



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jenni Kytömäki & Merja Rintamäki

---

## Varhaiskasvattajien tunnetaito-osaamisen kehittäminen

Koulutuskokonaisuus osaamisen kehittämisen välineenä

Opinnäytetyö

Kevät 2024

Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK),

Sosiaaliala



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Sosiaaliala

Tekijät: Jenni Kytömäki ja Merja Rintamäki

Työn nimi: Varhaiskasvattajien tunnetaito-osaamisen kehittäminen: Koulutuskokonaisuus osaamisen kehittämisen välineenä

Ohjaaja: Katja Valkama, yliopettaja

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 60

Liitteiden lukumäärä: 5

---

Varhaiskasvattajat tukevat lasten tunnetaitoja osana pedagogista toimintaa. Lasten tunnetaitojen tukeminen edellyttää kasvattajalta tunnetaitojen hallintaa, tunnekasvatuksen osaamista ja tunteiden kanssasätelytaitoja, sekä vaatii näiden soveltamista käytännön työssä. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli vahvistaa Seinäjoen kaupungin varhaiskasvattajien osaamista lasten tunnekasvatuksessa koulutuskokonaisuuden avulla.

Aluksi toteutettiin alkukartoitus Webropol-kyselynä, jonka pohjalta itse koulutuskokonaisuus rakentui. Alkukartoitus pyrki selvittämään: 1. Miten koulutus voi vastata varhaiskasvatuksen nykypäivän tarpeisiin lasten tunnetaitojen osalta? 2. Millaisia osaamistavoitteita työ asettaa ja millaista lisätietoa tarvitaan? Tulosten mukaan varhaiskasvatushenkilöstö piti tunnekasvatusta tärkeänä, mutta kaipasi osaamisen täydentämistä käytännön työhön. Alkukartoituksen monivalintakysymykset analysoimme määrällisesti prosentiosuuksien mukaan. Viisi isointa tunnetaitoihin liittyvää osaamistarvetta olivat: 1. Lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen. 2. Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen. 3. Menetelmiä kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun. 4. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja henkilöstön työotteen kehittäminen. 5. Tietoa tunnekehityksen poikkeavasta kulusta. Nämä muodostivat suoraan koulutuskokonaisuuden toivotuimmat koulutusteemat.

Sopivien kouluttajien löydyttyä sovittiin koulutuspäivien sisällöt teemojen mukaisesti ja koulutusajankohdat heidän kanssaan. Koulutuskokonaisuus toteutettiin syksyllä 2023 Teams-koulutuksina. Koulutukset taltioitiin ja ne olivat katsottavissa kaksi kuukautta. Koulutuskokonaisuuden jälkeen kerättiin palaute Webropol-kyselyllä. Palautekyselyn perusteella koulutuskokonaisuus lisäsi osallistujien osaamista lapsen tunteiden kanssasätelyn, tunnetaitojen vahvistamisen ja haastavien tilanteiden tuen osalta, sekä antoi osallistujille uutta materiaalia lasten tunnetaitojen tukemiseen. Palautteen mukaan osallistujat saivat tarvitsemaansa osaamisen täydennystä.

<sup>1</sup> Asiasanat: tunnetaidot, itsesätely, varhaiskasvatus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Master's Degree in Social Services and Health Care,

Specialisation: Social Work

Authors: Jenni Kytömäki ja Merja Rintamäki

Title of thesis: Developing the emotional competence of early childhood educators: A training package as a tool for competence development

Supervisor: Katja Valkama, PhD, Principal Lecturer

Year: 2024

Number of pages: 60

Number of appendices: 5

---

Early childhood educators support children's emotional skills as part of pedagogical activities. Supporting children's emotional skills requires the educator to master emotional skills, emotional education skills and emotional co-regulation skills and requires these to be applied in practical work. The aim of this functional thesis is to strengthen the competence of the early childhood educators through training package in the city of Seinäjoki

Initial survey was conducted as a Webropol survey. The initial assessment aimed to find out: 1. How can training meet today's needs of early childhood education in terms of children's emotional skills? 2. What learning outcomes does the job establish and what kind of additional information is needed? According to the results, early childhood educators considered emotional education important, but felt the need to supplement their competence for practical work. The multiple-choice questions in the initial assessment were analysed quantitatively according to percentages. The five biggest competence needs related to emotional skills were: 1. Facing a child's strong emotional reaction. 2. Ways to respond to the child's need for emotional skills support. 3. Methods for practicing friendship and emotional skills. 4. Development of the culture of early childhood education and care and the work approach of the personnel. 5. Information about the abnormal course of emotional development. These directly formed themes of the training package.

When suitable educators were found, the contents of the days were agreed according to the themes. Educations were organized in Microsoft Teams platform in autumn 2023. Feedback was collected with a Webropol survey. Based on the feedback training package increased the participants competence in co-regulating children's emotions, strengthening emotional skills and supporting challenging situations. It also provided the participants with new material to support children's emotional skills.

<sup>1</sup> Keywords: emotional skills, self-regulation, early childhood education and care

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo .....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TYÖELÄMÄYHTEYS .....	9
2.1 Tunnetaidot osana ammatillista osaamista .....	9
2.2 Osaamisen tarpeet lähtökohtana.....	10
2.3 Työnantajan järjestämä koulutus vastaa tarpeeseen .....	13
2.4 Seinäjoen varhaiskasvatus.....	15
3 TAVOITTEENA HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	17
3.1 Osaamisen määritelmä .....	17
3.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaaminen.....	18
3.3 Osaamisen kehittäminen.....	18
3.4 Osaamisen taso on yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun .....	21
4 VARHAISKASVATUSIKÄISTEN TUNNETAIDOT JA NIIDEN TUKEMINEN	23
4.1 Tunnetaidot .....	24
4.2 Itsesäätelyn tukemisen merkitys.....	25
4.3 Laadukas pedagogiikka tukee tunnetaitoja .....	26
5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS .....	28
5.1 Suunnittelu- ja yhteistyö .....	28
5.2 Kehittämismenetelmän valinta.....	29
5.2.1 Toiminnallinen opinnäytetyö kehittämistyönä.....	30
5.2.2 Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen piirteitä .....	30
5.2.3 Reliabiliteetti ja validiteetti .....	32
5.3 Alkukartoituskysely.....	32

5.4 Kyselyn tulokset .....	35
5.5 Koulutuskokonaisuus .....	42
5.6 Palautekyselyn tulokset.....	44
5.7 Yhteenveto .....	47
6 POHDINTA.....	51
LÄHTEET .....	54
LIITTEET .....	60

## **Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo**

Kuvio 1. Opinnäytetyön aikataulu .....	28
Kuvio 2. Kooste alkukartoituksen toivotuimmista aiheista .....	36
Kuvio 3. Kooste palautekyselyn tuloksista .....	45
Kuvio 4. Kooste palautekyselyn tuloksista .....	46

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on ollut työelämän käytännön kehittämistarve: osaamisen ylläpitäminen, vahvistaminen ja kehittäminen Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksessa. Toiminnallisen opinnäytetyömme tavoitteena oli vastata koulutuskokonaisuuden avulla varhaiskasvatuksen kasvatustyön nykypäivän tarpeisiin. Työelämän edustajan kanssa käydyt keskustelut toimivat pohjana tälle opinnäytetyölle, sillä niissä korostui tarve panostaa varhaiskasvatuksen tunnetaitoihin. Tunnetaitojen tuen tarve tulee toistuvasti esiin lasten varhaiskasvatussuunnitelmia tehdessä. Tarve saattaa olla niin suuri, että se on syy varhaiskasvatuksen tehostetulle tai erityiselle tuelle. Lapsi on varhaiskasvatuksen asiakas ja asiakasymmärrys onkin mielestämme tärkeä osa varhaiskasvatustyötä. Erityisesti tämä se sai meidät tarttumaan tähän aiheeseen.

Lehtosen (2014, s. 6) mukaan työelämä on muuttunut paljon ja tulee jatkossakin muuttumaan, joten on pohdittava ammatillisen koulutuksen ja työelämän välistä suhdetta sekä työelämässä vaadittavia ammatillisia tietoja ja taitoja. On tärkeää pysyä tietoisena työelämän muutoksista ja pyrkiä vastaamaan sieltä nouseviin haasteisiin, myös siksi, että koulutuksen järjestäjät ja työelämäedustajat voivat kouluttaa sosiaali- ja terveydenhuoltoon ammatillisia osaajia, jotka tyydyttävät työelämän tarpeet. Tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan luokkahuoneissa oppimisen lisäksi työelämässä tapahtuvaa oppimista.

Toteutimme Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatukseen koulutuskokonaisuuden, joka käsitteli lasten tunnetaitoja ja niiden tukemista varhaiskasvatuksen arjessa, eli pyrimme vahvistamaan tunnetaitoihin liittyvää osaamista. Aihe on tärkeä, koska pohja tunnetaidoille luodaan lapsuudessa (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö (YTHS), i.a.). Lapsuudessa opittu taito tunnistaa, ilmaista ja säädellä tunteita, vaikuttaa siihen, miten kukin selviää myöhemminkin vaikeista ajoista elämässään, miten toimii suhteessa muihin ihmisiin ja miten hyvin ylipäänsä tuntee itsensä. Koivuniemen ym. (2021, s. 266) mukaan viemällä tunteiden säätelyn harjoittelu varhaiskasvatusarjen päivittäisiin tilanteisiin, lapsia voidaan auttaa oppimaan ja soveltamaan käytäntöön näitä taitoja. Varhaiskasvatusarjessa on erilaisia sosioemotionaalisia tilanteita, jotka mahdollistavat tunteiden säätelytaitojen harjoittelun. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi erimielisyydet leikeistä ja säännöistä, siirtymä- ja odotustilanteet, epäonnistumisen

kokemukset tai ilon hetket leikeissä. Tunteiden säätelyn harjoittelu arjen tilanteissa onkin lapselle tärkeä käytännön oppimistilanne. Kasvattajilta vaaditaan käytännön osaamista ja teoreettista tietoa, että näitä oppimistilanteita voidaan hyödyntää tunteiden säätelytaitojen näkökulmasta.

Opinnäytetyöllämme vastasimme työnantajamme toiveeseen koulutuskokonaisuudesta, joten siksi valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön. Salosen (2013, s. 5–6) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelija ensinnäkin tekee tuotoksen, joka voi olla esimerkiksi malli, opas, esite, perehdytyskansio tai prosessikuvaus. Toiseksi toiminta, eli tuotokseen tähtäävä työn kehittäminen, edellyttää eri vaiheissa mukana olevia toimijoita. Kolmanneksi eri toiminnan ja kehittämisen vaiheet etenevät kohti tuotosta toimijoiden kesken dialogisessa tai trialogisessa vuorovaikutussuhteessa tietyssä toimintaympäristössä Tähän sisältyy keskustelua, arviointia, toiminnan uudelleen suuntaamista, vertaistukea sekä palautteen antoa ja vastaanottoa. Ne syntyvät ihmisten välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toiminnan keskellä. Salonen (2013, s. 41) lisää vielä, että toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esim. tapahtuma, kokeilu, toimintatapa tai seminaari. Toiminnallisen opinnäytetyön hyvä tunnuspiirre on toiminnallinen vapaus (kuitenkin suunnitellusti) eli se muotoutuu usein itse toiminnan aikana. Alkukartoituksesta saatujen tietojen perusteella kokosimme koulutuskokonaisuuden, joka vastasi parhaalla mahdollisella tavalla varhaiskasvatuksen työelämästä nousseisiin lapsen tunnetaitojen tukemisen tarpeisiin. Tehtävämme oli etsiä koulutuksen tarjoajat, kilpailuttaa koulutukset sekä koulutukseen varattu budjetti huomioiden valita sopivimmat vaihtoehdot. Koulutuskokonaisuuden jälkeen keräsimme osallistujilta tietoa kyselyn avulla koulutuksen hyödyllisyydestä.



## 2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TYÖELÄMÄYHTEYS

Aluksi kerromme varhaiskasvatusalalla kovasti pinnalla olevasta aiheesta: tunnetaidoista, sitä kautta kehittämistehtävämme tarpeesta jatkuvasti muuttuvan työelämän ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Avaamme myös yhteiskunnallista näkökulmaa ja Opetushallituksen ohjeistuksia sekä esittelemme kehittämistehtävän yhteistyöorganisaation.

### 2.1 Tunnetaidot osana ammatillista osaamista

Köngäksen (2019, Ruler-mallin käytännön ankkurit –luku) väitöstutkimuksen mukaan tunnetaitojen opetusta on tärkeää toteuttaa aktiivisesti kannustavassa ilmapiirissä tunnetaidokkaan kasvattajan ohjauksessa varhaiskasvatuksesta alkaen. Määrätietoisien, jatkuvan tunneopetuksen vaikutukset näkyvät pitkälle lasten tulevaisuuteen ja vähentävät tehokkaasti häiriökäyttäytymistä, kuten kiusaamista, syrjäytymistä ja riippuvuuksien syntyä.

Tunnetaidot ovat tärkeä osa varhaiskasvatusta, lapsen kasvaessa osaksi yhteiskuntaa. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä (Opetushallitus (OPH), 2022, s.14). Lapsen varhaiskasvatuksessa oppimat tiedot ja taidot vahvistavat osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta. Opetuksen tehtävänä on kasvatusta ja opetus yhteisöllisyyteen ja tasa-arvoon, sekä ”antaa oppilaalle mahdollisuus monipuoliseen kasvuun, oppimiseen ja itsetunnon kehittymiseen” (Opetushallitus (OPH), 2023). Tämä edellyttää tietoista tunnetaitojen ohjaamista, sillä itsensä ja omien tunteidensa kanssa toimeen tuleminen sekä tunneilmausten ja käyttäytymisen säätelyn taito erilaisien tilanteiden mukaan luo pohjan yksilön kasvulle ja kehitykselle elämän haasteissa ja osallistuvana kansalaisena.

Tavoitteenamme oli järjestämämme koulutuskokonaisuuden kautta tuoda varhaiskasvattajille tietoa lasten tunnetaidoista sekä niiden tukemisesta varhaiskasvatuksen arjessa, laajentaen samalla ymmärrystä tunnetaitojen merkityksestä ja tunnesäätelyyn vaikuttavista tekijöistä. Varhaiskasvattajat ovat keskeisessä roolissa lasten sosiaalisten taitojen ja tunnetaitojen harjoittelussa sekä niiden kehittymisen tukemisessa (OPH, 2022, s. 33). On tärkeää, että kasvattajat huomaavat lasten tunnetiloja ja aloitteita ja pystyvät suuntaamaan toimintaansa niiden

mukaisesti. Tämä vaatii ammattitaitoa sekä ymmärrystä siitä, miten näitä tilanteita voidaan hyödyntää pedagogisesti (mts. 40).

Paloniemi (2004, s. 11) on väitöstutkimuksessaan tutkinut ikää ja kokemusta ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Hän (s. 20–21) toteaa, että ammatillinen osaaminen on työn vaatimusten ja työntekijän osaamisen välinen kehittyvä prosessi. Osaamistavoitteet voidaan määritellä virallisen koulutuksen taholta, sekä työn vaatimusten näkökulmasta. Työ on tärkeä ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden oppimisympäristö ja sen osaamistarpeet nousevat työntekijöistä ja työyhteisöstä, ja näihin konkreettisiin työhön liittyviin haasteisiin pyritään vastaamaan koulutuksen avulla.

## **2.2 Osaamisen tarpeet lähtökohtana**

Nopeasti muuttuva toimintaympäristö haastaa ihmiset uudistamaan osaamistaan ja ajatteluun jatkuvasti (Arola ym., 2022, 2.5 Miksi meidän on jatkuvasti uudistettava ajatteluamme? -luku). Osaaminen ei ole staattista, vaan kehittyy ja muotoutuu, syntyy uutta osaamista. Myös työelämässä tarvittava osaaminen muuttuu, ja siellä saatetaan tarvita kokonaan uutta osaamista. Seuraavaksi nostammekin esiin osaamistarpeita, mitä varhaiskasvatuksessa viime vuosina tapahtuneet muutokset vaativat henkilöstöltä, eli varhaiskasvatustyön osaamistavoitteita työn vaatimusten näkökulmasta käsin.

Ensinnä suomalaista varhaiskasvatusta kehitetään inklusioperiaatteen mukaisesti: varhaiskasvatusta järjestetään kaikille lapsille yhdessä, lapsen tuen tarpeista, vammaisuudesta tai kulttuuritaustasta riippumatta (Karila ym., 2017, s. 73). Tämä edellyttää varhaiskasvattajilta osaamista ottaa toiminnan järjestämisessä lapsen tarpeet huomioon osana ryhmän toimintaa. Tämä tarkoittaa, että varhaiskasvatushenkilöstöltä vaaditaan pedagogista osaamista, jotta yksittäisten lasten ja lapsiryhmän kehitys, oppiminen ja ihmisenä kasvaminen mahdollistuvat.

Korkalainen (2009, Abstract -luku) tarkasteli väitöstutkimuksessaan varhaiskasvatuksen henkilöstön varhaiserityiskasvatusta koskevia käsityksiä ja siinä ilmeneviä kehittämistarpeita sekä kehittämistyön käynnistämiä muutoksia asiantuntijuudessa ja osaamisessa.

Tutkimuksen taustalla oli Verkostoituva erityispäivähoito -kehittämishanke (2003–2005). Keskeisimpänä tutkimusaineistona olivat varhaiskasvatuksen ammattilaisille toteutetut haastattelut, joihin osallistui 36 kaikkia varhaiskasvatuksen ammattiryhmien edustajaa eri puolilta Keski-Suomea. Lähtökohtana tutkimukselle olivat varhaiskasvatuksen henkilöstön lisääntyneet osaamishaasteet ja ajattelutavoissa tapahtuneet muutokset.

Korkalaisen (2009, Abstract -luku) tutkimuksessa ilmeni, että viime vuosien varhaiskasvatustyössä tapahtuneet muutokset ovat saaneet varhaiskasvatushenkilöstön kokemaan riittämättömyyden tunnetta, epävarmuutta ja osaamattomuutta siitä, miten vastata lapsen yksilöllisiin erityisen tuen tarpeisiin. Henkilöstö koki myös saaneensa peruskoulutuksessaan etenkin juuri erityispedagogista tietoa liian vähän, minkä vuoksi he näkivät osaamisen kehittämisen tarpeelliseksi. Selvisi myös, että vaikka henkilöstöllä oli tietoa ja käytännön kokemusta lapsen kasvusta ja kehityksestä sekä pedagogiikasta, ei näitä tietoja ja taitoja oivallettu käyttökelpoiksi erityiskasvatuksen näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen toimintaympäristö on tärkeässä asemassa lapsen kasvun ja kehityksen tukemisessa. Kasvattajien ammatillinen asiantuntijuus ja osaaminen ovat tärkeässä asemassa, sillä ne laadun osatekijöinä vaikuttavat siihen, millaiseksi lapsen kasvu- ja oppimisympäristö muodostuu.

Korkalaisen (2009, Abstract -luku) tutkimuksen taustalla olleen kehittämishankkeen aikana varhaiskasvatushenkilöstön ammatillinen asiantuntijuus sekä osaaminen vahvistuivat ja suhtautuminen lapsen tukitoimien toteuttamiseen osana arkityötä muuttui positiivisemmaksi. Lisäksi usko omiin kykyihin ja taito selviytyä haastavista tilanteista tukea tarvitsevien lasten kanssa vahvistuivat. Koulutusten ja muun oppimisen kautta henkilöstö tuli tietoiseksi siitä, miten nykytiedon mukaisesti erityinen tuki toteutetaan siten, että lapsi on ryhmän jäsenenä muiden lasten kanssa ja että hänen sosiaalisia kontaktejaan muiden lasten kanssa tuetaan. Tutkimuksen tarkastelun kohteena olleet kollegiaaliset vertaisryhmät tukivat henkilöstön oppimista, asiantuntijuuden sekä osaamisen kehittymistä.

