

## OPINNÄYTETYÖ

### **Verkkotutkinnon kehittäminen Humakin työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmassa**

Mira Willemse

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(4/2022)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä

---

Tekijä: Mira Willemse

Opinnäytetyön nimi: Verkkotutkinnon kehittäminen Humakin työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmassa

Sivumäärä: 53 ja 8 liitesivua

Työn ohjaaja: Laura Castrén

Työn tilaaja: Humanistinen ammattikorkeakoulu, työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelma

---

Työyhteisön kehittäjä -koulutusta ollaan uudistamassa osana koko Humakin opetussuunnitelman uudistamista. Opetussuunnitelmatyötä varten tarpeena oli selvittää miten työyhteisön kehittäjä -koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoiksi siirtyessä.

Tavoitteena oli tuottaa ajankohtaista tietoa työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelman opetussuunnitelman ja verkko-opintojen kehittämistyön pohjaksi. Opetussuunnitelmien sisältö laaditaan yhteistyönä siten että huomioidaan lait ja asetukset. Sisällössä ja menetelmällisissä ratkaisuissa opetussuunnitelman suunnittelutyössä huomioidaan alueelliset tarpeet, henkilökunta, opiskelijat, työelämän edustajat ja muita sidosryhmiä. Tämä opinnäytetyö oli rajattu koskemaan opiskelijoiden näkökulmaa.

Opinnäytetyön toimintaympäristönä oli Humanistinen ammattikorkeakoulu ja työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelma. Opinnäytetyössä avataan, mitkä lait ja asetukset määräävät ammattikorkeakoulujen tehtäviä, AMK-tutkintoon johtavaa koulutusta ja tutkinnon asemasta korkeakoulujärjestelmässä. Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelma avataan sanallisesti ja lukuina.

Tietoperustassa selvitin kompetenssin, opetussuunnitelman ja verkkotutkinnon käsitteitä tämän opinnäytetyön näkökulmasta. Tietoperustan kolme pääteemaa ovat osaaminen, opetussuunnitelma ja verkkotutkinto. Lisäksi avasin näiden merkitystä opiskelijan näkökulmasta, millaisia geneerisiä ja yleisiä taitoja työelämässä toimimiselle ja tutkinnon suorittamiseksi vaaditaan.

Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä käytin sähköistä kyselylomaketta. Vastausten analysoinnissa käytin tilastollisia menetelmiä. Kyselytutkimuksen osallistui 33 työyhteisön kehittäjä -opiskelijaa. Opinnäytetyöni tutkimusasetelma ja menetelmä selvittivät tutkimusongelmaan ratkaisun. Selvitin, miten työyhteisön kehittäjä -koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoiksi siirtyessä opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimustulosten perusteella tuotin kehittämissuosituksia opetussuunnitelman kehittämistyöhön ja verkko-opintojen kehittämiseksi.

---

Asiasanat: työyhteisöt, kehittäminen, kompetenssi, opetussuunnitelmat, verkko-opetus

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator, Workplace Community Developer

---

Author: Mira Willemse

Title: Development of an online degree in Humak's Workplace Developer degree programme

Number of Pages: 53 and 8 attachment pages

Supervisor: Laura Castrén

Commissioned by: Humak University of Applied Sciences, Workplace Community Developers programme

---

The work community developer training is being renewed as part of the overall reform of the Humak University of Applied Sciences curriculum. For the curriculum work, it was necessary to find out how the training of Workplace Community Developers should be developed in the new curricula and in the transition to online studies.

The aim was to produce up-to-date information to inform the curriculum development and the development of the online courses. The content of the curricula will be developed in a collaborative way, taking into account laws and regulations. The content and methodology of the curriculum design work will take into account regional needs, staff, students, representatives of working life and other stakeholders. This thesis was limited to the students' perspective.

The context of the thesis was the Humak University of Applied Sciences and the Workplace Community Developers programme. The thesis explains which laws and regulations determine the tasks of the UAS, the education leading to the UAS degree and the role of the degree in the higher education system. The Workplace Community Developers is described in words and figures.

In the knowledge base, I explained the concepts of competence, curriculum and online degree in the context of this thesis. The three main themes of the knowledge base are competence, curriculum and e-learning. I also opened up the meaning of these from the student's perspective, what generic and work-life skills are required to work in the workplace and to complete a qualification.

The research method used was quantitative research. I used an electronic questionnaire as a data collection method. Statistical methods were used to analyse the responses. 33 students of Workplace Community Developers programme participated in the questionnaire survey. The research design and method of my thesis clarified the solution to the research problem. I investigated how the Workplace Community Developers training should be developed in the new curricula and in the transition to online learning from the students' point of view. Based on the research results, I produced development recommendations for curriculum development work and the development of e-learning.

---

Keywords: work communities, development, competence, curricula, e-learning

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	8
	2.1 Ammattikorkeakoulu (AMK).....	8
	2.2 Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelma.....	10
3	TIETOPERUSTA.....	12
	3.1 Käsitteet.....	12
	3.2 Osaamisen vaativuustasot.....	13
	3.3 Työelämän osaamistarve.....	14
	3.4 Opetussuunnitelma.....	16
	3.5 Verkkotutkinto.....	19
	3.6 Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen.....	21
4	TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT.....	23
	4.1 Tutkimusongelma.....	23
	4.2 Menetelmän valinta.....	25
	4.3 Aineistonkeruu kyselylomakkeella.....	26
	4.4 Tutkimuksen toteutus.....	28
	4.5 Aineiston analyysi.....	30
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	32
	5.1 Perustiedot.....	32
	5.2 Kyselyn tulokset.....	33

6	JOHTOPÄÄTÖS.....	44
	6.1 Tutkimustyöni tulokset .....	44
	6.2 Kehittämishdotukset.....	46
	6.3 Lopuksi .....	48
	LÄHTEET .....	50
	LIITTEET.....	54

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön toimintaympäristönä on Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) yhteisöpedagogi (AMK) työyhteisön kehittäjä (TYKE) -koulutusohjelma. Työyhteisön kehittäjä -koulutus vastaa työelämän vaatimuksiin antamalla opiskelijan ammatillista kasvua tukevaa korkeakouluopetusta työelämän tarpeisiin. Koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille valmiudet toimia hyvin erityyppisissä asiantuntijatehtävissä. (Opintopolku.fi 2022.) Koulutuksen keskeisiä sisältöjä on yhteisöllisyyttä ja osallisuutta vahvistava osaaminen (Niiranen & Nieminen 2020). Työyhteisötaitoja kehittämällä työyhteisö toimii kilpailukykyisemmin muuttuvassa työelämässä.

Koulutuksessa korostuu työelämän tarpeista lähtevä osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Opiskelija syventää ja vahvistaa omaa ammattitaitoaan näiden asiantuntijaksi teorian ja käytännön yhdistelmällä. (Niiranen & Nieminen 2020.) Humak on tarjonnut vuodesta 2017 lähtien ainakin toistaiseksi ainoana Suomessa työyhteisöjen kehittäjä koulutusta. Humakin strategisena tavoitteena on nousta Suomen johtavaksi työyhteisöjen kehittämisen kouluttajaksi ja yhteisöllisten menetelmien kehittäjäksi. (Järvensivu & Viitanen 2020.)

Työyhteisön kehittäjä -koulutusta ollaan uudistamassa osana koko Humakin opetussuunnitelman uudistamista. Uusi opetussuunnitelma on tarkoitus ottaa täysimääräisesti käyttöön vuonna 2024. Opetussuunnitelman uudistus ei ole yksinkertainen. On tarkasteltava, tutkittava ja tehtävä useita toimenpiteitä. Opetussuunnitelmien sisältö laaditaan yhteistyönä huomioiden lait ja asetukset. Sisällössä ja menetelmällisissä ratkaisuissa suunnittelutyössä huomioidaan alueelliset tarpeet, opiskelijat, henkilökunta, työelämän edustajat ja muita sidosryhmiä (Auvinen, Hirvonen, Dal Maso, Kallberg & Putkuri 2007, 62–66). Tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan opiskelijoiden näkökulmaa suunnittelutyöhön.

Opetussuunnitelmatyötä varten olisi tärkeää selvittää nykyisten koulutusohjelmassa opiskelevien käsityksiä tutkinnosta, sen rakenteesta, sisällöistä ja verkkopedagogisista ratkaisuista. Työyhteisön kehittäjä -tutkinto on siirtymässä kokonaan verkkotutkinnoksi aiemmasta monimuoto -toteutuksesta. On tarpeen selvittää, minkälaisia elementtejä on huomioitava ja mitkä ovat työyhteisön kehittäjä -koulutuksen kehittämisen kohteet verkko-opinnoissa. Opinnäytetyö tuottaa ajankohtaista tietoa tutkinnon kehittämistä varten.

AMK-tutkinnoilla on vaativuustaso ja työelämässä on pätevyysvaatimuksia. Ammatillinen pätevyys luo perustan työelämässä toimimiselle. Suomen työelämän osaamistarpeet ovat jatkuvassa muutoksessa. Omaa osaamistaan on kehitettävä tarpeita vastaavaksi. Tämänhetkiset opiskelijat ovat tiiviisti työelämässä. Opintojaksojen ryhmätöissä ja webinaareilla on välittynyt opiskelijoiden monipuolinen työkokemus. Useat omaavat mm. henkilöstöalan tai järjestöalan konkreettista työkokemusta. Tutkintokoulutus tarjoaa mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan nykyisiin ja tulevaisuuden työelämän osaamistarpeisiin. Valmistuttuaan opiskelijalla on humanistisen ja kasvatustieteiden alan alempi korkeakoulututkinto yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä -tutkinto. Tutkinto mahdollistaa hakeutumaan työtehtäviin, joissa edellytetään amk-kelpoisuutta. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on tehnyt suosituksen ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta tammikuussa 2022. Kompetenssit kuvaavat tutkinnon suorittaneen osaamistason.

Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon siirtyessä kokonaan verkkotutkinnoksi opettamisen ja oppimisen tavat ovat muutoksessa. Menetelmällisissä ratkaisussa on huomioitava oppimisprosessi, mikä tukee oppimista parhaiten verkko-opinnoissa. Virtuaalinen oppimisympäristö edellyttää teknologiataitojen kehittämistä ja toimintatapojen muutosta. Oppimiseen vaikuttavat opiskelijan kyky opiskella, oma-aloitteisuus, itsensä johtamisen kyky, informaatiolukutaito ja taito soveltaa oppimaansa käytäntöön.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, miten työyhteisön kehittäjä -koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoiksi siirtyessä. Toimintaympäristössä avataan, mitkä lait ja asetukset ohjaavat ammattikorkeakoulujen toimintaa. Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelma avataan sanallisesti ja lukuina. Tietoperustassa käsittelen osaamisen vaativuustasoja ja osaamistarpeita, opetussuunnitelmatyötä, verkkotutkintoa ja opiskelijan oman osaamisen tunnistamista ja kehittämistä. Tutkimusasetelmani määritteli oikeanlaisen tutkimusmenetelmän ja mittarin aineiston keräämiseksi. Aineiston analyysillä, tutkimustuloksilla ja tietoperustaan pohjautuen, tuotin kehittämissuhteita työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelman opetussuunnitelmatyöhön ja verkko-opintoihin.

## 2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

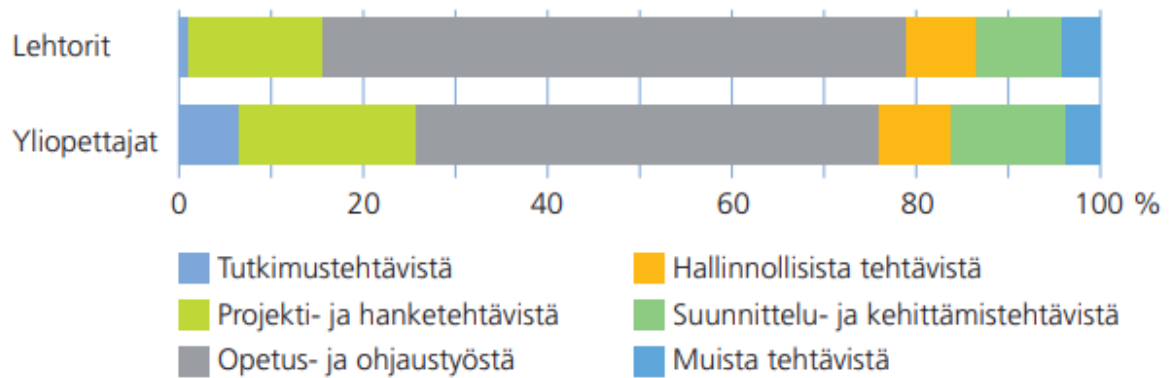
### 2.1 Ammattikorkeakoulu (AMK)

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) on yksi 22 Suomen Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla toimivasta korkeakoulusta. Ammatillisiin asiantuntijatehtäviin opetusta tarjoavat korkeakoulut vastaavat työelämästä lähteviin tarpeisiin. Alueellinen kehittäminen ja yhteys työelämään korostuukin korkeakoulujen toiminnassa. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut muodostavat korkeakoulujärjestelmän. Työelämän tarpeisiin ja käytännölläisyyttä tarjoaa ammattikorkeakoulut, kun tieteellinen tutkimus ja siihen perustuva opetus korostuu yliopistoissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.) Humak vastaa työelämästä lähteviin tarpeisiin kouluttamalla ihmisläheisiin ja yhteisöllisiin ammatteihin. Tällä hetkellä noin 2000 opiskelijaa opiskelee tulkki-, kulttuurituottaja- tai yhteisöpedagogikoulutuksessa työelämälähtöisesti ja käytännöllisesti saavuttaakseen AMK- tai YAMK-tutkinnon. Lisäksi Humakissa opiskelee tuhansia AMK:n opiskelijoita opintokokonaisuuksissa tai yksittäisillä kursseilla täydentääkseen ammattitaitoaan tai opiskellakseen polkuopintoja. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022a.)

Työelämän vaatimuksiin vastataan antamalla ammatillisiin asiantuntijatehtäviin opiskelijan ammatillista kasvua tukevaa korkeakouluopetusta. ”Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatio-toimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee edistää elinikäistä oppimista.” (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 4§.) Vuodesta 2021 lähtien ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli koostuu koulutuksesta (76 %) tutkimus- kehittämis- ja innovaatiotoiminnasta (19 %) ja muista koulutus-, tutkimus ja kehittämissäpolitiikan tavoitteista (5 %) (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 34). Ammattikorkeakouluilla on koulutusvastuu siitä, mitä amk-tutkintoja ja millaista korkeakoulututkintoa johtavaa opetusta koulun tulee antaa, määrätään valtioneuvoston myöntämässä toimiluvassa. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 7§). Kiviä ja keitaita 2 -tutkimushankkeessa vuonna 2018 kerättiin valtakunnallisesti tietoa ammattikorkeakoulujen henkilöstöltä. Yhtenä osana selvitettiin lehtoreiden ja yliopettajien työajan sisällön jakautumista eri tehtävien kesken. Työtehtävät oli jaettu kuuteen luokkaan, tutkimustehtäviin, hallinnollisiin tehtäviin, projekti- ja hanketehtäviin, suunnittelu- ja kehittämistehtäviin, muihin tehtäviin ja opetus- ja ohjaustyöhön (kuvio 1). Koko tutkimuksen kyselyyn vastasi



961 vastaajaa, jotka olivat ammattikorkeakoulujen henkilöstöä, tähän kysymyksen vastaajia oli 677. (Mäki, Vanhanen-Nuutinen, Mielityinen & Hakamäki 2019, 34.)



Kuvio 1. Yliopettajien ja lehtorien työn koostumus keskiarvoittain tarkasteltuna (n=677). (Mäki ym. 2019, 34).

Opetukseen ja koulutusvastuun täyttämiseen lehtoreiden opetus- ja ohjaustyöhön käytetään keskiarvona lehtoreiden osalta 63,5 % ja yliopettajilla 50,1 % työajasta. Opetus- ja ohjaustyöhön sisältyvät muun muassa opetuksen suunnittelu ja kehittäminen, ohjaaminen ja opettaminen, kokeiden ja oppimateriaalin laatiminen ja arviointi. (Mäki ym. 2019, 34.) Muu työaika koostuu muista rahoitusmallin ja lain velvoitteista. Kiviä ja keitaita 2 -tutkimushankkeen aikana vuonna 2018 rahoitusmallissa opetus- ja ohjaustyön osuus oli 79 % (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan opetussuunnitelman uudistamiseen vaikuttavia tekijöitä. Huomionarvoista on, että laaditun opetussuunnitelman varsinaisessa toteutuksessa opetus- ja ohjaustyöhön käytettävä työaika on lehtoreilla ja yliopettajilla rajallinen. Käytännössä opetus- ja ohjaustyöhön on työaika vuoden 2018 tutkimuksen mukaan vain noin kolme viidesosaa.

Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä (464/1998) määrää tutkinnon aseman korkeakoulujärjestelmässä (Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998). Laajan autonomian myötä ammattikorkeakoulut päättävät itse opetussuunnitelmista. Ammattikorkeakoululain säädöksellä §62 määrätään koulun vastaavan koulutuksen jatkuvasta kehittämisestä ja laatutasosta sekä arvioida koulutuksen vaikuttavuutta. Ammattikorkeakoululaki määrittää tutkintojen pituuden, mutta koulun on järjestettävä opinnot siten, että opinnot voidaan suorittaa mainitussa ajassa. Ammattikorkeakoulututkintoon johtava opetus on maksutonta. Opiskelijaksi opintoihin

voidaan ottaa vain opiskelijat, joilla on kelpoisuus ammattikorkeakouluopintoihin. Kelpoisuus määrätään ammattikorkeakoululaissa §25. Laki määrittää myös opiskelijan oikeuksien lisäksi velvollisuuksia, kuten opiskelijaksi ilmoittautumisen ja opintojen suoritusajan opiskeluoikeuden säilyttämiseksi. Ammattikorkeakoululaki määrää myös kurinpidollisista toimista. Opiskelijalle voidaan antaa kirjallinen varoitus, evätä opiskelijan osallistuminen opiskeluun, erottaa määrääjäksi sekä pidättää tai peruuttaa opiskeluoikeus. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014.)

