



**”PAIKKA AURINGOSSA”  
Sosionomin (AMK) osaaminen  
varhaiskasvatustyössä päiväkodissa  
esimiesten näkökulmasta**

Maiju Saikkonen

**Opinnäytetyö  
Tammikuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

*Sosiaali- ja terveysala*

Tekijä(t) Maiju Saikkonen	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 87	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi ”PAIKKA AURINGOSSA” – Sosionomin (AMK) osaaminen varhaiskasvatustyössä päiväkodissa esimiesten näkökulmasta		
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Marjo Metsomäki		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Lasten päivähoito muodostaa Suomessa suurimman sosiaalipalvelun ja on osa suomalaista hyvinvointijärjestelmää. Suomalaisen varhaiskasvatustyön kaksi tehtävää, sosiaalinen ja pedagoginen herättävät paljon keskustelua ja luovat jännitteitä päivähoidon kentällä. Päiväkodeissa tapahtuva hoito on yksi varhaiskasvatuksen muoto. Varhaiskasvatustyössä tarvitaan monenlaista osaamista ja ammattitaitoinen henkilökunta. Varhaiskasvatustyön tavoitteen voidaan määrittellä olevan lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen lapsen elämänpiirissä tapahtuvan kasvatuksellisen vuorovaikutuksen avulla.</p> <p>Sosionomit (AMK) ovat uutta ammattikuntaa ja heidän osaamistaan varhaiskasvatustyössä on tutkittu vähän. Tutkimukseni tehtävä oli selvittää päiväkodin esimiesten näkökulmasta sosionomin (AMK) osaamista varhaiskasvatustyössä päiväkodissa viidellä eri osaamisen alueella. Tutkimustehtävääni suuntasivat varhaiskasvatustyötä käsittelevät aikaisemmat tutkimukset sekä varhaiskasvatustyötä määrittelevät ajankohtaiset linjaukset.</p> <p>Tutkimukseni oli luonteeltaan laadullinen. Käytän aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, jonka suoritin yhteensä kuudelle päiväkodin esimiehelle. Haastatteluiden teemat muodostin tutkimustehtäväni perusteella. Varhaiskasvatustyötä käsittelevien aikaisempien tutkimusten tuloksia vertasin omassa tutkimuksessani saatuihin tuloksiin sosionomin (AMK) osaamisesta varhaiskasvatustyössä päiväkodeissa esimiesten näkökulmasta.</p> <p>Tutkimuksessani kävi ilmi, että esimiesten näkökulmasta sosionomin (AMK) osaaminen varhaiskasvatustyössä on laaja-alaista ja monipuolista. Sosionomeilla (AMK) on esimiesten mukaan hyvät valmiudet koulutuksensa puolesta lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioimiseen. Sosionomeilla (AMK) on tutkimuksen mukaan yhteiskunnallinen työote ja he ymmärtävät lapsen elämänpiiriin liittyvien tekijöiden vaikutukset lapsen elämässä. Tutkimukseen osallistuneiden esimiesten näkökulmasta sosionomien (AMK) osaaminen oli myös hyvin yhtenäistä aikaisempien tutkimusten mukaisten varhaiskasvatustyön jäsenysten kanssa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) sosionomit (AMK), varhaiskasvatus, päiväkotit, osaaminen		
Muut tiedot		

Author(s) Maiju Saikkonen	Type of Publication Bachelor's Thesis	
	Pages 87	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title "THE PLACE IN THE SUN" – The pragmatics of Bachelor of Social services in early childhood education from superiors standpoint		
Degree Programme Degree Programme in Social Care		
Tutor(s) Marjo Metsomäki		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>The day care is the biggest social service in Finland and it is a part of Finnish welfare system. Finnish early childhood education has two main functions, social and pedagogic. This can cause a lot of debates in the field. The day care nursery is one form of the Finnish early childhood education. There is a need of much kind of pragmatics and expertise in early childhood education. The object of early childhood education can be defined to be the support of children's total growth, development and learning in children's own living environment. That can happen only in interaction between people in this environment.</p> <p>Bachelor of Social services is a new profession in early childhood education. The task of this research is to find out in superiors' standpoint what kind of pragmatic the bachelor on social services has. There is used former researches which deal whit early childhood education and national constitutions when the task is formed.</p> <p>My research was qualitative. I collected my research materials by interviewing six day care superiors. I had fife themes to lead the interviews. I took also into consideration new point of views in this subject. I formed the themes in base of the task. I compared results with the earlier researches.</p> <p>My research indicates that Bachelors on social services had extensive and comprehensive knowledge in early childhood education. They can take into consideration the status of Finnish society and they know the value of the family in children's lives.</p>		
Keywords early childhood education, Bachelor on social services, pragmatics, day care		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	3
2 LASTEN PÄIVÄHOITO SOSIAALIPALVELUNA .....	5
2.1 Päivähoito perheiden palveluna.....	5
2.2 Lasten päivähoitoa määritteleviä asiakirjoja.....	7
3 VARHAISKASVATUSTYÖ PÄIVÄKODISSA.....	8
3.1 Ammatillisuus ja ammattitaito .....	8
3.2 Päiväkodin henkilöstö .....	9
4 SOSIONOMIN (AMK) OSAAMINEN VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ .....	12
4.1 Sosiaalialan työn kvalifikaatiot ja kompetenssit .....	14
4.2 Sosionomin (AMK) opintojen rakenne, esimerkkinä Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelma .....	16
4.3 Sosionomien (AMK) sijoittuminen työelämään.....	17
5 VARHAISKASVATUSTYÖTÄ KÄSITTELEVIÄ AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA .....	18
5.1 Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa opettajan näkemänä.....	19
5.2 Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön .....	21
5.3 Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin länissä.....	24
6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN .....	28
6.1 Laadullinen tutkimus .....	28
6.1 Haastattelu.....	29
6.2 Tutkimustehtävä.....	32
6.3 Tutkimuksen kohde.....	33
6.4 Aineiston keruu .....	34
7 AINEISTON ANALYYSI.....	35
8 TUTKIMUKSEN TULOKSIA .....	38
8.1 Varhaiskasvatustyön perusta ja toimintaperiaatteet.....	39
8.1.1 Toimintaperiaatteet ja arvot.....	39
8.1.2 Lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi ja lapsilähtöisyys.....	40
8.1.4 Asiakirjat ja lainsäädäntö.....	45

	2
8.1.5 Työn prosessi .....	46
8.2 Sosionomi (AMK) työyhteisön jäsenenä .....	48
8.3 Varhaiskasvatuksen teorioihin perustuva osaaminen .....	52
8.4 Moniammatillinen yhteistyö.....	57
8.5 Sosionomin (AMK) erityisosaaminen varhaiskasvatustyössä .....	59
8.6 Koulutusten välinen vastakkainasettelu esimiesten näkökulmasta .....	62
9 TULOSTEN VERTAILUA AIKAISEMPIIN TUTKIMUKSIIN .....	65
9.1 Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa opettajan näkemänä .....	66
9.2 Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön .....	68
9.3 Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin länissä.....	71
10 POHDINTA.....	73
LÄHTEET .....	80
LIITTEET .....	83
LIITE 1. Ammattikorkeakoulun suorittaneiden yleiset kompetenssit .....	83
Osaamisalueen kuvaus .....	83
LIITE 2. Koulutusalaakohtaiset kompetenssit .....	85
Osaamisalueen kuvaus .....	85
LIITE 3: Haastattelurunko .....	87

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni taustalla on omana opiskeluaikanani herännyt kiinnostus sosionomin (AMK) työskentelyyn päivähoidossa ja nimenomaan varhaiskasvatuksen päiväkotityössä. Julkisuudessa on myös ollut paljon keskustelua siitä, miten sosiaalialan osaajien läsnäolo päiväkotityössä vaikuttaa työn kasvatukselliseen ja opetukselliseen tasoon. Tutkimuksen taustalla on kiinnostus suomalaisen päivähoidon erityisyyteen ja sen laajaan yhteiskunnalliseen tehtävään. Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan suomalaisella päivähoidolla on kaksi tehtävää sosiaalinen ja pedagoginen. Erilaiset näkökulmat aiheuttavat myös usein jännitteitä. Nämä ilmenevät keskustelussa päiväkotien tehtävästä ja toiminta-ajatuksesta sekä erilaisina tulkintoina, siitä millaista asiantuntijuutta päiväkodeissa tarvitaan. (Karila & Nummenmaa 2001, 12.)

Lastentarhanopettajaksi voi valmistua nykyisessä koulutusjärjestelmässä kahda eri reittiä, yliopistoissa varhaiskasvatuksen kandidaatin tutkinnolla tai ammattikorkeakouluissa sosionomin (AMK) tutkinnolla. Tutkimukseni aihe on ajankohtainen, koska uudet lastentarhanopettajan kelpoisuusehdot ovat tulleet voimaan vuonna 2005.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi AMK) omaavat työntekijät saatetaan nähdään uhkana ja korkeakoulutason koulutuksen omaavien työntekijöiden syrjäyttäjänä päivähoidossa (esimerkiksi Neitola 2002, 23). Päiväkodeissa tarvitaan kuitenkin yhä enemmän monenlaista varhaiskasvatustyön osaamista. Opinnäytetyöni aiheen ajankohtaisuutta tukee myös valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta tehtävien yksikkökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien työstäminen kevään 2006 aikana. Näiden työstämiseen osallistuu koko henkilökunta ja suunnitelmien avulla kehitetään henkilöstön ammatillisuutta ja näin varhaiskasvatustyön laatua.

Tutkimukseni lähestymistapa on laadullinen eli kvalitatiivinen. Tutkimusmenetelmänä käytän teemahaastattelua. Teoriapohja tutkimukselleni rakentuu lasten päivähoidon määrittämisestä perheiden palveluna sekä päiväkodeissa tapahtuvan varhaiskasvatuksen hahmottamiseen vallitsevien käsitysten ja ajankohtaisten määritysten mukaisesti. Varhaiskasvatustyön teoreettisia läh-

tökohtia ovat kontekstuaalisen kasvun teoria sekä konstruktivistinen oppimiskäsitys (Hujala, Lindberg, Parrila, Nivala, Tauriainen & Vartiainen 1999, 10).

Varhaiskasvatustyöhön päiväkodeissa vaikuttavat myös vallitsevat lait ja asetukset, kuten laki lasten päivähoidosta (L 36/1973) sekä asiakirjat, kuten varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002) ja valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma (2005). Nämä suuntaavat osaltaan tutkimuksen tuloksieni esittämistä. Tutkimuksessani käsitellään myös kolmea aikaisempaa varhaiskasvatustyötä käsittelevää tutkimusta, jotka esittelen pääpiirteittäin. Näitä aikaisempia tutkimuksia käytän myös aineistoni analyysin jatkona vertaamalla oman tutkimukseni tuloksia niihin.

Sosionomi (AMK) koulutus on verrattain nuorta, vaikka se pohjautuukin varhaiskasvatuksen osalta sosiaalikasvattajan tutkintoon, joten tieto koulutuksen tarjoamista ammatillisesta osaamisesta voi olla päiväkodeissa vielä puutteellista. Kansallisen sosiaalialan kehittämissuunnitelman loppuraportissa (2003) todetaan, että tulevaisuudessa tulee vahvistaa päivähoidon henkilöstön kykyä tukea lasten vanhempia heidän kasvatustehtävässään. Tämän vaatii projektin osallistuneiden selvityshenkilöiden mielestä sosionomien (AMK) osuuden lisäämistä päivähoidossa. (Heikkilä ym. 2003, 15.) Sosionomien (AMK) työtä päiväkodeissa on aiheena vähän tutkittua. Tutkimuksessani keskityn siihen, miten sosionomin (AMK) koulutuksessa saatu osaaminen koetaan käytännön työssä päiväkodin esimiesten näkökulmasta.

Tutkimukseni kohteena on sosionomin (AMK) osaaminen varhaiskasvatuksen päiväkotityössä päiväkodin esimiesten näkökulmasta. Tutkimukseni voi toimia suuntaa-antavana tietona sosionomin (AMK) osaamisesta ja esimiesten asenteista sosionomin (AMK) koulutusta kohtaan. Päiväkodin esimiehet omalta osaltaan vaikuttavat sosionomien (AMK) sijoittumiseen päivähoidon kentälle, koska heillä on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden palkkaamiseen päiväkodin eri tehtäviin.

Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002) määrittelevät uusia tavoitteita varhaiskasvatustyöhön, koska niissä painotetaan varhaiskasvatuksen laajempaa ymmärtämistä. Varhaiskasvatustyössä tulisi päiväkodin tehdä yhteistyötä niin lastensuojelun kuin koulunkin kanssa. Sosionomin (AMK) koulutus tukee tätä linjausta, koska se on suunniteltu laaja-alaiseksi opintokokonaisuudeksi, jossa painotetaan sosiaalipedagogista näkökulmaa.

## **2 LASTEN PÄIVÄHOITO SOSIAALIPALVELUNA**

Työssäni käytän kahta käsitettä päivähoito sekä varhaiskasvatus. Päivähoito käsite viittaa usein itse palveluun sekä sitä määrittelevään lainsäädäntöön. Varhaiskasvatuksella taas tarkoitan varhaiskasvatustyötä, jota tehdään päiväkodeissa. Varhaiskasvatustyötä voidaan siis tehdä muuallakin kuin päiväkodeissa, esim. perhepäivähoidossa tai kerhotoiminnassa. Käsitteet esiintyvät osittain myös rinnakkain. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä käytän käsitettä päiväkodin työntekijä, koska tutkimus koskee päiväkodissa työskenteleviä sosionomeja (AMK).

### **2.1 Päivähoito perheiden palveluna**

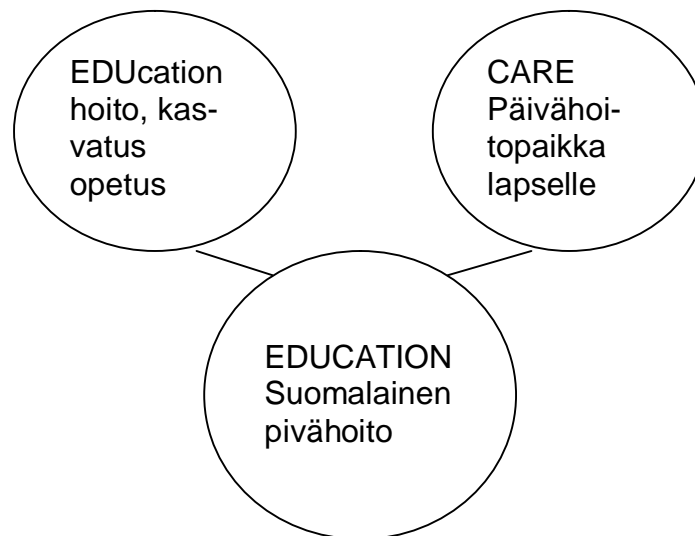
Lasten päivähoito muodostaa suurimman sosiaalipalvelun, tarkasteltiinpa sitä asiakkaiden määrien tai henkilöstön suhteen. Vuonna 2004 oli lapsia päivähoidossa kaikkiaan 185 800, joista 77 % oli kokopäivähoidossa. Vuoteen 1997 verrattuna päivähoidossa olleiden 1–6-vuotiaiden lasten absoluuttinen määrä oli vähentynyt vajaalla 27 000 suhteellisen osuuden pysyessä lähes ennallaan (53,9 % vuonna 1997 ja 53,2 % vuonna 2004). (SOTKANet 2006.)

Lasten päivähoito on osa suomalaista hyvinvointijärjestelmää. Päivähoidolla voi olla sekä sosiaali-, perhe-, koulutus että työvoimapolitiittinen tehtävä yhteiskunnassa. (Karila & Nummenmaa 2001, 11.) Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005) määrittelevät varhaiskasvatuksen lapsen elämänpiirissä tapahtuvaksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi, jonka tavoitteena on edistää lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista kas-



vatuskumppanuuden avulla. Tähän tarvitaan ammattitaitoista henkilökuntaa, joilla on vahva ammatillinen tietoisuus. (Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 7.)

Päiväkodeissa tapahtuva hoito on yksi varhaiskasvatuksen muoto. Päiväkodeissa tapahtuva varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta (Hujala ym. 1999, 5). Hujala ja muut (1998) määrittelevät suomalaisen varhaiskasvatuksen vahvuudeksi juuri kasvatuksellisen sekä sosiaalipalvelullisen tehtävän yhteenliittymisen. Tästä näkökulmasta on päivähoiton perustaksi muodostettu muihin maihin verrattuna ainutlaatuinen ns. educare-malli. Tässä mallissa yhdistyvät sekä varhaislapsuuden pedagogiikka ja esiopetus että päivähoito perheille tarjottavana sosiaalipalveluna. Suomalainen malli huomio sekä lapsen hoidon, kasvatuksen ja opetuksen (education) että perheen tarpeet päivähoitopaikkaan lapselle (care) kokonaisvaltaisesti samassa järjestelmässä. (Hujala, Puroila, Parrila-Haapakoski & Nivala 1998, 3–4; Hujala ym. 1999, 6.)



KUVIO 1. Suomalaisen päivähoiton educare-malli (Hujala ym. 1998, 4)

Päivähoidosta voidaan siis löytää sekä yhteiskunnallinen että pedagoginen tehtävä. Lapsen päivähoitopaikka mahdollistaa osaltaan vanhempien työssäkäynnin tai opiskelun. Päivähoitopaikan peruste ei kuitenkaan välttämättä ole ainoastaan vanhempien työssäkäynti vaan päivähoiton tehtävänä on myös tukea perheitä heidän kasvatustehtävässä tarjoamalla lapselle hänen kehityksensä mukaista toimintaa vertaisryhmässä. Päivähoito voi toimia myös esi-

merkiksi ennaltaehkäisevänä lastensuojelutyönä, jolloin sen tehtävä sosiaali- palveluna korostuu. (Karila, Kinos & Virtanen 2001, 14; Hujala ym. 1999, 6.)

## **2.2 Lasten päivähoitoa määritteleviä asiakirjoja**

Lasten päivähoito perustuu kansainväliseen YK:n Lasten oikeuksien sopimukseen, joka on hyväksytty yleiskokouksessa vuonna 1991. Esimerkiksi sen 5. artiklassa todetaan, että valtion pitää auttaa vanhempia ja muita lapselle tärkeitä aikuisia niin, että nämä voivat tukea lapsen suotuisaa kehitystä ja 6. artiklassa todetaan, että lapsella on oikeus hyvään elämään. Lasten oikeuksien sopimus on tärkeä kaikille lasten kanssa työskenteleville.

Lasten päivähoidolla ja päiväkotitoiminnalla on pitkät perinteet suomalaisessa yhteiskunnassa. Laki lasten päivähoidosta määrittelee päivähoidon lapsen hoidon järjestämiseksi joko päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna päivähoitotoimintana (leikkitoiminta, esim. puistot ja kerhot) (L 36/1973). Subjektiiivinen päivähoito-oikeus lisättiin päivähoitolakiin asetuksena vuonna 1996 ja se velvoittaa kuntia tarjoamaan päivähoitopaikkaa kaikille sitä tarvitseville lapsiperheille (A 806/1992).

Koska lasten päivähoito on osa sosiaalipalvelujärjestelmää, koskee sen asiakkaita laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Lain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä ja luottamuksellisia asiakassuhteita. Asiakkailta on lain mukaan oikeus hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. (L 812/2000.) Päivähoidossa tämä laki turvaa siis lapsen ja perheen oikeuksia palvelun käyttäjinä.

Valtakunnallisesta lasten päivähoitoa ohjaa myös vuonna 2002 tehty valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, jotka määrittelevät laajassa merkityksessä varhaiskasvatuksen periaatteita sekä kehittämisen alueita. Näiden linjausten perusteella on muodostettu valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005, 7), joiden tavoitteena on ”lisätä varhaiskasvatushenkilöstön ammatillista tietoisuutta, vanhempien osallisuutta lapsensa varhaiskasvatuksen palveluissa ja moniammatillista

yhteistyötä sellaisten eri palvelujen kesken, joilla tuetaan lasta ja perhettä ennen lapsen oppivelvollisuuden alkamista”.

Omassa tutkimuksessani suomalaista varhaiskasvatustyötä määrittelevät lait ja asiakirjat suuntaavat tutkimustehtävääni, koska niillä on suuri vaikutus myös käytännön varhaiskasvatustyöhön päiväkodeissa. Sekä valtakunnallisten säädösten että ajankohtaisten asiakirjojen tarkoituksena on turvata laadukasta varhaiskasvatustyötä. Omassa tutkimuksessani kuvataan esimiesten näkökulmasta sosionomin (AMK) osaamisesta varhaiskasvatustyötä määrittelevistä säädöksistä sekä asiakirjoista.

## **3 VARHAISKASVATUSTYÖ PÄIVÄKODISSA**

### **3.1 Ammatillisuus ja ammattitaito**

Hujala ja muut määrittelevät ammatillisuuden työntekijän näkökulmasta ”ajatteluun, tunteisiin ja mielikuviin koulutuksen ja työkokemuksen kautta piirtynyt kuva omasta työstä”. Toisaalta ammatillisuus on toimintaa, joka näyttäytyy työntekijän arkipäivän työssä ja toimintakäytännöissä. (Hujala ym. 1998, 107.) Ammatillisuus on harvoin staattinen ilmiö. Muuttuvassa yhteiskunnassa ei enää riitä, että on kerran hankkinut työtehtävää vastaavan koulutuksen, vaan nykykäsitys painottaa elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua prosessina. Työntekijän ammatillinen kasvu tapahtuu yksilön ja yhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. (Mts, 117–118.)

Ammattitaitoa pidetään yleisesti käsitteenä työntekijän ominaisuuksista ja työn vaatimuksista. Jotta voi toimia ammattitaitoisesti, vaaditaan yleisen työelämäosaamisen lisäksi tietäntyyppistä tarkkaa työtehtävän osaamista. Tämä näkemys viittaa ammattitaidon tilannesidonnaisuuteen. Laajemman näkökulman mukaan ammattitaitoon liittyy paljon muutakin kuin teknistä osaamista. Ammattitaitoa on lisäksi tiedollisten prosessien hallinta, kyky hahmottaa ja ymmärtää toimintaprosesseja ja kokonaisuutta, kyky organisoida ja toimia ryhmässä, oppimaan oppimisen taidot, kyky joustaa ja mukautua muutoksiin sekä kyky reflektoida omaa työtään. (Uusitalo 2005, 49–50.) Nämä kyvyt ovat erit-

täin tärkeitä varhaiskasvatustyössä päiväkodissa, joka vaatii työntekijältä enemmän kuin pedagogista ja hoidollista osaamista.

Reflektointikykyä pidetään tärkeänä työntekijän ammattitaidon kannalta ja sitä harjoitellaan paljon myös sosionomin (AMK) opintojen aikana. Reflektointi voidaan määritellä monella eri tavalla. Pihlaja (2004, 62) kuvaa reflektointia peiliin katsomiseksi, joka sisältää jatkuvaa ja kriittistä itsearviointia. Reflektointi ei ole pelkästään yksilöllinen prosessi vaan siihen sisältyy myös sosiaalinen kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa. Reflektointi on välttämätön oppimisen ja ajattelun kehittymisen kannalta. Reflektointi auttaa näkemään uusia näkökulmia asiasta sekä helpottaa toiminnan arviointia. (Pihlaja 2004, 62.)

Päiväkodissa työntekijä kuuluu monenlaisiin työryhmiin ja tiimeihin, jolloin sosiaaliset taidot ovat tärkeää. Ammattitaito näkyy työyhteisössä työntekijän valintoina ja toimintana hänen omista arvolähtökohdistaan (Kuokkanen 2000, 14). Ammattitaidon kriteerinä voidaan pitää työntekijän kykyä käyttää varhaiskasvatuksen teoreettista tietoa hyväkseen arkipäivän varhaiskasvatustyössä (Hujala ym. 1998, 120). Puroila (2002, 13) toteaa väitöskirjassaan, että päiväkotityö on vahvasti työntekijän persoonallisuuteen ja identiteettiin liittyvä ilmiö. Sosionomeille (AMK) tehdyssä tutkimuksessa he ovat itse kokeneet, että vahva itsetuntemus auttaa ammatti-identiteetin rakentumista. Ammatti-identiteetin sosionomit (AMK) näkivät oman koulutustaustan, tietojen, taitojen ja persoonallisuuden yhdistelmänä. (Sierilä 2006, 12.)

### **3.2 Päiväkodin henkilöstö**

Päiväkotien henkilöstörakenne on hyvin monipuolinen. Lastentarhanopettajan koulutuksen saaneiden henkilöiden rinnalla toimii lastenhoitajia, erityislastentarhanopettajia, lähihoitajia, avustajia, harjoittelijoita jne. Päiväkotien toimintakulttuuri määrittelee usein kuinka hierarkkisesti työt ovat jaettu eri ammatinimikkeiden ja erilaisia koulutustaustoja omaavien työntekijöiden välillä. Erilaiset koulutukset antavat valmiudet erilaisiin varhaiskasvatuksen tehtäviin päiväkodissa. Kaiken toiminnan perustana tulee olla lapsi, lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen päiväkotipäivän aikana (Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset 2002, 17). Suomalaisen varhaiskasvatuksen voima-

varana pidetään ammattitaitoista henkilökuntaa. Laadukkaan varhaiskasvatus-työn perustana on yksittäisten työntekijöiden sekä kasvatusyhteisöiden vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 10) sanotaan, että ”varhaiskasvatuksen henkilöstö muodostaa moniammatillisen kasvattajayhteisön, jonka toiminta pohjautuu suomalaisen yhteiskunnan määrittelemissä asiakirjoissa oleviin ja yhteisesti sovittuihin arvoihin ja toimintatapoihin”. Myös varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002, 17) painottavat moniammatillisen yhteistyön merkitystä suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Tämä käsittää siis myös päiväkodeissa tehtävän varhaiskasvatustyön. Yhteistyötä tehdään sekä työyksiköissä että yhteistyönä lapsen ja perheiden eri palveluntuottajien kanssa. Työntekijät tuovat työhön jokainen oman koulutuksen ja ammattitaidon mukaisen panoksen. Eri koulutustaustaiset työntekijöiden ammatillinen asiantuntijuus on varhaiskasvatustyön näkökulmasta eri tavoin painottunutta (Karila & Nummenmaa 2001, 40).

