



# Avoim varhaiskasvatus muutoksessa - Varhaiskasvatussuunnitelman pe- rusteet näkyväksi Espoon avoi- messa varhaiskasvatuksessa

Jaana Laitio  
Jonna Tuovinen

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Avoin varhaiskasvatus muutoksessa - Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet näkyväksi Espoon avoimessa varhaiskasvatuksessa**

Jaana Laitio  
Jonna Tuovinen  
Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2018 2018

Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen  
Sosionomi (YAMK)

Jaana Laitio, Jonna Tuovinen

**Avoim varhaiskasvatus muutoksessa - Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet näkyväksi  
Espoon avoimessa varhaiskasvatuksessa**

Vuosi 2018 2018

Sivumäärä 64+37

---

Opinnäytetyömme oli kehittämistutkimus. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Espoon avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista liittyen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan sekä luoda koulutusmateriaali, joka tukee henkilöstöä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden hallinnassa ja niiden implementaatioissa. Ammatillisesti osaavalla henkilöstöllä on paremmat edellytykset toteuttaa oikeudenmukaista, tasa-arvoista ja yhdenvertaista palvelua Espoon suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin perustuva toiminta yksiköissä on suunnitelmallista, pedagogisesti mietittyä ja tavoitteellista eikä perustu olettamuksiin tai siihen, miten toiminta on aikaisemmin järjestetty. Opinnäytetyö tehtiin työnantajallemme Espoon kaupungille.

Opinnäytetyö eteni vaiheittain. Ensimmäisenä vaiheena suoritettiin avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamiskartoituskysely, jossa oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Kyselyn vastausten perusteella rakennettiin koulutusmateriaali, johon perustuvat koulutustilaisuudet järjestettiin syyskuussa avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöille ja esimiehille. Koulutustilaisuuksien jälkeen koulutukseen osallistuneille tehtiin palautekysely, joka sisälsi sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Lopuksi toteutettiin kehittämishankkeen ohjausryhmän ryhmähaastattelu. Tutkimuksen aikana kerättyjen aineistojen perusteella tehtiin ehdotus jatkotoimenpiteistä.

Henkilöstön Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin perustuvaa työskentelyä lähestyttiin opinnäytetyössämme osaamisen ja motivaation näkökulmista. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä käytettiin Delamare Le Deistin ja Wintertonin kompetenssinelikenttää. Osaaminen, eli kompetenssi tai pätevyys, perustuu riittävään koulutukseen, perehtymiseen ja kokeemukseen. Osaamisen lisäksi merkityksellistä tiedon implementaatioissa on motivaatio. Motivaatio kumpuaa ulkoisista ja sisäisistä lähteistä ja on syy tehdä sitä, mitä teemme. Motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa.

Tutkimusaineiston perusteella esitimme, että Espoossa tulisi määritellä avoimen varhaiskasvatuksen perustehtävä ja työn tavoitteet Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden näkökulmasta, koska asia ei kentän näkökulmasta ollut yksiselitteinen. Jatkotoimenpide-ehdotuksina esitimme lisäksi, että Espoossa tulisi luoda rakenteet, joissa työntekijät voisivat säännöllisesti käydä esimiehen johdolla kollegiaalista keskustelua. Avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstölle tulisi lisäksi suunnata heidän oman toimintansa erityispiirteet huomioon ottavaa koulutusta ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden implementaatiota tulisi seurata säännöllisesti henkilöstölle suunnatun osaamiskartoituksen avulla.

Asiasanat: Avoim varhaiskasvatus, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, Osaaminen, Tiedon implementointi, Koulutus

Our thesis was a development study. The aim of the thesis was to study the competence of the employees of Open Early Childhood Education in Espoo in relation to the National Core Curriculum for Early Childhood Education and Care and Curriculum for Early Childhood Education and Care in Espoo, as well as to create training materials to support and increase staff's competence. The employees with competence have better conditions to implement a fair and equal service in Early Childhood Education in Espoo. Activities based on the National Core Curriculum for Early Childhood Education and Care is systematic, pedagogically thoughtful and goal-oriented and not based on assumptions or how the activity was previously organized. The thesis was made for the employer of the authors, the City of Espoo.

The thesis progressed step by step. The first step was to carry out a survey for the employees in the Open Early Childhood Education with quantitative and qualitative questions. Based on the survey replies, employee training materials were built. Training sessions based on the questionnaire replies were organized for the employees and supervisors of open early education in September. After the training, a feedback survey was conducted for the participants in the training, with quantitative and qualitative questions. After this, a group interview with the development project steering group was carried out. A proposal for a follow-up plan was made based on the data collected during the study.

The personnel's work on the National Core Curriculum for Early Childhood Education and Care was approached from the perspectives of competence and motivation. Competence, or qualifications, is based on adequate training, familiarity and experience. The theoretical reference framework for the study was the competence field of Delamare Le Deist and Winterton. In addition to competence, motivation is relevant in implementing information. Motivation altogether is the reason for a person's actions. The motives exhort and maintain the general behaviour of the individual. Motivation comes from external and internal sources.

Based on the research material, the basic task and objectives of Open Early Childhood Education work from the point of view of the National Core Curriculum for Early Childhood Education and Care should be defined in Early Childhood Education, because it is not unambiguous from the point of view of the field. As a follow-up proposition, we also propose that such structures should be created in Espoo, where employees can regularly conduct a collegial discussion with the supervisor. In addition, there should be tailored training for Open Early Childhood Education employees. Implementation of the National Core Curriculum for Early Childhood Education and Care should be monitored regularly.

Keywords: Open Early Childhood Education, National Core Curriculum for Early Childhood Education and Care, Competence, Knowledge Implementation, Education

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Varhaiskasvatus .....	7
2.1	Varhaiskasvatuksen historia .....	8
2.2	Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat .....	9
2.3	Varhaiskasvatuksen arvopohja .....	11
2.4	Avoin varhaiskasvatus .....	12
3	Espoon varhaiskasvatus .....	14
3.1	Espoon varhaiskasvatussuunnitelma .....	14
3.2	Avoin varhaiskasvatus Espoossa .....	15
4	Avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaaminen .....	16
4.1	Ammatti-identiteetti .....	16
4.2	Kompetenssi .....	17
4.3	Työssä tarvittavat kompetenssit .....	19
4.4	Motivaatio .....	22
4.5	Tiedon implementaatio .....	24
4.6	Muutos ja muutosvastarinta .....	25
5	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusprosessi .....	26
6	Osaamiskartoitus .....	28
6.1	Aineiston keruu .....	30
6.2	Aineiston analysointi .....	30
7	Tulokset .....	33
7.1	Määrällinen aineisto .....	35
7.2	Laadullinen aineisto .....	39
7.3	Luotettavuus .....	40
7.4	Yhteenveto .....	42
8	Koulutus .....	43
8.1	Koulutuksen suunnittelu .....	44
8.2	Koulutuksen toteutus .....	45
8.3	Koulutuksen palaute ja arviointi .....	48
9	Jatkotyöskentely .....	52
9.1	Ohjausryhmän haastattelu .....	52
9.2	Jatkotoimenpide-ehdotukset .....	54
10	Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi .....	55
11	Pohdinta .....	56
12	Lähteet .....	60

## 1 Johdanto

Varhaiskasvatusta on kokonaisuudessaan murroksessa. Opetushallitus julkaisi lokakuussa 2016 varhaiskasvatuksen työtä ohjaamaan normatiivisen asiakirjan, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Alaa yli 40 vuotta ohjannut päivähoitolaki on kahdessa vaiheessa, vuosina 2015 ja 2018, korvattu nykypäivän tarpeet huomioon ottavalla varhaiskasvatustulla. Varhaiskasvatus nähdään osana suomalaista koulutus- ja kasvatusturvallisuutta sekä elinikäisen oppimisen polkua (Karila 2016, 5-9). Edellä mainituista syistä varhaiskasvatus kehittyy ja tutkimustietoa on käytettävissä enenevässä määrin. Elämme muutosprosessissa, jossa otamme uutta tietoa haltuun, sovellamme, kehitämme ja arvioimme sitä. Uusien työtä ohjaavien asiakirjojen ohjauksessa toiminnan tulee kokonaisuudessaan perustua Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin.

Kehittämistutkimuksessa tutkimme Espoon kaupungin avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista suhteessa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan. Työskentelemme Espoon kaupungin palveluksessa varhaiskasvatustyöryhmien johtajina. Yhdessä meillä on usean vuoden työkokemus avoimen varhaiskasvatuksen kentällä työskentelystä, avoimen varhaiskasvatuksen esimiehinä toimimisesta, uusien varhaiskasvatustyöryhmien perustamisesta ja varhaiskasvatuksen työn kehittämisestä. Olemme myös olleet kumpikin mukana Espoon varhaiskasvatussuunnitelman kirjoitusprosessissa avoimen varhaiskasvatuksen osalta. Työssämme olemme käsitelleet Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita yhdessä henkilöstömme kanssa ja kehittäneet avoimen varhaiskasvatuksen työtä yhdessä alaisten ja kollegoidemme kanssa.

Keskusteluissa on käynyt ilmi kentän tunne siitä, että työn tavoitteet ja sisällöt vaihtelevat Espoo-tasoisesti. Henkilökunta ja esimiehet kaipaavat yhtenäisiä linjauksia, jotta työ olisi tasalaatuisia ja yhteiseen arvopohjaan perustuvaa. Espoon varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti kaiken toiminnan tulee olla pedagogisesti suunniteltua jäsentynyttä varhaiskasvatustoimintaa. Toiminta ei voi perustua kalenterivuoden seuraamiseen tai siihen, miten aikaisempina vuosina toiminta on totuttu järjestämään. Näistä lähtökohdista käsin oli luontevaa lähteä yhdessä kehittämään meille kummallekin tärkeää osaa varhaiskasvatuksen työkentässä.

Varhaiskasvatusturva ja Opetushallitus edellyttävät, että Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet implementoituvat osaksi käytännön työtä varhaiskasvatuksessa. Henkilöstön ammattitaito, osaaminen ja motivaatio ovat tässä keskeisessä asemassa. Tutkimukset osoittavat, että laadukkaan varhaiskasvatuksen tärkein tekijä on pedagogisesti orientoitunut, osaava ja motivoitunut henkilöstö. Henkilöstön osaamisen tasoa ja laatua on tärkeää ylläpitää sekä kehittää, jotta se vastaa yhteiskunnan haasteisiin ja vaatimuksiin. (Karila 2016, 43; Parrila & Fonsén 2016, 38.)

Kehittämistutkimuksessa hyödynnämme Delamare Le Deistin ja Wintertonin määrittelemää kompetenssinelikenttää tutkimuksemme teoreettisena viitekehysenä. Tarkastelemme henkilöstön osaamista ja sen implementaatiota sekä ammatillisen että persoonallisen kompetenssin käsitteiden kautta. Motivaatiotekijöillä on myös merkitystä, kun varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaa implementoidaan osaksi avoimen varhaiskasvatuksen arjen työtä ja asiakastilanteita. Avoin varhaiskasvatus eroaa subjektiivisesta, lakisääteisestä varhaiskasvatuksesta omalla poikkeavalla asiakasryhmällään, tulokulmallaan ja työnkuvallaan. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tekeminen näkyväksi vaatii työyhteisössä keskustelua, kehittämistyötä ja motivaatiota.

Avoimessa varhaiskasvatuksessa tehdään merkityksellistä työtä ja sen toimintaa tulee kehittää yhtä systemaattisesti kuin muutakin varhaiskasvatusta. Edellytykset tälle tulevat ilmi myös lokakuussa 2018 ilmestyneessä Karvin (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus) raportissa, jossa todetaan, että ”palvelun järjestäjän tehtävänä on toteuttaa itsearviointia ja laadunhallintaa kaikissa varhaiskasvatuksen toimintamuodoissa” (Vlasov ym. 2018, 13). Avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen lisääminen ja työn kehittäminen siten, että varhaiskasvatussuunnitelman perusteet implementoituvat osaksi arjen työtä on oleellista myös laadunhallinnan näkökulmasta. Avoin varhaiskasvatus on usein asiakkaiden ensimmäinen kontakti kunnalliseen varhaiskasvatukseen. Tämän vuoksi on ensisijaisen tärkeää, että toiminta on laadukasta ja perustuu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin.

## 2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuspalvelut ovat lakisääteisiä yhteiskunnallisia palveluita, joiden järjestämisvastuu on kunnilla (Karila 2016, 5-9). Varhaiskasvatus on ammattilaisten toteuttamaa ryhmämuotoista kasvatustoimintaa, jota säätelevät kansalliset lait ja opetussuunnitelmat. Toimintaa kutsutaan maailmanlaajuisesti esimerkiksi termeillä koulu, päivähoito tai varhaiskasvatus. Terminologian vaihtelevuuteen vaikuttavat eri maiden koulutus- ja kasvatustajärjestelmien historia sekä yhteiskunnalliset ja kulttuuriset ajattelutavat, kuten esimerkiksi se, minkä ikäisen lapsen katsotaan tarvitsevan institutionaalista kasvatusta. Suomessa institutionaalinen varhaiskasvatus on osa koulutus- ja kasvatustajärjestelmää, elinikäisen oppimisen ensimmäinen porras. Varhaiskasvatusta pidetään ainutlaatuisena palvelukokonaisuutena ja siihen osallistumista pidetään yleisesti lapsuuteen kuuluvana asiana. (Karila 2016, 5-9.)

Varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 2015). Varhaiskasvatuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on edistää lasten kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa sekä tukea vanhempien kasvatustehtävää. (Ahonen 2017, 27; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8).

## 2.1 Varhaiskasvatuksen historia

Suomalainen päivähoitojärjestelmä kehittyi samaan aikaan suomalaisen hyvinvointivaltion kanssa. Ideologisesti päivähoitojärjestelmän taustalla on ollut työvoima- ja sosiaalipolitiikka. Työvoimapolitiikka synnytti tarpeen päivähoitojärjestelmän kehittämiseksi ja siitä tuli yksi yhteiskuntapoliittisista keinoista järjestää yhteiskunnan oloja tarkoituksenmukaiseksi. Päivähoitojärjestelmän syntyminen vaikutti yhteiskunnan talouskasvuun, naisten työhön osallistumiseen ja opiskelumahdollisuuksiin. Päivähoidosta kehittyi keskeinen osa pohjoismaista hyvinvointivaltiota ja sen sosiaalipalveluja. (Alila & Kinos, 2014, 8-9.)

Valtakunnallisesti päivähoitojärjestelmän hallinto sijaitsi useita vuosikymmeniä Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa ja toimintaa ohjasi Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Sosiaalihuolto määräsi näiden vuosien aikana päivähoitojärjestelmän ideologisesti, lainsäädännöllisesti ja ohjauksellisesti. Nykyisen päivähoitojärjestelmän kehittäminen alkoi vuonna 1973, kun laki lasten päivähoitosta (36/1973) astui voimaan. Laki loi pohjan julkisten palveluiden laajentumiselle seuraavien vuosikymmenten aikana. Lain mukaisesti päivähoitojärjestelmän tuli tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lasten persoonallisuuden tasapainoista kehittymistä kaikille suunnatussa sosiaalipalvelussa. (Alila & Kinos 2014, 8-10.) Käsite varhaiskasvatus otettiin käyttöön 1970-luvun alussa käännöksenä englannin kielisestä termistä 'early childhood education' henkilöstön koulutussuunnittelun yhteydessä. Käsitteen lopullinen valtaistuminen tapahtui 2000-luvulla valtakunnallisten ohjausasiakirjojen ja hallintovaihdosten myötä ja tällä hetkellä varhaiskasvatus ymmärretään hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuutena. (Alila & Kinos 2014, 14.)

Päivähoidon poliittisen ohjauksen kaksitahoisuuden aika alkoi 1998, jolloin esiopetus määriteltiin Opetusministeriön alaisuuteen ja päivähoito jatkoi edelleen Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa. 2000-luvulla sosiaalihuollon ohjauksessa siirryttiin valtakunnallisiin ohjelmiin, jotka linjasivat ja suuntasivat kehittämistoimintaa. Ensimmäiset varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset ilmestyivät 2002, ja vuonna 2003 julkaistiin sekä varhaiskasvatus- että esiopetussuunnitelman perusteet. Edellä mainitut asiakirjat määrittivät varhaiskasvatuksen periaatteita ja kehittämisalueita. Asiakirjojen tarkoituksena oli edistää valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista, ohjata sisällöllistä kehittämistä ja luoda edellytyksiä laadun kehittymiselle. Vuonna 2013 varhaiskasvatuksen ohjauksessa tapahtui suuri muutos, kun se kokonaisuudessaan siirtyi Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. (Alila & Kinos 2014, 10-11.) Tämän seurauksena myös varhaiskasvatuksen toiminnan sisällöllinen ohjaus siirtyi vuonna 2015 Stakesilta Opetushallitukselle.



## 2.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat

Varhaiskasvatustalaki ja Opetushallituksen laatima Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittävät varhaiskasvatuksen perustehtävän, arvot ja tavoitteet, joiden mukaan varhaiskasvatusta tulee eri palvelumuodoissa toteuttaa. Valtakunnalliset Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittää lakia tarkemmin varhaiskasvatuksen toteuttamisen periaatteita. Näitä periaatteita henkilöstön tulee toteuttaa työssään. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista ja laadukasta toteuttamista valtakunnallisesti. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma on varhaiskasvatuspalveluita ohjaava määräys. (Parrila & Fonsén 2016, 63.)

Varhaiskasvatustalassa todetaan, että kunta, kuntayhtymä ja muu palveluntuottaja laatii valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta paikallisia varhaiskasvatussuunnitelmia. Suunnitelmat laaditaan palveluntuottaja-, yksikkö-, ryhmä- tai toimintakohtaisesti ja niissä otetaan huomioon pedagogiset painotukset ja muut varhaiskasvatuksen järjestämisen kannalta merkitykselliset varhaiskasvatuksen perusteita täydentävät aiheet. (Varhaiskasvatustalaki 1973, 9 §.)

Varhaiskasvatusta ohjaava lainsäädäntö on ollut viime vuodet muutoksen alla. Vuonna 1973 säädetty päivähoitolaki ei ole vastannut enää yhteiskunnallisen toimintaympäristön vaatimuksia lähtökohdiltaan ja sisällöltään. Edellä mainituista syistä on usean hallituskauden ajan työtetty uutta varhaiskasvatustalaa vastaamaan nykypäivän tarpeisiin. Lakia on valmisteltu vaiheittain ja sen ensimmäinen vaihe astui voimaan 1.8.2015. Tällöin määriteltiin mm. toiminnan järjestämistä, tavoitteita, henkilöstön suhdelukua ja ryhmäkokoja. Eduskunta hyväksyi lain seuraavan vaiheen kesäkuussa 2018 ja laki astui voimaan 1.9.2018. Tässä lain vaiheessa määriteltiin mm. henkilöstön kelpoisuusehtoja.

Varhaiskasvatusta ohjaavat velvoitteet perustuvat Suomen perustustalakiin, varhaiskasvatustalakiin ja päivähoidosta annettuun asetukseen sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Varhaiskasvatuksessa sovelletaan soveltuvin osin säädöksiä myös sosiaalihuollosta ja hallintolaista sekä lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta. Varhaiskasvatuksessa on huomioitava myös sellaiset valtakunnalliset velvoitteet, jotka nousevat muusta lainsäädännöstä ja kansainvälisistä sopimuksista. Edellä mainittuja ovat muun muassa yhdenvertaisuustalaki, tasa-arvolaki, Euroopan ihmisoikeussopimus, YK:n lapsen oikeuksien sopimus, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 15.)

Varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet määritellään lain kasvatustavoitepykälässä (580/2015 2 a §). Varhaiskasvatuksen pääasiallisena tavoitteena on edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia. Tämän lisäksi varhaiskasvatuksessa tuetaan lasten oppimisen edellytyksiä tunnistamalla lasten yksilölliset

tuen tarpeet ja järjestämällä tarkoituksenmukaista tukea. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on myös edistää elinikäistä oppimista sekä koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista. Toiminta on lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa, joka mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset kehittävässä, oppimista edistävässä, terveellisessä ja turvallisessa ympäristössä.

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on myös turvata lasta kunnioittava toimintatapa sekä mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja kasvatushenkilöstön välillä. Lapsille annetaan yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa, annetaan valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä jokaisen kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Varhaiskasvatuksessa pyritään kehittämään lasten yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistetään lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjataan eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. Tavoitteena on varmistaa mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Varhaiskasvatuksessa toimitaan yhdessä lapsen sekä vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tuetaan vanhempia ja muuta huoltajaa kasvatustyössä. (Varhaiskasvatuslaki 2015, §2a.)

Opetussuunnitelmat määritellään yleiseksi kasvat- ja opetustoiminnan viitekehykseksi, joka koostuu periaatteista, tavoitteista, arvoista ja ohjeista. Pohjoismaissa varhaiskasvatusjärjestelmä on rakennettu hajautetun johtamisen mallille, eli kansallinen opetussuunnitelma ohjaa varhaiskasvatustyötä määriteltyjen tavoitteiden kautta. Kansallisen opetussuunnitelman lisäksi kunnilla ja varhaiskasvatusyksiköillä on omat opetussuunnitelmansa tai ohjaavat asiakirjat, eli varhaiskasvatussuunnitelmat. (Salminen & Poikonen 2017, 56-57.) Pohjoismaissa on ollut viime vuosiin saakka sosiaalipedagogisesti suuntautunut opetussuunnitelma, joka on rakennut lapsilähtöiselle ohjaukselle. Sen toteuttamisessa ovat henkilöstön pedagoginen tietotaito ja lasten erilaisten oppimisstrategioiden tukeminen olleet keskiössä. Suomessa varhaiskasvatus nähdään osana elinikäisen oppimisen jatkumoa, johon liittyvät kouluvalmiuden käsite sekä perusopetuksessa vaadittavien taitojen ja valmiuksien kartoittaminen antaen samanaikaisesti tilaa ikätason mukaisille toimintatavoille. (Salminen & Poikonen 2017, 58.)

Opetushallitus julkaisi varhaiskasvatuslain ensimmäisen vaiheen perusteella lokakuussa 2016 valtakunnalliset Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tehtävänä on tukea ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä laadukkaasti sekä yhdenvertaisesti valtakunnan tasolla. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet luo edellytykset lasten yhdenvertaiselle ja kokonaisvaltaiselle kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on ohjausvaikutukseltaan edellistä suunnitelmaa vahvempi ja

varhaiskasvatuksen toimijoita oikeudellisesti velvoittava asiakirja. (Karila 2016, 6; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on kolmitasoinen kokonaisuus. Kokonaisuuteen kuuluvat valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelma. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan laaditaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmat. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittelee pedagogiset suuntaviivat, toiminnan tavoitteet ja sisällön sekä toiminnan reunaehdot, joilla tuetaan lasten kehitystä ja oppimista varhaiskasvatustyössä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8.) Opetushallituksessa on parhaillaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden päivittäminen Varhaiskasvatulain toisen vaiheen astuttua voimaan syyskuussa 2018.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa pedagogiikka perustuu määriteltyihin arvoihin, käsitykseen lapsesta, lapsuudesta ja oppimisesta. Pedagogiikalla tarkoitetaan tässä yhteydessä erityisesti kasvatusta ja varhaiskasvatustieteelliseen, mutta myös monitieteelliseen tietoon perustuvaa toimintaa. Pedagoginen toiminta on suunnitelmallista, tavoitteellista, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa. Toiminnan tavoitteena on tukea ja mahdollistaa lasten hyvinvointia sekä oppimisen toteutumista. Varhaiskasvatuksessa pedagoginen toiminta nähdään kasvatuksen, oppimisen ja hoidon kokonaisuutena, jossa kasvatusta, opetusta ja hoitoa painottuvat eri tavoin eri-ikäisten lasten toiminnassa sekä varhaiskasvatuksen eri toimintamuodoissa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 20.)

Varhaiskasvatussuunnitelma toimii työvälineenä, joka mahdollistaa pedagogisen toiminnan suunnittelemisen, toteuttamisen, kehittämisen ja arvioinnin sekä näin ollen osaltaan kehittää varhaiskasvattajien ammatillista osaamista. (Ahonen 2017, 16.) Pedagogiikan painottuminen varhaiskasvatuksen kokonaisuudessa edellyttää pedagogista asiantuntemusta sekä sitä, että henkilöstöllä on yhteinen ymmärrys siitä, miten lasten oppimista ja hyvinvointia voidaan parhalla tavalla edistää. Varhaiskasvatusta toteutuu henkilöstön, lasten ja ympäristön vuorovaikutuksessa, jossa kasvatusta, opetusta ja hoitoa muodostavat eheän kokonaisuuden. Näitä kolmea ulottuvuutta voidaan tarkastella käsitteellisesti erillisinä, mutta käytännön toiminnassa ne nivoutuvat yhteen. Tämä mahdollistaa kokonaisvaltaisen lähestymistavan lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseksi. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 21.)

### 2.3 Varhaiskasvatuksen arvopohja

Laadukkaan varhaiskasvatuksen taustalla on yhteinen arvopohja, joka luo pohjan sille, kuinka varhaiskasvatusta toteutetaan valtakunnallisella tasolla. Varhaiskasvatuksen arvoperustan yleisperiaatteina ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja

suojeluun, lapsen mielipiteen huomioon ottaminen sekä yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 18.) Lisäksi varhaiskasvatuksen arvopohja perustuu Yhdistyneiden kansakuntien Lasten oikeuksien sopimukseen, jonka Suomi ratifioi sopimuksen osaksi lainsäädäntöään vuonna 1991. Sopimuksessa on neljä periaatetta: syrjimättömyys, lapsen edun huomioiminen, oikeus elämään ja kehittymiseen sekä lasten näkemysten kunnioittaminen. Lapsen oikeuksien sopimus edellyttää, että lapsella on oikeus ilmaista omat mielipiteensä kaikissa itseään koskevissa asioissa ja nämä on otettava huomioon lapsen iän ja kehityksen mukaisella tasolla. (Unicef 2018.)

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lasten oikeutta hyvään ja turvalliseen lapsuuteen. Varhaiskasvatus perustuu käsitykseen lapsuuden itseisarvosta. Jokainen lapsi on ainutlaatuinen sekä arvokas juuri sellaisena kuin hän on. Lapsella on oikeus tulla kuulluksi, nähdyksi, huomioon otetuksi ja ymmärretyksi sekä omana itsenään että yhteisön jäsenenä. Varhaiskasvatus perustuu elämän, kestävän elämäntavan ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sekä ihmisarvon loukkaamattomuuteen. Varhaiskasvatuksessa arvostetaan sivistystä. Henkilöstön tehtävänä on ohjata lapsia toimimaan arvoperustan mukaisesti sekä keskustelemaan arvoista ja ihanteista sekä ohjata lapsia kohti terveitä ja hyvinvointia edistäviä elämäntapoja. Varhaiskasvatuksessa ei hyväksytä kiusaamista, rasismia tai väkivaltaa missään muodossa eikä keneltäkään. Varhaiskasvatus edistää suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja ja rakentuu suomalaiselle kulttuuriperinnölle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 19.)

#### 2.4 Avoin varhaiskasvatus

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2006 julkaisemassa Lasten päivähoiton tilannekatsauksessa avoin varhaiskasvatustoiminta määritellään seuraavalla tavalla: ”Leikkitoiminta on kunnan tarjoamaa avointa varhaiskasvatusta. Se tarjoaa toimintamahdollisuuksia ja tukea muun muassa kotona oleville lapsille sekä heidän vanhemmilleen, perhepäivähoitajille ja heidän lapsiryhmilleen sekä pienille koululaisille.”

Avoimella varhaiskasvatuksella on pitkä historia Suomessa. Avoimen varhaiskasvatuksen toiminnasta puhuttaessa on vuosien aikana käytetty useita eri nimikeitä. Avoimesta varhaiskasvatuksesta käytettiin 1970-luvulta 2000-luvulle nimitystä leikkitoiminta, jonka jälkeen palvelusta on käytetty käsitettä avoin varhaiskasvatus. Pääsääntöisesti avoimen varhaiskasvatuksen kaltainen toiminta on ollut järjestöjen mm. Mannerheimin lastensuojeluliiton ja seurakuntien järjestämää. (Alila & Portell 2008, 17.)

Avoimen varhaiskasvatuksen juuret ulottuvat Suomen voimisteluoopettajaliiton järjestämään kesäleikkipuistotoimintaan 1900-luvun alussa. Mallia toiminnan järjestämiseksi otettiin Yhdysvalloista ja Saksasta. Lähtökohtana ja pyrkimyksenä oli lasten tuberkuloosin ehkäisy

tarjoamalla vähävaraisten perheiden lapsille turvallinen ulkoilu- ja leikkiympäristö. Toimintamuodot vaihtelivat eri paikkakunnilla, koska lähtöajatuksena oli jo silloin tarjota käyttäjien tarpeen mukaisia toimintoja. Ympärivuotinen toiminta alkoi 1950-luvun alussa. (Alila & Portell 2008,15.)

Toinen merkittävä avoimen varhaiskasvatuksen toimija on ollut Mannerheimin Lastensuojeluliitto toteuttaessaan kerhotoimintaa vuosina 1920-1940. Tarve kodin ulkopuoliselle lastenhoidolle lisääntyi huomattavasti sodan jälkeisessä Suomessa, joten Mannerheimin Lastensuojeluliitto vastasi yhteiskunnan tarpeeseen lisäämällä kerhotoimintaa. Kerhojen lisäksi yhdistys järjesti myös leikkikoulutoimintaa. Mannerheimin lastensuojeluliiton aktiivisin aika oli 1960- ja 1970-luvuilla. (Alila & Portell 2008,16.)

