



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

VILLE TURUNEN

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva päiväkodissa

Kartoitus Porin varhaiskasvatuksen
työntekijöiden näkökulmista

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2023

Tekijä(t) Turunen, Ville	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 04/2023
	Sivumäärä 27 + 17	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva päiväkodissa - kartoitus Porin varhaiskasvatuksen tvöntekijöiden näkökulmista		
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Vuoden 2018 varhaiskasvatuslaki muuttaa päiväkodin henkilöstön rakennetta uuden ammattinimikkeen kautta. Vaikka siirtymäaikaa onkin vuoteen 2030 asti, valmistuvat uudet varhaiskasvatuksen sosionomit ammattiin jo vuonna 2023. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) mainitaan, että sosionomin osaamista voidaan hyödyntää etenkin lasten ja perheiden palveluosaamisessa, mutta varhaiskasvatuksen sosionomin konkreettista työnkuvaa ei olla määritelty. Siirtymäajan jälkeen päiväkodin tiimeissä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.</p> <p>Opinnäytetyössä kartoitettiin varhaiskasvatuksen sosionomin tulevaa työnkuvaa päiväkodin työntekijöiden ja johtajien näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä. Kartoitus toteutui sähköisellä kyselyllä Porin kaupungin varhaiskasvatukselle. Kyselyn tuloksia analysoitiin teemoittelulla. Opinnäytetyön tilaajana toimi Porin sivistystoimialan varhaiskasvatussyksikkö.</p> <p>Kyselyn tulosten perusteella varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva koostuisi työntekijöiden silmissä pääasiassa perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja palvelutuntemuksesta, moniammatillisesta verkostotyöstä sekä sosiaalipedagogisen ja monikulttuurisen työotteen hyödyntämisestä. Käytännön tasolla nämä näkyvät perheiden ohjaamisessa matalalla kynnyksellä oikeiden palveluiden pariin sekä lasten osallisuuden ja tasa-arvon edistämisessä.</p>		
Avainsanat varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen sosionomi		

Author(s) Turunen, Ville	Type of Publication Bachelor's thesis	Date 04/2023
	Number of pages 27 + 17	Language of publication: Finnish
Title of publication The job description of a social pedagogue in a kindergarten - a survey of the perspectives of early childhood education workers in Pori		
Degree programme Bachelor of social services		
<p>Abstract</p> <p>The 2018 Act on Early Childhood Education and Care changes the structure of kindergarten personnel through a new professional title. Although there is a transition period until 2030, the new social pedagogues will graduate as early as 2023. The Act on Early Childhood Education and Care (540/2018) mentions that the skills of a social worker can be used especially in service skills for children and families, but the concrete job description of a social pedagogue has not been defined. After the transition period, the kindergarten teams will consist of early childhood education and care teachers, -social pedagogues and -childcarers.</p> <p>The thesis mapped the future job description of social pedagogue from the point of view of daycare workers and managers. The thesis was implemented as a research thesis. The survey was carried out with an electronic survey for early childhood education in the city of Pori. The results of the survey were analyzed using themes. Pori's early childhood education unit was the client of the thesis.</p> <p>Based on the results of the survey, the job description of a social pedagogue would mainly consist of cooperation with families and service knowledge, multi-professional networking and the utilization of a social-pedagogical and multicultural approach. On a practical level, these can be seen in guiding families with a low threshold to the right services and in promoting children's inclusion and equality.</p>		
<p>Keywords</p> <p>early childhood education, social pedagogue</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 VARHAISKASVATUKSEN HISTORIAA SUOMESSA	7
2.1 Koulutus	7
2.2 Päivähoito.....	8
3 VARHAISKASVATUS MUUTOKSESSA	9
3.1 Lakimuutos.....	9
3.2 Tulevaisuuden ennakointi	11
3.2.1 Väkiluku	11
3.2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja koulutus	11
3.2.3 Haasteet ja voimavarat.....	13
4 SOSIONOMI VARHAISKASVATUKSESSA.....	14
4.1 Suomalaisen sosiaalityön historiaa	14
4.2 Sosionomin osaaminen.....	16
5 AIEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA.....	17
5.1 Opinnäytetyöt.....	17
5.2 Ammatillinen keskustelu.....	18
6 TOTEUTUS	19
6.1 Kartoituksen pohjustaminen.....	19
6.2 Kyselyn asettelu	20
6.3 Eettisyys	21
7 TULOKSET	21
7.1.1 Vastausten teemoittelu ja niiden avaaminen.....	22
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	25
8.1 Aihevalinta	25
8.2 Vastausten määrä	25
8.3 Jatkotutkimukset	26
8.4 Oma oppiminen.....	26
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Nieminen kirjoittaa Ylen artikkelissaan 2.2.2022, kuinka varhaiskasvatuksen kentälle valmistuu työntekijöitä, joille ei vielä olla määritelty työnkuvaa. Vuoden 2018 varhaiskasvatusturvalaki tuo mukanaan suuria varhaiskasvatuksen muutoksia, joista yhtenä merkittävimmistä on henkilöstörakenteen muuttuminen uuden ammattinimikkeen kautta. Lakimuutokset astuvat voimaan vasta vuonna 2030, mutta uudet varhaiskasvatuksen sosionomit alkavat valmistumaan ammattiin jo vuonna 2023. Vaikka itse kuulunkin vielä siihen ryhmään jotka saavat sosionomikoulutuksesta varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyden, on aihe silti minusta erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on antaa mahdollisimman konkreettinen näkemys sosionomin tulevasta työnkuvasta päiväkodissa työntekijöiden ja johtajien näkökulmasta. Tavoitteena on tehdä selvitys, joka kartoittaa Porin kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta. Kyselyn kautta saadaan tuotettua tietoa, jota työntekijät ja opiskelijat voivat hyödyntää tulevassa työtehtävässä ja töiden jakamisessa, jonka avulla helpotetaan uusien tiimien aloittamista. Päiväkotien johtajat voivat käyttää tietoa tiimien rakentamisessa ja käytännön työnkuvan laatimisessa, sekä lisäksi tiedottamisessa ja keskusteluissa päiväkotien sisällä. Oppilaitoksissa tutkimustuloksia voidaan peilata opetussuunnitelmaan. Vastaako koulutus käytännön työn odotuksia. Tutkimuksen oheistuotteena luodaan mahdollisuus jatkotutkimukselle tulevia opinnäytetöitä ajatellen. Kyselyllä kerättyä tietoa voidaan käyttää tulevissa opinnäytetöissä haastattelukysymyksien laatimisessa sekä ennakoitujen ja toteutuneen työnkuvan vertaamisessa.

Teoriaosuudessa pilkon opinnäytetyön aiheen neljään osioon, joista jokainen käsittelee jotakin tutkimukseen liittyvää ydinaihetta. Ensimmäinen aihe käsittelee varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatuksen historiaa Suomessa ammattinimikkeiden,

päivähoidon ja varhaiskasvatuksessa tarvittavan osaamisen näkökulmasta. Toisessa kohdassa syvennyttään varhaiskasvatuksen muutokseen, mm. lakimuutokseen ja tulevaisuuden ennakointiin. Kolmannessa osiossa keskitytään sosionomin ammattiin ja osaamiseen etenkin varhaiskasvatukseen liittyen. Viimeisessä teoriaosuuden kohdassa peilaan omaa opinnäytetyötäni aikaisempiin opinnäytetöihin ja tutkimuksiin, joista nousee pointti keskittyä tässä opinnäytetyössä mahdollisimman konkreettisiin ja käytännönläheisiin tavoin aiheeseen vrt. aikaisempien tutkimusten yleisten linjausten sijaan. Nämä teemat tukevat varsinaista tutkimuskysymystä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta, eli kuinka nykyiseen tilanteeseen ollaan päädytty, mikä on varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen ja miksi sellaista tarvitaan sekä kuinka varhaiskasvatuksen sosionomi osaa vastata tulevaisuuden muutoksiin.

Tutkimuksen tilaajana ja yhteistyökumppanina toimi Porin sivistystoimialan varhaiskasvatuksyksikkö.

2 VARHAISKASVATUKSEN HISTORIAA SUOMESSA

2.1 Koulutus

Suomalaisten päiväkotien perinteet ovat lähtöisin Saksasta, josta tulee käsite ”lastentarha”, eli ”kindergarten”. 1840 vuonna Fricrich Fröbel otti kyseisen termin käyttöön. Siinä hän vertasi lapsia pieniin taimiin, joilla on omaan kasvuunsa tarvittavat elementit ja joiden kasvua on tuettava oikein. Toisena esikuvana varhaiskasvatukselle oli ”hyvä koti”, jossa lastentarhoja koitettiin irroittaa koulumaailmasta omaksi ympäristökseen. ”Hyvä koti” -ajattelussa lastentarhojen tulisi olla kodinomaisia sekä ulkonäöltään että sisällöltään. Kolmas aate oli ”henkinen äitiys”, joka syntyi eurooppalaisten naisliikkeiden pohjalta. Ajatuksena oli, että äideillä on vaistomainen rakkaus lapsiin, ja että naisten vastuulla oli lähetystehtävä koko yhteiskunnan moraalin kohottamiseksi. (Meretniemi, 2011, s. 253-254.)

Ensimmäiset kasvattajattaret lähtivät Suomesta Saksaan opiskelemaan lastentarhatyötä 1860-luvulla. Suomeen ensimmäinen kasvattajatar kurssi syntyi Helsingissä vuonna 1892. Aluksi kurssit olivat vuoden pituisia, mutta 1900-luvun taitteessa kurssit tulivat kaksivuotisiksi ja opetuskielenä toimineen ruotsin ohelle tuli myös suomi. Tuolloin opiskelijoilta vaadittiin laulutaitoa ja soittotaidot olivat suotavia. Vasta vuonna 1947 aukesi Jyväskylään uusi lastentarhanopettajakoulutus, jota ennen koulutus oli mahdollista saada ainoastaan Helsingistä. (Meretniemi, 2011, s. 255-257.)

