

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2025

Tanja Koppala, Mervi Suominen

Varhaiskasvatuksen sosionomin ammattillinen vuorovaikutus

– Toimintamalli avoimeen kasvatusyhteistyöhön



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi

2025 | 43 sivua

Tanja Koppala, Mervi Suominen

Varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen vuorovaikutus

- Toimintamalli avoimeen kasvatusyhteistyöhön

Tämän kehittämistyön tavoitteena on tukea varhaiskasvatuksen henkilöstön ja huoltajien välistä kasvatusyhteistyötä sekä henkilöstön ammatillista vuorovaikutusta. Kehittämistehtävänämmä oli kehittää Loimaan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillista vuorovaikutusta sekä luoda toimintamalli avoimeen kasvatusyhteistyöhön.

Tietoperustan keskeisiä teemoja ovat varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen osaaminen kasvatusyhteistyössä, huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, ammatillinen vuorovaikutus ja dialogisuus.

Kehittämismenetelminä käytimme huoltajille tehtävää kyselyä sekä varhaiskasvatuksen henkilöstölle toteutettua työpajaa ideariihen muodossa. Kehittämistyömme tuotokseksi muodostui toimintamalli avoimeen kasvatusyhteistyöhön, joka sisältää varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen vuorovaikutuksen kehittämisen työkaluja. Toimintamallissamme on vuorovaikutukseen liittyvät huoneentaulut, täytettäviä lomakkeita kasvatusyhteistyön parantamiseksi sekä KUKIPASO-malliin perustuvat toimintaohjeet ristiriitatilanteisiin.

Asiasanat:

Varhaiskasvatus, ammatillinen vuorovaikutus, dialogisuus, kasvatusyhteistyö.

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

2025 | 43 pages

Tanja Koppala, Mervi Suominen

The professional interaction of social pedagogue in early childhood education and care

- A framework for supporting open educational collaboration

The development work aimed at supporting the collaboration between the ECEC personnel and guardians, as well as supporting the professional interaction of the ECEC personnel. Our development task was to increase the professional interaction and communication of the early childhood education and care personnel of the City of Loimaa, and to create an operational model for open ECEC collaboration.

The main theoretical themes are as follows: professional competence of Bachelor of Social Services in ECEC collaboration/partnership, collaboration with guardians, professional interaction and dialogue.

Data for the development work was collected through a questionnaire for the guardians and by organizing a brainstorming workshop for the ECEC personnel. The result of our development process was an operational model for open ECEC collaboration, which includes tools for improving professional interaction to be used by the ECEC personnel. Our operational model includes posters on communication, fillable forms for improving ECEC collaboration, and instructions on how to handle conflict situations following the Finnish KUKIPASO-model.

Keywords:

early childhood education and care, professional interaction, dialogue, collaboration in early childhood education and care.

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Kehittämistyön lähtökohdat	8
2.1 Kehittämistyön tausta ja tarve	8
2.2 Toimintaympäristö ja toimijat	9
2.3 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä	9
3 Varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen vuorovaikutus kasvatusyhteistyössä	11
3.1 Varhaiskasvatuksesta yleisesti	11
3.2 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö varhaiskasvatuksessa	12
3.3 Varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen osaaminen kasvatusyhteistyössä	15
3.4 Ammatillinen vuorovaikutus ja dialogisuus	18
4 Kehittämistyön toteutus	25
4.1 Kehittämistyön prosessimalli ja kehittämismenetelmät	25
4.2 Kehittämistyön eteneminen	27
4.3 Tiedonkeruun tulokset ja hyödyntäminen kehittämistyössä	29
4.4 Kehittämistyön tuotos	31
5 Kehittämistyön arviointi	32
5.1 Tuotoksen arviointi	32
5.2 Toteutuksen arviointi	33
5.3 Ammatillinen kehittyminen	35
Lähteet	37

Liitteet

Liite 1. Huoltajille toteutettu kysely

Liite 2. Kuvat työntekijöiden työpajasta/ideariihestä

1 Johdanto

Varhaiskasvatus kuuluu yhteiskunnallisiin palveluihin ja sillä on useita erilaisia tehtäviä, kuten lasten kokonaistavaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen kasvatustyötä huoltajien kanssa yhdessä tehden (OPH 2022, 16).

Varhaiskasvatuksessa yhdistyvät niin opetuksen, kasvatuksen kuin hoivaankin liittyvät käytännöt, ajatukset ja teoriat (Eerola-Pennanen 2022, 27).

Varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamista on perheiden kanssa työskentely. Se voi liittyä esimerkiksi perheiden erilaisiin elämäntilanteisiin ja lasten hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin kuuluu tukea perheitä päivittäin työskentelemällä lasten kanssa ja kohdatessa huoltajia päivittäisissä tuonti- ja hakutilanteissa. (Nivala & Rönkkö 2021, 137–138.)

Kehittämistyömme tavoitteena on luoda Loimaan kaupungin varhaiskasvatukseen toimintamalli huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön ja huomioida siinä varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen ammatillisessa vuorovaikutuksessa. Toimintamalliin kuuluu teoriaosuus, ohjeet toimintamallin käyttämiseen sekä kaksi erilaista lomaketta, joita henkilöstön on mahdollista käyttää. Lapsen tärkeimmät asiat -lomake on tarkoitettu perheille jaettavaksi aina toimintakauden alussa tai kun lapsi aloittaa varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa sovittavaa -lomake on taas suunniteltu erilaisiin tilanteisiin, jossa henkilöstön ja huoltajien on tarpeen keskustella lisää jostakin lapseen liittyvästä asiasta. Toimintamallissa on myös huoneentaulut: Näin toimimme varhaiskasvatuksessa -huoltajien nähtäville sekä Kasvatusyhteistyö toimivaksi, joka on tarkoitettu henkilöstölle muistuttamaan ammatillisen vuorovaikutuksen merkityksestä sekä vastuusta. Tavoitteenamme on kehittää tuotettavan toimintamallin avulla henkilöstön ja huoltajien välistä vuorovaikutusta sekä kasvatusyhteistyötä selkeiden ristiriitatilanteisiin liittyvien toimintaohjeiden avulla.

Tietoperustan olemme muodostaneet varhaiskasvatuksesta, huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä, sosionomin ammatillisesta osaamisesta

kasvatusyhteistyössä, sekä ammatillisesta vuorovaikutuksesta ja dialogisuudesta.

Kehittämistyöllämme on Loimaan kaupungin varhaiskasvatukselle tärkeä merkitys, koska toimiva kasvatusyhteistyö on erittäin tärkeä osa varhaiskasvatustoimintaa ja sen onnistumista. Varhaiskasvatuksessa ei ole käytössään selkeää toimintamallia tilanteisiin, jossa henkilöstön ja huoltajien välistä vuorovaikutusta täytyy selvittää ja kehittää, joten myös sen puolesta työmme on tärkeä ja hyödyllinen. Loimaan varhaiskasvatussuunnitelmaan (2019, 28) on kirjattuna, että perheisiin ja huoltajiin tulee suhtautua hienotunteisesti, avoimesti, ennakkoluulottomasti ja tasapuolisesti. Suunnitelman mukaan perheitä tulee myös kuunnella ja perheiden tekemiä ratkaisuja kunnioittaa. Mielestämme on tärkeää, että yhteistyö toimii myös käytännössä ja huoltajat kokevat, että varhaiskasvattajat sitoutuvat suunnitelmassa annettuihin lupauksiin.

2 Kehittämistyön lähtökohdat

2.1 Kehittämistyön tausta ja tarve

Kehittämistyön tausta ja tarve on tullut työelämässä koetusta tarpeesta, jota toimeksiantajamme haluaa meidän kehittävän. Kehittämistyömme tarve on varhaiskasvattajien vuorovaikutuksen kehittäminen huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Toimeksiantajan kertoman mukaan varhaiskasvatuksessa on noussut esille tuen tarvetta ammatillisen vuorovaikutuksen kehittämisessä. Tilanteet huoltajien ja varhaiskasvattajien välillä ovat edenneet ajoittain sellaisiksi, että niiden selvittämiseen on tarvittu varhaiskasvatusjohtajaa. Toimeksiantajan mukaan näissä tilanteissa dialogisuus ja ammatillinen vuorovaikutus eivät ole aina toteutuneet, johon toimeksiantajan puolelta kaivataan muutosta. Toimeksiantaja mainitsee myös siitä, että varhaiskasvattajia on aiemmin koulutettu aiheeseen liittyen, mutta nyt heillä on tarvetta konkreettisemmalle työvälineelle.

Valitsemamme aihe on tärkeä, koska kasvatusyhteistyöllä on suuri merkitys onnistuneen varhaiskasvatuksen kannalta. Kun kasvatusyhteistyö toimii, on siinä huoltajien ja varhaiskasvattajien päätavoitteena lapsen etu. Toimivalla kasvatusyhteistyöllä on lapsen kasvua ja kehitystä tukeva vaikutus. (Terävä & Bööck 2022, 88.) Myös varhaiskasvatuslaissa on yhtenä tavoitteena kirjattuna huoltajien kanssa yhdessä toimiminen lapsen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eduksi, sekä huoltajien tukeminen kasvatustyössä (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, 1:3). Näin voimme todeta, että myös laki velvoittaa yhteistyöhön huoltajien kanssa.

Kehittämistyöllämme on myös laaja vaikuttavuus, koska kehittäminen tehdään ensin yhteen päiväkotiin, josta käyttöä laajennetaan koko Loimaan kaupungin varhaiskasvatukseen. Kehittämistyön vaikuttavuus koskee huoltajia eli asiakkaita, varhaiskasvatuksen työntekijöitä ja lisäksi kehittämistyömme tuo uuden toimintamallin koko varhaiskasvatuksen henkilöstön käyttöön.

2.2 Toimintaympäristö ja toimijat

Toimeksiantajanamme on Loimaan kaupungin varhaiskasvatus ja yhteyshenkilönä toimii päiväkodinjohtaja sekä varhaiskasvatusjohtaja. Kehittämistyömme toimintaympäristönä on Loimaan kaupungin varhaiskasvatusyksikkö eli päiväkotit. Kyseinen päiväkotit halutaan pitää toimeksiantajan puolelta anonyymina, mutta päiväkodissa työskentelee päiväkodinjohtaja, varajohtaja, varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia. Päiväkodissa työskentelee myös varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitajia. Tarpeen mukaan siellä työskentelee myös varhaiskasvatuksen erityisopettaja.

Kehittämistyömme liittyy huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön, jolloin toimijoina on myös lasten huoltajat. Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on tällä hetkellä toimeksiantajan mukaan esimerkiksi: päivittäistä kuulumisten vaihtoa, kuuntelua ja ajatusten vaihtoa, Daisy-viestejä ja infoja, vanhempainryhmä sekä varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetuksen opetussuunnitelman mukaiset keskustelut. Toimeksiantaja kertoo, että myös aina tarpeen mukaan järjestetään ylimääräisiä keskusteluja.

