

Antti Raekorpi & Anne Airaksinen (toim.)

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla

ESR-hankkeen 2021-2023 loppujulkaisu



Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla

ESR-hankkeen 2021-2023 loppujulkaisu

Antti Raekorpi & Anne Airaksinen (toim.)

Julkaisusarja

B, Oppimateriaaleja ja kokoomateoksia: 90

Toimittaja

Antti Raekorpi, Karelia-ammattikorkeakoulu
Anne Airaksinen, Karelia-ammattikorkeakoulu

Taitto

PunaMusta Oy

© Tekijät ja Karelia-ammattikorkeakoulu



Tämä julkaisu on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiMuutoksia 2.0 Kansainvälinen -lisenssillä,
lukuunottamatta julkaisun kuvioita ja valokuvia.

ISBN 978-952-275-409-7

ISSN-L 2323-6876

ISSN 2323-6876

Karelia-ammattikorkeakoulu

Joensuu

2023

julkaisut@karelia.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Julkaisun kirjoittajat

Karelia-ammattikorkeakoulu

Antti Raekorpi, projektipäällikkö, lehtori
Anne Airaksinen, projektiasiantuntija, opettaja
Tuomas Lappalainen, koulutuspäällikkö
Kirsi Lindlöf, kehittäjäopettaja, lehtori
Tiina Maaranen, kehittäjäopettaja, opettaja

Itä-Suomen aluehallintovirasto

Tanja Tiainen, ylitarkastaja, varhaiskasvatus

Liperin kunnan varhaiskasvatus

Annina Hirvonen, varhaiskasvatuksen vastaava
Satu Kukkonen, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, sosionomiopiskelija
Päivi Naumanen, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, sosionomiopiskelija

Joensuun kaupungin varhaiskasvatus

Irja Seppänen, varhaiskasvatusjohtaja
Tiina Tiilikainen, päiväkodin johtaja

Yksityiset päiväkodit

Hanna Alsio, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja,
yrittäjä (päiväkoti Hilla), sosionomiopiskelija
Suvi Lappalainen, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
(MLL:n Liperin yhdistys ry:n päiväkotina), sosionomiopiskelija
Pirita Myller, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
(päiväkoti Hukanhätä), sosionomiopiskelija

Sisällysluettelo

Alkusanat	7
1 Johdanto	10
2 Hankkeen tausta	11
2.1 Varhaiskasvatustilanne muuttuu - mistä on kyse?	11
2.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva	11
2.3 Mistä työntekijät varhaiskasvatukseen?	13
2.4 Karelialan rooli varhaiskasvatuksen sosionomin kehkeytyvässä työnkuvassa	15
3 Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi -koulutuksen lähtökohdat	17
3.1 ESR-hanke vastaamaan muutoksen tuomaan tarpeeseen	17
3.2 Perustana sosionomikoulutus	18
3.3 Yhteistyö työelämäkumppaneiden kanssa	20
4 Työelämälähtöiset ja -läheiset oppimisen ratkaisut ..	22
4.1 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	22
4.2 Moduuliajattelu työelämälähtöisen toteutusmallin tukena ..	25
4.3 Opinnollistaminen - omassa työssä kehittyvää oppimista ...	27
4.4 Virtuaaliset oppimisympäristöt oppimisen tukena	31
5 Opiskelijana työn ohessa	34
5.1 Kehkeytyvät oppimisvalmiudet ja -taidot	34
5.2 Majakat oppimisen aallokossa	36
5.3 Työnantajan rooli opintojen mahdollistajana	39

6 Hankitun osaamisen hyödyntäminen ja jatkojalostuminen työyhteisössä	42
6.1 Opintojen tuottama osaaminen konkretisoituu käytännön työssä.....	42
6.2 Yksilötasolta kohti koko työyhteisön kehittymistä	44
6.3 Varhaiskasvatuksen laadun kehittyminen	46
7 Näkökulmia tulevaan	48
Lopuksi	51
Liite 1. Tienviitat polulle lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi	

Alkusanat

Tanja Tiainen

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi - miksi?

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hanke käynnistyi 1.3.2021 haastavaan aikaan keskellä koronaviruspandemiaa. Mitä varhaiskasvatuksessa oli tapahtunut juuri sitä ennen tai tapahtumassa lähitulevaisuudessa? Miksi hankkeelle oli tilausta?

Vuonna 2017 julkaistu *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisen tiekartta* vuosille 2017–2023 esitti muun ohessa varhaiskasvatuksen sosionomi -tehtävän käyttöönottoa. Tätä perusteltiin sillä, että sosionomikoulutus tuotti erilaista osaamista kuin varhaiskasvatuksen opettajan koulutus. Julkaisussa todettiin myös, että lastenhoitajien suhteellinen osuus päiväkotien henkilöstöstä todennäköisesti pienenee tulevaisuudessa. Syinä tähän olivat julkaisun mukaan voimakas eläköityminen sekä tiekartassa kuvaillut henkilöstörakenteen muutoksiin ja osallistumisasteen nostoon liittyvät esitykset. Tiekartan mukaan lastenhoitajia koulutettiin siis liikaa siihen nähden, kuinka paljon heitä tulevaisuudessa tarvitaan. Tiekartassa nostettiin esiin myös se, että viime vuosikymmeninä päiväkodeissa on tulkittu moniammatillisuus eri ammattilaisten yhdenmukaiseksi oletetun toiminnan kautta. Käytännössä tämä on tarkoittanut kaikki tekevät kaikkea -työkulttuuria, jossa ammattilaisten vastuut ja velvollisuudet ovat olleet riippuvaisia siitä, missä työvuorossa he ovat, eikä siitä, millainen koulutus tai osaaminen heillä on.

Vuonna 2018 voimaan tullut varhaiskasvatuslaki toi päiväkoteihin uuden ammattiryhmän, varhaiskasvatuksen sosionomit. Varhaiskasvatuslain esitöiden mukaan tavoitteena oli selkiyttää eri tiede- ja osaamistalustasta tulevan henkilöstön tehtäviä. Taustalla oli selvityshenkilöiden laatiman varhaiskasvatuksen tiekartan asiaa koskenut toimenpide-ehdotus. Esitöiden mukaan uudet nimikkeet mahdollistaisivat erilaisista ja tehokkaammista moniammatillisista

henkilöstörakenteista säätämisen henkilöstön osaamisen paremmin tunnistavalla tavalla. Lain esitöiden mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvassa näkyisi etenkin sosionomin koulutuksen tuottama osaaminen moniammatillisen yhteistyön sekä varhaiskasvatuksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluitten yhteistyön rakenteiden toteuttamisessa, perheiden palveluohjauksessa sekä perheiden kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistamisessa.

Oppilaitoksen näkökulmasta nopea työelämän muutos ja muutokset eri alojen kelpoisuusvaatimuksissa haastavat kehittämään uusia tapoja tuottaa koulutuspalveluja. *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeella tavoiteltiin aiempaa joustavampaa sosiaalialan monimuotototeutusta. Hankkeessa pilotoitiin varhaiskasvatuksen koulutuksen työelämälähtöistä toteutusmallia, jossa kehitettiin työn arjessa tapahtuvaa oppimista (työn opinnollistaminen).

Hankkeen käynnistyessä kunnat eivät juurikaan olleet ottaneet käyttöön varhaiskasvatuksen sosionomi -nimikettä. Syynä lienee se, että työnkuva on ollut pitkään hahmottomaton. Hankehakemuksessa todetaan, että varhaiskasvatustalaki antaa työnantajille vapauksia muovata varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaa työn tarpeita vastaavaksi. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävästä ei ole rakentunut yleistä ja yhteistä, valtakunnallista kuvausta. Tämän vuoksi sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on tehnyt luonnoksen varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta. Talentia on pohjannut työnkuvaluonnoksen varhaiskasvatustalakiin, varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, Karvin julkaisemiin varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteisiin ja suosituksiin, varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamisen kuvaukseen ja kompetensseihin, Arenen (2017) *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren* -selvitykseen sekä varhaiskasvatuksen sosionomin opetussuunnitelman sisältöön, joka on tuolloin ollut valmistelussa.

Varhaiskasvatustalaki tuo myös muutoksia henkilöstön rakenteeseen päiväkodeissa, tosin pitkän siirtymäajan jälkeen. Vuonna 2030 päiväkodeissa tulee olla korkeakoulutettuja työntekijöitä 2/3 nykyisen 1/3:n sijaan. Tämä tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatuksen lastenhoitajien lukumäärä tulee tiekartan mukaisesti vähenemään. Nämä työntekijät ovat kuitenkin aikanaan hakeutuneet juuri varhaiskasvatukseen ja työskennelleet alalla jopa vuosikymmeniä. Toiselle alalle siirtymisen sijaan lisäkouluttautuminen lienee kaikkien kannalta paras ratkaisu. Sen vuoksi *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeelle oli tilausta.

Lähteet:

Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi. 2018. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisu 24:2018. <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/varhaiskasvatuksen-laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset>

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80221>

Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Talentia. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

Talentia. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamisen kuvaus ja kompetenssit 2019. <https://urly.fi/3g8F>

Varhaiskasvatustilain esityöt HE 40/2018 vp.

Varhaiskasvatustilain (540/2018).

1 Johdanto

Antti Raekorpi & Anne Airaksinen

Tämä julkaisu kuvaa Karelia-ammattikorkeakoulussa toteutetun *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeen (2021–2023) tavoitteita, toteutusta sekä tuloksia. Pääpaino on hankkeessa pilotoidun varhaiskasvatuksen sosionomikoulutuksen työelämälähtöisissä ja -läheisissä opintojen toteuttamismenetelmissä, työn sekä opintojen yhdistämisessä työnantajan ja oppilaitoksen yhteistyönä, sekä näiden vaikutuksissa opiskelijan ja koko työyhteisön ammatilliseen kehittymiseen.

Tarve varhaiskasvatuksen sosionomien työpanokselle tulee olemaan ajan-kohtainen myös jatkossa. Tässä julkaisussa tuomme esille kokemuksia varhaiskasvatuksen sosionomiksi kouluttautumisesta työn ohella. Julkaisun loppuksi kiteytämme hankkeen toiminnan tuloksena tunnistetut mahdollisuudet, hyödyt ja haasteet lastenhoitajien lisäkouluttautumiselle työn ohessa. Tavoitteena on, että nämä kokemukset olisivat jatkossakin hyödynnettävissä työnsä ohella lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi opiskeleville tai opiskelemaan lähtöä pohtiville, varhaiskasvatuksen työnantajille sekä työelämälähtöisiä ja -läheisiä koulutuksia toteuttaville tahoille.

Tämän julkaisun kirjoittamiseen ovat osallistuneet hankekumppanimme Liperin kunnan varhaiskasvatuksen lisäksi Joensuun kaupungin varhaiskasvatus sekä tietenkin myös opiskelijat itse: lastenhoitajina työskentelevät ja työnsä ohella varhaiskasvatuksen sosionomeiksi opiskelevat varhaiskasvatuksen työntekijät.

2 Hankkeen tausta

Antti Raekorpi & Anne Airaksinen

2.1 Varhaiskasvatustalaki muuttuu – mistä on kyse?

Uuden varhaiskasvatustalain (540/2018) myötä päiväkoteihin tulee uusi tehtävä, varhaiskasvatuksen sosionomi. Vuoteen 2030 mennessä päiväkodin henkilöstörakennetta tulee muuttua niin, että mitoitukseen kuuluvasta kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla mitoitukseen kuuluvista henkilöistä tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että päiväkodeissa tulee olla korkeakoulutettuja työntekijöitä 2/3 nykyisen 1/3 sijaan. Muutos tarkoittaa myös sitä, että varhaiskasvatuksen lastenhoitajien määrä tulee huomattavasti laskeumaan. Yksi tapa vastata muuttuvan lain vaatimukseen on lisäkouluttaa nykyisiä varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.

Varhaiskasvatustalain tarkoituksena on painottaa henkilöstöryhmien eri koulutustaustoihin pohjautuvaa osaamista ja päiväkodin sisäistä moniammatillista yhteistyötä. Varhaiskasvatustalaki antaa työnantajille vapauksia muovata varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaa työn tarpeita vastaavaksi. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävästä ei ole rakentunut yleistä ja yhteistä, valtakunnallista kuvausta. Tämän vuoksi Talentia (2023) on tehnyt luonnoksen varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta.

2.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva

Talentia on pohjannut varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaluonnoksen seuraaviin lähtökohtiin: 1) Varhaiskasvatustalaki (540/2018), 2) Varhaiskasvatustussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2018), 3) varhaiskasvatuksen laa-

dun arvioinnin perusteet ja suositukset (Karvi 2018), 4) varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamisen kuvaus ja kompetenssit, 5) Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä (2017), sekä 6) varhaiskasvatuksen sosionomin opetussuunnitelman sisältö (AMK:t).

Varhaiskasvatuslaissa tehtävänkuvaa on kuvailtu seuraavasti: *”Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvassa näkyisi etenkin sosionomin koulutuksen tuottama osaaminen moniammatillisen yhteistyön sekä varhaiskasvatuksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluitten yhteistyön rakenteiden toteuttamisessa, perheiden palveluohjauksessa sekä perheiden kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistamisessa”* (HE 40/2018). Lisäksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa koskevan varhaiskasvatuslain 23 §:ssä on todettu, että *”varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista voidaan hyödyntää erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen osalta”*.

Varhaiskasvatuksen sosionomi kuuluu päiväkodin henkilöstömitoitukseen. Siksi ei ole suositeltavaa painottaa työtehtäviä, jotka jotka syövät resursseja lapsiryhmätyöskentelystä. Opetushallitus on antanut kunnille työnkuvan tarkemman määrittelyn ja kuntatyönantajat suosittelevat, että varhaiskasvatuksen sosionomin päätehtävät muodostuisivat lasten kasvatuksen tehtävistä. Tehtävänkuvassa olisi hyvä näkyä myös lasten ja perheiden palveluiden yhteensovittaminen, sekä lasten hoidon ja huolenpidon tehtävät. Talentian luonnoksessa varhaiskasvatuksen sosionomin keskeisimpinä työtehtävinä näyttäytyy lapsiryhmän kasvatus- ja opetustehtävä, perheiden kanssa tehtävä yhteistyö, monialainen yhteistyö sekä yhteisön toimintakulttuurin ja kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen. Tarkoituksena on 1) tukea lasta ja perhettä kohti yhteisön jäsenyyttä ja aktiivista kansalaisuutta muuttuvassa yhteiskunnassa vahvistaen tähän tarvittavia taitoja, valmiuksia ja osaamista, 2) edistää lasten ja perheiden hyvinvointia sekä 3) ehkäistä lasten syrjäytymistä.

Lähteet:

Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulu sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. https://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arena_sosionomiselvitys_pitkaRaportti_fin.pdf?t=1526901428

Karvi. 2018. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisu 24:2018. <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/varhaiskasvatuksen-laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset>

Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Talentia. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

Talentia. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamisen kuvaus ja kompetenssit 2019. <https://urly.fi/3g8F>

Varhaiskasvatustilain esityöt HE 40/2018 vp.

Varhaiskasvatustilain (540/2018).

