

**Satu Gahmberg**

## **OPETTAJAN KÄSIKIRJA**

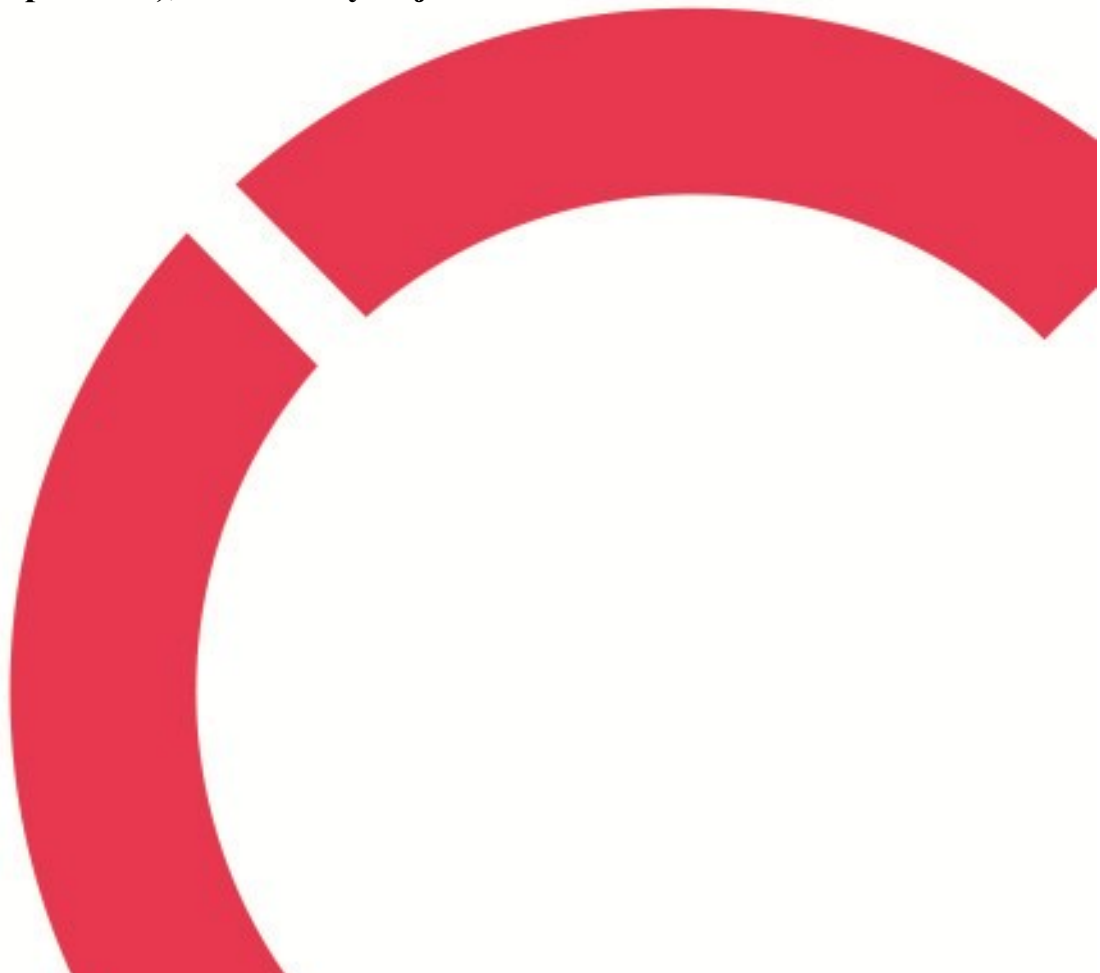
**Ohjeita ja käytänteitä Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**

**Yhteisöpedagogi (ylempi AMK), Kasvatustyön johtaminen**

**Marraskuu 2025**



<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Marraskuu 2025	<b>Tekijä/tekijät</b> Satu Gahmberg
<b>Koulutus</b> Yhteisöpedagogi (ylempi AMK), Kasvatustyön johtaminen		<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK
<b>Työn nimi</b> OPETTAJAN KÄSIKIRJA. Ohjeita ja käytänteitä Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa.		
<b>Työn ohjaaja</b> Yliopettaja Sari Virkkala		<b>Sivumäärä</b> 18 + 3
<b>Työelämäohjaaja</b> Rehtori Eeva-Liisa Rasmus-Moilanen		
<p>Opinnäytetyössä tarkastellaan toimeksiantajan, Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opettajien osaamistarpeita ja työtehtävien kannalta tarvittavan tiedon saamista sekä oppilaitoksen ohjeita ja toimintamalleja alati muuttuvassa toimintaympäristössä. Kehittämistehtävää lähestyttiin laadullisen konstrukttiivisen tutkimuksen kautta. Tutkimuskysymyksissä selvitettiin, mitä ohjeita toimeksiantajan opettajat tarvitsevat sekä löytyykö ohjetta tai yhtenäistä toimintaperiaatetta vai tuleeko se laatia.</p> <p>Aineistoa kerättiin havainnoimalla ja ryhmäkeskusteluissa. Tutkimuksen tulosten pohjalta laadittiin Opettajan käsikirja – ohjeita ja käytänteitä Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa. Opettajan käsikirjaan on koottu keskeisiä ohjeita ja toimintaperiaatteita Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opettajille ja ohjaajille. Käsikirja toimii yhdessä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen toimintaohjeiden osien Yhteiset periaatteet sekä Pedagoginen toiminta täydentävänä käytännöntason ohjeena laadunhallinnan sekä pedagogisen johtamisen työkaluna. Opettajan käsikirja on salainen ja julkaistaan vain toimeksiantajan sisäisessä ympäristössä.</p>		

<b>Asiasanat</b> Ammatillinen koulutus, ammatillinen opettaja, opettajan käsikirja, opettajan osaamistarpeet, toisen asteen ammatillisen opettajan osaamistarpeet.
---

