



Maria Berg
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden tuottavat opinnot, 60 op.
Opinnäytetyö, 2024

VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN TYÖ- TEHTÄVÄT HELSINKILÄISESSÄ VARHAIS- KASVATUSYKSIKÖSSÄ - HENKILÖSTÖN JA JOHDON NÄKÖKULMA

TIIVISTELMÄ

Maria Berg

Varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävät helsinkiläisessä varhaiskasvatustyöyksikössä – henkilöstön ja johdon näkökulma

54 sivua, 3 liitettä

Kevät 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden tuottavat opinnot, 60 op.

Varhaiskasvatustalaki (2018) edellyttää varhaiskasvatuksen sosionomien määrän kasvattamista vuoteen 2030 mennessä. Varhaiskasvatustalaki ei määrittele tai erittele varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviä tarkemmin. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävää kehitetään koko ajan. Työn vetovoiman vuoksi työtehtävien tarkempi jäsentäminen on oleellista nykytilanteeseen nähden. Opinnäytetyössä on tarkoituksena käytännön työtehtävien selvittäminen ja erottelu suhteessa varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajan tehtäviin. Tämä toteutetaan selvittämällä varhaiskasvatuksen henkilöstön ja johdon odotuksia varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työskentelylle helsinkiläisessä varhaiskasvatustyöyksikössä Kontula-Kurjessa.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin varhaiskasvatuksen henkilöstön kyselyn ja johdon teemahaastattelun avulla. Tutkittava perusjoukko muodostui Helsingin kaupungin varhaiskasvatustyöyksikön työntekijöistä, varhaiskasvatuksen lastenhoitajista ja opettajista, joiden työsähköpostiin kyselyt jaettiin. Kysely toteutettiin käytännöllä Diakissa käytössä olevaa Webropol-kyselyohjelmaa. Kyselyn teemat pohjautuivat varhaiskasvatustalakiin (2018) ja Helsingin varhaiskasvatustalakiin 2022. Opinnäytetyön teoriapohja muodostui varhaiskasvatuksen sosionomille katsotuista asiantuntija-alueista, niin valtakunnallisella kuin Helsingin kaupungin omassa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvassa (KVTES) määrittelemillä alueilla. Lisäksi teoriassa huomioitiin niin valtakunnallisella tasolla varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja varhaiskasvatustalakiin perusteet kuin Helsingin varhaiskasvatustalakiin.

Opinnäytetyön tuloksissa korostuivat odotukset varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuudesta koskien perheiden kanssa työskentelyä ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemista. Osallisuuden lisääminen, niin lasten kuin perheidenkin, koettiin sosionomin työtehtäväksi. Ryhmäytymisen vahvistaminen, monimuotoisuuden huomioiminen ja yhteistyö eri tahojen kanssa nähtiin myös osana sosionomin työnkuvaa. Johdon näkökulmasta sosionomi on koulutuksensa puolesta sopiva kehittämään työyhteisöä, sen yhteistoimintaa ja toimintakulttuuria.

Asiasanat: Varhaiskasvatuksen sosionomi, asiantuntijuus, käytännön työtehtävä

ABSTRACT

Maria Berg

Description of ECEC Social Services Professional's Work Tasks in the early childhood unit in Helsinki – superiors' and staff's aspect

54 pages and 3 appendices

Spring 2024

Diaconia University of Applied Sciences

The qualification of ECEC social pedagogue, 60 credits

The Early Childhood Education Act (2018) requires increasing the number of ECEC social services professionals by 2030. The Early Childhood Education Act does not define or specify the tasks of ECEC social services professionals in more detail. The role of ECEC social services professionals is constantly being developed. Due to the attractiveness of work, a more precise structuring of work tasks is essential in view of the current situation. The purpose of the thesis is to clarify and distinguish practical work tasks in relation to the tasks of an early childhood education teacher and a day care worker. This is implemented by finding out the expectations of early childhood education staff and management for the practical work of an ECEC social services professionals in the early childhood education unit in Kontula-Kurki, Helsinki, Finland.

The material for the thesis was collected by means of a survey of the early childhood education personnel and a thematic interview of the management. The basic population to be studied consisted of employees of the early childhood education unit of the city of Helsinki, early childhood workers and teachers, to whose work e-mails the questionnaires were distributed. The survey was carried out using the Webropol survey program used in Diak. The themes of the survey were based on the basics of the early childhood education plan (2022) and the Helsinki early childhood education plan 2022. The theoretical basis of the thesis consisted of the areas of expertise considered for early childhood education social workers, both nationally and in the areas defined in the City of Helsinki's own job description of ECEC social services professionals (KVTES). In addition, the theory considered the laws governing early childhood education at the national level and the basics of the early childhood education plan as well as the Helsinki early childhood education plan.

The results of the thesis highlighted the expectations for the early childhood social care worker regarding working with families and knowing the family service system. Increasing inclusion, both of children and families, was perceived as ECEC social services professionals' field of work. Strengthening grouping, taking diversity into account, and cooperating with different parties were also seen as part of ECEC social services professionals' job description.

Keywords: ECEC Social services professionals, expertise, work task

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 LASTENTARHATOIMINNASTA VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIIN	6
2.1 Varhaiskasvatuksen historiasta.....	6
2.2 Uuden varhaiskasvatuslain vaikutus varhaiskasvatuksen henkilöstöön	9
2.3 Sosionomi varhaiskasvatuksessa	11
3 VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN OSAAMINEN.....	16
3.1 Sosiaalipedagoginen työote varhaiskasvatuksessa	16
3.2 Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö	20
3.3 Moniammatillinen yhteistyö.....	26
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	29
4.1 Kehittämistoiminta työelämäyhteistyössä.....	29
4.2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet.....	30
5 OPINNÄYTETYÖN AINEISTO JA ANALYYSI	32
5.1 Kysely laadullisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmänä	32
5.2 Aineiston esittely.....	34
5.3 Analyysi	36
6 TULOKSET.....	38
6.1 Varhaiskasvatuksen sosionomin työskentely lapsiryhmässä.....	38
6.2 Työskentely perheiden ja sidosryhmien kanssa.....	41
6.3 Varhaiskasvatuksen sosionomi henkilökunnan ja työyhteisön tukena.....	43
6.4 Varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaaminen.....	45
7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	47
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	50
9 POHDINTA.....	53

Liitteet

Liite 1. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvaus Helsingin kaupungilla

Liite 2. Opettajan, sosionomin ja lastenhoitajan tehtävänjakoa Helsingin kaupungilla

Liite 3. Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatekirje ja kysely

1 JOHDANTO

Vuoden 2018 varhaiskasvatustutkimuslaki (L 540/2018) toi varhaiskasvatukseen kentälle mukanaan uuden ammattiryhmän ja tehtävän, varhaiskasvatukseen sosionomin. Kansallisella tasolla tavoitteena on, että vuoteen 2030 mennessä vähintään kahdella kolmasosalla varhaiskasvatukseen henkilöstöstä on korkeakoulututkinto. Tästä vähintään puolella on oltava varhaiskasvatustieteen kandidaatin tutkinto, ja varhaiskasvatukseen sosionomien määrää jäljelle jäävästä osuudesta ei vielä voida sanoa varmasti. Se on palveluntarjoajan päätettävissä. Varhaiskasvatustutkimuslaki (L 540/2018) määrittelee tarkasti varhaiskasvatukseen sosionomin kelpoisuusvaatimukset, mutta ei määrittele selvästi varhaiskasvatukseen sosionomin työtehtäviä.

Tässä opinnäytetyössä pyritään selventämään varhaiskasvatukseen sosionomin työtehtäviä Helsingin kaupungin organisaatioon kuuluvassa varhaiskasvatustutkimusyksikössä. Opinnäytetyö toteutetaan selvittämällä kyselyn avulla varhaiskasvatukseen henkilöstön odotuksia ja näkemyksiä varhaiskasvatukseen sosionomin käytännön työtehtävistä. Johdon näkemykset käytännön työtehtävistä selvitetään haastatteluilla, joiden teemat vastaavat kyselyn teemoja. Helsingin kaupunki on luonut varhaiskasvatukseen sosionomin tehtävänkuvauksen (liite 1), joka antaa raamit varhaiskasvatukseen sosionomina työskentelemiselle. Tehtävänkuvaukseen koskee lapsiryhmässä työskentelyä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu varhaiskasvatukseen historiasta ja siinä henkilöstön rakenteen kehittymisestä sekä varhaiskasvatukseen sosionomin ydinosaamisesta. Teoreettista viitekehystä ohjaa myös Helsingin kaupungin varhaiskasvatukseen sosionomille luoma tehtävänkuvaukseen, jossa varhaiskasvatukseen sosionomin ydinosaamiseksi luetaan sosiaalipedagoginen työote, lasten ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö sekä moniammatillinen yhteistyö perheiden hyvinvoinnin lisäämiseksi. (Arene, 2017, liite 1).

2 LASTENTARHATOIMINNASTA VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIIN

2.1 Varhaiskasvatuksen historiasta

Lastentarhatoiminta aloitettiin Suomessa jo vuonna 1880 perustuen Friedrich Fröbelin pedagogiikkaan. Lähtökohtana oli halu hoitaa ja opettaa köyhien kotien lapsia, tarjota ravintoa ja suunnitelmallista kasvatusta. Tuolloin perustettiin ensimmäinen nimenomaan naisille suunnattu ammattikunta Suomeen ja ensimmäisenä koulutuspaikkana toimi vuonna 1892 perustettu lastentarhanopettajankoulutuslaitos Sörnäisten kansanlastentarhan yhteydessä. Lastentarhanopettajat olivat tuolloin suurin ammattiryhmä, joiden apuna lastentarhoissa työskenteli ”apulaisyttöjä”. (Ranta ym. 2021, s. 61; Onnismaa ym., 2017, s. 5.)

Keskustelua lastentarhatoiminnan periaatteista ja sen kehityksen suunnista on käyty jo sen alkuaajoista lähtien. Vuonna 1919 pidettiin Helsingissä yleinen kansakoulukokous, johon osallistuivat myös lastentarhanopettajat. Kokouksessa käsiteltiin lastentarhojen yhteiskunnallista ja kasvatuksellista merkitystä. Keskustelussa oli eroteltavissa kaksi pääsuuntaa. Elisabeth Alander puhui kokouksessa lastentarhatyöstä ja Friedrich Fröbelin kasvatustilosophiasta ja pedagogiikasta. Hän korosti puheessaan kasvatuksesta kodin lähtökohdista käsin ja lastentarhan tehtävästä kotikasvatuksen tukijana. Samassa kokouksessa puhui myös Hämeenlinnan vastaperustetun alakansakouluseminaarin johtaja Aukusti Salo. Salon näkemyksen mukaan tulevaisuudessa lastentarhasta tulee muodostumaan yleinen koulu. Lastentarha-asia näyttäytyi yhteiskunnassa tuolloin positiivisena asiana. Työ lasten parissa pääsisi laajenemaan kaikille lapsille tarkoitetuksi kansakoulun esiasteeksi, kun se siihen asti oli toiminut lähinnä ilman huoltoa olevien lasten hyväksi. (Virtanen, 2009, s. 65.)

Edellä mainittuihin tulkinnallisiin eroihin vaikutti uusien tarpeiden jatkuva tuottaminen, ei pelkästään lastentarhatoiminnan ja siihen valmistavan koulutuksen objektiivisen tarpeen lisääntyminen. Lopulta merkityksellistä oli, että Alanderin tulkinta lastentarhan ideasta sopi hyvin yhteen tehtyjen lastensuojelutyön suunnitelmien ja oppivelvollisuusiän määrittämisen kanssa. Lastentarhasta tehtiin

tärkeä osa lastensuojelua. Keskustelu lastentarhan siirtämisestä koulujärjestelmän piiriin hiipui ja Suomalainen lastentarha rakennettiin kodinomaisia kasvatuskäytäntöjä painottavaksi. (Virtanen, 2009, s. 73.)

Vuonna 1924 lastentarhat siirrettiin pois kouluhallituksen alaisuudesta sosiaaliministeriön lastensuojelutoimiston alaisuuteen. Siirtymä lisäsi lastentarhatyön lastensuojelullisten piirteiden vahvistumista. Lastentarhan tehtävä ei kuitenkaan kaventunut. Lastentarha ei ollut koulu, mutta ei myöskään lastenhuoltolaitos. Sen tehtäväksi katsottiin luoda pohja kouluopetukselle, mutta tarjota samalla monien lasten tarvitsemaa lastenhuoltoa ja ennaltaehkäisevää kasvatusta. (Virtanen, 2009, s. 73–74.)

Nykymuotoisen varhaiskasvatuksen juuret ovat 1973 vuoden laissa lasten päivähoidosta (L 36/1973). Tuolloin yhteiskunnallisissa keskusteluissa lapsen kasvatukselliset tavoitteet alkoivat nousta työvoima-, sosiaalipolitiikka- ja lastensuojelullottuvuuden rinnalle. 1980-luvulla työelämässä olevien huoltajien lapset eivät olleet välttämättä oikeutettuja päivähoitopalveluihin. Tämä epäkohta poistettiin ja subjektiivinen päivähoito-oikeus toteutui vuonna 1996. (Ranta ym. 2021, s. 63–64.)

Vuoden 1973 päivähoitolain tullessa voimaan alle 3-vuotiaiden ryhmissä tuli olla kaksi lastenhoitajaa ja päiväkotiapulainen. 3–6-vuotiaiden kokopäiväryhmissä työskenteli kaksi lastentarhanopettajaa ja päiväkotiapulainen. Osapäiväryhmissä opettaja ja päiväkotiapulainen. Lastentarhanopettaja oli ryhmävastuussa 5,5 tuntia päivässä, muu aika oli tarkoitettu suunnittelulle, valmisteluihin, arviointeihin ja kokouksiin. Tämä työaikamalli oli voimassa vielä 2000-luvun alussa. (Onnismaa ym. 2017, s. 6.)

Päivähoidolle ja varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet ovat vaikuttaneet sekä toiminnan rakenteisiin että henkilökunnan käsityksiin omista tehtävistään ja rooleistaan. Fröbeliläisyys ja opettajajohtoisuus olivat vallalla aina 1980-luvulle asti. Jokaisesta ryhmästä oli vastuussa kaksi lastentarhanopettajaa ja yksi avustava henkilö. Vuoden 1982 sosiaalihuoltolaissa ja päivähoitolaissa astuivat voimaan muutokset, joissa päivähoidon päätehtäväksi asetettiin kotikasvatuksen

tukeminen ja päiväkodeissa tapahtuva toiminta. Henkilöstön rooli määriteltiin sosiaalihuolloksi. Samaan aikaan asetuksesta lasten päivähoidosta (239/1973) poistettiin henkilöstön kelpoisuusehtoja määrittävät kohdat. Muutokset vaikuttivat lastentarhanopettajan työnkuvaan, pedagogisen koulutuksen saanut henkilöstö alkoi korvautua sosiaalihuollon ammatillisesti koulutetuilla työntekijöillä. (Ranta ym. 2021, s. 60–61.)

1990-luvulla lastentarhanopettajakoulutus jatkoi vahvistumista, mutta opettajien asema heikkeni yhä. Vuosikymmenen alussa lama vaikutti myös päivähoitoon ja asetukseen lasten päivähoidosta tehtiin vuonna 1992 asetusmuutos, jonka perusteella ainoastaan yhdellä kolmesta hoito- ja kasvatustehtävässä toimivalla työntekijällä tulee olla lastentarhanopettajan tehtäviin kelpoisuuden tuottava koulutus. Tämä mahdollisti avoimen lastentarhanopettajan paikan korvaamisen lastenhoitajalla. (Ranta ym. 2021, s. 62; Onnismaa ym., 2017, s. 6.)

Lastentarhanopettajan koulutus siirtyi vuonna 1995 yliopistoon, jolloin lastentarhanopettajat valmistuivat kasvatustieteen kandidaateiksi. Ammattikorkeakoulujen sosionomiopiskelijoiden koulutus lastentarhaopettajien tehtäviin käynnistyi kokeilumielessä 1992. Käytäntö vakiintui vuosien 1996–2000 aikana. Henkilöstörakenteen muutokset kiihdyttivät pedagogisen koulutuksen saaneiden henkilöiden vähenemistä päiväkodeista. (Ranta ym. 2021, s. 62.)

Vuoden 1992 asetusmuutosta on seurannut se, että 2010-luvulla Suomi on jäljessä henkilöstön koulutusta katsottaessa YK:n tavoitteesta, jonka mukaan 50 prosentilla varhaiskasvatuksen henkilökunnasta tulisi olla korkea-asteen tutkinto. Vuonna 2012 koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä vain 24 prosentilla oli lastentarhantehtävissä toimivia. Vuoden 2015 kohdalla 25–29-vuotiaiden opettajien tehtävissä toimivien osuus sosiaalialan koulutetuista oli yli 2/3, kun lastentarhanopettajien koulutuksen saaneista enemmistö saavutettiin 45–49-vuotiaiden kohdalla. (Onnismaa ym. 2017, s. 6.)

Päivähoidon ja varhaiskasvatuksen aikakaudet voidaan erottaa toisistaan hallinnonalan perusteella. Merkittävä rakenteellinen muutos tapahtui 2013, jolloin päivähoito siirtyi sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hallinnonalalta opetusministeriön

hallinnonalalle. Päivitetty laki astui voimaan vuonna 2015, jolloin sen nimi muuttui varhaiskasvatuslaiksi. Tuolloin siirryttiin päivähoidosta varhaiskasvatuksen aika-kauteen, jonka kehitys jatkuu edelleen. (Ranta ym. 2021, s. 60.)

2.2 Uuden varhaiskasvatuslain vaikutus varhaiskasvatuksen henkilöstöön

Vuonna 2018 voimaan tulleen varhaiskasvatuslain (L 540/2018) tarkoituksena on selkiyttää eri ammattiryhmien tehtävänkuvia ja irtautua ”kaikki tekevät kaikkea” - kulttuurista. Kriittistä käsitteiden tarkastelua ja täsmällistä käsitteiden käyttöä tarvitaan edelleen myös alan asiantuntijoilta ja tutkijoilta. (Ranta ym. 2021, s. 65.)

