

Varhaiskasvatuksen henkilöstön
koulutus ja osaaminen

Nykytila ja kehittämistarpeet



KUVAILULEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö		Julkaisun päivämäärä 29.12.2006	
Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaosto Puheenjohtajat Anna-Leena Välimäki ja Tarja Kahiluoto Sihteerit Kirsi Alila ja Anna-Maija Puroila		Julkaisun laji Selvitys	
		Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	
		HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä STM077:01/2004; 22.9.2005	
Julkaisun nimi Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet			
Tiivistelmä Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaoston tavoitteena oli tunnistaa tulevaisuudessa tarvittava varhaiskasvatusosaaminen ja varmistaa varhaiskasvatuksen koulutusohjelmien sisältöjen kehittyminen tämän osaamishaasteen mukaisesti. Jaoston toimikausi oli 24.11.2005 - 31.12.2006. Neuvottelukunta asetti jaoston tehtäviksi koota tietoa henkilöstön koulutukseen ja osaamiseen liittyvistä valtakunnallisesti merkittävistä eri toimijatahojen tutkimus- ja kehittämishankkeista, selvityksistä ja arvioinneista sekä kartoittaa ja arvioida varhaiskasvatusammattien koulutusohjelmien nykytila sekä luoda visio tulevaisuudessa tarvittavasta varhaiskasvatusosaamisesta. Tehtävänä oli arvioida yliopistojen tutkintorakenneuudistuksen vaikutuksia varhaiskasvatuskoulutukseen, tarkastella varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden yhteyttä ja vaikutuksia varhaiskasvatuskoulutukseen, viestittää neuvottelukunnalle mahdollisesta tarpeesta tehdä ehdotuksia koulutuksen arvioinnista esimerkiksi korkeakoulujen arviointineuvostolle tai koulutuspoliittisten kannanottojen laatiminen. Lisäksi kehittämisjaoston tehtävänä oli edistää varhaiskasvatuskoulutuksen yhteistyötä ja vahvistaa varhaiskasvatuksen asemaa eri koulutustahoilla, seurata varhaiskasvatuksen täydennyskoulutuksen kehittymistä ja tehdä esityksiä tarvittavasta täydennyskoulutuksesta. Kehittämisjaoston tehtävänä oli myös luoda suuntaviivoja tuleville kehittämistoimille varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan valmisteltavana olevaan Varhaiskasvatuksen visio 2015 -asiakirjaan. Raportissa kuvataan varhaiskasvatustyötä ja siinä tarvittavaa osaamista ja varhaiskasvatuksen koulutusta osana suomalaista koulutusjärjestelmää. Lisäksi jaosto esittää raportissa laatimansa vision vuodelle 2015 ja henkilöstön osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen liittyvät yleiset linjaukset. Jaosto nostaa raportissa esiin useita toimenpide-ehdotuksia sekä säädösmuutoksina että varhaiskasvatuksen henkilöstöä, koulutusta, osaamista ja tutkimus- ja kehittämistoimintaa koskien.			
Asiasanat: Varhaiskasvatus, (varhaiskasvatuksen) henkilöstö, (varhaiskasvatuksen) koulutus, (varhaiskasvatuksen) osaaminen			
Muut tiedot www.stm.fi			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.) 978-952-00-2262-4 (PDF)
Kokonaissivumäärä 72	Kieli Suomi	Hinta 14,04 €	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Yliopistopaino Kustannus Helsinki University Press PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO Fax (09) 7010 2374 Puhelin (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet		Utgivningsdatum 29.12.2006	
Författare (Uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Delegationen för småbarnsfostran Utvecklingssektionen för personalutbildning och kompetens Ordförande: Anna-Leena Välimäki och Tarja Kahiluoto Sekreterare: Kirsi Alila och Anna-Maija Puroila		Typ av publikation Rapport	
		Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet	
		Projektnummer och datum för tillsättandet av organet SHM077:01/2004; 22.9.2005	
Publikationens titel Personalutbildning och kompetens inom förskolepedagogik – nuläge och utvecklingsbehov			
Referat Målet för utvecklingssektionen för personalutbildning och kompetens vid delegationen för småbarnsfostran var att identifiera den kompetens som behövs i framtiden inom förskolepedagogiken och säkerställa utvecklingen av innehållet i utbildningsprogrammen inom förskolepedagogiken enligt denna kompetensutmaning. Sektionens mandatperiod var 24.11.2005 – 31.12.2006. Delegationen gav sektionen i uppdrag att samla information om betydande riksomfattande forsknings- och utvecklingsbehov, utredningar och utvärderingar av olika aktörer med anknytning till personalutbildning och kompetens, kartlägga och utvärdera nuläget för utbildningsprogrammen för yrken inom förskolepedagogik samt skapa en vision om den kompetens som behövs inom förskolepedagogik i framtiden. Uppgiften var att utvärdera effekter av universitetens examensstrukturereform på utbildningen i förskolepedagogik, granska kopplingen av grunderna för planen för förskolepedagogik och effekter av detta, underrätta delegationen om eventuellt behov att lägga fram förslag om utvärdering av utbildning t.ex. till högskolornas utvärderingsråd eller om utarbetande av utbildningspolitiska ställningstaganden. Utvecklingssektionens uppgift var dessutom att främja samarbete i utbildning inom förskolepedagogik och förstärka ställningen för förskolepedagogiken hos olika utbildningsinstanser, följa fortbildningens utveckling inom förskolepedagogik och lämna förslag om nödvändig fortbildning. Utvecklingssektionens uppgift var även att skapa riktlinjer för kommande utvecklingsåtgärder i dokumentet Varhaiskasvatuksen visio 2015 (Vision för småbarnsfostran år 2015) som bereds av delegationen för småbarnsfostran. Rapporten beskriver förskolepedagogiken och den kompetens och utbildning inom förskolepedagogiken som krävs inom denna som en del av det finländska utbildningssystemet. Dessutom lägger delegationen i rapporten fram sin vision för år 2015 och allmänna riktlinjer för utveckling av personalens kompetens och utbildning. I rapporten lyfter sektionen fram flera förslag till åtgärder både som författningsändringar och med avseende på personal, utbildning, kompetens samt forsknings- och utvecklingsverksamhet inom förskolepedagogiken.			
Nyckelord Förskolepedagogik, personal (inom förskolepedagogik), utbildning (inom förskolepedagogik), kompetens (inom förskolepedagogik)			
Övriga uppgifter www.stm.fi/svenska			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2007:7		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2261-7 (inh.) 978-952-00-2262-4 (PDF)
Sidoantal 72	Språk Finska	Pris 14,04 €	Sekretessgrad Offentlig
Försäljning Helsingfors Universitetsförlaget PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Tfn (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland		Date 29 December 2006	
Authors Advisory Board for Early Childhood Education and Care Sub-committee on development of staff education and skills Chairpersons: Anna-Leena Välimäki and Tarja Kahiluoto Secretaries: Kirsi Alila and Anna-Maija Puroila		Type of publication Report	
		Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health	
		Date of appointing the organ 22 September 2005	
Title of publication Education and skills of early childhood education and care staff – the present state and development needs			
Summary <p>The aim of the sub-committee on development of staff education and skills under the Advisory Board for Early Childhood Education and Care (ECEC) was to identify the skills needed in the future and to secure that the contents of the degree programmes for ECEC are developed so as to meet this challenge. The term of the sub-committee began on 24 November 2005 and expired on 31 December 2006.</p> <p>The Advisory Board assigned the sub-committee to collect information on various actors' research and development projects, reports and evaluations related to staff education and skills that are nationally significant, as well as to survey and assess the present degree programmes for ECEC professions and to present a vision of the relevant skills needed in the future. The aim was to assess the impact of the university degree structure reform on education in early childhood education and care, to examine the relation of the criteria for the ECEC plan to and their impact on education in ECEC, to inform the Advisory Board of a possible need to make proposals for evaluation of education for instance to the Higher Education Council, or to prepare education policy statements. Furthermore, the sub-committee was assigned to promote the cooperation in the field of education in ECEC, to strengthen the status of ECEC at various levels of education, and to monitor the development of and to make proposals for continuing education. The subcommittee also had to draw up guidelines for the future development to be included in the document Vision of early childhood education and care 2015 that is being prepared by the Advisory Board.</p> <p>The report describes early childhood education and care and the skills and knowledge needed in it, as well as education in ECEC as a part of the Finnish education system. Furthermore, the sub-committee presents in its report the vision it has drawn up for the year 2015 as well as general policy definitions for the development of staff skills and education. The sub-committee highlights several proposals for measures regarding both amendments to the relevant legislation as well as regarding staff, education, skills and knowledge, and research and development.</p>			
Key words early childhood education and care, ECEC staff, education in ECEC, skills and knowledge			
Other information www.stm.fi/english			
Title and number of series Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:7		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2261-7 (paper-back) 978-952-00-2262-4 (PDF)
Number of pages 72	Language Finnish	Price 14,04 €	Publicity Public
Orders Helsinki University Press PO Box 4 (Vuorikatu 3 A) FI-00014 HELSINKI UNIVERSITY, FINLAND Tel +358 9 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/bookstore		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnalle

Varhaiskasvatuksen eri toimijoiden yhteistyön kehittämiseksi ja varhaiskasvatuksen pitkäjänteisen kehittämisen, visioinnin ja suunnittelun tueksi valtioneuvosto asetti 17 päivänä helmikuuta 2005 varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan¹. Neuvottelukunnassa on edustettuna hallinnon, tutkimuksen, koulutuksen, järjestöjen ja varhaiskasvatuskentän asiantuntemus.

Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan yhteyteen asetettiin kolme jaostoa, jotka keskittyvät varhaiskasvatuksen tällä hetkellä keskeisimmin kehittämistä edellyttäviin asiakokonaisuuksiin. Yksi jaostoista oli **Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaosto**. Jaoston toimikausi oli 24.11.2005 - 31.12.2006. Jaostot raportoivat työskentelytään varhaiskasvatuksen neuvottelukunnalle.

¹ A524/2004 Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnasta.

Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaoston tavoitteena oli tunnistaa tulevaisuudessa tarvittava varhaiskasvatusosaaminen ja varmistaa varhaiskasvatuksen koulutusohjelmien sisältöjen kehittyminen tämän osaamishaasteen mukaisesti. Jaoston tehtävinä oli koota tietoa henkilöstön koulutukseen ja osaamiseen liittyvistä valtakunnallisesti merkittävistä eri toimijatahojen tutkimus- ja kehittämishankkeista, selvityksistä ja arvioinneista sekä kartoittaa ja arvioida varhaiskasvatusammattien koulutusohjelmien nykytila sekä luoda visio tulevaisuudessa tarvittavasta varhaiskasvatusosaamisesta. Tehtävänä oli arvioida yliopistojen tutkintorakenneuudistuksen vaikutuksia varhaiskasvatuskoulutukseen, tarkastella varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden yhteyttä ja vaikutuksia varhaiskasvatuskoulutukseen, viestittää neuvottelukunnalle mahdollisesta tarpeesta tehdä ehdotuksia koulutuksen arvioinnista esimerkiksi korkeakoulujen arviointineuvostolle tai koulutuspoliittisten kannanottojen laatiminen. Lisäksi kehittämisjaoston tehtävänä oli edistää varhaiskasvatuskoulutuksen yhteistyötä ja vahvistaa varhaiskasvatuksen asemaa eri koulutustahoilla, seurata varhaiskasvatuksen täydennyskoulutuksen kehittymistä ja tehdä esityksiä tarvittavasta täydennyskoulutuksesta. Kehittämisjaoston tehtävänä oli myös luoda suuntaviivoja tuleville kehittämistoimille varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan valmisteltavana olevaan Varhaiskasvatuksen visio 2015 -asiakirjaan.

Jaoston jäseninä olivat seuraavat henkilöt ja tahot: *Nina Fabricius* Helsingin kaupunki, *Kirsti Karila* Tampereen yliopisto, *Marja-Kaarina Koskinen* STTK ry, *Anne Laine* Karkun ammattioppilaitos, *Armi Mikkola* opetusministeriö, *Seija Mutikainen* OAJ, *Hannu Paa-vola* Jyväskylän kaupunki, *Juha Säkkinen* DIAK ja *Riitta Vehovaara* SAK ry. Jaoston puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana ovat toimineet *Anna-Leena Välimäki*, Stakesista ja *Tarja Kahiluoto* sosiaali- ja terveysministeriöstä ja sihteereinä *Kirsi Alila* sosiaali- ja terveysministeriöstä, *Merja Kivistö* (30.7.2006 asti) ja *Anna-Maija Puroila* Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksesta elokuusta 2006 alkaen.

Jaosto kokoontui toimikautensa puitteissa kuukausittain kaikkiaan 12 kertaa puolen päivän tai kokopäivän kestäviin työkokouksiin. Jäsenet ovat kokousten välillä tuottaneet ja kommentoineet materiaalia jaoston käyttöön ja raportin taustaksi. Jaostolla oli myös työvaliokunta, joka on kokoontunut jaostokokousten välillä tarvittaessa valmistelemaan työkokousta ja jaostoraporttia. Työvaliokunta muodostui jaoston puheenjohtajista ja sihteereistä.

Jaosto kuuli asiantuntijoita henkilöstön osaamiseen ja koulutukseen liittyen oheisen listan mukaisesti. Lisäksi jaoston jäsenillä oli työkokouksissa sovittuja puheenvuoroja.

Liisa Heinämäki, Stakes

Osaamisen ja koulutuksen haasteita perhepäivähoidon näkökulmasta.

Ritva Jakku-Sihvonen, Helsingin yliopisto

Yliopistojen tutkintouudistuksen vaikutukset varhaiskasvatuksen koulutukseen.

Seija Junno, Pikassos Oy, Pirkanmaan, Kanta-Hämeen ja Satakunnan sosiaalialan osaamiskeskus

Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittäminen sosiaalialan osaamiskeskustyön haasteena.

Anne Koskela, STM

Sosiaalihuollon uudet kelpoisuusvaatimukset – opas.

Martti Lähteinen, STM
Kunta- ja palvelurakenneuudistus.

Päivi Pihlaja, Turun yliopisto
Erityisopettajan osaaminen ja koulutus: nykyisyyttä ja haasteita (teksti).

Pirjo Sarvimäki, STM
Sosiaalialan kehittämishanke. Osahankkeen esittely: Henkilöstön saanti, osaaminen ja työolojen kehittäminen.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisen jaosto on toiminut yhteistyössä sosiaalialan kehittämishankkeeseen kuuluvien sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteen ja mitoituksen kehittämistyöryhmän ja sosiaalialan henkilöstön osaamisen kehittämistyöryhmän kanssa.

Raportti rakentuu kolmesta pääluvusta. Varhaiskasvatustyötä ja siinä tarvittavaa osaamista kuvataan luvussa kaksi. Raportin luvussa kolme tarkastellaan varhaiskasvatuksen koulutusta osana suomalaista koulutusjärjestelmää. Jaoston laatima visio vuodelle 2015, henkilöstön osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen liittyvät linjaukset ja konkreetit toimenpide-ehdotukset esitetään raportin luvussa neljä.

Helsingissä 29 päivänä joulukuuta 2006

Anna-Leena Välimäki

Nina Fabricius

Tarja Kahiluoto

Kirsti Karila

Marja-Kaarina Koskinen

Anne Laine

Armi Mikkola

Seija Mutikainen

Hannu Paavola

Juha Säkkinen

Riitta Vehovaara

Kirsi Alila

Merja Kivistö

Anna-Maija Puroila

SISÄLLYS

1	VARHAISKASVATUSTYÖ JA SIINÄ TARVITTAVA OSAAMINEN	15
1.1	Varhaiskasvatustyö muuttuvassa toimintaympäristössä	15
1.2	Henkilöstö	19
1.3	Varhaiskasvatustyössä tarvittava osaaminen	28
2	VARHAISKASVATUKSEN KOULUTUS OSANA SUOMALAISTA KOULU- TUSJÄRJESTELMÄÄ.....	36
2.1	Suomalainen koulutuspolitiikka.....	36
2.2	Varhaiskasvatuksen tutkinnot osana koulutusjärjestelmää	39
2.3	Varhaiskasvatuksen koulutustasot ja -ammatit	43
2.3.1	Ammattitutkinnot	43
2.3.2	Ammatilliset perustutkinnot	44
2.3.3	Korkeakoulututkinnot.....	46
2.3.4	Tieteelliset jatkotutkinnot	52
2.4	Muun kuin suomenkielisen varhaiskasvatushenkilöstön koulutus	53
2.5	Täydennyskoulutus	55
3	VISIO, LINJAUKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	57
	LÄHTEET	62
	LIITTEET:	
Liite 1:	Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittyminen ja hallinnolliset muutokset vuosina 1888 - 2006.....	69

1 VARHAISKASVATUSTYÖ JA SIINÄ TARVITTAVA OSAAMINEN

1.1 Varhaiskasvatustyö muuttuvassa toimintaympäristössä

Varhaiskasvatusta linjaavissa asiakirjoissa varhaiskasvatus määritellään pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi, jonka tavoitteena on edistää lapsen tervettä kasvua, kehitystä ja oppimista. Peruslähtökohtana on lapsen vanhempien ensisijainen kasvatusoikeus ja –vastuu sekä yhteiskunnan tarjoamien varhaiskasvatuspalvelujen kotikasvatusta tukeva tehtävä. Varhaiskasvatuspalvelut koostuvat kunnan tai yksityisen järjestämästä päivähoidosta ja esiopetuksesta sekä muusta varhaiskasvatustoiminnasta. Muuta varhaiskasvatustoimintaa ovat avoin varhaiskasvatustoiminta eri muotoineen sekä seurakuntien tai järjestöjen organisoima kerhotoiminta. Tähän kontekstiin sijoittuu ammatillinen varhaiskasvatustyö.²

Varhaiskasvatustyön yhteiskunnallinen toimintaympäristö on viime vuosien aikana monin tavoin muuttunut. Nähtävissä on useita muutostrendejä, jotka ovat jo voimakkaasti käynnissä ja joiden voidaan ennakoida myös tulevana vuosina luovan haasteita varhaiskasvatustyölle ja siinä tarvittavalle osaamiselle.

Lasten ja lapsiperheiden elämäntilanteet monimuotoistuvat

Yhteiskunnan rakenteelliset, kulttuuriset ja taloudelliset muutokset ovat vaikuttaneet lasten ja perheiden elämään. Perheinstituutio on muuttunut: perhekoko on pienentynyt, perheiden hajoaminen on lisääntynyt ja perherakenteet ovat monimuotoistuneet. Monet perheet tasapainoilevat perhe-elämän vaatimusten sekä työttömyyden, työsuhteiden epävakauden ja työelämän kuluttavuuden keskellä. Vaikka valtaosa lapsista voi edelleen hyvin, keskustelua käydään lasten ja perheiden hyvinvointierojen lisääntymisestä. Lisäksi kansainvälistyminen ja liikkuvuus maiden rajojen yli näkyvät varhaiskasvatuksessa siten, että palveluiden piirissä on eri kulttuureissa eläneitä lapsia. Varhaiskasvatuksen työntekijät kohtaavat työssään perherakenteeltaan, elämäntilanteeltaan sekä etniseltä, kulttuuriselta ja uskonnolliselta taustaltaan erilaisia lapsia ja perheitä³.

Asiakkuus kehittyy osallisuudeksi

Asiakkaiden asema hyvinvointipalveluissa on ollut uudelleenarvioinnin kohteena. Amatillisen asiantuntemuksen rinnalla on alettu korostaa asiakkaiden asiantuntemusta oman elämäntilanteensa suhteen. Yhä useammin tavoitteeksi ja palvelujen laadun kriteeriksi nostetaan asiakaslähtöisyys ja asiakkaan osallisuus⁴. Myös varhaiskasvatuksessa

² Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, 2002; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2003.

³ Lasten ja lapsiperheiden tilanteista ks. Järventie & Sauli, 2001; Pihlaja & Kontu, 2001; Pulkkinen, 2002; Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle lasten ja nuorten hyvinvoinnista, 2002; Törrönen, 2001.

⁴ esim. Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle, 1999.

suunta on ollut vanhempien tukemisesta kohti tasavertaisempaa ammattilaisen ja vanhemman välistä suhdetta. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa⁵ ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa painotetaan työntekijöiden ja vanhempien yhteistä kasvatustehtävää ja kasvatuskumppanuutta.

Varhaiskasvatuksen pedagoginen merkitys vahvistuu

Lukuisat kansalliset ja alueelliset ohjelmat⁶ painottavat elinikäisen oppimisen merkitystä. Usein elinikäisen oppimisen haasteena pidetään työikäisen väestön jatkuvaa koulutautumista. Liian vähälle huomiolle jää se, että oppimaan oppimisen perusta luodaan jo varhaislapsuudessa ja varhaiskasvatus luo pohjan elinikäiselle oppimiselle sekä lapsen sosiaaliselle, emotionaalille ja moraalille kehitykselle. Laadukkaat varhaiskasvatuspalvelut ja osaava henkilöstö edistävät yhdessä vanhempien kanssa lapsen tasapainoista kehitystä. Viime vuosina tutkimustieto pienen lapsen oppimisesta, kasvusta ja kehityksestä on lisääntynyt varhaiskasvatuksen tutkimustoiminnan ansiosta. Uusiutuva tieto ja muuttuvat tulkinnat lapsuudesta haastavat kehittämään varhaiskasvatuksen pedagogisia käytäntöjä.

Työorganisaatiot muuttuvat

Myös työorganisaatiot ovat olleet muutoshaasteiden keskellä. Kriittikkiä on esitetty byrokraattisia, hierarkisesti, sektoreittain rakentuneita työorganisaatiota kohtaan. Tilalle on esitetty monialaista yhteistyötä ja verkostoitumista painottuvia malleja. Siinä missä byrokraattisten organisaatioiden luonne on olemassa olevia rakenteita ylläpitävä, uudenlaisia työorganisaatioita haastetaan työtehtävien joustavuuteen, kollektiiviseen vastuuseen, uudensuuntauksiin yhteistyön muotoihin, innovatiivisuuteen sekä jatkuvaan toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma vuosille 2004-2007⁷ haastaa kehittämään moniammatillista yhteistyötä lasten ja lapsiperheiden parissa toimivien välille. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan verkostoyhteistyötä tulee kehittää koko lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa. Keskeisinä yhteistyötahoina mainitaan opetus-, sosiaali-, terveys-, kulttuuri- ja liikuntatoimi, yksityiset palvelujentouttajat, seurakunnat ja järjestöt⁸. Eri puolilla Suomea lapsiperheiden palveluita ollaan kokoamassa perhepalveluverkostoihin tai perhekeskuksiin⁹.

⁵ Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, 2002; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2003.

⁶ esim. Uudistuva, ihmisseläinen ja kilpailukykyinen Suomi, 2006; Pohjois-Pohjanmaa – alueiden ja yhteistyön maakunta, 2003.

⁷ Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2004 - 2007.