Päivähoidon henkilökuntaa koskee laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (L 2005/272). Laki edellyttää sen, että sosiaalialan ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys työtehtävään, jolla voidaan taata asiakkaan oikeus laadukkaaseen palveluun ja hyvään kohteluun. Laki määrittelee myös lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimukset:

*Kelpoisuusvaatimuksena lastentarhanopettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, taikka sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuisina kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään. (L 272/2005.)*

Sosionomilla (AMK) on oltava varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja vähintään 60 opintopistettä, jotta hän voi työskennellä lastentarhanopettajana eli lasten hoidosta ja kasvatuksesta vastaavana henkilönä (A 608/2005). Yleensä opiskelija voi hankkia tämän kelpoisuuden valitsemalla tietyn suuntautumisvaihtoehdon tai valitsemalla tarvittava määrä aiheeseen liittyviä opintoja.

Sosionomi (AMK) voi koulutuksensa puolesta toimia päiväkodissa esiopetusryhmässä, mutta hän ei voi olla vastuullisena kasvatushenkilönä toteuttamassa esiopetusta. Esiopetustehtäviin kelpoisuusvaatimukset täyttävät kasvatustieteen kandidaatin tai luokanopettajan tutkinnon omaavat päiväkodin työntekijät. Sosionomeilla (AMK), jotka ovat valmistuneet vuoden 2003 jälkeen, ei myöskään ole mahdollisuutta hankkia esiopetuspätevyyttä täydennyskoulutuksella, vaikka joissain ammattikorkeakouluissa tarjolla onkin esiopetuksen opintoja. (Tast 2003, 15.) Esiopetus tehtäviin päivähoidossa kelpoisiksi määritellään kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon (sisältäen esi- ja alkuopetuksen opinnot) tai opistoasteisen lastentarhanopettajan tutkinnon omaavat henkilöt (A 986/1998).

Päiväkodin henkilöstörakenne määritellään asetuksessa lasten päivähoidosta. Asetus säätelee päiväkodin ryhmien rakennetta suhdelukuina. Yli kolmivuotiaiden lasten ryhmässä pitää olla hoito- ja kasvatustehtävissä yksi ammatillisen kelpoisuuden omaava aikuinen seitsemää lasta kohden. Usein tällaisissa ryhmissä toimii kaksi lastentarhanopettajaa ja yksi lastenhoitoja. Ryhmän koko on usein noin 20 lasta. Alle kolmivuotiaiden lasten ryhmässä vastaava suhdeluku on yksi työntekijä neljään lasta kohden. Usein näissä ryhmissä työskentelee yksi lastentarhanopettaja ja kaksi lastenhoitajaa. Ryhmän koko on siis noin 12 lasta. (A 806/1992.)

## 4 SOSIONOMIN (AMK) OSAAMINEN VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ

Osaaminen ilmentää ammattitaitoa ja asiantuntijuutta käytännön työssä. Se muodostuu työntekijän tietojen ja taitojen kokonaisuudesta. (Karila & Nummenmaa 2001, 24.) Työntekijän osaamista voidaan arvioida sen perusteella, miten hänen havaitaan ja koetaan työyhteisön työskentelevän eri työtehtävissä ja tilanteissa (Uusitalo 2005, 51). Työntekijät hankkivat osaamista koulutuksen sekä työkokemuksen avulla.

Karila ja Nummenmaa (2001) ovat määritelleet päiväkotityön keskeisiä osaamisalueita Päiväkotimoniaammattillisena työyhteisönä – kehittämisprojektin tuloksena. Osaamisalueita on tämän jäsenyyksen mukaan yhteensä neljä. Ensimmäinen on toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen, johon liittyy päiväkodin työntekijöiden tietoisuus ja kokonaisvaltainen näkemys vallitsevasta yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta maailman, jossa päiväkotijärjestelmä sijaitsee. Toinen osaamisen alue on varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen, johon kuuluu niin kasvatukseen ja opetukseen kuin hoitoon ja huolenpitoon liittyvä osaamista. Kolmas Karilan ja Nummenmaan (2001) määrittelemä osaamisalue on yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen. Tämä osaaminen on varhaiskasvatussuunnitelman perusteissakin (2005) määritellyn kasvatuskumppanuuden edellytys. Lisäksi yhteistyöosaamista tarvitaan sekä työyhteisössä että moniammatillisessa yhteistyössä. Neljän osaamisen alue sisältää jatkuvaan kehittämiseen liittyvän osaamisen, joka painottaa vahvasti työssäoppimisen näkökulmaa ja reflektiivistä työtötettä. (Karila & Nummenmaa 2001, 27–33.)

Kaikilla ammattiteilla tai asiantuntijuudella on löydettävissä ns. ydinosaamisen alue, joka koostuu sellaisesta tietämisestä ja taitamisesta, jotka ovat välttämättömiä ammatin liittyvien työtehtävien ja työkokonaisuuksien hallitsemiseksi (Karila & Nummenmaa 2001, 24). Sosionomin (AMK) ydinosaamista on määriteltänyt Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkoston raportissa (Bergman, Dal Maso, Hakonen, Honkakoksi & Lyhty 2001). Bergman ja muut määrittelevät sosionomin (AMK) asiantuntijuuden kykyä tarkastella asiakkaiden arki-

elämän jatkuvuuteen, sosiaaliseen osallisuuteen ja toimintakykyyn liittyviä tarpeita. Sosionomi (AMK) jäsentää näitä sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. (Borgman ym. 2001, 9.)

Borgmanin ja muiden (2001, 10–11) muodostaman sosionomin (AMK) ydinosaamisen sisällöt käsittävät sekä käsitteellisiä piirteitä, joita tarvitaan sosiaalialan perusluonteen käsittämiseksi että työn tekemisen välineitä. Sosionomin (AMK) ydinosaaminen on sosiaalialan ammattikorkeakoulujen verkoston raportin (2001) mukaan jaettu kuuteen eri osa-alueeseen: yhteiskunnallinen tietoisuus ja vaikuttaminen, sosiokulttuurinen osaaminen; kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen; toimintaympäristön tunteminen ja palvelujen kehittäminen; tiedollinen ja eettinen osaaminen sekä menetelmällinen osaaminen (Borgman ym. 2001, 10).

Sosionomin (AMK) ydinosaaminen ilmenee käytännön työssä ydintaitoina, joita ovat tutkimuksen ja kehittämisen taidot, vuorovaikutus, viestintä ja kanssakulkemisen taidot, työyhteisössä toimimisen, työn ja organisaation johtamisen taidot sekä reflektointitaidot (Borgman ym. 2001, 11). Sekä ydinosaaminen että ydintaidot suuntaavat sosionomin (AMK) toimintaa kaikilla sosiaalialan työn sektorilla ja käsittävät näin ollen myös varhaiskasvatustyön päiväkodissa.

Ydinosaamisen näkökulmasta varhaiskasvatustyön osaamisen voidaan kuvata olevan sosionomin (AMK) erityisosaamista, jonka opiskelija hankkii ydinosaamisen lisäksi koulutuksen aikana pääaine- ja suuntautumisvaihtoehtojen kautta (Tast 2003, 19).



## 4.1 Sosiaalialan työn kvalifikaatiot ja kompetenssit

Ellström (1992) määrittelee kvalifikaatiot sellaisiksi vaatimuksiksi, joita jokin tietty työtehtävä tai työnantaja edellyttää työntekijältä. Kvalifikaatiot keskittyvät työhön sekä niihin pätevyysvaatimuksiin, joita määritellään työtehtävästä käsin. (Ellström 1992, 29.) Kvalifikaatiot ovat tärkeä käsite tutkittaessa koulutuksen ja työelämän välistä yhteyttä (Myllärinen & Tast 2001, 48). Tässä tutkimuksessa kvalifikaatiot tarkoittavat siis niitä valmiuksia, joita tarvitaan työntekijältä varhaiskasvatuksen päiväkotityöhön. Nämä kvalifikaatiot ovat olleet myös sosionomin (AMK) koulutuksen ja suuntautumisvaihtoehtojen suunnittelun pohjalla.

Mielestäni tässä tarkoituksessa on hyvä erottaa ns. formaalit kvalifikaatiot ja todelliset kvalifikaatiot. Formaali kvalifikaatiot ovat niitä, jotka uusia työntekijöitä palkatessaan työnantaja (esim. päiväkodin esimies) voi lukea erilaisista todistuksista ja tutkintojen kuvauksista. Todelliset kvalifikaatiot taas näkyvät vasta onnistuneena työsuorituksena sekä työntekijän kykyinä toimia esim. lapsilähtöisesti ottaen huomioon lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi käytännön työssä. (Uusitalo 2005, 48.)

Ellström (1992) määrittelee kompetenssin käsitettä yksilön ja työn avulla. Yksilön tavoitteena ja pyrkimyksenä on ratkaista työhön liittyviä ongelmia tai tehtäviä saavuttaakseen tiettyjä tuloksia. Tehtävät tai ongelmat voivat olla joko yksilön itsensä tai jonkun toisen asettamia. Kompetenssi nähdään tässä yksilön potentiaalisesti toimintakyvyksi suhteessa työtehtävään, tilanteeseen tai kontekstiin. (Ellström 1992, 20–21.)

Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutukseen – projekti (ECTS-työryhmä) (2006) on määritellyt sekä ammattikorkeakoulutuksen suorittaneiden yleiset kompetenssit että koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit. Yleiset ammattikorkeakouluopintojen kompetenssit luovat perustan työelämässä toimimiselle, yhteistyölle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. (LIITE 1) (Ammattikorkeakoulun suorittaneiden yleiset kompetenssit 2006.)

ECTS-työryhmän (2006) laatimat koulutusalaakohtaiset kompetenssi sosiaalialan koulutusohjelmassa ovat jaettu kuuteen osaamisen alueeseen. Sosionomin (AMK) **eettinen osaaminen** sisältää tiedot ja taidot sosiaalialan arvoista ja ammattieettisistä periaatteista sekä sitoutumisen toimintaan niiden perusteella. Sosionomi (AMK) kykenee eettiseen reflektioon ja toimintaan arvoriitioita sisältävissä tilanteissa. **Asiakastyön osaaminen** ilmenee taitoina luoda vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteita asiakkaiden kanssa. Sosionomi (AMK) osaa soveltaa teoreettisia lähestymistapoja ja työmenetelmiä sekä arvioida niitä. Sosionomi (AMK) osaa tukea asiakkaita heidän arjessaan, kasvun ja kehityksen eri vaiheissa sekä erilaisissa elämäntilanteissa. (Koulutusalaakohtaiset kompetenssit 2006.)

Kolmas sosionomin (AMK) osaamisen alue on **sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen**, johon liittyy asiakkaita tukevan palvelujärjestelmän ja lainsäädännön tuntemus. Sosionomilla (AMK) on myös valmiuksia palveluiden kehittämiseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön asiakkaan eri verkostojen kanssa. Sosionomin (AMK) **yhteiskunnallinen analyysitaito** sisältää ymmärryksen yksilön ja yhteiskunnan välisestä suhteesta. Koulutusalaakohtaisten kompetenssien mukaan sosionomi (AMK) ymmärtää ihmisen sosiaalisen toimintakyvyn rakentumisen ja yhteiskunnallisen päätöksenteon välisen yhteyden sekä osaa jäsentää sosiaalisia ongelmia yhteiskunnallisesta viitekehyksestä.

**Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen** edellyttää sosionomilta (AMK) reflektiivisen ja tutkivan työotteen sisäistämistä. Sosionomi (AMK) osaa toimia aktiivisena työyhteisön jäsenenä ja esimiehenä. Sosionomi (AMK) osaa arvioida oman toimintansa lähtökohtia ja tutkimuksen avulla myös tuottaa uutta tietoa. Kuudes osaamisen alue on **yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen**. Sosionomi (AMK) osaa vahvistaa ja luoda yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Hän osaa luoda ja toimia erilaisissa verkostoissa. Sosionomi (AMK) pystyy osallistumaan yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun ja olemaan mukana päätöksenteossa sekä asiakkaan että muiden toimijoiden kanssa. (Liite 2) (Koulutusalaakohtaiset kompetenssit 2006.)

## 4.2 Sosionomin (AMK) opintojen rakenne, esimerkkinä Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomeja (AMK) on koulutettu ammattikorkeakouluissa vuodesta 1992 lähtien. Sosionomin (AMK) koulutus kestää 3,5 vuotta ja tutkinto on laajuudeltaan 210 opintopistettä.

Sosionomin (AMK) opinnot rakentuvat Jyväskylän ammattikorkeakoulussa seuraavasti:

- perusopinnot (yhteensä 69 op)
  - § yhteiset pakolliset opinnot
  - § yhteiset valinnaiset opinnot
  - § sosiaalialan ammatilliset perusopinnot
- ammattiopinnot (73 op)
- vapaasti valittavasti opinnot (15 op)
- harjoittelut (45 op)
- opinnäytetyö (15 op)

(Opinto-opas 2006–2007, 2006.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on sosiaalialan koulutusohjelmassa kolme eri suuntautumismuotoa (ammattiopinnot) erityiskasvatus ja vammaistyö; sosiokulttuurinen työ sekä varhaiskasvatus ja sosiaalipedagoginen työ. Varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogisen työn suuntautumismuotoon suorittaminen antaa kelpoisuuden toimia lastentarhanopettajana sekä sosiaaliohjauksen tehtävissä varhaiskasvatus-, nuoriso-, perhe- sekä lastensuojelutyössä. Lisäksi opiskelijalla on kehittämis- ja johtamisosaamista sekä mahdollisuuksia toimia moniammatillisissa verkostoissa. (Opinto-opas 2006–2007, 2006.)

Opinnoissa painotetaan työntekijän valmiuksia tukea asiakasta hänen omassa elinympäristössään sosiaalipedagogisesta viitekehyksestä käsin. Opiskelija saa opinnoissaan valmiudet suunnitella, toteuttaa ja arvioida työtään asiakaslähtöisesti. Sosionomin (AMK) tutkintoon kuuluvat perustiedot myös lähijohtamisesta, työyhteisössä toimimisesta, työn kehittämisestä sekä asiakastyön ohjauksesta. Lisäksi oppaassa mainitaan, että opiskelijan on opintojen aikana tiedostettava työtä ohjaavat ammatilliset ja eettiset perusteet, moniammatilli-

sen yhteistyön sekä oman työn ja työotteen kehittämisen merkitys. (Opinto-opas 2006-2007, 2006.)

Harjoittelujen aikana opiskelijan on tarkoitus perehtyä ammatilliseen tehtäväalueeseen sekä harjoitella teorian ja käytännön työn yhdistämistä. Perusopin-toihin liittyy asiakastyön orientoiva harjoittelu (7 op) ensimmäisenä opiskeluvuonna, jonka voi suorittaa haluamassaan sosiaalialan työtehtävässä. Varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogisen työn suuntautumisvaihtoehtoon kuuluu yhteensä viisi erilaista harjoittelujaksoa: varhaiskasvatuksen asiakastyö (12 op), lastensuojelun asiakastyö (12 op), perhetyön asiakastyö (2 op), lähi-johtaminen (6 op) sekä valinnainen harjoittelu (6 op). (Opinto-opas 2006-2007, 2006.)

### **4.3 Sosionomien (AMK) sijoittuminen työelämään**

Sosionomien (AMK) sijoittumisesta työelämään saa ajankohtaista tietoa sosiaalialan ammattijärjestö Talentiasassa tehdystä Urapolku-selvityksestä, jonka tarkoituksena koota tietoa vastavalmistuneiden jäsentensä määrällisestä ja laadullisesta sijoittumisesta työelämään sekä sosiaalialan työmarkkinoiden kehityksestä. Urapolku-selvitykseen osallistui yhteensä 869 vuosina 2003 ja 2004 valmistunutta järjestön jäsentä. Talentiasassa on jäseniä yli 17 000. (Lindberg & Tolonen 2005, 3–2.)

Urapolku-selvityksen mukaan 66 % kyselyyn vastanneista mainitsi harjoittelu-paikat tärkeimmäksi tietolähteiksi työpaikoista (Lindberg & Tolonen 2005, 13). Lastentarhanopettajan tehtäviin kyselyyn osallistuneista sosionomeista (AMK) oli sijoittunut 13 %. Määrä on ollut laskussa, koska vuonna 2000 tehdyssä kyselyssä 20 % sosionomeista (AMK) meni heti valmistumisen jälkeen työskentelemään lastentarhanopettajana. Tutkimuksessa tätä selitettiin päiväkotikäisten lasten määrän pienenemisellä, joka toisaalta pienentää myös työtehtäviä varhaiskasvatuksessa (päiväkotityössä). (Mts. 16.)

Toinen selittävä tekijä sosionomien (AMK) vähenemiselle lastentarhanopettajan työssä on esiopetuspätevyyden puuttuminen, jota ei vuoden 2003 jälkeen valmistuneilla ole ollut mahdollisuutta hankkia. Vaikka kaikki lastentarhanopettajan tehtävät eivät vaatisikaan esiopetuspätevyyttä, monet työnantajat sitä kuitenkin edellyttävät. (Lindberg & Tolonen 2005, 15–16.) Samassa tutkimuksessa kävi myös ilmi, että 17 % sosionomeista (AMK) toimivat ensimmäisessä työtehtävässään päiväkodissa lastenhoitajana, johon edellytetään kouluasteen tutkintoa. Näin ollen sosionomit (AMK) ovat niissä tehtävissä ylikoulutettuja. (Lindberg & Tolonen 2005, 17.)

## **5 VARHAISKASVATUSTYÖTÄ KÄSITTELEVIÄ AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA**

Tutkimukseni kannalta on tärkeä paneutua päiväkodeissa tehtävää varhaiskasvatustyötä käsitteleviin tutkimuksiin, jotka kaikki olivat melko uusia. Kaikissa näistä tutkimuksissa päiväkotityötä tutkitaan hieman eri näkökulmista.

Eeva Tast (2003) on tutkimuksessaan määritellyt nimenomaan sosionomin (AMK) osaamisprofiilia varhaiskasvatuksessa ja muodostanut kuusi sosionomin (AMK) osaamisaluetta. Anna-Maija Puroila (2002) on tutkimuksessaan paneutunut kehysanalyyttiseen näkökulmaan päiväkotityössä ja muodostanut viisi kehystä, joiden kautta päiväkotityötä on mahdollista tarkastella. Kolmas tutkimus, joka tutkimukseni kannalta on merkittävä, on Iiris Hapon (2006) Lapin yliopistossa tehty tutkimus varhaiskasvattajan asiantuntijuudesta. Happon (2006) on tutkimuksessaan selvittänyt, millaisena varhaiskasvatuksen asiantuntijuus esiintyy ja kehittyy.

## 5.1 Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa opettajan näkemänä

Eeva Tast on tehnyt lisensiaattityön Tampereen yliopistossa, jossa hän kirjoittaa sosionomin (AMK) osaamisprofiilia varhaiskasvatuksessa ammattikorkeakoulun opettajien näkökulmasta. Tämä on tutkimuksen ensimmäinen osa. Toisessa osassa hänen tarkoituksenaan on selvittää työelämän ja opiskelijoiden käsityksiä asiasta. Tutkimuksessa hän pyrkii selvittämään, ”millaisena eri osapuolet näkevät sosionomin (AMK) työssä tarvittavan ja koulutuksen tavoitteena olevan varhaiskasvatuksen osaamisen ja asiantuntijuuden”. (Tast 2003, 1–2.) Keskeinen kysymys Tastin (2003) tutkimuksessa on, millaisella osaamisella vastataan kehittyvän ja monimuotoistuvan varhaiskasvatustyön haasteisiin (Tast 2005).

Tutkimuksessaan Tast tarkastelee sosionomin (AMK) ammatillisen osaamisprofiilin rakentumista sosio-konstruktivistisesta lähtökohdasta ja jäsentää tätä Bourdieun (1985) sosiologisen teorian avulla, jossa pääkäsitteitä ovat kenttä, pääoma ja habitus. Tastin mukaan ko. teoria tässä tutkimuksessa kuvaa sitä todellisuutta, jossa sosionomit (AMK) koulutautuvat ja kohtaavat työelämän. Uutena ammattina heidän on löydettävä pääomansa avulla tilaa työn kentillä silloinkin kun sille ei ole olemassa mitään määriteltyä ja saavutettua asemaa. (Tast 2005.)

Tutkimuksessaan Tast (2003) määrittelee varhaiskasvatuksen sen laajassa merkityksessä. Laaja tulkinta käsittää varhaiskasvatuksen laajoissa lasta ja perhettä palvelevissa verkostoissa, kuten päivähoitossa, kouluissa, heille suunnatuissa sosiaalipalveluissa, sosiaalityössä sekä terveydenhoitopalveluissa. (Tast 2003, 24.) Tämän määrittelyn merkitystä hän pohtii juuri työntekijöiden kannalta. Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset määrittelevät uusia tavoitteita varhaiskasvatustyöhön ja niissä painotetaan varhaiskasvatuksen laajempaa ymmärtämistä. Kuitenkaan sosionomeilla (AMK) ei ole mahdollisuutta esiopetuspätevyYTEEN, joka osaltaan rajaa sosionomin (AMK) koulutuksen saaneita pois päiväkodin tehtävistä. Kuitenkin varhaiskasvatustyön osa-alueiksi laajassa määrittelyssä painotetaan myös ennaltaehkäisevää perhetyötä, lastensuojelua sekä erityiskasvatusta. Tast painottaakin, että pe-

dagogisen osaamisen rinnalle tarvitaankin erilaista osaamista ja hän näkee tulevaisuuden varhaiskasvatustyössä selkeästi tarvetta monipuoliselle sosiaalialan osaamiselle. (Tast 2003, 10–11.)

Tastin (2003) mukaan sosionomin (AMK) osaamista ja asiantuntijuutta myös varhaiskasvatuksen alueella on lähestyttävä laaja-alaisen ammatillisuuden ydinosaamisen kautta, joka on yhteiskunnallisesti orientoitunutta ja pyrkii reflektiiviseen tiedonmuodostukseen. Tätä ydinosaamista voidaan pitää työn lähtökohtana myös varhaiskasvatustyössä. (Tast 2003, 116.)

Tutkimuksen tuloksista Tast (2003) on muodostanut jäsenyyksen sosionomin (AMK) osaamiselle varhaiskasvatuksessa AMK-opettajien näkökulmasta. Ensimmäinen osaamisen alue on teoreettisesti perusteltu ammatillinen osaaminen. Tast (2003) on tullut tutkimuksessaan siihen tulokseen, että sosionomeilla (AMK) on kolme eri teoreettista lähtökohtaa. Nämä ovat ekologinen ja eko-kulttuurinen teoria, sosio-konstruktionistinen ja konstruktivistinen oppimiskäsitys sekä sosiaalipedagoginen ja sosiokulttuurinen lähestymistapa. (Tast 2003, 111–112.)

Toinen sosionomin (AMK) osaamisalue Tastin (2003) tutkimuksessa on kasvun tukemisen ja ohjaamisen taidot sekä yhteisöllinen osaaminen. Tämä osaamisalue sisältää sosionomien (AMK) koulutuksessa saama perustieto lapsen kasvusta ja kehityksestä sekä tietoa varhaiskasvatuksen tavoitteista, menetelmistä ja sisältöalueista. Sosionomeilla (AMK) on myös sekä teorian tietoa että käytännön kokemusta erilaisten ryhmien ohjauksesta. Tastin (2003) tutkimuksen mukaan sosionomeilla (AMK) on lisäksi vankat taidot aikuisten, vanhempien ja perheiden kohtaamiseen, tukemiseen ja ohjaukseen lapsen hyvinvoinnin parantamiseksi. (Tast 2003, 114–115.)

Kolmanneksi sosionomin (AMK) osaamisalueeksi Tast (2003) on määritellyt perhetyön, lastensuojelun ja erityiskasvatuksen osaamisen. Tast (2003) mukaan sosionomi (AMK) nähdään perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä laaja-alaisena perheiden elämäntilanteen näkijänä ja ymmärtäjänä. Sosionomi (AMK) kykenee tunnistamaan perheen ongelmia ja arvioimaan tuen tarvetta perheen omia valintoja ja ratkaisuja kunnioittavalla tavalla. Sosionomilla

(AMK) on perustiedot lastensuojelusta, joita hän voi työntekijänä hyödyntää varhaiskasvatustyössä. Sosionomilla (AMK) on lisäksi tietoa eri työn osa-alueilta, kuten erityiskasvatus, päihdehoito, mielenterveystyö, monikulttuurinen työ sekä vammaistyö. (Tast 2003, 116.)

Neljäs osaamisalue on sosiaalipalvelujärjestelmän tunteminen ja palveluohjauksen osaaminen. Sosionomin (AMK) opinnot antavat perustiedot lasta ja perheitä tukevasta palvelujärjestelmästä sekä hänellä on kykyä ohjata perheitä heidän tarvitsemiensa palveluiden piiriin. (Tast 2003, 117.)

Viides sosionomin osaamisalue Tastin (2003) tutkimuksessa on moniammatillinen yhteistyö sekä johtamisen ja kehittämisen osaaminen, johon kuuluu tiimi- ja verkostotyön osaaminen sekä moniammatillinen yhteistyö eri varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa. Koulutukseen liittyy tiimi- ja verkostotyön kokonaisuuksia sekä teoriassa että käytännössä. Sosionomeilla on lisäksi johtajuuteen ja työn kehittämiseen liittyviä taitoja. (Tast 2003, 123.)

## **5.2 Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön**

Anna-Maija Puroilan (2002) väitöskirja Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön kohdistuu päiväkodeissa tehtävään varhaiskasvatustyöhön. Varhaiskasvatus käsitetään tutkimuksessa sosiaalisena ilmiönä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen kenttää tarkastellaan tutkimuksessa työntekijän näkökulmasta. Puroila (2002) nimeää tutkimuksensa punaiseksi langaksi myös varhaiskasvatustyön samankaltaistumisen ja erilais-tumisen välisen problematiikan. (Puroila 2002, 16–17.)