Yhtenä osaamisen kehittämistarpeena näkyy Suomessa eri kouluasteilla, varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen, kieli- ja kulttuuritietoinen ammatillinen osaaminen (Arvola ym., 2020, s. 44). Oppimisympäristöt ovat yhä monimuotoisempia kielellisesti ja kulttuurisesti. Helsingin yliopiston Orientaatioprojektissa tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten

kasvattajat voivat mahdollistaa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten osallisuutta tukevien oppimisympäristöjen toteutumista varhaiskasvatuksessa. Tutkimusaineisto koostui kasvattajien tekemistä 309 lapsiarviosta eri kieli- ja kulttuuritaustaisista lapsista, observointiaineistosta näiden lasten osallisuuden näyttäytymisestä varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä (n=7428) sekä kasvattajien arvioiman varhaiskasvatuksen oppimisympäristön kyselyaineistosta (n = 180 päiväkotiryhmää) (mts. 45). Tutkimuksessa käytettiin vertailuaineistoa, jossa kantaväestöön kuuluvia lapsia on 1670 ja havaintojen määrä on 37 054. Tutkimuksen keskeisinä tuloksina esiintyivät: kasvattajien luomat, lasten osallisuutta mahdollistavat käytännöt, kuten perheiden huomiointi, vapaan leikin ohjaus, lukemistilanteet ja varhaiskasvatuksen pedagoginen johtaminen. Tutkimuksen tulosten pohjalta ammatillisen osaamisen kehittämisessä keskeistä on kasvattajien kieli- ja kulttuuritietoisien työn refleктоiva tarkastelu. Näiden tulosten pohjalta on mahdollista kehittää kieli- ja kulttuuritietoisia oppimisympäristöjä ja tarkastella laajemmin osaamistarpeita, joita ammattikasvattajilla työssään on. Varhaiskasvatuksen kehittäminen perustuu siihen, että henkilöstö ymmärtää oman toimintansa taustalla, omissa toiminnoissaan, vaikuttavien arvojen, tiedon ja ajattelun merkityksen sekä osaa arvioida niitä (mts. 57). Kulttuurisensitiivinen työskentely vaatii myös varhaiskasvatuksen työntekijöiltä uudenlaista responsiivisuutta ja työskentelytaitoja. Tämä kieli- ja kulttuuritietoinen osaaminen ja osallisuutta tukevien oppimisympäristöjen luominen voidaankin nähdä ammatillisena mahdollisuutena ja myös välttämättömyytenä globaalissa maailmassa.

Varhainen puuttuminen ongelmakäyttäytymiseen on yksi osaamistarpeista ja liittyy osittain myös tunnetaito-osaamiseen. Hurmeen ym. (2018, s. 255) tutkimuksessa tarkasteltiin lasten myönteistä sosiaalista käytöstä sekä ongelmakäyttäytymistä pienryhmäympäristössä. Lasten vuorovaikutusta havainnointiin videotallenteiden avulla ja tutkimusta varten kehitettiin vertaisvuorovaikutuksen havainnointityökalu (PIOT). Tutkimuksessa huomattiin, että lapset käyttävät erilaisia sosiaalisia taitoja ja tunnetaitoja erilaisissa sosiaalisissa yhteyksissä. Käytös vaihtelee esimerkiksi sen mukaan, minkälainen on ryhmän kokoonpano, lasten lukumäärä ja fyysinen konteksti. Lasten sosiaalisia ja emotionaalisia taitoja arvioitaessa tulisi siis ottaa huomioon, miten tällaiset tekijät vaikuttavat lasten käyttäytymiseen. Lasten vuorovaikutusmallien ymmärtäminen auttaisi esimerkiksi ryhmien kokoonpanojen määrittämisessä parhaalla mahdollisella tavalla sekä tukisi lasten sosiaalista ja emotionaalista kehitystä heidän

yksilöllisten tarpeidensa mukaan (Hurme ym., 2018, s. 275). Varhainen puuttuminen ongelmakäyttäytymiseen vaatii siis paljon tietoa lasten sosiaalisista taidoista ja tunnetaidoista sekä ymmärrystä sosiaalisten kontekstien vaikutuksesta lasten käytökseen.

Oman toimintatutkimuksemme kannalta olennainen osaamistarve tämän päivän varhaiskasvatuksessa on lasten tunteiden säätelytaitojen tukeminen pedagogisessa toiminnassa, sillä se rakentuu kanssasäätelijän teoreettiselle tiedolle ja vaatii sen soveltamista käytäntöön (Koivuniemi ym., 2021, s. 264). Koivuniemen ym. (2021) tutkimuksessa tarkasteltiin varhaiskasvatushenkilöstön käsityksiä tunteiden kanssasäätelystä, ja käsitysten muuttumista, kun tietopohjaa tunteiden kanssasäätelystä vahvistetaan työhön integroidun koulutuskokonaisuuden aikana. Tutkimukseen osallistui 11 päiväkotia ja 36 varhaiskasvatuksen ammattilaista. Tulosten mukaan varhaiskasvatushenkilöstö piti tunteiden kanssasäätelyä tärkeänä jo ennen koulutusta, mutta silloin kuitenkin kuvaukset kanssasäätelyn toteuttamisesta jäivät yleiselle tasolle, eikä tarkkoja perusteluita tai käytännön toimia nostettu esiin. Tutkimus osoitti, että kasvattajien tietoisuus erityisesti läsnäoloon ja vuorovaikutukseen liittyvien käsitysten sekä tunteiden säätelyn tuen osalta lisääntyi työhön integroitu koulutuskokonaisuuden myötä. Jatko-tutkimusaiheena tämän pohjalta nousi, päätyvätkö henkilöstön muuttuneet käsitykset varhaiskasvatusarjen toimintaan. Varhaiskasvatusarjen oppimistilanteiden hyödyntäminen lasten tunteiden säätelytaitojen kehittymisen näkökulmasta, edellyttää osaavia kasvattajia, joilla on sekä teoreettista tietoa että käytännön osaamista näiden tilanteiden ja tunteiden säätelytaitojen aktiiviseen tukemiseen (Koivuniemi ym., 2021, s. 266).

### **2.3 Työnantajan järjestämä koulutus vastaa tarpeeseen**

Henkilöstön osaaminen on erittäin tärkeä voimavara, kilpailuetu sekä investointi tulevaisuuteen ja työntekijöiden ammattitaitoon (Naumanen ym., 2023, s. 92). Osaamisen ylläpitäminen on vastaus muuttuvan työelämän haasteisiin. Lisäksi työnantajan maine osaamiseen panostavana toimijana on tärkeä viesti työntekijöille ja -hakijoille. Työntekijän osaaminen on taustalla, että hän suoriutuu työssään, siksi sitä vahvistetaan täydennys- ja uudelleen koulutuksella. Osaamisen vastatessa työn vaatimuksia, se motivoi sekä tuottaa hyviä työsuorituksia ja työhyvinvointia. Täydennyskoulutus, mikä liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen

ylläpitää ja lisää työntekijän ammattitaitoa. Työnantajan kannattaakin tarjota henkilöstölleen mahdollisuuksia kehittää ja hyödyntää osaamistaan ja lisäksi kannustaa työntekijöitä oma-aloitteisuuteen oman osaamisensa kehittämisessä.

Ymmärrys osaamisen merkityksestä vaikuttaa merkittävästi työyhteisön strategiseen ajatteluun ja kumppanuuksien rakentamiseen (Arola ym., 2022, 3.1 Osaamisen merkityksen ymmärtäminen on perusta uudistumiselle -luku). Tämän ymmärtävässä työyhteisössä yhteistyö ja verkostoituminen nähdään tärkeänä osaamisen kehittämisen välineenä. Mutta jos organisaatio ole ulospäinsuuntautunut, se ei lähde hakemaan uutta osaamista, eli käytännössä sellainen yhteisö sulkeutuu ja päätyy suojaamaan nykyistä osaamistaan. Jälkimmäinen on tulevaisuuden kannalta haasteellista, koska kaikki osaaminen vaatii jatkuvaa päivittämistä. Tänä päivänä työssä oppimisen merkitys on korostunut (Arola ym., 2022, 5 Yhteenveto -luku). Se tarkoittaa, että työelämää on kehitettävä entistä enemmän oppimisen näkökulmasta, eli työelämän oppimisen ja koulutusjärjestelmän erillisyydestä on päästävä eroon. Siten mahdollistuu se, että osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista.

Työnantajan järjestämä koulutus henkilöstölle sisältää työnantajan järjestämää tai hankkimaa koulutusta (Hämäläinen ym., 2015, s. 12–13). Työnantajan järjestämän henkilöstökoulutuksen lähtökohtia ovat koulutuksen järjestäjäorganisaation strategiset tarpeet (esimerkiksi henkilöstöstrategia) ja organisaatiossa toimivien yksilöiden ja työyhteisön sekä opetuksen kehittäminen. Työnantaja kustantaa koulutuksen aiheutumia menot. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen 7.8.2008 allekirjoittama, kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositussopimus, sisältää suosituksia työnantajan henkilöstökoulutusta koskien. Sen mukaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Keskusjärjestöt (EK, KT, AKAVA, SAK, STTK, Kirkon työmarkkinalaitos) julkaisivat 9.5.2014 suosituksen ja kannanoton työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi. Jo 20.3.2014 samat organisaatiot (lisättynä Valtion työmarkkinalaitoksella) laativat yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen avuksi, minkä pohjalta yrityksissä tai kunnissa voidaan yhdessä työnantajan ja henkilöstön kesken laatia molemminpuolisiin tarpeisiin soveltuva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Opetustoimen osaamisen kehittämisen vastuutahot voidaan rahoitusperiaatteiden osalta jakaa 1. työnantajan henkilöstökoulutukseen, 2. valtion rahoittamaan opetustoimen henkilöstökoulutukseen ja 3. henkilön omaehtoiseen opiskeluun (Hämäläinen ym., 2015, s. 12–13). Viimeinen edellyttää henkilön henkilökohtaista motivaatiota kehittyä. Valtion rahoittama opetustoimen henkilöstökoulutus on tarkoitettu varhaiskasvatuksessa, esiopetuksessa, perusopetuksessa, aamu- ja iltapäivätoiminnassa, taiteen perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa, ammatillisessa aikuiskoulutuksessa, vapaassa sivistystyössä sekä muussa aikuiskoulutuksessa työskenteleville. Vuodesta 2015 alkaen varhaiskasvatuksen henkilöstö (n. 50 000) on voinut osallistua valtion rahoittamaan opetustoimen henkilöstökoulutukseen.

## **2.4 Seinäjoen varhaiskasvatus**

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Seinäjoen kaupunki ja toteutimme koulutuskokonaisuuden Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatusta toteutetaan päiväkodeissa (29 julkista ja 7 yksityistä päiväkotia), perhepäivähoitossa, ryhmäperhepäiväkodeissa, varhaiskasvatuskeskuksessa ja avoimessa toiminnassa (Seinäjoen kaupunki, 2022, s. 8). Seinäjoella varhaiskasvatus jakautuu alueellisesti kahteen isoon alueeseen: Eteläinen alue ja Pohjoinen alue (Seinäjoki, 2024). Nämä kaksi isoa aluetta sisältävät neljään pienempään siten, että Eteläinen alue sisältää: Jouppi-Katajalaakson alueen, Keskusta-Niemistön alueen, Simuna-Kärki alueen ja Honkakylä-Peräseinäjoki alueen. Pohjoinen alue sisältää Kasperri-Pajuluoma alueen, Ylistaro-Halkosaari alueen, Nurmon alueen ja Hyllykallio-Pohja alueen. Opinnäytetyöprosessissamme Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen yhteyshenkilönä toimi aluejohtaja Johanna Vierinen. Koulutuskokonaisuus oli osa varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutussuunnitelmaa ja vastasi näin suoraan työelämän tarpeeseen.

Seinäjoen kaupungin (2022, s. 12) varhaiskasvatuksen yhteiset arvot ovat:

- opimme (uusien oppimisen polkujen löytämistä)
- tunnemme (elämänhallintataitojen kehittymisen tukemista)

- toimimme (avointa, ystävällistä ja tasa-arvoista vuorovaikutusta lapsen osallisuutta tukien)
- iloitsemme (leikin kautta löytyy oppimisen ilo)

Seinäjoen kaupunki (2022, s. 2) on tehnyt seuraavat strategiset valinnat varhaiskasvatustaan koskien: lapsen hyvinvoinnin varmistaminen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen ammatillisella toiminnalla, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, syrjäytymisen ennaltaehkäisy ja ammattitaitoinen henkilöstö.

Seinäjoen kaupungin (2022, s. 15) varhaiskasvatussuunnitelman mukaan kaupungin varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kokonaisuus rakentuu:

- arvoista ja periaatteista
- työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnasta
- oppimisympäristöistä ja työtavoista
- yhteistyöstä ja sen eri muodoista
- vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä
- henkilöstön osaamisesta, ammatillisuudesta ja kehittämisotteesta
- johtamisrakenteista ja -käytännöistä
- toiminnan organisoinnista, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista

Osaamista sivuten, oppimiseen liittyen Seinäjoen kaupungin (2022, s.16) varhaiskasvatussuunnitelmassa linjataan, että sen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria kehitetään mm. oppiva yhteisö- periaatteen mukaisesti. Se tarkoittaa ensinnä, että lapset ja kasvattajat muodostavat yhdessä oppivan yhteisön, jossa opitaan sekä yhdessä että toisilta. Lisäksi se tarkoittaa, että annetaan tilaa erilaisille mielipiteille, tunteille, ajatusten jakamiselle ja uudenlaisten toimintatapojen kokeilulle, ollaan valmiita kokeilemaan uusia toimintatapoja, haastetaan itseä ja muita, sekä arvostetaan kunnioittavaa ja huomaavaista käytöstä. Tällaisessa yhteisössä opitaan toisilta ja jaetaan omaa osaamista.



### 3 TAVOITTEENA HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, mikä toiminnallaan kehitti Seinäjoen varhaiskasvatuksen henkilöstön tunnetaitoihin liittyvää osaamista. Kehittämistyyppinen opinnäytetyö on usein suppeampi kuin tutkimusraportti, koska tekijä suuntaa aikaa ja voimia varsinaiseen kehittämiskohteeseen, esim. tapahtuman, audiovisuaalisen tuotteen, uuden työvälineen tms. luomiseen (Hakala, 2022, Opinnäytteen kirjoittaminen –luku). Kehittämistehtävämme rakentui alkukartoituksen avulla saaduista tiedoista ja sen pohjalta rakennetusta koulutuskokonaisuudesta sekä palautteen keräämisestä, tavoitteenamme varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen lisääminen. Tässä luvussa avaamme osaamisen käsitettä sekä käsittelemme sitä, miten osaamista kehitetään varhaiskasvatuksessa.

#### 3.1 Osaamisen määritelmä

Osaamisen käsitteen määrittely on koettu haastavaksi, sillä aiheen lähestymistapoja on niin monia (Cohen-Scali, 2012, s. 76). Käsitteen sisältö vaihtelee myös eri maiden tutkimuskirjallisuudessa: pohjoismainen näkemys osaamisesta on laaja-alainen pitäen sisällään tiedollisen, taidollisen ja asenteellisen osa-alueen (Paloniemi 2004, s. 20). Yleisesti ottaen osaaminen tarkoittaa työssä tarvittavien ominaisuuksien sekä tietojen ja taitojen käyttämistä työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Osaamisen tarkastelun näkökulmia voi olla erilaisia: yksilön ja/tai organisaation osaaminen, yleinen työelämäosaaminen kuten kielitaidot ja digitaaliset tai sosiaaliset taidot tai sitten työtehtävän tai toimialan mukaisesti määräytyvä ammatillinen ja asemaan liittyvä erikoisosaaminen (Kangasniemi & Hipp ym., 2018, Laulaisen ym., 2020, s. 153 mukaan). Mikäli toimintaympäristössä tai ammatin sisäisissä vaatimuksissa tapahtuu muutoksia, vaikuttaa se myös työntekijän osaamisvaatimukseen (mts. 154).

Osaamista määriteltäessä sitä voidaan myös jakaa yksilön, strategiseksi ja organisaation osaamiseksi (Ojala 2008, Viitala 2005, Tantun, 2016, s.14 mukaan). Yksilön osaaminen on hänen kykyään suoriutua tehtävästä, parantaa tai kehittää työtään ja ratkaista ongelmia. Strateginen osaaminen on sitä, että organisaatiossa osataan määritellä strategian saavuttamisen kannalta oleelliset asiat. Organisaation osaaminen on jaettu/yhteinen näkemys organisaation toiminnan kannalta tärkeistä asioista.

### 3.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaaminen

Vuonna 2007 sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimineen varhaiskasvatuksen osaamisen ja koulutuksen ryhmän raportissa varhaiskasvatuksen osaaminen kuvataan, Karilan ja Nummenmaan (2000) tälle ryhmälle, tätä varten tuottamia jäsenyyksiä hyödyntäen seuraavasti: Varhaiskasvatuksen kaikille ammattiryhmille yhteinen osaaminen kattaa varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet, toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvän osaamisen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen sekä valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen (Karila ym., 2017, s. 70-71). Kaikkien ammattiryhmien on myös hallittava varhaiskasvatuksen substanssi, kuitenkin niin, että eri ammattiryhmillä se on eritasoista ja eri tavoin painottunutta. Lisäksi ammattiryhmillä on myös omat erityiset osaamisalueensa. Osaamisessa voidaan nähdä aina myös jonkin verran tilannesidonnaisia osaamisen alueita.

Työssä osaaminen on muuttuva ja dynaaminen asia ja työntekijän ammatillinen osaaminen koko työuran ajan kehittyvää ja uutta oppivaa, peruskoulutuksen jälkeisessä täydennyskoulutuksessa ja työssä oppimisessa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2008, s. 56). Oppimisen tarkastelu on siirtynyt yksilön oppimisen tarkastelusta koko organisaation oppimisen tarkasteluun (Tynjälä ym., 2007, s. 258). Keskeinen tekijä organisationaalisessa oppimisessa on kyky verkostoitua ja hyödyntää verkostoissa tapahtuvaa tiedon ja osaamisen vaihtoa ja jakamista. Työssä tapahtuvan kokemuseräisen oppimisen lisäksi on huolehdittava toimintakäytäntöjen kehittämisestä ja uudistamisesta, koska työn muuttuessa monimutkaisemmaksi tarvitaan muutakin kuin vain kokemukseen perustuvaa osaamista ja pätevyyttä (Salo, 2007, s. 82). Moderni työssä oppiminen onkin teorian ja käytännön vuoropuhelua.

### 3.3 Osaamisen kehittäminen

Hyvä työssä suoriutuminen edellyttää, että osaaminen vastaa työn vaatimuksia (Naumanen ym., 2023, s. 82). Työn vaatimusten muuttuessa voi käydä niin, että työntekijä yrittää selviytyä vanhentuneilla tiedoilla ja taidoilla. Toisaalta on myös mahdollista, että osaaminen ylittää työtehtävän vaatimukset, jolloin yritys hyödyntää vain osan työntekijöiden osaamisesta. Osaamisen kehittäminen on varautumista tulevaan. Jokaisen ammattialan on seurattava

oman alansa kehittymistä ja olla selvillä tulevista tarpeista, osaamistarpeita ennakoiden ja niihin vastaten, jotta se pysyy kilpailukykyisenä ja voi menestyä.

