

Mikä varhaiskasvatuksen sosionomi?

**Esite varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta varhais-
kasvatuksen ammattilaisille**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2022

Kangasvieri Soili

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kangasvieri, Soili	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2022
	Sivumäärä 30	
Työn nimi Mikä varhaiskasvatuksen sosionomi? Esite varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta varhaiskasvatuksen ammattilaisille		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK), sosiaali- ja terveysala		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Halssilan päiväkodit, Jyväskylän kaupunki		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa informatiivinen esite varhaiskasvatuksen uuden tehtävänimikkeen, varhaiskasvatuksen sosionomin, tehtävänkuvasta Halssilan ja Aittorinteen päiväkoteihin Jyväskylässä. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää varhaiskasvatuksen sosionomin roolin muodostumista työyhteisössä ja siten vahvistaa päiväkotien sisäistä moniammatillista työskentelyä.</p> <p>Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi esite varhaiskasvatuksen sosionomin keskeisistä tehtävistä toimeksiantajan työntekijöille. Opinnäytetyön toteutushetkellä päiväkodeissa ei vielä työskennellyt varhaiskasvatuksen sosionomeja. Esite laadittiin pohjaten Jyväskylän kaupungin materiaaliin, jota täsmennettiin eri varhaiskasvatustyöryhmien aineistoja hyödyntäen. Tuotos esiteltiin päiväkotien viikkopalavereissa ja työntekijät osallistuivat tuotoksen arviointiin kirjallisella palautteella. Arvioinnin perusteella työntekijät saivat esitteestä uutta tietoa, ja esitettä voitaisiin hyödyntää eri tilanteissa myös tulevaisuudessa.</p>		
Asiasanat varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen sosionomi, ammatillinen osaaminen, tehtäväkuva		

Abstract

Author(s) Kangasvieri, Soili	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 30	
Title of Publication Who is the social pedagogue in early childhood education and care? A brochure about the job description of social pedagogue in early childhood education and care for ECEC professionals		
Degree and field of study Bachelor of Social Services (UAS)		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Halssila day-care centres, the City of Jyväskylä		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to create an informative brochure about the job description of social pedagogue in early childhood education and care (ECEC social pedagogue) which is a new job title in early childhood education. The brochure was created for two day-care centres in Halssila and Aittorinne in the City of Jyväskylä. The aim of the thesis was to promote the formation of the role of ECEC social pedagogue in the work community and to strengthen the multiprofessional cooperation in the day-care centres.</p> <p>This thesis was functional. The product was a brochure about the main duties of ECEC social pedagogue and it was directed to the client's employees. There were no ECEC social pedagogues working at client's day-care centres during the thesis process. The brochure was based on the material which was made by the City of Jyväskylä. That material was complemented with material created by ECEC work groups. The product was introduced in the weekly meetings of the day-care centres. Employees participated in the evaluation of the brochure with written feedback. On the grounds of the evaluation employees got new information from the brochure, and it could be used in different situations in the future.</p>		
Keywords early childhood education, ECEC social pedagogue, vocational competence, job description		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Varhaiskasvatuksen kehitys.....	1
1.2	Opinnäytetyön tausta.....	2
1.3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	3
2	Varhaiskasvatus Suomessa.....	4
2.1	Mitä varhaiskasvatus on?.....	4
2.2	Lainsäädäntö ja määräykset.....	5
2.3	Varhaiskasvatuksen henkilöstö.....	7
2.4	Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa.....	8
2.5	Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö.....	9
3	Varhaiskasvatuksen sosionomin (AMK) osaaminen.....	11
3.1	Hyvinvoinnin asiantuntija.....	11
3.2	Sosiaalipedagogisen toiminnan asiantuntijuus.....	13
3.3	Palvelujärjestelmäosaaminen.....	16
4	Opinnäytetyön toteutus.....	17
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	17
4.2	Konstruktivistinen malli.....	17
5	Pohdinta.....	23
5.1	Eettisyys ja luotettavuus.....	23
5.2	Yhteenveto.....	24
5.3	Jatkokehittämissuhteita.....	26
	Lähteet.....	27

Liitteet

Liite 1. Esitteen saatekirje

Liite 2. Esite

1 Johdanto

1.1 Varhaiskasvatuksen kehitys

Varhaiskasvatuksessa on eletty viimeisen vuosikymmenen aikana voimakasta muutosten aikaa. Palvelun painopiste on vaihtunut aikuislähtöisestä palvelutarpeesta lapsilähtöiseen näkökulmaan, jossa varhaiskasvatus nähdään lapsen elämänlaatua parantavana palveluna. Tarve muutokseen on ollut selkeä, sillä varhaisvuosiin panostaminen on merkittävä tulevaisuusinvestointi. (Pihlaja & Viitala 2018, 23; Karila ym. 2017, 11.) Varhaislapsuudessa kehitys ja oppiminen on nimittäin hyvin intensiivistä, joten kaikilla niillä ratkaisuilla, joilla tätä kehitystä tuetaan, on sekä välittömiä että pidemmälle ajalle ulottuvia vaikutuksia niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta. Varhaisvuosien aikana lapsille kehittyy myös niin sanottua inhimillistä pääomaa, joka muuntuu tulevaisuudessa yhteiskunnan inhimilliseksi pääomaksi. Näin ollen varhaiskasvatuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta ja eri aikajäniteillä. (Karila ym. 2017, 11.)

Varhaiskasvatuksen merkittävä rakenteellinen muutos tapahtui vuonna 2013, kun päivähoito siirtyi sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan. Tarkoituksena oli yhtenäistää varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen kokonaisuutta ja siten edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua ja oppimista. (Ranta ym. 2021, 60, 64.) Hallinnonalan vaihduttua käynnistyi lainsäädännön uudistustyö, jonka myötä päivähoiton käsite korvattiin varhaiskasvatuksella. Samalla esitettiin velvoittavan varhaiskasvatussuunnitelman aikaansaamista. Varhaiskasvatuslain ensimmäinen vaihe tuli voimaan elokuussa 2015. Laissa korostettiin lapsen etua toiminnan järjestämisessä. (Pihlaja & Viitala 2018, 23.) Noin vuotta myöhemmin otettiin käyttöön ensimmäinen oikeudellisesti velvoittava asiakirja, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Ahonen 2017, osa 1). Varhaiskasvatuslakia uudistettiin jälleen vuonna 2018 ja lain merkittävimmät uudistukset liittyivät varhaiskasvatuksen henkilöstöön (Opetus- ja kulttuuriministeriö b).

Hallinnonalan vaihdos, lainsäädännön uudistaminen ja varhaiskasvatussuunnitelman velvoittavuus ovat vahvistaneet varhaiskasvatuksen asemaa osana suomalaista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää (Karila ym. 2017, 17). Varhaiskasvatus nähdään elinikäisen oppimisen ensimmäisenä portaana ja sen laatu on suoraan yhteydessä oppimisedellytysten kehittymiseen. Varhaiskasvatuslain viimeisimpien uudistusten tavoitteena onkin vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua muun muassa nostamalla päiväkotien henkilöstön koulutustasoa sekä vahvistamalla lapsen oikeutta saada oikea-aikaista ja tarpeenmukaista tukea. Lapsen tukea vahvistava lakimuutos tuli voimaan elokuussa 2022. (Ranta ym. 2021, 65, 67; Opetus- ja kulttuuriministeriö a.)

1.2 Opinnäytetyön tausta

Uusi varhaiskasvatustalaki (540/2018) tuli voimaan 1.9.2018. Laissa tehtiin muutoksia päiväkotien henkilöstön tehtävänimikkeisiin ja kelpoisuusvaatimuksiin sekä henkilöstörakentamiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö b.) Henkilöstön tehtävänimikkeet muutettiin koulutusta kuvaaviksi – jatkossa päiväkotien lapsiryhmissä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (Ranta ym. 2021, 65). Henkilöstön rakenne uudistettiin siten, että korkeakoulutettujen osuus kasvatushenkilöstöstä tulee nousemaan viimeistään vuoden 2030 alusta ja että korkeakoulutetuista vähintään puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriö b).

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin varhaiskasvatuksen uutta ammattiryhmää, varhaiskasvatuksen sosionomeja. Ennen varhaiskasvatustalain uudistusta sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittanut henkilö saattoi tietyin opintosisällöin saada lastentarhanopettajan pätevyuden yliopistosta valmistuneiden kasvatustieteen kandidaattien tavoin. Nyt koulutusten tuottamat pätevyudet on eriytetty varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänimikkeillä. (Nivala & Rönkkö 2021, 128.) Sosionomin uusi tehtävä on herättänyt varhaiskasvatuksen kentällä paljon keskustelua ja myös epävarmuutta (Rintakorpi & Holmikäri 2021, 241).

Uuden ammattiryhmän, varhaiskasvatuksen sosionomin, rooli ja tehtäväkuva on vielä osin selkiytymätön (Nivala & Rönkkö 2021, 128). Hallituksen esityksessä eduskunnalle varhaiskasvatustalaksi varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaa kuvataan seuraavalla tavalla: *varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvassa näkyisi etenkin sosionomin koulutuksen tuottama osaaminen moniammatillisen yhteistyön rakenteiden toteuttamisessa, perheiden palveluohjauksessa sekä perheiden kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistamisessa* (HE 40/2018 vp, 27 §). Edeltävää kuvausta on pidetty liian avoimena ja se on aiheuttanut hämmennystä etenkin sosionomiopiskelijoiden keskuudessa (Helminen 2021, 18). Sittemmin tehtäväkuvaa on pyritty selkeyttämään useamman tahon toimesta (Rantanen 2020, 14). Varsinaisesta tehtäväkuvasta päättää loppukädessä työnantaja (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2018).

1.3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa informatiivinen esite varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta Halssilan ja Aittorinteen päiväkoteihin Jyväskylässä. Tuotoksella pyrittiin lisäämään työntekijöiden tietoisuutta aiheesta sekä syventämään heidän tietopohjaansa. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää varhaiskasvatuksen sosionomin roolin muodostumista kasvatusyhteisössä ja siten vahvistaa päiväkotien sisäistä moniammatillista työskentelyä.

Opinnäytetyön aihe kytkeytyy varhaiskasvatusalan ajankohtaisiin muutoksiin. Opinnäytetyö on ajankohtainen siinäkin mielessä, että Jyväskylän kaupunki on aloittanut varhaiskasvatuksen sosionomien rekrytoinnin vuoden 2022 aikana. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Halssilan päiväkodit eli kaksi kunnallista päiväkotiyksikköä Jyväskylässä. Opinnäytetyön toteutushetkellä päiväkodeissa ei vielä työskennellyt varhaiskasvatuksen sosionomeja. Koska varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävä on uusi myös valtakunnallisesti, aiheesta on melko vähän tutkittua tietoa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 83). Aiheesta on tehty muutamia ammattikorkeakoulutason opinnäytetöitä.