Vuonna 1973 säädetyssä päivähoitolaissa on maininta leikkitoiminnan järjestämisestä, joten kunnallisten avoimien päiväkotien toiminta alkoi sosiaalihuollon koordinoimana kokeiluna 1970-luvun lopulla. 11 avointa päiväkotia perustettiin eri paikkakunnille ja avoimet päiväkodit liitettiin osaksi leikkitoimintaa vuonna 1984. Avoimen päiväkodin tehtäviksi määriteltiin kasvatuseuvonta sekä vanhempien aktivointi yhteiseen keskusteluun kasvatusalan ammattilaisten kanssa. Tärkeä erityispiirre oli, että vanhemmat vaikuttivat toiminnan sisältöihin ja osallistuivat myös sen toteuttamiseen. 1980-luvun lopulla ajateltiin leikkitoiminnan olevan yhä kasvava toimintamuoto, mutta 1990-luvun alun lama ja vuonna 1996 voimaan tullut subjektiivisen päivähoito-oikeuden laajeneminen vaikuttivat toimintojen lakkauttamiseen kuntien keskittyessä tarjoamaan alle kouluikäisille lapsille lakisääteistä päivähoitoa. (Alila & Portell 2008, 17.)

2000-luvulla kunnat ovat jälleen aktivoituneet avoimen varhaiskasvatuksen palveluiden tuottamiseen. Toimintamuotoja avoimessa varhaiskasvatuksessa ovat avoimet päiväkodit, kerhotoiminta, leikkipuistot, perhekerhot ja -kahvilat. Toiminta on suunnattu kotihoidossa oleville lapsille ja heidän vanhemmilleen. Palveluiden järjestämisessä huomioidaan perheiden tarpeet ja heidän toiveet. Kuntien ohella toiminnan järjestämisestä vastaavat seurakunnat ja eri järjestöt. (Alila & Portell 2008 13,17.)

Avoimen varhaiskasvatuksen määrittely ei ole valtakunnallisella tasolla yksinkertaista. Yhtenä syynä tähän on, että toiminta määritellään ja järjestetään toimijasta riippuen eri tavalla. Avoimen varhaiskasvatuksen rooli varhaiskasvatuslaissa on vähäinen, laista löytyy viittauksia leikkipuistotoimintaa ja vaihtoehtoiseen päivähoitoon. Tästä huolimatta avoimen varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavat lukuiset lait, esimerkiksi pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan osalta varhaiskasvatus-, sosiaalihuolto-, lastensuojelu-, ja perusopetuslait. (Alila & Portell 2007, 16.)

### 3 Espoon varhaiskasvatus

Espoon kaupungin järjestämiä varhaiskasvatuspalveluita ovat subjektiivisen päivähoito-oikeuden varhaiskasvatus päiväkodissa, ryhmäperhepäiväkodissa tai perhepäivähoidossa sekä avoin varhaiskasvatus asukaspuistossa, avoimessa päiväkodissa ja kerhossa. Lisäksi Espoossa toimii yksityisiä varhaiskasvatuspalveluita tarjoavia yrityksiä ostopalveluina ja yksityisen hoidon tuella. Espoon strategian mukaan yksityinen ja julkinen varhaiskasvatus muodostavat toimivan kokonaisuuden ja niiden on oltava kaikkien lapsiperheiden saatavilla. (Espoo 2018b.)

Espoon varhaiskasvatuksessa tuetaan lasten hyvinvointia ja luodaan pohjaa laaja-alaiselle osaamiselle sekä vahvistetaan lapsen itsetuntoa ja tarjotaan myönteisiä oppimiskokemuksia. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on kehittää sitä pedagogisena kokonaisuutena, ja tavoitteena on lasten hyvinvointi sekä yhtenäinen oppimispolku. Päämääränä on, että lapsille vähitellen kehittyy kykyä ajatella, oppia, osallistua, vaikuttaa, toimia vuorovaikutuksessa ja huolehtia itsestään. (Espoo 2018a.)

#### 3.1 Espoon varhaiskasvatussuunnitelma

Espoon varhaiskasvatussuunnitelman tarkoituksena on tukea valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman sisäistymistä ja vakiintumista sekä tarkentaa valtakunnallisia perusteita ottaen samalla huomioon kunnan määrittelemät pedagogiset linjaukset (Parrila & Fonsén 2016, 64). Vaikka paikalliset suunnitelmat tarkentavat valtakunnallisia perusteita, ne eivät voi omalta osaltaan sulkea pois lain, asetuksen tai varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden edellyttämää tavoitetta tai sisältöä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 9).

Espoossa varhaiskasvatussuunnitelma sisältää subjektiivisen varhaiskasvatuksen, perhe- ja ryhmäperhepäivähoidon, avoimen varhaiskasvatuksen sekä ostopalveluna toteutettavan varhaiskasvatuksen. Toiminnan järjestämisessä huomioidaan jokaisen toimintamuodon ominaispiirteet. (Espoon varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 5.)

Varhaiskasvatusta Espoossa ohjaavat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden, Espoon varhaiskasvatussuunnitelman ja lakien lisäksi arvot. Espoon kaupungin arvopohja on kirjoitettu Espoo-tarinassa, joka on myös Espoon kaupungin virallinen strategia. Kunnan varhaiskasvatuksen arvopohja rakentuu sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvopohjalle että Espoo-tarinassa määritellyille Espoon kaupungin arvoille. (Espoon varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 14.)

### 3.2 Avoin varhaiskasvatus Espoossa

Espoossa avoimen varhaiskasvatuksen historia alkaa 1980-luvun leikkipuistotoiminnasta, ympärivuotisista leikkipuistoista ja kesäleikkipuistoista. Kesäpuistoissa toiminta järjestettiin ulkona, tarvikkeet ja lelut olivat alueelle tuoduissa konteissa ja toimintaa alueella ohjasivat leikinohjaajat. Tuolloin Espoossa jaettiin lapsiasiakkaille ilmainen kesäruoka. 2000-luvulla leikkipuistot muuttuivat asukaspuistoksi ja kesäruokailusta luovuttiin lopulta vuonna 2007. (Espoo 2018a.)

Espoossa avoimen varhaiskasvatuksen toimintayksikköjä ovat asukaspuistot, avoimet päiväkodit ja kerhot. Avoimen varhaiskasvatuksen toiminta on perheille suunnattua, pääasiallisesti maksutonta eikä toimintaan tarvitse ilmoittautua. Avoimessa varhaiskasvatuksessa vanhemmilla on mahdollisuus tavata muita perheitä ja lapsilla luoda ystävyysuhteita sekä harjoitella tärkeitä sosiaalisia taitoja yhdessä toisten lasten ja aikuisten kanssa. Vanhemmat saavat tukea lapsen kasvatukseen ja kehitykseen liittyvissä asioissa koulutetulta henkilökunnalta. Avoimen varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta pohjautuu lasten mielenkiinnon kohteisiin ja tarpeisiin. Toimintaan sisältyy varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisia erilaisia oppimisen osa-alueita. (Espoo 2018a.)

Espoon asukaspuistot ovat lapsiperheille ja pienille koululaisille suunnattua avointa varhaiskasvatusta. Henkilökunnan toteuttama toiminta perustuu yhteiseen suunnitteluun asiakkaiden kanssa ja toimintaa järjestetään niin sisä-, kuin ulkotiloissa. Henkilöstö on pääasiassa varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Muutamissa asukaspuistoissa henkilöstön koulutustasoa on nostettu ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työparina toimii varhaiskasvatuksen opettaja. (Espoo 2018a.)

Avoimet päiväkodit ovat suunnattu alle kouluikäisille lapsille ja heidän huoltajille. Avoimen päiväkodin ominaispiirteenä on varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen osaaminen toiminnan suunnittelun pohjana. Toiminnan perusta on aktiivisella yhdessä ololla ja toiminnan sisältö muotoutuu vanhempien toiveiden sekä varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta. Avoin päiväkotitarjoaa vanhemmille varhaiskasvatuksen ammattilaisen tukea, mahdollisuuden keskusteluun kasvatuksesta, lapsen kehityksestä sekä lapsiperheiden arjesta. Avoimessa päiväkodissa työskentelee varhaiskasvatuksen opettaja yhdessä varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kanssa. (Espoo 2018a.)

Kerhotoiminta on kolmas avoimen varhaiskasvatuksen toimintamuodoista tarjoten vaihtoehdon koko- tai osapäiväiselle varhaiskasvatukselle päiväkodeissa. Kerhotoiminta on tarkoitettu kotihoidossa oleville 2-5 -vuotiaille lapsille ja tarjoaa mahdollisuuden osallistua pedagogiseen ja ohjattuun toimintaan lapsiryhmässä. Kerhoissa työskentelee varhaiskasvatuksen opettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. (Espoo 2018a.)

Espoon varhaiskasvatussuunnitelmassa avoimesta varhaiskasvatuksesta käytetään termiä muu varhaiskasvatus. ”Varhaiskasvatuksen eri toimintamuodoissa varhaiskasvatuksen yleiset tavoitteet, hoidon, kasvatuksen ja opetuksen painotus, toteutetaan toimintamuodon vahvuuksia hyödyntäen. Eri toimintamuodot tekevät keskinäistä yhteistyötä palvelualueilla asiakkaiden tarpeet ja alueelliset erityispiirteet huomioiden siten, että varhaiskasvatuksen eri toimintamuodoista muodostuu lasten ja perheiden tarpeita vastaava tarkoituksenmukainen palvelujen kokonaisuus.” (Espoon varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 12.)

#### 4 Avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaaminen

Laadukkaan varhaiskasvatuksen tärkein tekijä on osaava ja motivoitunut henkilöstö. Henkilöstö ymmärtää lapsen kehitystä, organisoii pedagogisia tilanteita ja kykenee sensitiiviseen pedagogiseen ohjaukseen ja vuorovaikutukseen. (Karila 2016, 43.) Globaalisti on kiinnitetty huomiota, että varhaiskasvatuspalveluiden laatua voidaan parantaa tukemalla varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaitoa kehittämällä heidän osaamistaan, pätevyyttään ja työoloja sekä vahvistamalla ammatin arvostamista yhteiskunnallisesti. Henkilöstön ammatilliseen osaamiseen panostamista pidetään kustannustehokkaana laadun parantajana. (Karila 2016, 25.) Varhaiskasvatuksen eurooppalainen laatukehys ja OECD:n varhaiskasvatuksen laatukehys korostavat varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaitoa ja sen merkitystä varhaiskasvatuksen laadulle ja lasten oppimistuloksille (Eurofound 2015.) Karilan (2016) mukaan lukuisat tutkimukset osoittavat, että henkilöstön koulutustasolla ja osaamisella on merkitystä lapsen kehittymiselle ja oppimisen näkökulmasta. Hyvään ammattitaitoon tarvitaan laadukasta koulutusta, joka sisältää teorian ja käytännön vuoropuhelua. (Karila 2016, 26.)

##### 4.1 Ammatti-identiteetti

Työssä menestyminen edellyttää jatkuvaa, itseohjautuvaa oppimista (Ruohotie 1999, 211, 275; Rauste-Von Right, Von Right & Soini 2003, 77). Ammatti-identiteetti kuvaa laajasti sekä monitasoisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta. Termissä yhdistyvät ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön muokkaamat henkilökohtaiset merkitykset ja käsitykset työn asemasta omassa elämässä. Ammatti-identiteetissä on kysymys myös työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. Työidentiteetti rakentuu henkilöhistorian perusteella ja yksilö liittyy siihen tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. Ammatti-identiteetin muodostuminen yksilölle on nyky-yhteiskunnassa epävakampaa kuin aikaisemmin. Tähän vaikuttaa työelämän epävarmuus ja epävakaus sekä jatkuvan oppimisen, joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimus. Työelämässä odotetaan, että ammatti-identiteetit rakentuvat entistä yksilöllisemmiksi ja kiinnittyvät yksilöiden ammatillisen kasvun sekä elinikäisen oppimisen varaan. (Eteläpelto 2007, 90-92.)



Työidentiteetti on laajempi käsite kuin ammatti-identiteetti. Työidentiteetti sisältää myös työhön liittyvät suhteet, jotka koskevat työorganisaation arvoihin ja tavoitteisiin sekä palkkaukseen liittyvät sidokset. (Eteläpelto 2007, 139.) Oman työidentiteetin ja ammatillisen subjektiivisuuden muokkaamisesta on tullut jokaisen työntekijän työelämässä keskeinen tehtävä. Työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa tietoisuutta omasta työidentiteetistään. (Eteläpelto 2007, 94.) Identiteetti rakentuu yksilön ja yhteiskunnan keskinäisessä riippuvuussuhteessa ja vuorovaikutuksessa. Identiteetin ymmärtäminen auttaa ymmärtämään prosesseja, joiden kautta yksilöllinen ja yhteiskunnallinen riippuvuussuhde kohtaavat ja vaikuttavat toisiinsa. Oppimista, sosiaalista vuorovaikutusta ja ihmisten toimintaa on helpompi ymmärtää, jos ymmärretään, millaisista sosiokulttuurisia ajattelu- ja suhtautumistapoja yksilöt kantavat mukanaan tullessaan oppimis- ja työyhteisöihin. Identiteetti sisältää oletuksen siitä, että ihminen on aktiivinen toimija, joka muokkaa omalla toiminnallaan sosiaalista elämää. (Eteläpelto 2007, 98.) Työidentiteetit ja työnintensiteetti ovat dynaamisia, ne muuttuvat elämäkulun mukana ja niiden merkitys vaihtelee yksilön elämän eri vaiheissa. Työidentiteetti on yksi yksilön kaikista identiteeteistä. (Eteläpelto 2007, 108-109.) Työidentiteetit määräytyvät työelämän sosiokulttuurisessa ja praktisessa todellisuudessa. Työhön liittyvä ja tarvittava ydinminä rakentuu, kun työssä koetaan tarkoitusta ja henkilökohtaista merkitystä. Työssä tulee olla mielihyvää tuottavia seikkoja, jotka työntekijä kokee antoisiksi ja sitouttavat hänet työhön. (Eteläpelto 2007, 138.)

#### 4.2 Kompetenssi

Kompetenssi, eli osaaminen tai pätevyys, perustuu riittävään koulutukseen, perehtymiseen ja kokemukseen. Se on tietoja, taitoja, asenteita, kokemusta ja kontakteja, jotka mahdollistavat mahdollisimman hyvän lopputuloksen kussakin tilanteessa. Tämä osaamisen määritelmä perustuu henkilön työtehtäviin ja tavoitteisiin, mutta yksilöllä voi olla myös paljon sellaista osaamista, jota ei jostain syystä käytetä tai ei tarvitse käyttää työtehtävissä. Osaaminen lisääntyy myös kokemuksen karttuessa. (Hietanen & Jylhä 2009, 51.)

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017, 5§) todetaan, että ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella. Ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa koulutus puolestaan antaa valmiudet toimia ammatillisissa asiantuntijatehtävissä ja vaativissa asiantuntija- ja kehitystehtävissä. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014; Yliopistolaki 558/2009.) Osaaminen muodostuukin näiden määritelmien mukaan sekä koulutuksesta että kokemuksesta.

Koulutusjärjestelmää säätelevät lait perustuvat laajasti konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. (Rauste-von Wright ym. 2003, 15). Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on oppijan aktiivista kognitiivista ja/tai sosiaalista toimintaa, jossa yksilö jatkuvasti rakentaa kuvaansa ympäröivästä maailmasta sekä sen ilmiöistä. Oppiessaan yksilö tulkitsee uutta informaatiota peilaten sitä suhteessa aikaisempiin tietoihin, käsityksiin ja omiin uskomuksiin sekä niiden pohjalta osallistuu samalla sosiaalisten yhteisöjen toimintaan. (Tynjälä 1999, 162-163.)

Konstruktivistissa pedagogiikassa huomioidaan tyypillisesti oppijan aikaisempi, jo olemassa oleva tieto. On tärkeä huomioida, että yksilöt tulkitsevat ja käsittelevät tietoa eri tavalla sekä oppivat saman sisältöisistä kokonaisuuksista eri asioita. Konstruktivistinen pedagogiikka kehittää oppijan metakognitiivisia taitoja ja huomio kiinnittyy erityisesti metakognitiiviseen tietouteen sekä strategiseen itsesääteelyyn. Oppimisprosessin kannalta on tärkeää, että oppija aktivoidaan aktiivisesti käsittelemään tietoa ja vuorovaikutuksen avulla saamaan muilta oppimista sekä reflektiota edistävää sosiaalista kanssakäymistä. Omaa reflektiota tukee myös muille annettu sosiaalinen tuki ja sen tuoma tiedon laajentamisen sekä jäsentämisen kokemus. Konstruktivistisessa pedagogiikassa on tarkoituksena oppia tekemällä ja toimimalla oikeissa ongelmanratkaisutilanteissa. Tiedon käytön ja tiedon oppimisen yhteen sovittaminen soveltuu hyvin arjen työssä tapahtuvaan oppimiseen. Oppimisessa kiinnitetään huomiota opetuksen ja oppimisen toimintajärjestelmään, joka on myös kulttuurisesti välittyvää toimintaa. Oppiminen onkin prosessi, jossa molempia sekä oppimisprosessia että itse oppimista arvioidaan kokonaisvaltaisesti. (Tynjälä 1999, 163-165.)

Oppiminen on aina vaikutuksiltaan monisyinen prosessi. Oppiminen alkaa elämän alkuvaiheista. Taltioimme ja tulkitsemme uutta informaatiota, rakennamme maailmankuvaa, joka jäsentyy ja kerrotaan fyysisestä ja sosiaalisesta maailmasta, jossa elämämme. (Rauste-von Wright ym. 2003, 50.) Oppimisen sisältö saattaa olla tarkkaan rajattu, mutta oppimisen vaikutus näkyy myös yksilön tietorakenteiden lisäksi metakognitiivisissa taidoissa, motivaatiossa, uskomuksissa ja itsetunnossa. Oppiminen on kuin ketjureaktio, jonka hyöty voi olla monikerroksinen ja pitkävaikutteinen. (Ruohotie 1998, 13.)

Työkokemukseen perustuva osaaminen ilmenee osaamisen kokonaisvaltaisuutena, ammattitietona ja -taitoina, työyhteisöön liittyvän tiedon ja arviointitaitojen karttumisena. Osaamisen voidaan sanoa olevan myös sekä yksilön että työyhteisön toimintatapoihin liittyvää hiljaista tietoa, joka rakentuu käytännön kokemuksen kautta eri toimintaympäristöissä. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan toimintavarmuutta, tuntumatietoa, intuitiota, vaistoa, näppituntumaa, kätevyyttä ja käytännön osaamista. Hiljainen tieto voi olla kognitiivista. Se on toimintatapoja, uskomuksia, käsityksiä itsestä sekä teknillistä hiljaista tietoa, automatisoituneita taitoja, kätevyyttä, käytännön osaamista. (Poikela & Järvinen 2007, 181-186.) Työn mukanaan tuomalla kokemuksella on myös vaikutusta osaamiseen ja sen kehittämistarpeisiin. Käytännön

tietotaito auttaa erottamaan olennaisen epäolennaisesta sekä arvioimaan omaa osaamista ja auttaa ymmärtämään teoreettisen tiedon ymmärtämistä. (Paloniemi 2007, 60.)

### 4.3 Työssä tarvittavat kompetenssit

Osaamista käsittelevässä kirjallisuudessa löytyy erilaisia määritelmiä ja rajauksia kompetensseille. Lindfors, Penttinen ja Rauhala (1999, 8-9) toteavat artikkelissaan Kompetenssien tunnistaminen ja kartoittaminen, että kompetenssia, eli osaamista voidaan tarkastella eri tasoilla. He jakavat työelämän osaamisen kolmeen eri osaamisen tasoon, yksilötasoon, toiminnan tasoon ja organisaatiotasoon. Yksilötasolla osaamista ovat työntekijän tiedot, taidot ja asenteet. Näiden ominaisuuksien lisäksi Ranki (1999, 27) lisää yksilön osaamiseen vielä kokemuksen, uskomukset ja arvot sekä sosiaalisen verkoston. Toiminnallisella tasolla osaamista on työtehtävien eli prosessien suorittaminen. Ylimmän eli organisaatiotasoon osaaminen muodostuu työyhteisön kaikkien yksilöiden osaamisesta sekä heidän yhdessä suorittamissaan prosesseissa. (Lindfors ym. 1999, 8-9.)

Ruohotie määrittelee kompetenssin neljän seuraavan käsitteen kautta: 1) ammatillinen kompetenssi käsittää suoriutumisen tietyn toiminta-alueen tehtävistä, 2) menetelmällinen kompetenssi on reagoimista työsuorituksen aikaisiin ongelmiin ja ratkaisujen etsimistä sekä näiden kokemusten hyödyntämistä tulevaisuudessa vastaavissa tilanteissa, 3) Sosiaalinen kompetenssi on kommunikointia ja yhteistyötä toisten ihmisten kanssa sekä sosiaalisen kyvykkyyden ja empatian osoittamista ja 4) osallistumista edistävä kompetenssi on oman työn ja työympäristön muokkaamista, kykyä organisoida ja tehdä päätöksiä sekä ottaa vastuuta omasta toiminnasta ja kehityksestä. (Ruohotie & Honka 2003, 56-57.) Farrugia (2001, 232) taas määrittelee kompetenssin tiedon, tietotaidon, kokemuksen ja käyttäytymisen nelikentäksi, joka on kontekstiin sidottua ja tähtää tavoitteen saavuttamiseen.

Delamare Le Deist ja Winterton ovat Human Resource Development International-julkaisussa maaliskuussa 2005 julkaistussa artikkelissaan What Is Competence? määritelleet osaamisen seuraavan nelikentän avulla:

	<i>Occupational</i>	<i>Personal</i>
<i>Conceptual</i>	Cognitive competence	Meta competence
<i>Operational</i>	Functional competence	Social competence

Kuva 1 Typology of Competence

Delamare Le Deistin ja Wintertonin jaottelussa osaaminen on jaettu ammatilliseen (occupational) ja persoonalliseen (personal) osaamiseen, sekä käsitteelliseen (conceptual) ja toiminnalliseen (operational) osaamiseen.

Tiedollinen osaaminen (Cognitive competence) on ammatillista ja käsitteellistä osaamista. Tällaista osaamista on prosessien ja sisällön hallinta sekä ymmärrys syy-seuraussuhteista ja kokonaisuuksien hahmottamisesta. Metaosaaminen (Meta competence), ns. henkinen osaaminen, on ammatillista, mutta samalla persoonallista osaamista. Siihen liittyy näkökulma jatkuvasta oppimisesta ja oppimisen prosessista. Rauste-von Wrightin ym. mukaan oppimisen oppimisesta käytetään myös nimitystä metataito. Keskeisenä oppimisen välineenä käytetään itse-reflektiota, jonka avulla yksilö hankkii tietoa psyykkisistä prosesseista ja tieto näyttäytyy taitona säädellä omaa toimintaa. (Rauste-von Wright ym. 2003, 66.) Taidollinen osaaminen (Functional competence) on ammatillista ja käytännöllistä osaamista, niitä työssä vaadittavia käytännön tietoja ja taitoja, joita tarvitaan työn menestykselliseen suorittamiseen ja hallintaan. Sosiaalinen osaaminen (Social competence) on persoonallista ja käytännöllistä osaamista. Siihen liittyy työntekijän vuorovaikutustaidot, yhteistyötaitot ja työyhteisötaitot. Kehittämistutkimuksessamme hyödynnämme Delamare Le Deistin ja Wintertonin viitekehystä. Tarkastelemme henkilöstön osaamista ja sen implementaatiota sekä ammatillisen että persoonallisen kompetenssin käsitteiden kautta.

Avoimen varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on taitava ja osaava henkilöstö. Henkilöstön osaamisen tasoa ja laatua halutaan ylläpitää sekä kehittää, jotta se vastaa yhteiskunnan haasteisiin ja vaatimuksiin. Varhaiskasvatuslaki ja Opetushallitus edellyttävät, että Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet implementoituvat osaksi käytännön työtä varhaiskasvatuksessa.

Henkilöstön osaaminen ja ymmärrys lapsesta ja hänen oppimisestaan määrittävät, millaista pedagogiikkaa arjessa toteutetaan. (Parrila ja Fonsén 2016, 38.) Varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön ammatillinen osaaminen on jäsennelty neljälle eri tasolle. Ammattiryhmien yhteinen osaaminen kattaa eettiset periaatteet, toimintaympäristön ja perustehtävän tulkintaan liittyvän osaamisen, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyvä osaamisen sekä valmiuden osaamisen jatkuvaan ylläpitämiseen ja osaamisen kehittämiseen. (STM 2007.) Jotta tämä on mahdollista, henkilöstön tulee olla sitoutunut ja motivoitunut työtään ohjaavien asiakirjojen, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelman käsittelyyn sekä uusien toimintaa ohjaavien teemojen ja käsitteiden työstämiseen, että niiden normatiivisen luonteen ymmärtämiseen.

Henkilöstön osaaminen ja oppimisen valmiudet vaikuttavat siihen, miten Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sisältöjä toteutetaan ja tuodaan käytännön työhön osaksi avoimen varhaiskasvatuksen arkea. Kyse on uudistavasta oppimisesta, jossa yksilö tutkii, tekee havaintoja sekä kokee merkityksiä eri asiasisällöistä. Yhteiskunnan muuttuessa myös työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Muuttuva työelämä tarvitsee yksilöitä, joilla on kykyä, halua ja tahto oppia sekä uudistua jatkuvasti. Työntekijöiden tulee olla aloitteellisia ja ottaa vastuuta omasta tulevaisuudestaan. Työ ja työtehtävät muotoutuvat monimutkaisemmiksi ja epävakaisiksi sekä edellyttävät laajempaa osaamista. Työssä menestyminen edellyttää jatkuvaa ja itseohjautuvaa oppimista. (Ruohotie 1999, 211, 275; Rauste-Von Right ym. 2003, 77.) Yksilö ei voi nyky-yhteiskunnassa olla passiivinen kohdatessaan työelämässä tapahtuvia jatkuvia muutoksia. Työelämä vaatii omasta osaamisesta kiinnostunutta henkilöstöä, jolla on halua oppia uutta ja syventää jo olemassa olevaa osaamistaan. (Ruohotie 1998, 13.) Organisaatioiden tuleekin yhteiskunnan muuttuessa kiinnittää huomioita enenevässä määrin henkilöstön koulutukseen ja kouluttamiseen. (Rauste-Von Right, ym. 2003, 14.)

Työntekijöiden osaaminen on kaikenlaisten organisaatioiden kilpailukyvyyn perusta. Organisaatioissa, niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla, joissa panostetaan osaamiseen ja sen kehittämiseen, on muita paremmat edellytykset saavuttaa tavoitteet jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Työn avulla työntekijällä on mahdollisuus itsensä ilmaisemiseen, omien kykyjen hyödyntämiseen ja uuden oppimiseen. (Rauramo 2012, 146; 150-152.) Osaamisen kehittäminen vaatii koko organisaatiolta jatkuvaa uuden tiedon luomista ja on haaste. Suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu työpaikoilla ja liittyy kiinteästi päivittäiseen toimintaan. Jotta työssä tarvittava osaaminen kehittyy, on oleellista, että työyhteisössä jaetaan osaamista - tietoja, taitoja ja kokemuksia kaikkien hyödynnettäväksi sekä osaamisen lisäämiseksi. Työn yhdessä tekeminen ja osaamisen jakaminen on kaikkien etu, oma osaaminen tukee myös muiden osaamista. Samalla myös organisaation osaaminen lisääntyy. (Rauramo 2012, 146, 150-152.)

Kaikessa oppimisessa, myös työssä oppimisessa, on tärkeää ylläpitää oppimismotivaatiota. Osaaminen ei tule pelkän koulutuksen avulla vaan se kehittyy pitkäaikaisen harjaantumisen tuloksena ja näkyy taitavana, sujuvana toimintana. Tällainen osaaminen muodostuu arjen eri tilanteiden kautta. Työtä ja toimintaa tuleekin arvioida ja kehittää systemaattisesti. (Rauramo 2012, 146, 150-152.) Espoon kaupungin Suomenkielinen varhaiskasvatus kannustaa henkilöstöään kouluttautumaan ja tukee kouluttautumista monipuolisella tarjonnalla. Koulutus tarjonnassa huomioidaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden teemojen ja yhteiskunnallisesti merkittävien ilmiöiden tuomista kentälle lisäämällä osaamista kohdennetuilla koulutuksilla. Omaehtoisen itsensä kehittämisen kustannuksiin on mahdollista hakea Espoossa myös Espoon kaupungin henkilöstölle suunnatun stipendirahaston tukea.

#### 4.4 Motivaatio

Motivaatio on syy tehdä sitä, mitä teemme (Laamanen, Räsänen & Juutilainen 2016, 70). Se on motiivien aikaansaama tila, missä motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa (Ruohotie 1998, 36).

Motivaatio kumpuaa ulkoisista ja sisäisistä lähteistä. Ulkoinen motivaatio on reaktiivista. Se on riippuvainen ympäristöstä ja ulkoisen motivaation lähteet ovat kestoltaan lyhytaikaisia. (Ruohotie 1998, 38; Martela & Jarenko 2014, 9.) Ulkoisessa motivaatiossa huomio kiinnittyy tehtävän sijaan siitä saataviin palkintoihin ja vältettäviin rangaistuksiin (Martela & Jarenko 2014, 9). Ulkoisen motivaation lähteitä ovat raha, maine, arvostus, tottelevaisuus, vastuuntuntoisuus kanssaihmiä kohtaan tai rangaistusten välttäminen (Laamanen, ym. 2016, 70).