Puroilan (2002) tutkimusaineisto koostuu kehysanalyttista viitekehystä koskevasta teoriasta sekä empiirisestä aineistosta, johon kuuluu päiväkodeista kerättyä sekä haastattelu- että havainnointiaineistoa. Havainnointi on toteutettu jatkuvana havainnointina. Kiinnostuksen kohteena havainnoinneissa oli päiväkodin työntekijöiden ammatillinen toiminta ja vuorovaikutus arkipäivän tilan-



teissa. Haastattelut liittyivät havainnointijaksojen aikana esiin nousseisiin kysymyksiin. (Puroila 2002, 19.)

Kehysanalyysin avulla Puroila (2002, 16–17) pyrkii kuvaamaan ja ymmärtämään päiväkodissa tapahtuvaa varhaiskasvatustyötä ja päiväkodin arjen rakentumista. Kehysanalyysin avulla Puroila (2002, 61) on muodostanut viisi varhaiskasvatustyötä jäsentävää kehystä. Kehykset antavat mielestäni mielenkiintoisen lähestymistavan päiväkotityön tarkasteluun.

Ensimmäinen kehys on opetuksellinen kehys. Aikuisten ja lasten välinen suhde erilaisissa oppimis- ja opetustapahtumissa on yksi varhaiskasvatustyön keskeinen kysymys. Varhaiskasvattajan rooli ja näkemys lapsen oppimisesta ja kehityksestä ovat oppimistilanteiden ytimessä. Kehys jakautuu siis erilaisten toiminta- ja ajatusmallien ympärille. Puroila (2002) on löytänyt opetuksellisesta kehuksesta neljä eri kerrostumaa: aloitteet (lapsen – aikuisen), työn ensisijainen kohde (yksilö – lapsiryhmä), suunnittelu (etukäteissuunnittelu – spontaani toiminta) sekä aikuisen sitoutumisen taso. Opetuksellinen kehys liittyy lapsen oppimisen ja kehityksen lisäksi myös työntekijän omaan ammatilliseen kasvuun ja työyhteisön kehittymiseen. (Puroila 2002, 62–81.)

Toinen kehys on hoivakehys. Hoivakehuksesta määriteltäessä varhaiskasvatustyö perustuu hyvinvoinnin luomiseen ja ylläpitämiseen sekä perustarpeiden tyydyttämiseen. Hoivaan liittyy tässä yhteydessä kaksi eri ulottuvuutta, lasten perushoidosta huolehtiminen sekä sosiaaliset ja emotionaaliset tekijät lapsen elämässä. Päiväkodeissa tapahtuvaan varhaiskasvatustyöhön liittyy paljon perushoidollisia tilanteita kuten ruokailut ja lepoaikat. Hoivan sosiaaliseen ulottuvuuteen liittyy kiinteästi lapsen yksilöllinen huomioiminen ja työntekijän oman persoonallisuus. Tutkimus osoittaa, että kaikissa päiväkotien ammattiryhmissä ilmenee hoivaan liittyviä toiminta- ja ajattelutapoja. (Puroila 2002, 82–87.)

Kolmas tutkimuksessa esitetty kehys on hallinnan kehys. Hallinnan kehysesä varhaiskasvattaja on suuntautunut työtilanteiden hallintaan, kuriin ja järjestykseen. Päiväkodeissa työntekijät ovat suuntautuneet järjestykseen ja haluavat välttää kaaosta. Sen voidaan pelätä olevan uhkana ammatilliselle vastuul-

le esim. lapsen turvallisuuden näkökulmasta. Hallintaa ja vallankäyttöä esiintyy päiväkodeissa aikuisen puolelta passiivisena kontrollina, valvontana sekä tilanteiden seuraamisena. Hallinta muuttuu aktiiviseksi esim. silloin kun lapsi rikkoo sääntöjä ja ylittää hänelle asetettuja rajoja. Nämä ovat usein aikuisen asettamia. (Puroila 2002, 88–89.)

Puroila (2002) mainitsee tutkimuksessaan mielenkiintoisen näkökulman siitä, että päiväkodeissa lapsen oletetaan olevan jatkuvasti kiinnittyneenä johonkin toimintaan tai muuten aikuinen kokee tilanteet mahdollisina häiriötilanteina. Päiväkodin arjessa esim. ruokailutilanteissa esiintyy paljon hallintaa ja vallankäyttöä aikuisen toimista. Samoin aikuiset saattavat rajoittaa mm. lasten liikumista tai kovaa äänenkäyttöä. Lapset voivat toimia joko hallinnan kehyksen ylläpitäjinä ja sopeutua päiväkodin sääntöihin ja toimintatapoihin tai koetella aikuisen hallintaa. Tämä voi myös olla tilannesidonnaista. Hallinnan keinoja on monia. Yleensä ne liittyvät erilaisten häiriötilanteiden ennaltaehkäisyyn, kuten ryhmän toiminnan eriyttäminen tai sen osittaminen. Myös kielellisillä käskyillä ja kehotuksilla päiväkodin työntekijät ilmaisevat lapsille, miten heidän tulisi toimia. (Puroila 2002, 90–102.)

Päiväkodeissa ilmenee valtaa myös aikuisten välisissä suhteissa, vaikka tavoitteena onkin tasavertaisuus ja tasa-arvoisuus. Puroila (2002) on tutkimuksessaan tarkastellut valtarakenteita kolmesta eri näkökulmasta: päiväkodin johtajuuden vallan elementit, eri ammattiryhmien väliset suhteet sekä suhteet lasten vanhempien ja päiväkodin työntekijöiden välillä. (Puroila 2002, 103.)

Puroilan (2002) mukaan käytännöllinen kehys ”viittaa kaikkeen kaikkiin niihin varhaiskasvattajien ajattelu- ja toimintatapoihin, joissa perusintressinä on asioiden, esineympäristön tai ihmisten järjestys tai järjestäminen”. Päiväkodin arkea määrittävät pitkälti lapsiryhmän jakoon ja sen kokoon liittyvät tekijät. Tämän kehyksen kautta määrittyvät sekä päiväkodin fyysiset tilat että ajankäytön organisoituminen. Päiväkodeissa tilojen käyttö ja rakentaminen liittyy yleisesti sen toimintakulttuuriin ja toisaalta myös käytössä oleviin resursseihin. (Puroila 2002, 111–126.)

Viiden kehys, jonka avulla varhaiskasvatustyötä voi Puroilan (2002) mukaan jäsentää, on persoonallinen kehys. Työntekijän työhön heijastuu hänen elämänsä historian ja työuran eri vaiheet. Vaikka jokaisen työntekijän työura on erilainen, löytyi tutkimuksessa niistä myös yhtäläisyyksiä, kuten työuran alun epävarmuus. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät korostivat myös sitä, ettei koulutuksessa voi oppia kaikkea vaan osaaminen on usein tilannesidonnaista ja sen oppii vasta työtä tehdessä. Persoonallisen kehysten kautta tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi erilaisia työhön liittyviä tunteita sekä persoonia työyhteisössä. (Puroila 2002, 127–143.)

### **5.3 Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä**

Iiris Hapon (2006) tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, miten varhaiskasvatuksen asiantuntijuus ilmenee, syntyy ja kehittyy. Hänen tutkimuskohteenaan ovat olleet Lapin läänissä asuvat varhaiskasvattajat, jotka työskentelevät päivähoitossa ja joilla on vähintään opistoasteinen alan ammatillinen tutkinto. Tutkimuksessa aineisto kerättiin teemakirjoitelman avulla, jonka aiheena oli ”Minun tarinani varhaiskasvattajaksi kehittymisessäni”. Tutkimuksen teoriaosuudessa perehdytään asiantuntijuuteen, varhaiskasvatukseen sekä näiden yhdistelmään. (Happo 2006, 11–13.)

Happo (2006) tarkastelee varhaiskasvattajan substanssiin liittyvää osaamista kolmena osaamisalueena: kontekstiosaaminen, pedagoginen osaaminen ja yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen. Nämä pohjautuvat Karilan ja Nummenmaan (2001) tekemään jäsennykseen päiväkotityön osaamisalueista ja ydinosaamisesta. (Happo 2006, 107.)

Kontekstiosaamiseen liittyy kolme eri tasoa, yhteiskunnallinen tietoisuus, organisaation osaaminen sekä lapsen kasvukontekstin huomioiminen. Varhaiskasvattajan asiantuntijuuteen yksi osa koostuu tutkimuksen mukaan niistä yhteiskunnallisista tekijöistä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatukseen. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvattajat arvostivat omaa työtään, mutta monet kokivat yhteiskunnallisesti arvostuksen olevan vähäistä. Yhteiskunnan muutoksilla koettiin olevan vaikutusta lapsen elämään sekä positiivisesti että negatiivisesti.

tiivisesti, jotka nähtiin haasteina varhaiskasvatustyössä. Yhteiskunnallinen tietoisuus vaatii myös erilaisten varhaiskasvatustyötä määrittelevien asiakirjojen ja lainsäädännön tuntemusta. Organisaation osaaminen vaatii varhaiskasvattajalta kykyä nähdä päivähoido osana laajempaa kokonaisuutta. Varhaiskasvattajan osaamisalueisiin kuuluu sekä toiminta työyhteisössä että työskentely erilaisten päiväkodin sidosryhmien kanssa. Varsinkin työyhteisön toimintaa kuvattiin tutkimuksessa erittäin merkittäväksi osaamisalueeksi. Myös päivähoidon laatu ja sen kehittäminen ovat osa kontekstiosaamista. (Happo 2006, 109–112.)

Kontekstiosaamiseen liittyy Hapon (2006) tutkimuksen mukaan myös lapsen yksilöllisen kasvukontekstin huomioiminen kasvatustyössä. Tutkimukseen osallistuneet kuvasivat työssään tärkeäksi lapsen elämänpiirin ja kodin merkityksen sekä lapsen sen hetkisen elämäntilanteen huomioimisen, varsinkin jos siihen liittyy lapsen hyvinvointia uhkaavia tekijöitä. Moniammatillinen yhteistyö sekä yhteistyö perheen kanssa olivat osa kontekstiosaamista. (Happo 2006, 115–117.)

Toinen Hapon (2006) muodostama varhaiskasvattajan substanssiin liittyvä osaamisalue on pedagoginen osaaminen, joka ilmenee kolmella eri tasolla: tiedostavalla tasolla, välillisellä tasolla sekä välittömällä tasolla (Happo 2006, 119). Välittömän tason osaamiseen liittyy kasvatuksellinen vuorovaikutus lapsen ja varhaiskasvattajien välillä, jonka tulisi olla vastavuoroista. Varhaiskasvattajalla pitää olla herkkyyttä tulkita erilaisia tilanteita sekä aitoa välittämistä lapsesta. Myös pedagogiset taidot ovat tämän tason osaamista. Näihin liittyy varhaiskasvattajan kehityspsykologinen ja kasvun tukemisen osaaminen, lasten toiminnan ohjauksen ja motivoinnin osaaminen, menetelmällinen osaaminen sekä ryhmänhallinnan taidot. Pedagogiseen osaamiseen liittyvä tutkimuksen mukaan myös varhaiskasvattajan henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka ovat eduksi varhaiskasvatustyössä. (Mts. 121–128.)

Välillisen tason osaamiseen sisältyy fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden takaaminen varhaiskasvatustyössä. Lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja kehityksen turvaaminen osoittautui tutkimuksen mukaan tärkeäksi varhaiskasvattajan osaamiseksi. Välillisen tason osaamiseen liittyy myös varhaiskasva-

tustyötä valtakunnallisesti ohjaavien tekijöiden tunteminen (esim. lait ja asiakirjat). Happonen (2006) mainitsee tutkimuksessaan, että varhaiskasvatustyön suunnittelu, toteutus ja arviointi tapahtuvat sitä määrittelevien valtakunnallisten, kuntakohtaisten sekä yksikkökohtaisten suunnitelmien perusteella. Lisäksi tämän tason osaamista on myös kasvatustyön suunnittelu ja koordinointi. Happonen (2006) mukaan suunnittelutaidot, arviointitaidot ja kehittämistaidot ovat osa varhaiskasvattajan osaamista. (Happonen 2006, 130–139.)

Varhaiskasvatustyötä tukevaan tiedostavan tason osaamiseen liittyvät sekä vastuun tiedostaminen, lapsilähtöisyys ja yksilöllisyys että varhaiskasvattajan kasvatustietoisuus. Varhaiskasvattajan vastuu ilmeni tutkimuksessa monella eri tavalla kuten pedagogiseksi vastuuksi lapsesta ja toiminnasta lasten kanssa sekä vastuuksi lasten turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Lapsilähtöisyys ja yksilöllisyys ohjaavat varhaiskasvattajien päivittäistä toimintaa. Yhä enemmän varhaiskasvatustyössä otetaan huomioon lapsen yksilölliset taidot ja vahvuudet toimintaa suunniteltaessa.

Tutkimuksessa ilmeni myös päiväkodin toimintakulttuurien muutosta siirryttäessä lapsilähtöiseen toimintaan, esimerkiksi pienryhmätyöskentelyn järjestäminen sekä toiminnan joustavuus ja muunneltavuus ilmenivät tutkimukseen osallistuneiden kirjoituksissa. Varhaiskasvattajat ottivat tutkimuksen mukaan huomioon myös leikin merkityksen toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa. Kolmas tiedostavan tason osa on kasvatustietoisuus. Happonen (2006) mukaan tämä ilmeni tutkimuksessa kokonaisvaltaisina kasvatuskäsityksinä, päämäärätietoisuutena, tarkoituksenmukaisten kasvatustietoisuuksien tiedostamisena ja kuvauksina kasvatustapahtumien olemuksesta. (Happonen 2006, 140–152.)

Kolmas Happonen (2006) tutkimuksessa esitetty osaamisalue on yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen. Tärkeimmäksi yhteistyökumppaniksi tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvattajat määrittivät lasten vanhemmat. Vanhemmuuden tukeminen ja kasvatuskumppanuus koettiin tärkeäksi osaksi perheiden kanssa tehtävää työtä. Tutkimuksen mukaan yhteistyötaitoja tarvittiin myös monien päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa. Tutkimukseen osallistuneet korostivat tässäkin kohdassa työyhteisön merkitystä työn toteuttamisessa, jolloin tarvitaan yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, kuten tiimityön ja eri-

laisten ihmisten kohtaamisen taidot sekä kontaktin luomiseen ja aitoo läsnä-oloon liittyvä osaaminen. (Happo 2006, 153–159.)

Edellä olen tiiviisti kuvannut varhaiskasvattajan asiantuntijuuden ilmenemistä Hapon (2006) tutkimuksen perusteella. Toisena tutkimustehtävänä oli asiantuntijuuden kehittymisen vaikuttavien tekijöiden selvittäminen. Tutkimuksen perusteella asiantuntijuuden kehittyminen muodostuu neljän eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Varhaiskasvattajan omaan elämänselän historiaan liittyvillä tekijöillä, kuten omat lapset, oma perhe sekä oman elämän ratkaisevat tapahtumat, koettiin tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa olevan suotuisaa vaikutusta asiantuntijuuden muotoutumiseen.

Suurin vaikutus työntekijän asiantuntijuuden kehittymiseen koettiin kuitenkin olevan koulutuksella ja uuden tiedon hankinnalla. Myös työkokemuksella on tutkimuksen mukaan vaikutus kehittymiseen. Sekä työkokemuksen määrällä, laadulla, haasteellisuudella että työyhteisöön liittyvillä ihmisillä oli merkitystä kehittyvään asiantuntijuuteen. Asiantuntijuuden kehittymiseen vaikutti tutkimukseen osallistuneiden mukaan lisäksi varhaiskasvattajan henkilökohtainen työote. Oman osaamisen vahvistamisessa reflektiivinen työote koettiin merkitykselliseksi. Tärkeää työn kehittämisen kannalta on sekä henkilökohtainen reflektio sekä työn pohdinta yhdessä muiden kanssa. Näillä kaikilla neljällä tekijällä on myönteinen vaikutus edellä esiteltyjen osaamisalueiden syntyyn ja kehittymiseen. (Happo 2006, 160–172.)

### **Yhteenveto aikaisemmista tutkimuksista**

Kaikki kolme aikaisempaa tutkimusta ovat näkökulmalta hyvin erilaisia. Puroilan (2002) ja Hapon (2006) mielenkiinto kohdistuu tarkasti varhaiskasvatus-työhön päiväkodeissa. Puroila (2002) pyrkii tulkitsemaan tätä erilaisten kehysten kautta, joiden avulla voidaan kuvata varhaiskasvatuksen arkityön ilmene- mistä. Happo (2006) tarkastelee varhaiskasvatuksen asiantuntijuuden ilme- nemistä ja kehittymistä erilaisista näkökulmista. Tastin (2003) tutkimuksen näkökulma on näistä kahdesta poikkeava niin, että hänen tarkoituksenaan on selvittää nimenomaan sosionomin (AMK) asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen rakentumista.

Näiden kolmen aikaisemman tutkimuksen esittämiin varhaiskasvatustyön jäsenyyksiin sijoitan luvussa 9 esimiesten näkökulmia sosionomin (AMK) osaamisesta varhaiskasvatuksen päiväkotityössä. Tällä tavoin etsin keräämästäni tutkimus aineistosta yhteneväisyyksiä aikaisempiin tutkimuksiin. Mielestäni on mielenkiintoista selvittää, esiintyykö esimiesten näkökulmasta sosionomin (AMK) työssä Tastin (2003) muodostaman sosionomin (AMK) osaamisprofiilin mukaista osaamista, Puroilan (2002) tutkimuksen kehysanalyttiseen näkökulmaan sijoittuvia määrittäviä sekä Hapon (2006) varhaiskasvattajan osaamisalueisiin perustuvia näkökulmia.

## **6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN**

### **6.1 Laadullinen tutkimus**

Tutkimuksen tarkoituksena pidetään yleensä neljää seikkaa. Tutkimus voi olla kartoittava, kuvaileva, selittävä tai ennustava. Tutkimuksessa voi myös olla enemmän kuin yksi tarkoitus. Oman tutkimukseni tarkoitus on lähimpänä kuvailevaa tutkimusta. Kuvailevassa tutkimuksessa etsitään kuvauksia henkilöistä, tapahtumista ja tilanteista sekä dokumentoidaan ilmiöistä keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997, 135 - 136).

Tutkimukseni on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus voidaan määritellä kokonaisuudeksi, jossa yhdistyvät aineiston keruu sekä sen analysointi eikä näitä voi erottaa toisistaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 70.) Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tilannesidonnaisuus, tulkinat ja toimijoiden näkökulmien ymmärtäminen. Ontologinen oletamus laadullisessa tutkimuksessa on se, että todellisuuden luonne on subjektiivinen ja moninainen tutkittavien omien kokemusten mukainen. Lisäksi laadulliseen tutkimukseen on usein liitetty käsitys todellisuuden olemisesta sosiaalisesti konstruoitu ja että jokaisella henkilöllä on oma todellisuus. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 22.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija ja tutkimuksen kohde ovat vuorovaikutuksessa keskenään, esimerkiksi haastattelujen voidaan sanoa olevan heidän yhteistyönsä tulosta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 23.) Tutkija osallistuu laadullisessa tutkimuksessa henkilökohtaisesti tiedon keräämiseen esimerkiksi suorittamalla haastattelut itse. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että tutkimusmetodissa tutkittavan omat näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukon on tutkija valinnut tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 155.) Koska laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, on aineiston koko yleensä pienempi kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tärkeää on varmistaa, että tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on tarpeeksi tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 87.)

Tutkimuksessani pyrin laadullisen tutkimuksen avulla selvittämään ja toisaalta myös ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien esimiesten näkökulmia. Oman tutkimukseni laadullisuutta korostaa tutkimusmenetelmän (haastattelu) valinta. Tutkimusaineistossani pääosassa ovat haastatteluun osallistuneet esimiehet. Koska tekemieni haastattelujen otos on pieni (yhteensä kuusi kappaletta), en näiden perusteella pyri yleistykseen vaan johtopäätöksen koskevat tätä tutkimusjoukkoa. Omassa tutkimuksessani aineiston analyysi on kulkenut mukana ensimmäisestä haastattelusta lähtien.

## 6.1 Haastattelu

Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä erilaisten dokumenttien tutkiminen. Näitä voidaan käyttää joko yksin, yhdistelemällä tai rinnakkain. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 73.) Käytän itse aineiston hankkimisessa tutkimusmenetelmänä haastattelua, tarkennettuna teemahaastattelua. Valitsin tämän aineistonkeruu menetelmän, koska uskon, että haastattelujen avulla sain parhaiten tietoa haluamistani aiheista. Tutkimukseen osallistuneita on helpompi motivoida vastaamaan ja ylläpitää motivaatiota haastatteluissa kuin esimerkiksi tehtäessä lomakekyselyä.



Haastattelun avulla tutkijan on mahdollista saada ilmiötä kuvaavia esimerkkejä haastateltavilta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 36.) Haastatteluissa olennaista on, että ne pyrkivät informaation keräämiseen tutkimusongelman kannalta tärkeitä asioista, ne ovat tutkijan ennalta suunniteltavia ja tutkijalla on jokin päämäärä, johon toiminta pyrkii. Haastattelut ovat aina tutkijan ennalta suunniteltavia ja tutkija on tutustunut ennakkoon tutkimuksen kohteeseen. Haastattelun aloittaminen on tutkijan vastuulla sekä hän toimii myös sen ohjaajana ja eteenpäin viejänä. Haastattelijan tulee tuntea oma roolinsa ja haastateltava oppii sen tuntemaan haastattelun aikana. Haastatteluissa on myös tärkeää, niiden luottamuksellisuus. Haastateltavan pitää luottaa siihen, että hänen antamiaan vastauksia käsitellään ehdottomasti luottamuksellisesti. (Mts. 42–43.)

**Teemahaastattelu** on yksi laadullisen tutkimuksen aineiston hankinnan metodeista. Teemahaastattelua voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi (Hirsjärvi & Hurme 1991, 35). Teemahaastattelussa ei ole tarkoitus laatia yksityiskohtaista kysymysluetteloakaan vaan haastattelu kohdistuu ennalta määriteltäviin teemoihin. Kysymyksillä ei myöskään ole tarkkaa esiintymisjärjestystä, vaan haastateltava voi esittää niitä haluamassaan järjestyksessä ja siten, kun kokee sen parhaimmaksi haastattelutilanteessa. (Mts. 36.) Haastattelija voi laatia itselleen muistilistaa ja kiintopisteitä ohjaamaan keskustelua, jotka voivat olla hyvin pelkistettyjä, iskusanamaisia luetteloita. Haastateltavan vastauksista voi syventää muotoilemalla seuraava kysymys edellisen vastauksen perusteella, niin pitkään kuin tutkimustehtävä sitä vaatii tai haastateltavien edellytykset ja kiinnostus riittää. (Mts. 90; 42). Hirsjärven ja Hurmeen (1991, 41) mukaan haastattelutilanteessa tutkija ”operationaalistaa” teema-alueet, myös haastateltava voi toimia operationaalistajana.

Tärkeää on, että haastattelijan käyttämät käsitteet ovat tuttuja haastateltavalle tai haastattelijan on oltava valmis määrittelemään niitä tarvittaessa. Teemahaastattelussa haastattelija voi jäsentää haastateltavan tietoa tiivistämällä sitä, mutta samalla on varottava omia tulkintoja asiasta. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 108.) Haastateltavan kommenttien on oltava neutraaleja eikä hän saa tuoda esille liikaa omaa mielipidettään asiasta. Haastattelijan kommenttien tulisi olla sellaisia, että haastateltava voi tulkita ne hänen oman kantansa mukaisiksi. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 89.)

Teemahaastattelua on hyvä käyttää silloin kun halutaan saada tietoa heikosti tiedostetuista aiheista tai silloin, kun haastateltavat eivät ole tottuneet keskustelemaan aiheesta päivittäin (Hirsjärvi & Hurme 1991, 36). Tämä tukee mielestäni teemahaastattelun valintaa tutkimusmetodiksi, koska päiväkodin esimiehet eivät välttämättä ole tulleet ajatelleeksi työntekijöiden koulutustaustan vaikutusta tehtävään työhön tai sosionomin (AMK) koulutuksen antamia valmiuksia päiväkotityöhön. Tiedon puute koulutuksesta voi olla jopa esteenä sosionomin (AMK) palkkaamiselle päiväkotityöhön.

Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä sallii haastateltavien luontevan ja vapaan reagoinnin haastattelutilanteessa. Keskustelunomaisissa tilanteissa haastateltava voi saada sellaista syvällistä tietoa, jota ei muilla menetelmillä voisi hankkia. Teemahaastattelu huomio ihmisen sekä ajattelevana että toimivana yksilönä. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 8.)

Hyvän haastattelun tekeminen vaatii haastattelijalta kokemusta. Itselläni tätä kokemusta on erittäin vähän. Koehaastattelut on hyvä keino kehittää omia haastattelutaitoja. Haastatteluja tehdessäni huomasin, että haastattelutilanteet olivat luontevampia mitä enemmän niitä oli tehnyt ja valmiita nauhoja kuunnellut. Haastattelutilanteessa on tärkeää kuunnella, mitä haastateltava sanoo ja muotoilla syventäviä kysymyksiä vastausten perusteella (Hirsjärvi & Hurme 1991, 108).

Hirsjärvi ja Hurme (1991) jakavat teemahaastattelun kysymystyyppit kahteen ryhmään: tosiasiakysymykset sekä mielipidekysymykset. Tärkeää teemahaastattelun kannalta on, että kaikki kysymykset ovat avoimia. Tosiasiakysymykset voidaan jakaa kahteen luokkaan: julkiset tietokysymykset sekä yksityiset tosiasiakysymykset. Julkisiin tietokysymyksiin voidaan olettaa olevan ”oikea” vastaus ja se on usean ihmisen tiedossa kun taas yksityiset tosiasiakysymykset koskevat haastateltavaa henkilökohtaisesti ja liittyvä aina tiettyihin henkilöihin tai tilanteisiin. Mielipidekysymyksillä halutaan selvittää tunteita, asenteita ja arvostuksia. Tutkijan pitää haastattelua suunnitellessaan selvittää haluaako hän selvittää tosiasioita vai arvostustyyppisiä asioita. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 44–45.) Oma tutkimukseni keskittyy suurimmaksi osaksi mielipidekysymyksiin.

