



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ANNA RANTAMÄKI

# **Varhaiskasvatuksen opettajien kou- lutusmyönteisyys**

Kysely varhaiskasvatuksen opettajille

SOSIONOMIN TUTKINTO-OHJELMA  
2023

## TIIVISTELMÄ

Rantamäki, Anna: Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys  
Opinnäytetyö, AMK  
Sosiaali- ja sosionomi AMK  
Toukokuu 2023  
Sivumäärä: 48 liitteitä 1

Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka tehtävänä on edistää lapsen hyvinvointia ja tukea lapsen oppimista, kasvua ja kehitystä. Pedagogiikan painotus on avainasemassa, ja sen tulee tukea lapsen kehitystä, kasvua ja oppimista.

Viime aikoina varhaiskasvatus on kohdannut voimakkaan muutospaineen, ja alan työvoiman osaamistarve on kasvanut. Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Koulutuksen on todettu korreloivan työmotivaation ja työn hallinnan tunteen kanssa.

Elinikäinen oppiminen on jatkuvaa ja vapaaehtoista tiedon tavoittelua henkilökohtaisista tai ammatillisista syistä. Sen merkitys korostuu erityisesti nyky-yhteiskunnassa, jossa teknologinen kehitys nopeutuu ja työelämä muuttuu yhä nopeammin. Elinikäinen oppiminen mahdollistaa ihmisen pysymisen ajan tasalla ja työelämän vaatimusten mukana. Se myös edistää henkilökohtaista kasvua ja hyvinvointia. Varhaiskasvatus on tärkeä osa elinikäistä oppimista, sillä sen tavoitteena on edistää lapsen koulutuksellista tasa-arvoa ja tunnistaa lapsen yksilöllinen tuen tarve.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyyttä. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselylomake toteutettiin käyttäen Google Forms -kyselylomaketta.

Opinnäytetyön tuloksena havaittiin, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat koulutusmyönteisiä, mutta työarki ei mahdollista osallistumista koulutuksiin niin hyvin, kuin vastaajilla olisi halukkuutta.

## Abstract

Rantamäki, Anna: Early childhood education teachers' education-favorability  
Bachelor's thesis  
Bachelor of Social Services  
May 2023  
Number of pages: 48 pages and 1 appendix

Early childhood education is a systematic and purposeful activity whose aim is to promote children's well-being and support their learning, growth, and development. Emphasis is placed on pedagogy, and it must support children's development, growth, and learning.

Recently, early childhood education has faced strong pressure for change, and the need for expertise in the workforce has increased. The education-favorability of early childhood education teachers is an important factor for well-being at work. Education has been found to correlate with motivation for work and the feeling of control over work.

Lifelong learning is a continuous and voluntary pursuit of knowledge for personal or professional reasons. Its importance is particularly emphasized in today's society where technological development is accelerating, and the working life is changing at an ever-increasing pace. Lifelong learning enables individuals to stay up-to-date and keep up with the demands of the working life. It also promotes personal growth and well-being. Early childhood education is an important part of lifelong learning, as its aim is to promote children's educational equality and recognize their individual support needs.

The purpose of this thesis was to examine the education orientation of early childhood education teachers. The research was conducted as a quantitative survey. The survey questionnaire was created using Google Forms. The results of the thesis revealed that early childhood education teachers have a positive attitude towards education, but their work routines do not facilitate participation in training as well as the respondents would be willing to.

## ALKUSANAT

Haluan kiittää Satakunnan Ammattikorkeakoulun henkilökuntaa saamistani työkaluista ja opeista, joita voin hyödyntää niin henkilökohtaisessa-, kuin työelämässäkin. Erityisesti haluan kiittää opinnäytetyöni ohjaajaa Henna Kyhää rakentavasta palautteesta.

Kiitän puolisoani Sakua, joka on ollut tukipilarini ja maadoittajani koko opiskeluni ajan. Kiitos vanhemmilleni ennen kaikkea lastenhoidollisesta tuesta opinnäytetyön kirjoittamisen aikana. Kiitos Minka vertaansa vailla olevasta tuestasi niin ammattilaisena kuin ystävänä.

Eurassa 4.5.2023

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 VARHAISKASVATUS .....	7
2.1 Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö .....	7
2.2 Varhaiskasvatuksen opettajien peruskoulutus .....	9
2.3 Jatko-opiskelumahdollisuudet valmistumisen jälkeen .....	9
2.4 Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus .....	10
3 ELINIKÄINEN OPPIMINEN .....	12
3.1 Jatkuva oppiminen .....	12
3.2 Ketterä oppiminen .....	13
3.3 Työssä jaksaminen .....	14
3.3.1 Työhyvinvointi .....	15
3.3.2 Työuupumus .....	15
3.3.3 Työmarkkina-arvo .....	16
3.4 Erilaiset oppijat .....	17
3.5 Opiskelun muodot .....	18
3.5.1 Formaali opiskelu .....	19
3.5.2 Non-formaali opiskelu .....	19
3.5.3 Informaali opiskelu .....	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	20
4.1 Aikaisemmat tutkimukset .....	20
4.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite .....	20
4.3 Määrällinen ote .....	21
4.4 Kyselyn laatiminen .....	22
4.5 Kyselyn toteuttaminen .....	23
4.6 Tutkimuksen eettinen perusta .....	24
4.7 Tulosten analysointi .....	24
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	26
5.1 Vastaajien taustatiedot .....	26
5.2 Vastaajien työkokemus .....	27
5.3 Vastaajien koulutusmyönteisyys työnantajan järjestämiin koulutuksiin .....	29
5.4 Vastaajien koulutusmyönteisyys omaehtoiisiin koulutuksiin .....	31
5.5 Vastaajien valmius maksaa koulutuksesta .....	33
5.6 Vastaajien kokemus työn kuormittavuudesta .....	36
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	43
LÄHTEET .....	46
LIITE 1: KYSELYLOMAKE .....	49

## 1 JOHDANTO

Jokaisella lapsella on Suomessa oikeus varhaiskasvatukseen, ja varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lapsen hyvinvointia. Varhaiskasvatuksen pääasiallinen tehtävä on tuottaa tavoitteellista ja suunnitelmallista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Pedagogiikan painotus on varhaiskasvatuksessa avainasemassa. Varhaiskasvatuksen pedagogiikan on tuettava lapsen kehitystä, kasvua ja oppimista. Kunta on velvollinen järjestämään varhaiskasvatusta, ja sitä voidaan järjestää perhepäivähoidossa, päiväkodissa tai avoimena kerhotoimintana. (Opetushallitus, 2023.)

Varhaiskasvatus on kohdannut lähimenneisyydessä voimakkaan muutospaineen, ja osaamistarve alan työvoimalle on kasvanut. Työnkuva saattaa olla työntekijöille epäselvä, eikä sijaisia ole saatavilla silloin kuin heitä tarvitaan. Yksi työhyvinvointia lisäävä tekijä on ammattitaidon aktiivinen ylläpitäminen. Tutkimuksen mukaan koulutuksen on koettu korreloivan työmotivaation ja työn hallinnan tunteen kanssa. (Virolainen, 2012 s.30.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaiseksi varhaiskasvatuksen opettajat kokevat koulutusmyönteisyytensä. Saatujen tulosten pohjalta aihetta pohditaan syvemmin muun muassa elinikäiseen oppimiseen ja opiskelumuu-toihin tutustumalla. Tutkimusaihe on itselleni henkilökohtainen, ja aihevalinta tärkeä.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin Google Forms -kyselylomakkeella, joka jaettiin Facebookissa *Varhaiskasvatuksen materiaalipankki* -ryhmässä, jossa halukkaat pääsivät vastaamaan siihen kahden viikon ajan. Tutkimustuloksista selvisi, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat koulutusmyönteisiä, mutta työarki ei mahdollista osallistumista koulutukseen niin hyvin, kuin vastaajilla olisi halukkuutta.

## 2 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kokonaisuutta, joka pitää sisällään hoitoa, opetusta ja kasvatusta. Varhaiskasvatuksen painotus on erityisesti pedagogiikassa, ja tämän tulee tukea lapsen oppimista, kasvua ja kehitystä. Lapsen hyvinvoinnin edistäminen on yksi keskeisistä tehtävistä yhdessä yhdenvertaisuuden ja syrjäytymisen ehkäisyn kanssa.

Varhaiskasvatusta järjestetään avoimena varhaiskasvatustoimintana, kuten kerhoina – joiden järjestäjänä voi toimia kunta, seurakunta tai kolmas sektori, perhepäivähoitona tai päiväkotina. Jokainen 0–6-vuotias lapsi Suomessa on oikeutettu saamaan varhaiskasvatusta. (Opetushallitus, 2023.)

### 2.1 Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö

Varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavien velvoitteiden perusteet ovat laissa ja asetuksissa. Näitä ovat Suomen perustuslaki, varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatuksesta annettu valtioneuvoston asetus sekä varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet. (Opetushallitus, 2022, s.15.)

Yllä mainittujen lakien ja asetusten lisäksi varhaiskasvatukseen sovelletaan hallintolakia ja lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta. Suomi on sitoutunut noudattamaan tasa-arvolakia, Euroopan ihmisoikeussopimusta, yhdenvertaisuuslakia, YK:n yleissopimusta vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n lapsen oikeuksien sopimusta, YK:n kestävän kehityksen tavoitteita sekä YK:n julistusta alkuperäiskansojen oikeuksista. Jokainen näistä mainituista laeista ja sopimuksista ohjaavat varhaiskasvatuksen toimintaa omalta osaltaan. (Opetushallitus, 2022, s.15.)

Tavoitteet varhaiskasvatukseen suunniteltavat toiminnan taustalta tulevat varhaiskasvatuslaista 540/2018 § 3. Näitä tavoitteita ovat muun muassa

- ◇ Tunnistaa lapsen yksilöllinen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä
- ◇ Tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista
- ◇ Varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseä koskeviin asioihin
- ◇ Tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista
- ◇ Edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä sekä hyvinvointia

Varhaiskasvatuslaki velvoittaa varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuottaessa sekä siitä päätettäessä, että on aina ensisijaisesti huomioitava lapsen etu (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 4). Varhaiskasvatus tulee toteuttaa ympäristössä, joka on oppimista edistävä, kehittävä, turvallinen sekä terveellinen lapsille ikä- ja kehitystaso muiden edellytysten lisäksi huomioon ottaen. Lapsi tulee aina olla suojattu kiusaamiselta, väkivallalta ja muunlaiselta häirinnältä. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 10.)

Varhaiskasvatuslain 540/2018 luvut 6–7 ohjaavat varhaiskasvatushenkilöstön pätevyysvaatimuksia ja riittävää resursointia. Palveluntarjoajalla on vastuu pitää huolta henkilöstön oikeasta mitoituksesta niin, että lasten kaikkiin tuen tarpeisiin vastataan, oli palveluntarjoaja kunta, kuntayhtymä tai yksityinen sektori. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 25.)

Varhaiskasvatusta järjestettäessä päiväkodissa, otetaan henkilöstön mitoituksessa huomioon lasten määrä, heidän ikänsä ja heidän varhaiskasvatuksessa päivittäin viettämänsä aika huomioon. Näihin asioihin suhteutetaan hoito-, kasvatusta ja opetustehtävissä olevien varhaiskasvattajien määrä. Valtioneuvoston asetuksessa säädetään omat suhdeluvut alle kolme vuotta täyttäneille ja yli kolmivuotiaille lapsille. Päiväkodissa tulee ottaa huomioon tuen tarpeiset ja vammaiset lapset henkilöstön lukumäärässä, jos lapsella ei ole omaa

avustajaa. Jos avustaja ryhmässä on, häntä ei lasketa henkilöstön mitoittamiseen mukaan. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 35.)

## 2.2 Varhaiskasvatuksen opettajien peruskoulutus

Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimuksena on 31.7.2023 jälkeen opintonsa suorittaneilla yliopistotutkinto. Mainitun päivämäärän jälkeen varhaiskasvatuksen opettajaksi valmistuu vain yliopistokoulutuksella kasvatustieteiden kandidaatin tutkinnolla, johon on sisältynyt tai joita on täydennetty varhaiskasvatukseen pätevöittäville opinnoilla (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 26). Ammattikorkeakoulussa sosionomiopinnot viimeistään vuoden 2019 aikana aloittanut ja ennen 31.7.2023 valmistunut sosionomi, jonka opintoihin on sisältynyt vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot, saa vielä varhaiskasvatus opettajan pätevyyden. Myöhemmin kuin edellä mainittu valmistunut tai 2019 jälkeen koulunsa aloittanut ammattikorkeakoulusta valmistunut 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatuksen opinnot suorittanut saa varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyyden. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 27.)

