

**Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuus
konsultoivassa työssä**

Veera Mäntynen

Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma

Syyslukukausi 2019

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Mäntynen, Veera. 2019. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuus konsultoivassa työssä. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 71 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien konsultoivan työn sisältöä. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, millaista asiantuntijuutta konsultoivassa työssä tarvitaan sekä miten varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta. Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin ja aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Tutkimusaineisto koostui seitsemästä varhaiskasvatuksen erityisopettajan yksilöhaastattelusta, jotka toteutettiin alkusyksystä 2019. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimustulokset osoittivat, että varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoiva työ pitää sisällään monipuolisia tehtäviä, kuten erityispedagogista ohjaamista, tiedon keräämistä ja jakamista sekä monialaista yhteistyötä. Tutkimuksessa esille tulleita konsultoivassa työssä tarvittavia asiantuntijuuden piirteitä olivat vuorovaikutustaidot, teoria- ja käytännön tieto sekä reflektointitaidot. Lisäksi tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta jatkuvan osaamisen kehittämisen ja jaetun asiantuntijuuden kautta.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että konsultoiva työ on varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja henkilökunnan välistä yhteistyötä, jossa jokainen henkilö tuo esille omaa asiantuntijuuttaan lapsen edun toteutumisen edistämiseksi. Konsultoiva työ vaatii varhaiskasvatuksen erityisopettajalta laajaa asiantuntijuutta ja sen kehittämistä, jonka vuoksi konsultoiva työ ja siinä tarvittava asiantuntijuus tulisi ottaa huomioon jo koulutuksessa sekä työyhteisöjen toimintatapojen sekä koulutusten kehittämisessä.

Asiasanat: varhaiskasvatuksen erityisopettaja, konsultoiva työ, asiantuntijuus, asiantuntijuuden kehittäminen

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	ASiantuntijuus	7
2.1	Ammatillinen asiantuntijuus.....	7
2.2	Jaettu asiantuntijuus	9
2.3	Asiantuntijuuden kehittyminen työelämässä.....	12
3	KONSULTOINTI VARHAISKASVATUKSESSA	16
3.1	Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoiva työ.....	16
3.2	Konsultoivassa työssä tarvittava asiantuntijuus	18
3.3	Konsultoinnin toteuttamisen malleja	21
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	26
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	27
5.1	Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu	27
5.2	Aineiston analyysi	30
5.3	Eettiset ratkaisut.....	35
6	TULOKSET	37
6.1	Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn sisältö.....	37
6.1.1	Erityispedagoginen ohjaaminen	37
6.1.2	Tiedon kerääminen ja jakaminen	40
6.1.3	Monialainen yhteistyö	43
6.2	Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuus konsultoivassa työssä	44
6.2.1	Vuorovaikutustaidot.....	45
6.2.2	Teoria- ja käytännön tieto	47

6.2.3	Reflektointitaidot.....	49
6.3	Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuuden kehittäminen konsultoivassa työssä	50
6.3.1	Jatkuva osaamisen kehittäminen	51
6.3.2	Jaettu asiantuntijuus	52
7	POHDINTA.....	54
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	54
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet	58
	LÄHTEET	62
	LIITTEET.....	70

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuva on ollut viime vuosina muutoksessa. Aiemmin varhaiskasvatuksessa käytössä olleet pienryhmät ja integroidut erityisryhmät on suurimmaksi osaksi purettu ja kaikki lapset ovat yhteisissä, inklusiivisissa ryhmissä, joissa lasten tarvitsemat tukitoimet toteutuvat. (Viljamaa & Takala 2017; Viitala 2018.) Tämän muutoksen myötä myös ryhmissä toimineiden erityislastentarhanopettajien, päiväkotien kiertävien erityislastentarhanopettajien ja resurssierityislastentarhanopettajien työnkuva yhdenmukaistettiin konsultoivaksi ja kaikille yhteiseksi ammattinimikkeeksi muodostettiin varhaiskasvatuksen erityisopettaja (Viljamaa & Takala 2017; Varhaiskasvatuslaki 540/2018).

Varhaiskasvatuksessa lapsen tuki rakentuu monin eri tavoin ja se voi sisältää pedagogisia, rakenteellisia ja hyvinvointia tukevia järjestelyjä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan antama konsultaatio ja tuki ovat osa pedagogisia järjestelyjä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 57.) Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivaa työtä ja siinä tarvittavaa asiantuntijuutta onkin tärkeää tarkastella uuden yhdenmukaisen työnkuvan, entistä enemmän kollegiaalisen työn sekä varhaiskasvatuksen inklusiivisuuden vuoksi (Happo & Määttä 2011). Inklusiivisessa varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatuksen erityisopettajan antama tuki on yleisin resurssi. Tukea annetaan sekä konsultoimalla että jokapäiväisellä läsnäololla lapsiryhmissä. (Viitala 2018.)

Aiempien tutkimusten perusteella varhaiskasvatuksen erityisopettajien konsultoiva työ nähdään vaihtelevana ja epäselvänä, sillä sitä ei ole kuvattu tarpeeksi selkeästi. Lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajien nähdään käyttävän konsultointikeinoja työssään vähän (Dinnebeil, McInerney & Hale 2006; Nelson, Lindeman & Stroup-Rentier 2011). Varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuvaan kuuluu päivittäin erilaisia tehtäviä, kuten suoraa opetusta aikuisille ja lapsille, yhteistyötä perheiden kanssa, tiedon etsimistä ja jakamista, mallintamista, interventioiden kehittämistä ja toteuttamista sekä monitasoisista ongelmanratkaisua. Tämä moninaisuus haastaakin työntekijöitä tunnistamaan konsultoivan

työn sisällön, odotukset sekä töiden priorisoinnin eli sen, mihin työssä tulisi ensisijaisesti keskittyä. (Nelson ym. 2011.) Tässä tutkimuksessa konsultoinnin sisällön tarkastelu on ensisijaisesti rajattu suhteeksi varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja varhaiskasvatuksen henkilökunnan välillä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivaan työhön sisältyy, millaista asiantuntijuutta varhaiskasvatuksen erityisopettajat tarvitsevat konsultoivassa työssä sekä miten he kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta. Tutkimuksen tulosten perusteella saadaan lisää tietoa varhaiskasvatuksen erityisopettajan moninaisen työn yhdestä osa-alueesta. Tieto auttaa sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajia että koko varhaiskasvatuksen kenttää tunnistamaan konsultoivan työn sisältöjä ja siten selkeyttämään varhaiskasvatuksen erityisopettajan työnkuvaa. Lisäksi saadaan lisää tietoa siitä, millaista osaamista konsultoivassa työssä tarvitaan, jotta varhaiskasvatuksen erityisopettajien koulutusta ja työelämässä järjestettäviä koulutuksia voidaan kehittää entistä paremmin vastaamaan konsultoivan työn vaatimuksia. Tämä tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksella ja avoimessa yliopistossa toteutettavaa Varhaisvuosien erityiskasvatus – varhaiskasvatuksen erityisopettajan työ ja vanhempien osallisuus -hanketta (Rantala & Uotinen 2012-2020).

2 ASIANTUNTIJUUS

2.1 Ammatillinen asiantuntijuus

Asiantuntijuus voidaan ymmärtää ja määritellä usealla eri tavalla. Asiantuntijuus-sanaa käytettäessä viitataan usein tietämiseen, arviointiin ja ennakoitiin liittyviin teemoihin. Englanninkielessä taas termi 'expertise' viittaa varsinaiseen tekemiseen tai suorittamiseen. (Palonen & Gruber 2010, 41.) Karilan (2008) mukaan asiantuntijuutta voidaan pitää monitasoisena ja monipuolisena ilmiönä, johon sisältyy niin sosiokulttuurisia, poliittisia kuin työyhteisöjen ja yksilöiden näkökulmia. Alastalo, Åkerman & Vaittinen (2017, 215) kuvaavat asiantuntijuuden määrittävän toiminnassa ja vuorovaikutuksessa, kuten esimerkiksi ammatillisten tehtävien kautta. Ruohotie (2010) sen sijaan yhdistää näkemyksessään sekä tiedollisen että käytännöllisen näkökulman asiantuntijuuteen, sillä hänen mukaansa asiantuntijuudessa korostuvat ammattispesifinen tietämys, asiantunte muksen soveltaminen käytäntöön sekä itsesäätely- ja korkean asteen ajattelun taidot, joilla tarkoitetaan kykyä tarkastella asioita kriittisesti ja käyttää luovaa ajattelua.

Nykyisin asiantuntijuutta ei niinkään nähdä yksilön kykynä tai ominaisuutena, vaan asiantuntijuus on ennemminkin jotain mitä yksilöt tekevät (Alastalo ym. 2017, 215). Nykyajan asiantuntijuuden keskeisenä piirteenä voidaan kuitenkin pitää sitä, että asiantuntijuus on integroitunut kokonaisuus sisältäen teoreettisen tiedon, käytännöllisen tiedon, itsesäätelytiedon sekä sosiokulttuurisen tiedon (Tynjälä 2010, 84-85).

Ammatillisen asiantuntijatiedon pohjana voidaan pitää alan perustietoa ja teoreettista tietoa, joka koostuu erilaisista teorioista ja käsitteellisistä malleista. Lisäksi asiantuntijatietoon kuuluu yhtenä tärkeänä osatekijänä proseduraalinen tieto, jolla tarkoitetaan kokemusten kautta hankittua käytännöllistä tietoa. (Tynjälä 2004.) Käytännöllinen tieto on usein automatisoitunutta ja hiljaista tietoa, jonka sisältöä voi olla vaikea ilmaista, sillä sen on katsottu lisääntyvän kokemuk-

sen myötä. Käsitukset hiljaisen tiedon luonteesta, ilmenemisestä sekä sen jakamisesta ovat suurimmaksi osaksi kontekstisidonnaisia. (Paloniemi 2008, 265.) Käytännön toiminnassa hiljainen tieto voidaan ymmärtää osaamiseksi, joka pitää sisällään sekä kokemuksia että tietoa (Karila & Kupila 2010, 20). Parviaisen (2006, 163) mukaan suuri osa asiantuntijuuden tietotaidosta pohjautuu kyseiseen hiljaiseen tietoon. Toomin (2008, 169) mukaan opettajan hiljainen tieto nähdään impliittisenä tietona, joka pitää sisällään epäsuoria, piilossa olevia uskomuksia, asenteita ja arvoja.

Ammatillisen asiantuntijuuden piirteisiin voidaan katsoa kuuluvan myös asiantuntijan ongelmanratkaisutaito, asiantuntijatyön kollektiivinen ja luova luonne sekä hyvät metakognitiiviset ja reflektiiviset taidot (Tynjälä 2008; Tynjälä 2010, 84-85). Asiantuntijuuden kollektiivisuutta kuvastaa se, että asiantuntijan osaaminen syntyy ryhmien ja asiantuntijakulttuurien yhteisen työn ja toiminnan tuloksena. Lisäksi toisia asiantuntijoita tarvitaan jo siihen, että voidaan määritellä kriteerit asiantuntijamaiselle toiminnalle. (Palonen & Gruber 2010, 42.) Edwardsin (2011) mukaan asiantuntijat myös sitoutuvat omaan asiantuntijatietoonsa sekä kykenevät tunnistamaan ja vastaamaan muiden asiantuntijoiden näkemyksiin.

Ammatillisen asiantuntijuuden luovuutta taas kuvastaa se, että asiantuntijatyölle on ominaista muutoksen ja uudenlaisten toimintojen, käytäntöjen sekä tuotteiden aikaansaaminen (Tynjälä 2010, 84). Metakognitiiviset ja reflektiiviset taidot eli itsesäätelytaidot ovat taas oppimiseen, omaan toimintaan ja osaamiseen liittyviä tietoja ja taitoja, kuten esimerkiksi omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista sekä oman toiminnan kriittistä tarkastelua (Tynjälä 2008). Myös Pihlajan (2009, 37) mukaan reflektiivisyys on keskeisessä asemassa asiantuntijuudessa, sillä varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden keskeinen työväline on oma itse.

Teoreettinen, käytännöllinen ja itsesäätelytieto ovat kaikki persoonallisen tiedon muotoja, mutta niiden lisäksi asiantuntijuus koostuu neljännestä elementistä, joka on sosiokulttuurinen tieto. Sosiokulttuurinen tieto keskittyy yksilötaison tietämyksen sijaan sosiaalisiin ja kulttuurisiin käytänteisiin sekä erilaisiin

työvälineisiin liittyvään osaamiseen, kuten esimerkiksi tietotekniseen osaamiseen tai työyhteisön kirjoittamattomien sääntöjen noudattamiseen (Tynjälä 2010, 83). Varhaiskasvatuksen kentällä asiantuntijuutta määrittelevätkin monet sosiaaliset, kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät. Varhaiskasvatuksen asiantuntijan työ keskittyy niin lapsiin ja perheisiin, mutta myös päättäjien, kouluttajien ja varhaiskasvatuksen monialaisten tiimien kanssa tehtävään laajaan yhteistyöhön. (Kupila 2007a, 13.) Pihlajan (2009, 39) mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan työalueeseen kuuluu yhteistyötä huoltajien kanssa, lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemista, kasvun ja kehityksen arviointia, pedagogista suunnittelua, toteutusta ja arviointia, tukeen liittyvien menetelmä, monialaista yhteistyötä sekä konsultaatiota ja ohjausta.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan moninaisten työtehtävien vuoksi työssä tarvitaan laajaa osaamista. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan ammatilliseen asiantuntijuuteen voidaan nähdä kuuluvan teoreettisen, käytännöllisen, itsesäätelyn ja sosiokulttuurisen tiedon lisäksi vastuunottaminen, oikeudenmukaisuus, hyvät vuorovaikutustaidot sekä rohkeus uudistaa ja kehittää pedagogiikkaa. Työskentely vaatii myös korkeaa eettistä tietoisuutta ja vastuullisuutta sekä omien voimavarojen tunnistamista. (Korkalainen 2009, 175.) Myös Takalan & Ahlin (2014) mukaan erityisopettajat tarvitsevat työssään vuorovaikutustaitoja, organisointitaitoja sekä kykyä nähdä asioita ylhäältäpäin. Olennaista opettajan asiantuntijuudessa onkin tiedon integroituminen, joka muotoutuu käytännön kokemuksen ja koulutuksen kautta (Tynjälä 2004).

2.2 Jaettu asiantuntijuus

Nykyisin asiantuntijoilta vaaditaan entistä enemmän kykyä toimia tiimeissä, tehdä yhteistyötä, neuvotella, suunnitella ja muodostaa erilaisia verkostoja (Parviainen 2006, 157; Kupila 2007a, 28). Asiantuntijatyössä käsiteltävät haasteet vaativat yhä useammin asiantuntijuusrajojen ylittämistä ja useamman saman alan asiantuntijan osaamista. Jaetussa asiantuntijuudessa voi siis olla kyse esimerkiksi

tiedon jakamisesta, yhteistyöstä, yhteistoiminnasta, tiedon integroinnista tai konsultoinnista. (Parviainen 2006, 157.) Savolaisen (2017) mukaan asiantuntijuuden jakamisen prosessiin liittyy kaksi näkökulmaa, joita ovat tiedon antaminen muille sekä tiedon vastaanottaminen muilta.

Jaettu asiantuntijuus edellyttää hyvää keskinäistä vuorovaikutusta, jossa jokaisella osapuolella on mahdollisuus ilmaista oma ymmärrys ja näkökulma käsiteltävään asiaan (Kupila 2007a, 29). Sarja (2011, 91-92) näkee jaetun asiantuntijuuden olevan tasavertaista dialogia, jossa osapuolet vaikuttavat toisiinsa ja myös asiantuntija voi ilmaista oman tietämättömyytensä. Jaetun asiantuntijuuden etuna voidaankin nähdä se, että yksilöiden ei tarvitse hallita kaikkea, vaan asiantuntijuuden jakaminen mahdollistaa muiden asiantuntijoiden tietotaidon ja osaamisen hyödyntämisen (Parviainen 2006, 181). Myös Grutterinkin ym. (2013, 364) mukaan on tärkeää, että osapuolet voivat hyödyntää toistensa tietämystä ja asiantuntijuutta. Asiantuntijuuden jakamista edesauttaa työtiimin tunteminen, sillä asiantuntijoiden tuntiessa toisensa, he ovat myös tietoisia toistensa osaamisestaan ja tietävät kenen puoleen kääntyä tietyn tyyppisissä ongelmissa (Parviainen 2006, 166).

Varhaiskasvatuksessa jaetun asiantuntijuuden voidaan nähdä rakentuvan jo pelkästään työyhteisöön osallistumisena, sillä työskentely tapahtuu monialaisissa tiimeissä, joissa on mahdollisuus jakaa kokemuksia ja vaihtaa ajatuksia (Kupila 2007b). Edwards (2011) toteaaakin, että työtiimien yhteinen ymmärrys perustuu jaettuihin kokemuksiin. Jormakan (2011, 107) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee saavansa erityisopettajilta tietoa ja asiantuntemusta varhaisvuosien erityispedagogiin teemoihin liittyen. Tiimin jäsenten yhteinen, jaettu ymmärrys onkin tärkeä tekijä tiimin työskentelyssä, sillä se helpottaa onnistunutta yhteistyötä. Lisäksi jaettu ymmärrys voidaan nähdä osana jatkuvaa oppimista, joka tapahtuu kollegoiden välisen vuorovaikutuksen kautta. (Melasalmi & Husu 2016.) Parviainen (2006, 165) puhuu yhteisestä tiedonrakentamisesta, jolla tarkoitetaan tavoitteellista ja tietoista toimintaa, jossa pyritään yhteistyössä selvittämään tiettyä ongelmaa tai ilmiötä.

Opettajat kokevat, että jaettuun asiantuntijuuteen liittyvät yhteisten tietokäytäntöjen jakaminen sekä vuorovaikutteiset neuvottelut (Melasalmi & Husu 2016). Vuorovaikutuksessa olennaista on se, miten eri asemassa olevat osapuolet pystyvät kohtaamaan erilaisuutta ja ylittämään omien näkemystensä rajoja (Sarja 2011, 96-97). Melasalmen ja Husun (2016) mukaan opetuskäytäntöjen laadun ylläpitämiseksi ja parantamiseksi on välttämätöntä jakaa kollegoiden välistä pedagogista tietotaitoa. Yleisimmin tietoa jaetaan kollegoiden kesken työn tekemisen lomassa keskustellen, yhdessä ratkaisuja pohtien sekä kokemuksia jakaen (Paloniemi 2008, 266). Varhaiskasvatuksen henkilökunnan mukaan yhteiset arjen tilanteet ja keskustelut ryhmien tiimeissä ovatkin tiedon jakamisen toivottuja muotoja (Jormakka 2011, 107). Lisäksi erilaiset työyhteisön sisäiset koulutustilaisuudet tarjoavat mahdollisuuden jakaa tietoa. Omaa osaamista jaetaan usein samalla tavalla kuin sitä on hankittu itse: mallia näyttämällä, neuvomalla toista työntekijää ja keskustelemalla. (Paloniemi 2008, 267-268.)