Sisäinen motivaatio on proaktiivista ja työelämän näkökulmasta se on optimaalinen tila. Sisäisesti motivoitunut työntekijä voi hyvin ja on tuottava sekä innostunut. (Martela & Jarenko, 2014, 9.) Sisäisessä motivaatiossa korostuvat yksilön uteliaisuus, itsensä toteuttaminen, uuden oppiminen, mielenrauha, hallinnantunteen ylläpito, auttamisen halu, merkityksellisyyden kokeminen, uuden luominen, mielihyvän hakeminen sekä mielipahan välttäminen. Työntekijän työssä kehittymisen ja viihtymisen näkökulmasta olisi parasta, mikäli hänen motivaationsa perustuisi mahdollisimman paljon sisäisiin syihin. Sisäinen motivaatio johtaa myös varmemmin innostukseen ja intohimoon. (Laamanen, ym. 2016, 70.)

Sisäinen motivaatio jakautuu sisäsyntyiseen ja sisäistettyyn motivaatioon. Sisäsyntyisessä motivaatiossa tekeminen itsestään on nautinnollista ja antaa työntekijälleen paljon. Sisäistetyssä motivaatiossa tekeminen itsessään ei vaadi ulkoista kiihoketta vaan se tuntuu itselleen luontevalta toiminnalta, koska se kytkeytyy suoranaisesti itselle tärkeisiin päämääriin ja arvoihin. Tämä on erityisen tärkeää työelämässä, missä tavoitteet ovat usein ulkoapäin määritellyjä. Näissä tilanteissa mahdollisuutemme tukea yksilön innostumista ja ohjata sitä yhteiseen

tavoitteeseen ovat sisäistä motivaatiota tukevaa toimintaa. Ulkoa ohjattu motivaatio ei ole samalla tavalla kestävä kuin sisäinen motivaatio. (Laamanen, ym. 2016, 70; Martela & Jarenko 2014, 15.)

Ihmisen toiminnan säätelyssä ja työelämässä motivaatiolla on keskeinen osuus. Käytännössä työelämässä on tilanteita, joissa koetaan niin sisäisen kuin ulkoisenkin motivaation hetkiä. Yksilön tasolla jompikumpi motivaatiosta on dominoivampi. (Martela & Jarenko 2014, 16.) Motivaation rooli oppimisessa kuvastuu toiminnan tavoitteissa. Tavoite voi olla tiedostettu tai tiedostamaton ja se määrittelee suunnan, johon yksilö on pyrkimässä. Yksilön oppimista säätelevät motivaation lisäksi myös yksilön teot ja niistä saatu palaute. Oppimisen edellytyksenä ei siis ole vain toiminnan tavoitteet. Siihen liittyy olennaisesti ne keinot, millä tavoite saavutetaan. Edellä mainittujen lisäksi motivaatio ja tahto liittyvät yksilön oppimiseen sekä oppimisen itsesäätelyyn. Tässä yhteydessä itsesäätelyllä tarkoitetaan oppimisen tahdonalaista kontrollia. Kontrolli edellyttää oman toiminnan tietoista ja kriittistä tarkastelua sekä jatkuvaa arviointia. (Ruohotie 1998, 34-35; Ruohotie 2005, 75-76; Rauste-von Wright & ym. 2003, 56-57.)

Motivaatio on myös tilannesidonnaista. Motivaatiosta voidaan erottaa kaksi motivaation suuntausta: tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatio liittyy tiettyyn hetkeen, missä sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet laukaisevat motiivit ja saavat aikaan tavoitteeseen suuntautuvaa toimintaa. Yleismotivaatio puolestaan korostaa käyttäytymisen pysyvyyttä. Motivaatio kuvaa siis käyttäytymisen yleistä suuntaa ja vireyttä. Tilannemotivaatio on aina riippuvainen yleismotivaatiosta. Yksilön kykyyn oppia vaikuttaa vahvasti myös hänen asenteensa. Asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius, kirjoittaa Ruohotie (1998) kirjassaan Motivaatio, tahto ja oppiminen. Yksilön toiminnan laatuun vaikuttaa asenne ja motivaation vaikutukset näkyvät yksilön vireystasossa, millä hän toimintaa suorittaa. Motivaation luonne on dynaaminen ja tilannesidonnainen. Se viittaa myös ihmisen psyykkiseen tilaan, joka määrittelee, millä aktiivisuudella hän toimii ja mihin mielenkiinto suuntautuu. (Ruohotie 1998, 41-42.)

Motivaatiotekijöillä on merkitystä, kun varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelma implementoidaan avoimen varhaiskasvatuksen arjen työhön ja asiakastilanteisiin. Avoin varhaiskasvatus eroaa subjektiivisesta varhaiskasvatuksesta omalla poikkeavalla asiakasryhmällään, tulokulmallaan ja työnkuvillaan. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tekeminen näkyväksi vaatii työyhteisössä paljon keskustelua, kehittämismyönteisyyttä ja työn kehittämiseen motivoituneita työntekijöitä, koska se on kirjoitettu subjektiivisen varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Sisäisesti motivoitunut työntekijä ymmärtää, mikä vaikutus varhaiskasvatussuunnitelmien implementaatiolla on työhön ja sen sisältöihin.

#### 4.5 Tiedon implementaatio

Implementoinnilla tarkoitetaan uuden menetelmän tai innovaation käyttöönottoa. Käsite voidaan määritellä myös toteutuksena. Tällöin se käsittää menetelmän tai innovaation levittämisen ja erilaisten menetelmien avulla uuden menetelmän käyttöönoton ja sen tukemisen.

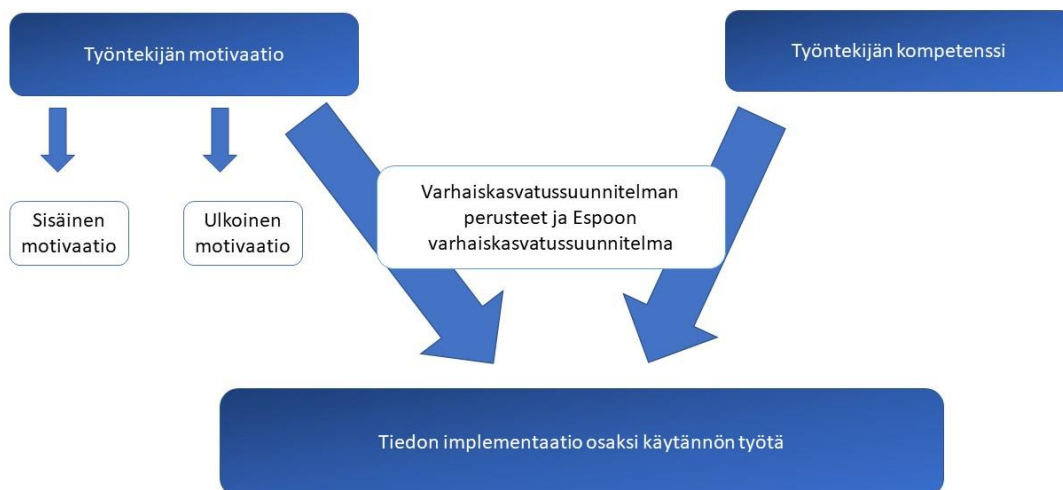
(Kaila & Kuukasjärvi 2005, 10-11.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden implementoituminen osaksi arjen työtä on merkityksellistä, koska asiakirja on kuntia toiminnassaan velvoittava. Myös Espoon arvot osaltaan vaativat tuottamaan kuntalaisille oikeudenmukaista, tasa-arvoista ja yhdenvertaista palvelua. Tätä Espoon kaupungin arvopohjaa täydentävät varhaiskasvatuksen arvot, joissa nostetaan esiin varhaiskasvatuksen tavoite edistää suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja, kuten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta.

Avoimen varhaiskasvatuksen toiminnan sisällöt ja suunnittelun lähtökohdat vaihtelevat Espoon sisällä. Tämä on tullut esiin sekä avoimen varhaiskasvatuksen esimiehiltä, työntekijöiltä että asiakkailta. Vaihtelu toiminnan sisällössä ja laadussa ei jatkossa ole enää mahdollista, vaan toimintaperiaatteiden tulee olla yhtenäisiä sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisia. Tiedon implementaatiolle onkin tämän vuoksi perusteltu tarve, jotta avoimen varhaiskasvatuksen toiminta, toimintaperiaatteet ja toiminnan suunnittelu ovat linjassa toden-taen sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita että Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaa. Implementaation mahdollistava asiakirjojen hallintaan liittyvän osaamisen lisääminen on mahdollista koulutuksella, käsitteiden avaamisella, asioita puheeksi ottamalla ja keskustelua ylläpitämällä.

Tiedon implementaatio on mahdollista osaavan ja motivoituneen henkilöstön avulla. Kumpikin näistä osa-alueista on yhtä tärkeä laadukkaan lopputuloksen saavuttamiseksi. Jos henkilöllä on osaamista, mutta hän ei ole motivoitunut uusien toimintatapojen toteuttamiseen, ei tieto implementoidu. Samoin käy asian ollessa päinvastoin. Jos henkilö on motivoitunut, mutta hänellä ei ole työn suorittamiseen tarvittavaa ammatillista osaamista, ei tieto tällöin aidosti implementoidu, koska pelkkä hyvä tahto ja motivaatio ei riitä. Siihen tarvitaan myös



osaamista ja ammattitaitoa.



Kuva 2 Tiedon implementaatio

#### 4.6 Muutos ja muutosvastarinta

Varhaiskasvatuksessa on tapahtunut viime vuosina paljon toimintaan vaikuttavia muutoksia. Toimintaa määrittelevät lait ovat muuttuneet. Toiminnan sisältöä ohjaa normatiivinen asiakirja, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joka velvoittaa säännöllisesti arvioimaan ja kehittämään toimintaa. Nämä ovat arjen toimintaan ja henkilöstön työntekoon väistämättä vaikuttavia muutoksia. Tiedon implementaatioprosessissa on hyvä tiedostaa, että kyseessä on muutosprosessi, jonka aikana ilmenee aina väistämättä muutosvastarintaa.

Muutos on paitsi organisaation strateginen prosessi, samalla myös inhimillinen prosessi, joka koskettaa henkilöstöä. Organisaation muutostilanteissa tuleekin ottaa huomioon sosiaalinen näkökulma. Muutokseen liittyvää keskustelua ei voi käydä vain strategian ja johtamisen näkökulmasta. Muutoksessa mukana olevaa inhimillistä ulottuvuutta voidaan hyödyntää muutostilanteessa vahvuutena. (Jansson 2013, 1003-1004.)

Professori Mattila kuvaa Seiesin kirjoittamassa Talouselämä-lehden artikkelissa Muutosvastarinta on iloinen asia vuodelta 2012 muutosta ja muutosvastarintaa. On tärkeää huomioida, että muutos on aina luopumista. Muutoksessa ollaan pakotettuja jättämään itselle jotakin tuki tullutta taakse ja arvioimaan uudestaan suhdetta omaan työhön. Muutos vaikuttaa

tämän vuoksi aina myös omaan ammatti-identiteettiin. Muutosprosessia tukee, jos sen herättämiä tuntemuksia voi käsitellä ohjatusti arvioiden osaamista ja opittujen työtapojen sopivuutta muuttuneeseen tilanteeseen. Luopumisprosessiin tarvitaan aikaa ja se on oleellinen osa muutoksen hyväksymistä. Se tarvitaan, jotta voidaan aidosti sitoutua uuteen. (Seies 2012.)

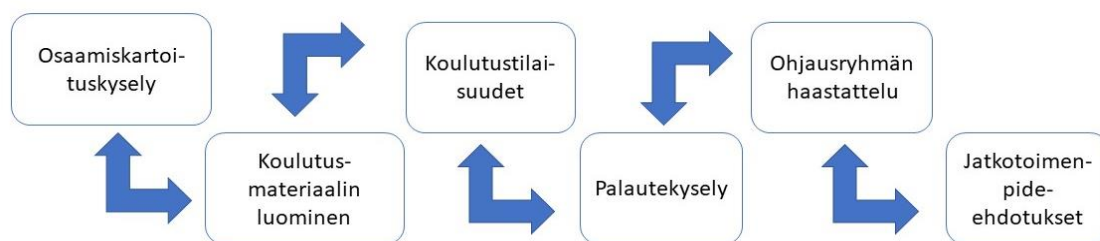
Muutosvastarinta kertoo työhön ja organisaatioon sitoutumisesta. Jos muutokset ja organisaation toiminta ovat työntekijälle yhdentekeviä, eivät ne herätä työntekijässä tunteita ja nostata muutosvastarintaa. Tällöin työntekijän työhön sitoutumisenkaan ei voida sanoa olevan kovin merkittävällä tasolla. Muutosvastarinta on tyypillisintä työntekijöille, joilla on sidoksia organisaatioon ja työntekijöiden oma osaaminen sekä menestyminen on organisaatiossa tehdyn työn ansiota. Tällaisille työntekijöille muutoksen kyseenalaistaminen on luonnollinen itse-suojelureaktio. Työntekijät saattavat pelätä ja kokea, että heille ei ole tarjolla parempaa organisaation ulkopuolella. (Seies 2012.)

Muutosvastarinta kannattaa nähdä voimavarana, koska se tuo esiin asioita, joita ei välttämättä ole osattu ottaa huomioon päätöksenteossa. Sellaisia asioita, jotka ovat jätetty liian vähälle huomiolle tai joita on mahdollisuus tulkita väärin. Muutosvastarinta tuo tällaiset asiat näkyväksi, jolloin uuden näkökulman ja tiedon avulla tehtyjä suunnitelmia on mahdollista tarkistaa. (Seies 2012.)

## 5 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusprosessi

Tutkimuksella oli kaksi tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaaminen liittyen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan. Tutkimuksen toisena tavoitteena oli kyselytutkimuksesta saadun aineiston avulla luoda koulutusmateriaali, joka tukee avoimen varhaiskasvatuksen henkilökunnan osaamista ja sen lisäämistä, jotta varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelman työtä ohjaava merkitys tulee näkyväksi osaksi heidän työtään.

Kehittämistutkimuksen tavoitteiden toteutuessa henkilöstöllä on paremmat edellytykset toteuttaa oikeudenmukaista, tasa-arvoista ja yhdenvertaista palvelua Espoon suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa. Toiminta avoimen varhaiskasvatuksen yksiköissä on tällöin suunnitelmallista, pedagogisesti mietittyä ja tavoitteellista Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin pohjautuvaa toimintaa, jossa tiedollinen osaaminen implementoituu, eikä perustu olettamuksiin tai siihen, miten toiminta on aiemmin järjestetty.



Kuva 3 Kehittämisen prosessin kuvaus

Opinnäytetyömme oli kehittämistutkimus, joka eteni vaiheittain. Ensimmäisenä vaiheena suoritettiin avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamiskartoituskysely, jossa oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Kyselyn vastausten ja tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen avulla suunniteltiin koulutusmateriaali ja koulutustilaisuudet avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöille ja esimiehille. Koulutustilaisuuksien jälkeen koulutukseen osallistuneille tehtiin palautekysely, joka sisälsi sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Lopuksi toteutettiin kehittämishankkeen ohjausryhmän ryhmähaastattelu. Tutkimuksen aikana kerättyjen aineistojen perusteella tehtiin ehdotukset jatkotoimenpiteistä.

Kehittämistutkimuksen tavoitteena on kehittää opetusta tutkimuspohjaisesti ja tutkia oppimista opetustilanteissa (Pernaa 2013 7,11). Kehittämistutkimus on monitahoinen tutkimusmenetelmä, jota ei voi yksiselitteisesti määritellä. Edelsonin mukaan kehittämistutkimuksessa tavoitellaan vastauksia kolmeen kysymykseen: 1) miten kehittämisessä edetään 2) millaisia tarpeita ja mahdollisuuksia kehittämisellä on ja 3) millaiseen tuotokseen kehittäminen johtaa. Kysymysten vastausten kautta edetään tutkimuksessa kehittämispäätöksiin, joissa on myös kolme eri kategoriaa: kehittämisprosessikategoria, ongelma-analyysikategoria ja kehittämistuotokategoria. Kehittämispäätöskategoriat tuottavat eri tyyppistä teoriaa. Avoimen varhaiskasvatuksen osaamista ja tiedon implementaatiota mittaava tutkimus tuottaa toimintaa ja ajattelua ohjaavia teorioita, joten teoria kuuluu kehittämisprosessikategoriaan. (Edelson 2006, 103-121.)

Kehittämistutkimuksessa kehittäminen tapahtuu todellisissa olosuhteissa ja tutkimuksessa hyödynnetään tutkimukseen osallistujia. Tutkimustilanne on avoin, joten mitattavia muuttujia on enemmän kuin perinteisissä tutkimusmenetelmissä. (Pernaa 2013, 17.) Kehittämistutkimus ja toimintatutkimus ovat sisällöltään hyvin saman tyyppisiä tutkimuksia. Avoimen varhaiskasvatukseen suunnattu tutkimuksemme on kehittämistutkimus, koska tutkijat eivät ole toimintatutkimuksen vaatimalla tavalla vertaisia tutkimuksen kohteiden kanssa.

Kehittämistutkimuksessa käytännön toteutus tapahtuu pääasiassa sykleissä. Sykliin sisältyy kehittämis-, arviointi- ja raportointivaiheet. Vaiheiden kautta tutkimuksen tuotoksia kehitetään, arvioidaan ja jatkokehitetään uudelleen arvioitavaksi. Tutkimuksen edetessä suoritetaan jatkuvaa formatiivista arviointia, ongelma-analyysiä syvennetään uuden tiedon valossa, tuotosta testataan ja uudelleen kehitetään vastaamaan tutkimuksen tavoitteita. Tutkimuksen luonne on iteratiivinen ja se etenee kokeellisen ja teoreettisen vaiheiden vuoropuheluna. Kehittämistutkimus aloitetaan ongelma-analyysillä. Analyysivaiheessa selvitetään kehittämisen tarpeet, mahdollisuudet ja haasteet. Kehittäminen nousee olemassa olevasta tarpeesta tai ongelmasta. Ongelma-analyysi sisältää teoreettisen viitekehyksen luomisen, jotta voidaan puhua tieteellisestä tutkimuksesta. (Pernaa 2013, 17-18.)

## 6 Osaamiskartoitus

Tutkimuksen alkuvaiheessa taustatietoihin ja teoriaan perehtymisen kautta rakensimme osaamiskartoituskyselyn. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillista ja persoonallista osaamista suhteessa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan. Osaamiskartoituksen kysymysten laadinnassa peilattiin Delamare Le Deistin ja Winterton kompetensseihin liittyvää teoreettista lähestymiskulmaa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan ammatillisen ja persoonallisen kompetenssin näkökulmasta. Lisäksi kysymysten laadinnassa hyödynnettiin Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen esimiehille pidettyjen varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin liittyvien työpajojen materiaaleja, Kehittämistutkimuksen ohjausryhmän kommentteja sekä tutkijoiden omia havaintoja työssään avoimen varhaiskasvatuksen esimiehinä.

Tutkimuksen osaamiskartoitusta laatiessamme kiinnitimme huomiota tutkimuskirjallisuuteen perehtymiseen ja sen avulla tarkensimme tutkimuskysymyksiä sekä tutkimuksen kokonaiskuvaa. Kirjallisuuteen perehtyminen jatkui koko aineiston keruu-, analysointi- ja pohdintavaiheiden ajan. (Hirsjärvi, Remes ja Saravaara 2009, 109.) Tutkimuksen osaamiskartoitus toteutettiin survey-tutkimuksena. Survey tarkoittaa sellaista kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoa, jossa aineistoa kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen perusjoukosta (Hirsjärvi ym. 2007, 134,193.) Osaamiskartoituskyselyn avulla

kartoitettiin henkilöstön osaamisen lähtötaso. Valitsimme menetelmäksi Surveypal-kyselyn nopeuden ja vaivattomuuden vuoksi. Espoon kaupungilla on Surveypal-kyselytyökalun lisenssi, joten oli luontevaa toteuttaa osaamiskartoitus kyseisellä työkalulla.

Osaamiskartoituksessa pyrittiin väitteiden avulla selvittämään henkilöstön nykytilan osaaminen liittyen työtä ohjaaviin asiakirjoihin. Väitteet kirjoitettiin positiiviseen muotoon: minä osaan, hallitsen ja ymmärrän. Väitteisiin vastattiin Likertin asteikkoon rakennetun neliportaisen valikon kautta. Likertin asteikkoa käytetään esimerkiksi mielipidettä kysyvissä tutkimuksissa. Tavallisimmin käytetään 4- tai 5-portaista järjestysasteikkoa. Ääripäinä on tavallisesti vastakkaiset näkemykset. Vastaaajien tulee valita parhaiten omaa näkemystään kuvaava vastausvaihtoehto. (Heikkilä 2014, 51.) Osaamiskartoituksen vastausvaihtoehtojen ääripäinä olivat osaan/hallitsen ja kehitettävää. Lisäksi kyselyn lopussa oli avoimia kysymyksiä, joissa työntekijöitä kysyttiin heidän henkilökohtaisia näkemyksiään omasta osaamisestaan ja heidän toiveistaan koulutuksen sisällöstä, osallistujaryhmästä sekä koulutuksen muodosta.

Kyselytutkimuksen kysymykset laadittiin huolellisesti, koska todistetusti tutkimuksen vastausprosenttiin vaikuttaa merkittävästi se, kuinka laadukkaasti ja tarkasti kyselyn kysymykset on suunniteltu (Hirsjärvi ym. 2009, 198.) Kyselytutkimuksen kysymykset laadittiin siten, että saimme niiden avulla kattavan kuvan henkilökunnan osaamisen nykytilasta ammatillisesta ja persoonallisesta näkökulmasta. Varhaiskasvatuksessa suurin voimavara on taitava ja osaava henkilöstö (Parrila & Fonsén 2016, 38). Avoimen varhaiskasvatuksen kentällä keskusteluissa on käynyt ilmi, että työn tavoitteet ja sisällöt vaihtelevat Espoo-tasoisesti. Henkilöstöllä on haasteita tiedollisessa osaamisessa suhteessa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan, koska asiakirjat eivät implementoidu luontevasti osaksi arjen työtä. Avoimen varhaiskasvatuksen työn luonteen vuoksi sosiaalinen osaaminen korostuu, koska työ on ihmissuhde- ja vuorovaikutustyötä. Työssä myös korostuvat persoonallisen osaamisen osa-alueet ja työtä tehdään osittain oman persoonan kautta. Pitkät työurat tukevat metaosaamisen vahvaa roolia. Tiedon implementaatiossa keskeisessä asemassa on ammatillisesti toimiva, osaava ja taitava henkilöstö, joka ymmärtää työtään ohjaavien asiakirjojen syvemmän merkityksen. Tämän vuoksi osaamiskartoituksen keinoin selvitettiin henkilöstön ammatillisen ja persoonallisen osaamisen taso ja jo olemassa olevat vahvuudet ja kehittämisen kohteet, jotta saataisiin selville ne osaamisen osa-alueet, joihin koulutuksessa tulisi keskittyä.

Käsittääksemme Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden julkaisun jälkeen avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstölle ei ole tehty tämän kaltaista selvitystä muualla Suomessa. Tämän vuoksi meillä ei ollut käytettävissämme tutkimustietoa tiedon implementaatiosta tästä näkökulmasta.

## 6.1 Aineiston keruu

Ennen varsinaisen osaamiskartoituskyselylomakkeen lähettämistä kentälle toteutimme helmimaaliskuun 2018 vaihteessa kyselylomakkeen testauksen 12 avoimen varhaiskasvatuksen työntekijälle Espoon keskuksen palvelualueella. Koeponnistuksen valitut vastaajat olivat kaikista avoimen varhaiskasvatuksen toimintamuodoista ja henkilöstöryhmistä. Koekysely oli vastattavissa noin viikon ajan. Lähetimme kyselylomakkeen tässä vaiheessa kommentoitavaksi myös osaamisen kehittämishankkeen ohjausryhmän puheenjohtajalle ja kahdelle opettajallemme. Saamiemme kommenttien ja palautteen avulla muokkasimme kyselylomakkeen lopulliseen muotoonsa. Varsinaiseen osaamiskartoituskyselyyn oli noin 85 potentiaalista vastaajaa, joka oli avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöiden määrä Espoossa keväällä 2018. Henkilökunnan määrä tarkastettiin avoimen varhaiskasvatuksen esimiehiltä sähköpostikyselyinä. Kysely oli vastattavissa 15.3.-13.4.2018. Alun perin tarkoituksena oli sulkea kysely aikaisemmin, mutta vastausprosentin jäädessä alle 40% päätimme lähettää muistutusviestit kyselystä sekä esimiehille että työntekijöille ja pidensimme vastausaikaa. Lopullinen vastaajamäärä oli 43 henkilöä, 52 % Espoon kaupungin suomenkielisen varhaiskasvatuksen avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön määrästä keväällä 2018.

Tutkimuksen osaamiskartoituskyselyssä oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Määrällisillä, kvantitatiivisilla, kysymyksillä etsimme vastausta tutkimuksen ensimmäisen tavoitteen tueksi, millainen on Espoon avoimen varhaiskasvatuksen henkilökunnan osaaminen liittyen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan. Laadullisilla, kvalitatiivisilla, kysymyksillä etsimme vastauksia toisen tavoitteen toteutumisen tueksi, eli osaamista tukevan koulutusmateriaalin luomiseksi, jotta Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelman työtä ohjaava merkitys tulee näkyväksi osaksi heidän työtään.

Kvantitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä päätelmien teko tilastollisen analyysin kautta (Hirsjärvi ym. 2009, 140). Käsittelimme kyselytutkimuksen tietoja prosenttitaulukoinnin avulla, jotta saimme muodostettua käsityksen avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustarpeesta (Hirsjärvi ym. 2009, 197). Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan todellisen elämän ilmiöitä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja vastauksiin vaikuttavat arvolähtökohdat eikä objektiivisuuden tavoittaminen onnistu sen perinteisessä mielessä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoituksena löytää tai paljastaa tosiasioita eikä todentaa olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.)

## 6.2 Aineiston analysointi

Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta luotiin teoreettinen kokonaisuus (Pernaa 2013, 17). Kvantitatiivisen aineiston analyysimenetelmän valintaan vaikutti käytetyt mittarit

ja niiden mittaustasot (Kananen 2011, 85). Tutkimuksemme kysymysten asettelu vastasi mielpidekysymysten asettelua. Aineistomme kerättiin Likertin asteikolla välillä kehitettävää 1 - osaan hyvin 4. Vastausvaihtoehtona oli myös en osaa sanoa. Vastaaaja pohti vastatessaan omaa osaamista suhteessa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan. Tutkijan tehtävänä oli vastata siitä, että aineisto käsiteltiin asianmukaisella menetelmällä, koska tilasto-ohjelmat eivät siihen pysty. (Kananen 2011, 85).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään määriä, riippuvuuksia sekä syuseurauksia. Kyselytutkimuksemme oli kartoittava eli eksploratiivinen tutkimus, jonka avulla pyrittiin löytämään tutkittavaa ilmiötä selittäviä tekijöitä. (Heikkilä 2014, 8-10.) Jos tutkimusongelma rajoittuu ilmiön kuvailuun, riittää analyysimenetelmäksi rakennetta kuvaavat tunnusluvut, ristiintaulukointi ja riippuvuusanalyysi. Yksinkertaisimmillaan tulokset on mahdollista esittää taulukossa prosentteina, eli suhteellisina osuuksina. Tällöin oletetaan jakauman vastaavan ilmiötä myös perusjoukon osalta. Tuloksia käsiteltäessä käytimme SPSS-ohjelmaa, mutta koska osaamiskartoituksessa keskityimme ilmiöiden löytymiseen emme kokeneet saavamme ohjelmasta merkittävää lisäarvoa tulosten kirjaamiseen. Mikäli tutkimustuloksista olisi ollut tarkoituksenmukaista etsiä syy-seuraussuhteita, olisi analysoinnissa tullut käyttää myös korrelaatiota ja regressioanalyysia. (Kananen 2011, 85-86.)

Aineistosta nostettiin analyysin avulla esille ilmiöitä, joiden avulla saimme kartoitettua henkilökunnan käsityksen oman osaamisen nykytilasta liittyen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan. Asiakirjojen kokonaishallintaan liittyvän osaamisen lisäksi kartoitimme, mihin eri osa-alueisiin henkilöstö koki erityisesti tarvitsevansa koulutusta ja millainen koulutuksen tulisi henkilöstön mielestä olla sisällöltään ja toteutukseltaan. Osaamiskartoitus toimi lähtötason kartoituksena ja tulosten analysoinnin sekä siitä tehtyjen johtopäätösten avulla suunnittelimme avoimen varhaiskasvatuksen henkilökunnalle suunnatun koulutuksen.