Varhaiskasvatuslaki 540/2018 edellyttää kahdella kolmasosalla varhaiskasvatusryhmään mitoitetusta hoito-, kasvatus ja opetustehtävissä toimivasta henkilöstöstä olevan varhaiskasvatusopettajan tai sosionomin kelpoisuus, ja näistä vähintään puolelle varhaiskasvatusopettajan kelpoisuus. Muut ryhmään mitoitetusta henkilöstöstä on oltava vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 37.)

## 2.3 Jatko-opiskelumahdollisuudet valmistumisen jälkeen

Varhaiskasvatuksen opettajalla on mahdollisuus syventää opintojaan muun muassa yliopiston maisteritutkinnolla, ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla, tai varhaiskasvatuksen erityisopettajan tutkinnolla. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuusvaatimuksena on joko kasvatustieteiden maisterin opinnot pääaineenaan erityispedagogiikka, tai varhaiskasvatuksen opettajan

pätevyyden lisäksi suoritettu erityisopetuksen ammatilliset valmiudet antavat opinnot (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 30). Mainituista jälkimmäinen on mahdollinen polku varhaiskasvatuksen opettajaksi päteöitymisen jälkeen.

## 2.4 Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus

Varhaiskasvatuksen tuottajalla on vastuu huolehtia henkilöstön riittävästä ammattitaitoa kehittävästä ja ylläpitävästä täydennyskoulutuksesta. Näiden koulutusten sisältöä voi opetus- ja kulttuuriministeriö määritellä tarkemmin. Ministeriöt voivat määritellä täydennyskoulutuksen määrästä, järjestämisestä, sisällöstä, seurannasta ja arvioinnista. Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta on lain nojalla varhaiskasvatuksen tuottajan seurattava ja arvioitava. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 39.)

Varhaiskasvatuksen järjestäjän edellyttämiä täydennyskoulutuksia voi olla esimerkiksi

- ◇ Lääkekoulutus
- ◇ Ensiapukoulutus, kohdennettuna lapsiin
- ◇ Turvallisuuskoulutus
- ◇ Alkusammutuskoulutus
- ◇ Päiväkodin painotuksen mukaisia pedagogisia koulutuksia

Varhaiskasvatuksen henkilöstön lisäkoulutuksia on tällä hetkellä tarjolla erittäin laaja-alaisesti. On tarjolla muun muassa ruoka ja keho-, liikunta-, tunne- ja taidekasvatukseen liittyviä täydennyskoulutuksia. Toiset koulutukset ovat maksuttomia, ja toiset ovat maksullisia. On varhaiskasvatuksen tuottajan ja henkilöstön välinen asia, onko koulutus omakustanteinen vai tarjoaako työnantaja sen kokonaan tai osittain.

Koulutuksia on sekä webinaareina että live- ja etäkoulutuksina. Webinaarit voivat olla aiemmin taltioituja, joita voi katsoa itselleen sopivana ajankohtana. Tämä koulutusmuoto on lisääntynyt etäkoulutusten kanssa huomasti koronavuosien jälkeen. Etäkoulutukset ovat tulleet jäädäkseen, ja niiden on

koettu lisäävän tasa-arvoa. Jokainen voi muokata oppimisympäristönsä helpommin juuri omaa oppimista parhaiten palvelevaksi verraten muiden kanssa samassa koulutustilassa ollessa, ja koulutukseen voi osallistua mistä päin maailmaa tahansa – sekä kouluttaja että koulutukseen osallistuva. (Edumar, n.d.)

Täydennyskoulutuksia tarjoavia tahoja on monia. Erilaiset yhteisöt, yksityiset palveluntuottajat sekä oppilaitokset ovat lisänneet täydennys- ja lisäkoulutusvalikoimaa ja ennen kaikkea mainontaa. Jo varhaiskasvatusta opiskeleville tarjotaan lisäkoulutusta, ja alan lehdissä on lähes joka sivulla mainoksia jonkinlaisesta koulutuksesta. Pidän hyvänä koulutustarjonnan laajentumista ja sen hyvin esiin tuomista. Varmasti löytyy jokaiselle jotakin kiinnostavaa koulutusta jos sellaiseen haluaa.

### 3 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Elinikäinen oppiminen on "jatkovaa, vapaaehtoista ja itseohjautuvaa"(Department of Education and Science, 2000) tietämyksen tavoittelua joko henkilökohtaisista tai ammatillisista syistä. Se on tärkeää yksilön kilpailukyvyille ja työllistettävyydelle, mutta se edistää myös sosiaalista osallisuutta, aktiivista kansalaisuutta ja henkilökohtaista kehitystä. (Eur-Lex, 2006.)

Aivan tuoreesta käsitteestä ei kuitenkaan ole kyse. UNESCO:n elinikäisen oppimisen ohjelma sai alkunsa jo vuonna 1949, kun järjestön perustamiskokouksessa korostettiin koulutuksen ja tiedon merkitystä kansojen välisen yhteistyön ja rauhan edistämiseksi. Myöhemmin, vuonna 1972, UNESCO julkaisi suosituksen elinikäisestä oppimisesta, jossa korostettiin, että oppiminen ja koulutus eivät ole rajoitettuja vain koulutuslaitoksiin, vaan ne ovat tärkeitä koko elämän ajan. (UNESCO, 1972.)

On todettu, että jatkuvalla oppimisella on vaikutusta yksilön työssä jaksamiseen. Lisäkouluttautumisella voidaan vähentää työuupumusta, lisätä työn merkityksellisyyden tunnetta sekä parantaa työhyvinvointia. Puhutaan sekä jatkuvasta oppimisesta että elinikäisestä oppimisestä. Ihmisen oppiessa koulutuksessa, työssä sekä vapaalla ollessaan, puhutaan elinikäisestä oppimisestä (Kankainen, 2019).

Elinikäinen oppiminen ei ole automaationa meissä kaikissa, eikä kaikilla ole tahtoa tietoisesti kehittää itseään ja pitää ammattitaitonsa ajan hermolla. Oman osaamisen tunnistamista ja tiedon soveltamista on harjoitettava. Nämä ovat elinikäisen oppimisen perusta, tiedostaa oma tapansa oppia ja tunnistaa tapa hyödyntää tätä (Kankainen, 2019).

#### 3.1 Jatkuva oppiminen

Elinikäinen oppiminen viittaa laajempaan käsitteeseen, joka korostaa oppimisen tärkeyttä ja merkitystä yksilön koko elämän ajan. Se kattaa kaikki

oppimismuodot, jotka tapahtuvat kaikenikäisille ihmisille erilaisissa ympäristöissä ja eri syistä, kuten henkilökohtaisesta kasvusta, ammatillisesta kehityksestä ja sosiaalisesta osallisuudesta. (Manninen, 2021.)

Toisaalta jatkuva oppiminen on tarkempi käsite, joka viittaa järjestelmälliseen, tavoitteelliseen ja suunniteltuun oppimiseen, joka tapahtuu yksilön työuran aikana. Se korostaa ammatillisen kehityksen ja työmarkkina-asemien parantamisen merkitystä jatkuvan oppimisen kautta. (Manninen, 2021.)

Vaikka näiden kahden käsitteen välillä on eroja, molemmat korostavat oppimisen tärkeyttä ja jatkuvan kehittymisen merkitystä niin yksilön henkilökohtaiselle kasvulle ja kehitykselle kuin yhteiskunnalle ja taloudellekin. Jatkuva oppiminen on kuitenkin noussut viime aikoina julkisuudessa käytetyksi termiksi, jonka alla esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriö uudisti aikuiskoulutuksen toteutustapoja. (Ikkela, 2023.)

### 3.2 Ketterä oppiminen

Ketterä oppiminen on joustava ja nopeasti sopeutuva oppimistapa, joka korostaa yhteistyötä, vuorovaikutusta ja kokeiluja osana oppimisprosessia. Se on oppimistapa, jota hyödynnetään osana työn tekemistä. Ketteryys juontaa juurensa ohjelmistokehittäjien Agile Manifesto:sta (Beck ym., 2001) ja ketteryys viittaa kykyyn muuttaa nopeasti toimintatapaa tarpeiden ja olosuhteiden muuttuessa. (Jarenko, 2019.)

Ketterät työntekijät oppivat iteratiivisesti ja ovat valmiita muuttamaan oppimistavoitteitaan ja menetelmiään tarpeen mukaan. Oppiminen voi tapahtua monissa eri konteksteissa ja tilanteissa. Ketterä oppiminen on tärkeä taito nykypäivän nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa, jossa tarvitaan jatkuvaa sopeutumista uusiin teknologioihin, työtapoihin ja ympäristöihin. (Jarenko, 2019.)

Ketteryys on käsite, joka on tullut verrattain lyhyen aikaa sitten puhekieleen toimintatapojen kuvaajana. Ketterä oppiminen ja jatkuva oppiminen on

mainittu samassa yhteydessä monessa materiaalissa. Jatkuva oppiminen viittaa kuitenkin henkilön omaan oppimisprosessiin ja ketterä oppiminen henkilön tapaan ratkaista ongelmia yksin tai tiimissä. (Jarenko, 2019.)

Ketterä oppiminen on sekä työnantajaa että henkilöstöä hyödyttävä toimintamalli, jossa nykyhetkessä uuden asian opettelulla varaudutaan tulossa oleviin muutoksiin. Oppiminen tapahtuu tarvelähtöisesti, nähdään alati muuttuvat vaatimukset ja ymmärretään niiden vaikutus omaan työhön ja työyhteisön toimintaan. Ketterän oppimisen kulmakivenä on työntekijän oma kyky ja tahto hakea tarvitsemansa tieto ja soveltaa sitä heti omaan työhönsä. (Ojala, 2018, s. 25–26.)

### 3.3 Työssä jaksaminen

Ihmiselle on tärkeää suuntautua työelämässä alalle, joka häntä kiinnostaa. Kiinnostus voi muodostua niin kuin ihminen itse parhaiten kokee. Toisilla kiinnostusta lisää korkeampi palkka, toisilla etenemismahdollisuudet, toisilla ihmiset ja vuorovaikutustilanteet, toisilla tietotekniikan parissa työskentely. Harvoin asioita on vain yksi, minkä perusteella oma urapolku valitaan. Varhaiskasvatuksen opettajilla on varmasti monia syitä ollut valita oma työnsä. Niitä en tässä opinnäytetyössä käsittele – vaikka mielenkiintoista olisi tietää valintojen takana olevat vaikuttimet – vaan tekijä, joka on opinnäytetyöni kannalta tärkeä, on valitsemansa ammatin ammattitaidon ylläpitäminen ja sen mielekkyys. Mielekkyyteen vaikuttaa tahto.

Mieli on ihmisen kaiken toiminnan ohjauskeskus, ja se tietotaito kasvaa, mitä ihminen ruokkii. Mieli ohjaa, mitä ihmisen kaikin aistein kokemasta poimitaan, ja ihminen itse voi ohjata mieltä valitsemalla tehtäviä ja tavoitteita, joita suorittaa. Aiemmin mainittu tahto ja tarkemmin tahdonvoima on tärkein voima ohjaamaan ajattelua oppimisen kannalta tärkeisiin asioihin, hankkimaan tietoa mahdollisesta hankaluudesta huolimatta ja pyrkimään kaikin keinoin tavoitteeseen. Tahdonvoima on ratkaisevassa osassa siinä, että ihminen itse haluaa oppia uutta tietoa. Ihminen tarvitsee tahdonvoimaa ongelman ratkaisuun,

uuden tiedon etsimiseen ja työhönsä soveltamiseen – epäonnistumisenkin uhalla. Vielä enemmän tahdonvoimaa tarvitaan epäonnistumisen jälkeen uuden tiedon keräämiseen ja tahtoon soveltaa sitä työhönsä, uuden epäonnistumisen uhalla. Jotta ihminen on kykenevä ottamaan tahdonvoimansa käyttöönsä, hänellä on oltava kyky toimia itseohjautuvasti ja tavoitteellisesti, eli toisin sanoen oppimisen kannalta on merkityksellistä, että ihmisellä on kyky johdattaa itseään. (Ojala, 2018, s.66.)

### 3.3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on viime aikoina ollut verrattain paljon julkisessa keskustelussa. Työhyvinvointi pitää sisällään monia asioita, ja se jaotellaan karkeasti fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Nämä yhdessä muodostavat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvoinnille vastineeksi on noussut käsite työpahoinvointi. Työhyvinvointi ei ole suoraan työpahoinvoinnin puuttumista. Työpahoinvoinnin keskeisimpiä syitä ovat stressi ja kiire, ja näiden jatkuva läsnäolo työpaikalla saattavat aiheuttaa työuupumusta ja työn ilon ja imun katoamista. Epävarmuus töiden jatkumisesta on merkittävä stressitekijä. Työpaikkakiusaaminen on noussut Suomessa merkittäväksi työpahoinvoinnin määrittäjäksi. (Virolainen, 2012, s.30.)