Viitalan (2021, Osaamisen kehittäminen-luku) mukaan osaamisen kehittäminen on edellytys työssä onnistumiselle ja työn mielekkyydelle. Henkilöstön osaamista ei voida kehittää johtamalla ulkoapäin, vaan kehittämiseen tarvitaan jokaisen organisaation jäsenen vastuuta ja aktiivisuutta. Viitala (2021, Osaamisen kehittäminen-luku) kuvaa osaamisen kehittämistä jatkuvana prosessina, joka lähtee tarpeiden määrittelystä. Kun osaamisen lisäystarve on tiedossa, voidaan paikantaa erilaisia osaamisen hankinnan ja kehittämisen keinoja sekä arvioida niiden soveltuvuutta. Kehittämistoimiin osallistuminen pitäisi kokea helpoksi ja hyödylliseksi. Osaamisen kehittämisellä on monia tavoitteita, esimerkiksi muutosten ja uudistumisen mahdollistaminen sekä suoriutumisen edellytysten parantaminen.

Kehittämisen tavoitteena on parhaimmillaan organisaation rakenteiden, järjestelmien, toimintamallien, mittareiden ja koko kulttuurin kehittäminen sellaiseksi, että ne tukevat osaamisen kertymistä, jakamista ja koordinoitua (Koskimies ym., 2012, s. 12). Kokeiluun ja kehittämiseen rohkaiseva kulttuuri lähtee johtajien ja esimiesten sitoutumisesta näihin periaatteisiin. Sillä parhaimmillaan työmenetelmän kehittäminen tai uuden toimintakulttuurin luominen muuttaa prosessissa mukana olevien yhteisöjen todellisuutta ja haastaa aikaisempaa toimintakulttuuria, toisinaan myös johtamista ja rakenteita. Kun kohteena ja toteuttajana on joukko ihmisiä, ei muutosta viedä läpi pelkästään kaavioiden laatimisella, vaan toiminnan muutoksen ja kulttuurin muutoksen ratkaisee se, miten kaikki mukana olevat ihmiset yksilöinä ja yhteisönä lähtevät sitä toteuttamaan käytännössä. Vaativaksi työn kehittämisen ja uuden toimintakulttuurin luomisen tekee se, että usein työyhteisöissä eletään tilanteessa, jossa taloa rakennetaan samalla, kun siellä asutaan (mts.13). Työelämän isoin haaste onkin, että työyhteisöjen ja työntekijöiden on kyettävä yhtä aikaa toteuttamaan tehokkaasti nykyisiä toimintatapoja sekä samalla muutettava ja kehitettävä työtapojaan ja toimintamallejaan.

Osaamisen kehittäminen edellyttää osaamis- ja muutostarpeen tiedostamista yksilö- ja yhteisötasolla (Ojala 2008; Viitala 2005, Tantun, 2016, s.15 mukaan). Se tarkoittaa, että yksilön hankkimaa ja sisäistämää tietoa jaetaan työyhteisössä ja muodostetaan uutta yhteistä näkemystä, uutta tietoa sovelletaan käytäntöön ja kokemuksia jaetaan ja niistä opitaan

yhteisötasolla. Tämän toteutuminen edellyttää rakenteita, eli aikoja, paikkoja ja tiloja, jotka tukevat ja mahdollistavat oppimisen, jakamisen ja uuden tiedon soveltamisen, sekä kriittisenkin reflektion. Osaamisen kehittämistä on monenlaista ja sillä on erilaisia funktioita (Toivanen ym., 2012, s. 8). Sen eri muotoja ovat osaamisen haltuunotto, tallentaminen ja siirtäminen/jakaminen sekä täysin uuden osaamisen luominen tai hankkiminen. Näissä muodoissaan osaaminen näyttäytyy varsin staattisena yksilön ominaisuutena. Uutta osaamista, kuten tuoretta, ajantasaista tietoa uusista määräyksistä, haetaan usein ulkopuolisen koulutuksen kautta. Olemassa olevaa osaamisen jakamista voi tehdä mentoroinnin avulla tai työskentelemällä kokeneen työparin kanssa.

Vastauksena varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskevan systemaattisen tilastoinnin ja seuran puutteeseen opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti keväällä 2017 varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatun omaa koulutustaustaa ja täydennyskoulutusta koskevan tiedonkeruun (Karila ym., 2017, s. 91–92). Puutteellinen tietoperusta on vaikeuttanut myös työvoima- ja koulutustarpeen ennakointia. Varhaiskasvatuksen selvityshenkilöryhmä esittikin raportissaan, että opetus- ja kulttuuriministeriön tulee kiirehtiä varhaiskasvatuksen työvoima- ja koulutustarpeen ennakoinnissa tarvittavan tiedon hankintaa ja että henkilöstöä koskevasta tiedonkeruusta rakennetaan säännönmukainen ja pysyvä käytäntö. Selvityshenkilöryhmä esitti myös, että kunnat vahvistavat omalla alueellaan henkilöstöä koskevaa tiedonkeruuta sekä seuraavat vuosittain henkilöstörakenteen uudistamisen edistymistä. Selvityksen jälkeen THL tuotti varhaiskasvatustilaston viimeisen kerran toimintavuodelta 2020 opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta (Säkkinen & Kuoppala, 2021, s. 12). Toimintavuodesta 2021 alkaen tilastot on laadittu Opetushallituksen ylläpitämään, varhaiskasvatuksen tietovarantoon, Vardaan, tallennettujen tietojen pohjalta. Tilastot raportoidaan OKM:n ja OPH:n Vipunen tilastopalvelussa sekä Tilastokeskuksen vuosittain tuottamassa varhaiskasvatuksen SVT-tilastoraportissa.

Mäkitalon ja Wallinheimon (2012, Verkko ja verkostunut oppiminen ovat nykypäivää -luku) mukaan työntekijöille pyritään tarjoamaan olemassa olevilla resursseilla mielekkäitä mahdollisuuksia kehittyä työssään ja parantaa työssä tarvitsemiaan taitoja, eli toisaalta perinteisiä työmenetelmiä ja laatutyöskentelyä, toisaalta omien arvojen ja toimintakulttuurin jalkauttamista ja kehittämistä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Nykytyöelämässä erilaisten työtehtävien hoitaminen vaatii monipuolista osaamista, mutta niukkojen resurssien aikoina

henkilökunnan kokoaminen esim. yhteisille kursseille ei ole useinkaan mahdollista. Tällöin virtuaaliset ympäristöt tarjoavat yhden vaihtoehdon. Virtuaalisessa toimintaympäristössä rooli liukuu työtehtävästä riippumatta pedagogiikan ja tekniikan välillä. Virtuaalisuutta ja virtuaaliopetusta voidaan pitää luonnollisena toimintana ajassamme, ne vastaavat nykyaikaista kuvaa ajankäytöstämme, sillä teknologia, jota virtuaalisuus edellyttää, on mukana arjessamme. Verkon hyödyntäminen antaa työntekijöille mahdollisuuden osallistua kurssille tai koulutukseen. Näin he voivat olla läsnä olematta fyysisesti paikan päällä. Tärkeä lähtökohta on, että tällä oppimiseen tähtäävällä toiminnalla on tavoite.

### **3.4 Osaamisen taso on yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun**

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen osaamisen taso on yksi keskeisimmistä varhaiskasvatuksen laatutekijöistä (Manning ym., 2017, Tiivistelmä). Henkilöstön korkealaatuinen osaaminen on yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun ja sen kautta se mahdollistaa hyvät edellytykset lasten kehitykselle ja oppimiselle varhaiskasvatuksen piirissä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamistasoon ja osaamisen kehittämiseen panostamista voidaan pitää myös kustannustehokkaana, ovathan henkilöstömenot varhaiskasvatuspalveluissa suuri kuluerä (Karila ym., 2017, s. 69). Henkilöstön osaamistason varmistamisen ja osaamisen sisältöjen oikean kohdentamisen avulla voidaan turvata se, että varhaiskasvatuksen tavoitteet toteutuvat ja varhaiskasvatukseen suunnatut taloudelliset panokset ohjautuvat tavoitteiden suuntaisesti. Suomessa uuden varhaiskasvatustlain tavoitteet ja niitä konkretisoiva Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet – asiakirja asettavat ammatilliselle osaamiselle vaatimuksia. Jotta varhaiskasvatuksen kansallisen tason suuntaviivat voisivat toteutua arjen käytännöissä, on henkilöstön osaamistasoa parannettava aiemmasta ja kehitettävä pedagogista osaamista painottavaan suuntaan. Lisäksi varhaiskasvatuksen ammattilaisilta vaadittavan osaamisen tunnistamiseen vaikuttaa myös jatkuvasti lisääntyvä varhaiskasvatusta, varhaislapsuutta, varhaiskasvatuksen instituutioiden toimintaa, lasten kehitystä ja oppimista sekä varhaiskasvatuksen ammatillisuutta ja ammatillista osaamista koskeva tutkimustieto, joka on tuotu esiin myös uudistuneessa opetussuunnitelmakehyksessä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaidon ja varhaiskasvatuksen laadun yhteyksiin on kiinnitetty huomiota myös useissa suosituksissa (Karila ym., 2017, s. 70). Eurooppa-neuvosto toteaa toukokuussa 2011 päätelmissään varhaiskasvatuksesta, että palvelun laatua voidaan parantaa tukemalla varhaiskasvatustyöntekijöiden ammattitaitoa painottaen heidän osaamisensa, pätevyytensä ja työolojensa kehittämistä ja ammatin arvostuksen vahvistamista. Myös varhaiskasvatuksen eurooppalainen laatukehys (European Quality Framework for Early Childhood and Care, 2014) ja OECD:n varhaiskasvatuksen laatukehys (Eurofound, 2015) painottavat varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen merkitystä varhaiskasvatuksen laadulle ja lasten oppimistuloksille.

Taivalkoski (2012, Tiivistelmä) on tutkinut osaamisen johtamista, etsien vastausta kysymyksiin: Miten henkilöstöä ja osaamista, organisaation arvokkaimpia resursseja lisätään, vaalitaan ja kehitetään alati muuttuvissa toimintaympäristöissä? Teoreettinen viitekehys rakentui osaamisen johtamisen ja positiivisen psykologian sisältöihin. Tutkimus oli laadullinen teema-haastattelu, jossa aineisto koostui kymmenen, SoTe – palveluissa, eri tasolla toimivan esimiehen ajatuksista osaamisen johtamisesta. Ilmeni, että positiivisen psykologian ajattelutavalla on vahva sija osaamisen johtamisessa. Työntekijöitä on kannustettava kehittämään itseään, siksi vapauden, positiivisuuden ja osaamisen yhteisvaikutus on tiedostettava, tunnustettava ja tunnistettava. Osaamisen kehittäminen paitsi lisää työhyvinvointia ja palautuu tehokkuutena ja tuloksessa.

## 4 VARHAISKASVATUSIKÄISTEN TUNNETAIDOT JA NIIDEN TUKEMINEN

Opinnäytetyömme keskeisenä tavoitteena oli tarjota Seinäjoen varhaiskasvatuksen kasvattajille ajankohtaista tietoa ja konkreettisia esimerkkejä siitä, miten lapsen tunnetaitoja voidaan tukea varhaiskasvatuksen arjessa. Kokemuksemme mukaan lasten käytöksen ja tunne-elämän haasteet ovat lisääntyneet ja varhaiskasvatuksessa tarvitaan yhä enemmän tietoisuutta ja keinoja siihen, miten nämä asiat huomioidaan arjessa. Samasta kokemuksesta kertoi aluejohtaja Johanna Vieri, sillä hän vastaa työssään tehostetun ja erityisen tuen hallinnollisista päätöksistä ja nämä haasteet näkyvät myös päätöksiä tehdessä.

Varhaiskasvattajilla on iso merkitys lapsen kehityksen tukemisessa varhaisvuosina niin tyypillisesti kehittyvien kuin tehostettua tai erityistä tukea tarvitsevien lastenkin osalta (Määttä ym., 2017, s. 8). Lasten sosioemotionaaliset ongelmat ja vaikeudet tunteiden ja käyttäytymisen säätelyssä ovat varsin yleisiä jo varhaiskasvatusiässä. Ahosen (2017, s. 154) mukaan yhä useampi lapsi tarvitsee tukea sosiaalisemotionaaliseen kehitykseen. Ajankohtainen suomalaisen varhaiskasvatuksen henkilöstön arvio on, että noin joka kolmannen nelivuotiaan lapsen kohdalla on vähintään yksi sellainen huolenaihe, joka liittyy lapsen sosiaalisiin tai sosioemotionaalisiin taitoihin ja sitä myötä hänen hyvinvointiinsa varhaiskasvatuksessa (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL), 2024).

Päiväkodeissa lasten sosioemotionaaliset taidot joutuvat aivan erityisesti koetukselle, koska lapsiryhmät ovat suuria (Carter ym., 2004; Prinz & Sanders, 2007, Määttä ym., 2017, s. 8, mukaan). Jos taitojen kehitystä ei heti tuolloin tueta, ovat lapset vaarassa tulla esimerkiksi syrjityiksi, yksinäisiksi tai kiusatuiksi (arat, pelokkaat tai toisista jotenkin erottuvat lapset) tai toisia häiritseviksi ja kiusaaviksi (ylivilkkaat ja impulsiiviset lapset tai lapset, joilla on keskittymisen pulmia). Lisäksi inklusiivisen näkemyksen myötä varhaista erityistä tukea tarvitsevat lapset ovat nykyään aikaisempaa paljon useammin tavallisissa varhaiskasvatusryhmissä, mikä haastaa henkilöstön osaamista.

## 4.1 Tunnetaidot

Tunnetaidoilla tarkoitetaan niitä taitoja, joilla pystyy havaitsemaan, ilmaisemaan ja säätelemään omia tunteitaan (YTHS, i.a.). Lapsena opittu tunteiden tunnistaminen, ilmaiseminen ja sääteleminen vaikuttavat myöhemminkin tunteiden sietämiseen ja käsittelyyn sekä niistä voimaantumiseen. Nämä kaikki ovat tunnetaitoja. Se, että on kyse taidoista tarkoittaa, että niitä voi oppia ja vahvistaa läpi koko elämän.

Keltikangas-Järvinen (2012, s. 25) mukaan lapsella on synnynnäinen ymmärrys tulkita ilmeitä ja jo muutaman viikon ikäinen vauva pystyy yhdistämään tunteen kasvojen ilmeeseen. Osa tunteista on automaattisia mutta eri tekijät toimivat niiden laukaisijoina (Izard 2010; Lewis 2016, Neitolan & Koivulan, 2020, s. 30 mukaan). Neljän perustunteen: ilon, surun, vihan ja pelon nimeämistä ja tunnistamista lapsi alkaa vähitellen harjoitella kielellisten taitojen kehittyessä, noin 1–2-vuotiaana. Tällöin lapsi harjoittelee myös tunnistamaan tunteen kasvoilta, kehon asennosta tai ilmeistä ja äänestä. Neitola ja Koivula (2020, s. 30) painottavatkin, että taidot eritellä tunteita ja niistä aiheutuvia reaktioita kehittyvät vähitellen oppimisen kautta. Kun lapsi oppii ilmaisemaan, käsittelemään ja tunnistamaan omia tunteitaan, tarve huutaa, lyödä tai käyttäytyä muutoin haastavalla tavalla vähenee (Jääskinen & Pelliccioni, 2017, s. 5). Kyky tunnistaa tunteita auttaa hahmottamaan myös toisten tunteita ja on siten oleellinen osa vuorovaikutusta (YTHS, i.a.). Tunnetaidot tukevat jokaisen ihmisenä kasvamista, ihmissuhdetaitoja sekä itsetunnon kehittymistä (Jääskinen & Pelliccioni, 2017, s. 35).

Cacciatore (2007, s. 16) jakaa tunteet myönteisiin ja kielteisiin tunteisiin. Hänen mukaansa myönteiset tunteet ovat yhteydessä turvallisuuden kokemukseen, ja niiden kanssa on miellyttävä ja helppo olla. Kun sen sijaan kielteiset tunteet voivat olla rankkoja ja kipeitäkin, ja niiden kanssa eläminen saattaa olla vaikeaa. Cacciatore korostaa tunnesäätelyn merkitystä: usein sekä pienet että suuremmatkin väkivallanteot tehdään tunnekuohuissa, kun tunteiden säätelylle ei ole ollut taitoja. Tämä tarkoittaa, että tunteiden tunnistamisen ja ilmaisun parantamisen kautta on mahdollista pyrkiä ennaltaehkäisemään väkivaltaa. Pienten lasten tunnesäätelytaidot kasvavat, kun he tulevat yhä tietoisemmiksi emotionaalisten kokemusten syistä ja seurauksista (Thompson & Lagattuta, 2006, s. 330).



## 4.2 Itsesäätelyn tukemisen merkitys

Itsesäätelytaidoilla tarkoitetaan lapsen kykyä säädellä omia tunteitaan ja niiden ohjaamaa käyttäytymistään eli tunnereaktioita (Aro, 2011, s. 11–12). Lapsi tarvitsee kykyä säädellä omia tunteitaan ja hyväksyä omia tunnekokemuksiaan, sillä ne ovat tärkeä osa sosiaalista kanssakäymistä. Itsesäätelytaitojen kehittymisen myötä lapsella on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa myös silloin, kun hän kokee voimakkaita tunnekokemuksia. Itsesäätelytaitoihin kuuluu oleellisesti myös kyky ymmärtää, millainen käyttäytyminen on soveliasta ja tarkoituksenmukaista kussakin tilanteessa. Tunnekehityksen ja itsesäätelytaitojen taustalla vaikuttavat osaltaan aina synnynnäiset temperamenttipiirteet (Smart & Sanson, 2001, s.10).

Haasteet lapsen itsesäätelytaidoissa voivat näyttäytyä ympäristölle ongelmallisena käyttäytymisenä (Ahonen, 2015, s. 36). Huomion arvoista on, että varhaiskasvattajan valinnoilla juuri etenkin tällaisissa haastavissa kasvatustilanteissa on paljon vaikutusta siihen, miten tilanne lapsen kanssa lähtee kehittymään (mts. 95). Kasvattajan ratkaisut linkittyivät myös voimakkaasti lapsen emotionaaliseen hyvinvointiin varhaiskasvatuksessa (mts. 184). Lämpimän vuorovaikutuksen ja varhaiskasvattajan empatian myötä, lapsen voimakaskin tunnereaktio alkaa hiipua. Aggressiivisesti tai levottomasti käyttäytyvä lapsi kaipaa tilanteessaan syystä tai toisesta aikuisen intensiivisempää tukea (mts. 185). Veijalaisen ym. (2017 s. 103) mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön on tärkeää ymmärtää pienten lasten itsesäätelyjärjestelmien moninaisuus ja kuinka ne vaikuttavat erilaisiin taitoihin, joita lapset tarvitsevat varhaiskasvatuksessa.

Veijalaisen (2020, s. 5) kasvatustieteen väitöskirjatutkimus tarkastelee 13–89 kuukauden ikäisten lasten itsesäätelyn yhteyttä heidän kuvailemiinsa hallintakeinoihin, havaittuihin sukupuolten välisiin tunneilmaisuihin sekä taitojen kokonaisuuteen suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen pyrkii syventämään tietoa lasten itsesäätelyn merkityksestä ja sisällöstä. Tutkimustulosten mukaan lasten itsesäätely korreloi voimakkaasti sosiaalisiin, kielellisiin, metakognitiivisiin ja motorisiin taitoihin, empatiaan sekä turvalliseen kiintymykseen varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa. Lasten hyvä ja kohtalainen itsesäätely liittyi kykyyn kuvitella ja ilmaista periksiantamattomia ja sinnikkäitä hallintakeinoja, kun taas lasten heikko

itsesäättely kytkeytyi epätietoiseihin, luovuttamista ja vetäytymistä korostaviin hallintakeinoihin. Lisäksi itsesäättely ilmeni tytöillä ja pojilla erilaisina tunneilmaisuuina varhaiskasvatuksessa. Pojat, joilla oli itsesäättely heikkoa, ilmaisivat enemmän aggressiota, sen sijaan tytöillä ilmeni kaikissa itsesäättelyn luokissa enemmän neutraaliutta ja rauhallisuutta. Koska itsesäättely kokonaisuudessaan heijastui lapsen jokapäiväiseen arkeen monin eri tavoin, itsesäättelyn merkityksen ymmärrystä ja tukea tulisi varhaiskasvatuksessa lisätä.

