



**LAUREA**

AMMATTIKORKEAKOULU

*Yhdessä enemmän*

# Varhaiskasvatuksen osaamista arvioimassa - Osaamiskartoitus lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille

Pohjasniemi, Pirjo

Rantala, Katriina

2014 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Hyvinkää

Varhaiskasvatuksen osaamista arvioimassa -  
Osaamiskartoitus lastenhoitajille ja  
lastentarhanopettajille

Pohjasniemi, Pirjo  
Rantala, Katriina  
YAMK Sosiaalian koulutusohjelma  
Perhekeskeisen varhaiskasvatuksen  
kehittäminen ja johtaminen  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2014

Pirjo Pohjasniemi & Katriina Rantala

### Varhaiskasvatuksen osaamista arvioimassa - Osaamiskartoitus lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille

Vuosi

2014

Sivumäärä

116

---

Ammattitaitoinen henkilöstö on varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara. Laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta on tärkeää ja olennaista, että jokaisella yksittäisellä kasvattajalla ja koko kasvatusyhteisöllä on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. Tässä opinnäytetyössä osaamisella tarkoitetaan päiväkodeissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien käytännön varhaiskasvatustyössä tarvittavaa ja näkyvää tietoa, taitoa ja toimintaa. Opinnäytetyössä tarkastellaan ainoastaan yksilön osaamista. Työyhteisön osaaminen on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Kehittämistutkimuksessa selvitetään, mitä ja millaista osaamista lastenhoitajilta ja lastentarhanopettajilta tällä hetkellä ja tulevaisuudessa edellytetään sekä miten olemassa olevaa osaamista voidaan arvioida. Varhaiskasvatuksessa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävissä tarvittava osaaminen muuttuu ympäröivän yhteiskunnan, työorganisaatioiden ja asiakaskunnan muuttuessa. Ajankohtaiseksi aiheen tekee ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvä lakimuutos, jonka yhtenä tarkoituksena on henkilöstön osaamista koskevan arvion tekeminen. Osana opinnäytetyötä työelämän edustajilta kysyttiin, miten varhaiskasvatustyöntekijöiden osaamista tällä hetkellä arvioidaan. Saadut vastaukset yhdistettynä meidän pitkäaikaiseen työkokemukseen vahvistivat käsitystä varhaiskasvatuksesta tarvittavasta osaamisen hallintaa tukevasta välineestä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda varhaiskasvatuksessa vaadittavaan osaamista koskevaan kirjallisuuskatsaukseen pohjautuen osaamisen hallinnan työväline. Osaamiskartoituksen avulla voidaan tunnistaa lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisvajeita sekä suunnata heidän ammatillista kehittymistään ja oppimistaan kehittämistä vaativille osaamisalueille. Osaamiskartoituksella pystytään myös suunnittelemaan tarvittavia koulutuksia sekä hyödyntämään sitä uuden henkilöstön rekrytoinnin apuvälineenä.

Osaamiskartoituksen toimivuus kokeiltiin Vantaan kaupungin Myyrmäen tulosalueen päiväkodeissa. Käyttökokemuksista saadut havainnot ja palautteet analysoitiin ja otettiin huomioon mallin jatkokehittämisessä. Kokonaisuutena osaamiskartoituksen koettiin kattavan hyvin varhaiskasvatustyössä vaadittavaa osaamista sekä soveltuvan osaamisen arviointiin.

Asiasanat: osaaminen, osaamisen arviointi, osaamiskartoitus

Pirjo Pohjasniemi & Katriina Rantala

**Competence evaluation in early childhood education - Competence surveying tool for early childhood professionals**

Year	2014	Pages	116
------	------	-------	-----

---

Professional personnel are a vital asset in early childhood education. For high-quality early childhood education it is important and essential that every professional of early childhood education, and the whole education community has a strong professional competence and awareness. In this thesis by competence is meant the information, capability and practices that is demanded from early childhood educators in their everyday work in day care centres. The focus in the thesis is in observing the competence of an individual and the competence of the work community as a whole will not be observed.

The development study looks for and assesses the kind of competence the professionals of early childhood education currently have and the competence that will be demanded from them in future. Furthermore the development study surveys how competence can be evaluated. The competence requirements of the early childhood educators change along with changes in the surrounding society, the organizations and the clientele. The topic is current due to the recent change in legislation in development of the professional competence, which among other objects aims to for an evaluation of the competence of personnel. For the thesis representatives of work life were asked about the current competence evaluation of professionals of early childhood education. The replies strengthened the assumption the development study creators had with their long work experience - there is a missing tool to support the competence management of professionals of early childhood education.

The purpose of this thesis is to create a tool for competence development of professionals of early childhood education. The tool will be created based on the former literature about the early childhood education. With the competence surveying tool it will be possible to identify the gaps in the professional competence of the practitioners and to support their professional development and learning most effectively. The competence surveying tool also enables planning of the requisite training. Additionally it can be utilized in recruitment of new employees.

The functionality of the competence surveying tool was examined on day care centres in western Vantaa. The user feedback was analysed and taken into account when further developing the competence surveying tool. All in all the competence surveying tool was found to cover thoroughly competence requirements and being suitable for competence evaluation of professionals of early childhood education.

Keywords: Competence, Competence evaluation, Competence surveying tool.

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
2	Kehittämistutkimuskohteen kuvaus .....	8
2.1	Tutkimukseen liittyvät keskeiset käsitteet .....	8
2.1.1	Osaaminen .....	9
2.1.2	Osaamisen arviointi .....	13
2.1.3	Osaamiskartoitus .....	14
2.2	Kehittämistutkimuksen tausta ja tarve .....	16
2.3	Varhaiskasvatuksen osaamisen kehittämistä tukevat tutkimukset ja ohjelmat	21
3	Kehittämistutkimus opinnäytetyönä .....	25
3.1	Tutkimusasetelma ja kehittämisprosessi .....	26
3.2	Tutkimuskysymykset .....	27
3.3	Tutkimusmenetelmät .....	28
4	Varhaiskasvatushenkilöstön osaaminen .....	29
4.1	Varhaiskasvatuksen osaamistarpeet .....	31
4.2	Varhaiskasvatuksen osaaminen tulevaisuudessa .....	34
5	Osaamiskartoituksen laadintaprosessi .....	38
5.1	Osaamisen luokittelu .....	38
5.1.1	Kaikille yhteinen osaaminen .....	40
5.1.2	Varhaiskasvatuksen substanssiosaaminen .....	49
5.1.3	Erytisosaaminen .....	51
5.1.4	Tilanneosaaminen .....	52
5.2	Osaamiskartoituksen arviointiasteikko .....	52
6	Osaamiskartoituksen kokeilu .....	54
6.1	Kokeilun toteutus .....	54
6.2	Sisällönanalyysi .....	57
6.2.1	Vastaavuus osaamisvaatimukseen .....	57
6.2.2	Kartoituksen käytettävyys .....	60
6.3	SWOT-analyysi .....	64
6.3.1	Osaamiskartoituksen vahvuudet .....	64
6.3.2	Osaamiskartoituksen heikkoudet .....	65
6.3.3	Osaamiskartoituksen kehittämismahdollisuudet .....	65
6.3.4	Osaamiskartoituksen käyttöön liittyvät uhat .....	66
6.3.5	Muut SWOT-analyysin esiin tuomat havainnot .....	67
6.4	Kokeilusta arjen työkaluksi .....	67
7	Johtopäätökset .....	70
8	Pohdinta .....	73
	Lähteet .....	77

Kuvat.....	81
Liitteet.....	82

## 1 Johdanto

Varhaiskasvatuksessa tehtävällä laadukkaalla kasvatusta- ja opetustyöllä pystytään merkittävästi vaikuttamaan lapsen kasvuun ja kehitykseen. Tästä johtuen työntekijöiden osaamisella on suuri merkitys varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 11) mukaan ammattitaitoinen henkilöstö on varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara. Laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta on tärkeää ja olennaista, että jokaisella yksittäisellä kasvattajalla ja koko kasvatusyhteisöllä on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. Tässä opinnäytetyössä osaamisella tarkoitetaan päiväkodeissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävissä tarvittavaa ja näkyvää taitoa ja toimintaa. Osaaminen nähdään työntekijän työskentelyä ohjaavana kokonaisuutena ja se näkyy ammattitaitoisena toimintana varhaiskasvatuksen työtehtävissä. Osaava työntekijä kykenee itsenäisesti, vastuullisesti, laaja-alaisesti, luovasti ja tarkoituksenmukaisesti soveltamaan osaamistaan erilaisissa tilanteissa. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ainoastaan yksilön osaamista. Työyhteisön osaaminen on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Tarve kehittämistutkimukselle lähti työssä syntyneestä ajatuksesta, mitä ja millaista osaamista lastenhoitajilta ja lastentarhanopettajilta tällä hetkellä ja tulevaisuudessa edellytetään sekä miten olemassa olevaa osaamista voidaan arvioida. Varhaiskasvatuksessa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävissä tarvittava osaaminen muuttuu ympäröivän yhteiskunnan, työorganisaatioiden ja asiakaskunnan muuttuessa. Ajankohtaiseksi aiheen tekee ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvä lakimuutos, jonka yhtenä tarkoituksena on henkilöstön osaamista koskevan arvion tekeminen. Osana opinnäytetyötä Vantaan kaupungin Myyrmäen tulosyksikön päiväkodinjohtajilta kysyttiin, miten varhaiskasvatustyöntekijöiden osaamista tällä hetkellä arvioidaan. Saadut vastaukset yhdistettynä meidän pitkäaikaiseen työkokemukseemme vahvistivat käsitystä varhaiskasvatuksessa tarvittavasta osaamisen hallintaa tukevasta välineestä.

Tämän opinnäytetyönä tehtävän kehittämistutkimuksen tavoitteena oli luoda osaamisen hallintaa tukeva työväline, jonka avulla kartoitetaan päiväkodeissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamista suhteessa nykyisen ja tulevaisuuden työn vaatimuksiin. Osaamiskartoituksen avulla voidaan tunnistaa lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisvajeita. Tämän ansiosta kyetään suuntaamaan heidän ammatillista kehittymistään ja oppimista sellaisille osaamisalueille, joissa on havaittu kehittämistarpeita. Osaamiskartoitusta voidaan hyödyntää myös uuden henkilöstön rekrytoinnin apuvälineenä työnhakijoiden osaamistasojen tunnistamiseksi. Työn keskeisenä tavoitteena oli luoda osaamisen hallintaa tukeva kokonaisvaltainen työkalu, jonka avulla pystytään järjestelmällisesti parantamaan varhaiskasvatuksen työn laatua ja tuottavuutta.

Kokonaisvaltainen osaamisenhallinnan työkalun laatimiseksi selvitettiin, mistä asioista varhaiskasvatuksen osaaminen koostuu. Varhaiskasvatuksessa tarvittavan osaamisen määrittelyn jälkeen muodostui kokonaiskäsitelmä osaamisvaatimuksista, jotka sisällytettiin osaamiskartoitukseen. Opinnäytetyönä luotavan osaamiskartoitusmallin toimivuus kokeiltiin Vantaan kaupungin Myyrmäen tulosalueen päiväkodeissa.

Kokeilu toteutettiin niin, että jokainen päiväkodinjohtaja kokeilee osaamiskartoitusta yhden lastenhoitajan ja yhden lastentarhanopettajan kanssa. Päiväkodinjohtajat keräsivät lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien palautteet työkalusta ja vastasivat e-lomake kyselyyn. Saatu palaute analysoitiin sisällönanalyysillä ja SWOT-analyysillä.

Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi kokonaisvaltainen osaamiskartoitusmalli, joka soveltuu varhaiskasvatuksessa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisen arviointiin. Osaamiskartoitusmallin avulla saadaan varmistettua, että osaamista arvioidaan samalla tavalla, riittävän kattavasti ja syvällisesti organisaatiossa, jossa se otetaan käyttöön. Osaamiskartoituksen avulla tunnistetaan henkilöstön koulutustarpeet ja koulutuksen sisältö pystytään suunnittelemaan kohdennetusti osaamisvajaiden pohjalta.

## 2 Kehittämistutkimuskohteen kuvaus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää osaamiskartoitus päiväkodissa työskenteleville lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille. Tämän kokonaisvaltaisen osaamiskartoitustyökalun avulla pyritään tunnistamaan, tukemaan ja kehittämään nykyisessä ja tulevaisuuden varhaiskasvatustyössä tarvittavia taitoja. Kehittämistyönä toteutetun osaamisen arviointivälineen avulla pystytään parantamaan varhaiskasvatuksen työn laatua ja tuottavuutta.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 13) mukaan varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämän piireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus järjestetään, valvotaan ja tuetaan yhteiskunnan toimesta ja se koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Valtakunnallisten linjausten mukaan varhaiskasvatusta järjestetään varhaiskasvatuspalveluissa, joista keskeimpänä on päiväkotitoiminta.

### 2.1 Tutkimukseen liittyvät keskeiset käsitteet

Kehittämistutkimuksen sisältöä kuvaaviksi keskeisiksi käsitteiksi määriteltiin osaaminen, osaamisen arviointi ja osaamiskartoitus. Edellä mainitut käsitteet muodostavat tutkimuksen



ytimen ja perustan, jonka ympärille tutkimuksen teoria, tavoitteet ja johtopäätökset rakentuvat. Tässä luvussa keskeiset käsitteet määritellään kirjallisuuskatsaukseen pohjautuen.

### 2.1.1 Osaaminen

Tässä osaamista koskevassa luvussa määritellään osaamista työn ja työssä vaadittavan yksilön osaamisen näkökulmasta. Osaaminen tarkoittaa Otalan (2008, 47) mukaan yksilön kykyä suoriutua tehtävistään, parantaa ja kehittää työtään sekä ratkaista ongelmia. Tuomi ja Sumkin (2012, 13) näkevät osaamisen aktiivisena toimintana, joka muodostuu tiedoista, taidoista ja kokemuksesta. Hätönen (2011, 9) sanoo osaamisessa yhdistyvän tietojen ja taitojen monipuolinen ja luova käyttäminen, ajattelun taidot, kyky organisoida työtä ja työskennellä ryhmässä, oppimistaidot, kyky joustaa ja mukautua muutoksiin sekä kyky arvioida omaa osaamista ja toimintaa samalla kehittäen sitä. Hänen mukaansa osaaminen koostuu työntekijän ja työn yhdistelmästä, jolloin osaaminen syntyy niistä merkityksistä, joita yksilö luo omalle työlleen erilaisissa tilanteissa. Osaamisen johtaminen -raportin (2001, 7-8) mukaan osaamisella tarkoitetaan ”työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin”. Virtanen ja Stenvall (2010, 170) sanovat osaamisen jalostuvan luovien ongelmaratkaisutaitojen ja kriittisen ajattelun kehittämisen myötä.

Työssä vaadittavasta osaamisesta käytetään myös käsitettä ammattitaito ja viime aikoina myös käsitettä kompetenssi. Kompetenssi-käsitteen alkuperä on englanninkielisessä sanassa ”competence”, jonka voi suomentaa ”pätevyys” (Viitala 2005, 113). Ammattitaito määritellään esimerkiksi kyvyksi yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Tällöin kyseessä on prosessi, johon vaikuttavat sekä toimintaympäristö, työtehtävät ja työpaikan vaatimukset että henkilöiden persoonallinen kehitys ja emotionaaliset tuntemukset. (Hätönen 2011, 9.) Ammattilaisista ja ammattitaidosta puhuttaessa pinnallinen osaaminen suljetaan pois. Ammattitaito sisältää tietoja, taitoja, valmiuksia sekä asenteita ja se määritellään lisäksi työtehtävistä suoriutumisen monipuoliseksi ja kokonaisvaltaiseksi kyvykkyudeksi. Kyseiseen kyvykkyuteen katsotaan kuuluvan sekä laaja toimintakykyisyys että kehityskykyisyys, jotka mahdollistavat itsenäisen suoriutumisen työtehtävistä, vastuullisuuden työsuorituksesta ja tuloksista, jotka tuottavat onnistumisia myös muuttuvissa olosuhteissa. (Viitala 2005, 113.)

Yksittäiselle työntekijälle työssä osaaminen tarkoittaa toimintamallien, prosessien, rakenteiden ja organisaation tietämyksen kehittyneisyyttä. Yksilön osaaminen mahdollistaa henkilön suoriutumisen elinympäristössään ja työtehtävissään sujuvammin ja luontevammin sekä saa paikkansa sosiaalisessa ympäristössä. Sillä saavuttaa myös muiden arvostuksen sekä mielihyvää ja pystymisen tunnetta itselleen. (Viitala 2005, 109, 112.) Työssä osaaminen mahdollistaa työtehtävistä suoriutumisen itsenäisesti ja on osaltaan vaikuttamassa työkykyyn ja työssä me-

nestymiseen. Riittävä osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin tuottaa työntekijälle työhyvinvointia. Virtasen ja Stenvallin (2010, 174) mukaan työhyvinvointi on hyvää, jos työn vaativuuksien taso ja ammatillinen osaaminen ovat tasapainossa. Salojärven (2006, 58) mukaan osaaminen on avainedellytys työn hallinnan tunteen saavuttamiseksi. Tunne siitä, että hallitsee työn, on työhyvinvoinnin perusta. Salojärvi näkee ilmiön monisuuntaisena, koska hyvinvoivat työntekijät käyttävät koko osaamispotentiaaliaan. Yksilön ja organisaatioiden on yhteisvastuullisesti pidettävä huolta osaamisesta ja työhyvinvoinnista, jotta voidaan taata riittävä innovatiivisuus ja luovuus, jotka puolestaan ovat merkittävät tekijät globaalin talouden kilpailussa ja siinä selviytymisessä. Myös Hätönen (2011, 9) liittyy osaamisen työhyvinvointiin. Hänen mukaansa osaaminen vahvistaa työkykyä ja sanoo työkyvyn olevan ehdon työssä menestymiseen ja ammatilliseen kehittymiseen.

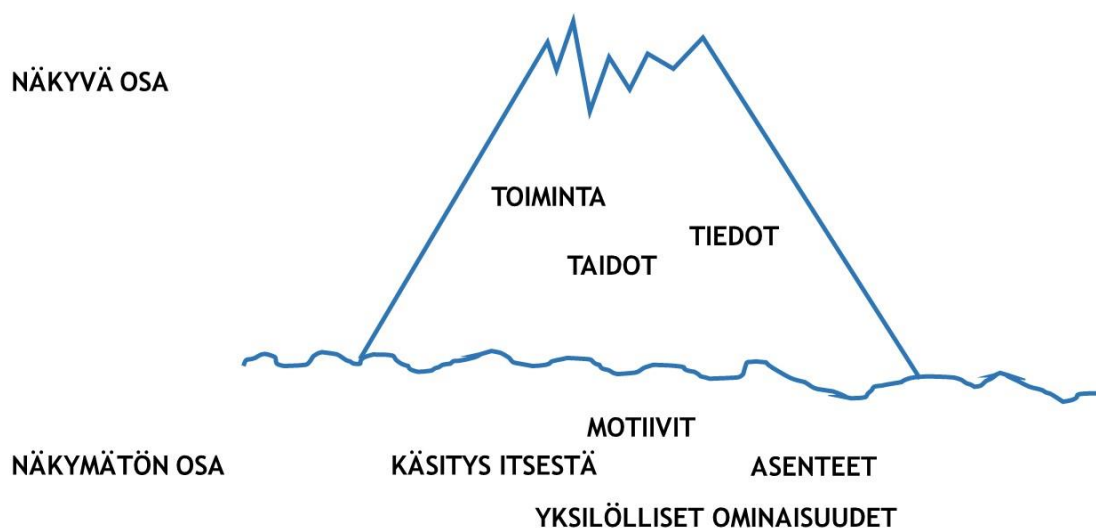
Osaamisen johtaminen -raportin (2001, 7-8) mukaan osaaminen voidaan jakaa kahteen osaan: eksplisiittiseen ja implisiittiseen eli hiljaiseen osaamiseen tai piilevään osaamiseen. Eksplisiittistä tietoa voidaan osoittaa sanoin ja numeroin, kun taas vaikeasti täsmennettävissä oleva hiljainen tieto on syvällä organisaatiossa ja ihmisissä. Hiljainen tieto tulee ilmi toiminnan kautta tai ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Myös Karila ja Nummenmaa (2001, 92-93) kuvailevat hiljaista tietoa. Heidän mukaansa se on organisaatioon sitoutunutta henkistä pääomaa, asenteita, osaamista ja kädentaitoa sekä toimintaan sisältyvää ja siinä näkyvää käytännöllistä tietoa, joka näyttäytyy taitavana, intuitiomaisena ja sujuvana toimintana.

Työn muututtua monimutkaiseksi, dynaamiseksi, sisällöltään ja ympäristöltään jatkuvasti muuttuvaksi ja laajoja kokonaisuuksia koskevaksi myös työn hallinta vaatii korkeaa tietoisuuden tasoa ja älyllisyyttä sekä työntekijöiltä monen tyyppisiä valmiuksia. Tällaisia valmiuksia ovat mm. tavoitteiden asettaminen ja arviointi, vaihtoehtojen näkeminen ja vertailu, menetelmien ja välineiden valinta, suunnittelu- ja ongelmien ratkaisukyky, valintojen tekeminen ja tehtävään ryhtyminen, palautteen etsiminen sekä arviointikyky ja teoreettisen tiedon omakominen. Keskivertosuorituksia ylittävillä työntekijöillä on todettu olevan erityisesti kykyä ennakoita ja suunnitella toimintaa. Heidän on todettu näkevän työn kokonaisvaltaisesti laajempaan systeemiin kokonaisuutena sekä toimivan joustavasti ja ennakoivasti (Viitala 2005, 110 - 111).

Osaamisesta katsotaan oleva hyötyä silloin, kun se pystytään muuttamaan toiminnaksi asiakasrajapinnassa (Osaamisen johtaminen 2001, 40). Mönkkönen (2007, 22-31) kuvatessaan asiakastyössä tarvittavaa osaamista jaottelee osaamisen kolmeen osaamisalueeseen: substanssiosaaminen, prosessiosaaminen ja vuorovaikutusosaaminen. Substanssiosaamiseen hän katsoo kuuluvan ammatin harjoittamiseen tarvittavan keskeisen tietotaidon, oman näkemyksen laajentamiskyvyn toisten ammattilaisten tietämyksen avulla ja opitun tiedon jalostamis- ja soveltamiskyvyn. Prosessiosaamiseen Mönkkösen luokittelun mukaan kuuluu kyky asiakas-

prosessin ohjaamiseen asiakkaan oppiminen mahdollistaen ja koko prosessin hallitseminen vaihe kerrallaan sekä prosessin etenemisen ja oman työn arvioiminen, tavoitteiden asettaminen omalle työlle ja oman työn sekä työyhteisön kehittämisprosessien edistäminen. Vuorovaikutusosaaminen on eri toimijoiden välisen yhteisen ymmärryksen rakentamisen onnistumista, kunnioittavaa kohtaamista, eettisten periaatteiden soveltamista omaan toimintaan ja hyvän vuorovaikutuksen elementtien tunnistamista ja oman toiminnan arvioimista niiden mukaan.

Osaamista kuvataan myös erilaisilla visuaalisilla malleilla. Spencer ja Spencer (1993, 9-12) kuvaavat osaamista jäävuorena, joka koostuu kahdesta osasta, näkyvästä ja näkymättömästä (kuva 1). Jäävuoren näkymättömän osan muodostavat yksilön motiivit, yksilölliset ominaisuudet ja käsitys itsestä. Vaikka ne ovat pinnan alla, ne vaikuttavat yksilön toimintaan. Motiivit suuntaavat ja ohjaavat käyttäytymistä kohti tiettyä toimintaa ja tavoitetta. Yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat henkilön reagointiin erilaisissa tilanteissa, erilaiseen tietoon ja ongelmanratkaisuun. Käsitys itsestä sisältää yksilön asenteet, arvot ja minäkuvan, jotka ohjaavat henkilön toimintaa. Jäävuoren näkymättömän osaa on näkyvää osaa vaikeampi kehittää ja arvioida. Näkymätön osa kuitenkin vaikuttaa yksilön toimintaan ja käyttäytymiseen. Näkyvän osan muodostavat henkilön tiedot ja taidot, jotka näkyvät toimintana. Tiedoilla tarkoitetaan tietystä aiheesta hallittavaa erikoistietämystä, joka ennustaa yksilön todellista osaamista. Tietoa on osattava käyttää tilanteessa, jossa sitä tarvitaan. Taidoksi puolestaan määritellään kyky suorittaa tietty tehtävä.

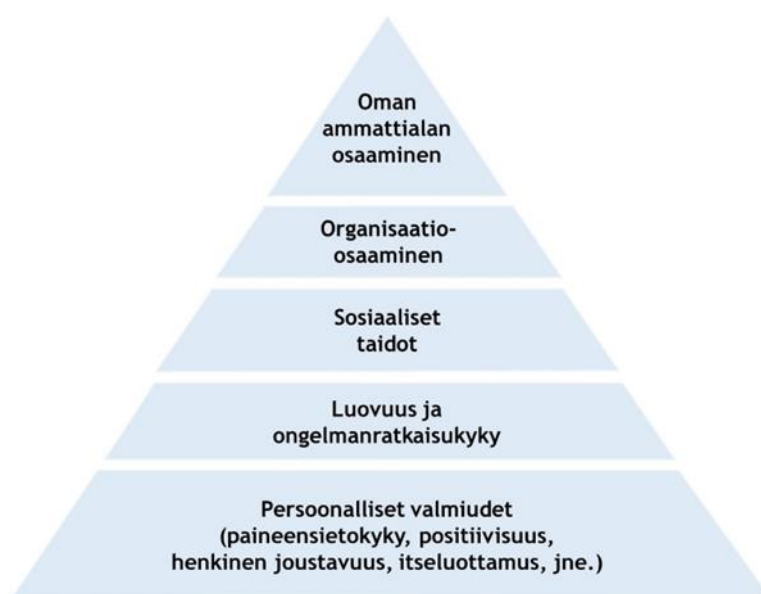


Kuva 1: Jäävuorimalli (Spencer & Spencer 1993,11)

Otala (2002, 104) kuvaa yksilön osaamista kädenmuotoisena, jolloin sormet ja kämmen muodostavat yksilön koko osaamisen. Sormet muodostavat yksilön osaamisen eri osat: arvot ja asenteet, kontaktit, kokemuksen, tiedot, taidot ja kämmen kuvaa yksilön omaa henkistä ja

fyysistä energiaa ja motivaatiota sekä henkilökohtaisia taitoja. Käden verisuonisto kuvaa oppimista auttavia ja edistäviä henkilöitä ja organisaatiota ja siten muodostaa oppimisen tukiverkon.

Viitala (2005, 116, 119) havainnollistaa osaamista erityyppisistä kerroksista rakentuvan pyramidin avulla. Pyramidin alaosan muodostavat lähimpänä ihmisen persoonallisuutta, ihmisenä kehittymistä ja metavalmiuksia kuvaavat kvalifikaatiot. Metavalmiudet ovat työtehtävistä ja toimialasta riippumattomia työssä tarvittavia valmiuksia. Pyramidin huippua lähestyttäessä kvalifikaatiot liittyvät läheisemmin työtehtävään. Pyramidin alaosissa olevat työelämäkvalifikaatiot ovat merkittäviä yläosien pätevyyksien esiintymiselle.



Kuva 2: Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116)

Virtasen ja Stenvallin (2010, 168) mukaan osaamisella katsotaan olevan merkittävä rooli julkishallinnon organisaatioiden toiminnassa. Heidän mielestään osaamattomuus näkyy muun muassa asiakkaiden palautteissa, yhteistyökumppaneiden arvioinneissa ja henkilöstön työviihtyvyyttä kuvaavissa mittareissa. Lisäksi työkuormitus ja työssä jaksamattomuus korreloivat positiivisesti osaamattomuuden kanssa ja osaamattomuus saattaa näkyä myös työtehtävistä suoriutumisen vaatimassa ajassa.

Työntekijän osaamista voidaan tarkastella sekä organisaation että yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Organisaation näkökulmasta osaamisessa olennaista on ymmärtäminen: sääntöjen ja ohjeiden ymmärtäminen ja niiden soveltaminen erilaisiin työssä esiin tuleviin tilanteisiin sekä oman tehtävän ja toiminnan ymmärtäminen suhteessa organisaation strategiaan ja tulokseen (Osaamisen johtaminen 2001, 8). Organisaatiolle työntekijän osaaminen näyttäytyy sekä

organisaation perustehtävän ja strategioiden toteutumisena että organisaation menestymisenä. (Viitala 2005, 109, 112.)

Työelämässä tarvittavaa osaamista ja ammattitaitoa määritellään ja kuvataan siis erilaisin mallein ja käsittein. Osaamismääritelmiä kuvaavissa malleissa on paljon päällekkäisyyttä ja samankaltaisuutta, mutta niissä on havaittavissa myös omanlaisia luokitteluja ja piirteitä. Tässä kehittämistutkimuksessa osaamisella tarkoitetaan päiväkodeissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävissä tarvittavaa ja näkyvää taitoa ja toimintaa. Osaaminen nähdään työntekijän työskentelyä ohjaavana kokonaisuutena, joka koostuu tiedoista, taidoista sekä niiden soveltamisesta käytäntöön varhaiskasvatuksen työtehtävissä. Osaaminen näkyy jokapäiväisessä työssä aktiivisena ja ennakoivana toimintana, jossa työntekijä osaa itsenäisesti, vastuullisesti, laaja-alaisesti, luovasti ja tarkoituksenmukaisesti soveltaa osaamistaan erilaisissa tilanteissa. Osaaminen näkyy myös työntekijän asenteessa jatkuvana oman toiminnan kriittisenä tarkkailuna, pyrkimyksenä ratkaista ongelmia sekä halukkuutena omaksua ja jakaa uutta tietoa työyhteisössä. Osaaminen sisältää myös sen, että työntekijä tuntee työyhteisön toimintatavat ja prosessit ja haluaa aktiivisesti kehittää omaa sekä yhteisöllistä osaamista jatkuvasti kehittyvässä toimintaympäristössä. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen avulla työntekijä kykenee tehokkaasti verkostoitumaan ja välittämään ajantasaisesti tietoa työyhteisössä ja verkostoissa. Jotta ammattitaitoa ja osaamista voidaan kehittää ja johtaa, osaaminen tulee pystyä erittelemään ja arvioimaan yksityiskohtaisesti.

### 2.1.2 Osaamisen arviointi

Suomessa työsuoritusten jäsentyneempi arviointi aloitettiin 1970-luvulla. Seuraavien vuosikymmenten aikana tavoitteiden ja tulosten saavuttamisen arvioinnin sijasta alettiin puhua suoritusten arvioinnista ja osaamisen arvioinnista. (Viitala 2005, 153.) Osaamisen arviointi on yksi esimiesten keskeisistä työkaluista osaamisen johtamisessa (Viitala 2007, 274).

Osaamisen arvioinnin kriittinen kysymys on siinä, mitä arvioidaan ja miksi. Osaamiskartoituksissa keskitytään usein hyvin kapeasti substanssiosaamiseen. Osaamisen arvioinnissa tulee kuitenkin tarkastella osaamista laajemmin ja kartoittaa myös sitä osaamista, joka on yksilöosaamisen lisäarvo työyhteisössä. Tällaisia osaamisalueita ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot, paineensietokyky ja ongelmanratkaisukyky. (Viitala 2005, 155-156.)