Uuden varhaiskasvatuslain pyrkimyksenä onkin vahvistaa pedagogiikkaa, selkeyttää toimenkuvia, eheyttää lasten kokonaisvaltaista oppimista sekä vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua lisäämällä henkilökunnan koulutustasoa. Ryhmässä toimivilla ammattilaisilla kahdella kolmesta tulee olla korkeakoulututkinto ja vähintään yhden kolmesta tulee olla kasvatustieteen kandidaatti. Myös ammattinimikkeet muuttuivat koulutuksen mukaisiksi: varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. (Ranta ym. 2021, s. 65.)

Työ ja työelämä ovat kehittyneet monimuotoisiksi järjestelmiksi, johon työntekijät yksilöinä ja yhteisöjen jäseninä kuuluvat monin eri tavoin. Työntekijät odottavat työltä yhä enemmän arvostusta, tunnustusta, etenemistä, vaikuttamisen mahdollisuuksia, vuorovaikutusta, fyysistä ja henkistä haastetta, uuden oppimista ja hyvinvointia. Kilpailu ja arviointi eri organisaatioiden välillä ja sisällä kannustaa hyödyntämään kaikkia käytössä olevia voimavaroja ja kykyä oppimiseen. Organisaatiot haluavat varmistaa tulevaisuuden liittämällä uusien toimintamallien etsimisen osaksi kokonaisjohtamistaan. Työelämää ei ole olemassa ilman sen sisällä tapahtuvaa ja sitä itseään muokkaavaa kehittämistä. Uudenlaisen organisoitumisen esteeksi voi kuitenkin muodostua se, että uudenlaiset toimintatavat asettuvat vahvaan kontrastiin perinteisen kanssa. Onnistunut toiminta vaatii niin johdolta kuin henkilöstöltäkin työyhteisövalmiuksien omaksumista. Johtaminen on tällöin

parhaimmillaan jaettua, keskustelevaa ja erilaistaen ihmisten parhaat puolet yhteisessä työskentelyssä esille saavaa. (Juuti, 2011, s. 13, s. 15.)

Uuden kehittämisessä tai muutoksen sisäistämisessä organisaatiossa voi pahimmillaan käydä niin, että johdon ja henkilöstön näkökulmat ajautuvat kauas toisistaan. Tämä haittaa luonnollisesti organisaation toimintaa ja tulokset eivät ole toivotunlaisia. Organisaatiot, jotka kykenevät kehittämään ja muuttamaan toimintaansa ympäristön muuttuessa, ovat tulevaisuutta ajatellen paremmassa asemassa, kuin ne, joissa muutosta ei ole kyetty toteuttamaan. Huono menestys muutosten toteuttamisessa voi johtaa pahimmillaan siihen, että organisaatio menettää parhaita osaajiaan. (Juuti, 2011, s. 69.)

Uuden työtehtävän ilmestyminen päiväkotien arkeen voi olla ihmetyksen aihe siellä jo pitkään olleiden työntekijöiden kohdalla. Opettajien ja lastenhoitajien työnjako on perinteisesti ollut selvää, jota nyt on tullut hämmentämään uusi tehtävä. Uuden toimintamallin sisäistäminen vaatii henkilöstöltä työnkuvan uudelleen ajattelua. Tähän opinnäytetyöhön on tämän vuoksi otettu mukaan niin muun varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä kuin myös johdon näkemyksiä. Tavoitteena on selvittää työtehtäviin liittyvät odotukset ja näkemykset, jolla autetaan molempia osapuolia työssään ja estetään syntymästä kilpailuasettelua eri tehtävien välillä. Eloranta selvitti tutkimuksessaan, että uuden työnkuvan tehtävien selkiyttäminen on tärkeää myös varhaiskasvatuksen sosionomien saamiseksi rekrytoituksi. Arvostus, työn tunnustaminen, asioihin vaikuttamisen mahdollisuus ja osaamisen esille saaminen on etenkin uuden työtehtävän kohdalla tärkeää, jotta sen veto- ja pitovoima saataisiin vahvaksi (Eloranta 2022).

Oppivaan organisaation liitetyillä ajattelumalleilla ja niiden hyödyntämisellä voidaan edesauttaa uuden ammattinimikkeen ja työnkuvan sulauttamisessa organisaation toimintaan. Varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi työnkuva, jonka työtehtävät ja työnkuvaa täytyy selkiyttää muulle, opettajat ja lastenhoitajat, varhaiskasvatuksen henkilökunnalle. Juutin mukaan organisaatio, joka luo avoimen tiedonkulun, edesauttaa uudenlaisten ratkaisujen esille tulemistä. Uudet haasteet asettavat odotuksia myös ryhmien dynamiikalle ja ryhmien väliselle tiedonvaihdolle. Oppivassa organisaatiossa ihmiset oppivat hallitsemaan uusia muuttujia,

jotka vaikuttavat heidän työhönsä ja organisaation toimintaan. He lisäävät omaa kykyään toimia näiden muuttujien määrittämiin ilmiöihin nähden. (Juuti, 2011, s. 72–73.)

2.3 Sosionomi varhaiskasvatuksessa

Vuoden 2018 varhaiskasvatuslaissa (L 540/2018) mainitaan uusi tehtävä. Tämä tehtävä on varhaiskasvatuksen sosionomi. Vuoden 2022 (L 30/2022) päivitetty varhaiskasvatuslaki määrittää henkilöstömitoitusta seuraavasti:

Päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35§:ssä tarkoitettua henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

Laki, 27§, määrittelee myös uuden tehtävän kelpoisuusvaatimukset:

Kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin on vähintään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyy varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot, joista voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetukselle, tai sosionomin tutkinto, jota on täydennetty mainituilla opinnoilla.

Laissa ei määritellä sosionomille käytännön tason tehtäviä, mutta todetaan sosionomin osaamisesta seuraavaa:

Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista voidaan hyödyntää erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen osalta.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvityksessä sosionomi (AMK) ydinosaamista ovat sosiaaliset oikeudet ja sosiaalinen hyvinvointi ja osallisuus. Varhaiskasvatuksessa sosionomit (AMK) toimivat lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen sekä perheiden hyvinvoinnin tukena. Yleisperiaatteena opinnoissa ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen mielipiteen huomioon

ottaminen sekä yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus. Sosiaali- ja opetusalan eettiset lähtökohdat ja arvoperusta muodostavat vankan pohjan sosionomien (AMK) osaamiselle varhaiskasvatuksessa. (Arene, 2017, s. 14.)

Opinnoissaan sosionomi (AMK) saavat teoretietoa ja valmiuksia tukea lasten ja perheiden osallisuutta erilaisissa vuorovaikutus- ja yhteistyötilanteissa sekä verkostoissa. Opinnot antavat vahvan osaamisperustan varhaiskasvatuksessa perheiden tukemiseen ja ennaltaehkäisevään lastensuojeluun. Toimintaa ohjaavat lapsilähtöisyyden periaatteet ja hänen toimintaansa kuuluu tuoda esille lapsen ja perheen asema sekä tarpeet. (Arene, 2017, s. 15–16.)

Sosionomin (AMK) ydinosaaminen nivoutuu sosiaalialan eettiseen osaamiseen; lasten oikeuksien sopimuksen mukaisen toiminnan edistämiseen ja oman toiminnan reflektioon. Asiakastyön osaaminen liittyy pedagogisen toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin, vertaissuhteiden ymmärtämiseen, oikeanlaisen ja -aikaisen tuen tarjoamiseen ja kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Sosionomi (AMK) hallitsee sosiaalialan palvelujärjestelmän ja varhaiskasvatusta ohjaavien normien ja lainsäädännön tuntemus sekä moniammatillinen yhteistyö. Lisäksi Sosionomi (AMK) edistää varhaiskasvatuksessa lapsen ja huoltajien kuulluksi tuleamista ja osallisuutta sekä kehittää varhaiskasvatuksen käytäntöjä ja hyödyntää tutkimuksien tuloksia toiminnassaan. Sosionomi (AMK) kantaa vastuunsa omasta ja kasvatusyhteisön työhyvinvoinnista. (Arene, 2017, s. 16.)

Käsiteltäessä varhaiskasvatuksen laatutekijöitä, pidetään varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillista osaamisen tasoa yhtenä keskeisimmistä tekijöistä. Henkilöstön osaamisen ajatellaan olevan yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun ja sen kautta lasten kehittymiseen ja oppimiseen. Henkilöstön osaamisen varmistamisella turvataan tavoitteiden toteutuminen ja varhaiskasvatukseen suunnattujen taloudellisten resurssien ohjautuminen tavoitteiden mukaisesti. Suomessa uudistuneen varhaiskasvatuslain tavoitteet ja niitä esille tuovan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirja asettavat ammatilliselle osaamiselle vaatimuksia. (Karila ym. 2017, s. 68–69.)

Korkea koulutus ja osaaminen on yhteydessä siihen, kuinka henkilöstö kykenee organisoimaan päivittäisiä aktiviteetteja ja tarjoamaan lapsille mahdollisuuksia monipuolisiin, sosiaalisesti ja kielellisesti rikkaisiin kokemuksiin. Laadukkaan koulutuksen omaava henkilöstö kykenee tarjoamaan muuta henkilöstöä stimuloivampaa, lämpimämpää ja lasta tukevampaa vuorovaikutusta ja vuorovaikutusympäristön, jolla on positiivisia yhteyksiä lapsen kehitykseen. Kasvatuksessa on aina mukana menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Myös kasvattajan omat kasvatukseen liittyvät uskomukset ja käsitykset ovat läsnä työskentelyssä. Tällöin kasvattajan tulee tiedostaa nämä asiat ja reflektoida niiden näkymistä ja vaikuttamista omaan toimintaansa. (Karila ym. 2017, s. 70, s. 72.)

Henkilöstön on tunnettava varhaiskasvatukseen soveltuvia opetuksen menetelmiä ja tuettava lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Varhaiskasvatus tapahtuu ryhmässä, joten kasvattajan on hallittava ryhmän ohjaamisen taidot ja kyettävä huomioimaan lasten erityisen tuen tarpeet ja vastattava niihin pedagogisin keinoin. Kasvatusvuorovaikutus on keskeinen osaamisen alue. Vuorovaikutus perheiden ja moniammatillisten työryhmien kesken on taito, jota varhaiskasvattajalta odotetaan. Muuttuvassa työympäristössä kehittämiseen liittyvä osaaminen on tärkeää; oman työn arvioinnin ja reflektiivisen työtteen on kuljettava arkisessa toiminnassa mukana. (Karila ym. 2017, s.2, s. 74.)

Asiantuntijuus on laaja käsite, joka voidaan ymmärtää monella tavalla. Asiantuntijuuden kokemus rakentuu tietämyksestä, tilannesidonnaisesta toiminnasta ja luottamuksesta omaan toimintaan. Asiantuntijuuteen kytkeytyvä professionaalinen identiteetti puolestaan edustaa ihmisen ja työn välistä suhdetta ja siihen liittyvät ammattialan yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja sosiaaliset käytännöt. Professionaalinen identiteetti kehittyy ja muuttuu työuran aikana ammattilaisen, yhteisön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Asiantuntijuuteen liittyy käsitys työssä tarvittavasta osaamisesta ja varhaiskasvatuksessa osaaminen muodostuu kaikkien ammattiryhmien yhteisestä osaamisesta ja ammattiryhmien eriytyneestä osaamisesta. Eri ammattiryhmien yhteinen osaaminen konkretisoituu muun muassa kasvatuksessa, tiimityöskentelyssä, yhteistyössä huoltajien kanssa, lasten havainnoinnissa, tilannekohtaisessa toiminnassa ja joustavuudessa. Eri tavoin koulutettujen ammattilaisten osaamisen syvyys ja laajuus

yhteisen osaamisen alueilla kuitenkin vaihtelee tutkintokoulutuksen mukaan. (Ukkonen-Mikkola ym. 2021, s. 73.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin koulutus on sosionomin (AMK) tutkinto, johon kuuluu varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyYTEEN vaadittavat 60 opintopisteen varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot. Eri asiakasryhmien kanssa tehtävässä työssä sosionomin ydinosamista ovat yksilön kasvun ja kehityksen tukeminen ja ennaltaehkäisevä työ. Ukkonen-Mikkolan ja kumpp. mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva on uusi ja osin vielä selkiytymätön. Hallituksen esityksessä eduskunnalle sosionomin tehtävää kuvataan seuraavasti: ”Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvassa näkyisi etenkin sosionomin koulutuksen tuottama osaaminen moniammatillisen yhteistyön rakenteiden toteuttamisessa, perheiden palveluohjauksessa sekä perheiden kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistamisessa.” Ydintehtäviä olisi näin ollen perheiden kanssa tehtävä yhteistyö silloin kun yhteistyö liittyy lapsen ja perheen elämäntilanteeseen, tunnistaa riskitekijöitä ja tukea lapsen ja perheen hyvinvointia oikein kohdennetuilla palveluilla ja tuella. Sosionomin tulee osallistua lapsiryhmän hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa sekä kehittää ja arvioi koko kasvatusyhteisön toimintaa. (Ukkonen-Mikkola ym. 2021, s. 76.)

Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin toteuttivat syksystä 2018 seuraavan vuoden syksyyn tutkimuksen, jossa he selvittivät varhaiskasvatuksen henkilöstön asiantuntijuuden muutokselle tuottamia merkityksiä sekä tunnistivat eri ammattiryhmien asiantuntijuutta uutta henkilöstörakennetta pilotoivissa tiimeissä. Heidän mukaansa asiantuntijuuden tarkastelu on ajankohtaista työtehtävien muuttuessa entistä monimuotoisemmiksi. Tutkimuksen mukaan työnjako etenkin varhaiskasvatuksen opettajan varhaiskasvatuksen sosionomin välillä koettiin haasteelliseksi. Kaikkien henkilöstöryhmien kohdalla korostui asiantuntijuuden rakentuvan lasten kasvatuksesta, tiimityöskentelystä, yhteistyötä vanhempien kanssa ja lasten havainnoinnista. Henkilöstö toi myös esille, että heidän asiantuntijuutensa on alkanut kehittyä oman, ammattiin valmistavan koulutuksen aikana. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020.)

Hankkeen lopussa sosionomit positioivat itsensä opettajan kanssa jaettuun vastuuseen tiimin toiminnan organisoinnista. He kuvasivat ydintehtävikseen lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemisen, lasten hyvinvoinnista ja eduista huolehtimisen sekä oppimisympäristön kehittämisen. Sosionomit sanallistivat asiantuntijuudekseen erilaisiin kulttuureihin liittyvää osaamista sekä sosiaali- ja terveyspalveluita koskevan lainsäädännön tuntemusta. He yhdistivät itsensä toimijoiksi varhaiskasvatuksen verkostoissa ja korostivat yhteistyötä perhepalveluiden, kaupungin monikulttuurisuustyöryhmän ja sosiaalityöntekijöiden kanssa, toisin sanoen asiantuntijuudessa korostui yhteistyö päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa. Hankkeen lopussa asiantuntijuuden konkreettinen sisältö muotoutui seuraavanlaiseksi; kasvatustoiminnan suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen yhdessä tiimin kanssa sekä varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelut. Asiantuntijuuden alueeksi tunnistettiin myös kotouttaminen, perheiden yhteisöllisyyden ja vertaistuen mahdollistamisen sekä lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämisen. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020.)

Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin toteavat, että varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan ja erityisosaamisen tunnistaminen oli hankkeen aikana haasteellisinta, koska kysymyksessä on uusi ammattinimike ja hankkeeseen osallistuneet sosionomit olivat aikaisemmin toimineet opettajina. Varhaiskasvatuksen työn vaatimuksia voidaan, kuitenkin todeta, että sosionomin erityisosaamisen tarve on lisääntynyt. Uuden työnkuvan luominen vaatii yhteistyötä eri ammattilaisten kesken sekä varhaiskasvatuksen sosionomin oman asiantuntijuuden ja erityisosaamisen tunnistamista suhteessa varhaiskasvatuksessa vaadittavaan osaamiseen. Huomio tulisi kiinnittää työn organisointiin, tiimityön mahdollistamiseen sekä kehittämisen prosessin tukemiseen. Asiantuntijuuden muutos voi olla haastavaa, kyseessä on vuosikymmenien aikana rakentunut varhaiskasvatuksen ”kaikki tekevät kaikkea” -toimintakulttuurin muutos. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020.)

3 VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN OSAAMINEN

3.1 Sosiaalipedagoginen työote varhaiskasvatuksessa

Uuden varhaiskasvatuslain mukanaan tuoma uusi työnkuva edellyttää varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen määrittelemistä ja tunnetuksi tekemistä. Sosiaalipedagogiikka ja siihen perustuva työote ja osaaminen on tärkeää varhaiskasvatuksen laadun ja kehittämisen kannalta. Työote vaatii henkilöstöltä sekä kasvatusta- että yhteiskuntatieteellistä ymmärrystä. Sosiaalipedagogisen luonteen tunnistaminen varhaiskasvatuksessa on välttämätöntä, jotta alan veto- ja pitovoimatekijät vahvistuvat ja moniammatillisen henkilöstön arvostus kasvaa. (Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 242.)

Teoreettinen sosiaalipedagoginen keskustelu on tullut Suomeen myöhään siihen nähden, että kasvatukseen on liitetty sosiaalinen näkökulma jo antiikin Kreikassa ja itse tieteenala on kehittynyt Saksassa 1800-luvulta alkaen. Sosiaalipedagogiikka on käsitteenä erittäin harvoin käytössä varhaiskasvatuksesta puhuttaessa. Se mainitaan varhaiskasvatuslaissa ainoastaan varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden määrittelyssä ja sitä ei käytetä ollenkaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. (Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 246.)

Helsingin kaupunki on jo kehittänyt varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävää, vaikka siirtymäaika on vuoteen 2030 asti. Helsingin kaupungilla on varhaiskasvatuksen sosionomeille tehty oma tehtävänkuvaus (liite 1). Kyseisessä tehtävänkuvassa mainitaan sosiaalipedagoginen toiminta; ”sosionomi rakentaa lapsiryhmänsä toimintakulttuuria ja oppimisympäristöä. Suunnittelee, arvioi ja toteuttaa varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa sekä tukee lasten yksilöllistä oppimista Helsingin varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelman, varhaiskasvatusyksikön toimintasuunnitelman sekä lapsen vasun mukaisesti yhdessä tiimin ja työyhteisön kanssa. Tukee lapsen sosiaalista kasvua yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseneksi ja jäsenenä.” Tähän katsotaan käytettävän 55 prosenttia varhaiskasvatuksen sosionomin työajasta.