Kehittämistyömme yhteyshenkilönä toimi varhaiskasvatusyksikön johtaja. Kehittämistyöryhmään kuuluivat hänen lisäksi myös varhaiskasvatusjohtaja sekä varhaiskasvatuksen ohjaaja. Työskentelimme myös tiiviissä yhteistyössä varhaiskasvatusyksikön muiden työntekijöiden kanssa.

2.3 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä

Kehittämistyömme tavoitteena oli luoda toimintamalli, joka tukee varhaiskasvatuksen henkilöstöä vuorovaikutuksen kehittämisessä huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tavoitteenamme oli myös tuoda esiin sosionomin ammatillinen osaaminen kasvatusyhteistyössä sekä muistuttaa varhaiskasvattajia ammatillisen vuorovaikutuksen ja dialogisuuden merkityksestä varhaiskasvatustyössä. Kehittämistyöstämme hyötyy koko

Loimaan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstö, sekä huoltajat ja heidän myötäan myös lapset.

Toikko & Rantanen (2009, 56–57) kiteyttävät kehittämisprosessiin liittyvän viisi tehtävää. Tehtävät koostuvat heidän mukaansa perusteluista kehittämistoiminnalle, kehittämistyön organisoinnista, määrittelystä kehitystyöstä, toiminnan arvioinnista ja viimeisenä kehittämistyössä pyritään levittämään uutta kehitystyötä.

Kehittämistyömme tehtävänä oli luoda toimintamalli, johon kuuluu ammatillisen vuorovaikutukseen perustuva huoneentaulu, varhaiskasvatuksen tiimissä käytävä vuorovaikutuksen kehittämisen ja arvioinnin työväline sekä huoltajien kanssa läpi käytävä keskustelulomake. Toteutimme toimintamallia yhdessä yhteistyössä varhaiskasvattajien kanssa ja lisäksi keräämme arvokasta lähdetietoa huoltajilta kyselyn avulla.

Toikko ja Rantanen (2009, 90) avaavat asiakkaiden, työntekijöiden ja sidosryhmien osallistamisen hyötyjen olevan merkityksellisiä kehittämistyössä. Asiakkailla eli tässä tapauksessa huoltajilla voi olla arvokasta tietoa, josta kehittämistyössä voi hyötyä. Toikko ja Rantanen (2009, 90–91) korostavat osallistavan kehittämistyön tuovan myös toimijuuden osallisuuden kautta työlle lisää itseisarvoa. He perustelevat myös, että ne, joita asia koskee, ovat oikeutettuja myös osallistumaan kehittämiseen. Meidän kehittämistyössämme korostui meidän kehittäjien ja toimijoiden välinen vuorovaikutus, joka näkyy käytännössä kyselyn teettämisellä huoltajille ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa toteutettavalla ideariihellä.

Kehittämistyömme tavoitteena oli myös tuottaa tietoa eri tasoilla. Toikko ja Rantanen (2009, 113) avaavat kehittämistoiminnan tiedontuotannon avulla pyrittävän vaikuttamaan eri tehtäviin. Kehittämistyömme perustuukin organisaation kautta ilmi tulleeseen tarpeeseen. Toikko ja Rantanen (2009, 114) kuvailevat myös kehittämistoiminnassa tavoitteeksi toimijoiden oppimista ja oman toiminnan kehittämistä. Kehittämistyömme tuottama tieto auttaa toimijoita kehittämään omaa toimintaansa.

3 Varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen vuorovaikutus kasvatusyhteistyössä

3.1 Varhaiskasvatuksesta yleisesti

Varhaiskasvatus määritellään varhaiskasvatuslaissa niin, että se on lapsille tarkoitettu kokonaisuus, joka koostuu suunnitelmallisesta ja tavoitteellisesta kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta. Varhaiskasvatuksessa painotetaan pedagogiikkaa. (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, 1:2.) Varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona tai avoimena varhaiskasvatustoimintona ja siihen voi osallistua ne lapset, jotka eivät ole vielä oppivelvollisuuden piirissä (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, 1:1). Lapsen etu tulee huomioida aina ensisijaisesti, kun suunnitellaan, järjestetään tai tuotetaan varhaiskasvatusta (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, 2:4). Varhaiskasvatuksessa yhdistyvät ne käytännöt, ajatukset ja teoriat, jotka liittyvät opetukseen, kasvatukseen ja hoivaan (Eerola-Pennanen ym. 2022, 26).

Varhaiskasvatuksen toimintaa, suunnittelua ja arviointia ohjaa varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, 5:21). Varhaiskasvatuslain tarkoituksena on olla painottamassa sitä, että lasten tulee saada korkeatasoista varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tarkoitus on konkretisoida niitä asetuksia ja tavoitteita, joita varhaiskasvatuslaissa on määritetty. Konkretisointi näkyy niin, että pedagogiikalle ja käytännöille on luotu kehykset, joita varhaiskasvatuksessa noudatetaan. (Eerola-Pennanen ym. 2022, 29.) Varhaiskasvatustoiminnalla on määritelty laissa myös tavoitteita, joihin kuuluu esimerkiksi; lapsen kasvun ja kehityksen edistäminen, oppimisen tukeminen, monipuolisen pedagogisen toiminnan toteuttaminen, kaikkien lasten yhdenvertainen mahdollisuus osallistua sekä kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, 1:3).

3.2 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (OPH 2022, 16) mukaan varhaiskasvatuksen tehtävä on yhdessä huoltajien kanssa olla edistämässä lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista sekä olla tukemassa huoltajien tekemää kasvatustyötä. Huoltajien vastuulla on kantaa päärooli lapsen kasvattamisessa, mutta varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on myös tärkeä rooli olla jakamassa tätä vastuuta huoltajien kanssa (Terävä & Böök 2022, 77.) Kasvatusyhteistyöllä on tärkeä osa varhaiskasvatusta ja sen lähtökohtana on aina se, että lapsen tarpeet ja edut otetaan huomioon ja ne toteutetaan (Heinonen ym. 2016, 226).

Toimivan kasvatusyhteistyön rakentuminen lähtee luottamuksesta, molemmin puolisesta kunnioituksesta sekä tasa-arvoisesta vuorovaikutuksesta. Toimivan kasvatusyhteistyön ja luottamuksen saavuttaminen edesauttaa myös hyvää yhteistyötä huoltajien ja henkilöstön välillä silloin, kun käsillä on haastava tilanne. (OPH 2022, 37–38.) Myös Kaskelan & Kekkosen mukaan (2006, 21) varhaiskasvattajien ja huoltajien toistuvat dialogiset keskustelut ovat avaamassa tilaa sille, että niin pienempiä kuin isompiakin mahdollisia ristiriitoja on helpompi ottaa puheeksi. Loimaan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman mukaan (2019, 28) varhaiskasvattajien tulee suhtautua perheisiin hienotunteisesti, avoimesti, ennakkoluulottomasti ja tasapuolisesti, niin että se huomioidaan kaikkien perheiden kohdalla. Varhaiskasvatuksen sosionomilla on tärkeä rooli, kun lapsen hyvinvoinnista herää huoli. Tällöin varhaiskasvatuksen sosionomin rooli on varmistaa osallisuuteen ja dialogisuuteen liittyvällä osaamisellaan se, että perhe tulee kuulluksi. (Karhu 2024, 31.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee keskustella huoltajien kanssa niistä arvoista, tavoitteista ja vastuista, jotka ovat liitännäisiä kasvatustyöhön (OPH 2022, 37). Loimaan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman (2019, 28) mukaan huoltajien arvot näkyvät jokapäiväisissä keskusteluissa sekä kohtaamisissa. Ne tulevat myös esille huoltajille tärkeissä asioissa. Varhaiskasvatuslaissa (13.7.2018/540, 4:20) on myös määrätty, että lasten

huoltajille tulee tarjota mahdollisuutta osallistua ja olla vaikuttamassa varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee myös tiedottaa huoltajia varhaiskasvatuksen tavoitteista sekä toiminnasta ja kaikista sen muodoista (OPH 2022, 18).

Kaskelan & Kekkosen (2006, 32) mukaan kasvatusyhteistyötä ohjaavat neljä periaatetta, jotka ovat kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogisuus. Kasvatusyhteistyössä varhaiskasvattajat sekä huoltajat tekevät töitä yhdessä. Varhaiskasvattajalla tulee olla tietoinen asenne ja omaksuttu käytäntö toimia, kun hän tekee yhteistyötä huoltajien kanssa. Kasvatusyhteistyöhön kuuluva ammattitaito rakennetaan vuorovaikutustaitoja harjoittelemalla, kasvattajan omaa toimintaa refleктоimalla sekä etsimällä yhteistä ymmärrystä lapsen elämään kuuluvien yhteistyötahojen kanssa. Kun varhaiskasvattajat tekevät yhteistyötä huoltajien kanssa, tulee heidän sitoutua toimimaan niin, että he kuulevat, kunnioittavat, kohtelevat kaikkia tasavertaisesti ja käyttävät dialogisuutta. Kasvatusyhteistyössä on tärkeää ottaa huomioon se, miten varhaiskasvattaja tuo ammatillisen osaamisensa esille. Kun varhaiskasvattaja kertoo huoltajille heidän lapseensa liittyviä havaintoja ja tietoja, tulee kasvattajan toimia kunnioittavasti sekä asiallisesti. Varhaiskasvattajan tulee ottaa huomioon se, että huoltajilla on ainutkertainen suhde omaan lapseensa ja huoltajien tuntemus ja ymmärrys ovat perustettuna siihen suhteeseen. (Kaskela & Kekkonen 2006, 18–20.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH 2022, 37) sanotaan, että vuorovaikutteinen yhteistyö tarvitsee varhaiskasvatuksen henkilöstön aloitteiden tekemistä ja aktiivista vuorovaikutusta huoltajien suuntaan. Kun ollaan yhteistyössä huoltajien kanssa, tulee henkilöstön huomioida perheiden moninaisuus sekä lasten yksilölliset tarpeet. Niin huoltajilla kuin varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on tärkeää ja oleellista, tietoa lapsesta, vaikka tieto saattaa olla erilaista (Kaskela & Kekkonen 2006, 19).

Toimivassa kasvatusyhteistyössä rakennuspilareina toimii päivittäiset kohtaamiset (Heinonen ym. 2016, 226). Loimaan kaupungin

varhaiskasvatussuunnitelmaan (2019, 28) on kirjattuna, että perheiden tekemiä ratkaisuja kunnioitetaan sekä heitä kuunnellaan. Henkilöstön tulee myös ottaa huomioon, että kannustavalla ja myönteisellä palautteella lapsen kehitystä ja oppimista kuvaavissa keskusteluissa ovat ensiarvoisen tärkeitä (OPH 2022, 37). Parhaimmillaan kasvatusyhteistyö huoltajien ja varhaiskasvattajien välillä pitää sisällään yhteen hiileen puhaltamista, aitoa kohtaamista, kuuntelemista ja vuorovaikutusta. Tällaisessa yhteistyössä sekä huoltajien että varhaiskasvattajien päätavoitteena on lapsen etu. Kun kasvatusyhteistyö on toimivaa, se tukee lapsen kasvua ja kehitystä sekä saattaa antaa myös huoltajille uusia ulottuvuuksia heidän kasvatustyössään. (Terävä & Böök 2022, 88.)