Virtasen ja Stenvallin (2010, 171) sekä Viitalan (2005, 13-15) mukaan osaamisen arviointi ja osaamistarpeiden määrittely perustuvat aina organisaation strategiaan. Prosesseille ja toimintoille määritellään keskeiset osaamiset, osaamisen painopisteet ja niiden tärkeys sekä osaamisvaatimukset. Olemassa olevaa osaamista peilataan suhteessa painopisteisiin ja osaamisvaatimuksiin. Virtanen ja Stenvall (2010, 171-172, 232) ottavat esiin myös osaamisen arvi-

oinnin suhteessa työtehtävien vaativuuteen. Heidän mukaansa osaamisen arviointi perustuu työtehtävän vaativuuden systemaattiseen arviointiin ja kyse on työtehtävien vaativuuden arvioinnista ja työsuoritusten arvioinnista suhteessa siihen, mitä työtehtävät edellyttävät. Osaamisen kartoittaminen on aina tavoitesidonnaista ja siksi osaamista arvioidaan suhteessa johdon asettamiin osaamistavoitteisiin.

Osaamista arvioidaan, jotta olemassa olevaa osaamista pystytään hyödyntämään, suunnittelemaan kehittämistoimenpiteitä ja virittää henkilön oppimismotivaatiota. Osaamisen arviointi on myös strategisesti tärkeää ja resurssien kohdentamiseen liittyvä kysymys. Suurissa organisaatioissa ei todennäköisesti tiedetä, millaista osaamista on käytettävissä eikä näin ollen kyetä sitä hyödyntämään eikä täydentämään puutteita. (Viitala 2005, 153.)

Yksilön osaamisen arvioinnin kohteena on aina henkilö itse. Viitala (2005, 160) näkee parhaan osaamisen arvioinnin sellaisena, että se kertoo arvioitavalle itselleen kehittymisen toivottavan suunnan ja johtaa keskusteluun itsensä kanssa. Osaamisen arvioinnin tärkein hyöty tulee siitä, että sen avulla työntekijää voidaan auttaa täsmälliseen tietoisuuteen omasta osaamisestaan ja sen kehittämisestä. Kupias, Peltola ja Pirisen (2014, 64-69) mukaan eri työtehtävissä ja asemassa tarvitaan erilaista ja eritasoista osaamista. Osaamisvaatimukset tulee olla selkeästi määritelty ja kaikkien tiedossa, jotta osaamista voidaan arvioida ja kehittää. Olemassa oleva osaaminen pystytään selvittämään haastattelemalla, seuraamalla työn tekemistä, erilaisin keskusteluin ja osaamiskartoituksella.

Osaamisen arvioinnilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksessa tarvittavan osaamisen arviointia suhteessa toiminnalle asetettuihin valtakunnallisiin varhaiskasvatuksen tavoitteisiin ja sisältöön.

### 2.1.3 Osaamiskartoitus

Osaamiskartoitusten avulla pystytään selvittämään organisaation tai yksikön tai työntekijän osaamistarpeita, kirkastamaan ydinosaamista sekä kartoittamaan työntekijöiden kartoituksen tekohetken osaamista. Tällöin saadaan selville organisaatiossa tarvittava osaaminen, nykyosaamisen vahvuudet ja puutteet. Yksittäiselle työntekijälle osaamiskartoituksen pohjalta voidaan arvioida nykyosaaminen ja luoda osaamisen tavoiteprofiili. Esimies voi osaamiskartoitusten avulla hahmottaa koko tiimin tai yksittäisen työntekijän osaamispolkuja sekä tuottaa tietoa työn nykysuunnasta ja siinä tarvittavasta osaamisesta nyt ja tulevaisuudessa. Kyseiset tiedot ydinosaamisesta sekä tarvittavasta kehittämisestä saadaan osaamiskartoitusten avulla tarvittaessa koko organisaatioista. Huonoimmillaan osaamiskartoitukset tuottavat vain turhaa dokumentointia. (Kupias ym. 2014, 70-71.) Osaamiskartoituksen suurin hyöty on Viitalan (2007, 182) mukaan kehittämisen jäsentymisessä ja suuntaamisessa.

Osaamiskartoitus perustuu henkilön omaan näkemykseen tiedoistaan ja taidoistaan, mutta lopullisen muotonsa tulokset saavat esimiehen kanssa käydyn kehityskeskustelun jälkeen. Osaamiskartoituksen avulla työntekijä saa käsityksen siitä, mitä kompetensseja työssä arvostetaan. Työntekijällä on mahdollisuus arvioida omaa osaamista kokonaisvaltaisesti ja tehdä myös omaa osaamistaan parantavia kehittämissuunnitelmia. Osaamiskartoituksen avulla työnantaja saa analysoitua tietoa ja kokonaiskuvan työyksikön osaamistasosta sekä yksilökohtaisesti että osaamisalueittain. Tulosten avulla työnantaja voi suunnitella operatiivista resurssointia ja käyttää tuloksia sopivien osaamiskombinaatioiden etsimiseen, kun uusia osaamistarpeita ilmenee. (Isoaho 2007, 157.)

Viitalan (2005, 154-155) mukaan osaamiskartoitusten avulla saadaan selville, miten työntekijöiden tulisi kehittyä, jotta osaaminen vastaisi ammatillista tavoiteprofiilia. Osaamisen täsmällinen mittaaminen on usein kuitenkin mahdotonta, koska hiljainen tieto näkyy toiminnan sujuvuutena, eikä sen taustalla olevia tekijöitä pysty erottelemaan yksityiskohtaisesti. Tästä osaamisen arvioinnin vaikeudesta johtuen osaaminen jätetään usein kokonaan arvioimatta.

Osaamiskartoituksissa osaamiset tulisi kuvata toimintana, jolloin ulkopuolisetkin voivat arvioida työntekijän osaamista. Lisäksi osaamiskriteerien tulisi olla laadittu tulevaisuuspainotteisesti. Tällöin osaamista arvioidaan sekä nykyisyydestä että tulevaisuuden kannalta. Tulevaisuusnäkökulma tekee arvioinnista helpompaa, koska kyseistä tulevaisuuden osaamista voidaan vielä kehittää eikä sitä tarvitse vielä osata. Osaamista voidaan arvioida myös erityisosaamisen esiin tuomiseksi ja pohtia, miten havaittua erityisosaamista voidaan hyödyntää nykyisissä työtehtävissä. (Kupias ym. 2014, 71.)

Viitalan (2005, 156-157) mukaan osaamisen arvioinnin tulisi kohdentua toiminnan kannalta keskeisiin yhteisesti hyväksytyihin kohteisiin ja mittaustapojen tulisi olla yksinkertaisia, ymmärrettäviä, mahdollisimman läpinäkyviä ja oikeudenmukaisiksi koettuja. Mitattavana tulisi olla sekä toiminta että sen taustalla oleva osaaminen. Arvioinnissa lähtökohtana on tasoolettamus, jonka mukaan osaaminen kertyy vähitellen matalalta korkeammalle tasolle. Osaamisen tasojen pelkkä numeraalinen määrittely ei ole riittävää, vaan jokaisen numeron kohdalla on ilmoitettava selkeästi, miten tason osaaminen käytännössä näkyy tai mitä toimintaa vielä puuttuu. Hätösen (2003, 47) mukaan on hyvä käyttää arviointiasteikkoa, joka antaa mahdollisuuden suureen vaihteluun arvojen välillä, jotta eri vivahteetkin saadaan otetuksi arvioinnissa huomioon. Virtanen (2007, 36-37) kirjoittaa arviointitiedon arvologiikasta. Tässä ajatuksena on, että arvioinnin tekijä määrittelee arvostelmalausekkeet ja luo kriteeristön, jonka perusteella voidaan toimintaa arvioida hyväksi tai huonoksi.

Hätösen (2003, 27) mukaan osaamistasoihin kuuluu myös nollataso, joka tarkoittaa, että henkilöllä, esimerkiksi uudella työntekijällä, ei vielä ole kyseistä osaamista. Nollataso on tyypillinen myös silloin, kun lähdetään kehittämään tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Nollataso on kuitenkin osoittautunut monissa osaamiskartoituksissa haasteelliseksi, koska harva ammatillainen haluaa arvioida osaamisensa nolaksi, vaikka on täysin luonnollista, ettei kaikkea tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista voi vielä hallita.

Osaamiskartoituksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yksittäisen työntekijän osaamisen kokonaisarviointia, jonka avulla tunnistetaan osaamisen laajuus ja syvyys sekä kyky hyödyntää tietämystä käytäntöön työelämän muuttuvissa tilanteissa. Kartoituksessa selvitettävää osaamista arvioidaan suhteessa toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin tai päämääriin. Osaamiskartoituksen avulla arvioidaan organisaation yhteisesti määrittämiä ja hyväksymiä tavoitteita ja päämääriä, jotka ovat sidoksissa organisaation yhteisiin arvoihin. Osaamiskartoituksen avulla pyritään näin ollen tunnistamaan työntekijä- ja työyksikkökohtaiset osaamisvajeet ja kehittämistarpeet. Osaamisen arviointi kannustaa työntekijää ja työyhteisöä aktiiviseen ja jatkuvaan itsearviointiin sekä antaa päiväkodinjohtajille perusteet toiminnan ja resurssien suunnittelulle sekä henkilöstön kehittämisen suunnittelulle. Tässä kehittämistutkimuksessa laadittu varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamiskartoitus toimii kokonaisjohtamista tukevana tiedonkeruu- ja analysointijärjestelmänä, jolla pyritään parantamaan työn laatua ja tuottavuutta. Osaamiskartoitus on yksi väline hallita yksilön osaamista.

## 2.2 Kehittämistutkimuksen tausta ja tarve

Yhteiskunta, sen muutokset ja kulttuuri vaikuttavat vahvasti varhaiskasvatukseen, sen tulkitoihin ja palvelujärjestelmän kehittämiseen liittyviin ratkaisuihin ja rakenteisiin. Yhteiskunnan rakenteelliset, kulttuuriset ja taloudelliset muutokset vaikuttavat myös lasten ja perheiden elämään ja varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevien työympäristöön ja työn ehtoihin sekä varhaiskasvatuksen ammattilaisilta vaadittavaan osaamiseen. (Varhaiskasvatuksen koulu- tus Suomessa 2013, 14-18.) Merkittäviä varhaiskasvatukseen vaikuttaneita yhteiskunnassa tapahtuneita muutoksia ovat olleet julkisen talouden kustannusten vähentämistarpeet, varhaiskasvatuksen hallintoalamuutos, ammattiopintojen koulutusjärjestelmän muutokset, postmodernismi sekä maamme monikulttuuristuminen. Tarvetta kehittämistutkimukselle tuovat myös aikakauden mukaisesti kehittyvät valtakunnalliset varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat ja linjaukset.

Julkisen talouden kustannusten vähentämistarpeet ovat lähtöisin jo 1980-luvulta, jonka puoli- väliin asti julkiset menot kasvoivat kansantuloa nopeammin. Tuolloin hyvinvointivaltioiden menojen kasvua alettiin hillitsemään tai pyrittiin lopettamaan. (Julkunen 2006, 65-66.) Tämä johti julkisella sektorilla merkittävien uudistusten toteutukseen, jotka kohdistuivat julkisen



sektorin kokoon ja kustannuksiin, ohjaus- ja johtamisjärjestelmiin sekä virkamiesten lukumäärään ja toimintaan. Uudistusten taustalla merkittävin syy lienee julkisen sektorin taloudellinen ja rahoituksellinen perusta sekä vaatimus hallinnosta aiheutuvien kustannusten vähentämisestä muun muassa pienentämällä organisaatioita, madaltamalla hierarkioita sekä kannustamalla tuloksellisuuteen, tehokkuuteen ja innovatiivisuuteen. Näiden uudistusvaatimusten myötä syntyi New Public Management (NPM) johtamisdoktriini, jonka perustana on tuhlauksen rajoittaminen ja tehokkuuden edistäminen ammattijohtajien avulla. 1990-luvun alussa Suomea kosketanut taloudellinen lama sekä julkisen velan kasvu vauhdittivat uudistuksia merkittäväällä tavalla. (Lähdesmäki 2003, 9-11, 15, 18.) NPM:n rinnalle on syntynyt joukko erilaisia työmenetelmiä ja laatutyökaluja, joiden avulla pyritään parantamaan johtamisen tilannetietoisuutta, toiminnan vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta.

Varhaiskasvatuksessa huomion kiinnittäminen talouteen ja tuottavuuteen on merkinnyt organisaatioiden uudelleen muotoilua, usean päiväkodin ja varhaiskasvatustoimintamuodon yhdistämistä yhden päiväkodinjohtajan alaisuuteen, käyttöasteiden seurantaan, tietotekniikan lisääntymistä ja tällä hetkellä vallalla olevaan uudenlaisten entistä edullisempien ja monimuotoisempien palvelujen kehittämistä. Organisaatioiden uudelleen muotoilun tavoitteena on kustannusten vähentäminen ja hallintaan saaminen sekä julkisten palvelujen tuottamiseen tarkoitettujen erilaisten kustannuksiltaan edullisempien toimintamallien löytäminen. Näiden muutosten ansiosta myös varhaiskasvatuksessa työskentelevien osaamisvaatimukset ovat muuttuneet.

Omalta osaltaan varhaiskasvatukseen vaikuttava tekijä on hallintoalamuutos. Päivähoidon hallinto siirtyi päivähoitolain muutoksella vuoden 2013 alusta sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalle (Laki lasten päivähoitolaista annetun lain muuttamisesta 2014). 1990-luvun yhteiskunnallisen kehityksen kuten laman seurauksena taloudellisen kilpailukyvyn nimissä ja esikoulu-uudistuksen yhteydessä sosiaalinen ja koulutusellinen näkökulma joutuivat kilpailuasemiin. Tämä näkyi muun muassa keskusteluissa päivähoitoon hallinnollisesta paikasta ja erityisesti esiopetukseen liittyvän keskustelun yhteydessä. (Tast 2005, 3-4.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusehtojen pääpiirteet ovat olleet muuttumattomina jo 1990-luvulta saakka varhaiskasvatuksen hallintoalamuutoksen ja ammattiopintojen koulutusjärjestelmien muutoksista huolimatta. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista (272/2005) määrittelee varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuuksia, asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) perusopetuksen esiopetushenkilöstön kelpoisuudesta ja asetus lasten päivähoitolaista (806/1992) määrittelee puolestaan henkilöstörakennetta. Tätä kirjoitettaessa vuonna 1973 säädetty laki lasten päivähoitolaista (Laki lasten päivähoitolaista 1973/36) on edelleen voimassa oleva, mutta hallitusohjelman mukaisesti

tavoitteena on laatia uusi varhaiskasvatustalaki (Hallitusohjelma 2011, 32). Lain valmistelu on kesken, koska lakia valmistelevassa työryhmässä on eriäviä mielipiteitä useista eri asiankohdissa (Kohti varhaiskasvatustalakea 2014, 88). Useiden ammattiyhdistysliittojen tavoitteena on saada lain uudistuksen yhteydessä tarkennettua myös varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusehtoja (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö 2014). Valtion hallituksen laatimassa rakennepoliittisessa ohjelmassa talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi on maininta kelpoisuusvaatimusten väljentämisestä julkisen sektorin palvelutuotannon eri tehtävissä (Rakennepoliittinen ohjelma 2013, 6). Näiden kaikkien edellä mainittujen käynnissä olevien uudistusten vaikutukset varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusehtoihin jäävät myöhemmin nähtäväksi. Myöskään laadintavaiheessa olevan varhaiskasvatustalain mukanaan tuomat vaikutukset eivät vielä tätä kirjoitettaessa ole tiedossa.

Varhaiskasvatuksen osaamisenhallinnan haasteena ovat henkilöstön erilaiset ammattiryhmät, joilla on erilaiset tehtäväsällöt ja vaatimustasot. Varhaiskasvatuksessa 0-6-vuotiaiden lasten parissa työskentelee lastenhoitajia, lastentarhanopettajia, erityislastentarhanopettajia sekä erityispäivähoidon avustavaa henkilökuntaa: ryhmäavustajia ja henkilökohtaisia avustajia. Näihin ammattiryhmiin erilaiset koulutukset antavat pätevyyden. Lastenhoitajan pätevyys hankitaan pääasiassa lähihoitajakoulutuksessa, jota järjestävät toisen asteen ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Koulutusta järjestetään myös oppisopimuskoulutuksena. Lastentarhanopettajiksi pätevöityvät puolestaan valmistuvat suomalaisen kaksiväyläisessä korkeakoulujärjestelmässä sekä yliopistosta että ammattikorkeakoulusta. Viime vuosikymmenten aikana varhaiskasvatuksen koulutuksia antavien oppilaitosten hallinnoissa ja toteutuksissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 69-71). Nämä tapahtuneet koulutusmuutokset näkyvät myös työpaikoilla muuttuneena ja erilaisena osaamisena, mikä hedelmällisimmillään tuottaa moniammatillisia työyhteisöjä ja toisiaan täydentävää osaamista. Koska varhaiskasvatuksen henkilökunnalla on erilaiset koulutuspohjat, ei osaamista voi hallita yksillä vaatimuksilla, vaan jokaiselle ammattiryhmälle on osattava tunnistaa omat vaatimustasot ja kehittämistarpeet.

Varhaiskasvatukseen vaikuttaa väistämättä myös yhteiskunnassa vallalla oleva yleinen postmoderni ilmapiiri. Juutin ja Luoman (2009, 176-202) mukaan postmodernia aikaa ja ajattelua kuvaavat muun muassa jatkuva nopea muutos, hektisyys, pirstaleisuus ja tilapäiset sopimukset. Postmodernina aikana mikään ei säily, vaivalla omaksutut tiedot vanhenevat nopeasti ja tietoon ja yleistettävyyteen suhtaudutaan kriittisesti. Postmodernismi vaikuttaa varhaiskasvatukseen lisäämällä lasten ja vanhempien osallisuutta palvelujen muotoilussa ja sisällöissä sekä lisäämällä työntekijöiden vuorovaikutustilanteita eri varhaiskasvatukseen vaikuttavien tahojen kanssa. Postmodernismi vaatii työntekijöiltä kriittistä suhtautumista tiedon yleistettävyyteen ja käytettävyyteen vaihtelevissa tilanteissa sekä vaatii jatkuvaa uuden oppimista, toi-

minnan muotoilemista tilannekohtaisesti aika ja paikka huomioiden. Ammattitiedon helpompi saatavuus lisää varhaiskasvatuksen asiakasperheiden vaatimuksia varhaiskasvatuspalveluja ja ammattilaisten toimintaa kohtaan. Näiden piirteiden myötä varhaiskasvatuksen henkilökunnan ammattitaito joutuu aiempiin vuosikymmeniin verrattuna voimakkaammin haastetuksi.

Suomalalaisen varhaiskasvatuspolitiikka on 2000-luvulla ollut vahvasti sidoksissa kansainvälisiin trendeihin. Viime aikoina varhaiskasvatuspalveluita on kansainvälisesti tarkasteltu osana elinikäistä oppimista ja useiden maiden hallitukset ovat suunnanneet investointeja varhaiskasvatukseen. Kyse on Pyhältön ja Vitikan (2013, 34-35) mukaan laajasta ajattelumallista, jossa varhaiskasvatukseen investointi nähdään investointina tulevaisuuteen.

Euroopassa on viime vuosina laadittu tutkimuksia ja kehittämisohjelmia, joiden avulla osaamistasoja ja vaatimuksia pyritään yhteiseurooppalaistamaan. Yhtenä isona asiana kehittämisen taustalla on, että yhteisen normiston ja osaamistasojen avulla kyetään mahdollistamaan paremmin työvoiman vapaa liikkuvuus Euroopan unionin jäsenvaltioiden välillä. Kun Suomessa kehitetään vastaavia lakiperusteisia kelpoisuusvaatimuksia, tulee varmistaa yhteys Euroopan unionissa käynnissä oleviin vastaaviin hankkeisiin.

Yhteiskunnan monikulttuuristuessa ja kansainvälistyessä on Suomenkin etu, että kyetään varmistamaan riittävä monikulttuurinen osaaminen varhaiskasvatuksessa. Monikulttuurisuus ja monimuotoisuuden hallinta ovat muuttuvassa maailmassa muodostuneet tärkeiksi osaksi myös varhaiskasvatustyötä tekevien osaamisessa. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työkentän monikulttuuristuminen ja kansainvälistyminen lisäävät kulttuurienluku- ja kielitaitovaatimuksia sekä kykyä huomioida olemassa olevia toimintatapoja useiden erilaisten kulttuurien ja uskontojen näkökulmasta.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista haastavat myös julkisten kasvatusinstituutioiden toimintaa kehystävät valtakunnalliset ohjeistukset sekä kansainväliset suuntauksukset. Instituutionaalisen toiminnan muodostuminen on moniulotteinen prosessi, jossa kyse on dynamiikasta, jolla kansainväliset ja kansalliset painotukset kotoutuvat paikallisiin yhteisöihin ja toimintoihin. Julkisen varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on suuri valta ratkaista, minkälaisena kulloisenkin varhaiskasvatuspolitiikka näyttäytyy ja millaiset toiminnot lapsille mahdollistuvat. (Karila 2013, 35-36.) Henkilökunnan on siis osattava tehdä päätöksiä ja valita kulloiseenkin hetkeen sopiva toiminta sekä perustella ammatillisesti toiminnan asiallisuus sekä palvelevuus kyseisessä tilanteessa. Engeströmin (1995, 24-39) kuvaamat työelämän muutokset työntekijöiden vastuuta ja organisointia vaativista työtehtävistä toteutuvat myös tämän hetken varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen työ on muuttunut kohti laaja-alaista ja asiantuntijuutta vaativaa työtä, jolla tavoitellaan nopean muutoksen maailmassa entistä joustavampia rat-

kaisuja ja kokonaistuvia työnkuvia. Varhaiskasvatuksen toiminnassa korostuvat moniammatillisuus, tiimityö ja verkostomainen sekä yhteisöllinen oppiminen.

Osaamisenhallintaa ohjaavana valtakunnallisen tason ohjeistuksena voidaan pitää Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus laatimaa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005) opasta. Kyseinen opas ohjaa varhaiskasvatuksen sisällöllistä toteuttamista. Oppaan laatiminen perustuu valtioneuvoston periaatepäätökseen, jonka mukaisesti Stakesille annettiin tehtäväksi laatia valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma. Valtakunnallisen ohjeistuksen tavoitteena on varmistaa varhaiskasvatuksen yhdenvertainen toteutuminen Suomessa sekä ohjata sen sisällöllistä kehittämistä ja luoda edellytykset varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi toimintaa yhdenmukaistamalla. Kunnat vastaavat valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman toteuttamisesta alueellisella ja paikallisella tasolla. Kunnilla on suunnitelmaa toteuttaessaan useita mahdollisuuksia järjestää varhaiskasvatuspalvelut perheitä parhaiten palvelevalla tavalla. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 7.)

Osaamiskartoituksen teko ja tarve on ajankohtainen myös lainsäädännöllisesti. Eduskunta on saanut syksyllä 2013 lakiesityksen taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Lain tavoitteena on työnantajien kannustaminen osaamisen kehittämiseen ja tarkoituksena parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Olennainen sisältö liittyy osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen, johon sisältyvät henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimusten muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistoimien harkinta ja valinta. (HE 95/2013; HE 99/2013.)

Kehittämistutkimuksen taustaksi ja tarpeen havaitsemiseksi haluttiin selvittää, miten varhaiskasvatuksessa työskentelevien yksittäisten lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamista arvioidaan käytännön työelämässä. Tätä tuki myös oma käsityksemme osaamisen arvioitiin käytettävien menetelmien vähäisyydestä. Sen vuoksi selvitettiin varhaiskasvatuksen osaamisen arvioinnin tapoja Vantaan kaupungin varhaiskasvatuksen Myyrmäen tulosalueen päiväkodinjohtajilta laajennetun johtoryhmän kokouksessa. Päiväkodinjohtajilta kysyttiin ”Miten yksittäisen lastenhoitajan ja lastentarhanopettajan osaamista arvioidaan tällä hetkellä?”. Vastanneet päiväkodinjohtajat (N15) vastasivat kysymykseen kirjallisesti 2-3 hengen ryhmissä. Vastauksia saatiin yhteensä kuusi kappaletta. Vastaukset analysoitiin käyttäen sisällönanalyysiä. Analysoinnin avulla pyrittiin saamaan vastaus siihen, millä eri menetelmillä tällä hetkellä kyseisten päiväkodinjohtajien toimintayksiköissä työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamista arvioidaan. Vastaukset ryhmiteltiin viiteen luokkaan ja luokat nimettiin seuraavasti: keskustelut, palaute, havainnointi, itsearviointi ja muut.

Vastausten analysoinnissa todettiin, että luokittelun mukaiseen keskustelut-luokkaan kohdistui eniten vastauksia. Tulos- ja kehityskeskustelut oli eniten esiintuotu osaamisen arviointi-

menetelmä. Tulos- ja kehityskeskusteluihin viitattiin termeillä ”TUKE”, ”yksilö- ja tiimituke” sekä ”kehityskeskustelu”. Yhdessä vastauksessa mainittiin, että ”tulos- ja kehityskeskustelussa tulee esiin työntekijän vahvuudet ja kehittämiskohteet”. Lisäksi keskustelu-luokkaan liitettiin pedagogiset keskustelut. Pedagogisilla keskusteluilla tarkoitetaan tässä analyysissä työyhteisössä järjestettyjä keskustelutilaisuuksia, joissa käsitellään kulloinkin ajankohtaisia ja tarpeellisiksi katsottuja pedagogiikkaan liittyviä aihealueita.

Havainnointi-luokkaan luokiteltiin kuuluvaksi erilaiset havainnointiin liittyvät maininnat. Näitä olivat esimerkiksi johtajan havainnot, tiimin muiden jäsenten havainnot sekä konsultoivan erityislastentarhanopettajan havainnot. Havainnointi-luokkaan luokiteltiin kuuluvaksi myös maininta ”tiimin ulospäin näkyvyys” sekä ”tiimityötaidot”. Yhdessä vastauksessa mainittiin myös ”tehtäväkuviin peilaten”, mikä sekä perustuu havaintoon työntekijän toiminnasta suhteessa laadittuihin tehtäväkuviin.

Palaute-luokkaan liitettiin kuuluvaksi eri tahoilta tullut palaute työntekijän toiminnasta. Palaute-antajiksi mainittiin muut työyhteisöön kuuluvat työntekijät maininnoilla ”työyhteisö” ja ”tiimi”, mutta myös asiakaspalaute mainitsemalla ”vanhemmat” ja ”asiakaspalautteet” sekä ”lapsilta tullut palaute”. Yhdessä palautteet-luokkaan liitetystä vastauksessa mainittiin ”palautteet kollegoilta”.

Itsearviointi-luokkaan luokiteltiin kuuluvaksi vastuualueiden päättämisen yhteydessä esiin tuotava työntekijän osaaminen sekä reflektointi. Muita menetelmiä, joilla työntekijöiden osaamista mainittiin arvioitavan, olivat ”sitoutuminen ohjaaviin asiakirjoihin” ja ”osaamisen jakaminen”. Lisäksi nykyistä osaamisen arvioinnin tilaa kuvaa hyvin kahden päiväkodin yhteinen vastaus: ”Ei virallisesti millään konstilla”.

Kuten vastauksista voidaan huomata, osaamisen arvioinnin keinot ovat moninaiset, eikä erillistä osaamisen arvioinnin työkalua ole tällä hetkellä käytössä. Jotta varhaiskasvatuksen moninaista ja sirpaleista muutoskenttää voidaan hallita osaamisen näkökulmasta, on perusteltua kehittää tämän tutkimuksen osana toteutettava kokonaisvaltainen osaamiskartoitustyökalu tunnistamaan, tukemaan ja kehittämään nykyisessä ja tulevaisuuden työssä tarvittavia taitoja.

### 2.3 Varhaiskasvatuksen osaamisen kehittämistä tukevat tutkimukset ja ohjelmat

Tämän kehittämistutkimuksen taustaksi kartoitettiin varhaiskasvatuksen osaamisen arviointiin liittyviä julkaisuja ja tutkimuksia. Varhaiskasvatuksen osaaminen ja osaamisen kehittäminen on viimeaikoina ollut tarkastelun kohteena niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin.

Osana kansainvälisen tutkimustoiminnan ja kehittämisohjelmien selvittämistä perehdyttiin Irlannin koulutus- ja ammattiministeriön politiikkaohjelmaan (A workforce development plan 2010), sen taustaselvitykseen (Developing the workforce 2009) sekä Itä-Lontoon yliopiston ja Gentin yliopiston yhteistyössä tekemään CoRe-tutkimukseen (Competence Requirements 2011) varhaiskasvatuksen kompetenssivaatimuksista.

Irlantilaisessa politiikkaohjelmassa on tunnistettu henkilökunnan kehittymistarpeet muuttuvassa yhteiskunnassa sekä se, että työvoima on avainasemassa varhaiskasvatusta kehitettäessä. Irlantilaisen politiikkaohjelman tavoitteena on luoda standardit, joiden avulla voidaan tehdä parempaa varhaiskasvatusta. (A workforce development plan 2010, III.) Ohjelman taustaselvityksen mukaan varhaiskasvatuksen laatua haetaan tasoluokituksilla, joihin on sidottu ammattiryhmäkohtaiset vähimmäisosaamisvaatimukset. Tavoitteena on rakentaa selkeät ammatilliset oppimispolut, joiden avulla varmennetaan eri työntekijöiden osaamisen vähimmäistaso. Osaamista tarkastellaan tietämyksen, taitojen, kompetenssien, kasvatuksellisten arvojen ymmärryksen, asenteiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta. (Developing the workforce 2009, 14.)

CoRe-tutkimuksessa (Competence Requirements 2011, 104-105 ) on tarkasteltu varhaiskasvatuksen osaamisprofiileja useissa eri Euroopan maissa. Ammatillisten pätevyyskehittyminen on määritelty CoRe-tutkimuksessa jatkuvan oppimisen näkökulmasta ja sen kehittymistä tulee tutkimuksen mukaan arvioida kolmesta eri näkökulmasta. Näitä näkökulmia ovat tieto, ammatilliset käytännöt ja arvot. Tietoon sisältyy kolme tarkasteltavaa osaamisaluetta. Ensimmäisenä osaamisalueena on kokonaisvaltainen tietämys siitä, miten tuetaan lapsen kehitystä ja oppimista. Toinen osaamisalue käsittelee yleistietämystä sosiaalipoliittisten kysymysten sisällöstä ja tulkinnasta. Kolmantena osaamisalueena on kyky liittää näkökulmat varhaiskasvatuksen käytäntöihin. Näitä osaamisalueita ovat sosiaalinen oikeudenmukaisuus, syrjäytymisen ehkäisy ja demokraattisen kehityksen tukeminen sekä metodologisten työkalujen tuntemus ja kyky käyttää niitä työssään (suunnittelu, dokumentointi, raportointi, analysointi, arviointi).