Varhaiskasvatuksen muiden henkilöstöryhmien koulutuksessa ei ole sosiaalipedagogisia sisältöjä, joten opintojen perusteella varhaiskasvatuksen sosionomeille voi kehittyä muilta puuttuvaa erityisosaamista. Varhaiskasvatuksen pohjoismaiseen sosiaalipedagogiseen perinteeseen liitetään kasvatuksen ja hoivan tasapainoista suhdetta. Tämä on myös kaiken suomalaisen varhaiskasvatuksen lähtökohta. Sosionomi ei kuitenkaan tee työtä ainoastaan tämän perinteen ohjajana, vaan hänen sosiaalipedagogisessa osaamisessaan on keskeistä tuntee lapsen kokonaisvaltaisen kohtaamisen teoreettisia perusteluja. Sosiaalipedagogiseen osaamiseen kuuluu kyky käyttää työssä tunteita, työskennellä empaattisesti ja välittäen ja siten tukea lapsen tunteiden käsittelyä, ilmaisua ja ymmärtämistä. (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 134.)

Sosiaalipedagoginen osaaminen voi olla varhaiskasvatuksen sosionomin kaikkia tehtäviä ja vastuualueita kattavaa erityisosaamista. Sosiaalipedagogiikka yhdistää yhteiskuntatieteitä ja kasvatustieteitä, joten se auttaa varhaiskasvatuksen sosionomia yhdistämään luontevasti sosiaalisen ja pedagogisen asiantuntijuutensa. Nivalan ja Rönkön mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin sosiaalipedagogisesta osaamisesta tulisi tehdä koko koulutuksen ydin ja lisätä sen osaamista. (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 142–143.)

Sosiaalipedagoginen työote sopii varhaiskasvatukseen luontevasti. Kaikkien kasvattajien tulee huomioida alle kouluikäiset lapset kokonaisvaltaisesti. Hyvä varhaiskasvatus rakentuu kasvatuksen ja hoivan tasapainoiselle suhteelle, on luonteeltaan lapsikeskeinen ja siinä näkyy holistinen toimintamalli. Tätä kaikkea voidaan yleisellä tasolla luonnehtia sosiaalipedagogiseksi. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 237.)

Pestalozzi, jonka katsotaan olevan yksi kokonaisvaltaisen lähestymistavan avainkehittäjästä, hahmottaa sosiaalipedagogiikka pään, sydämen ja käden kautta. Näiden kolmen tasapaino opetuksessa on avainasemassa. Pestalozzin mukaan jokaisella yksilöllä on kyky oppia ja oikeus koulutukseen. Pää kuvastaa yksilön oppimiskykyä ja kykyä yhdistää opitut asiat käytäntöön ja aikaisemmin opittuun. Sydämen Pestalozzi liittyy yhteyden luomiseen toisiin ihmisiin, arvojen muodostamiseen ja inhimillisyyteen. Kädet mahdollistavat osallisuuden, luovat

menetelmät ja yleisesti toimijuuden. (Charve, 2019, s.18–19; Gardner, 2019, s.36–37.)

Sosiaalipedagogisen varhaiskasvattajan työssä kokonaisvaltaisuus tarkoittaa juuri Pestalozzin mainitseman pään, sydämen ja käsien metaforan toteuttamista käytännössä. Keskittyminen vain päähän eli tiedolla ja järjellä kasvattamiseen ja lapsen kognitiivisen kehityksen tukemiseen edellyttäisi lapsen huomiotta jättämisen muulta kasvulta ja toiminnalta. Sydämen eli tunteiden läsnäolo varhaiskasvatuksessa on välttämätöntä esimerkiksi silloin kun lapset kaipaavat aikuisilta lohdutusta ja myötätuntoa erotessaan huoltajistaan tai saadessaan henkisiä tai ruumiillisia kolhuja. Tunteet ovat pinnalla myös lasten opetellessa niiden hallintaa arjen vuorovaikutuksessa ja etenkin ristiriitatilanteissa. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 237.)

Varhaiskasvatuksen valtakunnallisten perusteiden mukaan varhaiskasvatuksen arvoperustan yleisperiaatteena on lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun. Sen julkilausuttuja arvoja ovat lapsuuden itseisarvo, sivistykselliset arvot, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, moninaisuus ja kestävä elämäntapa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.16.) Nämä arvot ovat tunnistettavissa selvästi sosiaalieettisiksi. Ne ohjaavat pohtimaan sosiaalipedagogisesti, miten kasvatuksessa voidaan toteuttaa ja edistää yhteiskunnan oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, yhteistä hyötyä, yhteisvastuuta, solidaarisuutta, demokratiaa ja ihmisarvoa. (Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 245.)

Lasten kanssa iloitaan onnistumisista ja opetellaan kannustamaan toisia. Yhtenä varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lasten vuorovaikutus- ja ilmaisutaitoja, joita kehitetään asettumisella toisen asemaan ja pohtimalla asioita eri näkökulmista sekä ratkaisemalla ristiriitatilanteita rakentavasti. Yhteistyöhön perustuva toiminta mahdollistaa vuorovaikutus- ja ilmaisutaitojen kehittymisen. Lapset opivat yhteydessä muihin ihmisiin ja lähiympäristöön. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 20–21.) Sosiaalipedagogiikassa paneudutaan kasvatuksen ja kasvun prosesseihin ja ihmisen kasvun tukemiseen. Kun varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmaa tarkastellaan pedagogisen ja sosiaalipedagogisen

ymmärryksen kautta, voidaan huomata, että varhaiskasvatuksessa yhdistyy yhteiskunta- ja kasvatustieteellinen näkökulma. (Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 246.)

Sosiaalipedagoginen työote tarjoaa varhaiskasvatukselle vahvan perustan rakentaa kasvattajan ja lapsen suhdetta niin, että siinä voivat toteutua yhtä aikaa lapsen yksilöllisen kohtaamisen ja yhteisön jäsenenä kasvamisen periaatteet. Sosiaalipedagoginen ymmärrys dialogista, yhteisöistä ja niiden tukemisesta toimii hyvänä perustana myös, kun työskennellään perheiden kanssa ja tuetaan sekä jokaisen lapsen yksilöllistä kasvua että niitä lapsia, joilla on kasvussaan jokin erityistarpeita. Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä pätevät samat kohtaamisen periaatteet kuin sosiaalipedagogisessa työssä muutenkin: kunnioitus, läsnäolo ja kiinnostunut kuunteleminen sekä luottamus, empaattisuus ja avoimuus. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 238.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostuu lapsen yksilönä kasvaminen ja kehittyminen kuin myös yhteisön jäsenenä toimiminen. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2022, s. 20–22.)

Sosiaalipedagoginen lähestymistavan katsotaan sopivan hyvin, kun lapsella on erityistarpeita. Sosiaalipedagogisella työotteella voidaan vastata lapsen tarpeisiin, joka kohtaa haasteita sosiaalisissa taidoissa. Sosiaalipedagogisessa lähestymistavassa huomioidaan lapsen menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Nämä huomioiden pohditaan ratkaisut ja menetelmät, joiden avulla päästään haluttuun lopputulokseen. Sosiaalipedagoginen menetelmä keskittyy menneeseen ja nykyiseen tunne-elämään päivittäisten toimintojen kautta. Tällainen toiminta voi olla esimerkiksi ruokailutilanteet. (Bryderup ym., 2011, s. 92–93.)

Sosiaalipedagogiikan sosiaalisella työllä pyritään tukemaan ihmisten hyvinvointia ja ehkäisemään pahoinvointia. Työn tarkoituksena on tarjota tukea ihmisille, joilla on erityisiä tarpeita tai jotka elävät vaikeissa elämäntilanteissa tai jollain tavoin huterissa olosuhteissa. Sosiaalinen työ pyrkii lievittämään ja vähentämään huono-osaisuutta ja eriarvoisuutta. Sosiaalisesta työstä tulee sosiaalipedagogista, kun siihen liittyy kasvatuksellinen näkökulma; ratkaisuja etsitään kasvun ja kasvatuksen näkökulmasta ja tarjotaan tukea kasvatuksellisin keinoin. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 265.)

3.2 Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö

Varhaiskasvatus ja henkilöstön perustutkinto- ja täydennyskoulutus ovat tiiviisti yhteydessä yhteiskunnan ja kulttuurin muutoksiin. Lisääntynyt kansainvälistyminen ja liikkuvuus maiden rajojen yli näkyvät varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen piirissä on eri kulttuureissa eläneitä tai eläviä lapsia. Kulttuurisen moninaisuuden tunnistaminen on tullut tärkeäksi osaksi varhaiskasvatuksen ammatillisuutta. Perheinstituutiokin on muuttunut: perhekoko on pienentynyt ja perherakenteet ovat monimuotoistuneet. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuunnitelma 2021, s. 24.)

Tänä päivänä monikulttuurisuus on näkyvä osa varhaiskasvatuksen toiminnassa. Lapsiryhmä voi koostua lähes kokonaan maahanmuuttaja perheistä ja heidän lapsistaan. Nivalan ja Ryytäsen mukaan sosiaalipedagoginen työote on mahdollista monissa toimintaympäristöissä, joissa pyritään eri tavoin tukemaan maahanmuuttajien kiinnittymistä yhteiskuntaan, elämän sujumista ja mielekkäiden toimintamahdollisuuksien löytämistä uuden yhteiskunnan jäsenenä. Sosiaalipedagoginen työote istuu luontevasti niiden keskustelun toimintakulttuuriin, joissa korostetaan yhdenvertaisuutta, vapaaehtoisuutta, mielekästä tekemistä, luovuutta, yhdessä tekemistä, yhteisöllisyyttä ja oikeudenmukaisuutta. (Nivala & Ryytänen, 2019, s. 277–278.)

Kasvatukseen monikulttuurinen lähestymistapa on omaksuttu integraatio keskustelun yhteydessä. Käsitys kulttuurista, kulttuurisesta identiteetistä ja kulttuurien erilaisuudesta otetaan huomioon kasvattajien toiminnassa. Kysymys siitä, kuinka kunnioittaa monimuotoisuutta, mutta samalla suojata sosiaalista yhtenäisyyttä, on pitkään ollut sosiaalipedagogien toiminnan keskiössä. Kulttuuristen erilaisuuksien huomioiminen varhaiskasvatuksessa asettaa kasvattajille haasteita siinä, että ne huomioidaan toiminnassa niin, että sosiaalinen yhtenäisyys toteutuu, mutta samalla säilyy kulttuurien ja perheiden monimuotoisuus. Sosiaalipedagogiikan mukaan varhaiskasvatus on paikka, jossa yhteiskunnallinen sosiaalisuus ja perheiden henkilökohtainen perhe-elämä kohtaa. Varhaiskasvatuksessa toteutetaan ja viedään eteenpäin keskustelua lasten ja perheiden yksilökohtaisista

tavoitteista, kuin myös selvitetään yhteiskunnan odotuksia ja velvoitteita. (Vandenbroeck, ym., 2011, s.53, 56, 60.)

Varhaiskasvatuksen perusteissa korostetaan yhteistyötä perheiden kanssa. Sen mukaan huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä on tärkeä merkitys varhaiskasvatuksessa. Yhteistyön tavoitteena on huoltajien ja henkilöstön yhteinen sitoutuminen lasten terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseen. Luottamuksen rakentaminen sekä tasa-arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen kunnioitus tukevat kasvatusyhteistyötä. Kasvatustyöhön liittyvistä arvoista, tavoitteista ja vastuista keskustellaan sekä henkilöstön kesken että huoltajien kanssa. Yhteistyö on vuorovaikutteista ja edellyttää varhaiskasvatuksen henkilöstöltä aloitteellisuutta ja aktiivisuutta. Yhteistyössä huomioidaan perheiden moninaisuus, lasten yksilölliset tarpeet sekä huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset. Tarvittaessa keskusteluissa käytetään tulkkia molemminpuolisen ymmärryksen varmistamiseksi. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 30.)

Sosionomin osaamisalueina korostetaan yhteistyötä perheiden kanssa, palvelujärjestelmäosaamista sekä moniammatillista yhteistyötä ja verkostotyötä. Niitä korostetaan myös Nivalan ja Rönkön tekemässä verkkokyselyssä: perheiden kanssa työskenteleminen on keskeistä varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista. Varhaiskasvatuksen sosionomin selvimmän tunnistettu ja tunnustettu erityisosaamisen alue onkin perheiden kanssa työskentely, joka liittyy lasten hyvinvointiin ja perheiden elämäntilanteisiin. Työskennellessään perheen kanssa sosionomi ymmärtää sosiokulttuuristen tekijöiden, kuten perheen arvojen ja elämäntavan, perhekulttuurin ja perheen roolien merkityksen perheen hyvinvoinnille ja tunnistaa niiden yhteyksiä laajempiin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin tekijöihin. Hän osaa työskennellä dialogisesti perheen osallistumista tukevasti ja heidän omia ratkaisujaan kunnioittavalla tavalla. Hän osaa yhdessä perheen kanssa etsiä ongelmiin tarpeen mukaisia toimintatapoja ja hyödyntää niissä perheen ja lähiyhteisöjen voimavaroja. (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 132, 137–138.)

Sosiaalipedagogisessa työssä pyritään tunnistamaan tuen tarpeita ja tarjoamaan tukea sitä tarvitseville mahdollisimman varhain, mutta huolenaiheiden

tunnistamisen tavoite ei määritä työtä. Sosiaalipedagogiikan varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työ ymmärretään paitsi kasvatukseksi myös osaksi ehkäisevää lastensuojelua. Tukeminen tapahtuu osana tavallista arkista vuorovaikutusta antamalla lapselle enemmän positiivista huomiota ja apua, ilman, että toimintaa tarvitsee kehystää varhaiseksi puuttumiseksi ja lasta määritellä erillisten tukitoimenpiteiden kohteeksi. Näin toimien estetään tuen tarpeen ennakoimista ja sitä kautta lapsen tai perheen leimautumista ja varhaisentuen muuttumista itseään toteuttavaksi ennustukseksi. (Nivala & Rynänen, 2019, s. 280.)

Sosionomikoulutuksessa korostetaan sitä, että se kehittää sosiaalisen asiantuntijuutta, jolla tarkoitetaan kykyä nähdä ihminen kokonaisvaltaisesti osana sosiaalista todellisuutta. Varhaiskasvatuksen sosionomin yhteiskunnallinen asiantuntijuus tulee esiin niin lasten, perheiden että moniammatillisten verkostojenkin kanssa työskennellessä. Tämä näkyy siinä, kuinka sosionomi ymmärtää yhteiskunnallisen todellisuuden ilmenemismuotoja yksilöiden ja yhteisöjen tilanteissa, kokemuksissa, tarpeissa ja mahdollisuuksissa. Sosionomi osaa tunnistaa perheiden taustalla olevia yhteiskunnallisia tekijöitä. Hän kykenee huomioimaan mahdollisuudet, joita varhaiskasvatuksen toimijoilla on käytettävissään lapsen kasvun ja hyvinvoinnin tukemiseksi juuri tässä yhteiskunnallisessa toimintaympäristössä, juuri tämän perheen kohdalla. (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 130, s. 140.)

3.3 Perheiden ja lasten osallisuus

Sosiaalipedagogiikan mukaan tulee mahdollistaa ihmisten oman äänen käyttö ja saada aikaan muutoksia heidän omassa elämässään ja yhteisön laajentamisessa. Tähän pyritään luomalla ihmisille mahdollisuuksia tuoda omat näkemykset esille ja kuuntelemalla heitä. Osallisuus ei tarkoita sitä, että osallistettava saisi kaiken mitä haluaa. Sen sijaan se tarkoittaa sitä, että ihmisille on annettu kaikki tieto kyseessä olevasta asiasta, he ovat saaneet tuoda ilmi mitä haluavat ja tarvitsevat ja he ymmärtävät miksi ja miten asiat mahdollistuvat tai eivät onnistu kuten he toivovat. Osallisuus on arvoihin perustuva prosessi, joka johtaa toimintaan ja muutokseen. Osallisuudesta puhuttaessa on hyvä myöntää vallankäytön

erot henkilön ja niiden välillä, joilla on mahdollisuus vaikuttaa päätöksiin, oli kyseessä sitten osallisuus perheen sisällä tai ammattilaisen ja asiakkaan suhteessa. (Simpson, 2019, s.83–84.)

Osallisuus on määritelty varhaiskasvatuksessa varsin hallitsevaksi tavoitteeksi, joka liittyy lasten ja huoltajien osallistumisen, vaikuttamisen ja kuulluksi tulemisen mahdollisuuksiin. Osallisuus on saatettu ymmärtää jossain tilanteissa hieman kaapeaksi, lähinnä mielipiteiden keräämiseksi ja mielitekojen noudattamisena, jolloin ”osallisuutta” saatetaan toteuttaa varhaiskasvatuksen pedagogisten tavoitteiden kustannuksella. Sosiaalipedagoginen osallisuusymmärrys auttaa avaamaan laaja-alaisemman näkökulman osallisuuteen. Sen pohjalta osallisuutta lähdetään rakentamaan siten, että vahvistetaan osallisuuden sosiaalista perustaa. Tuetaan lasten toimintaa yhdessä ja kaikkien pääsemistä mukaan yhteiseen tekemiseen ja vuorovaikutukseen. Näin edistetään lasten yhteenkuuluvuuden kokemuksia ja tunteita omasta merkityksellisyydestä osana ryhmää. Samalla saadaan aikaan toimintaa, jossa lapset luontevasti ovat mukana vaikuttamassa ja päättämässä yhteisistä asioista, yhteisen tekemisen tavoitteista ja tavoista. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 239.)