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> November 2025	<b>Author</b> Satu Gahmberg
<b>Degree programme</b> Master of Humanities, Education Management		
<b>Name of thesis</b> TEACHER'S GUIDE. Instructions and practices at the Sámi Education Institute.		
<b>Centria supervisor</b> Principal Lecturer Sari Virkkala	<b>Pages</b> 18 + 3	
<b>Instructor representing commissioning institution or company</b> Rector Eeva-Liisa Rasmus-Moilanen		
<p>The thesis examines the client's, Sámi Education Institute's teachers' competence needs and information necessary for their work tasks, as well as the client's operating models and directives in an ever-changing environment. The development task was approached through qualitative constructive research. The research questions investigated what instructions teachers need and whether needed instructions already exist or should they be drawn up.</p> <p>The data was collected by observation and through group discussions. Based on the results, the Teacher's Handbook - Instructions and Practices at the Sámi Education Institute was drawn up. The handbook has compiled key instructions and operating principles for the client's teachers and instructors. The Handbook is as a complementary practical guide in addition to the client's Operation instructions and a part of the educational institution's quality management and pedagogical leadership tools. The Handbook includes confidential material and is therefore only published within the client's internal environment.</p>		

<p><b>Key words</b> VET teacher, VET teacher's guide, Vocational education, vocational teacher, vocational upper secondary education and training.</p>
--

## **KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**

### **Saamelaisalue – SAAMELAISTEN KOTISEUTUALUE**

Saamelaisalue on maantieteellinen alue, jolla tässä työssä tarkoitetaan saamelaisten kotiseutualuetta Suomessa. Alueeseen kuuluvat Utsjoen, Inarin ja Enontekiön kunnat sekä Lapin paliskunnan alue Sodankylän kunnan pohjoisosasta.

### **SAKK – Saamelaisalueen koulutuskeskus**

Saamelaisalueen koulutuskeskus on oppilaitos, jonka toimintaa ohjaa oma laki ja asetus. Oppilaitoksen tehtävä on lisätä saamelaisväestön ammatillista koulutusta, järjestää Suomen saamelaisalueen elinkeinoelämän tarpeeseen koulutusta ja edistää alueen työllisyyttä sekä säilyttää ja kehittää saamelaiskulttuuria.

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY  
SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 OPETTAJAN OSAAMISTARPEET JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN TUNTEMINEN .....</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Opettajan osaamistarpeet.....</b>	<b>2</b>
<b>2.2 Toimintaympäristön asettamat osaamistarpeet .....</b>	<b>4</b>
<b>3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....</b>	<b>6</b>
<b>4 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2 Konstrukttiivinen lähestymistapa ja kvalitatiivinen tutkimus.....</b>	<b>9</b>
<b>4.3 Aiheen valinta ja rajaus.....</b>	<b>9</b>
<b>4.4 Aineistonkeruu ja analyysi .....</b>	<b>9</b>
<b>4.5 Tulosten hyödyntäminen ja kehittämisprosessin eteneminen.....</b>	<b>12</b>
<b>4.6 Opettajan käsikirja .....</b>	<b>13</b>
<b>5 POHDINTA .....</b>	<b>14</b>
<b>5.1 Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua.....</b>	<b>15</b>
<b>5.2 Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun pohdinta.....</b>	<b>16</b>
<b>5.3 Opinnäytetyön hyödyt tutkimuksen päätyttyä ja jatkokehittämissuhteet.....</b>	<b>17</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>19</b>
<b>LIITTEET</b>	
 <b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Tulevaisuuden opettajan osaamisen tavoitteet .....	3
KUVIO 2. Opettajan käsikirjan vaikutus pedagogiseen johtamiseen ja henkilöresurssien käyttöön .....	6

## 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan toimeksiantajan, Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opettajien ja ohjaajien osaamistarpeita ja tarvittavan ajankohtaisen tiedon saamista alati muuttuvassa toimintaympäristössä. Opinnäytetyöllä kehitetään toimeksiantajan laadunhallintaa sekä pedagogista johtamista.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa toimiva ammatillinen opettaja tai saamen kielen ja kulttuurin koulutuksen opettaja tai ohjaaja on oman alansa erikoisosaaja, mutta alati muuttuva ammatillisen koulutuksen ja oppilaitoksen toimintaympäristö ohjeineen ja määräyksineen eivät välttämättä ole opettajan tai ohjaajan ydinosaamista. Työturvallisuuden ja laadunhallinnan näkökulmasta on työnantajan tehtävä varmistaa, että opettajilla ja ohjaajilla on työtehtävien kannalta riittävä perehdytys oppilaitoksen ajankohtaisiin toimintaohjeisiin, toimia niiden mukaan ja siten noudattaa lainsäädäntöä ja ammatillista koulutusta koskevaa ohjeistusta (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Päivitysvien ohjeiden ja määräysten määrä on laaja. Oppilaitoksessa on tunnustettu tarve saada helposti saavutettavissa oleva kooste ajankohtaisista ohjeista ja oppilaitoksen toimintaperiaatteista, jossa opettajien ja ohjaajien tarvitsemat keskeiset asiat löytyvät asiakasystävällisesti. Yhtenäisillä ohjeilla ja toimintaperiaatteilla haetaan mm. työkaluja esihenkilötyöhön, toiminnan tasalaatuisuutta, helpotusta ja sujuvuutta opettajien ja muun henkilökunnan työhön, pitovoimaa, epäselvyyksien vähentymistä ja työajan vapautumista tiedon etsimiseltä muuhun. Nämä toimenpiteet vahvistavat hyvinvoivan työyhteisön edellytyksiä ja vaikuttavat positiivisesti henkilökunnan työhyvinvointiin (Järvinen 2021, 85, 91–92). Lisäksi on oletettavaa, että henkilökunnan työhyvinvoinnin parantuminen vaikuttaa myös positiivisesti asiakastyytyväisyyteen (Wenström 2020, 24–25; Virtanen ym. 2009, 554–560).