Ammatillisten käytäntöjen hallinnassa on CoRe-tutkimuksessa tunnistettu kaksi tärkeää osa-aluetta: työskentely lasten kanssa ja ammatillisiin arvoihin kohdistuvat osaamisen osa-alueet. Työskentelyyn lasten kanssa liitettiin tutkimuksessa halu ja kyky sitoutua sosiaaliseen vuorovaikutukseen lasten kanssa ja lasten kuunteleminen, halu sitoutua käytäntöihin, jotka aktivoivat lapsia osallistumaan ja oppimaan, ennakoimattomien tilanteiden hallitseminen ja tilanteista oppiminen, yhteistyötaidot ja vastuunjako työyhteisössä, yhteistyö ja tasa-arvoinen vuorovaikutus vanhempien kanssa sekä kulttuuristen erilaisuuksien huomioiminen. Ammatillisiin arvoihin kohdistuvat osaamisen avainalueet ovat CoRe-tutkimuksen mukaan luottamukseen, kunnioitukseen ja hyväksyntään perustuvien suhteiden luominen toisiin ihmisiin, organi-

saatioon ja työyhteisöön liittyvä ammatillinen sitoutuminen ja halu kehittää jatkuvasti koulutuskäytäntöjä. Lisäksi avainalueita ovat ammatillisen ilmapiirin ylläpitäminen, joka sisältää vaikeiden tilanteiden ymmärtämisen, kyky löytää erilaisia näkökulmia vaikeissa tilanteissa sekä kulttuuristen erilaisuuksien kunnioittaminen ja kulttuurien välisten kanssakäymisen merkityksen korostaminen sekä demokraattisen yhteiskuntakehityksen tukeminen. (Competence Requirements 2011, 104-105.)

Kansallisella tasolla osaamista ja sen kehittymistä on tutkittu oppilaitoksissa ja yliopistoissa viime vuosina aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Aiempia suomalaisia tutkimuksia etsiessämme löysimme yhden aiheeseen liittyvän väitöskirjan. Hanhinen on tehnyt akateemisen väitöskirjan työelämäosaamisesta. Hänen mukaansa osaamisen hallinnan perusprosessi on organisaatiossa tarvittavan osaamisen systemaattista selvittämistä sitä, mitä osaamista organisaatiossa tarvitaan, kenellä tarvittavaa osaamista on ja mikä on työntekijöiden ammattitaidon taso. Kerättyjen tietojen perusteella henkilöstön kompetensseja voidaan täydentää ja jalostaa organisaation tarpeita vastaavaksi. Hanhinen pitää osaamisen hallinnan lähtökohtana organisaation keskeisten kvalifikaatioiden käsitteellistämistä ja määrittelyä, minkä jälkeen henkilöstön ammattitaidon tasoa voidaan arvioida kvalifikaatioita vasten. Tämä avulla voidaan arvioida, miten työntekijän reaalinen työsuoritus vastaa kvalifikaatioiden määrittämää työsuoritusta. Hanhisen mukaan osaamiskartoituksissa saatujen tulosten analysoinnin perusteella voidaan suunnitella ja toteuttaa henkilöstön lisäkoulutusta tai mahdollisesti hankkia tarvittava osaaminen esimerkiksi rekrytoimalla tai alihankinnalla. (Hanhinen 2010, 188.) Hanhisen väitöskirjaa ovat käyttäneet oman osaamiskartoituksensa kvalifikaatioiden pohjana muun muassa vantaalaiset päiväkodinjohtajat, jotka loivat kvalifikaatiot varhaiskasvatukseen osana Uudenmaan ELY-keskuksen pk-yritysten osaamisohjelmatyökalu -hanketta (Munne 2014).

Yliopistosta valmistuneille lastentarhanopettajille (kasvatustieteiden kandidaatti ja maisteri) suunnattuja osaamiskartoituksia on tehty ilmeisen vähän. Tätä tutkimusta varten tehdyssä kirjallisuuskatsauksessa tarkasteltiin Karilan vuonna 1997 tekemää väitöskirjaa lastentarhanopettajan kehittyvästä asiantuntijuudesta. Karilan tutkimuksessa lastentarhanopettajan keskeinen tietämys jäsennettiin neljään tietämysalueeseen: kasvatus-, lapsi-, konteksti- ja didaktiseen tietämykseen. Karilan mukaan asiantuntijuus muodostuu kolmen keskeisen tekijän vuorovaikutuksessa. Näitä keskeisiä asiantuntijuuden tekijöitä ovat yksilön elämänhistoria ja hänen persoonallinen tapansa toimia työ- ja oppimistilanteissa, tietylle alalle ominainen tietämys (tiedot ja taidot) sekä kulloisenkin toimintaympäristön luonne. Näiden kolmen keskeisen tekijän välisen vuorovaikutuksen seurauksena syntyvät merkitykselliset oppimiskokemukset. Merkitykselliset oppimiskokemukset taas muodostavat tilannesidonnoisia oppimispolkuja, jotka teemoittuvat eri henkilöillä eri tavoin. (Karila 1997)

Tast on tutkinut sosionomin (AMK) osaamisprofiilia varhaiskasvatuksessa ammattikorkeakoulun opettajien näkemänä. Hän on tutkimuksessaan nostanut esiin sosionomin ammattiosaamisen keskeisiä ulottuvuuksia. Näitä ulottuvuuksia ovat teoreettisesti perusteltu ammatillinen asiantuntijuus, kasvun tukemisen ja ohjaamisen taidot sekä yhteisöllisen työn osaaminen, perheyön, lastensuojelun ja erityiskasvatuksen osaaminen, sosiaalipalvelujärjestelmän tuntemus ja palveluohjauksen osaaminen, moniammatillinen yhteistyö sekä johtamisen ja kehittämisen osaaminen. (Tast 2005, 98.)

Kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleet osaamiskartoitusta koskevat tutkimukset ovat pääosin ylempään ammattikorkeakoulututkintojen opinnäytetöitä, joissa tutkimuksen tai kehittämisen kohteena ovat olleet erilaiset sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöt ja liikelaitokset. Opinnäytetöitä on laadittu ympäri Suomea sijaitsevista ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakouluissa laadittujen osaamista koskevien opinnäytetöiden lisäksi on löydettävissä kaksi raporttia, jotka koskevat perhepäivähoitajien ja elintarvikeyritysten osaamista. Perhepäivähoitajien osaamiskartoitus on tehty Pohjois-Kymenlaaksossa Paapu - lapsen parhaaksi -hankkeen tavoitteisiin, perhepäivähoitajien ammattitutkinnon vaatimukseen, varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin sekä varhaisen tuen ja kasvatuskumppanuuden periaatteisiin peilaten. Perhepäivähoitajien osaamiskartoituksen ”tarkoituksena oli luoda kunnille ja perhepäivähoidon ohjaajille työväline, jolla perhepäivähoitajien osaamista voitiin kartoittaa ja näin saada selville jokaisen hoitajan henkilökohtaiset vahvuudet ja mahdolliset kehittämiskohteet kasvattajana sekä koko kunnan perhepäivähoitajien osaaminen kokonaisuutena”. (Kirvesniemi 2008, 3.) Kirjallisuuskatsauksessa löydettiin yksi ammattikorkeakoulun liiketalouden opintojen osana laadittu varhaiskasvatuksen osaamiskartoitusta käsittelevä opinnäytetyö. Opinnäytetyössä tehtiin Jyväskylän kaupungissa käytetyn osaamiskartoituksen pohjalta osaamisen yhteenveto, jossa tuotiin esiin osaamisen nykytila, vahvuudet ja kehittämistarpeet. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös koulutustaustan vaikutusta osaamisen arvioinnissa (Ruotsalainen 2008).

Luettuamme useita eri osaamista ja osaamisen johtamista käsitteleviä tutkimuksia sekä lähdeaineistoa olemme tulleet siihen johtopäätökseen, että ammattitaitoinen ja sitoutunut varhaiskasvatushenkilökunta on varhaiskasvatuksen laadun ja kehittymisen yksi keskeinen elementti. Aikaisempien tutkimusten perusteella merkittäväksi nousi myös ymmärrys siitä, että osaaminen ja ammattitaito ovat jatkuvasti kehittyviä ominaisuuksia, joihin panostaminen takaa varhaiskasvatuksen kehittymisen ja laadun myös tulevaisuudessa. Näin ollen varhaiskasvatuksessa tarvittavan osaamisen systemaattinen tunnistaminen, analysointi ja tulosten hyödyntäminen mm. koulutussuunnittelussa on henkilökunnan omien oppimispolkujen kannalta tärkeää. Edellä mainituista seikoista johtuen näemme tämän tutkimuksen osana olevan lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille tehtävän osaamiskartoitustyökalun tärkeäksi osaksi tulevaisuuteen suuntaavaa varhaiskasvatuksen laadun ja vaikuttavuuden kehittämistä. Tässä tutkimuksessa osaamiskartoitus-työvälineen kysymysten luokittelussa käytetään osin Korkeakou-



lujen arviointineuvoston (Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2013) ja Sosiaali- ja terveysministeriön (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007) raportteja, jotka ovat sisällöltään osin samansuuntaisia kuin tarkastelemissamme kansainvälisissä tutkimuksissa.

### 3 Kehittämistutkimus opinnäytetyönä

Kehittämistutkimuksen kohteena ja tuloksena ovat tuotteet, palvelut, prosessit tai toiminnot ja sen tavoitteena on ongelmien ratkaisu ja uusien ideoiden, käytäntöjen, tuotteiden tai palvelujen tuottaminen ja toteuttaminen sekä käytännössä toimivien ratkaisujen luominen (Kananen 2012, 41-43; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19). Kehittämistyötä ohjaavat käytännölliset tavoitteet, jotka tuetaan teoriaan. Olemassa olevaa aiheeseen liittyvää teoriaa ja siitä muodostuvaa tietoperustaa hyödynnetään kehittämistyössä. (Ojasalo ym. 2014, 20-21.) Kanasen (2012, 19) mukaan teoriat ovat kehittämistutkimuksen taustalla. Kehittämistutkimuksessa voidaan erottaa selvät vaiheet, jotka perustuvat toimintatutkimuksen vaiheisiin: nykytilan kartoitus, ongelmatilanteen analyysi ja siihen vaikuttavat tekijät, synteesi: parannusehdotus ja interventio, kokeilu, arviointi ja seuranta. (Kananen 2012, 41-43, 52, 53.) Ojasalo ym. (2014, 22-23) kuvaavat kehittämistyön yksinkertaiseksi muutostyön prosessiksi, johon kuuluvat suunnittelu, toteutus ja arviointi. Toikon ja Rantasen (2009, 56-63) mukaan kehittämisprosessi muodostuu perustelusta, organisoinnista, toteutuksesta, levittämisestä ja arvioinnista. Käytännössä prosessi ei ole yhtä selkeä ja eroa vaiheiden välillä voi olla vaikea havaita.

Tässä kehittämistutkimuksessa luotiin osaamiskartoitus lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisen arvioimiseksi. Opinnäytetyönä toteutettava kehittämistutkimus pohjautui työkokemuksen myötä heränneeseen kysymykseen, mitä osaamista päiväkodeissa työskentelevät lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat tarvitsevat nykyisessä ja tulevaisuuden työssään, miten työntekijällä oleva osaaminen saadaan näkyväksi sekä miten yksittäisten työntekijöiden osaamista voidaan arvioida. Luotu osaamiskartoitus on työväline, jonka avulla kartoitetaan päiväkodeissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamista suhteessa nykyisen ja tulevaisuuden työn vaatimuksiin. Välineen avulla pyritään myös tunnistamaan lastenhoitajien sekä lastentarhanopettajien osaamisvajeita ja välineen ansiosta kyetään suuntaamaan heidän ammatillista kehittymistään ja oppimista tarpeellisille osa-alueille. Osaamiskartoituksen on tarkoitus toimia osaamisenjohtamisen apuvälineenä päiväkodinjohtajilla. Osaamiskartoitusta voidaan hyödyntää myös apuvälineenä uuden henkilöstön rekrytoinnissa työnhakijoiden osaamistasojen tunnistamisessa.

Tässä luvussa kuvataan, millaisessa prosessissa osaamisenhallinnan työkalu, osaamiskartoitus lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille, on kehitetty.

### 3.1 Tutkimusasetelma ja kehittämisprosessi

Tämä kehittämistutkimus eteni keskeisten käsitteiden, kehittämistyön taustan ja tarpeen sekä aikaisempien julkaisujen selvittämisen jälkeen varhaiskasvatuksessa vaadittavan osaamisen kartoittamiseen, osaamisen luokitteluun ja osaamiskartoituksen kehittämiseen. Kehitetty osaamiskartoitus kokeiltiin työelämän edustajilla ja kokeilusta saatu palaute hyödynnettiin välineen uudelleen muokkauksessa.

Kehittämisprosessi rajattiin koskemaan osaamista, osaamisen arviointia ja osaamiskartoitusta, joista muodostuvat myös tutkimuksen keskeiset käsitteet sekä tutkimuksen ydin. Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin yksilön osaamista. Koska osaamiskartoitus laadittiin osaamisen johtamisen apuvälineeksi päiväkodinjohtajille, osaamiskartoitukseen otettavien ammattikuntien määrä rajattiin koskemaan päiväkotien yleisimpiä ammattiryhmiä, lastenhoitajia ja lastentarhanopettajia. Näin ollen yksilöllä tarkoitetaan päiväkodeissa työskenteleviä lastenhoitajia ja lastentarhanopettajia.

Tutkimusasetelmassa määritellään tässä opinnäytetyössä tutkittava asiakokonaisuus. Kokonaisuuden lisäksi kuvataan tutkimusprosessi ja sen vaiheittainen toteutus, joka mahdollisti tutkimuskokonaisuuden purkamisen osakokonaisuuksiksi ja niiden syvällisen tarkastelun.

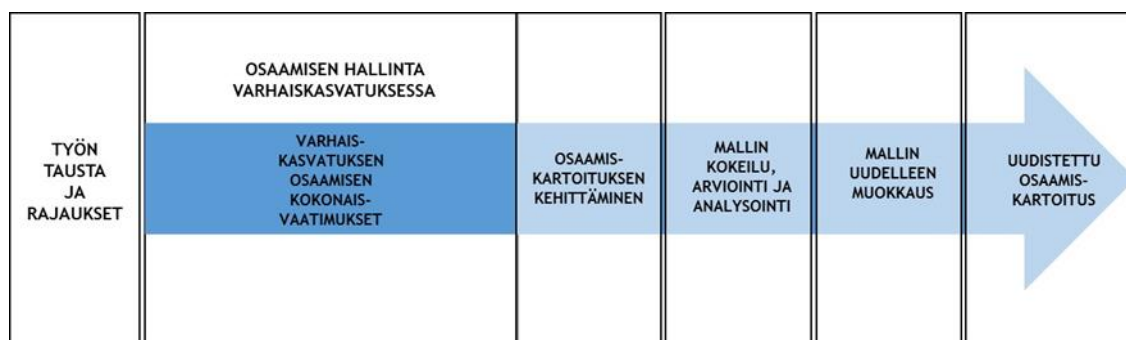
Opinnäytetyön tutkimusasetelma jakaantuu kuuteen eri työvaiheeseen. Näitä työvaiheita ovat työn tausta ja rajaukset, varhaiskasvatuksen osaamisen kokonaisvaatimukset, osaamiskartoituksen kehittäminen, osaamiskartoitusmallin kokeilu, arviointi ja analysointi, mallin uudelleen muokkaus sekä uudistettu osaamiskartoitus.

Kehittämisprosessin aluksi kuvattiin kehittämistutkimukseen liittyvät keskeiset käsitteet, tutkimuksen tausta ja tarve sekä kartoitettiin aiheeseen liittyvät tutkimukset ja niihin liittyvät keskeiset johtopäätökset. Sen lisäksi opinnäytetyössä kuvataan tutkimusprosessi, joka koostuu tutkimusasetelman kuvauksesta, tutkimuskysymysten esittelystä ja perusteluista sekä työssä käytettävien tutkimusmenetelmien esittelystä. Kehittämisprosessin seuraavassa vaiheessa määriteltiin teoreettisella tasolla varhaiskasvatuksessa tarvittava kokonaisosaaminen. Prosessin tämä vaihe koostui teoreettisesta lähteaineistosta kerättyyn tietoon ja sen analysointiin. Vertailemalla useita saman sisältöisiä lähteitä pyrittiin selvittämään, mistä varhaiskasvatuksen kokonaisosaaminen koostuu ja minkälaisiin osakokonaisuuksiin se tulisi jaotella. Saatuja tuloksia hyödynnettiin osaamiskartoitusmallin suunnittelussa ja rakentamisessa. Näin ollen tulokset luovat osaamiskartoitusmallin teoreettisen sisältöperustan ja rakenteen. Välineen laadinnassa ja koko kehittämisprosessin ajan teorian ja luotavan osaamiskartoituksen välillä tehtiin kriittistä arviota tiedon vaikutuksesta osaamiskartoituksen laadintaan ja sisältöön.

Osaamiskartoitusvälineen toimivuus kokeiltiin käytännön työympäristössä. Kokeilun tavoitteena oli saada palautetta välineen vastaavuudesta nykyisiin ja tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. Sen lisäksi tutkittiin mallin soveltuvuutta osaamisen arviointiin ja haluttiin selvittää välineen mahdolliset puutteet sekä kehittämistarpeet. Erityisesti haluttiin arvioida sitä, miten osaamisväittämien sisältö kattaa varhaiskasvatusta koskevat lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisvaateet. Välineen koekäyttöä varten haettiin Vantaan kaupungilta tutkimuslupa.

Osaamiskartoituksen koekäyttäjiksi pyydettiin Vantaan kaupungin Myyrmäen tulosalueen 17 varhaiskasvatuksen toimintayksikköä, eli 17 päiväkodinjohtajaa, 17 lastenhoitajaa sekä 17 lastentarhanopettajaa. Osaamiskartoituksen tavoite, käyttötarkoitus ja -ohjeet kerrottiin kokeiluun osallistuville päiväkodinjohtajille laajennetun johtoryhmän kokouksessa. Samassa tilaisuudessa päiväkodinjohtajat saivat haltuunsa osaamiskartoitusaineiston, johon kokeiluun osallistuvilta odotettiin palautetta. Kokeilusta saatua tietoa voidaan pitää kokemukseen perustuvana ammatillisena näyttönä välineen toimivuudesta. Toikko ja Rantanen (2009, 39-41) mainitsevat tämän olevan yksi mahdollisuus pätevän tiedon tuottamiseen.

Osaamiskartoituksen kokeilusta saatu palaute koottiin sähköiselle e-lomake-kyselylle, jonka avulla hankittiin tietoa osaamiskartoituksen toimivuudesta. Kyselytulokset analysoitiin sisällönanalyysin ja SWOT-analyysin avulla. Saatujen palautteiden pohjalta muokattiin osaamiskartoitusta siten, että havaitut puutteet ja kehittämissuhteet pystyttiin huomioimaan. Kehittämistyön tavoitteena oli luoda osaamisenhallintaa tukeva kokonaisvaltainen käytännön työkalu, jonka avulla pystytään parantamaan varhaiskasvatuksen työn laatua ja tuottavuutta.



Kuva 3: Tutkimusasetelma

### 3.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksellinen kehittäminen alkoi kehittämisen olennaisen kysymyksen löytymisestä (Ojasalo ym. 2014, 28).

Tämän kehittämistutkimuksen tutkimuskysymykset ovat

1. Miten varhaiskasvatuksessa työskentelevän yksittäisen lastenhoitajan ja lastentarhanopettajan osaamista arvioidaan tällä hetkellä?
2. Mitä osaamista nykyisessä ja tulevaisuuden varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatustehtävissä tarvitaan?
3. Miten laadittu osaamiskartoitus kuvaa työssä vaadittavaa osaamista?
4. Miten laadittu osaamiskartoitus soveltuu lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisen arviointiin?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastausta esittämällä kysymys päiväkodinjohtajille ja toiseen tutkimuskysymykseen aiheeseen liittyvän kirjallisuuskatsauksen avulla. Kolmanteen ja neljänteen tutkimuskysymykseen haettiin vastauksia osaamiskartoitusmallin kokeilun ja palautekyselyn avulla.

### 3.3 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä käytettävät menetelmät koostuvat kirjallisuuskatsauksesta, kyselystä, sisällönanalysistä ja SWOT-analysistä.

Tässä opinnäytetyössä teoria muodostuu kirjallisuuskatsauksesta. Kirjallisuuskatsauksen avulla näytetään, mistä näkökulmasta ja miten asiaa on aiemmin tutkittu ja miten oma tutkimus liittyy jo olemassa oleviin tutkimuksiin (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 115). Ojasalo ym. (2014, 30-31) mukaan kirjallisuuteen tutustuminen on keskeistä tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Teoria on kehittämiskohteen ja ratkaisujen taustojen ymmärtämisessä merkittävässä roolissa. Tiedonhankinnassa on tärkeä osana tunnistaa ongelmanratkaisuun soveltuvin tieto ja soveltaa sitä käytäntöön. Tässä kehittämistutkimuksessa teorian avulla selvitettiin aiemmat aiheesta tehdyt julkaisut, tutkimuksen keskeiset käsitteet sekä varhaiskasvatuksen nykyiset ja tulevaisuuden osaamisvaatimukset. Teoria loi perustan osaamiskartoituksen laatimiselle.

Osaamiskartoituksen kokeilun arviointipalautteita varten laadittiin sähköinen arviointikysely. Ojasalon ym. (2014, 40, 121, 128) mukaan kysely sopii hyvin esimerkiksi kehittämistyössä saatutujen tulosten arviointiin. Kysely voidaan tehdä sähköisenä. Sähköisen kyselyn vahvuutena on edullisuus, nopeus ja vaivattomuus. Kysely on myös tehokas tutkimusaineiston keruutapa. Kyselyn heikkoutena pidetään tuotetun tiedon pinnallisuutta ja vastaajan suhtautumisen vakavuuden arvioinnin vaikeutta. Tässä kehittämistutkimuksessa suoritettavalla arviointikyselyllä saatiin kokeiluun osallistuneiden mielipiteet välineen toimivuudesta ja soveltuvuudesta osaamisen arviointiin sekä kartoituksen osaamisvaatimusten vastaavuudesta todellisessa työssä oleviin osaamisvaatimuksiin.

Tässä opinnäytetyössä käytettävät menetelmät koostuvat kirjallisuuskatsauksesta, kyselystä, sisällönanalyysistä ja SWOT-analyysistä.

Tässä opinnäytetyössä teoria muodostuu kirjallisuuskatsauksesta. Kirjallisuuskatsauksen avulla näytetään, mistä näkökulmasta ja miten asiaa on aiemmin tutkittu ja miten oma tutkimus liittyy jo olemassa oleviin tutkimuksiin (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 115). Ojasalo ym. (2014, 30-31) mukaan kirjallisuuteen tutustuminen on keskeistä tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Teoria on kehittämiskohteen ja ratkaisujen taustojen ymmärtämisessä merkittävässä roolissa. Tiedonhankinnassa on tärkeä osata tunnistaa ongelmanratkaisuun soveltuvin tieto ja soveltaa sitä käytäntöön. Tässä kehittämistutkimuksessa teorian avulla selvitettiin aiemmat aiheesta tehdyt julkaisut, tutkimuksen keskeiset käsitteet sekä varhaiskasvatuksen nykyiset ja tulevaisuuden osaamisvaatimukset. Teoria loi perustan osaamiskartoituksen laatimiselle.

Osaamiskartoituksen kokeilun arviointipalautteita varten laadittiin sähköinen arviointikysely. Ojasalon ym. (2014, 40, 121, 128) mukaan kysely sopii hyvin esimerkiksi kehittämistyössä saavutettujen tulosten arviointiin. Kysely voidaan tehdä sähköisenä. Sähköisen kyselyn vahvuutena on edullisuus, nopeus ja vaivattomuus. Kysely on myös tehokas tutkimusaineiston keruutapa. Kyselyn heikkoutena pidetään tuotetun tiedon pinnallisuutta ja vastaajan suhtautumisen vakavuuden arvioinnin vaikeutta. Tässä kehittämistutkimuksessa suoritettavalla arviointikyselyllä saatiin kokeiluun osallistuneiden mielipiteet välineen toimivuudesta ja soveltuvuudesta osaamisen arviointiin sekä kartoituksen osaamisvaatimusten vastaavuudesta todellisessa työssä oleviin osaamisvaatimuksiin.

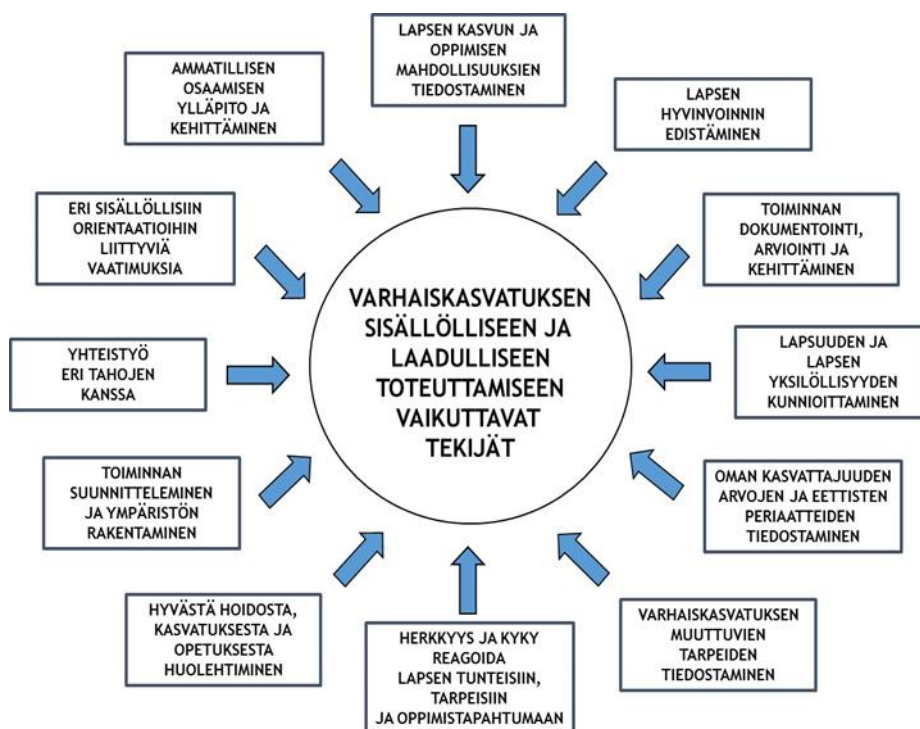
#### 4 Varhaiskasvatushenkilöstön osaaminen

Kehittämistutkimuksen teoreettisen aineiston analysointi ja kirjoittaminen on ollut iso ja aikaa vievä osa koko prosessia. Osaamiskartoituksen laatimiseen tueksi selvitettiin, mistä varhaiskasvatuksessa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien nykyinen ja tulevaisuudessa vaadittava kokonaisosaaminen koostuu. Tämä prosessin vaihe koostui teoreettisesta lähteaineistosta kerättyyn tietoon. Kirjallisuuskatsausta hyödynnettiin osaamiskartoitusmallin suunnittelussa ja rakentamisessa. Kirjallisuuskatsaus muodosti osaamiskartoituksen teoreettisen sisältöperustan ja rakenteen.

Varhaiskasvatuksen henkilökunnan työskentelyä, osaamista ja ammattitaitoa arvioidaan useilla eri laadunhallintamenetelmillä. Henkilöstöä arvioidaan muun muassa laatuun välillisesti vaikuttavana tekijänä osana henkilöstön kehittämistä sekä pedagogisen toiminnan, yhteistyön, henkilökunnan koulutuksen ja ammatillisen kasvun, vuorovaikutustaitojen ja aikuisten sitoutumisen osalta (Alila & Parrila 2004). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 11) mukaan ”varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on ammattitaitoinen henkilöstö”. Kas-

vattajayhteisön ja jokaisen yksittäisen kasvattajan vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus ovat edellytyksenä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 15-18) on varhaiskasvatuksen sisällölliseen ja laadulliseen toteuttamiseen laadittu kasvattajille useita velvoitteita. Nämä velvoitteet on kiteytetty kuvaan 4. Kyseiset tekijät asettavat osaltaan osaamisvaatimuksia varhaiskasvatus-työn ammattilaisille.



Kuva 4: Varhaiskasvatuksen sisällölliseen ja laadulliseen toteuttamiseen vaikuttavat osatekijät (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 15-18)

Varhaiskasvatustyössä tarvittavien tietojen, taitojen sekä ammattieettisen vastuun muodostama kokonaisuus viittaa ammatilliseen osaamiseen (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 28). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 17) mukaan perustan osaamiselle luovat ammatillinen ja koulutuksen tuottama tieto ja kokemus. Koulutusjärjestelmä myöntää opiskelijalle luvan toimia varhaiskasvatuksen ammattikunnan täysivaltaisena jäsenenä, mutta osaaminen on välttämätöntä nähdä dynaamisena ja kehittyvänä nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Osaaminen nähdään yksilöllisen ilmiön lisäksi työyhteisöjen, verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista luovasti esiin tulevia tilanteita. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 28.) Koulutuksessa saadun tiedon syventämistä tulee jatkaa työssä, jotta ammattitaito pysyy ajantasaisena ja kehittyy toimintaympäristön tarpeiden mukaan. Osaamisenhallinnan ja oppimisen tavoitteena on saavuttaa

varhaiskasvatuksessa työskentelevälle henkilöstölle laaja-alainen ja syvälinen asiantuntijuus, jonka avulla työntekijä kykenee itsenäisesti selviytymään ja löytämään oikeita ratkaisuja arjessa vastaan tulevilla tilanteilla.

Varhaiskasvatuksen tiedollinen osaaminen on oleellinen osa yksittäisen työntekijän asiantuntijuuden kehittämisessä. Asiantuntijuuden kehittämistä ja asiantuntijuutta voidaan tarkastella eri näkökulmista. Asiantuntijuus voidaan esimerkiksi määritellä yksilön kyvyksi havaita uutta, analysoida, tulkita ja yhdistää tietoa. (Lumme, Leinonen, Leino, Falenius & Sundqvist 2006.)

Asiantuntijuus kuvataan Karilan (1999, 127-128) asiantuntijuuden luonnetta kuvaavassa mallissa ilmiöksi, joka rakentuu kolmen tekijän vuorovaikutuksessa. Näitä tekijöitä ovat Karilan mukaan minä ja elämänhistoria, tiettyä substanssialaa koskeva tietämys sekä toimintaympäristö. Näistä muodostuu elämäntilanne, jossa asiantuntijuus toteutuu. Kyseisessä mallissa asiantuntijuus kuvataan kontekstuaalisena ja situationaalisena ilmiönä. Tämä tarkoittaa, että kunkin ammattiryhmän asiantuntijuus muodostuu aikakaudelle ominaisten yhteiskunnallisten, historiallisten ja kulttuuristen olosuhteiden sekä ammattialalla toimivien yhteisöjen ja yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Asiantuntijuus on näin ollen aikaan ja paikkaan sidoksissa oleva sekä sosiaalisessa prosessissa dynaamisesti kehittyvä ilmiö.