1970-luvulla todettiin huolestuttavaksi kuinka suuri osa lastentarhojen henkilökunnasta on kouluttamattomia. Etenkin pienten lasten kanssa työskennelleiltä ei vaadittu samanlaista osaamista kuin vanhempien lasten parissa olleilta, sillä pienten lasten pedagogista tarvetta ei nähty yhtä tärkeänä kuin vanhempien lasten. Lastentarhanopettajakoulutusta haluttiin tasa-arvoistaa niin että alle kolmevuotiaatkin saavat samanlaista ”päiväkotikohtelua” isompien lasten kanssa. Tasa-arvoistamisen yhteydessä myös miehiä alettiin ottamaan sisään koulutukseen ja luovuttiin ajattelusta että naisilla on erityinen soveltuvuus alalle. Samalla vuosikymmenellä termi

”varhaiskasvatus” alkoi yleistymään opiskelija- ja ammattijärjestöjen sisällä. (Kinos & Palonen, 2012, s. 229-234.)

Vuonna 1995 lastentarhanopettajankoulutus vakinaistui yliopistoihin, jolla nostettiin varhaiskasvatusikäisten lasten opettajuuden arvoa ja yhdistettiin lastentarhanopettajat muiden opettajien yhteyteen. Yliopistoissa lastentarhan- ja luokanopettajan opiskelut sisälsivät aikaisempaa enemmän yhteisiä opintoja ja vuorovaikutusta. Samana vuonna valmistuivat myös ensimmäiset lähihoitajat ja sosiaalikasvattajien ammattikorkeakoulujärjestelmän siirtyminen aloitettiin, jonka seurauksena vuosikymmenen lopulla oli uusi sosionomin ammatti. (Kinos & Palonen, 2012, s. 242.)

2.2 Päivähoito

Varhaiskasvatukseen alettiin kiinnittämään huomiota vasta 1700- ja 1800-lukujen taitteen teollisen vallankumouksen aikaan. Taloudellisen kasvun turvaamiseksi erityisesti naistyövoima lisääntyi, ja vanhemmat saattoivat olla töissä jopa 14-15 tuntia päivässä. Vanhempien ollessa töissä monet lapsista joutuivat heitteille, jonka seurauksena aluksi Englantiin ja Saksaan perustettiin lapsille tarkoitettuja sosiaalisia hoitolaitoksia, joita myöhemmin kutsuttiin myös työtuviksi. Työtupien lapsia käytettiin lapsityövoimana kehräämöissä ja kutomoissa. Näiden rinnalle alettiin perustamaan erillisiä auntoloita lasten hoitoa varten. Vuonna 1816 perustettiin Englantiin pikkulastenkouluja, joissa harjoiteltiin koulutaitojen alkeita. Suomeen niitä perustettiin ensimmäisen kerran 1840-luvulla, ja 1850-luvulla niitä oli Suomessa lähes 20. (Ojala, 1989, s. 18-19.)

Helsinkiin perustettiin pohjoismaiden ensimmäinen köyhien perheiden kansanlastentarha vuonna 1888. Lastentarhojen ajatuksena oli taata vähäosaisillekin lapsille korkeatasoista kasvatusta. Kansantarhojen tavoitteet olivat lasten kotikasvatusta tukevat, kristilliset ja sosiaalipedagogiset. Ajan Fröbeliläisessä pedagogiikassa pidettiin lasta kaiken toiminnan lähtökohtana. Lastentarhat tarjosivat parhaat mahdollisuudet monipuolisiin virikkeisiin, kuten omaehtoiseen leikkiin ja suunniteltuun toimintaan. Lastentarhoissa harjoiteltiin myös kodinaskareita, jonka

tarkoituksena oli opettaa lapsia kantamaan vastuuta niin kodista että lastentarhasta. (Meretniemi, 2011, s. 255-259.)

1910-luvulta lähtien perustettiin alle yksivuotiaille tarkoitettuja seimejä lastentarhojen yhteyteen. Näissä pääajatuksena oli pienten lasten hoito, eikä pedagogiikalle nähty erityistä arvoa. Vuonna 1927 astui voimaan laki lastentarhain valtionavusta, jossa määriteltiin opettajien kelpoisuusehdot, lapsiryhmän koot ja toimitilat. (Meretniemi, 2011, s. 260-264). Lastentarhat saivat valtionapua, jos ryhmässä oli 25 lasta, toiminta kesti 4 tuntia ja opettajalla oli työhön kelpoisuus (Korkeakivi, 2018).

Vaikka päivähoidon ja varhaiskasvatuksen alku sijoittuu jo teollistumisen ja kansakoulujärjestelmien syntyyn, voidaan varsinaisen päivähoidon palvelujärjestelmän sanoa alkaneen vasta sotien jälkeisenä aikana (Alila ym., 2014, s. 8). 1960- ja 1970-luvuilla työssäkäyvien äitien yleisyys kasvoi etenkin eteläisen Suomen kaupunkialueilla, jonka seurauksena syntyi tarve kodin ulkopuoliselle hoidolle. Tämän hoito-ongelman ratkaisemiseksi aloitettiin päivähoitolain valmistelu. (Kinos & Palonen, 2012, s. 230.) Lain myötä päiväkodit alkoivat tarjoamaan kokopäiväistä hoitoa ja lastentarhanopettajankoulutuksia lisättiin (Korkeakivi, 2018).

3 VARHAISKASVATUS MUUTOKSESSA

3.1 Lakimuutos

Ensimmäinen varhaiskasvatuksen kokonaisuuden kattava laki asetettiin voimaan vuonna 1973 nimellä päivähoitolaki. Laissa käsiteltiin melko kattavasti varhaiskasvatusta, mutta esim. lasten vanhemmat ja varhaiskasvatuksen ammattihenkilöstö jäivät ilman mainintaa alkuperäisessä versiossa. Vuonna 2015 lain nimi muutettiin varhaiskasvatuslaiksi, ja sitä uudistettiin vielä kaksi kertaa vuosina 2015 ja 2016. (Mahkonen, 2018, s. 19-21.)

Uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan vuonna 2018. Siinä uudistettiin varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteita uuden ammattinimikkeen kautta. Siirtymäaika uuteen malliin on vuoteen 2030 mennessä, jolloin lapsiryhmien työntekijöistä kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyys, ja näistä puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Lisäksi tulee huomioida lasten tarpeet esim. erityisopettajien ja avustajien avulla. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 7 luku 35§; 37 §).

Varhaiskasvatuslaissa itsessään ei määritellä eri ammattinimikkeiden työnkuvaa, vaan niiden päättäminen on annettu työnantajille. Poikkeuksena tästä on lasten varhaiskasvatussuunnitelma, josta lain mukaan vastaa varhaiskasvatuksen opettaja. Mainintana on myös varhaiskasvatusten sosionomien osaaminen, jota voidaan hyödyntää lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemisessa. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 5 luku 23 §.)

Lasten varhaiskasvatuksellisia oikeuksia selvennetään myös vuoden 2018 varhaiskasvatuslaissa. Lasten etua tarkennetaan kahdella uudistuksella verrattuna aiempiin lakeihin. Ensimmäisenä on lapsen edun ensisijaisuuden korostaminen, jolla terävöitetään lapsen edun tärkeyttä, joka tulisi pitää mielessä kaikessa varhaiskasvatuksellisessa työssä. Toinen muutos varhaiskasvatuslaissa liittyy lapsen turvallisuuteen, jossa korostetaan ettei minkäänlaista kiusaamista suvaita varhaiskasvatuksessa. Työntekijöiden pitää tunnistaa kiusaaminen ja puuttua siihen sekä tietoisesti että suunnitelmallisesti. (Mahkonen, 2018, s. 45.)

Vuoden 2015 ja 2016 lakiuudistuksia perusteltiin päivähoitolain modernisoinnilla. Siinä missä nämä lakiuudistukset käsittivät varhaiskasvatuksen tarkennusta, voidaan vuoden 2018 lakia pitää hallinnollisena lakiuudistuksena. Muutokset koskevat lähinnä ammattinimikkeitä ja henkilöstörakennetta mutta myös digitalisointia. Tämän lakiuudistuksen perusteena oli syrjäytyneisyyden ehkäisy ja varhaiskasvatuksen laadun kehittäminen. (Mahkonen, 2018, s. 22-26.)

3.2 Tulevaisuuden ennakointi

3.2.1 Väkiluku

Väestöennusteen arvion mukaan varhaiskasvatusikäisten lasten määrä tulee jokaisessa maakunnassa tippumaan 2030 vuoteen mennessä yhteensä 22 489 lapsella. Ainoa maakunta jossa lapsiluku kasvaa on Uusimaa. Mikäli varhaiskasvatuksen osallistumisaste nousisi 90 prosenttiin, kasvaisi kaikkien paitsi neljän maakunnan osallistujamäärä. Osallistumisasteen ollessa 75 prosenttia nousisi osallistujamäärä viidessä maakunnassa ja vastaavasti laskisi kaikissa muissa. (Tilastokeskus, 2019, viitattu lähteessä Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 96-100.)

Tilastokeskuksen kolmessa uusimmista väestöennusteissa välillä 2018-2021 nähtiin Suomen väkiluvun laskevan tulevaisuudessa. Neljässä näitä edeltävissä ennusteissa välillä 2007-2015 taas arvioitiin Suomen väkiluvun kasvavan tulevaisuudessa. Heittelyt johtuvat pitkän aikavälin epävarmuudesta ja syntyvyysoletuksesta. Tuoreimmassa väestöennusteessa odotetaan synnyttävien naisten kokonaishedelmällisyysluvun olevan 1,45, eli jokainen synnyttävä nainen saisi 1,45 lasta elinikänsä aikana. (Suomen virallinen tilasto, 2021.)

Varhaiskasvatuksen kentällä väestöennuste voi tarkoittaa sitä, että palvelujen järjestäminen vaikeutuu sekä lasten osallisuus varhaiskasvatukseen heikkenee kunnissa joissa väkiluku tippuu. (Kupoli, n.d.)

3.2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja koulutus

Varhaiskasvatuslaissa mainitaan varhaiskasvatuksen tehtävänimikkeiksi varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perhepäivähoitaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja päiväkodin johtaja (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6 luku 26-31 §). Näiden lisäksi päiväkodeissa työskentelee myös lapsi- ja ryhmäkohtaisia avustajia.

Varhaiskasvatuslaissa itsessään ei määritellä varhaiskasvatuksen eri ammattinimikkeiden työnkuvia, vaan vastuu siitä on annettu työnantajille ja työyhteisöille. Ainoa poikkeus laissa on lasten varhaiskasvatussuunnitelmat, joista vastaa varhaiskasvatuksen opettaja. Laissa on mainintana myös, että varhaiskasvatussuunnitelmissa on mahdollista hyödyntää varhaiskasvatuksen sosionomin palvelujärjestelmätuntemusta. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 5 luku 23 §.)