Kehittämistehtävää lähestytään konstruktiivisen tutkimuksen kautta. Konstruktiivisessa tutkimuksessa haetaan ratkaisua käytännön ongelmaan luomalla konkreettinen tuotos (Ojasalo ym. 2015, 36–37, 65–68). Kyseisen kehittämistyön tavoitteena on luoda laadunhallinnan sekä pedagogisen johtamisen avuksi työkalu Opettajan käsikirja – ohjeita ja käytänteitä Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa, myöhemmin Opettajan käsikirja. Opas toteutetaan selvittämällä, mitä ohjeita koulutuskeskuksen opettajat ja ohjaajat tarvitsevat, sekä kartoittaa löytyvätkö kyseiset ohjeet tai toimintaperiaatteet aukikirjoitettuna vai tuleeko ne laatia. Teos on opettajien ja ohjaajien tarpeisiin räätälöity kooste oppilaitoksen ohjeista ja toimintaperiaatteista, ja se tukee esihenkilöiden johtamistyötä ja parantaa tiedon saantia organisaatiossa. Opettajan käsikirja tulee osaksi oppilaitoksen laadunhallinnan ja pedagogisen johtamisen työkaluja.

## 2 OPETTAJAN OSAAMISTARPEET JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN TUNTEMINEN

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa toteutetaan sekä toisen asteen ammatillista koulutusta että saamen kielen ja kulttuurin koulutusta. Näin ollen opettajien osaamistarpeet ja tarpeet toimintaympäristön tuntemiselle vaihtelevat hyvin paljon riippuen siitä mikä kyseisen opettajan työtehtävä on. Opettaja voi olla vakituisessa työsuhteessa oleva päätoiminen ammatillinen tai saamen kielen ja kulttuurin opettaja tai muutaman tunnin koulutuskokonaisuuden opettava opettaja. Näiden esimerkkiopettajien osaamistarpeet ja toimintaympäristön tuntemisen tarve eroavat toisistaan merkittävästi.

### 2.1 Opettajan osaamistarpeet

Ammatillisessa koulutuksessa tehdään tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa. Näin ollen työelämän muutokset vaikuttavat vahvasti ja nopeasti ammatilliseen koulutukseen ja opettajien työhön. Ammatillisten opettajien ja ohjaajien keskeinen ja merkittävä rooli yksilöiden ohjaamisessa siihen, että he voivat elää, oppia ja työskennellä nyky maailmassa sekä luoda ja johtaa tulevia muutoksia, tunnustetaan Euroopassa (Cedefop 2022). Ammatilliselta opettajalta vaaditaan yhdistelmä ajan tasalla olevaa työelämän ammatillista osaamista ja kokemusta sekä pedagogista osaamista. Osaamista tulee jatkuvasti päivittää, jotta opettaja voi vastata muuttuvan työelämän ja oppimisympäristöjen osaamistarve muutoksiin. (OECD 2021.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016, 17–18) julkaisi vuonna 2016 tavoitteet tulevaisuuden opettajan osaamiselle. Opettajalla tulee olla laaja-alainen perusosaaminen, uutta luovan asiantuntijuus ja toimijuus sekä osaamista oman osaamisen ja yhteisön jatkuvaan kehittämiseen (KUVIO 1). Opettajan osaamisen vaatimukset ovat muuttuneet viimeisen parinkymmenen vuoden aikana siten, että ammatillisen opettajan rooli itsensä, työelämän ja yhteisön kehittäjänä on aktiivisempi ja toiminnaltaan moninaisempi kuin aikaisemmin.



KUVIO 1. Tulevaisuuden opettajan osaamisen tavoitteet (mukaillen Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016)

Ammatillisen opettajan toimintaympäristössä on tapahtunut useita merkittäviä muutoksia 2010- ja 2020-luvulla. Viimeisimmät keskeiset ammatillisen opettajan osaamistarpeen muutoksiin vaikuttaneet tekijät ovat olleet ammatillisen koulutuksen reformi 2018 sekä työelämän muutokset, joista yksi merkittävä on digitalisuuden kehittyminen (Kilja & Mäntykangas 2024a). Ammatillisen koulutuksen reformi oli merkittävä uudistus, jonka tavoitteena on vastata sujuvammin työelämän tarpeisiin kouluttamalla osaamisperusteisesti yksilöllisen tarpeen mukaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Ammatillisen opettajan on oman alan työelämän digiosaamisen lisäksi otettava haltuun pedagogista ja organisaatiokohtaista digiosaamista (Alanko-Turunen, Heinilä & Vainio 2024). Opetushallitus (2023a) linjaa julkaisussaan Kasvatuksen ja koulutuksen digitalisaation linjaukset 2027, että ”kaikilla opetus- ja ohjaustehtävissä toimivilla tulee olla riittävät valmiudet pedagogisesti laadukkaiden digitaalisten ratkaisujen hyödyntämiseen”. Korhonen, Kolho ja Ärling (2023) toteavat, että digitaalisten oppimis- ja työympäristöjen hallinta on osa ammattipedagogiikkaa ja siten keskeinen osa ammatillisen opettajan osaamista.

Digiosaamisen lisäksi Opetushallituksen (2023b) Osaamisen ennakointifoorumille teettämän Ammatilakohtaisen osaamistarpeiden muutos vuoteen 2030 mukaan ammatillisen koulutuksen opettajien osaamisen tarve kasvaa myös mm. mielenterveysosaamisen, oppimisvaikeuksien sekä ohjauksen ja tuen tarpeen tunnistamisen, alakohtaisen työelämäosaamisen, oppimisympäristöjen suunnittelun ja kehittämisen sekä ohjausosaamisen osalta.