Lasten kohdalla osallisuutta tulee vahvistaa harjoittelemalla siihen liittyviä taitoja ja itsetuottamusta. Lapsille tulee tarjota kaikki mitä osallistumiseen tarvitaan: kaikki aiheeseen liittyvä tieto, mahdollistaa valinta erilaisten vaihtoehtojen välillä, tarjota tukea ja kannustusta valintoihin luotettavalta henkilöltä ja käydä läpi mahdolliset valitukset tai erimielisyydet. Kasvattajan tulee olla valmis ottamaan lapset mukaan päätösten tekoon ja hyväksymään lasten valinnat. (Simpson, 2019, s.93.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan lasten oikeuksiin kuuluvat kuulluksi tuleminen ja osallisuus omaan elämään vaikuttavissa asioissa. Henkilöstön tulee huolehtia, että jokaisella lapsella on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Lasta arvostava kohtaaminen, heidän ajatustensa kuunteleminen ja aloitteisiin vastaaminen vahvistavat osallistumisen ja vaikuttamisen taitoja. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) osallisuudesta sanotaan: Inklusiivisessa toimintakulttuurissa edistetään osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-

arvoa kaikessa toiminnassa. Lasten, henkilöstön ja huoltajien aloitteita, näkemyksiä ja mielipiteitä arvostetaan. Tämä edellyttää osallisuutta edistävien toimintatapojen sekä rakenteiden tietoista kehittämistä. Lasten ymmärrys yhteisöstä, oikeuksista, vastuusta ja valintojen seurauksista kehittyy osallisuuden kautta. Osallisuutta vahvistaa lasten sensitiivinen kohtaaminen ja myönteinen kokemus kuulaksi ja nähdyksi tulemisesta. Lasten ja huoltajien osallistuminen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin edistää osallisuutta. Jokainen henkilöstön jäsen on tärkeä osa kasvatusyhteisöä. Yhteisön jäsenet tulevat kohdatuiksi ja kohdelluiksi yhdenvertaisina riippumatta henkilöön liittyvistä tekijöistä. Yhdenvertaisuus ei merkitse samanlaisuutta. Toimintakulttuurin kehittämisen kannalta on tärkeää, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevista asenteista keskustellaan työyhteisössä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 22, 26.)

Perheiden osallisuuden vahvistaminen mainitaan Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvauksessa; ”sosionomi toimii aloitteellisesti ja on aktiivisesti vuorovaikutuksessa lapsen, lasten huoltajien ja muun henkilöstön kanssa. Tuo tarvittaessa vasu-keskusteluprosessiin erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen. Vahvistaa lapsen ja perheen varhaista, ikein kohdennettua tukea ja palveluohjausta perheiden tarpeiden pohjalta. Hän osallistuu moniammatilliseen ja verkostoyhteistyöhön sosiaali- ja terveystieteiden ja erityispalveluiden kanssa.” Tähän kuuluisi käyttää työajasta 20 prosenttia. (Liite 1)

Varhaiskasvatuksen sosionomin arkielämäisen sosiaalipedagogisen työn tarkoituksena on perheen elämänhallinnan tukeminen ja vahvistaminen ilman arjen manipulointia. Hän kuitenkin tunnistaa vahingollisia arjen tunnuspiirteitä, joista hänen tulee auttaa pääsemään eroon. Tähän kyetäkseen hänen tulee tuntea paikallista perhepalveluiden verkostoa ja toimintatapoja, jotta voi ohjata perheitä tukien piiriin. Varhaiskasvatuksen sosionomi voi toimia asiantuntijana monialaisissa verkostoissa myös silloin kun lapselle tai perheelle laaditaan hyvinvointi- tai lastensuojelusuunnitelmaa. (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 139.)

Kasvun ja hyvinvoinnin tukemisen kokonaisvaltaisuudella tarkoitetaan sosionomin koulutuksen tuoman sosiaalisen asiantuntemuksen hyödyntämistä lasten

kohtaamisessa. Sosionomi näkee kasvavan lapsen paitsi yksilöllisenä oppijana myös yhteisöjensä ja yhteiskunnan jäsenenä, jonka kasvun ja hyvinvoinnin edellytyksiin ympäröivä sosiaalinen todellisuus vaikuttaa monilla tavoilla. Hän kykenee havainnoimaan vertaisryhmän suhteita, tunnistaa mahdollisia ongelmia ja kehittää kasvua tukevaa yhteisöllistä toimintakulttuuria. Yhteisöllisyyden vahvistaminen ja yhteisöllinen kasvatus ovat sosiaalipedagogisen osaamisen keskeisiä alueita. (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 135.)

Osallisuus sosiaalipedagogisena käsitteenä ymmärretään suhteena. Osallisuus kuvaa ihmisten ja yhteisön välisen suhteen tavoiteltavaa luonnetta. Osallisuus toteutuu ihmisen ja yhteisön välisessä suhteessa, kun ihminen on osa, toimii osana ja kokee olevansa osa yhteisöä. Osallisuuden kehittymisen kannalta on tärkeää, että yhteisön jäsenellä on mahdollisuuksia vaikuttaa yhteisön asioihin, tulla kuulluksi, kun päätetään yhteisistä asioista ja ottaa osaa yhteisöä kehittävään toimintaan. Tällainen vaikuttaminen tuo mukanaan myös vastuuta yhteisöstä ja sen asioista ja voi tuottaa yhteisön jäsenelle kokemuksen molemminpuolisesta luottamuksesta. Parhaimmillaan se vahvistaa sitoutumista yhteisöön ja toimintaan yhteisten asioiden parantamiseksi. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 138–139.)

Yhteisön jäsenellä tulee olla oikeus omaan identiteettiin, oikeus tulla nähdyksi ja kuulluksi sekä oikeus kokea itsensä tärkeäksi osaksi yhteisöä omana itsenään. Kuulumisen tunne on ihmisillä vahvasti henkilökohtainen. Sitä ei voi arvioida ulkopuolelta: ihminen voi tuntea kuuluvansa johonkin, vaikka muista näyttää, ettei hän kuulu ja päinvastoin. Kuuluminen ei myöskään ole pysyvä tila ja tunteen voimakkuuden puolesta stabiili, vaan se voi vaihdella eri aikoina ja eri tilanteissa. Kuulumisesta on kyse silloin kun suhde ympäristöön muodostuu osaksi ihmisen käsitystä itsestään. Se on ihmisen ja hänen ympäristönsä välinen erityinen suhde, joka on ihmiselle merkityksellinen ja tuntuu hyvältä ja oikealta. Tällöin ihminen voi mukavuuden ja helppouden lisäksi tuntea turvallisesti negatiivisia tunteita. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 140–141.)

3.3 Moniammatillinen yhteistyö

Varhaiskasvatusala tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa osaavia asiantuntijoita. Moniammatillisuus on varhaiskasvatusalan vahvuus ja koulutuksissa tulee ottaa huomioon sekä jokaisen koulutuksen tuottama erityinen asiantuntijuus että yhteinen osaaminen. Moniammatillisuuden kannalta työnkuvien jäsentäminen ja rakentaminen on ensisijaisen tärkeää. Koulutuksien tavoitteena on rakentaa vahva ammatillinen identiteetti ja ammatillinen osaaminen. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021, s. 65, s. 146.)

Moniammatillisen tiimin jäsenillä tulisi olla erilaisia taitoja, joilla he tuottavat asiantuntijan roolinsa eri tilanteissa. Tarvitaan taitoa toteuttaa omaa asiantuntijuutta erilaisissa keskustelu- ja vuorovaikutustilanteissa, joissa ryhmän jäsenillä on yhteinen kieli ja käsitteet. Hyvässä moniammatillisessa kohtaamisessa tietoa rakennetaan yhdessä ja onnistumiseen tarvitaan vuorovaikutustaitoja. Moniammatilliseen vuorovaikutukseen liittyvät tiiviisti yhteistoiminnan ja dialogin käsitteet. Muuttuvassa toimintaympäristössä vuorovaikutuksen merkitys on erityisen tärkeää ja tunnistettua. (Isoherranen ym. 2008, s. 42; Mönkkönen ym. 2019, s. 47, s. 54.)

Toimivan moniammatillisuuden edellytyksenä on eri ammattikuntien perustehtävien tunnistaminen ja aito tunnustaminen. Aito yhteistoiminnallisuus edellyttää myös, että kaikki moniammatilliset toimijatahot ovat perillä toistensa työn arvope- rustasta ja jakavat näihin arvoihin pohjautuvan yhteisen ryhmäidentiteetin. Muita vaatimuksia moniammatilliselle työlle ovat luottamuksellinen ja kunnioittava ilma- piiri, asiantuntijuuden rajojen tunnustaminen sekä niiden ylittäminen ja myön- teistä asennetta monialaiseen tiimityöhön ja kykyä asettaa työlle yhteisiä tavoit- teita. Sen sijaan moniammatillista työtä horjuttavat epäselvät asiantuntijaroolit ja vastuurajat. (Mönkkönen, ym. 2019, s. 72, s. 138.)

Moniammatillinen tiimityö on laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisen kan- nalta oleellista. Sen toteutumisessa on haasteita vuosikymmenien jälkeenkin. Kasvattajatiimin yhteinen keskustelu on tärkeä osa yhteisen kasvatusympäristön ja ymmärryksen luomisessa, mutta sen onnistumista haastavat monet tekijät.

Kun tiimiin tulee uusia jäseniä, pyritään heitä sopeuttamaan jo olemassa olevan ryhmän toimintaan ja kulttuuriin. Oman työn arviointi ja taustalla vaikuttavat työ- ja ammatti-identiteetit tulisi huomioida työskentelyssä. Varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi ammattinimike tiimeihin, jonka osaaminen ja työtehtävät voivat vielä hakea paikkaansa. Työnjaot ovat hyvin konkreettisia ja perustuvat suoraan olemassa oleviin suosituksiin varhaiskasvatuksen ohjaavista asiakirjoista. Tiimeissä ollaan esimerkiksi yksimielisiä siitä, että varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja toteutus sekä toiminnan suunnittelu kuuluu varhaiskasvatuksen opettajan vastuulle. (Nyrönen & Ukkola-Mikkola, 2021, s.169–173.) Tähän on päätyttyä myös Helsingin kaupunki linjatessaan varhaiskasvatuksen opettajien, varhaiskasvatuksen sosionomien ja lastenhoitajien työtehtäviä. Tehtävänkuvauksien mukaan opettajalla on vastuu toiminnasta ja sosionomi toteuttaa toimintaa. (liite 2).

Moniammatillisuus on haasteellista, koska siinä täytyy selvittää ja kirkastaa omaa erityisosaamistaan ja asiantuntijuuttaan ja toisaalta kyetä rakentamaan ryhmän yhteistä osaamista. Oman erityisosaamisen ymmärtäminen on osoittautunut oleelliseksi asiaksi, kun halutaan kerätä yhteen kaikkien ryhmään kuuluvien asiantuntijoiden erilaisia näkemyksiä. Tällöin asiantuntijan on kyettävä itse tunnistamaan oman osaamisensa ja tietonsa erityislaatuisuus. Oman roolin ymmärtäminen ryhmässä on oleellista, koska ilman sitä voi syntyä rooliristiriitoja. Tiimityössä yhteisvastuuperiaate voi jäsentymättömänä johtaa siihen, että jonkun roolinhaltijan työtaakka kasvaa liian suureksi tai jokin tehtävä jää tekemättä. (Isoherranen ym. 2008, s. 41, s. 96.)

Varhaiskasvatuksessa yhteistyöllä edistetään tavoitteita sekä laadukasta pedagogista toimintaa. Yhteistyöllä eri tahojen kanssa on tavoitteena varmistaa laadukas varhaiskasvatuksen toteutuminen ja kehittäminen. Varhaiskasvatuslain (varhaiskasvatuslaki 7 ja 22§) mukaan kunnan on varhaiskasvatusta järjestäessään toimittava monialaisessa yhteistyössä ja luotava tarvittavat yhteistyörakenteet. Varhaiskasvatuksessa tehdään yhteistyötä esimerkiksi lastenneuvolan ammattilaisten, lastensuojelun sekä muiden terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimijoiden kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 31.)

Varhaiskasvatuksessa monialaista yhteistyötä ohjaa lapsen edun ensisijaisuus. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan yhteistyökäytännöt ja periaatteet tulee sopia lastenneuvolan, lastensuojelun, kasvatus- ja perheneuvolan ja muiden sosiaalitoimen palvelujen kanssa niitä tilanteita varten, joissa neuvotellaan lapsen asioista tai edellytetään viranomaisten puuttumista. Monialainen yhteistyö toteutetaan ensisijaisesti huoltajan suostumuksella. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 52.)

Moniammatillisen ja perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön varhaiskasvatuksen sosionomin kuuluisi Helsingin kaupungin mukaan käyttää 15 prosenttia työajastaan; ”toimii lapsiryhmässä, tiimissä, työyhteisössä ja monialaisissa verkostoissa sekä osallistuu moniammatilliseen työhön, dokumentointiin ja arviointiin. Osallistuu pedagogisen toiminnan viestintään ja varhaiskasvatuksellisen vuoropuhelun ylläpitämiseen oman ryhmänsä osalta. Tekee monialaista yhteistyötä esimerkiksi perusopetuksen ja sosiaali- ja terveystalvelujen kanssa.” Loput 10 prosenttia työajasta tulisi käyttää pedagogiseen dokumentointiin osallistumiseen omassa ryhmässä ja yksikössä. Varhaiskasvatuksen sosionomin tulisi olla mukana mahdollistamassa lasten ja huoltajien osallisuuden toiminnan arvioinnissa, suunnittelussa ja kehittämisessä yhteistyössä tiimin kanssa. (Liite 1.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

4.1 Kehittämistoiminta työelämäyhteistyössä

Tämän opinnäytetyön lopputulosta eli varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävien jäsentämistä ja konkretisoitumista päivittäistä työskentelyä koskeviksi tehtäviksi, tullaan hyödyntämään varhaiskasvatussyksikkö Kontula-Kurjessa, jonka vuoksi on oleellista kysyä työtehtävistä juuri kyseisen yksikön työntekijöiltä. Heillä on vahvin ymmärrys siitä, minkälaista varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista yksikössä tarvitaan. Varhaiskasvatussyksikön esimiesten odotusten selvittämisellä ja heidän mukanaan olemisella varmistetaan työtehtävien siirtyminen osaksi päiväkodin toimintaa. Lisäksi johdon kanssa käydyillä keskusteluilla varmistetaan työtehtävien suorittamiseen tarvittavat resurssit ja käytettävissä oleva työaika.

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan tutkimus- ja kehittämistoiminnalla (t&k) tarkoitetaan systemaattista toimintaa tiedon lisäämiseksi ja tiedon käyttämistä uusien sovellusten löytämiseksi. Kriteerinä tällöin on, että toiminnalla tavoitellaan jonkin uuden syntymistä. Tuote- ja prosessikehityksellä (kehittämistyöllä) tarkoitetaan systemaattista toimintaa tutkimuksen tuloksena ja/tai käytännön kokemuksen kautta saadun tiedon käyttämiseksi uusien aineiden, tuotteiden, menetelmien ja järjestelmien aikaansaamiseen tai olemassa olevien olennaiseen parantamiseen. (Tilastokeskus, 2022.)

Työelämän tutkimustarpeita säätelevät käytännönläheisyys, työelämälähtöisyys ja ajankohtaisuus. Tutkimuskohteeksi valikoituu siten työelämän käytännöt, jotka parhaillaan kaipaavat kehittämistä, muuttamista tai peräti uusien käytäntöjen luomista. Mielenkiinto voi kohdistua siihen, miten tuotettu tutkimustieto soveltuu käytäntöön, voiko sen pohjalta luoda uusia käytäntöjä tai miten olemassa olevan tiedon voi yhdistellä käytäntöön uudella tavalla. Tutkimuksen avulla voidaan luoda yhteisiä selitysmalleja, käsitteitä ja keskustelukulttuuria. Yhteisten käsitteiden ja keskustelukulttuurin avulla taas voidaan ylläpitää, luoda ja muuttaa käytäntöjä sekä toiminta- ja ajattelutapoja. (Vilka, 2021, s. 18–20.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selventää varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa ja -tehtäviä tietyssä varhaiskasvatuksen yksikössä. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatun kyselyn avulla jäsennetään käytännön tehtäviä ja tehtävien jakaantumista moniammatillisessa tiimityöskentelyssä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun luodaan varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työnkuvaa ja -tehtäviä. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävää Helsingin kaupungilla on Niina Eloranta tutkinut sosionomi (YAMK) opinnäytetyössään (2022). Opinnäytetyössään hän selvitti työntekijöiden (varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä toimivien) ja esihenkilöiden näkemyksiä tehtävästä ja sen johtamisesta. Elorannan tutkimuksen yhtenä tuloksena nousi vahvasti niin esihenkilöiden kuin sosionomienkin taholta juuri tehtävänkuvan selkiyttäminen. Tässä opinnäytetyössä selvitetään varhaiskasvatuksen sosionomin mahdollisia työtehtäviä muun varhaiskasvatuksen henkilöstön ja johdon näkemyksiin perustuen. Työtehtävät tulevat koskemaan yhtä helsinkiläistä varhaiskasvatusyksikköä. Lopullisiin työtehtäviin vaikuttaa myös Helsingin kaupungin luoma varhaiskasvatuksen tehtävänkuva (KVTES), joka ohjaa vahvasti varhaiskasvatuksen sosionomin työn sisältöä kaupungin tasolla (liite 1).

Työelämäyhteistyö sai tämän opinnäytetyön osalta alkunsa, kun aloitin varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävässä varhaiskasvatusyksikkö Kontula-Kurjessa maaliskuussa 2021. Syksyllä 2021 kävin keskustelua yksikön johtajan kanssa tehtävänkuvasta ja sen kehittamisestä. Oli selvää, että tehtävänkuvaa on selkiytettävä ja luotava siihen eroavaisuuksia suhteessa opettajan tai lastenhoitajan tehtävänkuvaan. Kun sitten tammikuussa 2022 aloitin minulta puuttuvien varhaiskasvatuksen sosionomin 60 op suorittamisen, tuli opintoihin kuuluvan kehittämistyön tekeminen liittyen nimenomaan varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviin varhaiskasvatusyksikkö Kontula-Kurjessa ajankohtaiseksi.

4.2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävää kehitetään koko ajan. Varhaiskasvatustalaki edellyttää varhaiskasvatuksen sosionomien määrän kasvattamista vuoteen 2030 mennessä. Varhaiskasvatustalaki (2022) ei määrittele tai erittele

varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviä tarkemmin. Työn vetovoiman vuoksi työtehtävien tarkempi jäsentäminen on oleellista nykytilanteeseen nähden. Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on osaltaan työtehtävien tarkempi erittelemineen, eron tekeminen suhteessa varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajan tehtäviin. Tätä varten tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen henkilöstön ja johdon näkemyksiä ja odotuksia työtehtävästä. Tutkimuskysymyksiä on kaksi ja ne jakautuvat kahteen näkökulmaan; varhaiskasvatuksen henkilöstön ja varhaiskasvatusyksikön johdon näkemykseen. Tutkimuskysymyksetni ovat:

1. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstö jäsentää sosionomin tehtäväkuvaa moniammatillisessa tiimissä toteutettaessa toimintaa lapsiryhmässä?
2. Miten varhaiskasvatusyksikön johto näkee varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työtehtävien sijoittumisen päiväkodin arjessa?