Jaettuun asiantuntijuuteen liittyy myös haasteita, joita voivat esimerkiksi olla hierarkiat, organisaatiokulttuuri, henkilökohtaiset ominaisuudet, kiire ja luottamuksen puute. Hierarkkiset ja organisaatiokulttuurin haasteet voivat liittyä vallitseviin tapoihin, käsityksiin ja tottumuksiin, jotka heikentävät henkilöiden välisen yhteistyön toimivuutta. (Parviainen 2006, 168-169, 172.) Varhaiskasvatuksessa jaetun asiantuntijuuden toteuttamisen yhtenä haasteena nähdään ajanpuute. Yhteistä aikaa keskusteluihin, tiedon jakamiseen ja toiminnan suunnitteluun on vähän tai sitä on haastavaa löytää arjesta (Jormakka 2011, 109). Myös Paloniemen (2008, 269) mukaan kiire on usein esteenä tiedon jakamiselle, jolloin työn lomassa ei ehditä vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia tai kysymään neuvoa toisilta työntekijöiltä. Kuitenkin yhteiset keskustelut sekä yhdessä toteutetut toiminnan arvioinnit ja suunnittelut nähdään työyhteisöissä toivottavina (Jormakka 2011, 109).

Kiireen lisäksi toinen olennainen este tiedon jakamiselle on yksin työskenteleminen, joka korostuu varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä. Yksin työskentelemisen haittapuoliksi koetaan se, että ei ole mahdollisuutta kartuttaa omaa

tietoa eikä jakaa omaa tietoa muille. (Paloniemi 2008, 269.) Jotta jaetun asiantuntijuuden oppimisen prosessit toteutuisivat onnistuneesti, ne vaativat ympäristöltä tukea kuten luottamusta, motivaatiota, sitoutumista sekä lisäksi ihmisten henkilökohtaista positiivista halua kehittyä (Melasalmi & Husu 2016).

2.3 Asiantuntijuuden kehittyminen työelämässä

Asiantuntijuus on alakohtaista, mutta kuitenkin eri alojen asiantuntijuuden kehitymisessä on yhteneviä piirteitä. Osaaminen on aluksi satunnaisempaa, mutta taitojen vakiinnuttua samalla vahvistuu kyky arvioida omaa suoriutumista. (Palonen & Gruber, 2010, 42.) Asiantuntijaksi kehittymisen on ajateltu tapahtuvan tasaisesti vaihe vaiheelta eteenpäin menevänä prosessina ja luonteeltaan sen on ajateltu olevan melko pysyvää (Murtonen 2004, 77). Asiantuntijan toiminta voi daankin nähdä harjoituksen tuloksena, joka on automatisoituessaan muodostunut rutiineiksi (Palonen & Gruber 2010, 45).

Kupilan (2007a, 19) mukaan asiantuntijuus muovautuu jatkuvasti läpi työuran haastavia tilanteita ratkaistaessa. Myös Tynjälän (2004) mukaan asiantuntija kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan ylittämällä aiemmat osaamisensa rajat ja oppimalla sekä menestyksestä että virheistä. On kuitenkin tärkeää tiedostaa, että asiantuntijaksi kehittymiseen ei ole olemassa mitään tiettyä tapaa tai reittiä (Kupila 2007a, 13) ja asiantuntijuuden kehittyminen on aina yksilöllinen prosessi (Happo, Määttä & Uusiautti 2013).

Asiantuntijuuden kehittymistä on tarkasteltu jäsentämällä se kolmeen pääsuuntaukseen, joita ovat asiantuntijuus tiedonhankintana ja käsittelynä, kulttuuriin osallistumisen prosessina sekä tiedonluomisen näkökulmana (Hakkarainen, Palonen ja Paavola 2002, 5-6). Tiedonhankintanäkökulma keskittyy yksilöllisiin tietoedustuksiin ja -rakenteisiin, joita oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen edellyttävät. Osallistumisnäkökulma taas painottaa työyhteisön käytäntöjen, normien ja arvojen omaksumista sekä uusien vuorovaikutussuhteiden muodostumista. Sen sijaan tiedonluominen liittyy yhteisöllisesti toteutettuun tiedon ja käytäntöjen luomiseen sekä kehittämiseen. (Hakkarainen & Paavola 2008, 60-61.)

Tynjälä (2010, 91) katsoo asiantuntijuuden kehittyvän yhdistämällä tiedon eri muotoja, osallistumalla käytännön yhteisöjen toimintaan ja luomalla uutta tietoa sekä uusia käytäntöjä ja toimintatapoja muiden kanssa. Hakkarainen ja kumppanit (2002, 18) toteavat yksilön asiantuntijuuden kehittymistä tukevan työyhteisön asettamat kehityshaasteet. Asiantuntijaksi kehittyminen tapahtuu suurimmaksi osaksi oman työn tarkastelun kautta yksin tai yhdessä toisten kanssa (Mikola & Oja 2015, 73). Tämän lisäksi asiantuntijuuden kehittymiseen liittyvät henkilön oma elämän historia, tietyn aiheen tietämys ja työympäristö sekä vuorovaikutus näiden tekijöiden välillä (Karila 2008, 211). Myös yleinen tietämys ongelmanratkaisussa ohjaa asiantuntijuuden kehittymistä. Yleiseen tietämykseen sisältyy järjestäytynyt ja etsitty tieto, ongelmanratkaisun aloittaminen käsittelemällä ja analysoimalla haastetta sekä käytetyn ratkaisutavan perusteleminen. (Van Velzen 2012.) Hakkaraisen ja Paavolan (2008, 61) mukaan työhön liittyvät vaativat taidot opitaan osallistumalla ongelmanratkaisuun kokeneempien työntekijöiden kanssa.

Opettajan asiantuntijuuden kehittymisen voidaan nähdä perustuvan aktiiviseen oppimiseen, reflektiiviseen ajatteluun ja yhteistyöhön osallistumiseen (Rytivaara & Kershner 2012). Kupilan (2007a, 19) mukaan varhaiskasvatuksen asiantuntijaksi kehittymiseen sisältyy niin teoreettisen tiedon hankkimista koulutuksessa kuin käytännöllisen tiedon kerryttämistä työtä tekemällä ammatin toimintaympäristöissä. Hakkarainen (2017, 48) toteaaakin, että opettajan asiantuntijuutta ei voi saavuttaa pelkästään kirjoja lukemalla, vaan olennaista on osallistua omaan asiantuntijayhteisöön. Myös Tynjälän (2010, 85) mukaan asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää osallistumista asiantuntijatyön vuorovaikutussuhteisiin. Keskustelut kollegoiden kanssa edesauttavat kehittämään esimerkiksi omaa tietämystä ja vaihtoehtoisia toimintamalleja sekä vaihtamaan tietoa ja jakamaan kokemuksia (Paloniemi 2008, 263). Tynjälän (2010, 79) mukaan ammattialan substanssiosaamisen lisäksi nykyään tarvitaan laaja-alaista yleistä osaamista, kuten vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja sekä tietoteknistä osaamista.

Asiantuntijuus ja sen rakentuminen eivät siis liity ainoastaan vain yhden ihmisen toimintaan, vaan siihen vaikuttavat koko työyhteisön yhdessä tekemät

ratkaisut, ajatukset ja toiminta (Murtonen, 2004, 78). Varhaiskasvatuksen alalla asiantuntijuuden rakentumista tukevat koko henkilökunnan jaetut kasvatukselliset ja opetukselliset teot, mielenkiinto, motivaatio sekä työhön liittyvien suunnitelmien, materiaalien ja työvälineiden jakaminen sekä reflektointi (Kupila 2007a, 25). Paloniemi (2008, 262) kuvaa työyhteisössä oppimisen tapahtuvan työn tekemisen yhteydessä, vuorovaikutustilanteissa, koulutuksissa, havainnoinnin ja virheiden kautta, työtä refleктоimalla sekä ongelmanratkaisutilanteissa.

Happo ym. (2013) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien asiantuntijuutta sekä heidän ymmärrystään omasta asiantuntijaroolista. Tutkimuksen mukaan suurin osa opettajista kokee asiantuntijuuden kehittyvän työuran aikana, johon vaikuttaa yhtenä tekijänä työkokemuksen laatu, kuten monipuoliset työtehtävät sekä koulutukseen osallistuminen (Happo ym. 2013). Koulutukset mahdollistavatkin uusimman tiedon saavuttamisen sekä vahvistavat ja antavat itsetvarmuutta työhön. Lisäksi koulutuksista saatua tietoa voidaan yhdistää, tarkastella ja soveltaa oman työkokemuksen kautta. (Korkalainen 2009, 204.) Varhaiskasvatuksessa asiantuntijuuden kehittymiseen vaikuttavana seikkana pidetään myös henkilön asennetta työtä kohtaan. Esimerkiksi persoonallisuuden piirteet, valmius muutokseen, reflektiivisyys ja ajatusten jakaminen kollegoiden kanssa liittyvät asenteisiin, jotka vaikuttavat asiantuntijuuden kehittymiseen. (Happo ym. 2013.)

Asiantuntijuuden kehittymisen ja tukemisen tehokkaana keinona nähdään reflektiivinen konsultointi, sillä se tarjoaa mahdollisuuden integroida tietoa ja kokemuksia (Watson & Gatti 2012). Merkityksellisiä ovat oman elämänhistorian ja nykyisen elämäntilanteen tarkastelu sekä tulevaisuuden suunnittelu, sillä myös henkilökohtaiset elämäkokemukset ja aiemmin opitut asiat liittyvät asiantuntijaksi kehittymiseen (Kupila 2007a, 91-92). Myös Hapon ja kumppaneiden (2013) mukaan työelämän asiantuntijuutta kehittävät omaan elämänhistoriaan liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi oman lapsen saaminen.

Jotta asiantuntijuutta voidaan kehittää ja ylläpitää Paloniemi (2008, 262) kuvaa keinoiksi ammatilliseen koulutukseen osallistumisen, alan kirjallisuuden

ja ammattijulkaisujen lukemisen, työn tekemisen ja oman työtoiminnan arvioinnin sekä yhteydenpidon muihin alan ammattilaisiin. Työelämän jatkuvan muutoksen vuoksi tärkeänä asiantuntijan ominaisuutena nähdään elinikäisen oppimisen taidot sekä kyky sopeutua muutoksiin ja jopa tuottaa niitä (Tynjälä 2010, 79).

3 KONSULTOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

3.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoiva työ

Konsultoivalla työllä tarkoitetaan toiminnan muotoa, jossa jonkin ongelman ratkaisuun hyödynnetään tietyn alan asiantuntijan erityisosaamista (Puutio & Kykyri 2015, 19). Konsultointi tapahtuu aina ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (Vartiainen 2005) ja siinä hyödynnetään osallisuutta sekä kehitetään ihmisten välistä yhteistyötä (Puutio & Kykyri 2015, 17). Konsultointisuhteen määrittymiseen vaikuttavat konsultoijana toimivan henkilön ihmiskäsitys sekä hänen oma kokemus roolistaan ja toiminnastaan (Vartiainen 2005). Puution ja Kykyrin (2015, 134) mukaan konsultoinnissa ei ole tarkoitus antaa suoraa neuvontaa, vaan tilannetta tulisi tutkia ja miettiä yhdessä eri näkökulmista.

Konsultoinnilla voidaan nähdä olevan kolme keskeistä tehtävää, joita ovat tiedon kerääminen, erilaisten vaihtoehtojen tunnistaminen ja pohtiminen sekä tuen rakentaminen valituille toiminnoille (Pietiläinen ym. 2015). Myös Furåker ja Nilsson (2011) näkevät konsultoinnin prosessina, jossa asiakasta autetaan esimerkiksi tunnistamalla ja analysoimalla ongelmia, tarjoamalla tietoa ja neuvontaa sekä kehittämällä strategioita nykyisiin ja tuleviin haasteisiin.

Erityispedagogiikassa konsultoinnilla tarkoitetaan pääasiassa erityisopettajan asiantuntijana antamaa neuvontaa ja ohjausta, mutta toimintatavasta ei ole totuttu käyttämään termiä konsultointi, vaan yleisesti on puhuttu yhteistyöstä (Laatikainen 2011, 137). Gormley ja Dupaul (2015) tuovat esille opettajalta opettajalle -konsultoinnin, jonka tarkoituksena on siirtää eteenpäin opettajien vakiintuneita ja tehokkaita toimintakäytänteitä sekä kokemusta ja tietoa lapsen vahvuuksista ja haasteista. Sundqvist, Nisser ja Ström (2014) toteavat, että konsultoinnin määritelmää ja siihen liittyviä työmenetelmiä ei ole kuvattu tarpeeksi selkeästi, jonka vuoksi myös käytännön toteutus vaihtelee. Konsultointiprosessin

tulisi kuitenkin keskittyä haasteiden määrittelyyn, interventioiden kehittämiseen sekä niiden tehokkuuden arviointiin (Snyder, Quirk & Dematteo 2011, 79).

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn peruspiirteinä voidaan nähdä yhteistyö useiden eri ammattiryhmien kanssa, tukitoimien selvittäminen ja organisoiminen, monipuolisen asiantuntijuuden jakaminen sekä luottamuksellisesti toimiminen (Mikola & Oja 2015, 20; Jormakka 2011, 27). Myös Rowlettin (2015, 16) mukaan konsultoivassa roolissa oleva erityisopettaja jakaa omaa asiantuntijuutta tiedon keräämisen, analysoinnin, interventioiden kehittämisen sekä arvioinnin näkökulmista.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ovat konsultoivassa työssä pääasiassa vuorovaikutuksessa varhaiskasvatuksen tiimien eli opettajien, lastenhoitajien ja muiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa (Dinnebeil, Pretti-Frontczak & McInerney 2009). Tällöin konsultoinnin tavoitteena on ohjata henkilökuntaa ja saada heidän käyttöönsä erityispedagogisia työtapoja ja menetelmiä (Laatikainen 2011, 138). Neuvominen ja ohjaaminen ovat usein tilannekohtaista ja ne tapahtuvat usein samanaikaisesti työn tekemisen kanssa (Paloniemi 2008, 266).

Konsultoinnin nähdään olevan kasvavissa määrin tärkeässä roolissa opettajien työssä (Gerich, Trittel & Schmitz 2017). Työ koetaan ennalta ehkäisevänä sekä henkilöstöä tukevana, sillä konsultointi on arjessa usein ohjauksellista. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat esimerkiksi havainnoivat lasten toimintaa ryhmässä sekä keskustelevat henkilöstön ja vanhempien kanssa havainnoistaan ja lapsen mahdollisesta tuen tarpeesta. (Jormakka 2011, 26.) Gerichin ym. (2017) mukaan huoltajien konsultoinnin tarkoituksena on tukea vanhempia ja sen on nähty vaikuttavan lasten sosioemotionaalisten taitojen ja käyttäytymisen positiiviseen kehitykseen sekä akateemiseen menestykseen.

Dinnebeil ym. (2006) kuitenkin toteavat tutkimuksensa perusteella, että useammassa eri päiväkodissa toimivat varhaiskasvatuksen erityisopettajat osallistuivat harvoin aikuisten välisiin keskusteluihin ja viettivät suurimman osan ajasta lasten kanssa. Myös Takala ja Ahl (2014) toteavat, että Suomessa erityisopettajien konsultoiva rooli on vähäinen ja aikaa käytetään enimmäkseen suoraan lasten kanssa toimimiseen. Konsultoinnilla nähdään olevan siis pienempi

rooli erityisopettajan työssä kuin teorioissa tai asiantuntijoiden suosituksissa kerrotaan (Takala, Pirttimaa & Törmänen 2009). Kuitenkin Eskelisen ja Hjeltin (2017, 78) tekemän selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilökunnasta kolme neljäsosaa kokee varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluita olevan riittävästi saatavilla ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan antaman konsultaation pääasiallisena tuen toimenpiteenä. Göransson, Lindqvist ja Nilholm (2015) kuvaavatkin, että esiopetuksessa erityisopettajat toimivat enemmän konsultoinnalla, neuvomalla ja vuorovaikutuksen keinoilla opettajien kanssa kuin peruskouluissa, joissa vaikuttaa siltä, että erityisopettajat toimivat enimmäkseen suoraan lasten kanssa yksilöllisesti tai pienryhmissä.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan antamalla konsultoinnilla ja tuella on merkityksellinen rooli varhaiskasvatuksessa, sillä yksi tärkeimmistä tekijöistä näyttöön perustuvien tukitoimien toteuttamisessa on hyvin koulutettu ja tietoinen henkilökunta (Stayton 2015). Konsultoinnin olisikin tärkeä rakentua siten, että varhaiskasvatuksen erityisopettajilla olisi mahdollisuus toimia osana tiimejä sekä siten, että he saisivat myös kollegiaalista tukea (Takala & Ahl 2014).

3.2 Konsultoivassa työssä tarvittava asiantuntijuus

Asiantuntijuus ja osaaminen rakentuvat konsultoivassa työssä sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti (Mikola & Oja 2015, 27). Varhaiskasvatuksen erityisopettajat tarvitsevat työssään laaja-alaista asiantuntijuutta ja sen jatkuvaa kehittämistä. Konsultointitapojen löytäminen ja kehittäminen edellyttävät erityisopettajan asiantuntijaroolin tunnistamista ja ymmärtämistä (Sundqvist ym. 2014). Dinnebeilin ym. (2009) mukaan konsultoivassa työssä toimivilta varhaiskasvatuksen erityisopettajilta myös usein odotetaan asiantuntijaroolia, jotta he kykenevät tukemaan varhaiskasvatuksen henkilökuntaa erityispedagogisissa tilanteissa.

Korkalaisen (2009, 176) mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajien ydinosaamista konsultoivassa työssä on kokonaisuuden hallinta, johon sisältyvät organisointikyky, vuorovaikutus- ja yhteistyökyky sekä lapsen kehitykseen, kasvuun ja oppimiseen liittyvä tieto. Myös Takalan ja kumppaneiden (2009) mukaan

varhaiskasvatuksen erityisopettajan ydinosaamiseen kuuluvat laaja tietämys erityispedagogiikasta sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoinnissa tarvittavia asiantuntijuuden piirteitä voidaan erään mallin mukaan jakaa neljään osa-alueeseen, joita ovat ohjaustaidot, rakenteiden, organisaation ja yhteisön tunteminen, verkosto-osaaminen sekä substanssiosaaminen (Mikola & Oja 2015, 27).

Ensimmäinen varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivassa työssä tarvittava asiantuntijuuden piirre on ohjaustaidot, johon katsotaan sisältyvän hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky reflektoida omaa ja työyhteisön toimintaa (Mikola & Oja 2015, 28). Newmanin, Ingrahamin ja Shribergin (2014) mukaan vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä asemassa konsultointitilanteissa, sillä ne auttavat konsultoijia ongelmien ratkaisuisissa ja rakentamaan yhteistyösuhteita. Vuorovaikutuksen perustaitoihin voidaan katsoa kuuluvaksi kuunteleminen, kysyminen, dialogin ylläpitäminen ja läsnäolo, sillä konsultoinnissa mukana olevat henkilöt keskustelevat, määrittelevät ja ymmärtävät ongelmia sekä pyrkivät yhteistyössä selvittämään ne (Snyder ym. 2011, 72; Mikola & Oja 2015, 28). Myös Thornbergin (2014) mukaan hyviin vuorovaikutustaitoihin lukeutuvat ymmärtäminen, keskusteleminen avoimesti sekä näkemysten jakaminen.