Tulosten analyysissä tarkastelun kohteena oli yksi muuttuja ja sen arvojen jakauma, joita tarkasteltiin vastausten keskiarvojen ja keskihajontojen avulla (Kvantimotv 2018). Kyselytutkimuksissa tulokset esitetään tyypillisesti prosenttijakaumina ja tulkinnat tehdään prosenteista. Havainnollistavampi tapa on laskea tulosten painotettu keskiarvo. Tämä ei ole kuitenkaan aivan yksiselitteistä, koska kyseessä on vain yksi tunnusluku, joka voidaan saada hyvin monenlaisista jakaumista. (Kananen 2011, 96.) Painotetussa keskiarvossa sama keskiarvo voidaan saada erilaisista jakaumista, ja tämän vuoksi tarkasteluun tulee ottaa mukaan myös keskihajonta. Keskihajonta kertoo, kuinka paljon havaintoyksiköt keskimääräisesti poikkeavat keskiarvosta. Jos keskihajonnan arvo on suuri, kuvaa se arvojen hajaantuneisuutta ja jos arvo on pieni, kertoo se havaintoarvojen keskittyneisyydestä. Vastausten ollessa keskittyneitä keskiarvon ympärille voidaan olettaa, että mielipide on vahva ja havaintoluku on tällöin pieni. Suuri hajontaluku kertoo jakautuneista mielipiteistä. Tutkijan rooli on pitää huolta siitä, että

mahdollinen piilevä muuttuja ei vaikuta jakaumatulokseen. Työnä onkin etsiä syitä jakautumiseen ja mahdollisia piilomuuttujia, jotka saattavat saada aikaiseksi uusia selityksiä ja varmistaa tuloksia useaan kertaan. (Kananen 2011, 100-102.)

Sisällönanalyysi on laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa ja jolla voidaan analysoida aineistoa objektiivisesti ja systemaattisesti. Päätelmiä tehdään erityisesti verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta aineistosta, jotka voivat olla monessa eri muodossa, kuten kirjat, artikkelit, päiväkirjat, kirjeet, haastattelut, puhe, keskustelu, dialogi, raportit tai muut kirjalliseen muotoon saatetut materiaalit. Sisällönanalyysissä on tavoitteena kuvata näiden aineistojen sisältöjä sanallisesti. Sisällönanalyysiä on aineistolähtöistä, teoriaohjaavaa tai teorialähtöistä. Sisällönanalyysissä on tärkeä määrittää ja selkeästi rajata tutkittavat asiat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93-94, 102-105.) Rajauksen jälkeen aineisto litteroidaan ja merkitään tutkimuksen kannalta merkittävät asiat. Aineisto käsitellään luokittelun, teemoittelun tai tyyppittelyn avulla. Kyselytutkimuksemme avointen kysymysten ja ryhmähaastattelun analysoinnissa käytimme teemoittelua. Teemoittelu voi olla luokittelun kaltaista, mutta siinä painotetaan mitä kustakin teemasta on sanottu. Kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä aihepiireittäin. Tutkimuksemme on laadullisen analyysin induktiivinen muoto, jossa päädytään yksittäisestä yleiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-93.)

Aineistoa analysoitaessa tutkijan jo olemassa olevilla havainnoilla, tiedoilla tai teorialla ei saa olla vaikutusta tutkimuksen tekemiseen. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän asettelun mukaisesti. Teorian merkitys analyysin ohjaajana liittyy metodologiaan, niin että tutkimuksessa julkilausutut metodologiset sitoumuksen ohjaavat analyysiä. Teoria, joka tutkimuksessa liittyy analyysiin ja analyysin lopputulokseen, koskee vain analyysin toteuttamista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-96.)

Aineistoa analysoidessamme käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jossa on kolme vaihetta. Ensimmäiseksi aineisto pelkistetään eli redusoidaan. Redusoinnissa analysoitava informaatio pelkistetään, siitä karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Samalla voidaan tiivistää ja pilkkoa informaatiota pienempiin osiin. Ennen analyysivaihetta aineistosta erotellaan analyysiyksikkö, määrittämistä ohjaa tutkimustehtävä ja aineiston laatu. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan. Tässä vaiheessa aineistosta koodatut alkuperäisilmaisut läpi käydään ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi. Luokka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy. Klusteroinnissa luodaan pohja tutkimuksen perusrakenteelle sekä alustavat kuvaukset tutkittavasta ilmiöstä. Viimeisessä vaiheessa aineisto abstrahoidaan eli erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa edetään alkuperäisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja



johtopäätöksiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa yhdistellään käsitteitä ja näin löydetään vastaus tutkimuskysymykseen. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-112.)

Analysoimme osaamiskartoituksen ja koulutuksen palautteiden avoimet vastaukset sekä ryhmähaastattelun aineiston sisällönanalyysin avulla. Ensin aineisto järjestettiin ja pelkistettiin. Tämän jälkeen aineisto ryhmiteltiin sieltä esiin nousevien samankaltaisten teemojen alle. Seuraavaksi aineistosta esiin nousseita teemoja verrattiin tutkimukseen tavoitteisiin ja tutkimuksen teoreettiseen taustaan sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin.

## 7 Tulokset

Seuraavissa luvuissa esitellään osaamiskartoituksen määrällisten ja laadullisten kysymysten tuloksia. Alla olevassa taulukossa on osaamiskartoituskyselyyn vastanneiden taustatiedot, kuten vastaajien ikäjakauma, koulutustaustat, työkokemus ja työtehtävä.

Taulukko 1 Taustatiedot

Taustatiedot		
Vastaajan ikä	alle 20 -vuotias	0 %
	alle 30 -vuotias	2 %
	alle 40 -vuotias	16 %
	alle 50 -vuotias	44 %
	yli 50 -vuotias	37 %
Koulutus	Lähihoitaja/Lastenohjaaja	47 %
	Lastentarhanopettaja/Kasvatustieteiden kandidaatti	23 %
	Sosionomi AMK/Sosiaalikasvattaja	19 %
	Joku muu, mikä	16 %
Työkokemus	0-5 vuotta	7 %
	6-10 vuotta	7 %
	11-15 vuotta	19 %
	16-20 vuotta	23 %
	yli 20 vuotta	44 %
Työtehtävä	Lastenhoitaja	56 %
	Lastentarhanopettaja	40 %
	Jokin muu, mikä	5 %
Työpaikka	Asukaspuisto	44 %
	Avoim päiväkot	21 %
	Kerho	44 %
Onko avoimen varhaiskasvatuksen toimipiste päiväkodin yhteydessä?	Kyllä	37 %
	Ei	63 %
Olen lukenut Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet?	Kyllä	81 %
	En	0 %
	Sellaillut	19 %
Olen lukenut Espoon varhaiskasvatussuunnitelman?	Kyllä	74 %
	En	0 %
	Sellaillut	26 %
Olemme tiimissä/yksikössä käsitelleet edellä mainittuja asiakirjoja esimiehen kanssa?	Kyllä	67 %
	Ei	30 %
	En tiedä	5 %

## 7.1 Määrällinen aineisto

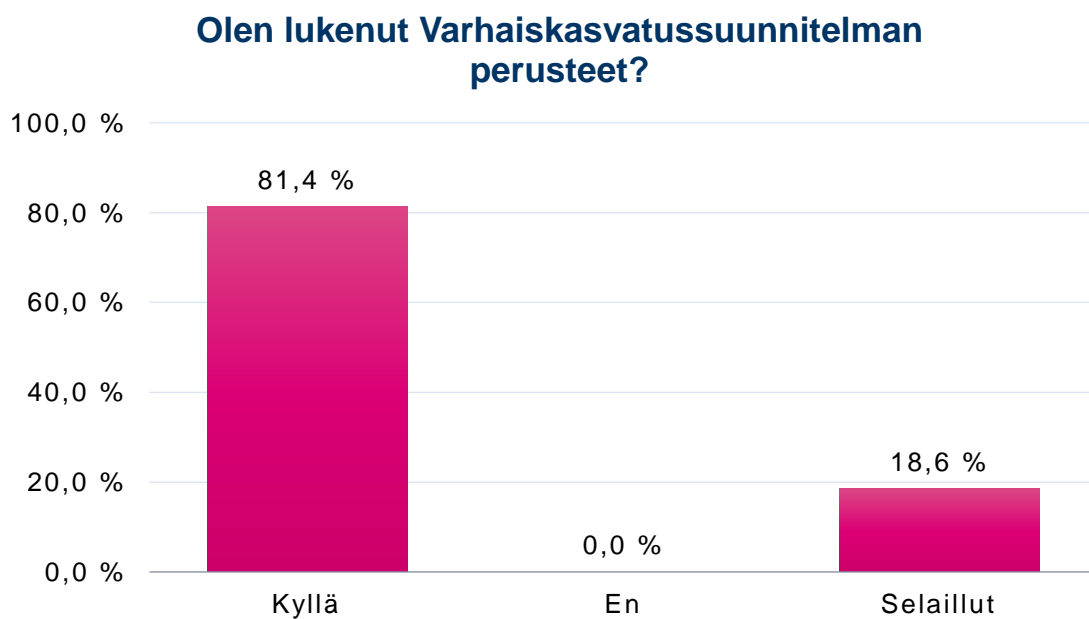
Taulukko 2 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen	Keskiarvo	N	Hajonta
Osaan muokata fyysistä oppimisympäristöä	3,67	43	,474
Huomioin työssäni psyykkisen ja sosiaalisen oppimisympäristön	3,48	42	,552
Osaan suunnitella ja kehittää toimintaa pedagogisesta näkökulmasta	3,51	41	,506
Toteutan pedagogista dokumentointia	2,51	41	,810
Vanhempien osallisuus näky toiminnan suunnittelussa	2,65	43	,870
Tiedän, mikä on toimintamme arvoperusta	3,69	42	,517
Toiminnassa huomioidaan, että ajattelun ja oppimisen taidot kehittyvät vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ympäristön kanssa. Nämä muodostavat perustan osaamisen kehittymiselle ja elinikäiselle oppimiselle	3,60	43	,541
Edistän omalla toiminnallani lasten kulttuurista osaamista	3,23	43	,684
Vahvistan asiakkaiden hyvinvointia ja turvallisuuteen liittyviä taitoja	3,57	42	,547
Tiedostan roolini tieto- ja viestintäteknologisen osaamisen ja monilukutaidon kehittämisessä.	2,78	41	,852
Olen osa oppivaa yhteisöä, jossa aikuiset ja lapset oppivat toisiltaan	3,67	43	,566
Leikki ja sen merkitys lapsen kehitykselle, oppimiselle ja hyvinvoinnille on iso osa toimintakulttuuria	3,85	41	,527
Toiminnan suunnittelussa huomioin kielen kehityksen merkityksen lasten oppimisessa, vuorovaikutuksessa ja yhteiskuntaan kuulumisessa	3,47	43	,550
Pyrin lisäämään lasten arkiliikuntaa, jotta lasten on helpompi saavuttaa liikuntasuosituksen (3h/pv) mukainen liikunnan määrä	3,33	42	,687
Huolehdin koko yhteisön, niin lasten kuin aikuisten, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista	3,61	41	,542
Toiminnassa huomioin kestävä elämäntavan ja sen ulottuvuudet. Edistän kohtuullisuutta, säästäväisyyttä, korjaamista ja uusiokäyttöä	3,56	43	,590
Suunnittelen oppimisympäristöä yhdessä perheiden ja lasten kanssa	2,63	43	,757
Lapsilla on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa toiminnan suunnitteluun sekä sisältöön	3,21	42	,717
Suunnittelen toimintaa pohjautuen arjen havainnointiin	3,57	42	,547
Olen osallistunut omassa työyhteisössäni keskusteluun työn arvoista	3,29	42	,891
Edistän lasten vuorovaikutus- ja ilmaisutaitoja	3,60	42	,497
Ohjaan asiakkaita tekemään kestävä elämäntavan valintoja	3,14	43	,639
Hyödynnän työssä digitaalisia välineitä	2,44	43	,854
Yhteisössämme kaikki saavat näyttää tunteensa ja kertoa mielipiteensä	3,67	42	,687
Arvioin ja kehitän työtä säännöllisesti yhdessä tiimini kanssa	3,49	43	,883
Lasten osallisuus näky toiminnan suunnittelussa	3,23	43	,718
Vanhemmilla on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa toiminnan suunnitteluun sekä sisältöön	2,93	43	,828

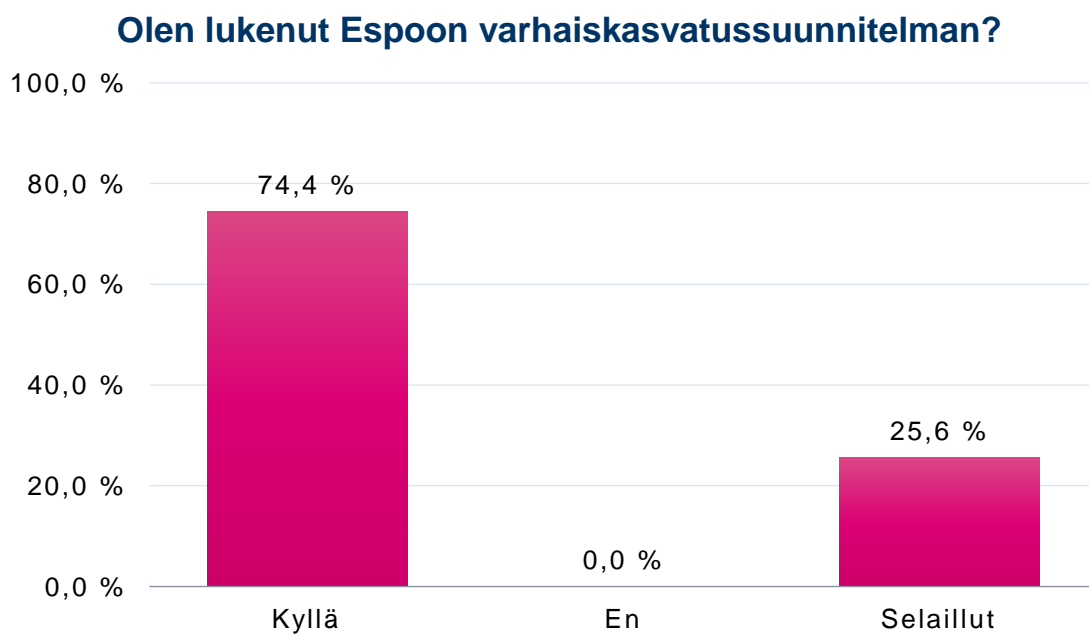
Taulukko 3 Persoonallinen osaaminen

Persoonallinen osaaminen	Keskiarvo	N	Hajonta
Hallitsen monialaisen yhteistyön ja omaan vahvat vuorovaikutustaidot	3,57	42	,501
Tiedän, miten lapsi oppii ja hahmottaa ympäröivää maailmaa	3,62	42	,492
Hallitsen laaja-alaisen osaamisen osa-alueet ja osaan suunnitella työtäni niiden pohjalta	3,29	42	,596
Osaan reflektoida omia arvojani ja asenteitani	3,51	43	,551
Olen asiakkaille roolimalli erilaisten ihmisten sekä eri kulttuurien ja näkemysten myönteisessä kohtaamisessa	3,58	40	,501
Ohjaan asiakkaita ystävällisyyteen ja hyviin tapoihin	3,68	40	,474
Olen kannustava ja positiivinen kasvattaja, joka näkee jokaisessa hyvää ja osaan sanoittaa havaintoni	3,78	41	,419
Työssäni arvioin omaa työskentelyäni säännöllisesti	3,65	40	,533
Tiimissäni on luontevaa jakaa osaamista ja tietoa	3,49	43	,883
Osaan leikkiä ja keskittyä leikkiin lasten kanssa	3,57	42	,630
Kunnioitan ympärilläni olevia työkavereita ja asiakkaita sekä arvostan yhteistyötä ja sen mahdollisuuksia	3,79	43	,412
Osaan tukea lasten identiteetin ja itsetunnon kehittymistä	3,59	41	,499
Omat henkilökohtaiset mielipiteeni ja asenteeni esimerkiksi kieleen, etnisyyteen, katsomukseen, vammaisuuteen tai sukupuoleen liittyvät näyt työskentelyssäni	3,77	39	,485
Käytän hyvää suomen kieltä ja rohkaisen lapsia monipuoliseen kielen käyttöön	3,65	40	,483
Olen lämmin, avoin ja helposti lähestyttävä työntekijä, joka osaa ottaa asiakkaat vastaan ja toivottaa tervetulleeksi	3,90	40	,304
Lasten arkiliikunnan lisääminen on minulle tärkeää	3,56	41	,634
Ymmärrän ammatillisen kehittymisen ja kouluttautumisen vaikutukset omaan työhyvinvointiini	3,71	42	,457

Kaikki vastaajat olivat joko lukeneet tai ainakin selaileet sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet että Espoon varhaiskasvatussuunnitelman. Huomioitavaa oli kuitenkin, että noin neljäsosa vastaajista, 26 prosenttia oli vain selaillut Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaa ja 19 prosenttia oli selaillut Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on julkaistu puolitoista vuotta sitten lokakuussa 2016 ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelma on ollut voimassa 1.8.2017 lähtien. Aineistosta nousi myös esiin, että lähes 35 % vastaajista ei ollut joko käsitellyt varhaiskasvatussuunnitelman perusteita tai ei tiennyt, onko sitä käsitelty esimiehen johdolla. Aineistoa analysoidessamme huomasimme, tämän kysymyksen kohdalla, että kokonaisvastausprosentti oli 102 %. Tuloksien lähempi tarkastelu osoitti, että yksi vastaajista oli vastatessaan valinnut vastausvaihtoehdot kyllä ja ei.

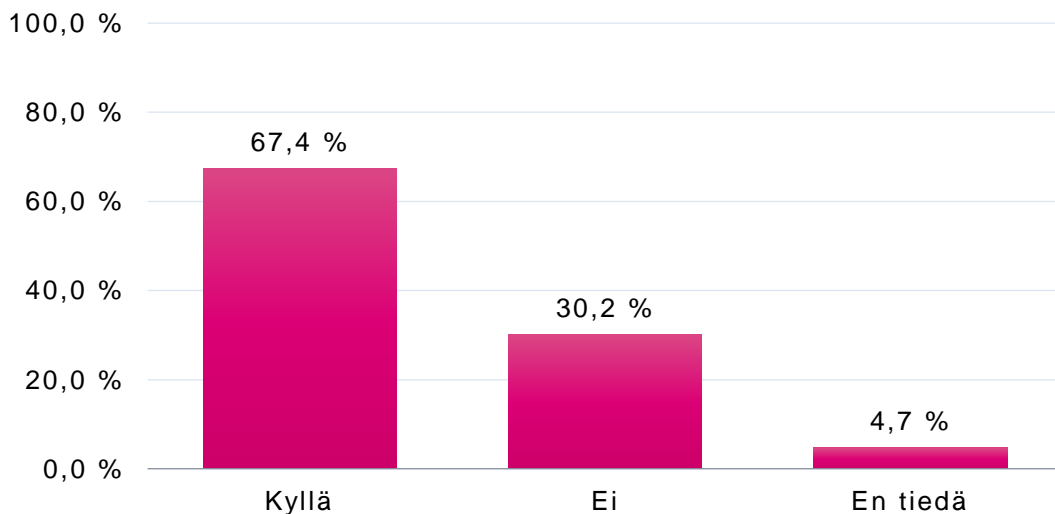


Kuva 4 Osaamiskartoitus taustatiedot 1



Kuva 5 Osaamiskartoitus taustatiedot 2

### Olemme tiimissä/yksikössä käsitelleet edellä mainittuja asiakirjoja esimiehen johdolla



Kuva 6 Osaamiskartoitus vasun käsittely työyhteisössä

Vastauksista nousi esiin keskiarvojen perusteella varhaiskasvatuksen tehtävään ja tavoitteisiin liittyviä henkilöstön vahvuuksia. Näitä olivat toiminnan suunnittelu pedagogisesta näkökulmasta, toiminnan arvoperustan tiedostaminen sekä ajattelun ja oppimisen taitojen merkityksen tiedostaminen. Toimintakulttuuriin liittyviä vahvuuksia olivat oppimisympäristön muokaus, hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistäminen ja kaikkien, niin asiakkaiden kuin kollegoidenkin, hyvinvoinnista huolehtiminen. Vahvuudeksi koettiin myös, että kasvattaja osaa toimia osana oppivaa yhteisöä ja toiminta on yhteiskuntavastuullista.

Pedagogisen toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa vahvuudeksi koettiin arjen havaintojen hyödyntäminen, asiakkaiden vuorovaikutus- ja ilmaisutaitojen edistäminen, arkiliikunnan merkityksen ymmärtäminen ja pyrkimys sen lisäämiseen, leikin merkityksen ymmärtäminen kasvun ja oppimisen tukena sekä kielen kehityksen tukemisen merkitys osana kasvua. Vastauksissa mielipiteitä jakoi varhaiskasvatuksen tehtävän ja tavoitteiden näkökulmasta oman roolin tiedostaminen tieto- ja viestintäteknologisen osaamisen sekä monilukutaidon kehittymisessä. Toimintakulttuurin näkökulmasta kyselyn vastauksissa oli eroja siinä, kokivatko työntekijät, että vanhemmilla ja lapsilla on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan suunnitteluun ja sisältöön. Osa vastaajista koki, että se on vahvan osaamisen osa-alue, mutta osa taas koki sen olevan kehittämistä vaativa osa-alue omassa työssä. Mielipiteitä jakoi myös asiakkaiden ohjaaminen kestävien valintojen tekemiseen ja mielipiteiden ilmaisun mahdollisuudet omassa työssä

ja työyhteisössä. Lisäksi toiminnan arviointiin ja kehittämiseen liittyen mielipiteitä jakoi näkemys siitä, arvioitiinko ja kehitettiin työtä säännöllisesti yhdessä työyhteisössä.

Selkeitä kehittämisen kohteita osaamisessa koettiin siinä, miten digitaalisia välineitä osataan ja pystytään hyödyntämään osana työtä miten vanhemmilla on mahdollisuus osallistua toiminnan ja sisältöjen suunnitteluun ja miten oppimisympäristön suunnitteluun ja muokkaamiseen otetaan perheet ja lapset mukaan.

## 7.2 Laadullinen aineisto

Osaamiskartoituskyselyssä oli määrällisten kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, joissa kysyttiin vastaajien omaa näkemystä siitä, millä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden osa-alueella heidän mielestään oma osaamisensa oli vahvaa, mistä osa-alueista vastaajat toivoivat saavansa koulutusta ja millaisesta koulutuksesta he kokivat hyötyvänsä eniten. Lisäksi kysyimme, millä kokoonpanolla / missä koulutus toivottiin järjestettävän. Laadullinen aineisto litteroitiin, eli avoimien kysymysten vastaukset kirjoitettiin puhtaaksi, jonka jälkeen ne teemoiteltiin.

Ensimmäinen avoin kysymys oli, missä osa-alueessa koet osaamisesi olevan vahvaa liittyen edellä mainittuihin väittämiin. Vastauksista nousi esiin kaksi ilmiötä, vuorovaikutustaidot (25 mainintaa) ja persoonallinen osaaminen (12 mainintaa). Vastaajat kokivat, että asiakkaiden kohtaaminen on heille luontevaa ja heillä on hyvät kuuntelemisen ja toisten ihmisten huomiointimisen taidot. Vastaajat myös kuvailivat itseään avoimiksi ja helposti lähestyttäviksi, kannustaviksi ja positiivisiksi.

Vuorovaikutusosaamisen ja persoonallisten tekijöiden lisäksi mainintoja oli myös menetelmäosaamisessa (6 mainintaa) ja yleisesti varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin liittyvässä osaamisessa (4 mainintaa). Vastauksissa nousi esiin vahvoina osaamisalueina kestävän kehityksen kasvatusta, itsetunnon vahvistaminen, toisia arvostavan käyttäytymisen mallintaminen ja haastavien asiakastilanteiden työstäminen.

Toisena avoimena kysymyksenä kysyttiin, millaista koulutusta vastaajat toivoisivat järjestettävän avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstölle liittyen varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja osaamiseen. Vastauksista nousi esiin erityisesti erilaisten menetelmien osaamiseen liittyvä koulutus (13 mainintaa), erityisesti avoimen varhaiskasvatuksen henkilökunnan substanssille suunnattu koulutus (9 mainintaa) ja yleisesti varhaiskasvatussuunnitelman hallintaan liittyvää koulutusta (8 mainintaa). Vastaajat toivoivat myös vuorovaikutusosaamiseen liittyvää koulutusta (5 mainintaa) ja osallisuuteen liittyvää koulutusta (4 mainintaa).

Kolmantena kysymyksenä kysimme, oliko vastaajilla jokin tietty aihe tai osaamisen alue, josta toivottaisiin koulutusta? Vastaajat toivoivat selkeästi erilaisten menetelmien hallintaan liittyvää lisäkoulutusta (25 mainintaa). Esiin nousi toiveita esimerkiksi liikuntaan, musiikkiin, ympäristökasvatukseen ja mediakasvatukseen liittyvän osaamisen vahvistamiseen. Myös muista kulttuureista ja kielitaustoista tulevien asiakkaiden kohtaamiseen ja tukemiseen kائیattiin lisää osaamista (4 mainintaa), samoin haastaviin asiakastilanteisiin (4 mainintaa).

Avointen kysymysten neljäntenä kysymyksenä oli, millaisen koulutuksen avulla oppisit eniten? Vastauksissa toivottiin toiminnallisia menetelmiä sisältävää, osallistavaa koulutusta (17 mainintaa), sekä koulutusta, jossa teoria ja käytäntö yhdistyvät (4 mainintaa) ja asioita harjoitellaan konkreettisesti (6 mainintaa). Osa vastaajista taas koki olevansa tarpeeksi toiminnallinen ja osallistava arjen työssään, ja tämän vuoksi koulutusten toivottiin olevan mieluummin luentotyypistä (6 mainintaa).

Koulutuksen käytännön järjestelyihin liittyvässä kysymyksessä, millaisella kokoonpanolla / missä toivot koulutuksen pidettävän, oli annettujen vastausvaihtoehtojen lisäksi mahdollisuus avoimeen vastaukseen. Muutama vastaaja toi esiin omia toiveitaan, joita oli esimerkiksi koulutuksen järjestäminen messujen avulla (2 mainintaa). Annetuista vastausvaihtoehdoista nousi esiin toive palvelualueittain järjestettävästä koulutuksesta sekä toimintamuodoittain järjestettävästä koulutuksesta

Viimeisenä kysymyksenä oli, onko sinulla lisättävää kyselyyn liittyen. Vastauksissa oli mainintoja toimintamuodoittain järjestettävistä koulutuksista (3 mainintaa). Myös keskustelu ja vuorovaikutus nousivat esiin (3 mainintaa). Yksi kommentti tiivisti sen, miksi avoimen varhaiskasvatuksen toiminnan tulee perustua Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, mikä merkitys henkilöstön osaamisella on ja miksi asiaa on merkityksellistä tutkia: ”Avoimesta varhaiskasvatuksesta puuttuu yhtenäinen linja. Osa tekee vahvaa pedagogista työtä ja osa keskittyy vain ”iloisiin toimintatuokioihin””.

### 7.3 Luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen aineistonkeruussa vastausprosentin tulisi olla tulosten luotettavuuden näkökulmasta mahdollisimman suuri. Vastausprosenttiin vaikuttavat esimerkiksi tutkimuksen aihe ja vastaajien kohderyhmä, sekä se, kuinka paljon lomakkeessa on kysymyksiä ja millainen on lomakkeen ulkoasu. Myös kyselylomakkeen saatekirjeen tulee olla huolellisesti ja informatiivisesti laadittu. Vastausprosenttia nostaa yleensä myös vastaajien muistuttaminen kyselystä esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Määrällisissä tutkimuksissa vastausprosentti vaihtelee yleensä 20 - 80 % välillä. Yli 60 % vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä vastausprosenttina ja vastaavasti alle 20% on heikko. Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeitä huomioida



absoluuttisten vastausten määrä verrattuna otoskokoon. Aineistoa tulisi olla absoluuttisesti yli 30 (Heikkilä 2014, 59; Vilpas 2018, 8.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta pohtiessa tulee pohtia havaintojen luotettavuutta ja niiden puolueettomuutta. Kuuleeko ja ymmärtääkö tutkija puolueettomasti kuulemaan tutkimuksen osallistujia vai vaikuttavatko tutkijan omat arvot ja asenteet siihen, miten hän kuulee ja havainnoi asioita? Luotettavuutta pohtiessa tulee ottaa huomioon mitä tutkitaan ja miksi, ja miksi sinä tutkijana pidät tutkittavaa asiaa tärkeänä ja merkityksellisenä? Luotettavuuteen vaikuttaa myös se, miten aineisto on kerätty ja onko esimerkiksi haastatteluaineisto nauhoitettu. Luotettavuutta pohtiessa tulee pohtia myös millä perusteella tutkimukseen osallistujat on valittu ja onko vastaajien anonymiteetistä huolehdittu koko tutkimusprosessin ajan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden yksi perusvaatimuksista on riittävä aika tutkimuksen tekoon, miten aineisto on analysoitu ja mitä tuloksia analyysin avulla on saatu. Luotettavuutta lisää myös tutkimusprosessin läpinäkyvyys ja julkisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133-139.)

Osaamiskartoitus oli kokonaistutkimus, jossa potentiaalisia vastaajia olivat kaikki Espoon avoimessa varhaiskasvatuksessa työskentelevät (83 henkilöä keväällä 2018). Osaamiskartoituskyselytutkimuksemme vastausprosentti oli 52%. Vastausprosenttia saimme nostettua pidentämällä vastausaikaa aikaisemmin suunnitellusta kolmesta viikosta reiluun neljään viikkoon sekä lähettämällä kaksi sähköpostimuistutusta kyselystä. Toisen muistutuksen lähetimme vastaajien esimiehille, jotta he muistuttaisivat alaisiaan vastaamisesta ja toisen vastaajille itselleen.