Asiantuntijuudessa on otettava huomioon kunkin työyhteisön ajankohtaiset tarpeet. Näitä ajankohtaisia tarpeita voivat olla esimerkiksi asiakkaiden tarpeiden ja osallisuuden kasvu, työyhteisön kehittyminen, asiakaskunnan ja työyhteisön monikulttuurisuuden lisääntyminen sekä organisaatiossa esillä olevat muutokset ja kehittämistarpeet. Varhaiskasvatuksessa jokaisessa ajassa korostuvat siis eri asiat ja taidot ja siten esiin nousee uusia osaamistarpeita.

#### 4.1 Varhaiskasvatuksen osaamistarpeet

Osaamistarpeet toimivat osaamisen kehittämisen perustana. Osaamistarpeet liittyvät sekä organisaatioon että yksilöiden tehtäviin ja työrooliin. Organisaation osaamistarpeet kuvaavat, minkälaista osaamista organisaatio tarvitsee pärjätäkseen. Työntekijöillä on organisaation osaamistarpeiden lisäksi omaan työtehtäväänsä liittyviä osaamistarpeita. (Ojala 2008, 106.) Työtehtävään liittyvät osaamistarpeet syntyvät esimerkiksi ammattinimike- ja työyksikkökohtaisesti, työntekijäkohtaisista vahvuuksista, toiminnan sisällön painotuksista sekä työntekijälle sovitusta erityisistä vastuualueista.

Osaamistarpeet perustuvat analyysiin siitä, mitä osaamista tarvitaan menestyksekkääseen työtehtävän hoitamiseen. Työtehtävien ja organisaation osaamistarpeet yhdistyvät osaamiskartoituksessa, jonka avulla selvitetään, miten tarvittavaa osaamista hallitaan tällä hetkellä. Osaamistarpeen ja osaamiskartoituksen välinen erotus kuvaa osaamisen kehittämistarvetta.

(Ojala 2008, 106.) Jotta päiväkodissa työskenteleville lastentarhanopettajille ja lastenhoitajille voidaan kehittää työtehtäväkohtainen osaamiskartoitus, tulee kartoituksen laadintavaiheessa määritellä ja luokitella varhaiskasvatustyössä tarvittavat osaamisalueet.

Karila (1998, 104-113) on kuvaillut lastentarhanopettajan asiantuntijuuden keskeisiä tietämysalueita kasvatustietämykseksi, lapsitietämykseksi, kontekstietämykseksi ja didaktiseksi tietämykseksi. Näkemysten painotuksen vaihtelivat riippuen työkokemuksesta. Muutamaa vuotta myöhemmin Karila ja Nummenmaa (2001, 26-35) ovat koonneet varhaiskasvatuksen keskeisiksi osaamisalueiksi toimintaympäristön ja perustehtävän tulkintaan liittyvän osaamisen, varhaiskasvatukseen liittyvän osaamisen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvän osaamisen. Näiden keskeisten osaamisalueiden ydinosaamisiksi he tiivistivät kontekstiosaamisen, kasvatus-, hoito- ja pedagogisen osaamisen, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamisen, reflektio- ja tiedonhallintaosaamisen. Lisäksi kunkin ydinosaamiseen liittyi tarkempia osaamisvaatimuksia.

Puroila (2004, 22-23) on jakanut varhaiskasvatuksen osaamisen ydinalueet kolmeen pääosaamisalueeseen: perusosaamiseen, tilanneosaamiseen ja ammatilliseen uusiutumiseen liittyvään osaamiseen. Perusosaaminen muodostaa lastentarhanopettajan ammatillisen osaamisen ytimen ja on jaoteltu neljään alaosaamiseen: varhaiskasvatuksen eettis-filosofiseen perustaan, tiedon struktuuriin, työmenetelmiin ja sosiaaliseen osaamiseen. Ammatillinen osaaminen on usein tilannesidonnaista, aikaan ja paikkaan sidoksissa olevaa tilanneosaamista, kuten esimerkiksi monikulttuurisessa varhaiskasvatustyössä vaadittavaa kielitaitoa ja kriisitilanteessa elävä perheen kohtaamista ja kasvatustyön tukemista. Tilanneosaaminen on osaamisen ”näkyvä osuus” ja se on kykyä soveltaa perusosaamista tilanteen edellyttämällä tavalla. Ammatillisen uusiutumiseen liittyvä osaaminen heijastaa muuttuvan yhteiskunnan mukanaan tuomaa kerran saadun ammatillisen pätevyyden päivittämisvaatimusta ja kasvumyönteisyyttä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -selvityksen (2007, 10) tavoitteena oli tunnistaa tulevaisuudessa tarvittava varhaiskasvatusosaaminen ja varmistaa osaamishaasteen mukainen varhaiskasvatuksen koulutusohjelmien sisältöjen kehittyminen. Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaoston tehtävänä oli koota tietoa henkilöstön koulutukseen ja osaamiseen liittyvistä eri toimijoiden valtakunnallisesti merkittävistä kehittämis- ja tutkimushankkeista, selvityksistä ja arvioinneista sekä kartoittaa ja arvioida varhaiskasvatusammattien koulutusohjelmien nykytila sekä luoda visio tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -selvitys jäsentää varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön työtehtävissä tarvittavaa ammatillista osaamista neljällä tasolla: kaikille yhteinen osaaminen, varhaiskasvatusosaaminen, erityisosaaminen ja tilannesidonnainen osaaminen (kuva 5). Kaikille ammattiryhmille yhteinen osaaminen kattaa varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet, toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvän osaamisen,



vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyvän osaamisen sekä valmiudet jatkuvan osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Varhaiskasvatuksen substanssin hallintaa edellytetään kaikilta ammattiryhmiltä. Tämä osaamisen alue on eri ammattiryhmillä eri tavoin painottunutta. Ammattiryhmillä on myös omat erityiset osaamisalueensa. Raportin mukaan osaamisessa voidaan nähdä myös tilannesidonnaisia osaamisen alueita.

OSAAMINEN	LASTENTARHANOPETTAJA	LASTENHOITAJA
<b>Kaikille yhteinen osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen</li> <li>• yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen</li> <li>• jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen</li> <li>• eettinen osaaminen</li> </ul>	
<b>Varhaiskasvatusosaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pedagoginen osaaminen</li> <li>• kasvatusosaaminen</li> <li>• hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kasvatusosaaminen</li> <li>• hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen</li> </ul>
<b>Erityisosaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opetussuunnitelmaosaaminen</li> <li>• lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus</li> <li>• sosiaalipedagoginen osaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lasten terveyden edistämiseen, kuntoutukseen, sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen</li> </ul>
<b>Tilannesidonnainen osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tilannesidonnaiset osaamisen ulottuvuudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tilannesidonnaiset osaamisen ulottuvuudet</li> </ul>

Kuva 5: Varhaiskasvatuksen työtehtävissä tarvittava osaaminen (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 29)

Korkeakoulujen arviointineuvosto (KKA) ja Koulutuksen arviointineuvosto (KAN) arvioivat yliopistossa, ammattikorkeakouluissa ja toisella asteella toteutettavia varhaiskasvatusalan koulutuksia suhteessa varhaiskasvatustyön kehittyviin ja muuttuviin osaamisvaatimuksiin. Varhaiskasvatuksen koulutusten arvioinnin kohteena olivat ne koulutukset, jotka tuottivat kelpoisuuden alle kouluikäisten varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatus-, opetus- ja johtamistehtäviin. Näiden arvioiden mukaan hyvin koulutettu ja osaava henkilöstö on varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara. Koulutusten laadullinen ja sisällöllinen arviointi on tärkeää ja se antaa merkityksellistä tietoa koulutuksen uudistamiseen ja kehittämisen ohella varhaiskasvatusjärjestelmän, varhaiskasvatuksen lainsäädännön ja hallinnon uudistuksiin. Koulutusten arvioinnin suunnitteluryhmä piti keskeisimpänä osaamisalueina lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemusta, vuorovaikutusta lasten kanssa, varhaispedagogiikkaa, moniammatillisuutta, kasvatuskumppanuutta, yhteistyötä perheiden kanssa, monikulttuurisuutta, johtajuutta sekä tieto- ja viestintätekniikkaosaamista (Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2013, 11, 35, 44, 62-63.) Kyseinen luokittelu on tällä hetkellä uusin varhaiskasvatuksen osaamista kuvaava luokittelu.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -selvityksen (2007) varhaiskasvatuksen osaamisalueiden luokittelua sekä Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa -julkaisun (2013) esiin tuomia osaamisalueita hyödynnetään myös tässä kehittämistutkimuksessa lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille laadittavassa osaamiskartoituksessa. Avainosaamisalueiden hallin-

taa kartoittavat sisällöt tullaan avaamaan kartoituksessa osaamisväittäminä, joiden avulla pystytään selvittämään tarkemmin osaamisen hallintaan liittyviä työntekijöiden kompetensseja.

#### 4.2 Varhaiskasvatuksen osaaminen tulevaisuudessa

Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden osaamistarpeissa painottuvat yksilön substanssiosaamisen sijaan entistä enemmän kyky verkostoitua ja hyödyntää yhteisöllistä osaamista, erilaisten kulttuurien ymmärtäminen sekä teknologian hyödyntäminen oman työn tukena. Tässä luvussa tarkastellaan tutkimusten ja raporttien avulla sitä, mistä tulevaisuuden osaaminen koostuu. Vuosien 1998-2013 aikana tehdyistä varhaiskasvatuksen osaamista luokittelevista lähteistä voi myös päätellä, että osaamisvaatimukset ovat viimeisen vuosikymmenen aikana muuttuneet yhteiskunnallisen toimintaympäristön muuttuessa.

Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa -julkaisun (2013, 158-161) mukaan varhaiskasvatuksen koulutuksia arvioitaessa selvitettiin koulutuksen järjestäjien sekä työelämän ja keskeisten sidosryhmien edustajien näkemyksiä tulevaisuuden osaamishaasteista. Esiin tulleet haasteet nousivat lasten kasvuympäristöjen ja kulttuuristen taustojen erilaistumisesta, lasten moninaistuvista tarpeista, monikulttuurisuuden lisääntymisestä, moninaistuvista työyhteisöistä, lisääntyvästä ammatti- ja tutkimustiedosta sekä erityispedagogisista tarpeista, yhteiskunnan muutoksista sekä moniammatillisesta työnteosta. Vaatimuksia koettiin tulevan myös kunta- ja palvelurakenteen uudistumisesta sekä perheiden palvelutarpeiden muutosten ja tuen tarpeen seurauksena. Keskeisimmiksi tulevaisuuden osaamisvaatimuksiksi tulivat varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan liittyvä osaaminen, monikulttuurisuusosaaminen, moniammatillisuuteen ja verkostotyöhön liittyvä osaaminen, arviointi-, kehittämis- ja tutkimusosaaminen, perheiden tukemiseen liittyvä osaaminen, vuorovaikutustaidot sekä teknologiaan ja tietoyhteiskuntaan liittyvä osaaminen. Kyseisessä raportissa työelämäkyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan yleisiä tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa korostuvia osaamisalueita ja -vaatimuksia. Ennakoidut muutokset voitiin luokitella kuuteen pääluokkaan, jotka olivat varhaiskasvatukseen instituutiona kohdistuvat muutokset, koulutukseen liittyvät muutokset, varhaiskasvatuksen pedagogiikassa huomioitavat muutokset, perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvät muutokset, yhteiskunnalliset muutokset ja ammattiosaamiseen ja -taitojen muutokset. Kunkin pääluokan sisällölliset aiheet tulevat esiin kuvassa 6.

TULEVAISUUDEN OSAAMISHAASTEALUEET	MUUTOKSET
Varhaiskasvatukseen instituutiona kohdistuvat muutokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• moninaistuva palvelurakenne ja avoin toiminta</li> <li>• palvelujärjestelmien hallintataidot</li> <li>• verkostoituminen ja yhteistyö (koulut, neuvolat)</li> <li>• hallinnonalan muutos</li> <li>• pätevyysvaatimukset</li> </ul>
Koulutukseen liittyvät muutokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tieto- ja viestintätekniset taidot</li> <li>• moniammatillisuus</li> <li>• kehittämissaidot</li> <li>• ammatillinen osaaminen</li> </ul>
Varhaiskasvatuksen pedagogiikassa huomioitavat muutokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• varhainen puuttuminen ja erityisten tarpeiden huomiointi</li> <li>• lapsen kohtaaminen ja osallisuus</li> <li>• mediakasvatus</li> <li>• pienryhmätoiminta</li> <li>• suunnitelmallisuus ja varhaiskasvatussuunnitelmat</li> <li>• haastavat lapsiryhmät</li> </ul>
Perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvät muutokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kasvatuskumppanuusajattelu</li> <li>• moninaisuus ja muutokset perherakenteissa</li> <li>• perheiden toiveet ja vaatimukset</li> <li>• pätkittäiset hoitosuhteet ja tuntiperustainen laskutus</li> </ul>
Yhteiskunnalliset muutokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monikulttuurisuus</li> </ul>
Ammattiosaamisen ja -taitojen muutokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektointitaidot</li> <li>• vuorovaikutustaidot</li> </ul>

Kuva 6: Varhaiskasvatukseen ennakoidut muutokset (Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2013,161)

Edellä mainitussa raportissa pyydettiin työelämäkyselyyn vastanneita myös arvioimaan tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa tarvittavaa osaamista. Vastaukset jakautuivat kolmeen luokkaan: aikuisten väliseen yhteistyöhön liittyviin asioihin, varhaiskasvatuksen substanssialueeseen liittyviin asioihin ja koulutukseen liittyviin asioihin. Myös tässä luokittelussa kuhunkin luokkaan liitettiin esiin tulleita osaamisen muutoksia, jotka on kuvattu kuvassa 7.

TULEVAISUUDEN OSAAMISHAASTEALUEET	MUUTOKSET
Aikuisten välinen yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kasvatuskumppanuus ja yhteistyö perheen kanssa</li> <li>• Erityinen tuki, huolen puheeksi ottaminen</li> <li>• Monikulttuurisuus</li> <li>• Yhteistyötaidot</li> <li>• Tiimityötaidot, työelämätaidot</li> <li>• Vuorovaikutus</li> <li>• Johtamistaidot, pedagoginen johtajuus</li> <li>• Tieto- ja viestintätekniset taidot, atk-osaaminen</li> <li>• Kouluttaminen ja konsultointi</li> </ul>
Varhaiskasvatuksen substanssialue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagoginen suunnittelu ja toiminta</li> <li>• Lapsen kehityksen tuntemus</li> <li>• Lapsen kohtaaminen</li> <li>• Varhaiskasvatussuunnitelmiin liittyvä osaaminen</li> </ul>
Koulutus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutustason nosto tai koulutuksen suuntaaminen</li> <li>• Teoreettinen tiedonhallinta</li> </ul>

Kuva 7: Tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa vaadittava osaaminen (Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2013, 162)

Tulevaisuudessa tarvittava osaaminen on niin laaja-alaista, että ei voida edellyttää kenenkään yksittäisen työntekijän hallitsevan sitä yksin. Tästä johtuen varhaiskasvatuksessa korostuu

entistä enemmän yhteisöllisen osaamisen merkitys. Työyhteisöissä tulee olla eri osaamisalueita hallitsevaa henkilöstöä niin, että varhaiskasvatuksen laatu voidaan taata mahdollisimman kattavasti.

Tähän perustuen aikuisten välinen yhteistyö nousee tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa vaadittavassa osaamisessa merkittäväksi. Moniammatillisuus on yksi ilmentymä aikuisten välisessä yhteistyössä. Varhaiskasvatustyössä vaadittava moniammatillinen asiantuntijuus ja osaaminen ovat työyhteisössä jaettava toiminta- ja kasvatuskulttuuria, jossa erilainen osaaminen ja tieto otetaan käyttöön lasten hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa yhteisesti perheiden kanssa. Moniammatillisuus on laatutyötä, erilaisten osaamisten tunnistamista ja yhteen nivoutumista sekä moniammatillisuudesta saatavan hyödyn tunnistamista. (Karila & Nummenmaa 2001, 107.) Uuden ja syvällisen osaamisen luomiseen tarvitaan eri tavoin kouluttautuneita työntekijöitä, jotka antavat osaamisensa yhteiseen käyttöön (Ristioja & Tamminen 2010, 6). Moniammatilliseen toiminta- ja kasvatuskulttuuriin kuuluvat olennaisesti dialogi, neuvotteleva kasvatuskumppanuus sekä arjen pedagogiikka. Moniammatillisuuden toteutuminen vaatii työntekijöiden tietoista itsensä tutkivaa ja kehittävää työtapaa ja työyhteisöä, aktiivista työssä oppimista sekä eri ammattiryhmien oman perusosaamisen ja erityisosaamisen tietämistä, taitamista, löytämistä ja antamista yhteiseen käyttöön. Työyhteisön sisäisen moniammatillisuuden lisäksi varhaiskasvatuksessa vaaditaan ulkoisen moniammatillisuuden hallintaa yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävässä työssä. (Karila & Nummenmaa 2001, 107, 131-132.)

Moniammatillisuuden toteutumiselle on arjessa kuitenkin olemassa riskejä. Varhaiskasvatuksessa oman haasteensa osaamiseen ja työn tavoitteellisuuteen tuottavat henkilöstön poissaoloista johtuvat arjen tilanteiden muutokset. Tällaisina hetkinä arjen ongelmien ratkaiseminen saattaa viedä työntekijöiden ajan ja ajatukset sekä hämärtää työn pitkäjänteiset tavoitteet ja johtaa tilannekohtaisiin ratkaisuihin. Tuolloin pyritään ainoastaan selviämään käsillä olevista hetkistä. Henkilöstöltä vaaditaan hyvää työmoraalia, mikäli vaikeutuvista työolosuhteista huolimatta halutaan asettaa ja saavuttaa tavoitteita. (Karila & Nummenmaa 2001, 50.)

Subjekttiivisen päivähoito-oikeuden ansiosta varhaiskasvatuksessa työskentelevät kohtaavat työssään koko yhteiskunnan perheiden kirjon. Tämä on osaltaan asettamassa osaamisvaatimuksia aikuisten väliselle yhteistyölle. Tässä tilanteessa yhdenlainen työntekeminen tapa ei enää ole mahdollista, vaan on tarpeen ottaa huomioon perheiden yksilöllisiä tarpeita ja vaatimukset moniammatillisen yhteistyön tekemiseen perheiden kasvatustyön tukemiseksi ovat kasvaneet. (Puroila 2004, 20.)

Aikuisten väliseen yhteistyöhön sekä varhaiskasvatuksen substanssialueen hallinnassa on varhaiskasvatuksessa 2000-luvulla alettu kiinnittää paljon huomiota myös huolen puheeksi ottamiseen ja varhaiseen puuttumiseen. Tämä on Karilan (2013, 44) mukaan saattanut johtaa sii-

hen, että asioita on alettu katsoa lasten ongelmien näkökulmasta. Jos tähän ongelmapainotteiseen orientaatioon yhdistyy varhaiskasvattajan riittämätön tieto lapsen kehityksen ja oppimisen prosesseista sekä niiden yksilökohtaisista vaihteluista, voi käydä niin, että yksilökohtaiset vaihtelut tulkitaan lapsen ongelmiksi. Eettisesti pulmalliseksi tilanne muodostuu, jos tällaisia virhetulkintoja kirjataan lasten henkilökohtaisiin varhaiskasvatussuunnitelmiin. Henkilöstön riittävä osaaminen on näin ollen myös lasten oikeusturvakysymys.

Useat kansalliset ja alueelliset selvitykset sekä ohjelmat painottavat elinikäisen oppimisen merkitystä. Näin ollen varhaiskasvatuksen pedagoginen merkitys vahvistuu nyt ja tulevaisuudessa. Tämä puolestaan luo osaamisvaateita kaikille työntekijöille koulutustaustasta riippumatta. Varhaiskasvatuksen kentällä myös työorganisaatiot ovat muutoksen keskellä. Työorganisaatioita haastetaan työtehtävien joustavuuteen, kollektiiviseen vastuuseen, uusiin yhteistyömuotoihin, innovatiivisuuteen sekä toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Laajoja ja kehittyviä kokonaisuuksia ei pysty oppimaan vain ammatillisessa peruskoulutuksessa vaan varhaiskasvatuksen tulevaisuuden osaamistarpeiden hallinta edellyttää työntekijältä jatkuvaa työssäoppimista ja kouluttautumista.

Toiminnan painopisteen muutos näkyy siinä, että toiminnan arviointi ja kehittäminen on siirtynyt paikallisen tason toimijoiden tehtäväksi. Näin ollen myös työntekijöiltä edellytetään kykyä osallistua muuttuvan ja uusiutuvan tiedon rakentamiseen, reflektointiin ja hyödyntämiseen arkityön moninaisissa tilanteissa. Varhaiskasvatuksen laadun hallinta ja suunnittelu nousevat tulevaisuudessa keskeiseen asemaan. Tavoitteena on laadukas varhaiskasvatus koko valtakunnassa. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 15-19.) Suomen valtion hallitusohjelman mukaan laadukas ja saavutettavissa oleva varhaiskasvatus ja esiopetus taataan koko ikäluokalle (Hallitusohjelma 2011, 32). Varhaiskasvatuksen laatu ja suunnittelujärjestelmien kehittäminen ovat näin ollen varhaiskasvatuksen keskeisiä haasteita tulevaisuudessa.

Myös tietoyhteiskunnan kehitys etenee ja tuo henkilökunnalle osaamisvaateita varhaiskasvatukseen muun muassa mediakasvatuksen myötä. Yhteiskunnan ja varhaiskasvatuksen jatkuva muutos haastaa uusiutuvaan osaamiseen. Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen, varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja kehittämistyöhön osallistuminen on muodostunut olennaiseksi osaksi varhaiskasvattajan työtä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 15-19.)

Oman työkokemuksemme perusteella voidaan varhaiskasvatuksen yhdeksi tämän hetken ja tulevaisuuden osaamisvaateeksi todeta myös esiin noussut ennaltaehkäisevän lastensuojelun osaamisen merkitys varhaiskasvatuksessa. Perheiden ohjaaminen erilaisissa arjen haastavissa

tilanteissa sekä erilaisten perhe- ja sosiaalipalvelujen piiriin ohjaaminen on nykyisin osa varhaiskasvatushenkilöstön työtä.

Vaikkakin varhaiskasvatustyötä ohjataan erilaisilla valtakunnallisilla ja paikallisilla säädöksillä, suunnitelmilla ja asiakirjoilla, ne eivät tarjoa suoria ohjeita itse työn toteuttamiseen. Tämä edellyttää vahvaa asiantuntemusta ja kykyä harkittuihin päätöksiin säädösten asettamissa rajoissa. Varhaiskasvatuksen työn vaativuuteen vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen tieteellistyminen sekä nopeasti uusiutuvan ja muuttuvan informaatioyhteiskunnan tieto. Yhä enemmän työntekijöiltä odotetaan alan kehityksen seuraamista, työn teoreettista hallintaa sekä kykyä omien työssä tehtyjen ratkaisujen argumentointiin. (Puroila 2004, 21.)

## 5 Osaamiskartoituksen laadintaprosessi

Kehittämistyö ja osaamiskartoituksen laadintaprosessi eteni varhaiskasvatustyössä tarvittavan osaamisen tunnistamisen jälkeen osaamisen luokitteluun ja kartoituksen laadintaan. Seuraavissa luvuissa kuvataan tarkemmin osaamiskartoitukseen laaditun osaamisen luokittelua ja sisältöjä.

### 5.1 Osaamisen luokittelu

Tässä kehittämistutkimuksessa osaamisalueet jaoteltiin Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -selvitystä (2007) sekä Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa -raporttia (2013) mukaillen. Tähän jaotteluun päädyttiin, koska se vastaa työkokemuksen perusteella syntynyttä näkemystämme selkeästä ja kattavasta osaamisen luokittelusta. Myös luvussa 2.2 esitetyt eurooppalaiset asiakirjat sekä CoRe-tutkimus sisältävät saman sisältöisiä osaamisalueita. Osaamisalueiden sisällöissä huomioitiin myös valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa esiin tulleita varhaiskasvatustyön vaateita. Päiväkodissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävissä vaadittava osaaminen luokiteltiin näin ollen neljään ydinosaamisalueeseen eli kaikille yhteiseen osaamiseen, varhaiskasvatuksen substanssi-, erityis- ja tilannesidonnaiseen osaamiseen. Osaamiskartoituksen ydinosaamisalueiden muodostuminen ja ydinosaamisalueisiin sisältyvät osaamisalueet esitetään alla olevassa kuvassa 8.



Kuva 8: Osaamiskartoituksen ydinosaamisalueiden muodostuminen ja ydinosaamisalueisiin sisältyvät osaamisalueet

Kuvassa 8 kuvataan myös ydinosaamisalueisiin sisältyvät osaamisalueet. Kaikille yhteinen osaaminen sisältää toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvän osaamisen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen sekä jatkuvaan kehittämiseen ja eettiseen osaamiseen liittyvät osaamisalueet. Toisena ydinosaamisalueena on varhaiskasvatuksen substanssiosaaminen, johon lukeutuu pedagoginen ja kasvatustietämysosaaminen sekä hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen. Kolmantena varhaiskasvatuksen keskeisenä osaamisalueena on erityisosaaminen, johon kuuluu opetussuunnitelmaosaaminen, lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus, sosiaalipedagoginen osaamisen sekä lasten terveyden edistämiseen, kuntoutukseen, sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvän osaaminen. Neljäntenä osaamisalueena on tilannesidonnan osaaminen, joka sisältää tilannesidonnan osaamisen ulottuvuudet, joita ovat muun muassa monikulttuuristen perheiden kohtaamiseen ja ohjaamiseen liittyvä osaaminen, ensiaputaidot ja turvallisuusosaaminen.

Osaamiskartoituksen jokaiseen osaamisalueeseen laadittiin osaamisväittämiä, jotka pohjautuvat sekä käytettyihin varhaiskasvatuksen osaamista koskeviin lähteisiin että työkokemukseen. Osaamisväittämien muotoilussa kiinnitettiin huomioita erityisesti niiden ymmärrettävyyteen, sisältöön ja muotoiluun sekä pyrittiin välttämään väittämien päällekkäisyyttä. Joidenkin osaamisalueiden osaamisväittämät jaoteltiin alaosaamisalueiksi merkinnöillä A, B, C, D. Tällä jaottelulla selkiytettiin isompia osaamiskokonaisuuksia pienemmiksi ja helpommin hahmotettaviksi osa-alueiksi.

Osaamiskartoituksen etusivulle laadittiin työntekijän taustatietoja koskeva osio. Taustatietoja, joihin työntekijän osaamista peilataan, ovat työntekijän ikä, kielitaito, koulutus sekä työkokemus.

### 5.1.1 Kaikille yhteinen osaaminen

Kaikille yhteinen osaaminen sisältää tietoisuuden toimintaympäristöstä sekä auttaa työntekijää pohtimaan muuttuvan työn ja painopisteiden muutoksia sekä muuttuvien tehtävien yhteistä toteuttamista. Perustehtävään ja toimintaympäristöön liittyvä osaaminen sisältää kasvatuksen yhteiskunnallisten ja kulttuuristen lähtökohtien tiedostamisen lisäksi muun muassa tietoisuuden varhaiskasvatusta ohjaavasta lainsäädännöstä sekä muusta ohjeistuksesta. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 30.) Kaikille yhteisen osaamisen osaluetta pilkottiin edellä mainitun raportin mukaisesti toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyväksi osaamiseksi, vuorovaikutusosaamiseksi, yhteistyöhön liittyväksi osaamiseksi, jatkuvaan kehittämiseen liittyväksi osaamiseksi sekä eettiseksi osaamiseksi. Tämän jaottelun lisäksi osaamisalueet jaettiin alaosamisalueiksi eettistä osaamista lukuun ottamatta.

#### 1) Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen.

Toimintaympäristöön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaamisalue sisältää tässä osaamiskartoituksessa neljä alaosamisaluetta: A. työtä ohjaavien asiakirjojen, teorian ja dokumentoinnin hallinnan, B. kulttuuritietoisuuden, C. organisaatio-osaamisen sekä D. työhyvinvointi, työergonomia- ja työturvallisuusosaamisen.

##### A. Työtä ohjaavien asiakirjojen, teorian ja dokumentoinnin hallinta

Varhaiskasvatustyötä ohjataan sekä valtakunnan tasoilla että kuntatasoisilla asiakirjoilla. Kyseinen ohjaus muodostaa prosessimaisen kokonaisuuden. Valtakunnallinen ohjaus muodostuu laista, asetuksista, keskeisistä periaate- ja kehittämisen painopistelinjauksista sekä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opetussuunnitelman perusteista. Kunnallinen ohjaus rakentuu myös vastaavista linjauksista ja strategioista sekä kunnan varhaiskasvatus- ja esiopetuksen suunnitelmasta, jotka toimivat yksikkötasoisten varhaiskasvatussuunnitelman perustana. Kyseisten asiakirjojen tavoitteena on varhaiskasvatuksen yhdenmukainen toteuttaminen koko maassa sekä sisällöllinen ja laadullinen kehittäminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 7-9.) Varhaiskasvatuksen työtä ohjaavien asiakirjojen hallintaan, varhaiskasvatuksen teoriaan ja dokumentointiin liittyvää osaamista kartoitetaan neljällä erillisellä osaamisväitämällä.

Väittämien avulla pyritään kartoittamaan muun muassa varhaiskasvatustyön tuntemusta ohjaavan normiperustan ja lainsäädännön tuntemusta. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisen ohjauksen toteutumisen kannalta on olennaista, että kaikki alalla työskentelevät työntekijät tuntevat varhaiskasvatustyötä ohjaavat normit ja lainsäädännön sekä kykenevät ottamaan



niiden asettamat vaatimukset ja tavoitteet huomioon jokapäiväisessä työskentelyssä. Tällä osaamisvaatimuksella kyetään varmistamaan varhaiskasvatuksen valtakunnallinen yhdenmukaisuus sekä työn lainmukaisuus ja kasvatuksen oikeudenmukaisuuden toteutuminen.

Lisäksi selvitetään, miten työntekijä arvioi hallitsevansa varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen sisällön ja teoreettisen pohjan. Väittämien avulla herätetään vastaaja pohtimaan voimassa olevien asiakirjojen ja teorioiden perusteiden tuntemusta sekä vaikuttavuutta ja näkyvyyttä omassa jokapäiväisen työn suunnittelussa ja toteutuksessa.

Työntekijän sisäistämisen teorian tietoinen siirtäminen toimintaan ja käytännön kasvatustyöhön antavat selkeän kuvan työntekijän osaamisen tasosta. Varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen ja teorian sisällöt saattavat herkästi jäädä vähemmälle huomiolle työtapojen muodostuksessa rutiineiksi sekä arjen kiireen ja jatkuvasti muuttuvien tilanteiden vaikutuksessa.

Tämän lisäksi selvitetään, miten hyvin työntekijä tuntee varhaiskasvatuksen dokumentointiin liittyvän ohjeistuksen ja kuinka luonteva osa työtä dokumentointi on. Dokumentoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sekä lapsihavainnointiin liittyviä toteutusperiaatteita että lapsikohtaista seuranta. Työn tuloksellisuuden arvioinnin kannalta on olennaista, että dokumentointi tapahtuu annetun ohjeistuksen mukaisesti ja säännöllisesti, jotta kyetään arvioimaan luotettavasti ja laadukkaasti työn tuottavuuden kehittymistä suhteessa toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin. Varhaiskasvatuksen dokumentointia ohjaavat myös eri lakeihin sisältyvät sallasapitosäädökset ja tiedonsaantioikeudet, joiden hallinta varhaiskasvatustyössä on välttämätöntä.