## 2.2 Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelma

Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä (TYKE) -koulutus vastaa työelämän vaatimuksiin antamalla opiskelijan ammatillista kasvua tukevaa korkeakouluopetusta työelämän tarpeisiin. Koulutus tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden saavuttaa tutkinnon edellyttämä osaamistaso toimiakseen hyvin erityyppisissä asiantuntijatehtävissä. Koulutuksen myötä opiskelija kehittyy uudistumiskykyiseksi ja kehityshakuiseksi HR-osaajaksi. Koulutus on keväästä 2022 alkaen verkkototeutus, ennen tätä opinnot olivat monimuoto-opiskelua. Tutkinnon suorittaminen on mahdollista työn ohessa. Opetukseen osallistumista edellytetään 4–6 päivän verran kuukaudessa. Lisäksi opinnoista suoriutuminen edellyttävät erilaisiin ryhmiin osallistumisen ja itseenäistä työskentelyä eri opintojaksojen suorittamiseksi. (Opintopolku.fi 2022.) Koulutuksen keskeisiä sisältöjä on yhteisöllisyyttä ja osallisuutta vahvistava osaaminen. Työyhteisötaitoja kehittämällä työyhteisö toimii kilpailukykyisemmin muuttuvassa työelämässä. Koulutuksessa korostuukin työelämän tarpeista lähtevä osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Opiskelija syventää ja vahvistaa omaa ammattitaitoaan näiden asiantuntijaksi teorian ja käytännön yhdistelmällä. (Niiranen & Nieminen 2020.)

Humak on tarjonnut vuodesta 2017 lähtien ainakin toistaiseksi ainoana Suomessa työyhteisöjen kehittäjä koulutusta. Humakin strategisena tavoitteena on nousta Suomen johtavaksi työyhteisöjen kehittämisen kouluttajaksi ja yhteisöllisten menetelmien kehittäjäksi. (Järvensivu & Viitanen 2020.) Tällä hetkellä (4/2022) työyhteisön kehittäjä tutkintoa tavoittelee 208 opiskelijaa. Koulutuksen alusta saakka opiskelijoita on ollut yhteensä 284 (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022b). Koulutuksen alusta, vuodesta 2017 loppuvuoteen 2020 työyhteisön kehittäjä -koulutuksen valintakriteereinä olivat yleisten hakukelpoisuusvaatimusten täyttyminen, korkeakoulujen yhteishaun pääsykokeen pisteytys ja vähintään viiden vuoden työkokemus (Järvensivu & Viitanen 2020). Valintakokeita järjestettiin tuona aikana kerran vuodessa (Humanistinen

ammattikorkeakoulu 2022b). Keväästä 2021 lähtien valintaperusteena on yleisten hakukelpoisuuden täyttymisen lisäksi valintakoekurssi. Arviointi tapahtuu pisteyttämällä osiot, kokonaispistemäärän ollessa 0–150 pistettä (Opintopolku.fi 2022). Valintakoekurssin perusteella hakijoita valitaan keväästä 2021 lähtien koulutukseen kevään ja syksyn ammattikorkeakoulujen yhteishaussa. Valintakoeкурсeina on työyhteisön kehittäjä -tutkintoon sisältyvä opintojakso, joita kierrätetään syksyn ja kevään opiskelijavalinnoissa. Valintakoekurssi kerryttää tutkinnon opintopisteitä kyseisen kurssin osalta. (Järvensivu 2021, 122.)

Seuraava taulukko (taulukko 1) havainnollistaa työyhteisön kehittäjä tutkinnon opiskelijatietoa lukuina.

Taulukko 1. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon oppilaat lukuina.

Aloittaneet lukukausittain	N	Lukuvuosi	Lukuvuoden aikana keskeyttäneet	Opiskelijoiden määrä 04/2022	Valmistuneet 2017–2022
Kevät 2022	50	2022	2	208	61
Syksy 2021	54	2021	8		
Kevät 2021	37	2020	1		
Syksy 2020	48	2019	4		
Kevät 2020	0	2018	0		
Syksy 2019	31	2017	0		
Kevät 2019	2	Yhteensä	15		
Syksy 2018	31				
Kevät 2018	0				
Syksy 2017	31				
Yhteensä	284				

Koulutuksen perustamisesta vuoden 2017 syksystä lähtien opiskelijoita on yhteensä 284. Opintonsa on keskeyttänyt yhteensä vuosien 2019–2022 aikana 15 opiskelijaa. Tällä hetkellä (4/2022) opiskelijoita on 208. Tutkinnon on suorittanut yhteensä 61 oppilasta. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022b.) Työyhteisön kehittäjien opiskelijamäärien kasvu vastaa opetus- ja kulttuuriministeriön kehittämisohjelman ”Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 vision” lisätä korkeakoulututkintojen määriä korkeakoulutuksessa. Opiskelijamäärien kasvattamisella pyritään lisäämään Suomen osaamiskilpailukykyä, vetovoimaa ja sivistystä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 9.)

## 3 TIETOPERUSTA

### 3.1 Käsitteet

Kompetenssit ovat taitoja ja osaamista, jotka vastaavat työelämän ammatillisiin osaamistarpeisiin. Ammatillista pätevyyttä tarvitaan työelämässä toimimiselle ja kompetenssit luovat perustan asiantuntijuuden kehittymiselle. (Auvinen, Asikainen, Hakonen, Marjanen, Risku & Silvennoinen 2022.) AMK-tutkinnoilla on lain mukaiset vaativuustasot, joka kuvaa tutkinnon suorittaneen tiedon, osaamisen ja ymmärryksen (Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 93/2017). Osaamisen taso on yhteneväinen eurooppalaisen korkeakoulututkintojen kanssa (Opetushallitus 2022). Työyhteisön kehittäjä -tutkinto on vaativuustasolla 6. Kompetenssit määrittelevät, mitä osaamista ja taitoja opiskelijoilta edellytetään saavuttaakseen työyhteisön kehittäjä AMK-tutkinnon.

Opetussuunnitelma on suunnitelma tutkinnon osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Opetussuunnitelmassa kuvataan koko tutkinnon osaamistavoitteet, rakenteet ja järjestämistavat. (Terminpankki.fi 2022.) Opetussuunnitelmassa on sanallisesti kerrottu jokaisen koulutusohjelmaan kuuluvan opintojakson osaamistavoite, sisältö, opintopistemäärä ja mitä osaamista opiskelijalta edellytetään opintojakson suorittamiseksi (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022c). Opintojaksoilla korostuu opetuksen perustuvan teorian ja käytännön yhdistämisellä. Ammattikorkeakouluilla on koulutusohjelman suunnittelun oikeus ja vastuu (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 7§). Tutkintorakenteessa ja laajuudessa on noudatettava valtioneuvoston asetusta ammattikorkeakouluista (2014/1129).

Verkkotutkinto on erilaisilla digitaalisilla alustoilla ja internetyhteyden välityksellä etänä suoritettava tutkinto. Oppimisympäristö on virtuaalinen. (Montonen 2008, 13.) Opintojaksototeutukset, opintojaksojen sisällöt, oppimateriaalit ja tehtävät ovat verkko-oppimisympäristössä. Humakissa verkko-oppimisympäristönä käytössä on Moodle ohjelmisto, josta käytetään Humakissa nimeä Hoodle (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022d). Opetuksen webinaarit ovat vastaavat kuin lähiopetus, mutta luennot ja niistä käytävät keskustelut lehtorin ja opiskelijoiden kesken tapahtuvat verkossa (Montonen 2008, 13). Verkko-opetus, webinaarit pidetään useimmiten Humakissa webinaaritila Zoomissa (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022d). Työyhteisön kehittäjä verkkotutkinto on mahdollista suorittaa työn ohessa. Humakin valmennuspeda-

gogiikan mukaisesti opetukseen osallistumista edellytetään noin 4–6 päivää kuukaudessa. Lisäksi on sitouduttava itsenäiseen opiskeluun, ryhmiin ja aikatauluihin. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021a.)

### 3.2 Osaamisen vaativuustasot

Tutkinnot on jaoteltu edellyttämän osaamisen perusteella kahdeksaan vaativuustasoon (Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 93/2017). 1.8.2022 voimaan astuu Helsingissä 30.12.2020 päätetty päivitys tähän lakiin. Vaativuustasolle sijoittuminen määritellään valtioneuvoston asetuksen liitteen 61/2020 mukaisesti (Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 120/2017). Viitekehysten tasot kuvaavat tutkinnon suorittaneen tiedon, osaamisen ja ymmärryksen. Osaamisen kuvaus ja tasot on sovittu eurooppalaisessa yhteistyössä ja Suomen viitekehys on yhdenmukainen eurooppalaisen korkeakoulututkintojen viitekehyksen (National Qualifications Framework, NQF) kanssa. (Opetushallitus 2022.) Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä -tutkinto on vaativuustasolla 6. Opetussuunnitelmatyössä sovelletaan osaamistasokuvauksia tavoitteena saavuttaa tutkinnolle ymmärrys niin Suomessa kuin Euroopassa tutkinnon suorittaneen saavutetusta osaamistasosta.

Työelämässä on pätevyysvaatimuksia, ammattityössä vaadittavia taitoja ja osaamista. Kompetenssit; osaaminen, ammatillinen pätevyys luovat perustan asiantuntijuuden kehittymiselle ja työelämässä toimimiselle. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on tehnyt suosituksen ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta tammi-kuussa 2022. AMK-tutkintojen yhteiset kompetenssit ovat oppimaan oppiminen, työelämässä oppiminen, eettisyys, kestävä kehitys, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus sekä ennakoiva kehittäminen (kuvio 2). Aikaisemmin vastaava suositus on tehty vuonna 2010, jota käytettiin uuden suosituksen pohjana. (Auvinen ym. 2022.) Tällä hetkellä yhteiset kompetenssit ovat oppimisen taidot, eettinen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälisyysosaaminen (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2019). Kompetenssit, eli osaamisalueet ovat eräänlainen osaamislupaus opiskelijoille. AMK-tutkinnoilla on vaativuustaso ja tutkintokoulutus tarjoaa mahdollisuuden saavuttaa edellytetty vaativuustaso oppilaitoksen antamalla opetuksella eri osaamisalueista eli kompetensseilla. Kompetenssit määrittelevät mitä osaamista AMK-tutkinnon suorittaneella on.



Kuvio 2. Tiivistelmä suosituksesta ammattikorkeakoulututkintojen yhteisiksi kompetensseiksi (Auvinen ym. 2022).

Arene ry:n suositus AMK-tutkintojen yhteisiksi kompetensseista on hyvä lähtökohta koulutuskohtaisten kompetenssien ja opetussuunnitelman kehittämistyössä. Mitä hyväksi todettua opetuksessa säilytetään ja mitkä ovat tulevaisuuden osaamisen tarpeita työyhteisön kehittäjälle. Saavuttaakseen edellytetyn osaamistason, on opiskelijan tartuttava mahdollisuuteensa kehittää omaa osaamistaan saavuttaakseen työyhteisön kehittäjä AMK-tutkinnon.

### 3.3 Työelämän osaamistarve

Suomen tärkein kilpailutekijä ja voimavara ovat luovat ja osaavat ihmiset. Tiede, sivistys ja osaaminen ovat Suomessa arvostettua. Sivistys ja humanististen tieteiden merkitys kasvaa yhteiskunnan ja kulttuurin monimutkaistuessa. Ennakoitaessa ja ratkaistaessa muutoksista aiheutuvia ongelmia, ihmistieteillä on merkittävä rooli. Työelämä, ansaintatavat ja osaamistarpeet ovat muuttuneet ja muuttuvat myös digitalisaation myötä. Muutoksissa paras turva on osaaminen ja osaamisen kehittäminen tarpeita vastaaviksi. Tiedon, luovuuden ja osaamisen merkitys kasvaa edelleen tulevaisuudessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 5.) Suomessa korkeakoulujen ja työelämän yhteistyön tarkoitus on muuttuvan työelämän kehittäminen, johon ammattikorkeakouluopinnot antavat valmiuden. Työelämän jatkuva murros ja muuttuvat tarpeet edellyttävät korkeakouluilta työelämälähtöisyyttä. (Väisänen, Törn-Laapio & Lehto 2020, 123–124.)

Tulevaisuudessa merkitystään kasvattavat itseohjautuvuus, ongelmanratkaisutaidot, kriittiset ajattelutaidot, paineensietokyky ja stressinsietokyky. Geneeristen taitojen merkittävyys ei ole vähenemässä. Oppimiskyky, yhteistyötaidot ja motivointikyky korostuvat etenkin asiantuntija-tehtävissä. Robotiikan myötä arvioidaan joidenkin työtehtävien katoavan. (Leveälähti, Nieminen, Nyysölä & Suominen 2019, 69–79.) Etlan, MIT:n ja Laboren tuoreessa tutkimuksessa käy kuitenkin ilmi, työllisyyden keskimäärin kasvaneen suomalaisissa teollisuusyrityksissä uusien teknologioiden käyttöönoton myötä. Teollisuusyrityksissä robottien ei nähdä johtavan työpaikkojen vähentämiseen teollisuusyrityksissä. (Etl.fi 2022.) Teknologian kehittyessä ja robotiikan myötä merkitystään kasvattavat digitaaliset taidot. Digitaalisten alustojen ja toimintojen hyödyntäminen ja hallinta korostuvat entisestään. Ohjelmistojen käyttötaito ja soveltaminen omaan työhön vaatii hyödyntämisosaaamista. Valmiudet ja halukkuus opetella monenlaisia tehtäviä edellyttävät muutososaamista, moniammatillisuutta ja innovaatio-osaamista. Kielitaitovaatimukset, etenkin englannin kielen taidon merkitys on korostumassa. Toisaalta arvioidaan erilaisten käännösohjelmien myötä kielitaitovaatimusten luonteen muuttuvan tulevaisuudessa. Kielitaidon lisäksi korostuvat kyky selkokieliisyyteen ja vuorovaikutus- ja kommunikointitaidot. (Leveälähti ym. 2019, 69–79.)

Keväällä 2021 tutkittiin Delfoi menetelmällä työyhteisön kehittäjien tulevaisuuden osaamistarpeita. Toimeksiannosta vastasi Katri Otonkorpi-Lehtoranta, toimeksiantajana oli Humak ja toteutuksessa oli mukana työyhteisön kehittämisen (YAMK) opiskelijoita. 18 eri työelämätoimijaa osallistui paneeliin. Johtopäätöksenä nousi viisi tulevaisuuden osaamisen opetustarvetta, jotka ovat:

- ”Vuorovaikutustaidot ja menetelmät
  - Työryhmätaidot ja toimijuus eri tilanteissa
  - Digitaalisten palveluiden suunnittelu ja muotoilu inhimillisyystekijät huomioiden
  - Hyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat konkreettiset menetelmät
  - Pedagogiset taidot, jotka tukevat tehokasta fasilitointia, kehittämistä ja valmennusta”
- (Otonkorpi-Lehtoranta 2021, 12.)

Inhimillisyys ja humanistiset arvot yhdistettynä monipuolisiin geneerisiin ja yleisiin työelämätaitoihin ovat työyhteisön kehittäjän tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita.

### 3.4 Opetussuunnitelma

Ammattikorkeakouluilla on koulutusohjelmien suunnittelun oikeus ja vastuu. Opetussuunnitelmatyö on ajankohtaista Humakin uusien opetussuunnitelmien astuessa voimaan 2024. Osaa-  
misperusteinen opetussuunnitelma on osaamis pohjainen opetuksen lähtökohta, jolla vastataan  
yhteiskunnan tavoitteisiin ja työelämässä vaadittaviin osaamisen tarpeisiin. Työelämässä on  
pätevyysvaatimuksia, ammattityössä vaadittavia taitoja ja osaamista. Näiden osaamisen lisäksi  
tarvitaan myös muita taitoja ja kykyjä ammattiin kuuluvien työtehtävien suoriutumiseksi kuten  
ongelmanratkaisu, kommunikointi- ja ryhmätyötaitoja. (Rantanen & Marjanen 2019.)

Opetussuunnitelma sisältää koko tutkinnon eri osaamisalueet, mitä opetetaan päästääkseen  
osaamistavoitteisiin. Opetussuunnitelmien sisältö laaditaan yhteistyönä. Sisällössä ja menetel-  
mällisissä ratkaisuissa suunnittelutyössä huomioidaan alueelliset tarpeet, opiskelijat, henkilö-  
kunta, työelämän edustajat sekä muita sidosryhmiä. Ensisijaisena lähtökohtana on opiskelijoi-  
den oppimisprosessi ja sen tukeminen tavoitteena saavuttaa koulutuksen osaamisen tavoite.  
Opetus perustuu soveltaen teoriaa ja käytäntöä vastatakseen työelämän tarpeisiin ja omata val-  
miudet työelämän kehittämiseen. Koko tutkinnon ja opintojaksojen tasolla teorian ja käytännön  
yhdistämisen ja tasapainon löytymisen tärkeys korostuukin opetussuunnitelmatyössä. (Auvinen  
ym. 2007, 62–66.) Opetussuunnitelman yhtenä näkemyksenä suunnitteluvinkeistä on tunnistaa  
sidosryhmien tarpeet, luoda selkeä luettelo oppimistavoitteista ja -tuloksista, tunnistaa rajoituk-  
set ja opetusmenetelmät sekä laatia arviointimenetelmät. Tavoitteena on saavuttaa tietty taso,  
oppimistulos kurssin lopuksi. (Greelane 2019.)

Mikä tieto on kaikkein tärkeintä? Yleispätevänä vastauksena tiede. Filosofi ja sosiologi Herbert  
Spencer (1820–1903) julkaisi vuonna 1861 esseen *What Knowledge is of Most Worth?*, jossa  
hän esittää koulutuksen keskeiseksi tavoitteeksi sellaisten tietojen tarjoamisen, jotka mahdol-  
listavat yksilön selviämisen ja terveellisen elämän yhteiskunnassa. Opetettava sisältö tulisi pe-  
rustaa empiirisen, ihmisen elämää ja käyttäytymistä tutkivan tiedon perustalle. Spencerin vai-  
kutuksen näkyi myös 1928-luvun raportissa, *Cardinal Principles of Secondary Education*. Raportin  
mukaan hyvinvointi ja tasapainoinen toiminta on yhteiskunnan tarpeita, joita voidaan katsoa  
opetuksen tavoitteiksi. Opetussuunnitelmien rakentamisen kriteereinä olivat terveys, perustai-  
dot, perhe-elämä ja kotitalous, ammatilliset tiedot ja taidot, kansalaisuus, vapaa-ajan oikeanlai-  
nen käyttö ja moraalisen luonteen kehittäminen. Humanistisia arvoja korostavan opetussuunni-  
telman sisältönä keskeisintä on ylläpitää elämää. Elämän ylläpitäminen ja kehittyminen voi-  
daankin nähdä koulutuksen hyötynä. (Saari & Harni 2016.) Yhteiskunta on muuttunut ja on



jatkuvässä muutöksessä, lähtökohtana on edelleen tiede. Mitä taitoja osaamme, mitä ja miten kehitämme itseämme sekä yhteiskuntaa. Kuinka sovitamme yhteen työn ja vapaa-ajan, opimme sellaisia tietoja ja taitoja ja toimimme moraalisesti oikein. Opetussuunnitelma ei ole vain luetelo niistä asioista mitä tarkoituksemme on oppia. Suunnitelma sisältää myös arvopohjan siitä minkälaista tietoa ja taitoa pidetään tärkeänä oppia sekä mikä on kyseisen ammatin arvopohja (Laajala 2019, 440).