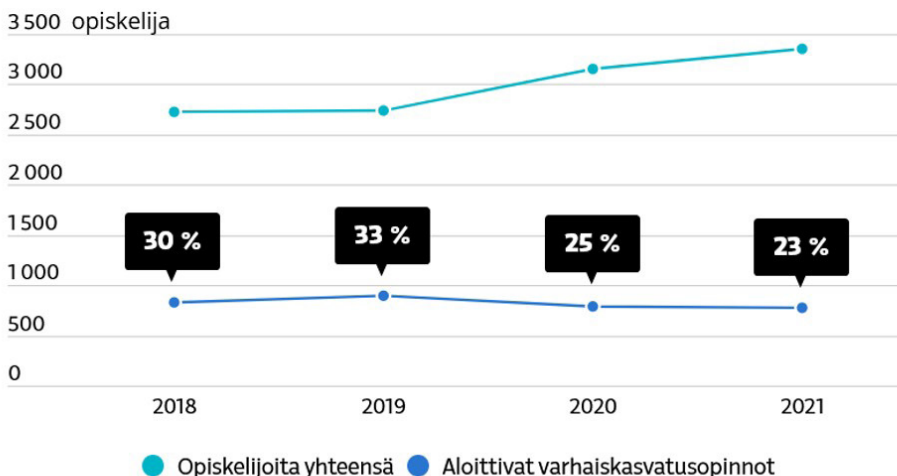
2.3 Mistä työntekijät varhaiskasvatukseen?

Varhaiskasvatustilain tuottajat ovat kohdanneet pulmia henkilöstön rekrytoinnissa työntekijöiden saatavuuden osalta. Nopea työelämän muutos ja muutokset eri alojen kelpoisuusvaatimuksissa haastavat oppilaitoksia kehittämään uusia tapoja tuottaa työelämän tarpeisiin vastaavaa koulutusta.

Varhaiskasvatustilain työntekijäpuula on ollut aiemminkin julkisissa keskusteluisissa esillä. Kuntia on kohdannut työvoimapula, eikä sen nähdä helpottavan lakimuutoksen myötä. Yksityistä sosiaali- ja terveysalaa sekä varhaiskasvatustilain palveluja tuottavia yrityksiä ja järjestöjä edustavan Hyvinvointiala HALI ry:n mukaan työelämän epävarmuus ja epäselvyys näyttäytyy myös varhaiskasvatukseen suuntautuvien opintojen valinnoissa: koko maassa varhaiskasvatustilain sosionomin tehtäviin suuntautuvien opiskelijoiden määrä on laskenut vuoden 2018 jälkeen kolmanneksella (ks. kuvio 1). Opiskelijat eivät välttämättä enää valitse varhaiskasvatustilain suuntautumista epävarman ja epäselvän työmarkkina-aseman vuoksi. (Hyvinvointiala HALI ry 2023.) Varhaiskasvatustilain sosionomin työnkuvan konkretisoinnissa yhteistyö varhaiskasvatustilain järjestäjän ja ammattikorkeakoulujen välillä on erittäin tärkeää: selkeä ja vetoimainen työnkuva innostaa opiskelijoita varhaiskasvatustilain pariin.

Selvityksissä on käynyt ilmi, että varsinkin pääkaupunkiseudulla korkeakoulutettujen tarve tulee olemaan vuoteen 2030 mennessä erittäin suuri. Jo tällä hetkellä (vuonna 2023) kuusi suurinta kaupunkia kärsii noin 2600 varhaiskasvatustilain opettajan tai varhaiskasvatustilain sosionomin vajeesta. Vantaan varhaiskasvatustilain johtaja Mikko Mäkelä onkin sanonut, että uuden lain vaatimusten myötä tilanne on huonontumassa ja vuoteen 2030 mennessä tarvitaan yli 9000 uutta korkeakoulutettua työntekijää. (Helsingin kaupunki 2023.)

Varhaiskasvatukseen suuntautuvien osuus aloittaneista uusista opiskelijoista



Lähde: Opetushallinto, Grafiikka: Eetu Pietarinen / Yle

Kuvio 1. Varhaiskasvatukseen suuntautuvien osuus aloittaneista uusista opiskelijoista v. 2018–2021.

Työnvoimapula on valtakunnallinen, vaikka se näyttäytyykin voimakkaasti pääkaupunkiseudulla. Espoon varhaiskasvatusjohtaja Virpi Mattilan mukaan ala tarvitsee uusia, joustavia koulutuspolkuja esimerkiksi lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen opettajaksi tai varhaiskasvatuksen sosionomiksi. (Tuominen 2022.) Suomen kuudessa suurimmassa kaupungissa varhaiskasvatuksen lastenhoitajien osuus oli vuonna 2021 noin 50 %. Uuden lain myötä lastenhoitajien määrä pienenee, joten myös lastenhoitajia tulee lisäkouluttaa, jotta tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden pysyvyys alalla mahdollistuu. (Kuntalehti 2022.) Yksi ratkaisuvaihtoehto tähän on työn ohessa tapahtuva koulutus ja opintojen mahdollistaminen yhteistyössä korkeakoulujen ja työelämän kanssa.

Varhaiskasvatuksen osallistumisaste voisi nousta vuoteen 2030 mennessä 90 prosenttiin. Tämä tarkoittaisi, että varhaiskasvatuksessa olisi vuonna 2030 Kuntaliiton laskelmien mukaan yli 13 000 lasta enemmän kuin vuonna 2019. Kun tämän lisäksi huomioidaan Kevan eläköitymisennuste (10 000 työntekijää vuoteen 2030 mennessä), on varhaiskasvatuksessa joustaville koulutusmahdollisuuksille erittäin suuri tarve; jo työssä oleville varhaiskasvatuksen lastenhoitajille sekä tuleville uusille alan ammattilaisille. (Ylä-Tuuhonen 2022.)

Vaikka työvoimapula on valtakunnallinen, on siinä kuitenkin vielä nähtävissä alueellisia eroja. Joensuun alueella Itä-Suomen yliopisto tuottaa varhais-

kasvatuksen opettajia ja Karelia-ammattikorkeakoulu sosionomeja. Tämän yhtälön myötä kantakaupungin varhaiskasvatuksessa ei vielä ole havaittu akuuttia työvoimapulaa. Samaan aikaan viitteitä työntekijäpulasta on kuitenkin havaittavissa etenkin Pohjois-Karjalan reuna-alueilla. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan selkeytymisellä nähdään olevan merkitystä alan veto-voimalle ja varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviin hakeutumiselle.

Lähteet:

Helsingin kaupunki. 2023. Kuuden suurimman kaupungin huoli varhaiskasvatuksesta: Tarvitsemme yli 9 000 uutta varhaiskasvatuksen korkeakoulutettua ammattilaista vuoteen 2030 mennessä. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69974618/kuuden-suurimman-kaupungin-huoli-varhaiskasvatuksesta-tarvitsemme-yli-9-000-uutta-varhaiskasvatuksen-korkeakoulutettua-ammattilaista-vuoteen-2030-mennessa?publisherId=60590288>

Hyvinvointiala HALI ry. 2023. Varhaiskasvatustilaa uudistettava lapsen edun mukaisesti. <https://www.hyvinvointiala.fi/varhaiskasvatustilaa-uudistettava-lapsen-edun-mukaisesti/>

Tuominen, A. 2022. Motiivi selvitti: Päiväkoteja riivaa pysäyttävä työntekijäpula kautta maan – Mistä kaupungit aikovat taikoa varhaiskasvatukseen satoja uusia ammattilaisia? Julkisen ja hyvinvointialojen (JHL) julkaisema ammatti- ja jäsenlehti. <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/motiivi-selvitti-paivakoteja-riivaa-pysayttava-tyontekijapula-kautta-maan/>

Ylä-Tuuhonen, M. 2022. Pula pätevistä varhaiskasvatuksen työntekijöistä huolettaa kunnissa. Kuntalehti. <https://kuntalehti.fi/uutiset/opetus-ja-kulttuuri/pula-patevista-varhaiskasvatuksen-tyontekijoista-huolettaa-kunnissa/>

2.4 Karelian rooli varhaiskasvatuksen sosionomin kehkeytyvässä työnkuvassa

Ammattikorkeakoulut ovat uuden tilanteen edessä varhaiskasvatustilain muuttuessa. Opiskelijat, jotka ovat olleet tutkinto-opiskelijana ammattikorkeakoulussa ennen 1.9.2019, saavat varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyden, kun he valmistuvat ennen 31.7.2023. Tämän jälkeen ammattikorkeakouluista ei enää valmistu sosionomeja, jotka olisivat kelpoisia varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään. Varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksen elinvoimaisuuden kannalta on oleellista viestiä tästä muutoksesta ja voimassa olevan lain vaikutuksesta varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan. Myös kunnat tarvitsevat lisää tietoa työtehtäviin liittyvistä muuttuneista sisällöistä mm. rekrytointia ja työntekijöiden lisäkouluttamista varten.

Karelia-ammattikorkeakoulussa on tällä hetkellä (v. 2023) tutkinto-opiskelijoita, jotka valmistuvat varhaiskasvatuksen opettajiksi tai varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Näin ollen tämän julkaisun kirjoittamishetkellä eletään siirty-

mävaihetta. Varhaiskasvatuslain (540/2018, §27) mukaan kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin on vähintään sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot, joista voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella, tai sosionomin tutkinto, jota on täydennetty mainituilla opinnoilla.

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hankkeen toteutuksen aikana keskustelua on herättänyt varhaiskasvatuksen sosionomin muotoutuva työnkuva ja työtehtävät. Työnkuvan muutos on keskeinen asia myös koulutuksen näkökulmasta, kun vasta kehkeytymisvaiheessa oleva varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva osaltaan haastaa alan vetovoimaa ja alalle suuntaavien opiskelijoiden saatavuutta.

Yhteisiä keskusteluita varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta on käyty sekä hankekumppanin että hankkeen osallistujajärjestön kanssa. Näihin keskusteluihin on osallistunut kuntien varhaiskasvatuksen johtajia ja esihenkilöitä, varhaiskasvatuksen sosionomeja sekä Karelia-ammattikorkeakoulun puolelta hankkeen projektipäällikkö ja projektiasiantuntija sekä varhaiskasvatuksen opintojen opettaja. Yhteisen ajatustenvaihdon avulla on viety eteenpäin näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta ja sen konkretisoinnista. Hyötyjinä ovat olleet sekä kunnat että Karelia-ammattikorkeakoulu. Karelia-ammattikorkeakoulu pystyy näiden keskusteluiden myötä vastaamaan työelämän vaatimuksiin varhaiskasvatuksen sosionomien osalta.

Lähde:

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

3 Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi -koulutuksen lähtökohdat

3.1 ESR-hanke vastaamaan muutoksen tuomaan tarpeeseen

Antti Raekorpi & Anne Airaksinen

Karelia-ammattikorkeakoulu on pyrkinyt osaltaan vastaamaan lakimuutokseen: selvitimme syksyllä 2019 Pohjois-Karjalan kuntien varhaiskasvatuksen johtajilta henkilöstön lisäkoulutuksen tarpeita. Selvityksessä ilmenneiden lisäkoulutustarpeiden myötä Kareliassa aloitettiin keväällä 2020 *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeen suunnittelu. Suunnitteluvaiheessa ajatuksena oli, että tekisimme yhteistyötä lähikuntien kanssa, jotta Pohjois-Karjalan alueella pystyttäisiin ennakoimaan muuttuvaa henkilöstörakennetta sekä kouluttamaan jo varhaiskasvatuksessa työskenteleviä lastenhoitajia edelleen varhaiskasvatuksen sosionomeiksi.

Suunnitellusta hankkeesta tiedotettiin Joensuun lähikunnille ensimmäisen kerran keväällä 2020. Hakemusvaiheessa yhteistyökumppaniksi lähti Liperin kunta. Varhaiskasvatuksen henkilöstöltä oli noussut esiin toiveita lisäkouluttautumisesta, ja samalla haluttiin jo ennakoida tulevaa henkilöstörakennemuutosta. Keväällä 2022 osallistujaksi liittyi vielä Joensuun kaupungin varhaiskasvatus, Nurmeksen kaupungin varhaiskasvatus sekä yksityisiä päiväkoteja Joensuusta ja Liperistä.

Hankkeen keskeisiä teemoja olivat työssä konkretisoituvan osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen sekä erillisen opintopolun kehittämien varhais-

kasvatuksessa työskenteleville. Tavoitteena oli pilotoida varhaiskasvatuksen koulutukseen työelämälähtöinen toteutusmalli, jossa kehitettäisiin työn arjessa tapahtuvaa oppimista. Niin ikään tavoitteena oli luoda uudenlaisia malleja opetuksen räätälöintiin, joustaviin toteutustapoihin, aikaisemmin opitun tunnistamiseen sekä näyttöihin ynnä muihin uudenlaisiin tapoihin, joilla osoitetaan opintosuunnitelmaan liittyvä osaaminen. Laajasti katsoen hankkeessa kehitettiin varhaiskasvatuksen koulutukseen uusia, yleisemmin hyödynnettäviä, työelämälähtöisiä jatkuvan oppimisen ratkaisuja. Hankkeessa toteutettujen kokeiluiden myötä oli mahdollisuus myös kehittää Karelia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan monimuotototeutusta nykyistä joustavammaksi: tarkoituksena oli ottaa käyttöön uudenlaisia työelämään integroituja toimintatapoja, kuten työn opinnollistamista, jota olisi mahdollista hyödyntää myös muilla koulutusaloilla.

Hankkeen tavoitteena oli myös luoda malli Pohjois-Karjalan kunnille uudeltaisesta, yksilöä tukevasta toimintatavasta, jossa joustavoitetaan ja sujuvoitetaan lastenhoitajien pätevoitymistä uudeltaisen jatkuvan oppimisen toteutustavan kautta.

3.2 Perustana sosionomikoulutus

Antti Raekorpi, Anne Airaksinen, Tuomas Lappalainen, Tiina Maaranen

Sosionomi (AMK) on laaja-alainen sosiaalialan korkeakoulututkinto, joka antaa monipuoliset mahdollisuudet työllistyä eri sosiaalialan kentille. Sosiaalialan valtakunnallinen amk-verkosto päivitti keväällä 2023 sosiaalialan kompetenssit. Sosionomi-tutkinnon suorittanut toimii työssään eettisesti kestäväällä tavalla ja kansalaisten osallisuutta edistäen. Sosionomi on asiakastyön ammattilainen, hän hallitsee palvelujärjestelmän ja kykenee tutkimukselliseen kehittämistoimintaan. Sosionomilla on myös työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamista. Vaikka kompetenssit ohjaavat opetussuunnitelmien laatimista, eri ammattikorkeakoulujen välillä on eroja opetussuunnitelmien painotuksissa. Karelia-ammattikorkeakoulussa on kautta koulutuksen historian korostettu kykyä tarkastella reflektiivisesti omaa työtään ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Karelian sosionomikoulutuksessa opiskelee tällä hetkellä n. 350 opiskelijaa, joista 68% on kotoisin Pohjois-Karjalasta. Viime vuosina uusia tutkintoja on suoritettu vuosittain yli 100. Sosionomikoulutus on Karelia-ammattikorkeakoulun vetovoimaisimpia koulutuksia.

Tutkimus- ja kehittämistoiminta on ammattikorkeakoulujen yksi lakisäätelisistä tehtävistä. *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeessa on yhdistynyt monta tärkeää asiaa. Hankkeen avulla osallistujille avataan väylä opiskella sosionomiksi, jolla on varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus. Hankkeessa on kehitetty uusia työssä oppimisen käytänteitä, joita voidaan hyödyntää laajasti jatkuvan oppimisen tarjonnassa.