Uuden henkilöstörakenteen myötä varhaiskasvatusten lastenhoitajien määrä päiväkodeissa tulee vähentymään. Nykyisellään varhaiskasvatuksen lastenhoitajien osuus päiväkodin tiimeissä on kaksi kolmasosaa, kun taas lakimuutoksen jälkeen lastenhoitajien osuus tulee olemaan yksi kolmasosa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 42.) Näin ollen voisi kuvitella, että vaikka hoidollinen osuus lapsiryhmässä teoriassa kuuluu pelkästään varhaiskasvatuksen lastenhoitajalle, tulee se myös jatkossakin käytännössä koskemaan kaikkia ryhmän aikuisia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö koittaa vastata varhaiskasvatuksen opettajapulaan lisäämällä yliopistotutkintoja. Esimerkkinä tästä oli vuosina 2018-2021 myönnetty rahoitus varhaiskasvatuksen opettajankoulutuksia järjestäviin yliopistoihin. Rahoituksen tavoitteena oli nostaa koulutusten aloituspaikkoja. Aloituspaikat nousivat neljän vuoden aikana 300 paikalla, vuonna 2017 niitä oli 658 ja vuosina 2020 ja 2021 niitä oli 958. Arvioiden mukaan vuoden 2030 varhaiskasvatuksen opettajien määrät ovat riittävät, mikäli yliopistojen opettajankoulutusten aloituspaikat ovat n. 1 000 vuodessa valmistumisasteen ollessa 80%. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 45-46.)

Vaikka varhaiskasvatuksen opettajakoulutusten aloituspaikat ovat lisääntyneet, tulisi saamenkielisten ja maahanmuuttajataustaisten varhaiskasvatuksen opettajien koulutukseen panostaa. Etenkin pääkaupunkiseudulla tulee tulevaisuudessa lasten määrä kasvamaan jotka puhuvat äidinkielenään jotakin muuta kuin suomea tai ruotsia. (Karila ym., 2021, s. 13.) Tähän on koitettu vaikuttaa esim. Turun ja Helsingin yliopistojen hankkeiden kautta, joissa mm. maahanmuuttajataustaisille annetaan mahdollisuus suorittaa varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden kattavia opintoja (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 45).

3.2.3 Haasteet ja voimavarat

Karila ym. (2013, s. 158-163) järjestivät osana arviointiaan varhaiskasvatuksen koulutuksen tilasta teemahaastatteluita varhaiskasvatuksen kentällä työskenteleville ihmisille. Haastatteluissa kysyttiin minkälaisia osaamisvaatimuksia tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa tarvitaan. Vastauksissa nousee esiin pedagogiset taidot, monikulttuurisuusosaaminen, moniammatillinen osaaminen, tutkimusosaaminen, perheiden tukeminen, vuorovaikutustaidot ja teknologinen osaaminen.

Jokisen & Niemisen tekemässä varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tulevaisuustyön raportissa 2019 nostettiin esiin neljä suurinta varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuva. Ne ovat teknologia, luonnonvarat, polarisaatio ja mittauskulttuuri. Jokaiseen kohtaan liittyvät omat haasteensa ja hyötynsä, ja jokainen raportin kohta on vuorovaikutuksessa keskenään. Esimerkkinä teknologian vaikutus ympäristöön. Teknologialla mahdollistetaan työskentely ja vuorovaikutus paikkakuntien rajojen ylitse, joka epäsuorasti tukee maaseudulla asumista.

Teknologian käyttö on lisääntynyt niin yksityiselämässä kuin työelämässäkin. Varhaiskasvatuksessa teknologiaa voidaan hyödyntää hallinnossa ja toiminnassa. Raportissa elämän teknologisoitumisen vaikutukset varhaiskasvatukseen nähdään päiväkotien non-stop tyyliässä arjessa. Päiväkotien aukioloajat ovat laajat jokaisena viikonpäivänä, ja lapset voivat osallistua päiväkodin toimintaan liukuvien paikallaoloajoin. (Jokinen & Nieminen, 2019, s. 22-24.)

Luonnonvaroilla tarkoitetaan tässä lähinnä ilmastonmuutosta ja ympäristömuutoksia. Ilmastonmuutoksella ei ole Suomeen suuria suoria vaikutuksia, mutta välillisiä vaikutteita tulee luonnonkatastrofien ja muiden ympäristöhaittojen aiheuttamien ilmastopakolaisuuksien kautta. Varhaiskasvatuksessa tämä teema näkyy myös esimerkiksi ympäristökasvatuksen ja luonnonläheisten päiväkotien yhteydessä. (Jokinen & Nieminen, 2019, s. 25-26.)

Pelkona tulevaisuuden varhaiskasvatuksen kehittymisestä on polarisaatio. Ihmisten keskittyessä kasvukeskuksiin pienemmät kunnat jäävät eriarvoiseen asemaan kaupunkien kanssa. Palveluiden järjestäminen pienissä kunnissa on haasteellista, joka

näkyä myös varhaiskasvatuksessa. Kasvukeskuksissa tämä voi johtaa ”päiväkotishoppailuun”, jossa hyvätuloisten perheiden lapset sijoittuvat laadukkaampiin päiväkoteihin. (Jokinen & Nieminen, 2019, s. 27-28.)

Mittauskulttuurilla tarkoitetaan mm. oppimisen ja tavoitteellisuuden kriteerien seuraamista. Periaatteessa siis pelitään yhteiskunnan kilpailuvuus- ja kehittymiskulttuuria myös varhaiskasvatukseen. Pelkona on, että varhaiskasvatuksesta tulee koulumaisempaa ja sen laatu tulee vaihtelevaan sen mukaan mihin tasoryhmään lapsi kuuluu. Esim. menestyksekkäät lapset saavat tarpeisiinsa vastaavaa yksilökohtaista opetusta ja aikuisten roolit ovat erikoistuneempia tiettyihin alueaiheisiin. (Jokinen & Nieminen, 2019, s. 29-30.)

Vaikka raportin kirjoitustyyli ja teemoittelu oli omasta mielestäni melko huono valinta viralliseen toteutukseen, ei se silti vähennä raportissa esiin nousseiden pointtien validisuutta. Pelkästään tämän raportin pohjalta voisi nostaa tulevaisuuden haasteiksi siis esim. monikulttuurisuuden, eriarvoistumisen, ilmastonmuutoksen ja kilpailuvuuden. Teknologian kehitys taas nähtiin monissa osissa päällisin puolin positiivisena vaikutuksena. Monikulttuurisuus itsessään ei ole millään tapaa huono asia, mutta raportissa nostettiin esiin pelko siihen liittyvästä eriarvoistumisesta, jossa maahanmuuttajataustaiset perheet asuvat erillään muusta yhteiskunnasta ja käyttävät omia palveluitaan.

4 SOSIONOMI VARHAISKASVATUKSESSA

4.1 Suomalaisen sosiaalityön historiaa

Sosionomin työ on sosiaalityötä, mutta sosionomit eivät ole sosiaalityöntekijöitä. Raatikainen ym. (2020, s. 9) kirjoittavat hyvin, että vaikka Suomessa ensimmäisiä sosiaalialan ammattilaisia koulutettiin vuonna 1918, on sosiaalista työtä tarvittu ja tehty jo kauan ennen alan varsinaista koulutusta. Suomessa voidaan nähdä kunnallisen sosiaalityön juuret vaivashoidossa, jonka vastuu siirtyi seurakunnilta kunnille vuonna

1865. Virallisesti vaivaistalot oltiin luotu köyhiä varten, mutta monissa kunnissa niissä oli sekä mielisairaita, vammaisia, vanhuksia että lapsia. 1800-luvun loppuun mennessä heille alettiin perustamaan myös erillisiä lastenkoteja, kunnansairaaloita ja mielisairassiirtoloita. (Toikko, 2005, s. 37; s. 52.)

1900-luvulla Suomi kehittyi köyhästä maatalousvaltaisesta maasta pohjoismaiseksi hyvinvointivaltioksi. 1920- ja 1930-lukujen suurimmat muutokset olivat köyhäinhoidon laajentuminen, äitiysavustusten jakaminen ja kansaneläkelain hyväksyminen. 1940- ja 1950-luvuilla alettiin maksamaan lapsilisää alle 16-vuotiaista lapsista ja köyhäinhoito korvattiin huoltoavulla, jonka piiriin oli helpompi päästä ja joka kattoi enemmän tukia. 1960- ja 1970-luvut sisälsivät työttömyyskassojen uudistukset, työeläkejärjestelmän luomisen ja laajentamisen, asumistukien lisäämisen ja opintorahojen myöntämisen. 1980- ja 1990-luvuilla korvattiin huoltoapu subjektiivisen oikeuden toimeentulotuella, myönnettiin kotihoidon tukea ja säädettiin subjektiivisesta päivähoito-oikeudesta sekä työttömien ja nuorien tukia lisättiin. (Remahl ym., 2017. s. 36; s. 48; s. 60; s. 72.)

2000-luvulla lisättiin vanhempainvapaaseen isälle suunnattu vapaa eli isäkuukausi ja elinajanodotusten nousemisen takia uudistettiin eläkejärjestelmää pienentämällä asteittain maksettavaa eläkettä ja nostettiin vanhuuseläkkeelle jäämisen ikärajaa. 2010-luvulla pienituloisten eläkkeensaajien toimeentuloa turvattiin takuueläkkeellä, joka takasi kaikille tietyn vähimmäiseläkkeen. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelu-uudistuksella koitetaan parantaa palveluiden laatua ja saatavuutta sekä hillitään sosiaalikustannusten kasvua. (Remahl ym., 2017, s. 82)

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto pohjautuu kahteen koulutusjärjestelmän uudistusprosessiin. Ensiksi muodostettiin erillinen sosiaalialan koulutuslinja, joka käynnistyi 23 yksikössä vuosina 1986-1989. Sitten vuonna 1991 myönnettiin ensimmäiset ammattikorkeakoulutuksen kokeiluluvat, jotka olivat osa uutta ammattikorkeakoulujärjestelmän rakentamista. 1990-luvun puolivälissä ja 2000-luvulla ammattikorkeakoulutus otettiin huomioon sosiaali- ja terveysministeriön hankkeissa. (Niemi, 2008, s. 10.)