Tutkintorakenteessa ja laajuudessa on noudatettava valtioneuvoston asetusta ammattikorkeakouluista (2014/1129). Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjän tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä (valtioneuvoston asetuksen liite 2018/493). Ammattikorkeakoulututkinnon opintojen tulee sisältää perus- ja ammattiopintoja, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävää harjoittelua ja opinnäytetyön. Opintopiste on opintojen mitoituksen perusteena ja opintojaksojen opintopistemäärät muodostuvat edellyttämän työmäärän mukaisesti. Yhden opintopisteen suorittamiseen vaaditaan keskimäärin 27 tuntia opiskelupanostusta, 210 opintopistettä edellyttää tällöin noin 5 670 tuntia työtä saavuttaakseen työyhteisön kehittäjä ammattikorkeakoulututkinnon. ”Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneella on:

- Laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä teoreettiset perusteet toimia työelämässä oman alansa asiantuntijatehtävissä.
- Valmiudet seurata ja edistää oman ammattialansa kehittymistä.
- Edellytykset oman ammattitaidon kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen.
- Riittävä viestintä- ja kielitaito oman alansa tehtäviin sekä kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön.” (valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014/1129.)

Työyhteisön kehittäjän tutkintorakenteessa korostuu teorian ja käytännön yhdistäminen. Opiskelijoiden asiantuntemusta kehitetään vahvistamalla opiskelijan itseohjautuvuutta sekä oman alansa vaadittavia kompetensseja ja ammatillista kasvua työelämälähtöiseksi. Nykyinen opetussuunnitelma sisältää yleisiä opintoja 10 opintopistettä, ammatillisia opintoja 125 opintopistettä, ammatillisesti syventäviä opintoja 30 opintopistettä, vapaasti valittavia opintoja 15 opintopistettä ja kehittämistoiminnan opintoja 30 opintopistettä, joista opinnäytetyön osuus on 15 opintopistettä. Seuraava kuvio (kuvio 3) havainnollistaa nykyisen työyhteisö kehittäjä tutkinnon sisältämät opintojaksot. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022c.)



Kuvio 3. Työyhteisön kehittäjä -koulutuksen opetussuunnitelma (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022c).

Opintojaksojen etenemisen opintojaksolla määrittää opettajan valitsema pedagogiikka. Opintojaksot ovat erityyppisiä toteutuksiltaan. (Timonen & Dookie 2012, 5.) Perinteisimmässä opetuksessa on lehtoreiden luentoja opintojakson aiheesta ja itsenäisesti tai ryhmätöissä suoritettavia tehtäviä. Käänteisessä opiskelussa on enakkotehtävä tai tehtäviä ennen webinaaria. Käännetty opiskelu enakkotehtävissä perustuu opintojaksoille osallistuvien osaamistason tasaamiseen ja ymmärryksen lisäämiseen opiskeltavasta aiheesta. Webinaareilla pohditaan, keskustellaan ja perustellaan yhteisöllisesti opettajan johdolla, jolloin myös yhteistyötaidot kehittyvät. Oppimisen mittari on, miten opiskelija on sisäistänyt oppimaansa kertomalla siitä omin sanoin. (Kuokkanen 2018.) Opintojakso voi myös olla kokonaan itsenäisesti suoritettava opintojakso. Erilaiset pedagogiset lähtökohdat ja menetelmät vaihtelevat eri opintojaksoilla ja on myös hyvin tavanomaista yhdistää erilaisia menetelmiä opintojaksolla.

Humakin valmennuspedagogiikassa korostuu teorian ja käytännön yhdistäminen (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021a). Oppiminen on työelämälähtöistä ja tämä korostuu opintojaksoilla. Opintojaksojen tehtävissä on huomioitu monipuolisuus ja opiskelijan on usein mahdollista yhdistää tehtävä omaan nykyiseen tai aiempaan työkokemukseen. Tehtävinä opintojaksoillani on ollut mm. eri aiheiden esseiden kirjoittaminen, oppimispäiväkirjan laatiminen, erilaiset esitykset PowerPointilla, yrittäjyysalkun kokoaminen Swaylla, fasilitointi, coachaus, vertaisvetäjänä toimiminen ja opintojakson oppimisympäristöön laadittujen erilaisten tehtävien tekeminen. Tehtävät ovat itsenäisesti, pari- tai ryhmätyönä suoritettavia. Tutkinnon monipuoliset tehtävät kehittävät mm. osaamista aihekokonaisuuksista, ryhmätyötaitoja, itseohjautuvuutta ja erilaisten digitaalisten sovellusten ja ohjelmistojen käyttötaitoja. Humakin valmennuspedagogiikan mukaisen oppimisprosessin tavoitteena on opiskelijan valmiuksien ja taitojen kehittäminen. Työympäristöissä on kyettävä arvioimaan toimintatapoja ja ratkaistava ongelmia. Tutkinto-opiskelijalta valmennuspedagogiikka edellyttää:

- Opintojaksojen oppimistavoitteiden, sisältöihin, aikatauluihin ja suoritusohjeisiin tutustumista ja sitoutumista.
- Omien oppimistavoitteiden asettamista.
- Opintojakson opetukseen ja valmennukseen osallistumista.
- Oman osaamisen ja oppimistavoitteiden arvioimista.
- Tukea muiden oppimista, osaamisen jakamista ja reflektointitaitoja. (mt.)

Opintojaksoja voi opintojen aikana myös opinnollistaa. Vapaaehtoistyössä tai työpaikalla opintojen aikana on mahdollista soveltaa tietoperustaa ja työtehtäviä heti käytäntöön. Opinnollistamisessa opiskelija hallitsee työnsä eikä vaadi ohjausta työpaikalla tai Humakin taholta. Opinnollistamisesta laaditaan etukäteen opinnollistamissuunnitelma, jossa määritellään mm. omaa osaamistaan kehittävät työtehtävät. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021b.)

### 3.5 Verkkotutkinto

Verkkotutkinto on erilaisilla digitaalisilla alustoilla ja internetyhteyden välityksellä etänä suoritettava tutkinto. Oppimisympäristö on virtuaalinen. (Montonen 2008, 13.) Teknologian kehitys on muuttanut työtämme, arkeamme ja opiskeluamme. Yhä useampi asia tapahtuu verkossa erilaisilla digitaalisilla alustoilla. Teknologian hyödyntäminen edellyttää toimintatapojen muutosta ja teknologiantaitojen haltuunottoa. Digitalisaation myötä on nykypäivää tehdä asioita ja käydä keskusteluja vuorovaikutteisesti etänä hyödyntäen erilaisia digitaalisia alustoja.

(Dufa 2020, 38–39.) Oppimisympäristönä verkko-opinnot ovat eräänlainen luokkahuoneen korvaaja, virtuaalinen oppimisympäristö. Webinaareihin osallistutaan ikään kuin lähiopetuksessa, mutta kohtaamme verkossa. Luennot, niistä syntyvät keskustelut, oppimateriaalit, omien kurssitehtävien esittelyt ovat verkossa. Vuorovaikutteiseen toimintaan, keskusteluun ja keskusteluviestien lähettämiseen osallistuvat näkyvät tunneilla enemmän. Toisaalta myös lähiopetuksessa osallistujista osa osallistuu aktiivisemmin ja osa keskittyy kuuntelemiseen, näin myös verkossa. (Montonen 2008, 13–14.) Digitalisaation ja yhteisöllisyyden mahdollisuuksia on hyödynnettävä omassa oppimisessaan (Auvinen ym. 2022).

Verkossa tarvitaan vuorovaikutustaitoja ja osallisuutta. Webinaareilla opetus ja opiskelu on huonoimmillaan opettajan yksinpuhelua ja parhaimmillaan vuorovaikutteisia. Verkossa emme näe toistemme kehonkieltä, jolloin sanallinen viestintä korostuu. Asioita tulisi perustella, jäsentää, visualisoida ja kuvata tarkemmin. Puheenvuoroissa korostuu asioiden selittäminen olennaisin osin ja selkeästi artikuloiden. Ruudulta näkyvä puhuva pää on verkossa vuorovaikutteisempaa kuin musta ruutu. Ilmeet ja katsekontakti välittyvät kameran kautta. Oppimista verkossa tukee onnistunut vuorovaikutteinen webinaari. (Vaaherkumpu 2020.)

Verkko-opiskelu edellyttää omaa mediavalmiuksilla olevaa tietokonetta ja riittävän hyvää verkko-yhteyttä (Opintopolku.fi 2022). Opiskelussa tarvitsemat digitaaliset työvälineet ja järjestelmät ovat koulun tarjoamina koko opiskeluiden ajan. Humakissa verkko-oppimisympäristönä käytössä on Hoodle, josta löytyy opintojaksototeutukset ja siihen liittyvä viestintä. Verkko-opetus tapahtuu pääsääntöisesti webinaaritila Zoomissa, joka mahdollistaa toistemme näkemisen, kuulemisen ja keskusteluviestien lähettämisen. Tila mahdollistaa lehtoreiden esitysmateriaalin ja opiskelijoiden töiden esittelyn. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022d). Humakin viestintäkanavana on Teams, joka mahdollistaa opiskelijoiden ryhmätöiden tekemistä ja yhteisöllisyyden luomista. 1.8.2021 alkaen Teams on Humakin pääasiallinen kommunikaatio-, vuorovaikutus ja tiedotuskanava niin opiskelijoiden itsensä luomien ryhmien, käydyt tutkimuksen opiskelijatiimeihin jaoteltujen ryhmien ja koko oppilaitoksen osalta (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022e).

Humakissa opiskelijan työpöytänä käytössä on Peppi. Opiskelija ilmoittautuu Pepissä lukuvuodelle ja opintojaksoille oikea-aikaisesti ja oman opintosuunnitelman mukaisesti. Opintojakson sisältö, opintopistemäärä, ajoitus, osaamistavoitteet, vastuulehtori ja arviointiasteikko avataan toteutuksen tiedoissa. Vastuupettaja hyväksyy opiskelijat opintojaksoille. Hyväksytyt opintojakson tarkemmat webinaariaikataulut näkyvät lukkarikoneessa ja Tuudo-mobiilisovelluksen

lukujärjestyksestä. Opintojakson alkaessa opintojakso näkyy Hoodlessa. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022d.)

### 3.6 Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Oman osaamisen tunnistaminen, henkilökohtaiset oppimistavat ja kehittämisen kohteensa opiskelijan tulisi hahmottaa itse. Tutkinnon kompetenssit ja opetussuunnitelman osaamistavoitteet jäsentävät, mitä osaamista on jo olemassa sekä mitä itsessään on kehitettävä, opiskeltava ja opittava saavuttaakseen tutkinnon vaatiman osaamistason. (Auvinen ym. 2022.) Uuden oppiminen ja oppimishaasteiden kohtaaminen on oppimaan oppimista. Asenteet, tiedot ja taidot kehittyvät koulutyössä ensimmäisestä koulupäivästä aina tutkinnosta valmistumiseen. (Koulutuksen arviointikeskus 2020.) Omien opintojen vastuun ottamisen lisäksi opitun tiedon jakamisen ja ryhmän oppimisen vastuu ovat oppimaan oppimisen taitoja (Auvinen ym. 2022). Oppimishaasteiden, vaikeiden tehtävien ja epäonnistumisen kohdatessa on osoitettava kykyä ja halua työskentelyn jatkamiseen (Koulutuksen arviointikeskus 2020).

Uusia tehtäviä kohdatessa tarvitaan kykyä arvioida nykyinen osaaminen, mitä taitoja ja tietoja omataan sekä mitä tulee kehittää. Suoriutuakseen ja ratkaistakseen tehtäviä tarvitaan ajattelun taitoa, luetunymmärtämistaitoa, opitun osaamisen soveltamista käytäntöön eikä vain koulussa opitun toistoa. (Koulutuksen arviointikeskus 2020.) Hankkimaansa tietoa tulee kyetä kriittisesti arvioimaan ja oppia kykyä soveltamaan tietoperustaa tarkoituksenmukaisesti oman alansa käytäntöihin (Auvinen ym. 2022). Informaatiolukutaito auttaa työelämässä ja korkeakouluopintojen tiedontarpeessa sekä on nykyajan kansalaistaito. Informaatiolukutaito on tiedontarpeen tunnistamista, rajaamista ja ilmaisemista, tarvitsemansa tiedon hakemista ja kriittistä arvioimista ja tehokas käyttäminen huomioiden lait ja eettisyys. (Kangas & Mäkelä 2018.) Uuden oppimisessa on aina epäonnistumisen mahdollisuus, mutta myös virhe tai epäonnistuminen on hallittava. Oppimaan oppiminen on myös osaamisen kehittyessä iloita ja nauttia saavutetusta uusien haasteiden oppimisesta. (Koulutuksen arviointikeskus 2020.)

Moderni teknologia ja työn luonteen muutos ovat muuttaneet itseohjautuvuuden merkityksellisemmäksi työelämässä. Päämäärä, päämäärään tavoitteluun tarvittava osaaminen ja motivoituneisuus ovat itseorganisoijan ominaisuuksia. Itsensä johtamisen kyky nähdäänkin muodostuvan yhdeksi keskeiseksi menestystekijäksi työelämän osaamistarpeissa. Itseorganisoitumisen kautta löydetään oma mukautumis- ja uusiutumiskyky. Uusia ideoita ja omaa ajatteluaan kehi-

tetään kuuntelemisen taidolla, oikeanlainen dialogi, vuorovaikutus ja avoin kommunikaatio lisäävät oman asiantuntijuuden kasvua. Yksilön on oltava tulevaisuudessakin luova ja omattava ongelmanratkaisukykyä. Tulevaisuuden menestystekijän, itseohjautuvuuden edellytyksenä on hyvä fiilis ja vireystila. Motivaatiota kasvattaa omaa asiantuntijuuttaan sekä nähdä vaikutusmahdollisuutensa omaan tapaan tehdä työtä ja kehittää omaa osaamistaan. (Nikula 2017, 291–293.)

Opiskelija laatii heti opintojen alussa henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS). Opiskelija suunnittelee ja aikatauluttaa itse oman opiskelunsa. Laatiakseen suunnitelman opiskelijan on tutustuttava opetussuunnitelman sisältöön. ”Opiskelija saa ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen sekä korvata tutkintoon tai erikoistumiskoulutukseen kuuluvia opintoja myös muulla tavoin osoitetulla osaamisella (ammattikorkeakoululaki 932/2014, §37). Tutkinnon opintoja voi hakea hyväksi luettavaksi tunnustamisella, joka korvaa tutkintoon sisältyviä opintojaksoja, tätä kutsutaan AHOT-menettelyksi. AHOT on lyhenne sanoista aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen. Opiskelijan on itse tunnistettava oma aikaisempi osaamisensa ja verrattava osaamisensa opintojaksojen sisältöön. Aikaisempi virallinen osaaminen kuten työkokemus, opinnot tai vapaa-ajan toimet voidaan tunnustaa. Omassa opintosuunnitelmassa olevia opintojaksoja voi siis korvata aiemmin suoritettulla osaamisella. Humakissa AHOT-menettely tapahtuu sähköisesti eAHOT ohjelmistolla, joka on osana opiskelijan sähköistä työpöytä Peppiä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021c.) Ennen varsinaisen hakemuksen tekoa on kuitenkin suunniteltava koko HOPS ja käytävä oman ohjaajansa kanssa HOPS-keskustelu.

Opiskelijan tunnistettuaan jo aiemman osaamisensa hän pystyy havainnollistamaan, mitä opintojaksoja hänen tulee suorittaa valmistuakseen työyhteisön kehittäjäksi. Opintojaksojen suoritusajasta vaihtelee eri opetusjaksojen mukaan. Opintojaksoja voi mennä vain kerran vuodessa, kaksi kertaa vuodessa ja joitakin opintojaksoja on tarjolla myös kesällä suoritettavaksi. On tarkistettava, miten opintojaksoja menee laatiakseen oman HOPSin. Pepistä löytyvässä HOPSissa on muun muassa välilehdet tarkastelu, opintojen valinta, ajoitus ja ilmoittautuminen. Ajoitus -välilehti helpottaa suunnitelman laadinnassa, mille vuodelle ja lukukaudelle opinnot ajoittavat. Ajoitus -välilehdeltä voi seurata myös omien opintojen edistymistä. Ilmoittautumis- -välilehdeltä ilmoitaudutaan opintojaksoille ja opintojaksolta löytyvät tarkemmin kyseisen opintojakson toteutuksen tiedot. Opiskelijan laadittua oman opintosuunnitelmansa, hän käy oman ohjaajansa kanssa keskustelun suunnitelmastaan. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2022d.)

## 4 TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT

### 4.1 Tutkimusongelma

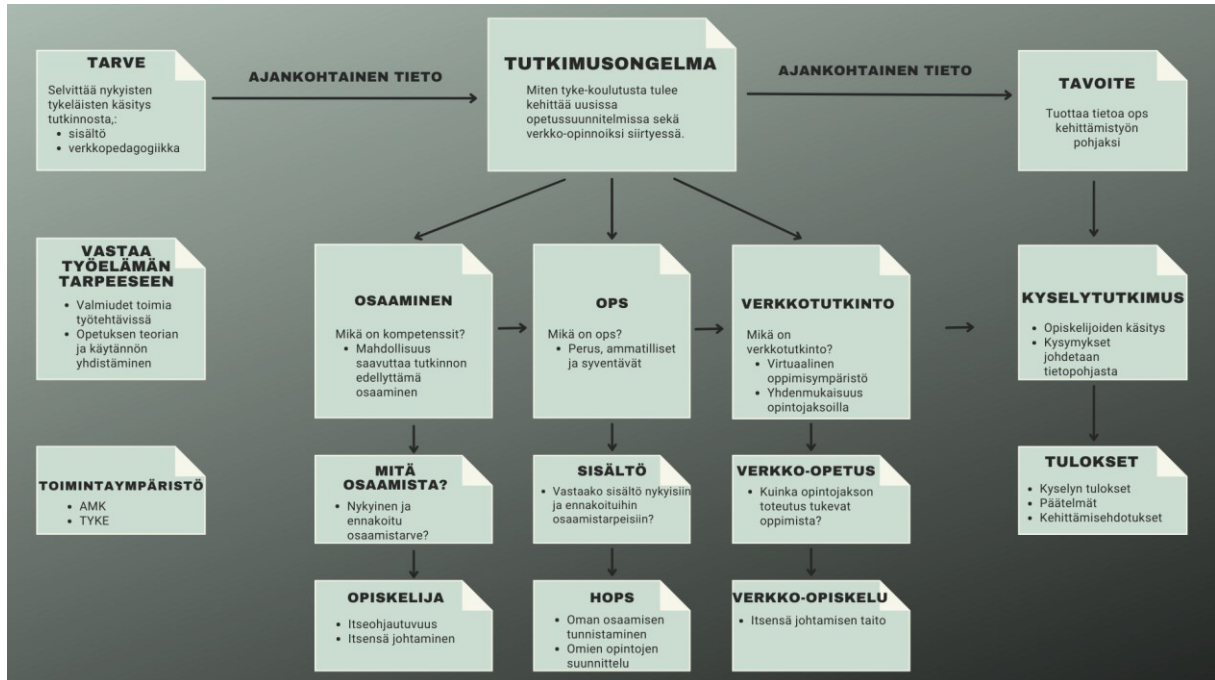
Työyhteisön kehittäjä -koulutusta ollaan uudistamassa osana koko Humakin opetussuunnitelman uudistamista. Uusi opetussuunnitelma on tarkoitus ottaa täysimääräisesti käyttöön vuonna 2024. Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelman on vastattava työelämän nykytarpeeseen ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille valmiudet toimia hyvin erityyppisissä työyhteisön asiantuntijatehtävissä. Sisällössä ja menetelmällisissä ratkaisuissa suunnittelutyössä huomioidaan alueelliset tarpeet, henkilökunta, opiskelijat, työelämän edustajat ja muita sidosryhmiä. Tietoperustassa tehdyn tutkimustyön perusteella, ongelmana on, että opiskelijoiden käsitys ja näkökulma on se tieto mikä puuttuu. Opetussuunnitelmatyötä varten olisi tärkeää selvittää nykyisten koulutusohjelmassa opiskelevien käsityksiä tutkinnosta, sen rakenteesta ja sisällöistä sekä verkkopedagogisista ratkaisuista. Tarpeena on saada ajankohtaista tietoa nykyisten opiskelijoiden käsityksestä tutkinnosta.