⁸ ks. myös Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, 2002; Lastenneuvolatoiminnan asiantuntijatyöryhmän muistio, 2003.

⁹ <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/PERHE-hanke>.

Paikallinen vastuu korostuu

Vaikka kuntien velvoitteet varhaiskasvatuspalvelujen järjestämiseen ovat lisääntyneet, kunnilla on liikkumatilaa palvelujen järjestämisen ja niiden sisällön suhteen. Kunnallisen itsehallinnon vahvistumisen myötä valtion normiohjaus on vähentynyt ja painopiste on siirtynyt informaatio-ohjauksen suuntaan¹⁰. Painopisteen muutos on merkinnyt sitä, että vastuu varhaiskasvatustyön laadun arvioinnista ja kehittämisestä on siirtynyt entistä enemmän paikallisen tason toimijoiden tehtäväksi. Ulkoisen kontrollin sijaan painotetaan työntekijöiden professionalismia ja professionaalista itsekontrollia¹¹. Muutos asettaa ammatillisuuden kehittämisen haasteita erityisesti varhaiskasvatuksen johtajille sekä päivähoitoyksiköiden että kunnan tasolla. Myös työntekijöiltä edellytetään kykyä osallistua uusiutuvan ja muuttuvan tiedon rakentamiseen, refleктоimiseen ja hyödyntämiseen arkityön tilanteissa.

Laadunhallinta ja suunnittelu nousevat keskeiseen asemaan

Nopea yhteiskunnallinen muutos ja siihen liittyvä alueellinen eriytymiskehitys on johtanut siihen, että kunnat ja kuntalaiset ovat eriarvoisessa asemassa palvelujärjestelmän toimivuuden suhteen. Keskustelu palvelujen laadusta ja laadunhallinnasta on voimistunut monilla yhteiskuntaelämän sektoreilla. Myös varhaiskasvatuksessa laadunarviointi ja –hallinta on ollut kehittämisen kohteena sekä valtakunnallisesti että paikallistasolla. Varhaiskasvatuksen toimijat ovat olleet mukana monenlaisissa sekä palvelujärjestelmää että varhaiskasvatuksen sisältöjä koskevissa suunnitteluprosesseissa. Kunnissa on laadittu lapsipoliittisia ohjelmia ja linjaavia strategioita¹². Sisällöllistä suunnittelutyötä on tehty ensin esiopetuksen opetussuunnitelmien parissa ja parin viime vuoden aikana varhaiskasvatussuunnitelmien parissa. Kuntatasolla tapahtuvaa suunnittelua ovat kehystäneet valtakunnalliset linjaukset, ohjelmat ja suunnitelmat¹³. Kaiken kaikkiaan suunnittelu tulee lähivuosina painottumaan varhaiskasvatuksen toimintaympäristöissä aivan eri tavalla kuin aikaisemmin. Suunnittelujärjestelmän ja suunnittelukäytäntöjen kehittämistä voidaankin pitää yhtenä keskeisenä varhaiskasvatuksen haasteena tulevina vuosina.

Alueellinen yhteistyö lisääntyy

1990-luvulla kuntien yhteistoiminta alkoi lisääntyä ja monipuolistua. Toimintaympäristön muutokset nostivat seutukunnallisen ja seudullisen yhteistyön kehittämishaasteeksi kuntien toiminnassa. Kunta- ja palvelurakennemuutos on vauhdittanut keskustelua kuntaliitoksista ja kuntien välisen yhteistyön kehittämisestä. Myös varhaiskasvatuksen kentälle on virinnyt kuntien välistä yhteistyötä eri muodoissaan (esim. seudulliset työryhmät, kuntien yhteiset työntekijät, yhteiset koulutus- ja kehittämisprosessit)¹⁴. Kunta-

¹⁰ Ohjausjärjestelmän muutoksesta ks. Välimäki & Rauhala, 2000; Kahiluoto & Ilmonen, 2001.

¹¹ Puroila, Sarvela-Pikkarainen & Melnik, 2002.

¹² Vierelä, 2003.

¹³ Eläköön lapset – Lapsipolitiikan suunta, 2000; Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet, 2000; Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet, 2004; Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, 2002; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2003.

¹⁴ esim. Kyllönen, 2006.

palveluiden kentässä mm. erityisvarhaiskasvatus on otollinen seudullisen yhteistyön alue. Monissa kunnissa erityispäivähoidon tarve on sen verran pieni, että kuntien voimavarojen ja resurssien yhdistäminen on järkevää.

Tietoyhteiskuntakehitys etenee

Monissa kansallisissa ja kansainvälisissä tulevaisuuden visioissa ja strategioissa korostuu tietoyhteiskuntakehitys¹⁵. Tietoyhteiskunnan kehittymisen alkuvaiheissa painopiste on ollut tieto- ja viestintätekniikan kehittämisessä. Laajasti ymmärrettynä tietoyhteiskuntakehitys tarkoittaa kuitenkin teknisen (pinta)tason kysymysten ohella kulttuurista ja yhteiskunnan syvärakenteisiin vaikuttavaa muutosta¹⁶. Varhaiskasvatustyöhön tietoyhteiskuntakehitys vaikuttaa monella tavalla. Lasten ja perheiden toimintaympäristö teknistyy ja vanhempien työ voi olla ajasta ja paikasta riippumatonta. Henkilöstön vuorovaikutus asiakkaiden, kollegoiden ja yhteiskumppaneiden kanssa tapahtuu ainakin osittain teknologiavälitteisesti. Verkot ja verkostot liittävät varhaiskasvattajien työpaikat osaksi globaalia, elektronista oppimisympäristöä ja niiden merkitys ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä kasvaa¹⁷. Uhkakuvana on kuitenkin, että varhaiskasvatus jää tietoyhteiskuntakehityksen ulkopuolelle. Viimeaikaiset tutkimukset ja selvitykset¹⁸ osoittavat, että tieto- ja viestintätekniikan käyttö varhaiskasvatuksen työympäristöissä on epäsäännöllistä ja vaihtelevaa. Tieto- ja viestintätekniikkaan liittyvä infrastruktuuri ei ole kaikkien työntekijöiden ulottuvilla eikä tietotekninen osaaminen mahdollista sen hyödyntämistä. Tietoyhteiskuntaan liittyvät kysymykset - mm. lasten mediakasvatus ja ammatillisen koulutuksen sisältämät tietoyhteiskuntavalmiudet - ovatkin nousemassa yhdeksi keskeiseksi kehittämiskohteeksi varhaiskasvatuksen kentällä.

Jatkuva muutos haastaa uusiutuvaan osaamiseen

Varhaiskasvatuksen kehittämisessä tutkimustoiminnalla on keskeinen merkitys¹⁹. Viime vuosina varhaiskasvatusta koskeva tutkimustoiminta on lisääntynyt ja tarjolla on tieteellistä tietoa lapsen kasvusta ja oppimisesta, perheistä ja yhteiskunnasta enemmän kuin koskaan ennen. Informaatioyhteiskunnassa tieto on myös nopeasti uusiutuvaa. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä ammatillinen osaaminen on nähtävä myös dynaamisena, kehittyvänä. Enää ei riitä se, että on kerran saanut muodollisen pätevyuden varhaiskasvatuksen ammattiin. Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen, alan kehityksen seuraaminen ja kehittämistyöhön osallistuminen on tullut olennaiseksi osaksi varhaiskasvattajan työtä.

¹⁵ esim. Himanen, 2004; Suomen kuntaliitto, 2001; Uudistuva, ihmisläheinen ja kilpailukykyinen Suomi. Kansallinen tietoyhteiskuntastrategia 2007 - 2015.

¹⁶ Himanen, 2004.

¹⁷ Sulonen, 2002.

¹⁸ Kallio & Kontio, 2006; Sarvela & Uusimäki, 2005; Sulonen, 2002; Välimäki, Lindberg & Sulonen, 2002.

¹⁹ Varhaiskasvatuksen tutkimustoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista ks. tarkemmin Tutkimuksen ja kansainvälisen yhteistyön jaoston raportti.

Yhteenvedon voi todeta, että varhaiskasvatuksen henkilöstön työtehtävät ovat pedagogisesti, sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti laajentuneet ja monimutkaistuneet. Työ on muuttunut rajoiltaan epämääräisemmäksi ja työn vaativuus on lisääntynyt. Pysyvää työssä on lähinnä lasten ja perheiden kohtaaminen. Tämä kehitys noudattelee monilta osin muissa kasvat- ja opetusprofessioissa tapahtuneita muutoksia.²⁰

1.2 Henkilöstö²¹

Varhaiskasvatuksen työntekijöitä toimii erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisöissä. Suurin osa varhaiskasvattajista työskentelee *päivähoidon ja esiopetuksen kasvat-, opetus- ja hoitotehtävissä*. Toisen työtehtäväryhmän muodostavat kuntien ja päivähoitoyksiköiden *esimiestehtävät ja hallinnolliset tehtävät*. Lisäksi varhaiskasvatuksen asiantuntijoita toimii *tutkimus- ja kehittämistehtävissä*.

Henkilöstön saatavuus ja riittävyys

Varhaiskasvatuksen henkilöstötarpeiden arviointia vaikeuttaa henkilöstöä koskevan tilastoinnin, seurannan ja ennakoinnin puutteellisuus. Esimerkiksi päivähoitohenkilöstön kokonaismäärää koskevat luvut vaihtelevat huomattavasti eri tilastojen kesken: kunta-alalla työskentelevien lastentarhanopettajien (8 608 - 11 294) ja perhepäivähoitajien (13 825 - 16 456). Lukumäärissä on useiden tuhansien työntekijöiden eroja (ks. taulukko 1). Myöskään alueellista ja ammattikuntakohtaista ennakoitietoa henkilöstötarpeista ei ole saatavilla. Ennakoimiselle ja arvioinnille haasteita asettaa se, että varhaiskasvatuksen henkilöstötarpeeseen vaikuttavat monet yhteiskunnalliset kehitystrendit:

Alle kouluikäisten lasten määrää koskeva kehitys

Väestöennusteiden mukaan syntyvyys Suomessa on laskusuunnassa. Vuosien 2006 - 2030 välillä alle kouluikäisten lasten on ennustettu vähenevän 12 000 - 13 000 lapsella²². Alentuva syntyvyys tulee vaikuttamaan alle kouluikäisten lasten määrään ja varhaiskasvatuspalveluiden tarpeeseen.

Varhaiskasvatuspalveluiden käyttö

Päivähoidon tilannekatsauksen²³ mukaan keskimäärin 46 prosenttia alle kouluikäisistä lapsista on kunnan järjestämässä päivähoidossa. Päivähoidossa olevien lasten osuus alle kouluikäisistä lapsista on 2000-luvulla pysynyt suunnilleen samalla tasolla, mikä kansainvälisten vertailujen mukaan on verrattain alhainen. Esiopetukseen osallistuu noin

²⁰ ks. esim. Kervinen, 2005.

²¹ Perhepäivähoidon henkilöstöä käsitellään Perhepäivähoidon alajaoston raportissa.

²² www.kunnat.net

²³ Färkkilä & Kahiluoto & Kivistö, 2006.

96 % 6-vuotiaiden ikäluokasta²⁴. Varhaiskasvatuspalveluiden käytön tulevaa kehitystä on vaikeaa ennakoida, koska päivähoitolain mukaan vanhemmilla on subjektiivinen oikeus saada alle kouluikäiselle lapselleen päivähoitopaikka riippumatta vanhempien työssäkäynnistä tai elämäntilanteesta. Varhaiskasvatuspalveluiden käyttöön vaikuttavat työllisyyskehityksen ohella palvelutarjonta sekä yleinen perhe-elämän ja kasvatusilma- piirin kehittyminen.

Henkilöstön ikääntyminen ja eläkkeelle siirtyminen

Päivähoitohenkilöstön keski-ikä on noin 44 vuotta.²⁵ Tässä on kuitenkin huomattavaa vaihtelua ammattiryhmittäin. Viime aikoina on erityistä huolta kannettu perhepäivähoidajien ikääntymisestä ja eläköitymisestä. Myös muun päivähoitohenkilöstön saatavuuteen tulee tulevina vuosina vaikuttamaan henkilöstön siirtyminen eläkkeelle.

Alueellinen eriytymiskehitys

Suomalainen aluekehitys on laman jälkeisinä vuosina ollut vahvasti keskittyvää ja keskittymiskehityksen arvioidaan edelleen jatkuvan. Nuoret ja hyvin koulutetut muuttavat kasvukeskuksiin ja niiden lähikuntiin. Näillä alueilla väkiluku kasvaa ja työllisyys on kohtalaisen hyvä. Muu Suomi jakautuu suhteellisen ennallaan säilyviin ja voimakkaasta poismuutosta kärsiviin alueisiin²⁶. Muuttoliike vaikuttaa myös varhaiskasvatuspalveluiden tarpeeseen sekä henkilöstötarpeeseen. Jo nyt kunnat ovat erilaisissa tilanteissa varhaiskasvatuspalveluiden sekä henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden suhteen.

Työtehtävien laajeneminen ja sijaisjärjestelyt

Edellisessä luvussa kuvattu varhaiskasvatustyön pedagoginen, sosiaalinen ja yhteiskunnallinen laajeneminen vaikuttaa henkilöstötarpeisiin työyksiköiden tasolla. Myös sijaisjärjestelyjen toimivuus vaikuttaa oleellisesti henkilöstömitoituksen toteutumiseen. Päivähoitoasetuksen mukaisesta lasten ja henkilöstön välisestä suhdeluvusta poikkeaminen on asetuksen mukaan mahdollista useamman lapsen satunnaisen läsnäolon vuoksi, ei sen vuoksi, että henkilöstö on lomalla, sairaana tai koulutuksessa. Näihin henkilöstön poissaoloihin täytyy aina varautua sijaisjärjestelyillä. Päivähoitoasetuksen säätelystä poiketen yleisimmät syyt tämän niin sanotun poikkeusmomentin soveltamiseen olivat viimeisimmän päivähoitokyselyn²⁷ mukaan henkilöstöön liittyviä. Kunnissa siis sovelletaan asetuksessa säädettyä henkilöstömitoituksesta poikkeamisen mahdollisuutta osin virheellisesti. Sijaisjärjestelyjen puute kuormittaa henkilöstön työtä ja vaikeuttaa osallistumista verkostotyöhön ja täydennyskoulutukseen.

Jaoston näkemyksen mukaan varhaiskasvatustyön rakenteissa ja resursseissa tulee huomioida henkilöstön työtehtäviä, toimintaympäristöä ja vastuun laajenemista koskevat

²⁴ Esiopetuksen tila Suomessa, 2004.

²⁵ <http://www.kuntatyonantajat.fi/>

²⁶ Kerola & Mäkitalo & Putkonen, 2002.

²⁷ Färkkilä & Kahiluoto & Kivistö, 2006.

muutokset, samoin tarve henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaan ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Jaoston toimenpide-esitykset:

- Kehitetään varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskevaa systemaattista tilastointia ja seurantaa.
- Kehitetään varhaiskasvatuksen koko henkilöstön koulutustarpeiden ennakointia seuranta- ja tilastointitietojen pohjalta.
- Huolehditaan sijaisten riittävydestä ja sijaisjärjestelyjen toimivuudesta ja pysyvistä rakenteista sekä perhepäivähoidossa että päiväkotitoiminnassa.

Moniammatillinen yhteistyö päivähoitossa

Päivähoito on volyymiltään mittava sektori kuntapalveluiden kentässä: noin 50 % sosiaalihuollon henkilöstöstä on päivähoiton työntekijöitä²⁸. Lukumääräisesti kunnallisen päivähoiton piirissä on noin 50 000 työntekijää. Päivähoitohenkilöstö muodostaa moniammatillisen kasvatusyhteisön, jota luonnehtii työntekijöiden koulutustaustojen ja ammattinimikkeiden moninaisuus (taulukko 2). Päivähoitohenkilöstön kelpoisuusehdot on määritelty laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista²⁹ sekä sitä täydentävässä asetuksessa³⁰. Päivähoidossa työskentelevän henkilöstön määrää ja henkilöstörakennetta koskevat säädökset sisältyvät asetukseen lasten päivähoitosta³¹.

Päivähoidon henkilöstöryhmien työ on vahvasti muuttumassa. Muutosta ilmentää myös se, että perinteisten ammattiryhmien ja työtehtävien rinnalle on alkanut kehittyä uudenlaisia ammattinimikkeitä ja tehtäväkokonaisuuksia. Tästä esimerkkinä ovat perhetyöntekijät, joita toimii erilaisissa tehtävissä ja erilaisin koulutustaustoin myös päivähoitossa³². Perhetyön kenttä on tällä hetkellä monella tapaa jäsentymätön ja sen asema palvelujärjestelmässä on selkiintymätön.

²⁸ Sosiaali- ja terveydenhuollon taskutieto 2006. Helsinki: Stakes.

²⁹ L 272/2005.

³⁰ A 608/2005.

³¹ A 239/1973.

³² Puroila, 2004a; Uusimäki, 2005.

Taulukko 1. Päivähoidon ammatit

Ammatti	Lukumäärä³³
Perhepäivähoitaja	12 244
Ryhmäperhepäivähoitaja	1 381
Lastentarhanopettaja	8 608
Päiväkodin johtaja	1 873
Päivähoitaja	1 794
Lastenhoitaja	11 206
Laitosapulainen	1 314
Päiväkotiapulainen	1 287
Erityisavustaja	776
Erityislastentarhanopettaja	654

Taulukko 2. Työntekijöiden koulutustausta ammattinimikkeittäin³⁴

Ammattinimike	Koulutustausta
Päiväkodin johtaja	Lastentarhanopettajatutkinto noin 75%
	Sosiaalikasvattaja 8%
	KK tai KM 8%
Erityislastentarhanopettaja	Erityisopettajan tutkinto 41%
	Erityisopettajan opinnot alle kouluikäisten ja esiasteen osa-alueella 24%
	Varhais erityisopettajan koulutus 2% (VEO)
	EHA, EMU/ESY, EO 5% ³⁵ (pohjalla peruskoulun luokanopettajan opinnot)
	Muu 28%
Lastentarhanopettaja	Lastentarhanopettaja 68,2%
	Sosiaalikasvattaja 11,3%
	Kasvatustieteen kandidaatti 9,8%
	Sosionomi 7,5%
	Kasvatustieteen maisteri 1,1%
Lastenhoitaja	Lastenhoitaja 41%
	Lähihoitaja 27%
	Päivähoitaja 27%
	Lastenhojaaja 1%
Perhepäivähoitaja ³⁶	Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 14%
	Perhepäivähoitajakurssi 56%
	Muu päivähoitajan koulutus 12% (esim. lähi-, päivä- tai lastenhoitaja, Ito, sosionomi)
	Ei varhaiskasvatuksen ammatillisen koulutusjärjestelmän mukaista koulutusta 74% (sisältää 56% pph-kurssin suorittaneet)

³³ Yleisimmät ammattinimikkeet päivähoitossa vuoden 2005 lopussa Kuntien eläkevakuutuksen mukaan. <http://www.keva.fi> 22.9.2006.

³⁴ LTOL, 2004.

³⁵ Selvityksessä käytetyt erityislastentarhanopettajan koulutustaustaa kuvastavat nimikkeet eivät ole nykyisten opetussuunnitelmien ja lainsäädännön mukaisia, mutta niitä vielä käytetään. ESY=sopeutumattomien erityisopetus joka noudattaa yleisopetuksen opetussuunnitelmaa, EMU=mukautettu erityisopetus, EHA= harjaantumisopetus.

³⁶ Pohjautuu vuonna 2005 toteutettuun perhepäivähoidon valtakunnalliseen osaamiskartoitukseen: Ks. tulokset www.socca.fi tai www.merikoski.fi. Artikkelit: Alila, K ja Parrila, S. ”Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen haasteet – valtakunnallisen osaamiskartoituksen tuloksia” ilmestyy PERHO-hankkeen loppuraportissa STM:n julkaisuna alkuvuodesta 2007.

Päiväkodin sisäinen moniammatillisuus tarkoittaa eri ammattiryhmien yhteistä, jaettua ammatillista toimintaa päiväkodin perustehtävän toteuttamiseksi³⁷. Parhaimmillaan moniammatillisuus näyttäytyy päiväkotien kasvatusyhteisössä rikkautena ja mahdollisuutena yhdistää työntekijöiden eri tavoin painottunut osaaminen. Toisaalta moniammatilliseen yhteistyöhön liittyy intressien ristiriitoja ja ammattikuntien välistä reviiirikamppailua³⁸.

Päivähoidon ammattiryhmien välinen työnjako on vuosien saatossa vaihdellut. Selkeästi eriytyneistä työtehtävistä ja vastuualueista on 1990-luvulta lähtien siirrytty kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Tämä on saattanut rikastuttaa varhaiskasvatustyötä ja mahdollistaa työntekijöiden erilaisen osaamisen hyödyntämisen työyhteisöissä. Toisaalta toimenkuvien ja tehtäväalueiden hämärtyminen on saattanut johtaa myös siihen, että eri ammattiryhmien osaamisen ydin on joutunut kadoksiin³⁹. Esimerkiksi vastikään valmistuneessa selvityksessä⁴⁰ varhaiskasvatustyö oli moniin muihin sosiaalihuollon palveluihin verrattuna ”tiimityömäisempi”, eivätkä kuntien sosiaalijohtajat ja sosiaalilautakuntien puheenjohtajat löytäneet juurikaan ammattiryhmäkohtaisia työtehtäviä. Moniammatillinen yhteistyö on sekä tutkimuksellinen, koulutuksellinen että työnjohdollinen haaste. Yhteistyön kehittämiseksi tarvitaan ammattiryhmien työtehtävien ja osaamisalueiden selkiyttämistä.

Vuoden 1993 alusta Suomessa on siirrytty lapsiryhmän enimmäiskoon sääntelystä henkilöstön ja lasten välisen suhdeluvun sääntelyyn. Nykyisten säädösten puitteissa kunnilla on aikaisempaa enemmän liikkumavaraa päiväkotien henkilöstörakenteen muodostamisessa. Käytännössä kehitys on ollut sen suuntainen, että lastentarhanopettajien osuus henkilöstöstä on pienentynyt lähes 50 prosentista 30 prosenttiin.⁴¹ Muulla henkilöstöllä on toisen asteen tai sitä alempi koulutus.⁴²

Jaoston mukaan henkilöstön koulutustason lasku on ristiriidassa viimeaikaisten koulutuspoliittisten reformien (varhaiskasvatuksen yliopistollisen ja ammattikorkeakoulutuksen vakinaistuminen) ja työn vaativuuden lisääntymisen kanssa. Päiväkotien henkilöstörakennetta koskevia säädöksiä tulee tarkistaa ottaen huomioon työtehtävien pedagoginen, sosiaalinen ja yhteiskunnallinen laajeneminen.

³⁷ Karila & Nummenmaa, 2001.

³⁸ Kinos, 1997.

³⁹ Puroila, 2004b.