Samalla hankkeessa on vahvistettu varhaiskasvatuksen osaamista Karelia-ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa. Varhaiskasvatuksen osaamiselle on työelämässä iso tarve ja sillä on tärkeä rooli osana Karelian sosionomikoulutusta.

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hankkeen yhtenä tavoitteena oli luoda ja kehittää malleja joustaviin toteutustapoihin sekä aikaisemmin opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen siten, että erityistä huomiota kiinnitetään työn arjessa tapahtuvaan oppimiseen. Joustavien, uudenlaisten toteutustapojen perustana toimi Karelian sosionomikoulutuksen opetussuunnitelma sekä vakiintuneet käytännöt, joiden pohjalta lähdettiin kokeilemaan vaihtoehtoisia oppimisen ratkaisuja. Oppimismuotoilun työkalut toimivat apuna vaikuttavan ja merkityksellisen oppimisen rakentamisessa. Hankkeen aikana käytiin jatkuvaa vuoropuhelua niin opiskelijoiden kuin työelämäkumppaneiden kanssa. Vuoropuhelu oli elintärkeää varhaiskasvatuksen koulutukseen kehitettävien työelämälähtöisten jatkuvan oppimisen ratkaisujen kannalta: tarvitaan uskallusta kokeilla sekä löytää yhdessä tilanteeseen sopivimmat ratkaisut. Lisäksi on tärkeää ymmärtää oppijoiden tarpeita sekä yksilöllisiä oppimisvalmiuksia. Hankkeessa toteutettu oppijälähtöinen kehittämistyö ja sen pohjalta pilotoituidut toimintamallit ovat jatkossa hyödynnettävissä esimerkiksi Karelian sosionomikoulutuksen monimuotototeutuksessa.

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hanke käynnistyi maaliskuussa 2021 yhteistyössä Karelia-ammattikorkeakoulun ja Liperin kunnan kanssa. Hankkeeseen nimettiin Karelia-ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksesta projektipäällikkö, projektiasiantuntija sekä kehittäjäopettajia. Projektipäällikön tehtäviin kuului vastata hankkeen kokonaiskoordinaatiosta sekä kehittämistoimien läpiviennistä kunta- ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Projektipäällikkö oli myös vastuussa koulutuksen pilottiryhmän koulutusten sisällön suunnittelusta, läpiviennistä ja arvioinnista. Projektipäällikkö teki jalkautuvaa yhteistyötä työssäoppimiseen liittyvistä käytännöistä ja integraatiosta opintoihin. Myös teknologiakokeiluista vastaaminen yhteistyössä projektiasiantuntijan kanssa kuului projektipäällikölle.

Projektiasiantuntija on vastannut työssäoppimismallin kuvaamisesta ja vaihtoehtoisten menetelmien toteutussuunnitelmien suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista yhdessä projektipäällikön ja kehittäjäopettajan kanssa. Kehittäjäopettajana työskenteli yksi sosiaalialan opettaja kerrallaan. Kehittäjäopettajat ovat projektipäällikön ja projektiasiantuntijan rinnalla vastanneet opintojaksojen vaihtoehtoisten toteutusten käytännön laadinnasta, toteutuksista ja arvioinneista.

Kehittäjäopettajat ovat olleet eri opintojaksoilla mukana miettimässä vaihtoehtoisia pedagogisia ratkaisuja opiskelijoiden olemassa olevan osaamisen hyödyntämiseksi sekä opetuksen ja työn yhdistämisessä monipuolisten oppimisprosessien rakentamiseksi. Kaiken keskiössä on ollut koulutuksen kehittämi-

nen joustavammaksi siten, että tunnistetaan olemassa olevaa osaamista sekä löydetään monipuolisia ratkaisuja sen hyödyntämiseksi esimerkiksi kytkemällä työelämäyhteyttä oppimisprosessien osaksi.

3.3 Yhteistyö työelämäkumppaneiden kanssa

Antti Raekorpi, Anne Airaksinen, Annina Hirvonen, Irja Seppänen, Tiina Tiilikainen

Jotta yhteistyö kumppaneiden välillä olisi mahdollisimman sujuvaa, on tärkeää, että kaikki osapuolet tietävät kenen kanssa yhteistyötä tehdään. Tämä on toiminnan onnistumisen kannalta merkityksellistä niin oppilaitoksen, työnantajan kuin opiskelijoidenkin näkökulmasta. Hankkeen alusta saakka on pyritty tavoittamaan eri toimijoiden välistä vuoropuhelua. Karelian toimesta järjestettiin kumppaneiden, osallistujien sekä opiskelijoiden kesken hankkeen aloitusinfoja, joissa esiteltiin hankkeen tarjoamia lisäkoulutautumisen mahdollisuuksia, tutustuttiin sekä haettiin yhteisiä toimintatapoja.

Työntekijöiden opiskelun mahdollistamiseksi tarvitaan selkeää ja ennakoivaa viestintää oppilaitokselta esihenkilöiden suuntaan. Yhteisten periaatteiden luomisella varmistettiin, että työnantaja pystyi esimerkiksi työvuorosuunnittelulla varautumaan työntekijöidensä poissaoloihin: tällöin työnantajalla oli tarpeeksi aikaa reagoida ja suunnitella muun muassa sijaistarpeita koko lukukaudelle. Opiskelupäivät tuli olla tiedossa mahdollisimman hyvissä ajoin, jotta työvuorosuunnittelu ja sijaisten hankkiminen onnistuisi tarkoituksenmukaisesti. Työpaikalla suoritettavien oppimistehtävien ja toimeksiantojen tueksi tarvittiin selkeät tiedot opintojaksojen ja niihin sisältyvien tehtävien vaatimuksista. Tietoa tuli olla riittävästi, siten että olennaiset työyhteisön arkeen vaikuttavat asiat kävisivät selkeästi ilmi – mutta ei kuitenkaan liikaa, jotta olennaiset asiat eivät hukkuisi informaatiotulvan alle.

Hankekumppani Liperin kunta nimesi hankeyhteistyöhön koordinaattorin, joka vastasi yhteistyön toteutumisesta Liperin varhaiskasvatuksessa. Hänen tehtävänään oli myös toimia varhaiskasvatuksen lastenhoitajien yhteyshenkilönä opiskeluun liittyvissä asioissa. Koordinaattori loi yhteistyössä päiväkotien esihenkilöiden kanssa toimivat olosuhteet opiskelun mahdollistamiseksi työn ohessa. Konkreettisia asioita olivat muun muassa opiskelupäivien huomiointi työvuorosuunnittelussa, oppimistehtävien ja toimeksiantojen mahdollistaminen työpaikalla, sekä oppimista edistävän myönteisen ja kannustavan ilmapiiirin luominen. Yhteyshenkilön nimeäminen mahdollisti hankkeen toimintaan liittyvän keskitetyn tiedottamisen Liperin varhaiskasvatuksen sisällä. Sisäisellä tiedottamisella varmistettiin, että kaikissa yksiköissä oltiin tietoisia opiskelun vaikutuksista esimerkiksi työvuoroihin tai sen tuomista mahdollisuuksista koko työyhteisöä ajatellen.



Kuva 1. KASK21-ryhmän oppimiskävelyllä reflektiopäivänä 23.5.22. Kuva: Niina Hirvonen & Janita Nevalainen.

4 Työelämälähtöiset ja -läheiset oppimisen ratkaisut

4.1 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Anne Airaksinen & Tiina Maaranen

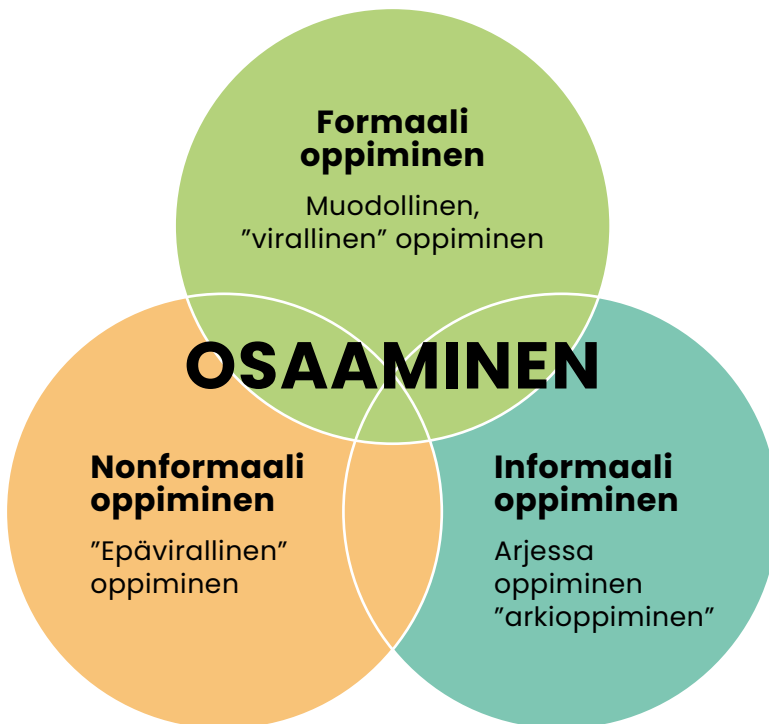
Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen liittyvät vahvasti *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeen näkökulmaan osaamisen kehittämisestä työelämäläheisen lisäkoulutautumisen avulla. Tavoitteina oli muun muassa luoda uudenlaisia näkökulmia joustaviin toteutustapoihin ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen. Hankkeeseen osallistuvat työntekijät omaavat jo pitkän työkokemuksen varhaiskasvatuksessa. Tästä syystä on tärkeää, että niin opiskelijat kuin koulutuksen tarjoaja tunnistavat jo aiemmin hankitun osaamisen suhteessa opetussuunnitelmaan.

Yksilön osaaminen karttuu ja kehittyy läpi elämän, laajasti eri yhteyksissä. Osaamista kertyy kaikkialla ja sitä voidaan hankkia monin eri tavoin. Osaamisella tarkoitetaan tietoja, taitoja, kokemuksia, verkostoja, kontakteja, asenteita sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia (ks. Karelia-ammattikorkeakoulu 2021; Ojala 2008). Se on eri tilanteissa tarkoituksenmukaisella tavalla sovellettavaa tietoa ja taitoa (Virtainlahti 2009, 23). Kun jokin asia hallitaan, osataan toimia tietyllä tavalla. Silloin myös tiedostetaan *mitä, miksi* tai *miten* tämä asia on. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2021.) Osaamisen käsitteeseen sisältyvät myös kompetenssit, jotka ilmenevät aina suhteessa johonkin toimintaan; usein kompetenssit liitetään ammattiosaamiseen (Kallberg 2009, 18).

Osaamisen kokonaisuus karttuu formaalin, nonformaalin ja informaalin oppimisen ulottuvuuksin (ks. kuvio 2). Formaali oppiminen on tavoitteellista ja

usein oppilaitoksessa tapahtuvaa. Opiskelija saa tavallisesti osaamisestaan todistuksen. (Pusa 2017.) Nonformaali oppiminen on niin ikään järjestelmällistä ja ohjattua, mutta oppiminen tapahtuu koulutusjärjestelmän ulkopuolella (Cedefop 2014). Informaali oppiminen on erilaisissa arjen konteksteissa osin huomaamattakin tapahtuvaa oppimista (Pusa 2017).

Osaamisella tarkoitetaan siis kaikkia yksilön omaamia tietoja, taitoja ja kompetensseja, jotka on hankittu eri tavoin: formaalisti, nonformaalisti tai informaalisti. Osaaminen voi olla näkökulmaltaan työelämässä vaadittavaa osaamista tai koulutusjärjestelmän sisällä vaadittavaa. Osaamisen sanoittaminen voi olla haastavaa. Ketamon, Ollilan ja Paason (2022, 17) mukaan osaamisen täsmällinen määrittely on vaikeaa, ja se voi myös vaihdella eri konteksteissa: esimerkiksi korkeakoulun määritelmä opiskelijan osaamisesta voi olla eri kuin opiskelijan oma tai työnantajan näkemys.



Kuvio 2. Osaamisen kokonaisuus rakentuu eri ulottuvuuksin (mukaillen Pusa 2017)

Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan osaamisten ja vahvuuksien tunnistamista siten, että eri tavoin hankittu osaaminen hahmotetaan, kartoitetaan ja nostetaan esille (ks. Saloheimo 2008). Oman osaamisen tunnistamisen tarve voi korostua erityisesti työelämän siirtymissä, jolloin oman osaamisen

tunnistamisella on merkitystä paitsi oman osaamisen kehittämisen, niin myös omien voimavarojen uudistamisen näkökulmasta. Oman osaamisen tunnistamisella on myönteisiä vaikutuksia yksilön näkökulmasta (ks. Pusa 2015): oman osaamisen tiedostaminen ja tunnistaminen vaikuttaa käsitykseen itsestä, omasta osaamisesta ja kyvykkyydestä. Käsitteenä osaamisen tunnistaminen kulkee usein rinnan osaamisen tunnustamisen kanssa.

Osaamisen tunnustaminen tarkoittaa osaamisen virallistamista siten, että esimerkiksi oppilaitoksessa osaaminen tunnustetaan suhteessa tutkinnon osaamisvaatimuksiin. Esimerkkinä tästä AHOT (aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen). Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat vahvasti liitoksissa jatkuvaan oppimiseen (Andersson, Fejes & Sandberg 2013, 406).

Lähteet:

Andersson, P., Fejes, A. & Sandberg, F. 2013. Introducing research on recognition of prior learning. *International Journal of Lifelong Education* 32 (4), 405–411.

Kallberg, K. 2009. Aiemman osaamisen tunnustamisen lähtökohtia ammattikorkeakoulussa. Teoksessa P. Haltia & R. Jaakkola (toim.) *Osaaminen esiin: näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen*. Helsinki: Haaga-Helia. Puheenvuoroja 5/2009, 14–36.

Karelia-ammattikorkeakoulu. 2021. Osaaminen ja sen tunnistaminen. <https://www.karelia.fi/oman-osaamisen-tunnistaminen/>

Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. 2022. Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

Otala, L. 2008. *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu*. Porvoo: WSOY.

Pusa, M.-L. 2015. Maahanmuuttajien osaaminen käyttöön – tunnistamisen lähtökohtia ja hyviä käytäntöjä. Teoksessa R. Metsänen, P. Pynnönen & K. Kähkönen (toim.) *Esteettä eteenpäin – maahanmuuttajien arviointi haku- ja valintavaiheessa*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 23–29.

Pusa, M.-L. 2017. Mitä on osaaminen? Sivustolla tekoihin.fi: tukea, tietoa ja materiaaleja maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen. <https://www.tekoihin.fi/mita-on-osaaminen/>

Saloheimo, L. 2008. Opitun tunnistaminen ja tunnustaminen vapaassa sivistystyössä. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 333–352.

Virtainlahti, S. 2009. *Hiljaisen tietämyksen johtaminen*. Helsinki: Talentum.