4.2 Sosionomin osaaminen

Vaatimuksena varhaiskasatuksen sosionomin pätevyyteen on, että 60 opintopistettä suuntautuu varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6 luku 27 §). Sosionomin koulutuksen laajuus on pysynyt samana vuodesta 2006 lähtien, jolloin tutkinnon ohjeaikaisena kestonä oli 3,5 vuotta ja vaatimuksena 210 opintopistettä, joista 45 opintopistettä sijoittuu käytännön harjoitteluihin (Raatikainen ym., 2020, s. 13). Varhaiskasvatuksen opettajan tai -sosionomin pätevyyden saamiseksi tulee harjoittelut tehdä siis varhaiskasvatuksen kentällä, yleisimmin päiväkodeissa tai lastensuojelussa. Opintopisteiden suuruudessa ja jakautumisessa voi olla koulukohtaisia eroja, mutta Satakunnan ammattikorkeakoulussa tulee pätevyyden saamiseksi opiskelijan suorittaa 20 opintopistettä varhaiskasvatuksen teoriaopintoja, vähintään 25 opintopistettä harjoittelua varhaiskasvatuksen kentällä sekä 15 opintopisteen opinnäytetyö, joka on sidoksissa varhaiskasvatukseen. Sosionomin erikoistumissuunnan opinnot kattavat siis yhteensä vähintään 60 opintopistettä, joka teoriassa vastaisi 1 620 tuntia yhden opintopisteen ollessa 27 tuntia.

Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto SOAMK jakaa sosionomin osaamisen ”sosiaalialan eettiseen osaamiseen, asiakastyön osaamiseen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamiseen, kriittiseen ja osallistavaan yhteiskuntaosaamiseen, tutkimukselliseen kehittämis- ja innovaatio-osaamiseen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamiseen” (n.d.). Verkoston jäseniksi kuuluu kaikki 20 Suomessa sosionomikoulutusta tuottavaa ammattikorkeakoulua, jolloin voisi ajatella näiden osaamisalueiden kuuluvan lähes jokaisen sosionomin koulutukseen.

Näiden lisäksi tärkeänä kohtana sosionomin osaamisessa on itseohjautuvuus, jatkuva oppiminen ja oman osaamisen tunnistaminen. Sosiaalialan työ on syvästi sidoksissa yhteiskunnallisiin ja poliittisiin muutoksiin, jolloin opiskelijoilta ja työntekijöiltä vaaditaan elinikäisen oppimisen taitoa. Tutkintotodistus antaa hyvän pohjan työskennellä kentällä, mutta työntekijän tulee olla valmis jatkuvaan oppimiseen. (Raatikainen ym., 2020, s. 18.)

Sosionomille ominaista osaamista varhaiskasvatuksessa on perhetyön, lastensuojelun ja erityiskasvatuksen taidot, jotka näyttäytyvät kentällä mm. kykynä vanhempien kohtaamiseen, ohjaamiseen ja tukemiseen. Tässä auttaa lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tunteminen ja palveluohjaus. Näiden lisäksi sosionomin osaamiseksi nostetaan moniammatillinen yhteistyö, joka näyttäytyy tiimi- ja verkostotyössä. Lasten parissa sosionomien osaamisessa painottuu sosiaalipedagoginen osaaminen ja lapsen kokonaisvaltainen tavoitteellinen tukeminen ja ohjaus lapsuuden eri vaiheissa ja erilaisissa elämäntilanteissa. (Happo, 2008, s. 104-105.)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia (n.d.a) kertoo niinkään sosionomien erityisosaamista varhaiskasvatuksessa olevan sosiaalipedagogiikka, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tukeminen sekä syrjäytymisen ehkäisy. Lapsen tukemisen ja kasvattamisen lisäksi sosionomilla on valmius Talentian mukaan vanhempien, huoltajien ja lähipiirin tukemiseen sekä moniammatilliseen verkostotyöhön.

5 AIEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA

5.1 Opinnäytetyöt

Suurkukka (2021) kartoittaa opinnäytetyössään sosionomin osaamista ja työnkuvaa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla. Hän kiteyttää varhaiskasvatuksen sosionomin työn koostuvan lasten ja perheiden tukemisesta sekä moniammatillisesta verkostoyhteistyöstä. Hän näkee sosionomeilla olevan erityisesti osaamista palvelutuntemuksessa ja palveluohjauksessa sekä sosiaalipedagogisessa työotteessa.

Kianen (2021) teki oman opinnäytetyönsä Ikaalisten varhaiskasvatukseen, jonka tavoitteena oli myös saada päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta. Tuloksista nousee esiin sosionomin työtehtäviksi lasten ja perheiden kanssa tehtävä työ, moniammatillinen yhteistyö ja vasu-keskustelut.

Sosionomien osaamiseksi hän nostaa vanhemmuuden tukemisen ja perheiden kanssa tehtävän yhteistyön sekä sosioemotionaalisten taitojen tukemisen.

Karjalainen & Lappalainen (2021) tekevät toiminnallisessa opinnäytetyössään Tulevaisuuden muistelun, jonka pohjalta he loivat varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvauksen Outokummun varhaiskasvatukseen. Tehtäväkuvausta tehdessään he nostivat varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisalueiksi sosiaalipedagogisen työotteen, yksilö- ja perhetyön, vuorovaikutuksellisuuden sekä moniammatillisuuden.

Vaikka kolme opinnäytetyötä onkin melko pieni otanta, toistui niissä kaikissa kuitenkin samat teemat. Kiteytettynä näiden opinnäytetöiden pohjalta voisi jakaa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaksi siis lasten ja perheiden tukemisen sekä moniammatillisen verkostotyön. Vasu-keskustelut tulivat vain osassa tuloksista esiin, jolloin sen voisi ajatella olevan melko tiimi- ja työpaikkakohtaista. Sosionomin ammattiosaamisesta nousi esiin etenkin palvelutuntemus ja perheiden kanssa tehtävä työ. Lapsiryhmissä sosionomin osaamista voidaan taas hyödyntää etenkin tasa-arvon ja osallisuuden huomioimisessa.

5.2 Ammatillinen keskustelu

Suurempaa valtakunnallista tutkimusta aiheesta varhaiskasvatuksen sosionomi ei olla vielä suoritettu, sillä vastuu sen määrittelystä ollaan annettu työnantajille. Ammattilehtien kautta pääsee kuitenkin hyvin näkemään varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan odotuksia. Talentia (n.d.b) listaa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaksi lapsiryhmän ja perheiden kanssa tehtävän työn, monialaisen yhteistyön sekä yhteisön toimintakulttuurin ja kulttuurisen moninaisuuden huomioimisen.

Ammatillinen keskustelu vastaa siis melko pitkästi samaa mitä aikaisemmissa opinnäytetöissä käytiin läpi. Poikkeuksena on, että aikaisemmissa opinnäytetöissä nousi esiin varhaiskasvatuksen sosionomin osallistuminen lapsiryhmän hoidollisiin tehtäviin, sillä jatkossa tiimeissä tulee toimimaan ainoastaan yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Laitinen (2021) kuitenkin kirjoittaa Talentia-lehdessä, että Talentian

mukaan hoidon- ja huolenpidon tehtävät eivät kuulu varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan, sillä niitä ei sisällytetä sosionomin opintoihin.

6 TOTEUTUS

6.1 Kartoituksen pohjustaminen

Opinnäytetyön tilaajana toimi Porin sivistystoimialan varhaiskasvatussyksikkö. Porin kaupungilla ollaan juuri luomassa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa, jossa voidaan hyödyntää tämän opinnäytetyön kyselyn tuloksia.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä lähettämällä Google Forms -kysely Porin varhaiskasvatuksessa työskenteleville. Internetin välityksellä tehdyllä kyselyllä on mahdollista saada enemmän vastauksia kuin haastatteluilla ja jokainen voi vastata siihen oman aikataulunsa puitteissa. Näin ollen myös vastaajat pysyivät anonyymeinä, joka toivottavasti helpottaa rehellisten vastausten antamista verrattuna kasvokkain tehtyihin haastatteluihin. Kysely oli auki kuukauden verran. Kyselyn tuloksia analysoitiin teemoittelulla.

Kyselyillä kerätty kartoitus antaisi ymmärryksen siitä, että kyseessä on määrällinen tutkimus. Kysely on kuitenkin mahdollista toteuttaa myös laadullisena, ja koen myös itse että tämä selvitys nojautuu selvästi enemmän laatuun kuin määrään. Laadullinen tutkimus olisi tässä kohtaa sopivin, sillä tässä kartoituksessa ei suoranaisesti vertailla esim. ikärakenteita tai sukupuolia tai muita vastaavia tilastoja, joten tutkimus ei siis suoraan ole määrällinen, eivätkä määrällisen analyysin keinot sovellu tähän toteutukseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on antaa mahdollisimman konkreettinen näkemys sosionomin tulevasta työnkuvasta työntekijöiden ja johtajien näkökulmasta. Tavoitteena on tehdä selvitys, joka kartoittaa Porin kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta. Kyselyn

kautta saadaan tuotettua tietoa, jota työntekijät ja opiskelijat voivat hyödyntää tulevassa työtehtävässä ja töiden jakamisessa, jonka avulla helpotetaan uusien tiimien aloittamista. Päiväkodin johtajat voivat käyttää tietoa tiimien rakentamisessa ja käytännön työnkuvan laatimisessa, sekä lisäksi tiedottamisessa päiväkodin sisällä. Tutkimuksen oheistuotteena luodaan mahdollisuus jatkotutkimukselle tulevia opinnäytetöitä ajatellen. Kyselyllä kerättyä tietoa voidaan käyttää tulevissa opinnäytetöissä haastattelukysymyksien laatimisessa sekä ennakoitujen ja toteutuneen työnkuvan peilaamisessa.

6.2 Kyselyn asettelu

Kysely oli jaettu kahteen osaan, joista ensimmäinen käsitteli varhaiskasvatustilaa ja varhaiskasvatuksen muutoksia ja jälkimmäinen osa taas käsitteli varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa. Kyselyssä oli neljä suljettua kysymystä (kyllä/ei/en osaa sanoa/muu) ja seitsemän avointa kysymystä. Suljettuihin kysymyksiin annettiin mahdollisuus valita kohta ”muu”, mikäli halusi avata vastaustaan tarkemmin tai ei kokenut minkään vaihtoehdon vastaavan mitä halusi vastata. Suljettujen kysymysten jälkeen tuli korkeintaan kaksi avointa kysymystä, jonka jälkeen tuli uusi suljettu kysymys, jolla koitettiin helpottaa kysymyksiin vastaamista. Kyselyn lopussa oli vielä kohta ”Vapaa kommentointi aiheeseen tai kyselyyn liittyen”, mikäli vastaajilla oli mielessä jotakin jota en huomannut kyselylomakkeessa kysyä.