⁴⁰ Siltaniemi, 2006.

⁴¹ Karila & Nummenmaa, 2001; ks. myös Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalvelujen tilasta 2005.

⁴² Päivähoidon kuntatason vaihtoehtoja, 2000.

Jaoston toimenpide-esitykset:

- Muutetaan päiväkodin henkilöstörakennetta koskevia säädöksiä siten, että päiväkodissa tulee yhdellä kolmesta hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla olla KK/KM –tutkinto, yhdellä joko KK/KM tai sosionomi (AMK) –tutkinto ja yhdellä lähihoitaja- tai lastenohjaajatutkinto.
- Selkiytetään varhaiskasvatuksessa toimivien lastentarhanopettajien, kasvatustieteen kandidaattien/kasvatustieteen maistereiden ja sosionomien työtehtävät ja ammattinimikkeet.
- Selkiytetään perhetyön ja perhetyöntekijöiden asemaa ja suhdetta varhaiskasvatukseen.

Henkilöstö ja varhaiserityiskasvatus

Päivähoidossa lapsen erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen on perinteisesti määritelty kuuluvaksi erityispäivähoidon toimintakenttään. Tämä määrittely on osoittautunut nyky-yhteiskunnassa riittämättömäksi. Lasten tuen tarve on lisääntynyt ja monipuolistunut ja raja erityisen ja normaalin välillä on muodostunut aiempaa häilyvämmäksi *Erityisen tuen* ohella on alettu peräänkuuluttaa koko henkilöstön valmiuksia *varhaiseen tukeen*. Lapsen varhainen tukeminen edellyttää yhteistyötä koko työyhteisöltä. Varhainen tuki perustuu henkilöstön vahvaan perusosaamiseen ja siihen sisältyy myös ennalta ehkäisyn näkökulma. Varhaisen tuen varaan rakentuu erityinen tuki, joka edellyttää erityispedagogista osaamista.⁴³

Varhaiskasvatuksen kentässä työskentelevien erityislastentarhanopettajien toimenkuva ja toiminta-alue vaihtelevat. Erityislastentarhanopettaja voi toimia lapsiryhmässä erityisopettajana (elto), päiväkodin / päiväkotien yhteisenä erityisopettajana (relto) tai alueen tai kunnan kiertävänä erityisopettajana (keltto).⁴⁴ Keltolla on konsultoiva ja päivähoidon inkluusiota tukeva ja ohjaava tehtävä. Myös lapsiryhmissä toimivilla eltoilla on enenevässä määrin ollut konsultatiivisia tehtäviä. Erilaisissa tehtävissä toimivilla erityisopettajilla on yhteisiä tai yhteneviä työalueita. Työn perusta on monitieteinen ja soveltava ja yhtenä keskeisenä asiana on edelleenkin erilaisuuden arvostuksen ja suvaitsevaisuuden lisääminen. Työ on selkeästi verkostomaista ja moniammatillista ja se kokoaa yhteen päivähoidon ulkopuolisia asiantuntijoita. Varhaiserityiskasvatus edellyttää lapsilähtöisyyttä ja perheen voimavarojen ja tarpeiden suunnassa työskentelyä. Varhaiserityiskasvatus niveltää yhteen yksilöllisiä tavoitteita ja eriyttämistä sekä lasten vertaissuhteiden yhteisöllisyyden⁴⁵.

Esiopetusta ja päivähoidoa koskevissa selvityksissä on todettu kuntien olevan eriarvoisessa asemassa erityislastentarhanopettajan palveluiden saatavuuden suhteen⁴⁶. Alle kouluikäisiä erityistuen tarpeessa olevia lapsia on lukumääräisesti eniten suurissa kun-

⁴³ Heinämäki, 2005.

⁴⁴ Pihlaja, 2001.

⁴⁵ Pihlaja, 2001.

⁴⁶ Esiopetuksen tila Suomessa, 2004; Färkkilä & Kahiluoto & Kivistö, 2006; Kahiluoto, 2002; Puroila, 2005.

nissa, joissa työskentelee myös eniten erityislastentarhanopettajia. Monin paikoin erityislastentarhanopettajaresurssi on kuitenkin riittämätön tarpeeseen nähden. Pienissä kunnissa ongelmana on se, että erityispalveluja ja erityisosaamista ei ole käytettävissä oman kunnan alueella⁴⁷. Huomiota on myös kiinnitetty siihen, että noin 30 prosenttia erityislastentarhanopettajista on epäpäteviä⁴⁸. Erityislastentarhanopettajien saatavuuteen vaikuttavat monet tekijät. Laskelmien mukaan 1990- ja 2000-luvuilla on valmistunut yli 1 000 varhaiserityiskasvatuksen ammattilaista. Kunnan päivähoidossa ja esiopetuksessa heitä työskentelee kuitenkin huomattavasti vähemmän. Erityislastentarhanopettajien määrään ja varhaiserityiskasvatuksen toteutumiseen tulee lähivuosina vaikuttamaan päivähoitolain uudistukseen sisältyvä kuntien velvoite huolehtia siitä, että kunnan käytettävissä on päivähoidossa esiintyvää tarvetta vastaava määrä erityislastentarhanopettajan palveluja⁴⁹.

Varhaiserityiskasvatuksen tarpeisiin vastataan kunnissa myös palkkaamalla päivähoitoon avustajia. Osa avustajista toimii lapsiryhmissä, osa erityistä tukea tarvitsevan lapsen henkilökohtaisena avustajana. Valtakunnallisen päivähoitoselvityksen mukaan päivähoidossa olisi tarvetta noin 770 uudelle avustajalle⁵⁰. Ongelmana on myös se, että avustajat ovat usein määräaikaista, työllistämistuen avulla palkattuja, alalle kouluttamattomia henkilöitä. Jaosto esittääkin, että päivähoidon erityiskasvatuksessa työskentelevien avustajien kelpoisuusvaatimuksena tulee jatkossa olla vähintään soveltuva ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto.

Jaoston toimenpide-esitykset:

- Huolehditaan erityislastentarhanopettajien riittävydestä.
- Kiinnitetään huomiota erityiskasvatuksen tehtävissä toimivien avustajien koulutustason ja työsuhteisiin.
- Päivähoidon erityiskasvatuksessa työskentelevien avustajien kelpoisuusvaatimuksena tulee vähintään olla soveltuva ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto.

Varhaiskasvatuksen johtaminen

Varhaiskasvatuksen johtaminen *kuntatasolla* on järjestetty eri kunnissa eri tavoin. Esimerkiksi johtajien ammattinimike ja toimenkuva vaihtelevat mm. kuntakoon mukaan. Joidenkin varhaiskasvatuksen kuntatason johtajien toimenkuvissa painottuu kokonaisvastuu kunnan varhaiskasvatuspalveluista. Erityisesti pienemmissä kunnissa johtajien työnkuvaan kuuluu lisäksi päiväkodin johtajan ja perhepäivähoidon ohjaajan tehtäviä. Pienimpien kuntien varhaiskasvatuksen johtajat työskentelevät myös lastentarhanopettajana lapsiryhmässä. Joissakin kunnissa varhaiskasvatuspalveluista vastaavan viranhalti-

⁴⁷ Svärd, 2001; Puroila, 2005.

⁴⁸ Seija Mutikaisen jaostolle tuottama materiaali.

⁴⁹ Laki lasten päivähoidosta annetun lain (36/1973)muuttamisesta 1255/2006.

⁵⁰ Färkkilä & Kahiluoto & Kivistö, 2006.

jan alaisuuteen kuuluu muita lapsiperheiden palveluja (neuvolatyö, sosiaalityö, perhetyö ja kotipalvelu lapsiperheissä).⁵¹

Stakesin tilastojen mukaan⁵² kunnan järjestämässä päivähoidossa toimii päiväkodin johtajina hieman vajaat 2000 henkilöä. Päiväkodin johtajan sijoittuminen kunnan hallinnolliseen organisaatioon vaihtelee kunnittain ja työyksiköittäin. Myös päiväkodin johtajan virkanimikkeet ja työtehtävät vaihtelevat. Useimmiten päiväkodin johtaja hoitaa yhden päiväkodin johtajan tehtävät joko lapsiryhmätyöskentelystä vapautettuna hallinnollisena johtajana tai yhdistäen lapsiryhmätyön ja johtajan tehtävät. Tähän tehtäväkenttään on kuitenkin alkanut tulla yhä enemmän vaihtelua. Monilla päiväkodin johtajilla on vastuullaan edellä mainittujen tehtävien ohella oman alueen perhepäivähoidon tai leikki-toiminnan ohjaus. Joissakin kunnissa on myös käytäntönä keskittää useamman päiväkodin johtajan tehtävät yhdelle johtajalle.⁵³

Viime vuosikymmenellä virinnyt varhaiskasvatuksen johtajuuden tutkimus⁵⁴ on osoittanut, että johtajalla on keskeinen merkitys varhaiskasvatuksen sisällön ja laadun arvioinnissa ja kehittämisessä. Suomalaisessa yhteiskunnassa ohjausjärjestelmän muutos on merkinnyt sitä, että vastuu varhaiskasvatustyön sisällön ja laadun arvioinnista ja kehittämisestä on siirtynyt entistä enemmän paikallisen ja suorittavan tason toimijoiden tehtäväksi. Tämä asettaa uudenlaisia vaateita varhaiskasvatuksen johtajuudelle sekä päivähoitoyksiköiden että kunnan tasolla.

Päivähoidon johtajien kelpoisuutta koskevissa säädöksissä⁵⁵ johtajat on jaettu kahteen ryhmään: pääasiassa hallinnollisissa tehtävissä toimiviin sekä ammatillisissa johtotehtävissä toimiviin. Noin 75 prosenttia päiväkodin johtajista on koulutukseltaan lastentarhanopettajia. Sosiaalikasvattajia johtajista on noin 8 prosenttia ja saman verran johtajina työskentelee kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkinnon suorittaneita.⁵⁶ Osa johtajista on peruskoulutuksensa ohella osallistunut johtamiseen tai hallintoon liittyvään täydennyskoulutukseen. Koulutusten laajuudet vaihtelevat ja niiden sisältöjen kirjo on laaja. Osa koulutuksista on kohdennettu nimenomaan varhaiskasvatuksen johtamisen kysymyksiin, osa on laajasti eri johtajaryhmille kohdennettua esimieskoulutusta⁵⁷. Kaiken kaikkiaan johtajan tehtäviin liittyvä kouluttautuminen on epäyhtenäistä. LTOL:n teettämän selvityksen mukaan lähes 80 prosenttia johtajista katsoo tarvitsevansa lisäkoulutusta johtamistehtäviin⁵⁸. Johtajan kvalifikaatioille lisävaateita aiheuttaa varhaiskasvatustyön vaativuuden muutos, joka koskettaa erityisesti varhaiskasvatusta johtavia työntekijöitä. Jaoston mukaan tämä tulee huomioida varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivien kelpoisuusehdoissa.

⁵¹ esim. Puroila, 2005.

⁵² ks. Färkkilä & Kahiluoto & Kivistö, 2006.

⁵³ Puroila, 2005.

⁵⁴ esim. Nivala, 1997; Rodd, 1994; Hujala & Puroila, 1998; Nivala & Hujala, 2002.

⁵⁵ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.

⁵⁶ LTOL 2004.

⁵⁷ LTOL, 2004; ks. myös Puroila, 2005.

⁵⁸ LTOL, 2004.

Jaoston toimenpide-esitykset:

- Kehitetään varhaiskasvatuksen johtamiseen liittyvää koulutusta.
- Muutetaan henkilöstön kelpoisuuksia koskevia säädöksiä siten, että päivähoidon hallinnollisissa johtotehtävissä tulee olla kelpoisuutena soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy riittävä varhaiskasvatuksen perehtyneisyys ja riittävä johtamisosaaminen. Päivähoidon kasvatusorganisaatioiden ammatillisissa johtotehtävissä kelpoisuutena tulee olla soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajakelpoisuuden antavat opinnot sekä riittävä johtamisosaaminen.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö tutkimus- ja kehittämistehtävissä

Muuttuvassa toimintaympäristössä varhaiskasvatuksen kannalta keskeiseksi kysymykseksi nousee, millainen on palvelujärjestelmän ja varhaiskasvatuksen toimijoiden kyky reagoida muutokseen ja kehittää toimintaa muutosten edellyttämällä tavalla. Varhaiskasvatuksen kehittyminen tasavertaisesti muiden sektoreiden kanssa edellyttää panostusta tutkimus⁵⁹ ja kehittämistoimintaan. Valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen kehittämistyötä koordinoi Stakes.

Varhaiskasvatuksen alueellinen kehittämistehtävä kuuluu lakisääteisesti yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen toimialaan⁶⁰. 2000-luvulla varhaiskasvatuksen kehittämistyötä on toteutettu myös sosiaalialan osaamiskeskuskontekstissa, joskin osaamiskeskukset ovat panostaneet ja resursoineet varhaiskasvatuksen kehittämiseen eri tavoin⁶¹. Viime vuosina varhaiskasvatuksen kehittämistoimintaa on organisoitu ja resursoitu kehittämisprojektien ja -hankkeiden kautta⁶². Samalla projekteihin ja kehittämistyötä koordinoiviin organisaatioihin on työllistynyt erityisesti varhaiskasvatuksen kehittämiseen kohdentuvaa henkilöstöä. Tällä hetkellä ei kuitenkaan ole tiedossa, kuinka paljon varhaiskasvatuksen henkilöstöä työskentelee kehittämis- ja tutkimustehtävissä.

Hankeperustaisen kehittämistyön ongelmina on ollut kehittämistyön lyhytkestoisuus ja pirstoutuneisuus. Kehittämistyön tulevaisuuden turvaaminen on asetettu yhdeksi tavoitteeksi kansallisessa sosiaalialan kehittämisohjelmassa⁶³. Sen toimeenpanosuunnitelman mukaan tarkoituksena on, että pitkällä aikavälillä jokaisessa seutukunnassa on pysyvästi kehittämisyksikkö, esim. yksi päiväkotit, jolla asiakastyön lisäksi on erityinen tehtävä kehittää, kouluttaa ja arvioida sekä lisätä oman alueensa ammatillisen henkilöstön

⁵⁹ Varhaiskasvatuksen tutkimustoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista ks. tarkemmin Tutkimuksen ja kansainvälisen yhteistyön jaoston raportti.

⁶⁰ Yliopistolaki 715/2004; Ammattikorkeakoululaki 351/2003.

⁶¹ Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 1230/2001; Alila & Ojala, 2006.

⁶² ks. esim. Alila & Ojala, 2006.

⁶³ Sosiaalialan kehittämishanke, 2003.

osaamista⁶⁴. Ensimmäiset varhaiskasvatuksen kehittämissyksiköt ovat käynnistäneet toimintansa⁶⁵.

Mikäli varhaiskasvatuksen alueelle syntyy koko maan kattava kehittämissyksiköiden verkosto, se merkitsee myös kehittämistyötä suunnittelevan ja koordinoivan henkilöstön määrän kasvua. Varhaiskasvatuksen koulutuksessa tulee huomioida tutkimus- ja kehittämistyöhön liittyvän osaamisen tarpeet.

Jaoston toimenpide-esitykset:

- Turvataan varhaiskasvatuksen tutkimus- ja kehittämistyön resurssit ja rakenteet koko maan alueella.
- Vahvistetaan varhaiskasvatuksen asiantuntemusta sosiaalialan osaamiskeskuk- sissa.
- Kehitetään varhaiskasvatuksen tutkimus- ja kehittämistyöhön liittyvää osaamis- ta.

1.3 Varhaiskasvatustyössä tarvittava osaaminen

Varhaiskasvatustyön työntekijälle asettamia vaatimuksia voidaan tarkastella monenlai- sen käsitteellisen viitekehyksen kautta. *Ammatillinen pätevyys* mielletään yleensä suori- tettuun ammattitutkintoon tai muodollisten kelpoisuusehtojen täyttymiseen. Varhaiskas- vatuksen tehtäviin vaadittava muodollinen pätevyys ilmaistaan tutkintoina laissa sosiaa- lihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista. Koulutusjärjestelmällä on näin eräänlainen 'portinvartijan' tehtävä: myöntää opiskelijalle lupa toimia ammattikunnan täysivaltaisena jäsenenä.

Työntekijät ja työyhteisöt vastaavat käytännön arkityössä työelämän asettamiin tiedolli- siin ja taidollisiin vaatimuksiin. *Ammatillinen osaaminen* viittaa laajasti työssä tarvitta- vien tietojen, taitojen sekä ammattieettisen vastuun muodostamaan kokonaisuuteen⁶⁶. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä on välttämätöntä nähdä osaaminen dynaa- misena, kehittyvänä. Osaaminen ei myöskään ole pelkästään yksilöllinen ilmiö. Osa-amista on viime vuosina yhä useammin tulkittu työyhteisöjen, verkostojen ja organisaati- oiden kykyä ratkaista luovasti työssä eteen tulevia tilanteita⁶⁷.

Varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön työtehtävissä tarvittavaa ammatillista osaamis- ta voi jäsentää neljälle tasolle (taulukko 3). *Kaikille ammattiryhmille yhteinen osaami- nen* kattaa varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet, toimintaympäristön ja perustehtävien

⁶⁴ Sosiaalialan kehittämishanke, 2003, Hankekokonaisuus 3.2, Hanke 3.

⁶⁵ Moniku-hanke pääkaupunkiseudulla; Varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkö –hanke Pohjois- Pohjanmaalla; Varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkö -hanke Ruori Kaakkois-Suomen alueella.

⁶⁶ esim. Filppa 2002; Luukkainen, 2004.

⁶⁷ esim. Karila & Nummenmaa, 2001.

tulkintaan liittyvän osaamisen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen sekä valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Kaikilta ammattiryhmiltä edellytetään myös *varhaiskasvatuksen substanssin hallintaa*. Tämä osaamisen alue on kuitenkin eri ammattiryhmillä eri tasoista ja eri tavoin painottunutta. Ammattiryhmillä on myös omat *erityiset osaamisalueensa*. Lisäksi osaamisessa voidaan nähdä *tilannesidonnaisia osaamisen alueita*.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamista tarkasteltaessa on myös huomioitava se, että samassa ammatissa toimivien työntekijöiden välillä voi olla koulutustaustasta johtuvia eroja. Esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksen ja yliopistokoulutuksen saaneet lastentarhanopettajat ovat käyneet läpi erilaiset ja eri tavoin painottuneet koulutusohjelmat. Samanlaisia painotuseroja on myös lastenhoitajien ammattiryhmässä. Lastenhoitajan tehtäviin ovat kelpoisia myös kirkon lastenohjaajatutkinnon suorittaneet henkilöt, joiden koulutuksessa uskontokasvatuksella on erityinen merkitys.

Taulukko 3. Varhaiskasvatuksen työtehtävissä tarvittava osaaminen

	Tutkimus- ja kehittämissuhteet	Esimies-tehtävät	Päivähoidon opetus-, kasvat- ja hoitotehtävät			
			Erityis-lastentarhan-opettaja	Lastentarhan-opettaja	Lastenhoitaja	Perhepäivähoitaja
1) Kaikille yhteinen osaaminen	Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen Eettinen osaaminen					
2) Varhaiskasvatusosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen	Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen Kasvatusosaaminen	Hoito-, hoiva- ja huolenpitoosaaminen Kasvatusosaaminen
3) Erityinen osaaminen	Tutkimusosaaminen Suunnitteluosaaminen Kehittämissuhteet	Johtamiseen, hallintoon ja ohjaamiseen liittyvä osaaminen Talousosaaminen	Erityispedagoginen osaaminen Konsultaatioosaaminen	Opetussuunnitelmaosaaminen Lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus Sosiaalipedagoginen osaaminen Tutkimus- ja kehittämissuhteet	Lasten terveyden edistämiseen, kuntoutukseen, sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen	Lasten terveyden, turvallisuuden ja ruokahuoltoon liittyvä osaaminen
4) Tilanneosaaminen	Tilannesidonnaiset osaamisen ulottuvuudet (esim. kieli- ja kulttuurikysymykset)					

1) Kaikille yhteinen osaaminen

Toimintaympäristöön ja perustehtävään liittyvä osaaminen⁶⁸

Tietoisuus toimintaympäristöstä ja sen muutoksista auttaa yksittäisiä työntekijöitä ja eri ammattiryhmiä pohtimaan oman työn ja painopisteiden muutoksia ja muuttuvien tehtävien yhteistä toteuttamista. Toimintaympäristöön ja perustehtävään liittyvä osaaminen sisältää mm. seuraavia ulottuvuuksia:

- Kasvatuksen kulttuuristen ja yhteiskunnallisten lähtökohtien tiedostaminen.
- Kulttuurin ja yhteiskunnallisten instituutioiden tunteminen.
- Kulttuurinen lukutaito, lasten ja perheiden erilaisten kulttuuristen taustojen ymmärtäminen
- Lasten ja perheiden arjen kokonaisuuden tuntemus.
- Tietoisuus varhaiskasvatustyötä ohjaavasta lainsäädännöstä ja muusta ohjauksesta.

Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen⁶⁹

Kasvatustyö on perusolemukseltaan yhteisöllistä työtä ja se toteutuu parhaimmillaan kasvatuskumppanuuden periaatteella. Kasvatuskumppanuus tuottaa mukanaan vaatimuksen yhteistyöosaamisesta, jota tarvitaan vanhempien, muun henkilöstön ja yhteistyökumppaneiden kanssa työskennellessä. Yhteistyöosaamisen yksi keskeinen ulottuvuus on työn kielellinen hallinta, jonka merkitys on noussut esille esimerkiksi esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmia laadittaessa. Työskentely vaatii yhteistyötä sekä toimintayksiköiden sisällä että esimerkiksi koulujen opettajien kanssa, mikä edellyttää kykyä kuvata ja perustella omia näkökantoja kielellisesti.

Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen⁷⁰

Muuttuvassa toimintaympäristössä vaaditaan jatkuvaan kehittämiseen liittyvää osaamista. Muuttuvat työn ehdot ja tiedon nopea lisääntyminen ovat siirtäneet asiantuntijuuden ja osaamisen kehittymisen painopisteen työssä oppimiseen. Oman työn arviointi ja tutkiminen, reflektiivinen työote, edellyttävät reflektio-osaamista. Tiedon nopea lisääntyminen ja varhaiskasvatuksen alueella tutkimuksen lisääntyessä myös aiemman tiedon kumoutuminen edellyttävät henkilöstöltä tiedon hankinnan ja prosessoinnin taitoja. Näihin liittyy myös kriittinen suhtautuminen tietoon. Tällaista osaamista voidaan kutsua tiedonhallinta-osaamiseksi.