## 2.2 Toimintaympäristön asettamat osaamistarpeet

Ammatillisen koulutuksen järjestämistä ja siten opettajan työtä ohjaavat useat eri lait ja asetukset sekä oppilaitoskohtaiset ohjeet ja määräykset. Edellä mainittujen osaamistarpeiden lisäksi opettajalla tulee olla työturvallisuuden ja oppilaitoksen laadunhallinnan näkökulmasta riittävä osaaminen. Työnantajan tulee varmistaa, että opettajalla ja ohjaajalla on työtehtävien kannalta riittävä tietotaito oppilaitoksen ajankohtaiseen toimintaympäristöön sekä toimintaohjeisiin. Toimimalla oppilaitoksen ajankohtaisten ohjeiden mukaisesti varmistetaan, että toiminta noudattaa voimissa olevaa lainsäädäntöä ja ajankoh- taista koulutusta koskevaa ohjeistusta (Laki Saamelaisalueen koulutuskeskuksesta 9.4.2010/252; Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531; Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuk- sista 14.12.1998/ 986; Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Opinnäytetyöprosessissa otetaan huomioon opetus- ja kulttuuriministeriön (2025) ylläpitämällä listalla olevat keskeiset ammatillisen koulutuksen järjestämistä ohjaavat lait ja asetukset siltä osin kuin ne vai- kuttavat opinnäytetyöhön sekä toimeksiantajan ohjeet ja määräykset. Oppilaitoksella on oman lain ja asetuksen, sekä lakisääteisten oppilaitoskohtaisten ohjeiden lisäksi muita ohjeita, joita on laadittu työn sujuvoittamiseksi ja laadunhallinnan työkaluiksi. Näitä ovat esimerkiksi Saamelaisalueen koulutuskes- kuksen toimintaohjeet, A-osa: Yhteiset periaatteet sekä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen toiminta- ohjeet, B-osa: Pedagogiset toimintaohjeet.

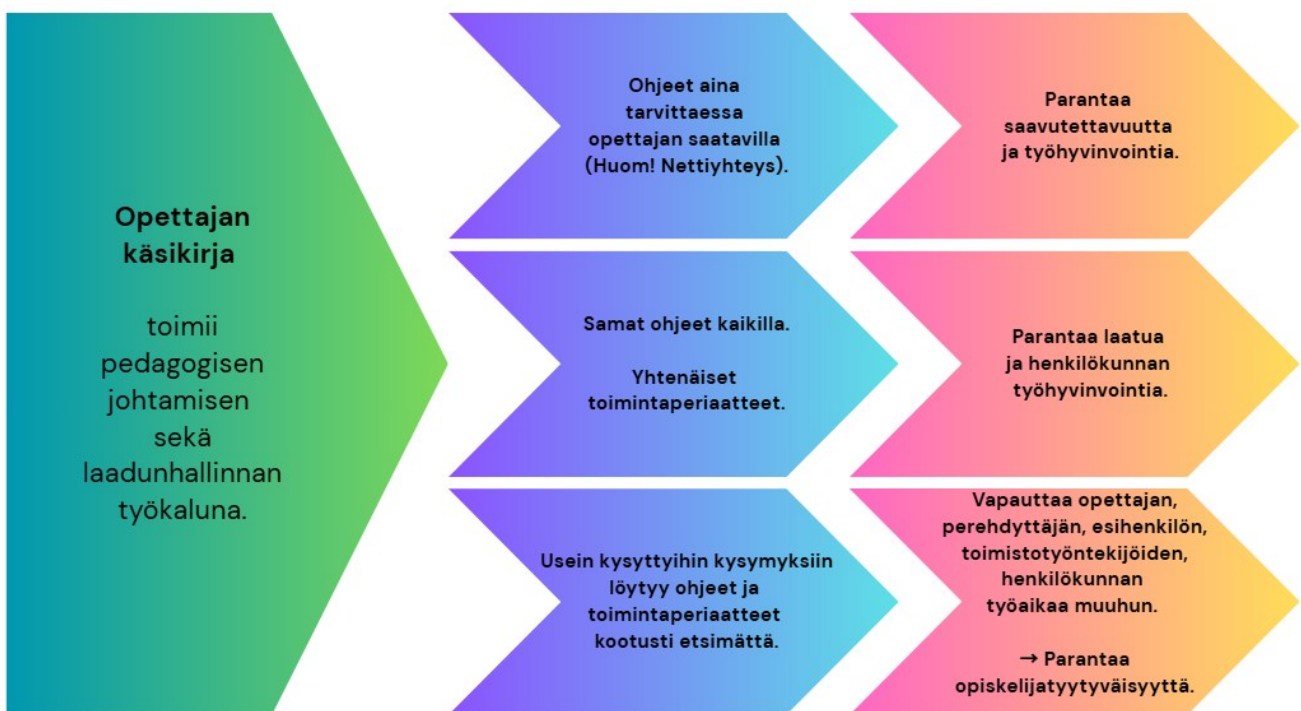
Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristö sekä ohjeet ja määräykset ovat jatkuvan muutoksen koh- teena, joten opettajan tietotaidon varmistaminen ja hänen oman osaamisensa kehittäminen ei ole kerta- luonteista vaan jatkuvaa (Kilja & Mäntykangas 2024b; Cedefop 2022).

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen keskeinen toiminta-alue on Suomen saamelaisalue. Näin ollen opettajilta ja ohjaajilta odotetaan toimintaympäristön erityispiirteiden tuntemista. Suomessa puhuttu-

jen saamen kielten osaaminen katsotaan eduksi rekrytoinneissa ja kaikilta hakijoilta odotetaan saamelaiskulttuurin tuntemusta. Edellä mainittujen lisäksi toimintaympäristöön liittyviä alueellisia erityispiirteitä, jotka voivat vaikuttaa opettajan työhön ovat pitkät välimatkat, heikko julkisen liikenteen verkosto sekä opettajien ja opiskelijoiden ensiaputaitojen merkitys, kun vasteajat hätäavulle ovat lähes aina pitkiä.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut kehittää toimeksiantajan pedagogisen johtamisen ja laadunhallinnan työkaluja sekä vaikuttaa positiivisesti henkilökunnan työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä kartoitettiin ja tarvittaessa laadittiin toimeksiantajan opettajien ja ohjaajien tarpeisiin keskeiset ohjeet ja toimintaperiaatteet. Keskeiset ohjeet ja toimintaperiaatteet koottiin oppilaitoksen arjen työkaluksi tuotokseen Opettajan käsikirja – ohjeita ja käytänteitä Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa (konstruktiiivinen tutkimus).