Vastauksia analysoidessamme jäimme pohtimaan, ymmärsivätkö vastaajat kysymykset siten, kuin ne oli tarkoitettu. Kyselytutkimuksessa on aina haasteena se, että kukin vastaaja tulkitsee kysymykset omista lähtökohdistaan käsin ja vastaa kysymyksiin sen mukaisesti (Heikkilä 2014, 53-58). Pohdimme myös, miten vastaajien vastauksiin vaikutti kyselyn neliportainen asteikko ja mitä lisäarvoa se toi vastauksiin. Koulutusmateriaalin laadinnan kannalta olisi saatanut olla mielekkäämpää pyytää vastaajia arvioimaan osaamistaan vain osaan/en osaa vaihtoehtoilla. Osaamisen kehittämishankkeen ohjausryhmän kanssa osaamiskartoituskyselyn tuloksia läpi käydessämme kävi myös ilmi, että osa vastaajista työskenteli avoimessa varhaiskasvatuksessa useammassa tehtävässä, esimerkiksi asukaspuistossa ja kerhossa. Emme olleet ottaneet tätä huomioon kyselyn saatekirjeessä ja vastaajille saattoikin olla epäselvää, kumpaan työtehtävään he vastauksiaan peilasivat. Koska osaamiskartoitus toimi henkilöstön osaamisen kartoittajana koulutuksen suunnittelussa ja koulutusmateriaalin laadinnassa, ei asia vaikuttanut merkittävästi tutkimuksen luotettavuuteen.

#### 7.4 Yhteenveto

Osaamiskartoituksen perusteella voidaan sanoa, että avoimessa varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin perustuva osaaminen jakaa mielipiteitä ja osaaminen on monen tasoista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käsittely työyhteisöissä on vielä työn alla ja uutta asiakirjaa siirretään yksiköissä osaksi arjen toimintaa esimiesten johdolla vähän kerrallaan. Osaamiskartoituskyselyyn vastanneet kokivat tarvitsevansa koulutusta osaamisensa tueksi, erityisesti erilaisten menetelmien hallintaan ja asiakkaan osallisuuden lisäämiseen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa, nimenomaan avoimen varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Menetelminä nousivat erityisesti digitaalisten välineiden hyödyntäminen sekä liikunta ja musiikki.

Avoimen varhaiskasvatuksen pedagogisessa työssä korostuu vahvasti ammatillisen kompetenssin lisäksi persoonallinen kompetenssi. Vastajat kokivat sekä vuorovaikutusosaamisen että oman persoonan hyödyntämisen työssään vahvaksi osaamisen alueeksi. Vastajat kuvailivat persoonallista osaamista sellaisilla käsitteillä kuten helposti lähestyttävä, läsnä oleva, aidosti välittävä, kannustava ja positiivinen kasvattaja.

Avoimen varhaiskasvatuksen työntekijät kaipaavat vuorovaikutusta muiden avoimen varhaiskasvatuksen yksiköiden ja työntekijöiden kanssa. Tämä nousi esiin useista vastauksista. Avoimen yksiköt sijaitsevat maantieteellisesti hajallaan ympäri Espoota eikä rakenteissa ole työntekijöiden mielestä riittävästi kohtaamisia muiden samaa työtä tekevien kanssa. Vuorovaikutuksen koetaan lisäävän ammatillista keskustelua ja osaamisen jakamista sekä vaikuttavan toiminnan tasalaatuisuuteen.

Vastauksista nousi esiin, että vastajat kokivat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin perustuvan osaamisen tason hyvin vaihtelevaksi. Osassa kysymyksiä vastauksia löytyi molemmista ääripäistä osaan / tarvitsen tukea. Tähän vaikutti varmasti esimerkiksi se, kuinka pitkä työkokemus tuen tarvetta kokevilla vastaajilla oli ja samoin se, kuinka hyvin vastajat olivat perehtyneet Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan tai Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Tämän vuoksi oli tärkeää, että näihin tarpeisiin vastattiin koulutuksen muodossa.

Yksittäisistä osaamisen kehittämisen tarpeista selkeästi esiin nousi tarve osaamisen lisäämiselle digitaalisten välineiden hyödyntämisessä osana avoimen varhaiskasvatuksen toimintaa. Aihe on pinnalla. Maailma, jossa elämme, muuttuu jatkuvasti. Toimintaympäristömme kehittyy ja digitaalisuus lisääntyy. Älypuhelimet ja tabletit ovat tärkeä osa sosiaalista verkostoa varsinkin pienten koululaisten keskuudessa, jotka iltapäivisin viettävät asukaspuistoissa aikaansa. Digitaalisten välineiden avulla myös voidaan olla vuorovaikutuksessa. Espoon on palveluntuottajana oltava kehityksessä mukana ja otettava digitaalisuus ja digitaaliset välineet osaksi toimintaamme sekä toiminnan suunnittelua, kehittämistä ja arviointia. Tämän vuoksi henkilökunta toi myös vastauksissa esiin tarpeen osaamisen lisäämiselle.

Toinen osaamisen kehittämisen kohde oli asiakkaan osallisuuden lisääminen etenkin toiminnan suunnittelussa. Avoimessa varhaiskasvatuksessa asiakkaiden ikähaarukka on laaja ja myös mielenkiinnon kohteet ovat vaihtelevia. Toiset asiakkaat tuovat näkemyksiään helpommin ja luontevammin esille kuin toiset. Ammattilaisten tehtävänä on huomioida kaikki asiakasryhmät sekä myös yksittäiset asiakkaat, jotta he Varhaiskasvatussuunnitelman hengen mukaisesti pääsevät omalta osaltaan vaikuttamaan toiminnan sisältöihin ja toteutukseen. Asiakkaan osallistaminen ja sitä kautta heidän valtaistamisensa on asia, joka tulevaisuudessa tulee lisääntymään alalla kuin alalla. Asiakaslähtöisyys, palvelumuotoilu sekä kokemusasiantuntijuus ovat termejä, joita käytetään enenevissä määrin erilaisissa yhteyksissä. Varhaiskasvatuksessa ja etenkin avoimessa varhaiskasvatuksessa osallisuuden nähdään olevan myös yhteisöllisyyttä lisäävä tekijä ja yksi sen elementeistä. Asiakkaiden toiveisiin ja esiin nousseisiin ajatuksiin vastataan toki yksiköissä, mutta systemaattisen toimintamallin kehittämisen tueksi ainakin osa vastaajista kokee tarvitsevänsä tukea osaamisensa vahvistamiseksi.

## 8 Koulutus

Osaamiskartoituskyselyn vastausten avulla laadimme koulutusmateriaalin ja suunnittelimme koulutuksen avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Koulutuksen tavoitteena oli lisätä henkilöstön osaamista suhteessa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Koulutus on interventio, jonka keinoilla pyritään muuttamaan yhteisön käytänteitä sekä ratkaisemaan yhteiskunnan ja yksilön ajankohtaisia ongelmia. Interventiolla pyritään saamaan aikaan muutoksia koulutettavien tiedoissa, taidoissa, arvoissa, asenteissa ja motivaatiossa. Perustavoitteena kouluttamisessa on edesauttaa oppimista yli sen, mitä on mahdollista oppia työn arjessa. (Rauste-Von Right ym. 2003, 17.) Nopeasti muuttuva yhteiskunta ja tiedon jatkuva lisääntyminen sekä sen kyseenalaistaminen on tärkeä huomioida koulutuksen suunnitteluvaiheessa. Yksilöllä ei välttämättä löydy kompetenssia kohdata muutosta ja sen aikaan saamaa lisäkoulutuksen tarvetta. Vaarana on oppia pirstaloitua tietoa, joka ei implementoidu käytännön arkeen. Tavoitteena onkin koulutuksen avulla omaksua sellaisia toimintamalleja, jotka auttavat selviytymään uusista tilanteista, antaa valmiuksia uusien haasteiden kohtaamiseen sekä lähestyä ongelmia uusista suunnista. (Rauste-Von Right ym. 2003, 133-134.)

Koulutusta suunnitteluvaiheessa on huomioitava, kuinka koulutettavat tavoitetaan ja kuinka saadaan aikaiseksi muutos. Koulutuksen suunnittelussa tulee huomioida ihmisen toiminta, erityisesti oppimistoiminta ja sen säätelyn periaatteet. (Rauste-Von Right ym. 2003, 21.) Tehokas oppiminen vaatii, että oppija saa olla aktiivinen ja kokee toiminnan omakohtaisesti merkittäväksi. Valtaosa ihmisen oppimisesta tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Koulutuksen tulee sisällöltään vastata oppijan omia arvoja ja tavoitteita, jotta motivaatio uuden oppimiselle heräisi. Koulutuksen sisällön tulee olla myös oppijalle merkityksellinen ja hänen tulee voida kokea aihe omakseen sekä löytää yhtymäkohtia omaan työelämäänsä. Erityisesti

aikuisten oppimisvalmiudet kytkeytyvät jo olemassa oleviin kehitystehtäviin, jotka liittyvät oppijan yhteiskunnalliseen rooliin ja ikään. (Rauste-Von Right ym. 2003, 41-42, 59, 78.) Edellä mainitusta syystä johtuen sisällytimme osaamiskartoituksen kyselytutkimukseen myös avoimia kysymyksiä, joissa vastaajan oli mahdollista kertoa omia toiveitaan koulutuksen sisältöön, koulutuksen luonteeseen ja paikkaan sekä osallistujiin nähden.

Aikuisiän oppiminen omaa erityispiirteitä, joihin on kiinnitettävä huomiota ennen koulutuksen rakenteen suunnittelua ja toteutusta. Yksilön kypsyessä hänen minäkuvansa muuttuu suhteessa itsenäisyyteen ja lisääntyvään itseohjautuvuuteen. Aikuisen oppimisen resurssina pidetään elämäkokemusta, joka on monipuolinen ja yksilökohtainen. Oppimisvalmiudet kytkeytyvät yksilön olemassa oleviin yhteiskunnallisiin rooleihin sekä yksilön ikään. Aikuiset oppivat ja nauttivat oppimastaan todennäköisemmin, mikäli heillä on mahdollista implementoida oppimansa välittömästi arkeen ja omaan työhön. Oppimisen hidastaja on usein yksilön negatiivinen suhtautuminen muutokseen. (Rauste-Von Right ym. 2003, 77-79.)

Kouluttamisessa ja oppimisessa on huomioitava, että yksilön oppimisen edellytykset muuttuvat jatkuvasti. Tyypillisimmillään uuden oppiminen rakentuu aiemmin opitun päälle. Yksilön oppiessa tietoja ja taitoja, hänen edellytyksensä uusien asioiden oppimiseen lisääntyy ja olemassa oleva tieto syventyy. Myös kokemukset auttavat yksilöä saamaan lisää valmiuksia, joiden avulla tieto transferoituu. Jotta transferi mahdollistuu, on oppijan opittava arvioimaan olemassa olevia käsityksiään käsiteltävästä asiasta oppimisen hetkellä. Oppimisen edellytyksiä säätelee vahvasti omalta osaltaan myös oppimisympäristö, mikä omalta osaltaan asettaa yksilölle tehtäviä ja odotuksia. Oppimista edistää yksilön henkilökohtainen oivallus siitä, mikä tässä on oleellista ymmärtää ja mitä olisi mahdollisesti opittava, että hän kykenee ymmärtämään sisällön. (Rauste-Von Right ym. 2003, 73, 135.)

## 8.1 Koulutuksen suunnittelu

Koulutus suunniteltiin yhteistyössä osaamisen kehittämishankkeen ohjausryhmän ja erityisesti sen puheenjohtajan, Tapiolan alueen varhaiskasvatuspäällikkö Sanna Malmströmin kanssa. Esittelimme osaamiskartoituksen tulokset ohjausryhmälle toukokuussa 2018 (Liite 1). Tapaamista varten olimme laatineet osaamiskartoituskyselyn tulosten perusteella alustavan koulutussuunnitelman, jossa kyselyssä esiin nousseita ammatillisen ja persoonallisen kompetenssin kehittämisen kohteita käsiteltäisiin tiedollisin menetelmin peilaten tutkimuksemme teoreettiseen viitekehykseen ja erityisesti Delamare le Deistin ja Wintertonin kompetenssinelikenttään.

Pohdimme tapaamisessa ohjausryhmän kanssa pitkään koulutuksen sisältöä, osallistujia ja muotoa. Osaamiskartoituksen tulokset yllättivät ohjausryhmän. Tulosten mukaan yli 30 %

vastaajista ei ollut käsitellyt tai tiennyt käsitelleensä työtä ohjaajia asiakirjoja työyhteisössä tai yhdessä esimiehen kanssa. Näiden tulosten valossa ohjausryhmän vahva näkemys oli, että koulutuksissa ei keskityttäisi alustavan suunnitelman mukaisiin yksittäisiin tiedollisiin, ammatillisen ja persoonallisen osaamisen osa-alueiden vahvistamiseen. Koulutuksissa tulisi keskittyä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden kokonaishallintaan, ja samalla vahvistaa henkilöstön ymmärrystä sen velvoittavuudesta ja innostaa henkilöstöä ottamaan perusteet osaksi toimintaansa. Työelämän realiteetit asettivat tässä vaiheessa koulutuksen suunnittelulle ja toteutukselle alkuperäiseen suunnitelmaan nähden uudenlaiset reunaehdot.

Koulutusmateriaalin suunnittelussa hyödynnettiin osaamiskartoituksen vastauksia, Delamare Le Deistin ja Wintertonin kompetenssitenssinelikutta, ulkoisen ja sisäisen motivaation merkitystä sekä kehittämishankkeen ohjausryhmän osaamista. Suunnittelun tueksi laadimme Espoon kaupungin edellyttämän koulutussuunnitelman. (Liite 2). Edellä mainitun lisäksi laadimme oman koulutussuunnitelman. (Liite 3) Suunnitelmassa kävimme läpi koulutuksen tavoitteita tutkimuksen teoreettisesta viitekehyksestä ja peilasimme sisältöalueita sen tavoitteisiin. Koulutuksen painopisteiksi määriteltiin lopulta avoimen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri, oppimisympäristö ja asiakkaan osallisuus. Nämä osa-alueet rakentavat pohjan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden hallintaan ja ovat henkilöstölle helposti lähestyttäviä, jo arjessa olevia toiminnan osa-alueita. Asiakkaan osallisuus nousi esiin myös osaamiskartoituksen tuloksissa osa-alueena, joten se oli luontevaa ottaa mukaan osaksi koulutusta.

Koulutus suunniteltiin toteutettavan vertaisryhmäoppimisen menetelmin hyödyntäen erilaisia fasilitointimenetelmiä ja keskustelua. Näillä elementeillä vahvistettiin yhteisössä jo olemassa olevaa metaosaamista. Koulutuksen materiaali koostui aihepiireihin tutustumisesta sekä teoreettisesta että toiminnallisesta näkökulmasta. Koulutuksessa haluttiin antaa paljon tilaa vuorovaikutukselle ja kokemusten jakamiselle, koska osaamiskartoituksen vastauksissa tuli esiin vahva toive avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön yhteiselle keskustelulle ja osaamisen jakamiselle. Koulutuksen suunnittelussa otettiin huomioon myös se, että koulutukseen tulevilla henkilöillä oli pitkä ja laaja työkokemus ja he olivat oman substanssinsa asiantuntijoita. Koulutuksen avulla henkilöstölle haluttiin antaa mahdollisuus voimaantua ja innostua työstään. Henkilöstön metaosaamisen hyödyntäminen vuorovaikutustilanteissa oli osa koulutusstrategiaa.

## 8.2 Koulutuksen toteutus

Koulutus suunniteltiin alun perin toteutettavaksi kolmena kolmen tunnin työpajakoulutuksena syyskuussa 2018, joista kaksi koulutuksista oli suunniteltu aamupäivälle ja yksi iltapäivälle. Koulutuksiin oli ennakoilmoittautuminen Surveypalin kautta. Toiseen aamupäiväkoulutukseen ilmoittautui vain 7 henkilöä. Tämän vuoksi aamupäiväkoulutukset päätettiin yhdistää.

Koulutuksiin osallistui avoimen varhaiskasvatuksen esimiehiä ja heidän avoimen varhaiskasvatuksen kehittämistyöstä innostuneita työntekijöitensä. Tarkoituksena oli, että työntekijät toimitivat koulutuksen jälkeen omissa työyhteisöissään eräänlaisina muutosagentteina, jotka omalla innostuksellaan veisivät yhdessä esimiehen kanssa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaista työtapaa käytäntöön. Espoon kaupunki on kouluttanut saman tapaisella käytännöllä subjektiivisen varhaiskasvatuksen henkilöstöä, joten työpajakoulutus todettiin olevan linjassa kaupungin muun sisäisen koulutuksen kanssa. Koulutukset järjestettiin Espoon keskustassa, aamupäiväkoulutus Valtuustotalon kahviossa ja iltapäiväkoulutus varhaiskasvatuksen hallinnon tiloissa. Aamupäiväkoulutukseen osallistui 20 henkilöä ja iltapäiväkoulutukseen 35 henkilöä. (Liite 4)

Koulutustilaisuuden aluksi esittelimme lyhyesti itsemme, kehittämistutkimuksemme ja tutkimuksemme taustoja ja tavoitteita. Myös koulutukseen osallistujat kertoivat, keitä olivat, missä tehtävissä työskentelivät ja missä yksikössä. Kävimme aluksi lyhyesti läpi henkilökunnalle keväällä tehdyn osaamiskartoituksen tuloksia.

Koulutus oli rakennettu kolmen aiheen, toimintakulttuurin, oppimisympäristön ja osallisuuden ympärille. Olimme pyytäneet koulutukseen tulijoita perehtymään näihin osa-alueisiin etukäteen Espoon varhaiskasvatussuunnitelmasta, koska toivoimme, että koulutuksen aikana olisi mahdollista keskittyä vertaisryhmäoppimiseen tiedollisen osaamisen vahvistamiseksi. Koulutus mahdollisti myös moniammatillisen vuorovaikutuksen, koska koulutukseen osallistui monen eri työtehtävän edustajia lastenhoitajasta aluepäällikköön. Ennen varsinaisten koulutuksen teemojen käsittelyä käsitelimme yleisesti varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaa sekä sitä, mitä tarkoittaa asiakirjan velvoittava normatiivinen luonne.

Koulutuksen varsinaisista teemoista käsitelimme ensin toimintakulttuuria, miten se varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellään ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tämän jälkeen toteutimme ”Hissipuhe” fasilitointimenetelmän, jossa osallistujat miettivät oman toimintayksikkönsä toimintakulttuurista kolme tärkeintä piirrettä. Tämän menetelmän koettiin tukevan Espoon kaupungilla käytössä olevien positiivisen pedagogiikan ja hyve-työskentelyn vahvuusajattelua. Menetelmän tavoitteena oli vahvistaa metaosaamista ja sosiaalista osaamista sekä vahvistaa ymmärrystä jo olemassa olevasta toimintakulttuurista, joka monessa yksikössä on jo Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaista. Tämän sanoittaminen ja vuorovaikutteinen jakaminen osaltaan vahvisti ammatillista osaamista. Toiminnallisessa osuudessa osallistujat kiertelivät koulutussalissa muita kohdaten ja heidän kanssaan omista toimintakulttuuriajatuksistaan ”hissipuheita” käyden. Kukin kohtaaminen kesti noin kolmen minuuttia. Tällaisia kohtaamisia oli noin viisi, jonka jälkeen käytiin yhteinen kokoava keskustelu aiheesta koulutukseen osallistujien kesken. Keskusteluista nousi esiin, että työntekijät tiedostavat ensikohtaamisen merkityksen. Asiakkaalle on merkityksellistä se, miten hänet otetaan

vastaan. Ensikohtaaminen saattaa vaikuttaa koko asiakaskokemukseen jatkossa. Keskustelua herätti myös toiminnasta tiedottamisen merkitys. Millä kanavilla ja millä keinoilla asiakkaat tavoitetaan ja mitä on se tieto, mitä he tarvitsevat. Keskusteluissa toivottiin yksiköille myös yhteisiä sääntöjä, eli linjauksia tai toimintaperiaatteita, joita kaikki yksiköt toiminnassaan noudattaisivat. Asiakkaat saattavat käydä viikon aikana useammassa yksikössä asiakkaina ja keskustelua on herättänyt erilaiset käytännöt tai toimintaperiaatteet eri yksiköissä.

Koulutuksen toisena aiheena oli oppimisympäristöt. Aluksi käsitelimme varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaista näkemystä siitä, mitä oppimisympäristöllä tarkoitetaan. Fasilitointimenetelmän tavoitteena oli vahvistaa sekä ammatillista että persoonallista osaamista. Ammatillisen osaaminen vahvistui käsitteiden syvemmän ymmärtämisen kautta ja oman työpaikan oppimisympäristön reflektoinnin avulla. Persoonallinen osaaminen vahvistui, kun henkilöstö reflektoi omaa rooliaan suhteessa työpaikkansa psyykkiseen ja sosiaaliseen oppimisympäristöön.

Olimme tehneet 18 erilaista fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen oppimisympäristöön liittyvää väittämää Edivan oppimisympäristömateriaalia hyödyntäen. Osallistujat kokoontuivat 2-4 hengen ryhmissä väittämien luo ja keskustelivat sen herättämistä ajatuksista. Noin kymmenen minuutin keskustelun jälkeen osallistujat etsivät itselleen uuden itseään kiinnostavan väittämän sekä uudet ihmiset ja he kävivät uudesta aiheesta keskustelun. Näitä kierroksia oli ensimmäisellä koulutuskerralla neljä, toisella kolme kertaa. Keskustelukierrosten lopuksi kävimme yhteisen kokoavan keskustelun ajatuksista, joita keskustelut olivat herättäneet. Työntekijöitä mietitytti muun muassa arjen hektisyyden keskellä, miten luoda kerhoon, asukaspuistoon tai avoimeen päiväkotiin mahdollisimman kiireetön ilmapiiri tai ainakin kiireettömyyden illuusio. Työntekijän rooli herätti myös keskustelua, onko työntekijöiden tehtävänä olla vuorovaikutuksessa ensisijaisesti vanhemman vai lapsen kanssa, kumpaa asiakas odottaa tai toivoo. Toisaalta työntekijän tulee myös osata antaa asiakkaalle tarvittaessa tilaa ja olla ikään kuin tuntosarvet herkkänä siitä, kuka haluaa olla vuorovaikutuksessa ja kuka haluaa tulla viettämään aikaa ilman seurusteluvollisuutta. Myös leikin merkitys lapsen kehitykselle tiedostettiin. Keskusteluista nousikin esiin ajatus siitä, että henkilökunta voisi mallintaa leikkiä vanhemmille, koska henkilökunnasta tuntuu ajoittain siltä, leikin merkitys ei ole kaikille samalla tavalla tiedossa ja esimerkiksi tekniset välineet vievät tilaa vanhemman ja lapsen välisestä vuorovaikutuksesta.

Koulutuksen kolmantena osuutena oli asiakkaan ja erityisesti lapsen osallisuus. Vasun perusteiden mukaisesti toimintamme tulisi olla suunniteltu siten, että se mahdollistaa asiakkaan osallisuuden toiminnan suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja kehittämiseen. Osallistujien tuli asettua asiakkaan asemaan Innokylän empatiakartta-menetelmää hyödyntäen. Menetelmän tavoitteena oli vahvistaa henkilöstön tiedollista osaamista, eli kokonaisuuksien hahmottamista, syy-seuraussuhteiden ymmärrystä sekä sisällön ja prosessien hallintaa. Näiden

osa-alueiden hahmottamiseksi koulutukseen osallistujat asettuivat empatiatyöskentelyn avulla valitsemansa asiakasryhmän rooliin. Pyysimme osallistujia miettimään miksi asiakas haluaisi osallistua toiminnan suunnitteluun, miten hän voisi siihen osallistua ja miten asiakas voisi vaikuttaa toiminnan sisältöihin. Osallistujat miettivät ensin yksin noin viiden minuutin ajan asioita valitsemansa avoimen varhaiskasvatuksen asiakasryhmän näkökulmasta ja sen jälkeen kysymyksiä sekä heränneitä ajatuksia käsiteltiin ja pohdittiin koko pöytäryhmän kanssa. Jokaisessa pöydässä oli noin neljä henkeä. Tehtävän tavoitteena oli lähestyä asiaa asiakkaan näkökulmasta, miettimällä mitä hän ajattelee ja tuntee, mitä hän kuulee, näkee ja mitä hän sanoo ja tekee kun hän on asiakkaanamme. Kartassa pohdittiin lisäksi asiaan liittyviä kipupisteitä ja onnistumisia.

Koulutustilaisuuksissa pyrimme tuomaan esille avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön tekemän työn tärkeyden, sen merkityksen ja omaleimaisuuden, joka avoimella varhaiskasvatuksella on sekä sen valtavan määrän osaamista, joka henkilöstöllämme jo on. Koulutuksen lopuksi esitimme toiveen, että avoimen varhaiskasvatuksen esimiehet käsittelevät koulutuksen aiheita ja materiaaleja yhdessä henkilöstönsä kanssa. Erityisesti koulutuksen materiaaleista Espoon varhaiskasvatuksen ryhmävasun (Liite 5) ”vasukuvan” kuljettaminen osana arkea ja toiminnan suunnittelua on tärkeää. Osaamisen ja motivaation lisääminen yksiköissä mahdollistaa tiedon implementaation, jolloin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tulevat näkyväksi osaksi työtä.

### 8.3 Koulutuksen palaute ja arviointi

Koulutustilaisuudet olivat mielestämme onnistuneita. Varsinkin toiminnallisissa menetelmissä keskustelu oli vilkasta ja innostunutta. Yhteisissä koonneissa saimme johdattelun avulla osallistujia jakamaan ajatuksiaan menetelmäkeskusteluista. Keskustelu oli runsasta ja fasilitointimenetelmät herättivät ajattelemaan tuttuja asioita uusista näkökulmista. Koulutuksen suunnittelun pohjana käytimme tekemäämme koulutussuunnitelmaa, jossa peilasimme Delamare le Deistin ja Wintertonin (2005) kompetenssinelikenttää valitsemiimme fasilitointimenetelmiin, sitä, miten kutakin kompetenssia vahvistetaan koulutuksen eri osa-alueilla. Tämän lisäksi otimme koulutuksen suunnittelussa huomioon Rauramon (2012, 150-152) esiin tuomaa näkemyksen siitä, että oma osaaminen tukee myös muiden osaamista, Ruohotien (1998, 13) näkemystä siitä, että työelämä vaatii omasta osaamisestaan kiinnostunutta henkilöstöä, jolla on halu oppia uutta ja syventää omaa osaamistaan sekä Tynjälän (1999, 163-165) näkemystä siitä, että oppimisprosessin kannalta on tärkeää aktivoida oppija aktiivisesti käsittelemään tietoa vuorovaikutuksen avulla saamaan muilta oppimista sekä reflektiota edistävää sosiaalista kanssakäymistä. Koulutukseen osallistujat omasivat pitkän ja laajan työkokemuksen varhaiskasvatuksen kentällä, ja tätä osaamista tuli mielestämme hyödyntää koulutuksessa, joka perustui vertaisryhmäoppimiseen.



Koulutukseen osallistuneita pyydettiin vastaamaan palautekyselyyn koskien koulutuksen sisältöä ja toteutusta. Pyysimme vastaajilta myös ajatuksia varhaiskasvatussuunnitelman käytettävyydestä arjessa, uusien termien siirtymisestä arjen käytäntöihin ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden vaikutuksesta työmotivaatioon tutkimuksemme arviointisuunnitelman laatimisen tueksi. Palautekysely toteutettiin Survey-kyselynä ja se koostui sekä määrällisistä, että laadullisista kysymyksistä. Määrällisiä kysymyksiä oli kahdenlaisia, kysymyksissä 1-3 vastaajat ottivat Likertin asteikolla 1-5 kantaa esitettyihin väittämiin. Asteikko ei ollut numeerinen, vaan koostui hymy- ja surunaamoista. Numero 1 kuvasi surunaamaa ja numero 5 kuvasi hymynaamaa. Kysymyksissä 4-9 vastausasteikko oli muunneltu Osgoodin asteikko. Osgoodin asteikossa vastausvaihtoehdot ovat 5- tai 7-portaisena asteikkona, jossa ääripäinä ovat vastakaiset adjektiivit. (Heikkilä 2014, 52). Palautekyselyssä vastaukset annettiin asteikolla 0-10, jossa numero 0 kuvasi ei-vaihtoehtoa ja numero 10 kyllä-vaihtoehtoa. Laadullisia kysymyksiä oli kaksi, joihin pyysimme avoimia vastauksia. Lisäksi pyysimme vastaajia kertomaan palautekyselyssä terveisiä kouluttajille. Vastauslinkki lähetettiin jokaisen koulutukseen osallistuneen sähköpostiin, ja palautekysely oli vastattavissa 17.9.-11.10.2018 välisenä aikana. Muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin noin viikon kuluttua koulutuksesta. Palautekysely lähetettiin 55 koulutukseen osallistuneelle ja vastauksia saimme 37 kpl. Vastausprosentti oli siten 67 %. Palautekyselyn määrällisistä vastauksista määriteltiin keskiarvot ja keskihajonta sekä teemoittelimme avoimet vastaukset.