Eettinen osaaminen

Lasten parissa tehtävän työn perusta on luonteeltaan eettis-filosofinen. Lapsen kasvua ja kehitystä koskeva tavoitteenasettelu on yhteydessä arvioihin, koska tavoitteet sisältävät oletuksen kasvun ja kehityksen toivottavasta suunnasta ja päämäärästä. Varhaiskasvatukseen henkilöstön ammatillisessa osaamisessa keskeistä on eettinen osaaminen. Eetti-

⁶⁸ Perustuu Karila & Nummenmaa 2001 sekä Kirsti Karilan jaostolle tuottamiin teksteihin.

⁶⁹ Perustuu Karila & Nummenmaa 2001 sekä Kirsti Karilan jaostolle tuottamiin teksteihin.

⁷⁰ Perustuu Karila & Nummenmaa 2001 sekä Kirsti Karilan jaostolle tuottamiin teksteihin.

nen osaaminen viittaa siihen, millaisin perustein työntekijä tekee työssään valintoja ja ratkaisuja. Varhaiskasvattajan eettiseen osaamiseen kuuluu oman alan arvoperustan ja ammattieettisten periaatteiden tuntemus sekä kyky huomioida ne arjen työtilanteissa.

2) Varhaiskasvatusosaaminen⁷¹

Työn substanssiin eli varhaiskasvatukseen liittyvä osaamisalue koostuu monista osa-alueista. Laissa lasten päivähoidosta päivähoidon tehtäväksi on määritelty lasten persoonallisuuden kasvun ja perheiden kotikasvatuksen tukeminen. Työ on siis kaksiuuloitteista - toisaalta työskentelyä lasten ja toisaalta lasten perheiden parissa. Tällä hetkellä julkinen varhaiskasvatus, erityisesti päiväkodit, ovat muotoutumassa osaksi suomalaista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää. Niille asetetaan uusia odotuksia lasten oppimisen tukemiseksi ja laadukkaan oppimisympäristön rakentamiseksi. Samanaikaisesti varhaiskasvatuspalvelut ovat osa sosiaalipalvelujärjestelmää, minkä johdosta työssä vaaditaan opetuksen ja kasvatuksen ohella hoitoon ja huolenpitoon liittyvää osaamista.

Kasvatusosaaminen⁷²

Henkilöstön kasvatusosaaminen luo perustan julkisen varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Se auttaa henkilöstöä näkemään sen, mikä on olennaista ihmisenä kasvamisessa ja mitkä ovat sellaisia kasvatuksellisia tavoitteita, sisältöjä ja menetelmiä, jotka auttavat lasta ihmisenä kasvamisen prosessissa. Kasvatuksessa on aina mukana menneisyys, nykyhetki ja tulevaisuus. Menneisyys sisältyy kasvatukseen traditioiden kautta. Se on läsnä myös työntekijöiden omissa kasvatukseen liittyvissä uskomuksissa ja käsityksissä, jotka ovat muotoutuneet heidän elämäkokemuksensa myötä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kasvatusosaamiseen kuuluu kasvatukseen liittyvien uskomusten ja käsitysten tiedostaminen ja arviointi. Voidakseen auttaa lasta hankkimaan valmiuksia, jotka kantavat häntä nykyhetken ohella tulevaisuuteen, työntekijä tarvitsee kuvan sekä tavoitellusta että toteutumaan pyrkivästä tulevaisuudesta. Tämä vaatii myös niiden arvojen pohtimista, joiden varaan tulevaisuutta rakennetaan. Arvokeskustelut, tulevaisuuden kuvien luominen ja kasvatuksellisten seurausten pohdinta toteutuvat parhaimmillaan yhdessä lasten vanhempien ja koko työyhteisön kanssa. Tulevaisuuteen suuntautuminen ja tulevaisuuden ennakointi ovat nykypäivän kasvattajien keskeisiä taitoja. Kasvatuksessa ei ole läsnä vain mennyt ja tuleva ulottuvuus, vaan kasvatusvuorovaikutuksen näkökulmasta kasvatus toteutuu tässä ja nyt. Jokainen työntekijä on kasvatuksellisessa vuorovaikutuksessa varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten kanssa. Vuorovaikutuksen laadun tiedostaminen ja kehittäminen ovat tärkeitä kasvatusosaamiseen liittyviä seikkoja.

⁷¹ Varhaiskasvatusosaaminen on tässä jäsenetty kasvatusosaamiseen, pedagogiseen osaamiseen sekä hoiva- ja huolenpito-osaamiseen. Näitä ei kuitenkaan tulisi ymmärtää kategorisesti toisistaan erillisinä alueina. Henkilöstön pedagogista osaamista on esim. hoiva- ja huolenpitotilanteiden pedagoginen hyödyntäminen.

⁷² Perustuu Karila & Nummenmaa 2001 sekä Kirsti Karilan jaostolle tuottamiin teksteihin.

Pedagoginen osaaminen⁷³

Pienten lasten oppiminen käynnistyy usein heidän luontaisesta kiinnostuksestaan ympäristönsä ilmiöitä kohtaan. Kiinnostuksen kehittyminen oppimista edistäväksi aktiiviseksi toiminnaksi vaatii tuekseen laadukasta oppimisen ympäristöä ja aikuisen ohjaavaa opetusta. Lasten oppimisympäristö rakentuu niistä käytännöistä ja olosuhteista, joissa lapset päivittäin ovat mukana. Päiväjärjestys, leikkivälineiden ja toimintamateriaalien sijoittelu ja laatu sekä tilojen ja materiaalien käyttöön liittyvät säännöt ovat lapsen päivittäin kohtaamia oppimisen tukijoita tai rajoittajia. Laadukas oppimisympäristö syntyy myös henkilöstön asennoitumisesta - se sallii ja mahdollistaa lasten uteliaan, aktiivisen, etsivän ja tutkivan toiminnan. Jotta henkilöstö kykenee rakentamaan lapsille laadukkaan kasvu- ja oppimisympäristön, heidän on tunnettava lapsen kehitystä ja sen ympäristölle asettamia vaatimuksia. Lisääntynyt tieto lapsen kehityksestä ja oppimisesta haastaa myös kehittämään uudenlaisia opetuksellisia ratkaisuja. Henkilöstön on tunnettava hyvin ikäkaudelle soveltuvia pedagogisia menetelmiä. Osaamista tarvitaan myös erityispedagogisella alueella, koska yhä useampi lapsi tarvitsee erityistä hoitoa ja ohjausta.

Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen

Lapsen hyvinvointia ja terveyttä edistävä hoiva ja huolenpito on yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen kriteereistä⁷⁴. Hoivalle on tyypillistä elämää ylläpitävä, reproduktiivinen luonne⁷⁵. Varhaiskasvatustyössä hoiva on toisaalta lasten fyysisestä perushoidosta huolehtimista, toisaalta myös sosiaaliset ja emotionaaliset tekijät ovat hoivassa keskeisiä. Responsiivinen hoiva viittaa lapsen ja varhaiskasvattajan vuorovaikutussuhteeseen, jossa huolenpito ulottuu fyysisten perustarpeiden tyydyttämisen ohella emotionaaliseen sitoutumiseen ja vastavuoroisuuteen⁷⁶. Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaamiseen kuuluvat ne tiedot ja taidot, jotka liittyvät lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja terveyden ylläpitämiseen ja edistämiseen.

3) Erityinen osaaminen tehtäväalueittain

Tutkimus- ja kehittämistehtävät

- tieteenfilosofinen ja tieteenteoreettinen osaaminen
- varhaiskasvatukseen ja sen yhteiskunnalliseen toimintaympäristöön liittyvä teoreettinen osaaminen
- tutkimusmenetelmäosaaminen
- luovuus, innovatiivisuus
- kokonaisvaltainen varhaiskasvatustutkimuksen, varhaiskasvatuksen palvelujärjestelmän, koulutusjärjestelmän sekä käytännön varhaiskasvatustyön tuntemus
- kehittämistyön suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin liittyvä osaaminen
- projektikehittämiseen ja rahoitusjärjestelmiin liittyvä osaaminen
- verkostoitumiseen ja yhteistyöhön liittyvä osaaminen

⁷³ Perustuu Karila & Nummenmaa 2001 sekä Kirsti Karilan jaostolle tuottamiin teksteihin.

⁷⁴ esim. Cryer, 1999; Hujala, Parrila, Lindberg, Nivala, Tauriainen & Vartiainen, 1999.

⁷⁵ Julkunen, 1991.

⁷⁶ Leavitt, 1994.

Esimiestehtävät⁷⁷**Hallinnollinen johtaminen:**

- toimintaa säätelevien lakien, asetusten ja muiden määräysten tunteminen
- talouteen liittyvä osaaminen
- henkisen ja fyysisen toimintaympäristön turvallisuuteen liittyvä osaaminen
- hallinnolliseen järjestelmään liittyvä osaaminen
- virkavastuu

Pedagoginen johtaminen

- kasvatusta ja opetustyön johtamiseen ja kehittämiseen liittyvä osaaminen
- varhaiskasvatussuunnitelmien ja esiopetuksen opetussuunnitelmien laatimiseen ja toteuttamiseen/toimeenpanoon liittyvä osaaminen
- erityisen tuen tarpeisiin liittyvä osaaminen
- moniammatillisen työskentelyn johtamiseen liittyvä osaaminen
- palveluiden kehittämiseen, yhteistyökulttuurin rakentamiseen ja verkostoitumiseen liittyvä osaaminen
- varhaiskasvatuksen asiantuntijana toimiminen
- tutkimusosaaminen varhaiskasvatustoiminnan kehittämiseksi kasvatuksellisesti, pedagogisesti ja opetuksellisesti siten, että se vastaa eri-ikäisten lasten ja eri kulttuuritaustan omaavien perheiden tarpeisiin

Henkilöstöjohtaminen ja osaamisen johtaminen

- henkilöstön yksilöllisen ja yhteisöllisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvä osaaminen
- henkilöstöpolitiikan hallinta
- työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvä osaaminen
- työilmapiiriin sekä henkilöstön työhyvinvointiin, jaksamiseen, työviihtyvyyteen ja työterveyshuoltoon liittyvä osaaminen
- henkilöstön rekrytointiin, perehdyttämiseen ja koulutukseen liittyvä osaaminen
- tiedottamiseen liittyvä osaaminen

Erityislastentarhanopettajan tehtävät⁷⁸

- perhelähtöiseen työhön liittyvä osaaminen
- lapsen kehityksen tuntemus
- lapsen kehityksen ja kasvun arviointiosaaminen
- pedagogisen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin liittyvä osaaminen
- lasten erityiset tuen tarpeiden, erilaisten vammojen ja kroonisten sairauksien tuntemus
- perheille tarjottavien palvelujen tuntemus sekä kyky moniammatilliseen yhteistyöhön
- konsultatiivinen ja koulutuksellinen osaaminen

⁷⁷ Kirsti Karilan ja Seija Mutikaisen jaostolle tuottama materiaali.

⁷⁸ Päivi Pihlajan jaostolle tuottama materiaali; Hannu Paavolan jaostolle tuottama materiaali.

Lastentarhanopettajan tehtävät⁷⁹

Kasvatuksen, pedagogiikan ja opetuksen osaamisalue

- varhaiskasvatussuunnitelmien⁸⁰ ja esiopetuksen opetussuunnitelmien laadintaan liittyvä osaaminen
- opetuksen tavoitteiden ja sisältöjen määrittämiseen sekä niiden toteutumista tukevien pedagogisten menetelmien valitsemiseen liittyvä osaaminen
- pedagogisiin käytäntöihin liittyvä osaaminen
- kasvu-, oppimis- ja opetusympäristöjen rakentamiseen liittyvä osaaminen
- lasten yksilöllinen ja lapsiryhmien ohjaamiseen liittyvä osaaminen
- varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perusopetuksen jatkumon ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvä osaaminen

Lapsen kehityksen tuntemiseen liittyvä osaamisalue

- kehitys- ja oppimisprosessien tunteminen sekä kehitystä edistävien kasvatustavoitteiden ja opetuskäytäntöjen rakentamiseen ja kehittämiseen liittyvä osaaminen
- erityispedagogisen alueen osaaminen

Asiantuntijuuden ja työn kehittämiseen liittyvä osaamisalue

- analyttisyyteen ja oman työn perusteiden argumentointiin liittyvä osaaminen
- varhaiskasvatustyön teoreettinen hallinta ja tutkiva työote
- kasvatukseen ja opetukseen liittyvän käsitteistön hallinta ja kehittäminen
- alan kotimaisen ja ulkomaisen tutkimuksen ja muun kehittämistoiminnan seuraaminen, siihen osallistuminen ja hyödyntäminen omassa työssä.

Lastenhoitajan tehtävät

- terveyden edistämiseen liittyvä osaaminen
- kuntoutukseen liittyvä osaaminen
- sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen

Perhepäivähoitajan tehtävät⁸¹

- terveyden, turvallisuuden ja ruokahuoltoon liittyvä osaaminen.

4) Tilanneosaaminen⁸²

Ammatilliseen osaamiseen kuuluu myös tilannesidonnaisia osaamisen alueita. Työn edellyttämä osaaminen saattaa saada erilaisia painotuksia ajasta ja paikasta riippuen.

⁷⁹ Kirsti Karilan ja Seija Mutikaisen jaostolle tuottama materiaali.

⁸⁰ Sisältää lapsi-, yksikkö- ja kuntatason suunnitelmat.

⁸¹ Perustuu perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteisiin. Ks. Opetushallituksen määräys 16/011/2006.

⁸² Perustuu Puroila, A-M. 2004.

Esimerkiksi ruotsinkielisellä tai saamenkielisellä alueella työntekijöiden kielitaito ja monikulttuurinen osaaminen voi nousta olennaiseksi osaamista määrittäväksi alueeksi.

Jaoston näkemyksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista tulee kehittää seuraavassa taulukossa mainituilla osa-alueilla.

Jaoston toimenpide-esitykset:

- Vahvistetaan henkilöstön osaamista seuraavilla alueilla:
 - lapsen kasvu, kehitys ja oppiminen sekä niihin liittyvien prosessien ja riskien tunnistaminen ja varhainen tukeminen
 - varhaiskasvatussuunnitelmatyö
 - tietoteknologia
 - yhteistyö vanhempien kanssa ja kasvatuskumppanuus
 - kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus
 - terveyden edistäminen

2 VARHAISKASVATUKSEN KOULUTUS OSANA SUOMALAISTA KOULUTUSJÄRJESTELMÄÄ

Luvussa kolme tarkastellaan varhaiskasvatuksen koulutusta osana suomalaista koulutusjärjestelmää. Aluksi luodaan lyhyt katsaus suomalaiseen koulutuspolitiikkaan ja koulutuksen kehittämisen painopisteisiin sekä koulutuspolitiikan keinoihin. Luvussa keskitytään erityisesti varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön kannalta keskeisiin asioihin eli ammatillisen koulutuksen, korkeakoulu- ja ammattikorkeakoulutuksen sekä aikuiskoulutuksen linjauksiin.

2.1 Suomalainen koulutuspolitiikka^{83, 84}

Koulutuspolitiikan ja -lainsäädännön periaatteista päättää eduskunta. Valtioneuvosto ja opetusministeriö sen osana vastaavat koulutuspolitiikan suunnittelusta ja toimeenpanosta. Opetusministeriö valvoo kaikkea valtion budjetista rahoitettua koulutusta sekä valmistelee sitä koskevan lainsäädännön ja valtioneuvoston päätökset.

Koulutuksen kehittämiseen liittyvät linjaukset määritellään hallitusohjelmassa ja valtioneuvoston joka neljäs vuosi hyväksymässä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa⁸⁵. Tämän hetkinen kehittämissuunnitelma on voimassa vuoteen 2008 saakka. Vuosia 2007 - 2011 koskevan suunnitelman valmistelu on aloitettu opetusministeriössä. Koulutuspolitiikan tavoitteita toteutetaan mm. erilaisin toimenpideohjelmin ja kehittämishankkein. Toimien vaikuttavuutta myös arvioidaan.

Koulutuksen kehittämisen painopisteet

Koulutuksen kehittämisen painopisteitä ovat väestön ja työvoiman koulutustason ja osaamisen kohottaminen, koulutusjärjestelmän tehokkuuden parantaminen, lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisy sekä aikuisten koulutusmahdollisuuksien lisääminen. Erityistä huomiota on kiinnitetty myös koulutuksen ja tutkimuksen laadun ja vaikuttavuuden parantamiseen sekä kansainvälistämiseen. Koulutuksen kehittämistarpeena on myös huomioida ja ennakoita toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset.

Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa eduskunnalle⁸⁴ nostetaan esiin tulevien vuosien painopistealueet koulutuksen kehittämiseksi. Selonteon mukaan painopistealueet ovat 1) tasa-arvon ja koulumyönteisyyden vahvistaminen, 2) globalisaatio, 3) ikärakenne, 4) koulutusjärjestelmän tehokkuus ja toimintakyky. Tasa-arvoa ja koulumyönteisyyttä pyritään vahvistamaan kouluhyvinvointia lisäämällä, koulutusmahdollisuuksi-

⁸³ perustuu Armi Mikkolan jaostolle tuottamaan tekstiin sekä opetusministeriön sivustotietoihin www.minedu.fi

⁸⁴ Lähteenä Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. Opetusministeriön julkaisuja 2006:4.

⁸⁵ Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2003 - 2008. Opetusministeriön julkaisuja 2004:6.

en tasa-arvon edistämällä ja tasa-arvon ja koulutusmyönteisyyden lisäämisellä aikuis-koulutuksessa. Globalisaatiota pyritään edistämään ottamalla huomioon koulutuksen yhteys hyvinvointiin, taloudelliseen kasvuun ja kilpailukykyyn, turvaamalla korkeatasoinen opetushenkilöstö ja kansainvälistämällä koulutusjärjestelmää sekä uudistamalla korkeakoululaitosta. Koulutusjärjestelmän tehokkuutta ja toimintakykyä parannetaan koulutusuria ja opintoaikoja nopeuttamalla, koulutusta ja työelämää lähentämällä ja opiskelijoiden ohjauksella.

Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen on määritelty koulutusta koskevissa asiakirjoissa yhdeksi koulutuspolitiikkaa ja muita oppimiseen liittyviä politiikan lohkoja yhdistäväksi näkökulmaksi. Tällä tähdätään yhtenäiseen politiikkaan, joka mahdollistaa väestön korkean koulutustason ja koulutuksellisen tasa-arvon. Elinikäisen oppimisen politiikan toteuttaminen edellyttää riittävien oppimistaitojen takaamista kaikille sekä mahdollisuuksia kehittää osaamista kaikkina ikäkausina ja eri ympäristöjä hyödyntäen.

Koulutuspolitiikan keskeiset keinot

Koulutuspolitiikan keskeisiä keinoja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi ovat tutkintoon johtavan koulutuksen tarjoaminen koko nuorisoiäluokalle, aikuisten osaamistason kohottaminen ja osaamisen ajan tasalla pitäminen. Väestön ikärakenteen vanhentuessa on välttämätöntä nopeuttaa nuorten koulutukseen ja työelämään siirtymistä. Tätä edistetään keventämällä opiskelijavalintoja, panostamalla koulutuksen läpäisyyn ja tehostamalla aiemmin opitun tunnustamista.

Eri ikäryhmien opiskelua tuetaan heidän elämäntilanteisiinsa sopivien järjestelyjen avulla. Nuorten osallisuutta edistetään opetuksen yksilöllisillä tuki- ja ohjauspalveluilla. Työikäisten opiskelumahdollisuuksien parantamiseksi on lisätty heidän elämäntilanteeseensa soveltuvia ja aikaisemmin opitun huomioivia koulutusmahdollisuuksia. Tämä tukee myös tavoitetta pitää aikuiset työelämässä nykyistä pidempään.

Ammatillinen koulutus

Ammattikoulutuksen tavoitteena on varmistaa väestön ammattiosaaminen sekä tukea työelämälähtöistä innovaatiotoimintaa. Huomiota on kiinnitetty erityisesti koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden parantamiseen sekä ammattiosaamisen arvostuksen lisäämiseen.

Ammattikoulutuksen eurooppalainen yhteistyö Kööpenhaminan prosessissa⁸⁶ on tuonut uusia haasteita ammattikoulutuksen kehittämiseen. Opiskelijoiden ja tutkinnon suorittaneiden liikkuvuuden edistäminen edellyttää opintosuoritusten siirtojärjestelmien ja koulutuksen laadunvarmistuksen kehittämistä.

⁸⁶ www.minedu.fi. Ammatillisen koulutuksen eurooppalaista yhteistyötä tehostamalla halutaan lisätä työvoiman ja opiskelijoiden liikkuvuutta, parantaa koulutuksen laatua sekä lisätä ammatillisen koulutuksen vetovoimaa. Keskeisenä keinona on mm. ammattikoulutuksen vertailtavuuden tehostaminen jäsenmaissa. Tavoitteita viedään eteenpäin EU:n Kööpenhaminan prosessissa.

Korkeakoulupolitiikka

Korkeakoulupolitiikassa on viime vuosien ajan korostunut erityisesti Bolognan prosessin⁸⁷ mukanaan tuomien uudistusten toteuttaminen. Sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen tutkintorakenteet ja opintojen mitoitus perustuvat yhteisille eurooppalaisille periaatteille.

Ammattikorkeakoulutus

Laadunvarmistusjärjestelmät on kehitetty vastaamaan eurooppalaisia standardeja ja toimintatapoja. Ammattikorkeakoulutuksen kehittämisessä on painotettu kansainvälistymistä sekä toiminnan laatua. Tutkintorakenteita on uudistettu, opintoprosessien sujuvuutta parannettu ja opiskelijoiden ja opettajien kansainvälistä liikkuvuutta edistetty. Lisäksi on vahvistettu alueellista elinkeinoelämää palvelevaa tutkimus- ja kehitystyötä. Opiskeluprosessien kehittämisellä on pyritty myös vähentämään keskeyttämiä ja lyhentämään opintoaikoja.

Yliopistokoulutus

Yliopistokoulutuksen ja -tutkintojen kehittämisen pääpaino on ollut opetuksen ja opintojen ohjauksen laadun parantamisessa sekä kansainvälistämisessä. Opetuksen ja opintojen ohjauksen laadun kehittämisellä on pyritty lyhentämään opintoaikoja, jotta opiskelijat voisivat siirtyä tutkinnon suorittaneina työmarkkinoille nykyistä varhemmin. Samaa on tähdätty opiskelijavalinnan uudistamisella. Tutkintorakenteen uudistaminen ja henkilökohtaisten opintosuunnitelmien käyttöönotto lisäävät yliopistokoulutuksen joustavuutta ja edistävät elinikäistä oppimista yliopistoissa.

Aikuiskoulutus

Aikuiskoulutuksen tehtävänä on tarjota työikäiselle ja muulle aikuisväestölle edellytykset osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen sekä tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta vahvistavaan omaehtoiseen opiskeluun. Tätä tavoitetta on edistetty lisäämällä työikäiselle aikuisväestölle soveltuvaa tutkintokoulutusta sekä lisä- ja täydennyskoulutusta kaikilla koulutustasoilla. Avointa korkeakouluopetusta ja verkko-opetusta on tarjolla aikaisempaa enemmän ja aikuisopiskelun tieto- ja neuvontapalveluja sekä opiskelun taloudellisia edellytyksiä on kehitetty. Erityisesti ammatillisessa aikuiskoulutuksessa ja vapaassa sivistystyössä on pyritty aikuisopiskelussa aliedustettujen ryhmien koulutusmahdollisuuksien lisäämiseen.