2 Varhaiskasvatus Suomessa

2.1 Mitä varhaiskasvatus on?

Varhaiskasvatuslain (540/2018, 2 §) mukaan varhaiskasvatus tarkoittaa suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuksella on useita tärkeitä tehtäviä: se tukee lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista, edistää lasten hyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjäytymistä. Lisäksi varhaiskasvatus tukee ja täydentää kotien kasvatustehtävää sekä mahdollistaa huoltajien osallistumisen työelämään tai opiskeluun. (Opetushallitus 2022, 6.) Varhaiskasvatus kattaa Suomessa ikävuodet 0–6 ja luo perustaa elinikäiselle oppimiselle (Opetushallitus b).

Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatustoiminta. Varhaiskasvatuslaki sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat ja säätelevät kaikkea varhaiskasvatustoimintaa. Toimintamuodoissa on eroavaisuuksia liittyen oppimisympäristöihin, resursseihin, henkilöstön koulutuksiin ja kelpoisuusvaatimuksiin, henkilöstörakenteeseen, lapsiryhmien kokoihin sekä lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön suhdelukuihin. (Opetushallitus 2022, 9.) Suomessa valtaosa varhaiskasvatuksesta toteutuu päiväkodeissa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 71).

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018 3 §) määritellään varhaiskasvatuksen tavoitteet. Lain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on muun muassa edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua ja hyvinvointia, tukea lapsen oppimisen edellytyksiä, edistää lasten toimimista vertaisryhmissä, tarjota yksilöllisiin tarpeisiin perustuvaa tukea, toimia yhdessä lapsen sekä lapsen huoltajan kanssa lapsen parhaaksi sekä tukea lapsen huoltajaa kasvatustyössä. Tavoitteet ohjaavat varhaiskasvatustoimintaa sekä varhaiskasvatussuunnitelmien laadintaa, toteuttamista ja arviointia valtakunnallisella, paikallisella ja lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman tasolla (Opetushallitus 2022, 7).

Varhaiskasvatuksen määritelmässä painotetaan pedagogiikkaa, joka on keskeinen osa varhaiskasvatusta. Pedagogiikka heijastuu varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin, oppimisympäristöihin sekä varhaiskasvattajien ja lasten väliseen vuorovaikutukseen (Ahonen 2017, osa 1). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan pedagogiikalla tarkoitetaan monitieteiseen, erityisesti kasvatustieteeseen, tietoon perustuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää lasten hyvinvointia ja oppimista. Pedagogisen toiminnan lähtökohtina ovat varhaiskasvatuksen arvoperusta ja oppimiskäsitys, *jonka mukaan lapset kasvavat, kehittyvät ja oppivat vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja lähiympäristön kanssa.* (Opetushallitus 2022, 11–12.)

Oppimiskäsityksessä lapsi nähdään aktiivisena toimijana, mikä ohjaa varhaiskasvatushenkilöstöä innostamaan lapsia yhteisen tutkimisen ja oppimisen äärelle sekä suunnittelemaan, toteuttamaan ja muokkaamaan monipuolisia, oppimista tukevia oppimisympäristöjä ja työtapoja (Opetushallitus 2022, 11; Kangas ym. 2019, 12). Lasten mielenkiinnon kohteet sekä eri tiedon- ja taidonaloihin perustuvat oppimisen alueet toimivat pedagogisen toiminnan suunnittelun pohjana (Opetushallitus 2018, 23).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellään varhaiskasvatuksen arvoperusta. Arvoperusta vaikuttaa laajasti pedagogiikkaan, varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin ja kasvattajien työtapoihin. (Opetushallitus 2022, 10). Yhtenäinen arvoperusta on edellytys laadukkaana varhaiskasvatuksen toteuttamiselle (Ahonen 2017, osa 1). Varhaiskasvatuksen arvoperusta pohjautuu lapsen edun ensisijaisuuteen, tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun, lapsen oikeuteen hyvinvointiin, suojeluun ja huolenpitoon, lapsen mielipiteiden huomioon ottamiseen sekä syrjintäkieltoon (Opetushallitus 2022, 10–11). Kasvatushenkilöstöllä on lisäksi henkilökohtaisia arvoja, jotka vaikuttavat heidän toimintaansa ja joista on siksi tärkeää keskustella tiimin toimivuuden ja lapsiryhmän toimintakulttuurin kannalta (Ahonen 2017, osa 1).

Varhaiskasvatuksessa toimintakulttuurilla kuvataan sitä, miten varhaiskasvatusta toteutetaan eri ryhmissä ja yksiköissä sekä eri puolella Suomea. Päiväkotien toimintakulttuurin rakentumiseen ovat vaikuttaneet paitsi varhaiskasvatusta ohjailevat lait ja asiakirjat, myös vuosien saatossa hioutuneet tavat toimia. (Ahonen 2017, osa 1.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2022, 17–19) mukaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuurille ominaisia periaatteita ovat oppivassa sekä leikkiin ja vuorovaikutukseen kannustavassa yhteisössä toimiminen, inklusion periaatteiden eli osallisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, moninaisuuden kunnioittaminen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja kestävien elämäntapojen edistäminen. Toimintakulttuuri myös elää ja uudistuu jatkuvasti muuttuvan ajanjakson sekä uusien työntekijöiden ja lasten myötä, minkä johdosta sitä tulee jatkuvasti arvioida ja kehittää (Ahonen 2017, osa 1).

2.2 Lainsäädäntö ja määräykset

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ja toteuttamista ohjaavat varhaiskasvatustilaki, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Lisäksi varhaiskasvatuksessa ja sen järjestämisessä huomioidaan myös muihin lakeihin ja kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia velvoitteita. Tällaisia ovat muun muassa yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, Euroopan ihmisoikeussopimus, YK:n lapsen oikeuksien sopimus, YK:n

yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. Myös erilaiset arvoihin pohjautuvat ideologiat, kuten inklusion periaate, vaikuttavat varhaiskasvatuksen järjestämiseen. (Opetushallitus 2022, 6–7.) Inklusiivisen varhaiskasvatuksen tarkoituksena on edistää lasten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tarjoamalla kaikille yhteistä varhaiskasvatusta tuen tarpeista, vammaisuudesta tai kulttuurisesta taustasta riippumatta (Viitala 2018, 52; Opetushallitus 2022, 7).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, jonka pohjalta laaditaan paikalliset ja lapsikohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja paikalliset suunnitelmat velvoittavat kasvatushenkilöstöä toimimaan varhaiskasvatustarpeiden ja varhaiskasvatuksen tehtävien, tavoitteiden ja arvoperustan mukaisesti varhaiskasvatuksen kaikissa toimintamuodoissa. (Opetushallitus b.) Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat määrittelevät, ohjaavat ja tukevat varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti. Varhaiskasvatuksen järjestäjä on veloitettu laatimaan paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma, joka voidaan laatia yhtenäisesti kaikille paikallisille toimijoille tai kullekin erikseen. (Opetushallitus 2022, 2.) Järjestäjä voi olla kunta, kuntayhtymä, avoin tai julkinen palveluntuottaja. Paikallisilla suunnitelmilla voidaan tarkentaa valtakunnallisia perusteita yksilöllisesti tarjoamalla varhaiskasvatustoimintaa erilaisilla pedagogisilla painotuksilla tai huomioimalla varhaiskasvatustoiminnassa alueen erityispiirteet. (Ahonen 2017, luku 1.)

Varhaiskasvatuksessa jokaisella lapsella on oikeus suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen kasvatukseen, opetukseen ja hoitoon. Tämän perusteella jokaiselle perhepäivähoidossa ja päiväkodissa olevalle lapselle laaditaan lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma eli vasu. (Opetushallitus 2022, 3.) Vasuun kirjataan kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kannalta pedagogisesti merkitykselliset tavoitteet ja menetelmät (Sandberg 2021, osa 1). Lapsen vasu laaditaan yhteistyössä huoltajien ja lapsen kanssa ja sitä arvioidaan ja päivitetään aina tarpeen ilmettyä, kuitenkin vähintään kerran vuodessa. Päiväkodissa lapsen vasun laatimisesta ja arvioinnista vastaa varhaiskasvatuksen opettaja. Vasu laaditaan kasvatushenkilöstön havaintojen ja näkemysten sekä huoltajien kanssa käydyn vasukeskustelun pohjalta. Vasussa hyödynnetään eri ammattiryhmien osaamista: varhaiskasvatuksen sosionomi vastaa tarvittaessa lapsen ja perheen hyvinvointia tukevien palveluiden suunnittelusta, ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja voi osallistua lapsen tuen tarpeen määrittelyyn sekä tukitoimenpiteiden suunnitteluun ja arviointiin. (Opetushallitus 2022, 4.) Vasun keskiössä on aina lapsen etu ja hänen yksilölliset tarpeensa, mikä ohjaa koko vasuprosessia (Ahonen 2017, luku 1).

2.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstö

Uudessa varhaiskasvatuslaissa tehtiin merkittäviä muutoksia koskien varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Uuden lain myötä päiväkotien lapsiryhmissä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Lisäksi päiväkotien henkilöstön rakenne uudistettiin siten, että korkeakoulutettujen osuus kasvatushenkilöstöstä tulee nousemaan viimeistään vuoden 2030 alusta, minkä ajatellaan vahvistavan varhaiskasvatuksen laatua. (Opetus- ja kulttuuriministeriö b.)

Uusien tehtävänimikkeiden tarkoituksena on yhtenäistää varhaiskasvatuksessa käytettäviä tehtävänimikkeitä sekä selkiyttää eri ammattiryhmien tehtävänkuvia tuomalla koulutukseen pohjautuvaa osaamista paremmin esiin (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2018). Lastentarhanopettajan tehtävänimike muutettiin varhaiskasvatuksen opettajaksi, ja lastentarhanopettajan kelpoisuuden tuottaneet koulutuspolut eriytettiin. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden saa jatkossa ainoastaan yliopistosta opiskelemalla vähintään kasvatustieteen kandidatin tutkinnon, johon on sisältynyt vähintään 60 opintopistettä varhaiskasvatuksen teoreettisia opintoja. Varhaiskasvatukseen suuntautuvat sosionomit (AMK) tulevat vastedes saamaan varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden. (Opetus- ja kulttuuriministeriö c.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuusvaatimuksena on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon on sisältynyt vähintään 60 opintopistettä varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja. Kelpoisuuden saa myös, jos sosionomin tutkintoa on täydennetty mainituilla opinnoilla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö c.) Ne sosionomit, joilla on jo lastentarhanopettajan kelpoisuus, ovat kelpoisia työskentelemään varhaiskasvatuksen opettajina työuransa loppuun saakka. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin ovat kelpoisia myös ne sosionomiopiskelijat, jotka on hyväksytty opiskelemaan lastentarhanopettajan kelpoisuuden tuottavaa sosionomitutkintoa viimeistään 31.7.2019 ja edellyttäen, että he valmistuvat 31.7.2023 mennessä. (Talentia a.) Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin kelpoiset sosionomit voivat halutessaan työskennellä myös varhaiskasvatuksen sosionomeina (Opetus- ja kulttuuriministeriö c).