Tosiasiakysymyksiä edustavat haastattelurungon alussa olevat kysymykset haastateltavien taustoista.

## 6.2 Tutkimustehtävä

Vaikka sosionomi (AMK) voi työskennellä monilla eri varhaiskasvatuksen osa-alueilla, keskityn opinnäytetyössäni lain määrittelemään päiväkotitoimintaan ja sosionomiin (AMK) päiväkodin työntekijänä. Tutkimuksessani olen kiinnostunut siitä, millaisia valmiuksia sosionomin (AMK) koulutus antaa varhaiskasvatustyöhön päiväkodissa ja miten nämä näkyvät käytännön päiväkotityössä. Opinnäytetyöni tehtävänä on selvittää päiväkodin esimiehiltä kerätyn aineiston avulla sosionomin (AMK) osaamisesta päiväkodissa tapahtuvassa varhaiskasvatustyössä.

Tutkimustehtävääni suuntaavat aikaisemmin esitetyt Puroilan (2002) ja Tastin (2003) tekemät tutkimukset sekä Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005), jotka määrittelevät päiväkodissa tapahtuvaa varhaiskasvatusta. Näiden tuottaman tiedon perusteella rakennan oman tutkimukseni tehtävän.

Näiden pohjalta tutkimuksessani jäsennän varhaiskasvatustyön osaamista ja olen muodostanut viisi eri osaamisaluetta, joita käytän haastattelujen pohjana.

1. Varhaiskasvatustyön perusta ja toimintaperiaatteet päiväkodissa
2. Sosionomi (AMK) työyhteisön jäsenenä
3. Varhaiskasvatuksen teorioihin ja tietoperustaan perustuva osaaminen
4. Moniammatillinen yhteistyö
5. Sosionomin (AMK) erityisosaaminen päiväkotityössä

Keräämäni teoretiedon ja tutkimusongelmien perusteella olen muodostanut viisi eri teemaa, joihin haastatteluissa paneudutaan (LIITE 3). Teemoihin liittyy myös niitä syventäviä kysymyksiä.

Teemat antavat haastateltaville tilaa tuoda omia näkemyksiään ja painotuksiin päiväkotityöstä. Otan työssäni myös huomioon mahdolliset uudet näkökulmat sosionomin (AMK) osaamisesta ja niiden vaikutuksen. Esimiesten vastauksien avulla pyrin saamaan kuvan sosionomin (AMK) koulutuksen tarjoamista valmiuksista varhaiskasvatustyöhön päiväkodissa ja tuomaan esille esimiesten näkökulmaa asiasta. Mielestäni on tärkeää tiedostaa päiväkodin esimiesten kuvaamana sosionomin (AMK) osaamista, koska he ovat vastuussa uusien työntekijöiden ja näin ollen myös sosionomien (AMK) palkkauksesta varhaiskasvatuksen tehtäviin päivähoidossa.

Tutkimustani on mahdollista käyttää apuna koulutusta ja sen sisältöjä kehitettäessä. Sen avulla saadaan tietoa siitä, millaisena sosionomien (AMK) osaamisen nähdään päiväkodin esimiesten näkökulmasta ja millä osa-alueilla koulutusta voidaan kehittää vastaamaan paremmin päiväkodeissa tapahtuvan varhaiskasvatustyön asettamia haasteita. Itse koen tutkimuksen tärkeäksi, koska sosionomi (AMK) opiskelijan näkökulmasta päiväkotitoimi on tärkeä työllistäjä ja haasteellinen toimintakenttä.

### **6.3 Tutkimuksen kohde**

Tutkimukseni kohteena oli kuusi päiväkodin esimiestä. Tiedot keräsin tekemällä yksilöhaastatteluja päiväkodin esimiehille kahdella eri paikkakunnalla, Helsingissä ja Jyväskylässä. Haastatelluista neljä työskentelee Jyväskylässä ja kaksi Helsingissä. Haastatteluun valitsen esimiehiä, joilla on alaisuudessaan sosionomi (AMK) ja heillä on kokemusta sosionomista (AMK) työntekijänä.

Tutkimustani varten anoin tutkimusluvut sekä Jyväskylän että Helsingin kaupungin päivähoitojen kehittämispäälliköiltä. Haastateltavilta sain luvat haastatteluun puhelimitse. Päiväkodit, joihin otin yhteyttä, valitsin satunnaisesti käyttäen apuna molempien kaupunkien internet sivuja, joilta löytyvät päiväkotien yhteystiedot. Soitin satunnaisesti valittuihin päiväkoteihin molemmissa kaupungeissa. Päiväkodit valikoituivat sen mukaan työskenteleekö kyseessä olevassa päiväkodissa sosionomi/sosionomeja (AMK). Yhtä päiväkotia lukuun ottamatta kaikki esimiehet suostuivat haastatteluun ja olivat myös soveltuvia osallistumaan tutkimukseen.

Valitsin tietoisesti yhteydenotot puhelimitse, koska esim. sähköpostiin on todella helppo olla vaan vastaamatta ja puhelimella sain tiedot haastateltavista nopeasti. Esitin tutkimukseni aiheen ja tutkimustehtävän lyhyesti puhelinkeskustelun aikana eivätkä haastateltavat tienneet teemoja etukäteen kuin pääpiirteittäin.

## 6.4 Aineiston keruu

Haastattelut suoritin keväällä 2006. Suorittamani haastattelut tallensin nauhoittamalla. Haastattelun aikana tein lisäksi omia muistiinpanoja, joiden pohjalta oli helppo kysellä syventäviä kysymyksiä sekä palata itseään kiinnostavaan aiheeseen myöhemmin haastattelun aikana. Koin, että tutkimustehtäväni kannalta haastattelujen muodostama aineisto on tarpeeksi laaja. Tärkeintä oli, että haastateltavilla oli kokemusta sosionomeista (AMK) varhaiskasvatuksen päiväkotityössä.

Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin. Kaikissa haastatteluissa kävin läpi samat teemat muodostamieni syventävien kysymysten avulla. Koska minulla ei ole aikaisempaa kokemusta teemahaastattelusta, koin, että nämä kysymykset jokaisessa teemassa olivat tarpeellisia. Haastateltavat saivat kertoa aiheesta heidän mielestään tärkeitä asioita, mutta kysymykset toimivat myös heille apuna teemojen jäsentäjinä. Haastattelut purin nauhoilta tekstimuotoon. Litteroitua aineistoa tuli haastattelun pituudesta riippuen 6-11 sivua haastattelua kohden.

Haastateltavilta kysyin taustatiedoiksi heidän koulutustaustansa sekä työhistoriaa pääpiirteittäin. Haastateltavien esimiesten virkaiät vaihtelivat 14 vuodesta 34 vuoteen päivähoidon eri tehtävissä. Neljä haastateltavista oli peruskoulutukseltaan lastentarhanopettajia, yksi erityislastentarhanopettaja ja yksi sosionomi (AMK). Haastateltavien nimet tai päiväkodit, joissa he työskentelivät, eivät ilmene missään vaiheessa tutkimustani.

Haastattelua suoritettaessa on tärkeää, että haastattelija tiedostaa omat lähtökohtansa. Hän pitää arvioida niiden vaikutusta haastateltavan ilmauksiin, sekä siihen mitä haastateltava sanoo että siihen mitä hän jättää sanomatta. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1996, 136.) Tutkimuksessani tämä tarkoittaa haastateltavien suhtautumista minuun tutkijana, koska edustan myös sosionomiopiskelijaa. Haastattelutilanteen täytyy muodostua luottamukselliseksi, jotta esimiehet pystyvät tuomaan esille omat mielipiteensä totuudenmukaisesti. Jo yhteydenottovaiheessa korostin, ettei missään tutkimukseni vaiheessa ilmene esimiesten tai päiväkotien nimiä.

Yleisesti haastattelujen ilmapiiri oli mielestäni avoin ja ystävällinen. Haastateltavan varautuneisuuden haastattelun alussa huomasin lyhyistä vastauksista eivätkä kaikki olleet pohtineet haastattelussa esitettyjä asioita. Toisaalta monet haastateltavista olivat selkeästi motivoituneita ja innostuivat kertomaan omia mielipiteitään. He puhuivat asioista mielellään ja löysivät pienen pohdinnan jälkeen uusia näkökulmia ajattelussaan.

Haastatteluaineiston lisäksi tutkimusaineistoni voidaan sanoa koostuvan myös varhaiskasvatusta käsittelevistä aikaisemmista tutkimuksista, jotka olen esitellyt luvussa 5. Oma tutkimusaineistoani analysoin myös näissä tutkimuksissa muodostettujen varhaiskasvatustyön jäsenysten pohjalta.

## **7 AINEISTON ANALYYSI**

Aineiston analyysissä käytän menetelmänä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysillä pyritään aineiston järjestämiseen niin, että siitä saadaan sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta aiheesta. Hajanaisesta aineistosta pyritään näin luomaan selkeä, mielekäs ja yhtenäinen informaatiokokonaisuus, jotta tutkijan on mahdollista tehdä luotettavia päätelmiä tutkittavasta ilmiöstä. (Sarajarvi & Tuomi 2002, 110.)

Kerätyn tutkimusaineiston (tässä tapauksessa kuusi teemahaastattelua) käsittelyn ensimmäinen vaihe oli litterointi eli haastattelunauhojen purkaminen sanalliseen muotoon. Litterointi on hyvä tehdä mahdollisimman nopeasti haas-

tattelujen jälkeen, jolloin käydyn keskustelun myös muistaa paremmin (Hirsjärvi & Hurme 1991, 108). Aineiston litteroinnin tarkkuudelle ei ole annettu yksiselitteistä ohjetta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 210).

Tutkijalla on periaatteessa valittavanaan kaksi eri tapaa. Hän voi litteroida koko haastatteludialogin, vain teema alueet tai haastateltavan puheen. Toinen vaihtoehto on tehdä päätelmiä tai muuttujien suoraan nauhoitetusta materiaalista. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 109.) Itse litteroin haastattelunauhoilta kaikki haastatteludialogit, koska koin sen olevan tutkimukseni kannalta tarkoituksenmukaista. Haastattelutilanteessa käydyt keskustelut perustelivat useissa tilanteissa haastateltavien mielipiteitä ja saattoivat sisältää jälkeensä luettuna tutkimuksen kannalta tarpeellista tietoa.

Litteroidut tekstit luin tekstit läpi yksi kerrallaan ja kuuntelin haastattelu nauhat samalla läpi. Tällä tavoin varmistin, että olin ensimmäisellä kerralla kuullut oikein ja sain litteroinnista mahdollisimman virheettömän. Litteroidut aineistot merkitsin järjestysnumeroin, käyttämällä ilmaisuja J1, J2, J3, J4, J5 sekä J6 satunnaisessa järjestyksessä. Näin ollen haastateltavia ei voi tunnistaa missään vaiheessa, jolloin tutkimuksen luottamuksellisuus säilyi. Koska kyseessä oli teemahaastattelu, jatkoin aineiston analyysiä kokoamalla jokaiseen teemaan liittyvät vastaukset yhteen. Tämän jälkeen luin teemat yhtenäisinä läpi, jolloin oli helpompi muodostaa kokonaiskuvaa haastateltavien vastauksista.

Tutkijan pitää päättää ennen aineiston analyysiä kohdistuuko analyysi aineiston ilmi- vai piilosisältöihin (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24). Päätin, että tässä tutkimuksessa analyysi kohdistuu aineiston ilmissisältöihin. Tässä analyysitavassa tutkija jakaa aineiston analyysiyksiköihin, jonka jälkeen hän tarkastelee yksikköjä suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Analyysiyksikköjen määrittelyyn vaikuttavat aineiston laatu ja tutkimustehtävä. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi sana, lause, lauseen osa, ajatuskokonaisuus tai sanayhdistelmä. (Mts. 24–25.) Analyysiyksiköiksi tutkimuksessani valitsin litteroidusta aineistosta sekä yksittäisiä sanoja että kokonaisia lauseita niiden sisällön mukaan.

Tutkimuksessani tein sisällönanalyysin teorialähtöisesti, koska minulla oli haastattelua koskevat teemat ohjaamassa analyysiä. Teorialähtöinen sisällönanalyysi aloitetaan analyysirungon muodostamisella. Jos analyysirunko on väljä, voi tämä analyysi osittain muistuttaa aineistolähtöistä sisällönanalyysia. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 30–31.) Analyysirunko muodostui tutkimuksessani määrittelemieni teemojen pohjalle. Teemoja olivat varhaiskasvatustyön perusta ja toimintaperiaatteet päiväkodissa, sosionomi (AMK) työyhteisön jäsenenä, varhaiskasvatuksen teorioihin perustuva osaaminen, moniammatillinen yhteistyö sekä sosionomin (AMK) erityisosaaminen päiväkotityössä.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissa litteroidun aineiston käsittely aloitetaan etsimällä siitä analyysirungon mukaisia ilmaisuja (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 31). Aineistosta poimin ilmaisuja kunkin teeman sisälle. Tarkastelin myös löytyikö vastauksista teemoihin kuulumattomia aiheita, jotka muodostavat uuden teeman.

Tällaisen aineistosta nousseen teeman muodostin näkökulmista liittyen varhaiskasvatustyön koulutusten vastakkainasetteluun ja vertailuun. Aineisto analysoitaessa on hyvä huomioida myös mahdolliset uudet näkökulmat, joita aineistosta nousi esille. Kaikki haastateltavat puuttuivat jossain vaiheessa keskustelua koulutusten väliseen vastakkainasetteluun päiväkotityössä, vaikkei tätä varsinaisesti haastatteluissa kysytykään. Nämä olivat tutkimuksen kannalta mielenkiintoisia näkökulmia, koska vertailua eri koulutusten välillä saattoi ilmetä monien eri teemojen kohdalla. Useassa kohdassa he vertasivat sosionomin (AMK) koulutusta yliopiston varhaiskasvatuksen kandidaatin tai aikaisempiin lastentarhanopettajan ja sosiaaliskasvattajan koulutukseen. Näiden näkökulmien analyysistä muodistin yhden teeman lisää haastattelurunkoni ulkopuolelle.

Mielenkiintoinen havainto oli, että teemojen sisällöt saattoivat mennä myös ristiin. Teemaan liittyvää asiaa saattoi olla myös muiden teemojen kohdalla. Teemojen luokittelu vaati monia aineiston lukemista moneen kertaan, jotta siitä sai poimittua kaikki tutkimuksen kannalta merkittävät asiat. Analyysiä



tehdessäni olin myös kiinnostunut siitä, tuliko vastauksista esille paljon samoja asioita tai eroavaisuuksia.

Sisällönanalyysin avulla pyrin ymmärtämään, mitä asioita esimiehet kokivat omasta näkökulmastaan tärkeinä sosionomin (AMK) osaamisesta päiväkotityössä. Analyysia jatkoin muodostamalla johtopäätöksiä ja merkityksellisen kokonaisuuden jokaisesta syntyneestä teemasta omin sanoin ja esittämällä analyysin tulokset teemojen mukaisessa järjestyksessä tutkimukseni tulososiossa. Aineiston analyysi jatkui vielä tehdessäni jäsenystä esimiesten näkökulmista sosionomin (AMK) osaamisesta aikaisempien kolmen varhaiskasvatustyötä käsittelevän tutkimuksen (Tast (2003), Puroila (2002) ja Hoppo (2006)) perusteella. Tässä vaiheessa pyrin omasta tutkimusaineistostani löytämään yhtäläisyyksiä tutkimuksissa esitettyihin erilaisiin jäsenyksiin varhaiskasvatustyön osaamisesta.

## **8 TUTKIMUKSEN TULOKSIA**

Tutkimuksen tulokset esitän tutkimustehtäväni mukaista jaottelua sekä järjestyttä käyttäen. Aineistosta nousseen teeman olen sijoittanut tulososiossa muiden teemojen jälkeen. Tutkimukseni tuloksia havainnollistan aineistoesimerkeillä, jotka ovat suoria lainauksia esimiesten haastatteluista. Nämä erotan tulososuudessa sisennyksellä. Litterointimerkkeinä käyttämäni kolme pistettä lainauksen alussa ja/tai lopussa tarkoittavat sitä, että lainaus on otettu esimerkkiin keskeltä pitempää virkettä. Tulokset eivät ole irrallisia vaan pyrin kytkeämään niihin myös varhaiskasvatustyön teoreettista näkökulmaa. Tulokset ovat yleistettävissä koskemaan tutkimukseni aineistoa.

## 8.1 Varhaiskasvatustyön perusta ja toimintaperiaatteet

### 8.1.1 Toimintaperiaatteet ja arvot

Sosionomin (AMK) työtä päiväkodissa ohjaavat esimiesten mukaan samat toimintaperiaatteet kuin muitakin päiväkodin työntekijöitä, koulutuksesta riippumatta. Tämä tuli ilmi suurimmassa osassa haastatteluja (4/6). Haastateltavat eivät kokeneet, että sosionomin (AMK) toimintaperiaatteet tai arvot päiväkotityössä olisivat millään tavalla ristiriidassa varhaiskasvatuksen yleisten periaatteiden kanssa, kuten päivähoitolaki (L 36/1973) sekä varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002).

Esimiesten mukaan sosionomit (AMK) arvostavat työssään moniammatillisuutta sekä päiväkodin eri verkostoja. Tärkeiksi sosionomien toimintaperiaatteiksi esimiehet nimesivät mm. vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön sekä lapsen yksilöllisen huomioimisen.

*Semmosta niinku valmiutta ottaa vastaan ja hakea myöskin jotain muuta moniammatillista tukea siihen omaan työhön. (J3)*

*Moniammatillisuuden niinku arvostus on tullu niinku heidän työssään esille. (J1)*

Esimiesten mainitsemia sosionomien (AMK) arvoja olivat oikeudenmukaisuus, yksilöllisyys ja turvallisuus. Sosionomin työssä näkyy esimiesten mukaan ”halu luoda lapselle virikkeellinen maailma päivän aikana” (J5) sekä heidän työssänsä tavoitteeksi yksi haastateltava määritteli ”monipuolisen varhaiskasvatuksen” (J6).

Kasvattajan työtä ohjaavat hänen omat käsityksensä oppimisesta ja kasvusta. Tärkeää on, etteivät nämä jää pelkästään teorian tasolle vaan kasvattajan on tiedostettava ne osaksi toimintaansa. (Hujala ym. 1998, 27.) Esimiehet mainitsivatkin sen, että monissa tilanteissa on vaikea erottaa koulutusta ja ihmisen persoonallisuuden piirteitä.

*Sehän on myöskin siitä persoonasta kiinni eikä pelkästään siitä koulutuksesta. (J5)*

Esimiesten mukaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005) sekä kunta- ja yksikkökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat ovat tärkeitä työn määrittäjiä. Esimiesten mainitsemat sosionomien toimintaperiaatteet ovat yhtenäisiä sekä varhaiskasvatuksen valtakunnallisten linjausten (2005) että varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) kanssa. Esimiesten mukaan sosionomit pystyvät hahmottamaan ympäröivän yhteiskunnan vaikutuksen myös päiväkodeissa tehtävään varhaiskasvatustyöhön ja lapsen elämään.

*Niinku sellainen yhteiskunnallinen ote työhön ja tuota mitä mul on ollu sosionomiopiskelijoita niin he tarkastelevat laajasta näkökulmasta perhettä ja lasta osana perhettä. (J3)*

Koska päivähoito on osa suomalaista sosiaalipalvelujärjestelmää, on yhteiskunnan muutoksilla vaikutusta sen kehitykseen ja muutokseen tulevaisuudessa. Päiväkotityöhön vaikuttavat myös yhteiskunnassa vallitsevat arvot. Tämä on esimiesten mukaan hyvä tiedostaa ja työntekijän oivaltaa, että yhteiskunnallisilla asioilla on merkitystä myös työn kentällä. Työyhteisössä ja jo opintojen aikana on myös hyvä käydä keskustelua näistä asioista.

*Sillä mitä päätetään eduskuntavaalien jälkeen hallitusohjelmassa sillä on oikeesti merkitys siihen minkälaista päivähoitotyötä me tehdään. (J1)*

*...ja mä haluan vaan sanoo sen et on se vaan niin kummallista et sitä pienen lapsen kanssa tehtävää työtä ei arvosteta. ja se lähtee jo siitäkin et tuota meillä ei päiväkodissa ole sitä palkkatasoa sitä mitä kaiken kaikkiaan tää päiväkotityön taso tai hoito ja ala ei palkassa näy. (J5)*

*Yhteiskunnassahan on jatkuvasti arvostiriitoja tällä hetkellä rahan ja ihmisyyden välillä. Että kyllä näkee, että sitä keskustelua opinnoissa on ja se on kyllä voimavara tähän työhön. (J3)*

### 8.1.2 Lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi ja lapsilähtöisyys

Lapsen henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistäminen on määritelty varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005) yhdeksi kasvatuspäämääräksi. Sen avulla lasta tuetaan kasvamaan omaksi ainutlaatuiseksi persoonakseen kunnioittaen hänen yksilöllisyyttään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet

2005, 13.) Lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi on hänen kasvun ja kehityksen kannalta erittäin tärkeää (Karila & Nummenmaa 2001, 31). Lapsen hyvinvointia edistetään huolehtimalla hänen perustarpeistaan, takaamalla hänelle turvalliset ihmissuhteet, arvostamalla häntä, vahvistamalla hänen tervettä itsetuntoaan ja hyväksymällä hänet omana itsenään. Hyvinvoiva lapsi nauttii yhdessä olosta toisten ihmisten kanssa ja on kiinnostunut ympäristöstään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 15.)

Haastatteluissa kävi ilmi, että sosionomin (AMK) koulutus antaa pääosin hyvät edellytykset lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioimiseen. Esimiesten mukaan sosionomien (AMK) näkemys lapsen hyvinvoinnista on laaja-alainen ja he ymmärtävät lapsen osana perhettä. Sosionomit (AMK) eivät työssään keskity pelkästään lapsen kehityksen tai oppimisen tukemiseen vaan pystyvät lisäksi huomioimaan lapsen ympärillä vaikuttavia tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttavat lapsen hyvinvointiin (esimerkiksi asuinympäristö ja vanhempien työ).

*Nimenomaan sosionomilla minun mielestäni on laaja-alainen näkemys... (J4)*

*Yksi on ollu oikein semmonen hyvä sillä tavalla että otti huomioon vahvasti perheen... (J5)*

Kasvattajan on opittava näkemään jokainen lapsi ja perhe ainutkertaisina ja ottaamaan huomioon heidän yksilölliset tarpeensa (Hujala ym. 1998, 127). Lapsilähtöinen toiminta nähtiin erittäin tärkeäksi päiväkodin toimintaperiaatteeksi. Haastateltavien esimiesten mielestä sosionomeilla on valmiuksia tähän juuri koulutuksen monipuolisuuden vuoksi.

*Lapsilähtöinen toiminta on mun mielestä se ykkönen, mutta sitä ei voi mun mielestä tehdä ellei ole tällaista laajaa näkökulmaa lapsen todellisuuteen, mistä lapsi tulee. (J4)*

Toisaalta haastatteluissa kävi myös ilmi, että kaikissa tapauksissa sosionomin koulutusta ei pelkästään pidetä riittävänä lapsen hyvinvoinnin huomioimiseen. Sosionomi (AMK) tarvitsee tässä suhteessa koulutuksen lisäksi myös työkokemusta. Kaikki ammattikorkeakoulut ja sosiaalialan koulutusohjelmat eivät

välttämättä tarjoa yhtä paljon käytännön kokemusta lapsen kasvun ja kehityksen tukemisesta tai yleensäkin varhaiskasvatuksen päiväkotityöstä.

*Sit taas se teoreettinen pohja varmaan sielläkin (sosionomikoulutus) on ihan hyvä, et mut se vaatii enemmän työkokemusta. (J6)*

Työkokemuksen määrä valmistumisen jälkeen riippuu myös siitä millaisia harjoittelupaikkoja opiskeluaikana on mahdollista opiskelijan itse valita. Toisilla sosiaalialan koulutusohjelman opiskelijoilla voi olla hyvinkin paljon kokemusta päiväkotityöstä kun taas toisilla vain vähän. Teoriapohja työhön tulee esimiesten mukaan koulutuksen kautta, mutta harjoittelut ovat hyviä paikkoja kehittää opittuja teorioita käytännössä.

*Sosionomit voi ottaa nimenomaan sitä näkökulmaa siihen niinku siinä työssään esille sitä oman osaamisen näkökulmaa, lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmaa ja jakaa sitä opettajan kanssa sitä lapsilähtöistä toimintaa. (J3)*

Esimiehet eivät juuri tehneet eroa siihen, minkä ikäisten lasten kasvun ja kehityksen tukemiseen sosionomin koulutus antaisi parhaimmat valmiudet. Suurin osa esimiehistä (5/6) oli sitä mieltä, että sosionomeilla on hyvät valmiudet työskennellä päiväkodin varhaiskasvatustyössä. Yksi esimiehistä rajasi sosionomin osaamisen 3–5-vuotiaiden lasten kanssa työskentelyyn.

*Mun mielestä ihan minkä ikäisten lasten vaan kanssa tahansa. (J1)*

*Päiväkoti-ikäisistä kaikenikäisten kanssa. (J3)*

*...3–5-vuotiaiden ku sit taas eskarit on... (J6)*

Esiopetuspätevyyden puuttuminen sosionomeilta (AMK) on yksi päiväkodeissa keskustelua herättävä aihe. Tämä voi olla esteenä sosionomin (AMK) palkkaukseen esiopetusryhmään, vaikka sosionomi (AMK) voi toimia esiopetusryhmässä lastentarhanopettajana. Esimiehet eivät kuitenkaan nähneet tätä yleisesti esteenä sosionomin (AMK) työskentelylle lastentarhanopettajan tehtävissä. Tärkeänä esimiehet pitivät ymmärrystä siitä, että esiopetukseenkin liittyy samoja menetelmiä kuin yleisesti varhaiskasvatustyöhön päiväkodeissa,

kuten leikkiminen ja liikkuminen, eikä esiopetuksessa saisi liiaksi painottaa opetuksellista puolta, lapselle ominaisten tapojen oppia kustannuksella.