KUVIO 2. Opettajan käsikirjan vaikutus pedagogiseen johtamiseen ja henkilöressurssien käyttöön

Opinnäytetyön tavoitteena oli yhtenäistää oppilaitoksen toimintamalleja, parantaa ajantasaisten ohjeiden ja tarvittavan tiedon saavutettavuutta, lisätä tuntiopettajien pitovoimaa, lisätä sujuvuutta esihenkilöiden, opettajien ja muun henkilökunnan työhön sekä vapauttaa tiedon etsimiseltä työaika keskeisiin työtehtäviin. Nämä toimenpiteet vahvistavat hyvinvoivan työyhteisön edellytyksiä ja vaikuttavat positiivisesti henkilökunnan työhyvinvointiin (Järvinen 2021, 85, 91–92). Lisäksi on oletettavaa, että henkilökunnan työhyvinvoinnin parantuminen vaikuttaa myös positiivisesti asiakastytyväisyyteen (Wenström 2020, 24–25; Virtanen ym. 2009, 554–560).

Opinnäytetyön tutkimusosassa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä ohjeita Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opettajat tarvitsevat?
2. Löytyykö ohjetta tai yhtenäistä toimintaperiaatetta vai tuleeko se laatia?

Opettajien monimuotoisten tehtävien takia tutkimusosiossa keskitytään opettajiin yhtenä kokonaisuutena tässä vaiheessa. Myöhemmin opasta voidaan laajentaa ja täydentää vielä erillisillä osuuksilla, jotka koskevat pienempiä opettajaryhmiä tai yksittäisiä opettajia.

## 4 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyö on autenttinen työelämän tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutetaan toimeksiantajan tarpeen pohjalta. Toimeksiantajana toimii Saamelaisalueen koulutuskeskus.

### 4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Saamelaisalueen koulutuskeskus, jonka toimintaa ohjaa oma laki ja asetus. Oppilaitoksen tehtävä on lisätä saamelaisväestön ammatillista koulutusta, järjestää Suomen saamelaisalueen elinkeinoelämän tarpeeseen koulutusta ja edistää alueen työllisyyttä sekä säilyttää ja kehittää saamelaiskulttuuria. Tehtävää toteutetaan järjestämällä ammatillista koulutusta sekä saamen kielen ja kulttuurin opetusta. Opettajat ovat merkittävässä roolissa toimeksiantajan toiminnassa. (Laki Saamelaisalueen koulutuskeskuksesta 9.4.2010/252; Saamelaisalueen koulutuskeskus 2023.)

Koulutuskeskuksen koulutustoiminta on monialaista ja poikkeuksellista siten, että saamen kielen ja kulttuurin koulutusten osalta, joillekin opetettaville osa-alueelle löytyy vain yksittäisiä elossa olevia osaajia, jotka voivat toimia opettajina tai ohjaajina. Näin ollen oppilaitoksessa toimii päätoimisten ammatillisten sekä saamen kielen ja kulttuurin opettajien lisäksi vaihtelevan kestoisissa työsuhteissa sivutoimisia tuntiopettajia, joiden ammatillinen osaaminen ja toimintaympäristöt voivat poiketa toisistaan merkittävästi. Pelkästään opettajien fyysinen työympäristö on hyvin vaihtelevaa, ja alueen erityispiirteet ovat jatkuvasti läsnä. Työympäristönä voi toimia virtuaaliluokkatila, oppilaitoksen luokkatilat, teurastamo, takomo, nahanmuokkaustilat, terveyskeskus, ravintolan keittiö, linja-auto, tapahtuma, hiihtostadion, luontopolku, järvenranta tai porojen laidunalue. Ulkotilat ovat merkittävä oppimisympäristö oppilaitoksen toiminnassa, ja siten myös eri vuodenaikoihin liittyvä tietotaito, kuten talvipukeutuminen tai talvella autolla ajaminen, ovat keskeistä osaamista. Oppilaitoksella on yli 20 vuoden kokemus etäopetuksen järjestämisestä.

Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluu opinnäytetyön laatijan lisäksi ohjaavana opettajana Centria-ammattikorkeakoulun koulutusalan päällikkö sekä työelämän ohjaajina toimeksiantajan rehtori ja vs. apulaisrehtori. Opinnäytetyöprosessin eri vaiheisiin osallistuu lisäksi oppilaitokselta kehittämistehtävän sisällön kannalta olennaisia henkilöitä.

## 4.2 Konstruktiivinen lähestymistapa ja kvalitatiivinen tutkimus

Alati muuttuvassa työympäristössä jatkuva kehittämistyö on merkittävässä roolissa. Tutkimuksellisella kehittämistoiminnalla haetaan muutosta parempaan hyödyntäen tutkimuksellisia periaatteita. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa käytännön kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa ja tiedontuotanto tapahtuu aidoissa käytännön toimintaympäristöissä. (Toikko ym. 2009, 16–22.)

Kyseistä kehittämistehtävää lähestytään konstruktiivisen tutkimuksen kautta. Lähestymistapa soveltuu kyseiseen kehittämistehtävään, koska konstruktiivisessa tutkimuksessa haetaan ratkaisua käytännön ongelmaan luomalla konkreettinen tuotos, Opettajan käsikirja. Tavoiteltu muutos pohjautuu käytännön ja teorian vuoropuheluun ja kohdistuu konkreettiseen kohteeseen, tässä tapauksessa toimintaperiaatteiden yhtenäistämiseen. Konstruktiiviseen tutkimukseen kuuluu tuotoksen suunnittelun lisäksi myös mallinnus sekä tuotoksen testaus. Tuotoksen suunnittelussa ja testauksessa on tarpeen olla tutkimuksen toteuttajien lisäksi mukana he, jotka hyötyvät tuotteesta. (Ojasalo ym. 2015, 1, 36–37, 65–68; Moilanen ym. 2022, luku 3.4 ”Constructive Research”.)