Varhaiskasvatuksesta on myös tutkittua tietoa vuorovaikutuksen merkityksestä. Vuorovaikutuksella on yhteys lapsen oppimiseen, sosiaalisiin taitoihin ja kokonaisvaltaiseen kehitykseen. Keskustelut, kommunikaatio ja vastavuoroisuus jo lapsen tasolla, tukee sosioemotionaalistakin kehitystä. Laadukkaalla vuorovaikutuksella varhaiskasvatuksessa on siis merkittäviä vaikutuksia jo lastenkin tasolla tapahtuvalla vuorovaikutuksella. (Cadima ym. 2022, 3.)

Kasvatusyhteistyön tärkeys nousee esiin erityisesti tänä päivänä sillä, että lapset viettävät suurimman osan päivästänsä varhaiskasvatuksessa. Kasvatusyhteistyössä yhdistyy ammattilaisen asiantuntemus ja vanhemman oma tuntemus omasta lapsesta, jolloin syntyy dialogi. Hedelmälliseen yhteistyöhön tarvitaan aitoa tasavertaisuutta ammattikasvattajien ja huoltajien välillä. Hyvä pohja yhteistyölle syntyy, kun huoltajille tulee tärkeä olo, että heidän näkemyksiään ja mielipiteitään arvostetaan. (Ahonen 2017, 243–246.)

Voidaankin sanoa, että tie huoltajien sydämeen käy lasten kautta. Tuleekin muistaa, että niin lapset, kuin aikuiset, ovat kaikki erilaisia. Toisten huoltajien kanssa yhteyden löytäminen on helpompaa, kun taas toiset huoltajien kanssa tehtävät yhteistyösuhteen muodostaminen vaatiikin enemmän aikaa. Tärkeintä yhteistyösuhteen luomisessa on aito ja kohtaava dialogi, joka edellyttää jatkuvaa ammatillista kehittymistä. (Kanninen & Sigfrids 2012, 133–134.)

Kasvatusyhteistyötä ohjaa myös perhelähtöinen yhteistyö. Perhelähtöistä toimintaa ohjaa neljä ulottuvuutta. Yksi niistä on tiedon ja vastuun jakaminen (mm. huoltajien mukana olo päätösten teossa, tiedonvaihtoa lapsen ja perheiden asioista, huoltajien osallisuuden lisääminen). Toinen ulottuvuus muistuttaa koko perheen hyvinvoinnin huomioimisesta (mm. perheiden voimavarojen tunnistaminen, myönteisen palautteen antaminen ja aito välittäminen perheestä). Kolmannessa ulottuvuudessa muistutetaan perheen asiantuntijuuden kunnioittamisesta (mm. huoltajilta voidaan kysyä, mikä toimii heidän lapsensa kanssa parhaiten tai ammattilaisena pystyy hyväksymään huoltajien mielipiteen silloinkin, vaikka ne olisivat ristiriidassa omien mielipiteiden kanssa). Ja viimeiseen ulottuvuuteen liittyy huoltajien mielipiteiden kuuleminen (mm. kysytään toiveita huoltajilta tai voidaan keskustella avoimesti siitä, miten lapsi toimii kotona). (Määttä & Rantala 2016, 207–2016.)

Kasvatusyhteistyötä voidaan rakentaa myös perhelähtöisen kohtaamismallin kautta. Mallissa perheeseen suuntautuminen tarkoittaa yhdessä tekemistä ja halua tarjota palveluita koko perheelle. Positiivisuus nostaa esiin kyvyn uskoa vanhemmuuteen, hyväksynnän, valoisat tulevaisuuden näkymät ja innostuneen työskentelyn perheiden kanssa. Herkkyys muistuttaa huoltajien näkemysten, tarpeiden ja oikeuksien ymmärtämisestä, sekä kyvystä asettua ajattelemaan tilanteita huoltajien kautta. Joustavuus antaa mahdollisuuden tarjota palveluita perheille heidän tarpeidensa ja muuttuvien tilanteiden kautta. Ystävällisyyden kautta muistetaan perheiden kiireetön ja välittävä kohtaaminen, kunnioittaminen ja luottamuksellinen tapa toimia, sekä kuunteleminen ja rohkaiseminen. (Määttä & Rantala 2016, 192–194.)

3.3 Varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen osaaminen kasvatusyhteistyössä

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävissä voi toimia henkilö, jolla on vähintään sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, johon tulee kuulua myös varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan, 60 pisteen laajuiset opinnot (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, 6:27). Suomen ammattikorkeakoulujen

sosiaalialan koulutuksen verkosto on määritellyt varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit, joihin kuuluvat; eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, verkosto- ja palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen, työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (SOAMK 2023.)

Sosiaalipedagogiikka ohjaa sosiaali- ja kasvatusalalla tehtävää työtä ja sosiaalipedagoginen työote pitää sisällään kohtaamista ja dialogisuutta, joka tukee osallistumista ja toimijuutta. Työtapana se on sosionomille käytännön ja teorian yhteyteen perustuva ja myös holistinen, koska se huomioi yksilön, yhteisön ja yhteiskuntatasoisen työskentelyn. (Raatikainen ym. 2019, 101.)

Sosiaalipedagogiseen työotteeseen kuuluu seitsemän ominaispiirrettä. Ajattelun ja toiminnan systeemisyttä sekä teorian ja käytännön välillä olevaa yhteyttä pidetään sosiaalipedagogisen työotteen perustana. Niiden tehtävänä on myös olla tuomassa yhteen muita ominaispiirteitä. Ominaispiirteisiin kuuluu myös dialoginen kohtaaminen, toimijuuden tukeminen, luovuus ja kehollisuus, yhteisöllisyyden edistäminen sekä toiminnallisuus ja elämyksellisyys. Näitä seitsemää sosiaalipedagogisen työotteen piirrettä yhdistää juuri pedagoginen eli kasvua tukeva ote, koska muuten ne jäisivät enemmän toisistaan irrallisiksi tavoiksi toimia. Kun käytetään kaikkia ominaispiirteitä, voidaan olla tukemassa ihmisten kasvua. Pedagogisuus antaa myös nimen sille, että pyritään muuttamaan asioita parempaan suuntaan. (Nivala & Ryyänen 2024, 227–228.) Sosiaalipedagoginen työote liittyy paljon alan arvoperustaan ja näyttävät sen, millä tavalla työtä pitäisi tehdä. Kun tehdään työtä ihmisten kanssa, tulee silloin aina pohtia eettisiä kysymyksiä niin etukäteen kuin koko työnkin ajan. (Nivala & Ryyänen 2024, 219–221.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin kuuluu vastata perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä sekä tunnistaa tuen tarpeet ja erilaiset tukimuodot, sekä toimia perheiden ohjaajana palvelujärjestelmässä. Kasvatusyhteistyössä sosionomin osaamiseen kuuluu työssään edistää perheiden toimijuutta, osallisuutta, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, turvallisuutta ja kestävää elämäntapaa. Varhaiskasvatuksen sosionomin tulee työssään ymmärtää

perheiden moninaisuus ja osata soveltaa osallistavia sekä yhteisöllisiä pedagogisia menetelmiä, kun hän työskentelee perheiden kanssa yhteistyössä. Kasvatustyöyhteistyössä varhaiskasvatuksen sosionomin tulee tunnistaa ne tekijät, jotka vaikuttavat perheiden hyvinvointiin ja voimavaroihin, sekä vahvistaa niitä käyttämällä erilaisia tukimuotoja. (SOAMK 2023.) Myös Karhun (2024, 27) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin työssä ja luottamuksellisten asiakassuhteiden muodostamisessa on edellytyksenä perheiden arvostava ja kunnioittava kohtaaminen, jossa ei ole kiireen ilmapiiriä.

Myös Nivalan & Rönkön (2021, 137–139) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin rooliin kuuluu erityisosaamisen alue ja se on perheiden kanssa työskentely. Sosionomilla on osaamista myös tunnistaa perheiden mahdollisia yhteiskunnallisia uhkia ja syrjäytymisen riskiä. Varhaiskasvatuksessa sosionomilla on mahdollisuus tukea perheitä päivittäin työskentelemällä lasten kanssa sekä kohtaamalla huoltajia niin tuonti- kuin hakutilanteissakin. Kun kohtauksia on päivittäin, on varhaiskasvatuksen sosionomilla mahdollisuus myös havainnoida ja tunnistaa esimerkiksi perhetilanteisiin liittyviä pulmia. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiseen kuuluu myös se, että osaa ottaa huolet huoltajien kanssa puheeksi. Varhaiskasvatuksen sosionomin arkilähtöinen sosiaalipedagoginen työote tarjoaa mahdollisuuden perheiden ja heidän elämänhallintansa tukemiseen ja vahvistamiseen. Myös Karhun (2024, 31) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillista apua ja tukea on tärkeää tarjota perheille, koska silloin varhaiskasvatuksessa käytössä olevia menetelmiä voidaan myös viedä koteihin sosionomin ohjauksella tukemaan perheiden arkea.

Kun kohdataan perheitä ja huoltajia sekä halutaan vahvistaa heidän osallisuuttaan, se perustuu dialogisen kohtaamisen periaatteisiin. Ne ovat vastavuoroinen kunnioitus, luottamus ja empaattisuus. Siihen kuuluu myös se, että varhaiskasvatuksessa pyritään ymmärtämään perheiden arkea sekä keinoja siihen, miten perheitä voidaan tukea päivittäisissä kohtaamisissa tai hyödyntämällä moniammatillisia yhteistyöverkostoja tarvittaessa. (Nivala & Ryyänen 2024, 273.)

Ammatillisuus sisältää voimavaroja ja mahdollisuuksia. Ammatillisuutta vahvistamalla on vaikutusta yksilöiden ja organisaatioiden kykyihin ja työn osaamisen rinnalla kulkee keskeisesti vuorovaikutus-, yhteistyö-, tunne- ja neuvottelutaitojen hallinta. Koska koulutustasonamme on ammatillisesti korkeatasoinen toiminta, vaaditaan työssä myös empatiakykyä, itsenäisyyttä, muutosherkkyttä, turhautumisen sietoa ja vahvaa moraalialia. (Järvinen 2018, 18.) Työntekijän ammatillisia osaamisvaatimuksia voivat olla esimerkiksi ammattitaito, kehitymispyrkimys, vastuunotto, sosiaaliset taidot, ristiriitojen käsittelykyky ja tunteiden hallinta, työroolissa toimiminen ja stressin- ja elämänhallinnan taidot (Järvinen 2018, 29).

Järvinen (2018, 40) avaa ammatillisuuteen liittyvän nykypäivänä myös vastuunotto omasta osaamisesta ja koko työyhteisön kehittämisestä. Lisäksi myönteinen ja työlähtöinen asenne, itsenäinen toimintakyky, vuorovaikutus- ja tunnetaidot, sekä kyky hallita tunteita, paineita ja kiirettä ovat osa ammatillisuutta.