Uudessa varhaiskasvatuslaissa uudistettiin myös päiväkodin henkilöstön rakenne. Vuodesta 2030 alkaen päiväkodin opetus-, kasvatusta- ja hoitotehtävissä toimivista henkilöistä kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja heistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 37 §.) Muutos tulee nostamaan päiväkotien henkilöstön koulutustasoa, sillä vuoteen 2030 asti päiväkodin henkilöstöstä vähintään kolmanneksella on oltava varhaiskasvatuksen opettajan

tai sosionomin kelpoisuus ja muilla vähintään lastenhoitajan kelpoisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriö c).

2.4 Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa tarvitaan monenlaista osaamista lasten kasvun, oppimisen ja hyvinvoinnin tueksi. Lisäksi varhaiskasvatuksen tavoitteet ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet asettavat uudenlaisia vaatimuksia varhaiskasvatustyölle ja henkilöstön ammatilliselle osaamiselle. (Karila ym. 2017, 69, 87.) Moniammatillisuus onkin varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara ja moniammatilliseen työskentelyyn kasvamista korostetaan myös alan koulutuksissa (Opetushallitus 2022, 9; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 65).

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 87) mukaan moniammatillisuus tarkoittaa *eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä työryhmissä, jossa valta, tieto ja osaaminen jaetaan*. Kun tietoa ja osaamista jaetaan, syntyy myös uutta osaamista. Varhaiskasvatuksessa moniammatillinen työskentely mahdollistaa kokonaisvaltaisemman kasvatustyön, laaja-alaisempien tavoitteiden toteutumisen sekä yksilöiden ja työyhteisöjen kehittymisen. (Kupila 2020.) Toimiva moniammatillinen työskentely edellyttää, että eri ammattiryhmien tehtävät, vastuut ja velvoitteet ovat selkeitä ja yhteisesti tiedostettuja (Karila ym. 2017, 80).

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillinen osaaminen muodostuu varhaiskasvatustyön yhteisestä osaamisesta ja tutkintokoulutuksen tuottamasta eriytyneestä osaamisesta. Ammattiryhmien yhteinen osaaminen kattaa eettisen osaamisen, toimintaympäristöön ja perustehtäviin liittyvän osaamisen, varhaiskasvatuksen osaamisen, yhteistyöhön ja vuorovaiikutukseen liittyvän osaamisen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvän osaamisen. Näiden osaamisalueiden syvyys ja laajuus vaihtelee koulutustason ja tutkintokoulutuksen mukaan – varhaiskasvatuksen ammatillisen kelpoisuuden saa nimittäin kahta toisistaan poikkeavaa väylää pitkin sekä toisella asteella että korkea-asteella. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 75–77.)

Varhaiskasvatuksen ammattiryhmien erityisosaamista kuvataan varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa (Karila ym. 2017, 75) tiivistetysti seuraavalla tavalla:

Opetus- ja opetussuunnitelmaosaaminen, samoin kuin pedagogiseen johtamiseen liittyvä osaaminen taas on -- varhaiskasvatuksen opettajien erityisosaamisen aluetta. Varhaiskasvatuksen opettajan erityisosaamiseen liittyy myös yhteistyöosaamisen osalta erilaisten kasvatuksellisten ja koulutuksellisten jatkumoiden rakentamisen kysymykset. Myös lasten kehitykseen ja oppimiseen tukeen liittyvä osaaminen on heidän erityisosaamisensa aluetta.

Varhaiskasvatuksen sosionomien erityisosaaminen liittyy erityisesti lasten ja perheiden arjen ja siitä nousevien tuen tarpeiden tuntemukseen sekä yhteistyöhön muiden sosiaali- ja terveysalan lapsiperheiden asiantuntijoiden kanssa. Lastenhoitajien erityisosaamisen aluetta puolestaan on terveyteen ja hoitoon liittyvä osaaminen.

Lisäksi varhaiskasvatuslaissa (540/2018, 23§) sanotaan, että *varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista voidaan hyödyntää erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen osalta*, kun laaditaan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa. Varhaiskasvatuslaissa säädetään myös monialaisesta yhteistyöstä ja sen kehittämisestä, jonka merkitys korostuu, kun lapsen kehityksestä tai hyvinvoinnista herää huoli tai kun lapsen tukea suunnitellaan ja järjestetään (Opetushallitus 2018, 29).

Varhaiskasvatuksessa moniammatilliseen työskentelyyn on liittynyt myös haasteita. Eri ammattiryhmiä edustavat työntekijät työskentelevät samassa lapsiryhmässä ja kolmessa vuorossa, jolloin vaarana on niin sanottu *kaikki tekevät kaikkea* – työkuultuuri. Päivän aikana tehdään paljon samoja työtehtäviä, mikä voi tietyissä tilanteissa johtaa siihen, että työntekijöiden vastuut ja veloitteet sumentuvat ja sulautuvat yhteen. (Karila ym. 2017, 80.) Moniammatillisuuden hyödyt voivat toteutua vain, kun kaikkien ammattiryhmien osaaminen saadaan käyttöön, ja kun työntekijöiden tehtävät, vastuut ja ammattiroolit toteutuvat tarkoituksenmukaisesti (Opetushallitus 2022, 9). Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tehtäviä, vastuita ja veloitteita olisi syytä tarkastella varhaiskasvatusalan viimeaikaisten muutosten – muuttuvan ammattirakenteen sekä muuttuneiden kelpoisuusvaatimusten – perusteella. Erityisesti uuden tehtävänimikkeen, varhaiskasvatuksen sosionomin, tehtävänkuvan selkiyttäminen olisi tarpeen sekä moniammatillista työskentelyä että sosionomikoulutusten suunnittelua ja toteutusta ajatellen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 62, 71).

2.5 Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö

Varhaiskasvatusyksiköstä tulee lapselle kodin ohella merkittävä kasvuympäristö. Lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että nämä kasvuympäristöt tekevät tiivistä yhteistyötä. Yhteistyön toteutuminen perheen ja kasvatushenkilöstön välillä edellyttää jaettua ymmärrystä kasvatusvastuusta sekä kasvatusyhteistyötä määrittävistä arvoista ja tavoitteista. (Ahonen 2017, osa 1.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2022, 21) mukaan yhteistyön tavoitteena on osapuolten sitoutuminen lapsen terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseen. Yhteistyön kulmakivenä on dialoginen vuorovaikutussuhde, joka rakentuu luottamuksen ja keskinäisen kunnioituksen kautta (Mykkänen & Böök 2017; Opetushallitus 2022, 21).

Onnistunut yhteistyö on vastavuoroista. Päivittäiset keskustelut luovat pohjaa yhteistyösuhteen rakentumiselle ja ennakkoon sovitut keskustelut vahvistavat suhdetta. Osapuolten jakamat tiedot ja näkemykset lisäävät molemminpuolista ymmärrystä lapsen kehityksestä, jolloin voidaan parantaa lapsen kasvun ja hyvinvoinnin edellytyksiä. Vastuu yhteistyön toteutumisesta ja ylläpitämisestä kuuluu varhaiskasvatuksen henkilöstölle (Ranta 2021, osa 1). Henkilöstön tulee huomioida yhteistyötä toteuttaessaan perheiden moninaisuus, lasten yksilölliset tarpeet sekä huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset. Perheiden kanssa tehtävän yhteistyön merkitys korostuu silloin, kun lapselle laaditaan varhaiskasvatussuunnitelma sekä siirtymävaiheissa, kuten lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa tai vaihtaessa päiväkotia. (Opetushallitus 2022, 31.)

Varhaiskasvatustyöstä on tullut vuosien saatossa yhä kokonaisvaltaisempaa, mikä on korostanut perheiden kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä (Mykkänen & Böök 2017). Tämä näkyy esimerkiksi siten, että varhaiskasvatuksessa tehdään yhteistyötä myös muiden perhepalveluiden sekä sosiaali- ja terveystieteiden toimijoiden kanssa koko perheen elämäntilanne huomioiden (Opetushallitus 2022, 22). Perheiden kanssa tehtävän yhteistyön toteuttaminen kuuluu koko kasvatushenkilöstölle, mutta ammattiryhmien eriytyneen osaamisen perusteella ajatellaan, että perheiden kasvatusyhteistyön vahvistaminen kuuluu varhaiskasvatuksen sosionomeille (Ahonen ym. 2019, 3).

3 Varhaiskasvatuksen sosionomin (AMK) osaaminen

3.1 Hyvinvoinnin asiantuntija

Sosionomi (AMK) on sosiaalialan ja hyvinvoinnin monipuolinen asiantuntija. Sosionomeilla on laaja-alainen sosiaalialan perusosaaminen sekä lisäksi syvällistä erityisosaamista valituilta alueilta. Sosionomien ydinosaaminen liittyy sosiaalisiin oikeuksiin sekä sosiaalisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja osallisuuden tukemiseen ja edistämiseen. (Arene 2017, 5, 10.) Sosionomit toimivat usein sosiaalisen tuen, kasvatuksen, neuvonnan ja ohjauksen tehtävissä sosiaalipalveluissa ja varhaiskasvatuksessa. Työ on tavoitteellista muutostyötä, ja sen vaikutukset ulottuvat yksilöistä yhteiskuntaan. Työn kohteena ovat ihmisten väliset suhteet sekä ihmisen suhteet hänen lähiympäristöönsä ja yhteiskuntaan, jotka vaikuttavat keskeisesti ihmisen elämänlaatuun ja osallisuuden kokemukseen. (Raatikainen ym. 2019, 69, 78, 85.)

Sosionomikoulutus antaa laaja-alaiset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet sosiaalialan tehtävissä toimimiseen. Koulutuksen teoreettinen perusta on monitieteinen ja osaaminen rakentuu moniammatillisissa oppimisympäristöissä. (Arene 2017, 6, 11.) Koulutuksessa perehdytään erityisesti asiakaslähtöisiin palveluprosesseihin, ennaltaehkäisevään toimintaan, osallisuuteen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, joka on sosiaalialan työssä merkittävä, rakenteellinen muutosväline (Arene 2017, 8; Raatikainen ym. 2019, 85). Sosionomikoulutusten opetussuunnitelmatyössä hyödynnetään sosionomin kompetensseja, jotka kuvaavat työntekijän valmiuksia, kykyjä, taitoja ja ominaisuuksia suhteessa tiettyihin osaamisalueisiin. Sosionomin kompetensseja ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 113; Raatikainen ym. 2019, 19–21.)