Kolmessa ensimmäisessä kysymyksessä vastausasteikko oli 1-5. Ensimmäinen kysymys koski koulutuksen yleisilmettä, ja koulutukseen oltiin pääosin tyytyväisiä. Toinen kysymys koski vastaajan tunnetta siitä, kokiko hän koulutuksen olleen hyödyllinen. Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, lisäksi koulutus innostusta vasun käsittelyyn työyhteisössä? Koulutuksen pääasiallinen tavoite oli innostuksen lisääminen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita kohtaan ja pääasiassa tähän tavoitteeseen päästiin. Valitettavasti yksi vastaajista oli kokenut, että koulutukset eivät lisänneet innostusta vasun käsittelyyn työyhteisössä.

Taulukko 4 Palautekysely 1

Yleiskysymykset	Keskiarvo	N	Hajonta
Koulutuksen yleisilme	4,08	37	0,85
Oliko koulutuksesta minulle hyötyä	3,72	36	0,99
Koulutus lisäsi innostusta vasun mukaiseen työskentelyyn työyhteis	3,94	35	0,89

Kysymyksissä 4-9 vastausasteikko oli 0-10. Neljännessä määrällisessä kysymyksessä kysyttiin, kokeeko vastaaja Espoon vasun käyttämisen luontevaksi työssään. Ilahduttavaa oli, että noin 77% vastaajista koki Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käyttämisen luontevaksi työssään (vastanneet palautekyselyyn arvosanalla 8, 9 tai 10). Kaksi seuraavaa kysymystä koskivat varhaiskasvatussuunnitelman kieltä: käymme arjessa keskusteluita, jotka liittyvät Espoon vasun sekä vasun kieli on minulle tuttua ja käytän sitä puhuessani työstä. Arjessa käytyjä

toimintaan liittyviä keskusteluita ei välttämättä mielletä vasun perusteita sivuaviksi tai niistä kumpuaviksi ja tämä näkyi vastauksista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden kieleen liittyvän kysymyksen koimme merkittäväksi, koska terminologia on muuttunut uuden varhaiskasvatussuunnitelman myötä. Aikaisemmin olemme varhaiskasvatuksessa toteuttaneet kasvatuskumppanuutta, nyt teemme kasvatusyhteistyötä. Myös uusia käsitteitä, kuten osallisuus, on tullut osaksi arjen sanastoa. Uusien termien ja uudenlaisen tavan puhua haltuunotto vie aikaa ja tämä näkyi palautekyselyn vastauksissa.

Taulukko 5 Palautekysely 2

Varhaiskasvatussuunnitelma osana arkea	Keskiarvo	N	Hajonta
Koen, että minulle on luontevaa käyttää Espoon vasua työssäni	8,41	37	1,755
Käymme arjessa keskusteluita, jotka liittyvät Espoon vasuun.	7,78	37	1,813
Vasun kieli on minulle tuttua ja käytän sitä puhuessani työstä.	8,08	37	1,77
Uusi vasu on lisännyt työmotivaatiotani.	7,16	37	2,062
Vasu kulkee arjessa mukana, samalla tavalla kuin tiimin kalenteri.	6,89	37	2,378
Toiminnan suunnittelun pohjalla käytän Espoon vasua	8,49	37	1,367

Kehittämistutkimuksemme teoreettisessa viitekehyksessä toimme esiin sen, kuinka kompetenssin lisäksi motivaatiolla on vaikutusta tiedon implementaatioon. Tämän vuoksi palautekyselyn seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin, onko uusi vasu lisännyt vastaajan työmotivaatiota. Vastauksiin perehtyessämme totesimme, että kyseisen kysymyksen asettelu oli haastava vastaajan ja sitä kautta vastausten tulkinnan kannalta. Jos työmotivaatio on lähtökohtaisesti korkea, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet eivät välttämättä enää ole motivaatiota lisänneet. Tämän puolesta puhuu se, että 27 % vastaajista oli vastannut asteikolla 0-10 arvon 5. 8 % vastaajista oli vastannut arvon 4, eli vastaajat eivät olleet kokeneet vasun perusteiden lisänneen mainittavasti motivaatiota. Noin 36 % vastaajista oli vastannut 8, 9 tai 10, joka kuvaa vasun perusteiden lisänneen motivaatiota. Vastausten hajonta oli kuitenkin merkittävä.

Viimeiset määrälliset kysymykset koskivat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käyttöä osana arjen työtä: vasu kulkee arjessa mukana, samoin kuin tiimin kalenteri ja toiminnan suunnittelun pohjana käytän Espoon vasua. Kysymys jakoi selkeästi vastaajien mielipiteitä, ja asiakirjaa ei vielä koeta luontevaksi arjen kumppaniksi ja vastausten hajonta oli merkittävä. Toiminnan suunnitteluun liittyvän kysymyksen vastaukset olivat mielenkiintoisia, koska lähtökohtaisesti varhaiskasvatuksessa kaiken toiminnan suunnittelun perustana tulisi käyttää Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaa. Hajontaa oli kuitenkin vastauksissa jonkin verran ja vain 27 % vastaajista oli vastannut arvon 10, mutta muutama vastaaja oli vastannut arvon 5 ja 6, eikä siten kokenut käyttävänsä merkittävästi toiminnan suunnittelun perustana Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaa.

Palautekyselyn ensimmäisenä avoimena kysymyksenä kysyttiin koulutuksen herättämiä ajatuksia. Vastauksista nousi esiin koulutuksen rakenteeseen, sisältöön ja ajankäyttöön liittyviä

palautteita, kuten “Koulutuksen viimeiselle osiolle olisi kannattanut antaa enemmän keskustelu-aikaa, mielenkiintoinen keskustelu jäi kesken.” “Hyvä tietoisuus ja motivaattori aiheen käsitteilyyn työpaikalla.” “Menetelmälliset oppimistavat ovat aina tehokkaampia kuin luennot.” “Väittämät olivat loistava idea panna työntekijät pohtimaan toimintaansa!”

Myös yhteinen keskustelu ja jakaminen, tapaamiset avoimen varhaiskasvatuksessa työskentelevien kollegoiden kanssa herätti positiivisia ajatuksia ja koettiin merkitykselliseksi. Yhteisen keskustelujen kautta aiheet syvenivät. “Oli mukava kuulla muiden ajatuksia ja näkökulmia. Niiden pohjalta omatkin ajatukset lähtivät luontevasti liikkeelle.” “Kohtaamisilla avoimessa varhaiskasvatuksessa on suuri merkitys ja arvo, myös työntekijöiden kesken.” “Yhteinen pohdinta ja keskustelu avoimessa varhaiskasvatuksessa on erittäin tärkeää.”

Koulutus herätti myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyviä ajatuksia: “Minun on aiheellista tutustua vasuun paremmin.” “Vasu on hyvän yhteiskunnan juuret ja tulevaisuus.” Osalle vastaajista asiakirja oli tuttu: “Olemme käsitelleet paljon vasua, joten uutta ei ollut.” Vastauksista nousi esiin myös kentältä nouseva tarve tasalaatuiselle, varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin perustuvalle toiminnalle: “Jäi jälleen kerran semmoinen olo, ettei Espoon avoimessa varhaiskasvatuksessa ole riittävästi yhdenlinjaista toimintaa. Jokaisessa paikassa on varmasti hyvää ammattitaitoa mutta keskustelua yhteisistä linjoista ja toimintamalleista tarvittaisiin. Perustyön idea on jokaisessa paikassa erilainen. Joissain paikoissa työ on selvästi tapahtumakeskeistä, jossa pääpaino on ”iloisissa” laulutuokioissa. Joissakin paikoissa ajatus on enemmän vanhemman ja lapsen vuorovaikutuksen tukemista.” Kyseisessä palautteessa tiivistyy hyvin motiivi Kehittämistutkimuksemme tekoon ja miksi varhaiskasvatussuunnitelman implementaatiolle on aito tarve.

Vastaajat olivat pohtineet vastauksissaan myös ammatillista arvostusta ja sen merkitystä motivaatiolle. “Teemme tärkeää työtä, jota ei tarpeeksi arvosteta esimiesten taholta.” “Ei tulla kuulluksi.” “Ammattitaitoa ylläpitävät ja työmotivaatiota ja hyvinvointia lisäävät koulutukset sekä yhteiset palaverit näiden arvojen pohjalta olemattomia.” Ammatillisen arvostuksen katsottiin lisääntyvän koulutuksen avulla. “Hyvä, että avoimen pedagogista ajattelua, keskustelua ja toimintaa nostetaan työn keskiöön.”

Toisena avoimena kysymyksenä kysyttiin vastaajien toiveita siitä, miten he toivoisivat vasu-työskentelyä jatkettavan avoimessa varhaiskasvatuksessa. Vastaajat toivoivat, että avoimen varhaiskasvatuksen toiminnan erityispiirteitä otettaisiin huomioon suhteessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Edellä mainitun lisäksi vastaajat kokivat, että avoimen varhaiskasvatuksen toimintaa tulisi yhdenmukaistaa. Vastaajien mielestä tulostyöskentelyssä tulisi miettiä, avoimen varhaiskasvatuksen perustehtävää ja työn tavoitteita. Avoimessa varhaiskasvatuksessa asiakkaiden kanssa tehtävä vuorovaikutustyö on merkittävässä roolissa. Tähän liittyen vastaajat pohtivat, miten vanhemmuuden tukeminen ja lapsen ja vanhemman välisen

vuorovaikutuksen tukeminen ilmenee työssä. Vastaajat toivovat jäsenystä siihen, onko toiminnan tavoitteena toteuttaa mahdollisimman paljon näyttäviä tapahtumia vai onko työn painopiste jokin muu, kuten vuorovaikutuksen tukeminen, asiakkaan osallistaminen ja valtaistuminen. Vastaajat pohtivat asiakkaiden rooleja, lastensa kanssa toimintaan osallistuvat vanhemmat ovat aivan yhtä merkittäviä asiakkaita kuin heidän lapsensakin ja tämä erityispiirre tulee ottaa huomioon toiminnan suunnittelussa. Lisäksi vastauksista kävi ilmi vastaajien toive siitä, että avoimen varhaiskasvatuksen yksiköiden rakenteisiin tulisi saada enemmän esimiesten johdolla käytävää pedagogista keskustelua.

Kehittämistyötä toivottiin jatkettavan myös erilaisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin tai ryhmävasuihin keskittyvillä työpajoilla. Myös sellaisia koulutuksia toivottiin, joista saisi mukaan konkreettista tai valmista materiaalia. Toimintojen erityispiirteet toivottiin otettavan jatkossa huomioon, kerhon asiakasryhmä eroaa oleellisesti muun avoimen varhaiskasvatuksen ryhmistä stabiililla ryhmällään. Tarpeelliseksi koettiin myös säännölliset tapaamiset muiden avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa. Tapaamisia, joissa käydään kollegiaalista keskustelua ja jaetaan osaamista sekä ideoita vasun mukaiseen toimintaan.

Pyysimme vastaajia lopuksi kertomaan terveisensä kouluttajille. Yhdessä palautteessa tiivistyi monta asiaa: "Oli ihanaa kuulla, että teemme tärkeää työtä. Kiitos siitä palautteesta. Nykyään työskentelemme avoimella puolella paljon enemmän yksin. Meillä on talossa kaksi työntekijää, toinen on kerhossa, toinen avoimella, kolme aamupäivää viikossa. Välillä tuntuu, että puuttuu peili. Työstä puhuminen on tosi tärkeää. Toivon, että kaikki avoimen työntekijät pääsevät (tähän) vasukoulutukseen ja toivon, että voisimme tutkia vasua suunnitellusti yhdessä, joukolla ja usein, jotta siitä tulisi kunnolla työkalu meille. Kiitos mukavasta koulutuksesta, oli kiva, kun saatiin liikkua salissa, eikä tarvinnut istua paikallaan."

## 9 Jatkokyöskentely

Koulutuksen ja siitä saadun palautteen jälkeen tutkimuksessamme oli vuorossa osaamisen kehittämishankkeen ohjausryhmän ryhmähaastattelu ja tutkimuksen aikana saatujen tulosten avulla jatkotoimenpide-ehdotusten laatiminen.

### 9.1 Ohjausryhmän haastattelu

Ohjausryhmän haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelussa keskustellaan tutkimuksen kohteena olevista asioista yhdessä siten, että haastatteliija puhuu samanaikaisesti useille haastateltaville, mutta saattaa kysyä välillä kysymyksiä myös yksittäisiltä ryhmän jäseniltä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61). Ohjausryhmän haastattelussa oli kyseessä niin

sanottu täsmäryhmähaastattelu, johon osallistujat on valittu tarkasti (Hirsjärvi & Hurme 2001, 62-63). Tässä tapauksessa haastateltavina olivat opinnäytetyömme kehittämishankkeen ohjausryhmän jäsenet, joista haastattelussa oli läsnä neljä henkilöä. Ryhmähaastatteluissa voidaan olla kiinnostuneita esimerkiksi yksittäisten haastateltavien vastauksista tai kollektiivisesta, yhdessä tuotetusta puheesta. Ryhmähaastattelujen avulla tutkitaan esimerkiksi, miten henkilöt muodostavat yhteisen näkemyksen jostakin asiasta, eli millaisista puheenvuoroista ja perusteluista keskustelu koostuu. Ryhmähaastattelussa tavoitteena on avoin ja vapaa ilmapiiiri, jolloin käyty keskustelu on vapaamuotoista, mutta kuitenkin asiassa pysyttelevää. (Eskola & Suoranta 2001, 94-97.)

Ryhmähaastattelu toteutettiin teemahaastattelurungon avulla. Haastattelun tavoitteena oli arvioida osaamisen kehittämishankkeen prosessia ja saada ohjausryhmän näkemys tarvittavista jatkotoimenpiteistä. Haastattelijalla piti huolen siitä, että kaikki haastattelun teemat käytiin läpi ja pyrki innostamaan kaikkia ryhmän jäseniä monipuoliseen keskusteluun. Ryhmähaastattelun etuna on, että sillä saadaan nopeasti tietoa useilta henkilöiltä samanaikaisesti. Ryhmän jäsenet voivat myös auttaa toisiaan muistamaan jotain, mitä yksin haastattelussa oltaessa ei välttämättä tulisi mieleen. (Eskola ja Suoranta 2001, 94-96.) Haastattelukysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta heillä oli mahdollista ennen haastattelua reflektoida ajatuksiaan.

Haastattelussa pyysimme ryhmän jäseniä arvioimaan opinnäytetyömme prosessia. Toivoimme heidän näkemystään siitä, miten henkilökunnan osaaminen ja motivaatio vaikuttavat uuden tiedon implementaatioon ja miten heidän mielestään Espoon avoimen varhaiskasvatuksen toimintaa tulisi jatkossa kehittää. Ennen haastattelua kävimme ohjausryhmän kanssa koulutuksen palautekyselyn tulokset läpi (liite 6) ja keskustelimme koulutuksen palautteista ohjausryhmän kanssa. Ohjausryhmän jäsenistä kolme henkilöä oli osallistunut koulutukseen, ja olivat tyytyväisiä koulutuksen sisältöihin ja siellä heränneisiin keskusteluihin.

Ohjausryhmän haastattelu nauhoitettiin ja haastateltavat antoivat tutkijoille luvan aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyössä. Haastattelu litteroitiin ja vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Haastatteluaineistosta nousi esiin useita ilmiöitä. Ensinnäkin prosessi, jossa on selvitetty avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden näkökulmasta, on ollut tarpeellinen. Esille on noussut konkreettisesti asioita, joita tulee kehittää, jotta implementaatiota tapahtuu. Toisena ilmiönä nousi esiin näkemys siitä, että varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden implementoituminen osaksi arjen työtä on ennen kaikkea johtamiskysymys. Esimiesten tehtävänä on osaltansa motivoida ja sitouttaa henkilökuntaa siten, että implementaatiota tapahtuu. Tärkeänä elementtinä tässä prosessissa ovat säännölliset, rakenteissa olevat yhteiset kohtaamiset, joissa voidaan yhdessä samaa työtä tekevien kollegoiden kanssa jakaa ajatuksia ja keskustella pohdituttavista asioista. Kolmantena ilmiönä nousi esiin avoimen varhaiskasvatuksen perustehtävän ja työn

tavoitteen määrittelyminen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden näkökulmasta Suomenkielisen varhaiskasvatuksen johdon taholta. Haastateltavat pohtivat, onko avoimen varhaiskasvatuksen toiminnan tavoitteena toimintatuokioiden ohjaaminen asiakkaille vai vuorovaikutteinen toiminta asiakkaiden kanssa. Myös työntekijöille tehdyissä kyselyissä nousi esille toiminnan tavoitteiden selkeyttämiseen viittaavia vastauksia. Onko mahdollista, että toimintatuokioidet toimivat eräänlaisina “sisäänheittotuotteina”, jonka avulla asiakkaat saadaan mukaan toimintaan. Vai ovatko ne keino, joka mahdollistaa asiakkaiden osallisuuden, yhteisöllisyyden sekä vuorovaikutuksen tukemisen ja lisäämisen. Haastattelussa keskusteltiin pitkään toimintatuokioiden roolista. Ovatko toimintatuokioidet itsetarkoitus ja päämäärä, johon avoimessa varhaiskasvatuksessa pyritään? Neljäntenä ilmiönä pohdittiin asiakkaiden osallisuutta ja osallistamista toimintaan ja sen suunnitteluun.

## 9.2 Jatko-toimenpide-ehdotukset

Koulutuksen palautteista ja ohjausryhmän ryhmähaastatteluista nousi esille samantapaisia ilmiöitä. Avoimen varhaiskasvatuksen työntekijät toivovat rakenteissa olevia, säännöllisiä kohtaamisia kollegoiden kanssa, joissa he voivat jakaa ammatillista osaamistaan ja keskustella ajankohtaisista asioista sekä ilmiöistä omassa työkentässään. Henkilöstö kaipaa myös johdon linjausta siitä, mikä on loppujen lopuksi avoimen varhaiskasvatuksen perustehtävä ja miten se näyttäytyy yksiköiden arjessa.

Jatkotoimenpide-ehdotuksena osaamiskartoituksen tulosten, koulutuksen palautteiden ja ohjausryhmän haastattelun tulosten valossa esitämme, että Espoossa määritellään avoimen varhaiskasvatuksen perustehtävä ja työn tavoitteet varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden näkökulmasta, koska asia ei kentän näkökulmasta ole yksiselitteinen.

Avoimen varhaiskasvatuksen työn kehittämisen tavoitteiksi tutkimuksessa nousi:

- 1) Luoda rakenteet, joissa työntekijät voivat esimiehen johdolla käydä säännöllisesti kollegiaalista keskustelua
- 2) Suunnata avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstölle heidän oman toimintansa erityispiirteet huomioon ottavaa koulutusta
- 3) Seurata varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden implementaatiota säännöllisesti henkilöstölle suunnatun osaamiskartoituksen avulla

## 10 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Kehittämistutkimuksen luotettavuuden mittaamista kritisoidaan laaja-alaisesti tutkimuskirjallisuudessa. Perinteisesti tutkimusten luotettavuutta mitataan reliabiliteetin ja validiteetin näkökulmista. Kehittämistutkimuksen tulee luotettavuusanalyysin näkökulmasta sisältää kokonaisvaltaista kehittämistä. Kokonaisvaltaisesta kehittämisestä saadaan sekä ohjaavia malleja ja teorioita että kuvailevia teorioita, joissa pohditaan laajemmin uskottavuutta ja siirrettävyyttä. Kehittäminen tutkimuksessa etenee sykleittäin sisältäen jatkuvaa kehittämistä ja arviointia, pyrkien uskottavuuteen, luotettavuuteen ja vahvistettavuuteen. Kehittämisessä tähdätään teoriaan, mikä on siirrettävissä kentälle ammattilaisten käyttöön. Siirrettävyyteen pyrittäessä tutkimukseen sisältyy myös testaamista autenttisisissa oloissa. Erityisesti tutkimuksessa tulee kiinnittää huomio syklien dokumentointiin, jolloin luotettavuus ja vahvistettavuus vahvistuvat. (Pernaa 2013, 20; Tuomi & Sarajärvi 2009, 136-139.)

Oman tutkimuksemme luotettavuuden varmistamiseksi olemme dokumentoineet huolellisesti ja säilyttäneet asianmukaisesti kaiken tutkimuksen aikana kerätyn aineiston. Vastajien anonymiteetti on myös ollut suojattuna koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusta tehdessämme olemme käyttäneet tieteellisen tutkimuksen vaatimuksen mukaisia ja eettisiä menetelmiä tiedon hankkimiseksi. Kehittämistutkimusta kirjoittaessamme olemme huomioineet toisten tutkijoiden tekemän työn asianmukaisilla lainauksilla ja viittauksilla. (Kvalimotv 2018) Olemme pyrkineet tutkimustulosten realistiseen kuvaamiseen eikä tutkimuksen edetessä esiin tulleista virheitä tai puutteita ole korjattu paremman lopputuloksen saavuttamiseksi. Koemme, että tutkimuksen luotettavuuteen on vaikuttanut myös se, että tekijöitä on ollut kaksi. Olemme jatkuvasti arvioineet toistemme työskentelyä ja käyneet siihen liittyvää reflektointia keskustelua.

Kehittämistutkimuksen vahvuus on mahdollisuus hyödyntää kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää samanaikaisesti. Kehittämistutkimusta voidaan kuvata monimenetelmäiseksi tutkimukseksi. Tämän kaltaisen tutkimuksen hyöty on laadullisten havaintojen tutkiminen määrällisten mittausten avulla, jolloin tutkittavasta ilmiöstä muodostuu kokonaisvaltainen kuva ja luotettavuus paranee. Haasteena kehittämistutkimuksessa on se, että tutkijan tulee hallita useampi tutkimusmenetelmä ja tutkimus on työlämpi. Tutkimusmenetelmätriangulaatiolla vahvistetaan kehittämistutkimuksen luotettavuutta. Triangulaatio voidaan kohdistaa metodeihin tai aineistoon. Metodisessa triangulaatiossa aineistoa analysoidaan samanaikaisesti laadullisilla ja määrällisillä tutkimusmenetelmillä. Aineiston triangulaatiossa samaa asiaa pyritään tutkimaan erilaisten aineistojen avulla. Aineistoja ovat esimerkiksi erilaiset kyselyt, havainnot, kehittämistuotokset ja kehittämiskuvaukset. Luotettavuuteen vaikuttavat myös syklien ja standardoitujen mittareiden käyttö tutkimuksen aikana. (Pernaa 2013, 21.)

Työssämme toteutui sekä metodinen-, että aineistotriangulaatio. Toteutimme tutkimuksen aikana kolme erillistä aineistonkeruuta, joista kaksi oli Survey-kyselyjä ja yksi oli

ryhmähaastattelu. Survey-kyselyissä oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä, joita analysoitiin sekä laadullisilla että määrällisillä tutkimusmenetelmillä. Aineistotriangulaatio toteutui useamman aineiston keruun avulla. Kaikista kolmesta aineistosta nousi esiin samoja ilmiöitä, jotka osaltaan vahvistivat tutkimuksemme tuloksia.

Tutkimuksen reliaaabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattuman varaisia tuloksia. Tutkimuksen arvioinnissa mitataan myös tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä mitataan, eli puhutaan tutkimuksen validiuksesta. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa tutkijan omaa todellisuutta siitä mitä tutkitaan. Kyselylomakkeissa saatetaan saada vastauksia kysymyksiin, mutta vastaaja on saattanut ymmärtää kysymyksen tutkijan kanssa eri lailla. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Tutkimuksen avoimissa kysymyksissä vastaajat eivät olleet ymmärtäneet kahden kysymyksen asettelua niin kuin tutkijat olivat tarkoittaneet. Kysymyksissä kysyimme toivomuksia koulutuksen toteuttamistavasta ja koulutuksen sisällöstä. Vastaajat ovat vastanneet kysymyksiin poikkeuksetta saman sisältöisillä vastauksilla. Huomasimme virheen kysymyksen asettelussa vastausten luokitteluvaiheessa.

Tutkimusteksti on aina tutkijan tai tutkijoiden näkemys ja tulkinta määritellystä aineistosta ja lähteistä. Tutkimuksen tekijöiltä edellytetään menetelmällistä ja kielellistä objektiivisuutta. Objektiivisuuden kriteerinä on, että toinen tutkija voi samoista lähtökohdista käsin toistaa tutkimuksen. (Hirsjärvi ym. 2009, 309.) Pohdimme jo heti tutkimuksen alkuhetkestä lähtien omia ennakkokäsityksiä ja ennakkoluuloja suhteessa avoimen varhaiskasvatuksen osamiseen liittyen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Olemme työssä kohdanneet henkilöstössä motivaation puuttumista uuden varhaiskasvatussuunnitelman parissa työskentelyyn ja sen lukemiseen. Kyselylomaketta laatiessa halusimme rakentaa osaamiskartoituskyselyn, missä osaamisen tasoa lähestyttiin positiivisilla väittämillä osaan/hallitsen ja kehitettävää. Kysymyksen asettelulla haluttiin tietoisesti luoda mielikuvaa yksilön kyvykkyydestä ja osaamisesta.

## 11 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Espoon avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista ja luoda heille työn kehittämisen tueksi koulutusmateriaali, joka pohjautuu varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaan. Tutkimus oli luonteeltaan kehittämistutkimus, joka eteni vaiheittain. Kehittämisprosessi koostui osaamiskartoituksesta, koulutuksesta, palautekyselystä ja ohjausryhmän haastattelusta. Kehittämistyön tueksi kerättiin sekä määrällistä että laadullista aineistoa. Tutkimuksen lopuksi esitettiin saatujen tulosten perusteella jatkotoimenpide-ehdotukset. Tutkimuksen molemmat tavoitteet toteutuivat ja jokainen työvaihe tuki tuloksiltaan toisiaan. Tästä näkökulmasta tutkimusta voidaan siis pitää onnistuneena.



Keräsimme tutkimuksen aikana paljon tutkimuksen tavoitteita tukevaa aineistoa. Kyselyissä ja haastattelussa vastaukset olivat melko yhteneväisiä sekä ajatukset haasteista ja toiminnan kehittämisestä saman suuntaisia. Osaamiskartoituksen tulosten, koulutuksen palautteiden ja ohjausryhmän haastattelun tulosten valossa esitämme jatkotoimenpide-ehdotuksena, että Espoossa tulisi määritellä avoimen varhaiskasvatuksen perustehtävä ja työn tavoitteet varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden näkökulmasta, koska asia ei kentän näkökulmasta ole yksiselitteinen. Työn kehittämisen tavoitteiksi tutkimuksessa nousi tarve luoda rakenteet, joissa työntekijät voivat esimiehen johdolla käydä säännöllisesti kollegiaalista keskustelua. Tarkoituksen mukaista olisi suunnata avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstölle heidän oman toimintansa erityispiirteet huomioon ottavaa koulutusta ja seurata varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden implementaatiota säännöllisesti osaamiskartoituksen avulla. Henkilöstö piti tärkeänä myös työn arvostuksen esiin tuomista. Työnantajan arvostus ja avoimen varhaiskasvatuksen työn pitäminen merkityksellisenä lisää työntekijöiden omaa ammatillista arvostusta ja motivaatiota työn kehittämiseen. Henkilökunnalla vahvistuikin prosessin myötä käsitys siitä, että avoimesta varhaiskasvatuksesta ja sen kehittamisestä ollaan kiinnostuneita Suomenkielisen varhaiskasvatuksen johtoryhmätasolla.

Tutkimuksen teon aikana koimme haastavana vastausten saamisen osaamiskartoituskyselystä. Kyselyn vastausprosentti oli lopulta 52%. Pidensimme kyselyn vastausaikaa alkuperäisestä suunnitelmasta ja lähetimme kaksi sähköpostimuistutusta vastaajille korkeamman vastausprosentin toivossa. Vastausprosentin jääminen näin matalaksi pohditutti meitä. Avoimen varhaiskasvatuksen kentältä nousee säännöllisesti toive siitä, että heidät huomataan ja kohdataan tasavertaisina subjektiivisen varhaiskasvatuksen kanssa, joten pohdimme, miksei henkilöstö nyt osallistumalla vaikuttanut tulevan koulutuksen suunnitteluun. Kyselytutkimuksen vastausprosentti ei kuitenkaan vaikuttanut osaamiskartoituksen reliabiliteettiin. Vastausten perusteella saatiin realistinen kuva henkilöstön osaamisesta ammatillisen ja persoonallisen kompetenssin näkökulmasta. Pystyimme siis laatimaan aitoon tarpeeseen koulutusmateriaalia, joka oli osaamiskartoituksen tavoitteena. Osaamiskartoituksen tuloksia analysoidessa tuli esiin myös kysymyslomakkeen laadintaan ja kyselyn saatekirjeeseen liittyvä haaste. Emme olleet tulleet ajatelleeksi, että osa avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöistä työskentelee sekä kerhossa että muussa avoimen varhaiskasvatuksen toiminnassa ja joutui näin kyselyyn vastatessaan pohtimaan vastauksiaan kummankin työnkuvan näkökulmasta.

Osaamiskartoitukseen vastasi 52 % avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöistä ja koulutuksiin osallistui 38 % avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöistä ja esimiehistä. Matalasta koulutukseen osallistumisprosentista huolimatta kyselyiden vastausten perusteella ilmeni avoimen varhaiskasvatuksen henkilökunnan pitäneen merkityksellisenä sitä, että osaamiskartoituskysely ja koulutus profiloitui avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Vastauksista ilmeni myös, että osaamista kartoittava kysely oli tarpeellinen ja keskustelunavaus avoimen varhaiskasvatuksen työn kehittämiseksi sekä arvioimiselle Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti.