3.4 Ammatillinen vuorovaikutus ja dialogisuus

Vanhemmuus aiheuttaa monenlaisia tunteita, jotka voivat näkyä huoltajassa äärimmäisen voimakkaina rakkauden ja kiintymyksen tunteina tai vaikeina ja synkinäkin tuntemuksina (Pöyhönen & Livingston 2023, 62). Siksi avoimuus, rehellisyys ja luottamuksellisuus onkin perheiden kanssa tehtävän yhteistyön onnistumisen edellytys. Luottamuksellisen yhteistyön rakentamiseen tarvitaan avointa vuorovaikutusta ja uskallusta ottaa asiat puheeksi. (Järvinen ym. 2012, 21.)

Ammattilaisten taidokasta vuorovaikutusta erilaisten asiakkaiden kanssa kutsutaan ammatilliseksi vuorovaikutukseksi. Se pitää sisällään sujuvaa vuorovaikutusta asiakkaiden läheisten, työkavereiden ja yhteistyötahojen kanssa. Vuorovaikutuksessa pitää huomioida puhetta, kuuntelua ja samalla havainnoida ja vaikuttaa. Siihen liittyy eleet, ilmeet ja viestin lähettäminen ja vastaanottaminen. (Niskanen & Kari 2022, 94.) Varhaiskasvatuksesta erityisesti

lämpimällä vuorovaikutuksella on suuri merkitys huoltajien kanssa keskustellessa, koska se madaltaa päiväkodin kynnystä ja huoltajat kokevat silloin yhteistyön niin turvalliseksi, että uskaltavat puhua myös perheen sisäisistä asioista (Leskisenoja 2019, 53).

Määttä ja Rantala (2022, 231) kirjoittavat perheen ja ammattilaisten välisestä vuorovaikutuksesta, jonka tulisi olla luontevaa ja ystävällistä, jolloin huoltajat aistisivat työntekijän pitävän tärkeänä lapsen ja perheen hyvinvointia. Jotta vuorovaikutus on toimivaa, sen pitää perustua toisen kuuntelemiseen, havainnointiin, kyselemiseen, rehellisyyteen, omien näkemysten esiin tuomiseen rauhallisella tavalla ja yhdessä sopimiseen, jolloin vuorovaikutuksessa syntyy tunne kuulluksi tulemisesta, arvostuksesta ja luottamuksesta (Niskanen & Kari 2022, 94).

Mönkkönen (2022, 31–32) avaa vuorovaikutusosaamiseen sisältyvän kaikki kommunikoinnin ja suhteiden luomisen taidot. Vuorovaikutusosaamiseen liittyy paljon eri ulottuvuuksia, kuten teknisiä taitoja, viestintää, erilaisia kykyjä, valmiuksia ja oppimista. Mönkkönen (2022, 31–32) liittää kollegansa kanssa vuorovaikutukseen viestinnän selkeyden, tarkkuutta, ymmärrettävyyttä ja dialogisuutta, myös tehokkuutta ja tarkoituksenmukaisuutta.

Varhaiskasvatuksessa tuetaan ja kannatellaan perheitä, jolloin positiivinen lähestyminen auttaa rakentamaan luottamussuhdetta ja ruokkii voimavaralähtöistä yhteistyötä (Leskisenoja 2019, 52).

Järvinen (2018, 160–161) kertoo ammatillisen vuorovaikutuksen haastavuudesta ja siihen vaikuttavista asioista. Hän avaa ammatillisen vuorovaikutuksen pitävän sisällään asiantuntijuutta ja keskustelua asioista siten, että asiakas ymmärtää, mistä puhutaan. Lisäksi ammatillisessa vuorovaikutuksessa tulee kuunnella toista osapuolta ja sietää myös epävarmuutta ja erimielisyyksiä, koska koskaan ei tiedä, miten dialoginen keskustelu tulee päättymään. Päätöksenteko voi siis vaatia myös lisää keskustelujä.

Kun vuorovaikutus on positiivista, on myös päiväkodin työntekijöiden helpompi ottaa puheeksi vaikeampiakin asioita. Asioita voidaan käsitellä avoimesti ja dramatisoimatta ja ratkaisukeskeisesti, etsien toimintamallia ja perheelle parasta tukea. Huoltajille tulee kertoa avoimesti päivän asioista, mutta työpäivän jälkeen väsyneelle huoltajalle ei voi kaataa valtavaa negatiivisten kuulumisten taakkaa. (Leskisenoja 2019, 53.)

Mönkkönen (2022, 32–33) avaa vuorovaikutusosaamista etenkin rohkeutena astua asiakkaan kanssa samalle tietämättömyyden alueelle etsien yhdessä uusia ja toimivia oivalluksia. Mönkkönen (2022, 33) muistuttaa kuitenkin vuorovaikutusosaamisen olevan vaativaa ammatillista osaamista, koska ihmisten välisissä suhteissa ei voida koskaan olla täysin valmiita tai varmoja sopivasta lähestymistavasta.

Ammatilliseen vuorovaikutukseen sisältyykin myös empatiakyky eli toisen asemaan asettuminen, jossa omien ja toisen tunteiden tunnistaminen auttaa toimimaan oikein (Niskanen & Kari 2022, 94). Pöyhönen & Livingston (2023,60) avaavat tunteiden vaikutusta ajatuksiin ja käyttäytymiseen ja muistuttavat, että tunteet vaikuttavat jatkuvasti siihen, mitä tekee ja miten ajattelee. He kertovat tunteiden vaikuttavan myös toiseen suuntaan eli ajatusten ja tekojen vaikutuksesta siihen, miten kauan tunteet kestävät ja kuinka voimakkaita ne ovat.

Mönkkönen (2022, 33) ohjaa ammattilaista asennoitumaan asiakasta kohdatessa rauhallisesti ja työntekijän tulee tehdä töitä ymmärtääkseen asiakasta, kuunnella hänen ideaansa ja tarttua siihen. Tähän liittyy myös virittäytymisen taito, jolloin altistutaan itselle poikkeuksellisellekin asialle. Hän muistuttaa myös empatiataitojen kehittyvän, kun työntekijä asettuu toisen ihmisen asemaan ja haluaa ymmärtää asioita asiakkaan näkökulmasta. Toimivin tapa saada rakennettua tiivistä yhteistyötä huoltajien kanssa, on osoittaa aitoa välitystä ja kiinnostusta heidän lapsensa asioista (Leskisenoja 2019, 53).

Huomion arvoinen asia on, että vuorovaikutuksen osuus kaikesta viestinnästä on vain n. 10–25 %, joka tarkoittaa sanattoman viestinnän suurta osuutta. Ja tämän myötä sanattoman viestinnän osuus on vielä tärkeämpi koska, jos sanattoman ja sanallisen vuorovaikutuksen välillä on ristiriitaa, sanaton viestintä vie voiton. Tämä osoittaa sanattoman viestinnän tärkeyden. (Niskanen & Kari 2022, 94.)

Niskanen & Kari (2022, 95) luokittelevat sanattomaksi vuorovaikutukseksi eleet, ilmeet, äänenpainot, hiljaisuuden, kosketuksen, kuuntelemisen, läheisyyden ja oman tilan antamisen. Mönkkönen (2022,207) muistuttaa, että ihmisten välisessä kohtaamisessa on lukemattomia, hienovaraisia sävyjä, koska jokainen ele, sana tai teko voidaan ymmärtää eri tavalla riippuen tilanteeseen vaikuttavista muista tekijöistä. Tätä kaikkea hän kuvaa eräänlaisena dialogisen kohtaamisen prosessina. Alhasen (2024, 57–59) mukaan dialogisuuden onnistumisen kannalta kasvokkain keskustelu on tärkeää, jolloin pystymme tulkitsemaan juuri sanattomia eleitä. Kun kyseessä on jännittynyt tai ristiriitatilanne, on sanattomien viestien merkitys suurempi, koska niiden avulla voi ilmaista, että on edelleen halukas kuuntelemaan toisen näkökulmia. Tällöin on myös mahdollista helpottaa omaa oloaan keskustelussa esimerkiksi välillä liikkumalla.

Alhanen (2024, 25) kuvaa teoksessaan dialogista keskustelua tarkemmin niin, että siinä pyritään parempaan ymmärrykseen asioista, joista keskustellaan. Siinä pyritään myös ymmärtämään paremmin toisia ihmisiä ja omaa itseään. Alhanen (2024, 25–26) myös määrittää dialogin päämäärän olevan oppimisessa, joka on ensiarvoisen tärkeää kyky - oppia toisilta ihmisiltä. Tällöin on myös mahdollista käsitellä ja ratkaista sopivilla menetelmillä monimutkaisiakin ongelmia. Kun mietitään dialogisuutta, ei sen ainoa tehtävä ole lisätä yksilöiden välistä luottamusta vaan myös koko yhteisön välistä luottamusta siihen, että mikäli erimielisyyksiä tai ristiriitoja syntyy, on olemassa keinoja, joilla vaikeita asioita pystytään ratkaisemaan. (Alhanen 2024, 39.)

Dialogisen prosessin ensimmäinen vaihe on kohtaaminen, jossa asiakkaan kanssa rakennetaan luottamusta kuuntelemalla ja antamalla tilaa asiakkaalle.

Tässä vaiheessa ei oteta vielä kantaa asiakkaan asioihin, vaan annetaan ikään kuin asiakkaan kertoa omaa tarinaansa luottamuksen rakentamiseksi. Toisessa vaiheessa on jo mahdollisuus edetä keskustelussa uudelle tasolle ja työntekijällä on mahdollisuus punnita uusia näkökulmia asiakkaan kanssa ja miettiä asioita yhdessä pohtien. Kolmannessa vaiheessa asiakkaan kanssa on luotu riittävän ymmärryksen tila, jossa on mahdollista toimia yhteistoiminnallisesti ja yhdessä oivaltaen. (Mönkkönen 2022, 207–209.)

Varhaiskasvatuksessakin kehittämiskohteita löytyy aina, mutta niihin voi suhtautua luontevasti. Positiivisella pedagogiikalla ei suljeta ikäviä asioita pois, mutta ratkaisukeskeisellä tavalla niitä voidaan käsitellä eri näkökulmasta. Asioista voidaan puhua avoimesti keskustellen ja ottaa esimerkiksi puheeksi, että meillä on tässä tällainen asia ja mitä sille voitaisiin yhdessä tehdä. (Leskisenoja 2019, 55.)

Mönkkönen (2022, 207–208) tiivistää ammatillisuuteen liittyväksi taidoksi myös sen, että ammattilainen osaa lukea asiakasta ja sen myötä toimia asiakkaan kanssa tilanteeseen liittyvällä tavalla. Dialogisessa kuuntelemisessa korostuu vuorovaikutuksellisuus ja rohkeus ottaa huomioon molempien osapuolten näkökulma (Gothóni 2020, 103). Dialogisuuden näkökulmassa on tärkeää luopua omista ajattelutavoista ja ottaa oppia myös toiselta osapuolelta, rohkeutta asettua tietämättömyyden tilaan (Mönkkönen 2022, 209).