### 4.3 Laadukas pedagogiikka tukee tunnetaitoja

Ahosen (2017, s. 155) mukaan varhaiskasvatuksen laadukas pedagogiikka vastaa hyvin myös niiden lasten tarpeisiin, jotka tarvitsevat enemmän tukea sosiaalisten taitojen ja tunnetaitojen harjoitteluun. Varhaiskasvatuksen henkilöstö, joka on saanut laadukkaan koulutuksen, on osoitetusti kykenevä tarjoamaan muuta henkilöstöä stimuloivampaa, lämpimämpää ja lasta tukevampaa vuorovaikutusta sekä näistä elementeistä koostuvan vuorovaikutusympäristön, millä nähdään olevan positiivisia yhteyksiä lapsen kehitykseen (Manning ym., 2017, Karila ym., 2017, s. 70 mukaan). On osoitettu, että korkea koulutustaso ja osaaminen ovat yhteydessä myös siihen, kuinka henkilöstö kykenee organisoimaan päivittäisiä aktiviteetteja ja tarjoamaan lapsille mahdollisuuksia monipuolisiin, sosiaalisesti ja kielellisesti rikkaisiin kokemuksiin. Huomionarvoista on, että laajan eurooppalaisen CARE-tutkimuksen mukaan kasvatajan korkea koulutustaso ja hyvät täydennyskoulutusmahdollisuudet voivat jopa kompensoida suuresta ryhmäkoosta aiheutuvia ongelmia varhaiskasvatustyössä.

Surakan (2013, s. 3) varhaiskasvatustieteen pro gradu –tutkielman tavoitteena oli saada tietoa varhaiskasvatusikäisten lasten tunnetaidoista ja siitä, miten tunnetaitojen kehittymistä voi päiväkodissa tukea Tunnemuksu ja Mututoukka -tunnetaito-ohjelmien avulla. Tämä tapaus-tutkimus soveltaa etnografista tutkimusotetta ja luo silmäyksen 5-vuotiaiden lasten tunnetaitoihin päivähoidon arjessa. Tutkimusaineisto kerättiin 20 viisivuotiaan lapsen päiväkotiryhmässä, jossa Tunnemuksu ja Mututoukka -tunnetaito-ohjelma oli osa arjen toimintaa. Tutkimus selvitti, miten lapset nimesivät, tunnistivat, ymmärsivät ja käsittelivät tunteita päiväkotiryhmän arjessa, sekä miten Tunnemuksu ja Mututoukka -tunnetaito-ohjelma näkyi tunnetaidoissa. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin tunnetaitojen havainnointia arjen

vuorovaikutustilanteissa sekä puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joissa lapsia pyydettiin tunnistamaan tunteita nallekorteista ja kertomaan syistä tunteiden takana. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teoriasidonnaista sisällönanalyysia.

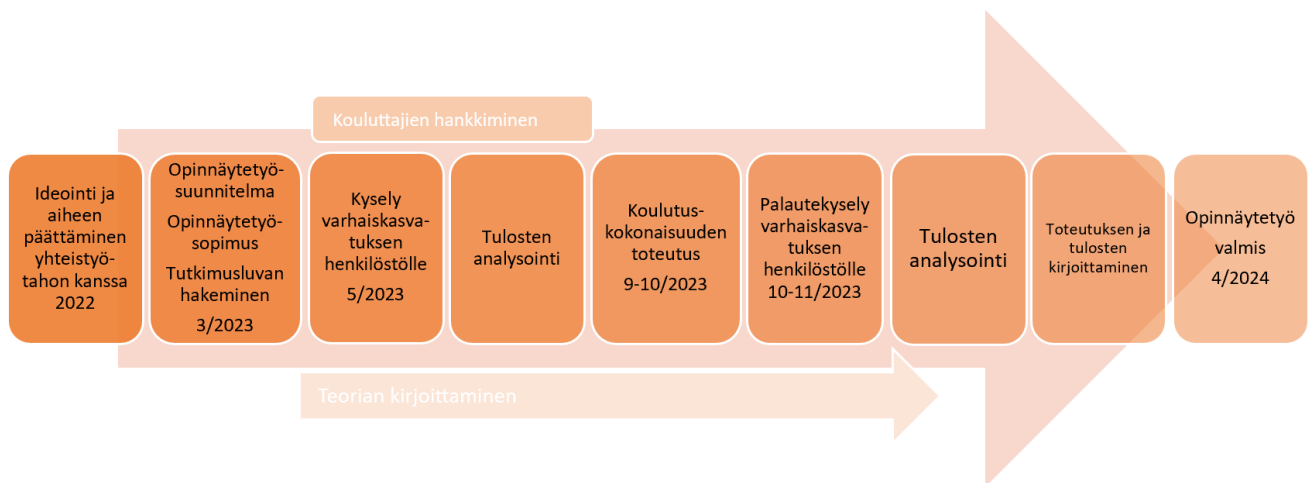
Surakan (2013, s. 3) tutkimuksen päätulos oli, että lapset ilmensivät tunnetaitoja eri tavalla lasten keskinäisessä vuorovaikutuksessa verrattuna aikuisen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen. Tunteita nimettiin aikuisen kanssa enemmän, kuitenkin eri sanoilla kuin lasten kesken. Lapset käyttivät keskusteluissaan kasvattajien kanssa Tunnemuksu-tuokioilla omaksuttuja tunteiden nimiä sekä tunteiden taustojen selityksiä, mutta nimet ja selitykset eivät kuitenkaan olleet lähes ollenkaan käytössä vertaisvuorovaikutuksessa toisten lasten kanssa. Tulokset tukevat aiempien tutkimusten näyttöä varhaiskasvatuksen merkityksestä lasten tunnetaitojen tukemisessa ja siitä, kuinka tärkeää kiinnittää huomiota tunnetaitojen tukemisen tapoihin ja erityisesti siihen, miten lasten maailma ja vertaisvuorovaikutuksen todellisuus saadaan osaksi tunnekasvatusta.

Lehtolan ja Damskäggin (2021, s. 2) kasvatustieteen pro gradu -tutkielman tavoite oli selvittää opettajien kokemuksia tunteiden säätelytaitojen opettamisesta varhaiskasvatuksessa Mieli Ry:n tuottaman Tunnerobotti-materiaalin avulla. Tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia tunteiden säätelytaitoja Tunnerobotti-materiaalin avulla voitiin opettaa sekä miten näitä taitoja opetettiin. Tutkimus oli laadullinen tutkimus ja aineisto kerättiin haastattelujen avulla, joihin osallistui kuusi varhaiskasvatuksessa työskentelevää opettajaa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Tunnerobotin avulla voidaan opettaa tunteiden säätelyn taitoja varhaiskasvatuksessa monipuolisesti. Tunnerobotin avulla voidaan opettaa tunteiden säätelyn taidoiksi luokiteltavia itsetietoisuuden, itseohjautuvuuden ja sosiaalisen tietoisuuden taitoja. Tunnerobotti-materiaalin avulla voidaan käyttää monipuolisia keinoja edellä mainittujen taitojen opettamiseen, koska Tunnerobotin visuaalisuus tukee juuri näiden taitojen opettamista. Lisäksi näiden taitojen opettamista tukivat tilanteiden sanoittaminen, yhdistäminen muihin materiaaleihin, keskustelu Tunnerobotin avulla sekä lasten motivaatio, eli tarve käsitellä tunteita. Eli tulosten perusteella Tunnerobotti soveltuu tunteiden säätelyn taitojen opettamiseen opetuslalla yleisesti käytössä olevilla työtapojen mukaisesti.

## 5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Kehittämistyyppisen opinnäytetyön suunnitteluprosessi esitetään kirjallisena sen mukaan, miten suunnittelu on edennyt (Hakala, 2022, Opinnäytteen kirjoittaminen –luku). Jos suunnittelutyön pohjana on kysely, niin raportissa se muodostaa taustan itse suunnittelutyölle, eli kyselyaineiston purkaminen ennen suunnitteluprosessin kuvausta. Prosessin kuvaus on vaihekuvasta ja se voi sisältää otteita työskentelypäiväkirjasta, valokuvia tai suunnittelukansion (portfolion). Raportti voi keskittyä myös työprosessin kuvaamiseen ja näkökulmana voi olla myös jokin muu, esim. tehtyjen ratkaisujen perustelujen esittely. Tässä luvussa kuvaamme omaa prosessiamme sen etenemisjärjestyksessä.

Opinnäytetyön tekeminen noudattelee Vilkan (2021, Kirjoittaminen –luku) kirjoitusprosessin vaiheita. Hänen mukaansa prosessikirjoittamisessa painottuu neljä vaihetta: 1. suunnittelu, 2. luonnostelu, 3. muokkaus ja 4. viimeistely. Jokaisessa vaiheessa keskustelu ja palaute ovat tärkeitä. Opinnäytetyömme aikataulua olemme kuvanneet kuviossa 1.



Kuvio 1. Opinnäytetyön aikataulu

### 5.1 Suunnittelu- ja yhteistyö

Opinnäytetyömme ajattelu ja suunnittelu alkoi marraskuussa 2022, kun kysyimme mahdollisuutta tehdä yhteinen opinnäytetyö Seinäjoen varhaiskasvatukseen. Saimme mahdollisen aiheen: toiminnallinen kehittämistehtävä, jonka tarkoituksena olisi järjestää koulutusta

varhaiskasvattajille. Opinnäytetyöprosessimme alkoi virallisesti 25.11.2022, kun päätimme ottaa vastaan meille tarjotun aiheen. Tähän mennessä olimme selvittäneet myös ohjaavan opettajan mielipiteen meille tarjottuun aiheeseen. Totesimme yhdessä työelämäyhteyden tärkeäksi: on viisasta yhdistää oma työ ja opinnot. Opinnäytetyön sujuvuutta lisää, mikäli se onnistuu rakentamaan sillan opintojen ja työelämän välille (Hakala, 2022, Miksi opinnäyte? - luku). Tämän jälkeen alkoi opinnäytetyömme ideapaperin tekeminen ja se oli valmis 7.12.2022.

18.1.2023 kävimme suunnittelu- ja yhteistyöpalaverin varhaiskasvatuksen aluejohtaja Johanna Vierin kanssa. Palaverissa tarkentui opinnäytetyön ja koulutuskokonaisuuden aihe. Työelämästä lähtöisin oleva tarve kohdistui lasten tunnetaitojen vahvistamiseen ja käytännönläheiseen koulutukseen aiheeseen liittyen. Palaverissa käytiin myös läpi, millaisia koulutuksia varhaiskasvattajille on tulossa ja mitkä aiheet on hyvä poissulkea opinnäytetyöstämme. Tämän pohjalta aloitimme helmikuussa 2023 opinnäytetyön suunnitelman laatimisen teorianäyttöön ja aiempiin tutkimuksiin tutustuen. Maaliskuu oli aktiivista työstämistä sen suhteen. 17.3.2023 esittelimme alustavan suunnitelmamme. Esityksen jälkeen saadun palautteen pohjalta jatkoimme suunnitelman työstämistä. Suunnitelman valmistumisen jälkeen, huhtikuussa 2023, haimme heti tutkimuslupaa. Hakalan (2022, Opinnäytetyön aineisto –luku) mukaan kehittämishankkeen kokemuksia tulee taltioida tapahtuma-aikaan, sillä jälkikäteen niiden muistelu voi olla haastavaa. Aloitimme kehittämistyömme vaiheiden ja omien kokemusten kirjaamisen muistiinpanoina työskentelypäiväkirjaan. Siihen taltioimme koko prosessin palautekyselyymme saakka.

Seuraavaksi kerromme opinnäytetyömme menetelmävalinnoista.

## **5.2 Kehittämismenetelmän valinta**

Menetelmien täytyy olla muunneltavuuden ja yksinkertaisuuden lisäksi käytännönläheisiä ja oikeasti työntekijöiden/ihmisten arkea hyödyttäviä ja kehittäviä (Koskimies ym., 2012, s. 39). Ne on kyettävä valjastamaan sellaisiksi kehittämistyön apuvälineiksi, jotka oikeasti tuovat konkreettista hyötyä niihin osallistuville. Tähän mekin pyrimme. Opinnäytetyöllemme suuntaa

antoivat toimeksiantajan kanssa tehdyt sopimukset prosessin kulusta, aineiston hankintavoista, lisäksi teoriaan tutustuminen ja sitä kautta saatu ymmärrys sopivista tutkimustavoista ja analysointimenetelmistä. Kehittämisosessimme toteuttaminen alkoi tutkimusluvan anomisella Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatukselta. Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tiedonintressi suuntaavat menetelmien valintaa (Vilka, 2021, Tiedonintressi –luku).

### **5.2.1 Toiminnallinen opinnäytetyö kehittämistyönä**

Toiminnallinen opinnäytetyö vastaa ammatillisesta käytännöstä nousevaan tunnistettuun tarpeeseen (Vilka, 2021, Toiminnallinen opinnäytetyö -luku). Se voi olla itsenäinen kokonaisuus tai osa laajempaa toimeksiantajalähtöistä tai työelämälähtöistä projektia, esim. kokous, konferenssi tai seminaari. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ensinnäkin tutkimuksen ajattelutapa ja sen menetelmälliset käytännöt palvelevat ammatillista kehittämistä (Toikko & Rantanen, 2009, s. 157). Toiseksi tekijä kirjoittaa itsensä asiantuntijaksi akateemisen viestinnän keinoin kohteenaan kehittämistyönä tekemänsä tuotos ja sen toteuttamisprosessi.

Toiminnallinen kehittämissuoritus pyrki vastaamaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen vahvistamiseen ja siten myös muutoksen mahdollistamiseen työelämässä. Työntekijöiden ammatillinen osaaminen on koko työuran ajan kehittyvää ja uutta oppivaa, peruskoulutuksen jälkeisessä täydennyskoulutuksessa ja työssä oppimisessa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2008, s. 56). Työssä tapahtuvan kokemusperäisen oppimisen lisäksi on huolehdittava toimintakäytäntöjen kehittämisestä ja uudistamisesta, koska työn muuttuessa tarvitaan muutakin kuin vain kokemukseen perustuvaa osaamista (Salonen, 2007, s. 82). Moderni työssä oppiminen onkin teorian ja käytännön vuoropuhelua. Päädyimme valitsemaan koulutuskokonaisuuden toteuttamisen, sillä siinä yhdistyivät nämä asiat.

### **5.2.2 Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen piirteitä**

Toiminnallisen aineiston kokoamisessa ja jäsentämisessä voi käyttää määrällisen tai laadullisen tutkimuksen keinoja (Vilka, 2021, Toiminnallinen opinnäytetyö -luku). Laadullisen tutkimuksen elementtejä ovat kokonaisvaltainen tiedonhankinta eli aineiston kokoaminen todellisissa tilanteissa, ihmisten suosiminen tiedonkeruun instrumentteina, induktiivinen analyysi eli

aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu, aineiston hankinta laadullisilla metodeilla, kohdejoukon tarkoituksenmukainen valinta, tutkimussuunnitelman muotoutuminen tutkimuksen edetessä sekä tapausten käsittely ainutlaatuisina ja sen mukainen tulkinta (Hirsjärvi ym., 2009, s. 164).

Kehittämishankkeessa aineisto voidaan saada osin kirjallisuudesta, mutta ennen kaikkea käytännöllisestä toiminnasta (Hakala, 2022, Opinnäytetyön aineisto –luku). Aineiston hankintaa ohjaa ehdottomasti opinnäytetyön aihe. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa voivat olla esimerkiksi kuva- ja tekstiaineistot, dokumenttiaineistot, päiväkirjat, sanomalehdet, aikakausi- ja ammattilehdet, arkistomateriaali, mainokset ja valokuvat, oli ne sitten paperiversioita tai verkossa (Vilkkä, 2021, Tutkimushaastattelun muodot –luku). Kirjallisuuden lisäksi me hyödynsimme kehittämishankkeestamme pitämäämme työskentelypäiväkirjaa ja kyselyjemme tuloksia.

Alkukartoitukseemme sisältyi sekä määrällisen että laadullisen tutkimusmenetelmän piirteitä. Tavoitteenamme oli saada vastaus laadullisiin kysymyksiin (sivu 36), mutta hyödynsimme kyselyä, mikä oli pääasiassa määrällinen. Molempia tutkimusmenetelmiä voidaan käyttää samassa tutkimuksessa, sillä niillä voidaan selittää samaa tutkimuskohdetta eri tavoin (Jyväskylän yliopisto, 2021). Määrällinen tutkimusmenetelmä pyrkii saavuttamaan numeraalista tietoa, kun taas laadullinen tutkimusmenetelmä pyrkii auttamaan merkitysten ymmärtämisessä (ihmisten haluja, uskomuksia, käsityksiä, arvoja, ihanteita yms.) (Vilkkä, 2021, Tiedonintressi –luku). Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole yleistää kuten määrällinen tutkimus tekee (Kananen, 2017, s. 33). Tutkimusmenetelmä on määrällinen, jos tutkimus on muutettavissa mitattavaan muotoon ja tavoitteena on löytää säännönmukaisuuksia. Laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin mitä ja miten, kun määrällinen tutkimusmenetelmä puolestaan vastaa kysymyksiin, miten paljon ja miksi, vaikkakin usein ero on kuin veteen piirretty viiva (Töttö, 1999, s. 284–286). Myöhemmin alkukartoituksen yhteydessä kerromme tulosten esittämistavasta ja analyysistä.

### 5.2.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Luotettavuuden ja pätevyyden käsitteet, eli reliabiliteetti ja validiteetti perustuvat objektiiviseen todellisuuteen ja objektiiviseen totuuteen, joihin tutkijan tulisi päästä käsiksi (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 185–187). Reliabiliteetti voidaan määrittää kolmella tavalla: 1) Toisaalta se tarkoittaa sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä kahdella eri kerralla saadaan sama tulos. 2) Ja toisaalta sitä, että kaksi arvioitsijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. 3) Mutta myös sitä, että kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saadaan sama tulos. Validiteetti liittyy siihen, koskeeko tutkimus sitä, mitä sen on oletettu koskevan. Koko kehittämistehtävämme olemme pyrkineet suunnittelemaan, toteuttamaan ja raportoimaan mahdollisimman tarkasti. Kyselymme kysymyksillä oli vahva teoriapohja ja niiden oikean suuntaisuuden tarkisti myös toimiantajamme, jotta kyselymme mittasi mahdollisimman tarkasti sitä, mitä sen oli tarkoituskin mitata.

Seuraavassa kappaleessa kerromme alkukartoituksen tekemisestä, aineiston analyysistä ja sen kautta saamiemme tuloksia. Alkukartoituskysely on tämän opinnäytetyön liitteissä (liite 2).