Laadukkaasti ja huolellisesti laadittu taustakartoitus ohjasi koulutusmateriaalin laatimisessa ja koulutuksen suunnittelussa. Osaamiskartoituksen vastaukset tukivat koulutuksen muuttamista faktapohjaisesta koulutuksesta enemmän henkilöstön innostusta ja asennetta tukevaksi työpajakoulutukseksi. Kehittämishankkeen ohjausryhmän kanssa käyty keskustelu muutti merkittävästi alkuperäistä koulutussuunnitelmaa. Ohjausryhmän näkemys oli, että avoimessa varhaiskasvatuksessa tarvitaan positiivista, innostavaa ja kehittämismyönteistä tilaisuutta, jossa vahvistetaan jo olemassa olevaa osaamista ja ymmärrystä siitä, että Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat jo rakenteissa ja toiminnan suunnittelun pohjana. Toiveena oli, että Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ei koeta hahmottomaksi kokonaisuudeksi, vaan se on helposti lähestyttävä työkalu, joka tukee arjen työtä.

Avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin perustuvaa ammatillista ja persoonallista osaamista ei ole käsittääksemme Suomessa tutkittu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden julkaisemisen jälkeen. Tämän vuoksi saadut tulokset ovat merkittäviä avoimen varhaiskasvatuksen työn kehittämisen näkökulmasta sekä henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja lisäämiseksi. Tutkimuksen ajankohtaisuudesta ja tulosten merkittävyydestä kertoo myös se, että meitä on lähestynyt kaksi kollegaamme Espoon kaupungilla, jotka haluavat jatkaa työskentelyä aiheen parissa aineistoamme hyödyntäen. Toinen toivoisi voivansa hyödyntää aineistoa Jet-tutkinnoissaan ja toinen Laurean YAMK:n opinnäytetyössä.

Kehittämistutkimuksessa käytetty osaamiskartoituskysely oli suunnattu avoimelle varhaiskasvatukselle, mutta koemme, että se olisi lähes sellaisenaan hyödynnettävissä myös subjektiivisen varhaiskasvatuksen työntekijöille. Kyselyn viitekehystenä käytetyt Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja Delamare le Deistin ja Wintertonin kompetenssinelkenttä ohjaavat ja tukevat samalla tavalla molempia toimintamuotoja, myös henkilökunnan koulutustaustat ja tehtävänimikkeet ovat verrannollisia toisiinsa nähden. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita implementoidaan subjektiivisen varhaiskasvatuksen kentällä systemaattisesti, mutta alan työllistämishaasteet ja henkilöstön vaihtuvuus tekevät implementaatioprosessista haastavan. Kyselytutkimuksen avulla on mahdollista selvittää ne kipupisteet, joita henkilöstöllä on Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden hallinnassa ja miten heidän osaamistaan voitaisiin tukea ja lisätä organisaation taholta.

Varhaiskasvatuksessa osaamisen kehittämisen ja toiminnan arvioinnin on muotouduttava jatkuvaksi toimintaa kehittäväksi pedagogiseksi puheeksi ja refleктоimiseksi vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat tuoneet varhaiskasvatuksen kentälle kaivattua pedagogista keskustelua. Asiakirja on luonteeltaan joustava, monipuolinen ja monitasoinen. Koemme, että ammatillinen keskustelu on luonteeltaan tavoitteellisempaa ja pedagogisempaa kuin aikaisemmin. Olemme tämän prosessin aikana päässeet sukeltamaan entistä syvemmälle avoimen varhaiskasvatuksen maailmaan ja saaneet kehittää työtä yhdessä osaavien ja ammattitaitoisten avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja esimiesten

kanssa. Koemme, että meillä on yhteinen näkemys ja tahtotila pedagogisen toiminnan kehittämisen suuntaviivoista. Olemme prosessin aikana oppineet valtavasti kehittämistyöstä. Koulutusten ja kyselytutkimusten suunnittelu sekä niiden eteen tehtävä taustatyö ja sen merkitys koko prosessin kannalta on avautunut meille aivan uudella tavalla. Tulemme hyödyntämään omassa työkentässämme oppiamme asioita jatkossa. Varhaiskasvatusyksikön johtajina vastaamme olemme vastuussa omien yksiköidemme kehittämis- ja arviointityöstä, tämä kokemus varmasti vaikuttaa tulevien kehittämis- ja arviointipäiviemme sisältöihin ja sisäisen koulutuksen laatuun. Tästä on hyvä jatkaa kehittämistyötä.

Kiitämme työnantajaamme siitä, että olemme saaneet tehdä meille tärkeästä aiheesta opinnäytetyötä, joka osaltaan on tehnyt omasta, kollegoidemme ja työntekijöidemme työstä näkyvää. Erityisesti haluamme kiittää kehittämishankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja Sanna Malmströmiä. Opinnäytetyömme ohjaajana toiminutta Yliopettaja Päivi Marjasta haluamme kiittää hyvää ohjauksesta sekä rakentavista ja työtämme jäsentäneistä kommentteista ja vahvasta luotosta osaamiseemme. Puolisoitamme, perheitämme ja läheisiämme kiitämme rakkaudesta, tuesta ja kärsivällisyydestä sekä varmasta uskosta osaamiseemme, kun pakersimme opintojen parissa keskellä arjen hektisyyttä.

Suuri kiitos opinnäytetyöparille, joka jaksoi ahertaa yhteistyössä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Homma etenee, kun roolitukset ja vahvuudet ovat selvillä. Matka on ollut pitkä ja mutkikas, mutta äärettömän antoisa. Tällainen ystävyys ja työtoveruus on ainutlaatuista. Harvoin sitä aikuisena löytää uusia sielunkumppaneita.

## 12 Lähteet

## Painetut

Ahonen, L. 2017. Vasun käyttöopas. PS-Kustannus: Jyväskylä.

Alila, K. & Kinos, J. 2014. Katsaus varhaiskasvatuksen historiaan. Teoksessa Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H-M., Polvinen, M., Laaksonen, R. & Lamberg, K. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat: Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. 2014:2.

Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. 2005. What Is Competence? Human Resource Development International. Vol. 8, No. 1, 27-46, March 2005.

Edelson, D.C. 2006. What we learn when we engage in design: Implications for assessing design research. Teoksessa van den Akker, J. Gravemeijer, K & McKenney, S. & Nieveen, N. (toim.) Educational Design Research. Abington, Oxon: Routledge.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa: Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hietanen, O. & Jylhä, E. 2014. Oppiminen modernin työn menetelmänä. Teoksessa Tanskanen, I. & Nenonen, S. (toim.) 2009. Muutos, verkot ja verkostot: oppivan työyhteisön solmukohtissa. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu -teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyö kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

Salminen, J. & Poikonen, P-L. 2017. Opetussuunnitelma pedagogisena työvälineenä. Teoksessa Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.) 2017. Valloittava varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino.

Laamanen, K., Räsänen, T. & Juutilainen, A. 2016. Innostava uudistaminen - Kestävä kasvu. Tampere: Teknologiateollisuus.

Lindfors, J., Penttinen, M. & Rauhala, M. 1999. Kompetenssien tunnistaminen ja kartoittaminen. Teoksessa Poutiainen, M-R. & Vanhala, S. (toim.) 1999. Henkilöstön kehittäminen - avain osaamisen kartuttamiseen yrityksessä. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja. Helsinki: Hese Print.

Nummenmaa, A. & Karila, K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Parrila, S. & Fonsén, E. 2016. Johtajuuden käsitteet ja lähtökohdat. Teoksessa Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus.

Parrila, S. & Fonsén, E. 2016. Pedagogisen johtamisen prosessi. Teoksessa Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pernaa, J. 2013. Kehittämistutkimus opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Poikela, E. & Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerus.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2.uudistettu painos. Helsinki: Ediva.

Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus.9.uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. 1997. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ruohotie, P. 2000. Muuttuva työelämä ja jatkuva oppiminen. Teoksessa Harra, K., Raitaniemi, M. & Ruohotie, P. (toim.) 2000. Työpaikkakouluttajan opas -yritysanalyyseja ja työpaikkakouluttajan opetussuunnitelmia. OKKA -säätiö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen: kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven offset Oy.

Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus -työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY.

#### Sähköiset

Ammattikorkeakoululaki. 932/2014. Viitattu 2.11.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammattikorkeakoululaki>

Alila, K. & Portell, T. 2007. Leikkitoiminnasta avoimeen varhaiskasvatukseen - Avoimen varhaiskasvatuksen nykytila ja kehittämistarpeet 2007. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2008:14. Viitattu 19.4.2018. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72270/Selv200814.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espoon Kaupunki. 2018a. Varhaiskasvatus/Avoim varhaiskasvatus. Viitattu 19.4.2018. [https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus\\_ja\\_opetus/Varhaiskasvatus/Avoim\\_varhaiskasvatus\\_ja\\_kerhot](https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus_ja_opetus/Varhaiskasvatus/Avoim_varhaiskasvatus_ja_kerhot)

Espoon kaupunki. 2018b. Yksityinen varhaiskasvatus. Selvitys järjestämisen vaihtoehtoista. Espoon suomenkielinen varhaiskasvatus. Esbo svenska bildingstjänster. 4.5.2018. Viitattu 8.9.2018. <http://espooprodfi.oncloudos.com/kokous/2018424049-6-1.PDF>

Espoon varhaiskasvatussuunnitelma. 2017. Viitattu 19.4.2018. [https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus\\_ja\\_opetus/Varhaiskasvatus/Lapsi\\_varhaiskasvatuksessa/Varhaiskasvatussuunnitelma](https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus_ja_opetus/Varhaiskasvatus/Lapsi_varhaiskasvatuksessa/Varhaiskasvatussuunnitelma)

Eurofound. 2015. Early childhood care: Accessibility and quality of services. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Viitattu 9.5.2018. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1512en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1512en.pdf)

Färkkilä, N., Kahiluoto, T. & Kivistö, M. 2006. Lasten päivähoidon tilannekatsaus. Syyskuu 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:16. Viitattu 26.4.2018. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73672/Selv200616.pdf?sequence=1>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.uud.p. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 15.10.2018 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Jansson, N. 2013. Organizational change as practice: a critical analysis. Journal of Organizational Change Management. Vol. 26 Issue: 6, pp.1003-1019. Viitattu 9.4.2018. <https://www.emeraldinsight-com.nelli.laurea.fi/doi/pdfplus/10.1108/JOCM-09-2012-0152>

Kaila, M. & Kuukasjärvi, P. 2005. Menetelmien arviointia ja juurruttamista Isossa-Britanniassa. FinOHTAn Julkaisuja: IMPAKTI 2005/1: 10 - 11. Viitattu 4.12.2018. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77790/impakti2005\\_1.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77790/impakti2005_1.pdf?sequence=1)

Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus - tilannekatsaus toukokuu 2016, raportit ja selvitykset 2016:6 Verkkojulkaisu. Opetushallitus ja tekijät. Viitattu 23.4.2018. [http://www.oph.fi/download/176638\\_vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](http://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)

KvaliMOTV. 2018. Viitattu 21.11.2018. [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3.html)

KvantiMOTV. 2018. Viitattu 13.11.2018. <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/menetelma/menetelmatyypit.html>

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Suhonen, H. 2018. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 24:2018. Viitattu 21.11.2018. [https://karvi.fi/app/uploads/2018/10/KARVI\\_vaka\\_laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset.pdf#page=33&zoom=160,-78,557](https://karvi.fi/app/uploads/2018/10/KARVI_vaka_laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset.pdf#page=33&zoom=160,-78,557)

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio -tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostuskohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Viitattu 31.05.2018. <https://filosofianakatemia.fi/tiedostot/sisainen-motivaatio.pdf>

Seies, E-R. 2012. Talouselämä. Muutosvastarinta on iloinen asia. Professori Mattilan haastattelu. Viitattu 8.3.2018. <https://www.talouselama.fi/uutiset/muutosvastarinta-on-iloinen-asia/f0141de8-c6c7-3de2-a966-b882be72728f>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7. Viitattu 22.6.2018. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72924/Selv200707.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Unicef. 2018. Lapsen oikeuksien sopimus. Viitattu 19.4.2018. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/lapsen-oikeuksien-julistus/https://www.unicef.fi/lapsenoikeudet/lapsen-oikeuksien-julistus/>

Laki lapsen päivähoitosta. 36/1973. Viitattu 19.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

Varhaiskasvatustalaki. 580/2015. Viitattu 19.04.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2016. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Tampere: Suomen yliopistopaino. Viitattu 19.4.2018. [https://www.oph.fi/download/179349\\_varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2016.pdf](https://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf)

Vilpas, P. Kvantitatiivinen tutkimus. 2018. Metropolia-ammattikorkeakoulun aineisto. Viitattu 1.11.2018. <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

Yliopistolaki. 558/2009. Viitattu 2.11.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090558?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yliopistolaki>



Kuva 1 Typology of Competence.....	20
Kuva 2 Tiedon implementaatio.....	25
Kuva 3 Kehittämisen prosessin kuvaus.....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
Kuva 4 Osaamiskartoitus taustatiedot 1.....	37
Kuva 5 Osaamiskartoitus taustatiedot 2.....	37
Kuva 6 Osaamiskartoitus vasun käsittely työyhteisössä.....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
Taulukko 1 Taustatiedot .....	34
Taulukko 2 Ammatillinen osaaminen .....	35
Taulukko 3 Persoonallinen osaaminen .....	36
Taulukko 4 Palautekysely 1 .....	49
Taulukko 5 Palautekysely 2 .....	50

## Liitteet

Osaamiskartoituksen tulosten esittely ja alustava koulutussuunnitelma .....	67
Espoon koulutussuunnitelma .....	78
Tutkimuksen koulutussuunnitelma .....	80
Koulutuksen esitysmateriaali .....	82
Espoon ryhmän varhaiskasvatussuunnitelma 1. sivu .....	87
Ohjausryhmän palautekeskustelu .....	93

Osaamiskartoituksen tulosten esittely ja alustava koulutussuunnitelma



LAUREA  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Avoin varhaiskasvatus

Osaamiskartoituksen tulokset

Jaana Laitio ja Jonna Tuovinen

## Surveyspal-kyselystä

- ▶ Kysely auki 15.3.-13.4.2018
- ▶ Kysely lähetettiin kentälle avoimen varhaiskasvatuksen esimiesten kautta
- ▶ Esimiehiä pyydettiin lähettämään tutkijoille avoimessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöidensä lukumäärä ja sähköpostiosoitteet
- ▶ Potentiaalisia vastaajia oli 83, kyselyyn vastasi 43 työntekijää
- ▶ Vastausprosentti 51,8%

21.05.2018

2

## Vastaajien ikäjakauma ja työkokemus

- ▶ 81,4 % yli 40-vuotiaita
- ▶ 18,6 % alle 40-vuotiaita
  
- ▶ 67,5 % työkokemusta yli 15 vuotta
- ▶ 25,6 % työkokemusta 6 - 15 vuotta
- ▶ 6,9 % työkokemusta alle 5 vuotta

21.05.2018

3

## Vastaajien koulutustausta

- ▶ 46,5 % koulutukseltaan lähihoitajia tai lastenohjaajia
- ▶ 41,9 % koulutukseltaan kasvatustieteiden kandidaatti, lastentarhanopettaja, sosionomi (AMK) tai sosiaalikasvattaja
- ▶ Muita koulutustaustoja mm. päivähoitaja ja nuorisotyönohjaaja

## Vastaajien työtehtävä

- ▶ 55,8 % työskentelee lastenhoitajan tehtävissä
- ▶ 39,5 % työskentelee lastentarhanopettajan tehtävissä
- ▶ 4,7 % työskentelee ohjaajan tehtävissä

## Vastaajien työpiste

- ▶ 44,2 % työskentelee asukaspuistossa
- ▶ 20,9 % avoimessa päiväkodissa
- ▶ 44,2 % kerhossa
  
- ▶ Enemmistö vastaajien yksiköistä (yli 60 %) sijaitsee erillään päiväkodista

## Vasusta

- ▶ Kaikki vastaajat olivat joko lukeneet tai ainakin selaillleet sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet että Espoon varhaiskasvatussuunnitelman
- ▶ Huomioitavaa oli kuitenkin, että noin neljäsosa vastaajista oli **vain selaillut** kyseisiä asiakirjoja
- ▶ Vastausten perusteella nousi myös esiin, että lähes 35 % vastaajista ei ollut joko käsitellyt vasua tai ei tiennyt onko vasua käsitelty esimiehen johdolla
- ▶ Vasun käsittelyn kannalta ei ollut merkitystä, sijaitisiko yksikkö erillisenä vai päiväkodin yhteydessä

## Hallitsen / Vahvuudet

- ▶ **Varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet:**
  - ▶ Toiminnan suunnittelu pedagogisesta näkökulmasta
  - ▶ Toiminnan arvoperustan tiedostaminen
  - ▶ Ajattelun ja oppimisen taitojen merkityksen tiedostaminen
  
- ▶ **Toimintakulttuuri:**
  - ▶ Oppimisympäristön muokkaus
  - ▶ Hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistäminen
  - ▶ Kaikkien hyvinvoinnista huolehtiminen
  - ▶ Kasvattaja osana oppivaa yhteisöä
  - ▶ Yhteiskuntavastuullisuus toiminnassa

## Hallitsen / Vahvuudet

- ▶ **Pedagogisen toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen:**
  - ▶ Arjen havainnointien hyödyntäminen
  - ▶ Vuorovaikutus- ja ilmaisutaitojen edistäminen
  - ▶ Arkiliikunnan merkitys ja lisääminen
  - ▶ Leikin merkityksen ymmärtäminen
  - ▶ Kielen kehityksen merkitys

## Jakaa mielipiteitä

- ▶ **Varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet:**
  - ▶ Roolin tiedostaminen tieto- ja viestintäteknologisen osaamisen sekä monilukutaidon kehittämisessä
  - ▶ Työyhteisön yhteinen keskustelu arvoista
- ▶ **Toimintakulttuuri:**
  - ▶ Vanhempien ja lasten mahdollisuudet vaikuttaa toiminnan suunnitteluun ja sisältöön
  - ▶ Asiakkaiden ohjaaminen kestävien valintojen tekemiseen
  - ▶ Työyhteisötaidot ja mielipiteiden ilmaisun mahdollisuus

## Jakaa mielipiteitä

- ▶ **Toiminnan arviointi ja kehittäminen:**
- ▶ Työn säännöllinen arviointi ja kehittäminen yhdessä työyhteisössä

## Kehitettävää

- ▶ **Varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet:**
  - ▶ Digitaalisten välineiden hyödyntäminen työssä
- ▶ **Toimintakulttuuri:**
  - ▶ Oppimisympäristön suunnitteleminen yhdessä perheiden ja lasten kanssa



## Onko toimintamuotojen vastausten välillä eroja?

- ▶ Toimintamuodoittain (kerho, asukaspuisto, avoin päiväkotiki) vastauksia analysoitaessa vastaukset olivat pääsääntöisesti samankaltaisia
- ▶ Kerhossa esiin nousivat muista poiketen kehittämisen tarpeet pedagogisessa dokumentaatiossa ja työyhteisön yhteisessä arvokeskustelussa

## Koulutuksen painopistealueet, Kehittämisen kohteet

- ▶ Vanhempien ja lasten osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet
  - ▶ Toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen
  - ▶ Oppimisympäristön muokkaamiseen
- ▶ Tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen ja monilukutaito
- ▶ Digitaalisten välineiden hyödyntäminen

## Avoimet kysymykset

- ▶ Missä osa-alueessa koet osaamisesi olevan vahvaa liittyen edellä mainittuihin väittämiin?
- ▶ Millaista koulutusta toivoisit järjestettäväksi avoimelle varhaiskasvatukselle liittyen varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja osaamiseen?
- ▶ Onko sinulla joku tietty aihealue, mistä toivoisit koulutusta?
- ▶ Millaisen koulutuksen kautta oppisit eniten?
- ▶ Onko sinulla lisättävää kyselyyn liittyen?
- ▶ Lisäksi kysyimme millä kokoonpanolla /missä koulutuksen toivottaisiin järjestettävän, jossa vaihtoehtojen lisäksi saattoi antaa myös avoimen vastauksen

## Osaaminen vahvaa

- ▶ Vuorovaikutusosaaminen
  - ▶ Hyvät vuorovaikutustaidot
  - ▶ Asiakkaiden kohtaaminen
  - ▶ Huomioiminen
  - ▶ Kuunteleminen
- ▶ Persoonaan liittyvä osaaminen
  - ▶ Helposti lähestyttävä
  - ▶ Kannustava ja positiivinen
  - ▶ Avoin

## Osaaminen vahvaa

- ▶ Toimintakulttuuriin tai pedagogiseen toimintaan liittyvä osaaminen
- ▶ Leikki
- ▶ Liikunta
- ▶ Musiikki
- ▶ Kestävä kehitys
- ▶ Itsetunnon vahvistaminen
- ▶ Toisia arvostavan käyttäytymisen mallintaminen
- ▶ Haastavien asiakastilanteiden työstäminen

## Millaista koulutusta

- ▶ Vasu yleensä
- ▶ Vasu avoimessa
- ▶ Digiosaaminen
- ▶ Asiakkaan osallisuus
- ▶ Oppimisympäristöjen suunnittelu asiakkaiden kanssa
- ▶ Yhteinen arvokeskustelu

## Millaisen koulutuksen kautta oppisit eniten

- ▶ Toiminta, käytäntö
- ▶ Teoria, Luento
- ▶ Keskusteleva
- ▶ Esimerkkejä
- ▶ Arki mukana
- ▶ Vuorovaikutteinen
- ▶ Pieni porukka

## Missä ja miten koulutus järjestettäisiin

- ▶ Kaikki, valtuustotalo?
- ▶ Palvelualueittain?
- ▶ Toimintamuodoittain?
- ▶ Ajankohta elo-syyskuussa 2018
- ▶ Kerholle kaksi, asukaspuistoille kaksi, avoimelle yksi = 5 koulutusta
- ▶ A) kaksi kahden tunnin koulutusta klo 17-19 / toimintamuoto = 10 koulutusiltaa
- ▶ B) yksi 2,5 tai 3 tunnin koulutus 17-19.30(20) / toimintamuoto = 5 koulutusiltaa
- ▶ Keväällä 2019 lisäksi yksi jatkokoulutusilta = 5 koulutusta

# KIITOS AJASTANNE JA KESKUSTELUSTA

Yhteystiedot:

Jaana Laitio [jaana.laitio@espoo.fi](mailto:jaana.laitio@espoo.fi)

Jonna Tuovinen [jonna.tuovinen@espoo.fi](mailto:jonna.tuovinen@espoo.fi)

## Espoon koulutussuunnitelma

**KOULUTUSTIEDOTE**

<b>Koulutuksen nimi</b>	Avoimessa varhaiskasvatuksessa vauksillaan
<b>Kuvaus koulutuksen sisällöstä ja tavoitteista</b>	Koulutuksen tarkoituksena on vahvistaa avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstön vasuosaamista ja innostaa vasun mukaiseen toimintakulttuuriin. Koulutuksessa käsitellään Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja Espoo vasua työpajakokonaisuuksina. Koulutuksen sisältö pohjautuu keväällä 2018 tehtyyn osaamisen kartoitukseen, kysely suunnattiin avoimen varhaiskasvatuksen kentälle.
<b>Kouluttaja</b>	Päiväkodin johtajat/ YAMK- opiskelijat Jaana Laitio ja Jonna Tuovinen
<b>Kohderyhmä</b>	Avoimen varhaiskasvatuksen <b>esimiehet ja työpari</b> omasta/omista avoimen yksiköistä. Hallinnon edustaja osallistuu jokaiseen työpajaan, osallistujat ovat Sanna Malmström, Ilkka Tahvanainen ja Suvi Leppälä.
<b>Koulutusaika</b>	Syyskuu 2018, kolme saman sisältöistä koulutusta aamupäivällä klo 8.30-11.30 /iltapäivällä klo 12.30-15.30  ma 10.9. klo 8.30-11.30 (Kamreerintie 6 A 3. krs.) to 13.9. klo 8.30-11.30 (Valtuustosalin kahvio, Espoonkatu) ma 17.9. klo 12.30-15.30 (Kamreerintie 6 A, 3. krs.)
<b>Koulutuspaikka</b>	Valtuustosalin kahvio ja

	Espoon keskuksen ja Espoonlahden hallinto, Kamreerintie 6 A, 3 krs.
<b>Ilmoittautuminen koulutuskalenterin kautta viimeistään</b>	5.9.2018, jokaiseen koulutukseen otetaan max.30 /henkilö, ilmoittautumisjärjestyksessä.  <a href="https://my.surveypal.com/Avoimessa-varhaiskasvatuksessa-vasuillaan">https://my.surveypal.com/Avoimessa-varhaiskasvatuksessa-vasuillaan</a>  Esimiestä pyydetään ilmoittamaan itsensä ja yksikön/yksiköiden osallistuja samaan koulutustilaisuuteen. Tilaisuudesta kerätään osallistujalista.
<b>Koulutukseen päässeille ilmoitetaan</b>	Sähköpostilla
<b>Koulutuksen yhteyshenkilö</b>	Jaana Laitio, <a href="mailto:jaana.laitio@espoo.fi">jaana.laitio@espoo.fi</a> 046-877 3567  Jonna Tuovinen, <a href="mailto:jonna.tuovinen@espoo.fi">jonna.tuovinen@espoo.fi</a> 046-877 1099
<b>Koulutukseen osallistuminen perutaan esteen sattuessa ilmoittamalla yhteyshenkilölle viimeistään</b>	Sähköpostilla  Ennen koulutusta
<b>Muuta informaatiota (esim. kahvi, koulutusmateriaali)</b>	Sähköisesti koulutuksen jälkeen

Tutkimuksen koulutussuunnitelma

## KOULUTUSSUUNNITELMA AVOIN VARHAISKASVATUS

### TEEMA: Avoimen varhaiskasvatuksen vasutyöpajat

Työpaja avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja esimiesten

- a) Vasuinnostuksen lisäämiseksi
- b) Osaamisen vahvistamiseksi
- c) Motivaation herättämiseksi
- d) Implementaation mahdollistamiseksi

### FASILITOINTIMENETELMÄ:

Hissipuhe

Väittämät

Empatiakartta

### TAVOITTEET:

**Osaaminen:**

- 1) Ammatillinen osaaminen
  - a) Oman ammatillisen osaamisen vahvistaminen menetelmien ja yhteisen keskustelun avulla
  - b) Jatkuva ammatillinen kehittyminen ja olemassa olevan osaamisen vahvistuminen
  - c) Asiakirjan hallinta lisää ammatillista osaamista
- 2) Persoonallinen osaaminen:
  - a) persoonallinen osaaminen vahvistuu muiden osa-alueiden vahvistuessa, yksilölle muodostuu käsitys omasta osaamisestaan tai/ ja oma osaaminen vahvistuu.
  - b) persoonallinen osaaminen vahvistuu vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa
- 3) Käsitteellinen osaaminen:
  - a) Varhaiskasvatussuunnitelman käsitteiden avaaminen ja tutuksi tekeminen
  - b) Arjen pedagogiikan sanoittaminen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käsitteiden avulla
- 4) Toiminnallinen osaaminen:
  - a) Keskustelu muiden avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa oman yksikön toimintakulttuurista Hissipuhe-fasilitointimenetelmän avulla
  - b) Oman yksikön oppimisympäristöön liittyvistä ratkaisuista keskusteleminen Väittäjä-fasilitointimenetelmän avulla
  - c) Asiakkaan asemaan asettuminen ja osallisuuden lisääminen Empatiakartta-fasilitointimenetelmän avulla

**Motivaatio:**

- a) Ammatti-identiteetin vahvistaminen tuomalla esiin avoimessa varhaiskasvatuksessa tehtävän työn merkitys
- b) Kun jokaisessa avoimen varhaiskasvatuksen yksiköissä tehdään Vasun perusteisiin perustuvaa työtä, se lisää työn laatua ja tasalaatuisuutta. Tämä mahdollistaa osaltaan Espoon arvojen mukaisen asukaslähtöisen ja oikeudenmukaisen toiminnan.

**Tiedon implementaatio:**

Implementaatiota lisää vasun perusteiden käsitteleminen (=osaamisen vahvistaminen) ja tutuksi tekeminen (=motivaation herättäminen).



Kaikki toiminta, mitä tehdään, on ja tulee olla vasun perusteiden mukaista toimintaa. Kaikki arjen pedagogiikka on vasun implementaatiota. Vasun mukaisen toiminnan siitä tekee se, että toiminta on perusteltua ja mietittyä.