Tutkimusongelmana ja kysymyksenä on;

Miten työyhteisön kehittäjä -koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoiksi siirtyessä?

- Vastaako tutkinto opiskelijoiden mielestä työelämän nykyisiin ja ennakoituihin osaamistarpeisiin?
  - Tunnistaako opiskelija oman nykyisen osaamisensa?
  - Minkälaisena opiskelijat kokevat oman henkilökohtaisen opetussuunnitelman laatimisen sekä työkaluna edellytetyn osaamisen saavuttamiseksi?
- Mikä on nykyisten koulutusohjelmassa opiskelevien käsitys tutkinnosta?
  - Missä määrin nykyiset opinnot koetaan toimiviksi ja olennaisiksi osiksi tutkintoa?
  - Vastaavatko tutkinnon opintojaksot työelämän osaamistarpeisiin?
- Miten työyhteisön kehittäjä koulutusta voisi kehittää verkko-opinnoissa?
  - Minkälaisia elementtejä on huomioitava verkossa opiskelemisessä?
  - Mikä tukee oppimista verkossa käydyillä opintojaksolla?

Seuraava kuva (kuvio 4) havainnollistaa opinnäytetyöni tutkimusasetelman, mitä on tarpeen tehdä selvittääkseni tutkimusongelman. Laatimani miellekartta tuki opinnäytetyöni työstöä ja kokonaishahmottamista koko tutkimuksen aikana.



Kuvio 4. Opinnäytetyöni miellekartta

Opinnäytetyöni toimintaympäristö on Humanistinen ammattikorkeakoulu, Humakin työyhteisön kehittäjä -tutkinto. Tilaajani, Humakin työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelman tarpeena on selvittää, miten työyhteisön kehittäjä -koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoissa. Tavoitteena on tuottaa ajankohtaista tietoa opetussuunnitelmatyön pohjaksi. Tutkimusongelmani ja -kysymykseni muotoutui tarpeesta. Tutkittuani lukuisia eri tietolähteitä, tietoperustan kolmeksi pääteemaksi nousivat osaaminen, opetussuunnitelma ja verkkotutkinto, jotka mahdollistivat tarvittavan tietoperustan tutkimusongelman osaratkaisuksi. Laadittuani tietoperustan sekä erilaisten menetelmien ja mittareiden teoriaa tutkiessani selkeytyi oikea menetelmä ja tarvittava mittari. Oikeanlaisella menetelmällä ja mittarilla selvitän tutkimusongelmaan ratkaisun kokonaisuudessaan. Opinnäytetyöni tuotos on tuottaa kehittämisohdotuksia tutkimusongelman ratkaisun pohjalta.



## 4.2 Menetelmän valinta

Empiirisellä tutkimuksella voidaan selvittää ja löytää ratkaisu tutkimuskysymyksiin, jotka ovat johdettu tutkimusongelmasta (Heikkilä 2014, 12). Opetussuunnitelmatyön kehittämistyön pohjaksi on tarpeen saada ajankohtaista tietoa nykyisten työyhteisön kehittäjä -opiskelijoiden käsityksistä ja kokemuksista. Tavoitteena on saada vastaus tutkimusongelmaan; miten työyhteisön kehittäjä koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoiksi siirtyessä. Yhtä ainoa menetelmällistä ratkaisua ei ole tutkimusongelman selvittämiseksi, valintana onkin tutkimustavoitteeni näkökulma ja lähestymistapa (Heikkilä 2014, 12). Kyseessä on poikkileikkaustutkimus, eli kertaluontoinen ja tämän hetken näkemyksiä kattava tutkimus. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmänä kyselylomake mahdollistaa tutkimuskysymykseeni ratkaisun saavuttamisen, koska tällä menetelmällä jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus ilmaista näkemyksensä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyselylomake onkin tyypillinen aineistonkeruumenetelmä. (Heikkilä 2014, 12, 14.) Tutkimuksen kohteenani on kaikki nykyiset työyhteisön kehittäjä opiskelijat, he muodostavat perusjoukon. Opiskelijoita on tällä hetkellä 208 ja koko perusjoukolta pyritään saamaan tietoa, jolloin tutkimuksestani muodostuu kokonaistutkimus. Tutkimusaineistoksi tutkimusongelman ratkaisua varten tarvitsen primaarista aineistoa eli juuri tähän tutkimukseen kerättyä tietoa. Tutkimuslomakkeen laatimiseen, sopivien vastausvaihtoehtojen ja luokituksia kysymyksiin olen käyttänyt esitutkimusta. Esitutkimus on selvittänyt teoreettisen tietoperustan, josta tarvittavat kysymykset kyselylomakkeeseen on johdettu. (Heikkilä 2014, 12–13). Tieto saadaan esittämällä kysymyksiä ja saamalla vastauksia kysymyksiin.

Kvantitatiivisella, eli määrällisellä tutkimuksella mittaamisen tavan ollessa oikea, saavutetaan yksilöistä riippumaton ja todellisuuteen perustuva tieto. Tutkimustuloksena on ymmärtää ja selittää, millaisia käsityksiä ja kokemuksia nykyisillä työyhteisön kehittäjä opiskelijoilla on ja näiden käsityksien ja kokemusten jakaantumisen heidän keskuudessaan. Opinnäytetyössäni tietoperustan muuttaminen mitattavaan muotoon ja mittarina kyselytutkimus ovat tutkimusaiheeni huomioiden ja tutkimusongelman selvittämiseksi oikea menetelmä. Opinnäytetyöni on kehittämishanke, jonka tavoitteena on tuottaa ajankohtaista tietoa uusien opetussuunnitelmien kehittämistyön pohjaksi. Menetelmä soveltuu mittaamaan ja arvioimaan opiskelijoiden käsityksiä tutkinnosta, mikä on toimivaa ja mikä ei. Mittaamisen onnistuessa saan tietoperustaan pohjautuvaa numeraalista tietoa, kuinka moni on mielipideväittämän kanssa samaa tai eri

mieltä. Saadulla tiedolla kehittämisehdotuksien laatiminen perustuu tutkitun tiedon tulokseen eikä vain tutkijan näkemykseen. (Vilka 2021, 23–26.)

Aineiston kokoaminen kyselyllä edellyttää mitattavan muodon, teoreettisuuden muutettavan empiiriseen muotoon. Tavoitteenani on saada täsmällistä tietoa, joten prosessisani olen huomioinut laatimani tietoperustalla teorian. Tutkimuskohteiden luonne ja kieli vastaavat omiani kyseessä olevan samaa tutkintoa kanssani opiskelevat opiskelijat ja kyselylomake on suunniteltu huolellisesti kysymysten ja asteikkojen osalta. Tutkimuksen objektiivisuus säilyy mittaamisen työkaluna käytettävän kyselylomakkeen tarkalla kysymysasettelulla, kysymykset ymmärretään siten kuin ne ovat eikä kysymyksillä johdateta vastaajaa väittämien muotoilulla. Näin varmistan saavani objektiivisen perustan tutkimuksen onnistumiselle. (Vilka 2021, 23–26.) Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden saavuttamiseksi tutkijan on toimittava huolellisesti ja asiantuntevasti. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on oltava rehellinen, huolellinen ja kriittinen. Pätevä ja luotettava mittaaminen ja tarkoituksenmukainen tutkimusasetelma ovatkin tutkimuksen pätevyyden ja luotettavuuden edellytyksinä. (Taanila 2019a, 4.)

### 4.3 Aineistonkeruu kyselylomakkeella

Data on kerättävä suunnitelmallisesti, jotta saavutetaan käyttökelpoista, todenmukaista ja luotettavaa tietoa. Kerätyn datan tarkoitus, mihin kysymyksiin vastataan ja miksi tietoa kerätään ovat keskeisiä asioita suunnitelmassa. Saadakseni tarkoituksenmukaisen datan, mittaaminen suoritetaan käyttämällä kyselylomaketta, joka on tiedonkeruuväline. (Taanila 2019a, 1, 21.) Tutkimusaineiston keräämisen tavoista kyselylomake on yksi perinteisimmistä. Nykyisin sähköiset kyselyt ovat tulleet paperilla toteutetun kyselylomakkeen rinnalle. Aineistonkeruussa kyselylomake on niin määrällisessä kuin laadullisessa tutkimusmenetelmässä perusteltua, kun käyttötarkoitus on saatujen vastausten analysoinnissa hyödyntää tilastollisia menetelmiä. Lisäksi kyselyn vastaanottajien joukon ollessa suuri, kyselylomake mahdollistaa yhtäaikaisen tiedonkeruumenetelmän ja kattavan aineiston analysoitavaksi. (Valli 2018, 92–97.) Opinnäytetyössäni datan keräämisen tarkoituksena on tutkimusongelman ratkaiseminen.

Laadittaessa kysymyksiä on huomioitava tietoperustasta nousevat mitattavat käsitteet ja ilmiöt. Tavoitteena on saada se aineisto, mitä pystyn analysoimaan parhaiten tarkoitukseen soveltuvalla tavalla luotettavasti ja pätevästi. Jokaisesta käsitteestä luodaan kysymyksiä, joiden kohdalla on mietittynä oikeanlainen kysymysasettelu saavuttaakseen pätevän ja luotettavan datan. Kysymyksiä laadinnassa huomioidaan:

- Edesauttaako kysymyksen vastaus vastaamaan tutkimuskysymyksiin
- Saadaanko kysymyksellä se tieto mitä halutaan
- Saisiko tiedon luotettavammin tai tehokkaammin toisenlaisella kysymyksellä
- Ymmärretäänkö kysymys sellaisenaan kuin se tarkoitetaan
- Onko kysymys selkeälukuinen
- Muistaako, tietääkö tai hahmottaako vastaaja kysymyksen vastauksen
- Mitataanko tosiasioita, uskomuksia, tietämystä, asenteita vai mielipiteitä (Taanila 2019a, 21–23.)

Eniten virheitä tutkimustuloksiin aiheuttaa kysymysten muoto. Huolellisuus kysymysten muotoilussa ja tekemisessä luovat perustan onnistuneelle tutkimukselle. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ymmärrä tai ajattele kysymystä siten kuin se on laadittu. Sanamuodot eivät voi olla epämääräisiä tai häilyviä. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia tai moniselitteisiä. Huolellinen taustatyö tietoperustassa estää välttämään turhat kysymykset ja kysymään olennaiset kysymykset. (Valli 2018, 93.)

Kyselylomake sisältää alussa taustakysymyksiä, joita ovat ikä, työkokemus vuosina, koulutustausta sekä opiskeleeko vastaaja päätoimisesti vai työn ohella. Taustatekijät ovat selittäviä muuttujia, joilla mitataan mahdollisia vaikutuksia asioihin, joita tutkitaan (Heikkilä 2014, 46). Taustakysymykset on sijoitettu lomakkeen alkuun niiden helpon vastattavuuden vuoksi. Tarkoituksenaan vastaajan mielenkiinnon herättäminen ja kysymykset eivät rajaa tässä kyselyssä vastaajaa tiettyyn rooliin, jotta olisi tarpeen sijoittaa taustakysymykset kyselyn loppuun (Valli 2018, 46).

Mielipideväittämiä sisältäviä osioita kyselylomakkeessa on neljästä aihealueesta, joita ovat tutkinnon sisällön vastaaminen työelämän tarpeeseen, HOPS-omien opintojen suunnittelu, opintojakso vastaa työelämän osaamistarpeisiin ja verkossa suoritettavat opinnot. Aihealueet sisältävät väittämiä, joihin vastaaja ottaa kantaa Likertin asteikolla. Kyselylomakkeessa on käytetty 5-portaista Likertin asteikkoa:

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Lisäksi asteikkoon on tarpeen lisätä kohta 6, en osaa sanoa. Tämä on perusteltua, koska perusjoukko on suuri ja tietoa esimerkiksi tietystä opintojakson sisällöstä saattaa olla vielä puutteellinen. Puutteellinen tieto voi johtua opiskelijan aphotoimasta opintojaksosta, ei ole perehtynyt tai muista opetussuunnitelman sisältöä tai ei ole vielä suorittanut opintojaksoa. Näin annetaan tarpeeksi vastausvaihtoehtoja ja saadaan totuudenmukainen luotettava data. Asteikkotyypisten kysymysten ja vastausvaihtoehtojen käyttämisen etuna on saada paljon tietoa, mutta heikkoutena ei voida päätellä vastausten painoarvoa eri vastaajilla (Heikkilä 2014, 51).

Avoimia kysymyksiä on kyselylomakkeessa kaksi, jotka ovat; mikä olennainen opintojakso mielestäsi puuttuu tyken opinnoista ja viimeisenä kysytään vastaajan mielestä tärkeintä kehittämisen kohdetta tyke-koulutusohjelmassa. Avoimet kysymykset ovat paikallaan, koska tutkijana en ennakkoon voi luokitella tai tiedä vastaajien vastausvaihtoehtoja. Vastaaja saa itse muotoilla vastauksensa ja tämän avulla on mahdollista saada käyttökelpoisia mielipiteitä työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelman kehittämiseksi. (Taanila 2019a, 24.) Kyselyssä olen käyttänyt työyhteisön kehittäjä -tutkinnon lyhennettä tyke, joka on yleisesti käytetty lyhenne tästä tutkintomikikeestä.

Aineistonkeruu toteutetaan internetkyselyllä, sähköisellä kysymyslomakkeella. Tämä mahdollistaa nopean tavan kerätä tietoa ja vastauksien tallentumisen tietokantaan. Aineiston keruun päätyttyä aineistoa pääsee heti käsittelemään ja analysoimaan. (Heikkilä 2014, 66.) Kaikilla vastaajilla on käytössään internetyhteydet ja laitteet kyselyn suorittamiseksi, joten kyselyn toteuttaminen sähköisesti on perusteltua sen käyttäjäystävällisyyden ja saavutettavuuden osalta. Kysely kohdistuu koulumaailmassa oleviin korkeakouluopiskelijoihin, näin ollen kyselyn internetosoite voidaan lisätä Humakin viralliselle tiedotuskanavalle (Heikkilä 2014, 66), joka on Teams. Kyselystä tiedotetaan myös työyhteisön kehittäjä -opiskelijoiden keskustelualusta Discordissa. Kyselyn toteuttamiseksi olen käyttänyt tutkimus- ja tiedonkeruuohjelma Webropolia, joka on käyttäjäystävällinen ja tutkimus- ja tiedonkeruu ohjelma (Heikkilä 2014, 67).

#### **4.4 Tutkimuksen toteutus**

Tutkimuksen kohdejoukon, perusjoukon muodostivat kaikki työyhteisön kehittäjä tutkinto-opiskelijat. Työyhteisön kehittäjä -opiskelijoita oli kyselyn julkaisun hetkellä 208. Vuosiluokkia työyhteisön kehittäjä opinnoissa ei varsinaisesti ole, vaan opiskelijoilla on kyselyn julkaisuhetkellä eri määrä kertyneitä opintopisteistä, jotka ovat kertyneet opiskelijan suoritettuaan

opintojaksoja tai aiemman osaamisen tunnistamisella, eli ahotoinnilla. Oli tarkoituksenmukaista antaa jokaiselle mahdollisuus esittää käsityksensä ja kokemuksensa koulutusohjelmasta. Näin tavoitteena oli saada opetussuunnitelmatyön kehittämisen pohjaksi laaja ja kattava data analysointiin. Kyselytutkimuksen kohdistuessa Humakin opiskelijoihin, oli täytettävä ja anottava tutkimuslupa. Humakin koulutusjohtaja myönsi tutkimusluvan 23.3.2022.

Kyselylomakkeen ollessa valmis testasin itse lomakkeen teknistä toimivuutta useaan kertaan ja tarkistin muodostuiko data tarkoituksenmukaiseen muotoon. Tämän perusteella tein vielä muutamia korjauksia rakenteeseen ja kysymysten muotoiluun. Oman testaukseni jälkeen kyselylomaketta testasi neljä henkilöä. Testauksen ja saamani kirjallisen palautteen perusteella tein korjauksia kirjoitusvirheisiin sekä muutamaaan päällekkäiseen kysymykseen. Mielipideväittämän ”*tarvitsen järjestelmäopetusta Hoodlen, Pepin, Wihin, Officen ja Teamsin käyttöön*”, mietin kysymyksen moninaisuutta, mutta päädyin jättämään muotoilun koskemaan useita eri järjestelmiä sen sijaan, että olisin luetellut kaikki erikseen kysymyksinä. Kysymyksen tarkoitus on kuitenkin selvittää, tarvitsevatko opiskelijat lisää opiskelussa käytettävien ohjelmistojen järjestelmäopetusta.