4.2 Moduuliajattelu työelämälähtöisen toteutusmallin tukena

Anne Airaksinen, Antti Raekorpi, Kirsi Lindlöf

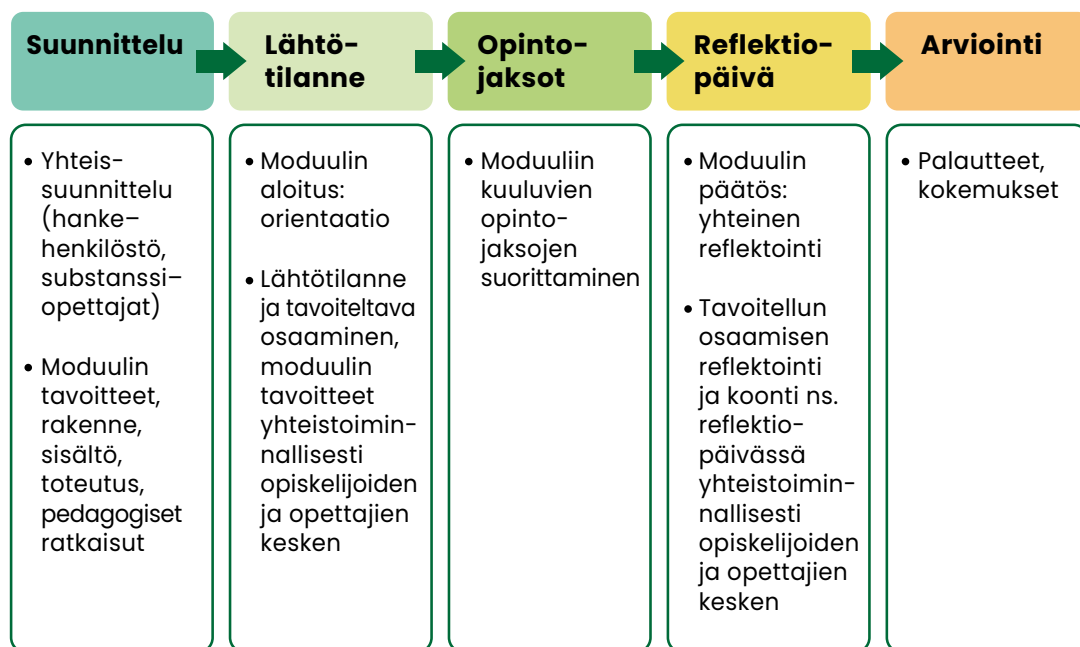
Moduuliajattelu, eli opintojaksojen yhdistäminen teemallisiksi kokonaisuuksiksi, tuli ajankohtaiseksi syksyllä 2021, kun Karelia-ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa alettiin rakentaa uutta opetussuunnitelmaa. *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeessa oli tilaisuus kokeilla uusia pedagogisia malleja, jotka on mahdollista myöhemmin jalkauttaa ja vakiinnuttaa tutkintokoulutuksen käytäntöihin. Moduuliajattelu oli yksi hankkeessa pilotoiduista työelämälähtöisistä toteutusmalleista.

Moduuliajattelussa olennaista on yhteistyö eri opintojaksojen ja opettajien välillä, kytkeytyväthän opintojaksot toisiinsa muodostaessaan tietynlaisen kokonaisuuden eli moduulin (Huuki 2013, 112). Kokonaisuuden suunnittelu vaatii opetushenkilöstön yhteistyötä. Tämän yhteistyön mukanaan tuoman keskustelun myötä yksittäisenkin opintojakson opettaja tulee tietoiseksi siitä, mitä muilla samanaikaisesti toteutuvilla opintojaksoilla tapahtuu. Tämä helpottaa omien opintojaksojen sisältöalueiden kohdentamisessa ja tarvittaessa syventämisessä. Myös mahdollisiin opintojaksojen sisällöllisiin päällekkäisyyksiin voidaan reagoida.

Oppimisen näkökulmasta moduuliajattelun vahvuus on se, että opettaja voi ohjata oppijaa kohti laajempien kokonaisuuksien ymmärtämistä, sekä yhdistelemään käsiteltyjä teemoja yli opintojaksorajojen. Opintojaksojen toteutustapoja voi suhteuttaa toisiinsa eri opintojaksojen välillä, jotta moduulikokonaisuus pysyy tasapainoisena.

Syyslukukaudella 2021 pilotoitiin moduulimallia (ks. kuvio 3) hankkeessa opiskeluvien kanssa. Ryhmän syyslukukauden opinnot koostuivat sosiaalialan koulutusohjelman mukaisista opintojaksoista. Tarkoituksena oli muotoilla näistä opintojaksoista kokonaisuus, jossa opintojen sisällöt ja toteutustavat on sovitettu toisiinsa sulautuviksi, ja joka kokonaisuutena tukisi oppimisprosessia mahdollisimman hyvin.

Oppimisprosessi



Kuvio 3. Moduulimallin jäsenitys.

Opiskelijoiden kokemuksia moduulimallista kartoitettiin moduulin päätös-vaiheessa, kun moduulin aikana opittua koottiin niin kutsutussa reflektiopäivässä. Reflektiopäivä oli työpajatyypinen päätös moduulille. Siihen osallistui opiskelijoiden lisäksi myös moduulin opettajia. Moduulin yhteisessä reflektiopäivässä käsiteltiin kuluneen lukukauden sisällöllisiä asioita kokonaisuutena sekä reflektointi syksyn aikana opittua. Reflektiopäivään valittiin toteutustapoja, jotka menetelmällisesti tukivat moduulin sisältökokonaisuutta. Kyseisessä reflektiopäivässä käytimme erilaisia dialogimenetelmiä ja -harjoituksia.

Opiskelijoiden kertoman mukaan oppimisesta tulee kokonaisvaltaisempaa, kun käsitellyt sisällöt linkittyvät toisiinsa, ja opettaja voi omilla toimillaan tukea kokonaisuuksiin ohjautuvaa ajattelua. Moduuliajattelun myötä opiskelija hallitsee asian kokonaisvaltaisemmin verraten yksittäisten opintojaksojen antiin (Huuki 2013, 112). Lisäksi oppiminen on oppijalle ergonomisempaa, kun toteutustavat eri opintojaksoilla ovat toisiinsa suhteutettuja sekä vaihtelevia. Opettajavetoinen reflektointi mahdollistaa tietoisuuden lisäämisen opituista asioista, sekä ajatustenvaihdon osapuolten erilaisista kokemuksista – ja sen

myötä parempaan lopputulokseen pääsemisen oppimisen näkökulmasta. Kokemuksemme mukaan koko kauden kestänyt moduulijattelua pilotoiva prosessi oli oikein hyvä päättää yhteistoiminnalliseen synteisiin.

Lähde:

Huuki, J. 2013. Tuotantotekniikan maisterivaiheen kehittäminen. Teoksessa M. Lampinen (toim.) Opettajan muuttuvat roolit – yhdessä yhteisölliseen opetuksen kehittämiseen. Helsinki: Aalto-yliopisto, 108–122. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/12101/isbn9789526055152.pdf?sequence=1>

4.3 Opinnollistaminen - omassa työssä kehittyvää oppimista

Anne Airaksinen & Tiina Maaranen

Työn arjessa tapahtuvan oppimisen kehittäminen oli hankkeessa toteutetun kehittämistoiminnan kulmakiviä. Tarkoituksena oli paitsi sujuvoittaa työn ja opintojen yhdistämistä, myös tehdä opiskelijoiden osaaminen näkyväksi. Osaamisen näkyväksi tekeminen mahdollistaa sen tunnustamisen oppilaitoksessa, kun osaaminen konkretisoidaan opintosuorituksiksi ja arvioitavaan muotoon.

Opinnollistaminen on yksi keino työn arjessa tapahtuvaan oppimiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Se tarjoaa mahdollisuuden sekä opiskelijoiden olemassa olevan osaamisen tunnistamiseen, että osaamisen kehittämiseen ja syventämiseen (Airola, Sillanpää & Vuori 2017, 60). Opinnollistamista voisi kuvailla omassa työssä kehittyväksi oppimiseksi. Käytännössä oppiminen ja osaamistavoitteet liitetään käytännön työhön, jolloin oppiminen siirtyy luokahuoneesta työpaikalle. (Ks. Karelia-ammattikorkeakoulu 2021.) Opiskelijan, korkeakoulun sekä työnantajan tarpeet on sovittava yhteen. Kun tämä toteutuu, on mahdollista saavuttaa kaikkia osapuolia hyödyttävä win-win-tilanne. (Moisio & Mäki 2017, 35.)

Pilotoimme opinnollistamista hankkeessa opiskelevien kanssa kahteen otteeseen lukuvuoden 2022 aikana. Pilotointi tehtiin *Ammatillinen vuorovaikutus ja luovat menetelmät* -opintojaksolla, jossa opinnollistaminen koski ammatillisen vuorovaikutuksen (2 op) osiota. Opiskelijamme olivat työssäkäyviä sekä jo runsaastikin aiempaa työkokemusta omaavia, joten heillä oli jo entuudestaan opintojakson sisältöihin liittyvää osaamista. Aiempaan osaamiseen perustuen oli mahdollista lähteä jäsentämään ja omaksumaan uutta tietoa.

Opinnollistamisen prosessi voidaan jäsentää kolmeen eri vaiheeseen: suunnitelman laatimiseen, toteutukseen sekä opitun osoittamiseen. Kokonaisu-

nessaan prosessissa on kyse siitä, että opiskelija itsenäisesti jäsentelee oman osaamisensa kehittämistarpeet ja -aiheet suhteessa opintojakson osaamistavoitteisiin, toteuttaa tekemänsä suunnitelman työpaikalla, ja lopuksi osoittaa oppimansa opettajan kanssa sovitulla tavalla.

Suunnitelma

Onnistunutta opinnollistamisen prosessia kannattelee huolella laadittu suunnitelma. Opiskelijan aktiivinen rooli suunnitelman laatimisessa on merkittävä – tosin lopullinen suunnitelma voi syntyä yhteistyössä keskustellen opiskelijan ja opettajan kanssa.

Suunnitelmavaiheen keskiössä ovat opintojakson osaamistavoitteet:

a) Opiskelijan tulee nimetä konkreettisesti niitä työtehtäviä, joissa hän arvioi voivansa hankkia opintojaksolla vaaditun osaamisen. Opiskelija sanoittaa asiat, joita hänen tulee tietää, ymmärtää ja pystyä tekemään työssään, jotta opintojakson tavoitteet täyttyvät ja hän voi saada opintojaksosta hyväksytyin arvosanan.

b) Opiskelijan tulee hahmottaa opintojaksolla tavoiteltava teoreettinen osaaminen: opiskelija sanoittaa mitä hänen tulee teoriassa tietää ja osata, jotta opintojaksosta voi saada hyväksytyin arvosanan. Suunnitelmassa tulee näkyä opintojakson teoreettiset lähtökohdat ja kirjallisuus. (Ks. Karelia-ammattikorkeakoulu 2021.)

Kokemustemme perusteella tavoitteiden nimeämistä konkreettisiksi työtehtäviksi helpotti se, että opiskelijoilla oli omat työpaikkansa sekä työnkuvansa ja -tehtävänsä. Ensiksi opiskelijat laativat suunnitelmansa tarkoitusta varten laatimaamme lomakepohjaa hyödyntäen. Loimme opinnollistamisen työvälineeksi yhden lomakepohjan, joka sisältää 1) työn opinnollistamisen toteutussuunnitelman, 2) kollegiaalisen vertaispalautteen sekä 3) sopimuksen työssäoppimisesta. Lomakepohjaan oli esitätetty opintojakson tiedot sekä tavoitteet. Opiskelijan tehtäväksi jäi osaamistavoitteiden konkretisointi työtehtäviksi ja arviointikohteiksi.

Kokemustemme perusteella suunnitelmavaiheeseen tulee varata riittävästi aikaa. Opiskelijamme kokivat suunnitelman laatimisen jokseenkin työlääksi ja ajatustyötä vaativaksi. Opettajan tuki tuli tässä vaiheessa tarpeeseen, kun hahmotettiin kokonaisuutta opintojakson osaamistavoitteiden sekä teoriaperustan osalta.

Opiskelijoiden kertoman mukaan teoriakirjallisuuteen perehtyessä saattoi tuntua siltä, että teoreettisia tilanteita on vaikeaa paikantaa käytännöstä. Mutta sitten, kun ajatustyössä päästiin pidemmälle, käytännön esimerkkejä

tulikin runsaasti. Opiskelijoiden kokemusten perusteella riittävä perehtyminen teoriataustaan jo opinnollistamisen prosessin alkuvaiheessa helpotti kokonaisuuden hahmottamisessa. Lomakkeelle esitetyt opintojakson tavoitteet helpottivat niin opiskelijoiden kuin opettajan työtä. Opiskelijat tunnustivat joidenkin tavoitteiden täyttymisen omassa työssään jo niin luontevasti ja itseselvästi, että se suorastaan hankaloitti tavoitteiden konkretisoimista ja sanoittamista. Käytännön osaamista pilottiryhmistämme siis löytyi! Toisaalta opiskelijat totesivat myös, että omia tavoitteita teki mieli viedä myös siihen suuntaan, joka tuntuu vielä toistaiseksi itselle vieraammalta – tämä toimi mahdollisuutena lähteä tutkimaan teoriassa esitettyjä asioita käytännössä.

Suunnitelmavaiheessa opiskelija hankki itselleen työpaikalta kollegiaalisen vertaispalautteen antajan. Kollegiaalisen vertaispalautteen antajan tehtävänä oli toimia keskustelukumppanina opiskelijalle työn arjessa: kollegan tuli olla halukas keskustelemaan opiskelijan kanssa opintojakson teemaan liittyvistä, opiskelijan tekemistä käytännön havainnoista sekä pohdiskelemaan niitä yhdessä. Vertaispalautteen antajan rooli ei ollut oppimisen tai osaamisen arvioija, vaan keskustelukumppani, jonka kanssa opiskelija saattoi jakaa arjen havaintojaan opintojakson osaamistavoitteiden suunnassa.

Toteutus

Kun suunnitelma oli opintojakson opettajan toimesta todettu hyväksytyksi, oli aika toteuttaa se. Käytännössä toteutusvaihetta voisi kuvailla havainnointijaksona tai oman toiminnan reflektointijaksona, jolloin teoriaa ja käytäntöä prosessoitiin yhteen. Tähän kietoutui myös osaamisen tunnustamista sekä osaamisen sosiaalista tunnustamista. Opiskelijat havainnoivat, sanoittivat, kehittivät, refleктоivat ja dokumentoivat omaa osaamistaan opintojakson osaamistavoitteiden sekä itse asettamiensa tavoitteiden suunnassa työpaikalla. Lisäksi opiskelija refleктоi opintojakson teoriaperustaa käytännön työhön peilaten. Reflektionin ohella myös oman osaamisen visualisointi ja sanoittaminen ovat tärkeitä: toteutusjakson aikana opiskelijat kirjoittivat ajatuksiaan sekä oivalluksiaan muistiin, sekä dokumentoivat ajatuksiaan myös kuvin. Dokumentointi on tärkeässä osassa oman osaamisen syventämisessä (Kotimäki 2017, 65). Tätä kaikkea materiaalia tarvittaisiin toteutusjakson päätteeksi, kun vuorossa olisi opitun osoittaminen. Lisäksi opiskelija arvioi omaa osaamistaan koko prosessin ajan.