Yhteisen ydinosaamisen lisäksi sosionomeilla on syventynyttä erityisosaamista eri elämänvaiheista, asiakasryhmistä ja työmenetelmistä. Sosionomiopiskelija voi valita syventäviä ja vapaavalintaisia opintoja oman mielenkiintonsa mukaan kehittäen osaamistaan muun muassa eri asiakasryhmien hyvinvointiin, elämänhallintaan ja osallisuuteen sekä hyvinvointipalveluihin liittyen. Sosionomin erityisosaaminen voi kohdentua esimerkiksi varhaiskasvatukseen, lastensuojelu- ja perhetyöhön, aikuissosiaalityöhön, mielenterveys- ja päihdetyöhön, vammaistyöhön, vanhustyöhön tai maahanmuuttajatyöhön, tai erilaisten työmenetelmien ja -välineiden hallintaan. (Arene 2017, 7–8, 10.) Osaamista syntyy myös opintojen

ulkopuolella eri tilanteissa sekä eri elämänvaiheissa – puhutaankin elinikäisen ja jatkuvan oppimisen kyvystä, jota painotetaan myös koulutuksessa (Raatikainen ym. 2019, 19).

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen toteuttamassa sosionomiselvityksessä todettiin vuonna 2017, että varhaiskasvatukseen suuntautuneet sosionomit saavat koulutuksessaan vahvan sosiaalipedagogisen ja varhaiskasvatuksen osaamisen, joka vastaa varhaiskasvatuslaissa ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellyjä tavoitteita (Arene 2017, 14). Varhaiskasvatuslain laaja uudistus vuonna 2018 muutti sosionomien asemaa varhaiskasvatuksessa, minkä takia varhaiskasvatuksen ammattiryhmien osaamisprofiileja ja tehtävänkuvia on ollut syytä arvioida uudelleen (Helminen 2021, 16; Rantanen 2020, 14). Vuonna 2019 Arenen asettama työryhmä laati päivitetyn esityksen varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillisesta ydinosaamisesta, jota on niin ikään käytetty sosionomikoulutusten opetussuunnitelmatyössä. Esityksen mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaaminen liittyy lapsen hyvinvoinnin edistämiseen ja osallisuuden vahvistamiseen, palvelujärjestelmäosaamiseen sekä sosiaalipedagogiseen työotteeseen. (Rantanen 2020, 14.) Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisessa painottuu erityisesti laaja-alainen hyvinvoinnin edistäminen yhteistoiminnan ja sosiaalisten suhteiden sekä verkostojen kautta (Ukkonen-Mikkola ym. 2021, 76).

Varhaiskasvatuksen sosionomin roolia ja tehtävänkuvaa on sittemmin jäsennellyt eri työryhmien toimesta. Eri työryhmien laatimat esitykset perustuvat siihen ajatukseen, että varhaiskasvatuksen sosionomi työskentelee lapsiryhmässä (Ahonen ym. 2019, 3; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 84, Talentia b). Silloin hän voi tukea lasten kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä sekä lasten ja perheiden hyvinvointia arkisessa vuorovaikutuksessa. Lapsiryhmän työntekijänä hän pystyy arvioimaan lasten ja perheiden hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä havainnoimaan mahdollisia tuen tarpeen merkkejä. Sosionomi ymmärtää varhaisen puuttumisen merkityksen ja osaa siten ottaa huolenaiheitaan puheeksi. Onkin todettu, että sosionomi voisi vastata perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä silloin, kun yhteistyö liittyy lasten hyvinvoinnin tukemiseen ja perheiden elämäntilanteisiin. (Nivala & Rönkkö 2021, 137–138.) Vuorovaikutusosaamisensa perusteella sosionomi osaa myös kiinnittää erityistä huomiota tiimin toimivuuteen ja hyvinvointiin sekä koko työyhteisön työhyvinvointiin (Ahonen ym. 2019, 3; Ranta 2021, osa 1). Aikuisten välisten vuorovaikutussuhteiden ja tiimin yhteistyön merkitys on lapsiryhmässä keskeinen – tiimin toiminnalla on todettu olevan vaikutusta lapsiryhmän ilmapiiriin, lapsilähtöisyyteen, motivaatioon, työssä jaksamiseen sekä lasten ja työntekijöiden hyvinvointiin (Ranta 2021, osa 1).

Jyväskylän kaupungin (2022) laatimassa tehtäväkuvauksessa perheiden kanssa tehtävä yhteistyö nimetään yhdeksi varhaiskasvatuksen sosionomin keskeisimmäksi tehtävä-

kokonaisuudeksi. Tehtäväkokonaisuuden sisältö on laaja, mikä kertoo kokonaisvaltaisesta asiakastyön osaamisesta. Koulutuksensa ansiosta sosionomi tuntee ja ymmärtää lasten ja perheiden moninaisia ja monikulttuurisia taustoja ja elämäntilanteita, jolloin hänellä on erityisiä valmiuksia perheiden kohtaamiseen ja kasvatusyhteistyön rakentamiseen (Nivala & Rönkkö 2021, 138). Tehtäväkokonaisuus pitää sisällään muun muassa lasten ja perheiden hyvinvoinnin arvioinnin ja tukemisen sekä lasten ja perheiden osallisuuden vahvistamisen. Varhaiskasvatuksen sosionomi myös osallistuu lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen ja toteutumisen arviointiin ja tarvittaessa vastaa lapsen ja perheen hyvinvointia edistävästä suunnitelmasta hyödyntäen palvelujärjestelmän tuntemustaan. (Jyväskylän kaupunki 2022.)

3.2 Sosiaalipedagogisen toiminnan asiantuntijuus

Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuusvaatimuksena on sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinto, johon on sisältynyt *varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot* (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 27 §). Sosiaalipedagogiikan opinnot tuottavat sosionomeille lasten kasvun ja hyvinvoinnin tukemiseen liittyvää pedagogista osaamista, jota kutsutaan sosiaalipedagogiseksi osaamiseksi. Varhaiskasvatuksen koulutusten opintosisältöjen perusteella sosionomien sosiaalipedagoginen osaaminen poikkeaa muun henkilöstön osaamisesta ja näin ollen se on heidän erityisosaamistaan. (Nivala & Rönkkö 2021, 133–134.) Tätä erityisosaamista ei varhaiskasvatuksessa vielä täysin tunnisteta, mutta suunta on parempi – muun muassa Jyväskylän kaupunki on tehtäväkuvauksessaan nimennyt sosiaalipedagogisen toiminnan asiantuntijuuden varhaiskasvatuksen sosionomin keskeiseksi tehtäväksi (Rintakorpi & Holmikari 2021, 242; Jyväskylän kaupunki 2022).

Sosiaalipedagogiikka on tieteenalana moninainen. Se yhdistää kasvatustieteellisen ja yhteiskuntatieteellisen näkökulman ja tuo pedagogisen näkökulman sosiaaliseen työhön (Nivala & Ryyänen 2019). Sosiaalipedagogiikassa kasvu ja kasvatusta ymmärretään laajasti – se tarkastelee ihmisen kasvua sosiaalisena ilmiönä ja kasvatusta toimintana, jolla tuetaan ihmisten sosiaalista kasvua (Suomen sosiaalipedagoginen seura ry). Sosiaalipedagogiikalla on kaksi perustehtävää: yleinen tehtävä, jonka tarkoituksena on tukea kaikkien ihmisten sosiaalista kasvua sekä erityinen tehtävä, jolla pyritään ehkäisemään, lievittämään ja korjaamaan erilaisia sosiaalisia ongelmia, kuten huono-osaisuutta, eriarvoisuutta ja syrjäytymistä (Nivala & Ryyänen 2019, luku 1). Sosiaalipedagogiikalla on siis sekä kasvatuksellisia että yhteiskunnallisia päämääriä, aivan kuten varhaiskasvatuksellakin (Helminen 2021, 19).

Sosiaalipedagogiikka on myös toimintatiede. Siinä korostuu teorian ja käytännön tiivis, vuoropuhelun kaltainen yhteys. Teoria tuo työhön erilaisia ymmärtämisen kehyksiä, joiden kautta kehitetään uudenlaisia toimintatapoja. Käytännön työssä saadut kokemukset taas tuottavat uutta teoreettista ymmärrystä, kun toiminnan perusteluja, merkityksiä ja tavoitteita reflektoidaan eli tarkastellaan tietoisesti. (Nivala & Ryyänen 2019.) Reflektiivisyyttä painotetaan koko sosionomikoulutuksen ajan ja se on keskeistä myös varhaiskasvatuksen muuttuvassa ja nopeasti kehittyvässä työympäristössä (Arene 2017, 12; Karila ym. 2017, 74).

Sosiaalipedagogiikka painottuu eri ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmissa eri tavoin, mutta se toimii sosionomikoulutuksen keskeisenä teoriakehyksenä (Nivala & Rönkkö 2021, 131; Rintakorpi & Holmikari 2021, 249). Sosiaalipedagogiikka sopii varhaiskasvatukseen luontevasti ja luo hyvän perustan sekä lasten että perheiden kanssa työskentelyyn (Nivala & Ryyänen 2019, luku 7). Sosiaalipedagogiikan opinnot yhdistettynä varhaiskasvatuksen opintoihin lisäävät sosionomien ymmärrystä lapsen kasvusta yksilönä sekä yhteisöjen ja yhteiskunnan jäsenenä. Sosiaalipedagogiikan opinnoissa sosionomeille karttuu laaja-alaista osaamista *lapsen osallisuuden ja toimijuuden tukemisesta sosiaalisina ilmiöinä, lapsen kasvun ja hyvinvoinnin ongelmista, niiden tunnistamisesta ja hyvinvoinnin pedagogisesta edistämisestä, yhteisöllisyyden vahvistamisesta ja kasvatuksen yhteiskunnallisuudesta eri merkityksissään*. (Nivala & Rönkkö 2021, 143.) Sosiaalipedagogiikka soveltuu saumattomasti myös varhaiskasvatuksen arvoperustaan, oppimiskäsitykseen, tavoitteisiin ja kokonaisvaltaiseen sekä moniammatilliseen työtapaan (Rintakorpi & Holmikari 2021, 249).

Sosiaalipedagoginen osaaminen ulottuu kasvatukseen, opetuksen ja hoidon alueille, mikä mahdollistaa lasten luonnollisen ja kokonaisvaltaisen kasvun ja kehityksen tukemisen (Rintakorpi & Holmikari 2021, 249; Nivala & Ryyänen 2019, luku 7). Sosiaalipedagoginen osaaminen syventää sosionomien ymmärrystä lapsen yksilöllisen kohtaamisen merkityksestä sekä perheiden kohtaamisen periaatteista. Muun muassa dialogisuus on yksi perheiden kohtaamisen keskeisistä periaatteista ja sen pyrkimyksenä on tuottaa laajempaa ymmärrystä lapsen ja hänen perheensä elämäntilanteesta, jolloin voidaan paremmin huomioida lapsen yksilölliset tarpeet ja hänen kasvuympäristöjensä voimavarat ja mahdollisuudet. Dialogisuus vahvistuu tunnetason yhteyden myötä, ja tunneyhteyden muodostuminen edellyttää työntekijältä aitoa läsnäoloa, empatiaa ja hyväksyntää, jotka tukevat myös luottamuksen rakentumista. (Nivala & Ryyänen 2019.) Tunnetason yhteys sallii myös kiintymyksen muodostumisen ja mahdollistaa turvallisen kiintymyssuhteen lapsen ja kasvattajan välillä, mikä on äärimmäisen tärkeää lapsen tasapainoisen kasvun kannalta (Nivala & Ryyänen 2019; Nivala & Rönkkö 2021, 137).