Kyselylomakkeen testauksen ja muokkausten jälkeen, kyselylomake (liite 1) oli valmis julkaisutavaksi. Kysely toteutettiin ajalla 28.3.-2.4.2022, joka on riittävä vastausaika kattavan vastausprosentin saavuttamiseksi. Itse en tutkijana osallistunut kyselyyn. Teamsin ollessa Humakin virallinen tiedotuskanava, lisäsin linkin 28.3.2022 kyselylomakkeeseen saatekirjeineen (liite 2) vastaanottajien tavoittamiseksi Teams-tyke kanavalle ja työyhteisön kehittäjien Discord ryhmään. Työyhteisön kehittäjä lehtori kannusti opiskelijoita täyttämään kyselylomakkeen 31.3.2022 Teamisissa. Kyselyn julkaisupäivänä vastauksia annettiin 14 ja lehtorin kannustusviestin lähettämispäivänä kahdeksan. Muina päivinä vastauksia tuli muutamia ja viimeisenä päivänä ei enää yhtään. Tämä vahvistaa kyselyn vastausajan olleen riittävä.

Tutkimuksessani olen noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisyyttä. Aineiston keräämisessä, kysymyksenasettelussa ja tulosten esittämisessä ei loukata tutkimuksen kohderyhmää (Vilkkä 2021, 197). Kyselyyn vastaaminen on ollut vapaaehtoista ja ilmaistu selkeästi, mihin tarkoitukseen tietoa kerätään. Kysely on toteutettu anonyymisti, vastaajia ei pysty tunnistamaan vastauksien perusteella. Tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta tai ihmisarvoa ei ole loukattu. Kyselytutkimuksen kysymyksissä ja tulosten analysoinnissa on noudatettu Suomen

perustuslain 731/1999 pykälää, kuten yhdenvertaisuus, yksityiselämän suoja, uskonnon ja oman tunnon vapaus, sananvapaus ja julkisuus (Perustuslaki 731/1999). Tutkimuksesta ei ole aiheutunut tutkimuskohteille merkittäviä vahinkoja, haittoja tai riskejä.

#### 4.5 Aineiston analyysi

Kyselyyn vastasi 33 työyhteisön kehittäjä -opiskelijaa. Aineiston käsittelyn aloitin tarkistamalla saadun aineiston eli vastaajien vastaukset. Tein kyselylomakkeiden tarkistuksen luomalla Webropolista raakadata Excelin, joka luo yhdelle tiedostolle kaikkien vastaajien vastaukset, havaintomatriisiin. Kaikki vastaukset olivat asiallisia ja laadullisesti vastasivat tutkimuksen tarkoitusta. Havaintomatriisiin tarkistuksessa en havainnut epäilyttäviä tuloksia tai epäloogisuutta. Näin ollen, kaikkien 33 vastaajien vastaukset ovat päteviä analysointiin ja huomioidaan kyselytutkimuksen tuloksissa. Yksittäisen vastaajan osalta ei tarkastella tuloksia, mutta huomioin tällä tarkastelulla vastausten todenmukaisen kuvan ja luotettavuuden tulosten analysointiin.

Tutkimuksen vastauksien ollessa 33 vastausprosentti on 15,9 %. Aineisto edustaa tutkimukseni koko perusjoukkoa. Aineistoa on tällä vastausmäärällä analysoitava tarkastelemalla vain suoria jakaumia. Suorat jakaumat tarjoavat jo paljon tietoa tällä saadulla vastausmäärällä. Vastauksilla arvioidaan työyhteisön kehittäjän -koulutuksen nykytilaa ja mitä kehittämiskohteita tutkimustuloksien perusteella on. Syytä ja seurausta ei voida luotettavasti osoittaa vastausmäärän ollessa alle 60. Ahotoitujen opintopisteiden merkitystä suunniteltujen opintojen keston tai vastaajan työkokemukseen ei voida luotettavasti arvioida siten, että nämä selittäisivät varmuudella jollain tekijällä olevan vaikutusta keskenään. Korrelaatiota, kahden muuttujan välistä riippuvuutta ei voida myöskään luotettavasti tulkita. Kyselyyn vastanneiden tarkastelun yhteenvetona voin kuitenkin todeta mittarin onnistuneen ja vastaajat edustavat perusjoukkoa havaintomatriisiin ja perustietojen tarkastuksessa.

Kyselytutkimuksessa on katoa vastausprosentin ollessa 15.9 %. Kato tarkoittaa, etteivät kaikki vastanneet kyselytutkimukseen syystä tai toisesta. Vastausprosentit jäävät kyselytutkimuksessa usein alle 20 %. Opinnäytetyössäni katoa on pyritty estämään. Tutkimuksen aihe ja anonymiteetti on selvinnyt kyselyn motivoivasta saatekirjeestä ja kysymyslomakkeella. Kyselyn vastaaminen oli tehty mahdollisimman helpoksi vastattavaksi. Kysely oli toteutettu sähköisellä kyselylomakkeella, pituus oli kohtuullinen ja kysymysasettelu oli huomioitu. Kysely oli julkaistu virallisella tiedotuskanavalla ja kannustusviesti vastaamiseen oli lähetetty parin päivän päästä kyselyn julkaisusta. Varmaa keinoa tutkimustuloksien virheiden ja luotettavuuden arvioimiseen

ei ole. (Taanila 2019b.) Kyselytutkimuksen havaintomatriisin tarkastelun ja käytännön havaintoni perusteella, tuloksia voidaan pienin varauksin yleistää perusjoukkoon.

Kyselytutkimuksen kato ei myöskään vaikuta kyselyn tuloksen yleistettävyyteen seuraavien mielipideväittämien ja kahden avoimien kysymyksen tutkimustuloksen osalta. Avoimen kysymyksen ”*mikä on mielestäsi tärkein kehittämisen kohde tyke-koulutuksessa*”, tuloksia on esitettävä aiotun määrällisen esittämisen lisäksi laadullisesti. Kvalitatiivisella eli laadullisella analyysillä kehittämisen tarpeiden näkökulma tuodaan paremmin esille vastaajien näkemyksen mukaisesti (Koppa.fi 2021). Kysymyksen tärkeimmästä kehittämisen kohteesta vastaukset on analysoitu, ryhmitelty, yhdistetty ja tiivistetty tulosten esittämisen selkeyttämiseksi.

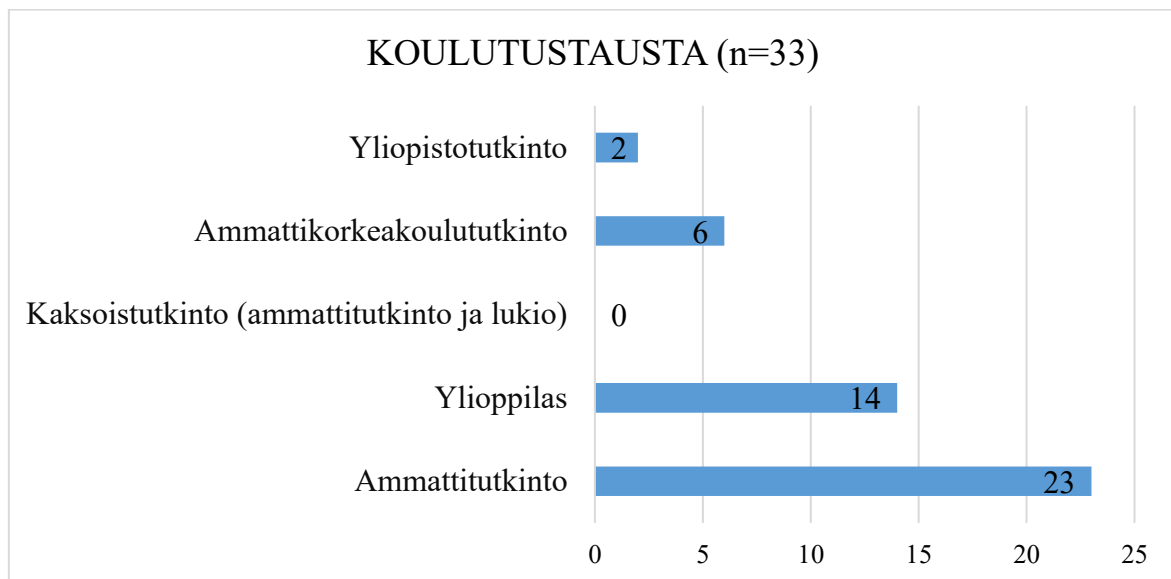
Opinnäytetyöni on toteutettu kokonaisuudessaan luotettavasti. Tuloksissa ei ole sattumanvaraisia tuloksia tai kehittämisehdotuksia. Saatuja vastauksia ei ole muokattu vaan esitetään sellaisena kuin kyselyyn vastaajat ovat vastanneet. Aineisto on koottu luotettavista aineistoista ja lähteistä, jotka ilmenevät laatimastani lähdeluettelosta. Opinnäytetyössäni olen noudattanut Humakin lähdeviiteopasta ja lisännyt lähdeviitteet muualta peräisin olevaan tietoon. Opinnäytetyön vaiheet olen toteuttanut täsmällisesti ja johdonmukaisesti, jonka voi todeta myös opinnäytetyöni rakenteesta. (Vilka 2021, 185–189.)

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Perustiedot

Sähköiseen kyselylomakkeeseen vastasi 33 työyhteisön kehittäjä -opiskelijaa. Vastausprosentiksi muodostui 15,9 %. Vastaajien keski-ikä on 41,2-vuotta, nuorin vastaaja on 27 vuotta ja vanhin 56-vuotias. Työkokemusta vastaajilla on vähintään seitsemän vuotta ja enimmillään 37 vuotta, keskiarvo työkokemuksesta on 18,9 vuotta. Ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijana voi opiskella vain lain määrittelemän tutkinnon omaava, joten jokaisella vastaajalla oli oletustikin jokin koulutustausta. Vastaajilla oli useimmiten suoritettu ammattitutkinto. Vastaajista 23:lla on ammattitutkinto, 14:lla ylioppilastutkinto, kuudella ammattikorkeakoulututkinto ja kahdella yliopistotutkinto (taulukko 2). Vastaajamäärän ollessa 33, 12 vastaajalla on koulutustaustana kaksi eri tutkintoa.

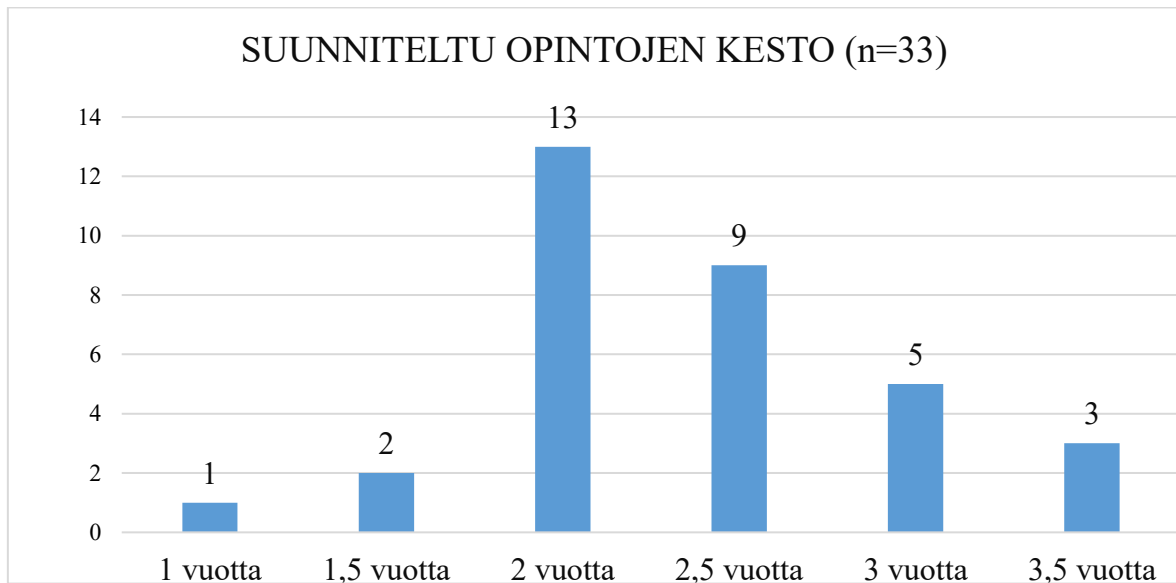
Taulukko 2. Vastaajien koulutustausta



Työyhteisön kehittäjä -opiskelijat ovat monimuoto- ja verkko-opiskelijoita, näin ollen opiskelu on mahdollista suorittaa päätoimisesti tai työn ohella. Vastaajista 10 opiskelee päätoimisesti ja 23 työn ohella. Työn ohella opiskelevilta kysyttiin lisäksi, piditkö tai suunnitteletko pitäväsi opintovapaata. Näistä 23 vastaajasta opintovapaata ei pidä tai aio pitää laisinkaan 12 vastaajaa. 11 vastaajaa on pitänyt tai suunnittelee pitävänsä opintovapaata keskimäärin 8,2 kuukautta, joista lyhin jakso on kaksi kuukautta ja pisin 24 kuukautta. Kysyttäessä suunniteltua opintojen kestoja, suurin osa aikoo valmistua kahdessa tai kahdessa ja puolessa vuodessa. Suunniteltu opintojen kesto jakautui seuraavasti (taulukko 3):



Taulukko 3. Vastaajien suunniteltu opintojen kesto

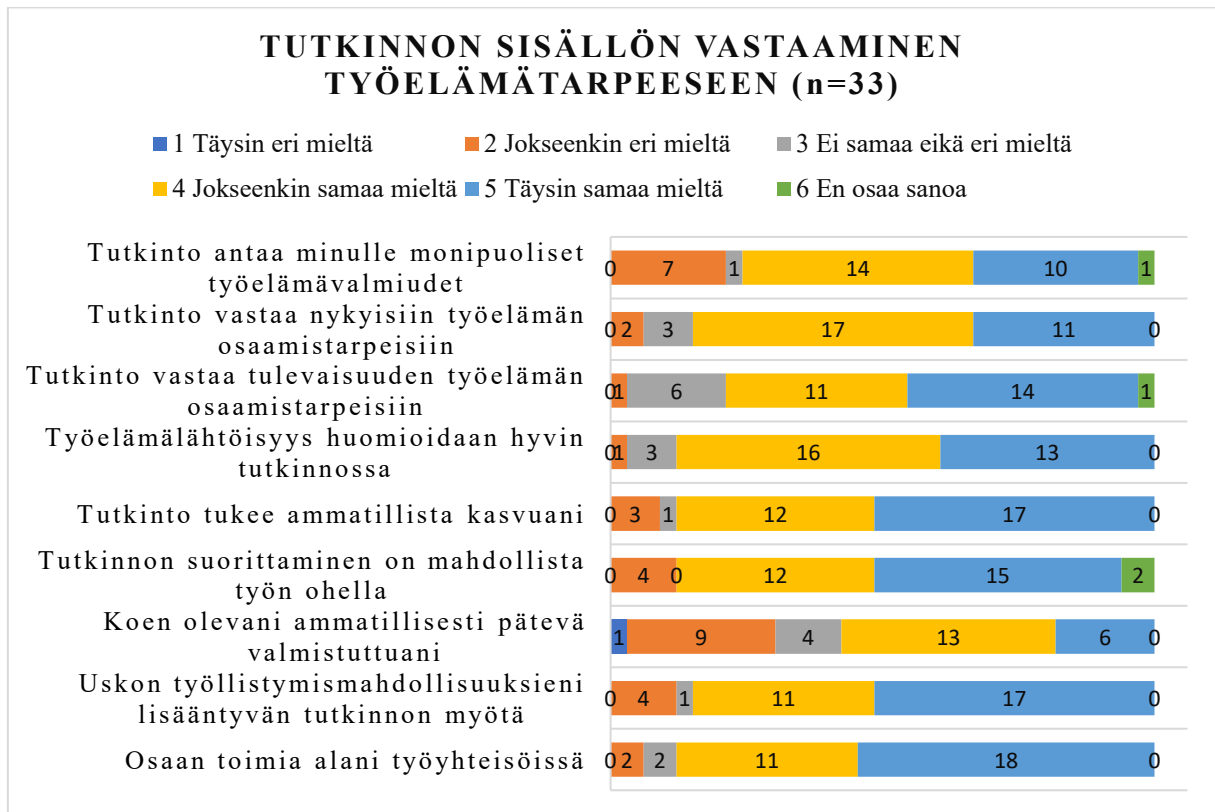


Kaikki vastaajat olivat tunnistaneeet oman aiemman osaamisensa ja ahotoinut osan opintojaksoistaan. Keskimäärin vastaajat ovat ahotoineet 52,5 opintopistettä. Pienin ahotoitu opintopistemäärä on 10 ja suurin 150 opintopistettä.

## 5.2 Kyselyn tulokset

Työyhteisön kehittäjä -opiskelijoilta kysyttiin heidän mielipiteitään tutkinnon sisällön vastaamisesta työelämätarpeeseen (taulukko 4). Jokaisella 33 vastaajalla on työkokemusta vähintään seitsemän vuotta ja vastaajien työkokemuksen keskiarvo on 18,9 vuotta. Vastaajien työkokemus osoittaa vastaajien olevan tietoisia kysymysten sisällöstä ja omaavan tietämystä vastataksaan työelämän tarpeita koskeviin väittämiin opiskelijan ja työntekijän näkökulmasta. Aihetta käsiteltäviä mielipideväittämiä oli yhdeksän kappaletta, jotka olivat kysymyslomakkeella asetettu pakollisiksi vastattaviksi. Vastausvaihtoehdot olivat ”täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa”.