⁸⁷ www.minedu.fi Bolognan prosessin tavoitteena on synnyttää yhteinen eurooppalainen korkeakoulutusalue vuoteen 2010 mennessä. Tarkoituksena on lisätä eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukykyä ja vetovoimaa muihin maanosiin verrattuna. Prosessi on alkanut vuonna 1998.

2.2 Varhaiskasvatuksen tutkinnot osana koulutusjärjestelmää

Tässä luvussa tarkastellaan varhaiskasvatuksen tutkintoja osana koulutusjärjestelmää (kuvio 1). Varhaiskasvatuksen tutkintojen kehittymistä, koulutuksissa tapahtuneita muutoksia ja varhaiskasvatuksen koulutukseen vaikuttaneita hallinnollisia uudistuksia ja/tai muutoksia 1800-luvun lopulta tähän päivään kuvataan kootusti aikajanan muodossa liitteessä 1.

Varhaiskasvatuksen yliopistollisissa koulutusyksiköissä valmistuu alemmalta korkeakouluasteelta kasvatustieteen kandidaatteja, joilla on lastentarhaopettajan pätevyys ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita kasvatustieteen maistereita. Yliopistoissa koulutetaan myös erityislastentarhanopettajia ja varhaiserityisopettajia⁸⁸. Näistä jälkimmäiset valmistuvat myös kasvatustieteen maistereiksi. Lisäksi yliopistot vastaavat varhaiskasvatuksen tieteellisestä jatkokoulutuksesta.

Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalalla koulutetaan sosiaalialan koulutusohjelmassa sosionomeja, joista lapsiin ja nuoriin erikoistuvat opiskelijat työllistyvät varhaiskasvatuksen kentälle. Varhaiskasvatusalalla sosionomitutkintoa on edeltänyt sosiaalikasvattajan tutkinto. Sosionomin jatko-opintoväylänä on vaadittavan kolmen vuoden työkokemuksen jälkeen ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Ammattikorkeakoulussa voi myös suorittaa ammatillisia erikoistumisopintoja, jotka ovat ammattikorkeakoulututkintoon pohjautuvia täydennyskoulutusohjelmia.⁸⁹

Toisen asteen koulutuksesta valmistuvia lähihoitajia ja lastenohjaajia työllistyy varhaiskasvatuksen tehtäviin. Varhaiskasvatuksen alalla lähihoitajan koulutusta edelsivät lastenhoitajan ja päivähoitajan tutkinnot.

Ammattitutkintolain⁹⁰ myötä on muotoutunut ammattitutkintojärjestelmä, jonka seurauksena syntyi näyttötutkintojärjestelmä⁹¹. Ammattitutkintolaki kumoutui laajan koulutuslainsäädännön uudistuksen yhteydessä 1998 ja näyttötutkintojärjestelmä siirtyi ammatillisesta aikuiskoulutuksesta koskevaan lainsäädäntöön⁹². Päivähoidon työkenttään sijoittuvat perhepäivähoitajan, koulunkäyntiavustajan, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ja lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinnot.

Koulutusjärjestelmän näkökulmasta viimeaikaisia muutoksia ovat olleet varhaiskasvatuksen yliopistollisen koulutuksen sekä ammattikorkeakouluverkoston vakainaistuminen⁹³. Muutoksia ovat aiheuttaneet myös ammatillisten perustutkintojen alkaminen ja ammattitutkintojärjestelmä (ks. liite 1).

⁸⁸ Vain Jyväskylän yliopistossa.

⁸⁹ www.minedu.fi

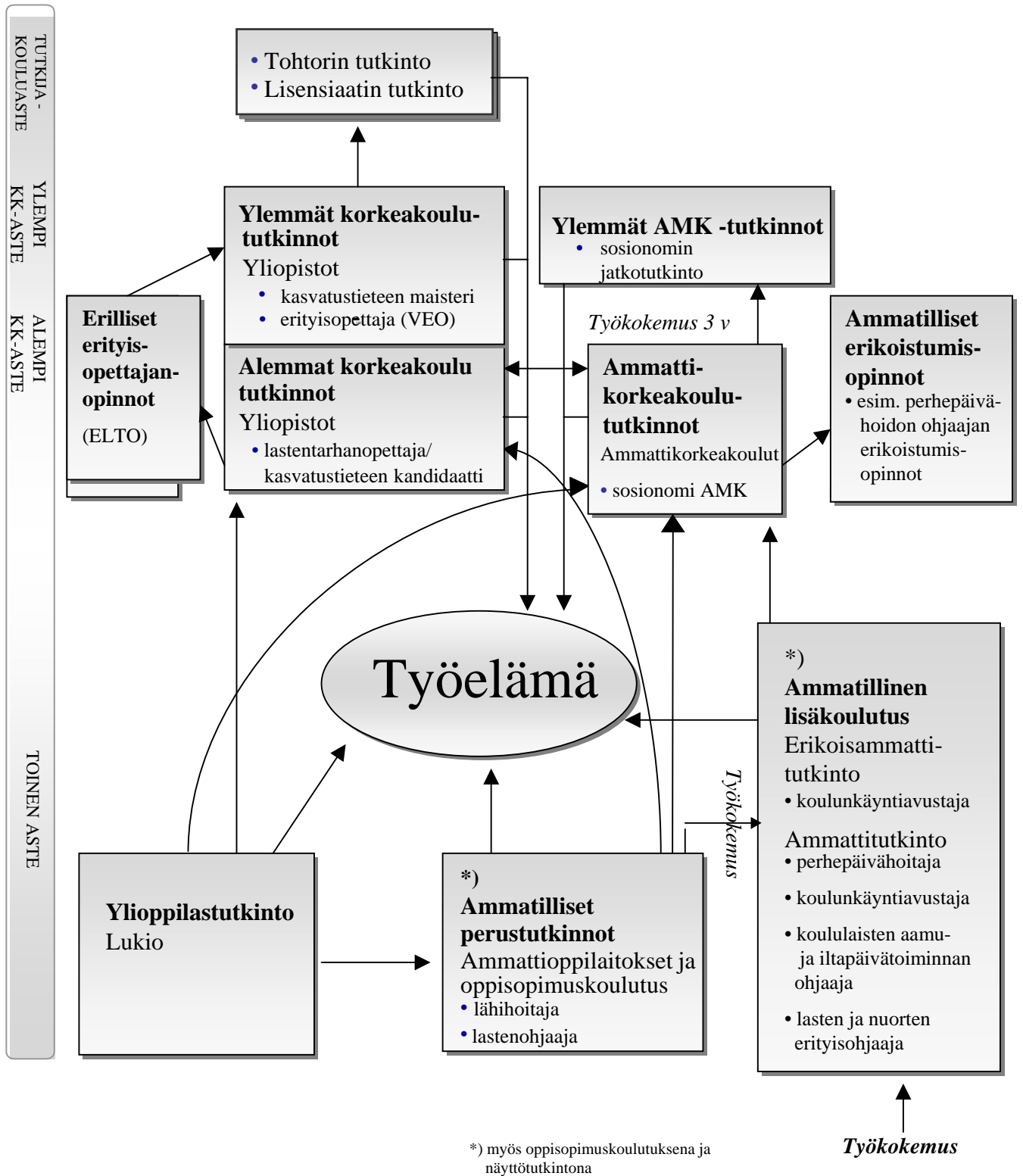
⁹⁰ Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.

⁹¹ www.oph.fi/nayttotutkinnot.

⁹² Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998.

⁹³ Puroila, 2005.

Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen tutkinnot koulutusjärjestelmässä



Varhaiskasvatuksen koulutusten ja tutkintojen hajanaisuus

Edellisessä kuviossa esitettyjä varhaiskasvatuksen koulutuksia ja tutkintoja voi luonnehtia monimuotoisiksi, jopa hajanaisiksi. Tätä väitettä perustellaan ja avataan seuraavissa kappaleissa.

Koulutusten suorittamisen monimuotoisuus

Tutkintojen suorittaminen on nykyisin monimuotoista. Myös monet varhaiskasvatuksen tutkinnoista voi suorittaa usealla eri tavalla muun muassa valmistavana koulutuksena, opetussuunnitelmaperusteisena koulutuksena, oppisopimuskoulutuksena⁹⁴, työvoimapolitiittisena koulutuksena, näyttötutkintona⁹⁵ ja Noste-koulutuksena⁹⁶.

Koulutustaustat ja –tasot monimuotoisia

Käytännössä edellä kuvatut koulutusjärjestelmän muutokset ovat johtaneet siihen, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden koulutustaustat ovat monimuotoistuneet. Varhaiskasvatuksen työntekijöitä valmistuu yliopistoista, ammattikorkeakouluista, toiselta asteelta ja tutkinnon suorittaminen on mahdollista myös ammattitutkintona. Edelleen on myös mahdollista toimia varhaiskasvatuksen tehtävissä perhepäivähoitajana ilman mitään alan koulutusta.

Perhepäivähoitajien koulutus on ollut pitkään hajanaista, ja vuosituhaten vaihteeseen saakka ainoana perhepäivähoitoon tähtäävänä koulutusmuotona ovat olleet perhepäivähoitajakurssit⁹⁷. Perhepäivähoitajien ammattitutkinnon yhtenäisiä perusteita voidaan pitää merkittävänä edistysaskeleena perhepäivähoitajien koulutuksen yhtenäistämisen ja perhepäivähoidon sisällön kehittämisen kannalta. Perhepäivähoidon ammattitutkinnon perusteet on uudistettu vuonna 2006.⁹⁸

Vaikka ammattitutkintojärjestelmä on tuonut perhepäivähoitoon kaivattua yhtenäisyyttä, yleisellä tasolla ammattitutkintojen suhde ammatillisiin perustutkintoihin on epäselvä. Tästä syystä ammattitutkintojen suhdetta ammatillisiin perustutkintoihin tulisi selkeyttää. Ammattitutkinnon osalta tulisi myös selkeyttää ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen välistä suhdetta sekä pohtia onko ammattitutkinnon suorittaminen näyttötutkintona soveltuva vaatimaan varhaiskasvatusalan ammattiin. Näyttötutkintojen osalta on varhaiskasvatuskoulutuksessa varmistettava, että näyttötutkintoa suorittavalla henkilöllä on tarpeeksi työkokemusta ja riittävä määrä valmistavaa koulutusta ennen näyttötutkinnon antamista. Opetushallitus on antanut määräyksen⁹⁹ näyttötutkintojen henkilö-

⁹⁴ www.oph.fi, www.minedu.fi

⁹⁵ www.oph.fi

⁹⁶ www.minedu.fi Aikuisten koulutustason kohottamisohjelman eli Noste-ohjelman (2003 - 2009) tarkoituksena on parantaa enintään perusasteen tutkinnon suorittaneiden aikuisten työelämässä pysymistä ja urakehitystä, lieventää suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavajasta ja vaikuttaa työllisyysasteeseen. Ks. myös Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. Opetusministeriön julkaisuja 2006:24, s. 18.

⁹⁷ Parrila, 2002.

⁹⁸ Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet. Opetushallituksen määräys 16/011/2006.

⁹⁹ Opetushallituksen määräys 43/011/2006.

kohtaistamisesta. Määräyksessä selvitetään periaatteet henkilökohtaistamisesta, näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisesta ja tutkinnon suorittamisesta.

Useita koulutusnimikkeitä samassa tehtävässä

Päivähoidon tehtävissä voi saman ammattinimikkeen alla työskennellä usean eri koulutuksen kautta pätevyityneitä henkilöitä. Esimerkiksi päiväkotien lastentarhanopettajan tehtäviin ovat päteviä opistotasaisen 2-vuotisen lastentarhanopettajakoulutuksen, kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon ja kasvatustieteen maisteritutkinnon sekä sosiaalikasvattajan ja sosionomi AMK –tutkinnon suorittaneet. Päiväkodin lastenhoitajan tehtäviin puolestaan ovat päteviä lastenhoitaja-, lastenohjaaja-, lähihoitaja ja päivähoitajakoulutuksen saaneet työntekijät.

Varhaiskasvatuksen ammatteja monelta koulutusosalta

Varhaiskasvatuksen ammatteihin valmistutaan monelta koulutusosalta. Lähihoitajien perustutkinnot valmistuvat sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta, perhepäivähoitajan ja koulunkäyntiavustajan sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkinnot ja koulunkäyntiavustajan erikoisammattitutkinto ovat osa sosiaalialan koulutusala. Lastenohjaajan perustutkinto puolestaan sijoittuu humanistiseen ja kasvatustyön koulutusalaan.

Koulutusten arviointi ja koulutustarpeiden ennakointi

Varhaiskasvatuksen koulutusten alueellisesta kattavuudesta ja riittävydestä ei tällä hetkellä ole tietoa saatavina. Joitakin paikallisia selvityksiä on tehty, mutta kattavaa tietoa tuotetuista tutkinnoista ei ole olemassa. Varhaiskasvatuksen koko henkilöstön koulutustarpeiden ennakointi ja seuranta sekä tilastointia tulee kehittää. Varhaiskasvatuksen koulutuksia tulee kattavasti arvioida osana koulutusten arviointiprosesseja. Koulutusten arvioinnin kohteina voidaan mainita muun muassa varhaiskasvatuksen koulutusten opeussuunnitelmien kehittäminen, lastentarhanopettaja- ja erityisopettajaopintojen säätäminen ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi (KM) ja tarve arvioida kahden eri koulutusvaihtoehdon tarkoituksenmukaisuus erityislastentarhanopettajakelpoisuuden saavuttamiseksi. Lisäksi tulisi arvioida myös pedagogisen koulutuksen saaneiden lastentarhanopettajien tarve ja varmistaa se, että pedagogisen koulutuksen saaneita kasvatustieteen kandidaatteja koulutetaan riittävästi.

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Kehitetään varhaiskasvatuksen koko henkilöstön koulutustarpeiden ennakointia seuranta- ja tilastointitiedon pohjalta.
- Varhaiskasvatuksen koulutuksia tulee arvioida kattavasti osana koulutusten arviointiprosessia.
- Varhaiskasvatuksen koulutuksen opetussuunnitelmia tulee kehittää.
- Varhaiskasvatuksen koulutuksen alueellisesta kattavuudesta ja riittävydestä tulee huolehtia.
- Ammattitutkintojen asema ja suhde perustutkintoihin on selvitettävä.

2.3 Varhaiskasvatuksen koulutustasot ja -ammatit

Tässä luvussa esitellään varhaiskasvatuksen koulutustasoja ja -ammatteja. Tarkastelun kohteena ovat ammattitutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, korkeakoulututkinnot ja tieteelliset jatkotutkinnot.

2.3.1 Ammattitutkinnot*Perhepäivähoitajan ammattitutkinto¹⁰⁰*

Perhepäivähoitajakoulutusta annettiin 1970-luvulta lähtien lyhytkestoisina¹⁰¹ (150 tuntia, 250 tuntia) ja kurssimuotoisena koulutuksena. Koulutusta tarjottiin myös paljon työvoimapolitiittisena koulutuksena varsinkin 1980- ja 90-luvulla.

Ammattitutkintojärjestelmä toi perhepäivähoitajalle oman ammattitutkinnon. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto luokitellaan sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalle ja siellä sosiaalialan ammattitutkinnoksi. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto vahvistettiin vuonna 2000 ja uudistettiin vuonna 2006¹⁰². Tutkinto muodostuu pakollisista tutkinnon osista ja valinnaisista osista. Tutkinto on suoritettu, kun pakollisten tutkinnon osien lisäksi on hyväksytysti suoritettu kaksi valinnaista osaa. Jaoston mukaan perhepäivähoitajien ammattitutkintoa ei tulisi voida suorittaa ainoastaan näyttökokeella vaan tutkintoon tulisi aina liittyä myös valmistavia opintoja sekä työkokemusta alalta.

Opetushallitus on tilastoinut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittaneiden määrää¹⁰³. Vuosien 2001 ja 2005 välisenä aikana vähän yli 2 000 henkilöä on suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon. Perhepäivähoitajan ammattitutkintoa voi suorittaa

¹⁰⁰ Perustuu Riitta Vehovaaran jaostolle tuottamaan tekstiin.

¹⁰¹ Salo ja Keskinen, 1988.

¹⁰² Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet. Opetushallituksen määräys 54/011/2000 ja 16/011/2006.

¹⁰³ <http://www.oph.fi/>

myös Noste -koulutusohjelman¹⁰⁴ avulla. Ammattitutkintojen osalta myös koulunkäyntiavustajat, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja ja lasten ja nuorten erityisohjaajat voivat työskennellä päivähoidon kentällä.

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki¹⁰⁵ määrittelee perhepäivähoitajan pätevyudeksi tehtävään soveltuvan ammattitutkinnon tai muun soveltuvan koulutuksen. Jaoston näkemyksen mukaan perhepäivähoitajan työ on siinä määrin vaativaa, ettei pelkkä muu soveltuva koulutus riitä työn nykyvaatimusten mukaiseen suorittamiseen. Siksi onkin tärkeää, että jatkossa uusien perhepäivähoitajien kelpoisuusehtona tulee olla perhepäivähoitajan ammattitutkinto suorittaminen. Ammattitutkinnon suorittamista tulee kannustaa, muun muassa siten, että tutkinnon suorittaminen tulisi huomioida palkkauksessa.

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Uusien perhepäivähoitajien kelpoisuusehtona tulee jatkossa olla perhepäivähoitajan ammattitutkinto.
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittamisesta tulee luoda kannustava siten, että tutkinnon suorittaminen huomioidaan hoitajien palkkauksessa.
- Perhepäivähoitajan näyttötutkinnon tulee perustua vahvaan työntekijän työkokemukseen ja valmistaviin opintoihin.

2.3.2 Ammatilliset perustutkinnot

*Lähihoitaja*¹⁰⁶

Lähihoitajien koulutusta on annettu Suomessa vuodesta 1993. Lähihoitajien tutkinto on laaja-alainen sosiaali- ja terveydenhuollon perustutkinto, johon sisältyy koulutusohjelma-opinnot jonkin erityisosaamisen alueesta, kuten lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen, mielenterveys-, -kriisi- ja päihdetyön, ensihoidon tai sairaanhoidon ja huolenpidon alueelta.

Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelman suorittaneen on osattava työskennellä

- terveiden vastasyntyneiden hoitaja sairaaloissa ja kotona
- päivähoidossa päiväkotij- ja perhepäivähoidon toimintaympäristöissä sekä osallistua työryhmän jäsenenä varhaiskasvatukseen
- koululaisten iltapäivätoiminnassa ja koulunkäynnin avustamisessa
- kuntouttavan työotteen mukaan lasten ja nuorten sairaanhoito sairaaloissa ja kodeissa lähihoitajan vastualueella

¹⁰⁴ Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. Opetusministeriön julkaisuja 2006:24.

¹⁰⁵ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005, 11§.

¹⁰⁶ Perustuu Anne Laineen jaostolle tuottamaan tekstiin.

- nuorten hoidossa ja kasvatuksessa lähihoitajan vastuualueella.

Lähihoitajakoulutuksen osalta on alkamassa Opetushallituksen toimesta kolme vuotta kestävä koulutuksen arviointi vuonna 2007. Kyseessä on pilottiarviointi, jossa tulee olemaan mukana lähihoitajakoulutuksen lisäksi muitakin II-asteen koulutusaloja.

Aikuisopiskelijat voivat suorittavaa lähihoitajan tutkinnon näyttötutkintona. Oppilaitoskohtainen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelma¹⁰⁷ on laadittu valtakunnallisten näyttötutkinnon perusteiden ja lähihoitajan tutkintotoimikunnan antamien arviointikriteereiden pohjalta. Sosiaali- ja terveysalan rekisteröitävissä ammateissa edellytetään tutkinnon suorittajan osallistuvan tutkintoon valmistavaan koulutukseen henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti siten, että tutkinnon perusteissa määritetyt ammattitaitovaatimukset on mahdollista saavuttaa. Ellei opiskelija ole aiemmin suorittanut sosiaali- ja/tai terveysalan tutkintoa, valmistavan koulutuksen kesto on vähintään 80 opintoviikkoa ja enintään 120 opintoviikkoa. Tutkintoon valmistavan koulutuksen on tarkoitus valmentaa opiskelija työelämässä suoritettaviin näyttöihin.

Lähihoitajakoulutuksen työelämävastaavuudesta on tehty osana Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoitihanketta¹⁰⁸ selvitys. Lisäksi lähihoitajan osaamista on tehty tutuksi Sote Pätevä – projektissa¹⁰⁹, jonka tavoitteena on ollut muun muassa tehdä ehdotuksia lähihoitajakoulutuksen ja työssä oppimisen kehittämiseksi.

Jaoston näkemyksen mukaan varhaiskasvatuksen tehtävissä toimivilla lähihoitajilla nykyinen koulutus ei anna riittäviä valmiuksia työn vaativuuteen nähden koulutuksen laaja-alaisuuden vuoksi. Lähihoitajakoulutukseen esitetäänkin omaa, lapsiin suuntautuvaa suuntautumisvaihtoehtoa. Tämän lasten parissa tehtävän työn koulutusohjelman tai suuntautumisvaihtoehdon suorittaminen tulisi jatkossa olla edellytyksenä varhaiskasvatuksen tehtäviin valittavilta lähihoitajilta.

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Lähihoitajakoulutusta tulee kehittää siten, että siinä olisi oma suuntautumisvaihtoehto/koulutusohjelma pienten lasten parissa tehtävään työhön
- Varhaiskasvatuksen tehtävissä toimivilla lähihoitajille kelpoisuusehtona tulee olla lasten parissa tehtävän työn koulutusohjelman suorittaminen.

¹⁰⁷ lisätietoja www.oph.fi

¹⁰⁸ Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoitihanke. Väiliraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö, monisteita 2005:12.

¹⁰⁹ Projektia rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto (ESR), valtio ja kunnat. Ks. esimerkiksi www.osao.fi

Lastenohjaaja (Lapsi – ja perhetyön perustutkinto)¹¹⁰

Kristilliseen elämäkatsomukseen pohjautuva lastenohjaaja -koulutus¹¹¹ käynnistyi 1970-luvulla kurssimuotoisena (580 tuntia) ja antoi silloin kelpoisuuden seurakuntien tehtäviin. Vuonna 1982 alkoi kokeilukoulutus, joka vuonna 1989 siirtyi Kouluhallituksen alaiseksi ja vakinaistettiin ammatilliseksi kouluasteen tutkinnoksi¹¹². Nykyisin koulutus toteutuu humanistisella ja kasvatusalalla ja siellä opetus- ja kasvatustyön alaisena. Opetussuunnitelman perusteet¹¹³ on otettu käyttöön vuonna 2001. Sitä seuraavina vuosina valmistui vielä aiemman opetussuunnitelman mukaisia lastenohjaajia.