Työn imua pidetään työhyvinvointia parantavana asiana. Työn imu määritellään työstä nauttimisena, omasta työstä koettuna ylpeytenä ja työntona. Työn imu on ammattilaiselle energiaa antavaa, ja sitä edistää esihenkilön tuki, vaikutusmahdollisuudet ja hyvä sosiaalinen ilmapiiri. Työn imua parhaiten selittäviä tekijöitä ovat muun muassa vaikutusmahdollisuudet, innovatiivisuus, hyvä tiedonkulku sekä läheinen organisaatiokulttuuri. (Virolainen, 2012, s. 90–92.)

### 3.3.2 Työuupumus

Työuupumus on pitkään jatkuneen työstressin aiheuttama vakava stressioireyhtymä, jonka seurauksena kyky suoriutua työtehtävistä heikkenee. Työuupumus voidaan jaotella kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat uupuminen,

kyynisyys ja negatiivinen käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta ja sen riittävydestä. Näiden kolmen yhdistelmä voi johtaa työuupumukseen, jonka vaikutuksia ihminen voi kokea vielä kahdeksan vuoden jälkeenkin. (Virolainen, 2012, s. 35–36.)

Työuupumuksesta jonkin asteisena kärsii yhä useampi suomalainen. Työuupumusta ennaltaehkäisee panostus työkykyyn, ja työkykyyn vaikuttaa positiivisesti koulutus. Koulutuksen on nähty korreloivan valmiuksiin ylläpitää toimintakykyä, sekä tukevan tunnetta työn hallinnasta ja työmotivaatiota. Ammatitaidon kehittämisen ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen on nähty olevan liitoksissa uupumuksen ennaltaehkäisevän toiminnan tuloksellisuuteen. (Virolainen, 2012, s. 36–37.)

### 3.3.3 Työmarkkina-arvo

On sekä työntekijän että työnantajan etu, että työtavat uudistuvat. Tulevaisuudessa uudistuminen ja uudistaminen ovat tärkeitä elementtejä työpaikoilla, ja näiden eteenpäin viemiseksi sekä työntekijät että työnantajat tarvitsevat uusia toimintamalleja, työkaluja ja valmiuksia. Ajatellaan, että kaikki työ on asiantuntijatyötä, mutta asiantuntijuus ei enää perustu vain koulutustasoon, vaan jaettu asiantuntijuus on jo nyt mutta ennen kaikkea tulevaisuudessa avainasemassa. Jaettu asiantuntijuus tuo keskiöön ammattilaisen kyvyn tehdä töitä moniammatillisesti jatkuvasti oppien sekä työssä että muualla. Moniammatillisessa asiantuntijuudessa korostuu itsetuntemus ja halu kehittyä vuorovaikutuksellisesti fakkiutumatta työtehtävään, palvelusvuosiin tai ikään. (Nikkilä, 2016.)

Osaamisen ylläpitämisestä ja päivittämisestä on tullut yksi merkittävimmistä työllistymisen edellytyksistä. Ammattilaisen oma halu ja kyky omaksua uudet työroolit ja -tehtävät ovat avainasemassa, ja nämä toteutuvat parhaimmillaan työpaikoilla, joissa oppimisympäristöt ovat luontevia jatkumon ylläpitämiseen. Optimaalisessa tilanteessa tämä tapahtuu työpaikalla, ja työnantaja ja työntekijä ovat rinnakkain arvokkaina – joka säilyy vaikka ammatillinen yhteistyö ei jatkuisi. Työnantajalla on mahdollisuus pitää yllä kilpailukykyään tarjoamalla

henkilöstölle mahdollisuutta itsensä kehittämiseen ja osaamisen kartuttamiseen sekä ylläpitämiseen. Työntekijän ja työnantajan on mahdollista kasvattaa markkina-arvoaan sekä-että, sen ei tarvitse olla joko-tai. (Nikkilä, 2016.)

### 3.4 Erilaiset oppijat

On olemassa monia erilaisia oppimistyylimalleja ja vaikka näissä onkin eroja keskenään, on niissä myös paljon yhtäläisyyksiä.

David Kolbin vuonna 1984 kehittämä Experiential Learning Theory (ELT) oli ensimmäinen oppimistyylimalli. ELT kuvailee oppimista neljän eri vaiheen kautta: konkreettinen kokemus, havainnointi ja reflektointi, käsitteellistäminen ja yleistäminen sekä soveltaminen. Kolbin mukaan ihmisillä on neljä erilaista oppimistyyliä, jotka ovat konvergentti, divergentti, assimiloiva ja soveltava. Kolbin teoria on vaikuttanut merkittävästi myöhempisiin oppimistyylimalleihin ja se on edelleen yksi laajimmin käytetyistä teorioista oppimisesta. (Kolb, 1984.)

Muita malleja ovat esimerkiksi VARK-malli (Fleming & Mills), Dunnin oppimistyylimalli, Honey ja Mumfordin oppimistyylimalli ja Gregoricin oppimistyylimalli. Tässä on eri lähteistä koostettu karkea yhteenveto erilaisista oppimistyyleistä:

- ◇ Visuaalinen oppiminen: Ihmiset, jotka hyödyntävät visuaalista oppimistapaa, käyttävät mieluiten kuvia, kaavioita, karttoja ja muita visuaalisia apuvälineitä, jotta heidän on helpompi ymmärtää ja muistaa asioita. (Fleming & Mills, 1992).
- ◇ Audiitiivinen oppiminen: Ihmiset, jotka hyödyntävät kuulollista oppimistapaa, hyödyntävät enemmän kuuntelua ja keskustelua oppimisessaan. He oppivat parhaiten, kun he kuulevat tietoa ja puhuvat siitä muiden kanssa. (Fleming & Mills, 1992.)
- ◇ Lukeminen ja kirjoittaminen: Monet ihmiset oppivat parhaiten lukemalla ja kirjoittamalla. Tämä voi sisältää lukemisen oppikirjoista, artikkeleista tai muista teksteistä ja kirjoittamalla muistiinpanoja, esseitä tai muita kirjallisia tuotoksia. (Fleming & Mills, 1992.)

- ◇ Käytännön oppiminen: Jotkut ihmiset oppivat parhaiten tekemällä ja kokeilemalla asioita käytännössä. Tämä voi sisältää kokeiluja, käytännön harjoittelua tai muuta hands-on-työskentelyä. (Fleming & Mills, 1992).
- ◇ Sosiaalinen oppiminen: Ihmiset, jotka hyödyntävät sosiaalista oppimistapaa, oppivat parhaiten vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Tämä voi sisältää ryhmätyöskentelyä, keskusteluita, neuvojen ja palautteen antamista ja vastaanottamista muilta ihmisiltä. (Kolb, 1984)
- ◇ Verkko-oppiminen: Tämä tarkoittaa oppimista verkossa, usein käyttämällä erilaisia verkkotyökaluja, kuten verkkokursseja, videoita, foorumeita ja muita verkossa saatavilla olevia resursseja. Verkko-oppiminen voi yhdistää erilaisia oppimistapoja ja mahdollistaa joustavamman opiskelun aikataulun. (Lumme & Puhakka, 2021.)

Tärkeää on, että yksilöt löytävät itselleen sopivimmat oppimistavat ja hyödyntävät niitä tehokkaasti oppimisessaan.

### 3.5 Opiskelun muodot

Opiskelun muodot voidaan ymmärtää eri tavoilla riippuen siitä, mitä halutaan korostaa. Joitakin tapoja ovat esimerkiksi oppimisympäristön, oppimismenetelmien, oppimisen tarkoituksen, organisoinnin, materiaalien tai oppimisen tason mukaan luokittelu. Oppimisympäristöjä voivat olla esimerkiksi luokkahuone, etäopetus, käytännön harjoittelu tai verkkokurssit. Oppimismenetelmiä ovat esimerkiksi luennot, keskustelut, ryhmätyöskentely, projektit ja simulaatiot. Oppimisen tarkoituksia voivat olla ammatillinen koulutus, yleissivistävä koulutus, henkilökohtainen kehittyminen tai harrastukset. Organisoititapoja voivat olla itsenäinen opiskelu, ohjattu opiskelu, ryhmäopiskelu tai projektityöskentely. Oppimismateriaaleja voivat olla kirjat, verkkosivustot, videot tai pelit, ja oppimisen tasot voivat olla perusopetus, toisen asteen koulutus, korkeakoulutus tai jatkokoulutus.

Tämän opinnäytetyön sisällön kannalta on merkittävintä tarkastella opiskelun muotoja lähinnä niiden tarkoituksellisuuden näkökulmasta: Mitä opiskelulla

tavoitellaan. Tästä näkökulmasta opiskelu voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan: Formaaliin, non-formaaliin ja informaaliin opiskeluun.

### 3.5.1 Formaali opiskelu

Formaalilla koulutuksella tarkoitetaan koulujärjestelmän antamaa opetusta, joka tähtää tutkinnon suorittamiseen. Tämä opetus tapahtuu peruskouluissa, lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa ja korkeakouluissa. Lisäksi ammatilliseen tutkintoon tähtäävää opetusta voidaan järjestää myös oppisopimuskoulutuksena, kansanopistoissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa. (Tilastokeskus, n.d.a)

### 3.5.2 Non-formaali opiskelu

Non-formaalilla koulutuksella tarkoitetaan kurssimuotoista koulutusta, joka ei johda koulujärjestelmän mukaiseen tutkintoon. Tällaiseen koulutukseen voi sisältyä esimerkiksi työnantajan järjestämä tai kustantama henkilöstökoulutus, kansalaisopiston ja työväenopistojen harrastuskurssit ja kielikurssit, ammatilliset täydennyskoulutuskurssit, autokoulu, tanssikoulu ja muut vastaavat kurssit. (Tilastokeskus, n.d.b)

### 3.5.3 Informaali opiskelu

Informaali opiskelu viittaa oppimistarkoituksessa tapahtuvaan toimintaan, joka on vähemmän organisoitua ja jäsenettyä kuin muu koulutusmuoto. Sitä ei ole institutionalisoitu eikä siitä vastaa mikään organisaatio. Informaali opiskelu tapahtuu ilman perinteistä oppilas–opettaja –asetelmaa, aikatauluja tai sisäänpääsyvaatimuksia. Esimerkkejä informaalista oppimisesta ovat kirjojen lukeminen, dokumenttien katselu, podcastien kuuntelu, uusien taitojen oppiminen harrastuksen parissa, kokeilu ja virheiden tekeminen sekä sosiaalisen median käyttö oppimistarkoituksessa. Informaali oppiminen voi tapahtua melkein missä tahansa, paikasta riippumatta, esimerkiksi perheen tai ystävien kesken, työpaikalla tai arkielämässä. (Tilastokeskus, n.d.c)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Luvussa 4 tulee esiin tutkimusprosessin eteneminen. Tässä luvussa tuodaan esiin tutkimuksen tarkoitus, tavoite, tutkimuskysymykset ja miksi tutkimus on kvantitatiivinen. Luvussa käydään läpi myös aineiston hankintamenetelmänä toimineen kyselylomakkeen luonti. Lopuksi esitellään tutkimuksen eettisyys ja analysointimenetelmät, joita tulosten analysointiin on käytetty.

### 4.1 Aikaisemmat tutkimukset

Aikaisempia juuri vastaavia tutkimuksia ei löytynyt. Vuoden 2022 keväältä löytyi pro gradu -tutkielma Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteenlaitoksesta valmistuneen opiskelijan tekemänä. Hänen tutkielmansa aiheena oli ”Työelämään siirtyneiden varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden rakentuminen induktiovaiheessa” (Mutanen, 2022). Mainittu ei suoraan ole samankaltainen tämän opinnäytetyön kanssa, vaikka aihepiiri samaa sivuaakin. Mutasen tutkimus oli laadullinen ja keskittyi nimenomaan työelämään siirtymisen hetkeen. Pro gradu toi kuitenkin muiden asioiden rinnalla esiin täydennyskoulutuksen ja yksilön oman vastuun kehittymisestään merkityksellisinä.

### 4.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyö on toteutettu tutkimuksellisenä opinnäytetyönä, ja tutkimuksen luonne on kvantitatiivinen eli määrällinen. Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyyttä tällä hetkellä. Tutkimuksen työelämäyhteistyö on valinnut pysyvä nimettömänä. Kyseessä on yksityylinen varhaiskasvatuksen tuottaja, jonka toimialue on lähes koko Suomi. Heidän yrityksellään on eri painotuksin olevia päiväkotia, jotka toimivat palvelusetelein.

Opinnäytetyön aihe on merkityksellinen työelämän murroksen ollessa koko ajan painokkaammin läsnä. Toiveena on, että työn on merkityksellinen

suomalaiselle varhaiskasvatukselle, että se herättää keskustelua sekä mahdollisia aihetta syventäviä jatkotutkimuksia.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena. Tutkimusta varten laadittiin kyselylomake, joka jaettiin vastattavaksi varhaiskasvatuksen opettajien keskuuteen. Kyselylomakkeelle laadittiin sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Tutkimukseen avulla on tarkoitus selvittää varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys. Oman ammatillisuuden kehittäminen on itselleni merkittävä osa ammatillisuutta ja sitä kautta aihe on henkilökohtainen.