Kuten luvun alussa todettiin, Jyväskylän kaupunki (2022) on nimennyt sosiaalipedagogisen toiminnan asiantuntijuuden varhaiskasvatuksen sosionomin keskeiseksi tehtäväksi. Sosiaalipedagogisen toiminnan tarkoituksena on tukea ihmisen osallistumisen mahdollisuuksia ja toimijuutta, eli toisin sanoen osallisuutta (Nivala & Rynnänen 2019). Osallisuus korostuu tämän päivän opetussuunnitelmissa, sillä osallisuus nähdään merkittävänä hyvinvointia rakentavana tekijänä (Nivala & Rönkkö 2021, 132; Kangas ym. 2019, 30). Varhaiskasvatuksessa osallisuus liitetään yleensä lasten ja perheiden osallistumisen, vaikuttamisen ja kuulluksi tuleminen mahdollisuuksiin, mutta todellisuudessa osallisuudella on myös laajempia, sosiaalisia merkityksiä. Sosiaalipedagogisen osallisuusymmärryksen mukaan osallisuus rakentuu vuorovaikutuksellisessa yhteistoiminnassa, jolloin sen perustana ovat sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus sekä tunne yhteisöön kuulumisesta. (Nivala & Rönkkö 2021, 132, 136–137.) Lasten osallisuuden vahvistaminen liittyy siten lasten vertaissuhteiden, vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan tukemiseen, mikä edistää lasten yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kokemuksia omasta merkityksellisyydestä osana yhteisöä sekä lapsiryhmän ja päiväkodin yhteisöllisen toimintakulttuurin rakentumista (Nivala & Rynnänen 2019, luku 7; Nivala & Rönkkö 2021, 137).

Uuden varhaiskasvatuslain tavoitteena on, että varhaiskasvatuksen *jokaisella ammattiryhmällä on oma vastuullinen rooli kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamisessa* (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2018). Sosionomien sosiaalipedagogisen osaamisen perusteella voidaan todeta, että päävastuu lasten kasvatuksesta on varhaiskasvatuksen sosionomeilla. Sosiaalipedagogiikka kehittää valmiuksia paitsi yhteisöllisen kasvatuksen toteuttamiseen, myös jokaisen lapsen ainutlaatuisuutta kunnioittavaan kasvatukseen. Sosiaalipedagogisessa osaamisessa korostuu kasvattajan ja kasvavan välinen pedagoginen suhde, jonka lähtökohtana on lapsen kohtaaminen ainutlaatuisena ja arvokkaana ihmisenä, mikä tukee hänen tuntemattomien potentiaaliensa toteutumista. Kasvattajan ja kasvavan välinen kunnioitus, luottamus ja rakkaus ovat edellytyksiä pedagogisen suhteen rakentumiselle. Pedagoginen suhde edellyttää myös kasvattajalta herkkyyttä havaita lapsen tarpeita ja mahdollisuuksia vaihtelevissa tilanteissa. Pedagoginen rakkaus ja oikean tasapainon löytäminen kasvattajan auktoriteetin ja lapsen vapauden välillä tukevat lapsen luonnollista kasvua omaksi itsekseen ja omien potentiaaliensa mukaiseksi sen sijaan, että lapsi joutuisi ulkopuolisen toiminnan ja tavoitteiden kohteeksi. (Nivala & Rönkkö 2021, 136.)

Edellisten kappaleiden perusteella voidaan todeta, että sosiaalipedagogiikka ulottuu varsin laajalle alueelle varhaiskasvatuksessa. Siitä huolimatta sosiaalipedagogiikkaa ei mainita varhaiskasvatuksen asiakirjoissa, paitsi varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuusvaatimuksessa (Rintakorpi & Holmikari 2021, 246). Uusi varhaiskasvatuslaki ei myöskään velvoita työnantajia täyttämään varhaiskasvatuksen sosionomin paikkaa lapsiryhmissä, jolloin

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja sen tuotoksena syntyi esite varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvasta Halssilan ja Aittorinteen päiväkoteihin. Toiminnallinen opinnäytetyö painottuu kehittämistoimintaan (Salonen 2013, 5). Vilkan ja Airaksisen (2003, 9) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön pyrkimyksenä on työelämän käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistämisen. Opinnäytetyöprosessissa syntyvä tuotos voi olla esimerkiksi opas, ohjeistus tai tapahtuma (Salonen 2013, 6).

Toiminnallinen opinnäytetyö muodostuu kehittämistoiminnassa syntyneestä tuotoksesta ja kehittämishankkeen kirjallisesta raportista. Raportti on laaja esitys kehittämishankkeesta ja sillä opiskelija osoittaa alakohtaista ammatillisuuttaan sekä kehittämistoiminnan lähtökoh- tien hallintaa. Raportista tulee käydä ilmi kehittämishankkeen tausta, toimijat, vaiheet ja menetelmät sekä kehittämistoiminnan, tuotoksen ja tekijän oman oppimisprosessin arviointi ja yhteenveto. (Salonen 2013, 25–27.) Vaiheittain etenevä kirjoittamisprosessi parantaa rap- ortin laatua, kun kirjoittajan ajatukset selkeytyvät, kehittyvät ja syvenevät. Raportista voi nähdä tekijän ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä tunnistaa tekijän omia ammatilli- sia vahvuusalueita. (Vilka & Airaksinen 2003, 65–67.)

4.2 Konstruktivistinen malli

Kehittämistoiminnan prosessinomaista etenemistä ja päätöksentekoa voidaan kuvata muun muassa lineaarisen, spiraalisen tai konstruktivistisen mallin kautta. Lineaarisessa mallissa työskentely etenee suoraviivaisesti, kun taas spiraalimallissa kehittämistoiminnan vaiheet ja tehtävät muodostavat syklisen kehän. Konstruktivistisessa mallissa yhdistyy lineaarisen ja spiraalisen mallin vahvuudet ja kehittämistoiminnan logiikka. Malleissa on paljon saman- kaltaisuuksia, mutta konstruktivistisessa mallissa korostuu erityisesti arviointi ja reflektointi kehittämistoiminnan kaikissa vaiheissa. (Salonen 2013, 13–16.)

Tämä opinnäytetyö eteni Salosen (2013, 16) esittämän konstruktivistisen mallin mukaisesti. Käytännössä tämä näkyi siten, että arviointi ja oman toiminnan reflektointi olivat olennai- sessa osassa koko prosessin ajan. Kehittämistyön tuotosta, esitettä, arvioitiin ennen työ- kentelyn päätöstä, jotta tuotokseen voitiin tarvittaessa tehdä parannuksia. Tuotoksen arvi- ointiin osallistui kahden päiväkodin työntekijöitä, mikä vahvisti toimijoiden osallisuutta kehit- tämistoiminnassa.

Aloitus- ja suunnitteluvaihe

Konstruktivistisessa mallissa kehittämishanke alkaa hankkeen ideoinnilla. Tätä vaihetta kutsutaan aloitusvaiheeksi ja se sisältää kehittämistarpeen, alustavan kehittämistehtävän, toimintaympäristön sekä ajatuksen mukana olevista toimijoista ja heidän rooleistansa. Aloitusvaiheessa hahmotellaan työskentelyn suuntaa ja keskustellaan toimijoiden kanssa sitoutumisesta, tuesta sekä aiheen rajauksesta ja sen kirkastamisesta. (Salonen 2013, 17.)

Idea opinnäytetyön aiheeseen nousi työelämässä käytyjen keskustelujen pohjalta sekä kiinnostuksesta toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Kehittämistarve oli havaittavissa varhaiskasvatusalan ajankohtaisten muutosten, uutisoinnin ja työelämän keskustelujen perusteella. Idea esitteen luomisesta syntyi kiinnostuksesta visuaalisen sisällön tuottamiseen, minkä lisäksi esite olisi tehokas väline tiedon levittämiseen. Toimeksiantajaksi valikoitui Halssilan päiväkodit, johon kuuluu kaksi päiväkotiyksikköä. Päiväkotien johtaja kiinnostui yhteistyöstä, kun esittelin hänelle alustavan idean opinnäytetyöstä ja tuotoksesta tammikuussa 2022. Opinnäytetyön tuotos jäisi toimeksiantajan käytettäväksi yhteistyön päätyttyä.

Aloitusvaihetta seuraa suunnitteluvaihe, joka on yksi kehittämishankkeen tärkeimmistä vaiheista. Suunnitteluvaiheessa idea saatetaan kirjalliseen muotoon, kuten tässä tapauksessa opinnäytetyösuunnitelmaksi. (Salonen 2013, 17.) Opinnäytetyösuunnitelmassa vastataan kysymyksiin mitä, miten ja miksi tehdään, ja sen tehtävänä on jäsentää tekijän ajatuksia opinnäytetyöprosessiin liittyen (Vilka & Airaksinen 2009, 26). Opinnäytetyösuunnitelmaan kuvataan kehittämishankkeen tavoitteet, ympäristö, vaiheet ja toimijat tehtävineen, käytettävät TKI-menetelmät, tiedonhankintamenetelmät, materiaalit ja aineistot sekä dokumentointi- ja analyysitavat senhetkisellä tarkkuudellaan. On tavallista, että jotkin osatekijöistä tarkentuvat työskentelyn edetessä. (Salonen 2013, 17.)

Opinnäytetyön varsinainen suunnittelu ja opinnäytetyösuunnitelman laatiminen alkoi maaliskuussa 2022. Ajatus kehittämishankkeen aiheesta, tuotoksesta ja toimeksiantajasta olivat selvillä jo suunnittelun alkaessa, joten ne ohjasivat suunnitelman rakentumista. Perehdyin verkossa aiempiin tutkimuksiin ja aineistoihin, jolloin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite alkoi muodostua. Suunnitteluvaiheen alussa keskustelin päiväkotien johtajan kanssa aiheen tarkemmasta rajauksesta ja toimijoiden rooleista. Keskustelussa varmistui, että tuotos suunnataan kahden päiväkotiyksikön henkilöstölle ja että henkilöstö tulisi osallistumaan kehittämistoimintaan jollain tapaa. Päiväkotien johtaja osallistuisi kehittämistoimintaan jakamalla tietoa esitteen laatimisen tueksi sekä osallistumalla esitteen tarkistukseen ja arviointiin. Päiväkotien johtaja antoi vapaat kädet esitteen suunnitteluun ja laatimiseen.