## 4.3 Aiheen valinta ja rajaus

Opinnäytetyön aihe nousi toimeksiantajan tarpeesta löytää töitä helpottavia työkaluja organisaation tiedonhallintaan sekä perehdyttäjien ja toimijoiden arkeen. Opinnäytetyö rajattiin koskemaan toimeksiantajan opettajia. Erilaisissa tehtävissä toimivien opettajien tiedontarpeet vaihtelevat. Perehdyttämiseen sekä säännöllisesti kysyttäviin kysymyksiin haluttiin saada vastaukset asiakasystävällisesti saataville.

## 4.4 Aineistonkeruu ja analyysi

Konstruktiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että aineisto kerätään monin tavoin, kun tavoitteena on kehittää uutta organisaatiolle. Tyypillisiä tapoja ovat mm. havainnointi, ryhmäkeskustelu ja haastattelu, koska kehitystyön tuotoksen tulevien käyttäjien tarpeet on tärkeä tuntee perusteellisesti. (Ojasalo ym. 2015, 68.)

Kyseinen tutkimuksellinen kehittämistyö edellyttää toimeksiantajan ympäristön syvällistä tuntemista. Kehittämisprosessissa tuli lisäksi ottaa huomioon ammatillisen toisen asteen koulutuksen järjestämistä

ohjaavat lait ja ohjeet, toimeksiantajan omat arvot ja ohjeet, työlainsäädäntö ja ohjeistukset sekä työhyvinvointi. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin osallistuvaa havainnointia, ryhmäkeskustelua sekä yksittäisiä asiantuntijahaastatteluja käsikirjan sisältämien ohjeiden tarkastamiseen.

Koska tutkimus kohdistuu omaan työpaikkaan, on nykytilanteen kartoitusta tapahtunut ja tausta-aineistoa kertynyt osallistuvan havainnoinnin keinoin jo useamman vuoden. Tutkijan kerätessä aineistoa tutkittavan yhteisön kanssa pitkäaikaisen vuorovaikutuksen kautta on kyseessä etnografisen tutkimuksen menetelmä osallistuva havainnointi (Tieteen termipankki 23.4.2025). Työtehtävieni luonteen takia kyseessä on ollut aktiivinen osallistuva havainnointi, eli olen aktiivisesti läsnäolollani vaikuttanut nyt tutkittavaan ilmiöön.

Fokusryhmäkeskustelu valikoitui menetelmäksi, koska se antaa mahdollisuuden kerätä tietoa tietyistä aiheista vapaamuotoisen keskustelun kautta. Tämä on tarpeellista kartoittaessa mitä ohjeita opettajat tarvitsevat, kun opettajien työtehtävät ovat hyvin vaihtelevat sisällöltään ja siten myös tarvittavat ohjeet. Menetelmää käytetään mm. syvällisen tiedon saamiseen, eroavaisuuksien ymmärtämiseen sekä uusien ideoiden tuottamiseen. Fokusryhmäkeskustelussa ei ole tarkoitus löytää yhtenäistä näkemystä aiheeseen, vaan kuulla osallistujien näkemyksiä. (Salonen, Eloranta, Hautala, & Kinos 2017, 56–57; Puusa, Juuti & Aaltio 2020, kappale 7.)

Ryhmäkeskustelut ja erikseen sovitut asiantuntijahaastattelut toteutettiin, johtotiimille esittelyä lukuun ottamatta, toimeksiantajan M365 Teams-ympäristössä liitteen 3 mukaisesti. Teams-keskustelut tallennettiin ja litteroitiin hyödyntäen Teamsin litterointityökalua. Johtotiimin keskustelun anti kirjattiin osallistujille jaetulla näytöllä suoraan reaaliaikaisesti kokouksessa 2025 05 13 versioon Opettajan käsikirjasta. Dokumentin kommenttityökalun välityksellä käydyt keskustelut löytyvät taltioituneina Opettajan käsikirjan työversiossa nimeltä 2025 05 13 Opettajan käsikirja. Lisäksi ICT-tiimille tehtiin oma työversio tiimille keskustelunpohjaksi, joka nimettiin 2025 09 26 Opettajan käsikirja. Edellä mainitussa versiossa oli erilleen poimittu vain ne osuudet, jotka sisällöltään koskivat ICT-tiimiä. Pyrin ennakkoon sopimaan kaikki prosessiin liittyvät keskustelut, jotta dokumentointi olisi mahdollisimman kattava. Sain yksittäisiä puheluita Opettajan käsikirjaan liittyen, joita ei ollut ennakkoon sovittu. En ole tarkemmin dokumentoinut näiden puheluiden sisältöjä, koska soittaja ei ole antanut kirjallista suostumustaan osallistua tutkimukseen. Puhelussa esitettiin muutamia täydennyksiä Opettajan käsikirjan sisältöön, jotka vein kommentin muodossa Opettajan käsikirjan yhteiskäyttöversioon 2025 05 13 Opettajan käsikirja. Tiimit eivät tarttuneet kommentteihin, joten kohteiden käsittelyä voidaan halutessa jatkaa opinnäytetyöprosessin jälkeen muiden jatkokehitysehdotusten yhteydessä.