Tutkimusaiheena ja samalla pääkysymyksenä oli seuraava:

- ◇ Kuinka koulutusmyönteiseksi varhaiskasvatuksen opettajat kokevat itsensä?

Lisäksi tutkimuksessa kysyttiin työhyvinvointiin ja työnantajan koulutusmyönteisyyteen liittyviä kysymyksiä:

- ◇ Miten varhaiskasvatuksen opettajat kokevat työhyvinvointinsa?
- ◇ Kuinka koulutusmyönteiseksi varhaiskasvatuksen opettaja kokee työnantajansa?

#### 4.3 Määrällinen ote

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena ja poikittaisena tutkimuksena, jossa kysely lähetettiin varhaiskasvatuksen opettajille Google Forms –kyselynä. Kysymykset oli strukturoitu siten, että tulokset voidaan analysoida tilastollisesti ja tavoitteena oli saada mahdollisimman korkea vastausprosentti varmistaakseen kyselyn validiteetin. Tutkimus toteutettiin standardoidulla tutkimuslomakkeella valmiiden vastausvaihtoehtojen kanssa ja sen avulla pyrittiin selvittämään suurelta vastaajajoukolta tiettyjä asioita, joita pystyttiin kuvaamaan lukumäärin sekä prosenttiosuuksin.

Validiteetti kuvaa sitä, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä ilmiötä, mitä sen on tarkoitus mitata ilman systemaattisia virheitä. Validius on yksi tärkeimmistä tutkimuksen luotettavuuden mittareista ja korkea vastausprosentti on yksi validin tutkimuksen tunnusmerkkejä. Tarkoituksena oli suunnitella kysely huolella, jotta siitä voidaan analysoida korrelaatioita erillisten yksittäisten tekijöiden osalta ja varmistaa kyselyn validius. (Heikkilä, 2012.)

#### 4.4 Kyselyn laatiminen

Tutkimuksen aineisto on hankittu Google Forms -kyselyllä. Määrällinen tutkimus edellyttää usein kyselytutkimuksen käyttöä, sillä tutkimuksen kohteena on yleensä suuri joukko. Kyselyn suunnittelu vaatii huolellista harkintaa siitä, mitä asioita halutaan tutkia ja miten kysymykset tulee muotoilla, jotta vastaajat ymmärtävät ne ja voivat valita itselleen sopivat vastausvaihtoehdot. Tämä on tärkeää, jotta tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja yleistettäviä. (Vilka, 2014, s. 28, 36–38.)

Kun kyselyä alettiin tuottaa, käytettiin operationalisointia muokkaamaan teoriatietoja kyselyyn sopiviksi. Operationalisointi on yksi tärkeimmistä vaiheista kyselyn suunnittelussa, sillä se voi pilata kyselyn, jos vastaajat eivät ymmärrä tutkimuksen aihetta. Taustakysymykset tässä tutkimuksessa olivat monivalintakysymyksiä, ja muut kysymykset olivat strukturoituja kysymyksiä, jotka perustuvat vastausasteikkoon. Joitakin kysymyksiä esitettiin suoraan numeerisena arvona, kuten työkokemus vuosina.

Taustakysymykset valittiin pohdinnan avulla, jossa tarkasteltiin mahdollisia tekijöitä, jotka voisivat vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyyteen ja heidän kokemukseensa organisaation koulutusmyönteisyydestä. Taustakysymyksiä käytettiin muun muassa kysymyksiä iästä sukupuolesta, valmistumisvuodesta, ja oppilaitoksesta, jossa opinnot suoritettiin.

Tulokset perustuvat väittämiin, joihin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla. Valitsin asteikoksi 0-4, sillä se sopi paremmin tutkimuksen luonteeseen ja

aineiston analysointiin. Tällä asteikolla varhaiskasvatuksen opettajien henkilökohtainen kokemus koulutusmyönteisyydestä voidaan ottaa paremmin huomioon. Lisäksi Likert-asteikkoa 0–4 on helppo analysoida numeerisesti, vaikka vastauksia olisi paljon. Asteikon numero 0 edustaa ei ollenkaan -vastausvaihtoehtoa, kun taas numero 4 edustaa täydellisesti -vaihtoehtoa.

Kyselyä testattiin ennen sen varsinaista julkaisemista koehenkilöillä, jotka sisälsivät alan ammattilaisia. Saadun palautteen perusteella kyselyä muokattiin selkeämmäksi ja yhtenäisemmäksi, ja vastausvaihtoehdot yhtenäistettiin. Kysely testattiin uudelleen muokkausten jälkeen ja todettiin olevan selkeä ja helppo vastata. Testivastausten perusteella voitiin myös arvioida kyselyyn tarvittava vastausaika. Testausvaiheessa varmistettiin myös, että Google Forms –palvelusta voidaan tuoda tutkimusaineisto helposti analysointiin käytettävään sovellukseen, kuten Excel-tilukkolaskentaohjelmaan.

#### 4.5 Kyselyn toteuttaminen

Kyselylomake jaettiin Facebookin Varhaiskasvatuksen materiaalipankki -ryhmään sen suuren jäsenmäärän vuoksi. Jäseniä ryhmässä on 57930 (tarkistettu 30.4.2023). Jäsenet ovat ympäri Suomea, osa myös ulkomailta. Tämä oli yksi syy ryhmän valikoitumiseksi kohderyhmäksi. Ryhmän jäsenten ollessa suurelta maantieteelliseltä alueelta, ei otanta ole maantieteellisesti rajoittunut, vaan koko Suomi – ja mahdollisesti jokin muukin maa – on edustettu. Kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajan sijaintia. Kysely toteutettiin anonyyminä kyselynä, ja tämä oli yksi tapa, jolla turvattiin anonyymiteetin säilyminen.

Ryhmän hyödyntäminen kyselylomakkeen vastaamiseen mahdollisti varhaiskasvatuksen opettajien edustamisen itseään, ei organisaatiotaan. Kyselyssä haluttiin nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemus koulutusmyönteisyydestä. Kyselyn otanta olisi voinut olla laajempi näin kysyttynä kuin jos kyselyn olisi toteuttanut jonkin tietyn organisaation sisällä.

Kyselylomake oli ryhmässä nähtävillä ja vastattavissa kaksi viikkoa. Huomionarvoista on vastaajien verrattain pieni vastaajien joukko koko ryhmän jäsenmäärään nähden. Vastauksia tuli 112, ja ryhmässä on yli 57000 jäsentä. Jäsenistä kaikki eivät ole varhaiskasvatuksen opettajia. Kyselyyn oli kuitenkin mahdollisuus vastata koko ryhmän jäsenistöllä ja verrattain pieni prosentti valitsi osoittaa kollegiaalisen tukensa vastaamalla kyselyyn ja myötävaikuttaa opiskelijan valmistumiseen.

#### 4.6 Tutkimuksen eettinen perusta

Kyselylomakkeen alussa olevat saatesanat antoivat vastaajille tietoa siitä, minkä vuoksi kysely tehdään. Saatekirjeessä kerrottiin myös tutkimuksen toteutustavasta, tutkijan yhteystiedoista sekä siitä, että osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista ja yksilöiviä tietoja ei kerätä. Tämän tutkimuksen tapauksessa tutkimuslupia ei tarvittu, koska tutkittavia ei etukäteen valittu tai tunnettu ja kysely julkaistiin yleisesti Facebook-ryhmässä. Tutkimusmateriaali säilytetään vain tutkijan käytössä ja hävitetään tutkimuksen tuloksen valmistumisen jälkeen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023)

#### 4.7 Tulosten analysointi

Opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin kokonaisotannalla, jolloin tulokset olisi mahdollista yleistää koskemaan perusjoukkoa. Tässä opinnäytetyössä vastaajia on suhteessa perusjoukkoon niin vähän, että yleistystä ei voida tehdä. Tunnusluvuilla on mahdollista verrattain yksinkertaisesti esittää numeraalista tietoa mielipiteistä ja myönteisyydestä.

Yksinkertaisin tapa laskea tunnuslukuja on tilasto-ohjelmien käyttö. Ristiintaulukoinnin avulla on mahdollista selvittää miten eri muuttujat korreloivat keskenään. Yksittäisiä muuttujia on suotavaa selvittää aina useampi, yhdellä tunnusluvulla harvemmin saa tarkinta mahdollista tietoa käsillä olevasta aineistosta. Tunnuslukuja ovat muun muassa sijaintiluvut, joita ovat moodi, mediaani, aritmeettinen keskiarvo ja fraktiili. (Vilkka, 2007, s118–121.) Tämän

opinnäytetyön analysoinnissa ja johtopäätöksissä hyödynnetään kvantitatiivisia tunnuslukuja tulkintojen osalta.

Tutkimuksen kysymysten vastausasteikkona käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa. Arvo 0 vastaa *ei ollenkaan*, arvo 1 vastaa *hyvin vähän*, arvo 2 vastaa *kohtalaisesti*, arvo 3 vastaa *paljon* ja arvo 4 vastaa *täydellisesti*.

Opinnäytetyön kyselyssä käytettiin avointa kysymystä ”*kyselystä esiin nousevat asiat ja vapaa palaute*” (Liite 1), joita ei analysoitu. Tähän tulleita vastauksia hyödynnettiin rikastuttamaan opinnäytetyötä.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastasi 112 vastaajaa – mikä oli verrattain vähän siihen nähden, mikä potentiaalinen määrä olisi voinut olla ryhmän kokoon nähden. Kysely jaettiin Facebook-ryhmässä Varhaiskasvatuksen materiaalipankki juuri ryhmän suuren koon vuoksi. Ryhmässä on 57 930 jäsentä, joten vastausprosentti jäi todella alhaiseksi.

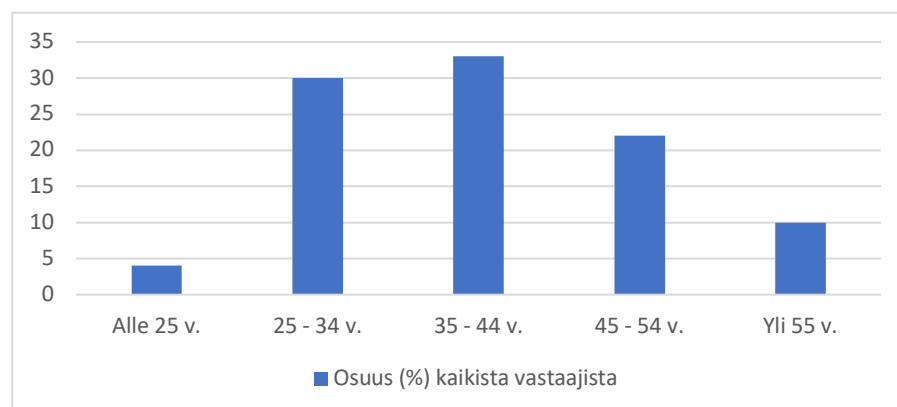
Kyselylinkki oli avoinna kaksi viikkoa. Avoimeen kohtaan tuli verrattain paljon vastauksia, 29 sanallista vastausta. Sanallisista vastauksista tuli ilmi työntekijöiden halukkuutta kouluttautua enemmän kuin varhaiskasvatuksen arki mahdollistaa.

Tulokset esitellään tekstinä, taulukoin ja tunnusluvuin. Taulukoissa olevat tulokset esitetään prosentteina. Analysoinnissa ei käytetty tilastollista merkittävyyttä osoittavia lukuja, joten tilastollinen yleistettävyys ei ole mahdollinen.

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista murto-osa (4 %) ilmoitti olevansa alle 25-vuotiaita. Noin kolmasosa vastaajista (30 %) ilmoitti olevansa 25–34 -vuotiaita, samoin kolmasosa (33 %) kertoi olevansa 35 – 44 -vuotias. Noin viidesosa (22 %) kertoi olevansa 45–54 -vuotiaita ja pieni osa (10 %) vastasi olevansa yli 55 -vuotias.

Taulukko 1: Vastaajien ikäjakauma n=112



Lähes puolet (48 %) kertoi suorittaneensa ammattikorkeakoulututkinnon. Seuraavaksi suurin vastaajaryhmä (29 %) olivat kandidaatin tutkinnon suorittaneet. Opiskelijoita vastaajissa oli pieni osa (8 %). Loput vastaajat ilmoittivat muita koulutuksia, kuten lastentarhaopettajan, maisterin tutkinnon päivähoitajan tai toimineensa monilla eri koulutuksilla varhaiskasvatuksessa.