## B. Kulttuuritietoisuus

Varhaiskasvatuksen kulttuuritietoisuutta kartoitetaan osaamisväittämillä, jotka on kohdistettu kulttuuristen ja yhteiskunnallisten lähtökohtien ymmärtämiseen, toimintaympäristön hallitsemiseen sekä lapsiperheiden arjen kokonaisuuden hahmottamiseen. Edellä kuvattujen osa-alueiden sisältö kartoitetaan kolmella erillisellä osaamisväittämällä.

Tässä osiossa selvitetään kulttuuristen ja yhteiskunnallisten lähtökohtien erilaisuuden merkityksen huomioimista lasten ja perheiden kanssa työskennellessä. Sosiaalisen eriarvoisuuden lisääntyminen yhteiskunnassa näkyy enenevässä määrin myös varhaiskasvatuksen toimintakentässä. Varhaiskasvatuksen sisältöä joudutaan tulevaisuudessa miettimään uudelleen, koska kaikille yhteismitalliset kasvatustavoitteet ovat yhä vaikeammin määritettävissä ja löydettävissä.

Tämän lisäksi kartoitetaan, miten hyvin perheiden kulttuuristen taustojen sekä perherakenteiden moninaisuus ymmärretään työn sisältöön vaikuttavana tekijänä. Kulttuurinen erilaisuus eriyttää myös perheiden kasvatuksellisia päämääriä ja tavoitteita. Lasten osaaminen, yksilölliset valmiudet ja perheiden kasvatukselliset tavoitteet saattavat poiketa toisistaan paljonkin. Yhä monimuotoisemmat perherakenteet (yksinhuoltajuus, avioerot, uusioperheet, sateenkaariperheet) vaikuttavat osaltaan henkilöstön työhön ja osaamisvaatimuksiin. Varhaiskasvatuksen yhtenä päämääränä on yhteiskunnallisen erilaisuuden hyväksymisen edistäminen sekä kulttuuristen ristiriitojen poistaminen ja suvaitsevuuden edistäminen.

Kulttuuritietoisuutta kartoitetaan arvioimalla työntekijän kykyä ymmärtää lapsiperheen arjen kokonaisuus ja sen merkitys varhaiskasvatustyöhön. Lapsiperheiden arkeen vaikuttavat aiemmissa väittämässä esiin tulleiden seikkojen lisäksi työpoliittiset, taloudelliset ja jaksamisen liittyvät haasteet sekä arjen hektisyys, vallitsevat arvot ja ihanteet. Lapsiperheiden arki ja sen ymmärrys vaikuttavat varhaiskasvatuksen palvelurakenteeseen sekä toiminnan ja kasvatuksen yksilöllisempään suunnitteluun ja toteutukseen.

### C. Organisaatio-osaaminen

Organisaatio-osaamiseen kuuluu muun muassa organisaation rakenteen sekä ulkoisten ja sisäisten verkostojen tuntemus. Organisaatio-osaaminen ratkaisee usein sen, miten saumattomasti ja tehokkaasti työntekijän osaaminen integroituu organisaation muuhun osaamiseen. Heikko organisaatio-osaaminen lisää laiminlyöntien ja virheiden mahdollisuutta. (Viitala 2005, 117.) Organisaation toiminta ja tehokkuus perustuvat sen osakokonaisuuksien yhteisvaikutukseen. Näin ollen yksittäisen työntekijän kannalta on olennaista tunnistaa organisaation rakenteen ja osaaminen oman työskentelyn sisältöön ja laatuun vaikuttavana tekijänä.

Tässä osiossa organisaatio-osaamista kartoitetaan kahdella osaamisväittämällä. Aluksi pyydetään arvioimaan oman organisaatorakenteen tuntemusta. Organisaatio ja sen rakenne, jossa työtä tehdään, ovat olennaisesti työssä vaadittavan osaamiseen vaikuttavia tekijöitä. Varhaiskasvatuksen sijoittuminen pienempään (esim. yksityiset palvelut) tai suurempaan (esim. kunnalliset palvelut) organisaatioon tuovat erilaisia strategioita, arvoja, visioita, toimintatapoja, -ohjeita ja -sisältöjä jokapäiväiseen työhön.

Sen jälkeen selvitetään varhaiskasvatuksen palvelurakenteen tuntemusta ja kykyä ohjata perheitä erilaisten palveluiden piiriin. Useissa kunnissa on tarjolla monipuolisia varhaiskasvatuspalveluja yleisimmin tunnetun kokopäivähoidon lisäksi. Näistä palveluista tiedottaminen, niiden tunnetuksi tekeminen ja arvostetuksi saaminen ovat osittain myös varhaiskasvatushenkilöstön työtä. Tämä on tarpeen etenkin tilanteissa, joissa kokopäivähoito ei ole perheille välttämätöntä. Organisaation palvelurakenteen laajempaa tuntemusta tarvitaan myös tilanteissa,

joissa perhe tarvitsee kasvatustyönsä tai elämäntilanteensa tueksi varhaiskasvatuspalvelujen lisäksi muita palveluita. Etenkin laajoista kuntaorganisaatioista löytyy paljon erilaista osaamista ja palveluja, joita tulee sekä osata tunnistaa että hyödyntää asiakkaiden eduksi.

#### D. Työhyvinvointi, työergonomia- ja työturvallisuusosaaminen

Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvän osaamisen neljänneksi alaosaamisalueeksi muodostettiin työhyvinvointiin, työergonomiaan ja työturvallisuuteen liittyvä osaaminen. Työhyvinvoinnilla, työergonomialla ja työturvallisuusosaamisella on olennainen vaikutus koko työyhteisön työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Terve ja hyvin työssään viihtyvä henkilöstö välittyy myös varhaiskasvatuksen ilmapiiriin, opetuksen laatuun ja toiminnan sisältöön. Tässä osiossa työhyvinvointia, työergonomiaa ja työturvallisuusosaamista selvitetään kolmella osaamisväittämällä.

Näiden väittämien avulla selvitetään muun muassa työntekijän kykyä antaa palautetta riittävän moniulotteisesti, perustellusti ja rakentavalla tavalla palautteen vastaanottajaa loukkaamatta. Samalla selvitetään, miten työntekijä itse ottaa vastaan palautetta ja kykenee huomioimaan sen oman toiminnan sisällössä ja kehittämisessä. Tavoitteena on löytää työntekijän omat vahvuusalueet sekä kehittämistarpeet niin palautteen antajana kuin sen vastaanottajanakin. Palautteen käyttö on olennaista työn sisältöä ja sen laatua kehitettäessä. Toimiva ja hyvähenkinen palautteen anto ja vastaanotto ovat edellytyksenä myös oppimiselle sekä työn ja toiminnan kehittämiselle.

Lisäksi arvioidaan työntekijän oman toimintavastuun tuntemista oman, työyhteisön hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työturvallisuuden kannalta tarkasteltuna. Työyhteisön hyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen työntekijän vastuulla, se parantaa työkykyä ja työssä jaksamista sekä vähentää sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrää. Tässä osiossa on tavoitteena selvittää, miten hyvin työntekijä tunnistaa omat mahdollisuutensa ja vastuunsa työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Työergonomian osalta selvitetään, miten hyvin työntekijä huomioi sen vaikutuksen omassa työskentelyssään. Varhaiskasvatuksen piirissä työskentelevät käyttävät usein tiedostamattaan epäergonomisia työasentoja (esimerkiksi matalalla työskentely ja nostoliikkeet), jotka saattavat johtaa työkyvyn osittaiseen tai pidempiaikaiseen alentumiseen.

#### 2) Vuorovaikutusosaaminen

Kaikille yhteiseen osaamiseen luokitellaan sosiaali- ja terveysministeriön raportissa myös yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen. Tässä osaamiskartoituksessa tämä jaet-

tiin kahdeksi erilliseksi osaamisalueeksi. Vuorovaikutusosaaminen nähdään edellytyksenä yhteistyöosaamiselle. Vuorovaikutusosaamisella on keskeinen merkitys kaikessa ihmisten välisessä toiminnassa, se vaatii laaja-alaista osaamista ja on tärkeä ammattitaidon osa-alue. Mönkösen ja Roosin (2010,286) mukaan ”vuorovaikutusosaaminen on osaamisalue, jossa työntekijä onnistuu rakentamaan prosessimaisesti yhteistä ymmärrystä asiakkaan, tämän läheisen ja toisten asiantuntijoiden kanssa”. Viitalan (2005, 183, 117) mukaan vuorovaikutus on merkittävä osa työntekijän oppimisessa ja hän liittyy vuorovaikutustaidot osaksi sosiaalisia taitoja. Hänen mukaansa sosiaalisesti taitava henkilö pystyy ymmärtämään itseään ja toisia, hänellä on tilannetajua ja hän pystyy kommunikoimaan sujuvasti toisten kanssa. Kiesiläisen (1998, 80) mukaan hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen edellytyksinä voidaan pitää vuorovaikutusvastuuta, hyvää tahtoa - välittämistä, ihmisen kunnioitusta, vastuuta omista ajatuksista, tunteista ja teoista, oikein kuulemista - ymmärtämistä sekä tärkeiden asioiden sanomista - rehellisyyttä. Vuorovaikutusosaaminen jaoteltiin tässä osaamiskartoituksessa vuorovaikutuksen perusosaamiseen, vuorovaikutukseen lasten kanssa, vuorovaikutukseen vanhempien kanssa sekä vuorovaikutusosaamiseen työyhteisössä.

#### A. Vuorovaikutuksen perusosaaminen

Tässä osiossa vuorovaikutuksen perusosaamista tarkastellaan neljällä osaamisväittämällä. Näiden osaamisväittämien avulla arvioidaan vuorovaikutuksen perusosaamisen toteutumista omassa toiminnassa. Tavoitteena on tunnistaa hyvän vuorovaikutuksen peruselementit ja motivoida arvioimaan omaa toimintaa käytännön vuorovaikutustilanteissa. Hyvällä vuorovaikutuksella luodaan perusta toisten mielipiteiden kunnioittamiselle ja yhdessä toimimiselle.

Lisäksi pyritään selvittämään työntekijän suhtautumista toisiin ihmisiin. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluvat toisen ihmisen kunnioittaminen, tunnetilojen aistiminen sekä elämäntilanteen ja taustojen huomioiminen. Edellä mainittujen osakokonaisuuksien huomioimisella päästään kohti parempaa vuorovaikutusta ja luodaan paremmat edellytykset kahden väliselle vuorovaikutukselle.

Osion lopuksi tarkastellaan työntekijän kykyä perustella omia näkökantojaan sekä kykyä ottaa huomioon ja antaa tilaa toisten mielipiteille. Omat mielipiteet pitää osata tuoda esiin ja perustella. Toisaalta taas pitää osata myös kunnioittaa toisten näkemyksiä ja huomioida ne omassa toiminnassa. Hyvä suomen kielen taito yhdistettynä ammattitaitoon edesauttaa vuorovaikutustilanteissa ymmärretyksi tulemista ja vähentää väärinkäsitysten määrää. Suullisen kielitaidon lisäksi sähköistyvässä maailmassa myös kirjoitustaito ja tietotekniikan hallinta on yhä tärkeämpää.

#### B. Vuorovaikutus lasten kanssa

Vuorovaikutus lasten kanssa on laadukkaan varhaiskasvatuksen perusta. Kasvattajan tehtävänä on muun muassa kuvailla ja selittää tapahtumia, tarjota lapsille malleja kielen ja käsitteiden oppimiseen sekä puhua siten, että lapsi ymmärtää. Kasvattaja myös tukee, vahvistaa ja kunnioittaa lapsen herkkyyttä ja kykyä ymmärtää sanatonta viestintää. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 20.)

Työntekijän asennoitumisella lapsia kohtaan erilaisissa työtilanteissa on suuri merkitys. Työntekijän on kyettävä tunnistamaan, miten ammatillisuus, oma asenne ja lapsen kunnioittaminen näkyvät käytännön työskentelytilanteissa. Ammattimaisella, oikeudenmukaisella sekä lasta rohkaisevalla ja kunnioittavalla työtteellä ja vuorovaikutuksella on olennainen merkitys paitsi lapsen kielenkehityksen myös lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, kehittymisen ja oppimisen kannalta.

Työntekijällä tulee olla kyky reagoida ja eläytyä lapsen kontaktialoitteisiin sekä halu rohkaita häntä vuorovaikutukseen. Tässä osiossa selvitetään, kuinka hyvin tämä toteutuu työntekijän toiminnassa. Lasten ja aikuisen välisessä vuorovaikutuksessa aikuisen sensitiivisyys lapsen aloitteisiin mahdollistaa lapsen yksilöllisen huomioimisen ja osallisuuden sekä vähentää aikuisjohtoisuutta.

#### C. Vuorovaikutus vanhempien kanssa

Vuorovaikutus vanhempien kanssa luo perustan onnistuneelle kasvatuskumppanuudelle ja rakentuu hyvän vuorovaikutuksen elementeistä. Kasvatuskumppanuutta koskevat osaamisväittämät liitettiin tässä osaamiskartoituksessa yhteistyöosaamisen yhteyteen. Työntekijöiden ja vanhempien välinen vuorovaikutus on keskeistä lapsen yksilöllisen varhaiskasvatuksen toteutumisessa. Sen avulla luodaan kokonaiskuvaa lapsen kasvusta, kehityksestä ja kasvuympäristöstä. Työntekijöiden koulutuksella sekä työ- ja elämäkokemuksella on osoittautunut olevan merkitystä vanhempien kanssa käytävälle vuorovaikutukselle.

Osaamisväittämillä tarkastellaan vanhempien kanssa käytävän vuorovaikutuksen sisältöä ja laatua arvioimalla vuorovaikutuksen ammatillisuutta, rakentavuutta ja tasavertaisuutta. Näiden toteutumista tulee tarkastella varhaiskasvatuksen eri tilanteissa ja arvioida niissä onnistumista avoimesti ja rehellisesti. Vuorovaikutustilanteiden tavoitteena on aina dialogisuus ja tasavertaisuus vanhempien yhteiskunnallisesta asemasta tai kulttuuritaustasta huolimatta.

#### D. Vuorovaikutus työyhteisössä

Työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutus vaikuttaa työilmapiiriin, työssä oppimiseen, viihtymiseen ja työssä jaksamiseen. Hyvä vuorovaikutus organisaatiossa vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja parantaa sekä toiminnan laatua että tuloksellisuutta.

Väittämiensä avulla pyritään selvittämään, miten hyvin työntekijä hallitsee kasvatus- ja opetus-työhön liittyvän käsitteistön. Osaaminen näkyy käytännön toiminnan lisäksi kykyä käyttää varhaiskasvatuksen käsitteistöä ja terminologiaa vaihtuvissa työtilanteissa. Sen lisäksi arvioidaan, miten ammatillista ja rakentavaa työntekijän vuorovaikutus on työyhteisössä. Tämän avulla työntekijä ohjataan arvioimaan vuorovaikutuksen laadullista toteutumista työyhteisön sisällä tapahtuvissa vuorovaikutustilanteissa.

### 3) Yhteistyöhön liittyvä osaaminen

Yhteistyöhön liittyvä osaaminen puolestaan jaoteltiin yhteistyöhön työyhteisössä, yhteistyöhön lasten ja vanhempien kanssa sekä moniammatilliseen yhteistyöhön.

#### A. Yhteistyö työyhteisössä

Varhaiskasvatustyö on tiimityötä, joka vaatii onnistuakseen hyviä yhteistyötaitoja. Hyvä yhteistyö työyhteisössä lisää työssä viihtymistä, yhteishenkeä sekä vähentää sairauspoissaoloja. Kun edellä mainitut asiat toteutuvat, niin on oletettavaa, että myös työn laatu ja tuottavuus paranevat

Työyhteisötaitojen keskeisiä sisältöjä tarkastelemalla arvioidaan, miten hyvät käytännöt näkyvät omassa työssä. Työyhteisö- tai alaistaidot on toiset huomioon otettavaa toimintaa sekä vastuullista vaikuttamista, joka kokonaisuudessaan edistää organisaation toimivuutta. Työyhteisötaitoja ovat muun muassa hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen, vuorovaikutustaidot, ristiriitojen ratkaisutaidot, käytöstavat, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, ymmärrys yhteisten pelisääntöjen merkityksestä työyhteisölle, taloudellisuudesta ja työn sujuvuudesta huolehtiminen, ammatillisuus sekä empaattisuus. Sen lisäksi arvioidaan oman toiminnan vaikutusta yhteistyön mahdollistajana työyhteisössä.

Työntekijän sitoutumista tiimityöskentelyyn arvioidaan selvittämällä, miten hyvin hän tiedostaa työyhteisön tavoitteet ja niiden vaikutuksen omaan toimintaan sekä miten hyvin oma toiminta on sitoutunut työyhteisössä sovituihin käytäntöihin.

#### B. Yhteistyö lasten ja vanhempien kanssa

Kasvatus on luonteeltaan yhteisöllistä työtä ja se toteutuu parhaimmillaan kasvatuskumppanuudessa. Varhaiskasvatuksen työntekijät ovat vanhempien kasvatuskumppaneita. Kasvatuskumppanuus puolestaan tuo työntekijöille osaamisvaateen yhteistyöosaamisesta. Yhteistyötaitoja tarvitaan työskennellessä lasten, vanhempien, muun henkilöstön sekä yhteistyökumppaneiden kanssa. Yhteistyöosaamisen yksi keskeisistä osaamisvaateista on työn kielellinen hallinta. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 30.)

Yhteistyöllä lasten ja vanhempien kanssa on keskeinen merkitys kasvatuksellisten päämäärien ja tavoitteiden toteutumisessa. Tähän osioon liitettiin sekä lasten että vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön tavoitteena on rakentaa kasvatuskumppanuutta. Lasten kanssa työskennellessä puolestaan tuetaan lapsen yhteistyötaitojen rakentumista vahvistamalla toiset huomioon ottavia käyttäytymismuotoja ja toimintatapoja.

Varhaiskasvatuksen ja perheiden välisessä yhteistyössä korostuu avoin, rehellinen ja rakentava kahdensuuntainen vuorovaikutus, jotta molemmilla osapuolilla olisi kattava ja samansuuntainen näkemys lapsen valmiuksista ja niiden kehittämistä. Tässä osiossa arvioidaan, miten omat yhteistyötaidot mahdollistavat perheiden kanssa työskennellessä tasavertaisen kasvatuskumppanuuden. Vanhempien sitouttaminen osaksi lapsen varhaiskasvatuksen suunnittelua edistää tasavertaisen kasvatuskumppanuuden syntymistä ja parantaa molempien osapuolten ymmärrystä lapsen kehitysvaiheesta ja oppimisvalmiuksista. Työntekijällä tulee olla valmiuksia tukea perheitä kasvatukseen liittyvissä asioissa. Tämä tarkoittaa pedagogista ja laadukasta perustaa, jonka avulla varmistetaan lapselle riittävä osaaminen ja luodaan molemminpuoliset edellytykset lapsen kehityksen tuntemiselle. Tukemalla kasvatuskumppanuuden syntymistä luodaan edellytykset vanhempien osallisuuden lisääntymiselle.

Lisäksi työntekijällä tulee olla valmiuksia lapsen tuen tarpeen määrittämiseen ja huolen puheeksi ottamiseen. Huolen puheeksi ottamisella tarkoitetaan taitoa ja rohkeutta, jolla otetaan puheeksi lapsen kasvussa ja kehityksessä tai kertomuksissa esiin nousut, askarruttava asia. Tärkeää on, että huoli otetaan puheeksi kunnioittavalla tavalla.

### C. Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö -osiossa tarkastellaan osaamista eri näkökulmista neljällä eri osaamisväittämällä. Moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden työskentelyä yhdessä siten, että he jakavat osaamisensa ja tietonsa. Moniammatillisuus tuo yhteistyöhön mukaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia.

Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 10) moniammatillisuutta kuvataan käsitteellä verkostoyhteistyö. Verkostoyhteistyö on osa varhaiskasvatuksen monimuo-

toista toimintaa. Verkostoyhteistyön keskeisenä tavoitteena on mahdollisimman varhainen puuttuminen riskitilanteissa. Keskeisten yhteistyötahojen kanssa tulee kuntatasoisesti olla sovittuna lasten etua palvelevat yhteistyökäytänteet ja periaatteet. Kyseiset periaatteet ja käytänteet tulee työntekijän hallita.

Tässä osaamiskartoituksen osiossa tarkastellaan työntekijän valmiuksia moniammatillista yhteistyötä vaativien tilanteiden tunnistamiseen. Tämä edellyttää työntekijältä kunnioitusta eri ammattikuntien ammattitaitoja kohtaan, yhteistyötaitoja ja kykyä verkostoitua. Lisäksi työntekijää ohjataan arvioimaan omaa sitoutuneisuutta yhteistyötahojen kanssa sovittuihin käytänteisiin.

#### 4) Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen

Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen luokiteltiin puolestaan oman ammattitaidon kehittämiseen, kehittämiseen työyhteisössä sekä reflektiivisyyteen. Ammattitaitoa kehittämällä pystytään parantamaan osaamistasoa ja sen kautta vaikuttamaan oman työpanoksensa sisältöön ja laatuun. Tässä osiossa kartoitetaan viidellä osaamisväittämällä oman ammattitaidon kehittämistä eri näkökulmista.

##### A. Oman ammattitaidon kehittäminen

Oman ammattitaidon kehittämisen osaamisväittämällä pyritään selvittämään työntekijän aktiivisuutta ja kiinnostusta oman työn kehittämiseen. Oman työn kehittämisessä tärkeää on alaan liittyvän kehityksen seuranta ja sen kautta ammattitaidon päivittäminen. Tavoitteena on selvittää, kuinka hyvin työntekijä hankkii uutta tietoa, osallistuu koulutuksiin ja hyödyntää saamaansa tietoa oman ammattitaitonsa kehittämiseksi. Tieto ja viestintätekniikan osuus on viime aikoina lisääntynyt myös varhaiskasvatuksen toimintakentällä. Tällä lisääntymisellä tarkoitetaan esimerkiksi varhaiskasvatukseen liittyvän sähköisen asioinnin sekä tiedonhaun siirtymistä internettiin. Oman osaamisvaateensa varhaiskasvatuksen työntekijöille tuo myös lasten mediakasvatuksen sisällyttäminen varhaiskasvatussuunnitelmiin ja kasvatustyöhön.

##### B. Kehittäminen työyhteisössä

Työyhteisön kehittämisen väittämällä selvitetään työntekijän omaa aktiivisuutta ja vastuullisuutta koko työyhteisön kasvat- ja opetustyön sisällön kehittämisessä sekä hänen omaa aktiivisuuttaan kehittämistyöhön osallistumisessa. Tavoitteena on, että työntekijä kykenee aktiivisesti ja kriittisesti arvioimaan omaa toimintaansa ja tunnistamaan kehittämistarpeita.

##### C. Reflektiivisyys



Reflektiivisyys-osiossa pyritään selvittämään edellä mainittua kriittistä asennetta omaa työtä kohtaan. Osaamisväittämien avulla pyritään selvittämään, kuinka hyvin työntekijä kykenee hyödyntämään uutta tietoa, tiedostaa omat tavoitteensa ja omalle ammattitaidolle asetetut vaatimukset. Lisäksi tarkastellaan, sisältyykö reflektiivinen työote päivittäiseen työskentelyyn.

## 5) Eettinen osaaminen

Eettinen osaaminen on varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisessa osaamisessa keskeistä. Eettinen osaaminen kertoo, millaisin perustein työntekijä tekee ratkaisuja ja valintoja työssään. Tärkeäksi osaamisvaateeksi eettisessä osaamisessa nousee työntekijän oman arvomaailman ja ammattieettisten periaatteiden tuntemus ja kyky arjen työtilanteissa huomioida ne. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 30-31.) Eettinen osaaminen on kehittämistyönä luotavassa osaamiskartoituksessa omana osionaan.

### 5.1.2 Varhaiskasvatuksen substanssiosaaminen

Julkisen kasvatuksen toteuttaminen perustuu varhaiskasvatushenkilöstön kasvatuseräosaamiselle. Kasvatuseräosaaminen auttaa henkilöstöä näkemään sen, mikä ihmiseksi kasvamisessa on oleellista ja mitkä kasvatukselliset tavoitteet, sisällöt ja menetelmät auttavat lasta ihmisenä kasvamisen prosessissa. Kasvatuserässä on aina mukana menneisyys traditioiden kautta, nykyhetki ja tulevaisuus. Henkilöstön kasvatuseräosaaminen sisältää myös kasvatukseen liittyvien käsitysten ja uskomusten tiedostamisen ja arvioinnin. Jotta henkilöstö voi auttaa lasta hankkimaan sellaisia valmiuksia, jotka kantavat häntä nykyhetken lisäksi tulevaisuuteen, työntekijä tarvitsee kuvan sekä tavoitellusta että toteutumaan pyrkivästä tulevaisuudesta. Tämä vaatii niiden arvojen pohdintaa, joiden varaan tulevaisuutta rakennetaan. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 31.)

Varhaiskasvatuksen substanssiosaaminen jaoteltiin pedagogiseen-, kasvatuserä- sekä hoiva- ja huolenpito-osaamiseen.

#### 1) Pedagoginen osaaminen

##### A. Pedagogisen osaamisen perusteet

Pedagoginen osaaminen -osiossa selvitetään kuudella osaamisväittämällä työntekijän pedagogisten menetelmien tuntemusta sekä kykyä valita kulloiseenkin tilanteeseen parhaiten sopiva, lapsen kasvua ja kehitystä tukeva, kasvatuksellinen menetelmä. Tässä osiossa korostuu myös

kyky jakaa omaa osaamista, kyky perustella pedagogisesti omia valintoja sekä hyödyntää muilta saatua tietoa omassa työssä ja työyhteisössä.

## B. Kasvun ja oppimisen tukeminen

Kasvun ja oppimisen tukeminen -osiossa selvitetään kolmen osaamisväittämän avulla työntekijän asennetta ja kykyä kannustaa ja tukea lapsen itsetunnon kehittymistä. Lisäksi pyritään selvittämään työntekijän kykyä havaita erityistä tukea tarvitsevat lapset sekä kykyä hyödyntää erityispedagogisia menetelmiä kasvua ja kehitystä edistävällä tavalla myös osana työyhteisöä.

## C. Oppimis- ja kasvu ympäristö

Oppimis- ja kasvu ympäristö osiossa selvitetään työntekijän kykyä tunnistaa lapsen oppimis- ja kasvu ympäristö kokonaisuutena, osallisuutta ja kykyä arvioida ja kehittää oppimisympäristöä lapsen tarpeita vastaavaksi ja toimintaan innostavaksi. Lisäksi selvitetään työntekijän kykyä jaotella oppimisympäristö osakokonaisuuksiin ja hahmottaa sen kautta kehittämistarpeita. Toisella osaamisväittämällä pyritään selvittämään, kuinka ennakkoluulottomasti työntekijä pystyy hyödyntämään ja uusia ja innostavia menetelmiä oppimisympäristön kehittämisessä. Kolmas osaamisväittäjä pyrkii selvittämään työntekijän kykyä tiedostaa struktuurin, hyvän vuorovaikutuksen ja ryhmätoiminnan pedagogista merkitystä oppimis- ja kasvu ympäristöön vaikuttavana tekijänä.

### 2) Kasvatusosaaminen

Kasvatusosaamista kartoittavassa osiossa selvitetään laaja-alaisesti ja monipuolisesti työntekijän varhaiskasvatustaitoja sekä muun toiminnan merkityksen ymmärtämistä onnistuneessa kasvatustyössä. Väittämien avulla arvioidaan myös, miten työntekijän asenne ja menetelmäosaaminen näkyy kasvatusta ja oppimistapahtumissa. Osaamisväittämällä selvitetään työntekijän sitoutuneisuutta, sensitiivisyyttä sekä kykyä huomioida lapsen ikätaso kasvatusta ja oppimistilanteissa. Lisäksi pyritään selvittämään työntekijän kykyä tunnistaa lapsen yksilölliset tunteet, kykyä kunnioittaa lasta sekä tunnistaa ja tukea lapsen vahvuuksia. Osaamisväittämien avulla pyritään myös selvittämään työntekijän ryhmänhallintataitoja sekä kykyä tukea vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuutta osana kasvatusosaamista.

### 3) Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen

Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osiossa pyritään kartoittamaan, miten työntekijä kykenee huolehtimaan ja edistämään lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista

ta huolehtiminen edellyttää lapsen kohtaamista yksilönä, kykyä suhtautua empaattisesti hänen tunnetiloihinsa sekä kykyä tukea lapsen itsetunnon kehittymistä ja itsensä hyväksymistä. Työntekijän tulee omassa toiminnassaan hyödyntää perushoitotilanteet pedagogisesti sekä omalla toiminnallaan osallistua kiusaamisen estämiseen.

### 5.1.3 Erityisosaaminen

Erityisosaaminen jaoteltiin osaamiskartoituksessa opetussuunnitelmaosaamiseen, lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemukseen, sosiaalipedagogiseen osaamiseen sekä lasten terveyden edistämiseen, sairauksien sekä lääkehoitoon liittyvään osaamiseen. Erityisosaamisella tarkoitetaan tässä osaamiskartoituksessa osaamista, joka perustuu koulutustaustaan, työkokemukseen tai esimerkiksi johonkin osa-alueeseen kohdistuvaan kiinnostukseen ja sen avulla hankittuun tietoon.

#### 1) Opetussuunnitelmaosaaminen

Opetussuunnitelma-osiossa selvitetään osaamisväittämien avulla työntekijän aktiivisuutta omien henkilökohtaisten tavoitteiden asettamiseen sekä opetussuunnitelmasisältöjen rakentamiseen. Lisäksi pyritään selvittämään työntekijän kykyä tuntea opetussuunnitelmien sisällöt ja omat tavoitteensa. Tärkeä on myös tunnistaa, miten oma käytännön toiminta kytkeytyy näiden tavoitteiden saavuttamiseen.

#### 2) Lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus

Lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus -osiossa selvitetään, miten hyvin työntekijä tuntee lapsen kasvu- kehitys ja oppimisprosessin ja miten hyvin hän pystyy rakentamaan kehitystä edistäviä opetuskäytäntöjä ja -menetelmiä. Lisäksi osaamisväittämien avulla selvitetään työntekijän valmiuksia valita opetusmenetelmiä ja sisältöjä, jotka ovat ikätasoisesti kytkettävissä lasten arkeen ja kokemusympäristöön. Tavoitteena on, että työntekijä osaa valita lasta kiinnostavia ja innostavia sekä lapsen yksilöllisiä tarpeita tukevia menetelmiä.

#### 3) Sosiaalipedagoginen osaaminen

Sosiaalipedagoginen osaaminen -osiossa selvitetään, miten työntekijän asenne ja oma toiminta tukee hyvän ilmapiirin ja osallisuuden muodostumista. Lisäksi kartoitetaan, miten työntekijä ohjaa lapsia kestävästä kehitystä tukevaan toimintaan. Tärkeää on tunnistaa, ettei kestävästä kehitystä tukeva toiminta rajaudu ainoastaan opetustilanteisiin, vaan sen tulee näkyä esimerkiksi myös työntekijän omassa toiminnassa.