*Nimenomaan että käyttää niitä menetelmiä esiopetuksessakin, jotka on olleet päivähoidossa iän kaiken ettei ruvettas niinku leikkimään esiopetuksessa pikkukoulua. (J1)*

Päiväkotityöhön kuuluu esimiesten mukaan paljon muutakin kuin esiopetusta ja monia muita työn osa-alueita nähtiin esiopetusta tärkeämmäksi, myös esimerkiksi alle 3-vuotiaiden lasten kanssa työskentelyyn vaaditaan paljon kehityksellistä tietämystä ja valmiutta tunnistaa kehityksen haasteita. Tämä vaatii esimiesten mukaan sosionomeilta (AMK) paneutumista tarkemmin lapsen kehitykseen, koska opinnoissa tämä osa-alue jää käytännössä vähemmälle. Toisaalta esimiehet korostuvat työntekijän omaa aktiivisuutta sekä opintoihin kuuluvien harjoittelujen suunnittelua ja toteutusta.

*Mutta pienten lasten kanssa niin tarvitaan kans just sitä semmosta pedagogista taitoa et enemmän niin tota työ opettaa sitten et teoreettinen pohja heilläkin on hyvä et tarvitaan sitä työkokemusta. (J6)*

Pysyvät ihmissuhteet ovat tärkeitä lapsen kehityksen ja kasvun kannalta myös päiväkodissa, esimerkiksi jatkuvat henkilöstön ja lapsiryhmän vaihdokset kuormittavat lasta (Heikkilä, Kaakinen & Korpelainen 2003, 16). Esimiesten mukaan elämä on lapsilla nykyään hektisempää ja stressaavampaa. Päiväkodista heidän mielestään ei saa tulla suorituspaikka vaan lapsen täytyy antaa olla lapsi ja työntekijän pitää huolehtia omalta osaltaan siitä.

*Vuorovaikutustaitoja tarvitaan päivähoidossa ihan hirveesti... (J5)*

*Tavallaan se ote siihen työhön semmonen et meil on haasteita ja meil on pulmia, me ratkotaan me selvitetään sen avulla kehitetään koko ajan omaa ammattitaitoa niin silloin me pystytään niihin vastaamaan. (J1)*

*...tää on tämmönen suoritusyhteiskunta viel enemmän nykyään et se päiväkoti ei olis sitä, ettei me mentäis siihen mukaan et kaikkee mahdollista pitää lapsen saada, vaan annetaan lapsen olla...ei ole ihan helppo juttu! (J6)*

### 8.1.3 Vanhemmuuden tukeminen

Päiväkodin ammattilasten ja lasten vanhempien yhteistyössä tavoitteena on kasvatuskumppanuus, joka on tärkeä päiväkodeissa toteutettavan varhaiskasvatustyön toimintaperiaate. Näin yhdistetään ammattilaisten ikäspesifi tieto (kasvatus ja opetus) sekä vanhempien yksilöspesifi tieto lapsesta. (Hujala ym. 1998, 70.) Päiväkodissa vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön päämääränä voidaan pitää lapsen hyvinvointia. Kasvatuskumppanuuden edellytyksenä on molemminpuolinen luottamus, tasavertaisuus sekä toisten kunnioittaminen. Henkilökunnan tulee sitoutua vanhempien kanssa yhteiseen kasvatustehtävään sekä konkreettisesti sopimaan sen tavoitteista ja käytännöistä molemmille osapuolille sopivimmalla tavalla. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 21.) Työntekijän on tärkeää osata arvostaa perheiden erilaisia kulttuureita ja elämänarvoja (Karila & Nummenmaa 2001, 28).

Haastateltavien esimiesten mukaan vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja heidän kohtaaminen ovat sosionomien (AMK) työn vahvimpia osaamisen alueita. Sosionomeilla (AMK) on esimiesten mukaan koulutuksen puolesta hyviä valmiuksia tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään.

*Kyllä mä nään et siellä koulutuksessa ehkä mulla on semmonen kuva että on jollakin tavalla enemmän semmosta just tämmöseen vanhemmuuden kohtaamiseen ja tukemiseen niinku sitä evästystä. (J4)*

*Kaikillahan on helppoo, jos on helppo perhe ja kaikki menee hyvin, mut on semmosia perheitä, joilla on jotain vaikeuksia niin tarvitaan enemmän tietoa näistä tukitoimista. (J2)*

Sosionomeilla (AMK) on esimiesten mukaan uskallusta ja rohkeutta kohdata lasten vanhempia haastavammassakin tilanteissa, joita varhaiskasvatustyössä voi tulla vastaan. Sosionomin (AMK) koulutuksessa saatu tieto ja kokemus vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä tuovat rohkeutta erilaisten perheiden kohtaamiseen. Työkokemus osaltaan vahvistaa työntekijän rohkeutta, kun tilanteita on kohdannut aikaisemmin. Esimiehet eivät olettaneet, että vastaavalmistuneilla työntekijöillä olisikaan kaikkia valmiuksia toimia hankalissa

asiakaskohtaamisissa. Sosionomeilla (AMK) on tutkimukseen osallistuneiden esimiesten mukaan hyvin tietoa perheiden erilaisista tukimuodoista.

*Ei mun mielestä semmosta niinku semmosia pelkoja ei oo ollu heillä etteikö he olis niinku mitä tahansa asiaa ryhtyneet vanhempien kanssa hoitamaan... (J1)*

*...no siinä varmasti on sosionomilla usein paremmatkin et heillä on sit enemmän sillai aikuiskontaktiin koulutusta enemmän kuin lastentarhanopettajilla. (J6)*

#### 8.1.4 Asiakirjat ja lainsäädäntö

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 12) mukaan varhaiskasvatustyön arvopohja rakentuu kansainvälisten lasten oikeuksien, kansallisten säädösten sekä muiden ohjaavien asiakirjojen perusteella. Sosionomeilla (AMK) on esimiesten mukaan jonkin verran tietoa päiväkotityötä ohjaavista laista ja asiakirjoista. Esimiesten näkökulmasta parhaiten päiväkotien työntekijät tuntevat päivähoitolain sekä siihen liittyen subjektiivisen päivähoito-oikeuden. Arjessa tärkeänä pidettiin myös aikuisten ja lasten välisen suhdelluvun tuntemista, joka määrittelee lapsiryhmän toimintaa.

*Kyllä he ovat hyvin tietoisia suomalaisesta varhaiskasvatuksesta ja tuota muutenkin kaikesta normistosta ja asiantuntijaverkostosta mitä tähän työhön liittyy. (J3)*

Tärkeänä tekijänä varhaiskasvatustyötä määrittelevien asiakirjojen tuntemukseen haastateltavat pitivät työhön perehdyttämistä. Työhöntulotilanteessa tulee viimeistään palautettua mieleen tärkeä työtä määrittelevät lait sekä tutustua työyhteisön toimintaperiaatteisiin. Esimiehet painottivat myös, ettei kaikkea ei tarvitse muistaa ulkoa, tarvittavia tietoja voi tarkistaa tilanteiden tullessa vastaan. Työtä tehdessä monet asiat selkiytyvät ja käytännön työn kautta niistä tulee todellisempia kuin ainoastaan paperilta luettaessa.

*Perehdytys siihen on aika tärkeätä et sitä kautta se viimeistään sitten tulee se kerrattua ja palautettua mieleen... (J4)*

Tutkimuksessani havaitsin, ettei kukaan tutkimukseen osallistuneista esimiehistä maininnut asiakirjoista puhuttaessa esimerkiksi YK:n lasten oikeuksien



sopimusta (1991), joka on varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa (2002) määritelty suomalaisen varhaiskasvatuksen perustaksi. Ehkä tätä ei koeta kovin läheiseksi varhaiskasvatuksen päiväkotityön arkipäivän kanssa, vaikka lasten oikeudet ovat varmasti toiminnan perustana.

Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) tuntemusta pidettiin esimiesten keskuudessa erittäin ajankohtaisena, koska haastattelujen aikana alkoivat myös yksikkökohtaiset suunnitelmat eri päiväkodeissa valmistua. Varhaiskasvatussuunnitelmia työstetään tietysti jatkossakin. Esimiehet olivat myös sitä mieltä, että varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden läpikäyminen koulutuksen aikana on tulevaisuudessa suotavaa.

*Vasuhan on sen kirjaamista mitä ollaan ja tehty ja se on hyvä, että meillä on semmonen suunnitelmallinen runko varhaiskasvatuksessa tonne ihan ammattikoulutukseen asti. Sillä tavalla se on tärkeä juttu. (J4)*

#### 8.1.5 Työn prosessi

Varhaiskasvatustyö perustuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen muodostamaan kokonaisuuteen, joiden painotukset vaihtelevat lapsen iän mukaisesti. Mitä pienempi lapsi on, sitä enemmän korostuvat hoidolliset tilanteet. Kasvattajat tuovat oman ammattitaitonsa avulla lapsen päivään kasvatuksen ja opetuksen ulottuvuuden. Hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudella edistetään lapsen myönteistä minäkäsitystä, lapsen vuorovaikutus ja ilmaisutaitoja sekä ajattelun kehittymistä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16.)

Yksi osa varhaiskasvatustyötä päiväkodissa on lapsiryhmän toiminnan suunnittelu, sen toteutus ja arviointi. Sosionomeilla (AMK) on haastattelujen mukaan hyvät valmiudet tarkkaan työn suunnitteluun sekä toimintaan näiden suunnitelmien mukaan. Tärkeänä esimiehet pitivät myös sitä, että työntekijät pystyvät muuttamaan suunnitelmiaan, mikäli ne eivät osoittaudu lapsen/lapsiryhmän tarpeiden mukaisiksi. Erittäin tärkeänä esimiehet pitivät oman työn kehittämisen kannalta myös työn säännöllistä arviointia. Tätä työn osa-

aluetta haastateltavien mukaan on mahdollista edelleen kehittää, mutta perusvalmiudet työn arviointiin sosionomeilla on.

*Arviointia kyllä osataan hyvin. (J3)*

*...sit se arviointi tahtoo olla aina siinä vähän niinku lapsen kengissä... sitä semmosta joustavaa suunnittelua et kyllä sosionomilta kans löytyy sitä mut se arviointi... (J5)*

Lapsiryhmän toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon lapselle ominaiset tavat toimia. Näitä ovat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) mukaan leikkiminen, liikkuminen, tutkiminen ja eri taiteen alueisiin liittyvä ilmaiseminen. Näiden avulla lapselle annetaan mahdollisuus ilmaista omaa ajatteluaan sekä tunteitaan. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 20.)

Kokemusta päiväkodin työprosessiin saadaan opiskeluajan harjoittelujen aikana erilaisten työ tehtävien myötä. Työn prosessin ymmärtämistä ja kokeilua jo koulutuksen aikana esimiehet kokivat tärkeäksi. Esimiesten mukaan sosionomeilla (AMK) on kykyä hahmottaa lapsiryhmän tarpeita ja varhaiskasvatussympäristöä, jossa toimitaan sekä tarvittaessa kehittää tätä toimintaa oman ja tiimin työn arvioinnin perusteella.

*Mun sosionomit on tehneet hyvin tarkkoja suunnitelmia hyvin tarkkoja niinku ajatuksia toteutuksesta ja arvioinnista. (J1)*

Varhaiskasvatustyön suunnitteluun päiväkodissa vaikuttaa olennaisesti lapsiryhmien koostumus. Esimiehet painottivat, ettei joka vuosi voida lapsiryhmissä toteuttaa samoja asioita, vaan toimintaa pitää osata muokata niiden tarpeiden mukaan. Esimiehet olivat vahvasti sitä mieltä, että työntekijät voivat koko ajan oppia jotain uutta ja vastaan tulee erilaisia haasteita. Työntekijän pitää olla valmis kohtaamaan näitä haasteita ja tarvittaessa arvioinnin avulla muuttamaan omia käyttäytymismallejaan. Myös Karila ja Nummenmaa (2001, 25) mainitsevat, että nykyään painotetaan elinikäisen oppimisen näkökulmaa ja työntekijän osaamisen kehityksen kannalta tärkeää on jatkuva työssä oppiminen.

*Mut tota kyllä minusta tota se semmonen jotenkin jatkuvan oppimisen ja kasvamisen ja kehittymisen niinku se idea on tässä tärkeätä. (J1)*

*...että tavallaan, jos se ote siihen työhön säilyy sellaisena, et miellä on lupa ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön niin oikeastaan sen myötä tulee se kaikki muu. (J1)*

Kukaan haastatelluista ei maininnut Vasussa (2005) määriteltyjen sisällöllisten orientaatioiden osaamista. Tähän saattoi vaikuttaa haastateltavien asema päiväkotien hallinnollisina esimiehinä, jolloin he eivät näe työntekijöitä työssään päivittäin tai esim. osallistu tiimin toiminnan suunnitteluun kiinteästi. Myös päiväkodin toimintakulttuuri vaikuttaa siihen kuinka itsenäisesti tiimit työskentelevät.

## **8.2 Sosionomi (AMK) työyhteisön jäsenenä**

Sosionomit (AMK) nähtiin esimiesten näkökulmasta koulutuksensa puolesta työyhteisössä hyvin yhteistyökykyisinä työntekijöinä. Sosionomeilla (AMK) koettiin olevan herkkyyttä ja hyvää ihmistuntemusta, jotka antavat valmiuksia toimia osana päiväkodin työyhteisöä. Sosionomien (AMK) työskentelyssä näkyy vahvuus aikuisten kanssa työskentelyyn sekä työyhteisössä että vanhempien kanssa.

*Ihan ihailtavaa että että sitä semmosta moniammatillista peruslähdekohta. niinku jokaisen työn niinku et jokaisen työn näkee niinku arvokkaana. (J1)*

Esimiehet kokivat, että sosionomit (AMK) osaavat ilmaista omia mielipiteitään työyhteisössä, mikäli sille annetaan tilaisuus. Tämä riippuu tietysti paljon työyhteisön kulttuurista ja suhtautumisesta erilaisiin mielipiteisiin. Koulutuksessa harjoiteltavat ryhmätyöt antavat esimiesten mukaan hyviä valmiuksia tiimityöhön, koska silloin oppii ottamaan huomioon muiden näkemyksiä ja tekemään yhteistyötä erilaisten ihmisten kanssa. Tiimit ovat päiväkotityössä tärkeitä toimijoita.

*Tiimikehityskeskusteluja pidetty tiuhaan et siel on paljon tullu tosi hyviä ajatuksia. (J1)*

*...työyhteisön toiminnan näkökulmasta niin siinä voi taas olla sosionomeilla paljon annettavaa... (J6)*

Työyhteisöä ollaan yleisesti innokkaampia kehittämään, jos ollaan pysyvä osa sitä. Sijaisen asemassa työn kehittäminen ei esimiesten mukaan innosta, varsinkin, jos on tiedossa, että sijaisuus on lyhyt. Vastavalmistuneita työntekijöitä pidettiin esimiesten keskuudessa yleisesti arempina ottamaan kantaa päiväkodin asioihin ja kehittämiseen. Tietty arkuus voi liittyä myös siihen, että sosionomin (AMK) osaaminen on päiväkotityössä vielä uutta ja heidän täytyy löytää oma tilansa työn kentältä oman osaamisensa avulla.

*...vähän semmosta arkuutta jollakin joka on esimerkiksi sijaisena niinku ottaa kantaa siitä paljonko on äänessä tuo mielipiteensä esille semmosessa tilanteessa mis on koko työyhteisö läsnä... (J1)*

Esimiesten mielestä sosionomien (AMK) on ollut helppo sitoutua työyhteisön käytäntöihin. Päiväkodeissa on usein vakiintuneita käytäntöjä, joita on vaikea murtaa, vaikka tarve vaatisikin. He eivät kuitenkaan nähneet mitään estettä sille, etteikö uusi työntekijä voisi lähteä aktiivisesti kehittämään työkäytäntöjä. Uuden työntekijän on usein helpompi nähdä kehitettäviä kohteita ja kyseenalaistaa vanhoja käytäntöjä. Jokaisen työyhteisön jäsen voi osallistua kehittämiseen, jos sille annetaan työyhteisössä mahdollisuus. Työntekijöiden on oltava valmiita kehittämään toimintaa ja muuttamaan toimintatapoja, mikäli lapsiryhmän tarpeet sitä vaativat.

*Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus kehittää omaa työtään ja päiväkotityötä. (J1)*

Kuten muissakin teemoissa esiin nousi myös työntekijöiden persoonallisuuden vaikuttaminen työn kehittämiseen. Toiset haluavat innokkaammin kehittää omaa työtään ja tiimiään kuin toiset. Persoonaeroihin liittyy myös se, että toiset haluavat kehittää enemmän koko työyhteisöä ja toiset sitä lasten kanssa tapahtuvaa toimintaa. Tärkeä asia esimiesten mielestä oli se, ettei aliarvioi omaa ammattitaitoaan, vaan uskaltaa tehdä työtä omana itsenään.

*Toiset ovat innokkaampia kehittämään työtä kuin toiset. Persoonallisuus vaikuttaa... (J3)*

*Mun mielestä hyvät valmiudet, että varmaan sillä tavalla tota jo ne ketkä hakeutuu sinne koulutukseen on tiimityöhön soveltuvia ihmisiä...(J2)*

Yliopistollisen kasvatustieteen kandidaatin koulutuksen koettiin sisältävän enemmän pedagogisia opintoja kuin sosionomin (AMK) koulutus, joten kandidaatin on esimiesten mukaan helpompi kehittää tätä osa-aluetta päiväkotityössä, kun taas sosionomin (AMK) koulutuksen vahvuutena työn kehittämisen kannalta nähtiin työyhteisön kokonaisuuden vahva hahmottaminen.

*...valmiuksia ajatella niinku myös työyhteisöä kokonaisuutena... (J4)*

### **Esimiesten perusteita sosionomin (AMK) palkkaamiseen varhaiskasvatustyöhön päiväkotiin**

Sosionomin (AMK) palkkaamiseen päiväkotityöhön on vaikuttanut esimiehien mukaan mm. koulutuksen laaja-alaisuus, joka koettiin tärkeäksi lastentarhanopettajan tehtävässä. Esimiesten mukaan haastatteluissa työnsaannin ratkaisee pitkälti työntekijän ajatusmaailma. Esimiehet arvostavat yhteistyötaitoja ja ratkaisuhakuista ajattelua ongelmälähtöisyyden sijaan.

*Olikin sitten sosionomi, joka väsäsi vastauksensa kaikki niinku me-muotoon, että hyvin selkeesti toi esille, että hän on yksi sen tiimin jäsenistä ja varmaankin meillä tulisi olemaan sellaisia ja sellaisia haasteita niin musta se oli semmonen tilanne. (J1)*

Sosionomiopiskelijat luovat hyviä suhteita työelämään jo koulutuksen aikana erilaisissa harjoitteluissa. Haastatteluun osallistuneilla esimiehillä oli paljon kokemusta sosionomeista (AMK) myös harjoittelujen ajalta (esimerkiksi esimiestyön ja lähijohtamisen harjoittelu (6 op) Jyväskylän ammattikorkeakoulussa). Näiden kokemusten perusteella esimiehet muodostavat kuvaa sosionomin (AMK) koulutuksesta sekä tulevien työntekijöiden osaamisesta ja persoonallisuuden piirteistä. Harjoittelussa luotu hyvä kuva edistää varmasti tulevaisuudessa työnsaantia.

*Nyt viime talvena on tullu yks lastentarhanopettajan sijaisuus johon on otettu sosionomi jo vanhan tuntemuksen perusteella et haettiin hänet just ihmisenä jatkaa. (J4)*

Vuorovaikutustaitoja voidaan harjoitella koulutuksen aikana, mutta parhaiten ne kehittyvät käytännön harjoittelun kautta. Sosionomin (AMK) koulutukseen kuuluvat harjoittelujaksot esimiehet kokivat tärkeinä myös teoretiedon sitomisessa käytännön työhön. Esimiesten mukaan harjoittelut innostavat tulevia työntekijöitä työhön ja niiden aikana selviää usein, mistä aiheista täytyy hankkia lisätietoa. Esimiehet arvostivat harjoittelujaksojen pituuksia ja kokivat ne riittävinä antamaan valmiudet työn perustehtävään. Harjoittelut ovat johtajien mielestä hyvin suunniteltuja ja toteutettuja. Varsinkin esimiesharjoittelu koettiin antavan valmiuksia nimenomaan työyhteisön kehittämiseen ja laajempaan näkemykseen työstä.

*Sosionomin koulutuksessa on aika pitkät ne harjoittelut ja ne on niinku todella hyvin suunniteltuja...varsinkin hallinnon harjoittelu niin kyllä ne on ihan niinku paneudutaan ja se sisältää haasteita...(J4)*

*Kyllähän se ku on paljon harjoittelua niin se sitä vahvistaa sitä ihmisten kohtaamista... (J2)*

Tärkeäksi esimiehet kokivat sen, että koulutuksessa on paljon päivähoidon harjoittelua, jos opiskelijalla on aikomus työskennellä päiväkodissa. Myös muut harjoittelut tukevat työskentelyä ja antavat juuri laajaa näkökulmaa työhön ja eri verkostoihin.

Haastatteluissa kävi ilmi, ettei missään tutkimukseen osallistuneista päiväkodeista oltu tietoisesti rakennettu tiimejä, joissa olisi eri koulutuksen omaavia työntekijöitä (esim. kasvatustieteen kandidaatti, sosionomi, lastenhoitaja). Tämänkaltaisia tiimejä kuitenkin esiintyi kaikissa haastatteluun osallistuneista päiväkodeista. Tiimit oli koottu lähinnä työntekijöiden osaamisalueiden ja ominen toiveiden perusteella. Tällainen kokoonpano, jossa eri kasvatukselliset näkökulmat yhdistyvät koettiin kuitenkin positiiviseksi, koska silloin saadaan varhaiskasvatustyöhön erilaisia näkemyksiä ja kokonaisvaltaisuutta.

*No kyl mä ajattelen, että ensimmäiseks se tota miten meillä nyt yhdessä tiimissä juuri on ollu tota sosionomi, lastentarjanopettaja ja lastenhoitaja... lähdetty kokeilemaan yhtä systeemiä ja sit on muutettu, kokeiltu toista systeemiä ja kyl musta se on ihan ollu semmonen selkee iso positiivinen niinku tulos jos siinä ryhmässä et ne on saanu niinku muuttamalla niinku menetelmiä ja tapoja ne on saaneet siitä niin hyvä tuntuisen paikan kasvaa. (J1)*

Sosionomeille (AMK) asetetut odotukset työntekijöinä olivat täyttyneet esimiehien mukaan kiitettävästi. Tutkimuksessa kävi ilmi, että lähes kaikki haastatellut esimiehet kokivat sosionomien (AMK) valmiudet varhaiskasvatuksen päiväkotityöhön hyvinä. Tätä perusteltiin myös haastatteluun lupautumisella. Uskon kuitenkin, että kaikki haastateltavat kertoivat rehellisesti mielipiteensä ja näkökulmansa, eivätkä kehuneet sosionomeja (AMK) ammattikuntana vain siksi, että itse tutkijana edustan heitä.

*On täyttänyt oikein hyvin ja jossain määrin suorastaan niinku erittäin hyvin. (J1)*

*Mulla on kokemusta hyvistä sosionomeista et sen takia mä tähän haastatteluun halusinkin! (J5)*

Tässä kohdassa yksi esimies harmitteli kuitenkin sosionomien (AMK) esiopetus pätevyyden puuttumista.

*Kun meillä haki keväällä esiopetusryhmään niin useilla ei oo sitä esiopetuspätevyyttä niin et se rajaa tietysti sen, et siellä oli monta todella hyvää mut heil ei ollu sit sitä pätevyyttä.(J6)*

### **8.3 Varhaiskasvatuksen teorioihin perustuva osaaminen**

Hujala ja muut (1999) ovat määritelleet varhaiskasvatustyön yhdeksi teoreettiseksi lähtökohdaksi kontekstuaalisen kasvun teorian. Tämän teorian mukaan lapsen oppiminen, kasvu ja kehitys tapahtuu lasten ja aikuisten sekä lasten keskinäisen vuorovaikutuksen avulla. Kontekstuaalisen kasvun mallin perustana on Brofenbrennerin ekologinen teoria, jossa lapsen kasvuun ja kehitykseen vaikuttavat sekä hänen välitön kasvuympäristö että laajemmat yhteiskunnalliset ympäristöt ja näiden kahden yhteisvaikutus. (Hujala ym. 1999, 10.) Kontekstuaalisen kasvun malli näkee lapsen aktiivisena toimijana ja vaikutta-

jana ympäristöönsä. Lapsi oppii ja kehittyi vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. (Hujala ym. 1998, 16.)

*...lapsen kautta tutkitaan enemmän kuin opetetaan et sanotaan et ei sanota valmiita vastauksia vaan annetaan lapsen tutkia ja löytää se oikea vastaus... (J5)*

Johtajan näkökulmasta on vaikea määritellä juuri sosionomin (AMK) työn perustalla olevia teorioita sekä oppimis- ja ihmiskäsityksiä. Kehityskeskusteluis- sa näistä asioista voidaan puhua ja esimiesten mukaan keskustelua on hyvä käydä.

*...keskustelua pitää, pitäis käydäkin paljon useammin että me jotenkin niinku pystyttäis jotenkin sanomaan vähän niinku samoilla pohjilla... (J1)*

*...se on jo se sana oppimis- ja ihmiskäsitys niin vaikea mutta tuota sanon niin et sosionomilla ei ole hän ei kysy et mikä et hänellä on sit tiedossa mistä puhutaan... (J5)*

Esimiesten mukaan sosionomeilla (AMK) on perustietoa lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta, mutta tärkeintä on osata soveltaa koulutuksessa opittua tietoa käytännön työhön lapsen kanssa. Työyhteisössä osaamista on mahdollista kehittää perustiedon lisäksi.