Vuorovaikutustaitojen voidaan nähdä korostuvan myös sen vuoksi, että konsultoivassa työssä pääpaino on puhumisessa, jolloin keskustelut saavat aina aikaan jonkinlaista ymmärrystä (Puutio 2010, 31). Esimerkiksi sanaton toiminta, kuten katsekontakti, nyökkäily sekä kasvojen ilmeet ovat tärkeitä tekijöitä konsultointisuhteen vuorovaikutuksessa, sillä konsultoijana toimivan varhaiskasvatuksen erityisopettajan sanaton viestintä voi vaikuttaa tukahduttamalla tai motivoimalla konsultoitavia henkilöitä (Oishi 2017). Lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajan vuorovaikutusosaamiseen liittyy kyky formuloida konsultoitavan puhetta eli kiteyttää puheenvuoroja, luonnehtia niitä omin sanoin tai tehdä niiden pohjalta johtopäätöksiä (Kykyri & Puutio 2015, 88).

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn toinen asiantuntijuuden piirre on rakenteiden, organisaation ja yhteisön tunteminen, jotka sisältävät työyhteisön toimintakulttuurin ja normien hallitsemisen, kuten kasvatus- ja

opetustyötä ohjaavien lakien ja opetussuunnitelmien tuntemisen (Mikola & Oja 2015, 33). Pihlajan (2009, 38) mukaan varhaiskasvatuksen hallinnolliset rutiinit ja käytännöt vaikuttavat useisiin asioihin, kuten lapsiryhmien rakenteeseen ja työn yleisiin ehtoihin, jolloin on tärkeää, että varhaiskasvatuksen henkilökunnalla on näihin asioihin liittyvää tietämystä. Lisäksi konsultoivassa työssä toimivan varhaiskasvatuksen erityisopettajan on hyvä tiedostaa ja ymmärtää, että jokaiseen työyhteisöön muotoutuu omanlainen kulttuuri, johon vaikuttavat useat eri asiat (Mikola & Oja 2015, 33).

Verkosto-osaaminen on kolmas konsultoivaan työhön liittyvä asiantuntijuuden piirre. Siihen sisältyy eri verkostoissa toimiminen ja oppiminen, monialainen yhteistyö sekä jaettu asiantuntijuus. Asiantuntijuuden rakentumisen näkökulmasta on tärkeää, että varhaiskasvatuksen erityisopettaja tuntee verkostoja sekä toimii niissä itse, sillä verkostoitumalla voi oppia oman ammatin ja osaamisen ulkopuolelta tulevia asioita. (Mikola & Oja 2015, 34.) Konsultoivassa roolissa olevan varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja eri tiimien tiedot ovat olennainen osa konsultaatiota, sillä ongelman arviointi vaatii usein erilaisia tiedon muotoja (Furåker & Nilsson 2011). Konsultaatiotilanteissa onkin tärkeää toimia tiiminä ja tarkoitus on, että kaikki ovat samalla viivalla tuomassa esiin omaa ainutlaatuista asiantuntijuuttaan (Sundqvist & Ström 2015). Jotta konsultointi olisi tehokasta, se vaatii myös tiedon jakamiseen liittyvää osaamista, johon liittyvät tehokas ja tarkoituksenmukainen tiedon kokoaminen ja jakaminen sekä toimivien kuuntelu-strategioiden käyttäminen (Dinnebeil ym. 2009).

Konsultoivan työn neljäntenä asiantuntijuuden piirteenä on substanssi-osaaminen, jossa korostuvat omat osaamisalueet, ammatillinen kehittyminen sekä hiljainen tieto (Mikola & Oja 2015, 34). Dinnebeilin ym. (2009) mukaan konsultoivassa työssä tarvitaan kannustavaa asennetta ja kykyä viihtyä omassa konsultoivassa roolissa. Lisäksi toisen henkilön osaamisen ja tiedon hahmottaminen vaativat kognitiivisen empatian kykyä, jonka avulla varhaiskasvatuksen erityisopettaja kykenee asettumaan toisen asemaan ja aloittamaan yhteisen tiedonmuodostuksen (Parviainen 2006, 167). Substanssiosaamiseen liittyy myös erityisopet-

tajan erityispedagogiset taidot, joilla tarkoitetaan haasteiden analysointia, seurausten tunnistamista, ongelmanmäärittelyä sekä tuen rakentamista. Lisäksi tärkeänä taitona nähdään ongelmanratkaisutaidot, joiden avulla löydetään ratkaisuja oppimisen haasteisiin sekä hallintakeinot, jotka sisältävät keinoja selviytyä kriitikkistä sekä selvittää haastavia tilanteita. (Gerich ym. 2017.)

Konsultaatiotilanteet tarjoavat monia hyötyjä erityisesti silloin, kun työnteekijöiden välillä on vahva vuorovaikutussuhde (Rowlett 2015, 20-21). Ihannetapauksessa konsulttoijana toimiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja konsultoitavana oleva henkilö toimivat tasaveroisina kumppaneina (Pietiläinen ym. 2015). Viime vuosina myös huoltajat ovat enenevässä määrin pyytäneet konsultaatiota opettajilta ja jotta opettajat kykenevät vastaamaan huoltajien pyyntöihin, he tarvitsevat lisää koulutusta konsultoinnin toteuttamiseen (Gerich ym. 2017). Lisäksi on tärkeää tiedostaa, että yhteistyössä toteutettu konsultointi vaatii muutoksia asenteissa ja toteutuksessa niin yksilöltä, tiimiltä kuin organisaation tasolta (Salisbury, Woods & Copeland 2010).

3.3 Konsultoinnin toteuttamisen malleja

Konsultoinnin toteuttamiseen on olemassa erilaisia menetelmiä ja lähestymistapoja. Konsultaatiotilanteet ovat kuitenkin yksilöllisiä ja tilannesidonnaisia prosesseja, joten on tärkeää huomioida, että varsinaista yhtä oikeaa työskentelymallia ei ole. Konsulttoijana toimivan varhaiskasvatuksen erityisopettajan oma toimintatapa ja asiakkaan, kuten varhaiskasvatuksen henkilökunnan, tarpeet muovaavat konsultaatiosta aina omanlaisensa prosessin (Mikola & Oja 2015, 21). Konsultaatiosuhteen tarkoituksena on saavuttaa uusia tapoja ajatella ja toimia, jolloin ongelmien ratkaisu tulevaisuudessa voi helpottua, kun tietoisuus lisääntyy (Puutio, Kykyri & Wahlström 2009).

Konsultoinnin toteuttamisessa voidaan käyttää useita toimintatapoja kuten valmentamista, mallintamista, kuuntelemista, palautteen antamista ja ongelmanratkaisua. Nämä menetelmät voidaan nähdä osana yhteistyössä toteutettua konsultaatiota. (Salisbury ym. 2010.) Asiakaskeskeinen konsultointi perustuu taas

ratkaisukeskeisyyteen, jossa käytetään havainnointia ja haastatteluita, jotka auttavat konsultoijaa muodostamaan kuvan tapauksesta ja kehittämään intervensiionsuunnitelman (Hylander 2012). Asiakaskeskeisen konsultoinnin nähdään sopii hyvin nykypäivän kouluihin, sillä ongelmia ja ratkaisuja käsitellään yhteistyössä. Keskeistä on hierarkiaton ja ohjailematon auttava suhde konsultoijan ja konsultoitavan henkilön välillä, sillä konsultoitavan henkilön asiantuntijuudella on yhtä paljon arvoa ongelmanratkaisussa kuin konsultoijan asiantuntijuudella. (Newman ym. 2014.)

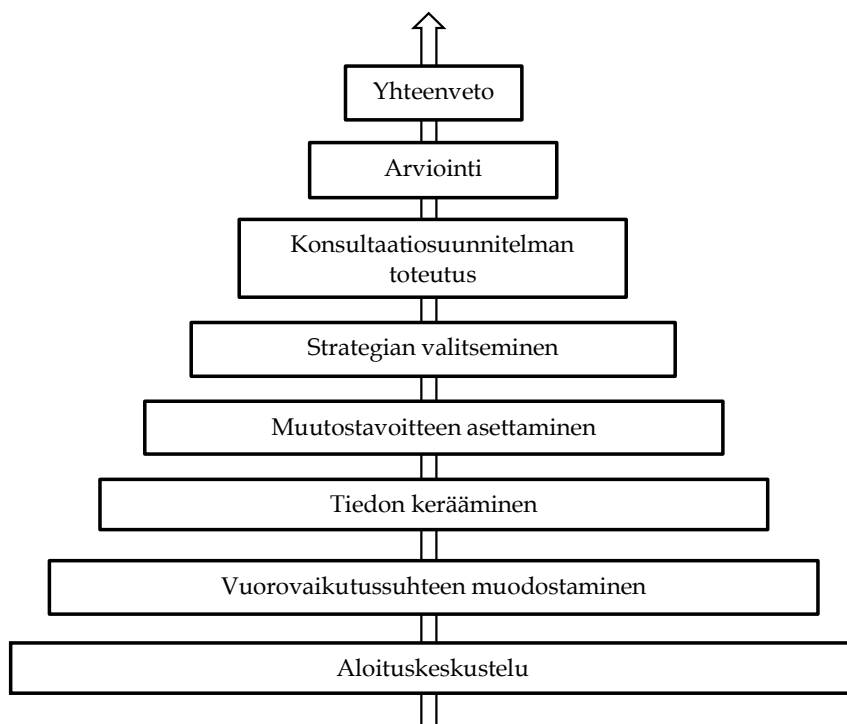
Konsultointia voidaan toteuttaa myös koulutustilaisuuksilla, yhteisillä keskusteluilla, vierailuilla sekä henkilökohtaisilla yhteydenpidoilla (Furåker & Nilsson 2011). Sundqvist ja Ström (2015) esittelevät artikkelissaan kolme konsultointikeskustelun toteuttamisen tyyppiä, joita ovat neuvontakeskustelut, reflektiiviset keskustelut ja yhteistoiminnalliset keskustelut. Neuvontakeskusteluissa erityisopettajan rooli on jakaa omaa tietämystä, neuvoja sekä vinkkejä toiselle henkilölle. Reflektiivisissä keskusteluissa taas keskitytään oman toiminnan arviointiin kuitenkin arvostelematta henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan. Yhteistoiminnallisissa keskusteluissa sen sijaan pyritään löytämään yhdessä uusia toimintatapoja. (Sundqvist & Ström 2015.)

Konsultaation toteuttamista voidaan tarkastella myös laajempina prosessina. Buyesse ja Wesley (2004) tarkastelevat konsultaatioprosessia kahdeksan eri vaiheen kautta (kuvio 1). Mikolan ja Ojan (2015) toimintamalli taas kuvaa konsultoinnin toteuttamista käytännössä. Konsultoinnin ensimmäisen vaiheen voidaan katsoa alkaneeksi, kun huoli herää kasvatustiimillä, huoltajilla tai muulla taholla (Mikola & Oja 2015, 86). Aloituksena käydään yhteinen keskustelu, jonka tarkoituksena on selventää konsultaation tarkoitus, roolit ja niihin liittyvät toiminnot sekä osapuolten odotukset prosessista.

Konsultaatioprosessin toisessa vaiheessa muodostetaan vuorovaikutussuhde, jonka tavoitteena on rakentaa hyvä suhde samalla kun kerätään yksityiskohtia konsultoinnin kohteesta (Buyesse & Wesley 2004). Kolmannessa vaiheessa taas aletaan kerätä tietoa prosessin suunnittelua varten. Vaihe pitää sisällään tie-

don hankintaa, valmistautumista havainnointiin, tarvittavien materiaalien koostamista sekä tutustumista toimintaympäristöön (Mikola & Oja 2015, 86). Neljännessä vaiheessa asetetaan muutostavoite. Tässä vaiheessa on tärkeää, että konsultaatioprosessiin osallistuvasta tiimistä jokainen henkilö on tietoinen tavoitteista ja ne ovat esimerkiksi kirjattu ylös, jotta jokainen voi havainnoida ja mitata saavutettavaa tavoitetta. (Buyesse & Wesley 2004.) Viides vaihe pitää sisällään strategian valitsemisen, jolloin konsultoija ja konsultoitava määrittävät kuka on vastuussa mistäkin tehtävästä, milloin ja missä ne toteutetaan sekä mitä resursseja ne vaativat (Buyesse & Wesley 2004). Prosessin kuudennessa vaiheessa toteutetaan itse konsultaatiosuunnitelma. Tällöin keskiössä ovat havainnointi, keskustelut, sovittujen asioiden kirjaaminen ylös sekä jatkosta sopiminen (Mikola & Oja 2015, 86). Riippuen tavoitteista konsultaatiosuunnitelman toteutus voi kestää useita päiviä, viikkoja tai kuukausia. Konsultaatioprosessin seitsemäs vaihe pitää sisällään arvioinnin. Sen tärkein tavoite arvioinnintasolla on määrittää yhteys halutun ja toteutettujen tavoitteiden välillä suhteessa konsultaatiosuunnitelmaan (Buyesse & Wesley 2004). Lisäksi vaiheessa arvioidaan koko konsultaatioprosessia ja laaditaan tarvittavia asiakirjoja (Mikola & Oja 2015, 86). Viimeinen eli kahdeksas vaihe konsultaatioprosessissa on yhteenveto. Interventioissa konsultatit eivät aina pääty saavutettuihin muutostavoitteisiin, jolloin yhteenvedossa konsultoija keskittyy auttamaan konsultoitavaa omaksumaan vastuun prosessin jatkamisesta. Tällöin konsultoitavana toimivan henkilön suora osallistuminen konsultointiprosessiin ei ole enää tarpeellista. (Buyesse & Wesley 2004.)

Buyessen ja Wesleyyn (2004) mallin avulla voidaan edesauttaa varhaiskasvatuksen erityisopettajien konsultoivan työtavan toteuttamista varhaiskasvatuksen henkilökunnan kanssa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan on tärkeää ottaa huomioon useat haasteet, jotka vaikuttavat konsultaatioprosessin mukaiseen työskentelyyn. Ensinnäkin varhaiskasvatuksen erityisopettajan tulee oppia tunnistamaan milloin ja minkä tasoista tukea tiimi tarvitsee kussakin vaiheessa. Toiseksi konsultoivassa roolissa toimivan erityisopettajan tulee toimia samankaltaisesti konsultaatiotehtävässä ja konsultaatiosuhteessa. (Buyesse & Wesley 2004.)



KUVIO 1. Konsultaatioprosessin kahdeksan vaihetta (Buyesse & Wesley 2004, 4).

Avainasemassa onnistuneessa konsultaatiossa on yhteinen aika. Tehokas konsultointisuhde edellyttää läsnäoloa, yhdenmukaista ymmärrystä rooleista ja vastuusta sekä ylemmän tason tukea. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien tulisi ymmärtää oma roolinsa asiantuntijoina ja tiedon jakajina työyhteisössä sekä hallinnon tulisi ymmärtää oma vastuunsa tarjoamalla tarvittavia resursseja. (Dinnebeil ym. 2009.) Nelsonin ym. (2011) mukaan konsultoivan työn onnistumisen näkökulmasta olisi tärkeää keskustella erityisopettajan roolista sekä varhaiskasvatuksen että valtakunnan tasolla.

Onnistuneeseen konsultointiin vaikuttaa myös olennaisesti vuorovaikutussuhde (Rowlett 2015, 21), joka rakentuu useiden eri yhteistyökumppaneiden kuten huoltajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja monialaisten tiimien kanssa (Takala ym. 2009). Varhaiskasvatuksen erityisopettajan lämminhenkisyys, avoimuus ja luotettavuus ovat tärkeitä piirteitä konsultointisuhteen luottamuksen rakentamisessa. Näiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi konsultioijan

saapuminen ajoissa tapaamisiin, lupauksien pitäminen sekä rakentavan palautteen antaminen luovat, ylläpitävät sekä parantavat myönteistä konsultointisuhdetta. (Rowlett 2015, 21-22.)

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien konsultoivan työn sisältöä sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajien kokemuksia siitä, millaista asiantuntijuutta konsultoivassa työssä tarvitaan. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, miten varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta. Tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivaan työhön sisältyy?
2. Millaista asiantuntijuutta varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat tarvitsevansa konsultoivassa työssä?
3. Miten varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Tutkimuskohteena tässä tutkimuksessa oli varhaiskasvatuksen erityisopettajien asiantuntijuus konsultoivassa työssä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin eli laadullisin menetelmin. Laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan ilmiötä sekä ymmärtämään tiettyä toimintaa. Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavat henkilöt tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.)

Tutkimuksen tekemistä varten tulee hankkia tutkimusluvat (Tutkimuseettinen neuvottelukunta eli TENK 2012, 6). Tämä tutkimus on osa Rantalan ja Uotisen vuosina 2012-2020 toteutettavaa varhaisvuosien erityiskasvatus - varhaiskasvatuksen erityisopettajan työ ja vanhempien osallisuus -tutkimushanketta, joten tutkimuslupa erääseen keskisuureen kaupunkiin oli jo valmiina haettuna ja hyväksyttynä. Toiseen kaupunkiin hain tutkimuslupaa kaupungin varhaiskasvatuksen johtajalta, jonka jälkeen olin yhteydessä sähköpostitse kaupunkien varhaiskasvatuksen erityisopettajiin.

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin tarkoituksenmukaista otantaa, jolla tarkoitetaan tiettyjä perusteita, joiden mukaan tutkimukseen osallistujat valikoituvat (Patton 2002, 230). Tähän tutkimukseen osallistujilta edellytettiin varhaiskasvatuksen erityisopettajan koulutusta sekä työkokemusta. Haastateltavien etsimiseen käytettiin apuna myös lumipallomenetelmää, jossa haastateltujen henkilöiden antamien vihjeiden perusteella löydettiin uusia haastateltavia (Patton 2002, 237). Tutkimukseen osallistui lopulta yhteensä seitsemän varhaiskasvatuksen erityisopettajaa kahdesta kaupungista. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein melko pieneen määrään tapauksia ja niitä pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti (Eskola & Suoranta 2014, 18). Tutkimukseen osallistuneilla varhaiskasvatuksen erityisopettajilla oli kertynyt työkokemusta vaihdellen 1-20 vuotta ja vastuualueeseen kuuluvia päiväkotia oli yksi tai kaksi. Haastateltavien taustatiedot ovat kuvattuina taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden taustatiedot

<i>Opettaja</i>	<i>Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työkokemus</i>	<i>Vastuualueeseen kuuluvien päiväkotien määrä</i>
<i>H1</i>	n. 20 vuotta	2 päiväkotia
<i>H2</i>	2 vuotta	1 päiväkotia
<i>H3</i>	13 vuotta	2 päiväkotia
<i>H4</i>	1 vuosi	1 päiväkotia
<i>H5</i>	n. 8 vuotta	2 päiväkotia
<i>H6</i>	10 vuotta	2 päiväkotia
<i>H7</i>	3 vuotta	2 päiväkotia

Tavoitteenani oli saavuttaa mahdollisimman kattava ja syvälinen käsitys varhaiskasvatuksen erityisopettajien kokemuksista, joten aineistonkeruun menetelmäksi valikoitui haastattelu. Laadullisissa tutkimuksissa haastattelu on yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83) ja kiinnostuksen kohteena ovat haastateltavien kertomukset, näkemykset ja kokemukset (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Heiskanen 2017).