#### 4) Lapsen terveyden edistäminen, sairauksien ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen

Lapsen terveyden edistäminen, sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen -osiossa pyritään selvittämään, miten hyvin työntekijä tunnistaa yleisimmät tartuntataudit ja osaa huomioida hygienian merkityksen tartuntatautien ehkäisyssä. Lisäksi selvitetään, onko työntekijä koulutettu lääkkeiden antoon ja pistoshoitoon.

#### 5.1.4 Tilanneosaaminen

Tilannesidonnaiseen osaamiseen luokiteltiin tässä osaamiskartoituksessa Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -selvityksen mukaisesti monikulttuurisuusosaaminen ja työkokemuksemme mukaan käytännön työssä vaadittavat ensiaputaidot sekä turvallisuuteen liittyvien ohjeistusten hallinta. Monikulttuurisuudesta pyritään selvittämään, miten työntekijä omassa toiminnassaan ja käyttämässään menetelmissä huomioi eri kulttuureista tulevat lapset ja perheet yksilöinä. Lisäksi yhdellä osaamisväittämällä selvitetään, ovatko työntekijän ensiapuvalmiudet riittävät ja ajantasaiset. Tärkeänä osaamisalueena selvitetään, miten työntekijä tuntee turvallisuustilanteisiin liittyvän ohjeistuksen ja kartoitetaan, millaiset valmiudet hänellä on toimia näissä tilanteissa.

Osaamiskartoituksen täyttämisen jälkeen havaitut kehittämiskohteet tulee käydä läpi ja asettaa kolmesta viiteen keskeistä kehittämisaluetta tärkeysjärjestykseen. Näille kirjattaville kehittämisalueille on osaamiskartoituksen lopuksi varattu oma osio.

#### 5.2 Osaamiskartoituksen arviointiasteikko

Osaamiskartoituksen arviointiasteikon muodostaminen pohjautui teorian tietoon. Teorian tietoa arvioitiin kriittisesti ja hyödynnettiin laadittavan osaamiskartoituksen arviointiasteikon muodostamisessa. Tavoitteena oli luoda sekä osaamiskartoituksen väittämiin että käytännön työhön sopiva asteikko. Tarkoituksena oli myös helpottaa ja yhdenmukaistaa osaamisen arviointia. Tässä osaamiskartoituksessa käytettävä arviointiasteikko mukailee Jyväskylän kaupungin osaamiskartoituksen arviointiasteikkoa (Ruotsalainen 2008).

Arviointiasteikko muodostettiin viisitasoiseksi. Tasoilla kuvataan osaamisen vähittäistä, mutta selkeää lisääntymistä siirryttäessä matalammalta tasolta korkeammalle. Tasot määriteltiin numeerisesti tasoiksi 0-4. Jokainen taso kuvattiin sanallisesti ja sisällöllisesti laajemmalla tasomääritelmällä. Määritelmäauseet pyrittiin muodostamaan työssä vaadittavaa osaamista kuvaaviksi ja konkreettisiksi. Määritelmillä autetaan arviointia tekeviä hahmottamaan, millaista osaaminen kullakin tasolla on. Kuvauksissa vältettiin arvolatautuneita ja kielteisessä muodossa olevia ilmaisuja esimerkiksi ”ei suju”, ”ei hallitse”. Osaamistasot ja niiden kuvauk-

set toimivat osaamisen arviointikriteereinä. Arviointitasokuvassa 9 esitellään tasomääritelmät.

ARVO/TASO	TASOMÄÄRITELMÄ
<b>0 = ei kuulu työtehtäviini</b>	Työtehtäväni ei edellytä tehtävän/asian hallintaa tai osaamista.
<b>1 = vaatii kehittymistä</b>	Osaamisalueen / -väitteen mukainen tehtävistä suoriutumiseni, tavoitteiden tunnistaminen ja niiden mukaisesti toimiminen sekä vastuunottaminen vaativat vielä kehittymistä. Osaamisessani, tiedoissani ja taidoissani ilmenee vielä puutteita ja tarvitsen harjaantumista.
<b>2 = perusosaaminen</b>	Suoriudun pääosin moitteettomasti osaamisalueen / -väitteen mukaisista tehtävistä, tavoitteiden tunnistamisesta ja toimin niiden mukaan. Kehitän työtäni ja osaamistani jossain määrin. Toimin ammattimaisesti ja selviydyn tehtävien edellyttämistä vastuusta. Työsuoritukseni on oman työtehtäväni tavoitteiden mukainen.
<b>3 = hyvä</b>	Osaamiseni osaamisalueen / -väitteen mukaisissa tehtävissä on hyvää. Työskentelen suunnitelmallisesti kohti sovittuja/asetettuja tavoitteita. Olen aloitteellinen oman työni kehittämisessä. Toimin vastuullisesti ja ammatillisuuteni on hyvää. Toimintani tukee myös koko työyhteisön tavoitteita.
<b>4 = erinomainen</b>	Osaamiseni ja työskentelyni osaamisalueen / -väitteen mukaisissa tehtävissä ja tavoitteissa on erinomaista. Suoriudun tehtävistäni säännönmukaisesti yli tavoitteiden. Pystyn ohjaamaan ja kouluttamaan tarvittaessa muita työyhteisössämme ja/tai organisaatiossamme. Vahva kehittämisotteeni näkyy työyhteisössäni. Ammatillisuuteni on korkea. Asiantuntijataso.

Kuva 9: Osaamiskartoituksen arviointiasteikko

Asteikon alin taso on nollataso. Nolлатaso on mukana asteikossa, koska osaamiskartoitus on laadittu sekä lastenhoitajien että lastentarhanopettajien osaamisen arviointiin. Nolлатasolle voidaan määritellä kartoituksen osaamisalueet tai väittämät, jotka eivät kuulu työntekijän työtehtävään. Näin ollen arviointia suorittava lastenhoitaja tai lastentarhanopettaja pystyy jättämään osan väittämistä omien osaamisvaatimustensa ulkopuolelle omaan ammattinimikkeeseen perustuen.

Tasolla yksi oleva osaaminen vaatii työntekijältä vielä kehittymistä. Työntekijän arvioidessa osaamisensa tälle tasolle hänellä on jo olemassa olevaa tai orastavaa osaamista, mutta osaamisessa, tiedoissa ja taidoissa ilmenee vielä puutteita, jotka vaativat harjaantumista. Näitä puutteita voi olla tehtävissä suoriutumisessa, tavoitteiden tunnistamisessa ja tavoitteiden mukaisessa toiminnassa.

Tason kaksi osaaminen määritellään työtehtävistä suoriutumisen perustasoksi. Tasolla kaksi oleva työntekijä tunnistaa tavoitteet ja toimii niiden mukaisesti. Tasolla kaksi olevan työntekijän toiminnassa näkyy jossain määrin myös työn ja osaamisen kehittäminen. Perusosaamisen omaava työntekijä toimii ammattimaisesti ja selviytyy työssä olevasta vastuusta.

Tasolla kolme voidaan arvioida olevan työntekijän, joka työskentelee suunnitelmallisesti kohti sovittuja tavoitteita, on aloitteellinen työn kehittämisessä, toimii vastuullisesti ja omaa erit-

täin hyvän ammatillisuuden. Tällä tasolla olevan työntekijän toiminta ja osaaminen tukee myös koko työyhteisön tavoitteita. Tämän tason osaaminen määritellään sanalla ”hyvä”.

Asteikon korkein taso on taso neljä, jossa ammatillisuus määritellään erittäin korkeaksi ja osaaminen asiantuntijatasoksi. Osaamista ja tasoa kuvataan sanalla ”erinomainen”. Tällä osaamisen tasolla olevalla työntekijä voisi jakaa omaa tietoa ja taitoa työyhteisölle tai laajemmin organisaatiossa.

Osaamisväittämille tai ammattinimikkeille emme määritelleet tavoitetasoja. Lähtökohtana on ajatus, että kaikkien ei tarvitse osata kaikkia asioita samantasoisesti. Kukin työyhteisö, organisaatio tai työntekijä voi halutessaan määritellä omat tavoitteensa ajankohdan, tilanteen ja tarpeen mukaisesti.

Sen sijaan työntekijän ja esimiehen tulee määritellä työntekijän osaamisen arvioinnin yhteydessä työntekijän henkilökohtainen tavoitetaso joko osaamisväittämä- tai osaamisaluekohtaisesti. Ne väittämät tai osaamisalueet, joille työntekijäkohtainen tavoitetaso määritellään, voidaan kirjata lomakkeen lopussa olevaan kehittämisalueiden kirjaamiseen varattuun tilaan. Taulukkoon kirjataan ammattitaidon kehittämistavoitteet, joiden saavuttamiseksi tehdään seuraavaan kartoitukseen mennessä tavoitteellista työtä esimerkiksi erilaisin koulutuksin. Luodussa lomakkeessa on tilaa viidelle kehittämistavoitteelle, mutta osaamiskartoitus antaa mahdollisuuden tavoitteiden määrän rajaamiseen arvioijien harkinnan mukaan.

## 6 Osaamiskartoituksen kokeilu

Osaamiskartoitusta kokeiltiin käytännön työympäristössä. Kokeilun tavoitteena oli saada tietoa osaamiskartoituksen vastaavuudesta nykyisiin ja tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin sekä välineen soveltuvuudesta osaamisen arviointiin. Kokeilusta saatua palautetta tarvittiin välineen kehittämistarpeiden havaitsemiseksi ja toimivuuden lisäämiseksi.

Kokeilun mahdollisuutta tiedusteltiin Vantaan kaupungin varhaiskasvatuksen Myyrmäen tulosalueen varhaiskasvatuspäällikkö Teea Markkulalta. Hänen kehittämistutkimukseen kohdistuneen kiinnostuksen ja positiivisen suhtautumisen ansiosta haettiin Vantaan kaupungilta tutkimuslupaa (liite 1) elokuussa 2014.

### 6.1 Kokeilun toteutus

Myyrmäen tulosalueella on 18 varhaiskasvatuksen toimintayksikköä ja yhteensä 18 päiväkodinjohtajaa. Koekäyttöön osallistuvan alueen yhden toimintayksikön päiväkodinjohtaja aloitti virassaan juuri osaamiskartoituksen kokeilun aikaan. Tämä varhaiskasvatuksen toimintayksik-

kö rajattiin kokeilun ulkopuolelle. Päiväkodinjohtajat ohjeistettiin jakamaan osaamiskartoitus sekä sen käyttöön liittyvä ohje yhdelle toimintayksikön lastenhoitajalle ja yhdelle lastentarhanopettajalle. Näin ollen osaamiskartoituskokeiluun kutsuttiin 17 varhaiskasvatuksen toimintayksikköä eli 17 päiväkodinjohtajaa, 17 lastenhoitajaa ja 17 lastentarhanopettajaa.

Osaamiskartoitus, sen tavoitteet ja perusteet sekä käyttöprosessi ja -ohjeet esiteltiin Vantaan kaupungin varhaiskasvatuksen Myyrmäen tulosalueen päiväkodinjohtajille laajennetun johtoryhmän kokouksessa elokuussa 2014. Tilaisuudessa esitetty PowerPoint -esitys (liite 2), osaamiskartoituksen saatekirje (liite 3) ja osaamiskartoituslomake (liite 4) tallennettiin päiväkodinjohtajien käyttämään Vantaan kaupungin omassa verkossa olevalle suojatulle verkkolevyasemalle. Samassa tilaisuudessa päiväkodinjohtajat saivat tietoonsa alustavat välineen arviointia koskevat kysymykset, joihin kokeilijoilta odotettiin vastauksia. Saatekirjeessä kerrottiin osaamiskartoitukseen liittyvät taustatiedot sekä ohjeet kokeilun suorittamiseksi.

Osaamiskartoituksen arviointiin laadittiin sähköinen e-lomake -kysely. Kyselyn suunnittelu ja lomakkeen kysymysten muotoilu perustui kehittämistyön tavoitteisiin. Kysymykset muotoiltiin sillä ennako-oletuksella, että vastauksilla saadaan tietoa laaditun osaamiskartoituksen vastaavuudesta varhaiskasvatuksessa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisen arviointiin. Kysymyksillä pyrittiin saamaan käsitys osaamiskartoituksen käytettävyydestä, muutostarpeista ja siitä, miten kuhunkin ydinosaamisalueeseen kuuluvat osaamisalueet ja -väittämät vastaavat päiväkodissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työssä vaadittavaa osaamista. Kyselyssä pyydettiin kokonaisarviota osaamisen arviointiasteikon toimivuudesta, osaamisen arviointiin kuluneesta ajasta, lomakkeen käytettävyydestä kokonaisuutena, mahdollisista kartoituksen käytettävyyden haasteista sekä hyödyistä. Kysymysten vaatima laaja vastaustila tiedostettiin ja huomioitiin lomakkeen laidinnassa. Lomakkeen pituuteen ja ulkoasun selkeyteen kiinnitettiin huomioita e-lomake -ohjelman asetusten sallimissa rajoissa.

Osaamiskartoituksen arviointikyselyn kysymykset muotoutuivat seuraaviksi:

1. Kertokaa, miten kaikille yhteiseen osaamiseen kuuluvat osaamisväittämät mielestänne vastaavat päiväkodissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien nykyisiä ja tulevaisuuden osaamisvaatimuksia.
2. Mitä kaikille yhteisen osaamisen väittämistä poistaisitte tai lisäisitte?
3. Kertokaa, miten varhaiskasvatuksen substanssiosaamiseen kuuluvat osaamisväittämät mielestänne vastaavat päiväkodissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien nykyisiä ja tulevaisuuden osaamisvaatimuksia.
4. Mitä varhaiskasvatuksen substanssiosaamisen väittämistä poistaisitte tai lisäisitte?

5. Kuvailkaa, miten erityisosaamiseen kuuluvat osaamisväittämät mielestänne vastaavat päiväkodissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien nykyisiä ja tulevaisuuden osaamisvaatimuksia.

6. Mitä erityisosaamisen väittämistä poistaisitte tai lisääisitte?

7. Kuvailkaa, miten tilannesidonnaiseen osaamiseen kuuluvat osaamisväittämät mielestänne vastaavat päiväkodissa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien nykyisiä ja tulevaisuuden osaamisvaatimuksia. Mitä lisääisitte tai poistaisitte?

8. Kertokaa kokonaisarvio lomakkeesta (esim. osaamisen arviointiasteikko, osaamisen arviointiin kulunut aika, lomakkeen käytettävyys kokonaisuutena, kohtaamanne haasteet, kartoituksesta saatavat hyödyt, ym.).

Kukin kokeiluun osallistunut varhaiskasvatuksen toimintayksikkö sai vastattavakseen yhden yhteisen sähköisen kyselyn, ja linkki sähköiseen kyselyyn lähetettiin päiväkodinjohtajan sähköpostiosoitteeseen. Kustakin linkistä vastaukset pystyi lähettämään vain kerran. Vastaaminen oli mahdollista välillä keskeyttää ja tallentaa keskeneräisenä sekä palata kyselyyn myöhemmin. Päiväkodinjohtajat ohjeistettiin kirjaamaan kyselyyn kaikkien välineen kokeiluun osallistuneiden mielipiteet. Kyselyyn vastaamiseen oli varattu aikaa kaksi viikkoa.

Vastausohjeen väärinymmärryksen vuoksi kolme päiväkodinjohtajaa pyysi ja sai vastausajan aikana yksikköönsä uuden kirjautumistunnuksen ja salasanan. Kyseisissä yksiköissä alkuperäiset tunnukset ja salasanat eivät ilmeisesti sisältäneet kaikkien osaamiskartoitusta kokeilleiden ja vastaamaan halunneiden mielipiteitä. Lisäksi kolme päiväkodinjohtajaa pyysi vastaamiseen lisää aikaa. Sähköisen kyselylinkin, kirjautumistunnuksen ja salasanan saaneesta 17 päiväkodinjohtajasta 13 tallensi vastauksensa. Vastauksia tallentui kuitenkin yhteensä 15 kappaletta. Näin ollen kahdesta varhaiskasvatuksen toimintayksiköstä vastaus arviointikyselyyn tallennettiin kaksi kertaa eli sekä alkuperäistä että myöhemmin pyynnöstä lähetettyä tunnusta ja salasanaa käyttäen.

Vastaukset tallentuivat internetiin laaditulle elektroniselle vastauslomakkeelle anonymisti. Tämän vuoksi e-lomakkeella saatuja yksittäisiä vastauksia ei pystytty kohdentamaan tiettyyn vastaajaan. Kartoitusta käyttäneiden lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien henkilöllisyydet tai arviot omasta osaamisestaan eivät tulleet tätä kehittämistutkimusta tekevien tietoon. Näin ollen kyseisiltä koekäyttäjiltä saatuja osaamiskartoituksen käytettävyyden arviointeja voidaan pitää luotettavina ja totuudenmukaisina. E-lomakkeen käyttö mahdollisti palautteen kokoamisen kysymyksittäin, jonka jälkeen aineistoa oli helppo siirtyä analysoimaan.

Saatu palaute päätettiin analysoida kahdella erillisellä menetelmällä, jotka olivat sisällönanalyysi sekä SWOT-analyysi. Kahden erillisen analyysimenetelmän käyttö nähtiin tarpeelliseksi, jotta pystyttiin tarkastelemaan työkalun toimivuutta eri näkökulmista kokonaisuutena ja pie-



nemmissä osissa. Sisällönanalyysillä pystyttiin tarkastelemaan riittävän yksityiskohtaisesti mallin sisältöön ja yksittäisiin väittämiin liittyviä muutosehdotuksia. SWOT-analyysi puolestaan koettiin tehokkaaksi menetelmäksi työkalun kokonaiskäytettävyyden arvioinnissa ja kehittämässä. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan sisällönanalyysillä ja SWOT-analyysin avulla saadut tulokset, joiden pohjalta työkalua pyritään kehittämään entistä toimivammaksi ja käyttökelpoisemmaksi.

## 6.2 Sisällönanalyysi

Osaamiskartoitusta koskevaan arviointikyselyyn tallentuneet 15 vastausta siirrettiin e-lomake-ohjelmasta tekstimuotoiseen XML-ohjelmaan. Tällöin vastauksia pystyi lukemaan sekä kysymys- että vastaajakohtaisesti kuitenkin siten, ettei vastaaja ollut tunnistettavissa. Analysoinnin avulla pyrittiin saamaan selville kokeilijoiden mielipiteet ja ajatukset osaamiskartoituksen vastaavuudesta lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työssä vaadittavaan osaamiseen sekä osaamiskartoituksen käytettävyydestä. Aineisto luettiin läpi useamman kerran vastausten sisällön ymmärtämiseksi, kokonaiskuvan muodostamiseksi sekä sisällöllisten yhtäläisyyksien ja erojen havaitsemiseksi. Aineisto luokiteltiin sisällöstä esiin tulleisiin teemoihin, jotka pohjautuvat kyselyn tavoitteisiin ja ennako-odotuksiin. Tässä vaiheessa teemoja muodostui seitsemän: vastaavuus osaamisvaatimuksiin, väittäminen kattavuus ja sisältö, käytetty kieli ja sen ymmärrettävyys, muutosehdotukset, kartoituksen ajallinen käyttö, kartoituksesta saatavat hyödyt ja arviointiasteikko. Aineiston ensimmäisen ryhmittelyn jälkeen tarkasteltiin muodostettujen teemojen merkitystä tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Tämän tarkastelun avulla seitsemän alkuperäistä teemaa tiivistyi kahdeksi tarkemmin analysoitavaksi aihealueeksi. Aihealueet ovat vastaavuus osaamisvaatimuksiin sekä kartoituksen käytettävyys. Molemmat aihealueet sisältävät myös vastausaineistosta esiin tulleet kehittämisehdotukset.

### 6.2.1 Vastaavuus osaamisvaatimuksiin

Osaamisväittämien vastaavuus lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työssä vaadittavaan osaamiseen oli merkittävä ja olennainen tavoite osaamiskartoituksen laadinnassa. Arviointivastauksissa osaamiskartoituksen vastaavuutta työssä vaadittavaan osaamiseen oli mietitty sekä väittäminen laadullisuuden, sisällöllisyyden että ajankohtaisuuden näkökulmasta. Saatujen vastusten perusteella osaamisväittämien arvioitiin olevan monipuolisia sekä kattavan ja vastaavan hyvin lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työssä vaadittavaa osaamista. Väittämien kuvattiin olevan myös ajan tasalla nykyisiin vaatimuksiin suhteutettuna, mutta niiden uskottiin vastaavan hyvin myös tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. Väittämien koettiin olevan myös käytännönläheisiä, ”osuvia” ja ”relevantteja”.

”Osaamisväittämät ovat monipuolisia ja kaiken kattavia, vastaavat nykyisiä osaamisvaatimuksia.”

Lisäksi useissa vastauksissa mainittiin, etteivät vastaajat näe mitään tarvetta osaamisväittämien poistoille tai lisäyksille:

”En poistaisi mitään väittämää, mutta en osaa myöskään ehdottaa mitään lisää.”

Vastauksista oli erotettavissa myös arviointeja siitä, miten osaamisväittämien sisältöjä oli mietitty. Vastaajien mielestä väittämiä oli pohdittu tarkasti ja syvällisesti sekä ”perinpohjaisesti” että ”perusteellisesti”.

Osaamiskartoituksen sisältö saattoi olla vaikuttamassa varhaiskasvatuksessa vaadittavan osaamisen laaja-alaisuuden konkretisoitumiseen. Jokapäiväisessä työssä asia ei välttämättä tule huomioiduksi, mutta osaamisarviointi auttoi näkemään ammatillisille asetetut vaatimukset:

”Arviointia tehdessä huomaa, miten laaja-alainen osaaminen vaaditaan ammatti-ihmiseltä.”

Osaamiskartoituksen laajuudesta huolimatta vastausten joukossa oli myös osaamisvaatimukseen liittyviä toiveita. Yhdessä vastauksessa arvioitiin oman jaksamisen olevan työpaineen alla kyseenalaista ja mainittiin sen puuttuvan kartoituksesta. Vastaja ei kuitenkaan mainitse tarkemmin, mistä näkökulmasta toivoisi työssä jaksamiseen liittyvää osaamista arvioitavan. Työssä jaksamiseen katsotaan vaikuttavan laaja-alaisesti useat eri seikat, muun muassa paineensietokyky, työtehtävien laajuus ja sisältö suhteessa henkilökohtaiseen osaamiseen, ajanhallinta, työn organisointikyky, fyysisen kunnon ylläpitäminen ja terveellisten elämäntapojen merkitys.

Tilannesidonnaisen osaamisen ulottuvuuteen toivottiin lisättävän väittämät kolmesta erilaisesta osaamisvaatimuksesta. Nämä liittyivät mielenterveysongelmaisen perheen, vanhemmuuden haasteita omaan perheeseen ja sota-alueilta tulevien lasten kohtaamiseen. Nämä toiveet kuvastavat hyvin kuinka varhaiskasvatuksessa työskentelevät ammatilliset kohtaavat työssään koko yhteiskunnan lasten ja perheiden kirjon ja kuinka moninaisia osaamisvaatimuksia heiltä vaaditaan pedagogiikan perusteiden ja kasvatustieteiden lisäksi. Esiin tulleiden toiveiden mukainen osaaminen on kuitenkin hyvin tilannesidonnaista ja siksi niiden paikka tilannesidonnaisen osaamisen ulottuvuudessa on perusteltua.

”Tilanneosaamisessa voisi tuoda esille myös henkilöstön taitoa kohdata esim. mielenterveysongelmaisia perheitä tai perheitä, joilla on haastetta vanhemmuudessa.”

”Esim. sota-alueilta tulevien lasten kohtaaminen. Oireiden tunnistaminen, kohtaaminen, ohjaaminen oikeiden tukitoimien piiriin.”

Osaamiskartoituslomakkeessa ei ollut eroteltu lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisväittämiä toisistaan, vaan kumpikin ammattiryhmä käytti samaa lomaketta. Vastaajat olivat kuitenkin lukeneet tarkkaan kartoituksen mukana annetun ohjeistuksen ja kiinnittäneet huomiota ohjeistuksessa olleeseen Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -selvitystä mukailevaan taulukkoon. Taulukossa lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisvaatimukset eroavat joiltain osin toisistaan. Saatteessa olevan taulukon (liite 3) sisältöä ja osaamiskartoituslomaketta oli osattu yhdistää taitavasti. Tähän taulukkoon pohjautuen muutama vastaaja kaipasi lastenhoitajien osaamisvaatimuksiksi sekä opetussuunnitelmaosaamista että pedagogista osaamista. Näitä perusteltiin muun muassa tämän hetkellä lastentarhaopettajien rekrytointivaikeudella ja lastenhoitajien osallisuudella Vantaalla juuri toteutettuun toimintayksikkökohtaisten opetussuunnitelmien laadintaan. Lastentarhanopettajille puolestaan kaivattiin terveydenhoitoon ja tartuntatauteihin liittyvää osaamista. Samanaikaisesti oli kuitenkin tehty hyvä huomio lomakkeen mahdollistavan niihin vastaamisen huolimatta ohjeistuksen taulukossa olleista ammattinimikekohtaisista erittelyistä:

”Pedagoginen ja opetussuunnitelmaosaaminen koetaan myös lh:n osaamiseksi, mutta siihenhän pystyi vastaamaan, vaikka ei saatteessa olleessa taulukossa lh:lle kuulunutkaan.”

Tältä osin vastaamisohjeistusta tulisi tarkentaa, ettei vääriä olettamuksia pääse syntymään.

Edellä mainitut toiveet kuvastavat vahvasti varhaiskasvatuksessa vallalla olevaa ”kaikki tekee kaikkea” -ajattelua. Ammattinimikekohtaisten tai koulutus pohjaan perustuvia erityistehtävien erittely saattaa olla vähäistä. Samalla toive kuvastaa varhaiskasvatustyön vahvaa yhteisöllisyyttä ja kaikkien työyhteisön jäsenten näkemysten ja kokemusten arvostusta sekä vaikeutta rajata selkeästi ammattinimikekohtaiset tehtävät. Kuitenkin esimerkiksi pistoshoitoa vaativien lasten lääkeannostelut suorittavat vain pistoskoulutuksen saaneet työntekijät. Lastentarhanopettajien pätevyyden omaavien kasvatustyön vastuu korostuu lapsiryhmien ja koko yksikön pedagogisten sisältöjen linjauksissa.

Monikulttuurisuusosaamisen sijainti herätti pohdintaa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa monikulttuurisuus on sijoitettu tilanneosaamisen yhteyteen. Koko maata ajatellen sen voisi

ajatella kuuluvan tilanneosaamiseen, mutta Vantaalla monikulttuuristen perheiden kohtaaminen ja monikulttuurinen varhaiskasvatus on jokapäiväistä kasvatustyötä lähes kaikilla varhaiskasvatuksen työntekijöillä. Todennäköisesti tästä syystä sen paikaksi ehdotettiin sekä pedagogisen osaamisen että kasvatusosaamisen aluetta.

### 6.2.2 Kartoituksen käytettävyys

Sisällönanalysoinnissa osaamiskartoituksen käytettävyyteen teemoitettiin kuuluvaksi arviointivastauksissa olevat maininnat väittäminen ja käytetyn kielen ymmärrettävyydestä, väittäminen sisällöllisestä laajuudesta, osaamiskartoitukseen tekoon kuluneesta ajasta, arviointias- teikon soveltuvuudesta sekä ajatukset kartoituksen yleisestä käytettävyydestä.

Varhaiskasvatusalan laaja ja pitkäaikainen tuntemus sekä lähdeaineisto loivat haasteen osaamiskartoituksen sisällön hallinnalle ja näin sen käytettävyydelle. Ammattitaitomme ja tietämyksemme pohjalta muodostui halu sisällyttää kartoitukseen mahdollisimman kattavasti kaikki varhaiskasvatustyössä vaadittava osaaminen. Tämä saattoi tuottaa laajoja ja kielellisesti vaikeasti ymmärrettäviä osaamisväittämiä. Yhtenä tavoitteena oli osaamiskartoituksen sisällöllisyyden lisäksi pitää kartoitus pituudeltaan kohtuullisena ja käyttökelpoisena.

Vaikka osaamiskartoituksen laadinnan yhteydessä pyrittiin olemaan kriittisiä ja suoritettiin sisällöllistä karsintaa ja tiukkaa rajausta, osa vastaajista koki, että väittämiä on liian paljon ja muutamat väittämät ovat liian laaja-alaisia. Ratkaisuehdotuksena väittäminen laaja-alaisuuteen ehdotettiin väittämien ”pilkkomista”. Konkreettinen ehdotus pilkkomisesta koski esimerkiksi tilannesidonnaiseen osaamiseen laadittua turvallisuusosaamisen väittämää. Sen koettiin sisältävän paljon erilaista osaamista ja se toivottiin pilkottavan useammaksi erilliseksi osaamisväittäväksi.

Kysymysten laaja-alaisuuden kerrottiin vaikeuttavan myös osaamisen numeerista arviointia, koska väittämän sisältämä moninainen osaaminen saattoi toteutua vain osittain. Väittäminen laaja-alaisuus saattoi vaikeuttaa myös kartoitusta kokeilleiden itsereflektiivisyyttä:

”Kysymykset olivat hyvin laajoja ja vaikeita käsitellä omalta kohdalta.”

Käsityksemme mukaan edellä esitetty havainto väittäminen laajuudesta on perusteltu ja edellyttää väittämärakenteiden uudelleen tarkastelua ja harkintaa. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi jakamalla näitä useita asiakokonaisuuksia sisältäviä laajoja väittämiä erillisiksi väittäviksi arvioinnin selkeyttämiseksi.

Samanaikaisesti osaamiskartoituksen koettiin sisältävän liikaa ”kysymyksiä” ja toivottiin osaamisväittämien tiivistämistä. Tiivistämisellä olisi väistämättä vaikutusta osaamisväittämien kattavuuteen ja väittämien vastaavuuteen työssä vaadittavaan osaamiseen. Vaikutusta olisi myös edellä kuvattuun väittäminen pilkkomistoiveeseen. Vastaaajilta saatiin myös selkeitä ehdotuksia joidenkin väittämien poistamiseen, yhdistämiseen ja muotoilemiseen. Huomasimme saman asian ja pyrimme poistamaan päällekkäiset väittämät. Näin ollen työvälineen käyttö helpottuu ja yksinkertaistuu.

Osaamisväittämiä toivottiin eräiden vastaajien mielestä myös ”yksinkertaistettavan”. Tämä saattaa kuvata vaikeutta ymmärtää väittämien sisältöä ja merkitystä. Väittämien yksinkertaistamistoiveen yhteydessä yhtenä teemana tuli esiin osaamiskartoituksessa käytetty kieli ja sanavalinnat. Joissain vastauksissa oli pohdittu yksittäisten käsitteiden tai sanojen merkitystä. Näitä käsitteitä olivat muun muassa ”palvelurakenne” ja ”substanssi”, kuten myös sanat ”merkityksellinen”, ”aktiivinen”, ”hedelmällisesti” ja ”tulkintaan”. Sanojen merkitys yksittäisinä käsitteinä, mutta myös niiden merkitys lauseyhteydessä synnytti pohdintaa ja ymmärrysvaikeutta. Kysymysten asettelua kommentoitiin vaikeaksi, tekstiä vaikeasti luettavaksi ja vastauksissa toivottiin selkeämmän ja helpommin ymmärrettävän kielen käyttöä. Joissain vastauksissa lauseiden koettiin olevan ”tieteellisiä” ja ”kapulakieltä”.