Vastaajissa korostuivat 2010–2020 -luvulla valmistuneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset. He muodostivat 60 % vastaajista. Ennen vuotta 1999 valmistuneita vastaajista oli 12 %. Vuosina 2000–2009 valmistuneet muodostivat seitsemäsosan vastaajista (14 %). Opiskelijoita vastaajissa oli pieni osa (8 %) ja osa ei vastannut kysymykseen. On huomion arvoista, että opiskelijat koostuivat hyvin eritaustaisista henkilöistä, ja heillä oli työkokemusta varhaiskasvatuksesta nolasta jopa 22 vuoteen.

Suurin osa (59 %) vastaajista kertoi opiskelleensa päiväopintoina. Monimuotoopintoina kertoi opiskelleensa (38 %) vastaajista. Pieni osa vastaajista ei vastannut kysymykseen tai kertoi muunlaisesta opiskelumuodosta.

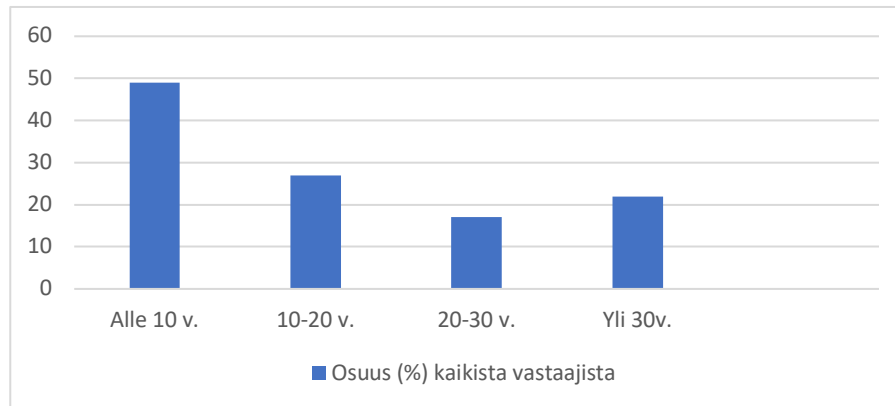
Puolet (51 %) vastaajista kertoi toimineensa varhaiskasvatuksessa vain varhaiskasvatuksen opettajana. Iso osa (42 %) kertoi toimineensa sekä varhaiskasvatuksen opettajana, että muissa tehtävissä. Vastaajissa korostuivat (36 %) myös varhaiskasvatuksen hoitajana toimivat tai toimineet. Pieni osa (7 %) kertoi olleensa tai olevansa varhaiskasvatuksen erityisopettaja, samoin perhepäivähoitajina toimivia tai toimineita oli pieni osa (9 %) vastaajista. Myös henkilökohtaisena avustajana (7 %) työskenteleviä tai työskennelleitä ammattilaisia vastasi kyselyyn.

## 5.2 Vastaajien työkokemus

Vastaajien työkokemus varhaiskasvatuksessa vaihteli nolasta 42 vuoteen. Puolella vastaajista (49 %) oli työkokemusta varhaiskasvatuksessa alle 10 vuotta. Yli 10 mutta alle 20 vuotta varhaiskasvatuksessa toimineita oli noin

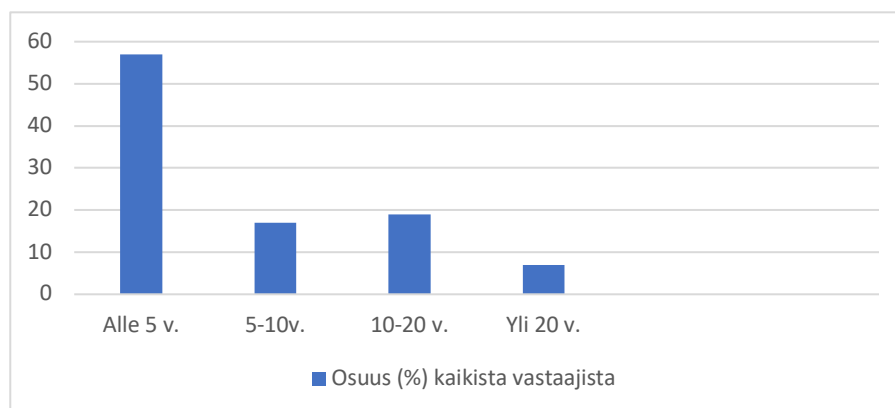
neljäsosa vastaajista (27 %). Alle viidesosa (17 %) kertoi työskennelleensä varhaiskasvatuksessa yli 20 mutta alle 30 vuotta. Pitkään, yli 30 vuotta varhaiskasvatuksessa toimineita oli vastaajissa muutama (7 %).

Taulukko 2: Vastaajien työkokemus varhaiskasvatuksessa n=112



Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävästä vastaajilla oli kokemusta nollasta 42 vuoteen. Suurimmalla osalla (57 %) vastaajista oli alle 5 vuotta. Seuraavaksi suurin ryhmä (19 %) oli ammattilaiset, joilla oli yli 10 mutta alle 20 vuotta kokemusta kyseisestä tehtävästä. Yli 5 mutta alle 10 vuotta kokemusta varhaiskasvatus opettajan tehtävästä oli hieman alle viidesosalla (17 %). Yli 20 vuotta varhaiskasvatuksen opettajana toimineita oli vastaajissa muutamia (7 %).

Taulukko 3: Vastaajien työkokemus varhaiskasvatuksen opettajien tehtävässä n=112



### 5.3 Vastaajien koulutusmyönteisyys työnantajan järjestämiin koulutuksiin

Vastaajia pyydettiin arvioimaan muutamia väitteitä ja niiden sopivuutta itsen seuraavalla asteikolla: 0) *Ei ollenkaan*, 1) *Hyvin vähän*, 2) *Kohtalaisesti*, 3) *Paljon*, 4) *Täydellisesti*.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan seuraava väite: *Osallistun mielelläni pakollisiin työnantajan järjestämiin koulutuksiin (esim. turvallisuus, ensiapu, lääkehoito)*. Yksittäiset vastaajat (4 %) kertoivat, etteivät ollenkaan tai kovinkaan mielellään osallistu työnantajan järjestämiin pakollisiin koulutuksiin. Pieni osa (11 %) kuvasi väitteen pitävä heidän kohdallaan kohtalaisesti paikkansa. Merkittävästi suurin osa (86 %) vastaajista osallistuu pakollisiin koulutuksiin mielellään. Vastaajista peräti puolet (50 %) koki väitteen pitävän heidän kohdallaan täydellisesti paikkansa.

Väitteeseen ”*Osallistun mielelläni vapaaehtoiisiin työnantajan tarjoamiin koulutuksiin*” suurin osa (77 %) vastasi väitteen pitävän heidän kohdallaan paljon tai täydellisesti paikkansa. Lähes puolet (46 %) koki väitteen sopivan heihin täydellisesti. Pieni osa (15 %) vastaajista koki väitteen sopivan heihin kohtalaisesti, loput (8 %) vastasi väitteen sopivan heihin vain hyvin vähän tai ollenkaan.

Puolet (49 %) vastaajista kuvasi väitteen ”*Koen työnantajani olevan koulutusmyönteinen*” sopivan täydellisesti heidän työnantajaansa, ja lähes kolmasosa (29 %) paljon. Osa (15 %) vastasi väitteen sopivan heidän kohdalleen kohtalaisesti ja pieni osa (8 %) hyvin vähän tai ei ollenkaan.

Koulutuksia on vähennetty runsaasti. Ennen pääsi itseään kiinnostavan koulutukseen työnantajan kustantamana. Nykyisin työnantaja hoitaa velvollisuutensa ja kouluttaa kahdesti vuodessa kerralla kaikki nk. massakoulutuksessa. Tämä ei ole toimivaa.

Ne vastaajat, jotka kokevat työnantajansa koulutusmyönteisyyden heikoksi, kuvaavat myös työnantajalta kouluttautumiseen saatua tukea heikoksi.

Vastaajat, jotka kokevat työnantajansa kohtalaisen koulutusmyönteiseksi raportoivat kuitenkin melko heikosta kouluttautumiseen liittyvästä tuesta.

Kandidaatin tutkinnon suorittaneet kokevat, että he osallistuvat mielellään pakollisiin koulutuksiin, ja tämä kuvaus vastaa keskimäärin heidän vastaajajoukkoaan paljon (keskiarvo 3,4/4). Vapaaehtoiisiin koulutuksiin osallistumista nämä vastaajat eivät koe yhtä hyvin itseään kuvaavaksi väitteeksi, mutta keskimäärin se kuvaa tätä ryhmää kohtalaisesti tai paljon (keskiarvo 2,9/4).

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet vastaavat, että he osallistuvat mielellään pakollisiin koulutuksiin, ja tämä kuvaus vastaa heitä keskimäärin paljon (keskiarvo 3,2/4). Vapaaehtoiisiin koulutuksiin osallistuminen kuvaa keskimäärin tätä ryhmää myös paljon (keskiarvo 3,2/4).

Opiskelijaksi itsensä ilmoittaneiden vastaajien halukkuus osallistua sekä pakollisiin että vapaaehtoiisiin koulutuksiin oli pääosin samalla tasolla kuin edellisten ryhmien (pakolliset keskiarvo 3,4/4 ja vapaaehtoiset keskiarvo 3,3/4). Samoin maisterintutkinnon suorittaneiden osalta (pakolliset keskiarvo 3/4 ja vapaaehtoiset 3,4/4). On kuitenkin huomioitava, että nämä kaksi ryhmää koostuivat vain muutamasta vastaajasta.

On kiinnostavaa huomata, että henkilöt, jotka kuvaavat ”*Koen työnantajani olevan koulutusmyönteinen*” -väitteen sopivan heidän tilanteeseensa paljon vastaten ”*paljon*” vastausvaihtoehtojen ollessa 4=*täydellisesti*, 3=*paljon*, 2=*kohtalaisesti*, 1=*hyvin vähän* ja 0=*ei ollenkaan*, kertovat kuitenkin saavansa kouluttautumiseen liittyvää tukea vain kohtalaisesti (ka 2,1/4).

Henkilöt, jotka kokevat yllä mainitun väitteen sopivan heihin täydellisesti vastaavat työnantajalta saatu tuki -väitteeseen keskimääräisesti ”*paljon*” (ka. 3,3/4).

#### 5.4 Vastaajien koulutusmyönteisyys omaehtoiisiin koulutuksiin

Valtaosa (77 %) vastaajista kertoo osallistuvansa aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin. Lähes puolet (47 %) vastaajista kuvaa väitteen ”*Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin*” sopivan heihin jopa täydellisesti. Väitteen itseensä kohtalaiseksi sopivaksi tunsu osa (16 %) vastaajista, pieni osa (8 %) koki, ettei väite kuvaa heitä.

Ensisijaisesti on mielestäni työnantajan velvollisuus tarjota mahdollisuuksia (järjestää aika ja maksaa koulutukset) ammattitaidon ylläpitämiseen ja täydentämiseen.

Väite ”*Olen valmis maksamaan omasta koulutuksestani*” aiheutti vastauksissa aiempaa enemmän hajontaa. Väitteen itseään täydelliseksi kuvaavaksi koki alle viidesosa (18 %) vastaajista. Väitteen itseään paljon kuvaavaksi koki hie- man yli viidesosa (21 %) vastaajista. Eniten vastauksia (27 %) kertyi vaihtoehtoon ”*Kohtalaisesti*”. Alle viidesosa (18 %) kertoi väitteen kuvaavan heitä hyvin vähän ja osa (14 %) koki, ettei väite kuvannut heitä ollenkaan.

Pitempiä jatkokoulutuksia työnohessa ei niin hyvin mahdollisteta kuin pitäisi. Mutta opintovapaata myönnetään hienosti.

Valtaosa (76 %) vastaajista koki väitteen ”*Työnantajani kannustaa minua lisäkouluttautumaan*” sopivan heidän tilanteeseensa vähintään kohtalaisesti. Lä- hes yhtä moni vastaaja kertoi väitteen sopivan heihin täydellisesti (28 %), pal- jon (23 %) tai kohtalaisesti (25 %). Kuitenkin merkittävä osa (24 %) kertoi, ettei väite sovi heidän tilanteeseensa hyvin tai ollenkaan.

Tarkennan sitä, että omalla asenteella ja omaa koulutusta varhaiskasvatuk- seen erinomaisesti soveltavana on äärettömän tärkeä merkitys työssä jaksamisessa. Etenkin nyt, kun vaka -pätevän sosionomi taustaisen työn arvostusta pyritään kyseenalaistamaan. Meitä kaikkia tarvitaan varhaiskasvatuksessa lapsen edun vuoksi. Ennaltaehkäisevän työn perusta on moniammatillisuuden

tuomat mahdollisuudet tukea sitä lapsen hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Eikä niin, että katsotaan lasta vain opettamisen näkökulmasta. Hyvinvoiva lapsi oppii. Kannattaa myös huomioida, että oppiminen tapahtuu kaikkien kasvattajien, myös vanhempien avulla.