### 5.3 Alkukartoituskysely

Alkukartoituskyselymme tavoitteena oli saada selville, millaisiin tunnetaitolanteisiin kasvattajat kokevat tarvitsevansa koulutusta. Seinäjoen varhaiskasvatuksen pedagogiseen vuosikelloon peilaten sekä huomioiden muut tarjolla olevat koulutukset parhaaksi ajaksi tunnetaitokoulutuksille todettiin syys-lokakuu 2023. Tämä määrittä myös sen, että kasvattajille teetettävä alkukartoituskysely täytyi toteutua kevään 2023 aikana. Alkukartoitus toteutettiin heti toukokuussa, kun tutkimuslupa saatiin. Kyselyn suunnitteluvaiheessa pohdimme aiheita, joista hyödyimme koulutuskokonaisuuden järjestämisessä. Laatimamme kysymykset auttoivat luomaan kokonaiskuvaa vastaajien toiveista koulutuksen sisällön suhteen, eli pyrimme saamaan kokonaiskuvan siitä, milläläinen koulutustarve Seinäjoen varhaiskasvatuksessa oli keväällä 2023 koskien lasten tunnetaitoja. Keskityimme erityisesti siihen, kuinka paljon tiettyjä aihepiirejä toivottiin. Kyselyn kautta muodostuivat koulutuksellemme pääteemat.



Alkukyselymme oli oma osaamiskartoituksemme siitä, mitä osaamista tarvittiin (Naumanen ym., 2023, s. 82). Osaamisen kehittäminen edellyttää, että henkilöstön osaaminen on ensin tunnistettu. Näin saadaan selville osaamisen nykytaso, osaamisvajeet ja kehittämiskohteet. Korostimme saatteessamme, että vastaamalla kasvattajat pystyvät vaikuttamaan, sillä kyselyn pohjalta muodostuvat koulutuksen aiheet ja kokonaisuudet. Tavoitteenamme oli Webropol-kyselylomakkeen kautta saada selville kasvattajien tarpeet ja toiveet koulutussisältöjen suhteen. Näin pyrimme mahdollistamaan heille tuntemuksien, kokemuksien ja näkökulmien jakamisen kanssamme tunnetaitoihin liittyen, koska uuden tiedon tai työtavan oppimisen alkuvaiheessa tarvitaan vuorovaikutusta (Koskimies ym., 2012, s. 10). Osallistujien vastatessa omista ympäristöistään käsin, etänä ja nimettömänä, heillä oli paremmin mahdollisuus kokea olonsa turvalliseksi, jotta he voivat pohtia ja tuoda esiin uusiin työtapoihin liittyvää epävarmuutta ja huolta. Uudet toimintatavat, muutokset toimintaympäristössä ja kehittämisprosessit aiheuttavat oppimisen tarvetta. Muutosprosessi synnyttää aina kysymyksiä, joihin kaivataan vastauksia ja tietoa, kenties myös hämmennystä. Toiveet ja tarpeet selvitettyämme aloimme suunnitella koulutuskokonaisuutta yhteistyössä kouluttajien ja toimeksiantajan kanssa.

Käytimme alkukartoituskyselyn suunnitteluun paljon aikaa ja teimme huolellista taustatyötä tunnetaitojen suhteen suunnitellessamme kysymyksiä. Tunnetaitoteoriaan perehtymisen jälkeen suunnittelumme alkoi ideoiden ja ajatusten jäsentämiseksi mindmap-työskentelyllä. Sen myötä asioiden yhteyksiä saattoi hahmottaa paremmin. Tämän jälkeen etsimme aiempia tutkimuksia lasten tunnetaitoihin liittyen ja tutustuimme niiden kyselyihin. Erityisen hyödyllisiksi tässä suhteessa koimme Määtän ym., (2017) Lasten sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa: Tilannekartoitus - raportit ja selvitykset 2017:17, Opetushallitus, Hämeenlinnan (2023) Varhaiskasvatuksen henkilöstön ajatuksia aikuisen tuen ja tunnetaitojen merkityksestä lasten sosioemotionaalisten taitojen tukemisessa pro gradu -työn, Laineen (2022) Tunnetaitojen merkitys varhaiskasvatuksessa opinnäytetyön sekä Mansikkamäen ja Sulkaosken (2022) Tunnekasvatus Lapuan kaupungin varhaiskasvatuksessa opinnäytetyön.

Määtän ym., (2017) Opetushallitukselle tekemässä tilannekartoituksessa suurinta antia oman kyselymme pohjaksi olivat heidän kyselynsä tulokset. Määttä ym. mainitsivat tuloksissaan päiväkotien arjessa hyödynnettyjä toistuvia käytänteitä (tukimenetelmiä), joilla pyritään tukemaan lasten sosioemotionaalista kehitystä, sekä taitoja, joiden omaksumista olisi

päiväkodissa aivan erityisesti tuettava ja lasten sosioemotionaalisen tuen kehittämistarpeita. Näiden tulosten pohjalta meillä oli mahdollisuus varmistua oikean suuntaisten kysymysten laatimisesta ja pystyimme hyödyntämään tulosten teemoja. Hautamäen (2023) pro gradu -työstä hyödynsimme hänen ensimmäisen tutkimuskysymyksensä analyysirunkoa, missä hän oli jakanut vastaukset pää-, ylä- ja alaluokkiin. Yksi meidän kannaltamme tärkein hänen tekemistä yläluokistaan oli lapsen tunnesäätelyn tukeminen. Se jakautui alaluokkiin tilanteiden ennakointi, käyttäytymisen takana olevien syiden ymmärtäminen, lapsen tunteiden tunnistaminen ja sanoittaminen, lapsen tunneilmaisun hyväksyminen ja tukeminen, lapsen tukeminen voimakkaassa tunnereaktiossa, sekä muiden lasten tunteiden huomiointi. Tästä jaottelusta koimme saavamme suuntaa oman kyselymme suunnitteluun.

Laineen (2022) opinnäytetyössä tutustuimme hänen kyselynsä kysymyksiin. Osin kysymyksistä saattoi muotoilla omaan käyttöömme sopivia, kuten kysymyksestä: Tarvitseeko vastaaja lisää tietoa tai koulutusta tunnetaitokasvatukseen? Mansikkamäen ja Sulkakosken (2022) opinnäytetyöstä hyödynsimme erityisesti heidän tutkimuksensa haastattelurunkoa. Lisäksi osa haastattelukysymyksistä oli tästäkin opinnäytetyöstä muokattavissa omaan käyttöömme sopiviksi, kuten tunnekasvatuksen toteuttamiseen, kasvattajan rooliin, menetelmiin ja materiaaliin, tunnekasvatuksen merkitykseen ja tunnekasvatuksen haasteisiin ja kehityskohteisiin liittyvät kysymykset.

Perusteellisen taustatyön ja hyvän suunnitelman pohjalta kokosimme oman kyselymme. Tämän jälkeen olimme yhteydessä toimeksiantajaan ja saimme erittäin hyvää palautetta tekevästämme kyselystä. Se oli tarpeeksi kattava, joten lähetimme sen toimeksiantajan kautta sähköpostilla kaikille Seinäjoen kaupungin varhaiskasvattajille toukokuussa 2023. Annoimme vastaajille vastausaikaa ensin kaksi viikkoa 23.5.2023 saakka, jonka jälkeen jatkoimme vastausaikaa vielä viikolla. Kyselyssämme olennaista ei ollut vastaajien koulutustausta tai ammattinimike vaan se, millaisiin teemoihin he kaipaavat koulutusta. Emme keränneet kyselyssä mitään henkilötietoja. Tutkimukseen osallistuvia informoimme tutkimuksen alussa saattekirjeellä (liite 1) jossa kerroimme, miten tutkimusaineistoa käsitellään, miten yksityisyydensuojasta huolehditaan ja mitä aineistolle tehdään tutkimusprosessin jälkeen (Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK), 2022, s.11). Jokaiselta osallistujalta ei pyydetty erikseen

tutkimuslupaa, vaan tutkimukseen osallistuminen oli suostumuksen ilmaisu. Toimme ilmi, että aineistot tuhotaan tutkimuksen jälkeen.

Alkukartoituskyselyn kysymyksiä määrittivät asettamamme tavoitteet. Tavoitteena oli saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten koulutus voi vastata varhaiskasvatuksen nykypäivän tarpeisiin lasten tunnetaitojen osalta?
2. Millaisia osaamistavoitteita työ asettaa ja millaista lisätietoa tarvitaan?

Kyselyn tulosten pohjalta muodostimme koulutuksen aiheet ja kokonaisuudet. Koulutusten tavoitteena oli tuoda varhaiskasvattajille tietoa lasten tunnetaidoista sekä niiden tukemisesta varhaiskasvatuksen arjessa, laajentaen samalla ymmärrystä tunnetaitojen merkityksestä ja tunnesäätelyyn vaikuttavista tekijöistä.

#### **5.4 Kyselyn tulokset**

Alkukartoituskyselyssämme oli asteikollisia- ja avoimia kysymyksiä. Asteikolliset kysymykset olivat pakollisia. Kyselyssä kysymyksiä oli yhteensä 21. Saimme vastaukset kerättyä 1.6.2023 mennessä, jonka jälkeen lähdimme purkamaan tuloksia. Määrällisen tutkimuksen esittämistapoja voivat olla suorat jakaumat, ristiintaulukointi tai tunnusluvut ja aineiston analysoinnissa käytetään tilastollisia menetelmiä (Kananen, 2015, s. 286). Kun aineiston tunnusluvut esitetään suorina jakaumina, tarkastellaan yksittäisen kysymyksen saamia jakaumia suhteellisina lukuina (mts. 289). Vaihtoehdon havaintojen esiintyvyys ilmaistaan suhteellisena osuutena eli %-osuuksina. Juuri näin toimimme, kun analysoinnissa päädyimme hyödyntämään Webropol-ohjelman valmiiksi luomia kuvaajia ja prosenttisuuksia. Itse koimme tämän tavan selkeänä ja tuloksia korostavana.

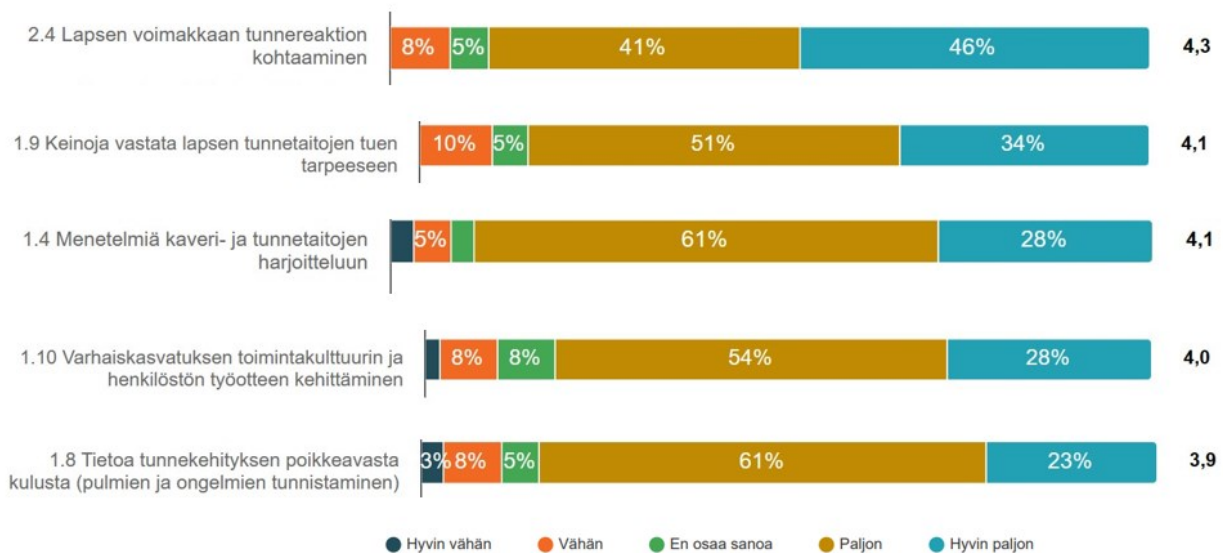
Pyrimme tekemään aineiston analyysin mahdollisimman pian tutkimuksen suorittamisen jälkeen: 19.6.2023 teimme koontia alkukyselystä. Analyysin vaiheina voidaan erottaa: 1) Aineiston kuvailu, 2) aineiston luokittelu, 3) aineiston yhdistely ja 4) aineiston tulkinta (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 143–151). Määrällinen aineisto on ryhmiteltävissä taulukkomuotoon

(havaintomarkiisi), sillä määrällisen tutkimuksen analyysi on aineiston kuvaamista numeroiden ja tilastojen avulla (Vilkka, 2021, Kyselylomakkeen taulukointi –luku).

Kyselyyn vastasi 39 Seinäjoen kaupungin varhaiskasvattajaa. Kyselyn pohjalta seuraavat olivat isoimmat osaamistarpeet (n=39):

1. Lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen.
2. Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen.
3. Menetelmiä kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun.
4. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja henkilöstön työotteen kehittäminen.
5. Tietoa tunnekehityksen poikkeavasta kulusta

Nämä isoimmat osaamistarpeet muodostivat suoraan koulutuskokonaisuuden toivotuimmat koulutusteemat. Kuvio 2 havainnollistaa alkukartoituskyselyn tuloksia. Se on koottu Webropolin tekemästä raportista yhdistelemällä siten, että siinä näkyvät vain edellä mainitut toivotuimmat aiheet ja niiden saamat prosenttiosuudet.



Kuvio 2. Kooste alkukartoituksen toivotuimmista aiheista (n=39)

Kaikista vastaajista 46 % koki hyvin suurta ja 41 % suurta tarvetta teemalle: Lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen. Vastaajista 34 % koki hyvin suurta ja 51 % suurta tarvetta

teemalle: Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen. Vastaajista 28 % koki hyvin suurta tarvetta ja 61 % suurta tarvetta teemalle: Menetelmiä kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun. Vastaajista 28 % koki hyvin suurta ja 54 % suurta tarvetta teemalle: Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja henkilöstön työtteen kehittäminen. Vastaajista 23 % koki hyvin suurta ja 61 % suurta tarvetta teemalle: Tietoa tunnekehityksen poikkeavasta kulusta.

Olimme käyneet alustavaa keskustelua Seinäjoella toimivan asiantuntijan, Salla Hewitin (Kirjon kirjat), kanssa mahdollisesta yhteistyöstä koulutusten toteuttamisessa. Lähetimme koonnin toivotuimmista teemoista Salla Hewitille sähköpostilla. Samalla tiedustelimme, kuinka hän pystyy näihin aihepiireihin vastata, vai olisiko jokin toinen kouluttaja tarpeellista ottaa mukaan kokonaisuuteen. 21.6.2023 Salla vastasi meille kertoen, mihin alkukyselyn eniten toivotuista aihepiireistä hän pystyi vastaamaan. Ne olivat: 1. lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen, 4. varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja henkilöstön työtteen kehittäminen, sekä 5. tietoa tunnekehityksen poikkeavasta kulusta. Muihin teemoihin hän suositti paikallista toimijaa Maria Matilaista (Ellipsi), joka saatiin heinäkuussa varmistettua toiseksi kouluttajaksi.

Myös avoimet kysymyksemme olivat omien tavoitteidemme (sivulla 36) suuntaiset. Kysyimme avoimilla kysymyksillä haasteista ja toiveista, koska haasteet kertoivat siitä, mitä pitää huomioida, eli työn osaamistarpeista ja toiveet siitä, mitä kohti halutaan lähteä osaamista kehitettäessä, eli mitä lisätietoa tarvitaan. Haasteet vaativat uudistamista ja kehittämistä. Toiveet antavat suuntaa siitä, mitä kohti kulkea. Nämä yhdessä muodostivat suuntaviivan, miten osaamista tuli vahvistaa ja mitä tuli oppia. Ne suuntasivat kehittämisen päämäärää, eli sitä, miten koulutuskokonaisuus pyrki vastaamaan tarpeisiin. Lisäksi itsellemme nämä antoivat mahdollisuuden seurata tavoitteidemme saavuttamista.

Alkukartoituksessa esitimme kaksi avointa kysymystä. Niiden tuloksia kävimme läpi tehden lähinnä sisällön erittelyä ja siihen pohjautuvaa aineistolähtöistä päättelyä. Laadullisen analyysin pääpiirteitä ovat seuraavat: 1) analyysi alkaa jo tutkimustilanteessa (tutkija tekee havaintoja ilmiöistä ja saattaa tyypitellä niitä), 2) aineisto analysoidaan lähellä aineistoa ja sen kontekstia (aineisto säilyttää sanallisen muotonsa ja osittain vielä alkuperäisessä

muodossaan), 3) tutkija käyttää induktiivista (aineistolähtöistä) tai abduktiivista (tutkijan omista johtoideoista nousevaa) päättelyä ja 4) analyysitekniikoita voi olla moninaisia ja työskentelytapoja paljon erilaisia (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 136). Laadullisessa tutkimuksessa on vain vähän standardoituja tekniikoita.

Ensimmäinen avoin kysymyksemme oli: Mitä haasteita liittyy tunnetaitojen opettamiseen? Tähän saimme kaikkiaan 19 vastausta. Seuraavassa tähän ensimmäiseen avoimeen kysymykseen saamiemme vastauksia kategorioituna niiden sisältämien teemojen alle suoria lainauksia käyttäen.

#### 1. Lapsen ikään ja kehitystasoon liittyvät haasteet:

Taitoa ja tarpeeksi konkreettisia menetelmiä tunnetaitojen opettamiseen. Mitä voi minkäkin ikäiseltä vaatia tunnetaitoihin liittyen.

Lasten eri kehitystasot sekä ymmärrys tunneasioissa. Toiset jaksavat kuunnella ja keskittyä ja harjoitella, toiset eivät edes ymmärrä, mistä puhutaan.

#### 2. Käytettävissä olevat resurssit:

Lasten erilaiset tarpeet ja niiden huomioiminen tilanteissa ja pienryhmän arjessa samanaikaisesti.

Resurssien huomioiminen lapsiryhmässä, missä on osalla lapsista on haasteita tunnetaidoissa, tunteiden hallitsemisessa. Esim. tilanteet, missä yksi lapsi täytyy eristää muusta lapsiryhmästä ettei hän vahingoita itseään ja toisia.

#### 3. Kasvattajien eriävät tunnetaidot ja toimintatavat:

Kasvattajilla saattaa olla paljon omaa tunnetaakkaa, käsittelemättömiä tunteita sekä omat tunnetaidot voi myös olla vähäiset. Lapsen haastava käytös saattaa triggeröidä kasvattajan omia tunnelukkoja, jolloin voi olla haastavaa ohjata lasta tunnemyrskyn läpi.

Kasvattajien eriävät toimintatavat. Kasvattajien tietämättömyys miten tunnetaitoja voisi opetella/millaisia tuokioita pitää.

#### 4. Iso asiakokonaisuus ja runsas materiaalmäärä:

Materiaalien suuri määrä, iso määrä asiaa perehdyttäväksi, toisaalta vaatisi myös paljon materiaalin valmistamista.

Materiaalien runsaus.

Ensimmäinen avoin kysymyksemme oli, mitä haasteita liittyy tunnetaitojen opettamiseen? Vastaajat nostivat esiin neljä erilaista haastetta, joita analysoimme seuraavasti. Ensimmäinen niistä oli lapsen ikään ja kehitystasoon liittyvät haasteet. Tämän haasteen ratkaisu ei ole kuitenkaan yhtä yksiselitteinen kuin ikä. Työmme kautta olemme molemmat kokeneet, että ensisijaisen tärkeää on kohdata jokainen lapsi yksilöllisesti. On totta, että jotkin lapsen tunnetaitojen haasteet liittyvät kehitystasoon ja usein haasteet näkyvät haastavana käytöksenä, mutta hankalammaksi asian tekee se, että jokainen lapsi kehittyy omaan yksilölliseen tahtiinsa (Mielenterveystalo.fi, i.a.). Ikämääreitä tärkeämpää onkin opettaa lapsille, että kaikki tunteet ovat tärkeitä ja miten voimakkaiden tunteiden vallassa voi toimia. Tehokkainta onkin kiinnittää positiivista huomiota siihen lapsen toimintaan, jonka toivotaan lisääntyvän ja siten vaikuttaa lapsen käyttäytymiseen. Koulutuskokonaisuus toi hyvin esiin, kuinka tärkeää on tunnistaa lapset, joiden tunnetaidoissa on poikkeamia ja osata tukea heitä kehitystason mukaisesti. Koulutukset toivat myös lisää keinoja arjen tilanteisiin ja lisäksi korostivat aikuisen kanssäsäätelyn merkitystä.