Dialogisuus ei kuitenkaan ole koskaan pelkkää tekniikkaa, vaan se on kehittyvä asenne, jolla on mahdollista muuttaa, rikastuttaa ja avartaa työntekijän persoonallisuutta. Omaa keskustelutapaa tietoisesti muuttamalla, voi alkaa saada erilaisia vastauksia. Dialogi tarkoittaa yhdessä ajattelemisen tilaa, vuorovaikutusta ja kuuntelua, mutta se tarkoittaa myös keskusteluyhteyttä, jossa jokainen arvostaa toinen toistaan. Dialoginen keskustelu on osa ammatillista tietoista toimintaa, jossa tärkeää on kieli eli se, mitä keskustelussa puhumme toinen toisillemme. (Väisänen ym. 2009, 9–11.)

Varhaiskasvatuksessa käytyjen keskustelujen myötä, vuorovaikutustilanteista voi tulla arjen suuria voimavaroalähteitä, joista työntekijä voi ammentaa itselleen iloa ja energiaa arjen moninaisissa tilanteissa (Leskisenoja 2019, 56).

Ratkaisevia tekijöitä dialogin syntymisessä ovat kootusti myös tasa-arvoinen suhde asiakkaan ja työntekijän välillä, toisen ihmisen kokonaisvaltainen kuunteleminen, avoin puhe myös omista kokemuksista ja lisäksi keskinäinen kunnioitus (Raatikainen ym. 2019, 129). Dialogi mahdollistaa myös sen, että voi alkaa ymmärtämään mitkä asiat ovat eri ihmisille tavoiteltavia ja arvokkaita sekä myös sen, mikä on toisille ihmisille uhkaavia ja jopa haitallisia. Dialogisessa keskustelussa kaikkien osallistujien antama panostus on yhtä arvokas ja merkittävä, sekä jokaisella on tuotavanaan oma näkökulma. Dialogiseen keskusteluun kuuluu myös se, että jokaisen osallistujan vapautta pidetään tärkeänä. (Alhanen 2024, 29–31.)

Alhanen (2024, 74) on koonnut teokseensa dialogin ohjenuoran, joka muodostaa kokonaisuuden dialogisuuden ihanteesta. On tärkeää muistaa, ettei se läheskään aina toteudu täydellisesti, mutta sen tavoittelemiseen tulisi pyrkiä. Ohjenuoraan kuuluvat kuunteleminen, liittyminen, puhuttelu ja kyseleminen, yhteisen kielen käyttäminen ja luominen, erojen ja jännitteiden työstäminen, piiloon jääneen etsiminen sekä asiayhteyksien ja kokonaisuuden hahmottaminen.

Vuorovaikutus on myös vaikuttamista toiseen ihmiseen ja vuorovaikutuksen voi jakaa tietoiseen ja tiedostamattomaan vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen osapuolina ovat viestin lähettäjä ja vastaanottajat ja vuorovaikutus voi olla kahden tai useamman ihmisen välistä, molemminpuolista viestintää. Sosiaalialalla työntekijä auttaa ihmisiä vuorovaikutussuhteiden kautta ja niiden avulla. Vuorovaikutustaidot ovat keskeisimpiä työvälineitä, joita käytetään ammatillisesti eli tietoisena sen merkityksestä. (Laine ym. 2012, 230–231.) Kun käytämme dialogisuutta, alamme tuntea itsemme paremmin ja näin myös tiedostamme omat rajoittuneet asenteemme (Alhanen 2024, 29).

Vuorovaikutustilanteeseen vaikuttavat erilaiset tekijät, erityisesti silmiin katsominen, äänenpainojen ja -sävyjen käyttäminen, puhetyyli (selkeä ja kuuluva), keskustelijan rauhallisuus/levottomuus, liikehdintä keskustellessa ja kuunnellessa, kuunteleeko toinen toista keskittyen ja mielenkiinnolla ja pukeutumistyyli ja ulkoinen olemus (siisti tai epäsiisti). Eri ikäisten ja erilaisten

tilanteiden kanssa vuorovaikutus on erilaista, mutta yleispätevästi kaikkien ihmisten kanssa toimii kohteliaisuus, myönteinen suhtautuminen tilanteessa ja rentous ja aitous. (Laine ym. 2012, 232.)

Ammatilliseen vuorovaikutukseen sisältyy kuuntelemisen taito, jossa aktiivisen kuuntelun tavoitteena on viestiä hyväksyntää, auttaa puhujaa selventämään ajatuksia ja tunteitaan, auttaa puhujaa ajatusten tarkentamisessa kysymysten avulla, auttaa näkemään myös uusia näkökulmia ja kiinnittämään huomiota puhujan voimavaroihin ja siihen, mikä on hyvin. Ammatillisessa vuorovaikutuksessa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä. (Laine ym. 2012, 238.)

Ammatillisen vuorovaikutuksen menetelmiä ovat aktiivinen ja eläytyväinen kuuntelu asiakkaan tarpeita kuunnellen (haluaako puhua vai olla itsekseen) ja hyväksyminen (pitää pystyä kuuntelemaan, jotta kertojasta selviää, mitä hän ajattelee ja tuntee ja miksi). Ammatillisen vuorovaikutuksen menetelmiin sisältyy myös selventäminen (kuuntelijan pitää viestittää kuulemista ja ymmärtämistä, tärkeämpää valmiiden ratkaisujen sijaan on osoittaa ymmärrystä ja haluansa auttaa). Myös toistaminen ja tunteiden tarkentaminen (kuuntelijana voi toistaa ja tarkentaa kuulemaansa, jolloin puhuja kuulee oman viestinsä ääneen, ja kokonaiskuva selkeentyy ja jopa näkökulmat voivat vielä muuttua). Ammatillisen vuorovaikutuksen menetelmiin kuuluu myös tunteiden tarkentaminen. Tunteiden sanoittaminen ja tunteista ääneen puhuminen vapauttaa asiakkaan oloa. Tilanteita kannattaa sanoittaa asiakkaalle ääneen kertoen hänen vaikuttavan esimerkiksi itkuiselta tai voi kysyä onko kaikki hyvin, koska vaikutat olevan hieman ärtynyt. (Laine ym. 2012, 238–239.)

4 Kehittämistyön toteutus

4.1 Kehittämistyön prosessimalli ja kehittämismenetelmät

Kehittämistyömme eteni suunnitelmallisesti lineaarisen mallin mukaisesti. Toikko ja Rantanen (2009, 64–65) avaavat lineaarisen mallin etenemisen vaiheittain. Lineaariseen mallin vaiheet etenevät loogisesti tavoitteen määrittelystä, suunnitteluun ja siitä toteutukseen, jonka jälkeen työ päättyy ja se arvioidaan.

Toikko ja Rantanen (2009, 64–65) määrittelevät, että tavoitteen tulisi perustua yksittäiseen ideaan, tunnistettuun tarpeeseen tai esimerkiksi toimintaympäristön muutokseen. Kehittämistyömme tavoite muodostui toimeksiantajan tarpeen kautta, josta me olemme luoneet ideaksi toimintamallin. Toikko ja Rantasen (2009, 64–65) mukainen suunnitteluvaihe toteutuu kehittämistyön suunnitelmaa laatiessa. Lineaarisen mallin myötä seuraavana vaiheena oli toteutus ja lopuksi arviointi.

Kehittämistyömme eteni kehittämistyön prosessin mukaisesti. Loimme kehittämistyöstämme suunnitelman, jonka mukaan olemme edenneet. Toteutuksemme eteni suunnitellusti, johon sisältyi huoltajille tehty kysely (liite 2), sekä työntekijöille pidettävät työpajat. Seuraavassa vaiheessa esittelimme kehittämistyön tuotoksen toimeksiantajalle, jonka jälkeen siirryimme työme arviointivaiheeseen.

Kehittämistyömme teoriaperustan kokoamisen jälkeen, toteutimme kyselyn huoltajille sähköisessä muodossa, jonka päiväkodin johtaja lähetti sovitusti huoltajille. Jalkauduimme päiväkodille yhtenä iltapäivänä, jolloin tavoitteenamme oli saada lisää vastauksia kyselyymme. Meillä oli mukanaamme tabletit, joiden kautta huoltajien oli helppo vastata halutessaan heille lähetettyyn kyselyyn.

Tiedonkeruumenetelmänä kysely toimii, jos vastaaja ymmärtää kysymyksen oikein, vastaajalla on kysymysten edellyttämä tieto ja vastaaja haluaa antaa

kysymyksiin liittyvää tietoa (Kananen 2010,94). Toteutimme kyselyn huoltajille miettien tarkkaan kysymyksiä ja niiden muotoa. Osa kysymyksistä oli avoimia, osaan sai vastata valmiilla vastausvaihtoehdoilla. Kyselyssä pääsi myös etenemään, vaikka jätti vastaamatta osaan kysymyksistä. Sähköinen kysely toimi kehittämistyössämme myös minimaalisten kustannusten myötä ja lisäksi sähköinen kysely tallensi vastaukset suoraan tietokantaan, jonka kautta saimme hyödynnettyä tietoa kätevästi kehittämistyössämme (Kananen 2010, 95).

Toteutimme kehittämistyömme käyttäen laadullisia tutkimusmenetelmiä. Opinnäytetyö antoi meille mahdollisuuden luoda toimintamallin tukemaan Loimaan kaupungin varhaiskasvatuksen ammatillista vuorovaikutusta huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Kostamo ym. (2022, 20) täsmentävät, että opinnäytetyössä kuljetaan yhteistä matkaa asiakkaiden kanssa ja kehittämistyössä hyödynnetään kaikkien osapuolien tietotoja ja taitoja.

Kehittämistyön aineistoa keräsimme tekemällä kyselyn huoltajille, ideariihen henkilöstölle ja olemalla tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa koko kehittämistyömme ajan. Näin saimme toteutettua toimintamallin, joka on toteutettu kohderyhmän tarpeita vastaavaksi. Halusimme osallistaa kaikkia osapuolia, jotta saisimme ilmiöstä mahdollisimman kokonaisvaltaisen käsityksen.

Laadullinen tutkimusmenetelmä toteutui kehittämistyössämme, koska työllämme oli selkeä kohderyhmä ja keräsimme kehittämistyömme edetessä aineistoa toimintamallin luomiseen. Lisäksi laadullisiin tutkimusmenetelmiin kuuluu kokonaisvaltaisen ilmiön ymmärtäminen. Opinnäytetyössä myös laadullinen tutkimusasetus on tärkeää, koska tavoitteenamme on toteuttaa kohderyhmälle sopiva toimintamalli. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63.)

Kehittämismenetelmiimme sisältyi myös työntekijöille toteutettu ideariihityöpajan muodossa. Valitsimme työpajan aiheeksi ideariihen, koska halusimme osallistaa työntekijöitä toimintamallin suunnittelussa ja esitellä heille myös huoltajille tehdyn kyselyn tuloksia. Ideariiheen osallistui suurin osa päiväkodin työntekijöistä. Heitä oli yhteensä 17 henkilöä, jolloin ryhmät toteutuivat noin

neljän hengen ryhminä. Ideariihi työpajat järjestimme neljässä osassa, 30 minuutin ryhmätapaamisina. Ensimmäiset kaksi ryhmää kokoontuivat klo 10–11 välillä ja seuraavat kaksi ryhmää klo 12.15–13.15 välillä. Näin kaikki työntekijät pääsivät osallistumaan ideariihien työpäivänsä aikana ja vapautuminen ryhmästä oli sujuvinta päiväkodin rytmiä ajatellen aamu-ulkoilun ja päivälevon aikana.