Kysymykset koitettiin asettaa siten, että kyselyn aloittaminen olisi mahdollisimman helppoa ja kyselyn loppua kohden tulisi enemmän pohdintaa herättävät kysymykset. Kysymykset koitettiin asettaa mahdollisimman asialliseen sävyyn, eikä niillä koitettu johdattaa vastaajia ajattelemaan tietyllä tavalla. Kysymyksistä mihinkään ei ollut pakko vastata, jolla koitettiin saada mahdollisimman moni henkilö vastaamaan. Vastausaikaa kyselyyn vastaamiseen oli annettu kuukauden verran.

Taustakysymykset mm. ammattinimikkeisiin liittyen jätettiin pois, sillä en kokenut niiden suoraan vaikuttavan kartoituksen tuloksiin. Koin, että kysymysten poisjättäminen vastaajien ammattinimikkeisiin liittyen parantaisi myös vastaajien anonyyminä säilymistä.

Kyselylomakkeen asettelu ja kysymykset löytyvät liiteluettelosta ensimmäisestä liitteestä. Kyselylomakkeen tuominen Google Forms -lomakkeesta Microsoft Wordiin sopivaksi muokkasi hieman lomakkeen asettelua, joten esimerkiksi suljettujen kysymysten valintakohdat ja vaihtoehdot eivät ole täysin samalla linjalla ja avointen kysymysten alle tulevat viivat ovat hieman päällekkäin. Varsinaisessa Google Forms -kyselyssä näitä ongelmia ei kuitenkaan ilmentynyt.

6.3 Eettisyys

Opinnäytetyössä kerättiin tietoa anonymisti Google Forms -kyselylomakkeen kautta. Lomakkeen tuloksiin ei ollut pääsyä kenelläkään muulla paitsi kyselyn toteuttajalla.

Kysymykset yritettiin asettaa asiallisesti ja neutraaliin sävyyn, eikä niillä koitettu johdattaa vastaajia vastaamaan millään halutulla tavalla. Kysymyksissä ei kerätä mitään sellaista tietoa, jolla olisi mahdollista yhdistää vastaukset keneenkään tiettyyn henkilöön. Taustakysymykset sukupuoleen, ikään, työpaikkaan tai ammattinimikkeeseen liittyen jätettiin kokonaan pois kyselystä, sillä ne eivät suoraan liity kartoituksen aiheeseen eivätkä olisi merkittävästi vaikuttaneet vastausten analysoimiseen. Lupa kyselyn toteuttamiseen oli Porin varhaiskasvatusyksiköltä.

7 TULOKSET

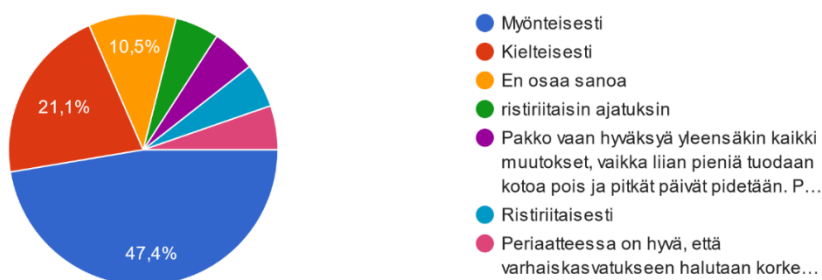
Kyselyyn tuli yhteensä 19 vastausta. Jokainen kyselyyn osallistunut vastasi suljettuihin kysymyksiin, kun taas avoimien kysymysten vastaukset vaihtelivat välillä 9-16. Vastausprosenttia ei voida laskea, sillä ei tiedetä kuinka monelle kysely on lähetetty. Kysely lähetettiin ensin Porin varhaiskasvatusyksikön johtajalle, joka lähetti sen eteenpäin Porin kaupungin päiväkodeille jossa päiväkodin johtajat lähettivät sen eteenpäin työntekijöille. Vastausprosentti jäi kuitenkin luultavimmin melko pieneksi, jos oletetaan että kysely on suurimmalle osalle Porin kaupungin päiväkodeista lähetetty.

7.1.1 Vastausten teemoittelu ja niiden avaaminen

Kolme ensimmäistä kysymystä käsitteli varhaiskasvatuksen lakimuutoksia ja vastanneiden suhtautumista niihin. Kysymys ”*Onko uusi varhaiskasvatuslaki vaikuttanut työhösi*” sai yhtä monta kyllä ja ei vastausta. Vastaajat näkivät uuden varhaiskasvatuslain vaikutukset etenkin vasuun liittyvissä asioissa ja yleisen, tehostetun ja erityisen tuen tukitoimien kirjaamisessa. Vastanneista yhdeksän suhtautui lakimuutokseen myönteisesti ja kahdeksan joko kielteisesti, epäilevästi tai ristiriitaisesti. (Liite 2, s. 1-2.)

Kuinka suhtaudut varhaiskasvatuksen lakimuutokseen?

19 vastausta



Siirtymäajan jälkeiseen työhön vastaajat toivovat etenkin selkeyttä. Eri ammattinimikkeiden työtehtävien selkeyttäminen ja moniammatillisen yhteistyön tärkeys korostui monessa vastauksessa. Muutamassa vastauksessa nousi lisäksi esiin huoli henkilöstörakenteen muuttumisen tuomista haasteista, kuten sijaisten ja työntekijöiden saamisesta ja pelko varhaiskasvatuksen lastenhoitajien osaamisen ja arvostuksen vähenemisestä. (Liite 2, s. 2-4.)

Vastaajat eivät juurikaan kokeneet että varhaiskasvatuksen sosionomien tulo tiimeihin muuttaisi heidän omaa työnkuvaansa. Työnjakoa eri ammattinimikkeiden välillä tehdään jo ja sosionomit tuovat uutta näkökulmaa ja tietoa tiimeihin. Esimerkkinä nousi esiin sosionomien painottuminen perheiden kanssa tehtävään työhön. (Liite 2, s.4-5.)

”Voin suunnitella enemmän pedagogisia asioita ja sosionomi enemmän perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Saan tukea ja asiantuntijuutta eri toimijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön enemmän. Saamme ehkä yhteistyöhön enemmän järjestöjä.”

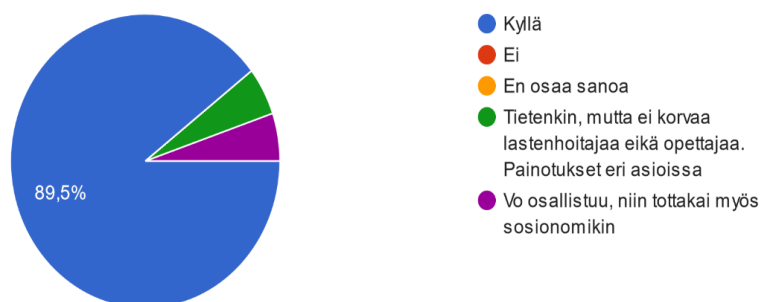
Lähes kaikki vastaajista näkivät varhaiskasvatuksen sosionomille kuuluvan suunnittelu-aikaa. Suurin osa koki, että varhaiskasvatuksen sosionomilla tulisi olla yhtä paljon suunnittelu-aikaa kuin varhaiskasvatuksen opettajalla, eli tunti suunnittelu-aikaa päivää kohden / viisi tuntia viikossa. Vastaajien mukaan suunnittelu-aikaa tulisi käyttää toiminnan suunnitteluun, lapsikohtaisiin suunnitelmiin ja arvioimisiin (vasu ja hoksu), moniammatillisen yhteistyön kartoittamiseen ja perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Suunnitteluajan järjestämiseen liittyen nousi esiin huoli, että jos tiimeissä on vain yksi lastenhoitaja kuormittuu koko tiimi kun opettaja ja sosionomi koittavat molemmat varata tunnin päivästä suunnittelulle. (Liite 2, s. 6-7.)

”Suunnittelu-aika muuten ok, mutta jos ryhmässä vain 1 hoitaja niin ryhmä kuormittuu kun useampi hlö yrittää pitää suunnittelunsa. Tämä ongelmana jo nyt kun ryhmässä kaksi opettajaa ja suunnittelu-aika viikossa yhteensä 10 tuntia, vaikea löytää aikaa niin että perusarki ei häiriinny.”

Kaikki vastaajat näkivät että varhaiskasvatuksen sosionomi osallistuu lapsiryhmän hoidollisiin tehtäviin, kuten myös opettaja ja lastenhoitajakin (Liite 2, s. 8). Tämä kysymys sisällytettiin kyselyyn siksi, että Talentian mukaan hoidon- ja huolenpidon tehtävät eivät kuulu varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan, sillä niitä ei sisällytetä sosionomin koulutukseen (Laitinen, 2021).

Osallistuuko varhaiskasvatuksen sosionomi lapsiryhmän hoidollisiin tehtäviin?

19 vastausta



Sosionomin osaamista lapsiryhmissä voidaan hyödyntää perhetyössä sekä matalan kynnyksen palveluohjauksessa ja palvelutuntemuksessa. Sosiaalipedagoginen työote näkyy monikulttuurisessa työssä, osallisuuden ja tasa-arvon edistämisessä ja koko perheen ja kotiympäristön huomioimisessa. Sosionomin erityisosaamista tiimissä on perhetyö ja palveluohjaus. (Liite 2, s. 8-12.)

”Perhetyön osaaminen olisi mielestäni tärkeä saada päiväkotien talojen sisälle. Eli perheiden tukeminen ja ohjaaminen oikeiden tukipalveluiden piiriin. Vanhempien palveluohjaus tukitoimiin liittyen, koska suurin osa ei varmastikaan tiedä, mitä tukea voivat hakea ja saada.”