Tutkinnon suorittaneiden enemmistö (noin 50 %) työllistyy kunnan päivähoidon, aamu- ja iltapäivätoiminnan ja järjestöjen tehtäviin ja noin 30 % seurakuntien varhaiskasvatuksen tehtäviin. Tutkinnon suorittaneista 20 % jatkaa opintojaan. Vielä 1990-luvulla lastenohjaajat työllistyivät enemmän seurakuntien kuin kuntien tehtäviin.

Vuonna 2004 seurakunnissa toimi 2 425 lastenohjaajaa (vuonna 2003 2 491). Heistä 725 oli iältään yli 55-vuotiaista lastenohjaajaa, joista yli 60-vuotiaita on 253. Tällä hetkellä kirkkoon työllistyvät tutkinnon suorittajat kattavat eläkkeelle siirtymisestä sekä muusta syystä aiheutuvan kirkon työvoimatarpeen. Tulevina vuosina noin puolet kirkon palveluksessa olevista lastenohjaajista eläköityy ja kilpailu tutkinnon suorittaneista lastenohjaajista kuntatyönantajan kanssa tulee näkyvämmäksi.

2.3.3 Korkeakoulututkinnot¹¹⁴

Sosionomi AMK

Ammattikorkeakoulutoimintaa säätelee ammattikorkeakoululaki¹¹⁵. Nykyistä sosionomikoulutusta vastaava koulutus alkoi vuonna 1992 kokeiluna väliaikaisissa ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakoulut vakinaistettiin vuosina 1996 - 2000. Ammattikorkeakouluissa toteutettavan sosionomi AMK-tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä.

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot, antaa kelpoisuuden lastentarhanopettajan ja päivähoidon ammatillisiin johtotehtäviin¹¹⁶. Sosiaalialan kasvat-, opetus- ja ohjaustehtävissä sosionomi (AMK) tutkinnon suorittaneilla on ammattitaitoa suuntautumisensa mukaisesti toimia varhaiskasvatuksen, erityiskasvatuksen, lastensuojelun, nuorisohuollon, oppilashuollon, nuorisotyön ja perhetyön tehtävissä sekä erilaisissa neuvonta- ja ohjaustehtävissä. Sosionomin ammatillisiin tehtäväalueisiin kuuluu myös kuntoutuksen, ohjauksen ja sosiaalisen tuen tehtävät sekä palvelutuotanto-, johtamis- ja kehittämistehtävät, sosiaalityön tehtävät se-

¹¹⁰ Perustuu Riitta Vehovaaran jaostolle tuottamaan tekstiin.

¹¹¹ Lastenohjaajakoulutus antaa pätevyyden päivähoidon lähihoitajan tehtäviin.

¹¹² Mäkelä, K. Opetushallitus, moniste 8/2006.

¹¹³ Opetushallituksen määräys 72/011/2001.

¹¹⁴ Perustuu Juha Säkkinen jaostolle toimittamaan materiaaliin.

¹¹⁵ Ammattikorkeakoululaki 351/2003.

¹¹⁶ Laki 272/2005 ja asetus 608/2005.

kä hoito- ja huolenpitotehtävät.¹¹⁷ Sosionomeilla oli vuosina 2001 - 2003 mahdollisuus opetusministeriön rahoittaman erilliskoulutuksen avulla pätevöityä esiopettajiksi. Koulutukseen osallistui 2500 opiskelijaa.

Ammattikorkeakouluissa toteutetaan sosionomitutkinnon lisäksi myös erikoistumisopinnoja (30 op), avointa AMK-opetusta, työelämää ja sen muutostarpeita vastaavaa lisä- ja täydennyskoulutusta. Nämä kaikki liittyvät entistä useammin laajaan hanke- ja projekti-toimintaan osana ammattikorkeakoulujen aluekehitystehtävää ja opetusta tukevaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Sosionomeista 12 % työskenteli päivähoidon tehtävälueella vuoden 2004 tiedon mukaan. Sosionomeista 17 %:lla oli ammattinimikkeenä sosiaalikasvattaja tai lastentarhanopettaja.¹¹⁸

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto¹¹⁹

Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintojen tarvetta koskeva keskustelu alkoi 1990-luvun lopulla. Tutkintojärjestelmää pidettiin keskeneräisenä, koska ammattikorkeakouluissa ei ollut ammattikorkeakoulututkinnon jälkeistä tutkintoon johtavaa jatkokoulutusväylää. Katsottiin, että myös ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla tulee olla käytettävissä monipuoliset täydennys- ja jatko-opinnot. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta annettu laki¹²⁰ tuli voimaan vuonna 2002. Laki oli määräaikaisena voimassa 31 päivään heinäkuuta 2005.

OECD on tehnyt arvioinnin Suomen ammattikorkeakouluista vuonna 2002¹²¹. Arvioinnin mukaan ammattikorkeakoulut ovat kehittyneet kehittämistavoitteiden mukaisesti ja niiden koulutusohjelmat ovat innovatiivisia. OECD on myös arvioinnissaan tuonut esiin jatkotutkintojen tarpeellisuuden. Jatkotutkintokoulutus voi sekä sisällöltään että metodisilta ratkaisuiltaan vahvistaa sekä suoraan että välillisesti asiantuntijuutta ja tutkimus- ja kehittämistyötä ammattikorkeakouluissa. Se tuo uusia haasteita opettajien työhön ja työn kehittämiseksi ja samalla avaa mahdollisuuksia uuden tiedon ja osaamisen tuottamiselle sekä asiantuntijuuden kehittämiseksi ja uudistamiselle.¹²²

Ammattikorkeakoulujen tutkintorakennetta muutettiin vuonna 2005 siten, että ammattikorkeakouluissa voidaan suorittaa myös ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja¹²³. Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto on laajuudeltaan 90 opintopistettä ja siihen hakeutuminen edellyttää kolmen vuoden työkokemusta ammattikorkeakoulututkinnon tai alemman korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa yleisen kelpoisuuden julkiseen virkaan tai tehtävään, johon vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa¹²⁴. Joillakin aloilla, kuten so-

¹¹⁷ Sosiaalialan AMK-verkoston kansallinen strategia 2001 - 2004.

¹¹⁸ Bergman & Kemppainen, 2006.

¹¹⁹ Perustuu Juha Säkkinen jaostolle toimittamaan materiaaliin.

¹²⁰ Laki ammattikorkeakoulujen jatkotutkintojen kokeilusta 645/2001.

¹²¹ OECD 2002. Review of Education Policy in Finland. The AMK Sector Examiner's Report. DEEL-SA/ED.

¹²² Pentti Maljojoki, 2003.

¹²³ Ammattikorkeakoululain muutos 411/2005.

¹²⁴ Valtioneuvoston asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998, muut. 426/2005.

siaaialalla, on kuitenkin erikseen säädetty alan tehtävissä toimivien kelpoisuusvaatimuksista¹²⁵

Tutkijakoulutuksen järjestäminen kuuluu yliopistojen tehtäviin. Yliopistot päättävät tutkijakoulutuksen valintaperusteista ja valitsevat itse opiskelijat siihen. Ylemmän ammatikorkeakoulututkinnon suorittaneen henkilön pyrkiessä tieteellisiin jatko-opintoihin yliopistossa yliopisto arvioi, onko hänellä riittävät valmiudet tutkijakoulutukseen vai tarvitseeko hän ja missä määrin lisäopintoja.

*Lastentarhanopettaja (Kasvatustieteen kandidaatti)*¹²⁶

Maamme lastentarhanopettajien koulutuksella on pitkät perinteet, sillä koulutus alkoi jo vuonna 1892. Lastentarhanopettajakoulutusta ryhdyttiin antamaan yliopistoissa ns. uudenmuotoisena lastentarhanopettajakoulutuksena (ULO) vuodesta 1973 lähtien väliaikaisella tutkintosäännöllä. Samanaikaisesti toimintaansa jatkoivat myös lastentarhanopettajaseminaarit. Seminaarien nimet muutettiin opistoiksi ja koulutus piteni kolmi-voitiseksi vuonna 1983, uudenmuotoisessa lastentarhanopettajakoulutuksessa vuodesta 1984 alkaen.

Vuonna 1995 lastentarhanopettajakoulutus siirtyi kokonaisuudessaan yliopistojen kasvatustieteellisiin tiedekuntiin alemmaksi korkeakoulututkinnoksi. Tutkinnon nimike on kasvatustieteen kandidaatti (KK). Kandidaatin tutkinnosta opintoja voi jatkaa kasvatustieteen maisteriksi (KM) ja tästä edelleen lisensiaatiksi ja tohtoriksi. Lastentarhanopettajan tehtäviin valmistavan kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon voi suorittaa kahdeksassa yliopistoyksikössä¹²⁷. Tutkintojen suorittamista ohjaa valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista¹²⁸.

Kasvatustieteen kandidaatin tutkinto antaa kelpoisuuden lastentarhanopettajan ja päiväkodin johtajan tehtäviin lasten päivähoidossa¹²⁹. Lisäksi se antaa kelpoisuuden perusopetuslain alaiseen esiopetukseen, johon lapset ovat oikeutettuja vuotta ennen oppivelvollisuuden alkua. Tutkinnon suorittanut voi myös hakea erilaisiin varhaiskasvatuksen asiantuntijuutta edellyttäviin tehtäviin, joihin vaaditaan soveltuva korkeakoulututkinto.

Kasvatustieteen kandidaatin koulutus kohdistuu keskeisesti varhaiskasvatuksen ja lapsuuden asiantuntijuuteen, lapsen kasvu- ja oppimisprosessiin ja pedagogiikkaan. Koulutus perustuu kasvatukseen ja lapsuuden erityisluonteen tunnistamiseen sekä tieteelliseen tietoon kasvatuksesta, lapsuudesta, oppimisesta, kasvusta ja kehityksestä. Koulutus suuntautuu kattavasti 0 - 6-vuotiaiden ikäluokkiin kuuluvien lasten kasvattamiseen, kasvuympäristöön, kasvatuksen analyysiin ja varhaispedagogiikan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kehittämiseen.

¹²⁵ Laki 272/2005 ja asetus 608/2005 sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista.

¹²⁶ Perustuu Seija Mutikaisen jaostolle tuottamaan tekstiin.

¹²⁷ Helsinki, Joensuu (Savonlinnan opettajankoulutuslaitos), Jyväskylä, Oulu (Oulu sekä Kajaanin opettajankoulutuslaitos), Tampere, Turku (Rauman opettajankoulutuslaitos) sekä ruotsinkielinen koulutus Åbo Akademi (Jakobstad.).

¹²⁸ Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004.

¹²⁹ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.

Valtakunnallinen opettajankoulutuksen kehittämishanke (VOKKE)¹³⁰ on suositellut tutkintorunkoa, joka on yhteinen kaikille varhaiskasvatuksen koulutusta järjestäville yliopistoille. Yliopistoilla on kuitenkin oikeus suunnitella kohtalaisen vapaasti opinto-ohjelmansa.

Esiopetuksesta noin 80 % annetaan päiväkodeissa ja suurin osa lapsista tarvitsee lisäksi päivähoitopaikan. Esiopetuksen opettaja on useimmiten lastentarhanopettaja tai erityislastentarhanopettaja, noin 80 %, luokanopettaja tai erityisopettaja, yli 10 % tai sosiaalialan tutkinnon omaava, vajaa 10 %. Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet eivät enää vuoden 2003 jälkeen voi pätevätyä esiopetuksen opettajiksi.

Jaosto esittää, että osana varhaiskasvatuksen työvoimatarpeen arviointia tulee ennakoida myös pedagogisen koulutuksen saaneiden lastentarhanopettajien tarve. On myös huolehdittava, että kasvatustieteen kandidaatteja koulutetaan riittävästi. Tarpeen on myös arvioida lastentarhanopettajatutkinnon muuttamista pidemmällä aikavälillä ylempi korkeakoulututkinnoksi.

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Osana työvoimatarpeen arviointia ennakoidaan pedagogisen koulutuksen saaneiden lastentarhanopettajien tarve.
- Huolehditaan riittävästä pedagogisen koulutuksen saaneiden kasvatustieteen kandidaattien kouluttamisesta.
- Lastentarhanopettajien kelpoisuusvaatimukseksi pidemmällä tähtäimellä ylempi korkeakoulututkinto.

Kasvatustieteen maisteri¹³¹

Kasvatustieteen maisteritutkinto on ylempi korkeakoulututkinto, josta säädellään asetuksessa yliopistojen tutkinnoista (ks. alaviite 121). Kasvatustieteen maisterin tutkinnossa (120 op) pääaineena on joko kasvatustiede, erityisesti varhaiskasvatus tai varhaiskasvatustiede (Jyväskylän yliopisto). Maisterin tutkinto rakentuu kandidaatin tutkinnolle ja antaa jatko-opintokelpoisuuden. Kandidaattikoulutuksen ja maisterikoulutuksen opetussuunnitelmat perustuvat koulutukselliseen jatkumoon, jossa sekä kandidaatti- että maisterivaihe suunnitellaan ja toteutetaan toinen toisiaan tukevana kokonaisuutena.

Varhaiskasvatuksen alueen maisterikoulutus on vakiinnuttamassa asemaansa kaikissa varhaiskasvatuksen koulutusta antavissa yliopistoissa. Koulutuksen painopisteet vaihtelevat hieman pääosin yliopistojen tutkimusprofiilien vaihtelusta johtuen. Maisterikoulutuksen tuottamat kelpoisuudet ovat kuitenkin eri yliopistoissa samat. Koulutus antaa hyvän tuntemuksen pääaineesta ja valmiudet tieteellisen tiedon ja tieteellisten menetelmi-

¹³⁰ www.helsinki.fi, www.minedu.fi, VOKKE; Valtakunnallinen opettajakoulutuksen ja kasvatusalan tutkintojen kehittämisprojekti.

¹³¹ Perustuu Kirsti Karilan ja Seija Mutikaisen jaostolle toimittamaan tekstiin.

en soveltamiseen. Varhaiskasvatuksen alueella koulutetut maisterit ovat kelpoisia toimimaan varhaiskasvatuksen opetuksen ja koulutuksen, tutkimuksen, hallinnon sekä kehittämisen ja johtamisen tehtävissä.

Kaikkien varhaiskasvatuksen asiantuntijatehtävien osaamisvaatimukset ovat viimeisten vuosien aikana kohonneet. Erityisen haasteelliseksi ovat muuttuneet kasvatusorganisaatioiden ja yhteisöjen johtamis- ja kehittämistehtävät. Jotta varhaiskasvatustoimintaa voidaan kehittää kasvatuksellisesti, pedagogisesti ja opetuksellisesti vastaamaan erilaisen, eri-ikäisten lasten ja eri kulttuuritaustan omaavien perheiden tarpeisiin, edellytetään varhaiskasvatuksen johtamis- ja kehittämistehtävissä varhaiskasvatuksen substanssiosaamisen lisäksi työyhteisöjen pedagogiseen johtamiseen liittyvää osaamista. Samoin on tärkeää, että johtamistehtävissä toimivat omaavat riittävät tutkimusosaamiseen liittyvät valmiudet, koska varhaiskasvatusta, lapsuutta, lasta ja varhaispedagogiikkaa koskeva tieto muuttuu kaiken aikaa. Varhaiskasvatuksen alueen maisterikoulutus suuntautuu juuri tällaisten valmiuksien rakentamiseen koulutusprosessin aikana. Siksi on tärkeää, että johtamis- ja kehittämistehtävissä toimivilta edellytetään varhaiskasvatuksen alueen tai muun soveltuvan alueen ylempi korkeakoulututkinto. Maisteritutkinnon omaaville tulee etujärjestöjen ja kunnallisten työnantajien yhteistyönä luoda selkeämpi ammatillinen ja palkkauksellinen tehtäväkenttä.

Kasvatustieteen maisteriksi varhaiskasvatuksen koulutusohjelmassa on viime vuosina vuosittain jatkanut vajaa 200 opiskelijaa joko suoraan kandidaatin tutkinnon jälkeen tai työskenneltyään pitkäänkin työelämässä. Jaosto esittää, että kasvatustieteen maistereiden tarve työmarkkinoilla tulee arvioida ja riittävästä kasvatustieteen maistereiden koulutuksesta tulee huolehtia.

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Kasvatustieteen maistereiden tarve työmarkkinoilla tulee arvioida
- Kasvatustieteen, erityisesti varhaiskasvatustieteen maistereiden riittävästä koulutuksesta tulee huolehtia
- Kasvatustieteen maistereille tulee luoda selkeämpi ammatillinen ja palkkauksellinen tehtäväkenttä
- Päivähoidon johtamis- ja kehittämistehtävissä tulee edellyttää kasvatustieteen tai muun soveltuvan alan ylempi korkeakoulututkinto.

Erityisopettajakoulutus¹³²

Erityislastentarhanopettajien koulutus alkoi Jyväskylän yliopistossa vuonna 1971. Koulutus on muuttunut yhä monimuotoisemmaksi ja sen voi suorittaa joko täysipäiväisenä opiskeluna¹³³ tai työn ohella¹³⁴. Erityisopettajakoulutuksesta säädetään valtioneuvoston

¹³² Perustuu lehtori, KT Päivi Pihlajan jaostolle toimittamaan tekstiin.

¹³³ Helsingin yliopisto.

¹³⁴ Esimerkiksi Jyväskylä ja Rauma.

asetuksella yliopistojen tutkinnoista¹³⁵. Erityislastentarhanopettajakelpoisuudesta puolestaan säädellään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa lain¹³⁶ nojalla.

Kelpoisuuden toimia erityislastentarhanopettajan tehtävissä voi saavuttaa kahdella tavalla joko lastentarhanopettajakoulutusta täydentämällä tai ylioppilaspohjalta. Lastentarhanopettajan pohjakoulutuksella voi suorittaa erityisopettajan ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. Opintojen tehtävänimikkeenä on erityislastentarhanopettaja. Opinnot suoritetaan useimmiten muun erityisopettajakoulutuksen kanssa yhdessä. Opinnoista suuri osa on kaikille erityisopettajaksi opiskeleville yhteisiä opintojaksoja. Alle kouluikäisten ja esiasteen opintojen kohdalla suuntautumista tapahtuu mm. opetusharjoittelun ja joidenkin kurssien kohdalla. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitos on vuodesta 1997 alkaen järjestänyt ainoana koulutustahona Suomessa maisteritasoista varhaiserityisopettajakoulutusta (VEO). Koulutukseen voi hakeutua ylioppilaspohjalta. Opiskelijat suorittavat kasvatustieteen maisterin tutkinnon erityispedagogiikka pääaineena.

Erityispedagogiikan koulutus ja erityisopettajaopinnot ovat painottuneet historiallisesti erityistä tukea tarvitseviin yksilöihin ja erilaisten vaikeuksien tunnistamiseen. Opintojen sisällöt ovat muuttuneet tieteellisen ja teoreettisen lähestymistavan muuttuessa ja yhä enemmän opintojen sisällöissä painotetaan pedagogiikkaa, jota lähestytään inklusiivisesti.

Päivähoitolain muutos¹³⁷ koskien erityislastentarhanopettajien palvelujen saatavuuden vahvistamista on tullut voimaan 1.1.2007. Lain mukaan kunnan käytettävissä tulee olla lasten päivähoitossa esiintyvää tarvetta vastaavasti sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005, 9§) mukaisesti määräytyvän kelpoisuuden omaavan erityislastentarhanopettajan palveluja.

Jaosto katsoo, että erityislastentarhanopettajakoulutuksen riittävydestä tulee huolehtia. Lisäksi on tarpeen arvioida erityisopettajaopintojen (ELTO) muuttamista jatkossa ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi (KM). Tarpeellista on myös arvioida kahden eri koulutusvaihtoehdon tarkoituksenmukaisuutta erityislastentarhanopettajakelpoisuuden saavuttamiseksi.

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Huolehditaan erityislastentarhanopettajakoulutuksen riittävydestä.
- Arvioidaan erityisopettajaopintojen muuttamista jatkossa ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi.
- Arvioidaan kahden eri koulutusvaihtoehdon tarkoituksenmukaisuutta erityislastentarhanopettajakelpoisuuden saavuttamiseksi.

¹³⁵ Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004, 19§.

¹³⁶ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.

¹³⁷ Laki lasten päivähoitolain (36/1973) muuttamisesta 1255/2006.

2.3.4 Tieteelliset jatkotutkinnot¹³⁸

Kasvatustieteen liseniaatti ja tohtori

Kasvatustieteen perustutkintojen jälkeisiä tieteellisiä jatkotutkintoja ovat kasvatustieteen tohtorin ja kasvatustieteen liseniaatin tutkinnot. Yliopistojen tiedekunnat myöntävät oikeuden suorittaa tohtorin tai liseniaatin tutkinnon. Tieteellisen jatkokoulutuksen pohjana on pääsääntöisesti kasvatustieteellisen alan ylempi tutkinto tai vastaavantasoinen kotimainen tai ulkomainen tutkinto, jonka tiedekunnat toteavat antavan riittävät valmiudet tieteellisiin jatko-opintoihin. Opinnot koostuvat jatko-koulutukseen kuuluvista opinnoista ja liseniaatin tutkimuksesta tai väitöskirjasta.

Jatkotutkintoja määrittävät monet säädökset¹³⁹, muun muassa yliopistotutkinnoista annettu asetus (794/2004). Tuon asetuksen mukaan jatkokoulutuksen tavoitteena on, että opiskelija perehtyy syvällisesti omaan tutkimusalaansa; sen kehitykseen, perusongelmiin ja tutkimusmenetelmiin sekä yhteiskunnalliseen merkitykseen. Lisäksi hänen tulee saavuttaa valmiudet tutkimusalallansa itsenäisesti ja kriittisesti soveltaa tieteellisen tutkimuksen menetelmiä ja luoda uutta tieteellistä tietoa.

Liseniaattitutkinnon laajuus on 120 opintopistettä, josta liseniaatintutkimuksen osuus 80 opintopistettä ja muiden opintojen 40 opintopistettä. Kasvatustieteellisen alan tohtorin tutkinnon kokonaislaajuus on 240 opintopistettä, josta väitöskirjan osuus on 160 opintopistettä ja muiden opintojen 80 opintopistettä. Tutkinto voidaan suorittaa neljässä vuodessa päätoimisesti opiskellen. Varhaiskasvatuksen alueella pätevyityneitä liseniaatteja ja tohtoreita tarvitaan erityisesti varhaiskasvatuksen tutkimus- ja kehittämistehtävissä.¹⁴⁰

Jaosto katsoo, että varhaiskasvatuksen tieteenalaa ja tieteellistä jatkokoulutusta tulee kehittää ja perus- ja soveltavaa tutkimustoimintaa edistää. Varhaiskasvatuksen tutkimuksen rahoitusjärjestelmiä tulee myös kehittää.¹⁴¹

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Varhaiskasvatuksen tieteenalaa ja tieteellistä jatkokoulutusta tulee kehittää
- Varhaiskasvatuksen perus- ja soveltavaa tutkimustoimintaa tulee edistää.
- Varhaiskasvatuksen tutkimuksen rahoitusjärjestelmiä tulee kehittää.