”Kysymykset koettiin sekavina ja niissä oli liikaa kapulakieltä”.

Samanaikaisesti kieliasu koettiin kuitenkin käytännön läheiseksi:

”Ei liikaa paperikieltä.”

Toisaalta vastauksissa oli myös kaksi mainintaa, jotka voidaan analysoida eri työtehtävien ja työkokemuksen laajuuden tai pituuden mukanaan tuomana kykynä ymmärtää ammatillisempaa kieltä:

”Väittämät ovat esimiehen näkökulmasta hyviä.”

”Osaamisväittämät ovat vaativia erityisesti vastavalmistuneille.”

Vastaukset kielen ymmärrettävyydestä saattavat osittain kuvastaa työntekijöiden erilaisia kykyjä nykyisen ammatillisen kielen hallinnasta. Kuten yleisesti on tiedossa, kieli on ajassa ja kulttuurissa muotoutuva ja kehittyvä. On täysin ymmärrettävää, että ammatillisen koulutuksen suorittamisajankohdalla ja koulutussisällöllä, mahdollisten lisäkoulutusten suorittamisella ja alan tieteellisyyden ja kehityksen seuraamisella on merkittävä vaikutus myös osaamiskartoituksessa käytetyn kielen ymmärtämiselle. Saatujen palautteiden perusteella osaamisväit-

tämien kieliasuun kiinnitetään kartoituksen uudelleen muotoilussa huomiota tavoitteena väittäminen ja käytetyn kielen selkeyttäminen ja yksiselitteisyys. Näin vähennetään mahdollisen väärinymmärryksen mahdollisuutta ja lisätään kartoituksen käytettävyyttä.

Omasta näkökulmastamme on tärkeää, että varhaiskasvatuksessa työskentelevä henkilöstö tuntee varhaiskasvatukseen liittyvät keskeiset käsitteet ja osaa käyttää niitä oikein jokapäiväisissä, muuttuvissa tilanteissa. Sen vuoksi käsitteiden hallinnan arviointi oli perusteltua osana väittämiä.

Osaamiskartoituksen käytettävyyteen nykyajan kiireisessä työssä vaikuttaa olennaisesti kartoituksen täyttöön kuluva aika. Ajankäyttöön vaikuttavat niin osaamiskartoituksen väittäminen sisällöllinen laaja-alaisuus, väittämien määrä kuin niiden kielellinen ymmärrettävyys. Myös vastaajan yksilölliset ominaisuudet ja kyvyt itsereflektointiin vaikuttavat osaltaan oman osaamisen arviointiin kuluvaan aikaan. Ajankäytön kokemuksellisuuteen vaikuttavat työtilanne kokonaisuutena, muun muassa lapsiryhmän haasteellisuus, henkilöstön mahdolliset työstä poissaolot, työpäivän muut työtehtävät ja työnorganisointikyky. Kartoitukseen käytettyä aikaa kuvattiin sekä tarkoilla aikamääreillä että kokemuksellisenä asiana. Tarkat aikamääreet vaihtelivat viidestä minuutista kahteen tuntiin. Yleisimmin aikaa mainittiin kuluneen noin yksi tunti. Kokemukselliseen ajankäyttöön liittyvät muun muassa maininnat ”liian kauan”, ”erittäin aikaa vievä”, ”kohtuullinen”, ”ei vienyt kauaa vastoin olettamustani!”. Ajankäytön kokemuksellisuuteen liittyy myös varhaiskasvatustyön hektisyys ja vaikeus keskittyä työpäivän aikana. Tätä tukee maininta, jossa kerrottiin omaa osaamista arvioidun kotona.

”Töissä oli vaikea keskittyä. Lto ja lh tekivät lomakkeen kotona, vaati keskittymisrauhaa.”

Osaamiskartoituksen kokonaislaajuus ja itsereflektoinnin vaikeus tekee osaamiskartoituksen käytöstä aikaa, keskittymistä ja vaivaa vaativan. Osaamiskartoituksen käytön tueksi työyhteisöt tarvitsevat arvioinnin tekemistä tukevan ilmapiirin ja rakenteet. Jotta aika oman työn arviointiin varhaiskasvatuksen hektisessä arjessa löytyy, täytyy taustalla olla hyvä työnorganisointikyky ja ratkaisukeskeinen ote. Asenne kartoituksen käyttöön tulee olla positiivinen, tavoite selkeä sekä kartoituksesta saatava hyödyn ja merkityksen ymmärtävä. Kartoituksen onnistunut tekeminen vaatii riittävästi aikaa ja rauhallisen ympäristön, jotta vastaajalla on mahdollisuus syventyä väittämiin ja oman osaamisen arviointiin. Tämä kaikki vaatii koko työyhteisön hyväksyntää ja tukea kartoituksen toteutukselle.

Vastaamiseen kuluvan ajan käyttö saattaa liittyä myös vastaukseen, jossa pohditaan yhden päiväkodinjohtajan alaisuudessa olevan suuren henkilöstömäärän osaamisen arvioinnin haastetta. Vastausta analysoitaessa mieleen tuli ajatus saman työnantajan palveluksessa olevien

työntekijöiden oikeudenmukaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta osaamisen arvioinnin ja kehittymisen osalta. Tällä tutkimuksella ei saada selville, millaisilla haasteita johdettavan yksikön koko ylipäättään tuottaa osaamisen arviointiin ja onko yksikön koko merkittävä tekijä osaamisarviointin toteutumisessa.

Osaamisen arviointiasteikkoon liittyviä mainintoja oli muutama. Pääasiassa maininnat liittyivät toiveisiin laajentaa asteikkoa etenkin ”yläpäästä” erottelemalla kiitettävä taso asiantuntijatasosta. Tämä kertoo laaditun arviointiasteikon olleen liian suppea ja työstä löytyvän monen tasoista osaamista.

”Vaikea oikein mistään sanoa että olen asiantuntijatasolla, vaikka osa osaamisesta on varmaan erittäin hyvääkin.”

”Koimme, että kiitettävä osaaminen (4) olisi hyvä erottaa asiantuntijatasosta.”

Olemme vastaajien kanssa samaa mieltä. Arviointiasteikkoa pyritään selkeyttämään työssä olevan osaamisen kuvaamiseksi.

Lomakkeen jatkokehittelyyn saatiin muitakin konkreettisia ideoita. Muutama vastaaja kaipasi kirjoitustilaa muistiinpanoille ja perusteluille, alkuun sisällysluettelo osaamiskartoituksen kokonaisuudesta sekä paikkaa vastaajan nimelle.

Kyseiset toiveet osoittavat kokeilijoiden tarkat havainnot osaamiskartoituksen käyttötilanteiden vaatimista tarpeista. Pelkkien numeeristen arviointien lisäksi kirjoitustila antaa mahdollisuuden arviointiin liittyvien ajatusten kirjaamiselle. Nämä kirjaukset toimivat muistin tukena esimiehen kanssa keskusteltaessa sekä tulevien vuosien kartoitusten teossa. Vastaajan nimi on merkityksellistä etenkin esimiehelle, jolla saattaa olla säilytettävänä useita kymmeniä osaamiskartoituslomakkeita. Esitetyt uudet ideat ja toiveet kartoituksen kehittämiseksi huomioidaan osin kartoituksen uudelleen muotoilussa.

Useat vastaajat kertoivat yleisiä mielipiteitä osaamiskartoituksen käytettävyydestä. Vastaajat kokivat kartoituksen jäsentävän omaa työnkuvaa, olevan erittäin hyvä osaamisen arviointiin ja oman työn tarkasteluun sekä saavansa tietoa omasta kehittymisalueestaan. Osaamiskartoituksen kerrottiin auttavan ja haastavan työntekijää ”reflektamaan itseään ammatillisesti”. Kartoituksen teko koettiin myös palkitsevana, koska se auttoi näkemään, mitä tällä hetkellä osaa hyvin. Arviointikeskustelussa esimiehen ja työntekijän välillä kerrottiin syntyneen hyvää ja rakentavaa keskustelua ja koettiin helpoksi keskustella osaamisesta ja kehittymisalueista lomakkeen avulla. Osaamiskartoitus koettiin mielenkiintoiseksi ja hyödylliseksi tehdä.

Myös kartoituksen käytettävyyttä tulevaisuudessa arvioitiin. Vastaajat mainitsivat käyttävänsä välinettä jatkossakin muun muassa tulos- ja kehityskeskusteluissa, käyttävänsä sitä osissa tai eri vuosina. Lomaketta pidettiin selkeänä, erittäin hyvänä ja ”upeana tuke-materiaalina” sekä hyvänä välineenä johtajille.

### 6.3 SWOT-analyysi

Osaamiskartoituksen kokeilusta saatujen palautteiden analysoinnin tueksi haluttiin löytää analysointimenetelmä, jonka avulla voisi arvioida mallin toimivuutta kokonaisuutena. Sen vuoksi päädyttiin käyttämään SWOT-analyysiä, joka auttaa havaintojen luokittelussa sekä tärkeimpien asioiden löytämisessä. Lisäksi sen avulla havaitaan keskeisiä heikkouksia ja kehittämistarpeita. Menetelmän riskinä on kuitenkin se, että se saattaa nostaa esiin tekijöitä, joilla ei ole merkitystä osaamiskartoituksen kannalta. Tuloksia arvioitaessa tähän on kiinnitetty huomiota ja pyritty pitäytymään ainoastaan osaamiskartoitusta tukevien havaintojen huomioidinnissa. SWOT-analyysin mukaisesti osaamiskartoituksesta saadut palautteet luokiteltiin työvälineen kehittämisen näkökulmasta vahvuuksiin, heikkouksiin, mahdollisuuksiin ja uhkiiin.

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<ol style="list-style-type: none"> <li>Sopivan mittainen ja kattava</li> <li>Rakenne hyvä ja monipuolinen</li> <li>Nopea ja helposti täytettävä</li> <li>Mittaa hyvin osaamista</li> <li>Laittaa vastaajan miettimään omaa osaamistaan ja etsimään kehittämiskohteita</li> </ol> <p><u>Vahvuuksia vahvistetaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pidetään rakenne tiiviinä ja osaamisalueet kattavina</li> <li>parannetaan monipuolisuutta kehittämisehdotusten mukaisesti</li> <li>pyritään parantamaan selkeyttä ja helppokäyttöisyyttä</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Päällekkäisiä kysymyksiä</li> <li>Vaikeaselkosisia kysymyksiä</li> <li>Liikaa väittämiä samassa kysymyksessä</li> <li>Liikaa kysymyksiä</li> <li>Arviointitasoa pitäisi selkeyttää erityisesti 3-4 osalta</li> <li>Jotkut väittämät liian jyrkkiä</li> <li>Lomake liian laaja yhdellä kertaa käytettäväksi</li> </ol> <p><u>Heikkouudet poistetaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>päällekkäiset väittämät täytyy tunnistaa ja poistaa osaamiskartoituksesta</li> <li>väittämät pitää kirjoittaa ymmärrettävällä, selkeällä suomen kielellä</li> <li>useita väittämiä sisältävät kysymykset pitää mahdollisesti pilkkoa erillisiksi kysymyksiksi.</li> <li>tutkitaan mahdollisuus yhdistää kysymyksiä tai poistaa tarpeettomia</li> <li>arviointin tasokuvaukset etenkin tasojen 3 ja 4 osalta pitää selkeyttää</li> <li>joidenkin väittämien tekstimuotoa tulee tarkistaa</li> </ul>
MAHDOLLISUUDET	UHAT
<ol style="list-style-type: none"> <li>Monikulttuurisuuden rinnalle kaivataan muitakin erilaisuuden aspekteja</li> <li>Etusivulle paikka vastaajan nimelle</li> <li>Sisällysluettelo lomakkeen alkuun</li> <li>Kysymyslomakkeen loppuun ja kysymysten väliin tilaa omille kommentteille ja muistiinpanoille</li> <li>Omat kysymyslomakkeet eri ammattiryhmille</li> <li>Mahdollistaa osittaisen käytön</li> </ol> <p><u>Tulee käyttää hyväksi ja kehittää:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tutkitaan onko tarpeen nostaa erilaisuuden eri aspekteja tarkasteltavaksi</li> <li>lisätään paikka vastaajan nimelle</li> <li>laaditaan sisällysluettelo alkuun</li> <li>tehdään kommenttitilat kysymysten väliin ja lomakkeen loppuun</li> <li>tarkastellaan mahdollisuutta eriyttää lomakkeet eri ammattiryhmille</li> <li>osaamiskartoituksen rakenteen on mahdollistettava osittainen käyttö</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Oman työkyvyn ja jaksamisen arviointi puuttuu. Tulisi sisällyttää työkyky osioon.</li> <li>Johtajan näkökulmasta raskas prosessi jos viedään läpi suurelle henkilöstöryhmälle.</li> <li>Kokonaisuus liian laaja yhdellä kertaa läpikäytäväksi</li> </ol> <p><u>Vaikutus minimoidaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tulisiko työkyvyn arviointi sisällyttää osaamiskartoitukseen?</li> <li>miten kartoitukseen vastaan suuressa työyhteisössä ettei esimies kuormitu liika.</li> <li>tarkastellaan osaamiskartoituksen käyttämistä osissa</li> </ul>

Kuva 10: SWOT-analyysi

#### 6.3.1 Osaamiskartoituksen vahvuudet

Saadun palautteen mukaan osaamiskartoituksen vahvuudeksi arvioitiin sen sisällöllinen kattavuus, sopiva kokonaispituus ja rakenteen toimivuus. Osaamiskartoituksen osaamisväittämien avulla arvioitiin lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamista kattavasti ja monesta



näkökulmasta. Saadun palautteen mukaan tätä voidaan pitää kartoituksen vahvuutena. Runsaslukuisilla osaamisväittämillä pystytään kartoittamaan laaja-alaisesti henkilökunnan osaamista. Varhaiskasvatuksessa vaadittavan osaamisen osalta kartoitus koettiin riittävän monipuoliseksi ja mittaavan hyvin työntekijöiden osaamista. Osaamiskartoituksen koettiin olevan helppokäyttöinen. Erityisenä vahvuutena osaamiskartoituksen käytössä koettiin sen saavan työntekijän miettimään omaa osaamistaan ja etsimään kehittämiskohteita.

Havaittuja vahvuuksia parannetaan edelleen ja pyritään pitämään rakenne tiiviinä ja osaamisalueet kattavina. Sen lisäksi kehitetään kyselyn monipuolisuutta kehittämisselkötösten mukaisesti kuitenkin huolehtien siitä, että kartoituksen rakenne säilyy selkeänä ja kokonaisuus helppokäyttöisenä.

### 6.3.2 Osaamiskartoituksen heikkoudet

Osaamiskartoituksen heikkouksiksi vastaajat tunnistivat sen, että työväline sisälsi useita saman sisältöisiä väittämiä, joita voisi yhdistää. Osa väittämistä koettiin vaikeaselkoisiksi ja osa väittämistä sisälsi useita kysymyksiä samassa väittämässä. Muutamit väittämät koettiin muotoilultaan liian jyrkiksi. Jotkut vastaajat kokivat osaamiskartoituksen käytön liian työlääksi ja toivoivat, että väittämien määrää vähennettäisiin. Tästä johtuen eräät vastaajat arvioivat osaamiskartoituksen käytön liian laajaksi yhdellä kertaa käytettäväksi ja toivoivat, että osaamiskartoituksen voisi tehdä osissa.

Tunnistettujen heikkouksien korjaaminen edellyttää, että saadun palautteen pohjalta väittämässä olevat mahdolliset päällekkäisyydet poistetaan, väittämien kielellistä muotoilua selkeytetään ja liian moniselitteiset väittämät puretaan erillisiksi väittämiksi. Lisäksi tarkastellaan, olisiko mahdollista vähentää väittämien kokonaisuutta, jotta osaamiskartoituksesta saisi tiiviimmän ja joustavamman työvälineen. Lisäksi tarkastellaan väittäminen kokonaisuuden vähentämismahdollisuutta kartoituksen tiivistämiseksi ja käytön joustavoittamiseksi. Osaamiskartoituksen arviointiasteikossa vastaajat kokivat arviointiasteikon nelostason (asiantuntijataso) liian vaativaksi. Tämän vuoksi vastaajat kokivat, että tason neljä (erinomainen) käyttö jää vähäiseksi. Osaamiskartoituksen arviointiasteikon nelostason vastaajat kokivat liian vaativaksi ja siten jäävän lähes mahdottomaksi saavuttaa. Näin ollen arviointiasteikon määrää ja sanallisia kuvauksia tulee muokata paremmin käyttötarpeita vastaaviksi.

### 6.3.3 Osaamiskartoituksen kehittämismahdollisuudet

Osaamiskartoituksesta saadut palautteet nostivat näkyviin myös sellaisia asiakokonaisuuksia, joita osaamiskartoituksen laadinnassa ei ole huomioitu. Tällaiset palautteet luokiteltiin mahdollisuuksiksi, joiden avulla voidaan kehittää osaamiskartoitusta entistä paremmaksi ja katta-

vamaksi. Muutamat vastaajat kokivat, että tilannesidonnainen osaaminen on muutakin kuin monikulttuurisuuteen liittyviä sisältöjä. Työvälineen rakennetta haluttiin kehittää lisäämällä kartoituksen sisällysluettelo lomakkeen alkuun. Sisällysluettelon avulla vastaaja hahmottaisi kartoituksen kokonaisrakenteen ennen yksittäisiä väittämiä. Lomakkeen ensimmäiselle sivulle toivottiin paikkaa vastaajan nimelle. Tärkeäksi havainnoksi arvioitiin se, että lomakkeessa ei ollut tilaa omille kommenteille, muistiinpanoille ja ajatuksille. Osa vastaajista koki, että lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille tulisi tehdä omat lomakkeet. Vastaajien havainnot osaamiskartoituksen käyttämisestä osissa oli perusteltu väittämien määrän takia.

Näiden edellä kuvattujen havaintojen pohjalta tulee arvioida, että erilaisuus huomioitaisiin laajemminkin kuin pelkästään monikulttuurisuuden osalta. Tällaisia erilaisuuden aspektoja ovat muun muassa erään vastaajan esiin nostamat sota- ja kriisialueilta tulleiden sekä mielen-terveyden häiriöistä kärsivien asiakkaiden kohtaaminen ja tukeminen. Osaamiskartoituksen rakennetta on mahdollisuus kehittää lisäämällä etusivulle paikka vastaajan nimelle, sisällysluettelo kuvaamaan työn rakennetta ennen väittämien alkua ja varaamalla muistiinpanotilaa väittämien yhteyteen sekä osaamiskartoituksen loppuun. Tutkitaan mahdollisuutta osaamiskartoituksen laatimista ammattiryhmittäin erillisinä kartoituksina tai väittämien eriyttämistä ammattiryhmittäin jo olemassa olevaan kartoitukseen. Osaamiskartoituksen käytettävyyttä osittaisesti tulee myös kehittää muokkaamalla työvälineen rakenne sellaiseksi, että erillisten osioiden irrottaminen erilliskartoitukseksi on mahdollista.

#### 6.3.4 Osaamiskartoituksen käyttöön liittyvät uhat

Saadun palauteen pohjalta nousi esiin myös osaamiskartoituksen hyödyntämistä rajoittavia uhkatekijöitä. Tällaisina riskeinä nostettiin esille vastaajan työkyky ja työssä jaksaminen sekä osaamiskartoituksen tekeminen suurelle henkilöstöryhmälle. Osaamiskartoituksen uhaksi koettiin sen laajuus, jonka vuoksi eräät vastaajat arvioivat sen olevan liian laaja yhdellä kertaa läpikäytäväksi. Siltä osin niiden uhkien vaikutusta tulisi arvioida.

On totta, että työelämän vaativuus ja kiire lisäävät stressiä. Mikäli osaamiskartoituksen laadinta koetaan kuormittavaksi tekijäksi, ei yksittäinen työntekijä kykene syventymään sen läpikäymiseen ja tältä osin osaamiskartoitukselle asetetut tavoitteet jäävät saavuttamatta. Vastaava uhka on tunnistettavissa myös esimiehen näkökulmasta. Mikäli johdettavana on suuri henkilöstömäärä, niin kartoituksen tekeminen koko henkilöstölle saattaa kuormittaa ja viedä paljon aikaa. Tämän vuoksi osaamiskartoitus kannattaa tehdä osana vuosittaista tulos- ja kehityskeskustelua. Edellä mainittujen uhkien vähentämiseksi osaamiskartoituksen kokonaisrakennetta tulee tiivistää ja pyrkiä luomaan kartoitus mahdollisimman helppokäyttöiseksi.

### 6.3.5 Muut SWOT-analyysin esiin tuomat havainnot

Kaikkea saatua palautetta ei voitu luokitella SWOT-analyysiin. Vastauksissa esiin nousi myös vastaajien omia varhaiskasvatukseen liittyviä tuntemuksia ja mielipiteitä, jotka eivät suoraan liittyneet osaamiskartoituksen toimivuuden arviointiin. Tämän vuoksi ne rajattiin pois analyysivaiheesta.

Tällaisia esiin nousseita kommentteja olivat muun muassa

- ”Onko lähihoitajien osaaminen nykyisellään riittävä.”
- ”Oma käsitykseni ja kokemukseni on, että tänä päivänä ei niinkään ole eroa siinä onko lastentarhanopettaja vai lastenhoitaja, työuran pituus sen sijaan vaikuttaa osaamiseen paljon enemmän.”
- ”Monikulttuuriset perheet eivät mielestäni ole aina voimavara, vaan päinvastoin voimavaroja kuluttava tekijä.”
- ”Vuorovaikutusosaaminen heikompaa usein monikulttuurisen taustan omaavilla työntekijöillä.”

Lisäksi palautteeseen sisältyi yksittäisten väittämien sisällön muotoiluun kohdistuvia korjausesityksiä. Tällaiset muutosesitykset tarkasteltiin väittämäkohtaisesti ja huomioitiin väittämän muotoilussa.

## 6.4 Kokeilusta arjen työkaluksi

Sisällönanalyysillä ja SWOT -analyysillä saadut tulokset hyödynnettiin osaamiskartoituksen kehittämisessä. Lisäksi kehittämideoita saatiin omien kriittisten havaintojemme ja pohdintojen tuloksena. Tehdyillä muutoksilla pyrittiin lisäämään osaamiskartoituksen käytettävyyttä ja parempaa soveltuvuutta osaamisen arviointiin.

Vastaavuutta osaamisvaatimukseen lisättiin muotoilemalla muutama uusi osaamisväittämä. Yksi väittämä koski työssä jaksamista. Väittämä ”Tiedostan työssä jaksamiseen liittyvän oman vastuuni ja toimin tietoisesti jaksamista ylläpitääkseni.” lisättiin työhyvinvointi-, työergonomia- ja työturvallisuusosaamiseen. Tällä väittämällä työntekijä arvioi omaan työssä jaksamiseensa vaikuttavien toimenpiteiden määrää, vaikutusta ja riittävyyttä. Väittämä ohjaa esimiehen kanssa käytävässä osaamisen arviointikeskustelussa käsittelemään työntekijän työssä jaksamisen tilaa ja tarvittaessa ideoimaan jaksamista lisääviä toimia. Väittämän avulla arviointikeskustelussa päästään käsittelemään myös työntekijän paineensietokykyä ja työn organisointitaitoja.

Tilannesidonnaisen osaamisen alueelle lisättiin kaksi uutta väittämää. Toinen koskee osaamista kriisitilanteessa elävän perheen kasvatustyön tukemisessa. Toisella kartoitetaan työntekijän lastensuojelun toimintatapojen tuntemusta ja tietoutta lastensuojeluilmoitusvelvollisuudesta. Näiden osaamisväittämien osaamistarpeet eivät vielä ole kovin yleisesti ja laajalaisesti tarvittavia osaamisvaateita, mutta työkokemuksemme mukaan määrällisesti yhä lisääntyviä.

Monikulttuuriseen varhaiskasvatukseen liittyvät osaamisväittämät sijoitettiin väittämän sisällön mukaisesti kartoituksen eri osaamisalueille. Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen toimintatavat ja menetelmät liitettiin pedagogisen osaamisen yhteyteen. Suomen kielen oppimiseen liittyvä väittämä siirrettiin lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemuksen osaamisalueelle ja lapsen äidinkielen kehittämistä keskustelu vanhempien kanssa sijoitettiin vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön yhteyteen.

Koska osaamista tulee arvioida suhteessa organisaation strategiaan, lisättiin organisaatio-osaamisen yhteyteen strategisten tavoitteiden tuntemus, niiden mukainen työskentely ja vaadittava osaaminen. Tämän väittämän yhteydessä työntekijä voi kerrata organisaation ajankohtaiset tavoitteet sekä tarkistaa ja arvioida omaa toimintaa ja osaamistaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Arvioinnin yhteydessä saattaa ilmetä sekä osaamista, jota voidaan hyödyntää muiden työntekijöiden strategisten tavoitteiden saavuttamisessa, että myös osaamisvajeita, joita tulisi lähiaikoina kehittää.

Osaamiskartoituksen taustatieto-osaan luotiin vastauspaikka omien tieto- ja viestintäteknikkataitojen arvioimiseen. Tietotekniikkaosaaminen on tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa yhä kasvava osaamisvaade. Tämän osaamisen arvioinnilla saadaan esille työntekijä- ja työyhteisökohtaisesti tieto- ja viestintätekniset taidot.

Vaikka osaamiskartoituksessa tulevat esille pedagogiikkaan ja kasvatusosaamiseen liittyvät osaamisalueet, haluttiin kuntoutukseen liittyvä osaaminen eritellä omaksi väittämäkseen. Kuntoutukseen liittyvä väittämä lisättiin Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -selvityksen mukaisesti lapsen terveyden edistämisen osaamisalueen yhteyteen. Varhaiskasvatuksen työntekijät yhä enenevässä määrin kohtaavat lapsia, joilla on erilaisia yksilölliseen kasvuun ja kehitykseen liittyviä tuen tarpeita.

Kartoituksen käytettävyyden lisäämiseksi kiinnitettiin kriittisesti huomioita väittäminen kielen ymmärrettävyyteen, sisällölliseen laajuuteen, arviointiasteikon soveltuvuuteen sekä muihin kartoituksen käytettävyyteen liittyviin asioihin.

Arviointiasteikkoa muotoiltiin lisäämällä siihen yksi uusi taso. Näin ollen uusi asteikko (kuva 11) on kuusitasoinen numeroilla 0-5. Tasot 0-3 pysyivät ennallaan, mutta neljäs taso kuvattiin sanalla ”kiitettävä” ja taso 5 sanalla ”erinomainen, asiantuntijataso”. Myös tasomääritelmiin tehtiin muutoksia. Kolmannen tason tasomääritelmästä poistettiin ”erittäin”-sana lauseesta ”Toimin vastuullisesti ja ammatillisuuteni ja erittäin hyvää.” Uuden neljännen tason tasokuvaukseksi muotoiltiin seuraavaa: Osaamiseni osaamisalueen ja -väitteen mukaisissa tehtävissä on kiitettävää. Suoriudun tehtävistäni säännönmukaisesti yli tavoitteiden. Olen aktiivinen oman ammatillisuuteni, työni ja työyhteisön kehittämisessä. Viidennen asiantuntijatason tasokuvaukseksi muodostui: Osaamiseni ja työskentelyni osaamisalueen ja -väitteen mukaisissa tehtävissä ja tavoitteissa on erinomaista. Suoriudun tehtävistäni säännönmukaisesti yli tavoitteiden. Pystyn ohjaamaan ja kouluttamaan tarvittaessa muita työyhteisössämme ja organisaatiossamme. Vahva kehittämisotteeni näkyy työyhteisössäni.

ARVO/TASO	TASOMÄÄRITELMÄ
0 = ei kuulu työtehtäviini	Työtehtäväni ei edellytä tehtävän/asian hallintaa tai osaamista.
1 = vaatii kehittymistä	Osaamisalueen / -väitteen mukainen tehtävistä suoriutumiseni, tavoitteiden tunnistaminen ja niiden mukaisesti toimiminen sekä vastuunottaminen vaativat vielä kehittymistä. Osaamisessani, tiedoissani ja taidoissani ilmenee vielä puutteita ja tarvitsen harjaantumista.
2 = perusosaaminen	Suoriudun pääosin moitteettomasti osaamisalueen / -väitteen mukaisista tehtävistä, tavoitteiden tunnistamisesta ja toimin niiden mukaan. Kehitän työtäni ja osaamistani jossain määrin. Toimin ammattimaisesti ja selviydyn tehtävien edellyttämistä vastuusta. Työsuoritukseni on oman työtehtäväni tavoitteiden mukainen.
3 = hyvä	Osaamiseni osaamisalueen / -väitteen mukaisissa tehtävissä on hyvää. Työskentelen suunnitelmallisesti kohti sovittuja/asetettuja tavoitteita. Olen aloitteellinen oman työni kehittämisessä. Toimin vastuullisesti ja ammatillisuuteni on hyvää. Toimintani tukee myös koko työyhteisön tavoitteita.
4 = kiitettävä	Osaamiseni osaamisalueen / -väitteen mukaisissa tehtävissä on kiitettävää. Suoriudun tehtävistäni säännönmukaisesti yli tavoitteiden. Olen aktiivinen oman ammatillisuuteni, työni ja työyhteisön kehittämisessä.
5 = asiantuntijataso	Osaamiseni ja työskentelyni osaamisalueen / -väitteen mukaisissa tehtävissä ja tavoitteissa on erinomaista. Suoriudun tehtävistäni säännönmukaisesti yli tavoitteiden. Pystyn ohjaamaan ja kouluttamaan tarvittaessa muita työyhteisössämme ja/tai organisaatiossamme. Vahva kehittämisotteeni näkyy työyhteisössäni. Ammatillisuuteni on korkea. Asiantuntijataso.

Kuva 11: Uudistettu arviointiasteikko

Kartoituksen käytettävyyden lisäämiseksi lomakkeen loppuun lisättiin kirjoitustilaa arviointiin ja arvioinnin perusteluihin liittyville ajatuksille. Lisäksi osaamisväittämät numeroitiin väittämistä käytävän keskustelun helpottamiseksi. Etusivulle lisättiin paikka kartoituksen täyttäjän nimelle, ammattinimikkeelle, kartoituksen ajankohdan päiväykselle ja esimiehen nimelle. Uudistettu ohjeistus (liite 5) sekä muokattu osaamiskartoitus (liite 6) ovat tämän kehittämis- tutkimuksen liitteenä.

Osaamiskartoituksen käytettävyyden lisäämiseksi osaamiskartoitukseen laadittiin selkeät käyttöohjeet. Käyttöohjeet sisältävät ammattinimikekohtaiset osaamisalueet, arviointiasteikon sekä ideat lomakkeen käyttömahdollisuuksille.