Taulukko 4. Tutkinnon sisällön vastaamisesta työelämätarpeeseen koskevat mielipideväittämät



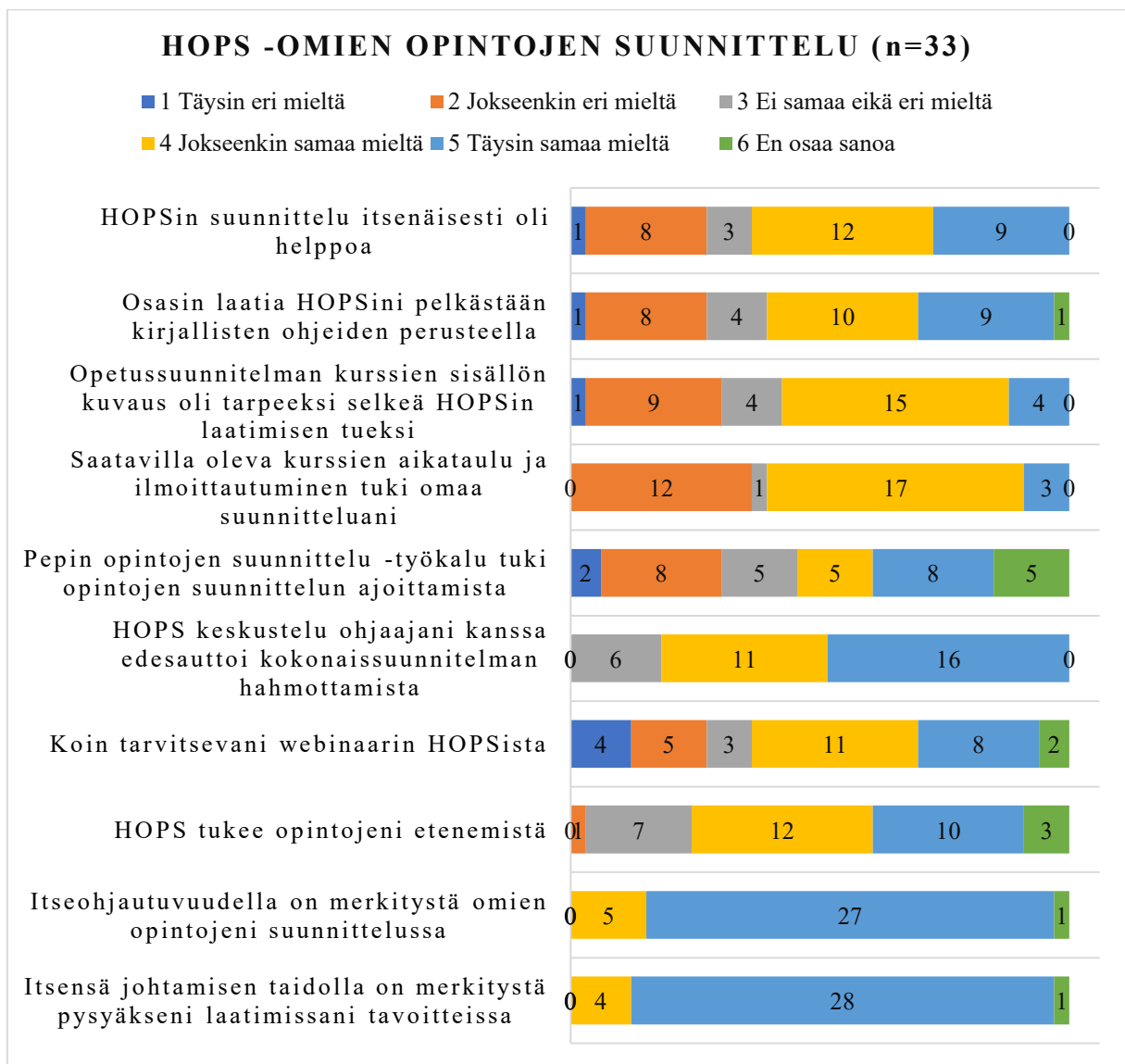
Työyhteisön kehittäjä -koulutuksen tarkoitus on vastata työelämän tarpeisiin, ja vastaajat ovatkin pääsääntöisesti sitä mieltä, että tutkinnon sisältö vastaa työelämätarpeeseen ja koulutuksessa huomioidaan työelämälähtöisyys, työelämän todelliset osaamisvaatimukset hyvin. Tutkinnon koetaan antavan monipuoliset työelämävalmiudet 25 vastaajan osalta, mutta seitsemän vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Tutkinto vastaa nykyisiin ja tulevaisuuden työelämän osaamistarpeisiin hyvin, mutta kuusi vastaaja ei ollut samaa eikä eri mieltä tutkinnon tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaamisesta. 17 oli jokseenkin samaa mieltä ja 11 täysin samaa mieltä tutkinnon vastaamisesta nykyisiin työelämän osaamistarpeisiin. Tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaamisesta 14 oli täysin samaa mieltä ja 11 jokseenkin samaa mieltä.

Tutkinnon koetaan tukevan ammatillista kasvua, mutta yksi vastaajista oli täysin eri mieltä, yhdeksän eri mieltä ja neljä ei ollut samaa eikä eri mieltä kysyttäessä kokeeko vastaaja olevansa ammatillisesti pätevä valmistuttuaan. Vastaajat osaavat mielestään toimia alansa työyhteisöissä ja kokevat työllisyysmahdollisuuksiensa lisääntyvän tutkinnon myötä. Kysyttäessä tutkinnon suorittamisesta työn ohella, 15 vastaajista on täysin samaa mieltä ja 12 jokseenkin samaa mieltä

tämän olevan mahdollista. 33 vastaajasta 23 opiskeleekin työn ohella, joista 12 ei pidä tutkinon suorittamisen aikana laisinkaan opintovapaata ja 11 on pitänyt tai suunnittelee pitävänsä keskimäärin 8,2 kuukautta opintovapaata.

Työyhteisön kehittäjä -opiskelijoilta kysyttiin heidän mielipiteitään omien opintojen suunnittelusta (taulukko 5). Kaikki 33 vastaajaa ovat laatineet oman opintosuunnitelman ja käynyt HOPS keskustelun oman ohjaajansa kanssa opintojensa alussa. Aihetta käsiteltäviä mielipideväittämiä oli kymmenen kappaletta, jotka olivat kysymyslomakkeella asetettu pakollisiksi vastattaviksi. Vastausvaihtoehdot olivat ”täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa”.

Taulukko 5. HOPS-omien opintojen suunnittelua koskevat mielipideväittämät



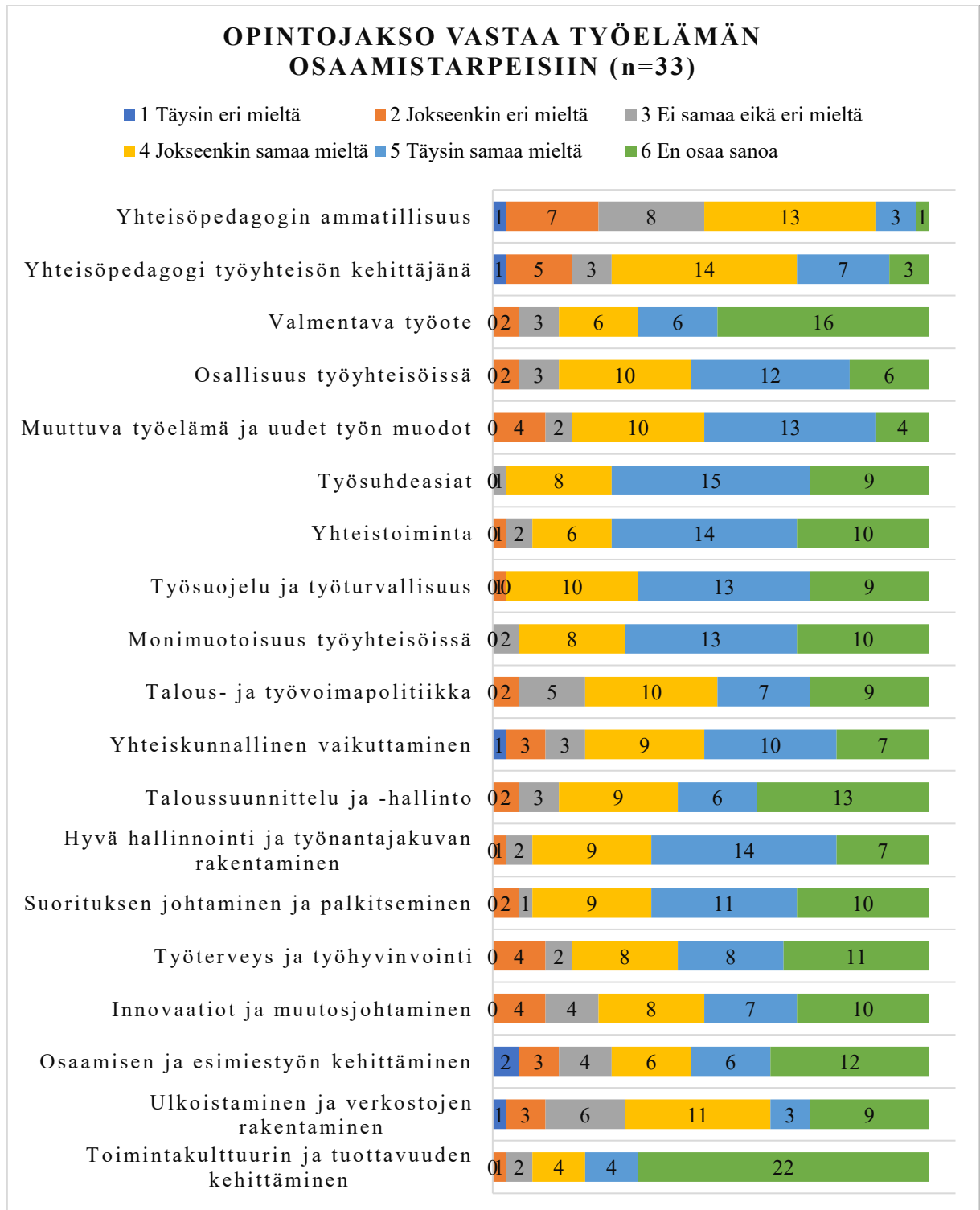
HOPS, opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman tarkoitus on hahmottaa ja auttaa opintojen suunnittelua, aikatauluttaa omat opinnot ja tukea tavoitteiden saavuttamista. Suurimman osan mielestä henkilökohtainen opintosuunnitelma tukeekin opiskelijaa omien opintojen etenemisessä. Suurin osa vastaajista koki suunnitelman laatimisen helpoksi ja osasi laatia suunnitelman pelkästään kirjallisten ohjeiden perusteella. Kahdeksan ei kokenut tämän olevan helppoa tai osanneensa pelkästään kirjallisten ohjeiden perusteella laatia suunnitelmaa vastatessaan ollessaan jokseenkin eri mieltä ja yksi vastasi täysin eri mieltä.

Opetussuunnitelman sisällön kuvaus ja saatavilla oleva kurssien aikataulu ja ilmoittautuminen ei ole osan mielestä tukenut suunnitelman laatimista. Kysyttäessä opetussuunnitelman sisällön kuvauksen selkeydestä HOPSin laatimisen tueksi vastaajista 15 oli jokseenkin samaa mieltä ja neljä täysin samaa mieltä. 17 oli jokseenkin samaa mieltä ja kolme täysin samaa mieltä saatavilla olevan kurssin aikataulun ja ilmoittautumisen tukevan omaa suunnitteluaan. Pepistä löytyvä HOPSin suunnittelutyökalu tukee opintojen ajoittamista, väittämän kanssa täysin samaa mieltä olivat vain kahdeksan vastaajaa. Viisi ei osannut sanoa, viisi ei ollut samaa eikä eri mieltä, kahdeksan jokseenkin eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä. Suurimman osan mielestä ohjaajan kanssa käyty keskustelu edesauttoi kokonaissuunnitelman hahmottamista vaikkakin kuusi vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Webinaaria HOPSista koki tarvitsevansa 19 vastaajaa ollessaan väittämän kanssa melko samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Opintojen suunnittelussa lähes kaikkien mielestä itseohjautuvuudella on merkitystä ja tarvitaan itsensä johtamisen taitoja pysyäkseen laatimissaan tavoitteissa.

Työyhteisön kehittäjä -opiskelijoilta kysyttiin heidän mielipiteitään 19 eri opintojakson vastaamisesta työelämäntarpeeseen (taulukko 6). Opintojaksoista on jätetty pois loput tutkintoon sisältyvät kaikille aloille yhteiset opinnot, kielet, kehittämisen opinnot, yleiset opinnot, TKI-osaaminen, yrittäjyyden opintojaksot ja viestintä- ja kommunikaatio. Mielipideväittäjä oli jokaiselle luetellulle opintojaksolle sama, vastaako se työelämän osaamistarpeisiin. Vastausvaihtoehdot olivat ”täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa”. Kysymys oli asetettu pakolliseksi vastattavaksi kyselylomakkeeseen. ”En osaa sanoa” -väittäjä oli erityisesti tässä kysymyksessä olennainen johtuen siitä, että kaikki eivät ole käyneet kyseistä opintojaksoa, jolloin oletetustikin ei voida vastata mielipideväittämään muutoin totuudenmukaisesti. Vastaajien kokonaismäärä on 33. Käsittelen väittämiä tuloksen kirjallisessa muodossa kaikilta muilta osin paitsi väittämän

”en osaa sanoa” osalta saadakseni havainnoivamman käsityksen opintojaksojen mielipidevääntämien tuloksista. Taulukossa luvut ovat tarkisteltavissa kaikkien mielipidevääntämien osalta.

Taulukko 6. Opintojakso vastaa työelämän osaamistarpeisiin koskeva mielipidevääntämä



Vastaajat ovat enimmäkseen täysin samaa mieltä tai enimmäkseen samaa mieltä kaikkien työyhteisön kehittäjä tutkinnon opintojaksojen vastaamisesta työelämän osaamistarpeisiin. Yhteisöpedagogin ammatillisuus opintojakson vastaamisesta työelämän osaamistarpeisiin seitsemän oli jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Opintojaksolla on samanaikaisesti myös yhteisöpedagogi opiskelijoita eikä opintojakso ole kokonaan suunnattu työyhteisön kehittäjille. Viisi vastaajaa on jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä yhteisöpedagogi työyhteisön kehittäjä -opintojakson vastaamisesta työelämän osaamistarpeisiin. Vaikkakin opintojakso on suunnattu työyhteisön kehittäjille nimi viittaa yhteisöpedagogiin, jolla saattaa olla vaikutusta vastaajien vastauksissa. Osaamisen ja esimiestyön kehittämisen opintojakson osalta kolme on jokseenkin eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ulkoistaminen ja verkostojen rakentaminen eivät vastaa osan mielestä työelämän osaamistarpeisiin neljän vastatessa olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämään. Sama koettiin työterveys ja työhyvinvointi ja innovaatiot ja muutosjohtaminen -opintojaksojen osalta. Työelämän osaamistarpeisiin vastaa eniten yhteisöpedagogi työyhteisön kehittäjänä, osallisuus työyhteisöissä, muuttuva työelämä ja uudet työn muodot, työsuhteasiat, työsuojelu ja työturvallisuus sekä hyvä hallinnointi ja työnantajakuvan rakentaminen -opintojaksot. Väittämällä täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli yli 20 vastaajaa. Opintojaksot yhteisöpedagogi työyhteisön kehittäjänä ja muuttuva työelämä ja uudet työn muodot koetaan samanaikaisesti useimman vastaajan osalta vastaavan työelämätarpeeseen, kun taas osan mielestä ei.

Työyhteisön kehittäjä -opiskelijoilta kysyttiin, mikä olennainen opintojakso mielestäsi puuttuu tyken opinnoista (taulukko 7). Kysymykseen vastausmuoto oli avoin ja vastaaminen oli vapaaehtoista kysymyslomakkeessa. Kysymykseen vastasi 16 henkilöä, joista osalla oli useampi ehdotus. Alla vastauksista laadittu taulukko. HR-järjestelmät olivat ainoa, joista oli kaksi eri mainintaa, muista yksi.

Taulukko 7. Mikä olennainen opintojakso puuttuu työyhteisön kehittäjä -opinnoista

Organisaatiopsykologia	Muutosjohtaminen	Työkykykoordinaattori	Kokoustaidot
Filosofia ja systeemijattelu (Esa Saari-sen)	Syvämpi yhteistoimintaosaaminen	Työhyvinvointikortti	Viestinnän taidot
Työpsykologian perusteet	Fasilitointi	Työkykyasiat ja työkykyjohtaminen	Rekrytointiprosessi
Pedagogiset opinnot	Sovittelu coaching	HR-järjestelmät (n=2)	Liiketalouden perusteet
Ihmisten persoonallisuustyyppien ja luonteenpiirteiden tunnistaminen ja analysointi	Kaikki enemmän tyke-pohjaisiksi	Digitaidot	Sosiaalialaan liittyvät perusopinnot

Fasilitointi sisältyy jo tällä hetkellä konkreettisena tehtävänä Osallisuus työyhteisöissä -opintojaksolla. Työhyvinvointikortti kuuluu suoritettavaksi osana Työterveys ja työhyvinvointi -opintojaksoa. Digitaidot ovat osana Opiskeluvalmiudet -opintojaksoa, tosin Office'n osalta ja itsenäisesti suoritettavana. Viestinnän taitoja käsitellään Viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen opintojaksolla. Liiketalouden perusteita käsitellään useammalla opintojaksolla. Psykologian, filosofian ja ihmisten käyttäytymisestä, työkyvyn ja HR-järjestelmiä ja henkilöstöhallintoon liittyviä prosesseja ja tehtäviä on esitetty puuttuviksi opintojaksoiksi.

Työyhteisön kehittäjä -opiskelijoilta kysyttiin heidän mielipiteitään verkossa suoritettavista opintojaksoista (taulukko 8). Aihetta käsiteltäviä mielipideväittämiä oli 15 kappaletta, jotka olivat asetettu pakollisiksi vastattaviksi. Vastausvaihtoehdot olivat ”täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa”.

Taulukko 8. Verkossa suoritettavia opintojaksoja koskevia mielipideväittämiä



Opintojaksojen webinaarien luennointiosuuden laadussa vastaajat kokevat olevan parantamisen varaa 13 ollessa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. 12 mielestä luennointiosuudet ovat



kuitenkin laadukkaita ollessaan jokseenkin samaa mieltä ja kolme täysin samaa mieltä laadukkuudesta. Suurin osa vastaajista kokee tärkeänä osallistua ja keskustella webinaarin luennoin aiheista. Webinaareilla lyhyet ryhmätyöt tukevat oppimista 21 vastaajan ollessa täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Viisi on kuitenkin jokseenkin eri mieltä webinaareilla olevista lyhyistä ryhmätöistä.