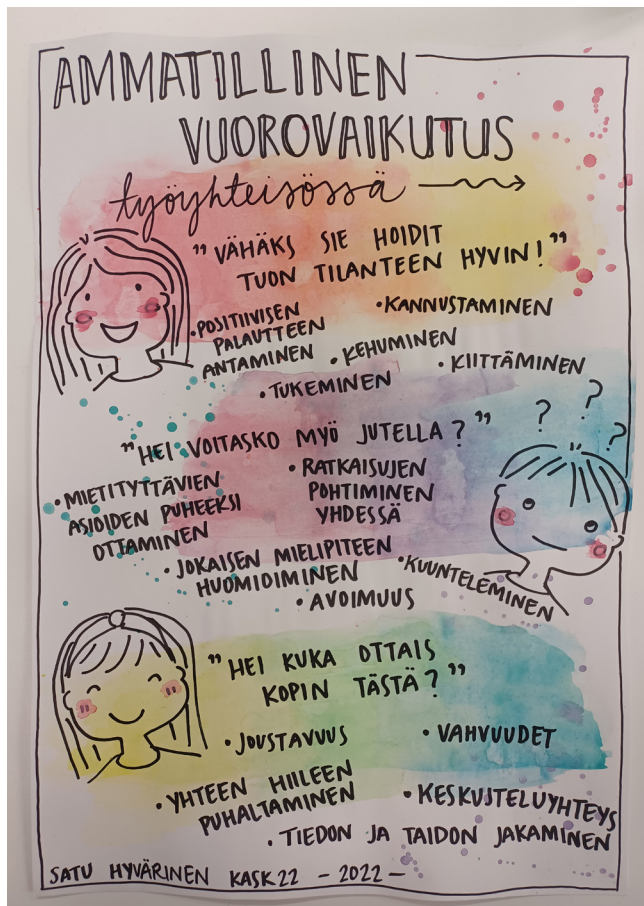
Ajallisesti toteutusvaiheet kestivät muutamia viikkoja. Opiskelijat kävivät työn arjessa keskusteluita kollegiaalisen vertaispalautteen antajan kanssa. Vertaispalautteen antajan rooli oli oppimisen kannalta merkittävä, koska hänen myötänsä mahdollistui vuoropuhelu ja ajatustenvaihto opiskelijan tekemistä havainnoista ja pohdinnoista. Parhaassa tapauksessa opintojakson teoriasältöjen anti yhdistyi käytännön kokemuksiin ja havaintoihin, ja keskusteluiden myötä vahvistunut yhteinen ymmärrys näistä asioista ankkuroitui työyhteisön

osaamispääomaksi. Opettajan näkökulmasta vertaispalautteen antaja toimii tärkeänä kytköksenä työpaikalle: kun työpaikasta tulee oppimisympäristö, on oppilaitoksen yhteys työpaikalle olennaista.

Vaikka opintojakson tavoitteet olivat kaikille opiskelijoille yhteiset, kukin opiskelija saattoi omassa suunnitelmassaan painottaa juuri itselleen tärkeitä kehittämiskohteita. Toteutukset etenivät sisällöllisesti ja aikataulullisesti opiskelijan tekemän (ja opettajan hyväksymän) suunnitelman mukaisesti. Suunnitelmassa oli huomioitu sekä teoreettinen että käytännön ulottuvuus, joten opiskelijalle tarjoutui mahdollisuus omaksua teoriassa esitetyt asiat käytännön työelämään ja konkretiaan peilaten – ja juuri tämä on oppinnollistamisen vahvuus oppimismenetelmänä.

Opitun osoittaminen

Prosessin päätteeksi opiskelija osoitti oppimisensa siten, että käytännön kokemukset työstä yhdistyivät opintojakson teoreettiseen tietoperustaan sekä omaan reflektointiin.



Opitun osoittaminen toteutui pilotoinneissamme eri tavoin: kirjallisen reflektion lisäksi ns. "purkupäivänä" yhteisesti keskustellen, jolloin kukin opiskelija esitteli oppinnollistamisen myötä kokemaansa ja oppimaansa suullisesti sekä posterina (kuva 2). Yhteisen keskustelun kautta kokemuksista oppiminen syventyi.

Kuva 2. Posterin ammatillisesta vuorovaikutuksesta. Posterin on tehnyt sosionomiopiskelija Satu Hyvärinen.

Oli opitun osoittamisen menetelmänä mikä tahansa, opinnollistamista oppimismenetelmänä käytettäessä opiskelijalta edellytetään vahvaa itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta. Opinnollistaminen oppimismenetelmänä mahdollisti opiskelijoille vapautta, mutta se vaati myös vastuun kantoa, kun opiskelijat toivat esiin omaa osaamistaan työympäristössään, suhteessa opintojakson tavoitteisiin. Pilotointivaiheessa opinnollistaminen oli vielä tuntematon menettelytapa opiskelijoille, joten se vaati runsaasti ohjeistusta ja tukea opettajalta. Opiskelijalla tulee olla alusta saakka selkeä kuva siitä, millaisia työtehtäviä tekemällä opintojakson tavoitteet tulevat näytetyksi toteen – ja millä keinoin näiden tavoitteiden täytyminen lopulta osoitetaan. Selkeä suunnitelma kantaa prosessin loppuun saakka.

Lähteet:

Airola, R., Sillanpää, H. & Vuori, A. 2017. Lähihoitajasta sairaanhoitajaksi – Osaamisen syventäminen opinnollistamalla. Teoksessa K. Mäki, A. Moisio & P. Aura (toim.) Kolme kulmaa opinnollistamiseen – opas opinnollistamisen ratkaisusta, työkaluista ja vinkeistä. Verkkovirta-hanke. Helsinki: Haaga-Helia, 60–62. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/hh_kolme_kulmaa_verkkoversio.pdf

Karelia-ammattikorkeakoulu. 2021. Työn opinnollistaminen – vaihtoehtoinen tapa kehittää osaamista.

Kotimäki, E. 2017. Vertaisarviointi työn opinnollistamisen tukena – Case OAMK. Teoksessa K. Mäki, A. Moisio & P. Aura (toim.) Kolme kulmaa opinnollistamiseen – opas opinnollistamisen ratkaisusta, työkaluista ja vinkeistä. Verkkovirta-hanke. Helsinki: Haaga-Helia, 63–66. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/hh_kolme_kulmaa_verkkoversio.pdf

Moisio, A. & Mäki, K. 2017. Opiskeleva asiantuntija vai asiantuntijatyötä tekevä opiskelija? – Työn opinnollistaminen osaamisen johtamisen tukena. Teoksessa K. Mäki, A. Moisio & P. Aura (toim.) Kolme kulmaa opinnollistamiseen – opas opinnollistamisen ratkaisusta, työkaluista ja vinkeistä. Verkkovirta-hanke. Helsinki: Haaga-Helia, 33–35. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/hh_kolme_kulmaa_verkkoversio.pdf

4.4 Virtuaaliset oppimisympäristöt oppimisen tukena

Antti Raekorpi & Anne Airaksinen

Digitalisaation myötä teknologia- ja digiosaamisesta on tullut olennainen osaamisalue tämän hetken sekä tulevaisuuden työssä. Kehittyneen teknologian myötä erilaiset digitaaliset oppimisympäristöt ja niiden hyödyntäminen ovat myös opiskelussa tätä päivää. Teimme yhteistyötä *Tulevaisuuden työ* -hankkeen kanssa luodaksemme virtuaalisia ympäristöjä oppimisen tueksi. *Tulevaisuuden työ* -hanke on laaja kokonaisuus, jonka tavoitteena on oppimisympäristöjen ja pedagogiikan monialainen sekä työelämäläheinen kehittäminen (*Tulevaisuuden työ* -hanke 2023). Työelä-

mäläheinen kehittäminen toteutettiin yhteistyössä hankekumppanimme, Liperin varhaiskasvatuksen, kanssa.

Hankkeiden välinen yhteistyö alkoi virtuaalisten oppimisympäristöjen esittelytilaisuudesta sekä siellä virinneistä keskusteluista. Intressien kohdatessa aloimme suunnitella joustavasti eri tarkoituksiin soveltuvaa, teknologiaa hyödyntävää oppimisympäristöä. Hankekumppanimme Liperin kunnan varhaiskasvatus innostui myös mahdollisuudesta hyödyntää virtuaalisia oppimisympäristöjä. Työelämäyhteistyön myötä virtuaalinen oppimisympäristö olisi mahdollista toteuttaa autenttisisa ympäristöissä ja tilanteissa. Lisäksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi opiskeleva opiskelijamme toteutti projektissa omiin opintoihinsa liittyvää kehittämistyötä sekä toimi linkkinä eri toteuttajatahojen välillä.

Karelia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutuksen varhaiskasvatuksen opinnoissa yhtenä teemana on kokopäiväpedagogiikka, jonka merkityksen ymmärtäminen ja näkyväksi tekeminen on tärkeä osa varhaiskasvatuksen sosionomin ammattitaitoa. Varhaiskasvatuksessa oppiminen nähdään kokonaisvaltaisesti, ja sitä tapahtuu kaikissa varhaiskasvatuksen arjen perustoiminnoissa sekä ohjatuissa tilanteissa (Opetushallitus 2022, 24). Tätä pedagogista näkökulmaa vahvistamalla tuotetaan sosionomi (AMK) -koulutuksessa osaamista tuleville varhaiskasvatuksen ammattilaisille, jolloin myös luodaan edellytyksiä varhaiskasvatuksen pedagogiikan laadukkaalle toteutumiselle.

Yhteistyön tuotoksena syntyi interaktiivinen virtuaaliympäristö, joka pitää sisällään kuusi erilaista perustoimintotilannetta: päiväkotiin saapuminen, siirtymätilanne, ulkoilu, ruokailu, lepoaika sekä lasten vapaa leikki. Eri tilanteissa hyödynnettiin monipuolisesti erilaisia sisältöä kuvaavia tapoja. Kaikissa perustoimintotilanteissa hyödynnettiin 360-valokuvia. Lisäksi osissa tilanteissa hyödynnettiin lapselle puetun GoPro-kameran ja 360-kameran avulla kuvattuja videoita. Niiden avulla virtuaaliympäristössä on mahdollista katsella ympärilleen ja havainnoida ympäristöä myös toiminnan ulkopuolella. Kokonaisuudesta syntyi monipuolinen matka varhaiskasvatuksen kokopäiväpedagogiikan pariin. Tuotos on katsottavissa tietokoneelta tai VR-lasien kanssa.

Yhteistyössä syntyneen virtuaalisen oppimisympäristön tavoitteena on selkeyttää kokopäiväpedagogiikan merkitystä varhaiskasvatuksen arjessa. Virtuaalista oppimisympäristöä voidaan käyttää oppimisen tukena Karelia-ammattikorkeakoulussa sekä työelämässä Liperin kunnan varhaiskasvatuksessa. Karelia-ammattikorkeakoulussa sitä on tarkoituksena hyödyntää varhaiskasvatuksen täydentävien opintojen oppimateriaalina: kuvattujen tilanteiden avulla Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijat voivat hyödyntää ja soveltaa varhaiskasvatuksen autenttisia toimintaympäristöjä opintojensa osana. Materiaalin avulla saadaan näkyväksi kasvattajien tekemien pedagogisten ratkaisujen merkitys arjessa. Liperin kunnan on mahdollista hyödyntää tuotosta esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttämisessä tai kokopäiväpedagogiikan käytäntöjen kehittämisessä.

Lähteet:

Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

Tulevaisuuden työ -hanke. 2023. Karelia-ammattikorkeakoulu. <https://tulevaisuuden-tyo.karelia.fi/>

5 Opiskelijana työn ohessa

5.1 Kehkeytyvät oppimisvalmiudet ja -taidot

Antti Raekorpi, Anne Airaksinen, Hanna Alsio, Satu Kukkonen, Suvi Lappalainen, Pirta Myller, Päivi Naumanen

Ensimmäinen työnsä ohella varhaiskasvatuksen sosionomeiksi opiskelevien varhaiskasvatuksen työntekijöiden opiskelijaryhmä aloitti opintonsa koronapandemian aikana, jolloin oppilaitoksen toiminta oli soviteltu pandemiatilanteen vaatimiin raameihin. Kaikki ryhmän opiskelijat olivat samaan aikaan töissä varhaiskasvatuksessa lastenhoitajina. Työn, opiskelun ja mahdollisen perhe-elämän sekä muun arjen yhdistäminen on ajanhallinnan kannalta vaativaa, jonka lisäksi opinnot aloitettiin poikkeuksellisessa pandemiatilanteessa. Lisäksi jokaisella opiskelijalla oli omanlaisensa opiskeluhistoria ja -valmiudet.

Opiskelun aloittaminen ja ensimmäiset tapaamiskerrat ammattikorkeakoulu-ympäristössä tuntuivat opiskelijoiden mukaan jännittävilä. Työpaikalta luokahuoneeseen siirtyessä itseään ei heti osannut mieltää opiskelijaksi. Mieleen saattoi nousta kysymyksiä: kuulunko minä tänne? Osaanko minä, pystynkö tähän, olenko tarpeeksi? Opintojen alussa epävarmuutta opiskelijoiden mielessä tuottivat esimerkiksi omat tietotekniset valmiudet, erilaisten opiskelussa hyödynnettävien järjestelmien ja ohjelmien käyttö, sekä omien ajatusten sanoittaminen ja tekstin tuottaminen. Uutta, omaksuttavaa tietoa saattoi tuntua tulevan kerralla runsaasti. Tällöin opettajien, opiskelutovereiden sekä esimiehen tuki tuli tarpeeseen.

“Välillä oli pysähdyttävä miettimään, että teenkö tässä vain töitä tavalliseen tapaan, vai opiskelenko ja missä roolissa olen – lastenhoitajana vai opiskelijana vai vähän kumpaakin. Työpäivät olivat ihan täysin samanlaisia kuin muutenkin, mutta pään sisällä raksutti...”

Meritta, KASK22-ryhmä,
ammattillisen vuorovaikutuksen reflektio

Omat opiskeluvalmiudet ja -taidot lähtivät kuitenkin kehittymään nopeasti. Samalla uudet opiskelijat tutustuivat korkeakouluuyhteisöön ja sen toimintatapoihin. Aluksi oli tärkeää tutustua uuteen ympäristöön sekä sulatella uutta tietoa kaikessa rauhassa. Omat vahvuudet ja kehittämistarpeet alkoivat hahmottua käytännön tekemisen kautta: mikä on minulle luontevin ja sujuvin tapa oppia uusia asioita, entä suorittaa oppimistehtäviä? Mitkä ovat sellaisia asioita, joihin minun kannattaa varata hieman enemmän aikaa? Alkuvaiheessa nämä hahmottuivat usein kokeilemalla, mutta ajan myötä hankittu kokemus helpotti ennakoitua ja ajankäytön suunnittelua. Lisäksi jokaiselle tulivat tutuiksi itselle sopivimmat opintojen suorittamisen tavat. Ovatpa oppimisen tavat ja tyyli millaisia tahansa, on niiden tiedostaminen tärkeää opinnoissa etenemisen kannalta.

Käytännön työelämäyhteydestä todettiin olevan apua opiskelussa: käsiteltävät asiat eivät jääneet teoreettisiksi ja abstrakteiksi, kun käytännön peilauspinta tuotti oivalluksia teorian ja käytännön yhdistymisestä. Tämä käytännön ulottuvuus oli omiaan lisäämään varmuutta opiskelun näkökulmasta.