*Tota mun mielestä varmaan on ihan selkeätä perustieto on miten niinku minkälaisen vaiheden kautta lapsen kehitys menee. (J1)  
Niin ei se mitään auta jos me tiedetään lapsen kehityksestä vaikka kuinka paljon mutta me ei osata liittää sitä siihen lapseen, joka on tossa meidän vieressä et mitä siinä tapahtuu. (J1)*

Sosionomin (AMK) teoreettinen osaaminen nähdään olevan yhteneväinen tämän päivän yleisten teoriasuuntausten kanssa. Sosionomeilla (AMK) on esimiesten mukaan ajanmukaista tietoa lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Lapsi nähdään aktiivisena toimijana ja osana yhteiskuntaa. Lapsen annetaan itse tutkia ja oivaltaa.

*Joo sieltä se lähtee ja sitten tää verkosto, missä lapsi on ja sitten nää laajemmat verkostot kun lähdetään sieltä reunoilta tulemaan ytimeen päin ja sitten tota koko kaikki lapsen läheinen piiri, ihmiset ja sitten tota lapsi yksilönä. (J3)*



Kurjen (2006) mukaan sosiaalipedagogiikalla on ammattikorkeakouluissa merkittävä asema. Kurki (2006) määrittelee sosiaalipedagogiikan nykykäsitteksen mukaan kaksitahoiseksi. Sosiaalipedagogiikan yleinen tehtävä on olla sosiaalista kasvatusta, jonka avulla ihmistä autetaan kasvamaan yhteiskuntaa ja yhteiselämään toisten ihmisten kanssa. Sosiaalipedagogiikan erityistehtävä taas keskittyy syrjäytyneiden ja vähäosaisten ihmisten tukemiseen heidän omassa arjessaan niin, että he pystyisivät tulevaisuudessa osallistumaan paremmin sekä omaan että yhteisön elämään. (Kurki 2006.)

Hämäläisen (1999, 59) mielestä kaikessa ihmistyössä sosiaalipedagoginen orientoituminen on mahdollista hahmottamalla sosiaalisia ongelmia pedagogisesta näkökulmasta ja ratkaisemalla niitä pedagogisin keinoin. Sosiaalipedagogisessa orientaatioissa on tärkeää pyrkiä yhteiskunnalliseen ja sosiaalisten ongelmien ymmärrykseen (Mts. 60). Hämäläinen (1999) mainitsee sosiaalipedagogisen orientaation rakentuvan sitä ilmentävistä toimintaperiaatteista. Näitä ovat dialogisuus ihmisten välillä, yhteisön kasvatusmahdollisuuden käyttö ja kehittäminen, ylisukupolvinen ajattelutapa, itseapuun auttaminen, kriittisen tietoisuuden herättäminen, ihmisenä kasvamisen kokonaisvaltainen tukeminen, toiminnallisuus, osallistuminen ja osallistaminen. (Hämäläinen 1999, 62.)

Esimiesten vastauksissa painottui selkeästi sosiaalipedagoginen näkökulma varhaiskasvatustyössä. Sosionomeilla (AMK) on johtajien mukaan kykyä nähdä ihmisen mahdollisuudet ja tuen tarpeet. Esimiesten mukaan sosionomi (AMK) kykenee nivomaan yhteen koulutuksessa saadun kehityspsykologisen osaamisen sekä pedagogisen näkökulman.

*...voimavara-ajattelussa elikkä nähdään niinku et se näkökulma et mistä se perhe voi saada sen voimansa et se pääsis tästä kriisistä yli... (J1)*

*...omaa havainnoinnin herkkyyttä... et jokaisessa ihmisessä on joku mahdollisuus ja jokainen tarvitsee apua ja tukea... (J5)*

*Huolehtivuus lapsen tarpeista ja lapsen asemasta tässä yhteiskunnassa... (J3)*

*Läheisyys, herkkyys, välittäminen, vuorovaikutus ja jatkuvuus lapsen elämässä... (J6)*

Esimiehet kokivat tärkeäksi herkkyyden lapsen tarpeille sekä lapsen aseman parantamisen. Nämä ovat asioita, joita myös sosionomin koulutuksessa painotetaan ainakin Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005, 16) määrittelevät kasvattajan edellytyksiksi sitoutuneisuuden, herkkyyden sekä kyvyn vastata lapsen tunteisiin ja tarpeisiin. Varhaiskasvatustyössä tärkeää on konkreettinen läsnäolo lapsen arjessa.

*...huolehtia kuitenkin siitä, että on ihmiset, jotka on lasta varten ihan fyysisesti läsnä... (J3)*

Tärkeää on esimiesten mukaan itse pitää hankittua tietoa ajan tasalla. Teoria-tietoa johtajien mielestä tarvitaan juuri niissä hankalimmissa tilanteissa kun lapsen kehityksessä ilmenee ongelmia. Teoriat selittävät lapsen käyttäytymistä ja siksi onkin tärkeä tuntea perusasiat.

*...sillä tavalla niinku miettimään et mikä on tämän ikäisen lapsen niinku ominta että tota siinä ei oo sitten et siinä saa pitää itseään ajan tasalla... (J5)*

Yksikkökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman työstäminen on antanut mahdollisuuden keskustelulle myös varhaiskasvatustyön eri teoriasuuntauksista sekä työntekijöiden toiminnan taustalla vaikuttavista teorioista. Sosionomeilla (AMK) on valmiuksia osallistua työyhteisössä käytävään keskusteluun ja tuoda omia näkemyksiään. Keskustelulle on hyvä antaa tilaa ja aikaa. Haastattelutavat kokivat, että päiväkodeissa tälle keskustelulle on vähän tilaa eikä sitä välttämättä koeta kaikkien työntekijöiden keskuudessa tärkeäksi.

*Ei niinkään ole sitä valmiutta keskustella asioista et mielummin tehdään kuin keskustellaan et keskustelu ei ole työtä, mut kyllä sosionomilla on. (J5)*

Laaja-alainen koulutus nähtiin esimiesten keskuudessa myös uhkana teoreettisen pohjan luomiselle koulutuksessa. Kuitenkaan laajojen pedagogisten opintojen puuttumista vain harva piti työn tekemistä haittaavana tekijänä, koska uskottiin siihen, että ihminen oppii uutta ja osaa myös hakea lisää tietoa tarvittavista aiheista. Nykyään arvostetaan työntekijän omaa aktiivisuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Kuitenkin täytyy muistaa, että päiväkotityössä tärkein on lapsi ja lapsen hyvinvointi. Koulutus nähtiin tavallaan voimavarana, millä lapsia voidaan tukea ja viedä eteenpäin.

*Et kyl mä uskon, että teillä sosionomeillakin on se et teillä on paljon tietoa ja tiedätte mistä hakea sitä lisää... (J1)*

Esimiehet pohtivat haastatteluissa syitä sille, miksei sosionomeilla (AMK) ole mahdollisuutta hankkia esi- ja alkuopetuksen opintoja lisäkoulutuksella. Esi- ja alkuopetuksen opinnot nähtiin erittäin hyödyllisenä päiväkotityössä, koska ne laajentavat lapsen oppimiskäsityksen ymmärtämistä sekä tarjoavat erilaisia työskentelymenetelmiä.

Myös tulevaisuudessa päiväkodissa tarvitaan vahvaa pedagogista osaamista (Karila & Nummenmaa 2001, 31). Esimiesten mukaan tulisi löytää kultainen keskitie siinä, että perhettä pystytään tukemaan kasvatustehtävässä unohtamatta kuitenkaan lasta ainoastaan osaksi perhettä. Lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen on esimiesten mukaan kuitenkin pääasia varhaiskasvatustyössä päiväkodissa. Esimerkiksi lapsen yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen mahdollistaa näiden tarpeiden huomioimisen sekä yksilöllisten tavoitteiden asettamisen. Tärkeää on tehdä tästä osa työtä ja myös arvioida asetettuja tavoitteita.

*...pedagogista osaamista se on niinku ihan minun mielestä se ykkösasia että vaikka kuinka on lastensuojelun tarpeita ja on perheyön tarpeita ja niitä tarvitaan, mutta että se kun se lapsi tulee tänne ja on, että se sais täällä vahvasti sitä tukea omalle kasvulleen ja kehitykselleen oikealla tavalla tuotuna... (J4)*

## 8.4 Moniammatillinen yhteistyö

Päiväkodeissa työskentelevällä henkilökunnalla on voi nykyään olla hyvin erilaisia koulutustaustoja, joiden ammatillinen asianantajuus on varhaiskasvatuksen näkökulmasta erilailla painottunutta. Moniammatillisuus herättää päiväkodin henkilökunnassa usein ristiriitaisia tunteita. Uudenlaisen toimintakulttuurin, joka huomio erilaisia asiantuntijuuksia, pelätään horjuttavan työntekijän omaa asemaa ja näin voi lisätä paineita ja stressiä työyhteisössä. Mikäli työyhteisössä ei näihin ristiriitoihin puututa, jäävät moniammatillisuuden mukanaan tuomat rikkaudet piiloon. Parhaimmillaan moniammatillisuus mahdollistaa kaikkien työntekijöiden näkökulmien arvostamisen sekä antaa työyhteisön käyttöön erilaisia osaamisen alueita, joita eri koulutuksen omaavilla työntekijöillä on. (Karila & Nummenmaa 2001, 40–41.)

Sosionomien (AMK) valmiudet moniammatilliseen yhteistyöhön päiväkodin eri verkostojen kanssa olivat esimiesten mielestä erinomaiset. Eriäviä mielipiteitä tästä teemasta ei haastatteluissa tullut esille. Koulutuksen laaja-alaisuus on esimiesten mielestä yksi selitys hyvälle yhteistyötaidoille. Koulutuksen aikana eri verkostot tulevat tutuiksi sekä teoriaopetuksessa että erilaisten harjoittelujen myötä.

*Yhteistyövalmiudet ovat hyvät et siellä tulee erilaista työtä selkeä lisä ja rikkaus tänne. (J1)*

*...niinku vähän niinku uudempaa ajattelua.... niinku nähdään nää moniammatillisuuden rikkaudet. (J1)*

Tärkeimmäksi yhteistyökumppaniksi esimiehet nimesivät monessa kohtaa tutkimustani lastensuojelun ja sen työntekijät. Päiväkodit tekevät yhteistyötä myös esimerkiksi koulujen ja neuvoloiden kanssa. Tässäkin aiheessa esimiehet painottivat harjoittelujen monipuolisuutta ja niiden aikana selvitettyjä tilanteita erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Esimiesten näkökulmasta yhteistyötaitojen kannalta positiivista on, että sosionomeilla (AMK) on koulutuksen aikana mahdollisuus suorittaa harjoitteluja muuallakin kuin päivähoitossa.

*...hirveän hyvät sen takia et siinä on koulutuksessa jo pelkästään niinku käytännön harjoitteluja muualla varhaiskasvatuksessa ja lastensuojelussa. (J4)*

Sosionomeilla (AMK) nähtiin olevan rohkeutta kohdata sekä asiakas että erilaisia työntekijöitä ja halua rakentaa yhteistyötä. Sosionomin (AMK) erilainen osaaminen nähtiin työtä rikastavana elementtinä esimerkiksi yhteistyö lastensuojelun kanssa. Sosionomeilla (AMK) on esimiesten mukaan kykyä edistää yhteistyötä esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kanssa, koska sosionomeilla (AMK) kuvattiin olevan tietoa myös heidän työnkuvastaan.

*...se on se semmonen vahvuus ja sitä tavallaan mahdollisuus sitä vahvuutta myöskin työyhteisössä levittää, ”et hei voidaanhan me soittaa sossulle ja kututaan se tänne niinku puhumaan näistä asioista... (J5)*

Yksi haaste yhteistyölle lastensuojelun kanssa oli esimiesten mukaan vaikeat ja epämääräiset vaitiolovelvollisuusasiat, jotka koettiin usein esteenä yhteistyön onnistumiselle sekä avoimuudelle viranomaisten välillä.

*...et niiden lastensuojelun työntekijöiden kanssa on aika ajoin ollut vähän nihkeetä et heillä on niin valtavat ne semmoset tuota suojamuurit et he ei voi puhua... (J5)*

Esimiehet painottivat laaja-alaisen näkökulman ja moniammatillisuuden tärkeyttä varhaiskasvatuksen päiväkotityössä, mutta muistuttivat, että päiväkotityössä pääasia on lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen. Tärkein työ tehdään välittömässä vuorovaikutuksessa lapsen kanssa. Lisätiedon hankkimista työelämän tarpeista lähtien ei koettu mitenkään ongelmaksi. Esimiesten mukaan työntekijän pitää aktiivisesti hakea tarvittavaa tietoa, koska sosionomin (AMK) koulutuksessa ei välttämättä ole mahdollisuus paneutua yhteen kaikkiin työn osa-alueisiin kovinkaan perusteellisesti. Tässä tapauksessa koulutuksen laaja-alaisuus voi haasteltavien mukaan kääntyä jopa itseään vastaan.

*Mun mielestä on parasta sosionomin koulutuksessa se monipuolisuus, että tietää monista asioista, et se voi myös tavallaan olla heikkous et tavallaan tietää monista asioista vähän mut sit yhestä ei paljoo et sit pitää sitä tietoa itse hakea. (J2)*

Päiväkodit eivät ole enää itsenäisiä toimijoita vaan tulevaisuudessa tarvitaan moniammatillista yhteistyötä päiväkodin ulkopuolisten verkostojen kanssa yhä enemmän. Lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia tukemaan tarvitaan moniammatillinen henkilöstö, mikä on varhaiskasvatuksen vahvuus, mutta luosaltaan myös erilaisia jännitteitä henkilöstön välille. (Välimäki 2004.) Myös haastatteluun osallistuneet esimiehet painottivat yhteistyöverkostojen merkitystä tulevaisuudessa.

*Et tietysti tällainen kaikki tavallaan yhteistyö tulee korostumaan eri instituutioiden välillä. Et ollaan niinku laajennettu tätä omaa liikkuvuutta et tehdään yhteistyötä.... (J2)*

*No kyllä päiväkotityössä tätä moniammatillisia yhteistyötaitoja et sitä tarvitaan tulevaisuudessa niin yhteistyötaitoja, joustavuutta, monitaitoisuutta, muutoksensietokykyä... (J6)*

On hyvä huomioida, että varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissakin vaaditaan yhteistyön kehittämistä päivähoidon, neuvolan, esiopetuksen ja koulun välille. Tämä vaatii sekä ammattilaisten että perheiden yhteistyötä ja keskustelua sekä toiminnan lähtökohdista että tavoitteista. (Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset 2002, 12.) Yhteisten toimintamallien avulla lapsen kasvua ja kehitystä on mahdollisuus tukea mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, ottaen huomioon hänen yksilölliset tavoitteet.

## **8.5 Sosionomin (AMK) erityisosaaminen varhaiskasvatustyössä**

Lapsen kasvu ja kehitys tulee nähdä kokonaisvaltaisen tapahtumana, joka tapahtuu aina vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Pedagogisen osaamisen lisäksi varhaiskasvatustyössä tarvitaan monenlaista osaamista, kuten tietoa perheiden tukemisesta, lastensuojelutyöstä, perheiden erilaisista ongelmista sekä mielenterveys- ja päihdeongelmista. (Pennanen-Forss 2002, 26.)

Haastatteluissa kävi ilmi, että lastensuojelun osaaminen ja sen tarvittavuus riippuu paljon alueesta, jolla päiväkotij sijaitsee. Kysyttäessä sosionomien (AMK) lastensuojelutyön osaamisesta vaihtelivat vastaukset sen perusteella

kuinka paljon päiväkodin asiakkaina on lastensuojeluperheitä. Joissakin päiväkodeissa lastensuojelun asiakkaita esimiesten mukaan ei ollut tällä hetkellä ollenkaan, kun taas toisissa he ovat osa arkipäivän työtä.

*On valmiuksia, hirveesti ei meillä tän tyyppisiä tapauksia ole. (J2)*

Kaikki esimiehet pitivät kuitenkin sosionomin (AMK) valmiuksia lastensuojelutyöhön hyvinä. Haastateltavat painottivat, että sosionomeilla (AMK) on yleisesti rohkeutta puuttua ja ottaa puheeksi vaikeitakin asioita asiakasperheiden kanssa. Esimiesten mukaan, heillä on ymmärrystä lastensuojelun asiakasperheiden elämäntilanteista ja koulutuksen myötä myös keinoja tukea heitä. Sosionomit (AMK) kykenevät arvioimaan lastensuojelun tarpeessa olevien perheiden tilannetta ja tuen tarpeita.

*...et se on niinku meidän tapa tehdä tätä työtä, että kaikki niinku tavallaan otetaan sitä koko perhettä huomioon et varmaan niinku se sosionomeillakin on se koulutuksessa spesiaalia.. (J2)*

*Vaikka tulisi päivähoitoon kokemus lastensuojelusta on äärettömän hyvä. Että musta kaikki teoria ja tutkimus... (J3)*

Sosionomin (AMK) koulutus antaa esimiesten mukaan osaamista kohdata vaikeassa elämäntilanteessa olevia perheitä. Sosionomeilla (AMK) on myös tietoa perheiden eri kriisitilanteista ja siitä, miten varhaiskasvatuksen työntekijän on näissä tilanteissa toimittava. Tärkeää on myös ymmärrys siitä, millaisessa todellisuudessa lastensuojelun asiakasperheen lapsi elää ja mitä hän tarvitsee lapsiryhmässä, esim. tunteakseen olonsa turvalliseksi. Lisäksi on tärkeää tietää, mitä muita verkostoja perheellä saattaa olla tai mitä he tarvitsivat arkensa tueksi.

*Heillä on tietoa niistä verkostoista, missä perhettä tuetaan ja heillä on kyky arvioida sitä tilannetta ja semmonen ammatillisuus siinä. (J6)*

*Kyllä me tarvitaan tollasia nuoria opettajia, jotka huomaa asioita ja osaa suhtautua asioihin ja muistaa huolehtia ammatillisesta kehitymisestä ja ohjata ja toisaalta näkee tällöisten lasten tarpeet lapsiryhmässä. (J3)*

Esimiesten mukaan sosionomeilla (AMK) on selkeästi tieto omasta vastuustaan työntekijänä (esimerkiksi milloin tehdään lastensuojeluilmoitus). Sosionomeilla (AMK) on kykyä toimia aktiivisesti ja ammatillisesti lastensuojelun asiakasperheiden kanssa. Koska sosionomien (AMK) osaaminen syrjäytymisvaarassa olevien perheiden kanssa on hyvä, on heillä valmiuksia myös jakaa tätä tietoutta työyhteisössä ja olla muiden työntekijöiden tukena vaikeissa tilanteissa.

*...sosionomeissa et vaikka ollaan nuoria ja vasta koulunpenkiltä tullaan niin jotenkin mikään ei niin kauheesti säikäytä eikä hätäkäytä vaan et niinku on erilaisissa harjoitteluissa ylittänyt monta kynnystä suhteessa vanhempiin... (J1)*

*...että tietää heti vastuunsa et tuota se on hyvä, et koulutuksessa tulee näitä ...just se että lapsen tarpeet ja se mistä todellisuudesta häntulee niin kyllä mä nään eduksi sen... (J5)*

Päiväkodissa tehtävä perhetyö on esimiesten mukaan lähinnä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) määrittelemää kasvatuskumppanuutta. Kasvatuskumppanuus perustuu varhaiskasvatuksen ammattilaisten ja lasten vanhempien väliseen sitoutumiseen lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista tukevaan toimintaan. Kasvatuskumppanuuden edellytyksenä ovat luottamus, tasavertaisuus sekä toisten kunnioitus. Molemmilla osapuolilla on oma tärkeä osansa lapsen hyvinvoinnin turvaajana. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 31.) Perhe tulee nähdä oman elämänsä parhaana asiantuntijana. Myös Karila ja Nummenmaa (2001, 28) mainitsevat, että lapsen ja perheiden arjen kokonaisuuden tunteminen on päiväkotityössä välttämätöntä.

Kuten lastensuojelutyö myös perhetyö voi olla alueellisesti päiväkodin tärkeä yhteistyökumppani. Muuten perhetyötä ei koettu päiväkodin varsinaiseksi työalueeksi. Perhetyön tuntemus koettiin kuitenkin päiväkotityön kannalta tärkeäksi. Erilaisissa elämäntilanteissa olevien lapsien ja perheiden kohtaaminen jo koulutuksen aikana koettiin positiivisena asiana päiväkotityöhön tultaessa.

*Mä en taas koe et sen tarvis kauheesti näkyä täällä. Se ei niinku ole sitä meidän työaluetta... (J4)*



*...uskalluksena ja helppoutena tai semmosena niinku mä sanoisin että he ovat lähteneet sellasille alalle hakeutumaan joka korostaa mun mielestä niinku perhettä... (J2)*

Kun varhaiskasvatuksen käsitettä nyt on alettu tulkita varhaiskasvatuksen valtakunnallisten linjausten (2002) mukaan, tulisi niin päivähoidon kuin koulunkin löytää entistä selkeämmin ennaltaehkäisevän lastensuojelun näkökulma (Tast 2003, 21). Haastateltavat eivät halunneet sitä, että päivähoidon perustehtävä liikkuisi liian lähelle sosiaalipalvelua, koska tämä koettiin uhkaksi pedagogiselle toiminnalle. Esimiehet kuitenkin totesivatkin useaan kertaan, että lastensuojelun ja erityiskasvatuksen osaamisen tarve on kasvussa ja näkyy myös varhaiskasvatuksen päiväkotityössä.

*Erityistä tukea tarvitsevat lapset ja perheet he hiertää meitä koko ajan siellä ellei me käydä niitä niinku läpi, et jokaiselle etsiä se paras tapa ja aina välillä arvioidaan ja pohditaan mikä se tarve on... (J3)*

## **8.6 Koulutusten välinen vastakkainasettelu esimiesten näkökulmasta**

Käsittelen tässä luvussa haastatteluissa esille tulleita esimiesten mielipiteitä erilaisten koulutusten vastakkainasettelusta päiväkodissa tapahtuvassa varhaiskasvatustyössä. Tämä ei ollut tutkimuksessani alkuperäisenä teemana, vaan teema muodostui aineistolähtöisesti. Esimiehet sivusivat aihetta monessa eri vaiheessa haastattelujen aikana ja koin näkökulmat tärkeiksi tutkimukseni kannalta.

Päiväkodissa toimii monia eri ammattiryhmiä ja sosionomit (AMK) ovat varmasti sitä uusinta ammattikuntaa, kouluasteisten lähihoitajien kanssa. Karila ja Nummenmaa (2001) selvittävät moniammatillisen työyhteisön ristiriitojen taustalla olevan pelko siitä, että asiantuntijarajat ylittävä toimintakulttuuri hävittää jotain työntekijän omasta asiantuntijuudesta. Mikäli työyhteisön kulttuuri sallii ammattikuntien välisen reviiitaistelun, ei moniammatillisuuden mukanaan tuomia mahdollisuuksia voida hyödyntää. (Karila & Nummenmaa 2001, 41.)

Esimiesten mukaan omaa paikkaa työn kentällä joutuu etsimään oman osaamisen avulla. Tärkeää on, että ammattiryhmät voivat puhua yhteistä kieltä, jonka kaikki ymmärtävät ja arvostavat sekä omaa osaamistaan että muiden työyhteisön jäsenien näkökulmia varhaiskasvatustyöhön. Sosionomit (AMK) osaavat esimiesten mukaan arvostaa omaa työtään ja näkevät työnsä merkityksellisyyden perheiden elämässä.

*Toisaalta hyvä et on kirjo (koulutuksia) mut jos katsoo jostain toisesta kohdasta et on niin kirjavaa joukkoo et jos puhutaan jostain teemasta niin kaikki ei saa kiinni mistä puhutaan. (J5)*

Esimiesten yleisen mielipiteen mukaan päiväkotiin mahtuu eri koulutuksen omaavia työntekijöitä ja yhteistyö päiväkodin eri verkostojen kanssa koettiin myös tärkeäksi. Moniammatillisuus ja erilaisten koulutustaustan omaavat työntekijät koettiin rikkautena työyhteisöissä.

*Voisi olla vieläkin moniammatillisempaa tämä yhteistyö, että jotenkin en tiä...ajattelen, että ne tahot mitä perhe tarvitsee mm. neuvola, kotipalvelu ja vaikka lastenlääkärit, kaikki on aika kaukana kun kuiteskin kyse on pienen lapsen kehityksestä, joka on kivi-jalka koko loppu elämäksi... (J3)*

Päiväkodin esimiesten mukaan koulutusten vastakkainasettelussa ja kilpailuasemassa on siis menty positiivisempaan suuntaan.

*...siinä on tullut varmasti tämmöistä rajojen vartiointia ja siinä on tietysti kyse paikasta auringossa mutta kyl se musta niinku terveemmälle pohjalle aina vaan on mennyt ja ruvettu miettimään sieltä työlähtöisistä tarpeista ja tämmöisiä lapsen ja perheen tarpeita... (J3)*

*Mä olen ajatellut et sitä ei enää edes ole. (J2)*

*En väitä etteikö jotkut lastentarhanopettajat vielä ajattelis et on vaan sosionomi, mut tuota niin musta se ei oo ainakaan meillä koskaan näkynt. (J1)*

Vaikka sanotaan, ettei vastakkainasettelua korkeakoulututkintojen kesken ole, niin haastateltavat vertasivat vastauksissaan usein sosionomin (AMK) koulutusta ja yliopistollista kasvatustieteen kandidaatin koulutusta keskenään. Esimiesten näkökulmiin sisältyi vertailua siitä, tarjoaako koulutukset joko parem-

mat tai huonommat valmiudet johonkin varhaiskasvatustyön alueeseen. Tätä en kuitenkaan painottanut kysymyksen asettelussa.

*...mut siinä on ollut tämä kilpailu mikä nyt on et pääsenkö esikoulun opettajaksi... (J5)*

*...että lastentarhanopettajilta tulee joitakin asioita se pohja siellä koulutuksessa ja ehkä sosionomillaon vähemmän tätä pedagogista ymmärtämistä mut kyllä ne sit jollain tavalla saadaan... (J4)*

Sosionomin (AMK) soveltuvuus päiväkotityöhön nähtiin osaksi myös työntekijän persoonallisuuden piirteinä. Esimiesten näkökulmasta toiset ihmiset ovat soveltuvampia päiväkotityöhön kuin toiset. Persoonallisuuden erot vaikuttavat myös koulutukseen hakeutumiseen. Haastateltavien mukaan sosionomit (AMK) ovat yleisesti hakeutuneet ihmisläheiseen ammattiin. Se vaatii luonteenpiirteitä, jotka ovat päiväkotityössä eduksi. Tärkeää on mielestäni tiedostaa, mihin koulutuksella pyritään.

*Pikkuisen vasta ollaan alullaan siinä asiassa ja kyllä mä niinku ajattelen, että tänne mahtuu sillon sosionomit, lastentarhanopettajat, lastenhoitajat ja sitten näitä muita yhteistyökumppaneita. Mielellään hyvin lähelle ja niinku likeiseen vuorovaikutukseen lapsen ja perheen avuksi... (J3)*

Tutkimuksessani kävi ilmi, että haastateltavilla, joilla oli enemmän kokemusta sosionomeista (AMK) työyhteisön jäsenenä suhtautuivat sosionomeihin (AMK) positiivisemmin ja avoimemmin. Tiedot koulutuksen sisällöistä muodostavat näin positiivisemmän suhtautumisen koulutuksen omaaviin työntekijöihin.

*Ehkä semmosissa paikoissa, joissa ei ole ollut sosionomeja. Et semmonen koulutuksen tunnetuksi tekeminen... (J1)*

Esimiehet toivat haastatteluissa esille monipuolisesti sosionomin (AMK) koulutuksen sekä vahvuuksia että haasteita. Näitä ilmeni oikeastaan enemmän haastattelun lomassa ja eri teemojen kohdalla kuin niitä suoraa kysyttäessä. Niin vahvuuksia kuin haasteitakin verrattiin useissa haastatteluissa suhteessa toisiin koulutuksiin.

*...et lastentarhanopettajan koulutuksessa vahvuutena on varmasti se, että panostetaan lapseen mut siinä taas ei sit niin tätä ympäröivää yhteiskuntaa käydä... (J2)*

## **9 TULOSTEN VERTAILUA AIKAISEMPIIN TUTKIMUKSIIN**

Tässä luvussa palaan aikaisemmin esittelemiini kolmeen varhaiskasvatustyötä käsittelevään aikaisempaan tutkimukseen, jotka ovat Tastin (2003) Sosionomin osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa opettajan näkemänä, Puroilan (2002) Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön sekä Hapon (2005) Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä. Tarkoitukseni on verrata näiden tutkimusten tuloksia omassa tutkimuksessani saatuihin tuloksiin esimiesten näkökulmiin sosionomin osaamisesta varhaiskasvatustyössä päiväkodeissa.

Aikaisempien tutkimusten vertailu omiin tutkimustuloksiini toimii jatkona aineistoni analyysille. Aineistoa analysoin tässä näiden tutkimusten perusteella. Vertailut esitän taulukoiden muodossa. Käytän taulukoiden runkona jokaisessa tutkimusten tuloksena muodostettuja jäsennyksiä varhaiskasvatustyöstä. Tastin (2003), Puroilan (2002) ja Hapon (2006) tutkimuksissa esitettyihin jäsennyksiin olen pyrkinyt sijoittamaan esimiesten näkökulmia sosionomin (AMK) osaamisesta.

## 9.1 Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa opettajan näkemänä

Tast (2003) määritteli tutkimuksensa perusteella viisi eri sosionomin osaamis- aluetta ammattikorkeakoulujen varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Taulukossa vasemmalla ovat Tastin (2003) jäsenitys sosionomin (AMK) osaamisesta. Oikean puoleisessa sarakkeessa on omassa tutkimuksessani esiin tulleita esimiesten näkemyksiä sosionomin (AMK) osaamisesta, jotka olen sijoittanut Tastin (2003) tutkimuksen mukaiseen jäsenyykseen.

TAULUKKO 1. Sosionomin (AMK) osaaminen esimiesten näkökulmasta varhaiskasvatustyössä päiväkodissa jäsenettynä Tastin (2003) muodostamien sosionomin (AMK) osaamisprofiilin mukaan.

<b>Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta (Tast 2003)</b>	<b>Sosionomin (AMK) osaaminen esimiesten näkökulmasta varhaiskasvatustyössä päiväkodissa</b>
<p><b>Teoreettisesti perusteltu ammatillinen osaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ekologinen ja ekokulttuurinen teoria</li> <li>- sosio-konstruktivistinen ja konstruktivistinen oppimiskäsitys</li> <li>- sosiokulttuurinen ja sosiaalipedagoginen teoria ja toiminta-orientaatio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lapsen ympärillä vaikuttavien verkostojen tunteminen</li> <li>• lapsen elämänpiirin ymmärtäminen</li> <li>• turvallisen ympäristön luominen ja turvalliset ihmissuhteet tukevat oppimista</li> <li>• perustiedot lapsen kehityksestä</li> <li>• tietoa kehityksen ja oppimisen vaiheista</li> <li>• lapsen annetaan tutkia ja oivaltaa</li> <li>• käyttöteoria</li> <li>• lapsen yksilöllinen huomioiminen</li> <li>• laajemmin sosiaaliseen ympäristön ymmärtämistä</li> </ul>
<p><b>Kasvun tukemisen ja ohjaamisen taidot sekä yhteisöllinen osaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tieto lapsen kasvun ja kehityksen tekijöistä sekä tieto varhaiskasvatuksen tavoitteista, menetelmistä ja sisältöalueista</li> <li>- Lapsen kokonaisvaltaisen kasvun ja oppimisen tukeminen</li> <li>- Lapsi- ja aikuisryhmän ohjaaminen</li> <li>- Yhteisöllisen ja osallistavan työn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteneväinen näkemys yleisten teoriasuuntausten kanssa</li> <li>• teoreettinen pohja on hyvä, työkokemusta tarvitaan</li> <li>• luoda lapselle turvallinen ja virikkeellinen maailma päivän aikana</li> <li>• kykyä arvioida lapsen kehitystä</li> <li>• fyysinen läsnäolo</li> <li>• lapsen yksilöllinen huomioiminen</li> <li>• toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen hyvät lähtökohdat</li> <li>• oikeudenmukaisuus</li> </ul>

<p>taidot sosiokulttuurisen ja sosiaalipedagogisen orientaation lähtökohdista</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koulutusta aikuiskontaktiin</li> <li>• hyvät lähtökohdat</li> </ul>
<p><b>Perhetyön, lastensuojelun ja erityiskasvatuksen osaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perheiden kanssa tehtävän työn asiantuntijuus</li> <li>- Lastensuojelun perustiedot</li> <li>- Täydentäviä erityisosaamisen alueita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koulutuksen painottuminen perhetyöhön ja lastensuojeluun</li> <li>• koko perheen huomioiminen</li> <li>• kasvatuskumppanuus</li> <li>• tietää vastuunsa työntekijänä</li> <li>• lapsen tarpeiden huomioiminen lapsiryhmässä</li> <li>• yhteistyöhön hyvät valmiudet</li> <li>• työntekijän kiinnostuksen kohteet</li> </ul>
<p><b>Sosiaalipalvelujärjestelmän tunteminen ja palveluohjauksen osaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laaja sosiaali- ja terveystalveluiden tunteminen</li> <li>- Lasta ja perhettä tukevan palvelujärjestelmän tuntemus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työ opettaa</li> <li>• sosiaalihuollon näkökulma</li> <li>• kokonaisvaltainen työote</li> <li>• tiivis yhteistyö perheen ympärillä olevien toimijoiden kanssa (lastensuojelu ja perhetyö)</li> </ul>
<p><b>Moniammatillinen yhteistyö sekä johtamisen ja kehittämisen osaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perehtyneisyys monialaisuuteen ja moniammatilliseen yhteistyöhön</li> <li>- Työn kehittämisen osaaminen, johtamisen ja laadunhallinnan osaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vahvat yhteistyötaidot</li> <li>• tietoa eri verkostoista perheiden ympärillä</li> <li>• ammatillinen suhtautuminen työyhteisöön</li> <li>• työn eri osa-alueiden kehittäminen</li> <li>• hyvin suunnitellut harjoittelut</li> <li>• hallinnon ja esimiestehtävien harjoittelujakso on pitkä</li> <li>• valmius ajatella työyhteisöä kokonaisuutena</li> </ul>

Mielenkiintoiseksi Tastin (2003) ja oman tutkimukseni vertailun teki se, että siinä ovat rinnakkain sosionomien (AMK) kouluttajien ja päiväkodeissa tapahtuvan varhaiskasvatustyön esimiesten näkökulmat samasta asiasta. Sosionomien (AMK) koulutuksen kehittymisen kannalta mielestäni on tärkeää, että molemmat osapuolet ovat tietoisia toistensa näkemyksistä sosionomien (AMK) osaamisesta.

Esimiehet pitivät vahvana sosionomin (AMK) osaamisalueena Tastin (2003) määrittelemää moniammatillisen yhteistyöntyön ja johtamisen ja työn kehittämisen osaamista. Toisaalta sosionomin (AMK) valmiuksia lastensuojelu- ja perhetyöhön pidettiin esimiesten keskuudessa myös vahvoina osaamisalueina. Jäsentäessäni oman tutkimukseni aineistoa Tastin (2003) määrittelemän sosionomin (AMK) osaamisprofiilin perusteella huomioin, että esimiesten näkökulmat sosionomin (AMK) osaamisesta olivat hyvin yhteneväisiä ja haastatteluissani oli käsitelty kaikkia Tastin (2003) määrittelemää viittä eri osaamisaluetta.

## **9.2 Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön**

Puroilan (2004) tutkimuksessa keskeistä on kuvata ja ymmärtää päiväkodeissa tehtävän varhaiskasvatustyön luonnetta ja arkielämän rakentumista kehysanalyttisen näkökulman avulla (Puroila 2004, 17). Tutkimuksen perusteella Puroila (2004) on muodostanut viisi eri kehystä, joiden perusteella päiväkodissa tapahtuvaa varhaiskasvatustyötä voidaan kuvata. Tässä taulukossa vasemmalla puolella ovat Puroilan (2004) muodostamat kehykset ja niiden sisällön pääpiirteittäin. Oikealla puolella taas on esimiesten näkemyksiä sosionomin (AMK) osaamisesta sijoitettuna kehysanalyttiseen näkökulmaan.

TAULUKKO 2. Sosionomin (AMK) osaaminen esimiesten näkökulmasta varhaiskasvatustyössä päiväkodissa Puroilan (2002) kehysanalyttisen näkökulman perusteella.

<b>Päiväkodissa tapahtuvaa varhaiskasvatustyötä määrittävät kehykset (Puroila 2002)</b>	<b>Sosionomin (AMK) osaaminen esimiesten näkökulmasta varhaiskasvatustyössä päiväkodissa</b>
<p><b>Opetuksellinen kehys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- oppimisen ja kehityksen tukeminen ja edistäminen</li> <li>- lasten ja aikuisten aloitteellisuus</li> <li>- työn kohde (lapsiryhmä vs. lapsi yksilönä)</li> <li>- varhaiskasvatuksen suunnittelu</li> <li>- aikuisen sitoutumisen taso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kehityspsykologinen tieto vaihtelee</li> <li>• oma aktiivisuus tiedonhankinnassa tärkeää</li> <li>• sosionomeilla ei esiopetuspätevyyttä</li> <li>• lapsilähtöisyys</li> <li>• pienryhmätoiminta</li> <li>• hyvät valmiudet toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen ja arviointiin</li> <li>• työyhteisön toiminnan kehittäminen</li> </ul>
<p><b>Hoivakehys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fyysinen (hyvinvointi)</li> <li>- sosiaaliset ja emotionaaliset tekijät</li> <li>- perustarpeiden tyydyttäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fyysinen läsnäolo</li> <li>• lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi</li> <li>• lapsen yksilöllinen kohtaaminen</li> <li>• perheen merkitys</li> <li>• herkkyys lapsen tarpeille</li> </ul>
<p><b>Käytännön kehys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- päiväkotiarjen organisoituminen</li> <li>- fyysinen ympäristö</li> <li>- ajankäytön organisoituminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toiminnan suunnittelu</li> <li>• ihmisläheinen työote</li> <li>• asuinalueen vaikutus</li> </ul>
<p><b>Hallinnan kehys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- työn hallinta, kuri ja järjestys</li> <li>- aikuisten välinen valta</li> <li>- asiakkuus ja valta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vastuullisuus</li> <li>• aikuisten kanssa työskentely</li> <li>• vastakkainasettelu</li> <li>• yhteistyötaidot (vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö)</li> </ul>
<p><b>Persoonallinen kehys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elämänhistoria</li> <li>- työoura</li> <li>- osaaminen tilannesidonnaista</li> <li>- erilaiset persoonat ja tunteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elämänhallinta</li> <li>• oman osaamisen kehittäminen ja tiedonhankinta</li> <li>• asema opiskelijana/sijaisena</li> <li>• kaikkea työntekijän käyttäytymistä ei voi selittää koulutuksen avulla</li> <li>• erilaiset kiinnostuksen kohteet</li> </ul>



Tutkimusten vertailu oli tässä tapauksessa haastavaa, niiden erilaisten näkökulmien vuoksi. Kehysanalyttinen näkökulma on hyvin konkreettinen, kun taas omassa tutkimuksessani haastateltavat olivat hallinnollisessa esimiesasemassa, jossa näkevät sosionomien käytännön työtä lapsiryhmässä vähän.

Tutkimuksessani kävi ilmi, että monet esimiehet määrittivät päiväkodeissa tapahtuvaa varhaiskasvatustyötä persoonallisesta kehyksestä käsin. Monissa tutkimukseni vastauksista, teemasta riippumatta, kävi ilmi kuinka työntekijöiden persoonallisuus vaikuttaa työn tekemiseen. Aina ei tiettyä käyttäytymistä voi selittää koulutuksen avulla tai koulutuksesta saatuina oppeina. Puroilan (2002) määrittelemä persoonallinen kehys tukee ajatusta siitä, että kaikkea työssä tarvittavaa tietoa ei saada koulutuksen avulla. Koulutus antaa hyvän pohjan, mutta työkokemus tuo mukanaan uudenlaista syvempää ammattitaitoa. (Puroila 2002, 128.)

Puroilankin (2002, 129) tutkimuksessa lyhyen työuran omaavilla lyhytaikaisilla sijaisilla työhön sitoutuminen ja sen kehittäminen eivät nousseet vahvoiksi työtä määritteleviksi asioiksi. Näitä samoja näkökulmia painottivat myös tutkimukseeni osallistuneet esimiehet. Sijaisten asema päiväkodeissa on usein hankala. Päiväkotien arjessa on Puroilan (2002, 106) tutkimuksen mukaan hierarkkiset asemat vähentyneet ja ammattikuntien välinen työnjako on hämärtynyt. Tämä koskee nimenomaan lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Eri ammattiryhmät pyrkivät tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Alistemmasta asemasta kärsivät sekä opiskelijat että sijaiset. (Puroila 2002, 107.) Myös tutkimukseeni osallistuneet esimiehet totesivat, että kehitystä on tapahtunut parempaan suuntaan.

### 9.3 Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä

Happo (2006) on tutkimuksessaan muodostanut kolme varhaiskasvatustyön osaamisaluetta, jotka ovat kontekstiosaaminen, pedagoginen osaaminen sekä yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen (Happo 2006, 107). Taulukossa 3 olen tiivistänyt näiden kolmen osaamisalueen ydinasiat vasempaan sarakkeeseen. Tutkimukseni aineistoa jäsenän näiden kolmen osaamisalueen avulla.

TAULUKKO 3. Sosionomin (AMK) osaaminen esimiesten näkökulmasta varhaiskasvatustyössä päiväkodissa sijoitettuna Hapon (2006) muodostamiin varhaiskasvatustyön osaamisalueisiin.

Varhaiskasvattajan substanssiin liittyvä osaaminen (Happo 2006)	Sosionomin (AMK) osaaminen esimiesten näkökulmasta varhaiskasvatustyössä päiväkodissa
<p><b>Kontekstiosaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteiskunnallinen tietoisuus</li>   <li>- organisaatiotason osaaminen</li>   <li>- lapsen kasvukontekstin huomioiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteiskunnallinen työote</li> <li>• ajatusten esiin tuominen</li> <li>• lainsäädännön tunteminen</li> <li>• varhaiskasvatusympäristön tunteminen</li> <li>• laaja-alainen näkemys</li> <li>• laaja näkökulma perheen tukemiseen</li> <li>• moniammatillinen työote</li> <li>• yhteistyötaidot</li> <li>• kokonaisvaltainen työote</li> <li>• perheen verkostojen hahmottaminen</li> <li>• näkemys lapsesta osana perhettä</li> <li>• oman työn arvostus</li> </ul>
<p><b>Pedagoginen osaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tiedostava taso</li>   <li>- välillinen taso</li>   <li>- välitön taso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lapsilähtöinen toiminta</li> <li>• vastuullisuus</li> <li>• lapsen yksilöllinen huomioiminen</li> <li>• oikeudenmukaisuus, ihmisyden arvostaminen</li> <li>• varhaiskasvatuksen laaja ymmärtäminen</li> <li>• perusturvallisuuden luominen</li> <li>• perustiedot lapsen kasvusta ja kehityksestä</li> <li>• toiminnan toteutus ja arviointi</li> <li>• vuorovaikutustaidot</li> <li>• käyttöteoria</li> <li>• pedagogisuus</li> </ul>

<b>Yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteistyötahot</li> <li>- yhteistyömuodot</li>   <li>- yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmuuden tukeminen</li> <li>• hyvät yhteistyövalmiudet</li> <li>• tiimityön taidot</li> <li>• herkkyys asiakkaiden tarpeisiin</li> <li>• moniammatillisuuden arvostaminen</li> </ul>
--	---

Hapon (2006) määrittelemistä varhaiskasvatustyön osaamisen alueissa oli paljon yhteistä esimiesten näkemysten kanssa. Sosionomin (AMK) osaamista päiväkodeissa tapahtuvassa varhaiskasvatustyössä voi mielestäni hyvin jäsentää myös näiden kolmen osaamisalueen perusteella. Hapon (2006) määrittelemä kontekstiosaaminen on sosionomin (AMK) ydinosamisen näkökulmasta merkityksellinen, koska siinä korostuu varhaiskasvatustyön yhteiskunnallinen ulottuvuus. Monissa esimiesten vastauksissa myös korostettiin sosionomin (AMK) vahvuutena yhteiskunnallista työtettä ja lapsen elämänpiiriin laajempaa ymmärtämistä.

Sosionomeilla (AMK) on esimiesten mukaan monipuolisesti saamista jokaisella Hapon (2006) määrittelemällä alueella. Varhaiskasvattajien itse kuvaama osaaminen on siis yhteneväinen myös esimiesten näkökulman kanssa. Esimiehiltä löytyi mielipiteitä jokaiseen Hapon (2006) asiantuntijuuden osa-alueeseen.

### **Yhteenveto**

Kaikki kolme aikaisempaa varhaiskasvatustyötä käsittelevää tutkimusta olivat erittäin mielenkiintoisia oman tutkimukseni kannalta. Oman aineistoni sijoittaminen tutkimuksien jäsenyyksiin oli paikoitellen haastavaa ja vaati oman aineistoni tarkkaa analyysia. Mielenkiintoista oli huomata kuinka paljon omassa aineistossani oli yhteneväisyyksiä aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Tämä voi Puroilan (2002) ja Tastin (2003) tutkimusten kohdalla liittyä siihen, että nämä suuntasivat myös tutkimustehtävääni. Niiden pohjalta muodostin omat teemani muun ajankohtaisen varhaiskasvatuskirjallisuuden kanssa.

Hapon (2006) tutkimus on niin uusi, että se tuli osaksi tutkimustani vasta syksyllä 2006. Omassa tutkimuksessani esittäminen esimiesten näkökulmien jäsentäminen Hapon (2006) esittämien varhaiskasvatustyön osaamisalueiden mukaisesti oli tutkimukseni kannalta olennaista. Näin oli mahdollista osoittaa, että sosionomin (AMK) osaamisella voidaan vastata varhaiskasvatuksen päiväkotityön haasteisiin. Oli mielenkiintoista huomata kuinka yhteneväisiä näkemykset olivat, vaikka Hapon (2006) tutkimuskohteena olivat yleisesti varhaiskasvatuksen työntekijät päiväkodeissa ja omassa tutkimuksessani tutkittiin esimiesten näkökulmia sosionomien työhön päiväkodeissa.

## 10 POHDINTA

Opinnäytetyöskentelyni oli kokonaisuudessaan pitkä, mutta mielenkiintoinen prosessi, joka kesti kaikkiaan yli puolitoista vuotta. Tutkimuksen alkuvaiheeseen liittyi esimerkiksi Ammattikorkeakoulujen varhaiskasvatuspäivät Stadiassa syksyllä 2005, jolloin tutustuin tarkemmin myös Eeva Tastin lisensiaattityöhön hänen pitämällään luennolla ja sain aiheeseeni mielenkiintoisia näkökulmia. Tämä tutkimus on toiminut oman työni innoittajana ja herätti mielenkiintoa heti alusta alkaen.

Tutkimukseni näkökulmaa pohdin pitkään. Lopulta päätin valita esimiesten näkökulman sosionomin (AMK) osaamiseen päiväkodissa tapahtuvassa varhaiskasvatustyössä. Esimiehet ovat tärkeässä asemassa päiväkodeissa ja ovat omalta osaltaan vastuussa henkilöstön ammattitaidosta. Kaikki tutkimukseen osallistuneet esimiehet toimivat hallinnollisina esimiehinä eli eivät toimi kasvatusvastuullisena henkilönä lapsiryhmässä. Toki esimiehet ovat tietoisia työntekijöiden ammattitaidoista ja osaamisesta.

Tastin (2003) ja Puroilan (2002) tutkimukset liikkuivat kiinteästi mukana koko tutkimukseni teon ajan. Hapon (2006) tutkimus vasta syksyllä 2006. Mielenkiintoista oli myös tehdä vertailua tai etsiä samankaltaisuuksia näiden kolmen ja oman tutkimukseni välillä. Varsinkin Tastin (2003) ja Hapon (2006) tutkimusten tulosten ja heidän muodostamien jaotteluiden yhdistäminen omiini oli

tutkimukseni kannalta innoittavaa. Tuloksista löytyi paljon yhteneväisyyksiä kumpaankin tutkimukseen.

Haastatteluteemojen muodostaminen oli mielestäni haastavaa, koska siinä oli otettava huomioon monia eri näkökulmia, jotta haastatteluissa saisi mahdollisimman laajan käsityksen sosionomien osaamisesta. Tämä vaatii tarkkaa tutustumista aikaisempiin tutkimuksiin sekä ajankohtaiseen kirjallisuuteen.

Eri kaupungeissa tehdyt haastattelut toivat tutkimukseen eri näkökulmia, koska myös koulutukset vaihtelevat ammattikorkeakouluista riippuen. Tietysti pitää ottaa huomioon myös, että työvoima liikkuu kaupunkien välillä. Sosionomeiksi (AMK) valmistuneet eivät välttämättä jää työskentelemään opiskelupaikkakunnalleen. Sekä Helsingissä että Jyväskylässä on myös yliopisto, jossa voi opiskella varhaiskasvatuksen kandidaatin sekä maisterin opinnot, joten tutkimukseen osallistuneilla esimiehillä oli kokemusta myös erilaisten koulutusten omaavista työntekijöistä. Haastatteluun osallistuneet esimiehet omasivat myös itse eri taustakoulutuksia, jolloin heidän omat näkökulmansa myös vaihtelivat. Haastatteluissa huomasin, että varhaiskasvatuksen kandidaatin opinnot olivat sosionomin (AMK) opintoja tutumpia esimiehille.

Haastattelujen tekeminen oli haasteellista, koska minulla ei ollut juurikaan aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä. Oma kokemattomuuteni haastattelijana saattoi vaikuttaa esimerkiksi lisäkysymysten tekemiseen. Kokemus tuo varmuutta siihen, että osaa palata haastattelun kannalta tärkeisiin asioihin. Uskon kuitenkin, että teemahaastattelu oli aiheeseeni sopiva aineistonkeruu menetelmä, juuri haastateltavien motivoinnin ja sitoutumisen kannalta, jos vertaa esimerkiksi kyselylomakkeella tehtyyn tutkimukseen.

Haastatteluiden toteuttamisen ajankohta oli kevät, jolloin päiväkotien esimiehet ovat usein hyvin kiireisiä, koska meneillään oleva toimintakausi on loppumassa. Molemmilla paikkakunnilla toteutettiin samaan aikaan myös muutoksia päivähoidon organisaatiossa, jotka loivat myös paineita ja lisätöitä esimiehille. Kyselylomakkeeseen vastaaminen olisi voinut helposti jäädä kaiken kiireen keskellä tekemättä. Samasta syystä koin tärkeäksi henkilökohtaisen yhteydenoton haastateltaviin.

Sosionomin (AMK) osaaminen varhaiskasvatustyössä päiväkodeissa näyttäytyi tutkimuksessa hyvänä. Esimiehet kokivat, että koulutus antaa pääosin hyvät valmiudet työhön. Sosionomien (AMK) vahvimiksi osaamisen alueiksi esimiehet nimesivät perheiden kanssa tehtävän yhteistyön, lastensuojelun osaamisen sekä työyhteisöosaamisen. Esimiehet kokivat, että laaja-alainen koulutus antaa monipuolisesti valmiuksia työskennellä päiväkodissa, mutta varsinkin pedagogisiin kysymyksiin on hyvä hankkia lisätietoa koulutuksessa saadun lisäksi. Positiivisena asiana esimiehet kokivat sosionomien (AMK) yhteiskunnallisen tietouden. Heillä on esimiesten mukaan laajasti tietoa perheestä ja menetelmiä työskennellä perheiden kanssa sekä löytää perheiden omia voimavaroja arjessa toimimiseen.

Pääosin esimiesten kokemukset sosionomeista (AMK) työntekijöinä olivat positiivisia ja heidät koettiin sopivina työntekijöinä päiväkotiin, mutta myös haasteita koulutukselle tuli ilmi. Esimiehet kokivat, että päiväkodissa tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa monenlaista osaamista, jota eri koulutuksen omaavat henkilöt tuovat mukanaan työyhteisöön.

Tutkimukseni tulokset osoittavat sen, että sosionomien (AMK) koulutuksen ja osaamisen tunteminen lisäävät sosionomien mahdollisuuksia työskennellä varhaiskasvatustyössä päiväkodeissa ja näin hyödyntää omaa osaamistaan myös päivähoidon kentällä. Esimiehet painottivat kuitenkin, ettei kukaan työntekijä ole täysin valmis koulutuksen jälkeen, vaan jokaisen on mahdollista kehittää omaa osaamistaan työn ohessa. Esimiesten näkökulmista saattoi päätellä, että varhaiskasvatuksen asiantuntijuuteen kasvetaan vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa ja tunnollisesti perehtymällä varhaiskasvatustyön eri osa-alueisiin. Tutkimukseni tuloksista muodostuu yksi jaottelu varhaiskasvatustyön osaamisesta.

Tutkimukseni merkittävyyttä lisää mielestäni se, päiväkodit, joissa opiskeluaikaiset suoritetaan harjoitteluja, ovat myös usein ensimmäisiä työpaikkoja opiskelujen jälkeen sekä jo niiden aikana. Näin ollen esimiesten näkökulman tiedostaminen sosionomien (AMK) osaamisesta on tärkeää. Tutkimukseen osallistuneet esimiehet kokivat, että on hyvä, jos sosionomienkin (AMK) koulu-

tuksessa pystyy erikoistumaan nimenomaan varhaiskasvatukseen, jolloin opiskelija voi hankkia lisätietoa häntä itseään kiinnostavista työn osa-alueista. Monessa yhteydessä esimiehet mainitsivat, että sosionomin (AMK) koulutuksen vahvuus on pitkät harjoittelujaksot.

Tutkimukseeni osallistuneiden esimiesten mukaan on hyvä, että sosionomeilla (AMK), joilla on lastentarhanopettajan pätevyys, on tarpeeksi paljon harjoittelua päiväkodeissa, jotta opiskelija oppii mahdollisimman paljon siellä tehtävää työstä jo koulutuksen aikana. Toisaalta esimiehet pitivät tärkeinä myös sitä, että harjoitteluja on myös muissa paikoissa kuten lastensuojelussa, jolloin kehittyy yhteiskunnallinen työote ja laajemman ympäristön hahmottaminen. Hallinnon harjoittelun pituus oli esimiesten mukaan erittäin hyvä. Tässä he vertasivat usein varhaiskasvatuksen kandidaattien koulutukseen sisältyvään hallinnon ja esimiestyön harjoitteluun, joka on huomattavasti lyhyempi kuin sosionomin koulutuksessa.

Esimiesten ilmaisema huoli päivähoidon muuttumisesta liiaksi sosiaalipalveluksi herättää minussa tulevana sosiaalialan osaajana ristiriitaisia tunteita, koska lastensuojelun asiakasperheet ovat yhä useammin arkipäivää myös päivähoitossa. Tämä huoli esiintyi varsinkin sellaisilla esimiehillä, joiden alueilla ei ollut perheillä esim. lastensuojelun asiakkuuksia. Voi olla, että näillä alueilla ei koeta sosiaalihuollon asiantuntijuutta yhtä tärkeäksi tai ajankohtaiseksi. Esimiehillä voi myös olla pelko siitä, että pedagoginen osaaminen vähenee sosiaalisen kustannuksella.

Käsitykseni mukaan molempia näkökulmia tarvitaan ja juuri tämä kahden eri koulutuksen malli (sosionomi (AMK) ja kasvatustieteen kandidaatti) takaa laadukasta varhaiskasvatusta, jossa pystytään huomioimaan erilaisten perheiden ja tietysti lasten tarpeet ja voimavarat. Mielestäni on tärkeää, että työntekijät osaavat ottaa perheen ja lapsen tarpeet huomioon ja tehdä asianmukaisia havaintoja lapsen kehityksestä ja perheen tilanteesta. Ei saa unohtaa, että myös lastensuojelutyössä (päivähoito voi toimia lastensuojelun avohuollon tukitoimena) tarvitaan runsaasti tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä sekä oppimisesta, jotta voidaan esimerkiksi havainnoida mikä on lapselle normaalia

ja mikä ei. Usein lastensuojelulapsilla kehitys on viivästynyt tai heillä on muita kasvun ja kehityksen pulmia esimerkiksi epävakaan kasvatusympäristön takia.

### **Tutkimuksen luotettavuudesta**

Mielenkiintoista on laadullisen tutkimuksen herättämä kysymys siitä, miten voimme tutkimuksen avulla ymmärtää toista henkilöä. Tuomi ja Sarajärvi (2002, 70–71) toteavat mahdollisuuden ymmärtää toista olevan kaksisuuntaista, miten haastattelijan (tutkijan) on mahdollista ymmärtää haastateltavaa sekä miten joku toinen henkilö ymmärtää tutkijan (haastattelijan) tutkimuksen perusteella laatimaa raporttia. Tämä kysymys on mielestäni tärkeä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Tulosten analysointi tapahtuu tutkijan omasta näkökulmasta, jolloin hän tulkitsee itse aineiston sisältämiä mielipiteitä.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon sen totuusarvo, sovellettavuus ja neutraalius. Tutkijalla ja aineiston laadulla on merkitystä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Aineiston analyysi vaatii onnistuakseen tutkijalta taitoa, arvostusta ja oivalluskykyä. Tutkijan on myös osattava esittää tutkimuksensa tulokset, jotta niiden sovellettavuutta voidaan arvioida. Sisällönanalyysin haasteena tutkijalle on se, että hänen tulee pystyä esittämään pelkistetyn aineiston niin selvästi, että se antaa luotettavan kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Tuloksia esittäessä tutkijan tulee osoittaa yhteys aineiston ja tulosten välillä, ettei tutkimuksen luotettavuus kärsi. (Latvala ym. 2003, 36.)

Omassa tutkimuksessani haastateltavien määrä oli melko pieni, mutta sitä ei pidetä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta juurikaan merkittävänä. Tärkeämpää on aineiston kattavuus ja sen informaatioarvo. Mielestäni kuusi haastattelua antoi minulle tarvittavan määrän aineistoa ja tietoa haluumastani aiheesta. Haastattelujen tekeminen vaatii kokemusta onnistuakseen. Tärkeää on, että tutkija tuntee aiheensa. Koska olen itse sosionomi opiskelija ja tehnyt päiväkodissa harjoitteluja koi aiheen minulle tutuksi. Haastattelukokemus olisi varmasti tuonut varmuutta tilanteihin, mutta yleisesti ottaen haastattelut sujuivat omasta mielestäni luontevasta ja hyvän keskusteluyhteyden luominen haastateltavien kanssa oli helppoa.



Tutkimukseni luotettavuuteen vaikuttaa oma asemani sosionomiopiskelijana. Tällä voi olla vaikutusta esimiesten vastauksiin. Vaikka korostin, että tutkimusaineistoni on luottamuksellista ja esimiehet voivat avoimesti kertoa mielipiteensä, voi oma asemani vaikuttaa siihen kuinka todenmukaisesti esimiehet kysymyksiin vastasivat. Negatiivisten asioiden esiin nostaminen voi silti olla vaikeampaa. Toivottavasti tutkimustilanne kuitenkin oli niin avoin, että esimiesten vastaukset ovat todenmukaisia.

Esimiesten vastausten sijoittaminen sekä sosionomin (AMK) osaamisprofiilin mukaiseen jaotteluun sekä lastentarhanopettajan asiantuntijuusalueisiin oli mielestäni tarpeellista tutkimukseni luotettavuuden lisäämisen kannalta. Puroilan (2002) muodostaminen varhaiskasvatustyön kehysten yhdistäminen omaan työhöni oli haastavaa ja vaati perusteellista aineiston analyysia. Kuitenkin aineistosta löytyi jokaiseen Puroilan (2002) kehykseen liittyviä näkökulmia.

Koska tein tutkimusta kahdella eri paikkakunnalla, tutkimuksen tuloksiin saattoi vaikuttaa se, ettei sosionomien (AMK) koulutus ole Suomessa yhdenmukainen eri ammattikorkeakoulujen välillä. Koulutuksen sisällöt saattavat vaihdella hyvinkin paljon. Itselleni tunnetuin koulutusohjelma on luonnollisesti Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelma, jossa itse opiskelen. Tutkimukseen osallistuneet esimiehet tunsivat varmasti parhaiten oman kaupunkinsa sosiaalialan koulutusohjelmat, koska päiväkodit tekevät paljon yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja opiskeluiden aikana harjoitteluja suoritetaan yleensä saman kaupungin päiväkodeissa. Opiskelijat saavat melko vaihtelevat valmiudet koulutusohjelmasta riippuen varhaiskasvatustyöhön päiväkodissa, koska koulutusohjelmissa saattaa olla hyvinkin erilaisia painotuksia varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogisen työn osalta.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat myös käytetty lähdekirjallisuus. Itse pyrin löytämään aiheeseen mahdollisimman tuoretta kirjallisuutta varhaiskasvatustyötä käsittelevien perusteosten lisäksi. Varhaiskasvatustyötä käsittelevät tutkimukset olivat uusia ja ajankohtaisia. Käyttämäni lähteet olivat mielestäni monipuolisia ja antoivat totuudenmukaista tietoa tutkittavasta aiheesta.

## Kysymyksiä ja jatkotutkimusaiheita

Mielenkiintoisen näkökulman sosionomeista yksi haastateltava toi esille lisäkoulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyen, ”*sosionomeja ovat olleet ne henkilöt jotka ovat olleet meikäläisellä ne henkilöt, jotka ovat halunneet lähteä lisää opiskelemaa*”(J5). Itselleni tästä vastauksesta heräsi seuraavia kysymyksiä. Onko sosionomeilla enemmän tarvetta opiskella lisää? Haluavatko he aktiivisesti kehittää omaa osaamista vai tuleeko työssä vastaan niin paljon osaamisen puutteita?

Esimiesten kanssa keskustellessani heräsi myös kysymys siitä, onko tulevaisuuden trendi se, että sosionomien (AMK) koulutus tähtää varhaiskasvatustyön perustehtävään eli lasten kanssa tehtävään työhön ja yliopistokoulutus valmistaa tutkijoita? Heitäkin varmasti tarvitaan, mutta tärkeää on myös se, että silti riittää myös tulevaisuudessa koulutettua henkilökuntaa perustyöhön lasten kanssa ja toisaalta, että tutkijoilla säilyisi kosketus työhön. Tämä ehkä pakottaa sosionomin (AMK) koulutusta kehittymään pedagogisempaan suuntaan.

Tutkimus sosionomin (AMK) osaamisesta päiväkodissa tehtävässä varhaiskasvatustyössä voidaan tehdä tietysti myös työntekijöiden näkökulmasta Millaisena muut ryhmän työntekijät näkevät sosionomin (AMK) osaamisen päiväkotityössä tai itse sosionomin (AMK) koulutuksen omaaville työntekijöille, miten he itse kokevat asian? Nämä voivat olla myös jatkotutkimuksen aiheita. Eeva Tastin liseniaattityön toinen vaihe osaltaan myös sivuaa näitä aiheita.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöskentelyni oli oman ammattillisen kasvuni kannalta erittäin tärkeää. Työni kautta opin huomioimaan erilaisia näkökulmia varhaiskasvatustyöhön päiväkodeissa sekä ymmärtämään asiantuntijuuden ja osaamisen erilaisia ulottuvuuksia varhaiskasvatustyössä. Esimiehesten haastattelut olivat avainasemassa, mutta erittäin hyödyllisenä pidin myös varhaiskasvatustyötä koskevaan kirjallisuuteen tutustumista. Tulevana sosionomina (AMK) oli mielenkiintoista kuulla päiväkotien esimiesten mielipiteitä ja näkemyksiä sosionomeista päiväkodin työntekijöinä. Esimiesten näkökulmat antoivat itselleni pohdittavaa, esimerkiksi siitä millaista tietoa on hyvä hankkia lisää päiväkodissa työskentelyä varten.

## LÄHTEET

A 29.7.2005/608. Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista. Viitattu 5.9.2006. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

A 14.12.1998/986. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusehdoista. Viitattu 30.10.2006. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

A 21.8.1992/806. Asetus lasten päivähoidosta. Viitattu 20.9.2006. Valtion säädöstietopankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

Ammattikorkeakoulun suorittaneiden yleiset kompetenssit. 2006. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen koulutusalueeseen. ARENE. Viitattu 3.12.2006. [Http://www.ncp.fi/ects/](http://www.ncp.fi/ects/), yleiset kompetenssit

Borgman, M., Dal Maso, R., Hakonen, S. Honkakoski, A. & Lyhty, T. 2001. Sosionomin (AMK) ydinosaaminen. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkoston raportti. Rovaniemi: Pohjolan painotuote oy.

Ellström, P-E. 1992. Kompetens, utbildning, och lärande i arbetslivet. Stockholm: Publica.

Happo, I. 2006. Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. 5. p. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10 p., osin uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Heikkilä, M., Kaakinen, J. & Korpelainen, J. 2003. Kansallinen sosiaalinen kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:11. Viitattu 8.11.2006. [Http://www.lskl.fi/tiedostot/folder\\_11/gXJVuabb.pdf](http://www.lskl.fi/tiedostot/folder_11/gXJVuabb.pdf).

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulu: Oulun yliopistopaino.

Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila-Haapakoski, S. & Nivala, V. 1998. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Hämäläinen, J. 1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopion yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus, Opetusjulkaisuja 1/1999. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus

Karila, K., Kinos, J & Virtanen, J. 2001. Varhaiskasvatus muuttuvassa yhteiskunnassa. Karila, K., Kinos, J. & Virtanen, J. (toim.) Teoksessa Varhaiskasvatuksen teoriasuuntauksia. Juva: PS – kustannus, 13 – 23.

Karila, K. & Nummenmaa, A. R. 2002. Matkalla moniammatillisuuteen. 2001. Juva: WS Bookwell Oy.

Koulutusalaakohtaiset kompetenssit. Sosiaalialan koulutusohjelma. 2006. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen koulutusalueeseen. ARENE. Viitattu 3.12.2006. <http://www.ncp.fi/ects/>, sosiaalialan koulutusohjelma

Kuokkanen, R. 2000. Opiskelijoiden päätöksenteon kehittyminen osana ammattitaitoa sairaanhoitajakoulutuksessa. Hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksen, Oulun yliopisto. Viitattu 22.2.2006. <http://herkules oulu.fi/isbn951425807X/>.

Kurki, L. 2006. Puheenvuoro sosiaalipedagogiikasta. Talentia 8, 30 – 31.

L 29.4.2005/275. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Viitattu 5.9.2006. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Viitattu 30.10.2006. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 19.1.1973/36. Laki lasten päivähoitosta. Viitattu 20.9.2006. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

Lasten oikeuksien sopimus. 2006. Unicef. Viitattu 1.11.2006. [http://www.unicef.fi/LOS\\_lyhyt](http://www.unicef.fi/LOS_lyhyt).

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) Teoksessa Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21 – 43 .

Lindberg, M. & Tolonen, J. 2005. Urapolkuseelvitys. Viitattu 9.10.2006. <http://www.talentia.fi>, sähköinen arkisto, raportit.

Myllärinen, A. N. & Tast, E. 2001. Sosiaalialan uuden asiantuntijuuden rakentuminen koulutuksen ja työelämän yhteistyössä. Sosiaalipedagoginen orientaatio ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma.

Neitola, M. 2002. Lastentarhanopettajuuden tulevaisuudesta. Korhonen, R. & Neitola, M. (toim.) Teoksessa Päivähoito muutoksessa. Oulu: Oulun yliopisto-paino.

Opinto-opas 2006-2007. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. viitattu 31.11.2006. <http://www.jamk.fi/oopas06>, tutkintokoulutus, ammattikorkeakoulututkinto, sosiaaliala.

Pihlaja, J. 2004. Ajattele, tutki ja opi. Ohjeita oppimiseen ja tutkielmantekoon. Lahti: SOCEDA.

Puroila, Anna-Maija. 2002. Kohtaamisia päiväkotiarjessa - kehitysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön. Oulu: Oulu university press.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Sierilä, S. 2006. Sosionomin (AMK) ammatti-identiteetti tutkimuksen kohteena oppinäytetyössä. Spiikki. Sosiaalipedagogit Talentia ry. 1/2006, 12.

SOTKANet. 2006. Sosiaalipalvelut vuonna 2004 - väestön luottamus lasten päivähoitoon korkea. STAKES. Viitattu 31.10.2006. <http://edustapalvelin.stakes.fi>, ajankohtaiset tietoiskut

Syrjälä, L. Ahonen, S, Syrjäläinen, E & Saari, S. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

Tast, E. 2003. Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa ammattikorkeakoulun opettajien näkemänä. Tampereen yliopisto. <http://www.hamk.fi/julkaisuja>.

Tast, E. 2005. Luento. 27.10.2005 Ammattikorkeakoulujen varhaiskasvuspäivät. Stadia, sosiaali- ja terveysala. Helsinki.

Uusitalo, I. 2005. Työ tekijäänsä opettaa – sosionomi (AMK) asiantuntijavalmiuksia oppimassa. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 17. Turku: Turun kaupungin painatuspalvelukeskus.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimus- ja kehittämiskeskus, oppaita 56. Viitattu 1.11.2006. <http://varttua.stakes.fi>, lait ja linjaukset, varhaiskasvatusta linjaavat asiakirjat ja suunnitelmat.

Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset. 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2002:9. <http://varttua.stakes.fi>, lait ja linjaukset, varhaiskasvatusta linjaavat asiakirjat ja suunnitelmat.

Välimäki, A-L. 2004. Varhaiskasvatuksen sisältöä ohjaavat perusteet valmistuivat. Dialogi 1/2004. Viitattu 25.9.2006. <http://www.stakes.fi/dialogi>.

## LIITTEET

### LIITE 1. Ammattikorkeakoulun suorittaneiden yleiset kompetenssit

ECTS-projektin suositus

Yleiset kompetenssit	Osaamisalueen kuvaus
<b>Itsensä kehittäminen</b> <i>(Learning competence)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osaa arvioida omaa osaamistaan ja määritellä osaamisensa kehittämistarpeita</li> <li>• tunnistaa omat oppimistapansa sekä kykenee itsenäiseen oppimiseen ja oppimistapojen kehittämiseen</li> <li>• kykenee yhdessä oppimiseen ja opitun jakamiseen työyhteisössä</li> <li>• kykenee toimimaan muutoksissa sekä havaitsemaan ja hyödyntämään erilaisia oppimis- ja toimintamahdollisuuksia</li> <li>• osaa suunnitella, organisoida ja kehittää omaa toimintaansa</li> </ul>
<b>Eettinen osaaminen</b> <i>(Ethical competence)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osaa soveltaa oman alansa arvoperustaa ja ammatteettisia periaatteita omassa toiminnassaan</li> <li>• ottaa vastuun omasta toiminnastaan ja toimii sovitujen toimintatapojen mukaisesti</li> <li>• osaa soveltaa kestäväen kehityksen periaatteita omassa toiminnassaan</li> <li>• osaa ottaa muut huomioon toiminnassaan</li> </ul>
<b>Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen</b> <i>(Communication and social competence)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kykenee toisten kuuntelemiseen sekä asioiden kirjalliseen, suulliseen ja visuaaliseen esittämiseen käyttäen erilaisia viestintätyylejä</li> <li>• osaa toimia oman alan tyypillisissä viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa</li> <li>• ymmärtää ryhmä- ja tiimityöskentelyn periaatteet ja osaa työskennellä yhdessä toisten kanssa monialaisissa työryhmissä</li> <li>• osaa hyödyntää tieto- ja viestintäteknikkaa omassa työssään</li> </ul>
<b>Kehittämistoiminnan osaaminen</b> <i>(Development competence)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osaa hankkia ja käsitellä oman alan tietoa sekä kykenee kriittiseen tiedon arviointiin ja kokonaisuuksien hahmottamiseen</li> <li>• tuntee tutkimus- ja kehittämistoiminnan perusteita ja menetelmiä sekä osaa toteuttaa pienimuotoisia tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoa</li> <li>• tuntee projektitoiminnan osa-alueet ja osaa toimia</li> </ul>

	<p>projektitehtävissä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• omaksuu aloitteellisen ja kehittävän työtavan sekä kykenee ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon työssään</li> <li>• ymmärtää kannattavan ja asiakaslähtöisen toiminnan periaatteita sekä omaa valmiuksia yrittäjyyteen</li> </ul>
<p><b>Organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen</b> (<i>Organizational and societal competence</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tuntee oman alansa organisaatioiden yhteiskunnallis-taloudellisia yhteyksiä</li> <li>• tuntee yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia oman alan kehittämiseksi</li> <li>• tuntee organisaatioiden toiminnan ja johtamisen pääperiaatteet sekä omaa valmiuksia työn johtamiseen</li> <li>• tuntee työelämän toimintatavat ja osaa toimia työyhteisössä</li> <li>• osaa suunnitella ja organisoida toimintaa</li> </ul>
<p><b>Kansainvälisyysosaaminen</b> (<i>International competence</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• omaa oman alan työtehtävissä ja niissä kehitymisessä tarvittavan vähintään yhden vieraan kielen kirjallisen ja suullisen taidon</li> <li>• ymmärtää kulttuurieroja ja kykenee yhteistyöhön kulttuuriltaan erilaisten henkilöiden kanssa</li> <li>• osaa hyödyntää oman alansa kansainvälisiä tietolähteitä</li> <li>• ymmärtää kansainvälisyyskehityksen vaikutuksia ja mahdollisuuksia omalla ammattialallaan</li> </ul>

## LIITE 2. Koulutusaloittaiset kompetenssit

Sosiaalialan koulutusohjelma	Osaamisalueen kuvaus
<b>Sosiaalialan eettinen osaaminen</b>	Sosionomi (AMK) on sisäistänyt sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet ja sitoutuu toimimaan niiden mukaisesti. Hän kykenee sosiaalialan ammattien edellyttämään eettiseen reflektioon. Hän ottaa huomioon jokaisen yksilön ainutkertaisuuden ja kykenee toimimaan arvoriitoja sisältävissä tilanteissa. Sosionomi (AMK) edistää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä pyrkii huono-osaisuuden ehkäisemiseen yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmista.
<b>Asiakastyön osaaminen</b>	Sosionomi (AMK) osaa luoda ammatillisen ja asiakasta osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen. Hän ymmärtää asiakkaan tarpeet ja voimavarat kontekstisidonnaisesti. Sosionomi (AMK) osaa soveltaa erilaisia teoreettisia lähestymistapoja ja työmenetelmiä tarkoituksenmukaisesti sekä arvioida niitä. Hän osaa tukea ja ohjata tavoitteellisesti erilaisia asiakkaita ja asiakasryhmiä heidän arjessaan, kasvun ja kehityksen eri vaiheissa ja eri elämäntilanteissa.
<b>Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen</b>	Sosionomi (AMK) tuntee hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevat palvelujärjestelmät ja niihin liittyvän lainsäädännön. Hän osaa hahmottaa palveluiden muutoksia ja pystyy osallistumaan niiden monipuoliseen kehittämiseen. Hän osaa suunnata ja koota tarpeen mukaisia palveluita erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden tueksi, osaa toimia moniammatillisissa verkostoissa ja hallitsee palveluohjauksen.
<b>Yhteiskunnallinen analyysitaito</b>	Sosionomi (AMK) ymmärtää yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen ja osaa jäsentää ja analysoida sitä erilaisista teoreettisista näkökulmista. Hän ymmärtää ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten muotoutumisen ja yhteiskunnallisen päätöksenteon välisen yhteyden. Sosionomi (AMK) osaa jäsentää sosiaalisia ongelmia yhteiskunnallisesta viitekehyksestä.



<b>Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen</b>	<p>Sosionomi (AMK) on sisäistänyt reflektiivisen ja tutkivan työotteen. Hän osaa arvioida toimintansa teoreettisia lähtökohtia ja soveltaa vaihtoehtoisia ajattelu- ja lähestymistapoja. Hänellä on käytäntöpainotteista tutkimuksellista osaamista ja hän osaa tuottaa uutta tietoa. Hän osaa toimia työyhteisön aloitteellisena esimiehenä ja aktiivisena jäsenenä. Hän osaa kehittää ja johtaa sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluja moniammatillisena yhteistyönä.</p>
<b>Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen</b>	<p>Sosionomi (AMK) ymmärtää yhteisöjen toimintaperiaatteita ja kulttuureita sekä osaa yhteistyössä muiden kanssa vahvistaa ja luoda kansalaisuutta tukevaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Hän osaa toimia erilaisissa kansalais- ja viranomaisverkostoissa ja luoda niitä. Sosionomi (AMK) kykenee osallistumaan yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun ja vaikuttamaan päätöksentekoon yhteistyössä asiakkaiden ja muiden toimijoiden kanssa. Hän tunnistaa epätas-arvoa tuottavia rakenteita ja toimii niiden purkamiseksi.</p>

## LIITE 3: Haastattelurunko

### 1. Varhaiskasvatustyön perusta ja toimintaperiaatteet

- toimintaperiaatteet ja arvot
- lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvointi ja lapsilähtöisyys, eri ikäiset lapset
- vanhemmuuden tukeminen
- asiakirjat ja lainsäädäntö
- työn prosessi (suunnittelee ja toteuttaa päiväkodin työtehtäviä/lapsiryhmän toimintaa sekä arvioi omaa työtään)

### 2. Sosionomi työyhteisön jäsenenä

- tiimityö ja yhteistyö muun henkilökunnan kanssa
- päiväkotityön kehittäminen

### 3. Varhaiskasvatuksen tietoperustaan perustuva osaaminen

- tieto lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta
- oppimis- ja ihmiskäsitykset
- varhaiskasvatuksen teoreettisen suuntaukset

### 4. Moniammatillinen yhteistyö

- yhteistyö päiväkodin eri verkostojen kanssa

### 5. Erityisosaaminen

- lastensuojelun ja perhetyön osaaminen
- lastensuojelun asiakasperheiden kohtaaminen
- muuta erityisosaamista
- uutta osaamista ja näkökulmia