Merkittävästi suurin osa vastaajista (75 %) kertoo lukevansa mielellään alakohtaista kirjallisuutta tai artikkeleita. Väitteen ”*Luen mielelläni alakohtaista kirjallisuutta ja artikkeleita*” itseään kohtalaisesti kuvaavaksi kertoi osa (16 %) vastaajista, samoin pieni osa (9 %) koki ettei väite kuvaa heitä ollenkaan.

Alan webinaareihin osallistuu mielellään suurin osa (70 %) vastaajista. Osa (13 %) kertoo, ettei väite ”*Osallistun mielelläni alan webinaareihin*” kuvaa heitä ollenkaan, osa (16 %) taas kokee sen kuvaavan heitä kohtalaisesti.

Jopa viidesosa (20 %) vastaajista vastaa, ettei väite ”*Osallistun mieluummin live- kuin etäkoulutuksiin*” kuvaa heitä ollenkaan tai korkeintaan vain vähän. Eniten vastauksia (36 %) keräsi vaihtoehto ”*Kohtalaisesti*”. Väitteen itseään paljon kuvaavaksi koki noin neljäsosa vastaajista (27 %) ja täydelliseksi itseään kuvaavaksi hieman alle viidesosa (17 %) vastaajista.

Kysymykseen ”*Kuinka paljon olet valmis maksamaan omaehtoisesta alan lisäkoulutuksesta vuositasolla euroina?*” annetut vastaukset vaihtelevat välillä 0 € – 5000 €. Koko vastaajaryhmän keskiarvoksi muodostuu 201 €. Kandidaatin tutkinnon suorittaneiden vastaajien kysymykseen antamien vastausten keskiarvo on 125 €. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden vastaajien keskiarvoksi muodostuu 170 €.

Kun tarkasteltiin väitteeseen ”*Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin*” annettuja vastauksia suhteessa siihen, kuinka moneen omakustanteiseen alakohtaiseen koulutukseen vastaajat kertoivat vuosittain osallistuvansa, todettiin, ettei tässä aineistossa ole näiden kahden kohdan suhteesta vedettävissä johtopäätöksiä.

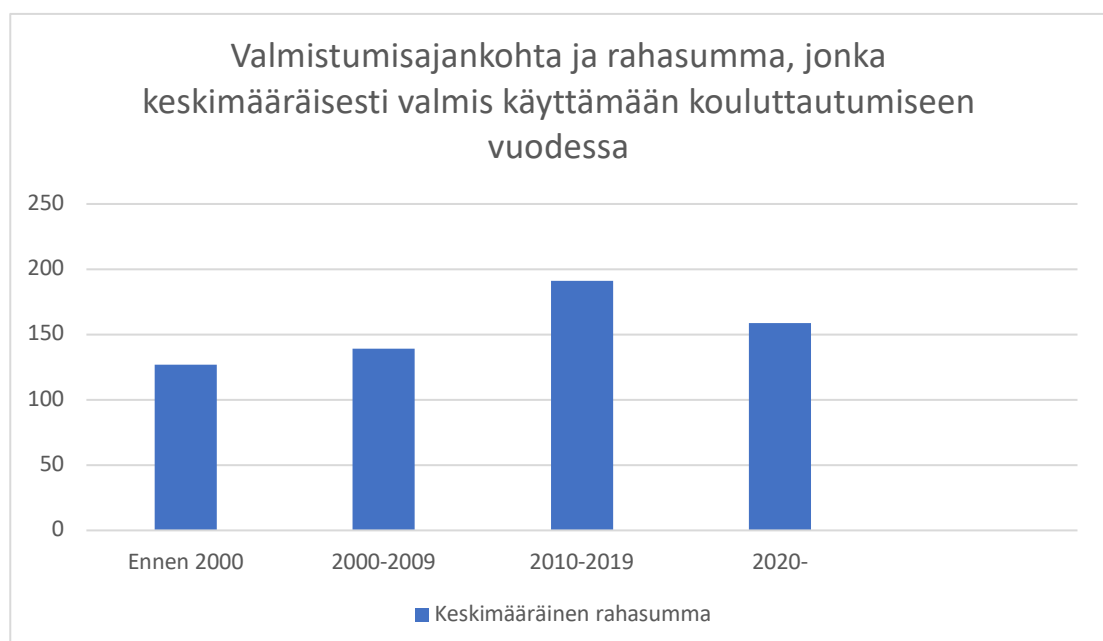
Vastaajista yli puolet (57 %) kertoo osallistuvansa vuosittain keskimäärin 1–2 koulutukseen työnantajan velvoittamana. Noin neljäsosa (26 %) kertoo osallistuvansa näihin koulutuksiin 3–5 kertaa vuodessa. Yksittäiset vastaajat kertovat osallistuvansa pakollisiin koulutuksiin yli 6 kertaa vuodessa. Pieni osa (8 %) vastaajista raportoi, ettei osallistu lainkaan työnantajan velvoittamiin koulutuksiin.

Olen pitänyt työyhteisössä tärkeänä, että koulutuksesta on kerrottu lyhyt koonti ja kokemus muille. Lisäksi on ollut hyvä, kun samaan koulutukseen on osallistunut useampi. Tämä on lisännyt mm. työmenetelmien käyttöönottoa ja kehittämistä eteenpäin.

### 5.5 Vastaajien valmius maksaa koulutuksesta

Analyysissä tarkasteltiin muun muassa vastauksia ”*Kuinka paljon olet valmis maksamaan omaehtoisesta alan lisäkoulutuksesta vuositasolla euroina?*” -kysymykseen suhteessa siihen, milloin vastaaja on valmistunut. Vuosina 2010–2019 valmistuneet olivat keskimäärin valmiita käyttämään eniten rahaa (191 €) omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Taulukko 4: Valmistumisajankohta ja rahasumma, jonka keskimääräisesti valmis käyttämään kouluttautumiseen vuodessa, n=97, n=100



Työnantajan tarjoamiin koulutuksiin 1–2 kertaa vuodessa osallistuu noin puolet vastaajista (46 %). Joitakin kertoja (3–5) vuodessa näihin koulutuksiin osallistuu neljäsosa vastaajista (26 %). Yksittäiset henkilöt osallistuvat työnantajan tarjoamiin koulutuksiin yli 5 kertaa vuodessa. Näihin koulutuksiin ei osallistunut ollenkaan pieni osa (8 %) vastaajista (ks. Taulukko 5).

On paljon aiheita, joista kaipaisin lisäkoulutusta, esimerkiksi tunnetaidot, luontokasvatus sekä työergonomiaan liittyvät koulutukset olisivat erittäin tervetulleita. Samalla koen, että työmäärä varhaiskasvatuksessa on kasvanut ja välttämättä aikaa tai mahdollisuutta koulutukseen osallistumiseen ei ole. Itsellä tänäkin vuonna työnantajan velvoittamaan verkkokoulutukseen en ole päässyt osallistumaan, sillä tämä olisi merkinnyt oman lapsiryhmän jättämistä sijaiselle ja ylitäytöllä. Koulutuksiin pääsy tulee mahdollista, mutta tämän hetken sijaispulalla se ei ole aina mahdollista. Henkilökohtaisesti en omalla ajallani työasioita tee, jotta oma vapaa-aikani säilyy ja minimoin työnkuormittavuutta. Lisäksi, kuten jo vastasin, en omakustanteisiin koulutuksiin hakeudu sillä palkka alalla on pieni enkä halua omasta pussista koulutuksia maksaa (käytän tämän rahan mieluummin mm. Työstä palautumiseen).

Hieman alle puolet (56 %) vastaajista kertoo osallistuvansa alakohtaiseen koulutukseen omakustanteisesti 1–2 kertaa vuodessa. Osa (11 %) osallistuu omakustanteisesti näihin koulutuksiin 3–5 kertaa vuodessa. Yksittäiset vastaajat kertovat osallistuvansa omakustanteisiin koulutuksiin yli 6 kertaa vuodessa. Iso osa (8 %) vastaajista vastaa, ettei osallistunut ollenkaan omakustanteisiin koulutuksiin.

Omaehtoinen koulutus on tärkeää, lisää työssä viihtymistä. Se, että jakaa ajatuksia ja kokemuksia toisten samalla alalla työskentelevien kanssa, antaa tukea omaan osaamiseeni.

Osallistumis- kerrat vuo- dessa	Työantajan vel- voittama koulutus	Työnantajan tar- joama koulutus	Omakustanteinen koulutus
Ei ollenkaan	8 %	38 %	8 %
1–2 kertaa vuodessa	57 %	46 %	56 %
3–5 kertaa vuodessa	26 %	26 %	11 %
Yli 6 kertaa vuodessa	Yksittäiset vas- taajat	Yksittäiset vas- taajat	Yksittäiset vastaa- jat

Kun tarkasteltiin sitä, millainen suhde pakollisten koulutusten vuosittaisella määrällä on siihen, mitä vastaajat ovat vastanneet väitteeseen ”*Osallistun mielelläni vapaaehtoisin työnantajan tarjoamiin koulutuksiin*”, voidaan todeta, ettei keskimääräinen arvio pakollisiin koulutuksiin osallistumisen mielekkyydestä juuri vaihtele sen mukaan, kuinka moneen pakolliseen koulutukseen työntekijä vuodessa osallistuu (ks. Taulukko 5).

Hieman vajaa puolet vastaajista kertoo väitteen ”*Koen saavani enemmän irti live- kuin etäkoulutuksesta*” sopivan heihin paljon tai täydellisesti. Kohtalaisesti itseensä väitteen sopivaksi kokee myös iso osa (35 %) vastaajista. Lähes viidesosa (18 %) kokee, ettei väite sovi heihin kuin hyvin vähän tai ei ollenkaan (ks. Taulukko 6).

Osallistuisin mieluiten livekoulutuksiin eikä niitä koronan jälkeenkään enää ole juuri tarjottu.

Taulukko 6 sisältää vertailun seuraavien väittämien vastauksien keskiarvojen välillä:

”*Koen saavani enemmän irti live- kuin etäkoulutuksesta*”, ”*Osallistun mieluummin live- kuin etäkoulutuksiin*” sekä ”*Osallistun mielelläni alan webinaareihin*”.

*Taulukko 6: Kokemus live- ja etäkoulutuksiin osallistumisesta keskiarvallisesti tarkasteltuna, n=112, n=111*

Koen saavani enemmän irti live- kuin etäkoulutuksesta	Osallistun mieluummin live- kuin etäkoulutuksiin	Osallistun mielelläni alan webinaareihin
Ei kuvaa lainkaan	0,3 / 4	2,8 / 4
Kuvaa vain vähän	1,4 / 4	2,4 / 4
Kuvaa kohtalaisesti	2,2 / 4	3,3 / 4
Kuvaa paljon	2,6 / 4	2,7 / 4
Kuvaa täydellisesti	2,8 / 4	3,8 / 4

Keskiarvoja tarkasteltaessa kysymyksillä ”Koen saavani enemmän irti live- kuin etäkoulutuksesta” sekä ”Osallistun mieluummin live- kuin etäkoulutuksiin” löytyi selvä vastaavuussuhde (ks. Taulukko 6).

#### 5.6 Vastaajien kokemus työn kuormittavuudesta

Suurin osa (60 %) vastaajista kertoi kokevansa varhaiskasvatuksessa tehtävän työn omakseen. Kolmasosa (33 %) vastaajista koki näin useimmiten, pieni osa (5 %) vain toisinaan tai ei ollenkaan.

Puolet (52 %) vastaajista kertoi jaksavansa työn mukanaan tuoman kuormituksen useimmiten. Hieman alle neljäsosa (23 %) vastasi jaksavansa kuormituksen vastaten ”kyllä” vastausvaihtoehtojen ollessa ”kyllä”, ”useimmiten”, ”toisinaan” ja ”en”. Samalla hieman alle viidesosa (19 %) kertoi jaksavansa kuormituksen vain toisinaan. Muutama (4 %) vastaaja kertoi, ettei jaksaa työn tuomaa kuormitusta.

Yli puolet (54 %) vastaajista kuvasi kokevansa ammatillisen osaamisensa olevan riittävää työhön nähden vastaten ”kyllä” vastausvaihtoehtojen ollessa ”kyllä”, ”useimmiten”, ”toisinaan” ja ”en”. Iso osa (38 %) koki osaamisensa riittävän useimmiten. Pieni osa (5 %) vastaajista koki osaamisensa riittävän työhön vain toisinaan tai ei ollenkaan.

Tarkasteltaessa vastaajien kokemusta siitä, onko heidän osaamisensa riittävä työhön sekä valmistumisvuoden välistä suhdetta selvisi, että kokemuksessa oman osaamisen riittävydestä ei ole suurta vaihtelua sen mukaan, milloin vastaaja on valmistunut. Vuosina 2010–2019 valmistuneet vastaajat kokevat hieman useammin kuin muut, että heidän osaamisensa on työhön riittävää (ks. Taulukko 7).