Esi- ja työstövaihe

Suunnitteluvaiheen jälkeen alkaa työskentelyn esivaihe. Esivaiheen aikana siirrytään siihen ympäristöön, jossa työskentely toteutuu. Siirtyminen kehittämissympäristöön on hyvä tehdä nopeasti. Esivaiheen aikana tarkastellaan valmista opinnäytetyösuunnitelmaa ja organisoidaan yhdessä tulevaa toimintaa. Vaihe on usein ajallisesti lyhyt. (Salonen 2013, 17.) Vaikka toimintaympäristö oli oma työpaikkani, esivaiheen aloittaminen viivästy, kun päiväkotien johtaja oli muutamia viikkoja pois töistä. Tavatessamme kävimme suullisesti läpi opinnäytetyösuunnitelmaa. Päädyimme muuttamaan johtajan avoimen haastattelun konsultaatioksi ja jättämään sitä myötä pois SWOT-analyysin, koska tuotoksen sisällön kannalta oleelliset tiedot tulisivat johtajan jakamasta Jyväskylän kaupungin materiaalista sekä muista verkkoaineistoista. Samalla sovimme, että päiväkotien henkilöstöltä kerättäisiin palautetta tuotoksen arvioimiseksi. Keskustelun ohessa allekirjoitettiin opinnäytetyötä koskeva yhteistyösopimus.

Työstövaiheessa toimijat alkavat työskennellä kohti yhteistä tavoitetta suunnitelman mukaisesti. Vaihe on kehittämistoiminnan vaiheista pisin ja vaativin. Työskentely edellyttää yhtäaikaista suunnitelmallisuutta, vastuullisuutta, itsenäisyyttä, vuorovaikutteisuutta, sitkeyttä, epävarmuuden sietokykyä sekä halua kehittää itseään. (Salonen 2013, 18.) Tässä opinnäytetyössä kehittämistoiminta painottui aikaisemman tutkimus- ja kehittämistiedon hyödyntämiseen, joka on Salosen (2013, 23) mukaan yksi kehittämismenetelmistä. Työstövaiheessa päiväkotien johtaja jakoi Jyväskylän kaupungin laatiman varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvauksen, joka toimi esitteen pohjana. Lisäksi työskentelyn tueksi etsittiin verkkoaineistoja, keskeisimpinä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian laatima luonnos varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvasta sekä opetus- ja kulttuuriministeriön laatima varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma vuosille 2021–2030, jossa tarkastellaan varhaiskasvatuksen koulutusten tuottamaa osaamista. Jyväskylän kaupungin laatimassa tehtäväkuvauksessa oli kolme keskeistä tehtäväkokonaisuutta, joten esite jäseneltiin näiden tehtäväkokonaisuuksien mukaan. Tehtäväkuvauksen sisältöä täsmennettiin eri työryhmien aineistoja peilaten, mutta esitteen pääsisältö oli peräisin Jyväskylän kaupungin materiaalista. Tuotoksen toteuttamisessa sovellettiin Hyvärisen (2005) laatimia hyvän ohjeen kriteerejä, joista on koostettu kuva tämän kappaleen loppuun. Työskentelyssä kiinnitettiin erityistä huomiota esitteen selkeyteen, helppolukuisuuteen ja visuaaliseen ulkoasuun.



Kuva 1. Hyvän ohjeen kriteerit (soveltaen Hyvärinen 2005)

Esite laadittiin sähköisenä versiona ja sen toteutuksessa käytettiin graafisen suunnittelun verkkotyökalu Canvaa. Valmis esite esiteltiin molempien päiväkotien viikkopalavereissa. Esite herätti työntekijöissä keskustelua eli aiheen ympärille syntyi dialoginen keskustelu, joka on niin ikään yksi kehittämismenetelmistä. Dialogi syntyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja sen kautta pyritään löytämään ja ymmärtämään erilaisia näkökulmia sekä arvioimaan niiden perusteita – kyseessä on siis vuorovaikutteinen ja osallistava kehittämismenetelmä. (Salonen 2013, 6, 22).

Tarkistus- ja viimeistelyvaihe

Tarkistusvaiheessa toimijat arvioivat kehittämistoiminnassa syntyneitä tuotosta ja siirtävät sen joko takaisin työstövaiheeseen tai suoraan viimeisteltäväksi. Vaihe on usein kertaluontoinen ja ajallisesti lyhyt. (Salonen 2013, 18.) Esitteen arviointiin osallistui toimeksiantajan työntekijöitä. Päiväkotien johtaja arvioi esitteen ensimmäisenä ja hän oli erittäin tyytyväinen esitteen ensimmäiseen versioon. Seuraavaksi esite esiteltiin päiväkotien viikkopalavereissa. Työntekijöitä pyydettiin tutustumaan esitteeseen perusteellisemmin omatoimisesti sekä täyttämään lyhyt palautelomake, joka toimi tarkistusvaiheessa arviointimenetelmänä. Työntekijöitä pyydettiin myös levittämään sanaa tiimin muille jäsenille, koska viikkopalaveriin osallistuu vain yksi työntekijä kustakin tiimistä. Esite ja sen saatekirje tulostettiin molempien päiväkotien taukokuoneisiin, joissa niihin pääsi tutustumaan tarkemmin ja niitä sai lainata esimerkiksi tiimipalaveriin. Tyhjät palautelomakkeet ja palautteiden palautuskuori

sijaittivat myös taukokuoneissa. Palautteet kerättiin nimettömänä ja niitä palautui reilun viikon aikana yhdeksän kappaletta.

Palautelomake sisälsi neljä kysymystä, joilla arvioitiin esitteen hyödyllisyyttä sekä mahdollisia parannuskohteita. Lisäksi palautelomakkeessa oli oma kohtansa vapaalle sanalle. Palautteet analysoitiin sisällönerittelyllä. Sisällönerittely on analyysimenetelmä, jossa tarkastellaan tekstimuotoisia aineistoja etsien niiden eroja ja yhtäläisyyksiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006). Palautteiden perusteella kaikki vastanneet saivat esitteestä uutta tietoa. Vastaajista kolmasosa oli saanut jotain tietoa aiheesta jo aikaisemmin, ja tiedot olivat peräisin joko opiskelijalta, ammattiliitolta tai mediasta. Palautteilla myös kartoitettiin esitteelle erilaisia käyttötarkoituksia ja niitä nimettiin useampia. Suurin osa vastaajista nimesi mahdolliseksi käyttötarkoitukseksi opiskelijan tai työntekijän perehdyttämisen. Lisäksi nähtiin, että esitettä voitaisiin hyödyntää huoltajien tiedottamiseen, työnkuvan selkeyttämiseen sekä monialaiseen yhteistyöhön. Parannusehdotuksia oli kaksi: esitteessä olisi voitu kertoa tarkemmin vastuukysymyksistä sekä siitä, miten tehtävänkuvaa eroaa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänkuvasta. Parannuksia ei kuitenkaan tehty, koska ne eivät olleet linjassa työskentelyn tavoitteiden – muun muassa selkeyden – kanssa. Parannusehdotusten aiheet oli itseasiassa tiedostettu jo työskentelyn aikana, mutta ne oli jätetty tietoisesti pois aiheen rajauksen ja työskentelyn tavoitteiden perusteella.

Esite sai hyvää palautetta selkeydestä, ymmärrettävyydestä ja napakkuudesta. Palautteissa keuhuttiin erityisesti esitteen visuaalista toteutusta, ja yhden vastaajan mukaan esitteen ilme oli hyvin kutsuva. Arvioinnin perusteella tuotos saavutti tavoitteensa – se oli selkeä, ymmärrettävä ja visuaaliselta ilmeeltään miellyttävä. Tuotos myös lisäsi työntekijöiden tietoisuutta aiheesta, mikä edistää opinnäytetyön tavoitteen toteutumista.

Kehittämishankkeen viimeistelyvaihe on monesti yllättävän vaativa ja aikaa vievä – vaiheen aikana viimeistellään sekä tuotos että kehittämishankeraportti. Joskus tähän vaiheeseen liittyy myös lopullisen tuotoksen esittely esimerkiksi asiakkaille tai ulkopuolisille henkilöille. (Salonen 2013, 18). Esitteen esittely oli tehty jo aikaisemmassa vaiheessa ja esitteeseen ei tehty enää muutoksia, joten viimeistely kohdistui kehittämistyön kirjalliseen raportointiin. Opiskelija vastaa kehittämistyön raportoinnista itse (Salonen 2013, 18). Viimeistelyvaiheessa viimeistellään myös raportin kieliasu ja oikeinkirjoitus.

<p>01/2022</p> <p>Aloitusvaihe</p>	<p>Opinnäytetyöprosessiin ilmoittautuminen.</p> <p>Keskustelu toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön aiheesta ja kehittämisympäristöstä.</p>
<p>02-03/2022</p> <p>Suunnitteluvaihe</p>	<p>Opinnäytetyöinfoon osallistuminen.</p> <p>Aiheen rajaaminen ja aihe-ehdotuksen palautus.</p> <p>Lähdemateriaalin kartoitus ja etsintä.</p> <p>Opinnäytetyöraportin kirjoittamisen kurssi.</p> <p>Opinnäytetyösuunnitelman laatiminen.</p>
<p>04-05/2022</p> <p>Esivaihe</p>	<p>Opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen hiominen.</p> <p>Valmiin opinnäytetyösuunnitelman esitys toimeksiantajalle.</p> <p>Työskentelyn uudelleen suuntaaminen ja yhteistyösopimuksen allekirjoittaminen.</p>
<p>06-08/2022</p> <p>Työstövaihe</p>	<p>Tietoperustan kasaaminen ja syventäminen.</p> <p>Tuotoksen suunnittelu ja toteuttaminen.</p>
<p>09/2022</p> <p>Tarkistusvaihe</p>	<p>Tuotoksen esittely päiväkodin johtajalle.</p> <p>Tuotoksen esittely toimeksiantajan työntekijöille ja tuotoksen arviointi.</p> <p>Kielentarkistus ja viimeistelyn aloittaminen.</p>
<p>10/2022</p> <p>Viimeistelyvaihe</p>	<p>Opinnäytetyön viimeistely ja kielenhuolto.</p> <p>Opinnäytetyön palauttaminen arviointiin.</p>
<p>11/2022</p> <p>Opinnäytetyön julkaiseminen</p>	<p>Valmiin opinnäytetyön julkaiseminen.</p>

Taulukko 1. Opinnäytetyön kehittämisprosessi.

5 Pohdinta

5.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöprosessin ajan noudatettiin ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia. Suositusten tavoitteena on muun muassa edistää opinnäytetöiden hyvää tieteellistä käytäntöä sekä ennaltaehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä. Suositusten mukaan opiskelijan tulee hallita opinnäytetyöprosessissaan hyvän tieteellisen käytännön ohje, tieteellisen käytännön vastuut, ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleiset periaatteet sekä eettisen ennakoarvioinnin lähtökohdat, tarpeellisuus ja menettelyt. (Arene 2020, 3.) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohjeen mukaan opiskelijan tulee huolehtia siitä, että tutkimustyössä noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta, edetään suunnitelmallisesti sekä kunnioitetaan muiden tutkijoiden työtä, ja että tulokset tallennetaan tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen mukaisesti (TENK 2012, 6). Opinnäytetyösuunnitelma ja valmis opinnäytetyö tarkistetaan Turnitin -ohjelmalla, joka antaa selvityksen opinnäytetyön ja lähdeaineiston mahdollisista yhtäläisyyksistä plagioinnin ehkäisemiseksi ja samalla suojaa opinnäytetyön mahdolliselta plagioinnilta (LAB-ammattikorkeakoulu 2021, 9).