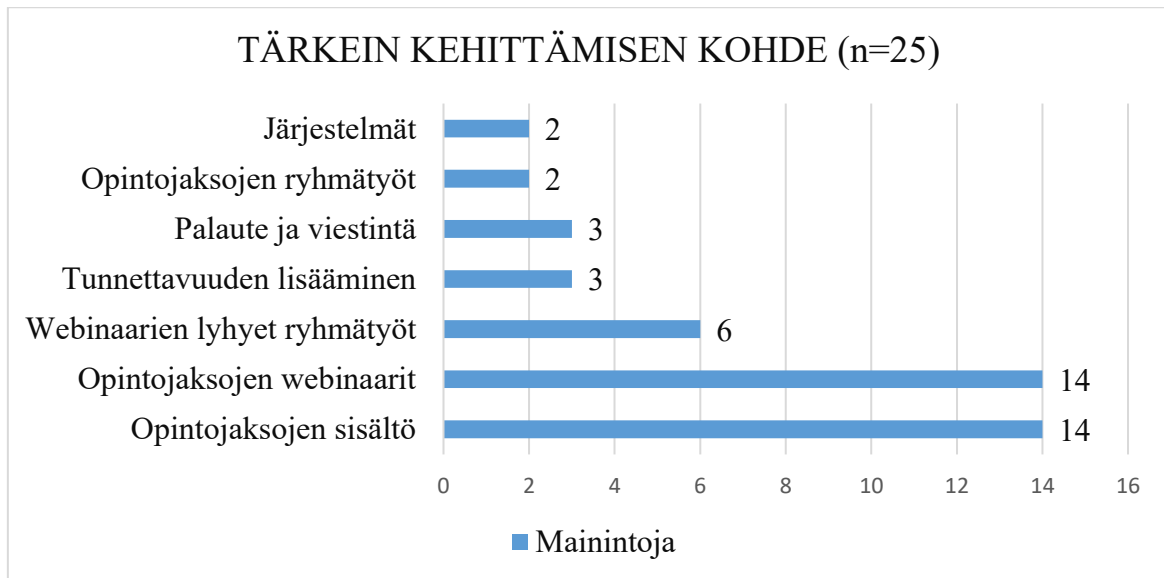
Opintojaksojen tehtävissä tärkeimpänä koetaan teorian ja käytännön yhdistämisen mahdollisuus sekä tehtävien linkittämisen mahdollisuudesta omaan työhön. Väittämään teorian ja käytännön yhdistäminen on tärkeää, 32 vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Väittämän opintojakson tehtävien linkittäminen omaan työhön on tärkeää, 26 oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Opintojaksojen tehtävien erilaisuus, kuten esseet ja erilaiset esitykset PowerPointilla tai Swayllä ovat vastaajille tärkeitä useamman mielestä. 26 oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Ryhmätöiden koetaan tukevan oppimista suurimman osan mielestä, mutta vastaajista seitsemän ei ollut samaa eikä eri mieltä ja yksi jokseenkin eri mieltä. Opintojaksojen tehtävät ovat tukeneet oppimista 26 vastaajan ollessa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, mutta viisi vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä.

Opintojaksot koetaan suurimman osan mielestä mielenkiintoisiksi 17 vastaajan ollen jokseenkin samaa mieltä ja seitsemän täysin samaa mieltä. Kahdeksan ei kuitenkaan ollut samaa tai eri mieltä ja yksi jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Opintojaksojen informatiivisuudessa on vastaajien mielestä parantamisen varaa 11 vastaajan ollessa jokseenkin eri mieltä ja neljä ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajien mielestä opintojaksojen sisällöissä on päällekkäisyyksiä 19 ollessa jokseenkin samaa mieltä ja kuusi täysin samaa mieltä, yksi oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Hoodlen opintojaksot on koettu selkeästi alle puolen vastaajien mielestä. Hoodlesta ei löydetä helposti kaikkea opintojakson sisältöä 17 ollessa jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista kahdeksan on jokseenkin samaa mieltä ja kaksi täysin samaa mieltä opintojakson sisällön helposta löytämisestä Hoodlesta. Järjestelmäopetusta ei koeta tarvitsevan Hoodlen, Pepin, Wihin, Officen tai Teamsin käyttöön, 26 vastaajista ollessa täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajat ovat lähes yhtä mielisiä siitä, että itsensä johtamisen taidolla on merkitystä opintojen edetessä. Väittämän kanssa 26 oli täysin samaa mieltä ja viisi jokseenkin samaa mieltä.

Työyhteisön kehittäjä -opiskelijoilta kysyttiin lopuksi, mikä on mielestäsi tärkein kehittämisen kohde työyhteisön kehittäjä -koulutuksessa. Kysymykseen vastausmuoto oli avoin ja vastaaminen oli vapaaehtoista kysymyslomakkeessa. Kysymykseen vastasi 25 henkilöä, joista osalla oli

useampi ehdotus. Alla vastauksista koottu taulukko (taulukko 9), jossa on luokiteltu vastaukset mainintojen mukaisesti. Eri aiheita kehittämisen kohteeksi vastaajilla on seitsemän, joita ovat järjestelmät, opintojaksojen ryhmätyöt, palaute ja viestintä, koulutuksen tunnettavuuden lisääminen, webinaarien lyhyet ryhmätyöt, opintojaksojen webinaarit ja opintojaksojen sisältö.

Taulukko 9. Työyhteisön kehittäjä -koulutuksen tärkein kehittämisen kohde



Koulutuksen tunnettavuutta tulisi lisätä laaja-alaisesti. Tutkintonimike yhteisöpedagogi mielletään työelämässä vain nuorisotyöhön. Työyhteisön kehittäjät ovat HR-osaajia, joka on aivan eri ala. Yksi vastaajista ehdottaa tutkintonimikkeen vaihtamista työyhteisö- tai työelämäpedagogiksi. Työnantajien keskuudessa tutkintonimikkeen näkyvyys, tunnettavuus ja hakukelpoisuus koetaan puutteellisena.

Opintojaksojen sisällöissä niin teorian kuin opetusympäristö Hoodlen osalta on kehitettävää. Opintojaksojen sisältöön kaivataan lisää HR:n, liiketalouden ja työyhteisön kehittäjän osuutta. Hoodlen sisältöä kaivataan yhteneväiseksi kaikkien opintojaksojen osalta. Lehtorit kokoavat opintojaksot Hoodleen eri tavalla, joka vaikeuttaa sisällön eli materiaalin, tehtävien, aikataulujen ja webinaarilinkin löytämistä. Kaikki opintojakson tehtävät ja palautusaikataulut tulisi näkyä heti kurssin avauduttua. Kesken opintojakson suorittamista on ilmestynyt välitehtäviä, joita opiskelijat kokevat ongelmallisena sovittaa arkeen, kun oma aikataulu on jo laadittu. Eri opintojaksojen webinaariaikataulut toivotaan jaksotettavan huomioiden työssäkäyvät. Vinkkejä kaivataan siitä, mitä opetusjaksoja on tarjolla millekin lukukaudelle kokonaissuunnitelman laatimiseksi. Viestintään toivotaan parannusta. Opintojaksoilla on ollut jonkin verran päällekkäisyyksiä aiheista. Kahden mielestä opintojaksojen suoritustavassa ryhmätöitä on liikaa.

Webinaareihin kaivataan eniten lisää lehtoreiden pitämiä luennointiosuuksia, joista voi keskustella, kysyä ja kommentoida lehtorin johdolla. Webinaarien aikavarkaat opiskelijat vievät toisinaan liika aikaa luennon aiheesta. ”Webinaareissa minua kiinnostaa eniten, mitä lehtoreilla on sanottavaa”. Eri lehtoreiden webinaarien laadut vaihtelevat. Opetukseen toivotaan lisää teoriatietoa lehtoreilta ja vierailevilta asiantuntijaluennoitsijoilta. Webinaarien luennot koetaan tärkeäksi ja luentopäiviä toivotaan lisättävän, huomioiden ajankohdat. Webinaareilla tehtäviä lyhyitä ryhmätöitä koetaan olevan liikaa. Ryhmätöille on annettu liian suuri painoarvo webinaarien vähyys huomioiden. Lyhyet ryhmätöet, työpajat ja keskustelut opiskelijoiden tehtävistä ja kokemuksista vievät toisinaan liikaa webinaarin aikaa luennon teoriaosuudesta.

Vuorovaikutusta opiskelijoiden ja lehtoreiden välillä toivotaan lisättävän. Palautteen saaminen kirjallisesti ja sanallisesti koetaan tärkeänä. Etenkin esseen tai muun työn kirjoittamisesta kaivataan heti opintojen alussa enemmän palautetta oppiakseen käyttämään mallipohjia ja lähdeviittauksia oikea-oppisesti.

Tutkinnon aikana käytettävistä eri järjestelmistä mainittiin kahden vastaajan osalta. Vastaaja kokee järjestelmät monimutkaisiksi ja ehdottaa palvelumuotoilua käyttäjälähtöisempien systeemien kehittämiseksi. Vastaajan mielestä Peppiä, Hoodlea, ym. olisi käytävä konkreettisesti läpi orientaatiopäivinä esimerkiksi demoversiolla.

Yksi vastaajista mainitsi;

”Verkko-opinnot aivan loistava mahdollisuus tutkinnon suorittamiselle ympäri Suomen, ilman matkustamista. Onnistuu hyvin!”

## 6 JOHTOPÄÄTÖS

### 6.1 Tutkimustyöni tulokset

Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmaa kehitetään työelämän muuttuvien osaamistarpeiden myötä. Opetussuunnitelmassa on huomioitava lait ja asetukset, pätevyysvaatimukset, alueelliset tarpeet, henkilökunta, opiskelijat, työelämän edustajat ja muita sidosryhmiä. Opinnäytetyöni tutkimusongelmana oli selvittää, miten työyhteisön kehittäjä -koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoiksi siirtyessä opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimustyöni tietoperustaan pohjautuen ja kyselytutkimuksen tulosten kautta tutkimustulokset ovat seuraavat.

Ammattikorkeakoulut vastaavat työelämästä lähteviin tarpeisiin tarjoamalla ammatillisiin asiantuntijatehtäviin teorian ja käytännön yhdistävää opetusta. Työelämän murros ja tarpeet ovat jatkuvassa muutoksessa. Työyhteisöjen ja työntekijöiden osaaminen on kehityttävä pysyäkseen muutoksissa mukana. Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelma tarjoaa koulutukseen hyväksytyille opiskelijoille mahdollisuuden oppia monipuoliset työelämävalmiudet ja kehittää osaamistaan nykyisiin ja tulevaisuuden työelämätarpeisiin. Opiskelijoiden mielestä koulutuksessa huomioidaan työelämälähtöisyys hyvin ja työelämän todelliset nykyiset ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Ammatillinen pätevyys kehittyy teorian ja käytännön yhdistämisellä. Opinnot mahdollistavat käytäntöön perustuvaa teoriaa, mutta oman ammattitehtävänsä kokonaishallinnassa korostuu varsinaisen työn konkreettinen tekeminen. Kaikilla vastaajilla oli työkokemusta ennen opintoja. Tutkinnon suorittaneella on valmistuttuaan työelämässä vaadittavia taitoja ja osaamista sekä täyttävät AMK-tutkinnon myötä työelämän pätevyysvaatimuksia. Vastaajat kokevatkin työllisyysmahdollisuuksiensa lisääntyvän tutkinnon myötä.

Opiskelijoiden tulee itse hahmottaa oma nykyinen osaaminen ja kehittämisen kohteensa. AHOT, aiemman hankitun osaamisen tunnistaminen mahdollistaa tutkintoon kuuluvien opintojaksojen hyväksilukua. Oman osaamisen tunnistaminen edellyttää tutkinnon opetussuunnitelman opintojakson sisällön ja osaamistavoitteiden vastaamista omaan osaamiseen. Vastaajat olivat ahotoineet tutkintoon kuuluvia opintojaksoja keskimäärin 52,5 opintopisteen verran, opiskelijat tunnistavat aiemman osaamisensa. Ahointi vähentää koko tutkinnon opintojaksoihin osallistumista, jolloin opiskelijalla ei ole konkreettista tietoa opintojakson sisällöstä ja tehtävistä. Aiempaa osaamista voi lain mukaisesti lukea hyväksi, mutta ahotoidessaan opintojaksoja

on myös tiedostettava jonkin opintojakson sisällön puuttuvan omista opinnoista. Kyselytuloksissa ilmeni koettavan tietyn sisällön puuttuvan opetussuunnitelmasta, vaikka tosiasiaa opintojakso tai aihealue sisältyy työyhteisön kehittäjä -tutkintoon. Opetussuunnitelmasta tulee ilmetä jokaisen tutkintoon kuuluvan opintojakson sisältö, opintopistemäärä ja osaamistavoitteet. Nykyisessä opetussuunnitelmassa nämä ovatkin huomioitu.

HOPS, henkilökohtainen opintosuunnitelma hahmottaa koko tutkinnon sisällön sekä tukee opiskelijaa omien opintojen etenemisessä. Opintosuunnitelman laatimiseen tarvitaan sisällöltään selkeä opetussuunnitelma, ohjeet ja ennakkotietoa tutkinnon opintojaksojen aikatauluista. HOPS laaditaan opintojen alussa, jolloin uutta tietoa on paljon. Itseohjautuvuudella on suuri merkitys opintojen suunnittelussa. Informaatiolukutaito on tiedontarpeen tunnistamista, tarvitsemansa tiedon hakemista ja tiedon käyttämistä. HOPSin laatimisen tueksi on kirjalliset ohjeet, mutta opintojen alussa on suuri määrä uuden oppimista. HOPSista olisi tarpeen pitää erillinen webinaari usean vastaajan mielestä, jossa suunnitelman laatiminen käydään konkreettisesti läpi. Orientaatiopäivillä aihetta käydään läpi, mutta jääkö osuus muiden aiheiden varjoon. Webinaari tukisi opiskelijaa suunnitelman laadinnassa ja opiskelijat saavat vastaukset kysymyksiinsä. Keskustelu oman ohjaajansa kanssa suunnitelmasta on säilytettävä ennallaan.

Työelämän osaamistarpeet ovat jatkuvassa muutoksessa. Pysyäkseen muutoksessa mukana paras turva on oman osaamisen kehittäminen. Humanististen tieteiden, tiedon, luovuuden ja digitaalisten taitojen merkitys kasvaa edelleen tulevaisuudessa. Digitaalisten taitojen lisäksi on huomioitava inhimillisyystekijät digitaalisissa palveluissa. Työyhteisöissä tarvitaan työryhmätaitoja, pedagogisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja. Työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamiseen tarvitaan konkreettisia menetelmiä työyhteisöissä. Oman osaamisen kehittäminen edellyttää valmiutta ja halukkuutta opetella uusia taitoja sekä innovaatio-osaamista. Arene ry:n laatimassa suosituksessa yhteiseksi kompetensseiksi ei ole korostettuna innovaatio-osaamista, kuten entisessä suosituksessa. Ennakoiva kehittäminen edellyttää luovuutta ja kriittistä ajattelua, joka on innovaatio-osaamista. Innovaatiot ja muutosjohtaminen opintojakso vastaa myös useamman vastaajan mielestä työelämän osaamistarpeisiin. Innovaation merkitystä työelämän osaamistarpeena ei voi sivuuttaa uusissa opetussuunnitelmissa.

Työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelman opintojaksot vastaavat nykyisiin ja tulevaisuuden työelämän osaamistarpeisiin. Kyselyn vastaajat olivat enimmäkseen täysin samaa mieltä tai joksikin samaa mieltä kaikkien opintojaksojen vastaamisesta työelämän osaamistarpeisiin. Tär-

keimpänä koetaan teorian ja käytännön yhdistäminen opintojaksoissa. Opintojaksojen sisällössä ja tehtävissä työelämälähtöisyys on huomioitu ja tämä tulee huomioida jatkossakin. Opetussuunnitelmauudistuksessa opintojaksojen sisällöissä on painotettava enemmän HR:n ja työyhteisön kehittäjän opetusta. Tämä tarve nousee kyselytutkimuksen tuloksissa, yleisissä työelämän osaamistarpeissa ja työyhteisön kehittäjän osaamistarpeissa.

Verkko-opintoja voi suorittaa työn ohella tai opiskella päätoimisesti. Opiskelijalta edellytetään webinaareihin osallistumista noin 4–6 päivää kuukaudessa, itsenäistä opiskelua ja osallistumista ryhmittöihin. Verkko-opinnoissa korostuvat opiskelijan henkilökohtaiset oppimistavat ja itsensä johtamisen taito. Opiskelijat ovat itse vastuussa omien opintojen etenemisestä. Verkko-oppimisympäristöllä on iso merkitys opetuksessa ja itsenäisessä opiskelussa. Hoodlen opintojaksot tulevat olla koottuna siten, että ne tukevat itsenäistä opiskelua ja oppimista. Opintojaksot tulisi rakentaa oppimisympäristöön samalla tavalla. On löydettävä opintojakson sisältö, suorittamisohjeet, tehtävät ja niiden palautusaikataulu, materiaalit ja lähteet ja webinaarien aikataulut ja linkki yhteneväisten otsikoiden alta. Tehtävissä on jatkossakin huomioitava monipuolisuus ja teorian ja käytännön yhdistäminen.

Webinaareja opintojaksoilla koetaan pidettävän vähän. Webinaareilla halutaan kuunnella asiantuntijalehtoreitamme ja vierailevia luennoitsijoita. Webinaarin aiheesta keskusteleminen, kommentointi ja kysyminen koetaan hyvänä, mutta toisinaan opiskelijat ovat enemmän äänessä kuin lehtorit. Webinaareja toivotaankin lisättävän opintojaksoille. Webinaareilla pidettävät lyhyet ryhmätyöt vievät tällä hetkellä liikaa aikaa luennointiosuuksilta. Nämä koetaan tukevan oppimista, mutta niillä on tällä hetkellä liikaa painoarvoa.

## 6.2 Kehittämisehdotukset

Tutkimustyöni tietoperustaan pohjautuen ja kyselytutkimuksen tulosten kautta kehittämisehdotukset ovat tiivistettynä seuraavat.

Tutkinnon sisältö vastaa työelämän nykyisiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Opintojaksojen sisällöissä on jatkossakin huomioitava työelämän osaamistarpeet. Sisällössä tulisi huomioida enemmän työyhteisön kehittäjän osaamisalueita ja lisätä henkilöstöhallinnon sisältöä huomioiden koko työsuhteen elinkaari. Opintojaksojen kehittämisessä tulisi huomioida opintojakson tekninen toteutus ja sisältö Hoodlessa sekä webinaarien sisältö. Jatkossakin on huomioitava

opintojaksojen tehtävien monipuolisuus, työelämälähtöisyys ja teorian ja käytännön yhdistäminen.

- Hoodle
  - Yhteneväisesti koottu sisältö, tekninen toteutus ja otsikointi
- Webinaari
  - Lisätään mahdollisuuksien mukaan webinaareja
  - Lisätään lehtoreiden ja asiantuntijaluonnoitsijoiden osuutta
  - Selkeät pelisäännöt opiskelijoille webinaareilla osallistumisesta
  - Pienryhmätöiden määrään kiinnitettävä huomioita ja toteutuksessa huomioitava verkkoympäristö
  - Lähdeviittaus -webinaari opintojen alkuvaiheessa
- Tehtävät
  - Monipuolisuus ja toteutustavat, huomioiden työelämälähtöisyys ja teorian ja käytännön yhdistäminen
- Palaute
  - Sanallista ja kirjallista palautetta numeroiden lisäksi lisätään mahdollisuuksien mukaan

HOPS, henkilökohtainen opintosuunnitelma tukee opiskelijan omien opintojen etenemistä. Suurin osa koki suunnitelman laatimisen helpoksi nykyisen käytännön mukaisesti. Kehittämissä tulisi huomioida opetussuunnitelman opintojaksojen kuvaus, opintojaksojen etenemisjärjestys ja aikataulut, millaisia tehtäviä opintojakso sisältää ja webinaarien aikataulut.