Tutkimuskysymysten tavoitteena on löytää vastauksia siihen, kuinka varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa voidaan tarkentaa ja konkreettisia työtehtäviä muodostaa ja tätä kautta saada luoduksi toimintamalli. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haetaan vastauksia varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatulla kyselyllä. Johdon näkemyksiä koskevaan tutkimuskysymykseen etsitään vastauksia varhaiskasvatusyksikön johdolle tehtävästä haastattelusta, jonka teemat vastaavat kyselyn teemoja. Helsingin kaupunki määrittelee varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan lapsiryhmässä toimimisena (liite 1). Kuitenkin työnkuvauksessa avataan työtehtäviä moniammatilliseen yhteistyöhön ja perheiden osallisuuden lisäämiseen liittyen. Tämän tehtävän kuvauksen toteutumiseen ei ole erikseen varattu Helsingin kaupungin linjauksessa suunnittelu-aikaa tai toteutus-aikaa varhaiskasvatuksen sosionomille. Tavoitteena on selvittää varhaiskasvatusyksikön henkilöstön ja johdon näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työtehtävistä käyttäen pohjana kaupungin linjaamia työtehtäviä.

5 OPINNÄYTETYÖN AINEISTO JA ANALYYSI

5.1 Kysely laadullisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmänä

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Näitä menetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdistettynä, tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. Tutkittaessa erilaisia aikomuksia käyttäytyä jollain tavalla on kysymiseen perustuva aineistonkeruumenetelmä soveliaain. Haluttaessa tietää, mitä ihminen ajattelee, on järkevää kysyä asiaa häneltä. Kyselyssä tiedonantajat itse täyttävät heille esitetyn kyselylomakkeen joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotonaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 109–113.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Siinä pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Tällöin on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tiedonantajien valinnan tulee olla harkittua ja selvitetty miten valinta täyttää tarkoitukseen sopivuuden kriteerin. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 133–134.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta. Tutkimus alkaa siitä, että tutkija yrittää kartoittaa kentän, jossa hän toimii. Tutkija voi valita aiheeseensa liittyvän luonnollisesti olemassa olevan joukon. Aineiston koko määräytyy näissä tapauksissa sen mukaan, miten monta jäsentä tällaiseen ryhmään sattuu kuulumaan. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 1997, s. 176–177.) Tässä opinnäytetyössä tutkittavien joukko on suhteellisen pieni; yhden varhaiskasvatusyksikön henkilökunta eli tutkittavien informanttien joukko on yhteensä 35. Kyselyn vastaajiksi valikoitui yksikön varhaiskasvatuksen opettajan tehtävässä tai lastenhoitajan tehtävässä toimivat henkilöt. Tällä rajauksella varmistetaan henkilöstön varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen ja työntekijän vastuuseen liittyvä näkökulma. Tämä on liian pieni joukko määrälliseen tutkimukseen ja toisaalta

tutkimuksen tekemiseen haastattelemalla joukko on liian iso. Tämän vuoksi päädyin kyselyn (liite 3) lähettämiseen.

Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja itse lukee kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti. Kyselylomakkeen tyypillisimpänä haittana on riski, että vastausprosessi jää alhaiseksi. Kyselylomake voidaan lähettää sähköpostitse, kun etukäteen varmistetaan, että perusjoukkoon kuuluvilla on mahdollisuus internetin ja sähköpostin käyttöön. (Vilkka, 2021, s. 94–95.) Tässä kehittämissä perusjoukko muodostuu Helsingin kaupungin varhaiskasvatustyöyksikön työntekijöistä, joiden työsähköpostiin kyselyt jaetaan. Kysely toteutetaan käyttämällä Diakin Webropol kyselyn luonti- ja toteutusohjelmaa. Työntekijöillä on mahdollisuus tietokoneen käyttöön työpaikalla. Kyselyyn liitetään liitteenä tietoa kehittämistyöstä ja sen tarkoituksesta. Lisäksi tässä yhteydessä informoidaan henkilöstöä myös Helsingin kaupungin linjauksista koskien varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviä. Päiväkodin johtajan ja varajohtajan kanssa työtehtäviä tarkennetaan ja työtehtäviä arvioidaan yhteisillä keskusteluilla. Yksikön johto on vahvasti mukana varhaiskasvatuksen sosionomin työkuvaan liittyvässä kehittämissä ja tämä opinnäytetyö toteutetaan osana yksikön toiminnan kehittämistä ja parantamista.

Kyselylomakkeessa kysymykset perustellaan tutkimukseen valittua teoreettista viitekehystä ja tutkimuksen tavoitteita peilaten. Teoreettiselta tasolta empiiriselle tasolle siirryttäessä ilmiö on muutettava mitattavaan muotoon. Tuloksin edetään taas kyselylomakkeen vastauksista takaisin teoreettiselle tasolle. (Vilkka, 2021, s. 101.) Tässä opinnäytetyössä kyselylomakkeen kysymykset nousevat vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja tutkimuskysymysten taustalla oleviin teoreettisiin näkökulmiin. Kysymykset ja niiden aiheittain jaottelu pohjautuvat varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2022) ja Helsingin varhaiskasvatussuunnitelmaan 2022.

Kyselyssä voidaan käyttää avoimia kysymyksiä, koska ne sallivat vastaajan ilmaista itseään omin sanoin ja kertoa mitä hän todella ajattelee kysyttävästä asiasta. Avoimet kysymykset eivät myöskään ehdota suoraan mitään vastausta, jolloin vastaajien mielestä keskeisin asiaan liittyvä tieto pääsee esille. Lisäksi

avoimet kysymykset mahdollistavat kysytystä asiasta erilaisilla tieto- ja kokemuspohjalla olevien näkemykset. (Hirsjärvi ym. 1997, s. 196.) Tämän opinnäytetyön kyselyssä selvitetään varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä pääsääntöisesti monivalintakysymyksillä, joissa pyydetään laittamaan teemoihin liittyviä asioita tärkeysjärjestykseen. Mukana on kolme avointa kysymystä, jotta vastaajalla olisi mahdollisuus kertoa kaikki asiaan liittyvät näkemyksensä. Teemat on nostettu Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen sosionomille tehdystä tehtävänkuvauksesta (liite 1), Helsingin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmasta ja selvitysten mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin työhön liittyviin kohtiin (kts. Arene, 2017). Teemat tämän opinnäytetyön kyselyssä ja johdon haastattelussa ovat: 1. varhaiskasvatuksen sosionomin työskentely lapsiryhmässä ja lasten tukeminen, 2. varhaiskasvatuksen sosionomin työskentely perheiden kanssa, verkostoyhteistyö ja osallisuus ja 3. varhaiskasvatuksen sosionomi henkilökunnan ja työyhteisön tukena.

Tutkimuksen tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä vasten tutkija voi määritellä, millä taustamuuttujilla eli selittävillä tekijöillä, on vaikutusta tutkittaviin asioihin eli selittäviin muuttujiin (Vilkka, 2021, s. 105). Tässä opinnäytetyössä käytettävässä kyselyssä kysytään kahta muuttujaa liittyen selitettäviin asioihin. Toisella selvitetään, onko vastaaja työskennellyt tai työskenteleekö ryhmässä/talossa, jossa on työskennellyt/työskentelee varhaiskasvatuksen sosionomi. Tällä halutaan selvittää, onko kyseiselle henkilöllä ensisijaista kokemusta varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelystä. Toinen muuttuja liittyy kyselyn vastaajan tämän hetken omaan työtehtävään. Tällä selvitetään kahden eri työnkuvan käsityksiä varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta ja työtehtävistä. Eri lähtökohdista ja näkökulmista varhaiskasvatuksen sosionomille sopiviksi ajatellut työtehtävät rikastavat näkökulmia ja kyselyllä saatavaa aineistoa.

5.2 Aineiston esittely

Yksikön johtajan ja varajohtajan näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työtehtävistä selvitettiin kahdella eri tapaamiskerralla. Molemmat johtajat olivat mukana kummallakin kerralla ja ne kestivät aina tunnin kerrallaan.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatun kyselyn teemojen mukaisesti kummallakin haastattelukerralla käytiin läpi varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelyä lapsiryhmässä ja lasten tukemista, varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelyä perheiden kanssa, verkostoyhteistyötä ja osallisuuden lisäämistä sekä varhaiskasvatuksen sosionomin roolia henkilökunnan ja työyhteisön tukijana. Haastatteluissa esiin nousseet teemakohtaiset tehtävät kirjattiin ylös, jotka raportoidaan tämän opinnäytetyön tuloksissa suoraan.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattuun kyselyyn vastasi yhteensä 18 työntekijää. Kun kysely lähetettiin 34 työntekijälle saatiin vastausprosentiksi 52,9. Vastaajista kuusi oli varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, kymmenen varhaiskasvatuksen opettajia sekä yksi monikielinen ohjaaja ja yksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Kaikki vastaajat työskentelivät kyselyyn vastatessaan päiväkotit Kon-tulassa, päiväkotit Kurjessa tai molemmissa.

Kysely koostui kuudesta monivalintakysymyksestä, jotka käsittelivät kolmea varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävään kuuluvaa aihepiiriä; työskentelyä lapsiryhmässä, työskentelyä perheiden ja muiden sidosryhmien kanssa sekä työskentelyä yksikkö- ja päiväkotikohtaisesti henkilöstön ja työyhteisön tukijana. Jatkossa käytän tulosten yhteydessä nimikettä sosionomi kuvaamaan varhaiskasvatuksen sosionomia. Kyselyssä valmiiksi annetut vaihtoehdot tuli laittaa tärkeysjärjestykseen, jolloin tärkein sai arvon 1, seuraava 2 ja niin edelleen. Näiden lisäksi kyselyssä oli kolme avokysymystä, joilla haluttiin antaa mahdollisuus kertoa mielipide tarkemmin tai tuoda esille jokin strukturoiduista kysymyksistä ulkopuolelle jäänyt asia (liite 3).

Taustatiedoissa kysyin vastaajan tehtävänkuvan lisäksi kokemusta sosionomin kanssa työskentelystä. Vastaajista seitsemällä ei ollut minkäänlaista kokemusta sosionomin työskentelystä. 11 vastaajalla oli kokemusta sosionomin työskentelystä joko omassa ryhmässä tai omassa päiväkodissa. Näin ollen vastaajista 61 prosentilla on kokemusta sosionomin työskentelystä.

5.3 Analyysi

Sähköisestä kyselystä saatua aineistoa on tarkoitus käsitellä aineistolähtöisen analyysin keinoin. Siinä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja tai harkittuja. Aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa, koska analyysi on aineistolähtöistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 147–148.)

Aineistoanalyysin tekninen vaihe lähtee liikkeelle aineiston pelkistämisestä. Aineistolta kysytään tutkimustehtävän tai -ongelman mukaisia kysymyksiä eli tunnistetaan asiat, joista tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Kaikki ilmaisut tulee kirjata ja luetteloida. Tämän jälkeen samaa kuvaavat pelkistetyt ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan ja kategoria nimetään sisältöä kuvaavalla nimellä. Analyysiä jatketaan yhdistämällä samansisältöisiä alakategorioita toisiinsa ja muodostamalla yläkategorioita. Nämä voidaan vielä yhdistää pääkategoriaksi, jos aineisto on riittävän rikasta. Kategorioiden avulla vastataan tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 156.)

Tämän opinnäytetyön aineisto on suhteellisen pieni, koska kysely ja kehittämistyö tehdään ajatellen yhden varhaiskasvatusyksikön toimintaa. Aineistolähtöisen sisällönanalyysissä tarkoituksena on perusteellinen tutustuminen aineistoon ja sen pelkistäminen, toistuvien teemojen ja ilmaisujen merkitseminen, esimerkiksi alleviivaamalla ne samanvärisillä kynillä. Tämän jälkeen aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia ja ryhmitellään niiden mukaan. Lopuksi pyritään muodostamaan aineistoa kokoava teema pelkistettyjen ilmaisujen pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 170–174.) Varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviä ja toimintamallia rakentaessa huomioidaan kyseiset teemat ja pyritään vastaamaan niiden tuottamiin asioihin.

Opinnäytetyön määrällisen aineisto saatiin käyttämällä eli Diakissa käytössä olevaa Webropol-kyselyohjelmaa. Kyselyohjelma laski jokaisen kysymyksen kohdalle vastauksille keskiarvot, jotka on nostettu opinnäytetyöhön. Mitä pienempi luku on, sitä tärkeämmäksi vastaajat olivat kokeneet asian. Keskiarvoa

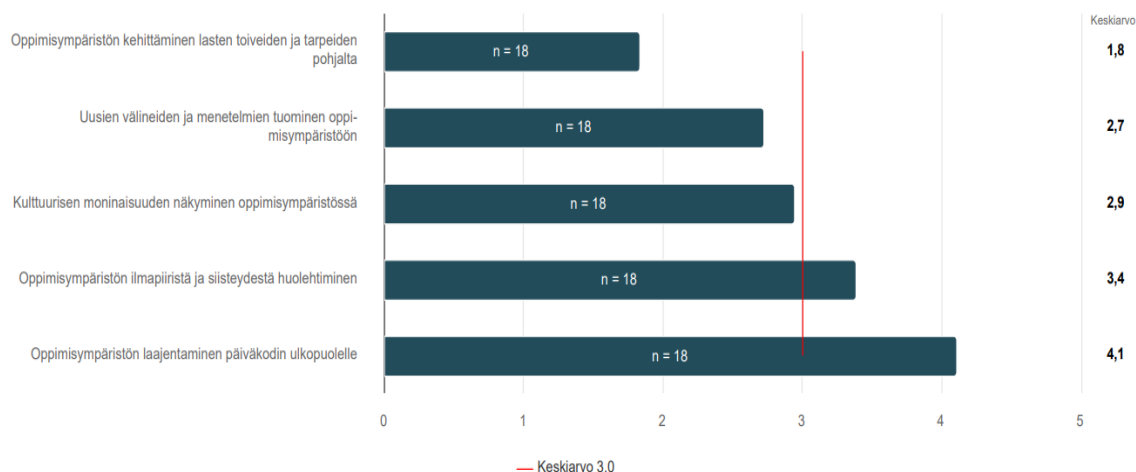
pienemmän luvun saaneet kohdat koetaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja varhaiskasvatuksen opettajien näkemysten mukaan oleellisiksi varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäväalueiksi. Keskiarvoa suuremman luvun saaneet työtehtävät on vastaavasti koettu vähemmän varhaiskasvatuksen sosionomille kuuluviksi. Kyselyssä oli mukana kolme avokysymystä, jotka käsiteltiin tulostettuina versioina. Hain avokysymyksien vastauksista toistuvia aiheita ja luokittelin ne kyselyssä olevien teemojen mukaan.

Varhaiskasvatusyksikön johtajan ja varajohtajan haastattelun kohdalla tiivistin vastauksia alaluokkiin, jotka vastasivat henkilöstölle lähetetyn kyselyn teemoja. Johdon vastauksista varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuudesta ja käytännön työtehtävistä muodostui näin ollen varhaiskasvatuksen sosionomin työskentely lapsiryhmässä, työskentely perheiden kanssa ja työtehtävät työyhteisössä. Johdon vastaukset on raportissa käsitelty teemoittain aina henkilöstön kyselyssä samaa teemaa käsittelevien kysymysten yhteydessä.

6 TULOKSET

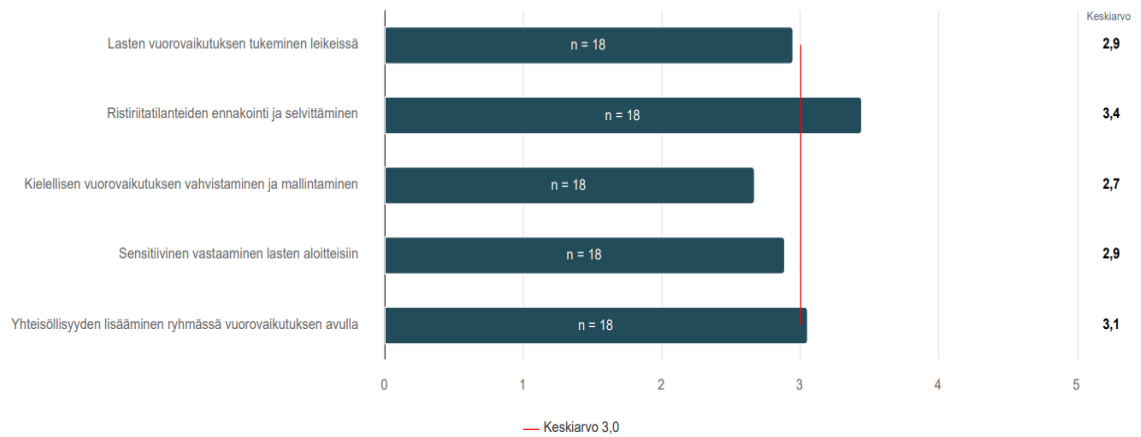
6.1 Varhaiskasvatuksen sosionomin työskentely lapsiryhmässä

Kyselyssä kolme kysymyskokonaisuutta käsitteli sosionomin työskentelyä lapsiryhmässä. Aiheet olivat oppimisympäristöt, lasten välinen vuorovaikutus ja ryhmän pedagoginen toiminta. Oppimisympäristön kohdalla, kuten kuviosta 1. voidaan nähdä, vastaajat pitivät sosionomin tärkeimpänä työkenttänä oppimisympäristön kehittämistä lasten toiveiden ja tarpeiden pohjalta. Tälle vastaajista 50 prosenttia antoi arvon 1. Keskiarvon, joka tässä kohdassa oli 3 alle jäivät myös kohdat uusien välineiden ja menetelmien tuominen oppimisympäristöön sekä kulttuurisen moninaisuuden näkyminen oppimisympäristössä. (Kuvio 1.)