Hyväksytty opinnäytetyösuunnitelma esiteltiin toimeksiantajalle, jolloin sovittiin myös opinnäytetyön aikataulusta, ohjauksesta, toimijoiden rooleista ja tuotoksen käyttöoikeuksista. Toimeksiantajan kanssa kirjoitettiin yhteistyösopimus, jonka avulla voidaan ehkäistä ristiriitojen syntymistä (Arene 2020, 6). Opinnäytetyössä ei tutkittu ihmisiä, joten työhön ei tarvittu tutkimuslupaa tai eettistä ennakoarviointia. Opinnäytetyön tuotos arvioitiin keräämällä toimeksiantajan työntekijöiltä palautetta tuotoksesta. Tuotoksen yhteyteen luotiin saatekirje, jolla varmistettiin työntekijöiden riittävä perehtyneisyys aiheeseen arvioinnin tueksi. Kirjallisessa palautteessa ei kysytty henkilötietoja ja palautteen antaminen oli vapaaehtoista, jolloin kunnioitettiin työntekijöiden vapautta osallistua kehittämistyöhön. Esitteen grafiikkojen alkuperä on merkattu tuotokseen tekijänoikeudet huomioiden. Opinnäytetyön tuotos jää toimeksiantajan vapaaseen käyttöön, mikä sovittiin yhteistyön alussa.

Opinnäytetyössä on kattava tietoperusta, johon on etsitty monipuolisesti ajantasaisia ja luotettavia lähteitä. Monipuoliset ja ajantasaiset lähteet sekä lähdekriittisyys lisäävät opinnäytetyön luotettavuutta. Lähdeviitteet on merkattu opinnäytetyöraporttiin oikeaoppisesti ja näin ollen opinnäytetyössä on kunnioitettu muiden tekemää työtä. Opinnäytetyöprosessin ja kehittämistyön tulosten tarkka kirjallinen raportointi sekä oman toiminnan reflektointi lisäävät opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Kehittämistyössä käytetyt kehittämismenetelmät tukivat toimijoiden osallisuutta ja ne olivat tarkoituksenmukaisia opinnäytetyön tavoitteita ajatellen. Tuotoksen arviointi tapahtui pienellä otannalla, mikä heikentää tulosten

luotettavuutta. Arvioinnissa tuotetut aineistot on säilytetty huolellisesti ja tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

5.2 Yhteenveto

Valitsin opinnäytetyön aiheen paitsi sen ajankohtaisuuden takia, myös omaa ammatti-identiteettiäni ajatellen. Kuulun itse niihin sosionomiopiskelijoihin, jotka tulevat valmistuttuaan saamaan varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyyden. Kun olen kertonut koulutuksestani ja lakimuutoksesta työelämässä, moni on kysynyt, mikä uuden ammattiryhmän tehtävänkuva tulee olemaan. Saman kysymyksen äärelle pysähdyimme varhaiskasvatuksen opintojaksolla syksyllä 2021, jolloin saimme tehtäväksi pohtia varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuva ja roolia työharjoittelupaikoissa. Oma tietopohjani aiheesta oli niihin aikoihin melko suppea, mutta tehtävän tarkoituksena olikin kuulla työntekijöiden näkemyksiä aiheeseen liittyen. Sain haastattelutehtävässä samankaltaisia vastauksia kuin muut opintojakson opiskelijat – varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuva on alan työkentällä vielä melko tuntematon ja epäselvyyttä on etenkin siinä, miten tehtävät jakautuvat varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin välillä (Hallman & Vaara 2022). Näin aiheessa kehittämismahdollisuuden sekä omaa ammatillista kasvuani että koko työyhteisöä ajatellen – voisin opinnäytetyössäni paneutua varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaan, mikä edistäisi oman ammatti-identiteettini rakentumista, uuden ammattiryhmän roolin muodostumista sekä päiväkodin sisäistä moniammatillista työskentelyä.

Jatkoin työskentelyä työharjoittelupaikassani harjoittelun päätyttyä ja olen ollut yllättyneet siitä, miten vieras aihe tämä lakimuutos on alan työkentällä, vaikka lain uudistuksesta on useampi vuosi. Aihe on aika ajoin esillä myös uutisoinnissa – viimeisimmäksi edellisviikolla tämän yhteenvedon kirjoittamisesta. Ennen opinnäytetyöprosessia kävin useita keskusteluja muuttuneista kelpoisuusvaatimuksista työntekijöiden kanssa ja monet heistä hämmästelivät muutoksen tarkoitusta sekä tiedon vähyyttä työyhteisössä, joten kehittämistarve oli selkeä. Idea esitteestä syntyi tammikuussa 2022 ja samoihin aikoihin valmistui Jyväskylän kaupungin tehtäväkuvaus varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävästä, mikä kirkasti ajatusta opinnäytetyön aiheesta ja rajauksesta. Tein opinnäytetyötä yksin, joten rajasin kehittämisympäristöksi oman työyhteisöni. Jyväskylän kaupungin tuore tehtäväkuvaus tuki juuri tähän työyhteisöön kohdistunutta kehittämistyötä – työnantaja on kuitenkin loppukädessä se, joka tehtävän kuvan määrittelee (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2018).

Lastentarhanopettajan pätevyyden on voinut saada kahta eri koulutuspolkua ja on selvää, että näiden koulutusten opintosisällöt eivät ole identtiset. Muuttuneiden tehtävänimikkeiden

ja kelpoisuusvaatimusten tarkoituksena on paitsi turvata eri koulutustaustoista tulevien ammattilaisten osuus kaikissa päiväkodeissa, myös selkiyttää päiväkotien moniammatillisen henkilöstön tehtäviä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö c). Tavoite ei voi kuitenkaan toteutua, mikäli henkilöstön tehtävänkuvat jätetään määrittämättä – varsinkin, jos kyseessä on täysin uusi tehtävä. Tarvitaan siis vielä valtakunnallista työtä tehtävänkuvien eteen, jotta eri ammattiryhmien tehtävät ja vastuut olisivat yhteisesti tiedostettuja ja koulutusten tuottama osaaminen saataisiin käyttöön kokonaisuudessaan (Karila ym. 2017, 86; Opetushallitus 2022, 9). Tähän viitattiin myös opinnäytetyön tuotoksen arvioinnissa – yksi vastaajista totesi, että *olisi aika päivittää kaikkien meidän (varhaiskasvatuksen ammattilaisten) työnkuvaa*.

Opinnäytetyötä tehdessä minulle on avautunut paremmin varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillisen ydinosaamisen alueet sekä sosionomin osaamisen merkitys varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatus on vahvasti sidoksissa ympäröivään yhteiskuntaan, minkä takia varhaiskasvatuksessa tarvitaan sellaista yhteiskunnallista osaamista, jota sosionomeilla on (Karila ym. 2017, 87; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 114). Unohtamatta sosionomien sosiaalipedagogista osaamista, jota ei varhaiskasvatuksen kentällä vielä täysin tunnusteta (Rintakorpi & Holmikari 2021, 242). Tätä sosionomien erityistä kasvatus- ja hyvinvointiosaamista tulisi mielestäni korostaa nykyistä enemmän – onhan sillä merkittäviä vaikutuksia niin lasten ja perheiden, kuin koko työyhteisön hyvinvointiin. Mielestäni sosionomin osaamista kuvaakin parhaiten kokonaisvaltaisuus – koulutus tuottaa monipuolisen osaamisperustan, jota jokainen vielä täydentää omien mielenkiinnon kohteidensa mukaan.

Opinnäytetyöprosessi on ollut luultua haastavampi ja raskaampi, mutta samalla antoisa ja hyödyllinen. Erityisesti oma ammatti-identiteettini sai vahvistusta, kun pitkän epätietoisuuden jälkeen tehtävänkuvan raamit alkoivat hahmottua. Opinnäytetyön tuotos oli selkeästi hyödyllinen työyhteisölle – tietoisuus lisääntyi ja työntekijät saivat uutta tietoa käytännön työn toteuttamiseen. Laaja tietoperusta ja monipuolinen tiedonhankinta lisäsivät opinnäytetyön luotettavuutta. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että tuotoksen hyödyllisyyden arviointi tapahtui melko pienellä otannalla, mikä heikentää opinnäytetyön luotettavuutta. Olisi mielenkiintoista toistaa hyödyllisyyden arviointi laajemmalla otannalla ja nähdä, mikä olisi arvioinnin tulos. Haastavinta opinnäytetyöprosessissa on ollut ajanhallinta työelämän ja opinnäytetyön yhdistämisestä johtuen. Toisaalta se on mahdollistanut kehittämistyön käytännönläheisen toteutuksen ja arvioinnin sekä käytännön yhteyksien luomisen tietoperustan ja käytännön työn välillä. Esimerkiksi luvussa 3 syvennyin sosiaalipedagogiikkaan ja sosiaalipedagogiseen työotteeseen ja olen päässyt hyödyntämään oppimaani varhaiskasvatustyössä rakentaen lapsiryhmämme yhteisöllistä toimintakulttuuria.

Kuten todettu, varhaiskasvatuksen ammattilaisten tehtävänkuvia tulisi tarkastella vielä valtakunnallisesti ja tämä koskee koko kasvatushenkilöstöä. Selkeät tehtävänkuvat ja -jaot ovat edellytys toimivalle moniammatilliselle yhteistyölle sekä alan veto- ja pitovoimaisuuden lisäämiseksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 79). Etenkin pitkään jatkunut epävarmuus varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta ja roolista on saattanut heikentää koulutussuunnan vetovoimaisuutta. Mielestäni olisi tärkeää myös tarkastella uudelleen varhaiskasvatuksen sosionomin asemaa päiväkotien henkilöstörakenteessa, sillä tällä hetkellä lainsäädäntö ei velvoita päiväkoteja täyttämään varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävää lapsiryhmissä. Silloin ei voida taata monipuolista osaamista jokaisessa lapsiryhmässä, eikä varhaiskasvatus ole silloin myöskään laadukasta. Talentian ehdottama 1+1+1 malli – yksi varhaiskasvatuksen opettaja, yksi varhaiskasvatuksen sosionomi ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja – mahdollistaisi monipuolisen tuen, edistäisi lasten tasa-arvoisuutta ja voisi turvata varhaiskasvatuksen tulevaisuuden pienentämällä henkilöstövajetta (Talentia 2022). Näin ollen varhaiskasvatus voisi säilyttää asemansa merkittävänä tulevaisuuden hyvinvointi-investointina (Karila ym. 2017, 11).