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 34) mukaan haastattelu on myös joustava menetelmä ja se sopii moniin tutkimustarkoituksiin. Haastattelun joustavuutta kuvastaa se, että haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys ja oikaista väärinkäsityksiä sekä tilaisuus esittää kysymykset tutkijan valitsemassa järjestyksessä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Lisäksi haastatteluissa on mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34) kysymällä esimerkiksi tarkentavia kysymyksiä. Haastattelun eduksi voidaan katsoa myös se, että haastatteluun voidaan valita henkilöitä, joilla on kokemusta ja tietoa tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86). Tällöin haastatteluissa on mahdollista saavuttaa syvällisempää tietoa, sillä tutkittavat kertovat omia kokemuksia ja näkemyksiä (Mann 2016).

Toteutin tämän tutkimuksen haastattelut puolistrukturoituina teemahaastatteluina (liite 1). Teemahaastattelun nähdään olevan strukturoitujen ja strukturoimattomien haastattelujen välimaastossa (Leinonen ym. 2017) ja niille ominaista on etukäteen valitut teemat ja niihin liittyvät tarkentavat kysymykset, jotka perustuvat tutkimuksen viitekehukseen (Eskola & Vastamäki 2015, 29; Hyvärinen 2017, 21). Eskolan & Vastamäen (2015, 29) mukaan puolistrukturoidussa teemahaastattelussa ei ole valmiina vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltavalla on mahdollisuus vastata kysymyksiin omin sanoin. Teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, jolloin Pattonin (2002, 387) mukaan haastateltavalla on mahdollisuus ilmaista vapaammin omia näkemyksiään ilman, että muut henkilöt vaikuttaisivat vastauksiin.

Hyvärisen (2017, 22) mukaan teemahaastattelu lähestymistapana edellyttää pohdintaa siitä pääsevätkö haastateltavat itse valitsemaan teemoja ja vaikuttamaan niiden painottumiseen haastattelun edetessä. Tämän tutkimuksen haastatteluteemat muotoutuivat taustateorian ja tutkimuskysymysten perusteella. Lähetin käsiteltävät teemat (liite 2.) haastateltaville sähköpostitse ennen haastattelujankohtaa, jolloin haastateltavat pääsivät etukäteen tutustumaan teemoihin. Koska haastatteluissa on tavoitteena saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta, on perusteltua jakaa etukäteen haastattelun teemoja haastateltaville. Lisäksi on myös eettisesti perusteltua kertoa haastateltaville, mitä aihetta haastattelu käsittelee. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.)

Haastattelut suoritettiin haastateltavien kanssa yhteisesti sovituissa paikoissa ja ajankohtina alkusyksystä 2019. Eskolan ja Vastamäen (2015, 30) mukaan tutkijan onkin otettava huomioon haastateltavan näkökulma, kun suunnitellaan haastattelulle sopivaa tilaa. Lisäksi Ruusuvuoren ja Tiittulan (2017, 48) mukaan haastattelutilanteet tulee aloittaa ja lopettaa erityisellä tavalla. Aloitin haastattelut kertomalla tutkimuksen aiheesta sekä esittelemällä suostumus tieteelliseen tutkimukseen -lomakkeen. Kerroin haastateltaville myös tietosuojailmoituksesta ja halutessaan tutkittavat saivat perehtyä ilmoitukseen. Näillä keinoilla johdatte-
lin haastateltavaa haastattelun alkamiseen, joka on Ruusuvuoren ja Tiittulan (2017, 48) mukaan tärkeä osuus haastatteluiden toteuttamisessa.

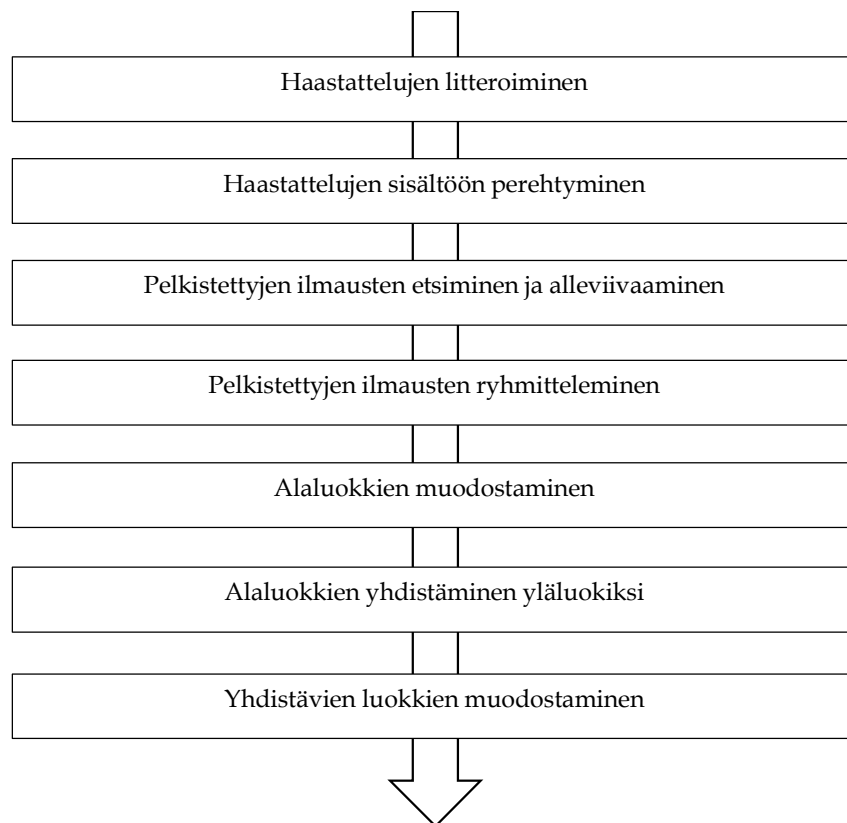
Haastattelutilanteessa on tärkeää varmistaa, että ennalta päätetyt teema-alueet käydään haastateltavien kanssa läpi, mutta järjestys ja laajuus voivat vaihdella riippuen haastateltavasta (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 30). Varmistin teema-alueiden läpikäymisen pitämällä esillä teemahaastattelurunkoa. Lisäksi haastattelutilanteessa on tärkeää, että haastattelija suhtautuu käsiteltäviin asioihin neutraalisti (Leinonen ym. 2017).

Kaikki haastattelut äänitettiin, sillä se mahdollistaa haastateltavien kokemusten ja näkemysten pääsemisen analyysiin sekä sen, että haastattelija voi keskittyä kuuntelemaan haastattelutilanteissa (Mann 2016). Myös Pattonin (2002, 380) mukaan haastatteluissa on tärkeää, että jokainen haastattelu on äänitetty kokonaisuudessaan ja tasavertaisesti jokaisen haastateltavan näkökulmasta. Haastatteluiden äänitteet olivat kestoltaan 29–58 minuuttia riippuen haastateltavasta. Äänitteet litteroitiin eli muutettiin kirjalliseen muotoon ja litteroinnin aikana aineisto anonymisoitiin eli kaikki tiedot, joiden perusteella haastateltavat olivat mahdollista tunnistaa muutettiin tai poistettiin kokonaan (Ruusuvuori & Nikander 2017, 438). Käytin litteroinnissa Book Antiqua fonttia koossa 12 ja riviväliä 1,5, jolloin litteroitua aineistoa kertyi 79 sivua.

5.2 Aineiston analyysi

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, joka on tarpeellinen erityisesti silloin kun tarvitaan perustietoa jonkin ilmiön olemuksesta (Eskola & Suoranta 2014, 19). Sisällön analyysillä tarkoitetaan pyrkimystä kuvailla aineiston sisältöä sanallisesti ja analyysin tarkoituksena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106, 108). Ruusuvuori ja kumppanit (2010, 19–20) pitävät kuitenkin puhtaasti aineistolähtöistä analyysia mahdottomana, sillä tutkijan tulkintoihin vaikuttavat aina aiempi tietämys ja teoreettinen perehtyneisyys aiheesta.

Sisällönanalyysille ei ole olemassa tiettyjä systemaattisia sääntöjä kuinka aineisto analysoidaan, mutta avainasemassa on aineiston luokittelu pienempiin kategorioihin. Analysointiprosessi voidaan kuitenkin jakaa kolmeen vaiheeseen, joita ovat valmistelu, varsinainen analyysivaihe sekä raportointi. (Elo & Kyngäs 2008.) Aineiston analyysin etenemistä tässä tutkimuksessa on kuvattu kuviossa 2.



KUVIO 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2018, 123)

Tämän tutkimuksen analyysi aloitettiin aineiston litteroinnista eli tekstiksi muuttamisesta. Litteroinnin tarkkuustasoa määrittävät tutkimuskysymys ja analyysitapa. Tässä tutkimuksessa keskityttiin puheen sisältöön, eikä esimerkiksi puhetapaan, jolloin ei ollut tarpeellista litteroida huokauksia, taukoja tai äänenpajoja. (Ruusuvuori & Nikander 2017, 427.) Muuten haastattelut litteroitiin sanatarkasti. Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017, 437) mukaan haastattelujen litterointi

on tärkeä vaihe aineiston analyysissä, sillä se on myös tapa tutustua omaan aineistoon. Aineiston litteroinnin jälkeen luin haastattelut kertaalleen läpi ja jatkoin siten perehtymistä aineiston sisältöön.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 122) mukaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin alkuvaiheessa valitaan analysointia ohjaava analyysiyksikkö, jota määrittää tutkimuskysymys. Myös Elo ja Kyngäs (2008) toteavat, että analyysin valmisteluvaihe alkaa analyysiyksikön valinnalla, joka voi olla esimerkiksi sana tai teema. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla analyysiyksiköksi muodostui varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn sisältö, ja aineistosta etsittiin kaikki sitä kuvaavat kohdat. Alleviivasin analyysiyksikön mukaiset kohdat vihreällä värillä ja kokosin ne omiin ryhmiin.

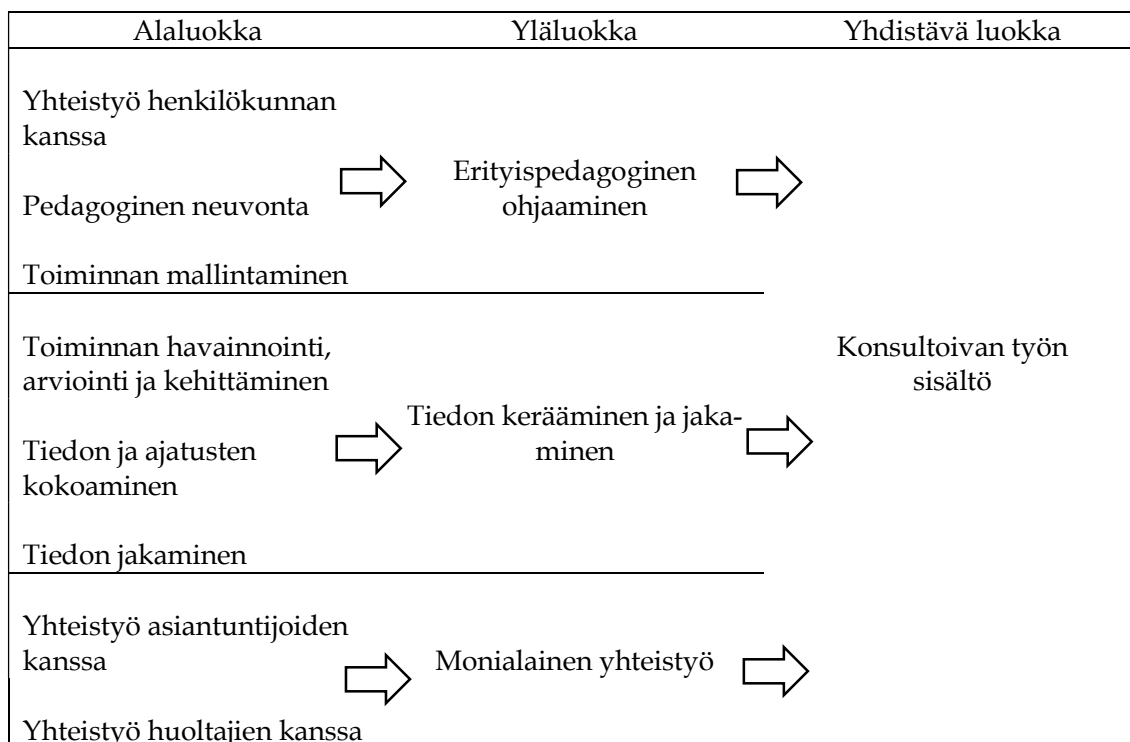
Seuraavaksi muodostin alleviivatuille alkuperäisille ilmauksille tiiviit ja sisältöä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset, jotka kirjoitin muistilapuille ja sijoitin niitä kuvaavien aineistokatkelmien päälle. Pelkistettyjen ilmauksien muodostamista on kuvattu taulukossa 2. Pelkistämävaiheessa huomioin myös sen, että yhdestä lauseesta saattoi löytyä useampia pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistämistä seurasi aineiston klusterointi eli ryhmittely alaluokkiin. Luokittelussa aineistoa ryhmitellään esimerkiksi samankaltaisuuksien mukaan (Rantala 2010, 114). Konsultoivan työn sisällön pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin samankaltaisuuksien mukaan alaluokkiin, joita muodostui yhteensä kahdeksan kappaletta. Tämän jälkeen nimesin alaluokat sisältöä kuvaavalla käsitteellä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123-124.) Luokkien muodostamisessa tutkija päättää oman tulkintansa mukaan millä perusteella tietyt ilmaisut kuuluvat samaan kategoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114).

Seuraavaksi analyysissä ryhmiteltiin alaluokat yläluokkiin, joita muodostui yhteensä kolme kappaletta. Yläluokat muodostavat varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn sisältöä yhdistävän luokan. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan ryhmittelyä tuleekin jatkaa niin kauan kuin se on mielekästä. Alaluokkien, yläluokkien ja yhdistävän luokan muodostumista on kuvattu ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta taulukossa 3.

TAULUKKO 2. Esimerkki pelkistettyjen ilmauksien muodostamisesta

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset
"Oppimisympäristöllä pystytään tosi paljon vaikuttamaan ja näillä työskentelytavoilla niin sekä on mun mielestä sitä konsultaatiota et mä voin mennä yhdessä miettii et kannattaisko pöytä kääntää nyt näin päin"	Oppimisympäristöön liittyvien tekijöiden pohtiminen henkilökunnan kanssa
"Tiimipalaverit on semmosia tiedon et sillan on mahollisuus puhua ihan rauhassa niistä lapsista ja monesti sillan minusta se on niinku parasta konsultaatiota että sitte päästää yhdessä miettimää aina asioita"	Tiimipalavereissa asioiden miettiminen yhdessä
"Mä oon siellä työyhteisössä yks työyhteisön jäsenistä siinä missä kaikki muutkin ja me yhdessä eletään arkea ja pähkäillään siinä meidän arkiympäristössä niitä asioita et mitenkä vaikka lähetään rakentamaa jotakin tukea jonkun lapsen ympärille tai kehittämään sitä eteenpäin"	Arjessa yhteistyössä toimiminen
"Mä oon siellä lapsiryhmien arjessa ja siellä me toimittaa yhdessä ja siinä vaihetaan ja käydään sitä keskustelua vaihetaan niitä ajatuksia että tässä ollaan nyt vaikka kokeiltu tämmöstä ja tää toimii ja hei voisiko vielä tämmöstä kokeilla näin"	Henkilökunnan kanssa yhdessä toimiminen ja keskusteleminen
"Me aina käydään sitte tiimeissä niitä et mitä on tuen tarvitsija lapsia ja siel yleensäkki sitä ihan kirjataan sitten ne asiat minkälainen tuki sil lapsella on ja mitä niinku niis arjen tilanteissa mitä me huomioidaan ja miten toimitaan"	Yhteistyö tiimien kanssa
"Nousee joku huolenaihe siitä lapsen kasvusta ja kehityksestä ja sitte lähetää yhdessä sitä pohtimaan niitä tilannetekijöitä esimerkiks et mitä on tapahtunut ennen sitä missä tilanteessa asiaa ilmenee ja mitenkä sitä lähetään ratkomaan"	Tuen suunnittelu yhteistyössä henkilökunnan kanssa
"Mietitään yhdessä enemmänki ja kokeillaan jotain ja sit todetaan et no okei tää ei toiminu nyt yhtää et mitäs me sit lähetään kokeilee et enemmän se on semmosta niinku prosessia että yhdessä mietitään työntekijöiden kanssa"	Ratkaisujen etsiminen ja kokeileminen yhteistyössä henkilökunnan kanssa
"Se voi olla just sitä semmosta keskustelua ja niitten välillä ehkä jopa jotai kysymysten herättämistäkin ettei annakkaa valmiita vastauksia vaan enempi herättelee ihmisiä miettimään niitä käytäntöjä ja valintoja"	Keskustelut henkilökunnan kanssa
"Mä yritän käydä nois tiimeissä syksysin ja sitte tarvittaessa et katotaanko tiimeissä et meil ois yhteiset toimintatavat niinku tän lapsen kohalla"	Tiimeihin osallistuminen ja yhteisten toimintatapojen sopiminen
"Se on vuorovaikutusta lasten ja työntekijöitten ja vanhempien kanssa. Semmosta asioiden jakamista ja yhteisen ymmärryksen luomista"	Asioiden jakaminen ja yhteisen ymmärryksen luominen
"Yhdessä pohditaan etsitään ratkasua ... sovittaa jostain jatkoista tai sitte mietitään siinä yhdessä pohditaan että no mikähän tässä kohtaa ja vois olla"	Ratkaisujen pohtiminen henkilökunnan kanssa
"Sovitaaan että isossa tiimeissä vaikka et jos meillä on haastavasti käyttäytyvä lapsi ni ei pelkästään ne sen lapsen niinku oman työparin kaks aikuista toimi niin vaan sillee et jos lapsi on vaikka tosi aamulla tai tosi myöhään illalla että myös ne aikuiset niinku toimii sitte niinku et sovitaan tietyt toimintatavat ja sit kaikki sitoutuu niihin"	Yhteisten toimintatapojen sopiminen ja niihin sitoutuminen

TAULUKKO 3. Analyysin eteneminen liittyen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen



Ensimmäisen tutkimuskysymyksen jälkeen seurasi toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen analyysi, jotka etenivät samalla tavalla, kuin ensimmäisen tutkimuskysymyksen analyysi. Analyysiyksiköiksi muodostuivat varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuuden piirteet konsultoivassa työssä sekä asiantuntijuuden kehittäminen konsultoivassa työssä. Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla etsin asiantuntijuuden piirteisiin liittyviä ilmauksia aineistosta ja alleviivasin kohdat keltaisella värillä ja siirsin ne jälleen omaan ryhmään. Kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla etsin konsultoivassa työssä tarvittavan asiantuntijuuden kehittämiseen liittyviä ilmaisuja ja alleviivasin ne oranssilla värillä ja ryhmittelin ne jälleen omaan osioon.