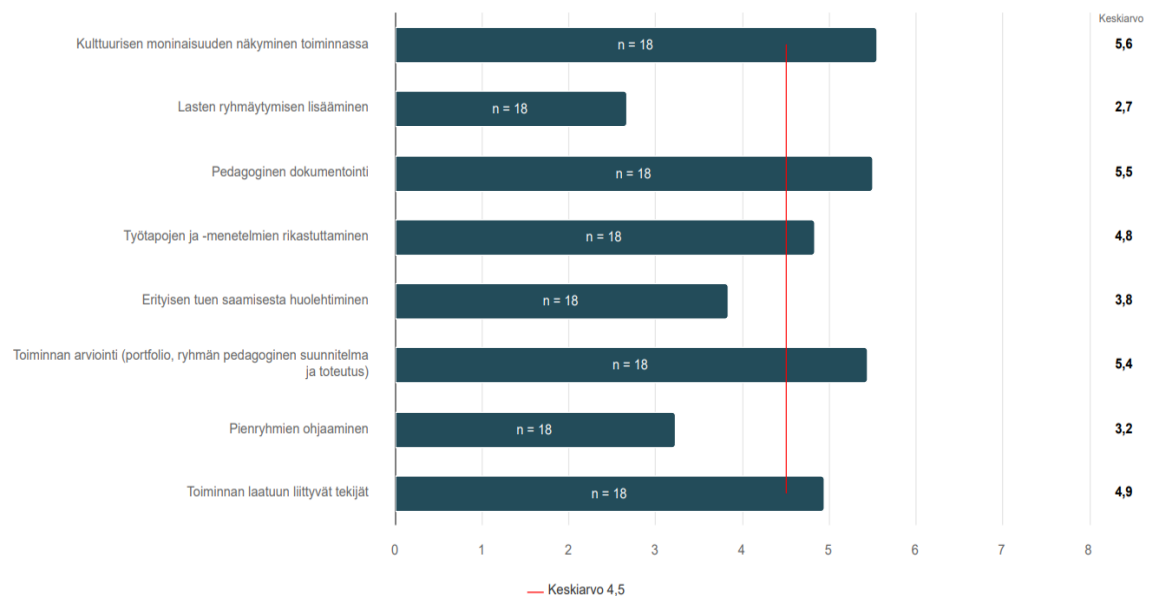
Kuvio 1. Oppimisympäristöt

Kuviosta 2 voidaan nähdä, että lasten välisestä vuorovaikutuksesta kysyttäessä eniten arvoa 1 sai kielellisen vuorovaikutuksen vahvistaminen ja mallintaminen. Alle keskiarvon jäi myös kohdat lasten vuorovaikutuksen tukeminen leikeissä ja sensitiivinen vastaaminen lasten aloitteisiin. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Lasten välinen vuorovaikutus

Kuvio 3 osoittaa, että pedagogisen toiminnan kohdalla vastaajat näkivät sosionomin tärkeimmäksi tehtäväksi lasten ryhmäytymisen lisäämisen. Pienryhmien ohjaaminen koettiin myös vahvasti sosionomin tehtäväksi. Erityisen tuen saamisesta huolehtiminen katsottiin myös alueeksi, jolla sosionomi työskentelee. Sen sijaan pedagoginen dokumentointi, toiminnan arviointi ja toiminnan laatuun liittyvät tekijät saivat kaikki arvoksi enemmän kuin 4,5, joka oli kysymyksen keskiarvo. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Pedagoginen toiminta

Avokysymysten kohdalla, joissa selvitettiin näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin vastualueista päiväkodin arjessa, ydinosuamista ja kehittämistyöhön

liittyen, sosionomin ryhmässä toimimiseen tuli joitakin vastauksia. Lasten eri kulttuuritaustat saivat myös avokysymyksissä huomiota.

Yhteisöllisyyden lisäämistä yhteisten oppimisympäristöjen muokkaamista. V3

Erityis- ja monikulttuuristen lasten tukena. Viestintä kodin kanssa vaikeissa asioissa. V11

Monikulttuurisuus, erityistuki ja tarvittaessa yhteyshenkilönä lasten perheiden kanssa. V1

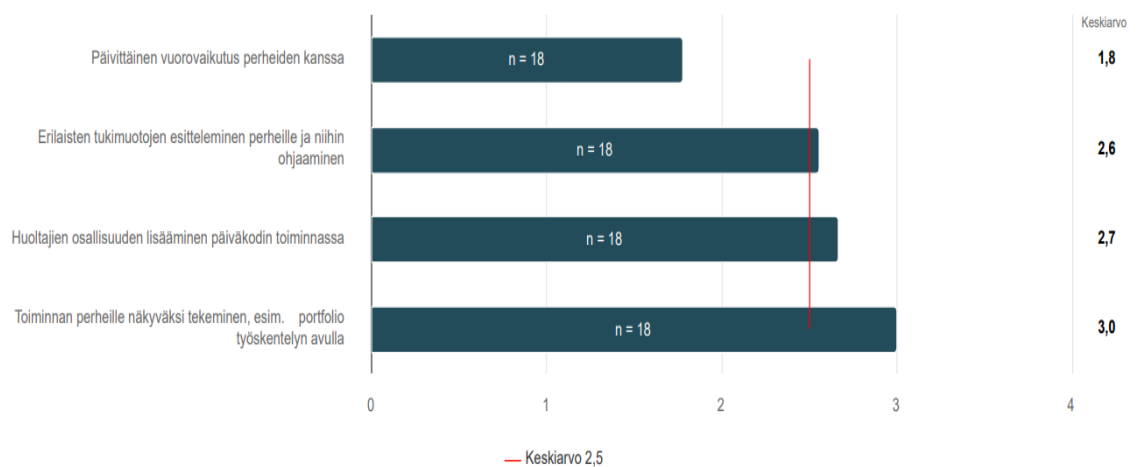
Hyvä tiimityöskentely, toiminnan suunnittelu yhdessä muun tiimin kanssa ja yhteistyö perheiden kanssa. V2

Pedagogisen ja yhteisöllisen toiminnan suunnittelu, arviointi ja kehittäminen. Lasten tuen tarpeiden tukeminen sekä vuorovaikutuksen ja osallisuuden tukeminen. Vanhemmuuden tukeminen ja asiantuntijana toimiminen varhaiskasvatusyksikössä. Tukemiskeinojen kehittäminen. V9

Lapsiryhmässä työskentelyn kohdalla yksikön johto näki sosionomin tehtävänä tuoda ryhmän toimintaan sosiaalipedagogista näkökulmaa mahdollistamalla osaltaan lasten osallisuus päivittäisessä toiminnassa. Johdon näkemyksen mukaan sosionomi osallistuu toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Pedagogisen dokumentoinnin kannalta keskusteluissa nousi esille digitaalisen portfolion rakentaminen ja toteutusvastuun ottaminen yhteistyössä ryhmän muiden kasvattajien kanssa. Johdon näkemykset työtehtävistä olivat pitkälti henkilöstön kanssa samoilla linjoilla. Johto näki varhaiskasvatuksen sosionomin osallistumisen toiminnan suunnitteluun ja arviointiin kuuluvan työtehtäviin kaupungin linjauksen mukaisesti ja sosionomin kykenevän tuomaan kyseisiin aiheisiin kehittävä osaamista.

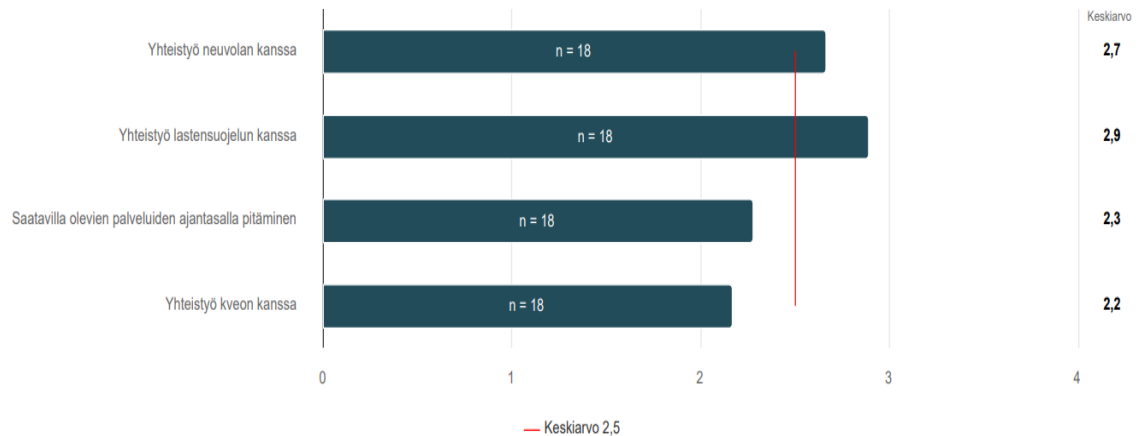
6.2 Työskentely perheiden ja sidosryhmien kanssa

Strukturoitujen kysymysten kohdalla kahdessa keskityttiin keräämään työntekijöiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin yhteistyöstä perheiden ja sidosryhmien kanssa. Kuvio 4 osoittaa, että tärkeimpänä yhteistyömuotona vastaajat pitivät päivittäistä vuorovaikutusta perheiden kanssa. Myös huoltajien osallisuuden lisääminen päiväkodin toiminnassa sekä erilaisten tukimuotojen esittelemisen perheille ja niihin ohjaaminen katsottiin olevan osa sosionomin työtehtävää. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Yhteistyö huoltajien kanssa.

Yhteistyönä eri tahojen kanssa pienimmän arvon kuviossa 5, sai yhteistyö kveo:n eli kiertävän varhaiskasvatuksenerityisopettajan kanssa ja lähes yhtä tärkeänä pidettiin saatavilla olevien palvelujen ajan tasalla pitämistä. Vähemmän tärkeiksi yhteistyötahoiksi vastaajat kokivat sosionomin kohdalla neuvolan ja lastensuojelun. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Yhteistyö eri tahojen kanssa

Avokysymysten kohdalla perheiden kanssa työskentely koettiin vahvasti sosionomin työkentäksi. Varhaiskasvatukseen koskevaan avokysymykseen tuli 10 vastausta, joista jokainen liittyi perheiden tukemiseen tai perheille suunnattujen tukimuotojen tuntemista.

Erityistä tukea tarvitsevat perheet ja heidän kanssaan tehtävä yhteistyö. V1

Perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä erityisesti silloin kun lasten haasteet varhaiskasvatuksessa liittyvät perheiden toiminta- ja kasvatustyöympäristöön päiväkodin ulkopuolella. V7

Suunnitella yhteistyötä perheiden kanssa. Pedagogista toimintaa akselilla perhe-lapsi. V2

Yhteistyö muiden sidosryhmien ja tukitoimien kanssa. Perheiden ”ylimääräinen tukeminen”. V5

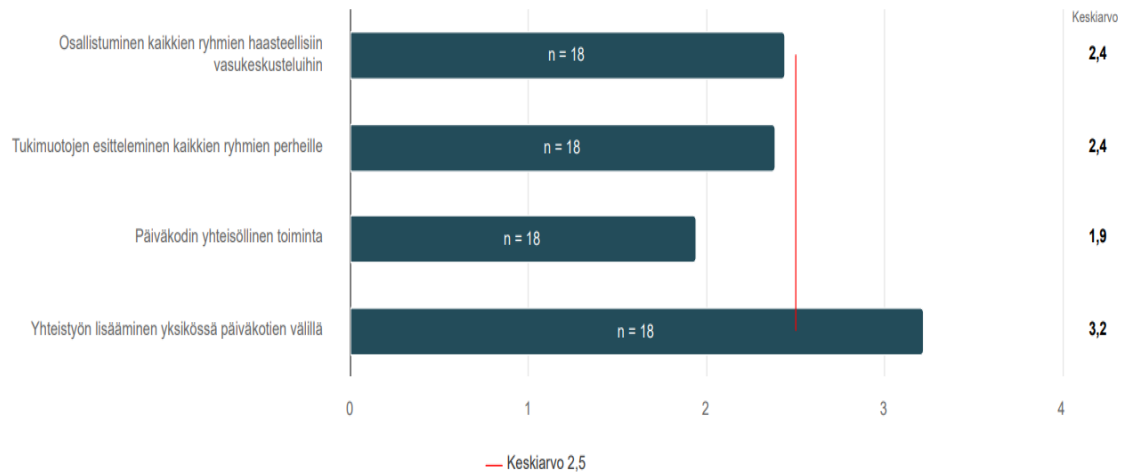
Perheiden kanssa työskentely. V13

Varhaiskasvatustyöryhmien johdon näkemysten mukaan varhaiskasvatukseen sosionomin tehtäviin kuuluu perheiden palvelujärjestelmän ja sosiaalialan eri toimijoiden tuntemus. Sosionomi huolehtii palvelujen eri tahojen yhteystietojen päivittämisestä ja niiden saatavuudesta yksikön työntekijöille. Johdon näkemyksen mukaan sosionomi sopii toimenkuvansa puolesta osallistumaan erilaisten huoltajille järjestettävien info- ja vanhempainiltojen suunnitteluun ja toteutukseen. Sosionomilla on tiedossa päiväkodin perheitä koskevat ajankohtaiset tarpeet, joihin hän

voi tuoda perheiden saatavilla olevien palvelujärjestelmän kautta keskustelu- ja neuvonta apua. Tällaisia yhteistyötahoja johto katsoi olevan lasten neuvolat sekä perhekeskukset ja niissä toimivien perheneuvoloiden sosiaaliohjaajat. Yhteistyömenetelmien luominen ja kehittäminen sopii johdon mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviin.

6.3 Varhaiskasvatuksen sosionomi henkilökunnan ja työyhteisön tukena

Varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviä suhteessa yksikkötasoiseen työhön ja konsultointiin haettiin vastaajilta näkemyksiä yhdellä kysymyksellä. Kuvion 6 mukaan, vastaajat kokivat sosionomilla olevan annettavaa keskusteltaessa päiväkodin yhteisöllisestä toiminnasta. Osallistuminen tarvittaessa päiväkodin kaikkien ryhmien haasteellisiin varhaiskasvatuskeskusteluihin yhdessä ryhmän opettajan kanssa koettiin yhdeksi tehtäväksi. Samoin tukimuotojen esille tuominen kaikille ryhmille ja perheille. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Yksikkötasoinen työ ja konsultointi

Avokysymysten kohdalla tämä aihepiiri sai vähiten mainintoja. Vastauksissa mainittiin kuitenkin yksikön hyvinvointi ja apu haasteellisissa varhaiskasvatuskeskusteluissa.

Edistää lasten ja perheiden hyvinvointia sekä ehkäistä lasten syrjäytymistä. Yksiköiden hyvinvointia tukevan toimintakulttuurin kehittäminen sekä tukemiskeinojen kehittäminen. V9

Apuna perheiden kanssa keskusteluissa. V4

Perheiden tukeminen työyhteisölle yhteyshenkilö YT-asioissa. V6

Varhaiskasvatuksen opettajan kanssa samojen asioiden kehittäminen. Sosiaalipuolen yhteistyön kehittäminen. V12

Palvelukentän tuntemus. V3

Yksikön johto piti tärkeänä, että työntekijät voivat halutessaan pyytää varhaiskasvatuksen sosionomia konsultoimaan perheen tilanteesta ja pyytää ottamaan asian puheeksi perheen kanssa. Sosionomi osallistuu tarvittaessa lasten varhaiskasvatussuunnitelman keskusteluihin, yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa sosionomi voi yhdessä ryhmän opettajan kanssa tuoda esille tukimuotoja, joita perhe on itse ilmaissut tarvitsevansa tai jotka varhaiskasvatuksen työntekijät katsovat tärkeäksi esitellä perheelle lapsen ja perheen hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Sosionomia voidaan pyytää mukaan keskusteluun myös, jos päiväkodilla ja perheellä ovat eriävät käsitykset lapsen kehityksestä ja tuen tarpeesta tai keskustelemaan perhettä muuten askarruttavista asioista.

Varhaiskasvatusyksikön johtajat näkivät varhaiskasvatuksen sosionomin työkenttänä perheiden osallisuuden lisäämisen. Johtajat kokivat päiväkotien keskinäisen ja päiväkodin sisäisen yhteistyön ja toimintakulttuurin ja dialogisuuden kehittämisen sopivan sosionomille hänen koulutuksensa kautta omaksuttujen tietojen ja taitojen vuoksi. Koulutuksen koettiin tarjoavan sosionomille edellytykset päiväkodin YT-henkilön eli henkilöstön yhteistyöhenkilön tehtäviin ja kyseisiin vaaleihin ehdokkaaksi asettumiselle. Varhaiskasvatuksen sosionomille ei kuulu Helsingin kaupungin tehtävänkuvauksen mukaan työn suunnittelu, arviointi tai kehittämisaikaa eli sak-aikaa, mutta yksikön johto koki tärkeäksi mahdollistaa varhaiskasvatuksen sosionomille viikoittaista toteutus- ja suunnittelu-aikaa yllä mainittuja tehtäviä ajatellen.

6.4 Varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaaminen

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatussa kyselyssä ei erikseen mainittu sosiaalipedagogista työtä. Kyselyn aihealueet ja vaihtoehdot sisälsivät sosiaalipedagogisen työtteen elementtejä, kuten yhteisöllisyys, lasten ja perheiden osallisuus ja tukeminen. Antirasistinen työ, monikulttuurisuuden ja perheiden eri kulttuuritaustojen huomioiminen liitettiin sosionomin työskentelyyn.

Osa vastata erilaisista elämäntilanteista ja eri kulttuuritaustoista tulevien lasten ja perheiden kuulluksi tulemisesta ja osallisuudesta varhaiskasvatuksessa. Tunnistaa ja arvioi hyvinvoinnin riskitekijöitä. Hyödyntää yhteiskunnallista osaamistaan tuoden esille lasten ja perheiden hyvinvointia uhkaavat epäkohdat. V9

Lastensuojelun kanssa yhteistyötä. Ennaltaehkäisevää perheiden tukemista esimerkiksi avoimen toiminnan kautta. Perheet mukaan toimintaan. Sosionomi huolehtisi perheen ja lapsen suomen kielen oppimisesta, yhteiskuntaan liittymisestä ja tarvittaessa palveluissa avustamisessa. V8

Yhteistyö perheiden kanssa. Erilaisten tukimuotojen tunteminen ja niiden pariin ohjaaminen. V7

Monikulttuurisuus, erityistuki ja tarvittaessa yhteyshenkilö lasten perheiden kanssa. V11

Kyselyn vastauksien perusteella opinnäytetyön kohteena olevassa varhaiskasvatuksen yksikössä on sisäistetty sosionomin asiantuntijuuden liittäminen vahvasti perheiden kanssa työskentelyyn, aina ryhmätasolta yksikkötasolle asti.