### **KOULUTUKSEN SISÄLTÖ:**

Koulutuksessa on viisi osa-alueita:

- 1) Aiheen alustus. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden normatiivinen luonne  
Opinnäytetyön ja keväällä tehdyn osaamiskartoituksen esittely
- 2) Kolmen eri vasun osa-alueen. toimintakulttuurin, oppimisympäristön ja osallisuuden käsittely
  - a) Vasun tekstin näkökulmasta
  - b) Osallistavan fasilitointimenetelmän avulla
  - c) Lopuksi kokoava keskustelu
- 3) Koulutuksen yhteenveto, ohjeistus jatkotyöskentelyyn ja palautteen antoon

### **ARVIOINTI:**

Arvioinnissa hyödynnetään:

- 1) Koulutukseen osallistuneiden palaute
- 2) Koulutuksen palaute käydään läpi opinnäytetyön ohjausryhmän kanssa
- 3) Ohjausryhmän haastattelu

Koulutuksen esitysmateriaali



## AVOIMESSA VARHAISKASVATUKSESSA VASUILLAAN

Jaana Laitio  
Jonna Tuovinen  
Laurea YAMK-opiskelijat



## YAMK OPINNÄYTETYÖ

- Opiskelemme Laurea ammattikorkeakoulussa Sosiaalialan asiakaslähtöinen kehittäminen koulutusohjelmassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa
- Opinnäytetyömme aiheena on avoimen varhaiskasvatuksen kehittäminen vasun näkökulmasta
- Aiheen valintaan vaikutti
  - Ajankohtaisuus
  - Pitkäaikainen työkokemus avoimessa varhaiskasvatuksessa
  - Ihastus avoimeen varhaiskasvatukseen
  - Ymmärrys avoimen varhaiskasvatuksen merkityksestä sen käyttäjille ❤️



ESPOO  
ESBO

## VASUN PERUSTEET & ESPOON VASU

- Opetushallitus julkaisi valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet lokakuussa 2016
- Vasu on normatiivinen asiakirja
  - Varhaiskasvatukseen perustava valtakunnallinen määräys
  - Varhaiskasvatus toteutetaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti ottaen huomioon toiminnan erityispiirteet
- Espoo päivitti oman vasunsa vastaamaan perusteita kevään 2017 aikana ja se otettiin käyttöön 1.8.2017
- Espoon vasu sisältää otteita varhaiskasvatussuunnitelman perusteista ja paikallisia Espoo-tasoisia linjauksia.

12.11.2018

3



ESPOO  
ESBO

## KYSELYN KOONTIA

- Kysely auki 15.3.-13.4.2018
- Lähetettiin yksiköihin avoimen varhaiskasvatuksen esimiesten kautta
- Potentiaalisia vastaajia oli 83, kyselyyn vastasi 43 työntekijää
  - > Vastausprosentti 51,8%

12.11.2018

4



ESPOO  
ESBO

## KYSELYN KOONTIA

- Kaikki kyselyyn vastanneet olivat joko lukeneet tai ainakin selailleet sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet että Espoon varhaiskasvatussuunnitelman
- Huomioitavaa oli kuitenkin, että noin neljäsosa vastaajista oli vain selaillut kyseisiä asiakirjoja
- Vastausten perusteella nousi myös esiin, että lähes 35 % vastaajista ei ollut joko käsitellyt vasua tai ei tiennyt onko vasua käsitelty esimiehen johdolla

12.11.2018

5



ESPOO  
ESBO

## KYSELYN KOONTIA

Koulutuksen painopistealueet:

- Innostuksen luominen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden hallintaan ja käyttöön avoimessa varhaiskasvatuksessa
- Avoimen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri
- Vanhempien ja lasten osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet
  - Toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen
  - Oppimisympäristön muokkaamiseen

12.11.2018

6



ESPOO  
ESBO

## TOIMINTAKULTTUURI AVOIMESSA VARHAISKASVATUKSESSA

Toimintakulttuuri muodostuu:

- Arvoista ja periaatteista joita on käsitelty työyhteisössä
- Työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnasta (Varhaiskasvatuslaki)
- Oppimisympäristöistä (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen) ja työskentelytavoista
- Yhteistyöstä ja sen eri muodoista
- Vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä
- Henkilöstön osaamisesta, ammatillisuudesta, motivaatiosta ja kehittämismyönteisyydestä



ESPOO  
ESBO

## TIESITKÖ, ETTÄ...

- Toimintakulttuuria muovaavat tiedostetut, tiedostamattomat ja joskus myös tahattomat tekijät
- Yhteisön kaikki jäsenet vaikuttavat toimintakulttuuriin
- Toimintakulttuurilla on vaikutusta kaikkiin sen jäseniin riippumatta siitä, tunnistetaanko sen merkitys vai ei?

12.11.2018

8



ESPOO  
ESBO

## HISSIPUHE

- Hissipuhe on positiivisen mielikuvan herättävä todella lyhyt ja napakka esitys. Hissipuhetta suunniteltaessa kannattaa pitää mielessä, että ensivaikutelman tekemiseen on tarjolla vain yksi tilaisuus, joka ei toistu
- Mieti kolme oman yksikkösi toiminnan pääperiaatetta.
- Esittele itsesi ja toimintayksikkösi sekä esittele periaatteet "hissipuheena" vastaantulijalle
- Kohtaamisessanne molemmilla on n.1,5min (yht. 3min/pari) aikaa keskusteluun
- "Hissimatkoja" on useampia
- Varustaudu kierrokselle kynän ja paperin kanssa
- Keskusteluiden jälkeen kirjaa omalla paikallasi omat pääperiaatteesi sekä muista kohtaamisista nousseita ilmiöitä, jotka herättivät sinussa innostusta, ihmetystä, ihastusta tai ajatuksen, että tämähän oli hyvä juttu!

12.11.2018

9



ESPOO  
ESBO

## OPPIMISYMPÄRISTÖ AVOIMESSA VARHAISKASVATUKSESSA

- Oppimisympäristöillä tarkoitetaan tiloja, paikkoja, yhteisöjä, käytäntöjä, välineitä ja tarvikkeita, jotka tukevat lasten kehitystä, oppimista ja vuorovaikutusta
- Käsite oppimisympäristö sisältää varhaiskasvatuksessa sekä fyysisen, psyykkisen että sosiaalisen ulottuvuuden
- Tavoitteena on kehittävä ja oppimista edistävä oppimisympäristö, joka on myös terveellinen ja turvallinen

12.11.2018

10



ESPOO  
ESBO

## VÄITTÄMÄT (Lähde: Ediva)

- Löydät huoneesta erilaisia oppimisympäristöön liittyviä väittämiä
- Kiertele huoneessa väittämiin tutustuen
- Äänimerkin kuullessasi mene itseäsi kiinnostavan väittämän luo, yhden väittämän luona voi olla kerrallaan n.2-4 henkilöä. Keskustelkaa yhdessä väittämästä ja siitä, mitä ajatuksia se teissä herättää
- Kellon soidessa siirry seuraavan sinua kiinnostavan väittämän luo ja aloittakaa uusi keskustelu uudella porukalla
- Kierroksia on useita, toivottavasti kohtaat matkalla sinulle vähän tuntemattomampia kollegoita ja saatte aikaan hedelmällisiä keskusteluita
- Käymme lopuksi yhteistä keskustelua tehtävän herättämistä ajatuksista

12.11.2018

11



## OSALLISUUS VASUSSA

Osallisuuden perusta:

- Suomen perustuslaki, Ihmisoikeuksien sopimus ja Yk:n lasten oikeuksien sopimus
- Lapsella on oikeus ottaa osaa, osallistua ja olla osallinen omassa elämässään
- Lapselle, joka kykenee muodostamaan omat näkemyksensä, taataan oikeus vapaasti ilmaista näkemyksensä kaikissa häntä koskevissa asioissa

12.11.2018

12



## OSALLISUUS VASUSSA

- Inklusiivisessa toimintakulttuurissa edistetään osallisuutta kaikessa toiminnassa
- Lasten, henkilöstön ja huoltajien näkökulmia arvostetaan
- Edellyttää osallisuutta edistävien aloitteiden, näkemyksien, mielipiteiden havainnointia sekä toimintatapojen ja rakenteiden tietoista kehittämistä
- Lasten ymmärrys yhteisöstä, oikeuksista, vastuusta ja valintojen seurauksista kehittyä osallisuuden kautta

12.11.2018

13





ESPOO  
ESBO

## OSALLISUUS VASUSSA

- Asiakkaiden arvostava ja sensitiivinen kohtaaminen, ajatusten kuunteleminen ja aloitteisiin vastaaminen vahvistavat:
  - Osallistumisen ja vaikuttamisen taitoja
  - Nähdäksi ja kuulluksi tulemisen kokemusta
- Asiakkaat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat toimintaa yhdessä henkilökunnan kanssa

Osallisuuden avulla lapsen:

- Käsitys itsestä kehittyy
- Itseluottamus kasvaa
- Yhteisössä tarvittavat sosiaaliset taidot muovautuvat
- Ymmärrys vastuusta ja omista valinnoista kehittyy

12.11.2018

14



ESPOO  
ESBO

## TYÖSKENTELY (Empatiakartta)

- Empatiakartta auttaa keskustelemaan asiakkaan tarpeista, tunteista, toiveista ja peloista, jotka liittyvät palvelujen kehittämiseen
- Tehtävän aluksi jokainen täyttää omaa lomaketta valitsemasi asiakasryhmän näkökulmasta
- Yksilötyöskentelyn jälkeen käydään aiheesta keskustelua pöytäryhmittäin
- Mieti asiakkaan näkökulmasta (koululainen, kerholainen, avoimen toimintaan osallistuva vanhempi, avoimen lapsiasiakas, kerholaisen/koululaisen vanhempi)
  - Miksi osallistuisin toiminnan suunnitteluun?
  - Miten voisin osallistua toiminnan suunnitteluun?
  - Miten voin vaikuttaa toiminnan sisältöihin?

12.11.2018

15



ESPOO  
ESBO

## Empatia kartta

(Lähde: Innokylä <https://www.innokyla.fi/web/malli1237774>)

<b>Ajattelee ja tuntee?</b>	
<b>Kuulee?</b>	<b>Näkee?</b>
<b>Sanoo ja tekee?</b>	
<b>Kipupisteet</b>	<b>Onnistumiset</b>

12.11.2018

16



ESPOO  
ESBO

## Empatiakartta

(Lähde: Innokylä <https://www.innokyla.fi/web/malli1237774>)

<b>Ajattelee ja tuntee?</b> Yritä ajatella kuten hän ajattelee. Mikä on hänelle tärkeintä? Mikä saa hänet liikkumaan? Minkä takia hän voisi menettää yöunensa? Mitä unelmia ja haaveita hänellä on?	
<b>Kuulee?</b> Kuvaille ketkä vaikuttavat hänen mielipiteisiinsä. Mitä vinkkejä tai neuvoja hänen ystävänsä antavat? Kuka muu vaikuttaa hänen päätöksisiinsä? Mitkä mediat ovat osa hänen arkipäivää?	<b>Näkee?</b> Kuvaille mitä hän näkee ympärillään. Miltä hänen ympäristönsä näyttää? Ketä hän tapaa? Ketkä ovat hänen ystäviään? Minkälaisia palveluita hänelle tarjotaan?
<b>Sanoo ja tekee?</b> Yritä kuvitella miten hän käyttäytyy ja puhuu julkisella paikalla. Mikä on hänen asenteensa? Miten hän suhtautuu muihin? Onko hänen puheensa ja käytöksensä ristiriitaisia?	
<b>Kipupisteet</b> Mistä syystä hän voisi turhautua? Mikä estää häntä? Mitä riskejä hän kahlitaa?	<b>Onnistumiset</b> Mitä hän haluaa saavuttaa? Miten hän arvioi onnistumisia? Millä tavoin hän saavuttaa tavoitteensa?

12.11.2018

17



## LOPUKSI

- Työ mitä te teette avoimessa varhaiskasvatuksessa on merkityksellistä ja tärkeää
- Laadukas ja vasun mukainen toiminta on paras käyntikorttimme
- Avoimen varhaiskasvatuksen rooli maahanmuuttajataustaisten perheiden kotouttamisessa on merkittävä
- Vasu-osaamisen laajentamiseksi
  - Esimiehet ja heidän avoimen varhaiskasvatuksen vasu-työparinsa käsittelevät yhdessä työyhteisöjen kanssa koulutuksen sisältöalueita
  - Yksiköissä käydään keskusteluja siitä, kuinka Vasusta tulee osa arjen työtä
- Koulutuksesta lähetetään linkki palautekyselyyn sähköpostilla
- Kiitos aktiivisesta osallistumisesta ja keskustelusta!

## Espoon ryhmän varhaiskasvatussuunnitelma 1. sivu



Ohjausryhmän palautekeskustelu



## Avoimessa varhaiskasvatuksessa vasuillaan

Koulutuksen palaute

Jaana Laitio ja Jonna Tuovinen



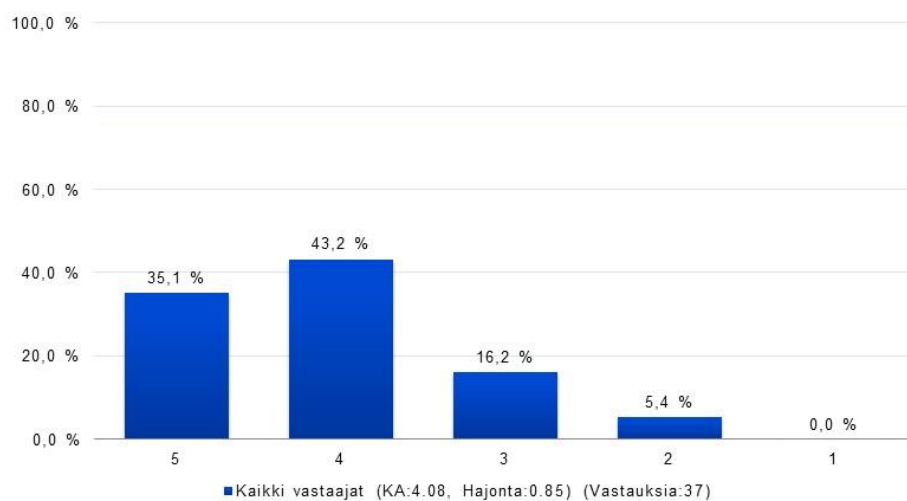
## Avoimen vasupajat

- Kaksi saman sisältöistä koulutusta: 13.9.2018 klo 8.30-11.30 ja 17.9.2018 klo 12.30-15.30
- Koulutukseen osallistui yhteensä 55 henkilöä
- Palautelinkki lähetettiin koulutukseen osallistujille sähköpostilla
- Vastausaika 17.9.-11.10.2018
- Vastauksia 37, vastausprosentti 67%



ESPOO  
ESBO

## Koulutuksen yleisilme



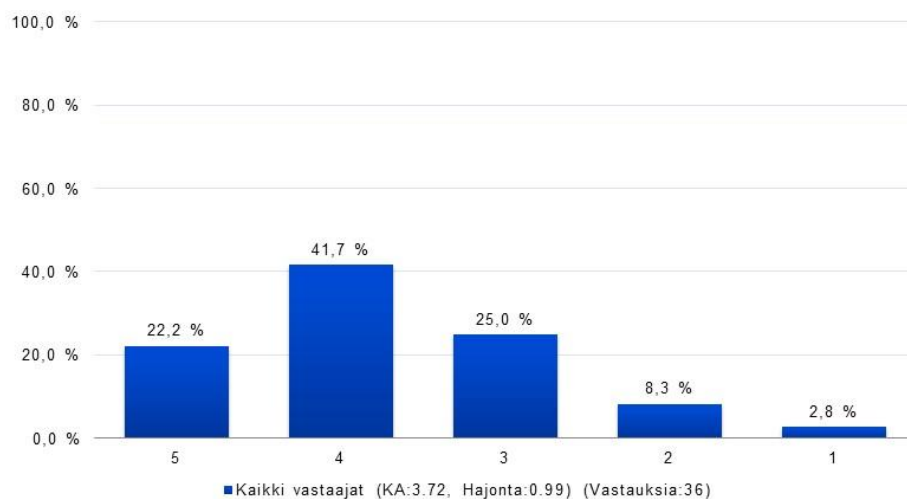
13.11.2018

3



ESPOO  
ESBO

## Oliko koulutuksesta minulle hyötyä

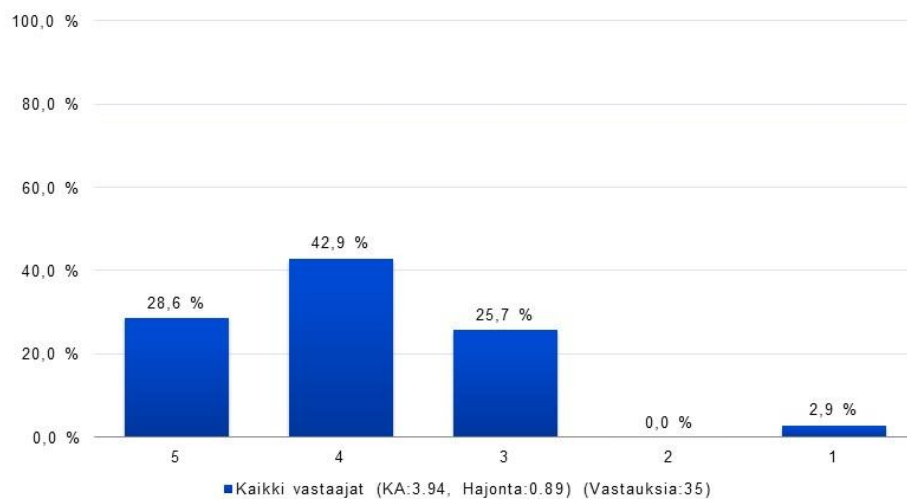


13.11.2018

4



## Koulutus lisäsi innostusta vasun käsittelyyn työyhteisössä?

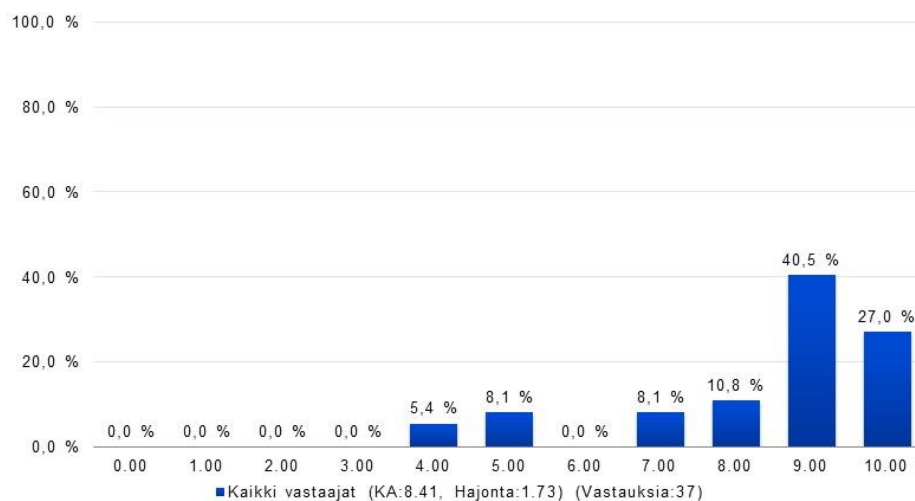


13.11.2018

5



## Koen, että minulle on luontevaa käyttää Espoon vasua työssäni

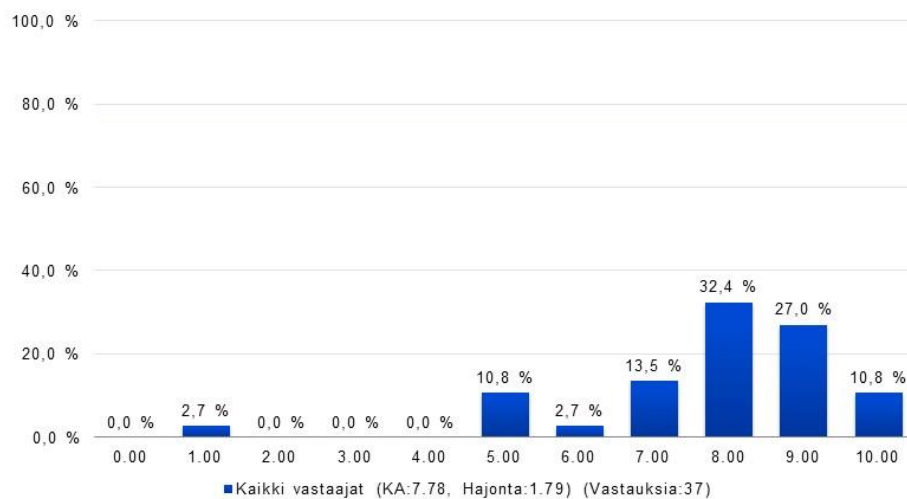


13.11.2018

6



## Käymme arjessa keskusteluita, jotka liittyvät Espoon vasuun

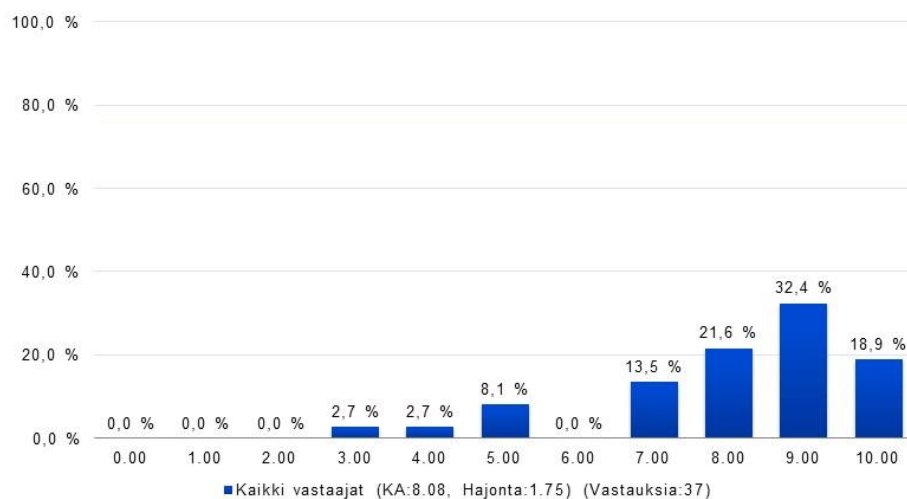


13.11.2018

7



## Vasun kieli on minulle tuttua ja käytän sitä puhuessani työstä



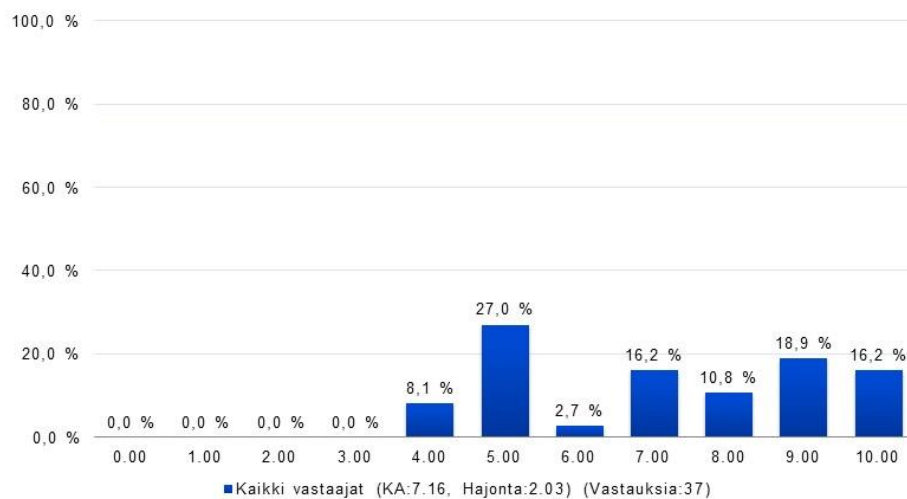
13.11.2018

8





## Uusi vasu on lisännyt työmotivaatiotani

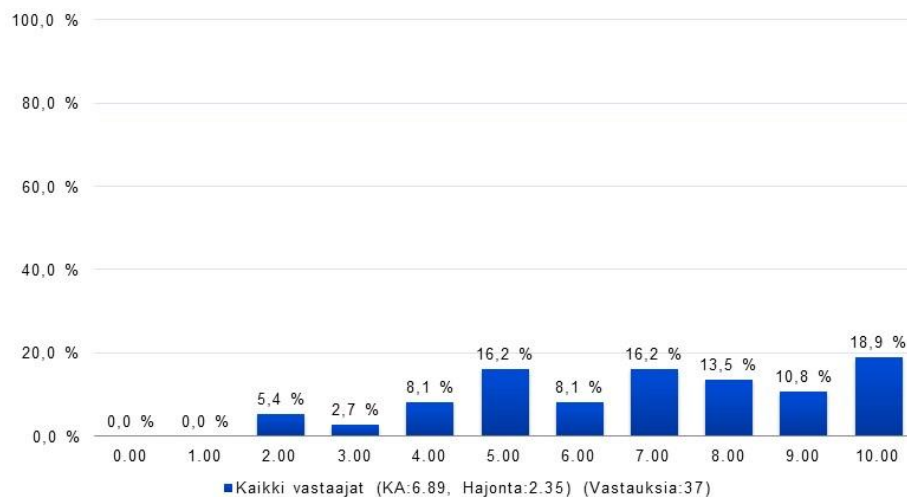


13.11.2018

9



## Vasu kulkee arjessa mukana, samalla tavalla kuin tiimin kalenteri

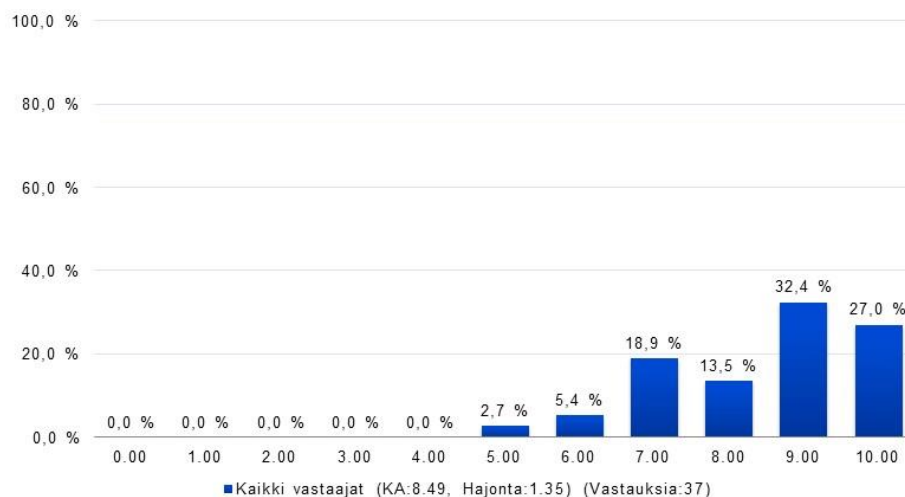


13.11.2018

10



## Toiminnan suunnittelun pohjana käytän Espoon vasua



13.11.2018

11



## Mitä ajatuksia koulutus herätti?

- Koulutuksen rakenteesta, sisällöstä ja ajan käytöstä
  - Ajan käytöstä menetelmissä
  - Hyvä, että oli menetelmiä/liikaa menetelmiä
- Keskustelu ja yhteinen jakaminen, kollegoiden tapaaminen
  - Keskusteluita ja kohtaamisia pidetään tärkeänä, ja niitä koetaan olevan liian vähän
- Ammatillinen arvostus
  - Avoimen väki tekee tärkeää ja arvokasta työtä
  - Teemme tärkeää työtä jota ei tarpeeksi arvosteta esimiesten taholta. Ei tulla kuulluksi. Ammattitaitoa ylläpitävät ja työmotivaatiota ja hyvinvointia lisäävät koulutukset sekä yhteiset palaverit näiden arvojen pohjalta olemattomia.
  - Ammatillinen arvostus lisääntyy koulutuksissa.

13.11.2018

12



## Mitä ajatuksia koulutus herätti?

- Vasuun liittyviä
  - Minun on aiheellista perehtyä vasuun paremmin
  - Vasu on hyvän yhteiskunnan juuret ja tulevaisuus
  - Jäi jälleen kerran semmoinen olo ettei Espoon avoimessa varhaiskasvatuksessa ole riittävästi yhdenlinjaista toimintaa. Jokaisessa paikassa on varmasti hyvää ammattitaitoa mutta keskustelua yhteisistä linjoista ja toimintamalleista tarvittaisiin. Perus työn idea on jokaisessa paikassa erilainen. Joissain paikoissa työ on selvästi tapahtumakeskeistä jossa pääpaino on "iloisissa" laulutuokioissa. Joissakin paikoissa ajatus on enemmän vanhemman ja lapsen vuorovaikutuksen tukemista. Avoin varhaiskasvatus on osa perhevalmennusta, mutta se ei näyttänyt olevan läheskään kaikkien tiedossa.

13.11.2018

13



## Miten toivoisit vasutyöskentelyä jatkettavan avoimessa varhaiskasvatuksessa?

- Pedagogisia ryhmiä avoimeen
- Avoimen erityispiirteet huomioivia
- Konkreettisia /toiminnallisia työpajoja vasun ja ryhmävasun työstöön
  - Pedagogista kirjoittamista
  - Kirjoitusprosessi koulutuksessa alulle
  - Valmista materiaalia työhön
- Toimintamuodoittain
- Säännöllisesti

13.11.2018

14

ESPOO  
ESBO

## Terveisiä kouluttajille

- Oli ihanaa kuulla, että teemme tärkeää työtä. Kiitos siitä palautteesta. Nykyään työskentelemme avoimella puolella paljon enemmän yksin. Meillä on talossa kaksi työntekijää, toinen on kerhossa, toinen avoimella, kolme aamupäivää viikossa. Välillä tuntuu, että puuttuu peili. Työstä puhuminen on tosi tärkeää. Toivon, että kaikki avoimen työntekijät pääsevät vasukoulutukseen ja, että voisimme tutkia vasua suunnitellusti yhdessä, joukolla ja usein, jotta siitä tulisi kunnolla työkalu meille. Kiitos mukavasta koulutuksesta. Oli kiva kun saatiin liikkua salissa, eikä tarvinnut istua paikallaan.