## 7 Johtopäätökset

Tällä kehittämistutkimuksella selvitettiin varhaiskasvatuksen nykyisissä ja tulevaisuuden hoito- ja kasvatustehtävissä vaadittavaa osaamista. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta luotiin varhaiskasvatuksen osaamisen teoreettinen perusta lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamiskartoituksen pohjaksi. Osaamiskartoitukseen on koottu päiväkodin varhaiskasvatustyössä tarvittavat osaamisvaatimukset. Laadittu osaamiskartoitus vastaa työnantajille lailla asetettuihin vaatimuksiin osaamisen arvioinnista, osaamisvaatimusten tunnistamisesta ja osaamisen suunnitelmallisesta kehittämisestä. Käsitksemme mukaan tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa ei ole käytössä menetelmää, jonka avulla voidaan kattavasti kartoittaa työntekijöiden osaamista. Työn keskeisenä tavoitteena oli luoda osaamisen hallintaa tukeva kokonaisvaltainen työkalu, jonka avulla pystytään järjestelmällisesti parantamaan varhaiskasvatuksen työn laatua ja tuottavuutta.

Tutkimus toteutettiin kehittämisprosessina kuudessa eri työvaiheessa. Kehittämisprosessin vaiheet koostuivat työn taustasta, rajauksista, varhaiskasvatuksen osaamisen kokonaisvaatimuksista, osaamiskartoituksen kehittämisestä, osaamiskartoitusmallin kokeilusta, arvioinnista ja analysoinnista, mallin uudelleen muokkauksesta sekä uudistetusta osaamiskartoituksesta. Tutkimus toteutettiin suunnitellusti vaiheittaisena prosessina, jonka jokaisen vaiheen tuotokset tukivat seuraavan vaiheen toteuttamista. Kehittämisprosessin lopputuotteena syntyi osaamiskartoitusmalli.

Osaamiskartoituksesta muodostui sisällöltään laaja kokonaisuus. Saadun palautteen ja johtopäätösten perusteella olemme sitä mieltä, että lopullista muotoa tiivistetyimmän kartoituksen laadinta vähentäisi sen toimivuutta ja kartoituksesta saatavaa hyötyä. Osaamisväittämien runsaslukuisuus kuvastaa hyvin varhaiskasvatuksen osaamisvaatimuksia sekä myös varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatustyön laaja-alaisuutta ja vastuullisuutta. Osaamiskartoituksen käyttö toivottavasti lisää ymmärrystä työn laaja-alaisuudesta ja kasvattaa tällä tavoin myös varhaiskasvatuksen yleistä arvostusta. Vaikka kartoitukseen vastaaminen viekin aikaa, niin se kuitenkin tuottaa osaamisen kehittämisen kannalta merkittävää tietoa, jonka avulla voidaan kehittää varhaiskasvatuksen laatua ja tuottavuutta.

Osaamiskartoituksen laajuus vaikuttaa merkittävästi sen käytettävyyteen. Yksi mahdollisuus tämän haasteen vähentämiseksi on kartoituksen käyttäminen pienemmissä osissa ja jaettuna eri arviointikerroille. Jaottelu on mahdollista tehdä esimerkiksi osaamisalueittain. Osaamisarvioinnin jakaminen pienemmiksi kokonaisuuksiksi mahdollistaa myös osaamisen ja koko työyhteisön kehittämisen painottamisen tietyille osaamisvaatimuksille.

Useat työelämässä vaadittavat taidot jouduttiin rajaamaan kartoituksen ulkopuolelle. Tällaisia olivat muun muassa epävarmuuden sieto, muutokseen suhtautuminen ja sopeutuminen, oman työn ja työajan organisointikyky sekä oma-aloitteisuus ja vastuunkanto. Nämä ovat luokiteltavissa pääosin työyhteisötaitoihin ja tilanneosaamiseen. Vaikkakin kartoituksen yhdessä väittämässä arvioidaankin myös työyhteisötaitoja, voisi olla perusteltua laajentaa tätä näkökulmaa ja laatia työyhteisötaitoihin liittyvä vastaavanlainen itsearviointimenetelmä.

Osaamiskartoituksesta saatava hyöty perustuu pitkälti työntekijän realistiseen minäkuvaan ja reflektointitaitoihin. Osaamiskartoituksen yhteydessä esimiehen kanssa käydyt arviointikeskustelut tukevat myös reflektointitaitojen kehittymistä. Hyvillä metakognitiivisilla taidoilla ja itsereflektiivisyydellä työntekijän todelliset osaamisalueet ja -vajeet kyetään tunnistamaan parhaiten. Näin ollen kyetään laatimaan osaamista tukevia kehittämissuunnitelmia tai hyödyntämään olemassa olevaa osaamista organisaatiossa. Realistista arviointia voidaan hyödyntää työtehtävien sekä vastuualueiden jakamisessa ja näin parantaa työn tuloksellisuutta ja tehokkuutta. Työntekijän osaamisen hyödyntäminen työyhteisössä ja näkyväksi saaminen lisää henkilökohtaisten ja mieleisten vastuualueiden hallinnan myötä myös työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta työyhteisöön. Osaamiskartoituksen käyttö organisaatiossa saattaa olla myös kilpailuvaltti osaavan, kehittämismyönteisen ja motivoituneen henkilökunnan rekrytoinnissa. Kartoitusta voidaan hyödyntää työyhteisön tiimien kokoonpanoista päätettäessä, mikä mahdollistaa erilaisen osaamisen jakautumisen tasaisesti ja tarvetta vastaavasti toimintayksikön sisällä.

Osaamisen arvioinnissa organisaation tuki esimiehelle saattaa nousta merkittävään asemaan muun muassa esiin tulevien haasteellisten tilanteiden käsittelyssä. Lisäksi työntekijöiden osaamisen arviointi tuottaa haastetta esimiehelle tilanteissa, joissa arvioitavia on paljon ja he työskentelevät useissa toimipisteissä. Osaamisen arviointi vaatii esimiehellä hyviä vuorovaikutustaitoja ja palautteen antokykyä. Osaamiskeskusteluiden tulee olla kannustavia, kehityshakuisia ja asetettavien tavoitteiden tulee olla saavutettavia. Arviointitilanteissa esimiehen johtamiskoulutuksen ja -kokemuksen merkitys kasvaa. Lisäksi esimiehen on arvioitava paitsi työntekijöiden osaamista, myös omaa osaamistaan esimiestehtävässä. Laatimamme osaamiskartoitus ei kuitenkaan palvele esimiestä oman osaamisensa arvioinnissa. Osaamiskartoituksen luominen esimiehille olisi varteenotettava jatkokehittämistyön aihe.

Osaamiskartoitusmallin kokeilusta saatujen kokemusten perusteella jo ensimmäinen kokeiluversio sai kiitosta sisällöllisestä kattavuudestaan ja välineen itsessään koettiin olevan hyvä työkalu oman osaamisen pohtimisessa. Lisäksi väittämien koettiin olevan laadukkaita ja ajankohtaisia sekä soveltuvan hyvin myös tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. Saadun palautteen perusteella saatiin myös kehittämisehdotuksia. Työkalua kohtaan osoitettu kritiikki kohdistui lähinnä muutamien väitteiden vaikeaselkoiseen kieliasuun, päällekkäisyyksiin ja sisällöltään

liian moniulotteisiin väittämiin. Kritiikki oli mielestämme oikeutettua ja muokkasimmekin kritiikin kohteena olleiden väittämien sisältöä tiiviimmäksi, yksiselitteisemmäksi ja ymmärrettävämmäksi. Toinen osa kritiikkiä arvosteli osaamiskartoituksen laajuutta sekä sitä, että osaamiskartoituksen läpikäymiseen kuluu liian paljon aikaa. Laajuudeltaan osaamiskartoituksen koettiin olevan riittävä ja riskinä nähtiin, että se ei saisi enää kasvaa, jotta sen käytettävyys säilyisi hyvänä. Osaamiskartoitus on mahdollista tehdä osissa, mikäli aika ei riitä sen tekemiseen yhdellä kertaa.

Osaamiskartoituskokeiluun liittyviä arviointivastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti ja vastauksien antajaa ei voitu tunnistaa. Kokeilusta tallentuneet arviointivastaukset olivat sisällöltään hyvin samansuuntaisia. Vaikka muutaman toimintayksikön vastaukset jäivät puuttumaan, pidämme edellä esitettyjä johtopäätöksiä luotettavina. Kokeilusta saatu palaute analysoitiin kahdella eri menetelmällä, sisällönanalyysillä ja SWOT-analyysillä. Kahdella analysointimenetelmällä tutkimusten tieteellinen luotettavuus parani, koska molemmat analyysimenetelmät tuottivat samansuuntaisia johtopäätöksiä. Analyysin tuloksena saadut kehittämisideat saatiin otettua huomioon lähes sellaisenaan osaamiskartoituksen kehittämisessä. Mielestämme tehdyt muutokset paransivat osaamiskartoituksen sisältöä sekä rakennetta ja lisäsivät sen helppokäyttöisyyttä.

Välinettä kokeiltiin vain yhdessä kaupungissa. Avoimeksi jäi, olisivatko välinettä koskevat arviointivastaukset olleet sisällöltään erilaisia, mikäli kokeiluun olisivat osallistuneet toisen hyvin erityyppisen kunnan varhaiskasvatuksen edustajat. Osaamisvaatimukset saattavat paikallisesti ja maantieteellisesti painottua eri tavalla ja poiketa toisistaan. Näemme kuitenkin kartoituksen olevan käyttökelpoinen koko Suomessa, koska kartoituksen osaamisalueet ja -väittämät pohjautuvat valtakunnallisiin selvityksiin.

Mielestämme kunkin väittämän vähimmäisosaamistaso olisi hyvä määritellä valtakunnallisesti. Näin ollen vähimmäisosaamistasovaatimukset olisivat kaikkialla samanlaiset ja myös vertailtavissa. Työvoiman liikkuvuuden takia olisi tärkeää, että olisi olemassa selkeät ja yksiselitteiset perusosaamisen tasot, joita vasten työntekijän osaamista voidaan peilata suhteessa muihin työntekijöihin esimerkiksi rekrytointitilanteessa. Tutkimuksessa käytettyjen kansainvälisten lähteiden valossa olisi myös perusteltua, että perusosaamisen tavoitetasot olisivat verrannolliset koko Euroopan Unionin alueella.

Oikein käytettynä osaamiskartoituksen väittämät johdattavat keskustelemaan syvällisesti väittämän sisällöstä ja tällä tavalla auttavat tunnistamaan työntekijän osaamista asiakokonaisuuteen liittyen. Tämäkin puoltaa sitä, että jokaiselle väittämälle pitää asettaa tavoitetaso, jotta osaamista voidaan arvioida. Osaamiskartoituksen kokeilusta saatujen havaintojen pohjalta ymmärsimme, että osaamistaso on myös tehtävä- ja työpaikkasidonnainen. Tästä johtu-



en osaamisen vaatimuksia tulee tarkastella myös työntekijän työnkuvaan ja siihen liittyviin osaamistarpeisiin suhteutettuna. Valtakunnallisista vähimmäisosaamisen tasovaatimuksista huolimatta jokainen osaamiskartoitus on myös yksilöllinen ja pyrkii tarkastelemaan työntekijän omassa työtehtävässä ja työpisteessä tarvittavaa osaamista.

Osaamiskartoituksen koekäyttö toi esiin myös näkökulman, ettei osaamista ole välttämätöntä tarkastella ainoastaan ammattiryhmittäin. Tämänhetkiset osaamisvaatimukset eivät nouse pelkästään ammattinimikkeestä, vaan työyksikön tarpeista ja työyhteisön kokonaistilanteesta, mikä saattaa olla riippuvainen esimerkiksi lastentarhanopettajien saatavuudesta.

Kokeilusta saatujen edellä esitettyjen havaintojen perusteella osaamiskartoitus soveltuu kaikkien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien osaamisen arviointiin työkokemuksesta riippumatta. Osaamiskartoituksen vahvuudeksi voidaan laskea sen monipuolisuus ja rakenteen selkeys. Erityisenä vahvuutena pidetään sen tuottamaa mahdollisuutta ja jopa vaatimusta työntekijän oman osaamisen reflektointiin ja kehittämiskohteiden tunnistamiseen. Kokonaisuutena tämä kehittämistutkimuksena laadittu osaamiskartoitus vastaa mielestämme hyvin varhaiskasvatuksessa työskentelevien lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien tämän hetkisiä ja tulevaisuuden ennakoitavissa olevia osaamisvaatimuksia. Työelämän tarve osaamisen arviointiin soveltuvalle välineelle on ilmeinen ja ajankohtainen. Kiinnostus kartoituksen käyttöön on ilmennyt välineen kokeiluajankohdan jälkeen tulleilla suullisilla kyselyillä ja tiedusteluilla välineen saatavuudesta. Välineen kaupallistaminen sähköistämisen ohella on varteenotettava mahdollisuus tulevaisuudessa.

## 8 Pohdinta

Työn tutkimusasetelman rakentaminen, työn lähtökohtien määrittely sekä rajausten tekeminen mahdollisti kehittämistutkimuksen loogisen ja vaiheittaisen toteuttamisen. Mielestämme selkeä ja hyvin rajattu tutkimusrakenne helpotti työn tekemistä sekä auttoi pitämään työn kokonaisuuden hallinnassa koko kehittämisprosessin ajan.

Aiheen aikaisempaa tutkimustaustaa selvittäessä oli yllättävää, että varhaiskasvatuksen osaamiseen liittyviä suomalaisia tutkimuksia löytyi vähän. Keskeisiksi lähteiksi varhaiskasvatuksessa tarvittavan osaamisen tutkimisessa muodostuivat Korkeakoulujen arviointineuvoston Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa -arviointiraportti sekä Sosiaali- ja terveysministeriön Varhaiskasvatushenkilöstön koulutus ja osaaminen -selvitys. Kansainvälistä vertailupohjaa varhaiskasvatuksen osaamisen saatiin Irlannin koulutus ja tiedeministeriön selvityksestä, joka keskittyi varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaidon selvittämiseen, sekä Euroopan komission teettämästä tutkimuksesta, joka käsitteli varhaiskasvatuksen osaamisvaatimuksia. Näiden

lähteiden pohjalta saatiin kokonaiskäsitys varhaiskasvatuksessa vaadittavasta osaamisesta ja laadittua osaamisalueittain jaoteltu osaamiskartoitusmalli.

Osaamisväittämien määrittely ja rajaaminen osoittautuivat haasteelliseksi ja aikaa vieväksi tehtäväksi. Lisäksi oman ammattialan tunteminen tuotti halua pilkkoa työtehtäviä hyvinkin tarkoin osaamisväittämiksi. Siksi osaamisväittämiä luotiin aluksi paljon ja niitä jouduttiin tarkastelemaan kriittisesti ja yhdistelemään useita kertoja ennen osaamiskartoituksen koe-käyttöä. Erityiseksi haasteeksi nousi osaamiskartoituksen osaamisväittämien muotoilu. Eri lukijat saattoivat ymmärtää saman väittämän eri tavalla. Tältä osin on tärkeää, että väittämät kyetään muotoilemaan lyhyinä lauseina ja yksiselitteisiksi.

Edellä esitetyistä haasteista huolimatta koemme onnistuneemme osaamiskartoituksen luomisessa hyvin. Osaamiskartoituksen avulla pystytään kattavasti ja syvällisesti arvioimaan työntekijän osaamisen taso ja kartoittamaan mahdolliset osaamisvajeet. Osaamiskartoituslomake ei kuitenkaan itsessään tuo ainoaa tietoa osaamisesta, vaan ohjaa sen avulla käytävän keskustelun sisältöä. Osaamiskartoituksen hedelmällisin vaihe onkin työntekijän ja päiväkodinjohtajan käymä keskustelu, jossa parhaimmillaan syntyy molemminpuolinen ymmärrys ja käsitys työntekijän osaamisesta sekä sen kehittämisestä. Jotta keskustelu muodostuu rakentavaksi ja riittävän syvälliseksi, on molemmilla keskustelijoilla vastuu siitä, että osaamisen arviointi tehdään rehellisesti ja realistisesti.

Vaikka olemme tässä opinnäytetyössä laatineet melko laaja-alaisen ja varhaiskasvatuksen osaamisvaatimuksia kattavasti käsittävän osaamisen arviointityökalun on epävarmaa, miten työkalu kestää aikaa. Tähän vaikuttavat etenkin tulevien vuosien muutokset varhaiskasvatuksessa muun muassa käsittelyssä olevan varhaiskasvatustilanteen vuoksi. Myös maailman taloustilanne ja Suomen sote-uudistus vaikuttavat julkisen sektorin toimintaan ja tehtäviin. Välineen käyttökelpoisuutta vähentävät ajan mittaan myös organisaatioiden vuosittain vaihtelevat strategiat, joiden tulisi näkyä myös työntekijöiden osaamisvaatimuksissa ja siksi myös osaamiskartoituksessa. Luomamme arviointiväline on kuitenkin hyvä pohja osaamisen tunnistamisessa. Arviointivälineen osaamisväittämiä voidaan tarvittaessa muokata ja päivittää. Näin ollen muuntautumiskykynsä johdosta sen käyttöönotto tilanteessa kuin tilanteessa on mahdollinen etenkin, jos väline luodaan sähköiseen muotoon.

Tulee kuitenkin huomioida, että osaamiskartoitus on vain yksi osaamisenhallinnan väline. Vaikka se tuottaa merkittävää tietoa, niin oleelliseksi nousee se, mitä saadulla tiedolla tehdään. Se, miten osaamiskartoitus otetaan käyttöön ja kytketään varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja johtamiseen, vaatii jatkotyöstämistä. Osaamisenhallinta kokonaisuutena edellyttää osaamiskartoituksen lisäksi osaamisen kehittämissuunnitelman laatimista sekä koko prosessin kytkemistä osaksi vuotuista tulos- ja kehityskeskustelua. Tältä osin tunnistamme lisätutkimus-

tarpeen osaamisenhallinnan kokonaisprosessin kehittämiseksi ja osaamisen kehittämissuunnitelman laatimiseksi. Se, miten osaamiskartoitus otetaan käyttöön ja minkälaiset pelisäännöt sen käytölle luodaan, on käyttöön ottavan organisaation vastuulla.

Ennen osaamiskartoitusmallin käyttöönottoa tulee kussakin organisaatiossa luoda hallinnollinen ohjeistus työvälineen käyttöönotolle. Mikäli osaamiskartoitus liitetään tulos- ja kehityskeskustelun osaksi, tulee taata sen riittävän pitkä säilytysaika. Tältä osin kuntien hallinnollista ohjeistusta tulisi tarkistaa ja tarvittaessa muuttaa, jotta osaamisen kehittymisen tallentaminen ja seuranta olisi mahdollista työntekijän koko työhistorian ajalta.

Jotta edellä esitetty työhistorian ja osaamisenhallinnan taltiointi olisi mahdollista, niin yksi osaamiskartoituksen jatkokehittämisen mahdollisuus aihe olisi sen sähköiseen muotoon saattaminen. Paperinen osaamiskartoitus koettiin lähtökohtaisesti epäekologiseksi ja sen arveltiin rajaavan osaamisarviointien jatkokäsittelyä sekä taltiointia. Sähköisen osaamiskartoituksen avulla yksittäisen työntekijän osaamisen kehittymisen seuranta onnistuisi paperista vaivattomammin. Sähköinen osaamiskartoitus parhaimmillaan mahdollistaisi myös olemassa olevan osaamisen ja kehittämistarpeiden kokoamisen, analysoimisen ja näkyväksi tekemisen niin tiimi-, työyksikkö-, organisaatio- tai jopa valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla. Tällöin myös täydennyskoulutuksen ajallinen ja sisällöllinen suunnittelu sekä suuntaaminen olisivat helpompaa. Jos väline tehtäisiin sähköiselle lomakkeelle, sen muokattavuus lisääntyisi. Muokattavuustarpeet nousevat esiin työorganisaatioiden ja -yhteisöjen muuttuvista tilanteista ja osaamistarpeiden muutoksesta. Sähköinen osaamiskartoitus antaisi tarvittaessa mahdollisuuden myös organisaatio- ja jopa työntekijäkohtaisten osaamisväittämien muotoiluun. Kehittämistyön yhtenä keskeisenä havaintona voidaan todeta, että sähköisen osaamisenhallinnan ja keskitettyjen tietojärjestelmäratkaisujen tuottamia etuja ja mahdollisuuksia tulisi tutkia lisää ja selvittää tietojärjestelmäratkaisulla saavutettuja etuja.

Toisena tarpeena osaamiskartoituksen jatkokehittämiseksi on laajemman ohjeistuksen laatiminen kartoituksen tekemiseksi. Ohjeistus helpottaisi osaamiskartoituksen toteuttamista ja ohjaisi osaamisalueiden käsittelyä syvällisemmälle tasolle. Osaamiskartoituksen käyttö tulee nähdä myös varhaiskasvatustyön tavoitteita selkeyttävänä oppimistapahtumana.

Edellä esitetyn lopputuloksena voidaan todeta, että osaamiskartoitusmalli on osaamisen kokonaisuuden yksi osakokonaisuus eikä se yksin riitä osaamisen hallinnan työkaluksi. Jotta päästään kokonaisvaltaiseen osaamisen hallintaan, niin osaamiskartoituksen tueksi pitää luoda kokonaisjärjestelmän puuttuvat osat ja tehdä tarvittavat hallinnolliset muutokset. Nämä koostuvat osaamisen kehittämissuunnitelmasta, toiminnallisen kokonaisprosessin luomisesta osaamisenhallinnan tueksi, mallin kytkemisestä vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelumenet-

telyyn, hallinnollisten ohjeiden päivittämisestä sekä osaamisvajeesiin keskittyvän jatkokoulutustarjonnan luomisesta.

## Lähteet

- Alila, K. & Parrila, S. (toim.) 2004. Laadunhallinnan perusteita ja menetelmiä varhaiskasvatuksessa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Julkaisuja 2004:17. Helsinki: Edita Prima.
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 14.12.1998/986.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Hätönen, H. 2003. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 3. painos. Helsinki: Edita Prima.
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Edita Prima.
- Isoaho, M. 2007. Rohkea johtaja. Hyödynnä kritiikki ja villit ideat. Helsinki: WSOYPro.
- Julkunen, R. 2006. Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Helsinki: Stakes.
- Juuti, P. & Luoma, M. 2009. Strateginen johtaminen. Miten vastata kompleksisen ja postmodernin ajan haasteisiin? Helsinki: Otava.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karila, K. 1997. Lastentarhanopettajan kehittyvä asiantuntijuus. Lapsirakkaasta opiskelijasta kasvatuksen asiantuntijaksi. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Helsinki: Edita.
- Karila, K. 1999. Aineistolähtöinen tutkimus välineenä varhaiskasvatuksen asiantuntijuuden ymmärtämiseen. Teoksessa: Ruoppila, I., Hujala, E., Karila, K., Kinon, J., Niiranen, P. & Ojala, M. (toim.) Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä. Jyväskylä: Atena.
- Karila, K. 2013. Varhaiskasvatuksen pedagogiset käytännöt lasten oppimisen mahdollistajina ja rajaajina. Teoksessa Pyhältö, K. & Vitikka, E. (toim.). Oppiminen ja pedagogiset käytännöt varhaiskasvatuksesta perusopetukseen. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2013:9. Helsinki: Opetushallitus.
- Karila, K. & Nummenmaa, A-R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.
- Kiesiläinen, L. 1998. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Helsinki: Arator.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Laki lasten päivähoitosta. 19.1.1973/36.
- Laki lasten päivähoitosta annetun lain muuttamisesta. 909/2012.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 29.4.2005/272.
- Lindroos, J-E. & Lohivesi, K. 2004. Onnistu strategiassa. Juva: WS Bookwell.
- Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: Sanoma pro.

Otala, L. 2002. Oppimisen etu - kilpailukykyä muutoksessa. 4. uudistettu painos. Porvoo: WSOY.

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYPro.

Pyhältö, K. & Vitikka, E. (toim.) 2013. Oppiminen ja pedagogiset käytännöt varhaiskasvatuksesta perusopetukseen. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2013:9. Helsinki: Opetushallitus.

Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus- positiivinen kierre. Teoksessa Vesteninen, P. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. 1993. Competence at Work. Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3.painos. Tampere: Tampere University Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen- organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro.

Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa. Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista. 2013. Korkeakoulujen arviointineuvosto. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 3. painos. Helsinki: Inforviestintä.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima.

Virtanen, P. 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita Prima.

Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

#### Sähköiset lähteet

Anttila, P. 1998. Sisällönanalyysi. Viitattu 28.8.2014.

[http://www.metodix.com/fi/sisallys/01\\_menetelmat/01\\_tutkimusprosessi/02\\_tutkimisen\\_tai\\_to\\_ja\\_tiedon\\_hankinta/09\\_tutkimusmenetelmat/30\\_sisallanalyysi](http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_tai_to_ja_tiedon_hankinta/09_tutkimusmenetelmat/30_sisallanalyysi)

Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. 2011. A Study for European Commission Directorate-General for Education and Culture. University of East London, Cass School of Education & University of Gent, Department for Social Welfare Studies. Viitattu 2.7.2014.

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/CoReFinalReport2011.pdf>

Developing the workforce in the early childhood care and education sector. 2009. Background discussion paper. Minister for Education and Science. Viitattu 2.7.2014.

[http://www.education.ie/en/Schools-Colleges/Information/Early-Years/eye\\_workforce\\_dev\\_plan.pdf](http://www.education.ie/en/Schools-Colleges/Information/Early-Years/eye_workforce_dev_plan.pdf)

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen: kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 19.7.2014  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1>

HE 95/2013. Hallituksen esitys Työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimintamallin toteuttamisesta. Viitattu 9.10.2014.  
[http://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/lainsaadantohankkeet/lainsaadantohankehaku?estimated\\_completion=-1&freetextsearch=ammattillisen&submitform=Hae&theme=-1&xmid=5089](http://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/lainsaadantohankkeet/lainsaadantohankehaku?estimated_completion=-1&freetextsearch=ammattillisen&submitform=Hae&theme=-1&xmid=5089)

HE 99/2013. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 9.11.2014.  
<http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+99/2013&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WORD>

Kirvesniemi, T. 2008. ”Ammattini on mitä parhain”. Raportti Pohjois-Kymenlaakson perhepäivähoitajien osaamisesta varhaisessa havainnoinnissa. Viitattu 21.7.2014.  
[http://www.socom.fi/dokumentit/Paapu/OSAAMISKARTOITUS\\_JA\\_KEHITT.pdf](http://www.socom.fi/dokumentit/Paapu/OSAAMISKARTOITUS_JA_KEHITT.pdf)

Kohti varhaiskasvatustalain. 2014. Varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön uudistamistyöryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:11. Viitattu 29.8.2014.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/tr11.pdf?lang=fi>

Lumme, R., Leinonen, R., Leino, M., Falenius, M. & Sundqvist, L. 2006. Asiantuntijuuden kehittyminen. Virtuaali AMK. Viitattu 2.8.2014.  
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030906/111355865385/1113561758365/1154602211756/1154602921246.html>

Lähdesmäki, K. 2003. New Public Management ja julkisen sektorin uudistaminen. Väitöstutkimus. Acta Wasaensia no 113. Vaasan yliopisto. Viitattu 6.9.2013.  
[http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_952-476-004-5.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-004-5.pdf)

Osaamisen johtaminen. 2001. Kehittämishankkeen loppuraportti. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001. Viitattu 8.9.2014.  
[https://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinallaitos/4064/4065\\_fi.pdf](https://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinallaitos/4064/4065_fi.pdf)

Puroila, A-M. 2004. Työ varhaiskasvatuksessa muuttunut yhä vaativammaksi. Julkaisussa Päiväkodin johtaja on monitaituri, 20 - 23. Luettu 31.7.2014.  
<http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Tutkimusraportit>

Hallitusohjelma. 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 8.9.2014.  
<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Rakennepoliittinen ohjelma talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi. 2013. Viitattu 6.9.2013.  
<http://valtioneuvosto.fi/etusivu/rakennuudistus395285/tiedostot/rakennepoliittinen-ohjelma-29082013/fi.pdf>

Ruotsalainen, M. 2008. Päivähoito ja osaamiskartoituksen yhteenveto. Case: Nenäniemen päiväkotia. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. Viitattu 21.7.2014.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19107/jamk\\_1212581426\\_2.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19107/jamk_1212581426_2.pdf?sequence=2)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian keskeiset linjaukset Varhaiskasvatustalainlainsäädännön uudistamiseen. 2014. Viitattu 8.9.2013.  
[http://www.talentia.fi/files/2208/Talentian\\_kannanotto\\_Varhaiskasvatustalainlainsaadannon\\_uudistamiseen.pdf](http://www.talentia.fi/files/2208/Talentian_kannanotto_Varhaiskasvatustalainlainsaadannon_uudistamiseen.pdf)

Tast, E. 2005. Sosionomin (amk) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa ammattikorkeakoulun opettajien näkemänä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Luettu 12.6.2013.  
[http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Yleisopalvelut/Julkaisupalvelut/Kirjat/opetus\\_ohjaus\\_ja\\_osaaminen/Sosionomin\\_AMK\\_osaamisprofiili.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Yleisopalvelut/Julkaisupalvelut/Kirjat/opetus_ohjaus_ja_osaaminen/Sosionomin_AMK_osaamisprofiili.pdf)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. 2007. Nykytila ja kehittämistarpeet. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriö.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3507.pdf&title=Varhaiskasvatuksen\\_henkiloston\\_koulutus\\_ja\\_osaaminen\\_\\_Nykytila\\_ja\\_kehittamistarpeet\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3507.pdf&title=Varhaiskasvatuksen_henkiloston_koulutus_ja_osaaminen__Nykytila_ja_kehittamistarpeet_fi.pdf)

A workforce development plan for the early childhood care and education sector in Ireland. 2010. Minister for Education and Skills. Viitattu 2.7.2014.  
[http://www.education.ie/en/Schools-Colleges/Information/Early-Years/eye\\_workforce\\_dev\\_plan.pdf](http://www.education.ie/en/Schools-Colleges/Information/Early-Years/eye_workforce_dev_plan.pdf)

Julkaisemattomat lähteet

Munne, J. 2014. Pk-yritysten Osaamishjelmatyökalu-hankkeen seminaari 5.5.2014. Osaamiskartoituksesta koulutussuunnitelmaksi. Helsinki: ALVAR



## Kuvat

Kuva 1: Jäävuorimalli (Spencer & Spencer 1993,11) .....	11
Kuva 2: Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116) .....	12
Kuva 3: Tutkimusasetelma .....	27
Kuva 4: Varhaiskasvatuksen sisällölliseen ja laadulliseen toteuttamiseen vaikuttavat osatekijät (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 15-18) .....	30
Kuva 5: Varhaiskasvatuksen työtehtävissä tarvittava osaaminen (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 29).....	33
Kuva 6: Varhaiskasvatukseen ennakoituvat muutokset (Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2013,161).....	35
Kuva 7: Tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa vaadittava osaaminen (Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2013, 162) .....	35
Kuva 8: Osaamiskartoituksen ydinosaamisalueiden muodostuminen ja ydinosaamisalueisiin sisältyvät osaamisalueet .....	39
Kuva 9: Osaamiskartoituksen arviointiasteikko .....	53
Kuva 10: SWOT-analyysi .....	64
Kuva 11: Uudistettu arviointiasteikko .....	69

Liitteet

Liitteitä ei julkaista