Toisena tunnetaitojen opettamiseen liittyvänä haasteena vastaajat toivat esiin käytettävissä olevat resurssit. Kuten jo teoriaosassamme toimme ilmi, on varhaiskasvattajilla iso merkitys lapsen kehityksen tukemisessa varhaisvuosina niin tyypillisesti kehittyvien kuin tehostettua tai erityistä tukea tarvitsevien lastenkin osalta (Määttä ym., 2017, s. 8). Inklusion myötä tukea tarvitsevat lapset haastavat varhaiskasvattajien osaamista. Ajattelemmekin, että vaikka osaamistakin varmasti löytyy, niin myös erilaiset yksikkökohtaiset työskentelyolosuhteet vaikuttavat työn toteuttamiseen. Tällaisia voivat olla esim. tukea tarvitsevien lasten sijoittuminen alueellisesti tai sijaisten palkkaamisen helppous/vaikeus. Toimintakulttuurin muutoksilla voi hakea ratkaisua näihin haasteisiin, kuten Salla Hewitt toi esiin koulutuskokonaisuuden aloitusosiossa.

Kolmantena haasteena vastaajat nostivat kasvattajien eriävät tunnetaidot ja toimintatavat. Tässä korostuu kasvattajan toiminta ja vuorovaikutus lapsen kanssa, eli kasvattajan henkilökohtainen tapa toimia työssään (Ryynänen, 2019). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 velvoittaa varhaiskasvattajia oman toiminnan arviointiin, mutta tähän ei oikein ole yhteisiä työvälineitä, dokumentointi ja arviointi on yksikkökohtaista. Lisäksi on syytä muistaa, että kaikkien kasvattajien työtä tukee aina tiimin yhteiset pelisäännöt ja keskinäinen luottamus. Tähän haasteeseen koulutuskokonaisuudessamme vastasi jo heti ensimmäinen koulu, missä toimintakulttuurin lisäksi käsiteltiin kasvattajan toimintaa ja sensitiivistä työtettä. Yhteiset käytänteet ja toimintatavat ovat varhaiskasvatuksessa tiimityön perusta, eikä kukaan tee työtä yksin. Me olemme työssämme kokeneet, että ryhmävasu, eli tiimin varhaiskasvattajien työväline on hyvä keino yhteisten toimintatapojen luomiseksi ja käytettävissä on myös tiimisopimus. Toki kasvattajan henkilökohtaisiin tunnetaitoihin vaikuttaa myös kasvattajan persoonallisuus.

Neljäs haaste tunnetaitojen opettamisessa vastaajien mielestä oli iso asiakokonaisuus ja runsas materiaalmäärä. Koemme että tunteet ja tunnetaidot ovat iso asiakokonaisuus ja hyvin ajankohtainen juuri nyt varhaiskasvatusarjessa. Tunnetaidoista puhutaan paljon ja ne myös kuuluvat ja näkyvät jokapäiväisessä toiminnassa. Ehkä tunnetaitojen opettamiseen ei aina tarvita täysin valmiita materiaaleja tai ratkaisuja, vaan alkuun pääsee arjen kohtaamisissa lasten kanssa. Omia tunnetaitoja täydentämään on monia valmiita materiaaleja ja vaihtoehtoja. Nämä tiedot ja taidot pitäisi saada käyttöön. Koulutuskokonaisuutemme toisessa koulutuksessa Maria Matilainen tarjosi osuudessaan uusia, varteenotettavia vaihtoehtoja materiaaleihin liittyen. Niistä on mahdollista helposti aloittaa ison tunnetaitoihin liittyvän asiakokonaisuuden haltuun ottamista.

Toisena avoin kysymyksenämme kartoitti vastaajien muita toiveita tunnetaitokoulutuksiin liittyen. Saimme kysymykseen kaikkiaan 14 vastausta, joissa korostuivat tieto, materiaali- ja menetelmäosaaminen. Seuraavassa suoria lainauksia vastauksista esimerkinomaisesti:

Monipuolisesti menetelmiä, lapsen kehitystason huomioiminen tunnetaidoissa.



Konkreettisia esimerkkejä ja valmiita materiaaleja työn avuksi.

Valmiita ohjelmia, joissa materiaali helposti otettavissa käyttöön.

Joku hyvä peruspaketti tunnetaitojen opettamiseen: materiaaleja, linkkejä. Toisaalta ihan toimintaohjeita aikuisille lasten tunteiden kohtaamiseen ja kanssa säätelyyn.

Perusjuttuja, jotka sopivat arkeen. Ei liian isoja juttuja, vaan sellaisia, joita voi toteuttaa normaalissa, kiireisessäkin arjessa.

Nämä toiveet antoivat suuntaa siitä, mitä kohti kulkea, mitä osaamista tuli vahvistaa, mitä tuli oppia, eli millaisia tarpeita vastaajat koulutuskokonaisuudelle asettivat. Vastaukset suuntasivat kehittämistämme. Kouluttajamme olivat niin ammattitaitoisia, että vastasivat todella hyvin näihin tarpeisiin. Heidän antinsa oli varhaiskasvatuksen arkeen sopivaa, konkreettista ja helposti käyttöön otettavaa.

Muutamissa vastauksissa tuotiin esiin myös erilaista näkökulmaa aiheeseen liittyen.

Ensin pitäisi saada kasvattajia itseä koskevaa koulutusta. Eli miten itse käsittelen erilaisia tunteita. Keinoja aikuisen itsesäätelyyn ja tunnetaitoihin. Sen jälkeen on helpompaa vastaanottaa tietoa lasten kanssa tehtävästä tunnetaitotyöskentelystä.

Vanhemmille pitäisi järjestää oma koulutuksensa asian tiimoilta.

Näistä ensimmäinen rajautui pois jo suunnitelmavaiheessa, koska lähtökohtana oli lapsi. Jälkimmäinen näkökulma sen sijaan oli toistuvasti myös omissa ajatuksissamme. Jos käytösämme olisi ollut enemmän aikaa, niin kenties olisimme vanhemmille voineet myös järjestää oman koulutusillan lasten tunnetaitoihin liittyen. Tämä voisi olla myös yksi jatkoaihe seuraaville opinnäytetyön tekijöille.

## 5.5 Koulutuskokonaisuus

Alkukartoitus varhaiskasvatuksen henkilöstölle toimi pohjana koulutuskokonaisuuksien rakentamiselle ja sisältöjen suunnittelulle. Näiden pohjalta rakentui kolmen kerran koulutuskokonaisuus Seinäjoen kaupungin varhaiskasvattajille. Koulutuskertojen kokonaisuudet rakentui-  
vat joustavasti kouluttajien ehdotusten pohjalta, niin että teemoista saatiin kouluttajille sopi-  
vat, sisällöltään loogiset kokonaisuudet. Jokainen koulutus paneutui tunnetaitojen teemaan  
eri näkökulmasta ja näin vältyttiin aiheiden päällekkäisyyksiltä.

Koulutuskokonaisuuden suunnittelun alkuvaiheessa päätimme, että koulutukset toteutetaan  
Teams-yhteydellä. Oman kokemuksemme kautta tiedämme, että varhaiskasvatuksen arjen  
kannalta tämä on helpoin toteuttaa ja mahdollistaa näin mahdollisimman monen kasvattajan  
osallistumisen. Koulutusten ajaksi valikoitui klo 12–13.30. Kyseisenä aikana suurin osa lap-  
sista on päiväunilla, joten tämäkin helpotti osaltaan kasvattajien osallistumista. Koulutusten  
kesto suunniteltaessa täytyi myös huomioida toimeksiantajan kanssa sovittu budjetti ja so-  
vittaa kesto sen mukaisesti.

Yhteydenpito kouluttajien ja toimeksiantajan kanssa toteutui sähköpostitse ja yhteydenpito oli  
tiivistä suunnitteluvaiheessa. Koulutuspäivien sopiminen aloitettiin hyvissä ajoin toimeksianta-  
jan kanssa. Muut koulutukset sekä varhaiskasvattajille järjestetyt tilaisuudet vaikuttivat koulu-  
tuspäivien rajaamiseen. Mahdollisia päiviä soviteltiin kouluttajien aikataulujen mukaisesti ja  
päiviksi valikoituivat 21.9., 2.10. ja 12.10.2023

Koulutuspäivien aiheet olivat:

1. Koulutuskerta: Salla Hewitt: Kanssasäätelyn merkitys lapsen tunnekehityksen tukena

- Aikuisen tietoinen toiminta ja sensitiivinen työote
- Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin muutoksen mahdollisuudet

2. Koulutuskerta Maria Matilainen: Lapsen tunnetaitojen vahvistaminen

- Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen
- Menetelmiä kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun

### 3. Koulutuskerta Salla Hewitt: Tunteet, tarpeet ja haastavat tilanteet

- Haastavien tilanteiden taustalla vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen
- Lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen ja kärjistyneessä tilanteessa toimimisen keinot

Koulutuspäivistä lähetettiin mainos (liite 3) varhaiskasvatuksen henkilöstölle toimeksiantajan kautta. Mainos liitettiin osaksi varhaiskasvatuksen viikkotiedotetta, joka toimitetaan varhaiskasvatuksen henkilöstölle yksiköiden johtajien kautta. Mainos sisälsi koulutusten aikataulut, teemat sekä Teams-linkit. Koulutuspäivät toteutuivat suunnitellusti Teams-yhteyden välityksellä.

Ensimmäisenä koulutuspäivänä 21.9.2023 Salla Hewitt piti koulutuksen aiheesta kanssasääntelyn merkitys lapsen tunnekehityksen tukena. Koulutuspäivään osallistui 43 Teamsin välityksellä. Osa osallistujista oli Teams-yhteydessä päiväkodin nimellä, joten oletettavaa on, että saman ruudun välityksellä oli useampi kuuntelija. Toisena koulutuspäivänä 2.10.2023 kouluttajana toimi Maria Matilainen ja päivän teemana oli lapsen tunnetaitojen vahvistaminen. Teamsissa osallistujia oli 39. Kolmannen koulutuspäivän, 12.10.2023 piti Salla Hewitt, aiheella tunteet, tarpeet ja haastavat tilanteet. Koulutukseen osallistui Teamsissa 41 osallistujaa.

Tehtävänäme koulutuksen järjestäjinä oli huolehtia, että Teams-yhteydet toimivat ja kaikki toimii sujuvasti. Aloitimme koulutukset kertomalla opinnäytetyöstämme ja päätimme koulutukset, sekä huolehdimme koulutusten tallentamisesta. Koulutusten tallenteet olivat aluksi katsottavissa 30 päivää. Koulutuskokonaisuuden edetessä henkilöstöltä tuli pyyntö katseluaikojen pidentämiseen ja saimme sovittua kouluttajien kanssa katseluaikojen jatkamista toisella kuukaudella. Pystyimme siis tarjoamaan henkilöstölle kahden kuukauden katseluajan tallenteisiin. Tallenteiden linkit lähetettiin jokaisen koulutuspäivän jälkeen toimeksiantajan kautta varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Tallenteet olivat katsottavissa rajatulla käyttöoikeudella

Seinäjoen kaupungin tunnusten kautta. Tallenteiden käyttöoikeudet tuottivat jonkin verran haastetta ohjelmistojen päivitysten myötä, mutta tietoteknisen tuen avulla ne saatiin toimimaan.

## 5.6 Palautekyselyn tulokset

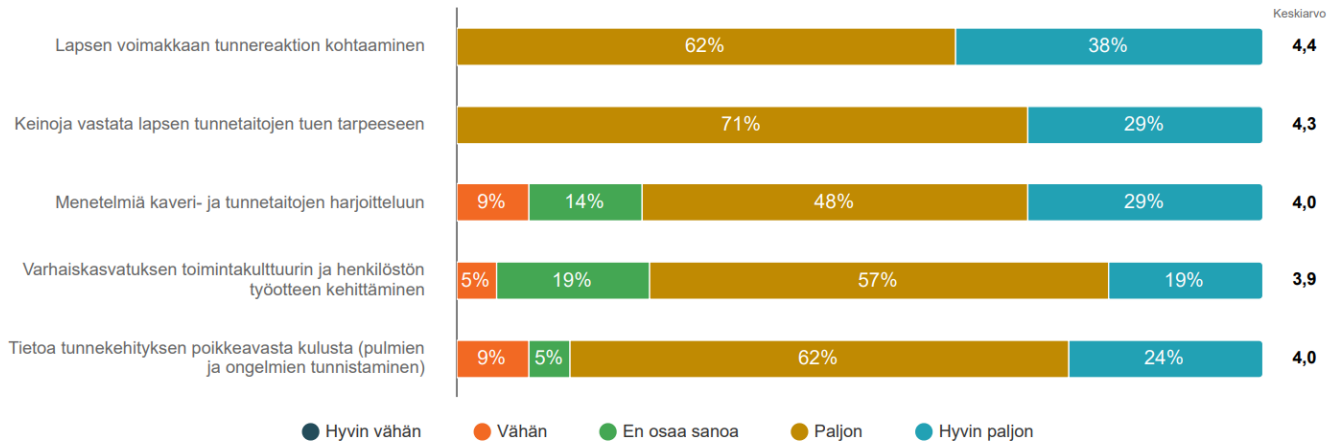
Palautteen kysyminen on aina toisia arvostava teko (Koskimies ym., 2012, s.35). Palautteen antaminen, saaminen, käsitteleminen ja hyödyntäminen ovat olennainen osa dialogisuutta ja dialogisen toimintakulttuurin kehittämistä. Ilman palautetta toiminta ei kehity, mutta myös hyvältä tuntuvista ja toimivista asioista tarvitaan palautetta. Eikä prosessissa kerätä palautetta vain johtoa tai hallintoa varten, vaan se on tärkeä osa kehittämistä ja kehittymistä sekä työyhteisön toimintaa että meneillään olevaan prosessiin liittyen.

Tavoitteenamme oli saada palautetta varhaiskasvatuksen henkilöstöltä liittyen toteutuneeseen koulutuskokonaisuuteen. Kävimme keskustelua kyselyn tarpeellisuudesta ja oleellisista asioista sekä toimeksiantajan että ohjaavan opettajan kanssa. Loppukyselyssä peilasimme alkukartoituksessa nousseita asioista ja kysyimme, kuinka koulutuskokonaisuus on näihin tarpeisiin vastannut. Toimeksiantaja esitti toiveen, että palautetta kysyttäisiin myös tukea tarvitsevien lasten näkökulmasta. Eli onko koulutuksista saanut keinoja yleisen, tehostetun tai erityisen tuen lasten kanssa toimimiseen. Toimeksiantajan kannalta oli myös oleellista kuulla, millaista jatkokoulutusta henkilöstö tarvitsee ja siksi kartoitimme, mistä muista teemoista toivottaisiin koulutuksia.

Toimitimme palautekyselyn saatekirjeen (liite 4) ja Webropol-kyselyn linkin palautteen keräämistä varten toimeksiantajalle marraskuussa 2023. Samaan yhteyteen teimme koosteen kaikkien koulutusten tallenteista ja niiden katseluajoista. Palautekysely oli auki 12.12.2023 asti ja vastauksia saimme 21. Olimme tyytyväisiä palautteiden määrään ja totesimme että palautekyselyn ajan jatkaminen ei toisi lisäarvoa, sillä määrä ei luultavasti kasvaisi merkittävästi.

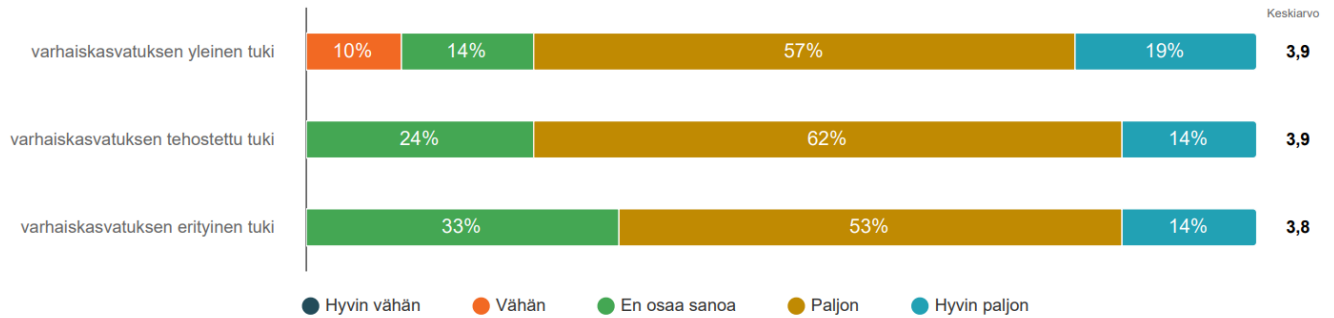
Palautekyselyssä (liite 5) ensimmäinen kohta peilasi alkukartoituksesta nousseisiin teemoihin ja kysyimme, miten osallistujat kokevat koulutuskokonaisuuden vastanneen näihin aiheisiin. Palautekyselyn tulosten koosteesta (Kuvio 3) voi nähdä, että lapsen voimakkaan

tunnereaktion kohtaamiseen koulutus oli vastannut vastaajien mielestä 38 % erittäin paljon ja 62 % mielestä paljon. Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen 29 % mielestä erittäin paljon ja 71 % mielestä paljon. Seuraaviin kolmeen teemaan vastauksia tuli myös kohtiin ”vähän” tai ”en osaa sanoa”.



Kuvio 3. Kooste palautekyselyn tuloksista

Toisena kysymyksenä kartoitimme osallistujien mielipiteitä siitä, kuinka paljon he kokivat saaneensa keinoja tunnetaitojen tukemiseen lapsen tuen eri tasoilla. Varhaiskasvatuslain (16.12.2021/1183, 3 a luku 15 a §) mukaan lapsella on oikeus saada yksilöllisen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin edellyttämää tukea osana varhaiskasvatuksen perustoimintaa. Mikäli yleinen tuki ei ole riittävää on tukea annettava tehostettuna tai erityisenä tukena yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Kaikista kyselyyn vastanneista (Kuvio 4) 19 % oli sitä mieltä, että he olivat saaneet erittäin paljon ja 57 % paljon keinoja varhaiskasvatuksen yleiseen tukeen. Myös tehostetun tuen ja erityisen tuen vastaukset olivat saman suuntaiset ja vastaajat olivat saaneet joko hyvin paljon tai paljon keinoja tai eivät osaa sanoa.



Kuvio 4. Kooste palautekyselyn tuloksista

Palautekyselyssä vastaajat toivoivat lisäkoulutusta mm. autismikirjon häiriöistä, kokopäiväpedagogiikasta, kielellisestä erityisvaikeudesta, positiivisesta pedagogiikasta sekä neuropsykiatrisista häiriöistä. Myös tunnetaitojen teemaan liittyviä, aihetta syventäviä, toiveita nousi kahdelta vastaajalta. Näissä toiveissa huomio kiinnittyi työntekijän omaan toimintaan ja hyvinvointiin. Toiveena oli saada keinoja, miten saada työntekijän oma tunnetila rauhoittumaan haastavissa tilanteissa. Toivottiin myös keinoja työntekijälle, miten käydä haastavia tilanteita läpi:

Keinoja työntekijöille kuinka käydä läpi jälkeempinä näitä haastavia tilanteita, jottei esim. tulisi pelkotiloja ja nämä tunne reaktiot taas vaikuttaisi uusissa haastavissa tilanteissa.