¹³⁸ Perustuu Joensuun (www.joensuu.fi) ja Tampereen yliopistojen (www.uta.fi) sivustojen tietoihin 13.12.2006 sekä Kirsti Karilan jaostolle tuottamaan tekstiin.

¹³⁹ Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista (794/2004), Yliopistolaki (645/1997), Laki yliopistolain muuttamisesta (715/2004), Yliopistoasetus (115/1998), Hallintolaki (434/2003).

¹⁴⁰ Ks. raportin lukua 2.2.

¹⁴¹ Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan alainen varhaiskasvatuksen tutkimukseen ja kansainvälisiin asioihin perehtyneen jaoston raportti tarkastelee tarkemmin varhaiskasvatuksen tutkimuksen kysymyksiä ja esittää siihen liittyviä toimenpide-ehdotuksia.

2.4 Muun kuin suomenkielisen varhaiskasvatushenkilöstön koulutus¹⁴²

Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaosto ei valitettavasti ehtinyt paneutua riittävästi muun kuin suomenkielisen varhaiskasvatuskoulutusten nykytilanteisiin. Asia vaatii jatkossa lisää selvittelyä.

Päivähoitolain¹⁴³ mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että lasten päivähoitoa voidaan antaa lapsen äidinkielenä olevalla suomen-, ruotsin- tai saamenkielellä. Lasten päivähoidosta annetun lain 2a §:ssä tarkoitettuihin kasvatustavoitteisiin kuuluu myös suomen- tai ruotsinkielisten, saamelaiden, romanien ja eri maahanmuuttajaryhmien lasten oman kielen ja kulttuurin tukeminen yhteistyössä kyseisen kulttuurin edustajien kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden¹⁴⁴ mukaan kulttuurivähemmistöihin kuuluvilla lapsilla tulee olla mahdollisuus kasvaa monikulttuurisessa yhteiskunnassa oman kulttuuripiirinsä ja suomalaisen yhteiskunnan jäseneksi.

Ruotsinkielinen varhaiskasvatuskoulutus¹⁴⁵

Ruotsinkielisen varhaiskasvatuskoulutuksen tarve on suurinta kaksikielisissä kunnissa, näin ainakin II –asteen osalta. Joillakin koulutuspaikkakunnilla järjestetään II -asteen koulutuksissa kaksikielistä koulutusta. Näistä koulutuksista saa suomenkielisen tutkintotodistuksen, mutta samalla todistuksen koulutuksen kaksikielisestä toteutuksesta. Ruotsinkielisiä hakijoita toivotaan II –asteen koulutuksiin lisää, koska työelämä tarvitsee jatkossa yhä enemmän kaksikielisiä lähihoitajia.¹⁴⁶

Åbo Akademi järjestää ruotsinkielistä lastentarhanopettajakoulutusta Pietarsaareissa ja ruotsinkielistä erityislastentarhanopettajakoulutusta Vaasassa ja Helsingissä. Pietarsaaren lastentarhanopettajakoulutuksen osalta koulutukseen on ollut vuosittain niukasti hakijoita, joten aloitusryhmät ovat jääneet tavoiteltua pienemmiksi. Jo vuosia on yritetty selvittää, mitä mahdollisuuksia olisi järjestää koulutusta pääkaupunkiseudulla, jossa on suuri pula ruotsinkielisistä lastentarhanopettajista. Vaasan erityislastentarhanopettajakoulutuksen ryhmät pyritään kokoamaan tarpeen mukaan 2 - 3 vuoden välein. Ryhmät ovat olleet pieniä, vain noin viiden henkilön ryhmiä. Ruotsinkielistä erityislastentarhanopettajakoulutusta järjestetään opetusministeriön erillisrahoituksella myös Helsingissä. Seuraava kahdenkymmenen opiskelijan ruotsinkielinen ryhmä käynnistyy keväällä 2007.

Ruotsinkielistä sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulutusta annetaan kolmessa ruotsinkielisessä ammattikorkeakoulussa.

¹⁴² Ks. Kieliraportti.

¹⁴³ Laki lasten päivähoidosta 1981/875, asetus lasten päivähoidosta 1994/1336.

¹⁴⁴ Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Stakes, oppaita 56. 2005.

¹⁴⁵ Perustuu Armi Mikkolalta ja Seija Mutikaiselta saatuihin tietoihin.

¹⁴⁶ Perustuu rehtori Kerttu Maunulta, Oulun seudun ammattiopistosta saatuun tietoon.

Saamenkielinen koulutus

Saamenkielellä ei Suomessa anneta varhaiskasvatuksen alalla koulutusta. Oulun yliopistossa¹⁴⁷, opettajakoulutuslaitoksessa on kiintiö (2 paikkaa) syntyperäisille saamenkielille lastentarhanopettajahakijoille suomenkieliseen koulutukseen¹⁴⁸. Suomalaisilla saamenkielillä on mahdollisuus hakeutua Norjaan opiskelemaan lastentarhanopettajiksi.

*Viittomakielinen koulutus*¹⁴⁹

Viittomakieli on saanut Suomessa vähemmistökielen aseman vuonna 1995¹⁵⁰. Viittomakielen yhteiskunnallinen asema on viime aikoina vahvistunut ja viittomakielisiä palveluja kehitetään lisää. Viittomakielen oikeudellista asemaa on mietitty muun muassa opetusministeriön työryhmässä¹⁵¹. Työryhmä korostaa mm. omakielistä varhaiskasvatusta kuurojen lasten syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Viittomakieli voi olla lapsen äidinkieli, ensikieli tai toinen kieli¹⁵². Kuulovammaisten lasten lisäksi kuulevien, esimerkiksi dysfaattisten ja kehitysvammaisten lasten kielellisessä kuntoutuksessa käytetään viittomakommunikaatiota yhä enemmän. Viittomakieltä osaavan henkilöstön tarpeen oletetaan tätä taustaa vasten jatkossa kasvavan myös varhaiskasvatuksessa.

Jyväskylän yliopistossa voi opiskella viittomakieliseksi luokanopettajaksi. Jyväskylän yliopiston kielten laitoksella¹⁵³ voi opiskella viittomakieltä ja esimerkiksi viittomakieliseksi aineenopettajaksi. Aineenopettajakoulutus antaa pätevyyden toimia viittomakielen aineenopettajana peruskoulussa, lukiassa, ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakoulussa sekä muissa aikuisoppilaitoksissa. Viittomakielen ohjaajan (tutkintonimike) tutkinnon voi suorittaa ammatillisena perustutkintona. Viittomakielen ohjaaja voi työskennellä muun muassa lasten päivähoidossa.

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ja Diakonia-ammattikorkeakoulussa voi suorittaa viittomakielentulkki (AMK) -tutkinnon. Opiskelija voi opintojensa aikana suuntautua valintansa mukaan jollekin asioimis- tai opiskelutulkkaus-, kääntämisen erityisalueelle tai pedagogisiin opintoihin, jotka valmentavat viittomakielen ja viittomakommunikaation opettamiseen. Viittomakielentulkkit toimivat laaja-alaisesti viittomakielialan asiantuntijoina työpaikoillaan. He voivat työskennellä mm. opiskelutulkkeina eriasteisissa oppilaitoksissa esikouluista yliopistoon.

¹⁴⁷ www oulu.fi

¹⁴⁸ Opettajakoulutus –tietoa, taitoa, tulevaisuutta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:32.

¹⁴⁹ Opetushallituksen esite: Humanistinen ja kasvatustieteiden alan ammattiosajaksi. Ammatilliset perustutkinnot.

¹⁵⁰ Perustuslaki (731/1999, 17§).

¹⁵¹ Viittomakielen oikeudellinen asema. Työryhmän mietintö. Oikeusministeriön lainvalmisteluosasto 1996.

¹⁵² Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet s.40.

¹⁵³ www.jyu.fi

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutus

Varhaiskasvatuksessa on yhä enenevässä määrin maahanmuuttajataustaisia lapsia ja asiakasperheitä. Jo nyt pääkaupunkiseudulla päivähoidossa olevat lapset puhuvat äidinkielenään noin 80 kieltä¹⁵⁴. Lapsella on oikeus varhaiskasvatuksen valtakunnallisen linjauksen mukaan omaan äidinkieleensä ja kulttuuriinsa. Varhaiskasvatus tukee sekä lapsen oman äidinkielen oppimista että vieraskielisten lasten suomen tai ruotsin oppimista.¹⁵⁵ Varhaiskasvatusalalle on tarvetta saada lisää suomi/ruotsi toisena kielenä (nk. S2, R2) opettajia ja toisaalta tarve saada enemmän monikulttuurista henkilöstöä muun muassa tukemaan lasten oman äidinkielen oppimista. Tällä hetkellä ei ole tiedossa kuinka paljon maahanmuuttajataustaisia henkilöitä koulutetaan erilaisiin varhaiskasvatuksen tehtäviin. Hallituksen laatimissa tulevien vuosien koulutuksen kehittämistarpeissa¹⁵⁶ mainitaan, että maahanmuuttajataustaisten opettajakoulutukseen osallistuvien henkilöiden määrää lisätään.

Jaoston kehittämisehdotukset:

- Muun kuin suomenkielisen varhaiskasvatuskoulutuksen nykytilanne tulee selvittää.
- Ruotsinkielisen varhaiskasvatuskoulutuksen saatavuudesta tulee huolehtia.
- Suomi/ruotsi toisena kielenä –opettajien määrää tulee lisätä.
- Monikulttuurisuus tulee huomioida entistä paremmin varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksessa.

2.5 Täydennyskoulutus¹⁵⁷

Sosiaalihuoltolakiin on lisätty vuoden 2005 elokuun alusta henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva säännös¹⁵⁸. Sen mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö osallistuu peruskoulutuksensa pituudesta, työn vaatavuudesta ja toimenkuvasta riippuen riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen.

Lain mukaan kunnat voivat päättää täydennyskoulutuksen toteuttamistavasta. Täydennyskoulutus voidaan toteuttaa sekä yksilöllisenä että ammattiryhmä- tai työpaikkakohtaisena koulutuksena. Se voidaan myös järjestää alueellisena tai seudullisena yhteistyönä.

¹⁵⁴ Remsu, 2006.

¹⁵⁵ Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuja 2002:9.

¹⁵⁶ Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. Opetusministeriön julkaisuja 2006:24.

¹⁵⁷ Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 35/2005.

¹⁵⁸ L 710/1982.

Täydennyskoulutusvelvoite tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä, mikä puolestaan edistää sosiaalihuollon asiakkaiden oikeutta saada palvelut laadukkaina, tehokkaasti ja taloudellisesti tuotettuina. Täydennyskoulutuksen toteuttamisen avuksi on sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö laatinut oppaan kunnille ja kuntayhtymille¹⁵⁹.

Koulutuksen ja työelämän rakenteet sekä työyhteisöjen toimintatavat eivät nykyisellään tue riittävästi varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Varhaiskasvatuksen perus-, jatko- ja täydennyskoulutus toteutuvat toisistaan irrallisina eikä työntekijöille muodostu osaamista kumuloivia koulutuspolkuja. Täydennyskoulutuksen kannustavuutta tulee myös jatkossa kehittää.

Kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta osallistua osaamista kehittävään täydennyskoulutukseen esimerkiksi koulutusmäärärahojen vähäisyyden tai sijaisjärjestelyjen puutteiden vuoksi. Täydennyskoulutukseen osallistuminen on monin paikoin suunnittelematonta. Myös koulutuksen seuranta ja arviointi on puutteellista. Valtakunnallisella Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tekemällä seurannalla¹⁶⁰ ei saada tietoa siitä, miten varhaiskasvatuksessa toimivat työntekijät osallistuvat täydennyskoulutukseen. Työntekijöiden ja työyhteisöjen osaamisen analyysiin sekä osaamista ylläpitävien käytäntöjen ja menetelmien kehittämiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Jaoston toimenpide-ehdotukset:

- Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja työssä jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota
- Kehitetään työvälineitä henkilöstön täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arviointiin ja seurantaan.
- Kehitetään täydennyskoulutuksen seurantaan valtakunnallisesti ja alueellisesti.
- Kehitetään täydennyskoulutuksen kannustavuutta.

¹⁵⁹ Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, julkaisuja 2006:6.

¹⁶⁰ Kunnallinen työmarkkinalaitos pyytää kuntatyönantajilta täydennyskoulutuksen määrälliset (osallistuvien lukumäärä, koulutuspäivien lukumäärä) ja kustannustiedot vuodelta 2006 ja sen jälkeen vuosittain.

3 VISIO, LINJAUKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Raportin kolmannessa luvussa jaosto esittää tehtävänsä mukaisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusta ja osaamista koskevan visionsa vuodelle 2015. Jaosto esittää myös joitakin yleisiä visiosta nousevia linjauksia. Nämä linjaukset ovat toimenpide-ehdotuksia laajempia kokonaisuuksia. Jaoston esittämät toimenpide-ehdotukset pohjautuvat näihin yleisiin linjauksiin.

Jaoston esittämät toimenpide-ehdotukset on koottuna raportin loppuun ja esitetään kaksivaiheisesti jaoteltuna *I Säädosmuutoksiin* ja *II Kehittämistoimenpiteisiin*. Kehittämistoimenpiteet on edelleen jaettu henkilöstön, koulutuksen, osaamisen sekä tutkimuksen ja kehittämistoiminnan osalta. Toimenpide-ehdotuksen yhteydessä esitetään jaoston näkemys kyseisen ehdotuksen toimija- ja/tai vastuutahosta.

Visio varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksesta ja osaamisesta:

Varhaiskasvatuksen työntekijöitä toimii päivähoidon ja esiopetuksen hoito-, kasvatus- ja opetustehtävissä, esimiestehtävissä sekä tutkimus-, koulutus-, suunnittelu- ja kehittämissä tehtävissä. Näissä tehtävissä työskentelee riittävästi koulutettua ja osaavaa, osaamistaan kehittävä ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Päivähoidon kasvatusyhteisöissä henkilöstö koostuu kasvatuksen, opetuksen, hoivan ja huolenpidon osaajista sekä asiantuntevista johtajista. Eri ammattiryhmien vastuut ja tehtäväalueet on selkeästi määritelty. Moniammatillinen yhteistyö toimii hyvin ja ammattiryhmien osaaminen hyödynnetään varhaiskasvatustyössä. Päivähoidon henkilöstö toimii yhteistyössä koko lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa.

Henkilöstön peruskoulutuksen alueellisia, määrällisiä ja sisällöllisiä tarpeita seurataan, ennakoitaan ja arvioidaan ja koulutuksen tarpeet turvataan. Peruskoulutus on laadukasta ja se huomioi monimuotoistuvan ja globalisoituvan työelämän ja yhteiskunnan tarpeet. Peruskoulutuksen aikana opiskelija omaksuu työssään tarvittavat perusvalmiudet sekä valmiudet työkyvyn ja osaamisen jatkuvaan ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Työelämän rakenteet ja resurssit sekä työyhteisöjen toimintatavat tukevat henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä ja kehittämistä. Osaamisen kehittämistä ja työssä jaksamista tuetaan järjestämällä työntekijöille ja työyhteisöille mahdollisuus säännölliseen täydennyskoulutukseen, työntekijöiden verkostoitumiseen ja keskinäiseen vertaistukeen. Täydennyskoulutus on suunnitelmallista ja se perustuu työyhteisöjen ja työntekijöiden osaamisen kehittämistarpeiden analyysiin. Täydennyskoulutukseen on luotu järjestelmä, jolla työntekijä pystyy osoittamaan peruskoulutustaan täydentävän ja ajankohtaisia tarpeita vastaavan osaamisen. Täydennyskoulutuksen laatua ja toteutumista seurataan ja arvioidaan.

Jaoston yleiset varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutukseen ja osaamiseen liittyvät linjaukset:

1. Varhaiskasvatuksen ammattien vetovoimaisuudesta tulee huolehtia.
2. Koulutetun ja osaavan henkilöstön riittävydestä ja saatavuudesta tulee huolehtia sekä alueellisesti että työyksiköiden tasolla.
3. Päivähoidon henkilöstörakennetta tulee kehittää moniammatilliselta pohjalta. Kehittämistyössä tulee huolehtia siitä, että eri ammattiryhmien työtehtävät ja vastuut on selkeästi määritelty ja ammattiryhmien ydinosaamisen alueet tulevat hyödynnetyksi.
4. Henkilöstön koulutustasoa on kohotettava.
5. Varhaiskasvatuksen koulutuksen alueellisesta kattavuudesta ja riittävydestä on huolehdittava.
6. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja työssä jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota.
7. Varhaiskasvatuksen johtamista tulee kehittää.
8. Varhaiskasvatustyön kehittämis- ja tutkimustoimintaa tulee edistää.

Jaoston varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusta ja osaamista koskevat toimenpide-ehdotukset:

I SÄÄDÖSMUUTOKSET

1. **Muutetaan päiväkodin henkilöstörakennetta koskevia säädöksiä. (STM)**
 - 1.1 Päiväkodissa tulee yhdellä kolmesta hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla olla KK/KM¹⁶¹ –tutkinto, yhdellä joko KK/KM tai sosionomi (AMK) –tutkinto ja yhdellä lähihoitaja- tai lastenohjaajatutkinto.
2. **Muutetaan henkilöstön kelpoisuuksia koskevia säädöksiä. (STM)**
 - 2.1 Varhaiskasvatuksen tehtävissä toimiville lähihoitajille kelpoisuusehtona tulee olla oma, lasten parissa tehtävän työn suuntautumisvaihtoehdon/koulutusohjelman suorittaminen.
 - 2.2 Uusien perhepäivähoitajien kelpoisuusehtona tulee olla perhepäivähoitajan ammattitutkinto.
 - 2.3 Päivähoidon erityiskasvatuksessa työskentelevien avustajien kelpoisuusvaatimuksena tulee olla vähintään soveltuva ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto.
 - 2.4 Päivähoidon hallinnollisissa johtotehtävissä tulee olla kelpoisuutena soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy riittävä varhaiskasvatuksen perehtyneisyys ja riittävä johtamistaito. Päivähoidon kasvatusorganisaatioiden ammatillisissa johtotehtävissä kelpoisuutena tulee olla soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajakelpoisuuden antavat opinnot sekä riittävä johtamisosaaminen.

¹⁶¹ KK= kasvatustieteen kandidaatti, KM= kasvatustieteen maisteri.

II KEHITTÄMISTOIMENPITEET

3. Henkilöstöä koskeva kehittämistoimenpiteet

- 3.1 Kehitetään varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskevaa systemaattista tilastointia ja seurantaa. (STM, Stakes, Tilastokeskus)
- 3.2 Selkiytetään päivähoidon eri ammattiryhmien työtehtäviä ja vastuualueita sekä työssä tarvittavaa ydinosaamista. (STM, Stakes, kunnat, osaamiskeskukset, tutkimus- ja koulutuslaitokset)
 - Selkiytetään moniammatillisuuden toteuttamisen edellytyksiä.
 - Selkiinnytetään perhetyön ja perhetyöntekijöiden asemaa ja suhdetta varhaiskasvatukseen.
 - Selkiytetään varhaiskasvatuksessa toimivien lastentarhanopettajien, kasvatustieteen kandidaattien / kasvatustieteen maistereiden ja sosionomien (AMK) työtehtävät ja ammattinimikkeet.
 - Kasvatustieteen maistereille luodaan selkeämpi ammatillinen ja palkkauksellinen tehtäväkenttä.
- 3.3 Huolehditaan erityislastentarhanopettajien riittävydestä. (Kunnat)
- 3.4 Suomi/ruotsi toisena kielenä –opettajien määrää tulee lisätä.
- 3.5 Huolehditaan sijaisten riittävydestä ja sijaisjärjestelyjen toimivuudesta ja pysyvistä rakenteista sekä perhepäivähoidossa että päiväkotitoiminnassa. (Kunnat, lääninhallitukset)
- 3.6 Kiinnitetään huomiota erityiskasvatuksen tehtävissä toimivien avustajien koulutustasoon ja työsuhteisiin. (Kunnat)
- 3.7 Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittamisesta tulee luoda kannustava siten, että tutkinnon suorittaminen huomioidaan hoitajien palkkauksessa. (Kunnat, Työmarkkina-osapuolet)

4. Koulutusta koskevat kehittämistoimenpiteet

- 4.1 Kehitetään varhaiskasvatuksen koko henkilöstön koulutustarpeiden ennakointia seuranta- ja tilastointitietojen pohjalta. (STM, OPM, Stakes, OPH)
- 4.2 Varhaiskasvatuksen tarvitaan kattava teema-arviointi osana koulutuksen arviointiprosessia. (STM ja OPM valmistelevat esityksen koulutuksen arviointineuvostolle)
Arvioinnissa tulisi huomioida esimerkiksi seuraavia asioita:
 - Varhaiskasvatuksen koulutusten opetussuunnitelmia tulee kehittää.
 - Lastentarhanopettajien kelpoisuusvaatimukseksi pidemmällä tähtäimellä ylempi korkeakoulututkinto (KM).
 - Ammattitutkintojen asema ja suhde perustutkintoihin on selvitettävä.
 - Arvioidaan erityisopettajanopintojen (ELTO) muuttamista jatkossa ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi (KM).
 - Arvioidaan kahden eri koulutusvaihtoehdon (VEO, erityisopettaja) tarkoituksenmukaisuus erityislastentarhanopettajakelpoisuuden saavuttamiseksi.
 - Osana työvoimatarpeen arviointia ennakoitaan pedagogisen koulutuksen saaneiden lastentarhanopettajien tarve.
 - Huolehditaan riittävästä pedagogisen koulutuksen saaneiden kasvatustieteen kandidaattien kouluttamisesta.