“Kun käy samalla töissä ja opiskelee asioita, työssä voi hyödyntää oppimaansa ja saa varmuuden tekemiselle.”

Ote opiskelijaryhmän reflektiosta

Itsevarmuus omaan tekemiseen ja opintojen eteenpäin viemiseen kasvoi opintojen edetessä, mutta jokaisen opiskelijan on tiedostettava opintojen alussa omat oppimisvalmiutensa: mitkä ovat minun vahvuuteni? Mihin minä tarvitsen tukea? Opintojen alussa on syytä muistutella, että jokainen opiskelija on yksilö omine piirteineen ja valmiuksineen. Kun oppii tuntemaan omat oppimistyyliinsä ja -valmiutensa sekä ylipäätään itsensä oppijana, opinnoissa eteneminen helpottuu. On tärkeää olla tietoinen myös erilaisista oppimisen tukitoimista, joita voi hyödyntää tarvitta-

essa. Näissä asioissa opettajan tuki on suureksi avuksi. Hankkeen aikana opiskelijoille on mahdollistettu matalan kynnyksen yhteydenotot tutor-opettajiin. Tämän käytännön tarkoituksena oli mahdollistaa jokaiselle opiskelijalle opettajan tukea niin pieniin kuin mahdollisesti suuriinkin haasteisiin.

Opintojen alkuvaiheessa on syytä huolehtia riittävästä vuorovaikutuksesta opiskelijoiden kanssa: tutor-opettajien tapaamiset ja yksilölliset keskustelut heti opintojen alussa ovat erittäin tärkeitä, jotta varmistetaan opinnoissa mukana pysyminen. Opiskelijat huomaavat, etteivät ole mahdollisten haasteiden ja pohdintojen kanssa yksin, mikä omalta osaltaan helpottaa opintoihin ja uudenlaiseen tilanteeseen asettautumista. Haasteet eivät kuitenkaan sijoitu vain opintojen alkamiseen vaan on tärkeää, että yhteys opettajiin on saatavilla pitkien opintojen matalalla kynnyksellä.

5.2 Majakat oppimisen aallokossa

Antti Raekorpi, Anne Airaksinen, Hanna Alsio, Satu Kukkonen, Suvi Lappalainen, Pirta Myller, Päivi Naumanen

Omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen toimii tukena muutostilanteissa, niin myös opiskelun aloittamisessa. Edellisessä luvussa totesimme omiin oppimisvalmiuksiin ja -taitoihin tutustumisen olevan hyödyksi opinnoissa etenemisessä. Tässä luvussa tuomme esille muita tunnistamamme käytännön vinkkejä, eli majakoita oppimisen ja opintojen aallokossa.

Opintojen joustavat suorittamistavat

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli opiskelijoiden olemassa olevien tietojen ja taitojen tunnistaminen siten, että niiden pohjalta voitaisiin luoda edellytyksiä ja mahdollisuuksia toteuttaa opiskelua omassa työympäristössä. Yhtenä toimintamme kulmakivenä vaalittiin opintojen joustavuutta. Joustavuutta saataisiin lisäämällä opintojaksojen toteutuksiin monimuotoisuutta sekä kehittämällä *“learning as a service”* ajatusta, jolloin oppimista vietäisiin työympäristöön ja työpaikoille. Lisäksi opintojen sitomattomuus aikaan ja paikkaan lisää joustavuutta, kun opiskelija voi itse valita missä ja milloin suorittaa opintoja. Yksittäisiä opintojaksoja tai niiden osia voi mahdollisuuksien mukaan muokata itsenäisesti toteutettaviksi esimerkiksi verkossa tai työpaikalla.

Oma työpaikka oppimisympäristönä mahdollistaa opitun viemisen suoraan käytännön tasolle. Työpaikalle integroidut oppimistehtävät voivat tuoda mukanaan aiheeseen liittyviä keskusteluita työyhteisön sisällä, joka osaltaan edistää koko tiimin tai työyhteisön ammatillista kasvua (ks. lisää luku 6.2). On kuitenkin huomattava, että opintojen suorittaminen vaatii aina aikaa riippumatta siitä, millä tavalla oppiminen tapahtuu.

"Pidin kovasti siitä, että toteutusta ei ollut kahlittu liikaa tiettyjen raamien sisälle, vaan hommaa pystyi viemään eteenpäin itselle sopivin keinoin. Itsensä havainnointia ja reflektointia tuli tehtyä tavanomaista enemmän ja luetun kirjan opit kävivätkin silloin tällöin mielessä."

Riitta, KASK22-ryhmä,
ammattillisen vuorovaikutuksen reflektio

Aikaan ja paikkaan sitomattomat opinnot antavat mahdollisuuden sovittaa opinnot joustavasti oman arkielämän rytmiin. Opiskelijoiden kanssa käydyissä yksilökeskusteluissa tuli ilmi, että osa opiskelijoista esimerkiksi kuunteli talenteita ja teki opintojaksojen tehtäviä arki-iltoina, osa vain viikonloppuisin, tai jotakin siltä väliltä. On tärkeää, että opinnot ovat sovitettavissa opiskelijan omaan rytmiin. Jokaisella opiskelijalla on arjessa omat voimavarojen lähteensä, joita tarvitaan työn ja opiskelun yhdistämisessä. Joustavasti suoritettavat opintojaksot antavat väljyyttä oman arjen suunnitteluun ja mahdollistavat voimavaroja tuovista asioista kiinnipitämisen.

Osa opintojaksojen tehtävistä toteutettiin ryhmätyönä. Ryhmätyön tekeminen vaatii suunnittelua ja yhteen hiileen puhaltamista, jotta tehtävät saadaan tehtyä ajallaan ja tehtävänantoa vastaavaksi. Osalle opiskelijoista ryhmässä tapahtuva työskentely sopi hyvin; oma oppiminen kasvoi yhteisten pohdintojen ja keskusteluiden myötä, ja hyvin toimiva pienryhmä on ollut suurimmalle osalle opiskelijoista erittäin tärkeä tuki opintojen etenemisessä. Jotkut opiskelijat saattoivat puolestaan huomata, että tehtävien tekeminen yksin on heille se sujuvampi tapa. On tärkeää olla selvillä itselle ominaisimmista opiskelutavoista. Opintojen joustavissa suorittamistavoissa tulee huomioida erilaiset oppijat.

Opintojen aikana saatu tuki ja kannustus

Työnantajan, esihenkilön ja opettajan kannustava ote on merkittävä asia varsinkin opintojen alussa, kun opintoihin orientoidutaan ja niiden mahdollistamiseksi vaaditaan konkreettisia käytännön järjestelyitä. Merkittävässä osassa opintojen etenemisen suhteen ovat myös opiskelijakollegat, kollegat työpäikällä sekä koko työyhteisö. Aloittavat opiskelijat kohtaavat paljon uusia asioita, jolloin kärsivällisyys ja omiin taitoihin luottaminen saattavat joutua koetukselle. Riittävä ja selkeä tiedottaminen opiskeluun ja työhön liittyvistä asioista pitävät opiskelijat kiinni opinnoissa.

Opintojen vuoksi tapahtuvat poissaolot työstä voivat kuormittaa työyhteisöä. Esihenkilön vastuulla olevat työvuorolliset ratkaisut ja sijaisjärjestelyt opiskelupäivien ajalle antavat opiskelijoille omalta osaltaan tarvittavan työrauhan. Opiskelijoiden työssään saama tuki omilta kollegoiltaan on tärkeää: se, että kollegat ymmärtävät opiskelun merkityksen ja suhtautuvat opintoihin myönteisesti, helpottaa opintoihin keskittymistä. Lisäksi joillakin opintojaksoilla opiskelijat tarvitsivat mahdollisuuden toteuttaa tehtäviä omilla työpaikoillaan ja jopa kollegan avulla (ks. opinnollistaminen, luku 4.3). Kollegiaalisen tuen hyödyt ovat kaksisuuntaisia: ne hyödyttävät molempia osapuolia, kun opiskelun myötä karttunut tieto siirtyy opiskelijan mukana työpaikalle.

Opiskelijoiden välinen vertaistuki auttaa ymmärtämään, että opiskelija ei ole kokemassaan tilanteessa yksin. Oman opiskelijaryhmän tuki on tärkeää: esimerkiksi pienryhmissä on kannustettu, jaettu tietoa ja viety yhdessä tehtäviä eteenpäin. Epävarmoissa asioissa on voinut kääntyä nopeasti oman pienryhmän puoleen, jotta varmuus omaan tekemiseen säilyy. Opintojaksoja toteutuu useampia samaan aikaan, jolloin itsenäisen aikatauluttamisen tarkeys korostuu. Jokainen opiskelija on kuitenkin omanlaisensa, ja eritahtisuus opintojaksojen tekemisessä on tavanomaista. Huolellisesta suunnittelusta huolimatta esimerkiksi opintojakson tehtävän palautuspäivämäärä saattaa mennä ohi, jolloin vertaiset voivat muistutella tulevista aikatauluista ja palautuksista. Opiskelijat toivat hankkeen aikana useaan kertaan esille opiskelukollegoiden merkitystä ja vertaistuen tärkeyttä.

Myöhemmin opintojen onnistumisen kannalta itseohjautuvuuden lisääntyminen on olennaista. Opiskelijalla tulee olla sisäsyntyinen tunne, että tähän pystytään ja tästä selvittää. Onnistumiset ruokkivat onnistumisia, ja niiden kokeminen on tärkeää, jotta motivaatio pysyy yllä myös vastoinkäymisten kohdalla. Esimerkiksi säännölliset tapaamiset (opiskelijoiden ja esihenkilön välillä sekä opiskelijoiden ja opettajan välillä) auttavat opiskelijoita pysymään mukana opinnoissa ja vahvistavat heidän tunnettaan siitä, että he eivät ole yksin – ja että heidät halutaan pitää kiinni opinnoissa.

Motivaation vaaliminen

Opintojen eri vaiheissa opiskelijat kokevat erilaisia tunteita. Varsinkin opintojen aloitusvaiheessa uuden tiedon sisäistäminen, uusien järjestelmien haltuunotto sekä ylipäättänsä itsensä tiedostaminen opiskelijan roolissa ottaa oman aikansa. Edellisistä opinnoista saattaa olla pitkäkin aika, jolloin haasteita voi tuottaa esimerkiksi tietoteknisten asioiden hallitseminen, raportin kirjoittaminen tai tiedonhankinnan monipuoliset ulottuvuudet. Oman osaamisen rajat saattavat löytyä, ja riittämättömyyden tunne voi pyrkiä esille. Tällöin oma motivoituneisuus opintoja kohtaan on merkittävä opintoja eteenpäin vievä voima. Siksi motivaatiota kannattaa pyrkiä ruokkimaan kaikin mahdollisin tavoin.

Opintoja aloittaessa on tärkeää keskustella oman lähipiirin kanssa, minkälaista tukea oma perhe voi antaa opintojen suorittamisessa. Entä miten työpaikalla kollegat suhtautuvat opiskeluun, ja minkälaista tukea on mahdollista saada työnantajalta?

Hankkeen aikana opiskelijoiden kanssa käytiin monia keskusteluita, niin yksilöllisesti kuin eri kokoisissa ryhmissä. Yksi yhteinen usein esiin nouseva keskustelun aihe oli motivaatio. Motivaatio opintoja ja uuden oppimista kohtaan. Ilman suurta motivaatiota opinnot voivat loppua lyhyeen. Motivaation lähteitä voi olla useita: esimerkiksi halu kehittää itseään varhaiskasvatuksen asiantuntijana, halu laajentaa omaa tietämystään sosionomin laaja-alaisesta osaamisesta, halu ymmärtää laajemmin lapsen kehitykseen ja kasvuun vaikuttavia tekijöitä. Toisaalta motivaatiota piti yllä myös opintojen hyvinvointia lisäävä vaikutus ylipäänsä – opiskelu koettiin merkitykselliseksi ja hyvinvointia lisääväksi. Sen koettiin rikastavan arkisen työn tekemistä, ja päivittäin; käytännön työ antoi konkreettista peilauspintaa opinnoissa käsiteltyihin asioihin. Olkoon motivaation syy mikä tahansa, on se eriarvoisen tärkeää opintojen eteenpäin viemisessä. Vaikka opiskelija saisi tarvitsemansa tuen oppilaitokselta, omalta työpaikaltaan tai muista arjen toimintaympäristöistä, on opiskelija lopulta itse vastuussa omista opinnoistaan. Henkilökohtainen halu opiskella on asia, joka vie eteenpäin, vaikka opintojen aikana kohdattaisiin haasteita.

Omien ”majakoiden” näkeminen mahdollisissa aallonpohjissa pitää opiskelijan kiinni opinnoissa. On kuitenkin hyvä muistaa, että opintojen edetessä myös yksilölliset opintopolut ovat mahdollisia – siitäkin huolimatta, vaikka opinnot aloitettaisiin yhtenä ryhmänä. Opintojen suunnittelussa apuna toimivat tutor-opettaja ja opinto-ohjaaja.

5.3 Työnantajan rooli opintojen mahdollistajana

Antti Raekorpi, Anne Airaksinen, Annina Hirvonen, Irja Seppänen, Tiina Tiilikainen

Opintojen suorittaminen työn ohessa vaatii työnantajan tukea monin eri tavoin. Opiskelu on vaativaa etenkin, kun opintoja suoritetaan työn ja perhe-elämän ohessa. Tällöin työntekijä vielä tiukemman paineen alle arjen sujumisen kannalta. Havaintojemme ja kokemustemme perusteella ratkaisevassa roolissa on työnantajan asenne lisäkoulutusta kohtaan: se, että ymmärretään koulutuksen tuomat hyödyt työlle varhaiskasvatuksessa ja nähdään oppimisen merkitys yksittäisen opiskelijan lisäksi laajemmin koko työyhteisössä. Esimerkiksi ennakoiva työvuorosuunnittelu on olennaisessa osassa. Opiskelija arvostaa myös mahdollisuutta viedä opintojaan eteenpäin myös työaikana, mikäli sopivia tilaisuuksia järjestyy. Esimerkiksi työssä tapahtuvien oppimistehtävien toteuttamisella on havaittu olevan merkitystä yksittäisen opiskelijan lisäksi muillekin työyhteisön työntekijöille (ks. luku 6.2).

Ammatillisen identiteetin rakentaminen on yksilölle koko hänen työuransa mittainen tehtävä. Työntekijän on osattava markkinoida omaa osaamistaan ja näyttää se. Kun yksilö lähtee lisäkouluttautumaan, tapahtuu ensiksi samais- tumista uuteen viiteryhmään, eli ammatillista sosiaalistumista. Kun kuulumisen tunne tähän viiteryhmään on vahvistunut, alkaa yksilöllisen ammatillisen identiteetin rakentaminen. Parhaimmillaan yksilön ammatillisen identiteetin kehittyminen johtaa omien vahvuuksien hyödyntämiseen ja oman ”paikan” löytymiseen työssä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008.) Kun opiskelijoille annetaan mahdollisuus tuoda työyhteisössä esiin koulutuksen aikana opittuja asioita, hänen ammatillinen identiteettinsä vahvistuu. Niin esihenkilön kuin koko työyhteisön tuki on merkittävä tekijä opintojen aikana. Lisäksi on pohdittava erilaisia keinoja tuoda esiin opiskelijoiden uutta osaamista.