Koulutuskokonaisuuden aikana varhaiskasvattajilta saamamme palaute oli pelkästään positiivista. Aihe koettiin tärkeäksi ja koulutusten koettiin vastaavaan työelämän tarpeeseen. Myös kyselyn kautta saamamme avoin palaute oli saman suuntaista. Koulutukseen osallistuneet olivat tyytyväisiä kokonaisuuteen sekä kouluttajien asiantuntijuuteen.

Molemmat kouluttajat tuntevat hyvin varhaiskasvatuksen, mikä oli ilo huomata!

Hyvä koulutuskokonaisuus ja mielenkiintoisia sekä tärkeitä aiheita. Kouluttajat olivat hyvät ja selkeät.

Koulutus oli hyvä, juuri odotusten mukainen! Kiitos kun teette tätä työtä ja jaette tietotaitoa!

Kiitos erittäin laadukkaasta ja hyvin toteutusta koulutuskokonaisuudesta. Erittäin tärkeää asiaa!

Tallenteiden katseluajan lisäämisestä tuli henkilöstöltä toiveita jo koulutuskokonaisuuden aikana. Saimme neuvoteltua kouluttajien kanssa tallenteille lisää katseluaikaa, mutta palautteessa tuli toive, että katseluajat olisivat olleet vielä pidemmät. Palautteessa tuli myös ehdotusta siitä, että koulutukset olisivat olleet pakollisia kaikille varhaiskasvattajille, sillä aihe koettiin niin merkittäväksi.

Nämä koulutukset olivat todella hyviä. Itse ehdin katsoa näistä yhden kunnolla. Harmittaa, kun työarjen keskellä oli haastavaa löytää aikaa koulutusten katsomiseen. Tallenteiden katsomisaika olisi voinut olla vieläkin pidempi, jotta useammalla olisi ollut mahdollista osallistua koulutukseen.

Erittäin tärkeä aihe!!! Olisi erittäin hyvä, jos tallenteiden katsominen olisi velvoitettu kaikille kasvattajille, koska siinä on erittäin käytännönläheisesti kerrottu miten nykyään varhaiskasvatuksessa tulisi toimia haastavien tilanteiden kohdalla, ja koulutus antaa tähän erittäin hyvät välineet, sekä perustelut, miksi näin tulisi toimia. Varhaiskasvatuksessa ei kaikkialla vielä täysin toteudu tämä toimintamalli.

## 5.7 Yhteenveto

Kuten teoriassamme todettiin, toiminnallinen opinnäytetyö vastaa ammatillisesta käytännöstä nousevaan tunnistettuun tarpeeseen ollen joko itsenäinen kokonaisuus tai osa laajempaa toimeksiantajalähtöistä tai työelämälähtöistä projektia (Vilkkä, 2021, Toiminnallinen opinnäytetyö -luku). Heti ensimmäisistä toimeksiantajan kanssa käydyistä keskusteluista lähtien saatoimme yhdessä todeta, että tunnistettu tarve oli: Tällä hetkellä varhaiskasvattajat tarvitsevat osaamista lasten tunnetaidoista sekä niiden tukemisesta varhaiskasvatuksen arjessa. Neitolan ja Koivulan (2020, s. 29) mukaan Jääskinen (2017) on avannut tunnetaitojen tarkoittavan kykyä toimia tunteiden kanssa, toisin sanoen taitoa kohdata itsessä ja ympärillä tapahtuvia asioita. Taitoihin sisältyvät tunteiden tunnistaminen, sietäminen, säätely, ilmaisu, käsittely ja niistä voimaantumisen. Toimme esiin jo opinnäytetyömme taustoissa Opetushallituksen (2022, s. 33) linjauksen, minkä mukaan varhaiskasvattajilla on keskeinen rooli lasten tunnetaitojen harjoittelun ja kehittymisen tukemisessa. Se tarkoittaa, että kasvattajat pystyvät

huomaamaan lasten tunnetiloja ja aloitteita sekä pystyvät suuntaamaan toimintaansa niiden mukaisesti. Tämä vaatii ammattitaitoa sekä ymmärrystä siitä, miten näitä tilanteita voidaan hyödyntää pedagogisesti (OPH, 2022, s. 40). Tähän tunnistettuun varhaiskasvatustyön tarpeeseen toiminnallinen opinnäytetyömme pyrki vastaamaan jo aiemmin hyväksi havaitulla keinolla, eli koulutuskokonaisuuden järjestäen yhdessä Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa.

Tavoitteenamme oli järjestämämme koulutuskokonaisuuden kautta tuoda varhaiskasvattajille tietoa lasten tunnetaidoista sekä niiden tukemisesta varhaiskasvatuksen arjessa, laajentaen samalla ymmärrystä tunnetaitojen merkityksestä ja tunnesäätelyyn vaikuttavista tekijöistä. Teoriassamme perustelimme tavoitteemme varhaiskasvattajien keskeisellä roolilla lasten sosiaalisten ja emotionaalisten taitojen harjoittelun ja kehittymisen tukemisessa (OPH, 2022, s. 33). Suoraan varhaiskasvatuksen työelämästä nousevina osaamistarpeina, teoriamme toi esiin, ensinnäkin lasten tunteiden säätelytaitojen tukemisen tarpeen pedagogisessa toiminnassa ja toiseksi sen osaamisen rakentumisen kanssasäätelijän teoreettiselle tiedolle ja käytäntöön soveltamisen taidolle (Koivuniemi ym., 2021, s. 264). Teoria korosti hyvän työssä suoriutumisen edellyttävän, että osaaminen vastaa työn vaatimuksia (Naumanen ym., 2023, s. 82). Työn vaatimusten muuttuessa saattaa työntekijä yrittää selviytyä vanhentuneilla tiedoilla ja taidoilla. Myös teoriamme valossa ratkaisuna näyttäytyi, että uutta osaamista, kuten tuoretta, ajantasaista tietoa, haetaan usein ulkopuolisen koulutuksen kautta (Toivanen ym., 2012, s. 8).

Opinnäytetyötä tehdessämme ja siitä viestiessämme halusimme myös tuoda näkyväksi varhaiskasvatuksen henkilöstölle, että haluamme kuulla heidän toiveitaan sekä tarpeitaan koulutuskokonaisuutta rakentaessa. Kaikessa viestinnässä halusimme tuoda näkyväksi positiivisen, kehittämismyönteisen sävyn ja halun kuulla henkilöstön toiveita ja tarpeita tunnetaitojen osaamisen kehittämiseksi. Koulutuskokonaisuuden suunnittelun lähtökohtana olivat varhaiskasvatuksen aluejohtajan kanssa käydyt keskustelut. Niitä täydentämään oli tärkeää saada myös varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmaa ja sen kerääminen toteutettiin alkukartoituskyselyn avulla. Kysely lähetettiin kaikkiin Seinäjoen kaupungin päiväkoteihin. Koko kaupungin varhaiskasvattajista kyselyyn vastaajien määrä oli suhteellisen pieni, 39 vastaajaa.



Tiedostamme, että osaamisen kehittäminen on jatkuva prosessi ja koulutuskokonaisuutemme on vain osa sitä. Voimme arvioida omaa onnistumistamme kuitenkin saamamme palautteen kautta. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli tyytyväinen koulutuskokonaisuuden sisältöön saamamme välipalautteen mukaan, mikä onkin tärkeä palaute: onnistuimme ja opinnäytetyömme oli hyödyllinen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta. Teoriassamme osaaminen on erittäin tärkeä voimavara Naumasan ym. (2023, s. 92) mukaan, lisäksi se on kilpailuetu sekä investointi tulevaisuuteen ja työntekijöiden ammattitaitoon. Osaamisen ylläpitäminen on vastaus muuttuvan työelämän haasteisiin. Täydennyskoulutus, mikä liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen, ylläpitää ja lisää työntekijän ammattitaitoa. Työnantajan kannattaakin tarjota henkilöstölleen mahdollisuuksia kehittää ja hyödyntää osaamistaan ja lisäksi kannustaa työntekijöitä oma-aloitteisuuteen oman osaamisensa kehittämisessä. Lisäksi teoriaosamme toi esiin, että varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaidon ja varhaiskasvatuksen laadun yhteys on huomioitu myös useissa suosituksissa (Karila ym., 2017, s. 70). Eurooppa-neuvosto totesi vuonna 2011 päätelmissään varhaiskasvatuksesta, että palvelun laatua voidaan parantaa tukemalla varhaiskasvatustyöntekijöiden ammattitaitoa painottaen heidän osaamisensa, pätevyytensä ja työolojensa kehittämistä ja ammatin arvostuksen vahvistamista.

Teoriassamme Karilan ym., (2017, s. 69) mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamistasoon ja osaamisen kehittämiseen panostamista voidaan pitää myös kustannustehokkaana, ovathan henkilöstömenot varhaiskasvatuspalveluissa suuri kuluerä. Henkilöstön osaamistason varmistamisen ja osaamisen sisältöjen oikean kohdentamisen avulla voidaan turvata se, että varhaiskasvatuksen tavoitteet toteutuvat ja varhaiskasvatukseen suunnatut taloudelliset panokset ohjautuvat tavoitteiden suuntaisesti. Tähän koko yhteistyöprosessimme pyrki. Seinäjoen kaupunki satsasi koulutukseen taloudellisesti, ja pyrimme yhteistyössä kohdentamaan osaamisen kehittämisen panokset oikean suuntaisesti. Tämä edellytti yhteistä suunnittelua ja yhteistyötä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Palautekyselymme pohjalta voi todeta, että koulutussisällöt vastasivat odotuksia ja tukivat osaamista niillä sisältöalueilla, mitkä alkukartoituskyselyn pohjalta nousivat toivotuimmiksi. Itse aiheet koettiin tärkeiksi ja niistä koulutuskokonaisuutta varten koottu asiasisältö

onnistuneeksi ja laadukkaaksi. Myös kouluttajat koettiin asiansa osaaviksi ammattilaisiksi ja siten osaltaan he toimivat osaamista vahvistavina tekijöinä. Voimme arvioida palautteen perusteella vahvistaneemme monen Seinäjoen kaupungin varhaiskasvattajan henkilökohtaista tunnetaitoihin liittyvää osaamista työssään.

## 6 POHDINTA

Koemme, että koulutuskokonaisuus toteutui kokonaisuudessa todella hyvin. Löysimme kouluttajiksi asiantuntijat, jotka tuntevat hyvin varhaiskasvatuksen työkentän ja jotka toivat tämän myös näkyviin koulutuksissa. Asiat oli avattu varhaiskasvatuksen arjen näkökulmasta, huomioiden myös ne käytännön haasteet, joita arjessa kohdataan esimerkiksi suurien ryhmäkokojen takia. Koulutuskokonaisuuden rakentumista edesauttoi myös se, että kouluttajat pystyivät joustavasti jakamaan koulutuskokonaisuuden alueet. Yhteistyö heidän kanssaan oli miellyttävää ja sujuvaa. He olivat myös tarvittaessa yhteydessä keskenään.

Työelämän yhteistyötahon, varhaiskasvatuksen aluejohtaja Johanna Vierin kanssa yhteistyö oli sujuvaa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tätä helpotti osaltaan myös se, että toinen meistä on töissä samoissa tiloissa toimeksiantajan kanssa. Pystyimme sopimaan käytännön asioista nopeasti ja toisaalta käymään laajempaa keskustelua ideoiden ja suunnitellen kokonaisuutta. Saimme myös käytännön apua, esimerkiksi Teams-linkkien luomiseen ja vinkkejä siihen, mitä kyselyissä on kannattavaa kysyä. Vieri toi myös esiin varhaiskasvatuksen tuen näkökulmaa, joka huomioitiin myös palautetta kerätessä.

Omalle työnantajalle toteutettu opinnäytetyö mahdollisti sen, että pystyimme punnitsemaan mahdollisia aiheita oman työkokemuksemme kautta, minkä mukaan lasten käytöksen ja tunne-elämän haasteet ovat lisääntyneet ja varhaiskasvatuksessa tarvitaan yhä enemmän tietoisuutta ja keinoja siihen, miten nämä asiat huomioidaan arjessa. Kokemuksemme kautta me kykenimme huomioimaan myös muut tällä hetkellä työelämässä haastavat asiat. Käytännön toteutuksessa oli mahdollista huomioida varhaiskasvatuksen arjen tuomat puitteet, aika-tilat ja haasteet esimerkiksi siinä kuinka mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan koulutuksiin. Teoriaosassamme Viitala (2021, Osaamisen kehittäminen-luku) kuvaa osaamisen kehittämistä jatkuvana prosessina, joka lähtee tarpeiden määrittelystä. Kun osaamisen lisäystarve on tiedossa, voidaan paikantaa erilaisia osaamisen hankinnan ja kehittämisen keinoja sekä arvioida niiden soveltuvuutta. Hän jatkaa, että kehittämistoimiin osallistuminen pitäisi kokea helpoksi ja hyödylliseksi. Toisaalta koska koko henkilökunnan kokoaminen esim. yhteisille kursseille ei ole useinkaan mahdollista, niin virtuaaliset ympäristöt tarjoavat yhden

vaihtoehdon (Mäkitalo & Wallinheimo, 2012, Verkko ja verkostunut oppiminen ovat nykypäivää -luku). Tähän vastasimme omalta osaltamme Teams-koulutusten kautta. Näin vältettiin siirtymät koulutuksiin ja takaisin työpaikoille työpäivän aikana. Myös kellonajan pyrimme valitsemaan varhaiskasvatuksen arkeen parhaiten sopivaksi.

Opinnäytetyön tekijöiden kesken yhteistyö on ollut sujuvaa. Työt jakautuivat huomioiden molempien tekijöiden vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet. Merja on vastannut tutkimustiedon ja teorian etsimisestä, tehden niiden pohjalta kirjoitustyötä sekä yhteydenpidosta kouluttajien kanssa, kun taas Jenni on vastannut käytännön järjestelyistä, koulutuskokonaisuuden toteutuksen kirjoittamisesta ja yhteydenpidosta toimeksiantajan kanssa. Kokonaisuudessaan tätä opinnäytetyötä on työstyetty puolitoista vuotta alkaen suunnittelusta ja ideoinnista marraskuussa 2022. Koemme että on ollut luontevaa jakaa opinnäytetyön tekeminen toisen opiskelijan ja kollegan kanssa. Myös aiheen laajuus ja koulutuskokonaisuuden toteuttamisen vaativa työmäärä puolsi sitä, että teimme tämän opinnäytetyön parityötä.

Haasteita koulutuskokonaisuuden toteuttamiselle toi Seinäjoen varhaiskasvatuksessa tapahtuneet muutokset ja niiden mukanaan tuomat koulutukset. Nämä täyttivät osaltaan koulutuskalenteria ja siksi pyrimmekin sopimaan päivät mahdollisimman aikaisin. Yksi koulutuspäivä osui samalle päivälle toisen varhaiskasvatuksen lastenhoitajille suunnatun tilaisuuden kanssa. Tämä varmasti osaltaan haastoi koulutukseen osallistumista ryhmissä. Tiedottamisen haasteet näkyivät toteutuksessa jonkin verran tiedonkulun hitautena. Varhaiskasvatuksen viikkokirjeet kulkivat aluejohtajilta varhaiskasvatuksenhenkilöstölle yksiköiden johtajien kautta. Tiedottaessa koulutuksista ja kyselyistä huomasimme, että tieto ei tavoittanut kaikkia varhaiskasvatusyksiköitä yhtä nopeasti. Tämä vei jonkin verran vastausaikaa kyselyltä ja katseluaikaa tallenteilta. Tallenteiden katseluaika muuttui, eli piteni, koulutusten aikana ja pohdimmekin että olisi ollut hyvä, mikäli lopullinen katseluaika olisi ollut heti tiedossa. Silloin asiasta olisi voinut tiedottaa myös heti koulutusten alkaessa. Varhaiskasvatuksen arki on kiireistä ja tallenteiden katsomiselle voi olla haastavaa löytää aikaa. Osa katsoi tallenteita osissa, koska yhtäjaksoista katseluaikaa oli hankala mahdollistaa.

Mitä tekisimme toisin näin jälkikäteen ajatellen? Teoriapohjan lisäksi keskustelumme aluejohtajan ja kouluttajien kanssa vahvistivat tavoitteidemme oikean suuntaisuutta ja loivat pohjaa prosessimme etenemiselle. Myös molemmat kyselymme vahvistivat, että aihe on ajankohtainen, mutta toisaalta se on hyvinkin laaja kokonaisuus. Aihetta olisi mahdollista lähestyä monista näkökulmista, nyt teimme sen lapsen näkökulmasta. Aihetta voisi myös tarkastella aikuislähtöisesti, esimerkiksi millaista tunnekasvatusta tai -koulutusta kasvattajat itse tarvitsevat kyetäkseen opettamaan näitä taitoja lapsille. Voisi myös tarkastella millaisia tunteita kasvattajissa herättävät lasten voimakkaat tunnepurkaukset ja miten niitä on mahdollista työssä käsitellä.

Alkukartoituksemme toinen avoin kysymys oli muita toiveita koulutukseen liittyen ja vastauksissa oli toive lasten vanhemmille vastaavasta tunnetaitojen koulutuksesta. Tämä ajatus askarrutti myös meitä. Varhaiskasvatuksen asiakasperheiden vanhemmille suunnattu koulutusilta tunnetaidoista olisi voinut olla yksi osa koulutuskokonaisuutta. Tällainen vanhemmille suunnattu koulutus olisi voinut olla paikan päällä tapahtuvaa koulutusta. Toisaalta osa nyt toteutuneista varhaiskasvattajien koulutuksista olisi voinut myös olla läsnä oleva koulutustilaisuus. Korona-ajan myötä etäkoulutukset yleistyivät koulutustapana, mutta toisaalta etäkoulutuksiin on myös helppo jättää osallistumatta, jos kukaan ei valvo osallistumista. Etäkoulutuksissa myös vuorovaikutus koulutukseen osallistujien ja kouluttajan kanssa on huomattavasti vähäisempää.

Tuleeko koulutuksen kautta saaduista uusista opeista, käytänteistä ja materiaaleista osa varhaiskasvatuksen arjen toimintaa? Käytäntöön juurruttaminen jää henkilöstön omalle vastuulle. Tätä kartoittamaan voisi tehdä vielä kenties jälkikäteen oman kyselyn? Tämän opinnäytetyön puitteissa se ei kuitenkaan ole mahdollista aikataulullisista syistä, pyrimme saamaan opinnäytetyön valmiiksi toimeksiantajan kanssa sovitun aikataulun mukaisesti, keväällä 2024. Viitalan (2021, Osaamisen kehittäminen-luku) mukaan henkilöstön osaamista ei voida kehittää vain ulkoapäin, vaan kehittämiseen tarvitaan jokaisen organisaation jäsenen vastuuta ja aktiivisuutta, kuten jo teoriassamme toi esiin. Toivomme todella, että opit ja käytännöt juurtuvat.