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva nähdään siis Porin kaupungin päiväkotien työntekijöiden silmissä koostuvan pääasiassa perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja palvelutuntemuksesta, moniammatillisesta verkostotyöstä sekä sosiaalipedagogisen ja monikulttuurisen työotteen hyödyntämisestä. Käytännön tasolla nämä näkyvät perheiden ohjaamisessa matalalla kynnyksellä oikeiden palveluiden pariin sekä lasten osallisuuden ja tasa-arvon edistämisessä. Tämän kartoituksen tulokset ovat siis pitkälti samankaltaisia aikaisempien opinnäytetöiden tulosten kanssa. Aikaisemmissa opinnäytetöissä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaksi nousi pääasiassa lasten ja perheiden tukeminen ja moniammatillinen verkostotyö. Sosionomin ammattiosaaminen korostui näissä kartoituksissa etenkin palvelutuntemuksessa ja

perheiden kanssa tehtävässä työssä. Lapsiryhmissä sosionomi vastasi tasa-arvon toteutumisesta ja osallisuuden tukemisesta.

”Aiheeseen tai sen viereen liittyen päiväkodin henkilökuntamitoitus on nykyisellään liian pieni: kolme työntekijää yhtä aikaa paikalla vain osan päivästä. Neljäs työntekijä, olkoon mitä ammattikuntaa hyvänsä, tekisi päivästä turvallisemman ja miellyttävämmän sekä lapsille että aikuisille. Lasten hoito ei saisi koskaan olla ”liukuhihnatyötä”, vaan lapsi tulee kohdata rauhassa ja kunnioittavasti kaikissa tilanteissa.”

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Aihevalinta

Aihevalinta oli erittäin ajankohtainen, sillä Porin kaupungilla varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva on ollut juuri luomassa. Heinäkuun 2023 jälkeen sosionomiopiskelijoille ei enää myönnetä varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyttä, vaan he valmistuvat varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä. Sosionomit ovat olleet jo pitkään varhaiskasvatuksen kentällä töissä, joten on mielenkiintoista nähdä kuinka käytännössä työnkuva tulee muuttumaan esim. lastenhoitajiin ja opettajiin verrattuna, joissa molemmissa työskennellään yhä sosionomitaustalla.

8.2 Vastausten määrä

Vastauksia Google Forms – kyselyyn tuli mielestäni erittäin vähän, joka johtunee osittain tammikuun kiireisestä jaksosta päiväkodeissa. Päiväkodin arjen hektisyys ja kiire näkyi jo nyt osassa vastauksia, joissa harmiteltiin sijaisten saamisen hankaluuksia ja suunnitteluajan varaamisen vaikeutta. Aiheen vieraus tai mielipiteiden puute voi olla myös yksi tekijä. Ammattinimikkeiden poisjättäminen kyselyn taustakysymyksistä oli tehty tarkoituksellisesti, mutta nyt jälkeenpäin mietittynä ehkä sitä olisi kannattanut kysyä. Esimerkiksi kysymykset vastaajien odotuksista siirtymäajan jälkeisestä työstä

tai oman työnkuvan muuttumisesta liittyvät omaan ammattinimikkeeseen. Olisi myös täytynyt selvemmin kertoa, ettei vastaajalla täydy olla sosionomikoulutusta, vaan kuka tahansa varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevä saa vastata kyselyyn. Ammattinimikkeisiin liittyvä taustakysymys olisi myös auttanut selventämään tätä kohtaa.

8.3 Jatkotutkimukset

Jatkotutkimuksissa on mahdollisuus hyödyntää tämän opinnäytetyön prosessissa syntyneitä Google Forms -kyselyiden tuloksia esim. haastatteluiden laatimisessa. Varhaiskasvatuksen sosionomien astuttua työkentälle voidaan vertailla odotuksia ja todellisuutta, kuinka paljon tämän ja muiden vastaavien kartoitusten ennakoidut työtehtävät vastaavat käytännön työnkuvaa tai miten päiväkodin arki on muuttunut uuden henkilöstörakenteen myötä sekä mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota uusien tiimien rakentamisessa.

8.4 Oma oppiminen

Yleisesti opinnäytetyön tekeminen kehittää omaa ammatillista osaamista etenkin siitä alueesta josta tekee selvitystä, joka minun kohdallani koskee päiväkoteja, varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatuksen sosionomia. Kuinka kykenen hyödyntämään koulun aikana opittua tietoa opinnäytetyössäni ja kuinka kykenen tuomaan omaa oppimistani esiin. Käytännössä se toivottavasti tuli ilmi teoreettisen viitepohjan rakentamisessa ja siihen liittyvien tärkeiden käsitteiden avaamisessa sekä varsinaisessa tutkimuksessa kyselylomakkeen kysymysten asettamisessa ja tuloksien avaamisessa.

Opinnäytetyön tekeminen tästä aiheesta luo parempia valmiuksia itsellekin jatkossa työskennellä päiväkodissa. Etenkin lakiasioihin perehtyminen ja päiväkodin arjen purkaminen sekä jakaminen eri työntekijöille kehittää jokapäiväisessä arjessa tarvittavaa tietoa. Teoriaosuudessa sosionomin osaamiseen uppoutuminen antaa mahdollisuuden reflektoida omaa tekemistä ja osaamista, missä asioissa oma tekeminen vastaa kuvattua sekä mihin asioihin tulisi vielä valmistumisen jälkeenkin

panostaa enemmän. Käytännössä siis tieto siitä, mitä osaamista minulta odotetaan, kun kerron olevani sosionomi.

LÄHTEET

Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H-M., Polvinen, M., Laaksonen, R., & Lamberg, K. (2014). Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat : Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevan työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-266-1>

Happo, I. (2008). Sosionomin (AMK) osaaminen ja osaamishaasteet varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.

Jokinen, L. & Nieminen, A. (2019). Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040 : Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tulevaisuustyön raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-658-4>

Karila, K., Harju-Luukkainen, H., Juntunen, A., Kainulainen, S., Kaulio-Kuikka, K., Mattila, V., Rantala, K., Ropponen, M., Rouhiainen-Valo, T., Sirén-Aura, M., Gorman, J., Mustonen, K. & Smeds-Nylund, A-S. (2013). Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa : arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista. Korkeakoulujen arviointineuvosto.

Karjalainen, S. & Lappalainen, S. (2021). Varhaiskasvatuksen sosionomin uusi rooli varhaiskasvatuksessa: varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaus [AMK-opinnäytetyö, Karelia-ammattikorkeakoulu]. Theseus.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021121025084>

Kianen, H. (2021). Ikaalisten varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksiä lapsiryhmässä työskentelevän varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvasta [AMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. Theseus.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021052410846>

Kinos, J. & Palonen, T. (2012). Varhaiskasvatuksen lähihistoria. Teoksessa Kettunen, P. & Simola, H. (toim.), Tiedon ja osaamisen Suomi : Kasvatus ja koulutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle. Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Korkeakivi, R. (2018). Varhaiskasvatus juhlii: ensimmäinen lastentarha perustettiin 130 vuotta sitten – uusi laki voimaan syyskuun alussa. Opetusalan ammattijärjestö.
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2018/varhaiskasvatus-juhlii-ensimmainen-lastentarha-perustettiin-130-vuotta-sitten--uusi-laki-voimaan-syyskuun-alussa/>

Kupoli. (n.d.). Muuttuva väestö – vaikutukset varhaiskasvatuksen ja opetuksen järjestämiseen. Haettu 25.7.2022 osoitteesta <https://blogs.helsinki.fi/kupoli-unit/research/multidisciplinary-research-project-on-the-effects-of-demographic-trends-to-education/>

Laitinen, J. (2021). Varhaiskasvatuksessa on paljon työtä sosionomeille. Talentia-lehti. <https://www.talentia-lehti.fi/varhaiskasvatuksessa-on-paljon-tyota-sosionomeille/>

Mahkonen, S. (2018). Vuoden 2018 varhaiskasvatuslaki. Edita.

Meretniemi, M. (2011). Kutsumustehtävästä lastentarhanopettajan ammattiin. Teoksessa Heikkinen, A. & Leino-Kaukiainen, P. (toim.), Valistus ja koulunpenkki : Kasvatus ja koulutus Suomessa 1860-luvulta 1960-luvulle. Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Niemi, L. (2008). Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen vakiintuminen. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.

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

Ojala, M. (1989). Varhaiskasvatuksen perusteita. Kirjayhtymä Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. (2020). Ammattina sosionomi. Sanoma Pro Oy.

Remahl, J., Kukko, A., Louhio, P., Silventoinen, I-S., Kämäräinen, N., Astre, T. & Haapamäki, E. (2017). Suku, sisu, sotu : Suomalaisen sosiaaliturvan historiaa. Kela.

Karila, K., Alila, K., Penttinen, S., Forss-Pennanen, P., Hjelt, H., Mårtensson, A., Nevanen, S., Niiranen, J-P., Rusi, M., Rutanen, N. & Töytäri, A. (2021). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuositusten toimeenpanosuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-830-4>

Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto SOAMK. (n.d.). Sosiaalialan tutkimukset ja kompetenssit. Haettu 4.7.2022 osoitteesta <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkimukset-ja-kompetenssit/>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5137. 2021. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 31.5.2022]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html

Suurkukka, K. (2021). Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen ja työnkuva: kirjallisuuskatsaus [AMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120824614>

Talentia. (n.d.a). Sosionomin (AMK) erityisosaaminen ja vastuut varhaiskasvatuksessa. Haettu 7.7.2022 osoitteesta <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/sosionomin-erityisosaaminen-ja-vastuut-varhaiskasvatuksessa/>

Talentia. (n.d.b). Varhaiskasvatuksen sosionomi. Haettu 4.5.2022 osoitteesta <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

Toikko, T. (2005). Sosiaalityön ideat : Johdatus sosiaalityön historiaan. Vastapaino.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Haettu 30.5.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva päiväkodissa

Hei,

Olen sosionomiopiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötäni aiheesta "Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva päiväkodissa". Osana opinnäytetyötäni kartoitan Porin alueen varhaiskasvatuksen henkilökunnan ajatuksia aiheesta.

Vuoden 2018 varhaiskasvatuslaki muuttaa päiväkodin henkilöstön rakennetta uuden ammattinimikkeen kautta. Vaikka siirtymäaikaa onkin vuoteen 2030 asti, valmistuvat uudet varhaiskasvatuksen sosionomit ammattiin jo vuonna 2023. Varhaiskasvatuslaissa mainitaan, että sosionomin osaamista voidaan hyödyntää etenkin lasten ja perheiden palveluosaamisessa, mutta vaka-sosionomin konkreettista työnkuvaa ei olla määritelty. Siirtymäajan jälkeen päiväkodin tiimeissä toimii varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.