5.3 Jatkokehittämisehdotuksia

Opinnäytetyön tuotos suunnattiin Halssilan päiväkoteihin päiväkotien sisäisen moniammatillisen yhteistyön vahvistamiseksi. Tuotos pohjautuu Jyväskylän kaupungin laatimaan tehtäväkuvaukseen, joten tuotoksen esittelyä ja käytännön työn kehittämistä voitaisiin laajentaa kaupungin muihinkin kunnallisiin päiväkotiyksiköihin ja siten arvioida tuotoksen hyödyllisyyttä laajemmalla otannalla.

Opinnäytetyön tuotoksen arvioinnin perusteella tuotosta voitaisiin kehittää myös siten, että sen ohessa olisi muidenkin ammattiryhmien tehtävänkuvat, jolloin niitä voisi paremmin vertailla. Tämä opinnäytetyö oli rajattu koskemaan vain varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaa, mutta olen samaa mieltä, että kokonaisuuden kannalta olisi tärkeää saada mahdollisuus tarkastella myös muiden ammattiryhmien tehtävänkuvia. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävien ja vastuiden jakautuminen herättää alan kentällä kysymyksiä, kun käytännön tietoa on vielä melko vähän (Nieminen 2022).

Lähteet

- Ahonen, L. 2017. Vasun käyttöopas. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Ellibs Library.
- Ahonen, A., Helminen, J., Huhtala, K., Hynönen, I., Katajisto, M., Koivisto, M., Lahtinen, J., Nevanen, S., Setälä, A., Sutton, K. & Wessman, C. 2019. Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa – varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen osaaminen. Viitattu 20.7.2022. Saatavissa https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/Varhaiskasvatuksen_sosionomi_15032019_LOPPUESITYS.pdf
- Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. Viitattu 5.8.2022. Saatavissa https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428
- Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 1.10.2022. Saatavissa <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Hallman, M. & Vaara, T. 2022. Varhaiskasvatuksen sosionomin vahvan osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen lisääisivät alan veto- ja pitovoimaa. Viitattu 1.10.2022. Saatavissa <https://www.lab.fi/en/node/11739>
- HE 40/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle varhaiskasvatuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Helminen, J. 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomi – osallistavan työn ja verkostotyön asiantuntija. Julkaisussa: Virpi Lund & Paula Väliäho (toim.) Uudet tuulet – varhaiskasvatus matkalle tulevaisuuteen. Laurea-julkaisut 162. Viitattu 15.8.2022. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea_julkaisut_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Hyvärinen, R. 2005. Millainen on toimiva potilasohje? Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perillemenon. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 2005;121(16):1769–73. Viitattu 10.9.2022. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo95167.pdf>
- Jyväskylän kaupunki. 2022. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvauslomake.
- Karila, K. Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Helsinki. Viitattu

10.8.2022. Saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>

Kangas, J., Lastikka, A.-L. & Karlsson, L. 2021. Voimauttava varhaiskasvatus. Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi. Helsinki: Otava.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. 2018. Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja. Viitattu 10.7.2022. Saatavissa <https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>

Kupila, P. 2020. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Ellibs library.

LAB-ammattikorkeakoulu. 2021. Opinnäytetyön ohje. Viitattu 7.10.2022. Saatavissa <https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2020-12/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6n%20%28AMK%29%20ohje%20082020.pdf>

Mykkänen, J. & Böök, M. L. 2017. Moninaiset perheet ja varhaiskasvatus. Teoksessa: Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.). Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Ellibs library.

Nivala, E. & Rynänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka: kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Ellibs Library.

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

Nieminen, S. 2022. Osa varhaiskasvatuksen opiskelijoista valmistuu nyt tehtävään, jota ei ole – lakimuutos vei heiltä pätevyyden jo ennen opintojen alkamista. Yle uutiset 2.2.2022. Viitattu 28.5.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-12291265>

Opetushallitus a. Mitä on varhaiskasvatus? Opetushallituksen verkkosivut. Viitattu 13.6.2022. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opetushallitus b. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinänkuoressa. Opetushallituksen verkkosivut. Viitattu 13.6.2022. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-pahkinankuoressa>

Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 25.6.2022. Saatavissa <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8274670>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3. Helsinki. Viitattu 20.8.2022 Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö a. Lapsen tuki varhaiskasvatuksessa. Viitattu 21.9.2022. Saatavissa <https://okm.fi/lapsen-tuki-varhaiskasvatuksessa>

Opetus- ja kulttuuriministeriö b. Uusi varhaiskasvatuslaki. Viitattu 10.7.2022. Saatavissa <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>

Opetus- ja kulttuuriministeriö c. Varhaiskasvatuslain uudistus. Usein kysyttyä varhaiskasvatuksesta. Viitattu 10.7.2022. Saatavissa <https://okm.fi/varhaiskasvatus-ukk>

Pihlaja, P. & Viitala, R. 2018. Muuttuva varhaiskasvatus. Teoksessa: Pihlaja, P. & Viitala, R. (toim.) Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ranta, S. 2021. Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Ellibs library.

Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M., & Lämsä, T. 2021. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen: pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa. *Kasvatus & Aika*, 15(2), 60–72. Saatavissa <https://doi.org/10.33350/ka.103194>

Rantanen, E. 2020. Mitä kuuluu vaka-sosionomeille? *Kasvu*. Nro 1/2020. Talentia-lehden erikoisnumero varhaiskasvatuksen ammattilaisille. Julkaisija: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Viitattu 11.9.2022. Saatavissa <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/04a33e88-da82-11ec-a715-00155d64030a>

Rintakorpi, K. & Holmikari, J. 2021. Sosiaalipedagogisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen varhaiskasvatuksessa. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja Vol 22*. Viitattu 10.8.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.30675/sa.109067>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 24.9.2022. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Viitattu 5.9.2022. Saatavissa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Sandberg, E. 2021. Pedagoginen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Ellibs library.

Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. Sosiaalipedagogiikka. Verkkosivusto. Viitattu 4.8.2022. Saatavissa <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/sosiaalipedagogiikka/>

Talentia a. Varhaiskasvatuslain kelpoisuuksia ja henkilöstörakennetta koskevat säädökset sosionomien osalta. Viitattu 27.6.2022. Saatavissa <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuslain-kelpoisuuksia-ja-henkilostorakennetta-koskevat-saannokset-sosionomien-osalta/>

Talentia b. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. Viitattu 5.8.2022. Saatavissa <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

Talentia. 2022. Varhaiskasvatus on tulevaisuusinvestointi: Suomen päiväkotijärjestelmä romahtaa ilman varhaiskasvatuksen sosionomien ammattitaidon täysimittaista hyödyntämistä. Viitattu 1.10.2022. Saatavissa <https://www.talentia.fi/uutiset/varhaiskasvatus-on-tulevaisuusinvestointi-suomen-paivakotijarjestelma-romahtaa-ilman-varhaiskasvatuksen-sosionomien-ammattitaidon-taysimittaista-hyodyntamista/>

TENK. 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje. Viitattu 29.9.2022. Saatavissa https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Ukkonen-Mikkola, T., Fonsén, E., Koivula, M. & Korhonen, R. 2021. Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus ry.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

Viitala, R. 2018. Inklusio ja inklusiivinen varhaiskasvatus. Teoksessa: Pihlaja, P. & Viitala, R. (toim.) Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1–2. painos. Helsinki: Tammi

Liite 1. Esitteen saatekirje

VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMI

ESITE VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN TEHTÄVÄNKUVASTA

Uusi varhaiskasvatustalaki tuli voimaan 1.9.2018. Laissa uudistettiin päiväkodin henkilöstön tehtävänimikkeet ja tehtiin muutoksia henkilöstön kelpoisuusvaatimukseen ja henkilöstön rakenteeseen. Lain tarkoituksena on yhtenäistää varhaiskasvatuksessa käytettäviä tehtävänimikkeitä ja tuoda henkilöstön koulutukseen pohjautuvaa osaamista paremmin esiin. Päiväkodin henkilöstön koulutustaso tulee myös nousemaan vuonna 2030, kun henkilöstörakennetta koskeva säädös tulee voimaan.

Uusi laki muutti erityisesti sosionomien asemaa varhaiskasvatuksessa. Lastentarhanopettajan kelpoisuuden tuottaneet korkeakoulututkinnot eriytettiin ja tutkintotaustoille luotiin uudet erilliset tehtävänimikkeet. Uudistuksen jälkeen jäi kuitenkin epäselväksi, mikä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva tulee käytännössä olemaan. Varsinaisesta tehtäväkuvasta päättää työnantaja.

Jyväskylän kaupungin ensimmäiset varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävät ovat tulleet hakuun vuonna 2022. Ohessa on esite varhaiskasvatuksen sosionomin keskeisistä tehtävistä pohjautuen Jyväskylän kaupungin tehtäväkuvaukseen, jonka sisältöä on täsmennetty Talentian varhaiskasvatustyöryhmän sekä varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin aineistoja peilaten. Esite on osa ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä.

Liite 2. Esite



VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN KESKEISET TEHTÄVÄT

Lapsiryhmän opetus- ja kasvatustehtävät

- Toimii sosiaalipedagogisen toiminnan asiantuntijana omassa lapsiryhmässä
- Osallistuu pedagogisen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen, dokumentointiin ja arviointiin muun henkilöstön kanssa
- Havainnoi ja puuttuu varhain mahdollisiin tuen tarpeisiin
- Tukee ja vahvistaa lasten vuorovaikutussuhteita ja osallisuutta sekä ehkäisee syrjäytymistä ja kiusaamista
- Edistää lasten oikeuksien sopimuksen ja lapsen edun mukaista toimintaa vahvistaen lasten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, turvallisuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia

Perheiden kanssa tehtävä kasvatusyhteistyö

- Tunnistaa ja arvioi lasten ja perheiden hyvinvoinnin riskitekijöitä sekä vahvistaa heidän hyvinvointiaan oikein kohdennetulla tuella hyödyntäen perhetyön ja lastensuojelun osaamistaan
- Osallistuu lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen ja toteutumisen arviointiin
- Tarvittaessa neuvoa ja ohjaa perheitä perhepalveluiden verkostossa
- Vastaa perheiden osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamisesta sekä perheiden keskinäisen verkostoitumisen tukemisesta
- Toteuttaa perheiden moninaisuutta kunnioittavaa ja kulttuurisensitiivistä asiakastyötä

Monialainen yhteistyö

- Toimii sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen asiantuntijana monialaisissa yhteistyöverkostoissa
- Vastaa lapsiryhmässä perhetyön ja ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön yhteistyörakenteiden suunnittelusta, toteuttamisesta ja kehittämisestä
- Tukee ja ohjaa muuta henkilöstöä sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa tehtävässä yhteistyössä

Lisäksi...

- Tiimin toiminnan jatkuva arvioiminen ja kehittäminen
- Lapsiryhmän ja kasvatusyhteisön yhteisöllisen toimintakulttuurin kehittäminen



Grafiikat: Canva