Moniammatillinen työ nousi esille sekä henkilöstön kyselyssä että johdon kanssa käydyissä keskusteluissa. Sosionomi voi molempien tahojen näkemyksen mukaan parantaa yhteisöllisyyttä sekä lapsiryhmässä että työyhteisössä. Ryhmässä tämä näkyisi lasten ryhmäytymisen lisäämisellä ja yksikkötasolla päiväkodin yhteisöllisestä toiminnasta kannattelemisesta. Moniammatilliseen tiimiin sosionomi tuo sosiaalialan asiantuntijuuden ja sosiaalipedagogisen työtteen. Hän tuo koko

perheen ja perheen elämäntilanteen mukaan lapsen hyvinvointia koskevaan keskusteluun.

Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus liitettiin vahvasti perheiden palvelujärjestelmän tuntemiseen.

Varhainen puuttuminen, perheille tuki ajoissa, miten/minne/mistä. V6

Luulen, että varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksessa pureudutaan tarkemmin sosiaalipuolen tukiin perheille. V12

Tietoa perheiden erilaisista palveluista ja tukimuodoista matalalla kynnyksellä. V1

7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) ohjeistuksen mukaan hyvän tieteellisen käytännön keskeisissä lähtökohdissa tutkimuksessa tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta koko tutkimustyössä. Tiedonhankintamenetelmien, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla tieteellisen tutkimuksen mukaista. Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tarvittavat tutkimusluvut täytyy olla hankittuna. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, s. 6.)

Laadullisen tutkimuksen tutkimuseettikan ongelmat liittyvät pääasiassa itse tutkimustoimintaan, kuten tutkimuksiin osallistuvien informoimiseen, aineiston keräämisessä ja analyysissä käytettävien menetelmien luotettavuuteen, anonymiteettiongelmien ja tutkimustulosten esittämistapaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 215.) Tässä opinnäytetyössä kyselyn saajia informoitiin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta kyselyn lähettämisen yhteydessä sekä varhaiskasvatusyksikkö Kontula-Kurjen yksikköpalaverissa. Kyselyn saajille tarjottiin näin mahdollisuus esittää tutkimukseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä. Kyselystä lähetettiin lisäksi muistutus sähköpostilla kahteen kertaan niille, joilta ei vielä ollut saatu vastausta. Tällä pyrittiin mahdollistamaan kyselyyn vastaaminen työntekijälle sopivana ajankohtana ja muistuttamaan kyselyn olemassaolosta.

Laadullisessa tutkimuksessa tulee erottaa toisistaan havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus. Puolueettomuus nousee kysymykseksi silloin, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia itsenään vai suodattuuko kertomus tutkijan oman kehyksen läpi. Laadullisessa tutkimuksessa periaatteessa myönnetään, että näin on, koska tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija. Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa tulisi pyrkiä huomioimaan tutkijan puolueettomuusnäkökulma. Puolueettomuutta ja luotettavuutta arvioitaessa on hyvä tunnistaa omat sitoumuksensa tutkijana kyseisessä tutkimuksessa; miksi kyseinen tutkimus on tutkijasta tärkeää, onko hänellä ennako-oletuksia? (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 223–224, s. 229.) Tämän opinnäytetyön kyselyssä saatiin

vastauksia enemmän suhteessa varhaiskasvatuksen opettajina toimivilta kuin lastenhoitajilta. Tämä voi osaltaan selittyä sillä, että kyseisessä yksikössä työskenteli kyselyn ajankohtana monia ulkomaalaisen taustan omaavia työntekijöitä, jolloin haasteet kirjoitetun suomen kielen ymmärtämisessä voivat nousta esille. Kyselyyn vastaamista pyrittiin helpottamaan tarjoamalla mahdollisuuksia kysyä siihen liittyvistä asioista ja useamman viikon vastausajalla. Toisaalta voidaan myös olettaa, että kyselyyn vastanneet henkilöt ovat tällöin ymmärtäneet kysymykset ja vastaukset ovat tältä osin luotettavia.

Eettisessä mielessä oman työnkuvan selvittäminen ja luominen voi olla kyseenalaista. Tällöin täytyy kyetä toimimaan riittävän objektiivisesti. Kyselyn vastaamisen ajankohtana varhaiskasvatusyksikössä työskenteli varhaiskasvatuksen sosionomi vain päiväkotikielissä Kontulassa. Tämä varmisti, että ainakin toisen päiväkodin työntekijöillä on jonkinlainen kosketus varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelyyn, mikä voi tarjota erilaisen pohjan vastata kyselyyn, kuin jos vastaajalla ei ole henkilökohtaista kokemusta asiasta. Objektiivisuutta tähän opinnäytetyöhön tuo myös varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan määrittely työn tehtävänkuvassa. Työnkuvaa kehitetään myös tiiviissä yhteistyössä varhaiskasvatusyksikön johdon kanssa. Työnkuva ja tehtävät tulevat nojaamaan ja noudattamaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainittuja eettisiä perusteita ja toimintakulttuuria:

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Varhaiskasvatuksen tehtävä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Lisäksi varhaiskasvatus tukee huoltajia kasvatustyössä sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämään tai opiskeluun. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 10.)

Yhteisön toimintakulttuuri muuttuu jatkuvasti ja sitä arvioidaan ja kehitetään siten, että se tukee varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutumista. Yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen edistää arvoperustan ja oppimiskäsityksen toteutumista.

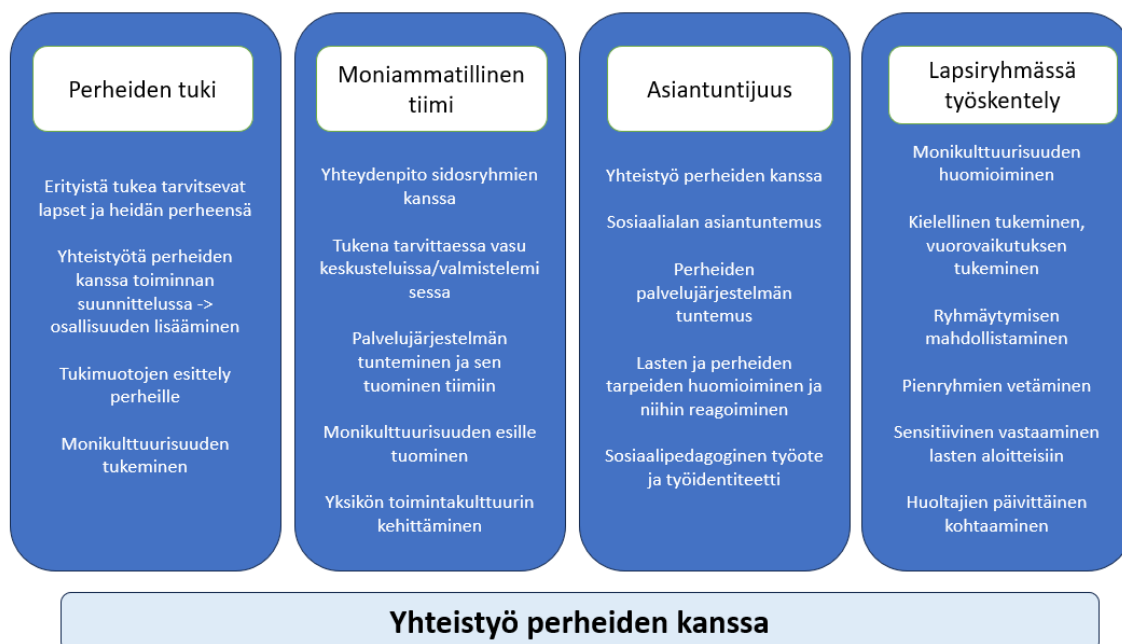
Toimintakulttuurin vaikutusten pohdinta ja sen ei-toivottujen piirteiden tunnistaminen ja korjaaminen ovat tärkeä osa toimintakulttuurin kehittämistä. Jatkuvan kehittämisen perusedellytys on, että henkilöstö ymmärtää oman toimintansa taustalla vaikuttavien arvojen, tietojen ja uskomusten merkityksen sekä osaa arvioida niitä. Kehittämisessä on tärkeää toisia arvostava, koko yhteisöä osallistava ja luottamusta rakentava dialogi. Varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä ja kehitettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. Lapsen etua on harkittava yksittäisen lapsen, lapsiryhmän ja yleensä lasten kannalta tapaus- ja tilannekohtaisesti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 25.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymykset tarkastelevat varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työtehtäviä kahdesta näkökulmasta käsin. Työhön haluttiin ottaa mukaan sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön että varhaiskasvatusyksikön johdon näkökulmat. Kyselyn asettelussa haluttiin selvittää varhaiskasvattajien lastenhoitajien ja -opettajien näkemykset sosionomin työskentelystä lapsiryhmässä osana moniammatillista tiimiä, mitä osaamista ja asiantuntijuutta sosionomi tuo tiimiin ja varhaiskasvatukseen.

Varhaiskasvatusyksikön johdon tutkimuskysymyksellä oli tarkoitus selvittää johdon odotuksia sosionomille ja johdon näkemyksiä ajatellen työtehtävään sopivia vastuualueita päiväkodin arjessa. Tutkimuskysymyksellä oli tarkoitus selvittää heidän näkemyksiään työtehtävistä liittyen sosionomin työskentelyyn yksittäisessä päiväkotiryhmässä ja vastaavasti työtehtävistä, jotka koskevat koko päiväkotia.

Molempien tutkimuskysymysten pohjautuvan kyselyn tai keskustelun tuloksista nousi selkeästi esille samoja asioita. Kyselyn ja johdon haastatteluissa nousi vahvasti esille näkemykset sosionomin työskentelystä perheiden kanssa ja perheiden palvelujärjestelmän tunteminen ja sen esille tuominen niin perheille kuin työyhteisöllekin. Kuvio 7 osoittaa, että perheiden kanssa työskentely tuli vastauksissa huomioiduksi eri tasoilla, aina päivittäisestä kohtaamisesta perheiden osallisuuden lisäämiseen. Tämä on hyvin linjassa varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamista käsittelevien teorioiden, kuvausten ja vaatimusten osalta. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kooste varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä

Sosionomin työtehtäviä on pyritty jäsentämään Helsingin kaupungin toimesta laatimalla kaavio moniammatillisesta tiimistä ja ammattiryhmien erityispiirteistä (liite 2). Tämän läpikäyminen työyhteisössä edistää ja selventää henkilöstön tietoisuutta varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuusalueista. Sosionomi on vahvistunut varhaiskasvatustyöyksikössä sosiaalialan asiantuntijaksi ja palvelujärjestelmän tuntijaksi.

Helsingin kaupungin sosionomille laaditussa tehtäväkuvauksessa mainitaan sosionomin osallistuminen toiminnan suunnitteluun, dokumentointiin ja arviointiin (liite 1). Kyselyyn vastanneet kokivat nämä kohdat ryhmän pedagogisessa toiminnassa hieman toisarvoisiksi. Suunnittelu, dokumentointi ja arviointi nähdään varhaiskasvatuksen opettajan vastuu- ja tehtäväalueena. Moniammatillinen tiimi ja ammattiryhmien erityispiirteet Helsingin kaupungilla -jaottelussa (liite 2), varhaiskasvatuksen sosionomi osallistuu toiminnan pedagogiseen suunnitteluun, sen dokumentointiin ja arviointiin ryhmässä ja yksikössä. Tällöin sosionomin erityistehtävänä on huolehtia lasten ja perheiden osallisuudesta kyseisten asioiden kohdalla.

Lapsiryhmässä varhaiskasvatuksen sosionomi nähdään kyselyn perusteella pienryhmien vetäjänä ja lasten ryhmäytymistä lisäävänä toimijana. Myös erityisestä tuesta huolehtiminen sai mainintoja ja yhteistyö varhaiskasvatuksen erityisopettajien kanssa. Varhaiskasvatuksen sosionomiin liitetyn sosiaalipedagogisen työotteen mukaan sosionomilla on käytössään menetelmät huolehtia lasten osallisuuden toteutumisesta ja kokonaisvaltaisesti lapsen hyvinvoinnista huolehtimiseen. Näin ollen opinnäytetyöhön saadut vastaukset varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta vastaisivat tältä osin teoreettista näkemystä.

Varhaiskasvatuksen sosionomin yhteistyö kiertävän varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa koettiin vastauksien perusteella jopa tärkeämmäksi kuin yhteistyö neuvolan kanssa. Kyselyn toteuttamisen aikaan varhaiskasvatussyksiköllä ei ollut käytössä yksikkö- tai päiväkotikohtaista varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, mikä osaltaan voi selittää kiertävän varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa tehtävän yhteistyön korostumisen vastauksissa. Moniammatillinen yhteistyötä käsiteltäessä varhaiskasvatuksen sosionomi nähtiin yhteistyötahojen yhteystietojen ja mahdollisesti erilaisten hankkeiden, oppaiden ja palvelumuotojen ylläpitäjänä ja esittelijänä muulle henkilökunnalle.

9 POHDINTA

Ensimmäiset varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävissä toimivat on palkattu Helsingin kaupungille 2020. Ensimmäiset ammattikorkeakouluissa opiskelleet varhaiskasvatuksen sosionomien kokonaiset opintoryhmät valmistuivat tämän vuoden keväällä. Helsingin kaupungilla varhaiskasvatuksen sosionomina työskentelee reilu 30 henkilöä, joista iso osa on aloittanut työssään kuluvan vuoden heinä- elokuussa. Työnkuvan ja -tehtävien selkiyttäminen on yhä ajankohtaista ja oleellista tehtävän veto- ja pitovoiman kannalta. Kentällä tulee työskentelemään tulevina vuosina sosionomin koulutuksen hankkineita sekä varhaiskasvatuksen opettajan nimikkeellä, että varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävissä. Opettajan pätevyyden omaavan voidaan olettaa toimia ennemmin opettajana kuin sosionomina, koska palkkaus on parempi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kesken on vielä epäselvyyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä. Tämä näkyi osaltaan myös kyselyn vastauksissa. Vastauksissa työtehtäviksi ehdotettiin samoja työtehtäviä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa, kaikkia kirjaamisia ja kerrottiin suoraan varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan olevan itselleen edelleen kysymysmerkki. Tämän vuoksi varhaiskasvatuksen ydinosamisen alueita ja työskentelymenetelmiä tulee jatkossakin selvittää ja erotella opettajan ja lastenhoitajan tehtävistä ja varhaiskasvatuksen yksiköissä tulisi käydä keskustelua työnjaosta henkilöstön kesken.

Alueellisuus on etenkin Helsingin kokoisessa kaupungissa huomioon otettava asia varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työtehtäviä määriteltäessä. Alueellisuus näkyy yksiköiden asiakaskunnassa. Helsingissä on päiväkotia, joissa suurimmalla osalla lapsilla on monikulttuurinen tausta. Tämä vaikuttaa yksikön pedagogiseen toimintaan ja työskentelyyn perheiden kanssa. Palveluihin ohjaaminen ja niistä tiedottamisen tarve sekä aivan arjen sujumiseen liittyvät asiat korostuvat alueilla, joilla maahanmuuttajat muodostavat ison osan lapsiperheistä. Alueellisten erityispiirteiden vuoksi on vaikeaa luoda yhtä mallia varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävistä. Perheiden kanssa työskentely on vahvasti

keskiössä, mutta menetelmiä sen toteuttamiseksi on hyvä pohtia huomioiden alueen perheiden tarpeet.

Ennako-odotuksenani oli, että tehtäväkuva ja käytännön työtehtävät ovat henkilöstölle vielä ainakin osittain epäselviä. Sosionomi liitettiin vahvasti perheiden kanssa työskentelyyn ja perheiden sosiaalipalvelujärjestelmän tuntemiseen. Käytännön työtehtävistä, liittyen perheiden kanssa tehtävän yhteistyön menetelmiin, ei sen sijaan ollut vielä ennakkokäsitystä. Tältä osin opinnäytetyölle asetetut odotukset ja tutkimuskysymykset saivat vastauksia; varhaiskasvatussuunnitelmien laadintaan osallistuminen ja keskusteluissa mukana oleminen sekä konkreettiset toiminnot perheiden osallisuuden lisäämiseksi päivittäisistä kohtaamisista tehtyjien havaintojen perusteella. Odotukset sosionomin käytännön työtehtävistä lapsiryhmässä olivat vähäisemmät. Kyselyn vastauksien perusteella monikuluttuuriisuuden huomioiminen, ryhmäytyminen ja lasten osallisuuden varmistaminen nähdään varhaiskasvatuksen sosionomin työkenttänä. Ennako-odotuksistani poiketen henkilöstö koki pedagogisen toiminnan dokumentoinnin, arvioinnin ja laadun kuuluvan varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin.

Kyselyn vastaamisen suhteen odotukseni olivat korkealla. Yksikössä informoitiin henkilöstöä tulevasta opinnäytetyöhöni liittyvästä kyselystä ja kerrottiin sen tulevan liitteenä työsähköposteihin. Kysely laitettiin jakoon myöhään keväällä, touku-kuussa ja vastausaikaa annettiin useampi viikko. Ennakoajatuksena oli, että myöhäinen ajankohta toimintakaudesta mahdollistaisi opettajien panostuksen, kun työhön liittyvät vasujen tarkistukset yms. olisivat jo pääsääntöisesti tehty. Vastauskierroksia tuli lopulta kolme, eli kyselystä laitettiin kaksi muistutusta; ensimmäinen kahden viikon päästä ja kolmas vielä viikko siitä. Näin haluttiin varmistaa mahdollisimman monen vastauksen ja näkökulman saaminen mukaan opinnäytetyöhön. Vastausprosentiksi tuli lopulta reilu 50 prosenttia, mikä on mielestäni hyvä määrä, kun huomioon otetaan tällä hetkellä oleva alalla oleva henkilöstöpula ja henkilöstön koulutustaso. Haastatteluilla olisi voitu saada enemmän vastauksia, mutta sitä olisiko se tuonut aineiston kannalta esille mitään uutta pidän tässä kohtaa epätodennäköisenä.