Toisessa tutkimuskysymyksessä pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin kahdeksaan alaluokkaan, joista muodostui yhteensä kolme yläluokkaa. Yläluokat muodostivat asiantuntijuuden piirteet konsultoivassa työssä -nimisen yhdistävän luokan. Kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla pelkistetyistä ilmauksista muodostettiin neljä alaluokkaa ja niistä kaksi yläluokkaa. Yhdistäväksi luokaksi saatiin asiantuntijuuden kehittäminen konsultoivassa työssä, joka kuvaa keinoja,

joilla varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta.

5.3 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen eettisyyttä kuvastavat hyvät tieteelliset käytänteet. Ensinnäkin on tärkeää noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta koko tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioinnissa. Lisäksi hyviin käytänteisiin kuuluu toisten tutkijoiden työn ja saavutusten huomioon ottaminen asianmukaisella tavalla. (TENK 2012, 6.) Tässä tutkimuksessa toiset tutkijat on otettu huomioon huolellisella ja johdonmukaisella viittaustekniikalla. Lisäksi kaikki käytetyt lähteet ovat merkattu asianmukaisesti lähdeluetteloon.

Tyypillisesti tutkimuseettisyyden lähtökohta liittyy ihmisen kunnioittamiseen. Eettiset periaatteet voidaan jakaa kolmeen näkökulmaan, joita ovat itsemääräämisoikeus, vahingoittumattomuus sekä yksityisyyden kunnioittaminen ja suojaaminen. Itsemääräämisoikeutta kuvastaa tutkittavien päätös tutkimukseen osallistumisesta (Kuula 2006, 60-62). Tähän tutkimukseen osallistuneet tutkittavat valikoituivat haastatteluihin vapaaehtoisuuden perusteella. Kuulan (2006, 61-62) mukaan vapaaehtoisuus perustuu tutkittavien riittävään tietoon siitä, mihin he ryhtyvät. Haastateltavat saivat tietoa tutkimuksesta ennen haastatteluihin osallistumista sähköpostin välityksellä sekä haastattelutilanteiden alussa. Lisäksi haastateltavat allekirjoittivat suostumuslomakkeen, josta kävi ilmi tutkimuksen vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus keskeyttää tutkimuksessa mukana oleminen milloin tahansa. Haasteltavia tiedotettiin myös tietosuojailmoituksesta ennen haastattelun alkamista ja halutessaan haastateltavat saivat perehtyä ilmoitukseen tarkemmin. Tutkimuksen tietosuojailmoitus oli tehty asianmukaisesti Rantalan ja Uotisen Varhaisvuosien erityiskasvatus - Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työ ja vanhempien osallisuus -hankkeeseen liittyen.

Vahingoittumattomuudella tarkoitetaan henkisten, sosiaalisten ja taloudellisten vahinkojen välttämistä tutkimukseen osallistuttaessa (Kuula 2006, 63). Tässä tutkimuksessa haastattelujen yhteydessä saatuja tietoja ei ole luovutettu

ulkopuolisille, eikä tietoja käytetä muuhun kuin tutkimustarkoitukseen. Tutkimusta varten kerättyjä haastatteluaineistoja on säilytetty luottamuksellisesti, siten että ne ovat olleet vain tutkijan käytettävissä. Lisäksi haastatteluaineistot hävitetään asianmukaisesti, kun niitä ei enää käytetä tutkimustarkoituksessa.

Yksityisyyden kunnioittaminen ja suojaaminen ovat myös osa tutkimuseettisyyttä. Ne liittyvät tutkittavien henkilöllisyyden suojaamiseen sekä tutkittavien oikeuteen määrittää mitä tietoja he antavat itsestään tutkimuskäyttöön (Kuula 2006, 64). Tuomen ja Sarajärven (2018, 156) mukaan tutkimuksessa on taattava tutkittavien anonymiteetin toteutuminen. Anonymisoinnilla tarkoitetaan sitä, että henkilöihin liittyvät tunnistetiedot poistetaan (Kuula & Tiitinen 2010, 452). Kuulan (2006, 112) mukaan aineiston anonymisointi on toteutunut lain mukaisesti silloin kun yksittäistä henkilöä ei ole mahdollista tunnistaa helposti aineistosta. Myös Eskola & Suoranta (2014, 57) toteavat että periaatteena tulee olla se, että tutkittavien henkilöllisyyden paljastuminen on mahdollisimman vaikeaa.

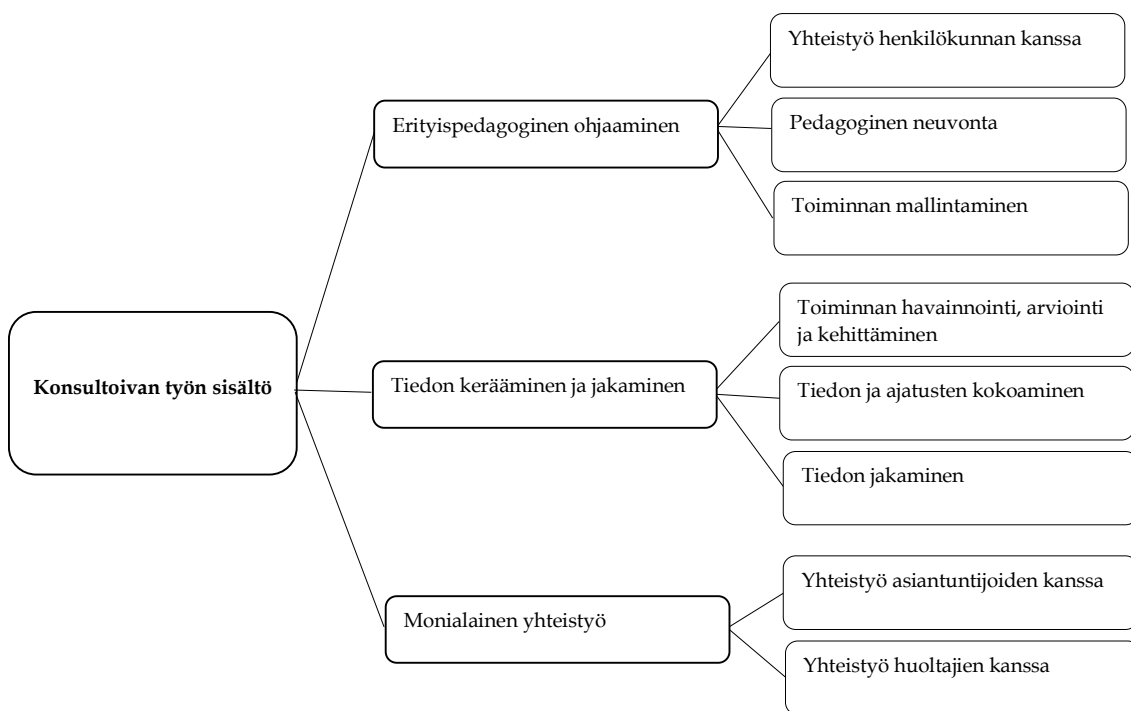
Laadullisen aineiston anonymisoinnin mahdollisuudet ovat vaihtelevia. Aineisto on usein anonymisoitavissa siten, että suorat tunnistet, kuten nimet, poistetaan kokonaan (Kuula 2006, 214). Rannan ja Kuula-Luumin (2017, 419) mukaan anonymisointiin voidaan käyttää muuttamisen, poistamisen ja kategorisoinnin tekniikoita. Tässä tutkimuksessa aineisto anonymisoitiin poistamalla haastateltavien tunnistamiseen mahdollistavat tiedot, kuten henkilöiden ja paikkojen nimet. Tutkittavat ovat nimetty litterointeihin sekä tutkimustuloksiin koodein H1-H7. Lisäksi tutkittavien nimiä tai heidän paikkakuntia ei mainita missään tutkimuksen vaiheessa.

Tutkittavien anonymiteetin suojaamisesta huolehdittiin myös sillä, että tutkittavien ikää tai sukupuolta ei tuoda esille tutkimuksessa. Taustatietoina esitetään vain tutkittavien työkokemus varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä sekä vastualueeseen kuuluvien päiväkotien määrä. Anonymisointiin liittyvät myös haastateltavien yhteystietojen poistaminen sekä äänitallenteiden hävittäminen (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 419), jotka hävitettiin tässä tutkimuksessa tutkielman valmistuessa.

6 TULOKSET

6.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn sisältö

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, mitä varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivaan työhön sisältyy. Tulokset osoittavat, että konsultoivan työn sisältö jakautuu kolmeen eri teemaan, joita ovat erityispedagoginen ohjaaminen, tiedon kerääminen ja jakaminen sekä monialainen yhteistyö (kuvio 3). Tuloksia kuvaan tarkemmin luvuissa 6.1.1, 6.1.2. sekä 6.1.3.



KUVIO 3. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn sisältö

6.1.1 Erityispedagoginen ohjaaminen

Tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan konsultoivaan työhön sisältyy yhtenä osana erityispedagoginen ohjaaminen. Vastaajat näkevät sen pitävän sisällään erilaisia toimintatapoja, joiden kautta varhaiskasvatuksen erityisopettaja kykenee tuomaan esille omaa asiantuntijuuttaan

työyhteisössä. Keinoiksi mainittiin tapoja, jotka liittyvät varhaiskasvatuksen henkilökunnan kanssa tehtävään yhteistyöhön, pedagogiseen neuvontaan sekä toiminnan mallintamiseen.

Vastaajat toivat esille, että *yhteistyö henkilökunnan kanssa* pitää sisällään varhaiskasvatuksen erityisopettajan osallistumisen lapsiryhmien päivittäiseen toimintaan, toimimisen yhtenä tiimin jäsenenä sekä niiden ohessa tapahtuvan vuorovaikutuksen. Yhteistyön pääpaino nähdään olevan yhdessä toimimisessa ja asioiden jakamisessa, kuten varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa seuraavassa esimerkissä.

Mä oon siellä lapsiryhmien arjessa ja siellä me toimitaa yhdessä ja siinä vaihetaan ja käydään sitä keskustelua vaihetaan niitä ajatuksia että tässä ollaan nyt vaikka kokeiltu tämmöstä ja tää toimii ja hei voisko vielä tämmöstä kokeilla näin. (H2)

Esimerkissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja kertoo konsultoivan työn pitävän sisällään tasavertaisen toimimisen henkilökunnan kanssa osana ryhmän arkea. Yhdessä toimimisen ohella pohditaan mitkä arjen toimintatavoissa ja lapsen tukeen liittyvissä ratkaisuissa toimivat ja mitkä vaativat kehittämistä. Vastausten mukaan jaettu arki tarjoaa myös mahdollisuuden jokaiselle tiimin jäsenelle tuoda esille omaa asiantuntemustaan, jota hyödynnetään lapsen edun saavuttamiseksi.

Mä luotan siihen että se viisaus on siellä työntekijöissä ja ne tuntee parhaiten ne lapset ja tietää perheen mutta mä oon niinku auttamassa siinä et me löydetään se viisaus ja se tuki-toimi sille lapselle. (H1)

Edellä olevassa sitaatissa kuvataan sitä, että lapselle sopivan tukitoimen löytymiseen tarvitaan varhaiskasvatuksen henkilökunnan ja erityisopettajan havaintojen ja tiedon yhdistämistä. Vastaajien mukaan jaettujen havaintojen ja tietojen perusteella voidaan muodostaa kokonaisvaltainen kuva ja toimenpiteet jatkoa varten.

Yhteiset keskustelut voivat tapahtua arjen toiminnan ohella, mutta sen lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat osallistuvansa tiimipalaveri-

hin. Seuraavan esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa tiimipalaveriin osallistumista keinona keskustella lapsen saamasta tuesta ja tukimenetelmistä.

Me aina käydään sitte tiimeissä niitä et mitä on tuen tarvitsija lapsia ja siel yleensäkki sitä että ihan kirjataan sitten ne asiat minkälainen tuki sil lapsella on ja mitä niis arjen tilanteissa mitä me huomioidaan ja miten toimitaan. (H6)

Esimerkissä kuvataan tiimipalavereissa käytyjen keskustelujen kirjaamisen merkitystä lapsen tuen kannalta. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksissa ilmeni, että sovittujen asioiden ja toimintatapojen kirjaaminen edesauttaa pitämään kiinni sovituista asioista sekä tiedon saavuttamisessa siten, että kaikki asiaan liittyvät henkilöt ovat tietoisia yhteisistä sopimuksista.

Pedagogiseen neuvontaan liittyy vastaajien mukaan oman asiantuntijuuden jakaminen henkilökunnalle. Vastaajien mukaan neuvonta voi olla erityispedagogisiin kysymyksiin vastaamista tai ohjaamista ja neuvomista tiettyihin toimintatapoihin, kuten seuraavissa esimerkeissä ilmenee.

Myös sitten sen oman asiantuntijuuden hyödyntämistä että kun siellä tulee niitä kysymyksiä ja ihmettelyjä vastaan niin kykenee ehkä jollain tavalla vastaamaan niihin. (H4)

Konsultoiminen on sitä no mun asiantuntijuuden käyttämistä siis sitä semmosta niinku neuvontaa ohjaamista semmosena mä sen niinku ajattelen. (H6)

Esimerkeissä varhaiskasvatuksen erityisopettajat kuvaavat konsultoivan roolinsa pitävän sisällään oman asiantuntijuuden hyödyntämistä neuvonnassa ja ohjaamisessa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan neuvonta liittyy esimerkiksi lapsen kolmiportaiseen tukeen, materiaalien valintaan sekä asiakirjojen kirjaamiseen. Useimmiten pedagoginen neuvonta keskittyy henkilökunnalle haasteita tuottavan asian ratkaisujen etsimiseen ja tiedon tarjoamiseen, kuten seuraava esimerkki osoittaa.

Semmosii hankalii tilanteisii et just tulee niinku no nukkuris on haastavaa ruokailus on haastavaa siirtymät tuottaa ongelmia ehkä ne arjen tilanteet on semmosia et mihin niinku haetaan enemmän sitten niinku semmosta niinku informaatiota. (H3)

Esimerkki kuvastaa sitä, että varhaiskasvatuksen erityisopettajan neuvontaa kaviataan tilanteisiin, joissa varhaiskasvatuksen henkilökunta tarvitsee lisää apua. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja voi tarjota pedagogista neuvontaa henkilökunnan kertoman perusteella tai havainnoimalla itse arjen tilanteessa tuen tarpeen.

Toiminnan mallintaminen liittyy myös erityispedagogiseen ohjaamiseen. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kuvasivat mallintamista keinona, jonka avulla he tuovat konkreettisesti esille tiettyjä toimintatapoja sekä pyrkivät saamaan ne ryhmän henkilökunnan käyttöön. Mallintaminen tapahtuu usein erityisopettajan toimesta osana ryhmän arjen toimintaa, esimerkiksi aamupiirillä.

Minä vaikka pidän aamuhetken ja sit opettaja on siellä havainnoimassa et aa hei näin mä voisinki toimia miten mä vaikka saan lapset istumaan aamupiiripenkille jotenki niinku semmonen positiivisen palautteen kautta ni tavallaan ku opettaja seuraa mun toimintaa ni siitä voi tulla semmosia uusia oivalluksia. (H2)

Toiminnan mallintamisen tarkoituksena voi esimerkin mukaisesti olla myös uusien ajatusten herättäminen ja oman toiminnan reflektointi. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksissa ilmeni, että toiminnan mallintamista voi tapahtua sekä sanoittamalla että pelkästään esimerkin näyttämällä.

6.1.2 Tiedon kerääminen ja jakaminen

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivaan työhön sisältyy myös tiedon kerääminen ja jakaminen. Vastaajien mukaan tiedon keräämiseen liittyy lapsiryhmissä toiminnan havainnointi, arviointi ja sen kehittäminen sekä kerätyn tiedon ja siitä saatujen ajatusten kokoaminen. Lisäksi vastaajat toivat esille tiedon jakamisen, joka keskittyy kirjallisen informaation jakamiseen sekä kouluttamiseen.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat toivat vastauksissaan esille, että *toiminnan havainnointi, arviointi ja kehittäminen* tapahtuvat heidän osallistuessaan lapsiryhmän toimintaan. Vastaajien mukaan havainnointi kohdistuu sekä lapsiin että

ryhmän toimintatapoihin ja havainnointia sekä ryhmissä mukana olemista pidetään edellytyksenä konsultoivan työn toteuttamiselle, kuten seuraavan esimerkissä kuvataan.

Se konsultointi vaatii mun mielestä sitä et sä et sulle ne lapsi on tuttu ja ryhmän rakenne on tuttu ja et sä et oikee voi mennä konsultoimaa ilman että sä oot niinku perehtyny siihen lapseen. (H3)

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa vastauksessaan lapsen ja ryhmän toimintatapojen tuntemisen olevan avainasemassa, jotta konsultoivaa työtä voi tehdä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksissa ilmeni, että havainnointia tapahtuu myös henkilökunnan pyynnöstä esimerkiksi huolen herätessä lapsen kehityksestä tai toiminnasta. Lisäksi aikuisten toimintatapojen havainnointi ja sitä kautta toiminnan kehittäminen sisältyvät varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivaan työhön, kuten seuraavassa esimerkissä kuvataan.

Mä koen et se on myös sitä kuuluu siihen konsultaatioon et sit siellä arjessa niinku tekee niitä havaintoja siitä et mitä ehkä niinku siinä aikuisen toimintatavassa vois muuttaa että sitte niillä lapsilla ois niinku helpompi olla siellä arjessa. (H7)

Esimerkissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa, että havainnoinnin kautta voidaan muuttaa aikuisten toimintatapoja sekä kehittää uusia menetelmiä tukemaan lasta päiväkodin arjessa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksista ilmeni, että havainnoinnin koetaan olevan keino, jonka avulla voidaan saavuttaa lapsen edun toteutuminen. Vastaajien mukaan havainnointi tarjoaa tietoa, miten sovitut asiat toteutuvat ryhmässä ja miten niitä voitaisiin kehittää entistä toimivammaksi.

Vastaajien mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajien *tiedon ja ajatusten kokoaminen* liittyy usein varhaiskasvatuksen henkilökunnalta esiin nousseisiin kysymyksiin, joihin varhaiskasvatuksen erityisopettajat etsivät ratkaisuja ja rakentavat tietoa itse, kuten seuraavassa esimerkissä ilmenee.

Katson siihen niinku just jos on vaikka niinku aistiherkkälapsikii ni katon siihen liittyvää materiaalia mitä mulla on et hei mitä nyt kättä pidempää löytys tai sitten ihan sitten netistä että sitä tietoo sit siihen -- (H5)

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksien mukaan työhön sisältyy tilanteita, joissa tarvitaan tiedon etsintää ja omien ajatusten kokoamista. Vastaajien mukaan tietoa kootaan tietystä aiheesta, jolloin voidaan tarjota henkilökunnalle keinoja löytää toimivia ratkaisuja liittyen esimerkiksi lapsen tukitoimiin tai aikuisten toimintatapoihin. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat toivat vastauksissaan esille, että tietoa ja ajatuksia kootaan myös ennen sovittuja palavereja, joihin valmistautumista kuvataan seuraavassa esimerkissä.