Työnantajalta vaaditaan siis tahtoa panostaa työntekijöidensä osaamisen kehittämiseen. Hankkeen aikana Liperin kunnan varhaiskasvatuksessa nimetty vastuuhenkilö ja opiskelijat pitivät ns. kuukausipalavereita. Näissä tapaamisissa opiskelijat saivat tuoda esiin ajankohtaisia opiskeluun liittyviä asioita, joihin esihenkilöt voisivat sitten reagoida. Myös hankkeen projektipäällikkö osallistui yksittäisiin tapaamisiin. Näiden tapaamisten aikana pidettiin esimerkiksi opinnäytetyöinfo, jolloin opiskelijat saivat hyödyntää työaikaan opintoihinsa liittyvissä asioissa. Projektipäällikön näkökulmasta nämä tapaamiset olivat hyvä keino kuulla opiskelijoita. Samaan aikaan tämä tapa toimii osoitti työnantajan myönteistä asennoitumista opintoihin.

Muita arkisia ja konkreettisia apukeinoja ovat asianmukaiset työvuorojärjestelyt, joiden suunnittelua helpottaa oppilaitokselta hyvissä ajoin tulevat tiedot lukukauden opinnoista. Esihenkilön kannustava asenne opiskelijaa kohtaan on erityisen tärkeää. Opiskelijalla tulisi olla myös työyhteisön tuki. Työnantajan näkökulma on olennaista tiedostaa tulevat lakimuutokset sekä ylipäätään koulutuksen yhteys työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Vaikka lisäkouluttautuminen vaatii myös taloudellista panostusta, on muistettava, että se maksaa itseään takaisin monin eri tavoin.

Lähteet:

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto ja J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistusseura.



Kuva 3. KASK21-ryhmän oppimiskävelyllä reflektiopäivänä 23.5.22. Kuva: Piia Hirvonen & Riina Mutanen

6 Hankitun osaamisen hyödyntäminen ja jatkojalostuminen työyhteisössä

6.1 Opintojen tuottama osaaminen konkretisoituu käytännön työssä

Anne Airaksinen, Tiina Maaranen, Antti Raekorpi

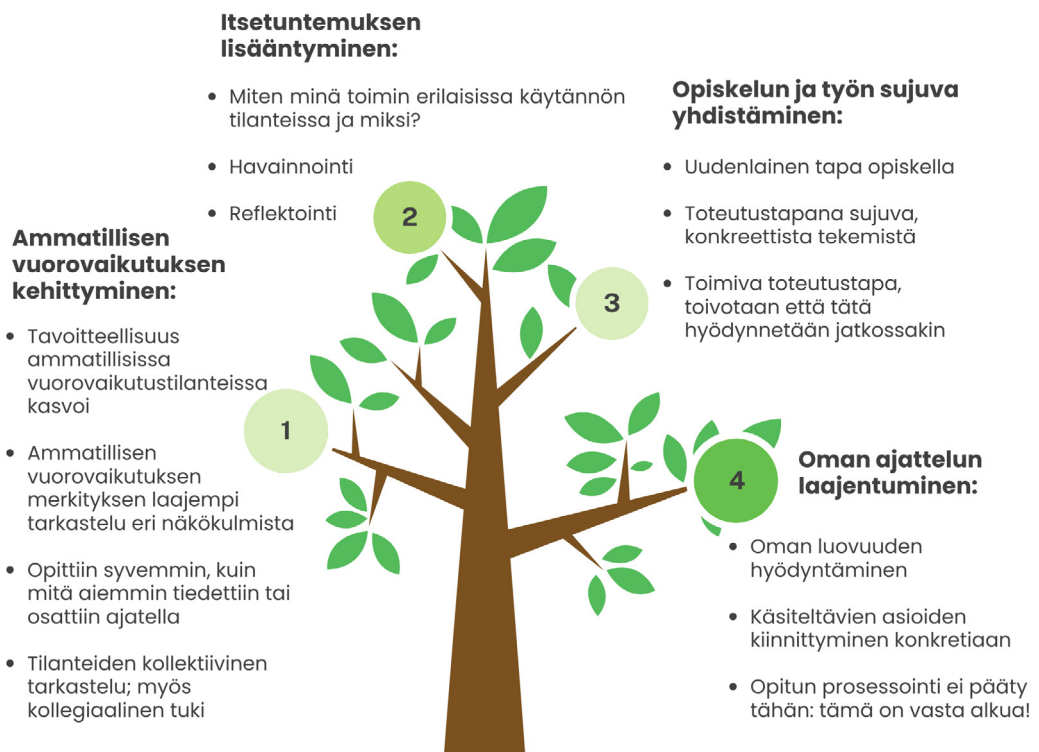
Kun opiskelijoilta kysytään kokemuksia vaikuttavasta ja työelämäläheisestä opintojen toteuttamistavasta, vastaukseksi saadaan usein opinnollistamiseen liittyviä kokemuksia. Opinnollistamisen menetelmin opiskelun anti on hyödynnettävissä tehokkaasti jo opiskeluvaiheessa. Tässä luvussa opintojen tuottaman osaamisen konkretisoitumista käsitellään opinnollistamisen case-esimerkin kautta.

Opinnollistamisen myötä opiskelija joutuu itse refleктоimaan omaa osaamistaan ja työtehtävien suhdetta opintojakson tavoitteisiin ja sisältöihin. Tästä päästään oman osaamisen tunnistamiseen: kun opiskelija määrittelee työssä tarvittavaa osaamista ja kuvailee tekemänsä käytännön työtä, hän samalla tunnistaa omaa osaamistaan sekä kehittämiskohteitaan kyseisessä työssä.

Opiskelijoiden kokemuksen mukaan opinnollistamisprosessin parhaaseen antiin kuuluivat hyvät, opettavaiset keskustelut arkisen työn lomassa. Opinnollistamisen prosessissa hyödynnettiin kollegiaalisen vertaispalautteen antajan tukea (ks. luku 4.3). Hänen kanssaan oli mahdollista avata keskusteluita opintojakson teemoista. Keskustelu kollegan kanssa auttoi opiskelijoita jäsentelemään omia ajatuksiaan opittuun liittyen. Teeman käsittelyn ohessa tuli myös annettua vertaispalautetta puolin ja toisin. Osaamisen tunnistamista ja tun-

nustamista tapahtui siis myös sosiaalisen vuorovaikutuksen tasolla. Opiskelijat totesivat vertaiskeskusteluilla olleen työssä jaksamista ja työhyvinvointia parantava vaikutus. Lisäksi opiskelijat olivat tyytyväisiä siitä, että vertaispalautteen antajana toimi tuttu kollega. Yhteistyö oli pääosin sujunut hyvin, vaikka arksen työn kiireet aiheuttivat toisinaan haasteita.

Oheiseen kuvioon (kuvio 4) on koottu opinnollistamisen antia opiskelijanäkökulmasta. Kuvion tiedot on koottu pilottiryhmiin kuuluvien opiskelijoiden kirjoittamista reflektiokoosteista, joissa he jäsentelivät ammatillisen vuorovaikutuksen opintojen antia. Ensimmäisessä kohdassa oman ammatillisen vuorovaikutuksen kehittymisellä viitataan nimenomaisesti pilotoidun opintojakson substanssiin, kun puolestaan kohdat 2.-4. on jäsennetty yleisemmällä tasolla.



Kuvio 4. Opinnollistamisen antia ammatillisen vuorovaikutuksen opinnoissa opiskelijoiden näkökulmasta.

Opinnollistaminen koettiin menetelmänä, jonka avulla oli mahdollista rikastaa omaa ammattitaitoa. Menetelmän vahvuuksiin kuului teorian ja käytännön vahva yhdistyminen sekä opiskelun ja työn sujuva yhdistäminen. Opiskelijat totesivat opinnollistamisen olevan heidän tarpeisiinsa toimiva toteutustapa, joten he toivoivat lisää tämänkaltaisia toteutuksia.

Opinnollistamisen menetelmin hankittu tieto näytti siirtyvän yksilötasolta myös työyhteisöön: käsiteltäviä asioita oli nostettu yhteisen keskustelun avulla esille työyhteisöissä esimerkiksi silloin, kun opiskelija oli ääneen pohdiskellen sa-noittanut omia toimintatapojaan omaksumaansa teoriatietoon peilaten, tai teoriaan liittyvistä asioista oli keskusteltu omassa työyhteisössä ja tunnistettu niihin liittyviä käytännön tilanteita. Opinnollistamisen myötä työyhteisössä ja-ettua keskustelua saattoi syntyä esimerkiksi oman työtiimin toimintatapoihin liittyen. Kokemuksiimme perustuen näyttää siltä, että opinnollistaminen mah-dollisti opitun siirtymisen tehokkaasti työpaikan käytäntöihin.

6.2 Yksilötasolta kohti koko työyhteisön kehittymistä

Anne Airaksinen, Antti Raekorpi, Annina Hirvonen, Irja Seppänen, Tiina Tiilikainen

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hankkeen tavoitteena oli mahdollistaa lastenhoitajien opiskelu varhaiskasvatuksen sosionomeiksi työn ohella hyödyntäen työelämälähtöisiä ja -läheisiä oppimisen tapoja. Jotta oppiminen voisi siirtyä luokkahuoneesta työpaikalle, toteutettiin erilaisia oppimistehtäviä käytännönläheisesti opiskelijoiden omilla työpaikoissa. Menettelyllä huomattiin olevan yksilöllisen oppimisen lisäksi myös muita merkittäviä hyötyjä: sen avulla saatiin työyhteisöihin tehtyä näkyväksi sekä opintojen sisältöjä että varhaiskasvatuksen sosionomien osaamista. Havaintojemme perusteella uuden oppiminen on mahdollistunut yksittäisen opiskelijan mukana myös omassa tiimissä tai jopa koko työyhteisössä. Opintojen myötä tapahtuva kehittyminen on ollut merkityksellistä yksilölle itselleen, mutta myös hänen ympäristölleen (ks. Sugerma 1986).

Esimiesten kertoman mukaan opiskelijat ovat aktiivisesti tuoneet varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista koko työyhteisön tietoisuuteen. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan peilaten koulutus on antanut opiskelijoille vahvuuksia muun muassa ryhmäytymisen tukemiseen, kiusaamisen ehkäisyyn, perhetyöntekijöiden kanssa tehtävään yhteistyöhön, työhyvinvoinnin tukemiseen sekä S2-työhön. Opiskelijat ovat tuoneet esille koulutuksessa käsitellyjä asioita sekä tehneet käytännön kehittämisehdotuksia työssä. Rohkeus oman työn ja koko yksikön kehittämiseen on lisääntynyt. Samalla, kun yksittäisen työntekijän osaaminen on laajentunut, myös ymmärrys varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta ja tehtävänkuvasta on selkeytynyt koko yhteisössä.

Jotkin työelämäläheiset oppimisen tavat toimivat yhteisöllisinä osaamisen kehittämisen tapoina. Esimerkiksi opinnollistaminen oli oppimismenetelmä, jossa opiskelija havainnoi työnsä arkea tiettyjen oppimistavoitteiden suunnassa. Opiskelijalla oli tukenaan ja keskustelukumppaninaan kollegiaalinen vertaispalautteen antaja, jonka kanssa tehdyistä havainnoista sekä opintojakson sisällöistä oli tarkoitus keskustella. Saattoi käydä niin, että keskustelut laajenivat koko tiimin yhteiseksi ja niitä käytiin läpi yksiköiden palaverissa.

”Opinnollistaminen oppimistapana on ollut omalla kohdallani hyvin hyödyllinen, sillä purkupäivässä puhuimme ryhmämme kanssa siitä, miten tämä ammatillisen vuorovaikutuksen kurssi ja kentällä suoritettava tehtävä palveli myös työyhteisöä, ei pelkästään meitä varhaiskasvatuksen sosionomiksi opiskelevia.”

Oona, KASK22-ryhmä,
amatillisen vuorovaikutuksen reflektio

Toinen esimerkki yhteisöllisestä oppimisesta oli Hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen -harjoittelu, jossa opiskelijoiden tehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa koko työyhteisön hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä edistävä toimeksianto työpaikalla. Tämän harjoittelun myötä työpaikoilla huomattiin varhaiskasvatuksen sosionomien potentiaali myös työyhteisön hyvinvoinnin tukemisen ja edistämisen kannalta, ja saatiin konkreettisia työvälineitä esimerkiksi työyhteisön osaamisen ja vahvuuksien kartoittamiseen sekä näkyväksi tekemiseen.

Mitä enemmän yksilö löytää käyttöä omille kyvyilleen, sitä tyytyväisempi hän on. (Super 1980). Tästä voidaan vetää se johtopäätös, että yksilön kannattaa hankkia uusia taitoja sekä kykyjä esimerkiksi opiskelemalla uusi ammatti, ja tämän jälkeen ottaa käyttöön sekä entisen että uuden koulutuksen tai ammatin tuoma osaaminen. Uuden ammatin tuomat taidot kasvattavat yksilön monipuolista osaamista ja samalla myös tyytyväisyyttä omaan elämään. Myös esihenkilön on pohdittava erilaisia ratkaisuja tietojen ja taitojen esille tuomiseen. Hankkeen aikana todettuja hyviä käytäntöjä ovat esimerkiksi nk. viikkopalaverit, opiskelijoiden ottaminen mukaan pedagogisiin palavereihin varhaiskasvatuksessa sekä yleisesti työnantajan myönteinen suhtautuminen lisäkouluttautumista kohtaan. Yhteisöllisen oppimisen kannalta on olennaista, minkälaisia käytäntöjä sen edistämiseksi on olemassa. Hankkeessa pilotoidut yhteisölliset oppimistehtävät osaltaan siivittivät luomaan näitä käytäntöjä työpaikoille ja avasivat uudenlaisia näkökulmia koko työyhteisön kehittämiseen.

Lähteet:

Sugerman, L. 1986. Life-span Development. Concepts, theories and interventions. Methuen.

Super, D. 1980. A life-span, Life-space approach to career development. Journal of vocational behavior. Vol 16, 282-298.

6.3 Varhaiskasvatuksen laadun kehittyminen

Antti Raekorpi, Anne Airaksinen, Annina Hirvonen, Irja Seppänen, Tiina Tiilikainen

Opinnot ovat kasvattaneet varhaiskasvatuksen sosionomeiksi opiskelevien lastenhoitajien varmuutta ja luottamusta omaan tekemiseen. Tämä näkyy havaintojemme perusteella konkreettisesti käytännön työssä esimerkiksi siten, että asioita uskalletaan ottaa puheeksi ja perustella aiempaa paremmin omassa työyhteisössä. Lisäksi opittuja asioita osataan kytkeä osaksi suurempia kokonaisuuksia. Ote oman osaamisen kehittämiseen on vahvistunut, ja myös ymmärrys oman ammattiosaamisen kokonaisuudesta on vahvistunut. Nämä kaikki konkretisoituvat varhaiskasvatuksen ammattilaisena käytännön työssä.