Kyselyssä ei ole pakko vastata mihinkään kysymykseen, eli voit halutessasi vastata vain joihinkin kohtiin ja jättää loput tyhjäksi. Kyselyyn vastataan anonymisti ja se on avoinna 31.01.2023 asti.

Kiitos kaikille etukäteen
vastauksista, Ville Turunen

1. Onko uusi varhaiskasvatuslaki vaikuttanut työhösi?

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa
- ☐ sanoa

Muu:

2. Jos vastasit kyllä, kuinka muutokset ovat näkyneet työssäsi?

3. Kuinka suhtaudut varhaiskasvatuksen lakimuutokseen?

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Myönteisesti
- ☐ Kielteisesti
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Muu:

4. Mitkä ovat odotuksesi siirtymäajan jälkeisestä työstä?

5. Miten koet oman työnkuvasi muuttuvan varhaiskasvatuksen sosionomien tullessa tiimeihin?

6. Kuuluuko varhaiskasvatuksen sosionomille suunnittelu-aikaa?

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

Muu:

7. Jos vastasit kyllä, kuinka paljon ja mihin suunnittelu-aikaa tulisi käyttää?

8. Osallistuuko varhaiskasvatuksen sosionomi lapsiryhmän hoidollisiin tehtäviin?

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa
- ☐ sanoa

Muu:

9. Kuinka sosionomin osaamista voidaan hyödyntää lapsiryhmissä?

10. Mikä on sosionomin erityisosaamista tiimissä?

11. Vapaa kommentointi aiheeseen tai kyselyyn liittyen

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

GoogleForms

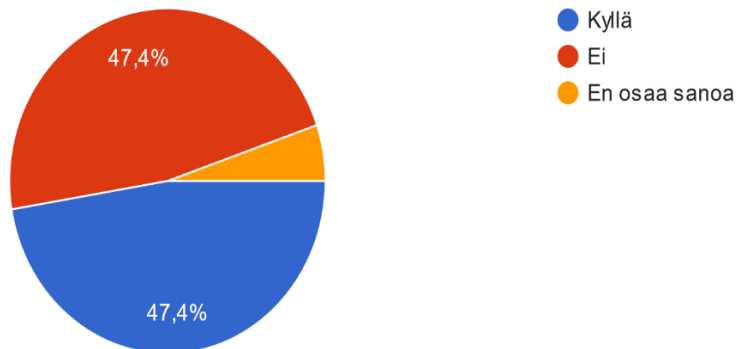
Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva päiväkodissa

19

vastausta

Onko uusi varhaiskasvatuslaki vaikuttanut työhösi?

19 vastausta



Jos vastasit kyllä, kuinka muutokset ovat näkyneet työssäsi?

9 vastausta

Sosionomeja koskeva lakimuutos ei ole vaikuttanut työhöni, mutta lakimuutokset varhaiskasvatuksessa muutoin.

Toimenkuvaa vaihtaessa sillä oli jo merkitystä pätevyyden kanssa.

Vasun asiat saatettu henkilökunnan tietoon ja toiminnan tarkastelu vasun näkökulmasta

Opettajan vastuu korostuu

On pitänyt tajuta uudistua nykylapsia koskevissa pienissä arjen asioissa, vaikkakin monissa asioissa pitkä työkokemus on silti hyvä asia ja lapsia rauhoittavaa. Nuoremmilla on myös paljon uutta jaettavaa.

Kahtiajako kasvatustieteiden kandidaatin ja sosionomitaustaisen vo:n välille on jälleen syventynyt. Sen lisäksi kandeja suositaan vo:n paikkoja

vakinaistettaessa vaikka ennen lakia valmistuneet sosionomit ovat yhtä päteviä. Sosionomeja on näkynyt esim. Sijaisina paljon entistä vähemmän.

Työt lisääntyneet palkka ei

Tukitoimet ym. vaatii opettelua. Eli miten kirjataan.

Varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on oikeus saada yleistä, tehostettua tai erityistä tukea siten kuin varhaiskasvatuslaissa on säädetty.

Uuden kirjoitustyylin omaksuminen vasuissa on ollut haasteellista.

Kuinka suhtaudut varhaiskasvatuksen lakimuutokseen?

19 vastausta



Mitkä ovat odotuksesi siirtymäajan jälkeisestä työstä?

15 vastausta

Odotan selkeämpää työtehtävien jakautumista eri ammattiryhmien välillä. Lisäksi toivon, että varhaiskasvatuksen piiriin talojen sisälle saadaan vahvempaa perhetyön osaamista ja ohjausta.

Vaka-kenttä selkeytyisi ja selvät työtehtävien rajaukset koulutuksen mukaan.

lastenhoitajien vähentäminen/opettajien lisääminen (suunnitteluajan löytyminen) toimintaa häiritsemättä mietityttää, laadun paraneminen (ainakin periaatteessa) myönteinen asia

Toivon moniammatillista yhteistyötä ja sosionomien arvostusta

Lastenhoitajien ammattitaitoa/-kokemusta ei enää arvosteta.

Moniammatillisuus on rikkautta ja opin itsekin samalla. Työtä on ja vastuu jakaannuttava tasaisesti.

Sosionomit tekevät perheiden kanssa yhteistyötä enemmän ja VOt enemmän pedagogista työtä, vastuualueet selkiytyy, vaikka yhdessä työtä tehdään ja ryhmästä vastataan

Pula varhaiskasvatuksen opettajista kasvaa eikä sosionomin työkuvalle nähdä todellista tarvetta päiväkodeissa.

Sijaisten saaminen tulee olemaan vaikeampaa, joudutaan miettimään uudelleen, kuka tekee mitään tiimissä ja tällainen prosessi yleensäkin kestää omassa kunnassani luvattoman kauan.

Epätoivoinen

Toivon, että kaikkien työntekijöiden työnkuva ja työtehtävät ovat selkeämmät.

Koen perheitten kanssa tehtävän yhteistyön ja perheen tukemiseen tarvittavan osaamisen lisääntyneen päiväkodissa. Painopiste on siirtynyt hie-
man lasten lisäksi perheisiin. Matalalla kynnyksellä perheet tarvitsevat apua. Varhaiskasvatuksen sosionomeilla olisi tähän mahdollisuus.

Että oikeasti tuotaisiin selvyyttä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin.

Sosionomien työkuva on vielä epäselvä, joten en osaa sanoa. Jos ryhmässä on opettaja, sosionomi ja Lh (ja sosionomien työaika ei ole tiedossa vielä) se voi olla työvuorojen puitteissa haasteellista.

Toivoisin että siirtymäaikana järkeistettäisiin asiaa ja muutettaisiin lakia siten, että se voisi oikeasti toteutua. Oma kantani varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteeseen on, että lastenhoitajia tarvitaan enemmän edelleen pienten lasten ryhmissä, mutta sosionomeja ja vakaopettajia yli kolmevuotiailla voisi olla 2/ryhmä. Toivoisin että sosionomit pääsisivät hyödyntämään osaamistaan perheiden kanssa tehtävässä työssä ja yhteistyössä eri instanssien kanssa.

Miten koet oman työnkuvasi muuttuvan varhaiskasvatuksen sosionomien tullessa tiimeihin?

15 vastausta

Uskon, että siirtymäaikana johtajalta vaaditaan jonkin verran tukea asian kanssa.

Ei ole muutosta entiseen, kun olen jo työskennellyt sellaisessa tiimissä jossa ope ja sosionomi.

en osaa sanoa, mutta odotukset myönteiset

Työnkuva pysyy samankaltaisena, mutta tiimityön ansiosta laadukkaampana

Olen arkipäivässä mukakana jääden varhaiskasvatuksessa hoitotyöpainotteiseksi.

Odotan työparia ja se on hyvä asia. Erilaisia kohtaamisia on tänäpäivänä perheillä.

Voin suunnitella enemmän pedagogisia asioita ja sosionomi enemmän perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Saan tukea ja asiantuntijuutta eri toimijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön enemmän. Saamme ehkä yhteistyöhön enemmän järjestöjä.

En oikeastaan mitenkään. Jos tulee tarve ottaa puheeksi esimerkiksi huoli perheestä, on se jatkossa enemmän sosionomin työkuvaan kuuluva asia.

Olen itse sosionomitaustainen, joten epäilen, etten pääse toimimaan tiimissä sosionomin kanssa, sillä ylempi johto vaatii todennäköisesti toiseksi vo:ksi yliopiston käynnyttä henkilöä.

Olen itse sosionomi

Ei paljon vaikutusta. Laajasti ajateltuna, tuo varmasti uutta osaamista ja näkökulmaa arkeen. Varsinkin niihin ryhmiin, joissa toimii vain hoitajia ja opettajia.

Ei juuri mitenkään.

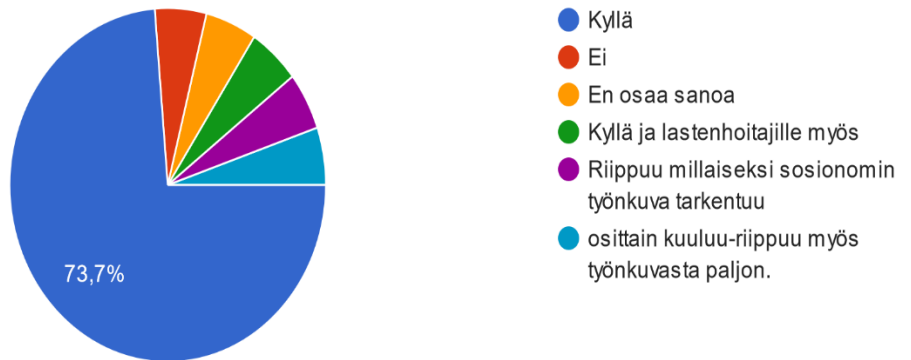
Pirstävästi. Vaikka enemmän sosionomeja on kuin opettajia.

En kyllä osaa vielä sanoa mitään

En usko että se kovinkaan paljon muuttuu. Ehkä työnjakoa tehdään osaamisen suhteen, mutta niin tehdään tälläkin hetkellä.

Kuuluuko varhaiskasvatuksen sosionomille suunnittelu-aikaa?

19 vastausta



Jos vastasit kyllä, kuinka paljon ja mihin suunnittelu-aikaa tulisi käyttää?

16 vastausta

Suunnittelu-aika tulee kohdentaa tehtäväkohtaisesti ja ajattelisin, että suunnittelu-aika voisi olla esim. 2-4h vk.

tilanteen ja tarpeen mukaan 3-5 h/vko, paino lasten ja perheiden tukemiseen tähtäävässä yhteistyössä muun henkilökunnan kanssa

tunti/pvä työn suunnitteluun

1h / pvä eli 5h vko.