- Huolehditaan kasvatustieteen, erityisesti varhaiskasvatuksen maistereiden riittävästä koulutuksesta.
- 4.3 Lähihoitajakoulutusta tulee kehittää siten, että siinä olisi oma suuntautumismuutostie/koulutusohjelma lasten parissa tehtävään työhön. (OPH, Stakes)
- 4.4 Perhepäivähoitajan näyttötutkinnon tulee perustua vahvaan työntekijän työkokemukseen ja valmistaviin opintoihin. (OPH, Stakes)
- 4.5 Kehitetään varhaiskasvatuksen johtamiseen liittyvää koulutusta. (STM, OPM, Oppilaitokset)
- 4.6 Kehitetään työvälineitä henkilöstön täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arviointiin ja seurantaan. (Stakes, osaamiskeskukset, kunnat)
- 4.7 Kehitetään varhaiskasvatuksen täydennyskoulutuksen seurantaa valtakunnallisesti ja alueellisesti. (STM, OPM, Stakes, työmarkkinalaitos, osaamiskeskukset, kunnat)
- 4.8 Kehitetään täydennyskoulutuksen kannustavuutta. (Kunnat, työmarkkinalaitos)
- 4.9 Pyritään huolehtimaan varhaiskasvatuskoulutuksen alueellisesta kattavuudesta ja riittävydestä sekä ruotsinkielisen koulutuksen saatavuudesta. (Oppilaitokset, OPM)
- 4.10 Huolehditaan erityislastentarhanopettaja –koulutuksen riittävydestä. (OPM, oppilaitokset)
- 4.11 Selvitetään muun kuin suomenkielisen varhaiskasvatuskoulutuksen nykytilanne.
- 4.12 Monikulttuurisuus tulee huomioida entistä paremmin varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksissa. (Oppilaitokset)

5. Osaamista koskevat kehittämistoimenpiteet

- 5.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja työssä jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota. (Kunnat)
- 5.2 Vahvistetaan henkilöstön osaamista seuraavilla alueilla (Oppilaitokset, kunnat):
 - lapsen kasvu, kehitys ja oppiminen sekä niihin liittyvien prosessien ja riskien tunnistaminen ja varhainen tukeminen
 - varhaiskasvatussuunnitelmatyö
 - tietoteknologia
 - yhteistyö vanhempien kanssa ja kasvatuskumppanuus
 - kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus
 - terveyden edistäminen.
- 5.3 Kehitetään varhaiskasvatuksen tutkimus- ja kehittämistyöhön liittyvää osaamista. (Yliopistot, ammattikorkeakoulut, sosiaalialan osaamiskeskukset, kunnat, Stakes)

6. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa koskevat toimenpiteet

- 6.1 Turvataan varhaiskasvatuksen tutkimus- kehittämistyön resurssit ja rakenteet koko maan alueella. (STM, Stakes, yliopistot, ammattikorkeakoulut, osaamiskeskukset, kunnat)
- 6.2 Vahvistetaan varhaiskasvatuksen asiantuntemusta sosiaalialan osaamiskeskuksissa. (STM, sosiaalialan osaamiskeskukset)

- 6.3 Varhaiskasvatuksen tieteenalaa ja tieteellistä jatkokoulutusta tulee kehittää.
- 6.4 Varhaiskasvatuksen perus- ja soveltavaa tutkimustoimintaa tulee edistää.
- 6.5 Varhaiskasvatuksen tutkimuksen rahoitusjärjestelmää tulee kehittää.

LÄHTEET

Painetut lähteet

- Alila, K. & Ojala, S. 2006. Varhaiskasvatustoiminta sosiaalialan osaamiskeskuksissa. Helsinki: SOCCA ja Heikki Waris –instituutti.
- Alila, K. & Parrila, S. 2007. Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen haasteet – valtakunnallisen osaamiskartoituksen tuloksia. Teoksessa Parrila, S. (toim) 2007. Perhepäivähoidon ohjauksen kehittämismallit. Sosiaali- ja terveysministeriö.¹⁶²
- Ammattikorkeakoululain muutos 411/2005.
- Ammattikorkeakoululaki 351/2003.
- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Lapsi- ja perhetyön koulutusohjelma. Lastenohjaaja. Opetushallituksen määräys 72/011/2001.
- Asetus lasten päivähoidosta 239/1973.
- Asetus lasten päivähoidosta 1336/1994.
- Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 608/2005.
- Asetus varhaiskasvatuksen neuvottelukunnasta 524/2004.
- Asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004.
- Bergman & Kemppainen. Sosiaalialalla tarvittava osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointi –hanke. Ohjausryhmän seminaari Helsingissä 23.1.2006.
- Cryer, D. 1999. Defining and Assessing Early Childhood Program Quality. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, May: 5-17.
- Eläköön lapset – Lapsipolitiikan suunta. 2000. Suomen Kuntaliiton lapsipoliittinen ohjelma. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. 2000. Helsinki: Opetushallitus.
- Esiopetuksen tila Suomessa. 2004. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle esiopetuksuudistuksen vaikutuksista ja asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Opetusministeriön julkaisuja 2004:32. Helsinki: Opetusministeriö.
- Filppa, V. 2002. Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen. Osaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. *Selvityksiä* 2002:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

¹⁶² Teos ilmestyy sosiaali- ja terveysministeriön julkaisusarjassa alkuvuodesta 2007.

- Färkkilä, N. & Kahiluoto, T. & Kivistö, M. 2006. Lasten päivähoidon tilannekatsaus. Syyskuu 2005. Selvityksiä 2006:16. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hallintolaki 434/2003.
- Heinämäki, L. 2005. Varhaista tukea lapselle – työväliseen kehittämisvalikko. Oppaita 62. Helsinki: Stakes.
- Henkilökohtaistamismääräys. Opetushallituksen määräys 43/011/2006.
- Himanen, P. 2004. Välittävä, kannustava ja luova Suomi. Katsaus tietoyhteiskuntamme syviin haasteisiin. Tulevaisuusvaliokunta. Teknologian arviointeja 18. Eduskunnan kanslian julkaisu 4/2004.
- Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulu: Oulun yliopisto, Varhaiskasvatuskeskus.
- Hujala, E. & Puroila, A-M. (eds.) 1998. Towards Understanding Leadership in Early Childhood Education. Cross-cultural Perspectives. Acta Universitatis Ouluensis E35. Oulu: Oulun yliopisto.
- Julkunen, R. 1991. Hoiva ja professionalismismi. Sosiologia 2, 75-83.
- Järventie, I. & Sauli, H. (toim.) 2001. Eriarvoinen lapsuus. Porvoo: WSOY.
- Kahiluoto, T. 2002. Lasten päivähoidon tilannekatsaus. Tammikuu 2001. Monisteita 2002:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kahiluoto, T. & Ilmonen, K. 2001. Päivähoidon ohjauksesta. Teoksessa Pihlaja, P. & Kontu, E. (toim.) Työkaluja päivähoidon erityiskasvatukseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kallio, J. & Kontio, T. 2006. Sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tietotekninen osaaminen seitsemässä kaakkois-suomalaisessa kunnassa. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen raportteja.
- Karila, K. & Nummenmaa, A-R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.
- Kerola, H., Mäkitalo, R. & Putkonen, C. 2002. Parempaa halvemmalla? Keskustelualoitte no 68. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Kansantalouselosasto.
- Kervinen, A. 2005. Tehokkaammin, yksilöllisemmin, verkossa ja verkostoituen. Katsaus opettajan työssä viime vuosina tapahtuneisiin muutoksiin. Helsinki: Opetusalan ammattijärjestö OAJ.
- Kieliraportti: Suomen kolmas raportti alueellisia kieliä tai vähemmistökieliä koskevan eurooppalaisen peruskirjan täytäntöönpanosta. Helmikuu 2006. Ulkoasiainministeriö. Oikeudellinen osasto.
- Kinos, J. 1997. Päiväkotit ammattikuntien kamppailujen kenttänä. Julkaisuja-sarja C-osa 133. Turku: Turun yliopisto.

- Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet. 2004. Helsinki: Opetushallitus.
- Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2003-2008. Opetusministeriön julkaisuja 2004:6
- Kyllönen, J. 2006. Yhteyksistä yhteistyöhön – yhteistyöllä tavoitteisiin. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 21.
- Laki ammattikorkeakoulujen jatkotutkintojen kokeilusta 645/2001.
- Laki ammattikorkeakouluopinnoista 351/2003.
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.
- Laki lasten päivähoidosta 875/1981.
- Laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta 1255/2006.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.
- Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 1230/2001.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.
- Laki yliopistolain muuttamisesta 715/2004.
- Lastenneuvolatoiminnan asiantuntijatyöryhmän muistio. 2003. Opas lastenneuvolatoiminnan järjestämiseksi kunnissa. Työryhmämuistioita 2003:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Leavitt, R. 1994. Power and Emotion in Infant – Toddler Day Care. State University of New York Press.
- LTOL. 2004. Päiväkodin johtaja on monitaituri. Kurkistus päiväkodin johtajien työn arkeen. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto.
- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Acta Universitatis Tamperensis 986. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalvelujen tilasta. 2005. Lääninhallitusten suorittama toimialansa peruspalvelujen arviointi. Sisäasianministeriö julkaisuja 27/2006.
- Maljojoki, P. 2003. Jatkotutkinnot vahvistavat ammattikorkeakouluja asiantuntijayhteisönä ja niiden tutkimus- ja kehitystyötä. Teoksessa: Eila Okkonen (toim). Ammattikorkeakoulututkinto –lähtökohdat ja haasteet. Julkaisuja 1. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Mäkelä, K. 2006. Nuotta 2015. Nuorisoalan koulutustoimikunnan alaisen koulutuksen tarveselvitys. Opetushallitus. Moniste 8/2006.

- Nivala, V. & Hujala, E. (eds.) 2002. Leadership in Early Childhood Education. Cross-cultural Perspectives. Acta Universitatis Ouluensis. E57.
- Nivala, V. 1997. Päiväkodin johtajuus. Acta Universitatis Lappeensis 25. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Opettajakoulutus –tietoa, taitoa, tulevaisuutta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:32. Opettajakoulutuksen kehittämisohjelma 2001-2005. Loppuraportti.
- Opetushallituksen esite: Humanistinen ja kasvatustieteiden ammattiosajaksi. Ammatilliset perustutkinnot.
- Parrila, S. 2002. Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Kasvatustieteiden tiedekunta, Oulun yliopisto.
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet. Opetushallituksen määräys 54/011/2000
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet. Opetushallituksen määräys 16/011/2006.
- Pihlaja, P. 2001. Erityislastentarhanopettajan työn vaativuuden arviointi. Hanna 8/2001. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto.
- Pihlaja, P. & Kontu, E. (toim.) 2001. Työkaluja päivähoitajan erityiskasvatukseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Pohjois-Pohjanmaa – alueiden ja yhteistyön maakunta. 2003. Pohjois-Pohjanmaan maakuntasuunnitelma 2020. Oulu: Pohjois-Pohjanmaan liitto.
- Pulkkinen, L. 2002. Mukavaa yhdessä. Sosiaalinen alkupääoma ja lapsen sosiaalinen kehitys. Jyväskylä: PS –kustannus.
- Puroila, A-M. (toim.) 2004. Kehittyvä perhetyö. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 12.
- Puroila, A-M. 2004a. Vanhemmat ja ammattilaiset kohtaavat syntykö yhteistyötä? Teoksessa Puroila, A-M. (toim.) 2004. Kehittyvä perhetyö. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 12.
- Puroila, A-M. 2004b. Työ varhaiskasvatuksessa muuttunut yhä vaativammaksi. Julkaisussa Päiväkodin johtaja on monitaituri. Kurkistus päiväkodin johtajien työn arkeen. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto.
- Puroila, A-M., Sarvela-Pikkarainen, H. & Melnik, O. 2002. Day care centre directors' work in Finland and Russia: A Comparative analysis. In Nivala, V. & Hujala, E. (eds.) Leadership in Early Childhood Education. Cross-cultural Perspectives. Acta Universitatis Ouluensis. E57.

- Päivähoidon kuntatason vaihtoehtoja. 2000. Työryhmämuistioita 2000:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Remsu, N. 2006. Tuhat ja yksi kieltä pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksessa. Selvitys monikulttuurisuustilanteesta kunnan järjestämässä päivähoidossa pääkaupunkiseudulla helmikuussa 2005. SOCCAn ja Heikki Waris –instituutin julkaisusarja 6/2006.
- Review of Education Policy in Finland. The AMK Sector Examiner's Report. DEEL-SA/ED. OECD 2002.
- Rodd, J. 1994. Leadership in Early Childhood: A Pathway to Professionalism. Sydney: Allen & Unwin.
- Salo, M ja Keskinen, S. 1988. Perhepäivähoitajien työtyytyväisyys ja ammatti-identiteetti. Tutkimuksia 83. Turun yliopisto, psykologian laitos.
- Siltaniemi, A. 2006. Lähtökohtia sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteelle ja mitoitukselle. Kysely sosiaalijohtolle ja lautakuntien puheenjohtajille. Sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteen ja mitoituksen kehittämistyöryhmä.
- Sosiaalialan AMK –verkoston kansallinen strategia 2001-2004.
- Sosiaalialan kehittämishanke. 2003. Toimeenpanosuunnitelma. Monisteita 2003:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke. Väliraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö, monisteita 2005:12.
- Sosiaalihuollon täydennyskoulutusosuus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuja 2006:6.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000 –luvulle. 1999. Valtakunnallinen suositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Stakes, Suomen kuntaliitto.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon taskutieto 2006. Helsinki: Stakes.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2004-2007. Julkaisuja 2003:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaalihuoltolaki 710/1982.
- Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 3572005.
- Sulonen, H. 2002. Tieto- ja viestintätekniikan omaksuminen työvälineeksi päiväkodeissa. 12/2002. Helsinki: Stakes.
- Suomen Kuntaliitto. 2001. TietoyhteisKUNTA 2010. Kuntaliiton tietoyhteiskuntastrategia. Helsinki: Kuntaliitto.
- Suomen perustuslaki 731/1999.

Svärd, P-L. 2001. Kunta erityispalvelujen järjestäjänä päivähoitossa. Teoksessa Pihlaja, P. & Kontu, E. (toim.) Työkaluja päivähoiton erityiskasvatukseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Törrönen, M. (toim.) 2001. Lapsuuden hyvinvointi. Yhteiskuntapoliittinen puheenvuoro. Helsinki: Pelastakaa lapset ry.

Uudistuva, ihmisläheinen ja kilpailukykyinen Suomi. 2006. Kansallinen tietoyhteiskuntastrategia 2007-2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Uusimäki, M. 2005. Perhetyötäkö kaikki? Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 20.

Valtioneuvoston asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998.

Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Opetusministeriön julkaisuja 2006:4

Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. 2002. Julkaisuja 2002:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle lasten ja nuorten hyvinvoinnista. 2002. Julkaisuja 2002:12. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2003. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.

Vierelä, A. 2003. Lapsi- ja nuorisopoliittiset ohjelmat. Teoksessa Kinnunen, P. & Kostamo-Pääkkö, K. (toim.) Alueelliset hyvinvointistrategiat. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 5.

Viittomakielen oikeudellinen asema. Työryhmän mietintö. Oikeusministeriön lainvalmisteluosasto 1996. Oikeusministeriö.

Välimäki, A-L, Lindberg, P. & Sulonen, H. 2002. Varttua. Varhaiskasvatus – tietotekniikka – vuorovaikutus. VäliRaportti. Tammikuu 2002. 20/2002. Helsinki: Stakes.

Välimäki, A-L. & Rauhala, P-L. 2000. Lasten päivähoiton taipuminen yhteiskunnallisiin murrokseen. Yhteiskuntapolitiikka no 5/2000.

Yliopistoasetus 115/1998.

Yliopistolaki 715/2004.

Yliopistolaki 645/1997.

Internet –lähteet

www.helsinki.fi

www.joensuu.fi

www.jyu.fi

www.keva.fi

www.kunnat.net

www.kuntatyonantajat.fi

www.merikoski.fi

www.minedu.fi

www.oph.fi

www.osao.fi

www.oulu.fi

www.socca.fi

www.sosiaaliportti.fi

www.uta.fi

Puroila, A-M. 2005. Pohjoinen varhaiskasvatus – henkilöstö, koulutus ja osaaminen. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. <http://www.poske.fi/dokumentit/Raportti.pdf>

Sarvela, H. Uusimäki, M. 2005. Kokemuksia varhaiskasvatuksen verkkokonsultaation pilotoinnista. http://www.sosiaalikallega.fi/tyopaperit/konsultti_varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittyminen ja hallinnolliset muutokset vuosina 1888-2006.

Koulutuksen muutokset	Aika	Hallinnolliset toimenpiteet
<p>Kodeissa lastenhoitajana (bonne) toimiville vuoden mittainen kurssi 1888 – 1909.</p> <p>Lastenhoitajakurssit (ruotsinkielinen, pituus 1 kk) 1890</p> <p>Lastentarhanopettajakoulutus 1892-</p> <p>Lastentarhanopettajakoulutus 2 - vuotiseksi 1896</p> <p>Sosiaalikasvattajakoulutus 1918</p> <p>Lastenhoitajakoulutus käynnistyy 1921/MLL-Lastenlinna</p> <p>Lastenhoitajakurssi uudistuu 1921 (pituus 6 kk, myös suomenkielinen)</p> <p>Lastentarhanopettajaseminaarien perustaminen 1947-1968</p> <p>Lastenhoitajakoulutus pitenee 1948 (1 vuosi)</p> <p>Lastenhoitajanimike käyttöön 1954</p> <p>Perhepäivähoitajakurssi (30-75t) 1964-1971/MLL</p>	1888-	
<p>Erityislastentarhanopettajakoulutus 1971-</p> <p>Lastenhoitajakoulutus 2 –vuotiseksi 1971</p> <p>Lastenhoitajakoulutus käynnistyy</p> <p>ULO –koulutus 1973- (Uudenmuotoinen lastentarhanopettajakoulutus)</p> <p>Perhepäivähoitajakurssi (150t) 1973-</p>	1970-	<p>Varhaiskasvatuksen koulutuskomitean mietintö 1972</p> <p>Päivähoitolaki 1973</p>
<p>Lastentarhanopettajaseminaarit muuttuvat opistoiksi 1983.</p> <p>Lastentarhanopettajakoulutus 3-vuotiseksi 1983, ULO –koulutus vuonna 1984.</p>	1980-	<p>Kasvatustavoitetoimikunnan mietintö 1980 (“Keltainen talokirja”)</p> <p>Perhepäivähoidon kehittämistyöryhmä 1980 - esitys kurssin laajuudeksi 500 tuntia</p>

<p>Perhepäivähoitajakurssi (250t) 1985</p> <p>Päivähoitajakoulutus alkoi kokeiluna 1985, vakinaistettiin 1986.</p> <p>Lastenhoitajakoulutuksen valtakunnalliset opetussuunnitelman perusteet 1990-1995 (koulutuksen pituus 2.5/1.5v)</p>		<p>Sosiaalihuoltolaki 710/1982.</p> <p>Keskiasteen koulun uudistus.</p>
<p>Sosionomikoulutus 1992-</p> <p>Lähihoitajakoulutus 1993- (2.5v, 100 ov).</p> <p>Lastenhoitajakoulutus lakkaa 1993-1996.</p> <p>Päivähoitajakoulutus lakkaa 1993.</p> <p>Näyttötutkinnot käyttöön 1994</p> <p>Lastentarhanopettajakoulutus yliopistoihin 1995-</p> <p>Kasvatustieteen maisteri (varhaiskasvatus) –koulutus, Kajaanin yliopisto 1995- . Myöhemmin myös muissa yliopistoissa.</p> <p>Sosionomi AMK – koulutus vakinaistettiin 1996-2000</p> <p>Varhaiserityisopettajakoulutus (VEO/KM) (Jyväskylän yliopisto)1997 –</p> <p>Sosiaalikasvattajakoulutus päättyy 1998</p> <p>Sosiaalialan ohjaajakoulutus 1999 – (vain yksi koulutuskerta)</p> <p>Lähihoitajakoulutus uudistettiin1999 (3-v, 120 ov)</p>	<p>1990-</p>	<p>Esiopetuksen suunnittelun lähtökohtia. Opetushallituksen ja Stakesin yhteinen linjaus 1993.</p> <p>Esiopetussuunnitelman perusteet 1996.(Peruskoulussa toteutettavaa esiopetusta varten)</p> <p>Esiopetusuudistus 1998 (perusopetuslakiin)</p> <ul style="list-style-type: none"> - laki hyväksyttiin 7.12.1999 - lakeihin liittyvät asetukset annettiin 30.3.2000 - uudistus voimaan vaiheittain 1.8.2000 alkaen. Ensimmäinen vuosi kunnille vapaaehtoinen, paitsi pidennetyt oppivelvollisuuden piirissä olevat lapset. - 1.8.2001 alkaen kunnan osoitettava esiopetuspaikka - esiopetusta antavan opettajan kelpoisuus määritetään asetuksessa opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista <p>Valtioneuvoston asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998.</p> <p>Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.</p> <p>Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998.</p> <p>Yliopistolaki 645/1997.</p> <p>Yliopistoasetus 115/1998.</p>
<p>Lastenohjaajakoulutus 2001-</p> <p>Sosionomien pätevyyskoulutus esiopettajiksi, 2001 – 2003. (2500 osallistujaa)</p> <p>Ammattikorkeakoulujatkotutkinto kokeiluna 2002-</p> <p>Ammattikorkeakoulujatkotutkinto</p>	<p>2000-</p>	<p>Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2000 (19.12.2000) ja niiden muutos 2003 (12.12.2003).</p> <p>Laki ammattikorkeakoulujen jatkotutkintojen kokeilusta 645/2001.</p> <p>Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002</p> <p>Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003 ja</p>

<p>vakinaistettiin 2005</p> <p>NOSTE –koulutusohjelma 2003-2009</p> <p>Ammattitutkinnot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perhepäivähoitaja 2000. Uudistettiin 2006 - Koulunkäyntiavustaja 2003 - Lasten ja nuorten erityisohjaaja 2003 - Koulunkäyntiavustaja erikoisammattitutkinto 2004 - Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja 2005 		<p>2005</p> <p>Laki ammattikorkeakouluopinnoista 351/2003.</p> <p>Ammattikorkeakoululaki 351/2003. Ammattikorkeakoululain muutos 411/2005.</p> <p>Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2003-2008. Opetusministeriö 2004.</p> <p>Laki yliopistolain muuttamisesta 715/2004.</p> <p>Laki koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnasta 2004</p> <p>Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004 (27.2.2004)</p> <p>Asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004.</p> <p>Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.</p> <p>Laki sosiaalihuoltolain (710/1982) muuttamisesta 50/2005. (Täydennyskoulutusvelvoite)</p> <p>Henkilökohtaistamismääräys. Opetushallituksen määräys 43/011/2006. Voimaan 1.3.2007.</p> <p>II -asteen koulutusten arviointi 2007-2009</p>
---	--	---

Lähteet:

Jaoston jäsenten tuottama materiaali.

Heydemann I. (toim) 1980. Suomen lapsen pitkä marssi. Mannerheimin Lastensuojeluliiton vaiheita.WSOY

Päivähoitotutkimus 1972. (1973) Lasten päivähoidon tarve ja tarjonta Suomessa. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja Väestöliitto.

Välimäki, A-L. 1998. Lasten (päivä)hoitojärjestelyn muotoutuminen varhaiskasvun ympäristönä suomalaisessa yhteiskunnassa 1800- ja 1900-luvulla. Acta Universitas Ouluensis E 31.

- 2007: 1 M. Fogelholm, O. Paronen, M. Miettinen. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
- 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilöraportti.
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
- 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
- 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuus-toimintaan.
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
- 5 Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia.
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
- 6 Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
- 7 Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)