- Pidetäänkö opintojakso joka lukukausi vai kerran lukuvuodessa ja mitä opintojaksoja voi suorittaa kesällä
- Minkälaisia tehtäviä opintojakso sisältää ja milloin webinaarit ovat
- Missä järjestyksessä opintojaksot suoritetaan
  - Miten ja milloin ilmoitaudutaan opintojaksoille
- Opetussuunnitelman opintojaksojen sisällön kuvaus
- HOPSin laatimisesta voisi pitää orientaatiopäivän lisäksi erillisen webinaarin
- AHOT -menetelmästä voisi pitää erillisen webinaarin

Opiskelijat ovat itse vastuussa omien opintojensa etenemisestä, tehtävien suorittamisesta ja aikatauluihin sitoutumisesta. Orientaatiopäivillä käydään opintoihin liittyviä asioita, mutta seuraavia asioita voisi avata enemmän.

- Mitä Humakin valmennuspedagogiikka edellyttää opiskelijoilta
- Kuinka opiskelija tunnistaisi paremmin oman osaamisensa, henkilökohtaiset oppimistavat ja kehittämisen kohteensa

Työyhteisö kehittäjä -koulutusohjelman tunnettavuutta tulisi lisätä laaja-alaisesti. Tutkintotunnetuksi on irrotettava yhteisöpedagogi nimikkeestä, joka mielletään nuorisotyöhön.

### 6.3 Lopuksi

Merkitys työn tilaajalle on asetettujen tavoitteiden mukainen. Laatimani tietoperusta ja kyselytutkimuksen tulokset ratkaisivat tutkimusongelman; miten työyhteisö kehittäjä -koulutusta tulee kehittää uusissa opetussuunnitelmissa ja verkko-opinnoiksi siirtyessä. Työn tilaajaa pystyy tuotoksellani kehittämään työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmaa ja verkko-opintoja. Opinnäytetyöni tutkimustulokset ja kehitysehdotukset tullaan esittämään työn tilaajalle kevään 2022 aikana.

Opinnäytetyöni hyöty ja merkitys ammattialalle korostuu etenkin laatimassani kattavassa tietoperustassa ja tutkimusasetelmassani. Tietoperustassa on koottu selkokielisesti mm. mitkä lait ja asetukset, Opetusministeriön ja Arene ry:n ohjeistukset ohjaavat ammattikorkeakoulujen toimintaa. Työstäni ilmenee mitkä asiat on huomioitava opetussuunnitelmatyön kehittämisessä ja mitä opiskelijoilta edellytetään saavuttaakseen AMK-tutkinnon osaamistason.

Tutkimustulosten pohjalta selvisi jatkotutkimuksen tarpeita, joita ovat:

- Uusien opetussuunnitelmien kehittämistyön jalkauttamisen jälkeen on tutkittava kehittämistyön vaikutus työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmassa.
- Pysyvätkö opiskelijoiden oppimistulokset verkkototeutuksessa vastaavalla tasolla kuin monimuoto-toteutuksessa.
- Vastaako ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön todellisuudessa tehty konkreettinen työmäärä työaikaan.

Opinnäytetyöni aihe syntyi syksyn 2022 aikana. Ideani muokkautui lopulliseen muotoonsa keskusteltuani tutkinnon ohjaajani kanssa. Humakin työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelman kehittämistarve ja aihe-ehdotukseni kohtasivat. Opinnäytetyö on oppimisprosessi. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon aikana olin kehittänyt omaa osaamistani eri opintojaksoilla. Opinnäyte-



työssä korostui tutkinnon aikana kehittynyt teorian soveltaminen käytäntöön tutkimusasetelmassa ja toteutuksessa. Onnistuin saavuttamaan opinnäytetyöhöni asetetut tilaajan ja omat tavoitteeni erinomaisesti. Yhteistyö opinnäytetyöni tilaajan kanssa sujui erinomaisesti. Opinnäytetyöohjaajani asiantuntemus ja kannustus koko opinnäytetyöni työstön aikana oli erinomaista. Hän ohjasi ja motivoi ylittämään opinnäytetyössä kohtaamiani haasteita. Humakin yhtenä arvona on yhdessä tekeminen ja onnistuminen. Opinnäytetyöni tein yksin, mutta tukea ja kannustusta sain opinnäytetyöohjaajani ja tutkinnon ohjaajani lisäksi myös opiskelijakavereiltani.

He olivat minulle tärkeitä tällä matkalla.

## LÄHTEET

- Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Annettu Helsingissä 14 päivänä marraskuuta 2014.
- Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 18.6.1998/464. Astunut voimaan 1.8.1998.
- Auvinen, Pekka, Asikainen, Eveliina, Hakonen, Anu, Marjanen, Päivi, Risku, Pekka & Silvennoinen, Saija 2022. Arene, ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry tammikuu 2022. Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta. Viitattu 5.2.2022. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/suositus-ammattikorkeakoulujen-yhteisista-kompetensseista-ja-niiden-soveltamisesta-2022/>
- Auvinen, Pekka, Hirvonen, Katja, Dal Maso, Riitta, Kallberg, Kari & Putkuri, Päivi 2007. Opetussuunnitelma ammattikorkeakoulussa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B: Selosteita ja opetusmateriaalia, 9. Viitattu 12.3.2022. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127000/B9\\_Auvinen\\_verkkoversio\\_uudistettu%20painos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127000/B9_Auvinen_verkkoversio_uudistettu%20painos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dufa, Mikko 2020. Megatrendit. Sitran selvityksiä 162. Tammikuu 2020. Viitattu 3.3.2022. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>
- Etla 2022. Tuore tutkimus: Robotit ja uusi teknologia eivät ole syrjäyttäneet työntekijöitä Suomen teollisuusyrityksissä, pikemminkin lisänneet työpaikkoja 11.4.2022. Viitattu 23.4.2022. Tuore tutkimus: Robotit ja uusi teknologia eivät ole syrjäyttäneet työntekijöitä Suomen teollisuusyrityksissä, pikemminkin lisänneet työpaikkoja. <https://www.etla.fi/ajankoh-taista/uutiset-ja-tiedotteet/robotit-ja-uusi-teknologia-eivat-ole-syrjayttaneet-tyontekijoita-suomen-teollisuusyrityksissa-pikemminkin-lisanneet-tyopaikkoja/>
- Greelane. Kuinka kehittää tehokasta opetussuunnitelman suunnittelua 12.11.2019. Viitattu 6.2.2022. <https://www.greelane.com/fi/voimavarat/oppilaitoksille/curriculum-design-definition-4154176/>
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy: Helsinki
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022a. Koulutus. Viitattu 15.4.2022. <https://www.humak.fi/koulutus/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022b. Humakin opintotoimisto, työyhteisön kehittäjä - opiskelijoiden tilastotietoa. Sähköposti 14.4.2022.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022c. Opetussuunnitelma 2018–2024. Viitattu 10.4.2022. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Yhteis%C3%B6pedagogi-AMK-OPS-2018-24.pdf>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022d. Opiskelijan opas, opiskelun työkalut 4.3.2022. Viitattu 5.3.2022. [https://opiskelijanopas.humak.fi/?page\\_id=1210](https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=1210)
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022e. Opiskelijan opas, opiskelijan viestintäkanavat 2.3.2022. Viitattu 3.3.2022. [https://opiskelijanopas.humak.fi/?page\\_id=192](https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=192)
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021a. Opiskelija opas, valmennuspedagogiikka 15.11.2021. Viitattu 24.4.2022. [https://opiskelijanopas.humak.fi/?page\\_id=1154](https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=1154)

- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021b. Opinnollistaminen 22.10.2021. Viitattu 24.4.2022. [https://opiskelijanopas.humak.fi/?page\\_id=3469](https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=3469)
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021c. Opiskelijan opas -eAHOT -työkalu 22.10.2021. Viitattu 10.4.2022. [https://opiskelijanopas.humak.fi/?page\\_id=6472](https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=6472)
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2019. Yhteisöpedagogin kompetenssit.
- Järvensivu, Anu 2021. Tykessä tykästyttiin valintakokekursseihin. Teoksessa Mikko Äärynen (toim.) Väläyksiä Humakista V. Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 132, 122. Viitattu 9.4.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/512972>
- Järvensivu, Anu & Viitanen, Reijo 2020. Työyhteisön kehittäjä -koulutus Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Työelämän tutkimus 10.9.2020. Viitattu 10.4.2022 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/97980>
- Kangas, Pirjo & Mäkelä, Hilla 2018. Tiedonhankinnan opas, Humak 7/2018. Viitattu 3.3.2022. <https://humak.libguides.com/tiedonhankinnanopas>
- Koppa 2021. Laadullinen tutkimus 28.10.2021. Viitattu 20.4.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Koulutuksen arviointikeskus 2020. Oppimaan oppiminen – mitä se on? 17.1.2020. Viitattu 3.3.2022. <https://www2.helsinki.fi/fi/verkostot/koulutuksen-arviointikeskus/oppimaan-oppiminen-mita-se-on>
- Kuokkanen, Anne 2018. Miten flipped learning kääntää perinteisen opetuksen? 12.12.2018. Viitattu 23.4.2022. <https://www.mediamaisteri.com/blog/miten-flipped-learning-k%C3%A4%C3%A4nt%C3%A4-perinteisen-opetuksen>
- Laajala, Tiina 2019. Osaamisperustaisuuden rakentuminen ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Siirtymiä ja ajan merkkejä koulutuksessa. Opetussuunnitelmatutkimuksen näkökulmia. Toim. Autio, Tero, Hakala, Liisa & Kujala, Tiina. PunaMusta Oy-yliopistopaino: Tampere.
- Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä. Annettu Helsingissä 10 päivänä helmikuuta 2017. Saatavilla sähköisesti <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170093>
- Leveälähti, Samuli, Nieminen, Jenna, Nyyssölä, Kari & Suominen, Vihtori. 2019. Osaamisraakenne 2035. Suvipilvi Kotipelto (toim.) Opetushallitus, raportit ja selvitykset 2019:14. Viitattu 12.4.2022. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisraakenne\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisraakenne_2035.pdf)
- Montonen, Timo 2008. Verkko-opiskelijan opas. Helsinki: Yliopistopaino.
- Mäki, Kimmo, Vanhanen-Nuutinen, Liisa, Mielityinen, Sampo & Hakamäki, Sami-Pekka 2019. Kiviä ja keitaita 2, ammattikorkeakoulutyö muutoksessa. Haaga-Helian julkaisut 3/2019. Grano: Helsinki. Viitattu 15.4.2022. <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-10/kivia-ja-keitaita.pdf>
- Niiranen, Juha & Nieminen, Sanna, 2020. Yhteisöpedagogi työyhteisön kehittäjänä -opintojakso. Yhteisöpedagogien ydinosamisalueet. Luentomateriaali Humakin sisäisessä koulutuksessa 23.9.2020.




- Valli, Raine 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella & Tutkimusmetodia etsimässä. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-kustannus: Jyväskylä
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129. Muutossäädös astunut voimaan 1.8.2018. Liite 20.6.2018 /493)
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129. Astunut voimaan 1.1.2015.
- Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 2017/120. Liite 30.1.2020/61. Astunut voimaan 15.2.2020.
- Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 23.2.2017/120. Astunut voimaan 1.3.2017.
- Vilkkä, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä, ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus: Jyväskylä
- Väisänen, Karoliina, Törn-Laapio, Anne & Lehto, Siru 2020. Tulevaisuuden työelämäosaaminen opetussuunnitelmissa. Teoksessa Anne Virtanen, Jouni Helin & Päivi Tynjälä (toim.) Työ Peda – Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Viitattu 15.4.2022. <https://www.tyopedä.fi/julkaisut>

## **LIITTEET**

Liite 1 kysely

Liite 2 kyselyn saatekirje

## Verkkotutkinnon kehittäminen työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmassa

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

### 1. Ikäsi? \*

Vastaus merkitään numeroina.

### 2. Työkokemuksesi vuosina? \*

Kaikki työkokemuksesi täysinä vuosina. Vastaus merkitään numeroina.

### 3. Koulutustaustasi? \*

Tarvittaessa voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ammattitutkinto
- Ylioppilas
- Kaksoistutkinto (ammattitutkinto ja lukio)
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Yliopistotutkinto

### 4. Opiskeletko päätoimisesti vai työn ohella? \*

Vastatessasi työn ohella sinulle aukeaa kysymys mahdollisesta opintovapaasta. Vastatessasi päätoimisesti siirryt kysymykseen 6.

- Päätoimisesti
- Työn ohella

### 5. Jos opiskelet työn ohella, piditkö tai suunnitteletko pitäväsi

### opintovapaata kuinka monta täyttä kuukautta?

Jos et pidä, merkitse vain "ei ruutu", jos kyllä lisää kenttään montako kk numeroina.

Pidätkö opintovapaata?

Kyllä pidän. Lisää montako kuukautta numeroina. \_\_\_\_\_

### 6. Suunniteltu opintojen kesto? \*

- 1 vuotta
- 1,5 vuotta
- 2 vuotta
- 2,5 vuotta
- 3 vuotta
- 3,5 vuotta

### 7. Tutkinnon sisällön vastaaminen työelämätarpeeseen \*

Valitse mielestäsi parhaiten sopiva vaihtoehto jokaiseen kysymykseen.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Tutkinto antaa minulle monipuoliset työelämävalmiudet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkinto vastaa nykyisiin työelämän osaamistarpeisiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkinto vastaa tulevaisuuden työelämän osaamistarpeisiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työelämälähtöisyys huomioidaan hyvin tutkinnossa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkinto tukee ammatillista kasvuani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkinnon suorittaminen on mahdollista työn ohella *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani ammatillisesti pätevä valmistuttuani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Uskon työllistymismahdollisuksieni lisääntyvän tutkinnon myötä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan toimia alani työyhteisöissä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. HOPS- omien opintojen suunnittelu \*

HOPS on henkilökohtainen opintosuunnitelma, jonka tarkoituksena on auttaa omien opintojen suunnittelua ja kokonaisuuden hahmottamista, aikatauluttamista ja tavoitteiden saavuttamista.

Valitse mielestäsi parhaiten sopiva vaihtoehto jokaiseen kysymykseen.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
HOPSin suunnittelu itsenäisesti oli helppoa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osasin laatia HOPSini pelkästään kirjallisten ohjeiden perusteella *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetussuunnitelman kurssien sisällön kuvaus oli tarpeeksi selkeä HOPSin laatimisen tueksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatavilla oleva kurssien aikataulu ja ilmoittautuminen tuki omaa suunnitteluani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pepin opintojen suunnittelu -työkalu tuki opintojen suunnittelun ajoittamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HOPS keskustelu ohjaajani kanssa edesauttoi kokonaissuunnitelman hahmottamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tarvitsevani webinaarin HOPSista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HOPS tukee opintojeni etenemistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseohjautuvuudella on merkitystä omien opintojeni suunnittelussa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsensä johtamisen taidolla on merkitystä pysyäkseeni laatimissani tavoitteissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 9. Kuinka monta opintopistettä ahotoit? \*

Vastaus merkitään numeroin. Jos et ahotoinut laisinkaan, lisää numero 0.

### 10. Opintojakso vastaa työelämän osaamistarpeisiin \*

-osaaminen.

Valitse mielestäsi parhaiten sopiva vaihtoehto jokaiseen kysymykseen.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 mieltä	5 mieltä	6 En osaa sanoa
Yhteisöpedagogin ammatillisuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöpedagogi työyhteisön kehittäjänä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentava työote *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallisuus työyhteisöissä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuttuva työelämä ja uudet työn muodot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhteasiat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistoiminta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuojelu ja työturvallisuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monimuotoisuus työyhteisöissä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talous- ja työvoimapolitiikka *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloussuunnittelu ja -hallinto *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä hallinnointi ja työnantajakuvan rakentaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suorituksen johtaminen ja palkitseminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveys ja työhyvinvointi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovaatiot ja muutosjohtaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa
Osaamisen ja esimiestyön kehittäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkoistaminen ja verkostojen rakentaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintakulttuurin ja tuottavuuden kehittäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mikä olennainen opintojakso mielestäsi puuttuu tyken opinnoista?  
Kirjoita yksi opintojakso. (Ei pakollinen)

## 12. Verkossa suoritettavat opintojaksot \*

Valitse mielestäsi parhaiten sopiva vaihtoehto jokaiseen kysymykseen.

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Webinaarien luennotiosuudet ovat laadukkaita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Webinaarien lyhyet ryhmätyöt tukevat oppimistani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tärkeänä voivani osallistua webinaareilla kysymällä ja keskustelemällä luennoinnin aiheesta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintojakson tehtävien linkittäminen omaan työhöni on tärkeää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintojaksojen tehtävät ovat tukeneet oppimistani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teorian ja käytännön yhdistämisen mahdollisuus tehtävissä on tärkeää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	6 En osaa sanoa
Opintojaksojen tehtävien erilaisuus on tärkeää (Essee, PP-esitys, Sway, jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmätyöt tukevat oppimistani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintojaksot ovat sisällöltään mielenkiintoisia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintojaksot ovat sisällöltään riittävän informatiivisia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintojen sisällöissä on päällekkäisyyksiä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoodlessa opintojaksot ovat koottu selkeästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löydän helposti kaiken opintojaksojen sisällön Hoodlessa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvitsen järjestelmäopetusta Hoodlen, Pepin, Wihin, Officen ja Teamsin käyttöön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsensä johtamisen taidolla on merkitystä omien opintojeni etenemisessä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Mikä on mielestäsi tärkein kehittämisen kohde tyke-koulutuksessa? (Ei pakollinen)

Kysely toteutetaan verkossa Webropol-kyselynä ja siihen vastataan anonyymisti. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa raportoiduissa tuloksissa. Vastaajien nimettömyys ja tunnistamattomuus säilyvät läpi koko tutkimusprosessin.

Liite 2.

Hei Työyhteisön kehittäjä opiskelija!

Nyt tarvitaan juuri Sinun käsitystäsi ja näkökulmaasi tutkinnostamme.

Teen opinnäytetyötä aiheena; Verkkotutkinnon kehittäminen työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmassa. Kehittääksemme koulutustamme entistä paremmaksi, pyydän Sinua osallistumaan oheiseen kyselyyn. Kysely on täysin anonyymi, vastaajat jäävät tunnistamattomaksi. Kyselyn vastaaminen vie aikaasi noin 10–15 minuuttia. Kyselyyn on mahdollista vastata ajalla ma 28.3.-la 2.4.2022.

Linkki kyselyyn:

xxxx

Vastaustenne avulla saamme arvokasta ja ajankohtaista tietoa työyhteisön kehittäjä -koulutusohjelmasta. Kyselyn tuloksista tuotetaan kehittämis ehdotuksia meidän opiskelijoiden näkökulmasta opetussuunnitelman kehittämistyön pohjaksi.

Jos Sinulla tulee kysymyksiä kyselystäni, voitte ottaa yhteyttä: x.x@x.fi

Kiitos jo etukäteen vastauksista!

Ystävällisin terveisin,

Mira Willemse

Tyke-opiskelija