Toiminnan suunnitteluun, hoksujen suunnitteluun, ja yhteistyöhön vanhempien ja eri yhteistyötahojen kanssa. Tarvittava määrä. Kellon aikaa ei tarvitse erikseen määritellä. Joinakin hetkinä enemmän ja joskus vähemmän. Nyt vaka opet istuvat tunnin periaatteen vuoksi, kun se keran on laisse

Samakuin lastentarhanopettajillakin on, 5 tuntia työpäivän sisällä. Vaikka tuntuu, että aika ei meinaa kaiken tietotulvan vuoksi edes riittää.

Saman verran kuin opettajalle, jos he yhdessä ryhmästä vastaavat.

Ainakin 3 tuntia. Moniammatillisen yhteistyön kartoittamiseen ja ylläpitämiseen sekä perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön.

1h per päivä

Saman verran kuin varhaiskasvatuksen opettajallakin ja se käytetään toiminnan suunnitteluun, arviointiin ja lapsen kannalta tärkeiden asioiden hoitamiseen.

5h/vko

Ainakin pari-kolme tuntia. Tukea tarvitsevien lasten asioihin pitäisi ehtiä perehtyä ja olla opettajan työparina, jos kahta opettajaa ei ole ryhmässä.

tunti päivässä, jos mahdollista. Toiminnan suunnitteluun ja kirjallisiin töihin.

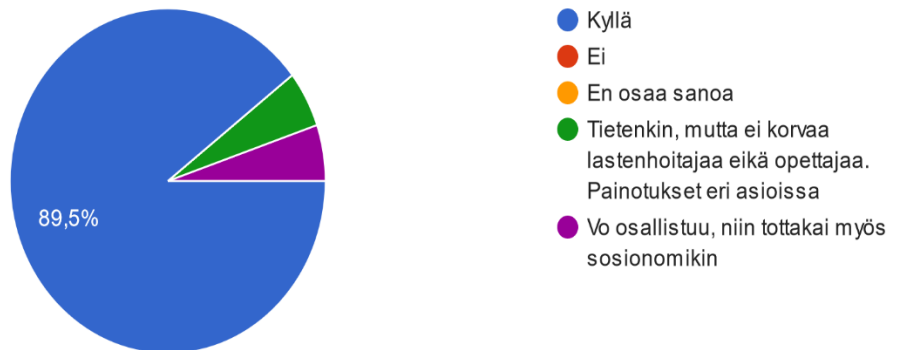
Sama kuin opettajilla.

toiminnan suunnitteluun, lasten havainnointiin, vasuihin

Yhtä paljon kuin ryhmän vakaopettajallakin. Ryhmän ja talon pedagogista suunnittelua, vasuja, yhteistyötä päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa.

Osallistuuko varhaiskasvatuksen sosionomi lapsiryhmän hoidollisiin tehtäviin?

19 vastausta



Kuinka sosionomin osaamista voidaan hyödyntää lapsiryhmissä?

15 vastausta

Perhetyön osaaminen olisi mielestäni tärkeä saada päiväkoteihin talojen sisälle. Eli perheiden tukeminen ja ohjaaminen oikeiden tukipalveluiden piiriin. Vanhempien palveluohjaus tukitoimiin liittyen, koska suurin osa ei varmastikaan tiedä, mitä tukea voivat hakea ja saada.

Perhetyössä, mihin hän on saanut koulutuksen.

käytännössä samat tehtävät kuin vaka-opettajalla, painotusta perheiden tukemiseen kenties

Perhekahvila, perhepäiviä, käyntejä asiakkaiden kotona, vasujen laatiminen yhdessä opettajan kanssa, verkostoituminen, tiimityöskentely moniammatillisessa tiimissä

Niin kuin muitakin varhaiskasvatuksen työn tekijöitä

Yhteistyötä tehden saa voimaa jaksaa. Voidaan keskustella vastavuoroisesti. Toki mielestäni kaikki vastuu perheiden jaksamisesta ei saisi olla kokonaan varhaiskasvatuksessa. Me huolehdimme lapset!

Järjestöjen tuntemusta yhteistyöhön sekä muutenkin eri toimijoiden tuntemusta. Perheiden kanssa yhteistyön sujuvuuden takaamista ja osaamista eri näkökulmasta. Samalla kuitenkin ihan perus työssä, hoidossa, hoivassa ja kasvatuksessa yleisesti.

Sosionomi voisi auttaa edistämään osallisuutta, tasa-arvoisuutta, lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia ja lasten nähdyksi ja kuulluksi tulemistä.

Sosiaalipedagogisen näkemyksen esiin nostamisessa, vuorovaikutustaitojen harjoittelussa ja opetteluissa, ryhmän henkisen turvallisuuden ylläpitämisessä, lasten hyvinvoinnin kokonaisvaltaisessa havainnoinnissa ja ylläpitämisessä/tukemisessa.

Sosionomilla ihmisläheinen katsomistapa asioihin

Ajattelen, että sosionomi osaa paremmin ohjata perheitä avun piiriin tarvittaessa ja hän tietää paremmin esim. lastensuojeluun liittyvistä asioista.

Sosionomilla on taito toimia erilaisissa tiimeissä ja vuorovaikutuksessa eri kulttuuritaustaisten perheitten kanssa ja tottunut toimimaan ratkaisukeskeisesti ja joustavasti eri tilanteissa. Sosionomilla on laaja näkemys lasten ja perheitten tarpeista.

Perhesuhteissa ja perheiden kanssa tehtävät yhteistyöt.

Kuten meidän kaikkien ammattilaisten

Kokonaisvaltaisesti; vakan laatu on mielestäni parhaimmillaan kun toiminnassa otetaan huomioon lapsen sijaan koko perhe ja kotiympäristö mistä lapset tulevat. Tähän uskon sosionomeilla olevan paljon annettavaa.

Mikä on sosionomin erityisosaamista tiimissä?

14 vastausta

Kaikki tiimin jäsenet osallistuvat lasten hoidollisiin ja kasvatuksellisiin tehtäviin, mutta koen, että edellä mainitsemani palveluohjaukseen liittyvät asiat.

Nimenomaan tuo perhetyö.

perheiden tukeminen

Perhetyö, palvelumuotoilu, palveluneuvonta, lasten vahvuudet, voimaannuttaminen

Riippuu henkilöstä

Eri painotus hieman koulutuksessa, mutta kun perheillä monenlaisia kysymyksiä, ongelmaa, tietoa tarvitsee arjessa.

Järjestökentän tunteminen ja perheiden ohjaamisen osaaminen

Perheiden palvelunohjaus tarvittaessa. Lapsen sosiaalisten ja emotionaalisten tarpeiden tukeminen ja osallisuuden edistäminen. Reflektiivinen työskentelytapa ja sosiaalipedagoginen työote.

Sosiaalipedagoginen asiantuntijuus ja vuorovaikutus niin lasten kuin vanhempienkin kanssa.

Näkee varhaiskasvatuksen laajempänä kokonaisuutena ei vain opetustyönä

Sosiaalialan Palveluosaaminen

Monipuolisuus ja laaja-alaiset näkemykset.

Juuri perhetyöosaaminen

Sosiaalipedagoginen osaaminen. Vuorovaikutustaidot, moniammatillisen tiimin hallinta.

Vapaa kommentointi aiheeseen tai kyselyyn liittyen

12 vastausta

Aiheeseen tai sen viereen liittyen päiväkodin henkilökuntamitoitus on nykyisellään liian pieni: kolme työntekijää yhtä aikaa paikalla vain osan päivästä. Neljäs työntekijä, olkoon mitä ammattikuntaa hyvänsä, tekisi päivästä turvallisemman ja miellyttävämmän sekä lapsille että aikuisille. Lasten hoito ei saisi koskaan olla "liukuhihnatyötä", vaan lapsi tulee kohdata rauhassa ja kunnioittavasti kaikissa tilanteissa.

En osannut vastata edelläoleviin kysymyksiin, koska mielestäni ainoastaan nimike muuttuu, muuten työt edelleen samat.

Hyvä kirjoittaa rohkeasti omia ajatuksiaan:)

Mielestäni sosionomi olisi hyvä työpari varhaiskasvatuksen opettajalle, mutta tällöin työnkuvan tulisi olla selkeästi määritelty ja sen tulisi erota hoitajien ja opettajien työstä. Samanarvoisen koulutuksen käyneenä tulisi sosionomin palkan ja etujen olla yhtäläisiä vaka-opettajan kanssa. Sosionomi ei voi jäädä väliinputoajaksi opettajan ja hoitajan väliin.

Aivan käsittämätöntä, että voidaan säätää laki, joka jättää yhden ammattikunnan toimenkuvan aivan avoimeksi, saatikka asettaa kolme eri ammattikuntaa täysin irralleen toisistaan, vaikka työnkuvaan liittyvä kokonaisvaltaisuus on ydinasia.

Subjektiivinen päivä hoito oikeus kaikille muuttanut työkuva todella raskaaksi. lapsi ryhmät todella suuria, sijaisia ei saada

Minun mielestäni on hyvä, jos jokaisessa ryhmässä on varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi ja lastenhoitaja. Kaikilla on erilainen koulutus ja heidän osaamisensa voi täydentää toisiaan, kun tiimi toimii hyvin yhdessä.

Sosionomeihin ja sosiaalikasvattajiin on jo varhaiskasvatuksessa totuttu, mutta varhaiskasvatuksen sosionomi on opinnoiltaan vielä vieras. Vaikea vastata.

Toivottavasti sosionomit saisivat työrauhan ja työaikaa.

Virlä on auki monia asioita ja työnkuva, työajat tms eivät ole selvillä. Näihin kaikkiin kysymyksiin pystyy vastaamaan paremmin, kun kaikki nämä ovat selviöitä,

Suunnittelu-aika muuten ok, mutta jos ryhmässä vain 1 hoitaja niin ryhmä kuormittuu kun useampi henkilö yrittää pitää suunnittelunsa. Tämä ongelmana jo nyt kun ryhmässä kaksi opettajaa ja suunnittelu-aika viikossa yhteensä 10 tuntia, vaikea löytää aikaa niin että perusarki ei häiriinny.

Tärkeä, ajankohtainen aihe. Porissakin sosionomin työnkuvaa vasta suunnitellaan.