Keskusteluihin kutsuttiin opinnäytetyöprosessin aikana osallistumaan yhteensä 17 henkilöä organisaatiosta. Kutsutuille lähetettiin ensimmäisen kutsun yhteydessä sähköpostitse tiedote tutkimuksesta (LIITE 1), tietosuojaseloste sekä linkki sähköiseen lomakkeeseen, jolla kerättiin suostumus osallistua tutkimukseen (LIITE 2). Myös paperinen vaihtoehto tarjottiin. Keskusteluihin osallistuneista 8 henkilöä antoi luvan osallistua tutkimukseen vastaamalla lomakkeeseen. Kukaan ei pyytänyt paperista lomaketta.

Tutkimussuunnitelman mukaan fokusryhmäkeskustelusta sovittiin yhdessä toimeksiantajan rehtorin ja vs. apulaisrehtorin kanssa. Keskusteluun kutsuttiin henkilökunnasta seitsemän hengen ryhmä, jonka jäsenet ovat keskeisessä roolissa opinnäytetyön aiheeseen liittyen: rehtori, opettajien esihenkilö, henkilöstöasiantuntija, eri alojen opettajia ja opettajien perehdyttämiseen osallistuvia. Keskustelun pohjana hyödynnettiin havainnoinnin pohjalta laadittua Padlet-alustaa, johon myös kirjattiin keskustelun anti reaaliaikaisesti. Padlet-alustaa rakentaessani hyödynsin havainnointia ja poimin esimerkkeinä mukaan omassa työtehtävässäni vuosittain toistuvat opettajien usein kysytyt kysymykset. Olin lajitellut nämä seuraavien otsikoiden alle: Palvelussuhteen lomakkeet ja ohjeet, Käytännön asiat ja resurssitarpeet, Opetuksen suunnittelu ja toteutus, Toimintaa ohjaavia ohjeita. Lisäksi Padlet-alustalle oli lisätty otsikko Muut ryhmäkeskustelun mahdollisia kirjauksia varten.

Ryhmäkeskustelun pohjalta laadin ensimmäinen versiossa Opettajan käsikirjasta. Keräsin käsikirjaan keskustelujen pohjalta nousseisiin aiheisiin liittyen löytämäni ohjeet ja lomakkeet toimeksiantajan www-sivuilta sekä intrasta. Mikäli en löytänyt liitettäviä ohjeita tai aukikirjoitettuja käytänteitä, kysyin asiantuntijoilta sekä tiimivetäjiltä. Ne kohdat, joihin en löytänyt ohjeita, mutta toimintakäytänne on oman havainnoin pohjalta ollut vakiintunutta, kirjasin toimintakäytänne sellaisina kuin olen ne itse sisäistänyt.

Esittelin käsikirjan toimeksiantajan johtotiimille, ja käsikirja jaettiin heille tarkistettavaksi. Johtotiimissä sovittiin, että vierailen eri toimeksiantajan tiimeissä ja esittelen käsikirjan tiimille ja kävisimme keskustelua sisällöstä tiimikohtaisesta näkökulmasta. Tiimin jäsenten tehtävä oli tarkistaa tiimikohtaiset sisällöt. Toimeksiantajan aikataulujen mukaan vierailin touko-syyskuun aikana Opeke-, toimisto- sekä ICT-tiimissä. Tiimeissä käytyjen keskustelun pohjalta tein korjauksia käsikirjaan tai muokkasin tiimien antamien kommenttien pohjalta. Toimisto ja ICT-tiimin osalta sovittiin ajankohta, johon mennessä tiimit tarkistavat sisällöt ja toimittavat puuttuvia ohjeita.

Osallistuin ICT-tiimin kanssa dialogiseen keskusteluun Opettajan käsikirjan sisällöstä ko. tiimin näkökulmasta. Keskustelun tarkoitus oli käsitellä mallinnusta dialogista keskustelumenetelmää hyödyntäen. Dialogisessa keskustelussa on fokusryhmähaastattelusta poiketen tavoitteena suoraa ja avointa keskustelua käyden löytää yhteinen ymmärrys aiheeseen erilaiset näkemyksen huomioiden (Salonen, Elo-ranta, Hautala & Kinos 2017, 60–61).

Keskustelujen pohjalta voidaan todeta, että jokaisessa tiimissä todettiin tarvetta ohjeet ja käytänteet kokoavalle koosteelle. Myös usein kysytyt kysymykset olivat jokaiselle tiimille tuttuja, ja toivottua oli, että niihin löytyy ohjeet helposti tarvitsevien saatavilta. Kaikkiin organisaation vakiintuneisiin sisäisiin prosesseihin ei löytynyt ajan tasalla olevaa ohjetta tai prosessikuvausta valmiina tai käyttäjien saatavilta ja yksittäiset prosessit vaativat yhdessä työstettävät käytänteet. Opinnäytetyöprosessin aikana useita organisaation sisäisiä ohjeita päivitettiin, lomakkeita paranneltiin, prosesseja selkeytettiin ja tiedonhallinnan haasteellisia kohtia tunnistettiin.

#### **4.5 Tulosten hyödyntäminen ja kehittämisprosessin eteneminen**

Kyseessä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jolla haetaan vastauksia kysymyksiin kuten miksi, kuinka, mitä ja miten. Kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia julkaista usein teema-alueina tai malleina. (Mäntyranta & Kaila 2008.)

Opinnäytetyöprosessin aikana syntyneet tulokset on koottu ja kirjattu Opettajan käsikirjaan, joka on jatkossa osa organisaation arjen työkaluja. Opettajien käsikirja palvelee opettajien ja ohjaajien lisäksi koko työyhteisöä, koska prosessin aikana työstetyt toimintaohjeet koskevat monelta osin koko henkilökuntaa. Prosessin aikana tiimeissä esille nousseet jatkokehittämisen toiveet tukevat sitä, että Opettajan käsikirja tulee laajennettavaksi koskemaan koko organisaatiota. Näin ollen tämän tutkimuksen tulokset tulevat palvelemaan organisaation henkilökuntaa pitkään. Opinnäytetyöprosessin yhteydessä rakentui myös perehdyttämisen malli, jota voidaan hyödyntää uuden työntekijän perehdyttämisessä. Prosessin aikana kesken jääneistä kohdista sekä jatkokehitysehdotuksista on toimitettu erillinen kooste toimeksiantajalle.