*Taulukko 7: valmistumisvuosi suhteessa kokemukseen oman osaamisen riittävydestä, n=96 n=112*

Valmistumisvuosi	Kokemus omasta osaamisesta riittävä
Ennen 2000 (1981–1999)	Kyllä 55 % Useimmiten 36 % Toisinaan 9 % Ei 0 %
Vuosina 2000–2009	Kyllä 56 % Useimmiten 38 % Toisinaan 0 % Ei 0 % Tyhjä 6 %
Vuosina 2010–2019	Kyllä 61 % Useimmiten 35 % Toisinaan 3 % Ei 0 %
Vuosina 2020 -	Kyllä 54 % Useimmiten 37 % Toisinaan 6 % Ei 3 %

Verrattiin vastaajien kokemusta oman osaamisen riittävydestä siihen, kuinka pitkään he olivat toimineet varhaiskasvatuksen opettajina. Näiden kahden muuttujan suhteesta ei ole vedettävissä tässä aineistossa johtopäätöksiä (ks. Taulukko 8).

Taulukko 8: Työkokemus varhaiskasvatuksesta suhteessa kokemukseen oman osaamisen riittävästä, n=112, n=112

Työkokemusta varhaiskasvatuksen opettajana	Kokemus omasta osaamisesta riittävä
Kokemusta 3 vuotta tai alle (45 hlö)	Kyllä 45 % Useimmiten 43 % Toisinaan 9 % Ei 2 % Tyhjä 4 %
Kokemusta yli 3 mutta alle 10 vuotta (4–9) (32 hlö)	Kyllä 63 % Useimmiten 15 % Toisinaan 0 % Ei 0 % Tyhjä 22 %
Kokemusta yli 10 mutta alle 20 vuotta (10–19) (20 hlö)	Kyllä 30 % Useimmiten 65 % Toisinaan 5 % Ei 0 % Tyhjä 0 %
Kokemusta yli 20 vuotta (15 hlö)	Kyllä 47 % Useimmiten 47 % Toisinaan 6 % Ei 0 % Tyhjä 0 %

Tuloksia tarkastellessa tuli esiin, että väitteeseen ”Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin” annetun arvon ja oman osaamisen riittävyyden kokemuksen välillä on nähtävissä yhteys (ks. Taulukko 9). Mitä aktiivisemmin ja omaehtoisemmin vastaaja raportoi osallistuvansa alakohtaisiin koulutuksiin, sitä paremman arvon hän keskimääräisesti antoi oman ammatillisen osaamisen riittävydelle. Varovaisena johtopäätöksenä voidaan siis todeta, että tämän aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että aktiivinen ja omaehtoinen kouluttautuminen vahvistaa ammattilaisen kokemusta omasta osaamisesta.

Taulukko 9: Koulutuksiin osallistumisen suhteessa kokemukseen oman osaamisen riittävyyteen, n=112, n=112

Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin	Koetko ammatillisen osaamisesi olevan riittävä työhön nähden?
Ei ollenkaan tai vain vähän	Kyllä 22 % Useimmiten 67 % Toisinaan 11 % Ei 0 % Tyhjä 0 %
Kohtalaisesti	Kyllä 29 % Useimmiten 56 % Toisinaan 5 % Ei 5 % Tyhjä 5 %
Paljon	Kyllä 53 % Useimmiten 41 % Toisinaan 6 % Ei 0 % Tyhjä 0 %
Täydellisesti	Kyllä 71 % Useimmiten 27 % Toisinaan 2 % Ei 0 % Tyhjä 0 %

Analysoitaessa aineistoa tarkasteltiin suhdetta sen välillä, kokeeko varhaiskasvatuksen työnä omakseen ja sen, kuinka paljon olisi valmis käyttämään rahaa omaehtoiseen kouluttautumiseen (ks. Taulukko 10). Trendi on, että mitä paremmin vastaaja kokee varhaiskasvatuksen työn omakseen, sitä enemmän hän on valmis panostamaan rahallisesti kouluttautumiseen. Täysin aukottomasti tämä ei kuitenkaan päde tässä aineistossa.

Taulukko 10: Kokemus varhaiskasvatuksen opettajan työstä omana työnä suhteessa valmiuteen käyttää rahaa omakustanteisiin koulutuksiin, n=112, n=100

Koetko varhaiskasvatuksessa tehtävän työn omaksesi?	Kuinka paljon olet valmis maksamaan omaehtoisesta alan lisäkoulutuksesta vuositasolla euroina?
Kyllä	Ka. 140 €
Useimmiten	Ka. 314 €
Toisinaan	Ka. 50 €
En	Ka. 500 €

Taulukosta yllä huomaa, että summa, jonka vastaaja on keskimääräisesti valmis kouluttautumiseen vuodessa käyttämään, kasvaa sen mukaan, mitä paremmin vastaaja kokee ”Olen valmis maksamaan omasta koulutuksestani” -väitteen sopivan häneen. Poikkeuksen tekee kohtalaisesti-vastanneiden ryhmä, mikä selittyy yksittäisen vastaajan vastauksella, jossa maksuvalmius oli useita tuhansia euroja. Mitä vähemmän vastaaja kokee ”Olen valmis maksamaan omasta koulutuksestani” -väitteen kuvaavan häntä, sitä todennäköisemmin hän ei osallistu ollenkaan omakustanteisiin koulutuksiin. Taulukossa on nähtävissä selvä trendi, että mitä paremmin edellä mainittu väite kuvaa vastaajaa, sitä useammin hän osallistuu omakustanteisiin koulutuksiin, ja sitä enemmän hän on myös valmis panostamaan kouluttautumiseen rahallisesti.

Tarkasteltaessa suhdetta koulutuskiinnostuneisuuden ja sen, kuinka hyvin kokee alan omakseen välillä, tulee esiin, että koulutusmyönteisyys on keskimääräisesti sitä korkeampi, mitä paremmin vastaaja kokee varhaiskasvatuksen itselleen sopivaksi työksi. Tässä kohdin koulutusmyönteisyyttä tarkasteltiin seuraavien väittämien kautta: ”Luen mielelläni alakohtaista kirjallisuutta ja artikkeleita” sekä ”Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohdaisiin koulutuksiin”. Tämä havainto ei tosin pätenyt täysin aukottomasti, sillä ne kaksi vastaajaa, jotka eivät kokeneet varhaiskasvatusta omaksi alakseen, kertoivat kuitenkin lukevansa mielellään alakohtaista kirjallisuutta ja artikkeleita (ks. Taulukko 11).

Taulukko 11: Kokemus varhaiskasvatuksen opettajan työstä omana työnä suhteessa kiinnostukseen lukea alan kirjallisuutta ja omaehtoiseen koulutusvalmiuteen, n=112

Koetko varhaiskasvatuksessa tehtävän työn omaksesi?	Luen mielelläni alakoh- taista kirjallisuutta ja ar- tikkeleita, ka.	Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtai- siin koulutuksiin, ka.
En (Huom. 2 hlö)	3,5	2,5
Toisinaan	2,5	2,5
Useimmiten	2,9	3,0
Kyllä	3,2	3,3

Tarkasteltaessa väitteiden ”Tunnistatko oman arvosi työmarkkinoilla” ja ”Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin alakohtaisiin koulutuksiin” suhdetta tuli esiin kiinnostava huomio (ks. Taulukko 12). Vastaajat, jotka arvioivat tunnistavansa oman ammatillisen arvonsa työmarkkinoilla raportoivat osallistuvansa paljon aktiivisemmin ja omaehtoisemmin koulutuksiin kuin ne vastaajat, jotka eivät arvioineet tunnistavansa ammatillista arvoaan. Se, lisääkö vahva kokemus omasta ammatillisesta arvosta halua kouluttautua, vai lisääkö kouluttautuminen kokemusta ammatillisesta arvosta, ei tässä yhteydessä selviä.

*Taulukko 12: Oman arvon tunnistaminen työmarkkinoilla suhteessa osallistumishalukkuuteen omaehtoi- siin koulutuksiin, n=112*

Tunnistatko oman ammatillisen ar- vosi työmarkkinoilla?	Osallistun aktiivisesti ja omaehtoi- sesti itseäni kiinnostaviin, alakohtai- siin koulutuksiin.
Kyllä	3,5
Useimmiten	2,8
Toisinaan	3,1
En	1,7

Analysoitaessa koulutusmyönteisyyden ja oikeassa työpaikassa osana oikeaa työyhteisöä olemisen kokemuksen suhdetta on huomattavissa, että kokemus siitä, ettei ole oikeassa työpaikassa tai työyhteisössä, vaikuttaa koulutusmyön- teisyyteen negatiivisesti. Tässä yhteydessä koulutusmyönteisyydellä viitataan halukkuuteen osallistua työnantajan määräämiin tai tarjoamiin koulutuksiin,

sekä siihen, kuinka aktiivisesti ja omaehtoisesti ammattilainen kertoo osallistuvansa koulutuksiin. Jos ammattilainen kokee olevansa vähintään toisinaan oikeassa paikassa, halukkuus osallistua työnantajan määräämiin tai tarjoamiin koulutuksiin on hyvällä tolalla (ks. Taulukko 13).

*Taulukko 13: Kokemus oikeassa työpaikassa olemisesta suhteessa työnantajan velvoittamiin tai tarjoamiin koulutuksiin ja omaehtoisiin koulutuksiin, n=112*

Koetko olevasi oikeassa työpaikassa osana oikeaa työyhteisöä?	Osallistun mielelläni pakollisiin työnantajan järjestämiin koulutuksiin (esim. turvallisuus, ensiapu, lääkahoito)	Osallistun mielelläni vapaaehtoiisiin työnantajan tarjoamiin koulutuksiin	Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin.
Kyllä (60 hlö)	3,3	3,1	3,2
Useimmiten (39 hlö)	3,4	3,3	3,2
Toisinaan (7 hlö)	3,5	3,1	2,5
En (3 hlö)	2,7	2,7	2,7

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyyttä ja työssä viihtymistä. Tavoite oli saada tietoa siitä, minkä verran lisä- tai täydennyskoulutus kiinnostaa jo alalla olevia varhaiskasvatuksen opettajia. Tutkimuksen tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää koulutusten suunnitteluun, kohdentamiseen ja toteutukseen.

Koulutusmyönteisyyden ja työhyvinvoinnin välillä havaittiin positiivinen korrelaatio, joka tukee aiemmin aiheesta tehtyjä tutkimuksia. Työntekijän vahva halu kehittyä ja oppia edistää hänen työssä viihtymistään, motivaatiotaan ja sitoutumista. Ihmisen kokiessa itsensä kehittyvän ja saavuttavan tavoitteitaan työssään, se voi lisätä heidän työtyytyväisyyttään ja muodostaa myönteisiä tunteita hyvinvoinnista. Olisi mielenkiintoista selvittää, minkälaisilla tekijöillä tämä selittyy. Mahdollisia tekijöitä saattaa olla taitojen ja osaamisen kehittymisen, muutosvalmius, uudet haasteet tai henkilökohtainen kasvu.

Opinnäytetyön avoimen palautteen kohtaan tuli eräitä vastauksia, joissa tuotiin esiin henkilökohtaista kasvua ja oman mielenkiinnon säilyttämistä työhön itseään kehittämällä. Koulutusmyönteisyyden myötä työntekijät hankkivat uutta tietoa ja uusia taitoja, mikä voi parantaa työstä suoriutumisen tunnetta. Kokemus paremmasta suoriutumisesta työstä ja oman ammattitaidon riittävydestä lisäävät työhyvinvointia ja kokemusta työn hallinnasta. On todettu, että jatkuvalla oppimisella on vaikutusta yksilön työssä jaksamiseen. Lisäkouluttautumisella voidaan vähentää työuupumusta, lisätä työn merkityksellisyyden tunnetta sekä parantaa työhyvinvointia. (Kankainen, 2019.)

Tutkimuksen tuloksena saatiin selville melko laajaa hajontaa koulutusmyönteisyydessä. Hyvin pieni osa kertoi olevansa osallistumatta työnantajan velvoittamiin koulutuksiin. Huomattavasti suurempi osa, peräti puolet osallistuu mielellään työnantajan velvoittamiin koulutuksiin. Ammatilaisen oma halu ja kyky omaksua uudet työroolit ja -tehtävät ovat avainasemassa työmarkkina-arvon

säilyttämisessä, ja nämä toteutuvat parhaimmillaan työpaikoilla, joissa oppimisympäristöt ovat luontevia jatkumon ylläpitämiseen. (Nikkilä, 2016.)

Suurin osa kyselyyn vastanneista osallistuu mielellään työnantajan tarjoamiin koulutuksiin – joskin haasteena koettiin sijaispula ja siitä johtuvat hankaluudet osallistua koulutukseen työpäivän aikana. Työnantajan koki erittäin koulutusmyönteiseksi puolet, ja kolmasosa hyvin koulutusmyönteiseksi. Kokemus työnantajan kannustuksesta lisäkouluttautumiseen jakoi vastaajat melko tasan neljään. Noin neljäsosa koki väitteen sopivan täydellisesti, noin neljäsosa paljon, noin neljäsosa kohtalaisesti ja noin neljäsosa ei ollenkaan. Valtaosa vastaajista kertoi osallistuvansa aktiivisesti ja omaehtoisesti itseään kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin.