Mä saatan sitä vähän tsekata et onko mulla jotain taustatietoja olemassa että jos lapsi on mulle ennestään tuttu ni saatan kattoo just jotain et jos on tehty jotain aikasempia arvioita et no mites ne nyt on menny ja tietysti aina ni vähän riippuen et mikä se huoli nyt on mikä sieltä niinku nousee. (H4)

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat tiedon ja ajatusten kokoamisen edesauttavan saavuttamaan tehokkaat keskustelut. Vastaajien mukaan tilanteeseen perehtyminen ja etukäteen tiedon selvittäminen mahdollistavat vaihtoehtojen ja näkökulmien tarjoamisen esillä olevaan haasteeseen.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan *tiedon jakaminen* konsultoitavassa työssä liittyy alaan liittyvän kirjallisen informaation jakamiseen ja koulutusten pitämiseen. Vastaajien mukaan kirjallista tietoa jaetaan henkilökunnalle esimerkiksi sähköisten linkkien sekä artikkeleiden ja kirjojen muodossa. Vastaajat kertoivat, että informaation jakamisen tarkoituksena on tarjota apua henkilökunnalle sekä lisätä tietoisuutta liittyen johonkin tiettyyn erityispedagogiseen teemaan.

Kirjallisen tiedon jakamisen ja sen itsenäisen opiskelun lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertovat jakavansa tietoa kouluttamisen muodossa. Vastaajien mukaan kouluttaminen voi tapahtua osana esimerkiksi työyhteisön pedagogisia palavereja, jota seuraavassa esimerkissä kuvataan.

Meillä on suunniteltuna työyhteisössä säännöllisesti semmosia hetkiä joissa mä nostan aina jonkun pedagogisen aiheen se voi olla joku semmonen ajankohtanen asia mikä on meidän työyhteisössä vaikkapa toivottuun käyttäytymiseen ohjaaminen ja sitte mä esittelen keinoja miten sitä voidaan tukee meidän arjessa. (H2)

Esimerkissä kuvataan sitä, että kouluttaminen kohdistuu usein tiettyyn teemaan, joka voi olla ajankohtainen tai haastava asia työyhteisössä. Esimerkiksi lapsen kielenkehityksen tukeminen ja varhaiskasvatussuunnitelman kirjaamiseen liittyvä neuvonta ovat teemoja, joihin liittyvää koulutusta varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat järjestävänsä työyhteisöissä.

6.1.3 Monialainen yhteistyö

Monialainen yhteistyö sisältyy yhtenä osana varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivaan työhön. Vastaajien mukaan se pitää sisällään niin eri alojen asiantuntijoiden kanssa tehtävän yhteistyön kuin huoltajien kanssa yhteistyössä toimimisen. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat nimesivät eri alojen asiantuntijoiksi psykologit, terapeutit ja lastensuojelun.

Asiantuntijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyy vastaajien mukaan neuvojen ja näkökulmien saaminen sekä jakaminen, joita kuvataan seuraavassa sitaatissa.

Moniammatillista yhteistyötä tehään paljon niin kyllä seki on konsultaatiota koska meistä jokainen on niinku oman alan edustajana siinä ja sitte sitä yhteistyötä tai jokainen sieltä omasta näkökulmastaan sitä tietoa jakaa ja se taas sitte levittäytyy toivottavasti yhteiseksi hyväksi. (H1)

Sitaatissa varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa jaettua asiantuntijuutta, jossa jokainen oman alansa asiantuntija tuo esille näkökulmansa, joiden avulla pyritään muodostamaan laaja kuva ja suunnittelemaan yhteistyössä jatkotoimenpiteitä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan konsultoivaan työhön sisältyy myös konsultoitavana oleminen, kuten seuraavassa esimerkissä kuvataan.

Mehän taas konsultoidaan vaikka just koulupsykologeja ja pikkulapsipsykologeja niinku niin päin että heidän taas tietämys tulee niinku meidän käyttöön. (H4)

Esimerkistä käy ilmi, että konsultoiva työ on kaksisuuntaista siten, että varhaiskasvatuksen erityisopettajalla on rooli olla konsultoijana sekä konsultoitavana.

Vastaajien mukaan konsultoitavan roolissa oleva varhaiskasvatuksen erityisopettaja vastaanottaa tietoa ja soveltaa sitä lasten ja ryhmän tarpeiden mukaisesti.

Huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyy varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan heidän antama neuvonta ja tuki, jota kuvataan seuraavassa esimerkissä.

Oon konsultoivassa roolissa niinku vanhempiin nähden että vanhemmat saattaa kysyä vaks keskustelussa kaikkee semmosta mikä heitä mietityttää huolettaa ja sitte mä pyrin parhaani mukaan vastaamaan ja tukemaan heitä siinä kasvatustyössä. (H7)

Esimerkissä kuvataan, että huoltajien tukeminen ja ohjaaminen tapahtuu pääosin lasten varhaiskasvatussuunnitelma -keskusteluissa, joihin varhaiskasvatuksen erityisopettaja osallistuu tarvittaessa joko henkilökunnan tai huoltajien pyynnöstä. Vastaajien mukaan huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä ja erityisesti keskusteluissa on tärkeää ottaa huomioon, että huoltajien näkökulmat tulevat kuulluiksi, kuten seuraavassa esimerkissä kuvataan.

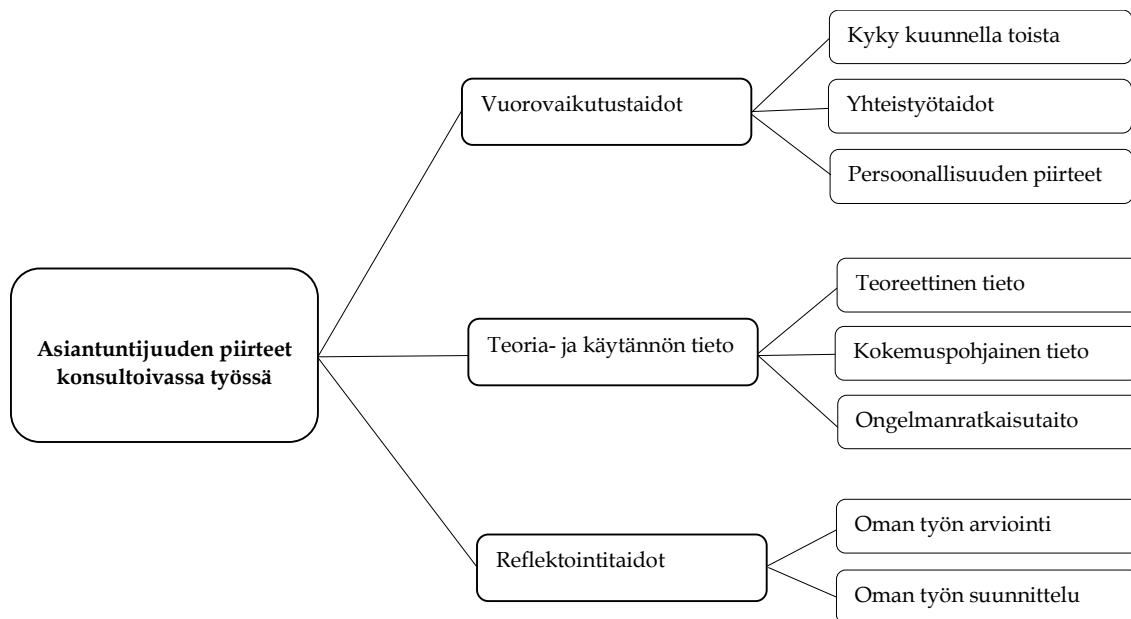
Muistaa sen että vanhempien mielipide tulee aina huomioiduksi semmonen dialogisuus ... vanhemmilla on se tieto siitä lapsesta kuitenkin ja pitäis kuunnella et mitä mieltä he on siitä asiasta. (H3)

Edellä olevassa sitaatissa varhaiskasvatuksen erityisopettaja korostaa dialogisuutta varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden ja huoltajien välillä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertovat kokevansa, että heillä on keskusteluissa rooli olla huomioimassa huoltajien näkökulmat sekä ottamassa huomioon sen, että jokainen tuo omaa asiantuntijuuttaan esille omasta lähtökohdastaan.

6.2 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuus konsultoiivassa työssä

Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkastelin varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoiivassa työssä tarvittavaa asiantuntijuutta. Tulokset jakautuivat kolmeen

asiantuntijuuden piirteeseen, joita ovat vuorovaikutustaidot, teoria- ja käytännön tieto sekä reflektointitaidot (kuvio 4). Kuvailen tuloksia tarkemmin luvuissa 6.2.1, 6.2.2 sekä 6.2.3.



KUVIO 4. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuuden piirteet konsultoivassa työssä

6.2.1 Vuorovaikutustaidot

Tutkimus osoitti, että varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat vuorovaikutustaitojen olevan osa konsultoivassa työssä tarvittavaa asiantuntijuutta. Heidän vastauksissaan korostuivat kyky kuunnella, yhteistyötaidot sekä tietyt persoonallisuuden piirteet liittyen vuorovaikutustaitoihin.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat *kuuntelemisen taidon* olevan merkityksellinen piirre konsultoivan työn asiantuntijuudessa. Vastaajien mukaan oma aikataulu on arjessa ajoittain hektinen, jolloin on tärkeää osata pysähtyä kuuntelemaan. Tätä kuvataan seuraavassa esimerkissä.

Erityisesti korostasin sitä kuuntelemisen taitoa ja iha oikeesti et kuulet mitä se toinen sanoo ... semmonen niinku et pysähdyt ja kuuntelet ja oot ihan rauhassa että et anna näkyy sen että sullaki on ne aikataulut. (H1)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja pitää tärkeänä kuuntelemisessa sitä, että tilanteelle annetaan aikaa sekä keskitytään keskusteluun. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat toivat vastauksissaan esille sen, että konsultointitilanteiden halutaan olevan rauhallisia ja että niille on varattu riittävästi aikaa.

Vastaajien mukaan *yhteistyötaidot* ovat myös osa konsultoivassa työssä tarvittavaan asiantuntijuutta. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat korostivat vastauksissaan erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemistä, sillä konsultoivaa työtä toteutetaan laajassa yhteistyössä varhaiskasvatuksen henkilökunnan, monialaisten tiimien sekä huoltajien kanssa. Vastaajien mukaan suuri määrä yhteistyökumppaneita ja heidän kanssaan toimimista edellyttää hyviä yhteistyötaitoja, joita seuraavassa esimerkissä kuvataan.

Kaikkien kans pitää tulla toimeen ja kuitenkin sillee et kaikilla pitäs olla mahdollisuus kertoa ja tasavertaisuus sillee että joittenki ihmisten kanssa helpompi tulla toimee ku joittenki toisten mutta kaikkien kans on vaan tultava toimeen. (H1)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa, että konsultoivassa työssä tarvitaan asiantuntijuutta kohdella ihmisiä tasavertaisesti riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista kuten esimerkiksi henkilökemioiden kohtaamisesta. Lisäksi vastaajien mukaan yhteistyöhön liittyvää asiantuntijuutta tarvitaan, jotta varhaiskasvatuksen erityisopettaja kykenee sovittamaan omaa toimintaansa tilanteeseen sopivaksi, kuitenkin huomioiden erilaisten ihmisten tarpeet.

Että kykenee tosiaan erilaisten ihmisten kanssa toimimaan että ihmiset jotka on eri rooleissa siellä varhaiskasvatuksessa ja toisaalta sitte just persooniltaan hyvin erilaisia ja jokasella on omat vahvuutensa ja sitten ne omat kehittymisen kohteensakki. (H4)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa tarvitsevänsä työssään yhteistyötaitoihin liittyvää asiantuntijuutta, jotta hän kykenee toimimaan useiden, erilaisten ja eri rooleissa olevien ihmisten kanssa.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat vastauksissaan tiettyjen *persoonallisuuden piirteiden* liittyvän myös konsultoivassa työssä tarvittavaan asiantuntijuuteen. Vastaajat korostivat sensitiivisyyttä ja kärsivällisyyttä vuorovaikutustilanteissa, joita kuvataan seuraavissa sitaateissa.

Mun mielestä kuitenkin että se ei ole välttämättä se että sanoo suoraan et tehkää näin vaan miten te ootte toiminu voisittekte tehdä näin et semmonen niinku työntekijöitä arvostavasti. (H3)

Pitää olla aika niinkun niin sanotusti pitkät piuhat että pitää olla tosi kärsivällinen et sitä pitää jotenki niinku tehdä sillä tavalla pikkuhiljaa sitä työtä. (H4)

Vastaajat korostivat sensitiivisyyttä ja kärsivällisyyttä henkilökunnan kanssa kommunikoinnissa ja yhteistyön tekemisessä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat tarvitsevansa sensitiivisyyttä erityispedagogisessa neuvonnassa sekä monialaisessa yhteistyössä, jolloin keskiössä on lapsen tukeen liittyvät asiat. Kärsivällisyyttä varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokivat tarvitsevansa henkilökunnan erityispedagogisessa ohjaamisessa, jolloin konsultointia toteutetaan monin eri keinoin sekä pidemmällä aikavälillä.

6.2.2 Teoria- ja käytännön tieto

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat toivat vastauksissaan esille, että konsulttoivassa työssä tarvittavaan asiantuntijuuteen liittyy myös teoria- ja käytännön tieto. Ne pitävät sisällään niin teoreettisen kuin kokemuspohjaisen tiedon sekä ongelmanratkaisutaidon.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat *teoreettisen tiedon* rakentuvan koulutuksen aikana. Koska konsultoivaan työhön liittyy varhaiskasvatuksen henkilökunnan ja huoltajien ohjaaminen sekä neuvominen, varhaiskasvatuksen erityisopettajat pitävät tärkeänä ja osittain pakollisenakin tietynlaista alaan liittyvää perustietoa, kuten seuraavassa esimerkissä ilmenee.

Tarviihan se sitä tietynlaista asiantuntemusta niistä asioista että sitä tietoa siitä no lapsen kehityksestä tietysti kaikesta ja sitte niistä erilaisista tukitoimista ja menetelmistä. (H6)

Esimerkissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa teoreettisen tiedon rakentuvan kasvatustieteellisestä ja erityispedagogisesta perustiedosta, joihin kuuluvat tietämys lapsen kehityksestä sekä erityispedagoginen osaaminen sisältäen tietoa tukitoimista ja -menetelmistä.

Vastaajien mukaan teoreettisen tiedon lisäksi tarvitaan *kokemuspohjaista tietoa*, jolla viitataan aiempaan työkokemukseen alalla. Seuraavan esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kokee kokemuspohjaisen tiedon lisäävän omaa asiantuntijuutta konsultoivassa työssä.

Se auttaa kyllä työssä jos on semmosta että ite tietää jotain ryhmähallinnasta tai pienryhmien ohjaamisesta tai yhteistyöstä vanhempien kanssa tai monialaisissa palavereissa aina se niinku auttaa siihen ei tarvi niin paljon keskittyä niinku semmosii jotka tulee sit ku on tehny työtä ni semmosia rutiini asioihin että sit voi keskittyä siihen ite asiaan niinku ne helpottaa sitä. (H1)

Esimerkissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja kertoo konsultoivan työn tekemistä helpottavaksi tekijäksi aiemman työkokemuksen varhaiskasvatuksessa. Vastaajat kokivat, että kun perustyö on hallussa, he pystyvät intensiivisemmin keskittymään konsultoivaan työhön.

Ongelmanratkaisutaito asiantuntijuuden piirteenä liittyy varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan niin haastavien tilanteiden ratkomiseen kuin luovien ratkaisujen keksimiseen. Seuraavassa esimerkissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa työssään tarvittavaa ongelmanratkaisutaitoa.

Kyl se tarvii siis konsultointi ni semmosta tietynlaista luovuutta ja ongelmanratkaisutaitoja et pystyy aina siinä hetkessä miettimään no että mikä tässä vois toimia tässä ympäristössä tässä ryhmässä koska ei oo mitään semmosta valmista pakettiratkasua mikä sitte minkä sä pystyt vaan sitte hei no tällä menkää vaan jotenki pitää aina sitten ottaa huomioon ne kaikki ympärillä olevat tekijät. (H2)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kertoo ongelmanratkaisutaidon olevan osa konsultoivassa työssä tarvittavaa asiantuntijuutta, sillä tilanteet ovat aina yksilöllisiä ja jokaiseen tapaukseen pyritään löytämään sopiva ratkaisu. Vastaajien mukaan ongelmanratkaisutaidossa tarvitaan kykyä havainnoida ympäristöä ja ottaa huomioon ympäristötekijöiden vaikutukset.

6.2.3 Reflektointitaidot

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat toivat vastauksissaan esille reflektointitaidot yhtenä asiantuntijuuden piirteenä, joita tarvitaan konsultoivassa työssä. Vastaajien mukaan reflektointitaitoihin liittyvät oman työn suunnittelu ja arviointi.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat *oman työn suunnittelun* taidon olevan tärkeä piirre konsultoivassa työssä, sillä heillä on useita lapsiryhmiä ja jopa taloja vastuualueellaan. Vastaajien mukaan lasten tuen suunnittelun toteutuminen sekä henkilökunnan tukeminen edellyttää taitoa suunnitella sekä myös priorisoida omaa työtä, kuten seuraavassa esimerkissä ilmenee.

Joutuu tietysti aina niinku miettimään mitä enemmän sul on niinku sitä aluetta ni sun pitää vielä niinku niin tarkkaan niinkun miettiä sitä oman työajan käyttöä ja sit jotenki niinku miettii et se ois niinkun se mun tuki kohdentuis varmasti niinku jotenki mahdollisimman oikein -- (H6)

Esimerkissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja kertoo, että mitä enemmän vastuualuetta on, sitä tärkeämpää on suunnitella omaa työaika. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksista tuli myös ilmi, että he pitävät tärkeänä sitä, että heidän tarjoama tuki ryhmiin kohdentuisi sinne missä tukea tarvitaan. Tuen oikea kohdentuminen vaatii varhaiskasvatuksen erityisopettajalta kykyä suunnitella omaa työtä, kuten seuraavassa esimerkissä kuvataan.

Tavallaan ei tätä työtä voi tehdä ilman että sä ite mietit että mikä on se painopiste sun työssä ja mitä sä oikeen teet. (H2)

Esimerkissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja kokee, että konsultoivaa työtä ei kykene tekemään ilman oman työn suunnittelua. Vastaajien mukaan on tärkeää nähdä omasta työstä kokonaiskuva, jotta oman työajan suunnittelu on tarkoituksenmukaista ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan antama tuki kohdentuu tarpeiden mukaisesti.

Oman työn arviointiin liittyvä asiantuntijuus on varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan kykyä reflektoida omaa toimintaa ja kehittää sitä jatkuvasti. Reflektointi edellyttää asian äärelle pysähtymistä ja niin onnistuneiden kuin

haastavienkin tilanteiden pohtimista, kuten seuraavissa sitaateissa varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertovat.