## LÄHTEET

- Ahonen, L. (2015). *Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa*. Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9971-5>
- Ahonen, L. (2017). Haastavat kasvatustilanteet: *Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja*. PS-kustannus.
- Aro, T. (2011). Miten ymmärrämme itsesäätelyn? Teoksessa: T. Aro & M-L. Laakso (Toim.) *Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen* (s. 10–18). Niilo Mäki Instituutti.
- Arola, M., Huttula, T., Jämsén, P., Kirjavainen, A., Mustikainen, H., Ranki, S., Santamäki, I., Vesa, A.-M. & Villanen, J. (2022). *Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä: Uuden osaamisjärjestelmän kuvaus* [Sitran selvityksiä 206]. Sitra.
- Arvola, O., Reunamo, J., & Kyttälä, M. (2020). Kohti kieli- ja kulttuuritietoista kasvatusta. Kasvattajat lasten osallisuuden mahdollistajina varhaiskasvatuksen oppimisympäristöissä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 22(1), 44–60. <https://journal.fi/akakk/article/view/91032>
- Cacciatore, R. (2007). *Aggression portaat: Opetusmateriaali kouluille*. Opetushallitus.
- Cohen-Scali, V. (2012). Competence Evaluation Processes in Adult Education. Teoksessa V. Cohen-Scali (toim.), *Competence and Competence Development* (1.p., 73–94). Verlag Barbara Budrich.
- Hakala, J. T. (2022). *Hyvä, parempi, valmis. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille*. Gaudemus Oy.
- Hautamäki, S. (2023). *Varhaiskasvatuksen henkilöstön ajatuksia aikuisen tuen ja tunnetaitojen merkityksestä lasten sosioemotionaalisten taitojen tukemisessa* [pro gradu, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202303222232>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Hurme, T-R., Kajamies, A., Kinos, J., Palonen, T., & Wang, Y. (2018). Now it's Your Turn. Preschool Children's Social and Emotional Interaction in Small Groups. *Journal of Early Childhood Education Research*, 7(2), 255–281.
- Hämäläinen, K., Hämäläinen, K., & Kangasniemi, J. (2015). *Osaamisen kehittämisen poluille: Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen haasteet ja tulevaisuus*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-343-9>
- Jyväskylän yliopisto. (2021). *Laadullinen tutkimus*. [Laadullinen tutkimus — Jyväskylän yliopiston Koppa \(jyu.fi\)](http://www.jyu.fi/laadullinen-tutkimus)
- Jääskinen, A-M. & Pelliccioni, S. (2017). *Mitä sä rageet? Lapsen ja nuoren tunnetaitojen tutkiminen*. Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karila, K., Kosonen, T., & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen* (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>
- Keltikangas-Järvinen, L. (2012). *Pienen lapsen sosiaalisuus*. WSOY.
- Koivuniemi, M., Kinnunen, S., Mänty, K., Järvenoja, H., & Näykki, P. (2021). Varhaiskasvatustunneiden käsityksiä lasten tunteiden säätelytaitojen kehittymisestä – Käytäntöön integroitu koulutus ammatillisen kehittymisen tukena. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(2), 264–292. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021112456723>
- Koskimies, M., Pyhäjoki, J., & Arnkil, T. (2012). *Hyvien käytäntöjen dialogit - Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi*. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-638-0>
- Korkalainen, P. (2009). *Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen. Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiskerhoikäisen lapsen toimintaympäristössä*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylä University Printing House. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3616-7>
- Köngäs, M. (2019). *Tunneäly varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus. Jyväskylä.

- Laine, N. (2022). *Tunnetaitojen merkitys varhaiskasvatuksessa* [opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu].
- Laulainen, S., Zitting, J., & Niirainen, V. (2020). Henkilöstön ja johtajien osaamisvaatimukset integroituvissa palveluissa. Teoksessa A. Hujala, & H. Taskinen (toim.), *Uudistuva sosiaali- ja terveysala* (s.151–178). Tampere University Press. [https://library.oapen.org/bitstream/20.500.12657/43077/1/Hujala\\_Taskinen\\_Uudistuva\\_sosiaali\\_ja\\_terveysala\\_2020.pdf](https://library.oapen.org/bitstream/20.500.12657/43077/1/Hujala_Taskinen_Uudistuva_sosiaali_ja_terveysala_2020.pdf)
- Lehtola, H. & Damskäg, R. (2021). *Opettajien kokemuksia lasten tunteiden säätelyn taitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa Tunnerobotti-materiaalin avulla*. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202106043432>
- Lehtonen, P. (2014). *Koulutuksen järjestäjien ja työelämäedustajien yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla – Tapaustutkimukseen pohjautuva substantiivinen teoria*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9430-7>
- Manning, M., Garvis, S., Fleming, C., & Wong, G. T. (2017). Opettajan pätevyyden suhde varhaiskasvatusympäristön laatuun. *Campbellin systemaattiset katsaukset* 13(1), 1–82.
- Mansikkamäki, M., & Sulkakoski, S. (2022). *Tunnekasvatus Lapuan kaupungin varhaiskasvatuksessa* [opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202205108384>
- Mielenterveystalo. fi. (i.a.) *Lapsen haastava käytös*. [Lapsen haastava käytös | Mielenterveystalo.fi](https://www.mielenterveystalo.fi)
- Mäkitalo, E. & Wallinheimo, K. (2012). *Virtuaaliset ympäristöt. Innostava oppiminen, tehokas koulutus*. Hansaprint Oy. Talentum. Helsinki.
- Määttä, S., Koivula, M., Huttunen, K., Paananen, M., Närhi, V., Savolainen, H., & Laakso, M. L. (2017). *Lasten sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa: Tilannekartoitus*. (Raportit ja selvitykset 2017:17). Opetushallitus ja Jyväskylän yliopisto.
- Naumanen, P., Viitala, R., Kultalahti, S., Pietiläinen, V., Rusko, R., Jestilä, S., Jaakkola, M., Lemmetty, S., Riivari, E., Reiman, A., Kekkonen, P., Liesvuori, J., Isoaho, J., Kiiveri, K., Hyrkkänen, U., Karppi, M., Vanhamäki, T., Haapakoski, M., Janhunen, E., Kiviniemi, L. & Rajakangas, E. (2023). *Fokus työhyvinvoinnin johtamiseen: arviointi, kehittämisehdotukset, keinot ja menetelmät kehittämiseen*. FOKUS-hankkeen työryhmä. Painosalama Oy, Turku.
- Neitola, M., & Koivula, M. (2020). Lasten sosiaalisemotionaalinen oppiminen varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Neitola, J.-A. Aerila, & M. Kauppinen (toim.), *Rinnalla: taide*,



*kerronta ja sosiaalisemotionaalinen oppiminen varhaiskasvatuksessa* (s. 25–40). Turun yliopisto; Rinnalla-hanke; Opetushallitus. [https://sites.utu.fi/rinnalla/wp-content/uploads/sites/56/2021/01/rinnalla\\_e-kirja.pdf](https://sites.utu.fi/rinnalla/wp-content/uploads/sites/56/2021/01/rinnalla_e-kirja.pdf)

Opetushallitus (OPH). (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022*. [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 \(oph.fi\)](https://oph.fi)

Opetushallitus (OPH). (2023). *3. Tunnetaitoja oppii harjoittelemalla*. Haettu 15.3.2023, [3. Tunnetaitoja oppii harjoittelemalla | Opetushallitus \(oph.fi\)](https://oph.fi)

Paloniemi, S. (2004). *Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylä University Printing House. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2039-9>

Ryynänen, J. (5.12.2019). *Uudistuva sosiaalialan osaaminen. Kasvattajan toiminnan dokumentointi varhaiskasvatustyön kehittämisen tukena*. [Kasvattajan toiminnan dokumentointi varhaiskasvatustyön kehittämisen tukena - Uudistuva sosiaalialan osaaminen - Metropolian blogit](https://metropolia.fi/blogit)

Salo, P. (2007). Työ oppimisena ja oppiminen työnä. Ihminen työssä ja taloudessa. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatus. *Aikuiskasvatuksen tutkimusseuran Aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 27(2), 82–84.

Salonen, K. (2013). *Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle*. Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy. Tampere.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK). (6.6.2022). *Ylemmän AMK-tutkinnon (YAMK) opinnäytetyöhje 2022*. [PDF]. SEAMK Moodle

Seinäjoen kaupunki. (15.6.2022). *Seinäjoen varhaiskasvatussuunnitelma*. <https://www.seinajoki.fi/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus-ja-esiopetus/tietoa-varhaiskasvatuksesta-2/tiedotteet-ja-selosteet/>

Seinäjoen kaupunki. (2024). *Päiväkodit ja avoin varhaiskasvatus*. [Päiväkodit ja avoin varhaiskasvatus | Seinäjoen kaupunki \(seinajoki.fi\)](https://seinajoki.fi)

Smart, D. & Sanson, A. (2001). Children's social competence. The role of temperament and behaviour. *Family Matters*, 59, 10–15.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2008) *Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225850>

- Surakka, A-K. (2013). *Lasten tunnetaidot päiväkodissa: 5-vuotiaat ja Tunnetuksi-ohjelma*. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201312162809>
- Säkkinen, S. & Kuoppala, T. (2021). *Varhaiskasvatus 2020 Varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista enemmistö osallistui kunnan kustantamaan päiväkotitoimintaan*. (Tilastoraportti 32/2021). THL.
- Taivalkoski, R. (2012). *Positiivisuus osaamisen johtamisen työkaluna* [pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto].
- Tanttu, A. (2016). *Turvallisuus, osaaminen ja työhyvinvointi hoitotyössä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-431-2>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2024). *Lasten ja lapsiperheiden hyvinvointi*. [Lasten ja lapsiperheiden hyvinvointi - THL](#)
- Thompson, R. & Lagattuta, K. (2006). Feeling and Understanding: Early Emotional Development. Teoksessa K. McCartney & D. Phillips (toim.), *Blackwell handbook of early childhood development* (s. 317–337). Blackwell Publishing.
- Toikko, T., & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistumiseen ja tiedontuotantoon*. Tampere University Press.
- Toivanen, M., Leppänen, A., & Kovalainen, A. (2012). Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa: Jännitteitä ja paradokseja. *Työelämän tutkimus*, 10 (1), 1–19.
- Tynjälä, P., Ikonen-Varila, M., Myyry, L., & Hytönen, T. (2007). Verkostoissa oppiminen. teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, & J. Saarinen (toim.), *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 258–286). WSOY Oppimateriaalit.
- Töttö, P. (1999) *Pirullinen positivismi: kysymyksiä laadulliselle tutkimukselle*. Kampus Kustannus.
- Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö (YTHS). (i.a.) *Tunnetaidot*. <https://www.yths.fi/terveys-tieto/mielenterveys/tunnetaidot/?cn-reloaded=1>
- Veijalainen, J. (2020). *Lasten itsesääätely lasten kuvaamien hallintakeinojen ja tunneilmaisun näkökulmasta*. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-6498-8>
- Veijalainen, J., Reunamo, J., & Alijoki, A. (2017). Children's self-regulation skills in the Finnish day care environment. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(1), 89–107.

Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. Edita.

Vilka, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.

## **LIITTEET**

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Alkukartoitus

Liite 3. Koulutuskokonaisuuden mainos

Liite 4. Palautekyselyn saatekirje

Liite 5. Palautekysely

## **Liite 1. Saatekirje**

Hei varhaiskasvatuksen kollegat

Olemme SeAMKin sosiaalian ylemmän korkeakoulututkinnon opiskelijoita.

Opinnäytetyönämme järjestämme Seinäjoen varhaiskasvatukselle koulutuskokonaisuuden tunnetaitoihin liittyen. Koulutukset toteutuvat syksyllä 2023 Teamsin kautta ja tämä kysely on alkukartoitus koulutuksiin liittyen.

Tämän kyselyn avulla kartoitamme teidän kokemuksianne siitä, miten koulutus voisi vastata varhaiskasvatuksen nykypäivän tarpeisiin lasten tunnetaitojen osalta. Millaisia osaamistavoitteita työ asettaa ja millaista lisätietoa tarvitsette?

Koulutusten tavoitteena on tuoda varhaiskasvattajille tietoa lasten tunnetaidoista sekä niiden tukemisesta varhaiskasvatuksen arjessa, laajentaen samalla ymmärrystä tunnetaitojen merkityksestä ja tunnesäätelyyn vaikuttavista tekijöistä.

Kyselyn pohjalta muodostamme koulutuksen aiheet ja kokonaisuudet, joten vastaamalla pystyt vaikuttamaan!

Vastaaminen vie noin 5 minuuttia.

Kyselyyn vastataan nimettömänä, eikä tutkimuksessa kerätä henkilötietoja.

Linkin kautta pääset vastaamaan kyselyyn tietokoneella tai älypuhelimella.

<https://link.webpolsurveys.com/S/7546009D7FA44A65>

**Vastaathan viimeistään 23.5.2023 mennessä, kiitos!**

**Terveisin Merja Rintamäki ja Jenni Kytömäki, varhaiskasvatuksen opettajat**

## Liite 2. Alkukartoitus



# Varhaiskasvatuksen tunnetaitokoulutus, alkukartoitus

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, millaista lisätietoa Seinäjoen varhaiskasvattajat kaipaavat tunnetaitoihin liittyen. Kyselyn tulosten ja teidän toiveiden perusteella muodostetaan koulutuskokonaisuus syysyksi 2023. Koulutukset ovat osa Seinäjoen varhaiskasvatuksen koulutuskalenteria.

Vastaaminen vie aikaa noin 5 min. Kyselyyn vastaaminen on suostumus tutkimukseen osallistumiseen.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä tutkimuksessa kerätä henkilötietoja. Linkistä pääset lukemaan tietosuojaselosteen

### **1. Miten arvioisit seuraavien koulutussisältöjen tarvetta työyhteisössäsi? \***

(Hyvin vähäinen- Vähäinen- En osaa sanoa- Suuri- Hyvin suuri)

1.1 Perustietoa tunnetaidoista

1.2 Tietoa lapsen kyvystä tunnistaa tunteita

1.3 Tietoa lapsen kyvystä sanoittaa tunteita

1.4 Menetelmiä kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun

1.5 Iän yhteys kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun

1.6 Keinoja tunnetaitojen havainnointiin

1.7 Tietoa tunnekehityksen tyypillisestä kulusta

1.8 Tietoa tunnekehityksen poikkeavasta kulusta (pulmien ja ongelmien tunnistaminen)

1.9 Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen

1.10 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja henkilöstön työotteen kehittäminen

## **2. Miten arvioisit seuraavien koulutussisältöjen tarvetta työyhteisössäsi? \***

Kasvattajan ja lapsen välinen vuorovaikutus

(Hyvin vähäinen- Vähäinen- En osaa sanoa- Suuri- Hyvin suuri)

2.1 Lapsen itsetunnon kehittymisen tukeminen

2.2 Lapsen itsesäätelyn tukeminen

2.3 Tilanteiden ennakointi

2.4 Lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen

2.5 Lapsen pettymysten sietämisen tukeminen

2.6 Lapsen vuorovaikutustaitojen tukeminen ja kehittäminen

2.7 Tunnetaitojen mallintaminen (tunteiden kanssasäätely ja vertaisoppiminen)

2.8 Turvallisen tunneilmapiirin luominen

## **3. Mitä haasteita liittyy tunnetaitojen opettamiseen?**

## **4. Muita toiveita tunnetaitokoulutukseen liittyen**

**Liite 3. Koulutuskokonaisuuden mainos**

## Varhaiskasvatuksen tunnetaitokoulutukset

to 21.9. ma 2.10 to 12.10

Huom! Kello 12-13.30 Teamsissa

Koulutuksiin ei tarvitse erikseen ilmoittautua.  
Pääset osallistumaan koulutukseen kyseisen  
päivän linkistä. Koulutukset tallennetaan.

Kouluttajat: Salla Hewitt, neurokirjon asiantuntija  
(Kirjon kirjat) ja Maria Matilainen, lasten psykoterapeutti,  
erityisopettaja, neuropsykiatrinen valmentaja (Ellipsi Oy)

**21.9.2023 klo 12-13.30 Salla Hewitt**

[Liity kokoukseen napsauttamalla tästä](#)

Kanssasäätelyn merkitys lapsen tunnekehityksen tukena

- Aikuisen tietoinen toiminta ja sensitiivinen työote
- Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin muutoksen mahdollisuudet

**2.10.2023 klo 12-13.30 Maria Matilainen**

[Liity kokoukseen napsauttamalla tästä](#)

Lapsen tunnetaitojen vahvistaminen

- Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen
- Menetelmiä kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun

**12.10.2023 klo 12-13.30 Salla Hewitt**

[Liity kokoukseen napsauttamalla tästä](#)

Tunteet, tarpeet ja haastavat tilanteet

- Haastavien tilanteiden taustalla vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen
- Lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen ja kärjistyneessä tilanteessa toimimisen keinot



#### **Liite 4. Palautekyselyn saatekirje**

Varhaiskasvatuksen tunnetaitokoulutusten kokonaisuus toteutui syys-lokakuun aikana. Kouluttajina toimivat Salla Hewitt (Kirjon kirjat) ja Maria Matilainen (Ellipsi). Tunnetaitokoulutukset ovat osa YAMK-opinnäytetyötä, jonka toimeksiantajana toimii Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatus.

Koulutusten tallenteet ovat katsottavissa 2 kuukautta.

Koulutus osa 1. Salla Hewitt: Kanssasäätelyn merkitys lapsen tunnekehityksen tukena. *Katseluaika 20.11.2023 asti*

Koulutus osa 2. Maria Matilainen: Lapsen tunnetaitojen vahvistaminen. *Katseluaika 2.12.2023 asti*

Koulutus osa 3. Salla Hewitt: Tunteet, tarpeet ja haastavat tilanteet. *Katseluaika 12.12.2023 asti*

Palautekyselyllä kartoitamme, miten koulutukset vastasivat alkukartoituksesta nousseisiin toiveisiin ja tarpeisiin.

Toivomme että varaat muutaman minuutin kyselyyn vastaamiseen.

Kyselyyn vastataan nimettömänä, eikä tutkimuksessa kerätä henkilötietoja. Palautekyselyn yhteenvedot annetaan myös kouluttajille tiedoksi.

Linkin kautta pääset vastaamaan kyselyyn tietokoneella tai älypuhelimella.

<https://link.webpolsurveys.com/S/9FB0D84435DD0B55>

**Vastaathan 12.12.2023 mennessä, kiitos!**

**Terveisin Merja Rintamäki ja Jenni Kytömäki**

## Liite 5 Palautekysely



# Varhaiskasvatuksen tunnetaitokoulutus: Palautekysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tämä kysely on osa Varhaiskasvatuksen tunnetaitokoulutus-kokonaisuutta, joka on toteutettu YAMK-opinnäytetyönä.

Kyselyn tulosten avulla saamme arvokasta tietoa koulutuksen toteutumisesta ja kuinka kokonaisuus on vastannut työelämästä nousseisiin tarpeisiin.

Palautekyselyn tulokset tulevat opinnäytetyöntekijöiden, varhaiskasvatuksen koulutusten suunnittelijan (Johanna Vieri) sekä kouluttajien (Salla Hewitt, Kirjon kirjat ja Maria Matilainen, Ellipsi) käyttöön.

Kyselyyn vastaaminen on suostumus tutkimukseen osallistumiseen.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä tutkimuksessa kerätä henkilötietoja. Linkistä pääset lukemaan tietosuojaselosteen

Kiitos yhteistyöstä!

Merja Rintamäki ja Jenni Kytömäki

### **1. Tunnetaitokoulutusten sisältö koottiin alkukartoituksesta nousseiden toiveiden pohjalta. Miten koet, että koulutuskokonaisuus vastasi näihin aiheisiin? \***

(Hyvin vähän- Vähän- En osaa sanoa- Paljon- Hyvin paljon)

- Lapsen voimakkaan tunnereaktion kohtaaminen
- Keinoja vastata lapsen tunnetaitojen tuen tarpeeseen

- Menetelmiä kaveri- ja tunnetaitojen harjoitteluun
- Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja henkilöstön työotteen kehittäminen
- Tietoa tunnekehityksen poikkeavasta kulusta (pulumien ja ongelmien tunnistaminen)

**2. Kuinka paljon sait koulutuksesta keinoja tunnetaitojen tukemiseen lapsen tuen eri tasoilla? \***

(Hyvin vähän- Vähän- En osaa sanoa- Paljon- Hyvin paljon)

- varhaiskasvatuksen yleinen tuki
- varhaiskasvatuksen tehostettu tuki
- varhaiskasvatuksen erityinen tuki

**3. Mistä muusta aiheesta toivoisit koulutusta?**

**4. Palautetta koulutuksen järjestäjille tai kouluttajille**