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan lähteä rakentamaan varhaiskasvatuksen sosionomin toimintamallia kyseessä olevaan yksikköön.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemysten ja toiveiden perusteella tiedetään paremmin, minkälaista työtä sosionomilta yksikössä toivotaan lasten ja perheiden kohdalla ja toisaalta mitä tukea häneltä toivotaan omaan työhön. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti omaa ammatillista osaamistani varhaiskasvatuksen sosionomina. Teoreettisen taustan selvittäminen lisäsi omaa varmuuttani sosiaalipedagogiikan soveltuvuudesta työni tausta-ajatteluksi ja lisäsi tietouttani varhaiskasvatusta ohjaavista valtakunnallisista ja kaupunkikohtaisista ohjeistuksista kuten varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteista ja varhaiskasvatuslaista. Lisäksi ymmärrykseni monialaisesta oppimisesta ja varhaiskasvatuksen osa-alueista lisääntyi opinnäytetyön tekemisen myötä. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti konkreettisesti omaa tietouttani koskien lapsiperheille suunnattuja palveluita, koska ne nousivat kyselyssä vahvasti esille. Opinnäytetyön tekeminen auttoi minua jäsentämään ja erottamaan omaa työtäni ja työnkuvaani suhteessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja -opettajien työhön.

Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen sosionomien määrä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä voi olla jopa yksi kolmasosa. Tällöin olisi työnkuvan ja -tehtävien kannalta oleellista, että tehtävässä toimivilla olisi pätevyyden kautta työn taustalla ajatus sosiaalipedagogiikasta. Toisaalta sosionomin kohdalla voi olla, että heitä työskentelee kentällä huomattavasti vähemmän. Henkilöstörakenteeseen on jätetty sosionomin kohdalla palvelun järjestäjälle paljon liikkumavaraa. Yksiköiden johtajilla ja heidän asenteestaan juuri sosionomeja kohtaan onkin tulevaisuutta ajatellen iso merkitys. Panostusta työtehtävää ja sen houkuttelevaisuutta lisääviin toimenpiteisiin pitää niin kaupunki- kuin yksikkökohtaisellakin tasolla jatkaa ja lisätä. Varhaiskasvatuksen sosionomeille ei saa tulla näkemystä, että he ovat paikkaamassa pulaa opettajista. Muutoin varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksen saaneet voivat hakeutua toisiin työtehtäviin.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää varsinaisen varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksen saaneiden mielipiteitä työn vastaavuudesta suhteessa koulutuksen antamiin tietoihin ja taitoihin. Vastaako koulutuksessa annettu kuva työstä käytännön työtä?

LÄHTEET

- Arene (2017). *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren*. Ammattikorkeakoulu sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017.
- Bryderup, I., & Frorup, A. (2011). Social Pedagogy as Relational Dialogic Work: Competencies in Modern Society. Teoksessa: *Social Pedagogy and Working with Children and Young People, Where Care and Education Meet*. Cameron, C., Moss, P. (toim.) Sivut 85–103. Jessica Kingsley Publishers.
- Charfe, L. (2019). Social Pedagogical Keythinkers. Teoksessa: *Social Pedagogy and social work*. Charve, L., Gardner, A. (toim.) Sivut 17–31. Sage Publishing.
- Eloranta, N. (2022). *Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävä Helsingin kaupungilla – Työntekijöiden ja esihenkilöiden näkemyksiä*. (Opinnäytetyö sosionomi (YAMK), Metropolia Ammattikorkeakoulu).
- Gardner, A. (2019). Social Pedagogy concepts. Teoksessa: *Social Pedagogy and social work*. Charve, L., Gardner, A. (toim.) Sivut 33–52. Sage Publishing.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2008). *Tutki ja kirjoita*. (Osin uud. p.)
- Holmikari, J., & Rintakorpi, K. (2021). Sosiaalipedagogisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen varhaiskasvatuksessa. *Sosiaalipedagoginen aikakausikirja, vuosikirja 2021, vol. 22*.
- Isoherranen, K., Rekola, L., & Nurminen, R. (2008). *Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö*. WSOY.
- Juuti, P. (2011). Johdanto: työt ja organisaatiot ovat muuttuneet – Nyt tarvitaan uudenlaisia työyhteisöjen kehittämisen muotoja. Teoksessa P. Juuti (toim.), *Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen*. Sivut 13–26. Johtamistaidon opisto.
- Juuti, P. (2011). Työyhteisön kehittyminen on organisaation oppimista. Teoksessa P. Juuti (toim.) *Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen*. Sivut 68–82. Johtamistaidon opisto.

- Karila, K., Kosonen, T., & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030*. Suuntaviivat varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. (Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30)
- Mönkkönen, K., Kekoni, T., & Pehkonen, A. (2019). *Moniammatillinen yhteistyö*. Gaudeamus.
- Nivala, E., & Ryytänen, S. (2019). *Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Gaudeamus.
- Nivala, E., & Rönkkö, S. (2021). Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa Fonsen, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin*. Sivut: 127–146. Suomen Varhaiskasvatus ry.
- Nyrönen, H., & Ukkonen-Mikkola, T. (2021). Tiimisopimuksella tukea varhaiskasvatuksen moniammatilliseen työhön. Teoksessa Fonsen, E., Koivula, M., Korhonen, R., & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin*. Sivut: 71–84. Suomen Varhaiskasvatus ry.
- Onnismaa, E., Kalliala, M., & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & aika* 11 (3). 4–20.
- Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M., & Lämsä, T. (2021). Päivähoidosta varhaiskasvatukseen – Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa. *Kasvatus & Aika* 15 (2). 60–72.
- Simpson, L., (2019.) Participation. Teoksessa: *Social Pedagogy and social work*. Charve, L., Gardner, A. (toim.) Sivut 83–108. Sage Publishing.
- Tilastokeskus (2022). Tutkimus- ja kehittämistoiminta. Saatavilla 28.1.2023. https://www.stat.fi/meta/kas/t_ktoiminta.html.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2017). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos*. Tammi. E-kirja.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. Saatavilla 1.2.2023. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 18 (4) – 2020. Artikkelit.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O., & Kinnunen, P. (2021). Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa: *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat Yhteistyössä eteenpäin*. Fonsen, E., Koivula, M., Korhonen, R., Ukkonen-Mikkola, T. (toim.) Sivut: 71–84. Suomen Varhaiskasvatus ry.
- Vandenbroeck, M., Coussee, F., Brad, L., & Roose, R. (2011). Diversity in Early Childhood Education: A Matter of Social Pedagogical Embarrassment. Teoksessa: *Social Pedagogy and Working with Children and Young People, Where Care and Education Meet*. Cameron, C., Moss, P. (toim.) Sivut 53–67. Jessica Kingsley Publishers.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus.
- Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. (Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3)
- L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä. Päivitetty painos*. PS-kustannus.
- Virtanen, J. (2009). Elisabeth Alander, Aukusti Salo ja suomalaisen lastentarhan idea. *Kasvatus & Aika* 3 (3). Sivut 65–78.

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaus Helsingin kaupungilla



HELSINGIN KAUPUNKI
Virasto tai liikelaitos
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala

TEHTÄVÄNKUVAUS (KVTES)
Tehtävien vaativuuden arviointi
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

VAATIVUUSTEKIJÄT KOKONAISARVIOINNISSA

(Kuvaile kunkin tekijän kohdalla tehtäväkokonaisuuden sisältöä vaativuustekijän suhteen.)

Tehtäväkuvaus koskee		
<input checked="" type="checkbox"/> Ryhmää	Ryhmän koko, henkilöiden lukumäärä	Ryhmän vakanssinumerot
<input type="checkbox"/> Yksittäistä tehtävää	Henkilön nimi	
Yksittäisen tehtävän vakanssinumero		

TEHTÄVÄN TAUSTATIEDOT

Tehtävän nimi	KVTES:n hinnoittelutunnus: ehdotus/vahvistettu (ilmoita hinnoittelemattomissa myös vaativuusluokka)
Varhaiskasvatuksen sosionomi	hinnoittelematon, vaativuusluokka A
Toimintayksikkö	Työpiste
Tehtävän edellyttämä koulutus	
Tehtävän edellyttämä koeitaito	Suomen kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito

YLEISKUVAUS TEHTÄVÄSTÄ

Kuvaile keskeiset tehtäväalueet, niihin kuuluvat tärkeimmät työtehtävät sekä vuosittaisen työajan jakautuminen tehtäväalueiden kesken. (Saat tyhjän rivin painamalla Alt + Enter)	% kokonaisuudesta
YLEISKUVAUS Varhaiskasvatuksen sosionomi tukee lapsen sosiaalista kasvua yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseneksi ja jäsenenä. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista voidaan hyödyntää erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen osalta. Varhaiskasvatuksen sosionomi tuo yhteisöllisiä, yhteiskunnallisia ja sosiaalipedagogisia näkökulmia pedagogiseen työhön ja siten edistää yhdenvertaisuuden toteutumista.	
SOSIAALIPEDAGOGINEN TOIMINTA Rakentaa lapsiryhmänsä toimintakultuuria ja oppimisympäristöä. Suunnittelee, arvioi ja toteuttaa varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa sekä tukee lasten yksilöllistä oppimista Hgin varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelman, varhaiskasvatusyksikön toimintasuunnitelman sekä lapsen vasun mukaisesti yhdessä tiimin ja työyhteisön kanssa. Tukee lapsen sosiaalista kasvua yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseneksi ja jäsenenä.	55
OSALLISUUDEN VAHVISTAMINEN Toimii aloitteellisesti ja on aktiivisessa vuorovaikutuksessa lapsen, lasten huoltajien ja muun henkilöstön kanssa. Tuo tarvittaessa vasu-keskusteluprosessiin erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen. Vahvistaa lapsen ja perheen varhaista, oikein kohdennettua tukea ja palveluohjausta perheiden tarpeiden pohjalta. Hän osallistuu moniammatilliseen ja verkostoyhteistyöhön sosiaali- ja terveyspalveluiden ja erityispalveluiden kanssa.	20
MONIAMMATILLINEN JA PERHEIDEN KANSSA TEHTÄVÄ YHTEISTYÖ Toimii lapsiryhmässä, tiimissä, työyhteisössä ja monialaisissa verkostoissa sekä osallistuu moniammatilliseen työhön, dokumentointiin ja arviointiin. Osallistuu pedagogisen toiminnan viestintään ja varhaiskasvatuksellisen vuoropuhelun ylläpitämiseen oman ryhmänsä osalta. Tekee monialaista yhteistyötä esimerkiksi perusopetuksen ja sosiaali- ja terveyspalvelujen kanssa.	15
DOKUMENTOINTI JA ARVIOINTI Osallistuu pedagogisen dokumentoinnin prosessiin omassa ryhmässä ja yksikössä. On mukana mahdollistamassa lasten ja huoltajien osallisuuden toiminnan arvioinnissa, suunnittelussa ja kehittämisessä yhteistyössä tiimin kanssa.	10
Yhteensä	100 %
Tehtäväkuvaus on esimiehen ja viranhaltijan tai työntekijän yhteisesti käsittelemä Paikka ja päivämäärä	
Esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys	Viranhaltijan tai työntekijän allekirjoitus ja nimenselvennys

Tehtäväkuvaus, Tehtävien vaativuuden arviointi 17.2.2014

Moniammatillinen tiimi ja ammattiryhmien erityispiirteet Helsingin kaupungilla

Moniammatillinen tiimi ja ammattiryhmien erityispiirteet

Varhaiskasvatuksen opettaja	Varhaiskasvatuksen sosionomi	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
<ul style="list-style-type: none">• vastaa lapsiryhmänsä pedagogisen toiminnan suunnittelusta ja toteuttamisesta.• Vastaa pedagogisen toiminnan viestinnästä ja varhaiskasvatuksellisen vuoropuhelun ylläpitämisestä.• toimii pedagogisena asiantuntijana lapsiryhmässä, tiimissä, työyhteisössä ja monialaisissa verkostoissa sekä vastaa moniammatillisen työn kehittämisestä, toteuttamisesta, dokumentoinnista ja arvioinnista.• ohjaa pedagogisen dokumentoinnin prosessia omassa ryhmässä ja yksikössä	<ul style="list-style-type: none">• tuo lapsiryhmän toimintaan sosiaalipedagogisen näkökulman• tuo tarvittaessa vasu-keskusteluihin erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen.• toimii lapsiryhmässä, tiimissä, työyhteisössä ja monialaisissa verkostoissa sekä osallistuu moniammatilliseen työhön, dokumentointiin ja arviointiin• osallistuu pedagogisen dokumentoinnin prosessiin omassa ryhmässä ja yksikössä. Hän on mukana mahdollistamassa lasten ja huoltajien osallisuuden toiminnan arvioinnissa, suunnittelussa ja kehittämisessä yhteistyössä tiimin kanssa	<ul style="list-style-type: none">• suunnittelee ja toteuttaa pedagogisesti painottunutta hoitoa, kasvatusta ja opetusta yhdessä muun henkilöstön kanssa• havainnoi, toimii sensitiivisesti ja vastaa lasten tarpeisiin päivittäisessä toiminnassa• toimii aloitteellisesti ja on aktiivisessa vuorovaikutuksessa lapsen ja lasten huoltajien kanssa sekä moniammatillisessa työyhteisössä• osallistuu pedagogisen arvioinnin prosessiin lapsiryhmässä ja yksikössä

Kyselyn saatekirje ja kysymykset varhaiskasvatustyöyksikön kasvatushenkilökunnalle.



Varhaiskasvatuksen henkilöstön kysely

Tämä kysely on osa varhaiskasvatuksen sosionomin opinnäytetyötä. Tällä kyselyllä selvitetään odotuksianne varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelystä päiväkodissa. Työskentely koskee ryhmässä toimimista, yhteistyötä eri tahojen kanssa ja työyhteisössä työskentelyä. Vastaamalla tähän kyselyyn annatte opinnäytetyön tekijälle luvan käyttää vastauksianne opinnäytetyössä. Opinnäytetyöraportti on julkinen ja se tallennetaan Theseus.fi sivustolle. Raportissa ei ilmene tietoja, joiden perusteella vastaaja voidaan tunnistaa.

Kysymykset 1 ja 2 kartoittavat vastaajan kokemusta sosionomin työskentelystä ja omasta työtehtävästä varhaiskasvatuksessa. Kysymyksiin 3-8 vastataan asettamalla vaihtoehdot jokaisen kysymyksen kohdalla numerojärjestykseen. Tällöin mielestänne tärkein tehtävä saa luvun 1, seuraavaksi tärkein 2 jne. Kysymykset 9-11 ovat avokysymyksiä, joilla pyydetään tarkentamaan odotuksianne varhaiskasvatuksen sosionomin käytännön työtehtävistä.

1. Kokemukset varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelystä

- Päiväkodissani työskentelee/on työskennellyt varhaiskasvatuksen sosionomi
- Ryhmässäni työskentelee/on työskennellyt varhaiskasvatuksen sosionomi
- Minulla ei ole kokemusta varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelystä

2. Tämänhetkinen työtehtävä

- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- Varhaiskasvatuksen opettaja

3. Oppimisympäristöt

Oppimisympäristön kehittäminen lasten toiveiden ja tarpeiden pohjalta	Valitse ▾
Uusien välineiden ja menetelmien tuominen oppimisympäristöön	Valitse ▾
Kulttuurisen moninaisuuden näkyminen oppimisympäristössä	Valitse ▾
Oppimisympäristön ilmapiiristä ja siisteydestä huolehtiminen	Valitse ▾
Oppimisympäristön laajentaminen päiväkodin ulkopuolelle	Valitse ▾

4. Lasten välinen vuorovaikutus

Lasten vuorovaikutuksen tukeminen leikeissä	Valitse ▾
Ristiriitatilanteiden ennakointi ja selvittäminen	Valitse ▾
Kielellisen vuorovaikutuksen vahvistaminen ja mallintaminen	Valitse ▾
Sensitiivinen vastaaminen lasten aloitteisiin	Valitse ▾
Yhteisöllisyyden lisääminen ryhmässä vuorovaikutuksen avulla	Valitse ▾

5. Yhteistyö huoltajien kanssa

Päivittäinen vuorovaikutus perheiden kanssa	Valitse ▾
Erialaisten tukimuotojen esitleminen perheille ja niihin ohjaaminen	Valitse ▾
Huoltajien osallisuuden lisääminen päiväkodin toiminnassa	Valitse ▾
Toiminnan perheille näkyväksi tekeminen, esim. portfolio työskentelyn avulla	Valitse ▾

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kysely

6. Yhteistyö eri tahojen kanssa

Yhteistyö neuvolan kanssa	Valitse ▾
Yhteistyö lastensuojelun kanssa	Valitse ▾
Saatavilla olevien palveluiden ajantasalla pitäminen	Valitse ▾
Yhteistyö kveon kanssa	Valitse ▾

7. Pedagoginen toiminta

Kulttuurisen moninaisuuden näkyminen toiminnassa	Valitse ▾
Lasten ryhmäytymisen lisääminen	Valitse ▾
Pedagoginen dokumentointi	Valitse ▾
Työtapojen ja -menetelmien rikastuttaminen	Valitse ▾
Erityisen tuen saamisesta huolehtiminen	Valitse ▾
Toiminnan arviointi (portfolio, ryhmän pedagoginen suunnitelma ja toteutus)	Valitse ▾
Pienryhmien ohjaaminen	Valitse ▾
Toiminnan laatuun liittyvät tekijät	Valitse ▾

8. Yksikötasoinen työ ja konsultointi

Osallistuminen kaikkien ryhmien haasteellisiin vasukeskusteluihin	Valitse ▾
Tukimuotojen esitleminen kaikkien ryhmien perheille	Valitse ▾
Päiväkodin yhteisöllinen toiminta	Valitse ▾
Yhteistyön lisääminen yksikössä päiväkotien välillä	Valitse ▾

Edellinen

Seuraava



Varhaiskasvatuksen henkilöstön kysely

9. Mitkä päiväkodin vastuualueista näkisit varhaiskasvatuksen sosionomin työkenttänä?

10. Mitä asioita päiväkodin arkeen liittyen varhaiskasvatuksen sosionomi voisi olla mukana kehittämässä?

11. Mitkä asiat odostat olevan varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamista?

Edellinen

Lähetä