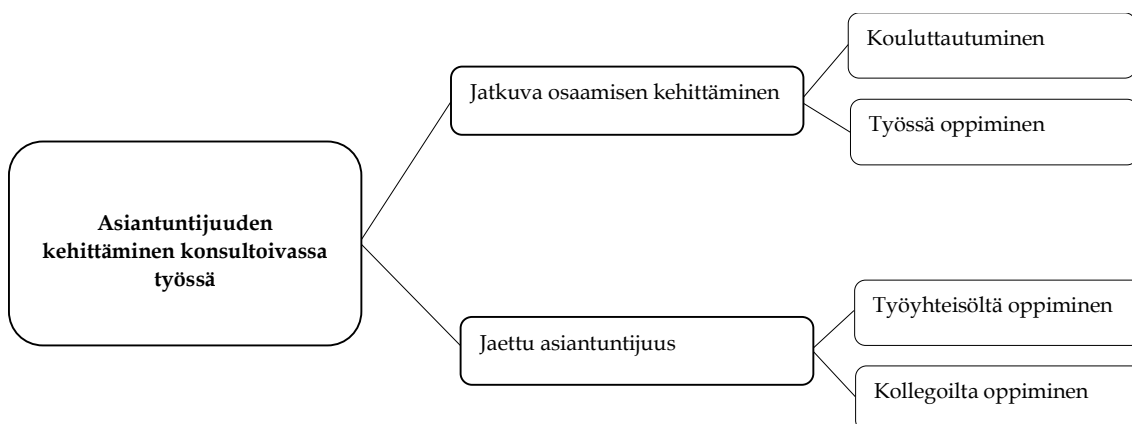
Varmaan tärkein on niinku ensin se että pitää osata myös reflektoida sitä omaa työtään ja niinku katsoa sitä ja niinku pysähtyä miettimään et miten mä niinku teen. (H6)

Tarvii olla sit myös sellasta oman työn reflektointia et hei nyt tää meni niinku hyvin tää keskustelu jes että hyvä täst tuli niinku hyvä juttu et toi on semmonen haastava ryhmä tonne mun on vaikee mennä ku mä en tiä miten mä sinne vien niinku semmosta juttua (H3)

Edellä olevissa esimerkeissä varhaiskasvatuksen erityisopettajat kuvaavat reflektoinnin tärkeyttä omassa työssään. Vastaajien mukaan pohdinnat asioista, jotka toteutuvat onnistuneesti ja jotka tuottavat haasteita ovat osa asiantuntijuutta ja omassa työssä kehittymistä. Lisäksi vastaajat kertovat tilanteiden reflektoinnin edesauttavat konsultoivassa työssä toimimista.

6.3 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuuden kehittäminen konsultoivassa työssä

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä tarkastelin varhaiskasvatuksen erityisopettajien keinoja kehittää konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta. Keinot jakautuivat kahteen osa-alueeseen, joita ovat jatkuva osaamisen kehittäminen sekä jaettu asiantuntijuus (kuvio 5). Tuloksia kuvaan tarkemmin luvuissa 6.3.1 ja 6.3.2.



KUVIO 5. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan keinot kehittää konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta

6.3.1 Jatkuva osaamisen kehittäminen

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat kehittävänsä asiantuntijuuttaan konsultoivassa työssä jatkuvan osaamisen kehittämisen kautta, johon kuuluvat kouluttautuminen ja työssä oppiminen. *Kouluttautumiseen* liittyen varhaiskasvatuksen erityisopettajat mainitsivat alaan liittyvän kirjallisuuden lukemisen, jota kuvataan seuraavassa esimerkissä.

Se että yrittää pitää itteä niinku ajan tasalla noissa asioissa että lukee uusimpia kirjoja ja vaikka sitte näitä graduja tai muita myöskin välillä kyllä tulee niinku sit ainaki silmäiltyä. (H6)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kertoo kehittävänsä asiantuntijuuttaan lukemalla alaan liittyvää uutta kirjallisuutta ja tutkimuksia. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat kirjallisuuden lukemisen edistävän ajan tasalla pysymistä erityispedagogiikkaan liittyvässä tiedossa.

Alaan liittyvän kirjallisuuden lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat mainitsivat alan koulutusten olevan keino kehittää asiantuntijuutta. Vastaajien mukaan koulutukset ovat olennaisessa osassa tiedon päivittämisessä sekä uuden tiedon saavuttamisessa, kuten seuraavassa esimerkissä kerrotaan.

Se jatkuva tietotaidon ylläpitäminen ja sen siis kouluttautuminen että kyllähän jatkuvasti tulee semmosta että hei nyt on hyvä käydä päivittämässä tai etsimässä lisää tietoa itelle et kyl mä nään et tähän työhön kuuluu tietynlaisena velvollisuutena ja kuuluukin se et pitää olla kärryillä koko ajan siitä et mitkä on ne ajankohtasimmat aiheet erityispedagogiikan kentällä. (H2)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa asiantuntijuuden kehittämiseen liittyvän oman osaamisen ylläpitämisen koulutusten avulla ja kokee sen myös velvollisuutena omassa työssään.

Kouluttautumisen lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat mainitsivat *työssä oppimisen* liittyvän asiantuntijuuden kehittymiseen. Vastaajien mukaan työn tekeminen ja siten konsultointitilanteiden toistuvuus kehittää jatkuvasti asiantuntijuutta konsultoivassa työssä, kuten seuraavan esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa.

Toisaalta luottaa siihen et joku kokemus ja joku konsultointitilanne ni vie niinku aina sitä osaamista eteenpäin että niin tota et sitä kautta se kehittyy ihan niinku tää muuki osaaminen on tässä vuosien varrella kehittynyt. (H4)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kokee oman asiantuntijuuden kehittyvän työtä tekemällä ja selvittämällä uusia tilanteita, jotka kerryttävät kokemusta ja siten asiantuntijuutta.

6.3.2 Jaettu asiantuntijuus

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan asiantuntijuuden jakaminen on myös keino kehittää asiantuntijuutta konsultoivassa työssä. Vastaajien mukaan jaettuun asiantuntijuuteen liittyvät työyhteisössä oppiminen sekä kollegoilta oppiminen.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat *työyhteisöltä oppimisen* pitävän sisällään uuden oppimisen muilta työntekijöiltä kun he toimivat arjessa yhteistyössä. Vastaajien mukaan oppiminen tapahtuu pääosin toisten työtä seuraamalla sekä keskustelemalla, kuten seuraavassa esimerkissä kuvataan.

Just se että kun on malttia myös sitte siihen toisten työn seuraamiseen niin sitä kautta saa aina itelleki uusia ideoita ja just sillee et ai ton voi tehdä tollaki tavalla että onhan se semmosta vastavuorosta myös seki et ei oo pelkästään niin et mä oon aina antavana osapuolena vaan et samalla tavalla mä pyrin niinku saamaa niistä ihmisistä joitten kaa mä työskentelen niin just myös sitä et mitä kaikkee sieltä tulee niinku sit siihen omaan ammattitaitoon taas lisää. (H4)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kuvaa, että työyhteisössä oppiminen vaatii itseltä aikaa ja kärsivällisyyttä seurata toisten työtä ja siten saada uutta tietoa omaan työhön.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastausten mukaan jaettua asiantuntijuutta toteutetaan myös *kollegoilta oppimisen* kautta, jolla tarkoitetaan toiselta varhaiskasvatuksen erityisopettajalta oppimista. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat kollegoiden olevan niin tuen kuin tiedon antajia, kuten seuraavassa esimerkissä ilmenee.

Ehkä saamalla sit niit vinkkejä toisilta veoilta tai just jos monesti on niinku sellanen vähän vaikeempi tapaus ja joskus ihan semmosia niinku keissejä käydääki yhdes läpi et miten toinen toimis siinä tilanteessa ja mitä tekis niin onhan se sit semmost monesti tulee et aa tota mä en oookkaa koittanu toi onkii hyvä idea. (H5)

Esimerkin varhaiskasvatuksen erityisopettaja kertoo saavansa tukea sekä tietoa liittyen haastaviin työtilanteisiin toiselta varhaiskasvatuksen erityisopettajalta. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertovat jakavansa asiantuntijuutta kollegoiden kanssa keskustelemalla ja tapaamalla säännöllisesti. Vastaajien mukaan kollegoiden antama tuki ja tieto tarjoaa mahdollisuuden kehittää omaa asiantuntijuutta konsultoivassa työssä.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella varhaiskasvatuksen erityisopettajien konsultoivan työn sisältöä sekä konsultoivassa työssä tarvittavia asiantuntijuuden piirteitä. Lisäksi pyrin selvittämään, miten varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta. Tutkimuksen tuloksista tuli esille kolme keskeistä havaintoa, joita tarkastelen suhteessa aiempiin tutkimuksiin.

Ensinnäkin varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoiva työ nähtiin ennen kaikkea yhteistyönä henkilökunnan kanssa. Toinen havainto liittyi konsultoivassa työssä tarvittavaan asiantuntijuuteen, joista tärkeimpänä piirteenä nähtiin vuorovaikutustaidot, mutta myös teoretiedon ja käytännön osaamisen katsottiin olevan tärkeitä ominaisuuksia. Kolmas keskeinen havainto liittyi konsultoivassa työssä tarvittavan asiantuntijuuden kehittämiseen, jonka keinoiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat työssä oppimisen ja kollegiaalisen tuen.

Konsultoiva työ yhteistyönä henkilökunnan kanssa korostui konsultoivan työn sisältönä tämän tutkimuksen tuloksissa. Haastatteluihin osallistuneiden varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastaukset myötäilivät Salisburyn ym. (2010) löydöksiä siinä, että konsultointi yhteistyössä sisältää erilaisia toimintatapoja, kuten mallintamista, kuuntelemista ja ongelmanratkaisua. Myös tämän tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen erityisopettajat toteuttavat suurimmaksi osaksi konsultointia yhteistyössä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajilla oli lisäksi sama käsitys Puution ja Kykyrin (2015, 134) kanssa siitä, että konsultoinnissa ei ole niinkään tarkoitus antaa suoria neuvoja, vaan tilannetta tutkitaan ja mietitään yhdessä eri näkökulmista.

Tämän tutkimuksen tuloksissa konsultoiva työ nähtiin siis ennen kaikkea yhteistyönä, jolloin tulokset poikkeavat Dinnebeilin ym. (2006) sekä Takalan & Ahlin (2014) näkemyksistä, joiden mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajat osallistuivat harvoin aikuisten välisiin keskusteluihin ja viettivät suurimman osan ajasta toimien lasten kanssa. Tämän tutkimuksen varhaiskasvatuksen erityisopettajat osallistuivat päivittäin varhaiskasvatuksen henkilökunnan kanssa käytäviin keskusteluihin, ja toiminta lasten kanssa liittyi osana ryhmän arkeen osallistumista.

Tämän tutkimuksen tulokset kuvastavat varhaiskasvatuksen erityisopettajan työnkuvan muutosta konsultoivammaksi, jolloin oman asiantuntijuuden jakaminen korostuu yhteistyössä toimimisena henkilökunnan kanssa. Aiemmissä tutkimustuloksissa tulee ottaa huomioon, että ne ovat ilmestyneet useampi vuosi sitten, jolloin myös varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuva oli erilainen ja keskittyi mahdollisesti enemmän lasten kanssa suoraan toimimiseen.

Vuorovaikutustaidot sekä teoria- ja käytännön tieto konsultoivan työn asiantuntijuuden piirteinä olivat toinen keskeinen löydös tämän tutkimuksen tuloksissa. Vuorovaikutustaidot koettiin yhdeksi tärkeimmäksi piirteeksi konsultoivassa työssä. Tutkimustulos mukailee aiempien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan vuorovaikutustaidot ovat myös yksi ydinosaamisen piirre konsultoivassa työssä (Korkalainen 2009; Takala ym. 2009.) Tämän tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen erityisopettajat katsoivat vuorovaikutustaitoihin kuuluvan erityisesti kyvyn kuunnella toista ja läsnäolon. Myös Snyder ym. (2011, 72) näkevät vuorovaikutuksen perustaitoihin kuuluvan kuuntelemisen, dialogin ylläpitämisen sekä läsnäolon. Koska konsultointi tapahtuu vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä toimimisena toisten ihmisten kanssa, on perusteltua, että vuorovaikutustaidot koetaan yhdeksi tärkeimmäksi piirteeksi konsultoivan työn asiantuntijuudessa.

Sen sijaan tämän tutkimuksen tuloksissa varhaiskasvatuksen erityisopettajat eivät tuoneet esille rakenteiden, organisaation ja yhteisön tuntemiseen liittyviä osaamisalueita, jotka Mikolan ja Ojan (2015, 33) mukaan kuuluvat yhtenä osana erityisopettajien asiantuntijuuden piirteisiin. Esimerkiksi työyhteisön toi-

mintakulttuurin ja normien hallitseminen, kuten kasvatus- ja opetustyötä ohjaavien lakien ja opetussuunnitelman tunteminen ei ilmennyt varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksissa. Sen sijaan tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokivat, että konsultoivassa työssä tarvitaan kasvatus-tieteellistä ja erityispedagogista osaamista, joiden voidaan mahdollisesti katsoa pitävän sisällään myös alaan liittyvien normien tuntemisen. Mikola ja Oja (2015, 34) puhuvat tästä teoreettisesta osaamisesta substanssiosaamisena, johon kuuluu teoreettisen tiedon lisäksi käytännön osaaminen, ammatillinen kehittyminen ja hiljainen tieto. Myös tähän tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat toivat esille työssä tarvittavan kokemuspohjaisen tiedon. Erityisesti kokemuksen tuomaa tietoa korostivat ennen varhaiskasvatuksen opettajan töitä tehneet sekä jo pitkän työuran tehneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat. Konsultoivan työn asiantuntijuuden piirteet voidaankin nähdä sekoittuvan laajaksi integroituneeksi tiedoksi, jonka Tynjälä (2004) kuvaa muotoutuvan käytännön kokemuksen ja koulutuksen kautta.

Työssä oppiminen ja kollegiaalinen tuki olivat tämän tutkimuksen tuloksista ilmenneet keskeiset keinot, joilla varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät konsultoivassa työssä tarvitsemaansa asiantuntijuutta. Tämäkin tutkimustulos oli samansuuntainen aiempien tutkimusten kanssa, sillä esimerkiksi Hoppo ym. (2013) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien asiantuntijuutta ja sen kehittymistä Suomessa. Hapon ym. (2013) mukaan suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista kokee oman asiantuntijuuden kehittyvän jatkuvasti oman työuran aikana sekä kouluttautumalla. Myös Paloniemi (2008, 262) kuvaa asiantuntijuuden kehittämisen eräiksi keinoiksi koulutukset ja työn tekemisen.

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen erityisopettajat kuvasivat asiantuntijuuden kehittyvän uusia tilanteita ratkoessa sekä jokaisen konsultointitilanteen kehittävän omaa asiantuntijuutta. Työssä oppiminen vaatii tietynlaista asennetta henkilöltä, jotta kehittyminen on mahdollista. Esimerkiksi persoonallisuuden piirteet, valmius muutoksiin, reflektiivisyys ja ajatusten jakaminen kollegoi-

den kanssa liittyvät asenteisiin, jotka vaikuttavat asiantuntijuuden kehittymiseen. (Happo ym. 2013.) On siis tärkeää, että opettaja omaa asenteen, joka mahdollistaa asiantuntijuuden kehittymisen. Tynjälä (2010, 79) toteaaakin, että asiantuntijan tärkeä ominaisuus on elinikäisen oppimisen kyky, muutoksiin sopeutuminen ja jopa niiden tuottaminen työelämän jatkuvan muutoksen vuoksi. Työssä oppimisen lisäksi olisi tärkeää, että varhaiskasvatuksen erityisopettajat ymmärtävät oman roolinsa asiantuntijoina ja tiedon jakajina työyhteisössä (Dinnebeil ym. 2009), jolloin erityispedagogisen osaamisen jatkuvan kehittämisen tulisi olla korostuneessa asemassa.

Työssä oppimisen lisäksi työyhteisöltä ja kollegoilta oppiminen sekä heiltä saatu tuki koettiin merkityksellisenä tekijänä asiantuntijuuden kehittymisessä. Tämä tutkimustulos myötäilee esimerkiksi Tynjälän (2010, 85) ajatuksia siitä, että asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää osallistumista asiantuntijatyön sosiaalisiin käytäntöihin. Osaamisen ja tiedon jakaminen esimerkiksi keskusteluiden muodossa sekä erityispedagogisten menetelmien jakaminen olivat tämän tutkimuksen tulosten mukaan keinoja, joiden kautta työyhteisöltä ja kollegoilta opitaan ja siten kehitetään omaa asiantuntijuutta konsultoivassa työssä. Tämä tulos on samansuuntainen aiemman tutkimustiedon kanssa, jonka mukaan keskustelut kollegoiden kanssa edesauttavat kehittämään asiantuntijuutta (Paloniemi 2008, 263).

Jotta varhaiskasvatuksen erityisopettajat voisivat kehittää asiantuntijuuttaan konsultoivassa työssä, tarvitsisivat he mahdollisuuksia tavata ja keskustella kollegoiden kanssa. Takala & Ahl (2014) kuvaavatkin, että konsultoinnin tulisi rakentua siten, että varhaiskasvatuksen erityisopettajat saisivat myös kollegiaalista tukea. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat toimivat usein yksin omalla esimiesalueellaan, jolloin kollegiaalisen yhteistyön mahdollisuus rajoittuu sovittuihin työkokouksiin ja tapaamisiin muiden varhaiskasvatuksen erityisopettajien kanssa. Pienemmällä paikkakunnilla työskentelee mahdollisesti vain yksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja, jolloin hän jää kokonaan paitsi kollegiaalisen oppimisen mahdollisuuksista. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella kuitenkin asiantuntijuuden kehittymiseen vaikuttaa kollegoilta oppiminen, jonka vuoksi

olisi entistä tärkeämpää mahdollistaa säännöllinen vertaistuki ja -oppiminen myös varhaiskasvatuksen erityisopettajille.

Tämän tutkimuksen tulokset antavat tarpeellista tietoa konsultoivan työn sisällöstä niin työtä tekeville varhaiskasvatuksen erityisopettajille kuin koko varhaiskasvatuksen kentälle että päättäjille. Lisäksi tämän tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa käytäntöön esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajille suunnattavien koulutusten suunnittelussa sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajien koulutusohjelmissa. Konsultoivan työn sisältöä sekä konsultoivassa työssä tarvittavia asiantuntijuuden piirteitä olisi tärkeää tarkastella jo koulutuksessa, sillä varhaiskasvatuksen erityisopettajien muuttunut työnkuva vaatii muutosta myös koulutuksessa. Huomion kohteena tulisi olla se, että varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivassa työssä pääpaino on yhteistyössä henkilökunnan kanssa, jolloin tarvitaan erilaisia työkaluja ja osaamista, kuin suoraan lasten kanssa toimimisessa. Koska konsultoiva työ perustuu osallisuuteen ja ihmisten väliseen yhteistyöhön (Puutio & Kykyri 2015) varhaiskasvatuksen erityisopettajat tarvitsevat keinoja motivoida ja rohkaista työyhteisön jäseniä esittämään kysymyksiä sekä toteuttamaan erityispedagogisia menetelmiä.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi on läsnä koko tutkimusprosessin ajan ja oleellisia tekijöitä ovat tutkijan rehellisyys, yksityiskohtainen kerronta tutkimuksen toteutuksesta, etenemisestä ja tuloksista sekä tutkimuksen uskottavuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus (Eskola & Suoranta 2014, 211-212). Yksityiskohtainen kerronta tutkimuksen toteutuksesta toteutuu esimerkiksi analyysiprosessin ja tulosten kuvaamisena siten, että lukija saa käsityksen miten tutkimus on toteutettu (Elo & Kyngäs 2008). Kiviniemen (2010) mukaan huolellinen tutkimusraportti onkin keskeinen luotettavuuden arvioinnin osa-alue.