Vilka (2021, 90) avaa työpajan olevan työskentelytapa, jossa työskennellään ryhmänä valitun teeman tai asian ympärillä. Hänen mukaansa työpajan tavoitteena voi olla tiedon kokoaminen, ideoiden luominen, ymmärryksen lisääminen asiakkaista, käyttäjistä tai kohderyhmästä. Vilka (2021,90) muistuttaa työpajatyöskentelyn tavoitteellisuudesta ja suunnitelmallisuuden tärkeydestä.

Käytimme kehittämistyössämme monipuolisia menetelmiä, jotta saimme luotua toimintamallista mahdollisimman sopivan ja käytännöntyöhön soveltuvan työkalun. Kehittämistyöhön liittyy useiden menetelmien hyödyntäminen, jotta saadaan aikaiseksi monipuolinen ja kattava aineisto (Kostamo ym. 2022, 126).

4.2 Kehittämistyön eteneminen

Etenimme työssämme lineaarisen mallin mukaisesti ja käytännössä asiat etenivät sen mukaisesti. Kun olimme asettaneet itsellemme tavoitteet kehittämistyöstämme, lähdimme etenemään kehittämistyön suunnitelman mukaisesti. Sitten etenimme työssämme toteutusvaiheeseen ja lopuksi työmme etenee mallin mukaisesti arviointiin.

Tarkoituksenamme oli teoreettisten viitekehysten muodostusten ja suunnitelman palauttamisen jälkeen lähestyä toimeksiantajaamme, jonka kanssa muodostimme toimeksiantosopimuksen. Tarvitsimme myös työllemme tutkimusluvan, joten hankimme sen. Keskustelimme vielä toimeksiantajan kanssa siitä, mitä toiveita heillä oli huoltajille toteutettavaan kyselyyn ja henkilöstön ideariihien, sekä otimme ne huomioon kyselyä tehtäessä.

Huoltajille suunnatun kyselyn teimme, kun opinnäytetyömme suunnitelma oli hyväksytty. Suunnittelimme kyselyn yhdessä ja otimme huomioon myös toimeksiantajan sekä opinnäytetyömme ohjaavan opettajan mielipiteet. Kysely toteutettiin Webropol-sovelluksella, joka lähetettiin huoltajille Daisy -sovelluksen kautta. Lisäksi päiväkodin kaikissa ryhmissä oli tulostettu versio kyselystä, joka antoi mahdollisuuden vastata kyselyyn myös QR-koodin kautta. Vastausaika huoltajilla oli viikon ajan. Niitä tuli ensin 15 kappaletta ja sen myötä päätimme jalkautua itse päiväkodille yhtenä iltapäivänä hakutilanteeseen, jossa tarjosimme huoltajille mahdollisuuden vastata kyselyyn. Tällä pyrimme saamaan mahdollisimman laajan vastausmäärän ja tarjota mahdollisuuden keskustella aiheesta kanssamme. Vastaukset oli mahdollista kirjata tabletille. Saimme päiväkodilta vastauksia niin, että lopulta niitä kertyi yhteensä 30 kappaletta.

Huoltajien vastausten ja kehittämistyön teoriaperustan pohjalta pidimme varhaiskasvatuksen henkilöstölle ideariihen tammikuussa 2025. Keskustelimme siellä huoltajilta tulleista vastauksista ja selvitimme henkilöstön ideoita ja ajatuksia huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Pidimme yhteensä neljä työpajaa, jotka kestivät 30 minuuttia. Jokaiseen työpajaan osallistui yksi henkilö jokaisesta ryhmästä.

Näiden vaiheiden jälkeen aloimme muodostamaan toimintamallia. Olimme yhteistyössä toimeksiantajan kanssa, jotta saimme myös heidän mielipiteensä ja toiveensa toimintamallissa esille sekä hyödynsimme toimintamallin suunnittelussa ideariihessä tulleita toiveita. Etenimme asettamamme aikataulun mukaisesti ja toimintamallimme ensimmäinen versio valmistui helmikuun 2025 aikana.

Esittelimme toimintamallin toimeksiantajalle myös helmikuussa, jonka myötä teimme sovittuja muutoksia. Toimeksiantajan toiveena oli muuttaa muutamia asioita esimerkiksi henkilöstölle suunnatusta huoneentaulusta ja lapsemme tärkeät asiat -lomakkeen tarpeellisuutta ja päällekkäisyyttä jäimme pohtimaan. Saimme positiivista palautetta visuaalisesta ulkonäöstä sekä siitä, että teoriaosuus oli hyvä ja tärkeä lisä toimintamalliin. Saimme myös

toimeksiantajan tapaamisessa idean, että voisimme tehdä huoneentaulun myös huoltajien nähtäville, missä olisi ne asiat kasvatusyhteistyöstä, johon henkilöstö on sitoutunut. Toimeksiantajamme myös toivoi, että lisäisimme työhömmme vielä selkeät toimintaohjeet henkilöstölle siitä, miten tulee toimia haasteellisissa vuorovaikutustilanteissa ja toimeksiantaja toivoi meidän käyttävän KUKIPASO-mallia (Mielenterveystalo 2025), joten otimme siitä pääperiaatteet toimintaohjeeseen. Toimeksiantajan toiveesta vaihdoimme Pulma varhaiskasvatuksessa -lomakkeen nimeä vielä Varhaiskasvatuksessa sovittavaa -lomakkeeksi, josta myös poistimme varhaiskasvatuksen näkökulma -kohdan sekä lisäisimme huoltajien toiveet -kohdan. Toimeksiantajalta saimme palautetta, että on tärkeää vähentää vastakkainasettelua ja tuoda esiin se, että yhteinen tavoite on kaikista tärkein.

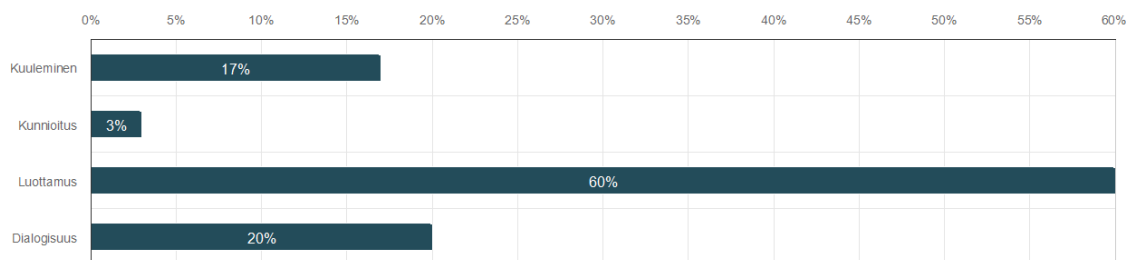
Esittelemme toimintamallin varhaiskasvatuksen henkilöstölle opinnäytetyön valmistuttua, jonka yhteydessä toimitamme myös valmiin toimintamallin. Pidämme esittelyn Teams-yhteydellä, jolloin mahdollisimman monen työntekijän olisi mahdollista osallistua tai teemme videotallenteen, jonka varhaiskasvatuksen henkilöstön voi katsoa myöhemmin.

4.3 Tiedonkeruun tulokset ja hyödyntäminen kehittämistyössä

Valitsimme tiedonkeruumenetelmiksi kyselyn huoltajille sekä henkilöstölle työpajana toteutuvan ideariihen. Erilaiset ja monipuoliset tiedonkeruumenetelmät tuottavat tietoa, jotka tuovat vastauksia alkuperäiseen tutkimusongelmaan (Kananen 2010, 139).

Keräsimme tietoa huoltajilta Webropol -kyselyllä, johon tuli vastauksia yhteensä 30 kappaletta. Vastanneista 100 % koki, että yhteistyö on ollut päiväkodin henkilökunnan kanssa sujuvaa. Huoltajat kuvailivat toimivaa kasvatusyhteistyötä niin, että on avointa ja rehellistä. Kysyttäessä kasvatustyötä ohjaavista neljästä periaatteesta (kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogisuus) tärkeintä, vastaajista 18 vastasi luottamuksen ja sen jälkeen tärkeimpiä olivat kuuleminen ja dialogisuus.

Taulukko 1. Kasvatustyötä ohjaavat periaatteet.



Vastaajista 26 koki, ettei heillä ole ollut haasteita yhteistyössä päiväkodin henkilöstön kanssa. Kyselyn vastaajien mukaan haasteet ovat olleet toisiin lapsiin liittyviä asioita sekä sitä, että henkilöstö kertoo liikaa negatiivisia asioita lasten päivästä varhaiskasvatuksessa. Vastaajien mukaan haasteet on selvitetty keskustelemalla avoimesti, asiaa yksin pohtimalla sekä eräs vastaaja oli kokenut, ettei ole tullut haasteiden ratkaisussa ymmärretyksi. Vastaajat myös kertoivat, että avoin keskustelu on heidän mielestään toimivin tapa asioiden ratkaisemiseksi ja eräs vastaaja toivoi enemmän vasukeskustelun tapaisia hetkiä, jotka mahdollistavat rauhallisen hetken keskusteluun. Vastaajista 89,7 % koki, että heille on erittäin tärkeää päivittäiset kohtaamiset lasten tuonti- ja hakutilanteissa. Kysyttäessä onko vastaajat kokeneet tulleensa kohdatuksi yksilöllisesti näissä tilanteissa, 19 vastaajaa vastasi tulleensa aina kohdatuksi, kun taas yhdeksän koki yksilöllisen kohtaamisen tapahtuneen joskus. Yksi vastaaja myös koki, ettei ole tullut kohdatuksi yksilöllisesti.

Tietoa keräsimme henkilöstöltä ideariihen avulla. Alustimme aihetta esittelemällä huoltajille tehtyä kyselyä ja niihin tulleita vastauksia. Kyselyiden vastaukset herättivät hyvin keskustelua. Olimme valinneet etukäteen ideariihen aiheet, joita olivat ammatillinen vuorovaikutus ja dialogisuus, negatiivisen palautteen antaminen ja haastavat asiakastilanteet sekä ideat tulevaan toimintamalliimme ja huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön (liite 2). Ideariihestä hyödynsimme ideaa siitä, että huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön olisi hyvä tutustua toisiinsa, jotta kasvatusyhteistyö olisi mahdollisimman avointa, jonka myötä loimme toimintamallin ensimmäisen osion. Henkilöstö myös koki, että negatiivisen palautteen antamiseen vaikuttaa

se, ettei tiedä miten juuri yksittäiselle perheelle tulisi palaute antaa, jota hyödynsimme myös toimintamallissamme.