Koulutuksiin osallistumisen omakustanteisuus aiheutti vastaajien mielipiteissä enemmän hajontaa. Omakustanteiset koulutukset koettiin toisaalta voimavarana ja työhyvinvointia lisäävänä, toisaalta matala palkka-alalla kuormittavana ajatuksenakin, että omaa rahaa pitäisi käyttää oman ammatillisuuden kehittämiseen. Keskiarvollisesti omaa rahaa oltiin valmiita käyttämään 201 € vuositasolla, mutta hajonta oli kaikkea 0–5000 € välillä. Mielenkiintoista oli, että ammattikorkeakoulun käyneet vastaajat olivat keskimäärin valmiita käyttämään enemmän rahaa lisäkouluttautumiseen kuin yliopiston käyneet.

Työn kuormituksesta kysyttäessä puolet vastaajista koki jaksavansa työn mukanaan tuoman kuormituksen useimmiten, ja viidesosa toisinaan. Merkittävää on pitää mielessä, että koulutusmyönteisyys ja työhyvinvointi eivät välttämättä noudata syy-seuraussuhdetta. Edellä mainitut korreloivat keskenään, mutta yhteys saattaa olla monimutkainen ja vaikuttavia tekijöitä on enemmän, kuten esihenkilön tuki, kokemus työn merkityksellisyydestä ja kokemus työn kuormituksesta. Työuupumus on pitkään jatkuneen liiallisen kuormituksen seurausta, jonka seurauksena kyky suoriutua työtehtävistä heikkenee. Yksi työuupumuksen ulottuvuuksista on negatiivinen käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta ja sen riittävydestä. (Virolainen, 2012, s. 35–36.)

Vastaajien kokemus oman osaamisen riittävyyteen työhön nähden ei juurikaan ollut riippuvainen vastaajan valmistumisvuodesta. Vaihtelu oli hyvin pientä, vuosina 2010–2019 valmistuneet kokivat hieman useammin osaamisensa olevan riittävää.

Huomionarvoista oli vastaajien, jotka kokivat koulutusmyönteisyys-väitteen sopivan itseensä paljon, kokevan kuitenkin saavansa kouluttautumiseen tukea vain kohtalaisesti. Kiinnostavaa olisi selvittää tätä lisää, mistä tämä tuen puutteen kokemus johtuu. Eikö työnantaja järjestä pyydetyistä aiheista koulutuksia, eikä työnantaja mahdollista esimerkiksi työvuorosunnittelulla osallistumista koulutuksiin, tai eikö työnantaja anna lupaa osallistua itseä kiinnostavaan koulutukseen työaikana?

Oli iloista huomata, miten paljon koulutusmyönteisyyttä varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa on. Otanta oli varsin maltillinen alhaisen vastausmäärän vuoksi, joten syvällistä johtopäätöstä tästä ei voitane vetää. Harmillista oli sanallisissa palautteissa esiin tullut haaste osallistua omaa ammattitaitoa kehittäviin itseä kiinnostaviin koulutuksiin vähäisestä sijaismäärästä johtuen. Alalla jo pitkään vallinnut työvoimapula ei toistaiseksi ole näyttänyt helpottavan, joten nähtäväksi jää miten tulevaisuudessa varhaiskasvatukseen suunnattuja koulutuksia järjestetään ja miten työnantaja pystyy näitä kiinnostuneille mahdollistamaan.

## LÄHTEET

Beck, K., Grenning, J., Martin, R., Beedle, M., Highsmith, J., Mellor, S., Bennekum, A., Hunt, A., Schwaber, K., Cockburn, A., Jeffries, R., Sutherland, J., Cunningham, W., Kern, J., Thomas, D., Fowler, M., Marick, B. (2001) Ketterän ohjelmistokehityksen julistus. <https://agilemanifesto.org/iso/fi/manifesto.html>

Department of Education and Science. (2000). Learning for life: Paper on Adult Education. Dublin: Stationery Office. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED471201.pdf>

Edumar. (n.d). Etäkoulutus on täydennyskoulutuksen uusi normaali. Haettu 24.4.2023 osoitteesta <https://edumar.fi/etakoulutus-on-taydennyskoulutuksen-uusi-normaali/>

EurLex. (2006). Communication from the Commission – Adult learning: It is never too late to learn. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52006DC0614>

Fleming, N., Mills, C. (1992) Not another inventory, Rather a Catalyst for Reflection. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1245&context=podimproveacad>

Heikkilä, T. (2012). Kvantitatiivinen tutkimus. Tilastollinen tutkimus. <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Ikkela, S. (2023) Jatkuva oppiminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>

Jarenko, K. (03.12.2019). Ketterässä oppimisessä tavoitteena ei ole oppiminen. <https://filosofianakatemia.fi/blogi/ketterassa-oppimisessa-tavoitteena-ei-ole-oppiminen/>

Kankainen, S. (2019). Mitä on elinikäinen oppiminen ja miksi se on tärkeää? Helsingin yliopisto. Haettu 30.4.2023 osoitteesta <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-elinikainen-oppiminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa/>

Kolb, D. (1984.). Experiential learning experience as the source of learning and development. Prentice-Hall.

Lumme, R. & Puhakka, H. (17.05.2021) Verkko-oppimisen vakiintuminen uudeksi normaaliksi terveysalan ammattikorkeakoulutuksessa. <https://blogit.metropolia.fi/hiilta-ja-timanttia/2021/05/17/verkko-oppimisen-vakiintuminen-uu-deksi-normaaliksi-terveysalan-ammattikorkeakoulutuksessa/>

Manninen, J. (05.02.2021). Onko jatkuva oppiminen elinikäisen oppimisen pahin uhka?. Euroopan Komissio. <https://epale.ec.europa.eu/fi/blog/jyri-manninen-onko-jatkuva-oppiminen-elinikaisen-oppimisen-pahin-uhka>

Mutanen, N. (2022). Työelämään siirtyneiden varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden rakentuminen induktiovaiheessa (pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto) JYX. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/81611/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-202206103219.pdf>

Nikkilä, P. (01.12.2016). Työntekijän vai työnantajan markkina-arvo?. <https://www.sitra.fi/blogit/tyontekijan-vai-tyonantajan-tyomarkkina-arvo/>

Opetushallitus. (2023). Mitä on varhaiskasvatus?. Haettu 22.4.2023 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf)

Otala, L. (2018). Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsingin Kamari Oy ja tekijä.

Tilastokeskus. (n.d.a). Formaali koulutus. Haettu 30.4.2023 osoitteesta [https://www.stat.fi/meta/kas/form\\_koulutus.html](https://www.stat.fi/meta/kas/form_koulutus.html)

Tilastokeskus. (n.d.b). Non-formaali koulutus. Haettu 30.4.2023 osoitteesta [https://www.stat.fi/meta/kas/non\\_form\\_koul.html](https://www.stat.fi/meta/kas/non_form_koul.html)

Tilastokeskus. (n.d.c). Informaali koulutus. Haettu 30.4.2023 osoitteesta [https://www.stat.fi/meta/kas/inform\\_opisk.html](https://www.stat.fi/meta/kas/inform_opisk.html)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Haettu 30.04.2023 osoitteesta <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

UNESCO. (1972). UNESCO and adult education: from Elsinore (1949) to Tokyo (1972). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000014280>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. (2018). Haettu 22.4.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vilkkä, H. (2014). Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand.

# LIITE 1: KYSELYLOMAKE

30.4.2023 16.49

Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys

## Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn. Olen Satakunnan Ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija, ja kirjoitan opinnäytetyöni aiheesta varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys. Tähän tarvitsen apua!

Pyydänkin sinua - joka toimit tai olet toiminut joko päteväenä tai epäpäteväenä varhaiskasvatuksen opettajana - vastaamaan tähän kyselyyn. Aikaa kyselyn täyttämiseen menee noin 5 minuuttia.

Lisätietoja voi kysyä osoitteesta: anna.rantamaki@student.samk.fi

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä vastauksia voida henkilöidä. Kiitos vastaamisesta!

\* Pakollinen kysymys

### 1. Sukupuoli \*

Merkitse vain yksi soikio.

- Nainen  
 Mies  
 Muu  
 En halua kertoa

### 2. Ikä \*

Merkitse vain yksi soikio.

- Alle 25 vuotta  
 25 - 34 vuotta  
 35 - 44 vuotta  
 45 - 54 vuotta  
 Yli 55 vuotta

#### 1. Opiskelu

### 3. 2. Millä koulutuksella olet toiminut tai toimit opettajana? \*

Merkitse vain yksi soikio.

- Ammattikorkeakoulututkinto  
 Yliopistotutkinto, kandidaatti  
 Yliopistotutkinto, maisteri  
 Opintoni on kesken  
 Minulla ei ole varhaiskasvatusopettajan koulutusta  
 Muu: \_\_\_\_\_

### 4. 3. Jos olet valmistunut, minä vuonna?

\_\_\_\_\_

30.4.2023 16.49

Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys

5. 4. Miten suoritit opintosi?

*Merkitse vain yksi soikio.* Päiväopintoina Monimuoto-opintoina Muu: \_\_\_\_\_

5. Työkokemus

Jos työskentelet tällä hetkellä muualla kuin varhaiskasvatuksessa, vastaa näihin ajatellen edellistä työsuhdettaisi varhaiskasvatuksessa.

6. 6. Missä tehtävissä olet toiminut varhaiskasvatuksessa

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.* Henkilökohtainen avustaja Varhaiskasvatuksen hoitaja Perhepäivähoitaja Varhaiskasvatuksen opettaja Varhaiskasvatuksen erityisopettaja

7. 7. Kuinka monta vuotta sinulla on työkokemusta varhaiskasvatuksesta kokonaisuudessaan? \*

\_\_\_\_\_

8. 8. Kuinka monta vuotta sinulla on työkokemusta varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä? \*

\_\_\_\_\_

30.4.2023 16.49

Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys

## 9. 9. Työhyvinvointi \*

*Merkitse vain yksi solkio riviä kohden.*

	Kyllä	Useimmiten	Toisinaan	En
Koetko varhaiskasvatuksessa tehtävän työn omaksesi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko olevasi oikeassa työpaikassa osana oikeaa työyhteisöä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko jaksavasi työn mukanaan tuoman kuormituksen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko ammatillisen osaamisesi olevan riittävä työhön nähden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistatko oman ammatillisen arvosi työmarkkinoilla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työhyvinvoinnin toteutuvan työpaikallasi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lisäkouluttautuminen

30.4.2023 16.49

Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys

10. Miten seuraavat väittämät kuvaavat sinua?

- 0) Ei ollenkaan  
 1) Hyvin vähän  
 2) Kohtalaisesti  
 3) Paljon  
 4) Täydellisesti

*Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.*

	0	1	2	3	4
<b>Osallistun mielelläni pakollisiin työntäjän järjestämiin koulutuksiin (esim. turvallisuus, ensiapu, lääkehoito)</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Osallistun mielelläni vapaaehtoisein työntäjän tarjoamiin koulutuksiin</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Koen työntäjäni olevan koulutusmyönteinen</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Osallistun aktiivisesti ja omaehtoisesti itseäni kiinnostaviin, alakohtaisiin koulutuksiin</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Olen valmis maksamaan omasta koulutuksestani</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Työntäjäni kannustaa minua lisäkouluttautumaan</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Luen mielelläni alakohtaista kirjallisuutta ja artikkeleita</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Osallistun mielelläni alan webinaareihin</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Osallistun mieluummin livekuin etäkoulutuksiin</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Koen saavani enemmän irti livekuin etäkoulutuksesta</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30.4.2023 16.49

Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmyönteisyys

11. 11. Kuinka paljon olet valmis maksamaan omaehtoisesta alan lisäkoulutuksesta vuositasolla euroina?

---

12. 12. Kuinka moneen alakohtaiseen koulutukseen osallistut vuodessa?

Merkitse vain yksi soikio rivillä kohden.

	En lainkaan	1 ... 2	3 ... 5	6 ... 10	Yli 10
<b>Työnantajan velvoittamaan</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Työnantajan tarjoamaan</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Omakustanteisesti</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 13. Minkälainen oppija koet olevasi?

Merkitse vain yksi soikio.

- Opin parhaiten kuuntelemalla
- Opin parhaiten kirjoittamalla
- Opin parhaiten visuaalisesti
- Opin parhaiten toiminnallisuudesta
- En ole havainnut oppimistavoissani eroja

Vapaa sana

14. 14. Kyselystä mieleen nousseet asiat ja vapaa palaute

---



---



---



---



---

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sivustoa.

Google Forms