Tässä tutkimusprosessissa olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen vaiheita ja tekemiäni valintoja mahdollisimman perusteellisesti ja yksityiskohtaisesti, joka osaltaan lisää tämän tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi haastatteluaineiston

kattava ja huolellinen litterointi, haastattelujen tarkka kirjaaminen sekä aineiston kuvailu, joita olen tässä tutkimuksessa tuonut ilmi, parantavat tutkimuksen laatua (Kuula & Tiitinen 2010, 451). Monipuolinen ja tarkka tutkimusraportti antaa myös lukijalle mahdollisuuden arvioida tutkimuksen luotettavuutta (Cope 2014, 90).

Tutkimuksen uskottavuutta, joka on yksi luotettavuuden arvioinnin tekijä, kuvastaa tutkijan tulkintojen ja käsitteellistämisten vastaaminen tutkittavien käsitteisiin (Eskola & Suoranta 2014, 212). Tähän tutkimukseen osallistuneet haastateltavat olivat kaikki varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja aiemmalta koulutukseltaan varhaiskasvatuksen opettajia, joten heillä kaikilla oli riittävää tietämystä liittyen tutkielman aiheeseen. Tutkimuksen uskottavuutta lisäsi myös se, että tutkijan oma koulutustausta oli tutkittavien kanssa sama, jolloin tutkija kykeni omakohtaisen kokemuksen kautta ymmärtämään paremmin, mitä haastateltavat tarkoittivat.

Luotettavuuden toisena arviointikriteerinä voidaan pitää siirrettävyyttä, jolla tarkoitetaan sitä, kuinka monipuolisesti tutkimuksen löydöksiä voidaan soveltaa muihin tutkimuskohteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162). Tämän tutkimuksen haastatteluihin osallistui seitsemän varhaiskasvatuksen erityisopettajaa. Otokoko oli sopiva laadulliselle tutkimukselle, sillä haastattelut antoivat vastauksia tutkimuskysymyksiin. On kuitenkin tärkeää huomioda, että tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan suurta joukkoa, sillä tämän tutkimuksen aineisto oli laajuudeltaan suhteellisen pieni. Eskolan ja Suorannan (2014, 61) mukaan laadullisissa tutkimuksissa ei pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin, vaan tarkoitus on kuvata tai ymmärtää tiettyä toimintaa. Jotta lukija voi arvioida tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä, tutkimuksen raportissa tulee olla kuvattuna mahdollisimman selkeästi tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät tekijät (Cope 2014, 89).

Tutkimuksen luotettavuutta kuvastaa myös vahvistavuus, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset saavat tukea toisista vastaavaa ilmiötä tutkinneista tutkimuksista (Eskola & Suoranta 2014, 213). Tämän tutkimuksen vahvis-

tuvuutta lisäsi aiemmin tehtyjen tutkimusten tulosten yhtäläisyys tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Erityisesti saman suuntaisia tuloksia saatiin varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivassa työssä tarvittavista asiantuntijuuden piirteistä.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyvät myös analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. Arvioitavuuden näkökulmasta lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä. Toistettavuus ilmenee siten, että analyysin luokittelut ja tulokset ovat esitetty mahdollisimman selkeästi, jotta toinen tutkija kykenisi soveltamalla tehdä samat tulokset. (Eskola & Suoranta 2014, 217.) Tämän tutkimuksen vahvuutena oli pienestä aineistosta huolimatta aineiston monipuolisuus. Aineistosta saatiin selkeät vastukset teemoihin, joihin tutkimuskysymyksillä haettiin vastausta.

Aineistonkeruutapana haastatteluun on liitetty haasteita, sillä niiden toteuttaminen ja litteroiminen ovat aikaa vieviä (Eskola & Suoranta 2014, 95; Tuomi & Sarajärvi 2018, 86). Tässä tutkimuksessa haastattelut kuitenkin mahdollistivat monipuolisen aineiston keräämisen. Lisäksi tutkittavien osalta tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkittavien taustatietojen vaihtelu. Ensinnäkin tutkimuksen haastatteluihin osallistui varhaiskasvatuksen erityisopettajia kahdesta eri kaupungista. Toiseksi tutkimukseen osallistuneilla haastateltavilla oli eri määrä työkokemusta varhaiskasvatuksen erityisopettajan työstä sekä kolmanneksi heidän työnsä vastuualueeseen sisältyvien päiväkotien ja siten lapsimäärät olivat vaihtelevia.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ilmeni myös heikentäviä tekijöitä. Ensinnäkin eräs tutkimuksen luotettavuutta heikentävä tekijä on tutkija- ja aineistotriangulaation puuttuminen (Eskola & Suoranta 2014, 70). Tässä tutkimuksessa kuvataan varhaiskasvatuksen erityisopettajien konsultoivaa työtä, siihen liittyvää asiantuntijuutta ja sen kehittämistä yksittäisellä tutkimusmenetelmällä ja yksittäisestä näkökulmasta. Vaikka triangulaatiota voidaan pitää tutkimuksen validiteettikriteerinä, on tärkeää muistaa, että se on vain yksi vaihtoehto tutkimuksen validiteetin arvioimisessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 166).

Toiseksi tämän tutkimuksen luotettavuutta aineiston keräämisen osalta heikentää esihaastattelujen puute, johon vaikuttivat aikatauluhaasteet. Eskolan ja Suorannan (2014, 89) mukaan esihaastattelujen tekeminen olisi kuitenkin suotavaa. Esihaastattelujen puuttumisesta huolimatta haastattelut sujuivat onnistuneesti, johon mahdollisesti vaikutti tarkasti suunniteltu teemahaastattelurunko.

Tämä tutkimusaihe herätti myös jatkotutkimuskohteita. Ensinnäkin yhtenä jatkotutkimuskohteena tälle tutkimukselle voisi olla varhaiskasvatuksen erityisopettajien asiantuntijuuden kehittämiseen liittyvien keinojen tarkempi tarkastelu. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että varhaiskasvatuksen erityisopettajat kehittävät asiantuntijuuttaan työssä oppimisen ja jaetun asiantuntijuuden avulla. Olisikin mielenkiintoista tarkastella, mitkä tekijät vaikuttavat työssä oppimiseen tai miten jaettua asiantuntijuutta toteutetaan varhaiskasvatuksen arjessa. Toisena jatkotutkimuskohteena olisi mielenkiintoista selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien konsultoivan työn sisältöä määrällisin menetelmin, jolloin saataisiin laajempaa tietoa työn sisällöstä, joka mahdollistaisi varhaiskasvatuksen erityisopettajien työnkuvan yhdenmukaisuuden tarkastelun.

LÄHTEET

- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 214-232.
- Buyse, V. & Wesley, P.W. 2004. A framework for understanding the consultation process stage by stage. *Young Exceptional Children* 7 (2), 2-9.
- Cope, D. G. 2014. Methods and meanings: credibility and trustworthiness of qualitative research. *Oncology nursing forum* 41 (1), 89-91.
- Dinnebeil, L., McInerney, W. & Hale, L. 2006. "Shadowing" itinerant ECSE teachers: a descriptive study of itinerant teacher activities. *Journal of research in childhood education* 21 (1), 41-52.
- Dinnebeil, L., Pretti-Frontczak, K., & McInerney, W. 2009. A consultative itinerant approach to service delivery: considerations for the early childhood community. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools* 40 (4), 435-445.
- Edwards, A. 2011. Building common knowledge at the boundaries between professional practices: relational agency and relational expertise in systems of distributed expertise. *International Journal of Educational Research* 50 (1), 33-39.
- Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107-115.
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-44.

- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-51.
- Furåker, C. & Nilsson, K. 2011. The consultative work of occupational therapists working in municipal healthcare. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 18 (2), 101-108.
- Gerich, M., Trittel, M. & Schmitz, B. 2017. Improving prospective teachers' counseling competence in parent-teacher talks: effects of training and feedback. *Journal of Educational and Psychological Consultation* 27 (2), 203-238.
- Gormley, M. J., & Dupaul, G. J. 2015. Teacher-to-teacher consultation: Facilitating consistent and effective intervention across grade levels for students with ADHD. *Psychology in the Schools* 52 (2), 124–138.
- Grutterink, H., Van der Vegt, G.S., Molleman, E. & Jehn, K.A. 2013. Reciprocal expertise affirmation and shared expertise perceptions in work teams: their implications for coordinated action and team performance. *Applied Psychology* 62 (3), 359-381.
- Göransson, K., Lindqvist, G., & Nilholm, C. 2015. Voices of special educators in Sweden: a total-population study, *Educational Research* 57 (3), 287-304.
- Hakkarainen, K. 2017. Kollektiivinen luovuus, yhteisöllinen oppiminen ja itsensä ylittäminen. *Aikuiskasvatus* 1/2017, 47-54.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37 (6), 448-464.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 59-82.
- Happo, I. & Määttä, K. 2011. Expertise of early childhood educators. *International Education Studies* 4 (3), 91-99.
- Happo, I., Määttä, K. & Uusiautti, S. 2013. How do early childhood education teachers perceive their expertise? A qualitative study of childcare providers in Lapland, Finland. *Early Childhood Education Journal* 41 (4), 273-281.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

- Hylander, I. 2012. Conceptual change through consultee-centered consultation: a theoretical model. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 64 (1), 29–45.
- Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 11-45.
- Jormakka, P. 2011. Se on yhteistä työtä –Alueellisen erityislastentarhanopettajan työn muotoutuminen lähipäiväkodissa. *Lisensiaatintyö*. Jyväskylän yliopisto.
- Karila, K. 2008. A Finnish viewpoint on professionalism in early childhood education. *European Early Childhood Education Research Journal* 16 (2), 210-223.
- Karila, K. & Nummenmaa, A. R. 2006. Kasvatusvuorovaikutus ja yhteisöllinen työskentely. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A.R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) *Kasvatusvuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 34–47.
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Tampere: Tampereen yliopisto, opettajankoulutuslaitos, varhaiskasvatuksen yksikkö.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analysointimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 74-88.
- Korkalainen, P. 2009. Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen: Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiserityiskasvatuksen toimintaympäristössä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kupila, P. 2007a. "Minäkö asiantuntija?": Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kupila, P. 2007b. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus rakentuu yksilöllisesti ja sosiaalisesti. *Varhaiskasvatus tänään*. Suomen Varhaiskasvatus ry:n verkkolehti 7, 1-11.
- Kuula, A. 2006. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

- Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander, M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 446-459.
- Laatikainen, P. 2011. Laaja-alainen erityisopetus alaluokilla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2017. Kyselyhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Mann, S. 2016. The research interview: reflective practice and reflexivity in research processes. New York: Palgrave Macmillan.
- Melasalmi, A. & Husu, J. 2016. The content and implementation of shared professional knowledge in early childhood education. *Early Years* 36 (4), 426-439.
- Mikola, M. & Oja, S. 2015. Konsultatiivinen työote oppilaan ja opettajan tukena. Oppimis- ja ohjauskeskus Onerva. Jyväskylä: Onerva Mäen koulu.
- Murtonen, M. 2004. Motivaatio ja työtä koskevat käsitykset asiantuntijaksi kehittymisessä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS-kustannus, 77-91.
- Nelson, C., Lindeman, D. & Stroup-Rentier, V. 2011. Supporting early childhood special education personnel for itinerant service delivery through a state-level technical assistance project. *Journal of Early Childhood Teacher Education* 32 (4), 367-380.
- Newman, D., Ingraham, C., & Shriberg, D. 2014. Consultee-centered consultation in contemporary schools. *National Association of School Psychologists* 42 (6), 14-17.
- Oishi, K. 2017. Relationship between nonverbal behavior of consultants and consultees: a preliminary study. *Psychology* 8 (6), 828-836.
- Palonen, T. & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro, 41-56.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 255-276.

- Parviainen, J. 2006. Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa: J. Parviainen (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 155-187.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. 3rd ed. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Pietiläinen, V., Syväjärvi, A., Talvitie, V. & Perttula, J. 2015. Prosessikonsultoinnin uusi aalto: post-scheinilainen tulkinta organisaatioiden kehittämisestä. *Hallinnon tutkimus* 34 (3), 219-232.
- Pihlaja, P. 2009. Työ: Varhaiserityiskasvatuksen osaaminen. Lastentarhanopettajaliitto: Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuus, 35-45.
- Puutio, R. 2010. Muutoskonsultointikeskusteluissa näyttäytyvät auttamistyön haasteet ja dilemmat. *Psykologia* 45 (01), 31-37.
- Puutio, R., Kykyri, V. & Wahlström, J. 2009. The process and content of advice giving in support of reflective practice in management consulting. *Reflective Practice* 10 (4), 513-528.
- Puutio, R., & Kykyri, V-L. 2015. Johdanto konsultointiin ja konsultatiiviseen työotteeseen. Teoksessa R. Puutio & V. Kykyri (toim.) Prosessikonsultointi keskusteluna: Vuorovaikutuksen vivahteita ja tilanneherkkää tasapainoilua. Oulu: Metanoia Instituutti, 16-29.
- Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 413-426.
- Rantala, A. & Uotinen, S. 2012-2020. Varhaisvuosien erityiskasvatus - varhaiskasvatuksen erityisopettajan työ ja vanhempien osallisuus. Julkaisematon tutkimus. Jyväskylän yliopisto & Avoin yliopisto.
- Rantala, I. 2010. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analysointimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 106-126.
- Rowlett, W. H. 2015. *Personality traits among school personnel: implications for consultation*. Murray State University.
- Ruohotie, P. 2010. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu: Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 106–122.

- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9-38.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 427-444.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 46-86.
- Rytivaara, A., & Kershner, R. 2012. Co-teaching as a context for teachers' professional learning and joint knowledge construction. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies* 28 (7), 999-1008.
- Salisbury, C. L., Woods, J., & Copeland, C. 2010. Provider perspectives on adopting and using collaborative consultation in natural environments. *Topics in Early Childhood Special Education* 30 (3), 132-147.
- Sarja A. 2011. Jaettu asiantuntijuus vuorovaikutustyössä. Teoksessa K. Koivisto, E. Latvala, L. Vanhanen-Nuutinen & P. Vuokila-Oikkonen (toim.) Tutkimuskohteina hoitaminen ja hoitamaan oppiminen. Professori Sirpa Janhosen juhla-kirja. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 1, 91-98.
- Savolainen, R. 2017. Information sharing and knowledge sharing as communicative activities. *Information Research: An International Electronic Journal* 22 (3).
- Snyder, E.P., Quirk, K., Dematteo, F. 2011. Consulting with families, schools, and communities. Teoksessa T. Lionetti, E. Snyder & R. Christner (toim.) A practical guide to building professional competencies in school psychology. Boston: Springer, 69-82.
- Stayton, V, D. 2015. Preparation of early childhood special educators for inclusive and interdisciplinary settings. *Infants & Young Children* 28 (2), 113-122.
- Sundqvist, C., Nisser, D. & Ström, K. 2014. Consultation in special needs education in Sweden and Finland: a comparative approach. *European journal of special needs education* 29 (3), 297-312.
- Sundqvist, C. & Ström, K. 2015. Special education teachers as consultants: perspectives of Finnish teachers. *Journal of Educational and Psychological Consultation* 25 (4), 314-338.

- Takala, M., Pirttimaa, R. & Törmänen, M. 2009. Inclusive special education: the role of special education teachers in Finland. *British Journal of Special Education* 36 (3), 162-172.
- Takala, M. & Ahl, A. 2014. Special education in Swedish and Finnish schools: seeing the forest or the trees? *British Journal of Special Education* 41 (1), 59-81.
- Thornberg, R. 2014. Consultation barriers between teachers and external consultants: a grounded theory of change resistance in school consultation. *Journal of educational and psychological consultation* 24 (3), 183-210.
- Toom, A. 2008. Hiljainen pedagoginen tietäminen opettajan työssä. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 163-186.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Luettu 20.11.2019.
- Tynjälä, P. 2004. Asiantuntijuus ja työkulttuurit opettajan ammatissa. *Kasvatus* 35 (2), 174-190.
- Tynjälä, P. 2008. Työelämän asiantuntijuus ja korkeakoulupedagogiikka. *Aikuiskasvatus* 28 (2), 124-127.
- Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikka. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen ja P. Tynjälä (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOYpro, 79-95.
- Van Velzen, J.H. 2012. Teaching metacognitive knowledge and developing expertise. *Teachers and Teaching* 18 (3), 365-380.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Saatavilla www-muodossa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> Viitattu 19.11.2019
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla www-muodossa: https://www.oph.fi/download/195244_Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet19.12.2018.pdf Viitattu 22.11.2019
- Vartiainen, E. 2005. Dialogisuuden ymmärtäminen konsultoinnissa. *Aikuiskasvatus* 2/2005, 141-146.

- Viitala, R. 2018. Inkluisio ja inklusiivinen varhaiskasvatus. Teoksessa P. Pihlaja & R. Viitala (toim.) Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 51-77.
- Viljamaa, E. & Takala, M. 2017. Varhaiserityisopettajien ajatuksia työhön kohdistuneista muutoksista. *Journal of Early Childhood Education Research* 6 (2), 207-229.
- Watson, C. & Gatti, S. 2012. Professional development through reflective consultation in early intervention. *Infants & Young Children* 25 (2), 109-121.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Taustatiedot:

Kuinka monta vuotta olet toiminut varhaiskasvatuksen erityisopettajana?

Kuinka monta päiväkotiyksikköä kuuluu vastualueeseesi?

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultoivan työn sisältö:

Miten ymmärrät konsultoivan työn? Kerro mitä se on omassa työssäsi.

Millaisiin tilanteisiin konsultointia haetaan?

Mitä konsultointitilanteissa tyypillisesti tapahtuu?

Miten tilanteet sovitaan ja keitä on mukana?

Miten valmistaudut konsultointitilanteisiin?

Millainen on mielestäsi onnistunut konsultointitilanne?

Millaisia haasteita voi olla?

Millaiset resurssit sinulla on konsultointiin?

Osaaminen konsultoivassa työssä:

Millaista osaamista tarvitaan konsultoivassa työssä?

Miten jaat omaa osaamistasi muille?

Kuka sinua voi tukea konsultoinnissa, keneltä voit pyytää apua?

Miten muut jakavat osaamistaan sinulle?

Osaamisen kehittäminen konsultoivassa työssä:

Miten kehität omaa osaamistasi liittyen konsultoinnissa tarvittaviin taitoihin?

Kohdistuuko konsultointiisi odotuksia, millaisia? Miten suhtaudut niihin?

Miten konsultoivaa työtettä voitaisiin kehittää varhaiskasvatuksessa?

Haluatko kertoa vielä jotakin?

Liite 2. Haastatteluteemat

HAASTATTELUTEEMAT