4.4 Kehittämistyön tuotos

Kehittämistyömme tuotoksena on toimintamalli avoimeen kasvatusyhteistyöhön, jota on tarkoitettu käytettäväksi varhaiskasvatuksessa. Toimintamallin tavoitteena on kehittää henkilöstön ammatillista vuorovaikutusta ja sen myötä myös huoltajien kanssa tehtävää kasvatusyhteistyötä. Toimintamallissa on myös näitä asioita sisältävä teoriaosuus.

Toimintamalliin kuuluu seuraavat osat; **Lapsemme arjessa tärkeimmät asiat** -kaavake, joka on tarkoitus jakaa huoltajille aina toimintakauden alussa, jolloin on heti mahdollista saada selville huoltajien ja perheiden arvot ja toiveet. **Näin toimimme varhaiskasvatuksessa** -huoneentaulu, on tarkoitettu lisättäväksi päiväkotiryhmien eteisiin huoltajien nähtäville, jolloin heidän on mahdollista nähdä henkilöstön lupaamat asiat ja tämän tarkoituksena taas on lisätä henkilöstön sitoutuneisuutta ammatilliseen vuorovaikutukseen sekä kasvatusyhteistyöhön. **Kasvatusyhteistyö toimivaksi** -huoneentaulu on tarkoitettu henkilöstölle muistutukseksi tärkeistä asioista, jotka vaikuttavat kasvatusyhteistyön onnistumiseen. **Ristiriitatilanteet kasvatusyhteistyössä** on henkilöstölle tarkoitettu toimintaohje, jolla mahdollisia ristiriitoja voidaan ehkäistä ja myös ohjeet siitä, miten ristiriitatilanteissa tulee toimia. **KUKIPASO**-mallin ohjeet löytyvät myös toimintamallista. Viimeisenä osana toimintamallissa on **Varhaiskasvatuksessa sovittavaa** -lomake, jota on tarkoitettu käytettäväksi silloin, kun henkilöstön ja huoltajien on hyvä keskustella enemmän ja perusteellisemmin jostain asiasta. Lomaketta voi käyttää monenlaisissa tilanteissa ja siinä on tarkoituksena myös sopia seurantatapa ja ajankohta, jotta kasvatusyhteistyö olisi mahdollisimman toimivaa myös jatkossa.

5 Kehittämistyön arviointi

5.1 Tuotoksen arviointi

Kehittämistyömme tavoitteena oli luoda Loimaan kaupungille toimintamalli, joka kehittää avointa kasvatusyhteistyötä sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillista vuorovaikutusta. Toimeksiantajallamme oli myös tarve varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattuihin ristiriitatilanteiden toimintaohjeisiin.

Kehittämistyömme tuotoksessa onnistuimme hyvin hyödyntämään keräämäämme teoriaperustaa, joka painottui ammatilliseen vuorovaikutukseen sekä dialogisuuteen. Myös toimeksiantajamme koki nämä tärkeimpinä teemoina, joten myös sen puolesta onnistuimme hyvin. Varhaiskasvatuksen sosionomin roolia olisi voinut tuoda tuotoksessa sekä teoriaperustassa vielä enemmän esiin.

Saimme tuotoksemme ulkoasusta sekä selkeydestä positiivista palautetta varhaiskasvatuksen työntekijöiltä ja toimeksiantajaltamme. Kompakti koko myös edes auttaa sitä, että varhaiskasvatuksen henkilöstön on helpompi ottaa se käyttöön, kun perehtymiseen ei mene niin paljon aikaa. Kehittämistyömme tuotos toimitetaan toimeksiantajalle opinnäytetyön valmistuttua.

Tuotoksen arviointia on kuitenkin vielä haasteellista arvioida laajemmin, sillä käytännön kokemus vasta antaa parhaan arvioinnin sen toimivuudesta ja hyödyllisyydestä.

Kehittämistyömme tuotosta on mahdollista levittää myös mahdollista meidän itsemme tulevana varhaiskasvatuksen sosionomeina levittää sitä niihin työpaikkoihin, joihin jatkossa elämässämme suuntaamme. Tuotoksen levittäminen on myös laajemmalle mahdollista, koska materiaalia ei ole sidottu toimeksiantajaan. Kun kehittämistyömme julkaistaan Theseuksessa, on myös muiden mahdollista löytää toimintamallimme ja ottaa se käyttöön. Voimme

myös itse levittää materiaalia varhaiskasvatuksessa työskenteleville ihmisille esimerkiksi sosiaalisen median kautta.

5.2 Toteutuksen arviointi

Tehdessämme kehittämistyötä, teimme työtä alusta loppuun asti huomioiden hyvät tieteelliset käytännöt. Tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan se pitää sisällään luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuunkannon.

Huomioimme työssämme myös hyvät tieteelliset menettelytavat.

(Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Käytännössä tämä näkyi työmme koko elinkaarella suunnittelusta, toteutukseen ja dokumentointiin asti.

Työmme kokonaisluotettavuus toteutui, koska kehittämistyössämme toteutui yhtenäisyys käsitteiden, teorian, tutkimusaineiston ja tuotoksen välillä. Lisäksi suunnittelemamme tuotos syntyi toteutuneen kehittämistyömme kautta.

Käytimme kehittämistyössämme laadukkaita lähteitä, luotettavaa aineistoa ja kokosimme sen myötä kokonaisvaltaisen ja tasapainoisen kokonaisuuden kehittämistyössämme alusta loppuun asti. (Vilka 2021, 185.)

Kehittämistyömme prosessi eteni alussa luodun aikataulun mukaan suunnitelmallisesti ja pysyimme koko prosessin ajan aikataulussa. Teimme tarvittavia muutoksia, kun niihin oli tarve ja meidän oli helppo tehdä päätöksiä yhdessä. Kehittämistyömme suunnitelmallista etenemistä helpotti se, että olimme heti aluksi hyvässä yhteisymmärryksessä kaikesta opinnäytetyöhön liittyvästä ja sitoutuneita tähän kehittämistyöhömme. Selkeät ja realistiset tavoitteet myös mahdollistivat sujuvan etenemisen.

Kehittämismenetelminä käytimme huoltajille tehtyä kyselyä sekä työpajaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle, jonka toteutimme ideariihen muodossa. Kysely huoltajille toteutettiin Webropol -kyselynä, joka oli helppo ja yksinkertainen tapa kerätä tietoa. Kyselyn käyttäminen kehittämismenetelmänä oli kuitenkin myös haasteellista, koska vastausten saaminen oli yllättävän haasteellista. Päiväkodille jalkautuminen taas oli hyvä ajatus, koska näin ollen tuplasimme kyselyn vastausmäärän. Kyselystä olisi voinut vielä tehdä

tiivimmän paketin. Saimme kuitenkin kyselyistä merkityksellistä tietoa niin ideariihen kuin toimintamalliimme. Ideariihen käyttäminen kehittämismenetelmänä oli hyvä ja onnistunut idea. Olimme vieneet ideariihessä käsiteltävät aiheet etukäteen henkilöstön nähtäville, ja heillä oli mahdollisuus kirjoittaa jo etukäteen ajatuksiaan ylös. Tämä varmasti lisäsi ideariihen onnistuneisuutta, koska henkilöstöllä oli mahdollisuus perehtyä aiheisiin etukäteen. Saimme ideariihestä uutta ajateltavaa ja ideoita toimintamallimme suunnitteluun.

Kehittämistyömme loppuun saattaminen tapahtui toimintamallin esittelemisellä Loimaan kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöille. Keräsimme Teams-tapaamisen kautta järjestetyn esittelytilaisuuden kautta palautetta vielä toimintamallistamme. Projektimme kehittämistyössämme päättyi näin suunnitellulla tavalla (Toikko & Rantanen 2009, 65).

Kehittämistyömme eettisyys ja luotettavuus ovat olleet tärkeä osa projektiamme. Arene ry:n (2019, 17) mukaan vastuu opinnäytetyön eettisyydestä on opiskelijalla itsellään. Olemme ohjeiden mukaisesti solmineet toimeksiantosopimuksen sekä hankkineet tutkimusluvan, joita tarvitsimme kehittämistyömme tekemiseen. Arene ry:n (2019, 12) mukaan tutkimuslupa tulee hankkia opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen, mutta kuitenkin ennen aineiston keräämistä ja näin juuri toimimme. (Arene 2019, 12.)

Työssämme toteutui vahvasti lähdekriittinen työskentely, sillä käytimme lähteinä laadullisia lähteitä, tieto oli ajanmukaista ja luotettavaa. Kehittämistyömme laatu ja luotettavuus toteutui lähteiden ja aineiston ollessa laadukkaita (Vilkkä 2021, 120). Lisäksi käytimme kehittämistyössämme Turun ammattikorkeakoulun lähdemerkintäohjeita, jotta kehittämistyömme luotettavuus säilyi hyvänä.

Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan ohjeissa tuodaan esiin tutkimuksen periaatteisiin kuuluva ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Tämä tarkoittaa käytännössä tutkimukseen ja kehittämistyöhön osallistumisen olevan vapaaehtoista (Vilkkä 2021, 115). Tämän toimme esiin saatekirjeessä, joka lähetettiin huoltajille

kyselyyn liittyen ja lisäksi sanoitimme asian huoltajille jalkautuessamme päiväkodin pihalle tablettien kanssa kyselyiden vastausmäärien lisäämiseksi.

Toteutimme kyselyn myös anonymisti, jolloin huoltajien yksityisyys säilyi koko kehittämistyömme ajan. Yksityisyyden suojaamiseen liittyy myös riittävä informaatio, jolloin osallistuja voi tehdä päätöksen siitä, haluaako hän osallistua tutkimukseen ja kehittämiseen vai ei (Vilkkä 2021, 116). Kerroimme saatekirjeessä kehittämistyömme sisällöstä, yksityisyydestä, tietojen keräämisestä (Vilkkä 2021, 117).

5.3 Ammatillinen kehittyminen

Kun tehdään opinnäytetyötä, on sen ensisijaisena tarkoituksena olla oppimisprosessi ja näin ollen toimia opiskelijan asiantuntijuuden, ammatillisen kehittymisen sekä työelämätaitojen edistäjänä (Arene 2019, 17). Meidän oma ammatillisen vuorovaikutuksen ja dialogisuuden sekä kasvatusyhteistyön osaaminen kasvoi koko prosessin aikana. Aloimme myös kiinnittää enemmän myös työelämässä huomiota siihen, millaista ammatillista vuorovaikutusta, dialogisuutta sekä kasvatusyhteistyötä näemme ja kuulemme ympärillämme. Saimme myös ammatillista itsevarmuutta, kun tietomme ammatillisesta vuorovaikutuksesta lisääntyi kehittämistyömme myötä.

Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetensseissa (SOAMK 2023) on kerrottuna sosionomin osaamisen eri alueet, joihin kuuluu mm. eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sekä kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen varhaiskasvatuksessa. Eettinen osaamisemme varhaiskasvatuksessa ja etenkin sen reflektointi on kehittynyt kehittämistyömme aikana, koska olemme saaneet paljon uutta tietoa ja näin ollen myös reflektoineet omaa vuorovaikutusosaamistamme huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Asiakastyön osaamiseen kuuluu mm. perheiden hyvinvointiin ja voimavaroihin vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen, joita olemme myös päässeet tarkastelemaan tehdessämme yhteistyötä toimeksiantajamme kanssa. Varhaiskasvatuksen sosionomeina meille on kehittynyt kehittämistyömme

myötä lisää asiakastyönosaamista sekä uusia näkökulmia siihen, millaista kohtaamista huoltajat kaipaavat varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa. Toimintamallissamme on otettu huomioon se, mitä ja miten huoltajat haluavat saada tietoa lapsensa päivästä varhaiskasvatuksessa, joka avaa lisää mahdollisuuksia toimivaan kasvatusyhteistyöhön ja asiakastyön onnistumiseen.

SOAMK:n (2023, 2) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin kompetensseihin kuuluu myös tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen varhaiskasvatuksessa. Voimme todeta, että etenkin tämä osa-alue kompetensseista on kehittynyt, koska olemme päässeet kehittämään huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välistä yhteistyötä hyödyntäen tutkimus- ja kehittämistietoa sekä myös omaa kokemustamme varhaiskasvatuksessa työskentelystä. Varhaiskasvatuksen sosionomin tulee myös osata toimia kasvatusyhteistyön laadun arvioijana ja kehittäjänä (SOAMK 2023, 3), jota olemme tämän prosessin myötä, päässet tekemään ja siinä kehittymään. Opeista tärkein on varmasti se, että olemme entistä paremmin ymmärtäneet toimivan kasvatusyhteistyön ja ammatillisen vuorovaikutuksen suuren merkityksen!

Lähteet

Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet: Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Alhanen, K. 2024. Dialogikirja. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 9.3.2025. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Cadima, J.; Pursi, A. & Salminen, J. 2022. Interaction in context: Guest editorial. Viitattu 23.3.2025. <https://journal.fi/jecer/article/view/114002/67202>

Eerola-Pennanen, P.; Raittila, R. & Vuorisalo, M. 2022. Johdatus varhaiskasvatukseen. Teoksessa Eerola-Pennanen, P.; Koivula, M. & Siippainen, A. (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. 3., korjattu ja laajennettu painos. Turenki: Hansaprint Oy, 21–36.

Gothóni R. 2020. Kuuntelijan käsikirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Heinonen, H.; Iivonen, E.; Korhonen, M.; Lahtinen, L.; Muuronen, K.; Semi, R. & Siimes, U. 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen: tie onnistumiseen. Liettua: BALTO print.

Järvinen, R.; Lankinen, A.; Taajamo, T.; Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi: perhetyön arkea. 2., uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kanninen, K. & Sigfrids, A. 2012. Tunne minut, turva ja tunteet lapsen silmin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Karhu, J. 2024. Perhe ja lapsi varhaiskasvatuksen sosionomin asiakkaana – tuukkonää tänään meidän ryhmään? Teoksessa: Koskinen, M. (toim.) 2024. Varhaiskasvatuksen sosionomi - moninainen osaaja nyt ja tulevaisuudessa. Laurea AMK, 25–33. <https://www.theseus.fi/handle/10024/868067>

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kostamo, P.; Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Tallinna: As Printon.

Laine, A.; Ruishalme, O.; Salervo, P.; Siven, P. & Välimäki, P. 2019. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveystalalla. 9–10. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Leskisenoja, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa: Toteuta käytännössä. 2., painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Loimaan kaupunki 2019. Loimaan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. Viitattu 13.10.2024. Saatavilla: <https://www.loimaa.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vasu-2019.pdf>.

Loimaan kaupunki 2024. Toimeksiantajan sähköpostiviestit. 14.11.2024.

Mielenterveystalo 2025. Raivostuneen henkilön kohtaaminen. Viitattu 27.2.2025. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/aggression-omahoito-ohjelma/8-raivostuneen-henkilon-kohtaaminen>

Määttä, P. & Rantala, A. 2022. Tavallisen erityinen lapsi: Kasvun ja hyvinvoinnin tukeminen yhdessä. 3., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Määttä, P. & Rantala, A. 2016. Tavallisen erityinen lapsi: Onnistuneen yhteistyön arvoitusta ratkaisemassa. 2., painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mönkkönen, K. 2022. Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveystalalla. 3., painos. Tallinna: Printon Trukikoda.

Niskanen, T. & Kari, O. 2022. Kasvun ja osallisuuden edistäminen. 5–6. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Nivala, E. & Rönkkö, S. 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa: Fonsén, E.; Koivula, M.; Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus ry.

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2024. Sosiaalipedagogiikka: kohti inhimillisempää yhteiskuntaa ja kestäväää elämää. Toinen, uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Viitattu 7.10.2024. Saatavilla:
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

Pöyhönen, J. & Livingston, H. 2023. Hyvän vanhemman salaisuus. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Raatikainen, E.; Rahikka, A.; Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. Helsinki: Sanoma Pro.

Sosiaalialan amk-verkosto SOAMK 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit. Viitattu 7.10.2024. Saatavilla:
<https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/12/Varhaiskasvatuksen-sosionomikompetenssit-2023.pdf>

Terävä, J. & Böök, M. 2022. Moninaiset perheet ja varhaiskasvatus. Teoksessa Eerola-Pennanen, P.; Koivula, M. & Siippainen, A. (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. 3. korjattu ja laajennettu painos. Turenki: Hansaprint Oy, 77–88.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 21.11.2024. Saatavilla:
https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540. Viitattu 19.10.2024. Saatavilla:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.

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

Väisänen, L.; Niemelä, M. & Suua, P. 2009. Sanat työssä: vuorovaikutus ammattitaitona. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

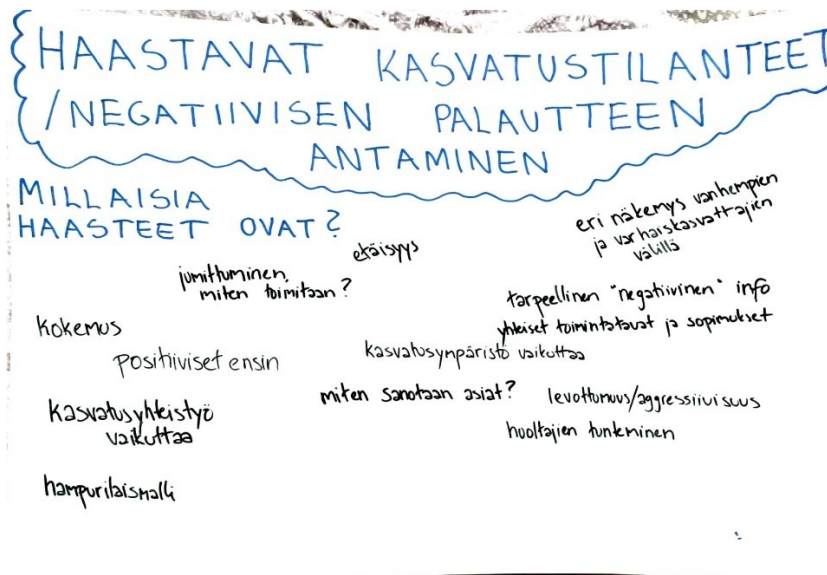
Huoltajille toteutettu kysely

- Onko yhteistyö päiväkodin henkilökunnan kanssa ollut sujuvaa?
- Millaista on mielestäsi toimiva kasvatusyhteistyö?
- Kasvatusyhteistyötä ohjaavat neljä periaatetta: kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogisuus (= avoin ja suora keskustelu, yhteinen tavoite). Mikä niistä on sinulle huoltajana tärkein?
- Onko teillä ollut haasteita yhteistyössä päiväkodin henkilökunnan kanssa?
- Millaisia mahdolliset haasteet ovat olleet?
- Miten mahdolliset haasteet on ratkaistu ja selvitetty?
- Miten olisit toivonut, että haasteet selvitetään?
- Oletko saanut olla osallisena varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa?
- Kuinka tärkeänä pidät päivittäisiä kohtaamisia lapsen tuonti- ja hakutilanteissa?
- Koetko tulleeesi kohdatuksi yksilöllisesti näissä tilanteissa?
- Mitä sinulle huoltajana tarkoittaa hyvä ja toimiva kohtaaminen päiväkodin henkilökunnan kanssa?
- Onko sinulla kokemuksia epäonnistuneesta kohtaamisesta, jos niin millaisia?
- Millaista on mielestäsi hyvä vuorovaikutus kasvattajien ja perheiden välillä?
- Onko ammatillinen vuorovaikutus toteutunut päivittäisissä kohtaamistilanteissa lasta tuodessa ja hakiessa?
- Muuta palautetta päiväkodin henkilökunnalle kasvatusyhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyen.

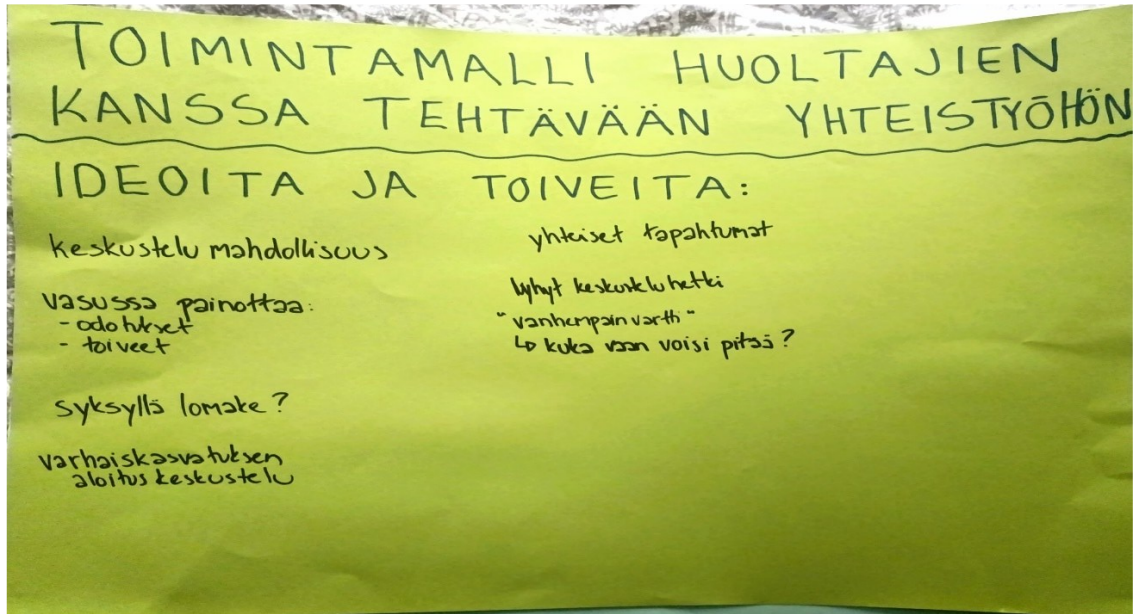
Kuvat työntekijöiden työpajasta/ideariihestä



Kuva 1. Ammatillinen vuorovaikutus



Kuva 2. Haastavat kasvatustilanteet/negatiivisen palautteen antaminen.



Kuva 3. Toimintamalli huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön.