

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi (AMK)

2021

Enni Leinonen, Maiju Lähteenmäki & Vilma Soini

TIETOA JA NÄKEMYSTÄ

– varhaiskasvatuksessa työskentelevän
sosionomin osaaminen



Enni Leinonen, Maiju Lähteenmäki & Vilma Soini

TIETOA JA NÄKEMYSTÄ

- varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin osaaminen

Varhaiskasvatuslain muutos vuodelta 2018 on luonut uuden varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvan. Tehtävänkuvan määrittely on kuitenkin joitakin suuntaviivoja lukuunottamatta jätetty työnantajien itsenäisesti päätettäväksi. Raision kaupungille toimeksiantona tehdyn opinnäyte selvitti varhaiskasvatuksen sosionomin työssä tarvittavaa osaamista. Opinnäytetyössä kartoitettiin millaisia valmiuksia ja osaamista sosionomin (AMK) koulutus tuottaa, ja millaista osaamista varhaiskasvatushenkilöstö arvioi sosionomilla (AMK) olevan.

Tietoperustana ja koulutuksen tuottaman osaamisen taustana käytettiin sosionomin (AMK) valtakunnallisia kompetensseja eli osaamisalueita. Opinnäytetyössä tarkasteltiin varhaiskasvatuksessa vaadittavaa osaamista kolmesta näkökulmasta, joiden perusteella muodostettiin kolme tutkimuskysymystä: mistä muodostuu varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen tiimissä, mistä muodostuu varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen vanhempien kanssa tehtävässä työssä ja mistä muodostuu varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen lapsiryhmän kanssa työskentelyssä? Osaamisen kartoittamiseksi tehtiin sähköinen kysely Raision kaupungin varhaiskasvatushenkilöstölle. Sen tulokset käsiteltiin laadullisena tutkimuksena, sisällönanalyysimenetelmällä. Tulokset kertovat arvostuksesta sosionomikoulutuksen tuomaa kokonaisvaltaista otetta kohtaan.

Opinnäytetyöstä selvisi, että varhaiskasvatuksen sosionomin tarvittava osaaminen vastaa monilta osin nykyisiä sosionomin (AMK) kompetensseja. Niistä korostuvat varsinkin asiakastyön osaaminen, eettinen osaaminen ja sosiaalipalvelujärjestelmän tuntemus. Myös vuorovaikutustaidot korostuvat niin tiimityön kuin kasvatusyhteistyön suhteen sekä lapsen kohtaamisessa tämän yksilöllisistä lähtökohdista. Opinnäytetyön johtopäätösten perusteella jatkotutkimuksen kohteeksi esitettiin tulosten hyödyntämistä Raision kaupungin varhaiskasvatus- ja monialaisia palveluita kehittäessä.

ASIASANAT:

varhaiskasvatus, sosionomi, koulutus, kompetenssi, osaaminen, vuorovaikutus, dialogisuus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2021 | 56 pages, 9 pages in appendices

Enni Leinonen, Maiju Lähteenmäki & Vilma Soini

KNOWLEDGE AND VISION

- a study on the skills of early childhood education professionals with a Bachelor's degree in Social Services

Significant changes have recently been made in Finnish laws governing the qualification requirements of early childhood education professionals. One of the most prominent changes has been the creation of a new profession, freely translated as Social Services based early childhood education professional (in Finnish, *varhaiskasvatuksen sosionomi*) in 2018. The lack of guidelines concerning the content of said professional's work has resulted in uncertainty on the role of professionals graduating with a Bachelor's degree in Social Services programmes from Finnish Universities of Applied Sciences.

This Bachelor's thesis examined the skills, qualifications and potential of Social Services based professionals in the field of early childhood education. The study was commissioned by the city of Raisio in South-Western Finland. The study aims to define the specific skills provided by Social Services programmes provided by Finnish Universities of Applied Sciences. The theoretical framework of the study examines the concept of qualifications, as defined by Arene, the Rectors' Conference of Finnish Universities of Applied Sciences.

The study was carried out in the form of an electronic survey that was sent out to all early childhood education professionals in the city of Raisio. Open-ended answers of the survey were analysed qualitatively, using variations of deductive-inductive content analysis. The results were found to reflect an emphasis and appreciation of the comprehensive approach to children and their families. Based on the results of the study, this thesis aims to give insight into what the work of future Social Services educated professionals might involve in the city of Raisio and beyond.

KEYWORDS:

early childhood education, social services, education, competency, skills, interaction

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 SOSIONOMIN (AMK) OSAAMISEN TAUSTALLA	8
2.1 Varhaiskasvatusympäristön muutokset	8
2.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin koulutus ja työ	12
3 SOSIONOMIN (AMK) OSAAMISEN KESKIÖSSÄ	20
3.1 Lapsen oikeudet ja osallisuus	20
3.2 Lasta ja perhettä tukeva yhteistyö	25
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	32
4.1 Tutkimuksen aihe, tavoite ja tutkimuskysymykset	32
4.2 Tutkimusmenetelmä	32
4.3 Tutkimusprosessin vaiheet	34
4.4 Kohderyhmä ja aineiston analysointi	35
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	39
5.1 Monialainen työskentely ja tiimiosaaminen	39
5.2 Lapsen varhaiskasvatus ja kasvatusyhteistyö	42
5.3 Sosionomin (AMK) kompetenssit käytännössä	44
6 YHTEENVETO JA POHDINTA	49
6.1 Tutkimustulosten pohdinta	49
6.2 Tutkimuksen arviointi	51
6.3 Tutkimusprosessi ja ammatillinen kasvu	52
6.4 Toiminta- ja kehittämissuhteudet	54
LÄHTEET	56

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupa

Liite 2. Sähköpostin saateviesti kyselylomakkeeseen

Liite 3. Kyselylomake

KUVIOT

Kuvio 1 Vuorovaikutustavat tiimissä perustuen Kauppila (2005, 52–60).	18
Kuvio 2 Vastaajien ammattinimikkeet	37
Kuvio 3 Vastaajien mielestä tärkeimmät sosionomin (AMK) kompetenssit varhaiskasvatuksessa	46

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuspalveluissa yhteiskunnan muutokset näkyvät todella nopeasti. Varhaiskasvatuksen alalta ja henkilöstöltä vaaditaan vahvaa kehittämisosaamista, jotta varhaiskasvatuspalvelut voivat toimia yhteiskunnan muutoksia ennakoiden. (Karila ym. 2017, 86.) Tutkimuksemme kartoittaa uudessa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävässä vaadittavaa osaamista, jota lähestymme sosionomin (AMK) koulutukseen perustuvien vahvuuksien kautta. Selvitämme, millaista osaamista sosionomi (AMK) tuo varhaiskasvatuksen työskentelyyn. Näkökulmia on kolme: toiminta lapsen kannalta, yhteistyö tämän vanhempien kanssa ja osaaminen moniammatillisen tiimin jäsenenä. Tietoperustassa korostuvat valtakunnalliset sosionomin (AMK) kompetenssit eli osaamisvaatimukset sekä erilaisiin ohjeistuksiin, selvityksiin ja julkaisuihin perustuvat varhaiskasvatuksen osaamisvaatimukset.

Tutkimuksen tarpeellisuuden taustalla suurin yksittäinen syy on varhaiskasvatuslain muutos vuodelta 2018, jonka myötä lastentarhanopettajan ammattinimike siirtyi historiaan. Varhaiskasvatuksen opettaja ja varhaiskasvatuksen sosionomi ovat lakimuutoksen tuomia uusia ammattilaisia, kuten myös varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 26–28 §.) Koska varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa ei ole ainakaan toistaiseksi rajattu lainsäädännöllä, on varhaiskasvatuspalveluja tuottavilla organisaatioilla vapaus suunnitella ja kehittää työnkuvaa (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.b.). Toimeksiantajamme Raision kaupunki halusi tämän tutkimuksen avulla saada suuntaviivoja oman kehittämisensä tueksi.

Tutkimuksen teoriapohjassa sosionomin (AMK) osaamista käsitellään varhaiskasvatuksessa syntyvien sosiaalihuollollisten tarpeiden näkökulmasta sekä mukaillen sosionomin (AMK) kompetensseja. Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin tarvittavaa osaamista kuvataan varhaiskasvatuksen sosionomin kompetensseilla eli osaamisvaatimuksilla, joita on kuudella osa-alueella: sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämistyö ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Niissä yhdistyvät kasvatuksellinen, opetuksellinen sekä yhteiskunnallinen näkökulma. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 10.)

Aloitamme kuvaamalla varhaiskasvatusta toimintaympäristönä ja sen asettamia osaamisvaatimuksia. Kerromme lakimuutoksista, jotka vaikuttavat olennaisesti alaan ja sillä toimivaan henkilöstöön. Kuvaamme sosionomin (AMK) opintojen rakennetta ja sisältöä, varsinkin varhaiskasvatuksen pätevyuden muotoutumista. Vuorovaikutukseen ja tiimityöskentelyyn liittyen luomme katsauksen dialogisuuden konseptiin. Kiinnitämme huomiota erilaisiin vuorovaikutuksen tapoihin, ja korostamme onnistuneen vuorovaikutuksen merkitystä varhaiskasvatuksen tiimin työskentelylle ja motivaatiolle. Seuraavassa pääluvussa keskitymme tarkastelemaan varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista määrittäviä tekijöitä. Kuvaamme lapsen oikeuksia lainsäädännön ja Yhdistyneiden Kansakuntien kansainvälisen Lapsen oikeuksien sopimuksen kautta. Määrittelemme ja pohdimme osallisuuden merkitystä niin lapsen kuin perheiden kannalta. Sosionomin (AMK) kompetenssit osaamisen mahdollistajina ovat tietoperustassa mukana kautta linjan.

Tietoperustan käsittelyn jälkeen esittelemme tutkimuksen lähtökohdat tutkimuskysymyksineen. Kuvaamme käyttämiämme laadullisen tutkimuksen periaatteita, tutkimusprosessin kulkua ja kohderyhmää. Tulokset kerrotaan sisällönanalyysin avulla tutkimuskysymysten teemoja yhdistellen. Tulosten kuvaamisen jälkeen arvioimme tutkimusta niin luotettavuuden kuin tutkimuseettisten ohjeiden huomioimisen osalta. Tuomme esille pohdintaa varhaiskasvatuksen kentän muutoksista, jotka tukevat aiheemme ajankohtaisuutta. Esitämme ajatuksia jatkotutkimukselle, muun muassa keskittymistä sosionomiopiskelijoiden (AMK) itsearviointiin varhaiskasvatuksen sosionomin harjoittelujaksoja suorittaessa. Ehdotamme toimeksiantajalle keskittymistä tuloksissa havaittuihin sosionomin (AMK) vahvuuksiin, joita ovat esimerkiksi kyky selvittää perheiden tilannekohtaisia tarpeita sensitiivisellä tavalla sekä ottaa huomioon lapsen etu kokonaisvaltaisesti. Esitämme tulosten hyödyntämisestä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaa suunnitellessa sekä monialaisen yhteistyön kehittämisessä Raision kaupungin organisaatiossa.

2 SOSIONOMIN (AMK) OSAAMISEN TAUSTALLA

2.1 Varhaiskasvatusympäristön muutokset

Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista kasvatusta. Se koostuu kasvatuksen lisäksi opetuksesta ja hoidosta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatukseen kuuluvat perhepäivähoito, avoin varhaiskasvatus sekä päivähoito. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.a.) Varhaiskasvatus kuuluu suomalaiseen koulutusjärjestelmään, ja se on tärkeä osa lapsen kasvun ja oppimisen polulla. Ensisijainen vastuu lasten kasvatuksesta on silti aina huoltajilla. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on tukea ja täydentää kotien kasvatustehtävää sekä vastata omalta osaltaan lasten hyvinvoinnista. (Opetushallitus 2018, 7.) Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan lapsen varhaiskasvatuksen järjestämisvastuu on kunnalla. Varhaiskasvatusta ohjaavat päiväkodin yksiköissä valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma, paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelma. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma velvoittaa kaikkia maan varhaiskasvatusyksiköitä käyttämään, toteuttamaan, järjestämään sekä kehittämään varhaiskasvatusta suunnitelmassa esitettyjen periaatteiden mukaisesti. (Opetushallitus 2018, 7.)

Varhaiskasvatus kattaa ikävuodet 0–6 eli lapsen elämän ensi vuodet vauvaiästä peruskoulun aloittamiseen asti. Sen tehtävänä on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon lisäksi vahvistaa lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. (Opetushallitus n.d.) Suomessa perheillä on sairausvakuutuslaissa säädetyn vanhempainvapaakauden jälkeen kolme yhteiskunnan tukemaa eri vaihtoehtoa alle kouluikäisten lasten hoidon järjestämiseksi. Perheet voivat valita hakevatko lapselleen kunnan järjestämän päivähoitopaikan joko päiväkodista tai perhepäivähoidosta, tai vaihtoehtoisesti yksityisestä päiväkodista. Kansaneläkelaitokselta saa yksityisen hoidon tukea. Kolmantena vaihtoehtona alle kolmevuotiaan lapsen hoitamiseksi muualla kuin päivähoidossa vanhemmat tai huoltajat voivat hakea Kansaneläkelaitokselta kotihoidon tukea. (Alila ym. 2014, 34.)

Varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten taustalla on varhaiskasvatuksen (entisen päivähoidon) hallinnollinen siirtäminen vuoden 2013 alusta sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriön toimialueelle.

Hallinnonalan siirron seurauksena tulkinta päivähoidosta muuttui selkeästi sosiaalipalvelusta osaksi koulutusjärjestelmää ja -politiikkaa. Tämä muutos on merkittävä edellytys ja reunaehto myös varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön uudistamiselle. Hallinnonalasiirron seurauksena alettiin rakentaa tiiviimpää yhteyttä ja selkeämpää jatkumoa esiopetukseen ja perusopetukseen, joista säädetään perusopetuslaissa (628/1998). (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 34–35.)

Varhaiskasvatuksesta säädettiin ennen varhaiskasvatustalainia päivähoitolaissa (36/1973) ja päivähoitoa koskevassa asetuksessa (239/1973). Päivähoitolaki muuttui vuonna 2015 varhaiskasvatustalainiksi ja se astui voimaan 1.8.2015. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuuksia koskevat säädökset ja asetukset päivähoidosta säilyivät lain muuttuessa ennallaan. Lain nimen muuttumisen lisäksi siihen kirjattiin lisäyksenä muun muassa varhaiskasvatuksen määrittely ja tavoitteet sekä arviointia, monialaista yhteistyötä, lapsen ja vanhempien osallisuutta, lapsiryhmien muodostamista ja eritasoisia varhaiskasvatussuunnitelmia koskevat lisäykset. Merkittäviä muutoksia olivat Opetushallituksen ja Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) liittäminen varhaiskasvatuksen ohjauksjärjestelmään. Lisäysten rinnalla vuoden 2015 varhaiskasvatustalainista jätettiin pois luku, jossa käsiteltiin varhaiskasvatuksen tukea. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 35.)

Varhaiskasvatustalainia muutettiin vuonna 2016 niin, että subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta rajattiin kokoaikaisesta oikeudesta 20 tuntiin viikossa, jos lapsen vanhemmat eivät olleet työelämässä tai opiskelemassa, tai jos laajempaan varhaiskasvatukseen ei ollut perusteltua syytä. Samaan aikaan varhaiskasvatusta koskevassa asetuksessa oleva kasvatusvastuullisten henkilöiden ja lasten välistä suhdelukua muutettiin. Asetuksen mukaan yhtä kasvattajaa kohden sai olla aikaisempaa seitsemää lasta kohden kahdeksan lasta 3–5-vuotiaiden lasten päiväkotiryhmissä. Subjektiivisen oikeuden rajaus sekä suhdeluvun muutos palautuivat kuitenkin pääministeri Sanna Marinin hallituksen päätöksillä takaisin entiselleen elokuussa 2020. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 35.)

Nykyisen sisältönsä ja muotonsa varhaiskasvatustalaini saavutti vuonna 2018, jolloin aikaisempi varhaiskasvatustalaini kumoutui. Samaan aikaan päivähoitoasetus muuttui varhaiskasvatustalainiksi. Kokonaisuudistuksen avulla laki selkiytyi ja helpottui käytöltään huomattavasti. Vuoden 2018 varhaiskasvatustalainissa nostettiin omaksi pykäläkseen lapsen edun huomioiminen (4 §). Tärkeänä lisäyksenä on

varhaiskasvatusympäristöä koskevassa pykälässä tarkennus, jonka mukaan lasta tulee suojella väkivallalta, kiusaamiselta ja muulta häirinnältä (10 §). Edelleen laista jäi puuttumaan tukea koskeva kokonaisuus oman lukunsa alla. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 36.) Erittäin tärkeänä lisäyksenä laissa ovat varhaiskasvatuksen tietovarantoa (Varda) koskevat säädökset (luku 13). Tietovaranto mahdollistaa jatkossa varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja sen koulutuksia sekä kelpoisuutta koskevan luotettavan, ajantasaisen ja vertailtavan tiedon käsittelyn nykyistä kattavammin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.c.)

Vuonna 2018 voimaan tullut varhaiskasvatuslaki irrotti henkilöstön kelpoisuutta koskevat säädökset sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia koskevasta laista (272/2005) ja asetuksesta (608/2005). Tämän seurauksena varhaiskasvatuksen koulutusjärjestelmä koki muutoksia. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 36.) Vuoden 2018 laki vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttämällä tehtävänimikkeitä. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavia toimintakulttuurin osa-alueita ovat muun muassa henkilöstön ja lapsen välinen vuorovaikutus, pedagoginen suunnittelu ja toiminta sekä henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus. (Repo ym. 2019, 19.) Tulevaisuudessa päiväkodeissa työskentelee moniammatillisena tiiminä varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Heidän lisäksi päiväkodissa työskentelee päiväkodin johtaja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.c.) Tiimillä tarkoitetaan kahden tai useamman ihmisen ryhmää, jolla on yhteinen tehtävä ja päämäärä, jota suunnitellaan ja tavoitellaan (Tilastokeskus n.d.).

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään tarvitsee kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai muun vastaavanlaisen tutkinnon, johon tulee sisältyä riittävästi lasten hoitoa, kasvatusta ja opetusta. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 28 §). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon käynyt lastenhoitaja on koulutettu tukemaan lapsen kasvua, hyvinvointia ja oppimista. Tutkintoon sisältyy myös valmiuksia erilaisista ammatillisista kohtaamisista, perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä, monialaisesta yhteistyöstä sekä varhaiskasvatuksen pedagogisesta toiminnasta. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon käynyt lähihoitaja, joka on suuntautunut lasten ja nuorten kasvatukseen ja hoidon osaamisalalle, voi toimia varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävissä. Tämän tutkinnon pohjalta lastenhoitaja tukee lapsen kasvua, hyvinvointia ja oppimista. Lisäksi hän edistää kasvatusta, osallisuutta, hyvinvointia, toimintakykyä sekä lapsen, nuoren ja perheen terveyttä ja

hyvinvointia. Lastenhoitajan eriytynyt osaaminen on keskittynyt myös lääkehoito- ja terveysosaamiseen. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 80, 106.)

Varhaiskasvatuksen korkeakoulutusta järjestetään yliopistoissa (kasvatustieteen kandidaatti/varhaiskasvatuksen opettaja ja erityisopettaja) ja ammattikorkeakouluissa (sosionomi (AMK)) (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 44). Varhaiskasvatuksen opettajalla tulee olla vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, joka sisältää ammatillisia valmiuksia varhaiskasvatuksen tehtäviin (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 26 §). Kasvatustieteen kandidaatti voi toimia varhaiskasvatuksen opettajana sekä esiopetuksessa. Varhaiskasvatuksen opettajan koulutuksessa painotetaan varhaiskasvatustieteen tietoperustan osaamista ja ymmärrystä monipuolisesti, vuorovaikutusosaamista sekä ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä ja ylläpitämistä. Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla on myös kokonaisvastuu toiminnan suunnittelusta, suunnitelmallisuudesta, toteutumisesta, arvioinnista ja kehittämisestä. Myös pedagoginen toiminta ja oppimisympäristöjen kehittäminen on varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 82, 128–129.)

Vuodesta 2023 alkaen varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot käyneet ammattikorkeakoulupohjaiset sosionomit valmistuvat varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Heidän pääosaamisensa keskittyy lapsen edun ja mielipiteen huomioon ottamiseen sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun tavoittamiseen. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 83–84.) Varhaiskasvatuksen sosionomi toimii lapsen ja perheen hyvinvoinnin tukena sekä lapsen kehityksen, oppimisen ja kasvun edistäjänä. Varhaiskasvatuksen sosionomin koulutus tukee henkilöä työskentelemään muun muassa perheiden kanssa, palveluohjauksessa, moniammatillisessa yhteistyössä, kasvatusyhteistyössä sekä yhteisöllisyyden vahvistamisessa. Varhaiskasvatuksen sosionomi osaa vastata monenlaisiin perheiden tarpeisiin ja tuntee lasten ja perheiden palvelut ja tukitoimet. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 83–84, 111–112.) Varhaiskasvatuksen tiimissä tulee olla vuodesta 2030 alkaen vähintään kaksi kolmesta työntekijästä varhaiskasvatuksen opettajaa tai varhaiskasvatuksen sosionomia, ja vähintään puolella näistä työntekijöistä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.c.)

2.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin koulutus ja työ

Ihmiskunnassa on aina tarvittu sosiaalialan osaamista ja sitä onkin tehty ammattimaisesti jo kauan ennen alan varsinaista koulutusta. Sosiaalialan ammattilaisia alettiin kouluttaa Kasvattajaopistossa, joka perustettiin vuonna 1918. Opisto perustettiin lastenkodeissa olevien sotaorpojen määrän kasvun vuoksi, sillä lastenkodeissa vaadittiin ammattitaitoista kasvatushenkilöstöä. Tämän jälkeen sosiaalialaa ja sen koulutusta on jatkuvasti uudistettu ja se on seurannut yhteiskunnan kehittymisen mukanaan tuomia muutostarpeita. Sosiaalialan ammattilaisten osaamisen lisäämiseen on pyritty kehittämällä alan koulutusta. (Raatikainen ym. 2019, 9.)

Suomessa ammattikorkeakouluja alettiin perustaa 1990-luvulla, jolloin oli käynnissä kokeiluvaihe vuosina 1991–1999. Ammattikorkeakouluopintoja koskeva laki astui voimaan vuonna 1995, joten ammattikorkeakouluja alettiin vakinaistaa. Kokeiluvaiheen aikana tutkintonimikkeet ja koulutuksen sisältö vaihtelivat ja ne hakivat omaa paikkaansa koulutusjärjestelmässä. Ennen kuin sosionomi (AMK) vakinaistettiin, tämän tilalla oli opistotason tutkinto sosiaaliohjaaja ja sosiaalikasvattaja. Sosionomi (AMK) vakinaistettiin vuonna 1999, jolloin vakinaistettiin myös muut sosiaalialan tutkintonimikkeet geronomi (AMK), kuntoutuksen ohjaaja (AMK) sekä diakonia-ammattikorkeakoulun koulutusohjelma, josta valmistuu myös sosionomin (AMK) tutkintoon. Sosionomi on ollut laillistettu ja nimikesuojattu ammatti vuodesta 2016 lähtien (Raatikainen ym. 2019, 13, 67).

Sosionomiopinnot kestävät 3,5 vuotta ja niiden laajuus on 210 opintopistettä. Opiskelija valitsee opinnoissaan myös suuntautumisalansa, joiden tarjonta vaihtelee eri ammattikorkeakoulujen välillä. (Opintopolku n.d.) Suomessa varhaiskasvatuksen sosionomikoulutusta järjestetään 18 suomenkielisessä ja kahdessa ruotsinkielisessä ammattikorkeakoulussa (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 44). Varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyyden saa, kun on suorittanut sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon, josta vähintään 60 opintopistettä on varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja (Varhaiskasvatustutkintolaki 540/2018, 27 §). Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden voivat saada ammattikorkeakoulusta ne opiskelijat, jotka on hyväksytty 1.9.2018–31.7.2019 opiskelemaan lastentarhanopettajakelpoisuuden tuottavaa sosionomitutkintoa, mikäli he valmistuvat 31.7.2023 mennessä. Tämän jälkeen valmistuville on lakiesityksessä säädetty uusi ammattinimike: varhaiskasvatuksen sosionomi. Varhaiskasvatuksen sosionomin

pätevyyden saa samoilla kriteereillä kuin varhaiskasvatuksen opettajankin pätevyyden sai. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2018.)

Sosiaalialan koulutuksen tehtävänä on tuottaa osaamista, jolla tuetaan lasten, nuorten ja perheiden sekä ikääntyvien osallisuutta ja omatoimisuutta sekä ehkäistään syrjäytymistä. Ennaltaehkäisevään työhön kiinnitetään erityistä huomiota sosionomikoulutuksessa. Sosionomikoulutus onkin esimerkki alasta, joka kehittyi vuosien saatossa opistoasteen koulutuksia, kuten sosiaalikasvattajan, sosiaaliohjaajan, kehitysvammaisten ohjaajan ja diakonin tutkintoja yhdistämällä ammattikorkeakoulututkinnoksi. Sosionomin monipuolinen ja haasteellinen työ asettaa vaatimuksia myös koulutukselle, sillä asiakasperheiden arkielämää haittaavat sosiaaliset ongelmat ja vaikeudet muuttuvat jatkuvasti yhteiskunnan muuttuessa. (Juntunen 2010, 20.) Sosionomikoulutuksen perusta muodostuu sosiaalialan laajasta yleisosaamisesta, minkä lisäksi opiskelija hankkii syventävää erikoisosaamista valitsemaltaan, elämänkaaren eri vaiheisiin, asiakasryhmiin ja työmenetelmiin liittyvältä alalta. Sosionomitutkintoon johtavan koulutuksen perusta on monitieteinen ja oppiminen tapahtuu erilaisissa moniammatillisissa oppimisympäristöissä. Ammatillisessa toiminnassa korostuvat sosiaalialan ymmärrys, syrjäytymisen ehkäisy ja ennaltaehkäisevä työ. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 5–16.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävät perustetaan vuodesta 2023 alkaen. Tällä hetkellä uusi tehtävä on vielä sisällöltään ja vastuultaan tarkasti määrittelemätön. Vuonna 2017 vastavalmistuneista sosionomeista huomattavan suuri osa (29 %) on sijoittunut lastentarhanopettajan tehtäviin. (Raatikainen ym. 2019, 69–70.) Sosionomit ovatkin merkittävä ammattiryhmä varhaiskasvatuksessa ja heitä tullaan tarvitsemaan myös tulevaisuudessa tuomassa esiin varhaiskasvatuksessa tarvittavaa ammatillista osaamista (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.b). Varhaiskasvatuksen sosionomit toimivat päiväkodissa lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukena. Lisäksi varhaiskasvatuksen sosionomit ovat lasten perheiden hyvinvoinnin tukena, jota voidaankin pitää yhtenä varhaiskasvatuksen sosionomin tärkeimpänä tehtävänä. Sosionomitutkinnon koulutusohjelmissa varhaiskasvatuksen keskeiset oppimistavoitteet koostuvat yksittäisen lapsen ja lapsiryhmän ohjaamisesta sekä lasten perheiden arjen tilanteiden tunnistamisesta ja tukemisesta. Sosiaalialan tutkinto-ohjelmassa opiskelija kehittää varhaiskasvatusosaamisensa lisäksi kykyään tunnistaa varhaisen tuen tarpeita sekä perehtyy perhetyöhön ja ehkäisevään lastensuojeluun. Nämä opinnot antavat sosionomiopiskelijoille kattavan osaamisperustan perheiden tukemiseen ja

ennaltaehkäisevään lastensuojeluun varhaiskasvatuksessa, joka onkin alan ainutlaatuinen vahvuus verrattuna kasvatustieteen kandidaatti- taustaisiin lastentarhanopettajiin. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 14–16.)

Jokaisella varhaiskasvatuksen ammattilaisella on edelleen tärkeä rooli kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamisessa ammattinimikkeestä riippumatta. Opetus- ja kulttuuriministeriö linjaa tehtävänimikkeiden eriyttämisen perustuvan sosionomien (AMK) ja kasvatustieteen kandidaattien tutkintosisältöjen eroavaisuuksiin ja ministeriön näkemyksen mukaan muun muassa sosionomin moniammatillista yhteistyöosaamista tullaan painottamaan tehtävänimikkeen muodostamisessa. Laissa ei määritellä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaa, vaan jokainen työnantaja yksilöllisesti päättää työntekijän tehtävänkuvasta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.b.)

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) säädetään varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta, tietovarannosta sekä lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuslain perusteella Opetushallitus on antanut valtakunnallisen määräyksen laatia varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jonka pohjalta varhaiskasvatusta tulee toteuttaa (Opetushallitus 2018, 7). Sosionomin (AMK) laaja-alaista osaamista hyödynnetään tulevaisuudessa varhaiskasvatuksessa erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän hallitsemisen osalta (Raatikainen ym. 2019, 69). Yksi sosionomin (AMK) kompetensseista koskee sosiaalialalla tarvittavaa palvelujärjestelmäosaamista. Sosionomin tulee tuntea varhaiskasvatusta ja sen järjestämistä ohjaavia normeja sekä lainsäädäntöä. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16.)

Sosionomi tarvitsee varhaiskasvatusympäristössä laaja-alaista osaamista varhaiskasvatuspalveluja hyödyntävän asiakasryhmän kanssa toimimisesta. Yhtenä sosionomin (AMK) kompetenssina on asiakastyön osaaminen. Päiväkodissa tulee joka päivä muistaa pedagogisen toiminnan suunnittelun, toteutuksen, dokumentoinnin ja arvioinnin kehittämisen tärkeys. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16.) Ne ovat laadukkaan pedagogisen toiminnan edellytyksiä. Varhaiskasvatuksessa toteutettavaa pedagogista toimintaa kuvaa kokonaisvaltaisuus. Sen tavoitteena on edistää lasten oppimista, hyvinvointia ja laaja-alaista osaamista. (Opetushallitus 2018, 36–37.) Jotta lapset voivat oppia ja kehittyä kokonaisvaltaisesti, vaaditaan varhaiskasvatuksen ammattilaisilta monipuolista osaamista. Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin tuleekin ymmärtää leikin merkitys lapselle sekä osata tukea lapsen vertaissuhteita lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin lähteinä. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön korkealaatuista ammatillista osaamista pidetään yhtenä keskeisimmistä laatutekijöistä varhaiskasvatuksessa. Jos henkilöstön osaaminen on korkealaatuista, ajatellaan sen olevan suoraan yhteydessä varhaiskasvatuksen toteuttamisen laatuun. Laadukkaan varhaiskasvatuksen kautta lapsille mahdollistuvat hyvät edellytykset kehittyä ja oppia varhaiskasvatuksen piirissä. (Karila ym. 2017, 68.) Varhaiskasvatuksessa laadukkuutta tukee henkilöstön moniammatillisuus. Moniammatillisuudella tarkoitetaan useamman eri ammattialan edustajan yhteistyötä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Moniammatillisen työn avulla korostuvat jokaisen ammattiryhmän oma tieto ja osaaminen, ja niiden avulla tavoitellaan yhteistä päämäärää. Moniammatillisuus tuo siis erilaisia näkökulmia ja tuo monipuolisempaa ja kokonaisvaltaisempaa tietoa käsillä olevaan asiaan. (Hakala & Huttunen 2014, 22; Järvinen ym. 2012, 94; Opetushallitus 2018,18.) Moniammatillinen yhteistyö vaatii tiimiläisiltä sitoutumista ja tahtoa toimimiseen. Vuorovaikutus on tässäkin asiassa keskiössä. Tiimiläisten tulee arvostaa muiden osaamista ja ymmärtää, että parhaimman lopputuloksen saavuttamiseksi he tarvitsevat kaikkien osaamista, joka tulee yhdistää kokonaisuudeksi. (Hakala & Huttunen 2014, 23–24; Raatikainen ym. 2019, 125.)

Oleennaista moniammatillisen tiimin työskentelyssä on asiakaslähtöisen ja kokonaisvaltaisen tiedon kokoaminen. Huomiota on kiinnitettävä yhteisesti sovittuihin käytäntöihin tiedon kokoamiseksi sekä ymmärrykseen siitä, että ammatilliset rajat on tarvittaessa ylitettävä. Asiakkaan tarpeeseen perustuen saattaa olla myös tarpeellista ylittää eri organisaatioiden rajat. Joka tapauksessa on huomioitava toiminnan jatkuva arviointi ja kehittäminen. (Isoherranen 2012, 22.) Lähtökohtana moniammatillisessa työyhteisössä on, että jokainen tiimin jäsen osallistuu tasavertaisesti ja aktiivisesti. Jokaisella on oikeus ilmaista omat mielipiteensä, olivat ne sitten eriäviä tai samankaltaisia. Kaikkien mielipiteet tulee ottaa huomioon ja niitä tulee kohdella samanvertaisina. Tiimin toimivuuden kannalta avoin ja keskusteleva ilmapiiri on erityisen tärkeää. Tiimiläisten tulisi kuunnella ja kunnioittaa muiden ajatuksia. (Järvinen ym. 2012, 162.) Yhdessä toimimisen ja tekemisen onnistumiseksi on jokaisella tiimillä hyvä olla omat päämäärät, tavoitteet ja pelisäännöt, jotka on yhteisesti sovittu. Avoimesti ilmaistut pelisäännöt tulee pitää ajan tasalla, ja pohtia niiden tarkoituksia. (Hakala & Huttunen 2014, 27.) Tässä on huomioitava, miten ystävällinen vuorovaikutustyyli tukee tiimin toimimista. Ystävälliseen vuorovaikutustyyliin kuuluu halu auttaa, kohteliaisuus ja kiinnostus lähestyä toista ihmistä. Yhteistyöhalu ja -kyky, toisen ymmärtäminen, avoin

vuorovaikutuksen mahdollistaminen sekä empatiakyky ovat keskeisiä ja tärkeitä ominaisuuksia työntekijässä. (Kauppila 2005, 52–53.)

Varhaiskasvatuksen tiimin lisäksi on useita päivähoidon yhteistyökumppaneita ja -tahoja lapsen ja perheen tukena. Yhteistyökumppaneita ja -tahoja ovat muun muassa perheneuvola, seurakunta, psykologi, sosiaalitoimi sekä erilaisiin terapiamuotoihin perehtyneet ammattilaiset (esimerkiksi toiminta-, puhe-, ja fysioterapeutti). Tämänkaltaisten yhteistyötahojen huomiointi varhaiskasvatustyössä edesauttaa toimintakokonaisuuden suunnittelua ja toteutumista. Varhaiskasvatustoiminnan onnistumisen edellytyksenä on hyvä ja toimiva yhteistyö niin työyhteisön ja yhteistyökumppaneiden kesken kuin perheiden kanssa. (Järvinen ym. 2012, 96–97.) Yhteiskunnan tasolla tapahtuvat muutokset vaikuttavat vahvasti perheiden ja lasten elämään, joten varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee sopeutua uusiin tilanteisiin ja vastata perheiden ja lasten tarpeisiin. Jotta varhaiskasvatuksessa voidaan tukea perheiden yksilöllisiä tilanteita ja tukea heidän hyvinvointiaan, tulee henkilöstön eri koulutusten vastata monipuolisesti perheiden tarpeisiin. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 24.)

Jokaisella varhaiskasvatuksen tiimin jäsenellä on oman koulutuksensa tuomat eriytyneet osaamisvaatimukset, mutta sen lisäksi täytyy tiedostaa kaikkia ammattiryhmiä koskevat yhteiset varhaiskasvatuksen laatu- ja osaamisvaatimukset. Yhteiset osaamisen alueet varhaiskasvatuksen ammattilaisilla ovat eettinen osaaminen, varhaiskasvatuksen osaaminen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen, toimintaympäristöön ja varhaiskasvatuksen perustehtäviin liittyvä osaaminen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. Tiimin toimivuuden kannalta on erityisen tärkeää myös tunnistaa jokaisen ammattiryhmän omat eriytyneet osaamisprofiilit sekä kaikkia koskevat yhteiset osaamisvaatimukset varhaiskasvatuksessa. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 75, 78.)

Sosionomikoulutus tuottaa opiskelijalle tiimityötä edistävän lähijohtamiseen tarvittavan osaamisen. Varhaiskasvatuksen sosionomin työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjäosaamisen kompetenssiin kuuluvat lähijohtamisen taidon lisäksi kasvatusyhteisön pedagogisen toiminnan johtaminen sekä vastuun ottaminen omasta ja kasvatusyhteisön työhyvinvoinnista. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 17.) Sosionomikoulutuksen saanut henkilö, jolla on riittävä johtamistaito, on kelpoinen toimimaan päiväkodin johtajana vuoteen 2030 asti (Varhaiskasvatustilanne 540/2018, 74 §). 1.1.2030 alkaen päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on varhaiskasvatuksen

opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden lisäksi vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 31 §). Koska sosionomi toimii varhaiskasvatuksessa monialaisessa tiimissä, se kehittää hänen työyhteisö- ja yhteistyötaitojaan (Raatikainen ym. 2019, 21).

Kuviosta 1 voidaan havaita Kauppilan (2005, 52–60) määrittelemien vuorovaikutustapojen pohjalta, miten eri vuorovaikutustavat vaikuttavat tiimityöskentelyyn. Ystävällisen ja joustavan vuorovaikutustyylin piirteet tukevat tiimityöskentelyä, sillä niissä keskeistä ovat kyky yhteistyöhön, luottamuksellisuuden rakentaminen sekä tiimissä toimiminen. Näiden tapojen päämääränä on tiimin etu, ei yksilön oma etu. Ohjaava vuorovaikutustyyli saattaa tukea tiimityöskentelyä, sillä halu auttaa ja saada asioita alulle ja eteenpäin on vahvasti läsnä. Tässä vuorovaikutustyyliä on kuitenkin haasteena se, että ehdotuksien vastaanottaja saattaa kokea tilanteet käskyttäväksi, eikä haluna auttaa, joten tämä saattaa vaikeuttaa tiimityöskentelyä. Dominoiva, uhmainen, aggressiivinen, epävarma ja alistuva vuorovaikutustyyli eivät tue tiimityöskentelyä. Dominoiva ja aggressiivinen vuorovaikutustyyli eivät tue tiimin yhteisiä tavoitteita, sillä niihin sisältyy yritystä olla parempi kuin toinen sekä negatiivisia tapoja olla vuorovaikutuksessa, kuten piiloaggressiivisesti. Epävarma ja uhmainen vuorovaikutustyyli johtavat helposti siihen, että muut saattavat joutua tekemään sellaisen henkilön työtehtäviä, joka ei luota omaan kykyihinsä. Pahimmassa tilanteessa dominoiva tai aggressiivinen vuorovaikutustyylinen työntekijä voi yrittää hyötyä epävarmasta ja uhmaisen vuorovaikutustyyllisestä työntekijästä, sillä epävarma ja uhmainen helposti alistuu muiden tahtoon.

Vuorovaikutustavat tiimissä		
<p>Tukee tiimityöskentelyä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ystävällinen tyyli • Joustava tyyli 	<p>Voi tukea tai vaikeuttaa tiimityöskentelyä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjaava tyyli 	<p>Vaikeuttaa tiimityöskentelyä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominoiva tyyli • Uhmaainen tyyli • Aggressiivinen tyyli • Epävarma tyyli • Alistuva tyyli

Kuvio 1 Vuorovaikutustavat tiimissä perustuen Kauppila (2005, 52–60).

Tutkimus- ja kehittämissyhteistyö yhdistyy varhaiskasvatuksen opintoihin erilaisten TKI-hankkeiden ja opinnäytetyön kautta. Nämä tukevat omalta osaltaan sosionomiopiskelijaa oman varhaiskasvatukseen liittyvän sisällöllisen osaamisen syventämisessä. Tutkimukselliseen kehittämis- ja innovaatio-osaamisvaatimukseen kuuluu varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan ja varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin arviointi ja kehittäminen. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 15–16.) Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin tulee arvioida toimintaansa suunnitelmallisesti ja säännöllisesti. Jos toiminnasta löytyy jotain kehitettävää, hänen tulee ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin. Pedagogisen toiminnan arvioinnin lisäksi jokaisen henkilöstöön kuuluvan tulee toteuttaa itsearviointia. Itsearviointi on keskeisessä asemassa laadun ylläpitämisessä ja kehittämisessä varhaiskasvatuksessa. (Opetushallitus 2018, 61–62.)

Reflektiivisyyden katsotaan olevan osa sosionomin ammatillista asiantuntijuutta, joten arvioinnin tulisi olla osana varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin arkea (Raatikainen ym. 2019, 46–47). Varhaiskasvatuksessa tapahtuu monenlaisia vuorovaikutustilanteita, joten kasvattaja tarvitsee hyvät vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutusta tapahtuu lapsen ja kasvattajan välillä, lapsien kesken, kasvattajien kesken sekä kasvattajan ja vanhemman kesken. (Järvinen ym. 2012, 159.) Olennaisia vuorovaikutustaitoja ovat keskustelutaidon lisäksi esimerkiksi neuvottelu-, empatia- ja tiimityötaidot (Kauppila 2005, 24). Reflektiivisen työotteen perustana on työntekijän

kiinnostunut, arvostava ja hyväksyvä kohtaaminen perheen kanssa. Työntekijän tarkoituksena on ymmärtää lasta, vanhempaa tai perhettä paremmin. Reflektiivinen työote perustuu mentalisaatioon. (Viinikka ym. 2014, 67–68.) Mentalisaatiolla tarkoitetaan kykyä pohtia omia ja toisen ihmisen tunteita ja ajatuksia, jotka voivat olla tietoisia tai tiedostamattomia. Mentalisaatiokyvyn keskiössä on se, että kykenee ajattelemaan ja käsittelemään ihmissuhteissa vaikuttavia sanattomia puolia. (Kauppi & Takalo 2014, 8–9.)

Reflektiivinen työote vaatii vuorovaikutustilanteen dialogisuutta. Reflektiivisen työotteen tarkoituksena on tukea vanhemman oman ajattelun syventämistä, ja että vanhempi löytää itse ratkaisuja työntekijän asettamiin reflektiivisiin kysymyksiin. Vuorovaikutustilanteessa kyky vastavuoroisuuteen on tärkeää. Sen tavoitteena on edistää lapsen tai vanhemman hyvinvointia. Reflektiivisen työotteen avulla työntekijä tukee vanhemman mentalisaatiokykyä, eli kykyä ajatella lapsi omana yksilönä, jolla on omat ajatukset, tunteet ja kokemukset. Dialogia ei aina muodostu lapsen tai vanhemman kanssa, minkä reflektiivisen työotteen omaksunut työntekijä ymmärtää. Samalla työntekijä ymmärtää myös, että hänen aikaisemmat kokemuksensa voivat vaikuttaa siihen, miten hän tapaa perheitä. (Viinikka ym. 2014, 69–70.)

3 SOSIONOMIN (AMK) OSAAMISEN KESKIÖSSÄ

3.1 Lapsen oikeudet ja osallisuus

Sosionomin (AMK) kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen kompetenssi on läsnä vahvasti, kun pohditaan lapsen oikeuksia (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 10). Merkittävin lapsen oikeuksia edistävä dokumentti on kansainvälinen Lapsen oikeuksien sopimus, joka tuli Suomessa sitovaksi 1991. Lapsen oikeuksien sopimuksessa on neljä kantavaa teemaa: syrjimättömyys, lapsen edun huomioiminen, oikeus elämään ja kehittymiseen sekä lapsen näkemysten kunnioittaminen. Julistus on nimenomaan oikeudellisesti sitova asiakirja, eikä ainoastaan viitteellinen ohje. Kaikki alle 18-vuotiaat määritellään lapsiksi, ja syrjintä jokaista lasta kohtaan kielletään tämän omien tai hänen vanhempiansa liittyvien ominaisuuksien takia. (Suomen Unicef ry n.d.)

Lapsen oikeuksien sopimuksen ratifioineet valtiot velvoitetaan nostamaan lapsen etu ensisijaiseksi, ja kuulemaan lapsen mielipidettä häntä koskevissa asioissa. Myös oikeus tiedonsaantiin, mielipiteen ilmaisuun ja ajattelun vapauteen taataan lapselle. Valtioilla on vastuu ylläpitää lasten oikeuksia, ja myös jakaa niistä tietoa. (Suomen Unicef ry n.d.b) Tiedonjakoa edistää Suomessa esimerkiksi lapsiasiavaltuutettu, jonka tehtävä on vaikuttaa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon lapsen oikeuksien näkökulmasta. Lapsiasiavaltuutetun arvot ovat lapsen itseisarvon ja kokemusmaailman kunnioittaminen, rohkeus ja riippumattomuus lapsen oikeuksien edistämisessä sekä tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus kaikessa toiminnassa. (Lapsiasiavaltuutettu 2019, 1.) Lapsen oikeuksia tukemaan on Suomessa myös juuri julkaistu kansallinen lapsistrategia, joka tähtää niin asenteiltaan kuin rakenteiltaan lapsi- ja perhemyönteiseen yhteiskuntaan. Tavoitteiden keskiöön on nostettu lapsen oikeudet, osallisuus ja yhdenvertaisuus. Kansallinen lapsistrategia kiinnittää erityistä huomiota haavoittuvassa asemassa olevien lasten auttamiseen. Huomionarvoista on, kuinka dokumentissa korostuu laadukkaan varhaiskasvatuksen asema lapsen oikeuksien ja yhdenvertaisuuden varmistajana. (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 13, 15.)

Lapsen oikeuksien sopimuksen sisältö näkyy teemoina varhaiskasvatuslaissa ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Niissä kiinnitetään huomiota sekä vanhempien ensisijaiseen kasvatusvastuuseen että valtion ja varhaiskasvatuksen rooliin

vanhempien tukemisessa. (Suomen Unicef ry n.d.; Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 3 §; Opetushallitus 2018, 7, 31.) Lapsen oikeuksien sopimus alleviivaa lapsuuden itsearvoista asemaa ja toisaalta myös vanhemmuuden merkitystä niin yksilön kuin yhteiskunnankin silmissä. Sopimuksessa voidaan tiivistetysti sanoa määriteltävän kaikki alaikäisten kansalaisoikeudet, sekä heille taatut taloudelliset, sivistykselliset ja sosiaaliset oikeudet. (Bardy 2013, 62.) Olennainen yhdistävä tekijä oikeuksille on suomalainen varhaiskasvatus, joka on lain suojaama oikeus ennen oppivelvollisuuden alkua. Myös varhaiskasvatuksessa turvataan lapsen edun toteutuminen lainsäädännöllä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 4 §, 12 §).

Lapsen oikeuksien sopimuksen mukaisen toiminnan edistämisessä vaaditaan eettistä osaamista. Sosiaalialalla eettinen osaaminen on tärkeää ja sen omaksuminen on yksi sosionomin (AMK) kompetensseista. Etiikka tarkoittaa yleisesti ottaen systemaattista yritystä ymmärtää, mikä on väärin ja oikein, hyvää ja pahaa tai sallittua ja velvoitettua (Raatikainen ym. 2019, 165). Eettinen osaaminen on sosionomin tekemässä varhaiskasvatustyössä mukana hänen vahvistaessaan lasten osallisuutta, huolenpitoa, hyvinvointia ja suojelua. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16.) Näiden periaatteiden lisäksi varhaiskasvatuksen tulee kaiken kaikkiaan edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (Opetushallitus 2018). Ammattieettiseen pohdintaan tarvitaan aina yleistä käsitystä eettisistä teorioista, lainsäädännön tuntemusta sekä uskallusta toimia omien ammattieettisten arvojen mukaisesti. Kasvatusalalla toimitaan yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti, joita ovat ihmisarvo, itsemääräämisoikeus, vastuullisuus, tasa-arvo, yhteisöllisyys ja oikeudenmukaisuus. (Karjalainen ym. 2020, 58.) Sosionomi tarvitsee eettistä pohdintaa pystyäkseen refleктоimaan omaa toimintaansa. Reflektionilla tarkoitetaan asioiden, ajatusten, tapahtumien ja tunteiden käsittelyä. Se on edellytys sosiaalialan ammatilliselle kasvuille ja kehittymiselle. (Helminen 2013, 25.)

Reflektionin lisäksi sosionomikoulutus myös valmistaa sosionomia kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen hallintaan. Sosionomin tärkeä tehtävä varhaiskasvatuksessa on edistää lapsen ja vanhemman kuulluksi tulemistä ja osallisuutta yhteiskunnassa. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16.) Osallisuudella tarkoitetaan mahdollisuutta saada tietoa itseään koskevista päätöksistä tai suunnitelmista, vaikuttaa omien asioidensa käsittelyyn ja päätöksiin, ilmaista oma mielipiteensä ja osallistua erilaisten yhteisöjen toimintaan. Osallisuuden toteutumiseen vaikuttaa oma kokemus kuulluksi tulemisesta. Se edellyttää työntekijältä

valmiuksia sensitiivisyyteen, eli lapsen kohtaamiseen ja huomioimiseen. Osallisuudella on suuri merkitys lapsen identiteetin, kasvun ja kehityksen kannalta. Tämän turvaamiseksi on lakisääteisiä oikeuksia, jotka perustuvat niin kansallisiin lakeihin kuin Lapsen oikeuksien sopimukseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a; Opetushallitus 2018, 26, 30.)

Lapsen vaikuttaminen omiin asioihinsa ei ole mahdollista, jos hän ei pääse mukaan asioiden käsittelyyn eikä saa niistä tietoa. Lapsen osallisuus usein konkretisoituu, kun hän pääsee mukaan osallistumaan toimintaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a.) Lasten osallisuudesta säädetään myös Lapsen oikeuksien sopimuksessa, jonka mukaan lapsella on oikeus ilmaista mielipiteensä kaikissa häntä itseään koskevissa asioissa, ja se on otettava huomioon lapsen iän ja kehitystason mukaisesti (Suomen Unicef ry n.d). Koska sosionomikoulutus antaa valmiudet edistää sosiaalista osallisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä toimia Lapsen oikeuksien sopimuksen mukaisesti, ovat sosionomit merkittävä ammattiryhmä varhaiskasvatuksen piirissä (Sosiaalialan sosionomit ja ohjaajat SOLA ry 2020). Heidän osaamisessaan korostuu tasa-arvoon pyrkiminen.

Lapsikin on oman elämänsä ja hyvinvointinsa asiantuntija, ja hänellä on voimavaroja esimerkiksi sosiaalisen ja materiaalsen osallisuuden muodossa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a). Lapsuudessa koettua eriarvoisuutta ja syrjäytymisuhkaa pyritään Suomessa torjumaan monien määräysten kautta. Varhaiskasvatustalaki (540/2018, 3 §) määrittelee varhaiskasvatuksen tavoitteiksi esimerkiksi koulutuksellisen tasa-arvon, jokaista lasta ja hänen taustaansa kunnioittavan toimintatavan ja yhdenvertaisuuden edistämisen. Osallisuuden edistämisen tulisi olla osa kaikkea varhaiskasvatusta. Niin lasten kuin huoltajienkin näkemykset tulisi ottaa huomioon, mikä vaatii tietoista työskentelyä osallisuutta luovien rakenteiden kanssa (Opetushallitus 2018, 33). Varhaiskasvatusympäristössä pyritään kannustamaan lapsen oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta suunnittelussa. Yhdessä tekemisen toimintakulttuuri vahvistaa lapselle merkityksellistä yhteisöä, ja luo yhteisiä osallisuuden ja oppimisen kokemuksia. (Opetushallitus 2018, 27, 29.)

Osallisuuden toteutumiseen liittyy haasteita, jotka myös varhaiskasvatuksen ammattilaiset itse tiedostavat. Heille suunnatussa kyselyssä tavoitteiden ja käytännön välillä ilmeni kuilu: lapset haluttaisiin huomioida yksilöinä ja tutustua heidän mielenkiinnonkohteisiinsa. Toimintaa haluttaisiin myös kehittää lapsen kiinnostusten mukaan, ja hyvinvoinnin sekä oppimisen tukea toteuttaa osallisuuden kautta. Kuitenkin

käytännön tasolla varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokivat, että lapsia ei kuunnella tarpeeksi. Henkilöstön ajanpuutteen takia lasten aloitteita ei ehditä huomioimaan. Erityisesti alle 3-vuotiaiden lasten kohtaamisessa lasten omista lähtökohdista koettiin olevan puutteita. (Repo ym. 2019, 72.)

Puutteiden havaitsemiseksi on arvioitava omaa ammattietiikkaansa. Etiikan avulla pyritään löytämään oikean käyttäytymisen periaatteet ja säännöt sekä tunnistamaan, mitkä arvot edistävät elämisen arvoista elämää. Käsitteenä arvot tarkoittavat yleistä toimintaa ohjaavia periaatteita, jotka kuvaavat tavoiteltavia päämääriä. (Raatikainen ym. 2019, 165, 172.) Myös lasten osallisuuden edistäminen lukeutuu mukaan eettiseen toimintaan. Pienelläkin lapsella on oikeus tulla ymmärretyksi, ilmaista itseään ja ajatuksiaan sekä kertoa mielipiteitään niillä ilmaisun keinoilla, joita hänellä on. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 18.)

Osallisuutta on niin perheen, palvelujen kuin yhteiskunnankin tasolla. Osallisuuden edistämiseksi tarvitaan sovittuja käytäntöjä ja toimintamalleja, jotka mahdollistavat vaikuttamisen ja myös kannustavat siihen. Kaiken kaikkiaan varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot antavat lapselle tilaisuuden kokea toimijuutta niin eri yhteisöissä kuin yhteiskunnassakin. (Opetushallitus 2018, 14.) Kokemus vaikutusmahdollisuuksista on olennaisesti yhteydessä tasa-arvon kokemukseen. Tasa-arvoisuuden voidaan itsessään nähdä tuottavan hyvinvointia, kun taas epätasa-arvo johtaa valitettavasti pahoinvointiin. (Bardy & Heino 2013, 17.)

Edellytyksenä osallisuuden rakentumiselle on perheen ja palveluista vastaavan henkilöstön dialoginen kumppanuus. Sekä lasten että aikuisten kokemusmaailmasta on mahdollista saada tärkeää tietoa, ja varsinkin lasten kuulemiseen tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota. Osallisuus tuottaa voimaannuttavia kokemuksia omasta toimintakyvystä ja osaamisesta: osallisuus ja sen taustalla oleva kumppanuus ovat suoraan yhteydessä perheiden itsemääräämisoikeuden ja hyvinvoinnin kokemukseen. Lasten ja perheiden tarpeet voidaan ammattitaidon kautta nähdä sitoutumisena, tasa-arvona ja myönteisenä vuorovaikutuksena. Vastavuoroinen kunnioitus ja luottamus tuottavat positiivista kumppanuutta. (Perälä ym. 2011, 19–20.) Sosionomin (AMK) kompetensseista osallisuuteen tähtäävät periaatteet löytyvät yhdistelmästä asiaskastyön osaamista sekä kriittistä ja osallistavaa yhteiskuntaosaamista (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 10).

Perheiden arvioita omasta osallisuudestaan on tutkittu. Perheen sisäinen osallisuus, palvelujärjestelmä ja yhteisö olivat omia kokonaisuuksiaan. Osallisuus oman perheen asioissa koettiin tutkimuksessa pääosin positiiviseksi: vanhemmilla on esimerkiksi luottamusta siihen, että osaavat huomioida oman lapsensa vahvuudet ja heikkoudet. Heillä on myös halua omaksua tapoja, joilla voivat tukea lastaan kehittymään. Pieni osuus kuitenkin vastasi, että perhe-elämä ei ole heidän hallittavissaan. Hieman yli 10 % vanhemmista myös kertoi, ettei hae aktiivisesti apua perheen ongelmiin, vaikka olisi tarve. (Perälä ym. 2011, 61.) Ongelmien ilmaiseminen ei siis läheskään aina tapahdu perheen aloitteesta, vaan vaatii ammattilaiselta uskallusta ja halua olla selvillä perheen tilanteesta sekä edistää koko perheen hyvinvointia (Rantala & Uotinen 2019, 130).

Arvioitaessa osallisuutta palvelujärjestelmään vanhemmat antoivat usein varsin kriittisiä tutkimusvastauksia. Suurin osa vanhemmista kuitenkin luottaa voivansa päättää lapsen palvelujen tarpeesta, ja osaavansa toimia päätöksenteossa yhteistyössä ammattilaisten kanssa. Silti osa ilmaisi, että ei koe vanhempien ja työntekijöiden mielipiteiden olevan päätöksenteossa yhtä painavia. Vanhempien ja lasten oikeudet eivät olleet selviä läheskään kaikille, eikä hyvän palvelujärjestelmän piirteistä ollut varmuutta. Moniammatillisista työryhmistä oli kokemusta vain hyvin pienellä osalla vanhemmista, mutta heistä valtaosa koki yhteistyön sujuneen hyvin: ilmapiiri oli tasavertainen ja lapsen sekä perheen asioihin oli itsellä päätösvaltaa. Toisaalta moniammatilliseen työskentelyyn osallistuneista yli 20 % koki ilmapiirin syyllistäväksi. (Perälä ym. 2011, 62, 65.) Varhaiskasvatuksen sosionomi voi siis jakaa palvelujärjestelmän asiantuntijuuttaan, ja myös työskennellä vanhempien osallisuuden toteutumiseksi moniammatillisissa yhteistyötapaamisissa. Hän voi kuunnella vanhempia, tuoda asiallista tietoa tilanteesta ja siten rauhoitella vanhempia esimerkiksi lapsen tuen tarpeiden vaatiessa muutoksia arkeen. (Rantala & Uotinen 2019, 130.)

Konkreettista ja positiivisista voimavaroista lähtevää lähestymistä tulee suosia perheitä tukiessa. Asiantuntijakeskeisyys ei tuota yhtä hyvää tulosta kuin vahvuuksia korostavat ja osallistumista edistävät työtavat. (Bardy & Heino 2013, 20.) Vanhempien osallistumista suunnittelutyöhön on mahdollista lisätä, sillä Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen selvityksen mukaan nykyisellään henkilöstö kokee vanhemmilta haluttomuutta kasvatusyhteistyöhön. Tämä saattaa kuitenkin selittyä sillä, että yhteistä ymmärrystä suunnittelun ja vuorovaikutuksen keinoista ei ole saavutettu. Vaikuttamisen tapoja ja aihealueita tulisi kuvata vanhemmille, jotta heille tarjoutuisi henkilökohtaisesti merkityksellisiä tapoja vaikuttamiseen. (Repo ym. 2019, 107.) Kasvatusyhteistyön

tutkimusta vanhempien näkökulmasta olisi myös yleisesti ottaen aiheellista lisätä (Rantala & Uotinen 2019, 130).

3.2 Lasta ja perhettä tukeva yhteistyö

Varhaiskasvatustilain (540/2018) mukaan varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena on toimia yhdessä lapsen sekä lapsen huoltajien kanssa lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen huoltajia kasvatustyössä. Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö voi käytännössä rakentua eri tavoin asiantuntijuuden korostamisen ja osallistumisen asteen mukaan. Ihanteena on entistä voimakkaammin perhelähtöinen työskentely, jossa korostuvat perheen itsensä esille tuomat tarpeet ja tavoitteet (Rantala & Uotinen 2019, 127; Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 24.) Perhelähtöinen työskentely tarkoittaa vanhempien asiantuntijuuden tunnistamista ja oman ammatillisen osaamisensa jakamista. Perheen kokonaisuhyvinvoinnin katsotaan vaikuttavan olennaisesti lapsen kehitykseen. Avainasemassa on lapsen tuen ulottaminen yhteisin ponnistuksin kaikkiin arjen ympäristöihin. (Rantala & Uotinen 2019, 128.)

Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin asiakastyön osaamisvaatimukseen kuuluu taito osata kohdentaa lapsen ja perheen varhainen tuki oikein. Sosionomin tehtäviin kuuluu tuoda esiin varhaiskasvatuksen piirissä olevan lapsen ja hänen perheensä asema sekä tarpeet. Sosiaalialan osaamisella on merkittävä rooli varhaiskasvatuksessa esimerkiksi perheiden kanssa tehtävässä työssä sekä erityisen tuen tarpeen tunnistamisessa ja tukemisessa. Varhaiskasvatuksessa korostuu sosionomin toimesta sosiaalialan ja -huollon ymmärrys sekä ennaltaehkäisevä työ. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 15–16.)

Lapsen kasvua ja vanhemmuuden toimivuutta tuetaan niin, että ongelmien syntyemiseltä vältyttäisiin kokonaan, tai että ongelmiin havahduttaisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Huolen ja tuen tarpeiden puheeksi ottamisessa ei yksiselitteisesti saa viivytellä. Kuten kasvatusyhteistyössä yleisesti, on huoltajan sitoutumisella suuri merkitys myös tukitoimien tarpeen ilmetessä. Lapsen mielipide ja näkökulma ovat myös läsnä prosessissa. (Opetushallitus 2018, 56.) Tavoitteena on järjestää lapselle tukea juuri siinä muodossa kuin sitä arvioidaan tarvittavan. Tämä saattaa vaatia monialaista yhteistyötä, mutta vähintäänkin lapsi itse ja hänen huoltajansa on otettava mukaan tuen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Ongelmien syntyyn ja kasaantumiseen

voidaan vaikuttaa tukemalla varhaisessa vaiheessa lapsen emotionaalista kehitystä ja oppimista. Yksilöllisten tarpeiden lisäksi saattaa olla tarpeellista muokata varhaiskasvatuksen yhteisön toimintatapoja tai oppimisympäristöjä. Lapselle on tärkeää tuoda hyväksynnän ja onnistumisen kokemuksia hänen omien vahvuuksiensa ja piirteidensä kautta. (Opetushallitus 2018, 54.)

Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa noudatetaan inklusiivisuuden periaatetta. Inklusiivisuus tarkoittaa, että erilaiset taustat ja tarpeet eivät estä lasta osallistumasta lapsiryhmän toimintaan. Tasa-arvo ja osallisuus tarvitsevat toteutuakseen toimintakulttuurin, jossa yksilöllisyyttä sekä moninaisia aloitteita ja näkökulmia otetaan huomioon ja arvostetaan. (Opetushallitus 2018, 15, 30.) Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteisiin kuuluu tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää sopivaa tukea moniammatillisessa yhteistyössä. Moniammatillisuutta pidetään yhtenä suomalaisen varhaiskasvatuksen ihanteena, ja moniammatillisen työn toteuttamisessa sosionomilla on laaja-alaisen tietämyksensä kanssa tärkeä rooli (Karila ym. 2017, 80). Haavoittuvassa asemassa olevien lasten aseman parantamiseksi suunnitellaan valtion tasolla juuri moniammatillisen työskentelyn tehostamista erilaisissa palveluissa (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 20).

Perheiden kasvava monimuotoisuus tulee huomioida niin varhaiskasvatuksessa kuin muissa lapsiperheiden palveluissa (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 24). Yhteiskunnallisten ja kulttuuristen muutosten seurauksena monet ongelmat ovat lisääntyneet. Perheille on syntynyt ongelmia vanhemmuuteen, mielenterveyteen, sosiaaliseen vuorovaikutukseen, riippuvuuksiin ja turvallisuuteen liittyen. Myös lasten kasvatukseen liittyvät haasteet ovat lisääntyneet. Yksi sosionomin (AMK) kompetensseista koskee moniammatillisen yhteistyön merkitystä. Sen tärkeys korostuu varhaiskasvatuksessa erityisesti ongelmien ennaltaehkäisemisessä, koska sosionomilla on laaja palvelujärjestelmäosaaminen ja hän tuntee verkostotyötä perheiden tarpeiden pohjalta. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16.) Lapsen ja perheen tarpeet on huomioitava sekä tilannekohtaisesti että haavoittuvuutta lisääviä rakenteita tutkimalla. Ennaltaehkäisevää työtä ja varhaista tukea tulee kansallisen lapsistrategiankin mukaan entisestään lisätä. (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 20.)

Kunnan on varhaiskasvatusta järjestäessään toimittava yhteistyössä esimerkiksi lastensuojelun ja muun sosiaalihuollon kanssa (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 7 §). Jos varhaiskasvatuksessa oleva lapsi tarvitsee lastensuojelun palveluja, sosionomilla on

koulutuksensa ansiosta hyvä käsitys ja osaaminen toimia. Toisaalta lapsen edun toteutuminen on ensiarvoista, ja koko varhaiskasvatuksen henkilökunnalla on velvoite viedä sosiaalipalveluille tieto lapsen hyvinvoinnin mahdollisesta vaaraantumisesta. Tuen tarpeen arviota pyydetessä vanhempi voi olla mukana, kunhan heidän osallistumisensa ei viivytä yhteydenottoa. (Lastensuojelulaki 417/2007, 4 §, 25 §, 25a §.) Sosionomin (AMK) kompetenssit mahdollistavat palvelujärjestelmän tuntemuksen niin, että varhaiskasvatuksen sosionomilla on taidot solmia tarvittaessa yhteys asianmukaisiin tahoihin. Keskustelut ja monialainen yhteistyö kunnan tarjoamien lapsi- ja perhepalveluiden kanssa ovat olennaisia tuen toteutumiseksi. Lastenneuvola, lastensuojeluviranomaiset ja kunnan sosiaalitoimi ovat tavanomaisia monialaisia toimijoita lapsen asioissa. (Opetushallitus 2018, 56.)

Bardy ja Heino (2013, 14) huomauttavat suomalaisen yhteiskunnan eriarvoistumisen vaikuttavan lastensuojelutarpeen kasvamiseen. He kiinnittävät huomiota lapsen lähiverkoston ja -yhteisöihin, joihin varhaiskasvatusympäristö olennaisesti kuuluu. Lasten hyvinvoinnin puolesta tulee toimia ammattitaitoisesti, ja huomioida kaikkein heikoimmassa asemassa olevien lasten tarpeet. Lapsen kehityksen tukemiselle olennaista on saada esiin lapsen piilossa olevia voimavaroja. (Bardy & Heino 2013, 20.) Tuen tarpeet ovat usein kasvuympäristöön ja vuorovaikutukseen liittyviä ilmiöitä. Ympäristön odotukset lasta kohtaan ja hänen tarpeensa sekä kykynsä eivät kohtaa, jolloin kasvuympäristön tulee tunnistaa tilanne ja hakea uusia keinoja normittaa toimintaansa. (Pihlaja & Viitala 2019, 11.)

Varhaiskasvatus on lakisääteinen oikeus, ja kaikilla lapsilla pitäisi myös olla oikeus nimenomaan laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Etenkin heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevien lasten kannalta laadukkaaseen varhaiskasvatuksen merkitys on tutkimusten mukaan merkittävä. (Repo ym. 2019, 17.) Suomalainen varhaiskasvatus pystyy laadullaan ja laajuudellaan kaventamaan lapsen lähtökohdista aiheutuvaa eriarvoisuutta. Kansallisessa lapsistrategiassa varhaiskasvatus nähdään yhtenä merkittävimmistä lapsen toimijuuden ja osallisuuden mahdollistajista. Oppiminen, hyvinvointi ja yhteisöllisyys ovat varhaiskasvatuksen tavoitteita ja lapsen oikeuksia. (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 25.)

Varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun toimijoiden välistä moniammatillista yhteistyötä olisi mahdollista vahvistaa. Ennaltaehkäisevän lastensuojelun vastuut ja käytännöt eivät vielä ole selkeitä, ja alueelliset erot vaikeuttavat lasten tasa-arvoisuuden toteutumista. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n ja Lastensuojelun

Keskusliiton tukemassa selvityksessä tutkittiin ehkäisevän lastensuojelun toteutumismahdollisuuksia moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta. Toimiva yhteistyö on yksi ennaltaehkäisevän lastensuojelun tärkeistä toimintaedellytyksistä. Eri sektorit ja toimijat eivät kuitenkaan kohtaa aina sujuvasti ja tasaveroisesti. Varsinkin varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on ollut kriittisiä ajatuksia lastensuojelupalveluihin liittyen. (Paavola ym. 2010, 7.)

Lapsen oikeuksia kuvattaessa tuotiin esiin, kuinka useat lait määrittelevät huoltajalle ensisijaisen vastuun lapsestaan. Huoltaja on myös positiivisella tavalla lapsensa asiantuntija, ja vanhemman merkityksellistä roolia on työntekijän hyvä korostaa yhteistyön vahvistamiseksi (Rantala & Uotinen 2019, 131). Vanhemman toimijuuden arvostaminen on sosionomin (AMK) eettisen ja asiakastyön osaamisen kompetenssien mukainen arvo ja lähtökohta työlle. Asiakastyön osaamisvaatimuksissa esille nousee perheiden kasvatusyhteisöjen kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin toimesta (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16). Yhteistyö huoltajien kanssa on vuorovaikutteista ja sillä voi olla erilaisia muotoja ja tehtäviä lapsen varhaiskasvatuksen aikana. Yhteistyö edellyttää henkilöstöltä aktiivisuutta sekä aloitteellisuutta, ja vastuu yhteistyön toteutumisesta on varhaiskasvatuksen järjestäjillä. (Opetushallitus 2018, 33–34.) Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvassa korostuu tulevaisuudessa juuri osaaminen toteuttaa perheiden palveluohjausta sekä vahvistaa perheiden kasvatusyhteistyötä ja yhteisöllisyyttä (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.b). Kunniointiava kohtaaminen ja avoin vuorovaikutus varmistavat sitoutumisen, joka on olennaista kasvatusyhteistyön onnistumiselle (Opetushallitus 2018, 34).

Kasvatusyhteistyö pitää sisällään erityisesti lapsen kehitystä tukevan suunnittelun. Näkyvimmin suunnittelussa on läsnä lapselle tehtävä varhaiskasvatussuunnitelma. Kuitenkin yhtä tärkeää on jakaa lasten päivittäiset kuulumiset lapsen oppimista ja positiivista kehitystä korostaen. Havaintoihin perustuvat keskustelut luovat sitoutumista kasvatusyhteistyöhön ja turvaavat lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Opetushallitus 2018, 34.) Kun vuorovaikutustilanne on vastavuoroinen esimerkiksi vanhemman ja työntekijän tai kahden työntekijän kesken, se on dialoginen vuorovaikutustilanne. Dialogisuus on vuorovaikutuksen tapa ja asenne olla vuorovaikutuksessa. Dialogisessa vuorovaikutuksessa kaikki osapuolet luovat tilannetta ja vaikuttavat siihen. Siinä rakennetaan yhteisesti molemminpuolista ymmärrystä tilanteesta. Tämä ei sisällä pelkästään vastavuoroista keskustelua, vaan molemmat osapuolet voivat

parhaimmillaan oppia sekä mahdollisesti muuttaa asenteitaan ja mielipiteitään. Dialogisuus sisältää avoimen vuorovaikutuksen ja suhteen, joka on merkittävä molemmille osapuolille. Osapuolien välillä tulisi myös olla luottamusta, jotta dialogisuus pystyy muodostumaan. (Mönkkönen 2007, 86–89; Raatikainen 2019, 129–130.) Avoimuus ja luottamuksellisuus kehittävät myönteisen ilmapiirin, jolloin vaikeissakin tilanteissa on mahdollista saada aikaan yhteistyötä vanhemman ja varhaiskasvatuksen työntekijän välillä. Dialogisessa vuorovaikutustilanteessa varhaiskasvatuksen työntekijän on myös mahdollista osoittaa arvostavansa vanhemman asiantuntijuutta. (Rantala & Uotinen 2019, 134.)

Dialogisuudessa on kyse vanhemman ja työntekijän yhteisestä ajattelusta ja reflektoinnista. Jotta vuorovaikutustilanne on dialoginen, se vaatii työntekijän ja asiakkaan tasa-arvoisen suhteen. Toisen osapuolen kuunteleminen ja avoin keskustelu omista kokemuksista yhdistettynä kunnioitukseen toista kohtaan synnyttävät dialogisuutta. Kun kunnioittava on saavutettu, voivat osapuolet keskustelussaan haastaa, kyseenalaistaa ja testatakin toisiaan, sekä muotoilla toisen osapuolen puhetta uudelleen. (Raatikainen 2019, 129–130.) Varhaiskasvatuksen työntekijälle tarjoutuu tällöin arvokas tilaisuus kehittää omaa osaamistaan, kun taas vanhemmalle konkretisoituu työntekijän ammattitaito (Rantala & Uotinen 2019, 135). Osaamisen kehittäminen katsotaan nimenomaan varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamiseksi, samoin kuin monen eri osaamisalueen hallinta (Karila ym. 2017, 105).

Onnistunut vuorovaikutustilanne lähtee omasta myönteisestä asenteesta niin perheiden kanssa kuin työyhteisön sisällä (Talvio & Klemola 2017, 153). Työntekijän on tärkeää olla vastavuoroinen, välittävä, ymmärtäväinen, arvostava, psyykkisesti läsnä ja kuunteleva. Tärkeää on, että vuorovaikutustilanteesta jää kaikille hyvän olon kokemus. Hyvä vuorovaikutus sisältää luottamuksen, hyväksymisen, avoimuuden ja rehellisyyden. Olennaista on kuunteleminen ja havaitseminen. Yhteistyöhön täytyy olla halua ja kiinnostusta, mikä vaatii aktiivisuutta. Onnistuneessa vuorovaikutustilanteessa läsnä ovat ymmärtäminen, myönteisyys, empatia sekä tunneyhteys. (Järvinen ym. 2012, 160, 163.) Huoltajien ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen onnistuneisuus on yksi varhaiskasvatuksen laadun mittareista (Repo ym. 2019, 19).

Vuorovaikutuskompetenssit mahdollistavat varhaiskasvatuksen sosionomille neuvottelun yhteistyön käytännöistä niin, että huoltajien osallisuus ja lapsen etu toteutuvat. Varsinkin moniammatillisessa työskentelyssä tämä on tärkeää.

(Opetushallitus 2018, 56.) Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin osaamiseen kuuluu palveluohjauksen toteuttaminen perheen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti sote-palvelujärjestelmässä (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16). Sosionomi osaa sovittaa palveluja yhteen tarvelähtöisesti ja toimia muutoksen eteenpäin panijana. Lisäksi sosionomi osaa toimia varhaiskasvatuksessa sosiaalialan asiantuntijana sekä kykenee perustelemaan lapsen ja hänen perheensä etua sekä moniammatillisessa että monialaisessa yhteistyössä. (Raatikainen ym. 2019, 21.) Sosionomi voi ohjata lapsiperheitä muun muassa lapsiperheiden kotipalvelun, perhetyön sekä kasvatus- ja perheneuvonnan piiriin (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019b).

Perheiden palveluja suunniteltaessa ja lapsen kehitystä seurattaessa on huomioitava vanhemman tietämys lapsestaan ja perheen kotioloista (Rantala & Uotinen 2019, 131). Varhaiskasvatuksen ja vanhemman näkökulmat saattavat erota, koska lapsi toimii eri tavoin eri ympäristöissä. Molempien osapuolten tieto, asiantuntemus ja päätöksentekovastuu voidaan jakaa dialogisesti, jolloin toimijoille muodostuu yhteisesti tiedostettu ja määritelty tavoite – lapsen ja perheen hyvinvointi. (Perälä ym. 2011, 20; Rantala & Uotinen 2019, 133.) Vanhemman osallisuus toteutuu monipuolisemmin, kun hänelle tehdään keskustelujen ja suunnitteluprosessien avulla näkyväksi oma roolinsa lapsen kehityksessä (Rantala & Uotinen 2019, 133).

Hyvä yhteistyö kodin ja varhaiskasvatuksen välillä ja yhteiset toimintamallit tuovat lasten elämään jatkuvuuden tunnetta ja turvaa (Opetushallitus 2018, 19). Molempien osapuolien myönteinen suhtautuminen edesauttaa myös lapsen oppimista, ja hankalat välit vastavuoroisesti estävät sitä (Rantala & Uotinen 2019, 134). Oppimiselle ja hyvinvoinnille on luotava suotuisat edellytykset perheen kohtaamisista lyhyt- tai pitkäaikaisista vaikeuksista huolimatta. Voidakseen tunnistaa ja kohdata lapsen tarpeet varhaiskasvatuksen sosionomin on oltava tietoinen perhettä mahdollisesti kuormittavista tekijöistä. Se ei onnistu ilman avointa ja keskinäisesti kunnioittavaa vuorovaikutusta lapsen, tämän perheen ja kasvattajan välillä. Erityisen olennainen luottamuksellinen ilmapiiri on haastavissa tilanteissa, esimerkiksi lapsen hyvinvointia koskevan huolen ottamisessa puheeksi. (Bardy 2013, 73; Opetushallitus 2018, 34.) Koko henkilöstöltä vaaditaan aloitteellisuutta ja aitoa kiinnostusta vanhempien ajatuksista. On tärkeää, että kasvatustyön tavoitteet sekä yhteiset arvot tehdään näkyviksi myös ammattilaisten kesken. (Opetushallitus 2018, 34.)

Perheiden kanssa toimiessa keskiössä tulisi aina olla perheen voimavarojen tunnistaminen ja aktiivinen selvittäminen. Sosionomin (AMK) yleiset ammattieettiset lähtökohdat ihmisarvon kunnioittamisesta yhtyvät ajatukseen lapsuuden itseisarvosta. Samantyyppisiä yhtymäkohtia sosionomin (AMK) kompetenssien ja vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön vaatimukseen ovat myös esimerkiksi tasa-arvon edistäminen, voimavarakeskeisyys ja varhainen puuttuminen. (Opetushallitus 2018, 20, 34.) Jos työntekijä kohtaa kuitenkin perheen arvostelevalta näkökulmasta, se ei tue luottamuksellisen suhteen muodostumista työntekijän ja perheen välille. Jos työntekijän vuorovaikutustyyli on kovin dominoiva, hän saattaa yrittää vaikuttaa muihin ihmisiin: hänellä voi olla halua hallita muita sekä yrittää osoittaa omaa paremmuuttaan. (Kauppila 2005, 54–55.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen aihe, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksemme aiheena oli kartoittaa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvassa tarvittavaa tärkeää osaamista. Tutkimuskysymyksiä asetimme kolme:

1. *Mistä muodostuu varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen tiimissä?*
2. *Mistä muodostuu varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen vanhempien kanssa tehtävässä työssä?*
3. *Mistä muodostuu varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen lapsiryhmän kanssa työskentelyssä?*

Aiheesta on tehty myös muita tutkimuksia, kuten Suomen (2020) tekemä tutkimus varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan kartoittamisesta. Kyseisen tutkimuksellisen kehittämistyön painopisteenä on tulevan työnkuvan kehittäminen, kun taas meidän tutkimuksemme keskittyy tiedon tuottamiseen ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävässä tarvittavan osaamisen kartoittamiseen nykytilanteen perusteella.

Tutkimuksemme tavoitteena oli laadullisen tiedon tuottaminen. Tutkimuksen toteutumisen jälkeen voimme myös antaa yhteistyöorganisaatiolle suuntaviivoja tulevan varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan kehittämiseksi, vaikka sinänsä toiminnallisesta opinnäytetyöstä ei kohdallamme olekaan kysymys. Tutkimuksemme luomalla tiedolla on mahdollisesti merkitystä kokonaisen organisaation tavassa mieltää ja kehittää vuonna 2018 voimaan astuneen varhaiskasvatuslain mukaista varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Käytimme tutkimusmenetelmänä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään saamaan tuloksia ilman tilastollisia menetelmiä ja sen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Laadullisen tutkimusmenetelmän käyttö mahdollistaa tutkittavana olevan ilmiön syvällisen ymmärtämisen. (Kananen 2017, 35.) Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys on erittäin suuri. Siksi laadullisen tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen

onkin oltava kattava. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23.) Tutkimuksemme aineistonkeruumenetelmänä oli laadullinen kyselylomake, joka on opinnäytetyömme liitteenä (Liite 3). Aineistonkeruumenetelmässä laadullisella aineistolla tarkoitetaan pelkistetyimmillään aineistoa, joka on ilmiänsuhtaan tekstiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23).

Kysely toteutettiin sähköisenä Turun ammattikorkeakoulun Webropol-palvelussa maaliskuussa 2021. Kyselyssämme oli sekä valinta- ja monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Kyselymme alkoi taustatietojen kartoituksella, joita selvitimme pääosin valintakysymyksillä. Vastaajan varhaiskasvatuksessa tehtyjen työvuosien määrää kysyimme avoimella kysymyksellä tarkan vastauksen saavuttamiseksi. Seuraavaksi kyselymme eteni käsittelemään sosionomin (AMK) kompetensseja valinta- ja monivalintakysymyksillä. Kompetenssien jälkeen kyselyn teema muuttui käsittelemään lapsen oikeuksia ja tuen tarpeita. Seuraavana teemana oli vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja monialainen työskentely. Näiden teemojen kysymykset muotoilimme sekä monivalintakysymyksiksi että avoimiksi kysymyksiksi. Viimeisenä kyselyn teemana oli tiimityöskentely varhaiskasvatuksessa. Kiinnitimme huomiota siihen, että kysymykset olivat kieliasultaan yhdenmukaisia. Pyrimme käyttämään sanavalintoja, jotka olivat mahdollisimman yksiselitteisiä ja ymmärrettävissä ilman teoretietoa. Monivalintakysymysten vaihtoehdoissa tarjosimme vaihtoehdoksi kohdan ”muu, mikä?”, jotta vastaajilla olisi tilaisuus muotoilla vastauksensa haluamallaan tavalla.

Tutkimukseen osallistuvilla oli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Koska emme saaneet kahden viikon aikana riittävästi vastauksia, pidensimme vielä viikolla kyselyn aukioloa. Syy, miksi päädyimme juuri kyselylomakkeeseen, oli sen laaja saavutettavuus suhteessa toivottuun vastausten määrään. Myös ajankäytön kannalta ratkaisu oli hyvä, sillä sähköiset vastaukset olivat käännettävissä suoraan tiedostoiksi, jolloin emme joutuneet kuluttamaan aikaa litterointiin. Toivoimme, että sähköisen kyselyn avulla meidän olisi helppo lähestyä tutkimuksemme kohderyhmää yhteyshenkilömme kautta, ja siten saada kokoon tarvittava määrä vastauksia. Yhteistyössä opinnäytetyömme ohjaajan kanssa asetimme tavoitteeksi aluksi vähintään 20 vastausta, ja myöhemmin jopa 70 vastausta. Lähetimme linkin kyselymme sähköpostilla saatesanojen kera (Liite 2) yhteyshenkilöllemme, joka välitti sen sähköpostilla eteenpäin Raision kaupungin varhaiskasvatussyksiköiden johtajille. He puolestaan toimittivat kyselylinkin työntekijöilleen. Vastauksia kertyi yhteensä 28 kappaletta, joista kaikki olivat käyttökelpoisia tutkimuksemme kannalta. Alkuperäinen tavoite vastaajamäärästä siis

täytyi, mutta tutkimuksen edetessä muodostuneeseen kunnianhimoisempaan tavoitteeseen emme päässeet.

4.3 Tutkimusprosessin vaiheet

Tutkimuksen suunnittelu alkoi syyskuussa 2020 aikataulutuksen, pienimuotoisen kirjallisuuskatsauksen ja henkilökohtaisten oppimistavoitteiden asettamisen myötä. Tässä vaiheessa perehdyimme esimerkiksi tutkimusetiikkaan ja kävimme läpi ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020). Lokakuussa 2020 pidimme ensimmäisen laajemman ideointipalaverin, jossa lähdimme hahmottelemaan tietoperustaamme ensimmäisten aiheesta syntyneiden ajatusten pohjalta. Pinnalla ideoinnissa olivat varhaiskasvatuksen lakimuutosta edeltänyt lastentarhanopettajan koulutuksen historia ja muutokset, eri koulutustaustat varhaiskasvatuksen moniammatillisessa yhteistyössä, sekä lapsen ja perheiden tarpeet ennaltaehkäisevästä näkökulmasta.

Ohjaavan opettajan ja toimeksiantajan yhteyshenkilön antaman palautteen perusteella aihealueet täsmentyivät lastentarhanopettajakoulutuksen sijaan sosionomin (AMK) koulutuksen kuvaukseen, ja varhaiskasvatuksen osaaminen keskittyi aluksi lähinnä kasvatusyhteistyöhön. Valtakunnallisesti määritellyt sosionomin (AMK) kompetenssit tuntuivat luontevalta viitekehyseltä pohtiessa, miten sosionomin osaamista voisi tarkastella teoreettisemmin. Halusimme myös määritellä osaamisen mahdollisimman yleistettävällä tavalla eikä esimerkiksi viittaamalla yksittäisten ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmiin.

Tietoperustan hahmottelun lähdettyä käyntiin suunnittelupalavereihin osallistuivat myös opinnäytetyön ohjaava opettaja sekä toimeksiantajan yhteyshenkilö. Heiltä saatuun palautteeseen peilaten teimme muutoksia ja tarkennuksia alustaviin tutkimuskysymyksiin sekä tietoperustan painotusalueisiin. Alkuvaiheessa runsaampaa vuorovaikutukseen ja varhaiskasvatuksen yleisvaatimukseen viitannutta materiaalia tiivistettiin ja keskitettiin varhaiskasvatuksen sosionomille tyypilliseen osaamiseen. Tietoperustaa tarkennettiin ja muunneltiin monia kertoja tutkimusprosessin edetessä, jotta tutkimuskysymykset ja taustat tukisivat toisiaan ja kyselyimme aihepiirejä.

Syyslukukauden 2020 loppuun mennessä oli hahmoteltu teoriaperusta ja alustavat tutkimuskysymykset. Kyselylomakkeen suunnittelu oli merkittävä osa

tutkimusprosessiamme alkuvuodesta 2021. Tässä vaiheessa tutkimusprosessi eteni tavoiteaikataulua hitaammin monivaiheisen muokkaamisen, palautteen keräämisen ja tietoperustan tarkentamisen takia. Muotoilimme lomaketta kyllä/ei-tyyppisistä suljetuista kysymyksistä minkälaista/miten/kenen kanssa -tyyppisiin kysymyksiin. Avointen vastauskenttien kysymyksiä lisäsimme harkiten. Ennaltaehkäisevän lastensuojelun laajemmista teemoista luovuimme niin tietoperustassa kuin kyselyssä, ja lisäsimme lapsiryhmän ohjaamisen ja tuen merkitystä. Tutkimuskysymykset tarkentuivat myös samoilta osin.

Kyselyvastausten määrää pyrimme nostamaan pidentämällä vastaamisaikaa, mikä viivästytti tutkimusprosessia hieman. Analyysivaiheen pääsimme aloittamaan huhtikuun 2021 alussa. Sen ohella muokkasimme edelleen tietoperustaa, joka sai lopullisen muotonsa kyselyn tulosten ja niistä syntyneiden ajatusten pohjalta loppukevästä 2021. Kevätlukukauden loppuun mennessä alustavan muotonsa oli saanut myös pohdintakappale sisältäen tutkimuksen arvioinnin ja ehdotuksia jatkotutkimusta varten. Elo-syyskuussa 2021 jatkoimme viimeistelyä kirjoittamalla tiivistelmän. Viimeiseksi hiottiin valmiiksi johdanto ja loppuluku. Juuri ennen työn valmistumista syyskuussa saimme arvokkaan tilaisuuden esitellä tutkimuksemme tuloksineen toimeksiantajalle.

4.4 Kohderyhmä ja aineiston analysointi

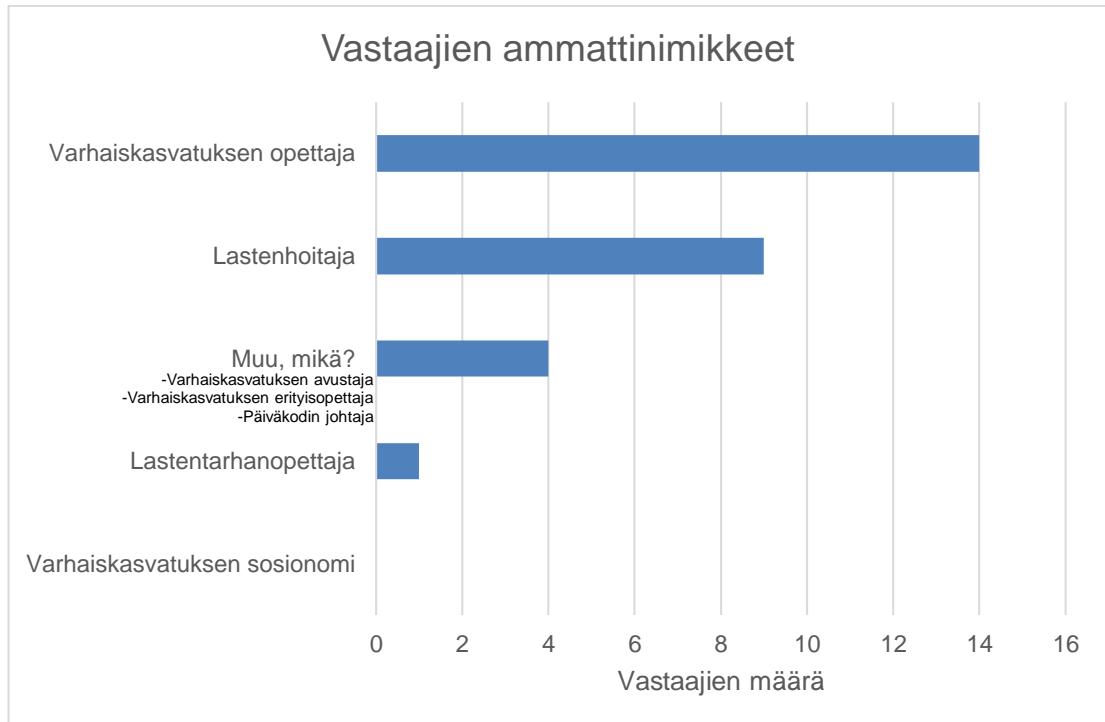
Toimeksiantajamme oli Raision kaupunki, joka järjestää päiväkotimuotoista varhaiskasvatusta 13:ssa yksikössä (Raision kaupunki 2019, 7). Tutkimuksemme kohderyhmään kuuluivat kaikki Raision varhaiskasvatuksen työntekijät riippumatta koulutuksesta tai ammattinimikkeestä. Lopullinen aineisto sisälsi 28 Raision varhaiskasvatuksen työntekijän kyselyvastaukset. Kysely koski varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista, johon vastaajat vastasivat omien mielipiteidensä mukaisesti.

Tutkimusta varten toimitimme yhteyshenkilöllemme Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyösopimuksen sekä tutkimuslupa-anomuksen (Liite 1). Opinnäytetyösopimuksessa kerrotaan toimeksiantajan oikeudet, kuten mahdollisuus olla julkaisematta tiettyjä tietoja. Tutkimusluvassa kuvataan opinnäytetyöprosessin eteneminen sekä valmiin opinnäytetyön julkaisemiskanava.

Vastaajista suurin osa oli koulutukseltaan *sosionomeja (AMK)*. Toiseksi suurin vastaajien koulutustaustoista oli *sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto*. Kolme vastaajaa

oli *kasvatustieteen kandidaatteja* ja kaksi *kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon* suorittaneita henkilöitä. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut olevansa koulutukseltaan *kasvatustieteen maisteri*. Annettujen vaihtoehtojen lisäksi nousi esiin erilaisia vanhoja tutkintoja, kuten vanha lastenhoitajan tutkinto ja sosiaalialan ohjaajan tutkinto. Muita koulutustaustoja olivat päivähoitajan ja koulunkäynnin ohjaajan sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan tutkinnot. Yksittäisen maininnan sai myös kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, jota vastaaja oli täydentänyt erillisillä erityisopettajan opinnoilla.

Kuviossa 2 on esitetty ammattinimikkeiden jakautuminen kyselyymme vastanneiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden keskuudessa. Puolet vastaajista työskenteli *varhaiskasvatuksen opettajan* ammattinimikkeellä. Toiseksi suurin osa työskenteli *lastenhoitajan* ammattinimikkeellä. Vain yksi vastaajista ilmoitti työskennelleensä *lastentarhanopettajan* ammattinimikkeellä. Tästä voi havaita, että lastentarhanopettajan ammattinimikkeellä työskenteleviä on enää hyvin vähän, sillä kyseinen ammattinimike ei ole enää käytössä. Lisäksi esille nousi *varhaiskasvatuksen avustajan* ammattinimike. Yksi vastaajista ilmoitti ammattinimikkeensä olevan *päiväkodin johtaja* ja yksi *varhaiskasvatuksen erityisopettaja*. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut työskennelleensä *varhaiskasvatuksen sosionomin* nimikkeellä. Tästä voimme tehdä arvion, että varhaiskasvatuksen sosionomi on vielä niin uusi ammattinimike, että heitä ei työskentele kentällä vielä. Vaikka varhaiskasvatuksen sosionomin ammattinimikkeellä työskenteleviä henkilöitä ei esiintynyt tutkimuksemme, heitä rekrytoidaan töihin jo tällä hetkellä.



Kuvio 2 Vastaajien ammattinimikkeet

Vastaajien työvuodet varhaiskasvatuksessa vaihtelivat alle yhdestä neljäänkymmeneen vuoteen. Keskimäärin eniten vastaajista työvuosia varhaiskasvatuksessa oli lastenhoitajan ammattinimikkeellä työskentelevillä henkilöillä. Keskiarvo vastanneiden lastenhoitajien työvuosille varhaiskasvatuksessa oli 20 vuotta. Ainoalla vastaajalla, joka ilmoitti työskentelevänsä lastentarhanopettajan ammattinimikkeellä, oli työvuosia varhaiskasvatuksessa takana neljäkymmentä, mikä kielii vanhasta ammattinimikkeestä. Sosionomikoulutuksen saaneilla varhaiskasvatuksen opettajilla työvuodet varhaiskasvatuksessa vaihtelevat alle yhden vuoden ja kuudentoista vuoden välillä. Huomattavaa on, että sosionomikoulutustaustaisilla työvuosia varhaiskasvatuksessa ei voisi olla paljon enempää, sillä sosionomeja (AMK) on valmistunut vasta vuodesta 1999 alkaen.

Aineiston analyysimenetelmänä käytimme sisällönanalyysia, joka on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysissa valitaan, mikä aineistossa on oleellista, käydään aineisto läpi ja merkitään valitut oleelliset asiat sekä kerätään asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103–104.) Aineiston analyysin tavoitteena on

tulkita, kuvailla ja ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä (Puusa & Juuti 2020, 143). Sisällönanalyysi sopi opinnäytetyömme analyysimenetelmäksi hyvin, koska analysoitavaa oli paljon ja etukäteen oli haastavaa miettiä, mikä aineistossa oli hyödyllisintä tietoa.

Sovelsimme erilaisia ja erilaajuisia tapoja tehdä sisällönanalyysiä avoimissa kysymyksissä saaduille vastauksille. Analyysiyksiköksi valittiin merkitystä välittävä tekstinosa, joka oli aineistossa lyhimmillään yksi sana ja pisimmillään yksi virke. Varsinaista analyysiä varten luettiin vastaukset ensin huolellisesti. Sen jälkeen silmäiltiin vastauksia uudestaan, ja kiinnitettiin huomiota toistuviin tai merkitykseltään samantyyppisiin ilmaisiin. Tyypittelyn ensimmäinen vaihe oli samankaltaisuuksiin perustuvien merkitysryhmien muodostaminen ja rajaaminen. Tässä vaiheessa alkuperäisilmaisuja yhdistettiin teemoittain ryhmiksi. Lopuksi luokittelimme aineistosta muodostuneet ryhmät ja sen jälkeen kirjoitimme yhteenvedon.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Monialainen työskentely ja tiimiosaaminen

Kartoitimme kyselyssämme monialaisen työskentelyn toteuttamiskeinoja. Vastauksissa ilmeni monia erilaisia tapoja toteuttaa verkostoyhteistyötä. Suurin osa vastaajista kertoi, että *yhteisten palaverien* muodossa toteutuu monialainen työskentely heidän yksikössään. Seuraavaksi eniten oli mainittuna *varhaiskasvatuksen erityisopettajan palvelut*. Moni vastaaja mainitsi myös *kasvatus- ja perheneuvolan* sekä *perhetyöntekijän* kanssa tehtävän yhteistyön. *Lastensuojelu* ja *terapeuttien käyminen ryhmässä havainnoimassa lapsia* mainittiin molemmat muutaman kerran. Terapeuttien ryhmässä käymisen lisäksi jotkut vastaajista mainitsivat vielä tarkemmin eroteltuna *puheterapeutin* ja *toimintaterapeutin*. *Monialaiset palaverit eri tahojen kanssa, kun lapselle haetaan jotain tuen muotoa*, mainittiin vastauksissa myös toistuvasti. Tämän jälkeen jäljelle jäi yksittäisten vastaajien mainitsemia työskentelytapoja. Kertamaininnan saivat esimerkiksi *koulutukset, viestintä, koulu, kehitysneuvola, tiimien yhteisen toiminnan suunnittelu ja arviointi* sekä *asianosaisten koolle kutsuminen silloin, kun on lapsesta huolta päiväkodissa tai kotona*. Vastaajista selkeästi suurin osa koki, että he osallistuvat moniammatilliseen työskentelyyn. Muutama vastaajista taas koki, ettei osallistu ja yksi vastasi, ettei osaa sanoa.

Monialaista työskentelyä toteutettiin eniten *kasvatus- ja perheneuvolan* kanssa. Vastaajista kolme neljäsosaa valitsi *kasvatus- ja perheneuvolan*, joten tämä on merkittävä osa Raision varhaiskasvatuksessa tapahtuvasta monialaisesta työskentelystä. Toiseksi eniten monialaista työskentelyä toteutettiin *lapsiperheiden sosiaalityön* kanssa. Yli puolet vastaajista oli tehnyt yhteistyötä kyseisen tahon kanssa, ja puolet vastaajista oli tehnyt monialaista yhteistyötä yleisemmin *lastensuojelun* kanssa. Alle puolet vastaajista vastasi tehneensä yhteistyötä *äitiys- ja/tai lastenneuvolan* kanssa ja *terveydenhuollon* kanssa. *Seurakunnan* osuus yhteistyötä tehneistä oli viidesosa ja *järjestöjen* osuus kymmenesosa. *Jonkun muun kanssa* -vaihtoehdon valinneet kertoivat tehneensä yhteistyötä *alkuopetuksen* sekä *eri terapeuttien kuten puheterapeutin ja toimintaterapeutin* kanssa. Muutama vastaajaa vastasi, ettei ollut toteuttanut kenenkään kanssa monialaista työskentelyä.

Käsittelimme yhteistyötahojen lisäksi sitä, millaista vuorovaikutusta varhaiskasvatuksen tiimissä tarvitsee. Saimme vastaukseksi kymmeniä vuorovaikutukseen liittyviä aiheita. Jaottelimme vastaukset kolmeen eri pääkategoriaan: tiimin yhteistyö, dialogisuus ja vuorovaikutustavat. Suurimmaksi kategoriaksi muodostui tiimin yhteistyö, johon kuului noin puolet vastauksista. Kategoriassa nousi esiin vahvasti yhteistyötaitojen merkitys sekä kunnioitus toisten työtä ja mielipiteitä kohtaan. Tähän sisältyi erilaisia piirteitä, jotka tukevat tiimin yhteistyön toimivuutta. Joustava ja sitoutunut toiminta sekä auttaminen nousivat tärkeiksi. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen vaati myös tiiminvetäjän osaamista. Yhteistyöhön liittyen ilmeni myös erilaisia tapoja tiimin välisen keskustelun toimivuuteen. Toimivaksi koettuja tapoja olivat *toisia kunnioittava keskustelu*, *toisten huomioon ottaminen* ja *asioiden esittäminen toista loukkaamatta*. Vastauksissa oli huomioitu myös tarve keskustella yhteisesti tiimin toimintatavoista.

Dialogisuuteen sisältyivät kaikki vastaukset, jotka kuvailivat dialogista vuorovaikutustilannetta. Alkuperäisilmaisuja ja dialogisuuden kulmakiviä olivat esimerkiksi *aito läsnäolo*, *sensitiivisyys*, *myönteinen vuorovaikutus*, *luottamuksellinen vuorovaikutus*, *arvostava keskustelu*, *ennakkoluulottomuus*, sekä *kyky asettua lapsenkin asemaan*. Vastauksissa korostuivat hieman muita enemmän läsnäolo ja sensitiivisyys. Kolmas kategoria on vuorovaikutustavat, joita tosin saattaa ilmetä myös dialogisessa vuorovaikutustilanteessa, joten kategorioissa on päällekkäisyyksiä. Vuorovaikutustapoja yhdisti avoimuuden ja rehellisyyden arvostus, sekä vuorovaikutuksen johdonmukaisuus. Oman maininnan sai myös selkokieliisyys. Lisäksi huomiota kiinnitettiin ympäristöön, jossa vuorovaikutustilanteet tapahtuvat.

Kartoitimme vielä lisää vastaajien näkökulmaa vuorovaikutuksesta varhaiskasvatuksen tiimissä. Vastaajat saivat valita enintään kolme asiaa, jotka he kokivat tärkeimmiksi kymmenestä vastausvaihtoehdosta. *Muiden osaamisen arvostamisen ja hyödyntämisen* valitsi hieman yli puolet vastaajista. Hieman alle puolet valitsi *muiden ajatusten kuuntelemisen ja huomioon ottamisen*. Kolmanneksi eniten valittiin *avoimuus*. Lähes kolmasosa vastaajista valitsi *toiminnan jatkuvan arvioinnin* sekä *vuorovaikutuksen*. Neljäsosa vastaajista valitsi *asiakaslähtöisyyden* sekä *sitoutumisen*. Muutama vastaaja valitsi *tasavertaisen osallistumisen* ja *yhteisen päämäärän*.

Kaikki vastaajat olivat keskustelleet lapsen tuen tarpeista *tiimin* kesken. Koska eroja ammattiryhmien välillä ei ilmennyt, tiimin saamat maininnat viittaavat toimivaan vuorovaikutukseen tai vähintäänkin pyrkimykseen toimia yhdessä lapsen edun hyväksi. On mahdollista myös vetää johtopäätös, että työntekijät arvostavat muiden tiimin

jäsenten ammatillista näkemystä. *Varhaiskasvatuksen erityisopettajan* merkitys oli myös huomattavan suuri, sillä tämän ammattiryhmän edustajan kanssa oli myös keskustellut jokainen kyselyyn vastannut. Tässä saattaa olla kyse paikallisesta toimintakulttuurista joko kunnallisella tai yksittäisen varhaiskasvatusyksikön tasolla – myös toisaalla avoimissa vastauksissa oli nimenomaisesti viitattu osaavaan varhaiskasvatuksen erityisopettajaan. Joka tapauksessa moniammatillinen yhteistyö vaikuttaisi tältä osin toimivan.

Päiväkodin johtajaan turvauduttiin usein. *Huoltajan* kanssa oli keskustellut suurin osa, ja *lapsen itsensä kanssa* puolet vastaajista. Sosionomin (AMK) koulutuksen saaneista henkilöistä vieläkin suurempi osuus oli keskustellut lapsen kanssa tämän tuen tarpeista ja huoltajan kanssa kaikki, mikä viittaa muita koulutuksia laajempaan osallisuuden huomioimiseen. Muissa vastauksissa nousivat useimmin mainituksi terapeutit yleisesti tai tarkennettuna puhe- ja toimintaterapeutti sekä muut terveydenhuollon ammattilaiset psykologi, lääkäri ja terveydenhoitaja. Oman organisaation ulkopuolelle ulottuva yhteistyö lapsen tuen toteuttamiseksi on siis melko yleistä. Yksi vastaaja mainitsi myös oman tiimin ulkopuolisen opettajataustaisen kollegan. Tällaisessa ajatustenvaihdossa keskustelut täytyy toki pitää yleisellä tasolla. Varhaiskasvatuksen opettajana työskentelevät vastaajat mainitsivat keskustelleensa lapsen tuen tarpeista moniammatillisessa yhteydessä useammin kuin lastenhoitajana työskentelevät. Muihin verrattuna huomattavan suuri osuus sosionomikoulutuksen saaneista oli keskustellut lapsen tuen tarpeista perhetyöntekijän kanssa.

Kartoitimme vastaajien mielipiteitä sosionomin (AMK) vahvuuksista tiimityöskentelyssä. Avoimeen kysymykseen saimme runsaasti vastauksia. Jaottelimme vastausten sisällön neljään kategoriaan, jotka ovat tiimin vuorovaikutus, tiimitaidot, työskentelytaidot perheiden kanssa sekä muut taidot. Näiden lisäksi vastauksissa ilmeni yksi vastaus, jossa vastaaja ilmoitti, ettei osaa vastata kysymykseen. Suurimpana kategoriana näyttäytyi tiimitaidot. Tämä kategoria vastaa suoraan kysymykseen parhaiten, mutta muut kategoriat tukevat vahvasti näitä asioita ja piirteitä. Tässä kategoriassa nousi eniten esille vastaajien näkökulma siitä, että sosionomi osaa työskennellä erilaisten ihmisten kanssa ja ottaa jokaisen huomioon. Seuraavaksi eniten oli mainittu, että sosionomi hyväksyy erilaiset työtavat ja hallitsee tiimityön perusteita. Näiden lisäksi oli paljon mainittu erilaisia tiimityöskentelyn taitoja, jotka tukevat tiimin työskentelyä. Näitä asioita olivat johtamisen perusteet, sitoutuminen yhteistyöhön, tasavertainen osallisuus, yhteinen suunnittelu ja arviointi, tasavertainen osallistuminen tiimissä sekä yhteistyötaito

vastuun jakamisessa tiimissä. Sosionomikoulutuksen käyneet vastaajat olivat tiimitaidon vastauksista vastanneet, että sosionomin vahvuuksia ovat johtamisen perusteet, tiimityönperusteet ja jokaisen huomioon ottaminen.

Tiimin vuorovaikutus- ja muut taidot -kategoriat muodostuivat keskenään yhtä laajoiksi. Yli puolet *tiimin vuorovaikutus* -kategoriaan kuuluvista vastauksista muodostui osaamisalueesta sosionomin vuorovaikutustaidot. Vastauksista korostui avoimuus. *Sosionomin rohkea keskusteluote* sekä *vuorovaikutuksen arviointi ja kehittäminen* mainittiin myös vastauksissa. Muut taidot -kategoriassa oli mainittuna sosionomin koulutuksen ja alakohtaisen kokemuksen tuoma laaja-alainen tietotaito. Pedagogisen otteen lisäksi korostui kyky hyödyntää sosiaalijärjestelmäosaamistaan motivoituneesti. Näiden lisäksi oli mainittu *ihmisläheisyys* ja erikseen perheiden ja vanhemmuuden tuntemus. Noin kymmenesosa vastauksista liittyi sosionomin eriytyneeseen osaamiseen perheiden kanssa työskentelyssä nimenomaan tiimin näkökulmasta. Monialaisuus oli suuressa roolissa, sillä kolmasosan muita taitoja käsittelevistä vastauksista muodosti *perhetyö*. Muita asioita, joita vastaajat mainitsivat, olivat sosionomin kyky asettua lapsen asemaan, sekä *oman osaamisen tunnistaminen lapsen edun mukaisesti*.

5.2 Lapsen varhaiskasvatus ja kasvatusyhteistyö

Tärkeimpiä vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön tapoja kartoittaessa yleisimmiksi nousivat huomattavalla erolla muihin *lapsen vasu-keskustelu* sekä *tuonti- ja hakutilanteet*. *Lapsen vasu-keskustelu* on valtakunnallisesti määritelty pakolliseksi osaksi varhaiskasvatusta, joten sen suuri osuus ei ole yllättävä. Merkittävämpää on *tuonti- ja hakutilanteiden* suuri osuus valinnoista. Sen perusteella vaikuttaisi vahvasti siltä, että vanhempien kanssa tapahtuviin arkisiin kohtaamisiin perustuvalla yhteistyöllä on olennainen merkitys varhaiskasvatuksen työssä. Lisäksi suuret vastausosuudet viittaavat siihen, että varhaiskasvatuksen muutama vakiintunut yhteistyön tapa koetaan yleisesti ottaen riittäväksi. Tätä päätelmää tukee se, että kuuden valmiin vaihtoehdon ulkopuolelta ei mainittu muita tapoja tehdä yhteistyötä. *Aloituskeskustelun* valitsi neljäsosa vastaajista. Erilaiset *viestijärjestelmät* yhteistyön tapana valitsi muutama, mutta *vanhempainiltoja* ei kukaan.

Selvitimme kyselyssämme vastaajien tapoja tukea vanhemmuutta. Vastauksista oli havaittavissa runsaasti vuorovaikutukseen ja dialogisuuteen liittyviä elementtejä. Yhteistyön eri tapojen kohdalla mainittiin esimerkiksi aiemmin virallisessa käytössä ollut

termi *kasvatuskumppanuus*. Sensitiivisyyteen liittyvät ilmaisut koskivat läsnäoloa ja kohtaamisia sekä empaattisuutta. Kasvattajan tukea kuvaavat vastaukset sisälsivät tavoitteellisuuden sekä ja lapsen kehitystä tukevat neuvot ja ohjauksen. Ohjaamiseen ja tiedottamiseen viitattiin myös yleisemmin. Perheen tarpeet kuten jaksamisen seuraaminen olivat oma tärkeäksi koettu kokonaisuutensa. Analyysin lopputuloksena vanhemmuuden tukemista yhdistäviksi tavoiksi saatiin kolme kategoriaa: dialoginen yhteistyö, tuki varhaiskasvatusympäristössä ja palveluohjaus.

Vanhempien kanssa tehtävässä työssä erottui osaamiseen, koulutukseen ja ammatillisuuteen liittyviä ilmaisuja. Yhteistyön ja moniammatillisuuden alkuperäisilmaisut tarkentuivat toisaalta ammatilliseen yhteistyöhön, ja toisaalta vanhempien kanssa lapsen eduksi tehtävään yhteistyöhön. Monessa vastauksessa huomio oli kiinnittynyt vanhempien kokemukseen tuesta ja tarpeista. Tuloksista muodostui kaksi vahvuuksista kertovaa pääkategoriaa: ammatillinen osaaminen ja vuorovaikutusosaaminen. Ammatillisella osaamisella tarkoitetaan erilaisia taitoja ja tietoja, joita sosionomilla (AMK) on koulutuksensa ansiosta. Vuorovaikutusosaaminen sisältää esimerkiksi puheeksi ottamisen ja kohtaamisen taidot. Tämän vuoksi vuorovaikutusosaaminen on vahvasti yhteydessä vanhemmuuden tukemisen teemoihin. Dialogisuuden periaatteita noudattava vuorovaikutus ja yhteistyön malli on näiden kahden kysymyksen perusteella sekä vanhemmuuden tukemisen ydintä että nimenomaan sosionomin vahvaa osaamista.

Varhaiskasvatuksen arvopohjaa ja lasten oikeuksia luotaavissa kohdissa eniten valitut vaihtoehdot olivat selkeästi muita yleisempiä. *Huolenpito ja turva* nousi yleisimmäksi valinnaksi, minkä jälkeen tuli *oikeus tulla kohdatuksi ja kannustetuksi*. Seuraavat kaksi olivat *leikki* ja *yhdenvertaisuus*. *Oikeus oppia, oikeus toimia yhteisön jäsenenä ja itseilmaisu* jäivät vastaajamääriltään vähäisemmiksi. *Itseilmaisun* valitsi tässä yhteydessä vain kaksi henkilöä. Arvopohja oli tarkastelun alla myös yhdistettynä varhaiskasvatuksen tavoitteiden asettamiseen. Suuren kannatuksensa vuoksi vastausten joukosta erottuivat pyrkimykset *edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia, tunnistaa lapsen yksilölliset tarpeet ja toteuttaa pedagogisesti suunniteltua toimintaa leikin, liikkumisen, taiteen ym. keinoin*. Näistä varsinkin ensin mainittu eli kokonaisvaltaisuus oli valittu erityisen monta kertaa. Tasaista kannatusta saivat tavoitteet, joiden tarkoituksena on *tukea lasten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, kehittää lapsen vuorovaikutustaitoja ja tukea lapsen oppimista*. Vain kaksi vastaajista koki tärkeäksi *lapsen auttamisen ryhmässä toimimisessa* ja yksi koki *lapsen osallisuuden*

varmistamisen tärkeäksi tavoitteeksi. Vastausvaihtoehtona oli myös *Muu, mikä?*, johon saimme yhden vastauksen: ”*lapsen etu ohjaa aina tavoitteita*”. Kyseisellä vastaajalla oli sosionomin (AMK) koulutus, joten tämä näkökulma voi viitata kompetenssien tuomaan kokonaisvaltaisuuden ymmärrykseen. Vastaajan työuran pituus saattaa myös vaikuttaa asiaan. Tuen tarpeita pohdittaessa suurimman osan mielestä *sosioemotionaalisten taitojen (tunnetaitojen)* tunnistaminen oli helpointa. Myös *ryhmässä toimimisen taidot* valitsi lähes puolet. *Oppimisen, ikätaitoisen kehityksen ja vuorovaikutuksen* valitsi kunkin lähes yhtä moni vastaaja.

5.3 Sosionomin (AMK) kompetenssit käytännössä

Selvitimme vastaajien tietoisuutta sosionomin (AMK) kompetensseista eli osaamisvaatimuksista. Kysymyksen jälkeen olimme laatineet tekstin, jossa selitimme, mitä kompetenssi tarkoittaa. Selitys tuli kuitenkin kyselyssä näkyviin vasta sen jälkeen, kun vastaaja oli vastannut kysymykseen. Tämän avulla pystyimme varmistamaan totuudenmukaisen vastauksen. Enemmistö vastaajista ei ollut koskaan kuullut sosionomin (AMK) kompetensseista. Tästä voimme päätellä, että sosionomikoulutus ja sen tuottama osaaminen ei ole kovin tunnettua varhaiskasvatuksen työntekijöiden parissa. Vain yksi neljäsosa vastaajista oli kuullut sosionomin (AMK) kompetensseista. Heistä suurin osa oli sosionomikoulutuksen saaneita henkilöitä. Kaksi sosionomin (AMK) koulutuksen saaneista henkilöistä ei tosin myöskään ollut koskaan kuullut sosionomin (AMK) kompetensseista. Heillä molemmilla oli työkokemusta varhaiskasvatuksesta 15 vuotta, mikä osaltaan voi selittää sen, ettei kompetensseja koettu vielä silloin yhtä tärkeinä kuin nykyään. Vain kaksi muun kuin sosionomikoulutuksen saanutta henkilöä oli joskus kuullut sosionomin (AMK) osaamisvaatimuksista. Nämä vastaajat olivat kasvatustieteen kandidaatin koulutuksen saaneita henkilöitä. Osa vastaajista ei osannut sanoa, oliko kuullut sosionomin (AMK) kompetensseista.

Selvitimme, mitkä sosionomin (AMK) kompetensseista vastaajat kokivat olevan tärkeimpiä varhaiskasvatuksessa työskentelevillä sosionomeilla. Tulokset on esitetty kuviossa 3. Vastaajat kokivat sosionomin *asiakastyön osaamisen* erityisen tärkeänä, sillä selkeä enemmistö valitsi kyseisen kompetenssin. Näistä vastaajista neljä henkilöä oli valinnut *asiakastyön osaamisen* ainoaksi valinnakseen. Tämä mahdollisesti kertoo siitä, että *asiakastyön osaamista* pidetään varhaiskasvatuksessa työskentelevillä sosionomeilla erityisen tärkeänä taitona. Neljästä henkilöstä, jotka eivät kokeneet

asiakastyön osaamista tärkeänä varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin kompetenssina, kaksi oli varhaiskasvatuksen avustajia. Heidän mielestään varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin yksi tärkeimmistä kompetensseista oli *tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen*.

Ylivoimaisesti toiseksi tärkeimpänä varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin kompetenssina vastaajat kokivat olevan sosionomin *sosiaalialan eettinen osaaminen*. Vastaajista yli puolet valitsi kyseisen kompetenssin yhdeksi valinnakseen. Melko moni vastaajista oli sitä mieltä, että *sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen* on tärkeä osaamisvaatimus sosionomin (AMK) koulutuksen saaneella henkilöllä. Palvelujärjestelmän tuntemus mainittiin tärkeänä osaamisena myös perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä, joka kertoo siitä, että palvelujärjestelmäosaaminen koetaan kokonaisvaltaisesti tärkeänä niin lapsen kuin hänen vanhempiansa kanssa työskennellessä. Vähiten tärkeinä varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin kompetensseina vastaajat kokivat *tutkimuksellisen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen, työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen sekä kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen*. Edellisen kysymyksen vastauksella sosionomin (AMK) kompetenssien tietoisuudesta emme havainneet olevan yhteyttä siihen, mitkä varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin kompetensseista vastaajat kokivat olleen tärkeimpiä.



Kuvio 3 Vastaajien mielestä tärkeimmät sosionomin (AMK) kompetenssit varhaiskasvatuksessa

Vastaajien tärkeimmiksi kokemat kompetenssit olivat yhteydessä vahvuuksiin, joita vastaajat kokivat varhaiskasvatuksessa työskentelevillä sosionomeilla olevan lapsiryhmän kanssa työskennellessä. Vastauksista löytyi kaksi vahvuutta, joita mainittiin ylivoimaisesti eniten. Ensimmäinen näistä oli sosiaalialan osaaminen ja sosiaalipalveluiden tunteminen. Vastaajat kokivat tämän sosionomin tärkeäksi vahvuudeksi lapsiryhmän kanssa työskentelyssä, sillä he kokivat sosionomilla olevan sekä kasvatuksellista osaamista että hoivallista osaamista laajan sosiaalialan tuntemuksen lisäksi. Sosionomin osaaminen on siis hyvin kokonaisvaltaista varhaiskasvatuksessa. Myös vastaajien tärkeimmiksi kokemina kompetensseina esille nousivat juuri asiakastyön osaaminen eli lapsiryhmässä työskentelyn osaaminen ja sosiaalialan palvelujärjestelmä osaaminen. Yksi vastaajista kiteytti hyvin sosionomin lastensuojelullisen osaamisen hyödyn varhaiskasvatuksessa:

”Sosionomilla on enemmän tietoa lastensuojelusta, eikä suhtaudu siihen yhtä ennakkoluuloisesti kuin vanhemmat tai muut päiväkodin työntekijät, joten apua uskalletaan pyytää ja tarjota matalammalla kynnyksellä.”

Toinen sosionomin monta kertaa mainituista vahvuuksista lapsiryhmän kanssa työskentelyssä oli perheen kanssa tehtävä yhteistyö. Sosionomin vahvuutena koettiin

osaaminen kohdata sekä lapsi että vanhemmat. Vastauksista nousi esiin *lapsen näkeminen perheen kokonaisuutena* ja yksi vastaajista koki *sosionomien ymmärtävän hyvin perheiden taustavaikutuksen lapsen käytöksessä ja toiminnassa*, mikä tietysti vaikuttaa lapsiryhmän toimintaan. Vastauksissa huomiota kiinnittivät myös kommentit sosionomien monipuolisesta koulutuksesta ja harjoitelluista. Vastaajat kokivat sosionomien laajan osaamisen ja käytännön harjoitteluiden osaamisen tärkeäksi varhaiskasvatuksessa, sillä vastaajien mukaan *koulutus ja harjoittelut tuottivat monipuolisesti vinkkejä ja eväitä käytännön työn toteuttamiseen lapsiryhmässä*.

Ennaltaehkäisevän lastensuojelun koki olennaiseksi osaksi varhaiskasvatusta lähes jokainen vastaaja. Kukaan ei vastannut, että varhaiskasvatusta *ei* olisi olennainen osa ennaltaehkäisevää lastensuojelua. Muutama vastaaja valitsi kuitenkin vastausvaihtoehdon *en osaa sanoa*. Avoimista vastauksista merkittäväksi nousivat ennaltaehkäisevyyden kannalta olennaiset oikea-aikaisuutta ja nopeaa reagointia kuvastavat ilmaisut: *lapsen/perheen tuen tarpeisiin voidaan puuttua ajoissa*, tiivistä eräs vastaaja. Nopean reagoinnin pelkistettyjä ilmaisuja olivat muun muassa ajoissa, nopeasti, matala kynnyksellä, varhain.

Ennaltaehkäisevän lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen yhteyksiä tutkittaessa ilmeni myös tietyllä tavalla yllättävä elementti; huomion kiinnittäminen koko perheen hyvinvointiin. Perhe kokonaisuutena tai pelkät vanhemmat mainittiin useasti:

”Lasten perhe-elämästä saa laajan kuvan, vanhempien voimia voi pitää silmällä päivittäin ja heidän jaksamistaan tukea”.

Tutkimuksemme kannalta huomionarvoista näissä useasti toistuvissa vastauksissa on, että perheen kokonaisuuden merkityksen ymmärtäminen on noussut yhdeksi sosionomin vahvuudeksi myös lapsiryhmän kanssa työskennellessä. Vielä olennaisempaa on toki se, miten merkittäväksi vahvuudeksi lastensuojeluun liittyvä osaaminen yleisesti ottaen nousi.

Havainnointi yhdisti monia vastauksia. Pelkistettyjä ilmaisuja olivat muun muassa *tunnistaa, näkökulma, pitää silmällä*. Havainnoinnin ja tarkkailun lisäksi kuvattiin myös toimintaa, usein havainnoinnin yhteydessä tai seurauksena tapahtuvana. Ongelmia voidaan *ottaa puheeksi*, tilanteisiin voidaan *puuttua*, ja asiakas voidaan *ohjata eteenpäin*. Havainnoimisen onnistumisen edellytyksenä esiintyi monessa vastauksessa lapsen päiväkodissa viettämä aika. Varhaiskasvatusympäristöllä on mahdollisuus ja velvollisuuskin seurata lapsen kehitystä läheltä ja pitkiä aikoja. Tämä on kaikille

ammattiryhmille yhteinen vastuu; seuraava kuvaus on lastenhoitajan nimekkeellä työskentelevältä vastaajalta:

”Varhaiskasvatuksessa lapsi on yleensä noin 8 tuntia, joka arkipäivä. Kasvattajat ovat monesti lapsille todella turvallisia ja tärkeitä aikuisia, joten me voimme ja meidän kuuluu tehdä asialle jotakin jos, näkee ettei lapsi voi hyvin.”

Myös muut vastaajat viittasivat toimivien suhteiden muodostamaan luottamuksen ja turvallisuuden tunteeseen. Yksi vastaaja tarkasteli asiaa sekä lapsen että tämän vanhempien kannalta:

”Lapset ovat arkena suurimmanosan [sic] päivästä päivähoidossa, jossa aikuiset ovat tuttuja. Lapsen ja aikuisten välille syntyy turvallinen ja luottamuksellinen suhde. Myös vanhempien kohtaamisessa syntyy ajan mittaa luottamussuhde. Ja epäkohtia pystyy ottamaan puheeksi ja havainnoimaan.”

Lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen nousi luonnollisesti merkittäväksi osaksi vastauksia. Ainakin 20:ssä vastauksessa viitattiin lapsen oppimiseen, tuen tarpeisiin tai hänelle osoitettuun huolenpitoon. Viittauksia oli sekä suorasti (*Jokapäiväinen kontakti lapseen*) että epäsuorasti (*tunnistetaan [lapsen lisäksi] myös perheiden tarpeet ja tuetaan niitä*). Monessa vastauksessa ilmeni runsaasti useaan eri kategoriaan kiinnittyviä ilmaisuja: *”Päiväkodissa voidaan havaita muutokset lapsen tilanteessa ja niihin voidaan nopeasti puuttua”*; *”lasten ja perheiden haasteisiin pystytään puuttumaan matalalla kynnyksellä”*.

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten pohdinta

Kansallisessa lapsistrategiassa nähdään, että suomalainen varhaiskasvatus pystyy laadullaan ja laajuudellaan kaventamaan lapsen lähtökohdista aiheutuvaa eriarvoisuutta. Varhaiskasvatusta pidetään yhtenä merkittävimmistä lapsen toimijuuden ja osallisuuden mahdollistajista. Oppiminen, hyvinvointi ja yhteisöllisyys ovat varhaiskasvatuksen tavoitteita ja lapsen oikeuksia. (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 25.) Kyselytulostemme perusteella kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen on lapsen oikeuksista arvostetuin varhaiskasvatushenkilökunnan parissa.

Ennaltaehkäisevän lastensuojelun rooli varhaiskasvatuksessa muodostuu tutkimuksemme mukaan koko perhettä koskevasta kokonaisuudesta. Sen rakennusaineina ovat havainnoimisen, kohtaamisen ja monipuolisen tuen yhdistelmä, joka kiteytyy hyvin seuraavassa alkuperäisilmaisussa: ”*Vahaiskasvatus [sic] on paalupaikalla tunnistamassa lasten ja perheiden tuen tarpeita sekä ohjaamassa oikeiden palvelujen piiriin*”. Tutkimuksen tulosten kannalta erityisen merkittävää on havaita, että sosionomin (AMK) varhaiskasvatuksen osaamiseen on kyselyn vastausten perusteella todettu kuuluvan niin palvelujen tuntemus kuin kyky ohjata ja tukea. Palvelujen tuntemisessa korostuu yksi sosionomin (AMK) osaamisvaatimuksista: sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen.

Sosionomin (AMK) kompetensseissa korostuva reflektio-osaaminen ei näkynyt tutkimustuloksissa. Sen sijaan dialogisuuden periaatteet nousivat vahvaksi yhdistäväksi tekijäksi sosionomin vahvuuksia arvioitaessa. Dialogisuuden lisäksi laaja-alainen kokonaisosaaminen sekä ymmärrys erilaisista kasvuympäristöistä ja yksilöllisistä tarpeista voidaan nähdä sosionomin vahvuutena, kuten eräs kyselyn vastaaja on tiivistänyt: ”*Sosionomi näkee perheet laajemmasta, kuin varhaiskasvatuksen näkökulmasta*”. Juuri näkemyksellisyys ja asiantuntijuuteen yhdistyvä ymmärtävyisyys vaikuttavat kyselyn perusteella olevan varhaiskasvatuksessa toimivan sosionomin vahvinta osaamista. Näkyvimmin nämä yhdistyvät lapsen ja perheen kohtaamisessa. Sosionomin kohtaaminen lapsen ja perheen kanssa on tärkeä osa asiakastyötä.

Reflektio-osaamisesta poiketen, tutkimustuloksissamme korostui juurikin sosionomin asiakastyön osaamisen kokeminen tärkeimmäksi sosionomin (AMK) kompetenssiksi.

Sosionomin kyky dialogisuuteen näkyy myös tiimin keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tiimin toimivuuden kannalta avoin ja keskusteleva ilmapiiri on erityisen tärkeää (Järvinen ym. 2012, 162). Vastauksissa nousi esiin yhteistyötaitojen merkitys, läsnäolo, kunnioittava keskustelu, toisten huomioon ottaminen ja asioiden esittäminen toista loukkaamatta. Vastauksissa ilmeni, että sosionomin erityisenä osaamisena pidetään tiimityöskentelyä. Tuloksien perusteella sosionomi on tiimin jäsenenä hyväksyvä, tasavertainen, yhteistyötaitoja omaava sekä toisia huomioonottava. Lähtökohtana moniammatillisessa työyhteisössä on, että jokainen tiimin jäsen osallistuu tasavertaisesti ja aktiivisesti työn tekoon. Jokaisella on oikeus ilmaista omat mielipiteet, olivat ne sitten eriäviä tai samankaltaisia. Kaikkien mielipiteet tulee ottaa huomioon ja ne ovat samanvertaisia. Tiimiläisten tulisi kuunnella ja kunnioittaa muiden ajatuksia. (Järvinen ym. 2012, 162.)

Kun vuorovaikutus ja yhteistyö perustuvat luottamukseen ja kunnioitukseen, tarpeet on helppo ilmaista tai tehdä näkyviksi. Moniammatillinen yhteistyö vaatii tiimiläisiltä sitoutumista ja tahtoa toimimiseen. Vuorovaikutus on tässäkin asiassa keskiössä. Tiimiläisten tulee arvostaa muiden osaamista ja ymmärtää, että parhaimman lopputuloksen saavuttamiseksi he tarvitsevat kaikkien osaamista ja niiden yhdistämistä kokonaisuudeksi. (Hakala & Huttunen 2014, 23–24; Raatikainen ym. 2019, 125.) Tutkimuksemme perusteella työntekijät myös todella arvostavat muiden tiimin jäsenten ammatillista näkemystä. Muiden osaamisen arvostaminen ja hyödyntäminen tiimin työskentelyssä nousikin yhdessä kysymyksessämme eniten vastatuksi vastausvaihtoehdoksi. Sosionomi nähdään tiimin jäsenenä vastavuoroisena, avoimena ja ymmärtäväisenä. Jotta varhaiskasvatusta voitaisiin kehittää, sen piiriin tarvitaan eri ammattitauostoista tulevia ammattilaisia. Sosionomitutkinnossa painottuu kehittämisosaaminen, jonka avulla pyritään siihen, että sosionomit tuovat varhaiskasvatuksen piirissä tutuksi sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä varhaiskasvatuspalvelujen yhteistoimintaa. (Karila ym. 2017, 105.)

Sosionomin (AMK) osaamisessa on olennaista, että tarpeiden tueksi on mahdollista liittää yhteistyötahoja vankan palvelujärjestelmäosaamisen avulla. Varhaiskasvatuksen sosionomi yhdistääkin ainutlaatuisella tavalla varhaiskasvatuksen ja sosiaalialan osaamisen. Vastaajat kokivatkin sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisen olevan kolmanneksi tärkein sosionomin (AMK) kompetensseista. Tästä huomaa, että

sosionomin palvelujärjestelmäosaamista arvostetaan varhaiskasvatuksessa, sillä samanlaista tietoa ja näkemystä palveluista ei löydy muista koulutustaustoista tulevilta ammattilaisilta.

6.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen teossa otimme erityisen tarkasti huomioon laadullisen tutkimuksen eettisyyden. Jotta tutkimuksesta voi tulla eettisesti hyvä, tutkimuksen teossa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi ym. 2009, 23). Varmistimme tutkimuksemme eettisyyden ottamalla huomioon viisi tieteen etiikassa tärkeää peruskysymystä: millaista on hyvä tutkimus, onko tiedonjano hyväksyttävää, mitä tutkitaan, millaisia tutkimustuloksia saamme tavoitella sekä millaisia keinoja saamme käyttää tutkimuksen teossa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147–148). Peruskysymysten pohdinnan lisäksi tutustuimme ennen kyselyaineiston keräämistä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin, jotka puolestaan nojaavat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeisiin hyvästä tieteellisestä käytännöstä (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020, 3). Perehdyimme erityisesti ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisiin erityispiirteisiin. Totesimme, ettei aineistonkeruuta edeltävää eettistä ennakoarviointilausuntoa ollut tutkimuksemme kohdalla tarpeellista hakea ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta. Tutkimuksemme on osallistujille vapaaehtoinen, eikä aihepiiriltään tarkoita heille esimerkiksi turvallisuusuhkaa tai normaalia ylittävää henkistä haittaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 16.) Yhteistyökumppanilta haettiin eettisyyttä ja osallistujan oikeuksia korostava tutkimuslupa (Liite 1).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskeskusteluissa nousevat yleensä esille kysymykset objektiivisesta tiedosta ja totuudesta. Laadullisen tutkimuksen metodikirjallisuudessa luotettavuutta käsitellään valideiteetin ja reliabiliteetin avulla. Näiden käsitteiden käyttöä on kuitenkin kritisoitu laadullisen tutkimuksen piirissä, koska ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Luotettavuuden arviointiin ei ole minkäänlaista yksiselitteistä ohjetta ja tutkimusta arvioidaan aina kokonaisuutena. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–160.) Validiuden käsitettä voidaan kuitenkin soveltaa laadulliseen tutkimukseen, ja laadullisessa tutkimuksessa se koskee esimerkiksi tutkimuksen kohteeksi määritellyn ilmiön eheyttä (Puusa & Juuti 2020, 180). Tutkimuksessamme käsiteltävä ilmiö ”sosionomin osaaminen varhaiskasvatuksessa” on todellinen, olemassa

oleva ilmiö. Tutkimuksemme lisäsi ymmärrystä kyseisestä ilmiöstä sekä tarkensi ja teki näkyväksi sen luonnetta. Reliaabeliutta lisää kahden tutkimuksen tuottama täysin yhteneväinen tulos (Puusa & Juuti 2020, 180). Laadullisessa tutkimuksessa yhteneväistä tulosta ei ole mahdollista saavuttaa, koska muuttujia on vähintäänkin vastaajien ja tutkijoiden tasolla, vaikka kysymyksenasettelu olisi identtinen. Voidaan kuitenkin ajatella, että sosionomin (AMK) kompetenssien tutkiminen jonkun muun kaupungin tai kunnan varhaiskasvatusorganisaatioissa olisi vertailukelpoinen tämän tutkimuksen tulosten kanssa.

Tutkimuksemme tavoitteena oli laadullisen tiedon tuottaminen yhteistyöorganisaation kuvailemaan tarpeeseen pohjautuen. Tutkimuksessa selvitimme, millaista osaamista sosionomilla on varhaiskasvatuksessa. Aineistonkeruumenetelmänä käytimme sähköistä kyselyä, joka oli tutkimuksen toteuttamisen ja aikataulutuksen kannalta hyvä valinta. Sähköisen kyselyn toivoimme kattavan mahdollisimman suuren osan yhteistyöorganisaation työntekijöistä, jotta näkökulma ei rajoittuisi esimerkiksi yhden päiväkodin henkilökunnan ajatuksiin. Tutkimusaineiston analysoinnissa käytimme sisällönanalyysia, joka oli tutkimukseemme sopiva menetelmä. Aikataulullisesti pääsimme hyvin tavoitteeseen.

6.3 Tutkimusprosessi ja ammatillinen kasvu

Tutkimuksen vaiheita on luvussa 4.3. kuvattu tarkemmin. Osa vaiheista vaati tarkkaa tutustumista Turun ammattikorkeakoulun TKI-käytäntöihin, minkä vuoksi ne etenivät paikoin hitaastikin. Varsinkin kyselylomakkeen suunnitteluun käytimme paljon energiaa, ja sen hahmottelu vaati runsaasti pohdintaa. Ensimmäiseen versioon hankimme testikäyttäjiä, joilta saamamme palaute oli pääosin positiivista. Ohjaavalta opettajalta saimme kuitenkin paljon myös rakentavaa palautetta, ja versioita tehtiin vielä kaksi ennen lopullista. Prosessimaisen kirjoittamisen ja tutkimuksen luonteen ymmärtäminen vaati totuttelua, ja välillä tekstin muokkaaminen aiheutti turhautumisen tunteita. Niitä käsitelimme opinnäytetyöryhmän suljetussa viestintäkanavassa. Palautteen vastaanottaminen ja käsittely oli kuitenkin arvokasta, ja välttämätön osa ammatillista kasvua. Usein hyödylliseksi havaittiin täydellinen tauko tutkimuksesta – tauon jälkeen uudelleen orientoituminen toi arvokkaita kehitysajatuksia ja oivalluksia.

Tutkimus eteni useimmiten lyhyiden mutta intensiivisten jaksojen aikana. Alustavan tietoperustan ja tutkimuksen rakenteen hahmottelun kävimme läpi yhden tavoitteellisen

työpäivän aikana. Myös kyselylomakkeen ensimmäistä versiota varten varasimme yhden kokonaisen päivän keskittyntä työskentelyä varten. Lomaketta varten oli tehty itsenäistä suunnittelutyötä ja ehdotuksia käytiin yhteisesti läpi. Fyysinen tapaaminen koettiin tehokkaimmaksi tavaksi ideointia ja pohdintaa vaativien tutkimusvaiheiden suorittamiseksi. Tällöin voimme esimerkiksi visualisoida valkotalulle käsitekartta tietoperustan teemoista ja rakenteesta. COVID-19-rajoitukset vaikuttivat etäopiskelun määrään lisääntymiseen, mutta tutkimuksen toteutus ei kärsinyt toisin kuin kehittämispainotteisen tutkimuksen kanssa olisi saattanut käydä.

Kolmen hengen tutkimusryhmässämme pystyimme jakamaan työmäärää tasaisesti. Tutkimusprosessille hahmoteltu aikataulu ja etenemistavoitteiden kirjaaminen auttoi työskentelyyn orientoitumista. Työn etenemistä edisti myös ohjaavan opettajamme sekä toimeksiantajamme sitoutuminen opinnäytetyöhön. Saimme esimerkiksi jo varhaisessa vaiheessa kuulla, että toimeksiantajan yhteyshenkilö vastaisi kyselylomakkeen ja saatekirjeen toimittamisesta organisaation sisäiseen jakeluun. Ohjaava opettaja puolestaan kannusti suhtautumaan aiheeseen kunnianhimoisesti. Osittain tämän vuoksi ja osittain runsaan taustamateriaalin takia sitoutuneisuus tutkimukseen kasvoi ajan myötä. Tutkimuksen todelliset vaikutusmahdollisuudet lisäsivät myös kiinnostusta ja ohjasivat tavoitettamme tehdä laadukasta tutkimusta. Kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen kompetenssiin kuuluu yhteiskunnallinen vaikuttamistyö varhaiskasvatuksen ja siihen liittyvän koulutuksen kehittämisessä (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 16). Tutkimusprosessi onkin tarjonnut tilaisuuden perehtyä oman osaamisen ja koulutuksen kehittämismahdollisuuksiin sekä tieteellisessä mielessä että henkilökohtaisella tasolla reflektoiden.

Suuritöisimpiä vaiheita oli tietoperustan muovaaminen ohjaavan opettajan ja vertaisarvioitsijoiden palautteeseen perustuen. Sosionomin (AMK) kompetenssit yhdistettiin omasta alaluvustaan kiinteäksi osaksi muuta tietoperustaa. Tämä osuus vaati runsaasti oman työn ohjausta, kokonaisuuden hahmottamista ja valmiutta prosessinomaiseen työskentelyyn. Pitkähkö tauko työskentelystä kesän 2021 aikana auttoi karsimaan epäolennaisia tai tekstiin istumattomia kohtia, joista emme olleet malttaneet luopua vielä ennen taukoa. Sosionomin kompetensseista ovat näissä työvaiheissa olleet omalla kohdallamme vahvasti esillä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä osittain myös työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 10.)

6.4 Toiminta- ja kehittämis ehdotukset

Opinnäytetyömme aihepiiri on erittäin ajankohtainen. Lähes vuoden kestäneen tutkimusprosessimme aikana on julkaistu useita merkittäviä varhaiskasvatuksen henkilöstöön ja asemaan vaikuttavia raportteja ja suunnitelmia, joita olemme päässeet hyödyntämään heti tuoreeltaan. Varhaiskasvatuksen sosionomin koulutukseen on ottanut kantaa maanalaajuisesti toimiva varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi (2021). Suomessa on myös julkaistu ensimmäinen Kansallinen lapsistrategia, joka antaa suuntaviivoja varhaiskasvatuksen kehittämiseksi osana lapsiystävällistä yhteiskuntaa (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 13). Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuva on tänä aikana ollut esillä myös sosiaalialan ammattilaisten keskustelussa. Puheenaiheena on ollut esimerkiksi työn vaativuus ja siihen perustuva palkkaus (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2020). Tutkimuksen tietoperustan vakiintumisen jälkeen on lisäksi tullut voimaan varhaiskasvatuksen ilmoitusvelvollisuus varhaiskasvatuksen toteuttamiseen kohdistuvasta epäkohdasta (Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta 453/2021). Vaikuttaakin selvältä, että varhaiskasvatuksen sosionomin asemaa ja osaamista koskevaa tutkimusta tarvitaan laadukkaana varhaiskasvatuksen ja lasten oikeuksien toteutumiseksi juuri tällä hetkellä.

Koska lainsäädäntö ei toistaiseksi määrittele varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa, on aiheellista ehdottaa kehittämis- ja tutkimustyön yhdistelmää: varhaiskasvatuksen sosionomeja voi palkata pilottimalliseen toimintaan, kuten Raision kaupunki on tehnytkin. Kehittämistyössä kannustamme kiinnittämään erityistä huomiota sosionomin (AMK) koulutukselle tyypillisiin vahvuusalueisiin, joita voi tutkia eri tavoilla eri organisaatioissa. Tämän tutkimuksen tuloksissa esiin nousi lasten ja vanhempien hyväksi tehtävä kokonaisvaltainen työ, johon kuuluvat hyvän vuorovaikutuksen ylläpitäminen, osallisuuden huomioiminen ja palvelujärjestelmän tuntemus. Yleisesti ottaen jatkotutkimuksessa voisi esimerkiksi keskittyä asiakastyön harjoittelussa olevien sosionomiopiskelijoiden kokemukseen osaamisestaan, ja siihen miten he kokevat voivansa vaikuttaa uudistuvaan työnkuvaansa. Konkreettinen jatkotoimenpide Raision kaupungille pohdittavaksi voisi olla varhaiskasvatusyksiköiden johtajien kokemusten vertailu tämän tutkimuksen tuloksiin peilaten. Ideaalisti sen pohjalta voisi kutsua koolle jopa maakunnan tasolla erilaisia kohtaamistilaisuuksia koskien varhaiskasvatuksen sosionomin työjärjestelyjä. Avoin tiedonkulku ja onnistuneiden kokemusten jakaminen

hyödyttävät koko varhaiskasvatusalaa. Monialaista yhteistyötä taas tarvitaan, kun suunnitellaan entistä toimivampia tapoja yhdistää lapsiperheiden palveluita (Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021, 23).

Jatkossa tulisi niin tutkimuksen kuin kehittämistyön avulla lisätä tietoutta sosionomin (AMK) koulutuksen ominaispiirteistä. Tämän tutkimuksen perusteella sosionomin (AMK) kompetenssit itsessään eivät ole erityisen tunnettuja, mutta niiden sisällöt nousivat silti esille varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin osaamista arvioitaessa. Tätä osaamista on syytä tehdä näkyväksi myös varhaiskasvatuksen opettajan työnimikkeellä toimivien sosionomien osaamisen arvostuksen lisäämiseksi. Sosionomin (AMK) kompetenssit vastaavat dialogisen yhteistyön tarpeisiin niin lapsiryhmässä, kasvatusyhteistyössä kuin tiimityöskentelyssä. Ennen kaikkea osaamisessa korostuu kyky kokonaisuuksien hahmottamiseen niin asiakkaiden kuin yhteistyötahojen kanssa.

LÄHTEET

Alila, K.; Eskelinen, M.; Estola, E.; Kahiluoto, T.; Kinosh, J.; Pekuri, H.-M.; & Polvinen, M. Laaksonen, R. & Lamberg, K. 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat – Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmän tueksi. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Viitattu 12.3.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren - Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Viitattu 28.10.2020. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 23.8.2021. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISUUS%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Bardy, M. & Heino, T. 2013. Katsaus lastensuojelun toimintaympäristöihin: paniikista toivoon ja näköalat auki. Teoksessa Bardy, M. (toim.) 2013. Lastensuojelun ytimissä. 4., uudistettu painos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 13–42.

Bardy, M. 2013. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, M. (toim.) 2013. Lastensuojelun ytimissä. 4., uudistettu painos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 49–78.

Hakala, H. & Huttunen, M. 2014. Moniammatillinen yhteistyö lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukena. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Viitattu 29.1.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201405081357.pdf>

Helminen, J. 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus – Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 28.10.2020. https://lada.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61782/Helminen_Jari_ActaE127_11.11.2013pdfA.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Hirsjärvi, S.; Remes, I. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 30.1.2021. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juntunen, A.-L. 2010. Uusia työtapoja päiväkotityöhön. Tutkimus sosionomi (AMK) -koulutuksen asiakastyön harjoittelusta. Viitattu 4.12.2020. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514263828.pdf>

Järvinen, M.; Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2012. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. 3. uudistettu painos. Helsinki: Kirjapaja.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea 2021. Kansallinen lapsistrategia: komiteamietintö. Helsinki: Valtioneuvosto. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:8. Viitattu 21.3.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162864/VN_2021_8.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Karila, K.; Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Viitattu 3.12.2020.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karjalainen, M.; Lindroos, S.; Matero, M. & Simola, T. 2020. Kasvatus- ja ohjausalan käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauppi, A. & Takalo, A. Mentalisaation psykoanalyttiset juuret. Teoksessa Viinikka, A. (toim.) 2014. Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy. 8–25.

Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä. PS-kustannus.

Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta. 2021. L 4.6.2021/453.

Lapsiasiavaltuutettu 2019. Lapsiasiavaltuutetun strategia 2019–2024: Lapsen oikeuksien asialla. Viitattu 2.2.2021. <https://lapsiasia.fi/documents/25250457/0/Strategia-2019-2024.pdf/a922c18a-4400-ae30-be60-5ffc5601c91e/Strategia-2019-2024.pdf?t=1600336065361>

Lastensuojelulaki. 2007. L 13.4.2007/417 muutoksineen.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.a. Varhaiskasvatus. Viitattu 2.12.2020. <https://minedu.fi/varhaiskasvatus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.b. Usein kysyttyä varhaiskasvatuksesta. Viitattu 2.12.2020. <https://minedu.fi/varhaiskasvatus-ukk>

Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.c. Uusi varhaiskasvatuslaki. Viitattu 31.1.2021. <https://minedu.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>

Opetushallitus 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Määräykset ja ohjeet 2018:3a. Viitattu 2.12.2020. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Opetushallitus n.d. Mitä on varhaiskasvatus? Viitattu 12.3.2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opintopolku n.d. Sosiaaliala ammattikorkeakoulussa. Viitattu 2.12.2020. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/sosiaaliala-ammattikorkeakoulussa/>

Paavola, A.; Honkavaara, P.; Muuronen, K.; Mäkinen, P.; Tolonen, M. & Varsa, M. 2010. Ehkäisevän lastensuojelun kirjava todellisuus. Lastensuojelulain vaikutukset eri ammattiryhmien toimintatapoihin: Mikä toimii, mikä takkuaa, mitä pitäisi kehittää? Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 23.3.2021. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Ehkaisevan_lastensuojelun_kirjava_todellisuus.pdf

Perälä, M-L.; Salonen, A.; Halme, N. & Nykänen, S. 2011. Miten lasten ja perheiden palvelut vastaavat tarpeita? Vanhempien näkökulma. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy. THL – Raportti 36/2011. Viitattu 3.2.2021 <https://thl.fi/documents/10531/95613/Raportti%202011%2036.pdf/#%5B%7B%22num%22%3A655%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22Fit%22%7D%5D>

Pihlaja, P. & Viitala, R. 2019. Varhaiserityiskasvatus suunnannäyttäjänä. Teoksessa Pihlaja, P. & Viitala, R. (toim.) 2019. Varhaiserityiskasvatus. 2., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 10-16.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

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

Raision kaupunki 2019. Raision kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2019. Viitattu 13.3.2021. https://www.raisio.fi/sites/default/files/media/file/Raision%20varhaiskasvatussuunnitelma%202019_3.pdf

Rantala, A. & Uotinen, S. 2019. Varhaiskasvattajan ja perheen yhteistyön merkitys. Teoksessa Pihlaja, P. & Viitala, R. (toim.) 2019. Varhaiserityiskasvatus. 2., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 121–139.

Repo, L.; Paananen, M.; Eskelinen, M.; Mattila, V.; Lerkkanen, M-K.; Gammelgård, L.; Ulvinen, J.; Marjanen, J.; Kivistö, A. & Hjelt, H. 2019. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa – Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 15:2019. Viitattu 5.12.2020. https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 13.12.2020. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2018. Varhaiskasvatuslain kelpoisuuksia ja henkilöstörakennetta koskevat säännökset sosionomien osalta. Viitattu 2.12.2020. <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaiuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuslain-kelpoisuuksia-ja-henkilostorakennetta-koskevat-saannokset-sosionomien-osalta/>

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2020. On ennen aikaista puhua varhaiskasvatuksen sosionomin palkasta. Viitattu 23.8.2021. <https://www.talentia.fi/uutiset/on-ennenaikaista-puhua-varhaiskasvatuksen-sosionomin-palkasta/>

Sosiaalialan sosionomit ja ohjaajat SOLA ry 2020. Sosionomikoulutus. Tutustu sosionomin alempaan ja ylempään korkeakoulututkintoon. Viitattu 6.12.2020. <https://www.talentia.fi/sosionomitjaohjaajat/sosionomi-paikallaan/sosionomikoulutus/>

Suomen Unicef ry n.d. Sopimus lyhennettynä. Viitattu 5.12.2020. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-lyhennettyna/>

Suomi, H. 2020. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan kartoittaminen. YAMK-opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.4.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/342409/Suomi_Heidi.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Talvio, M. & Klemola, U. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a. Lapsen osallisuus. Viitattu 5.12.2020. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lapsen-osallisuus>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019b. Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalvelut. Viitattu 5.12.2020. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut>

Tilastokeskus n.d. Käsitteet: Tiimityö. Viitattu 30.1.2021. <https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Viitattu 24.8.2021.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021. Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021-2030. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2021:3. Viitattu 30.1.2021.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varhaiskasvatuslaki. 2018. L 13.7.2018/540 muutoksineen.

Viinikka, A.; Sourander, J. & Oksanen E. Reflektiivinen työote. Teoksessa Viinikka, A. (toim.) 2014. Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy. 67-74.

Liite 1. Tutkimuslupa



TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Tutkimusluvan hakijan tiedot:

Maiju Lähteenmäki 7.12.2020
Maijun yhteystiedot

Tutkimusluvan myöntäjän tiedot:

Raison varhaiskasvatus (*Päiväkodin nimi*)

Tutkimuksen/ kehittämistyön tiedot:

Turun ammattikorkeakoulun sosiaali-alan koulutuksen opinnäytetyö varhaiskasvatuksen alalta

Tekijät: Enni Leinonen, Vilma Soini ja Maiju Lähteenmäki

Tutkimusaiheena on varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen kartoittaminen. Selvitämme tutkimuskirjallisuuden avulla varhaiskasvatuksen sosionomin koulutustaustaa sekä koulutuksessa muodostuvaa osaamis pohjaa. Tietoperustamme rakentuu lisäksi varhaiskasvatuksen määrittäviin dokumentteihin. Tietoperustasta nousevien osaamisalueiden toteutumista varhaiskasvatuksen sosionomin työssä selvitämme varhaiskasvatushenkilökunnalle suunnatun tutkimuskyselyn avulla.

Opinnäyteprosessi on alkanut syksyllä 2020. Marraskuussa 2020 opinnäytesuunnitelma on valmistunut. Henkilöstölle suunnattua kyselyä suunnitellaan ja muokataan yhteistyöorganisaation palautteen perusteella helmikuuhun 2021 saakka, minkä jälkeen kysely annetaan vastattavaksi. Vastaukset analysoidaan keväällä 2021, ja ensimmäiset tulokset saataneen huhtikuussa 2021. Työ valmistuu syksyllä 2021, jolloin se esitellään toimeksiantajalle ja tämän lausunnon kera oppilaitokselle. Valmis opinnäytetyö on luettavissa ammattikorkeakoulujen yhteisessä Theseus-tietokannassa.

Ohjaajan nimi

Marika Kouki

Yhteistyöterveisin

Enni Leinonen, Vilma Soini ja Maiju Lähteenmäki

Liitteet

Opinnäytetyösuunnitelma
Toimeksiantosopimus

Liite 2. Sähköpostin saateviesti kyselylomakkeeseen

Hei Raision varhaiskasvatuksen työntekijä!

Teemme AMK-opinnäytetyötä uudesta varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta. Vastaustesi avulla kartoitamme, millaista osaamista varhaiskasvatuksessa tarvitaan, ja millaisia vahvuuksia sosionomilla (AMK) on. Oikeita tai väärää vastauksia ei ole – olemme kiinnostuneita kokemuksistasi ja mielikuvistasi.

Kyselyn vastaamiseen menee noin 10-15 minuuttia, ja vastaukset käsitellään anonymisti. Tuloksia käsitellään opinnäytetyössämme, joka on valmistuttuaan luettavissa Theseus-portaalissa (arviolta syksyllä 2021). Lisätietoja saat kyselylomakkeesta *Maijun sähköposti*.

Kysely sulkeutuu sunnuntaina 28.3.2021 klo 23.59.

Vastauksesi ovat meille todella tärkeitä, kiitos etukäteen ajastasi!

Linkki kyselylomakkeeseen: <https://link.webpolsurveys.com/S/6E93F5E023CC5619>

Ystävällisin terveisin

Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat Enni Leinonen, Maiju Lähteenmäki ja Vilma Soini

Liite 3. Kyselylomake

Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen kartoittaminen

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta!

Opinnäytetyömme käsittelee varhaiskasvatuksen sosionomin tulevaa työnkuvaa. Vastaustesi avulla kartoitamme varhaiskasvatuksessa tarvittavia taitoja, joita vertaamme sosionomin (AMK) osaamiseen. Oikeita tai vääriä vastauksia ei ole – olemme kiinnostuneita ajatuksistasi ja mielikuvistasi.

Kyselyn vastaamiseen menee noin 10-15 minuuttia. Kyselyyn vastataan anonymisti ja vastauksia tarkastellaan kokonaisuutena, joten henkilöllisyytesi ei tule ilmi vastausten käsittelyn ja tulosten julkaisemisen yhteydessä. Aineisto säilytetään niin, ettei se ole ulkopuolisten saatavissa. Kyselyn tulokset analysoidaan keväällä 2021. Tuloksia käsitellään opinnäytetyössämme, joka on valmistuttuaan luettavissa Theseus-portaalissa.

Kysely sulkeutuu sunnuntaina 28.3.2021 klo 23.59. Kyselyn ja opinnäytetyön toteuttavat Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat Vilma Soini, Maiju Lähteenmäki ja Enni Leinonen. Jos sinulla on kysymyksiä, voit olla yhteydessä Maijuun, *Maijun puhelinnumero ja sähköposti*.

Arvostamme apuasi todella paljon!

1. Mikä koulutuksesi on? *

- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (Lähihoitaja)
- Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto
- Kasvatustieteen kandidaatti
- Kasvatustieteen maisteri
- Sosionomi (AMK)
- Muu, mikä?

2. Millä ammattinimikkeellä työskentelet? *

- Lastenhoitaja
- Lastentarhanopettaja

- Varhaiskasvatuksen sosionomi
- Varhaiskasvatuksen opettaja
- Muu, mikä?

3. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa? *

4. Oletko kuullut sosionomin (AMK) kompetensseista? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Sosionomin (AMK) kompetenssit ovat valtakunnallisesti määritellyjä osaamisen tavoitteita, jotka sosionomin (AMK) koulutus pyrkii takaamaan kaikille valmistuneille (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry).

5. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät sosionomin (AMK) kompetenssit varhaiskasvatuksessa? Valitse enintään kolme. *

- Sosiaalialan eettinen osaaminen
- Asiakastyön osaaminen
- Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen
- Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen
- Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen
- Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

6. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät lapsen oikeudet? Valitse enintään kolme *

- Osallisuus
- Huolenpito ja turva
- Leikki
- Itseilmaisu
- Oikeus toimia yhteisön jäsenenä
- Oikeus tulla kohdatuksi ja kannustetuksi
- Oikeus oppia
- Yhdenvertaisuus
- Muu, mikä?

7. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät tavoitteet lapsiryhmässä? Valitse enintään kolme. *

- Edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia
- Tukea lapsen oppimista
- Toteuttaa pedagogisesti suunniteltua toimintaa leikin, liikkumisen, taiteen ym. keinoin
- Tukea lasten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa
- Tunnistaa lasten yksilölliset tuen tarpeet
- Kehittää lapsen vuorovaikutustaitoja
- Auttaa lasta toimimaan ryhmässä
- Varmistaa lapsen osallisuus
- Muu, mikä?

8. Millaiset tuen tarpeet on mielestäsi helpointa tunnistaa? Valitse enintään kaksi. *

- Oppimisen
- Sosioemotionaalisten taitojen (tunnetaitojen)
- Vuorovaikutuksen

Ryhmässä toimimisen taitojen

Ikätasoisien kehityksen

Muut, mitkä?

9. Kenen kanssa olet keskustellut lapsen tuen tarpeista? Valitse kaikki sopivat. *

Lapsen

Huoltajan

Tiimin

Päiväkodin johtajan

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan

Sosiaalityöntekijän

Perhetyöntekijän

Jonkun muun kanssa. Kenen?

En ole keskustellut

10. Mitkä ovat mielestäsi sosionomin (AMK) koulutuksen saaneen työntekijän vahvuudet lapsiryhmän kanssa työskentelyssä? Mainitse kaksi olennaisinta asiaa. *

11. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä yhteistyön tapoja vanhempien kanssa? Valitse enintään kaksi. *

Aloituskeskustelu

Lapsen vasukeskustelu

- Tuonti- ja hakutilanteet
- Vanhempainillat
- Päiväkodin viestijärjestelmät
- Viestit ja puhelut
- Muu, mikä?

12. Millä tavoin mielestäsi vanhemmuutta voi tukea? Mainitse kaksi olennaisinta tapaa. *

13. Mitkä ovat mielestäsi sosionomin (AMK) vahvuudet vanhempien kanssa työskentelyssä? Mainitse kaksi olennaisinta asiaa. *

14. Millä tavoin varhaiskasvatusyksikössänne/päiväkodissänne toteutetaan monialaista työskentelyä (verkostoyhteistyötä)? Mainitse kaksi olennaisinta tapaa. *

15. Osallistutko itse tai oletko osallistunut monialaiseen työskentelyyn? *

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

16. Kenen kanssa olet toteuttanut monialaista työskentelyä (verkostoyhteistyötä)? Valitse kaikki sopivat. *

- Äitiys- ja/tai lastenneuvolan
 Kasvatus- ja perheneuvolan
 Lastensuojelun
 Seurakunnan
 Järjestöjen
 Terveystieteiden
 Lapsiperheiden sosiaalityön
 Jonkun muun kanssa. Kenen?
 En kenenkään

17. Onko varhaiskasvatus mielestäsi olennainen osa ennaltaehkäisevää lastensuojelua? *

- Kyllä. Miksi?
 Ei. Miksi?
 En osaa sanoa

18. Millaista vuorovaikutusta varhaiskasvatuksen tiimissä tarvitaan? Mainitse kaksi olennaisinta asiaa. *

**19. Mitkä asiat ovat tärkeimpiä varhaiskasvatuksen tiimin työskentelyssä?
Valitse enintään kolme. ***

- Asiakaslähtöisyys
- Avoimuus
- Muiden ajatusten kuunteleminen ja huomioonottaminen
- Muiden osaamisen arvostaminen ja hyödyntäminen
- Tasavertainen osallistuminen
- Toiminnan jatkuva arviointi ja kehittäminen
- Sitoutuminen
- Vuorovaikutus
- Yhteinen päämäärä
- Muu, mikä?

**20. Mitkä ovat mielestäsi sosionomin (AMK) vahvuudet tiimityöskentelyssä?
Mainitse kaksi olennaisinta asiaa. ***