Sosionomikoulutuksen opinnot koskevat sosiaalialaa laaja-alaisesti – näin on myös varhaiskasvatuksen sosionomien kohdalla. Laaja-alaisuuden ansiosta yksittäisen lapsen tai perheen tarpeiden huomioiminen ja ymmärtäminen syventyy osaksi laajempaa yhteiskunnallista kontekstia. Opintojen myötä kehittynyt vuorovaikutusosaaminen näyttäytyy myös varhaiskasvatuksessa ammattitaidon lisääntymisenä ja kohtaamisen taitona. Käytäntö osataan liittää tietoperustaan, jolloin osataan esimerkiksi perustella omaa toimintaa suhteessa varhaiskasvatusta ohjaaviin asiakirjoihin.

Varhaiskasvatusta ohjaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2022). Hankkeen aikana opiskelijoiden osaaminen varhaiskasvatusta ohjaaviin asiakirjoihin on syventynyt, mikä osaltaan näyttäytyy varhaiskasvatuksen sisältöjen ja toimintamuotojen perustellumpana osaamisena. Monipuolinen työ- ja toimintatapojen, oppimisen alueiden, laaja-alaisen osaamisen ja pedagogisen työotteen huomioiminen arjessa vahvistaa entisestään jo laadukasta varhaiskasvatusta Pohjois-Karjalan alueella. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden syvempi osaaminen näkyy työssä tehtyjen ratkaisujen kulmakivenä. Manningin, Garvisin, Flemingin ja Wongin (2017) mukaan huonolaatuinen varhaiskasvatus voi olla haitallista lapsen kehitykselle ja voi johtaa muun muassa huonoon sosiaaliseen, emotionaaliseen ja koulutukselliseen asemaan. Heidän tutkimuksensa mukaan kasvattajien osaamisen laatu korreloi suoraan korkealaatuiseen varhaiskasvatukseen (Manning ym. 2017, 6). Lisäkouluttautumisen myötä kasvattajien osaaminen kasvaa, jonka myötä myös varhaiskasvatuksen laatu vahvistuu.

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hankkeen toiminnan myötä on pyritty luomaan edellytyksiä varhaiskasvatuksen laadukkaan toteutumisen turvaamiseen myös jatkossa, jotta henkilöstön lisäkouluttautumisen myötä voitaisiin vastata lakimuutoksen edellyttämiin henkilöstörakenteen muutoksiin ja varmistaa osaavan varhaiskasvatuksen henkilöstön veto- ja pitovoimaa alalle.

Lähteet:

Manning, M., Garvis, S., Fleming, C. & Wong, T. W. G. 2015. The relationship between teacher qualification and the quality of the early childhood care and learning environment. Campbell Systematic Reviews 2017:1.

Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

7 Näkökulmia tulevaan

Tanja Tiainen

Miten tästä eteenpäin?

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hanke päättyy toisenlaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa kuin se alkoi. Korona on hiipunut taustalle, Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on jatkunut jo yli vuoden, Suomi on liittynyt Natoon ja hallitus on vaihtunut. Pääministeri Orpon hallituksen ohjelma *Vahva ja välittävä Suomi* näki päivänvalon 20.6.2023. Ohjelma tuo jälleen muutoksia varhaiskasvatuksen kentälle. Hankkeen kannalta keskeisin muutos lienee se, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla on jatkossa mahdollisuus toimia myös päiväkodin johtajana. Tosin lisäkirjauksella: huolehtien riittävästä pedagogisesta ja didaktisesta osaamisesta. Hallitusohjelman kirjaus on kuitenkin epäselvä, eikä ole varmuutta siitä, mitä se käytännössä tarkoittaa sosionomeille.

Hallitusohjelmassa esitetään myös aikuiskoulutustuen lakkauttamista 1.8.2024. Tämä rajaa jatkossa työntekijöiden mahdollisuuksia jatkokouluttautumiseen. Kaikilla ei ole mahdollisuutta toimeentuloon pelkän yleisen opintorahan avulla. Toisaalta muutos haastaa oppilaitokset kehittämään entistä enemmän *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeen tapaisia koulutusten toteutusmalleja, joissa oppiminen tapahtuu työn arjessa.

Viimeiset sosionomit, jotka ovat mahdollisesti saaneet vielä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden, ovat valmistuneet heinäkuussa 2023. Jatkossa varhaiskasvatuksen opettajia valmistuu vain yliopistoista ja varhaiskasvatuksen sosionomeja puolestaan ammattikorkeakouluista. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi toteuttaa vuosina 2022–2023 varhaiskasvatusten koulutusten arvioinnin, jonka tulokset julkaistaan loppuvuodesta 2023. Arvioinnilla tuotetaan tietoa varhaiskasvatuksen opetus-, johtamis-, kasvatus- ja

hoitotehtäviin kelpoisuuden tuottavien koulutusten sisällöistä ja niiden kehittämistarpeista. Lisäksi arvioinnilla selvitetään, onko koulutus alueellisesti tasalaatuista. Arvioinnin tuloksilla on merkitystä koulutusten kehittämisen näkökulmasta.

Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan vuonna 2030 päiväkodeissa tulee olla korkeakoulutettuja työntekijöitä 2/3 nykyisen 1/3:n sijaan. Kunnat ovat aloittaneet työt sen eteen, että henkilöstörakenne olisi lainmukainen 1.1.2030. Kunnat etenevät tässä työssä eri tahtiin; jotkut kunnat ovat jo saavuttaneet tavoitteen, toiset ovat vasta lähtökuopissa. Pääkaupunkiseudun kunnat vaativat loppuvuodesta 2022, että varhaiskasvatuksen koulutusmääriä lisätään välittömästi. Espoo, Helsinki, Kauniainen ja Vantaa ovat laskeneet, että ilman koulutusmäärien lisäystä niiltä puuttuu vuonna 2030 jopa 3 200 varhaiskasvatuksen korkeakoulutettua. Orpon hallitusohjelmassa todetaan, että varhaiskasvatuksen opettajien aloituspaikkoja lisätään yliopistoissa. Joka vuosi koulutetaan vähintään 1 400 uutta varhaiskasvatuksen opettajaa molempien kansalliskielten tarpeet huomioiden. Lisäksi hallitus lupaa turvata alalla jo työskentelevien mahdollisuudet pätevyitä varhaiskasvatuslain mukaisiin tehtäviin muunto- ja monimuotokoulutuksella. Hallitus lupaa selkeyttää sosionomien roolia varhaiskasvatuksessa ja lisätä varhaiskasvatuksen sosionomien koulutusta. Millä aikataululla aloituspaikkojen lisäykset toteutuvat? Mikä on alan vetovoima eli riittääkö kaikkiin aloituspaikkoihin hakijoita? Mikä puolestaan on alan pitovoima? Kysymyksiä, joihin tuskin kenelläkään on tässä vaiheessa vastauksia.

Hankkeen päättyessä moni kunta on jo ottanut käyttöön varhaiskasvatuksen sosionomi -nimikkeen. Osa kaksoiskelpoisuuden omaavista sosionomeista on halunnut profiloitua nimenomaan varhaiskasvatuksen sosionomina. Tämä siitäkkin huolimatta, että monissa kunnissa varhaiskasvatuksen sosionomin palkkaus asettuu avistuksen matalammalle tasolle kuin varhaiskasvatuksen opettajan. Voisiko tästä vetää sen johtopäätöksen, että varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaa on koettu kiinnostavaksi? Varhaiskasvatuksen sosionomi lasketaan henkilöstömitoitukseen. Siksi *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankehakemuksessa on aikanaan todettu, että tehtävänkuvassa ei ole suositeltavaa painottaa työtehtäviä, jotka syövät resursseja lapsiryhmätyöskentelystä. Opetushallituksen mukaan kunnat voivat itse määritellä tarkemmin työnkuvan. Kuntatyönantajat puolestaan suosittelevat, että varhaiskasvatuksen sosionomin päätehtävät muodostuisivat lasten kasvatuksen tehtävistä. Tehtävänkuvassa olisi hyvä näkyä myös lasten ja perheiden palveluiden yhteensovittaminen, sekä lasten hoidon ja huolenpidon tehtävät. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian tehtäväkuvaluonnoksessa varhaiskasvatuksen sosionomin keskeisimpinä työtehtävinä näyttäytyvät lapsiryhmän kasvatus- ja opetustehtävä, perheiden kanssa tehtävä yhteistyö, monialainen yhteistyö sekä yhteisön toimintakulttuurin ja kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen. Talentian (2023) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävän tarkoituksena on

- tukea lasta ja perhettä kohti yhteisön jäsenyyttä ja aktiivista kansalaisuutta muuttuvassa yhteiskunnassa vahvistaen tähän tarvittavia taitoja, valmiuksia ja osaamista
- edistää lasten ja perheiden hyvinvointia sekä ehkäistä lasten syrjäytymistä.

Moni asia on muuttunut hankkeen aikana, mutta samana on pysynyt henkilöstön merkitys varhaiskasvatuksen laadulle. Henkilöstön ammatillisen osaamisen taso on edelleen yksi keskeisimmistä varhaiskasvatuksen laatutekijöistä. Orpon hallitusohjelman mukaan aikuisten tutkintokoulutusta suunnataan erityisesti koulutustasoa nostavaan ja työmarkkina-asemaa parantavaan koulutukseen. Siis juuri sellaiseen, johon *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla* -hankkeella on haettu kokemuksia, osaamista ja uusia innovaatioita.

Lähteet:

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi. 2022. Varhaiskasvatuksen koulutusten arviointi 2022-2023: Hankesuunnitelma. <https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Final-Hankesuunnitelma-varhaiskasvatuksen-koulutusten-arviointi.pdf>

Kuntalehti. 2022. Varhaiskasvatuksen koulutusmääriä lisättävä välittömästi, vaativat pääkaupunkiseudun kaupungit. 4.11.2022. <https://kuntalehti.fi/uutiset/opetus-ja-kulttuuri/varhaiskasvatuksen-koulutusmaaria-lisattava-valittomasti-vaativat-paakaupunkiseudun-kaupungit/>

Talentia. 2023. https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/?gclid=CjwKCAjwIt2pBhAFEiwA-A-NFAMJmiBQ5w7260v9OiuCTszKW3EWeYHlkskw29HZ9woFAoLbg-fE-hoCmnlQAvD_BwE

Valtioneuvosto. 2023. Vahva ja välittävä Suomi: pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. <https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma/#/>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 37§.

Lopuksi

Antti Raekorpi & Anne Airaksinen

Tarve varhaiskasvatuksen sosionomien osaamiselle jatkuu myös tulevaisuudessa. *Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuiden avulla* -hankkeen päätyttyä varhaiskasvatuksen sosionomeja koulutetaan Karelia-ammattikorkeakoulussa yhä tutkinto-opiskelijoina, ja sen lisäksi avataan myös yksittäisen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan mahdollisuus polkuopintoihin. Karelia-ammattikorkeakoulun sosionomikoulutus mahdollistaa jatkossa yksittäisen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan lisäkouluttautumisen varhaiskasvatuksen sosionomiksi luomalla polun lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi. Hanketyössämme aloitettu joustavien oppimiskäytäntöjen kehittäminen jatkuu polkuopintojen myötä edelleen, jotta opiskelu työn ohessa olisi mahdollisimman sujuvaa. Ensimmäinen ko. polun toteutus tulee tapahtumaan alkaen keväällä 2025.

Tutustuthan myös tämän julkaisun lopusta löytyvään liitteeseen: *Tienviitat polulle lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi*. Olemme koonneet tienviitat tueksi, ohjeeksi ja vinkiksi lisäkouluttautumista harkitseville lastenhoitajille sekä lisäkouluttamisen hyötyjä ja haasteita pohtiville varhaiskasvatuksen työnantajille. Tienviittoihin on kiteytetty hankkeessa koetun pohjalta tehtyjä käytännön oivalluksia ja havaintoja, jotta ne olisivat hyödynnettävissä myös tulevaisuudessa.

Kiitokset

Kiitämme hyvästä yhteistyöstä hankekumppaniamme Liperin kunnan varhaiskasvatusta sekä hankkeeseen osallistuneita Joensuun kaupungin ja Nurmeksen varhaiskasvatusta sekä yksityisiä päiväkoteja. Kiitos joustavia oppimiskäytäntöjä kanssamme pohtineille kollegoillemme Karelia-ammattikorkeakoulussa. Erityiskiitokset opiskelijoillemme; osaaville ja ahkerille varhaiskasvatuksen työntekijöille, jotka lähtivät tämän hankkeen matkassa kouluttautumaan lastenhoitajista varhaiskasvatuksen sosionomeiksi!

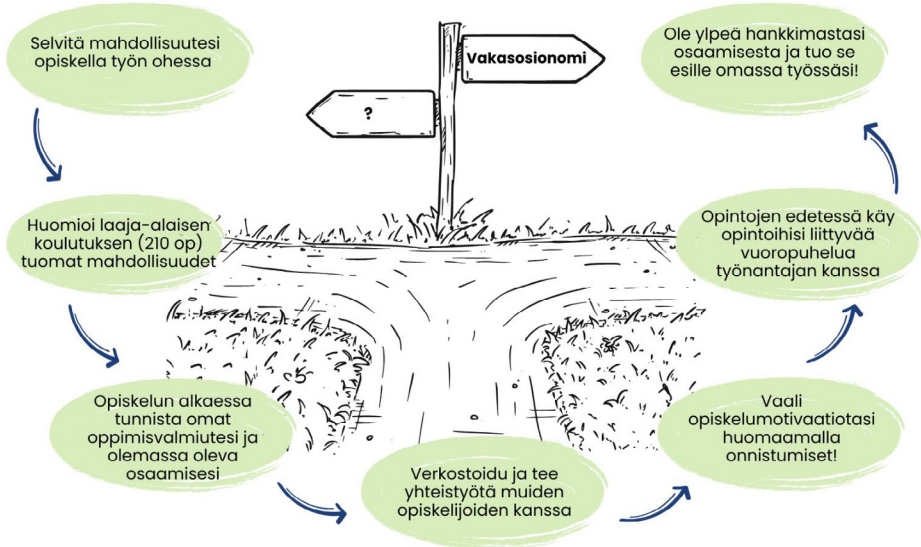
Antti & Anne

Tienviitat lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi

Lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi kuntakumppanuuden avulla -hanke

Vinkejä varhaiskasvatuksen sosionomiksi opiskelevalle
tai opiskelumahdollisuuksia pohtivalle lastenhoitajalle

Vinkejä varhaiskasvatusalan työnantajalle, joka pohtii
työntekijänsä lisäkouluttamista



Varhaiskasvatuksen sosionomiksi opiskelevat suorittavat sosionomin (210 op) laaja-alaisen koulutuksen. Koulutus sisältää 60 op varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuvia opintoja.

Laaja-alaisuuden vuoksi osa koulutukseen sisältyvistä harjoittelusta suoritetaan muualla kuin varhaiskasvatuksessa.

Työnantajan, esihenkilön ja koko työyhteisön tuki on opiskelijalle tärkeää koko opintojen ajan.

Esihenkilö voi tukea opiskelevaa työntekijäänsä esimerkiksi mahdollistamalla opiskelu mm. työvuorosunnittelun avulla.

Opiskelijalla tulee olla mahdollisuus tuoda esille osaamistaan sekä opintojen ajankohtaisia teemoja työyhteisössään.

Opiskelija voi suorittaa osan opinnoistaan monimuotoisesti työpaikalla esimerkiksi erilaisin oppimistehtävin.

On tärkeää tunnistaa kehittyvä osaaminen sekä kouluttautumisen hyödyt, joita lisäkoulutus tuottaa koko työyhteisön hyväksi.