## 4.6 Opettajan käsikirja

Opettajan käsikirjaan on koottu tutkimuksen tulokset, eli keskeiset ohjeet ja toimintaperiaatteet Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opettajille ja ohjaajille. Käsikirja toimii yhdessä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen toimintaohjeiden A-osan Yhteiset periaatteet sekä B-osan Pedagoginen toiminta täydentävänä käytännöntason ohjeena laadunhallinnan sekä pedagogisen johtamisen työkaluna. Opettajan käsikirja sisältää myös uuden työntekijän perehdyttämisen työnjaon mallin, joka syntyi opinnäytetyöprosessin yhteydessä.

Käsikirja on toimeksiantajan organisaation sisäinen työkalu. Käsikirjassa on huomioitu toimeksiantajan opettajien monipuoliset ja keskenään erilaiset työnkuvat. Opettajan käsikirja elää organisaation muutoksissa mukana ja siten sisältö kehittyy ja muuttuu jatkuvasti tarpeen mukaan. Opettajan käsikirjan sisältö on rakennettu siten, että tiedot koottu aihekohtaisesti. Tiedolla tarkoitetaan kaikkea aiheeseen liittyvää, kuten ohjeita sekä mahdollisia muita liitteitä, kuten lomakkeita. Rakenteessa on huomioitu päivitettävyyden siten, että tiedostot, joihin käsikirjassa viitataan, on mahdollista päivittää ilman, että linkit hajoavat. Opettajan käsikirja julkaistaan oppilaitoksen intrassa, jolloin sen on verkkoyhteyden kautta aina tarvittaessa käyttäjien saavutettavissa.

## 5 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää toimeksiantajan pedagogisen toiminnan johtamisen sekä laadunhallinnan työkaluja sekä vaikuttaa positiivisesti henkilökunnan työhyvinvointiin. Tavoitteena oli yhtenäistää toimintamalleja, parantaa tiedonhallintaa, helpottaa ajankohtaisen tiedon saantia sekä sujuvoittaa henkilökunnan työn tekemistä.

Kuten usein, aidon tarpeen pohjalta alkunsa saanut projekti usein, niin tässäkin oli selkeä uhka, että työ lähtee paisumaan. Kyseinen kehittämisprojekti pidettiin kohtalaisen hyvin kasassa opinnäytetyöprosessin ajan. Prosessin aikana ratkaistiin keskusteluihin osallistuneiden kanssa organisaation tiedonhallinnalle merkittäviä kysymyksiä, tarkasteltiin, päivitettiin ja parannettiin monta ohjetta, lomaketta ja toimintamallia ja opittiin uutta. Jatkokehittämissuunnitelmia kirjattiin yhteiskäyttötiedostoon läpi prosessin ja joihinkin kehittämissuunnitelmiin tartuttiin jo heti prosessin aikana. Olen tyytyväinen opinnäytetyöprosessin lopputulokseen. Projekti toteutui suunnitelman mukaan, osittain ylittäen sille asetetut tavoitteet, ja tutkimuskysymyksiin löydettiin vastauksia.

Toimeksiantajan tiimien aikataulujen takia opinnäytetyön suunnittelusta aikataulusta jouduttiin joustamaan jonkin verran. Halusin työn valmiiksi suunnitellussa aikataulussa, joten oma osuuteni yksittäisten dokumenttien, ohjeiden ja lomakkeiden sisältöjen tarkistamisessa oli merkittävästi laajempi, kuin olin odottanut. Muutama Opettajan käsikirjaan sisällytettäväksi esitetty kohta jää opinnäytetyöprosessin aikana puutteelliseksi, koska en saanut materiaalia projektin raportointivaiheeseen mennessä tai jokin aiheen sisällön työstäminen on vielä toimeksiantajalla kesken, jolloin on sovittu, että nämä täydennetään niiden valmistuessaan. Olen tehnyt toimeksiantajan ohjausryhmälle erillisen koosteen kesken olevista kohteista. Opettajan käsikirja on elävä työkalu, jonka sisältö muuttuu toimintaympäristön muutosten mukana ja näin ollen se ei koskaan ole täysin valmis. Tulevaisuus osoittaa, kuinka laajaksi Opettajan käsikirja kasvaa.

Opinnäytetyöprosessi on ollut monipuolinen ja mielenkiintoinen prosessi, sekä henkilökohtainen, että yksilönä työyhteisössä. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on ollut hyvin tiivistä läpi koko prosessin ja olen päässyt tutustumaan eri tiimien toimintaan ja tapaan työskennellä. Olen saanut havainnoida, kuinka paljon hiljaista tietoa tiimeissä ja yksittäisillä asiantuntijoilla on. Keskusteluissa kävi ilmi, että sama asia voi tarkoittaa niin monta eri asiaa, riippuen asian käsittelijästä ja näkökulmaan vaikuttavista asioista, kuten oma työnkuva ja työtausta.

Ohjeiden laatiminen ei ole helppoa, etenkin jos asia koskee omaa ydinosaa, organisaatio on hyvin tuttu ja asiat ovat siten laatijalle itsestään selvää. Hyvässä ohjeessa on tarpeellista huomioida loppukäyttäjät, kuten uusi työntekijä tai opiskelija, sekä mihin ohjetta tarvitaan. Ohjeiden laatimisen yhteydessä tarkasteltiin myös muutamia asiakkaan polkuja kokonaisuuksina, joka myös vaikutti toimintamallien päivittämiseen. Ohjeen käytettävyys on myös hyvä huomioida, kuten mistä ohje löytyy, käytetäänkö siinä organisaatiokohtaisia termejä ja voiko ohjetta päivittää siten, että mahdolliset sähköiset polut ohjeelle eivät hajoa.

### 5.1 Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua

Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa vain, mikäli prosessi on toteutettu noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä. Eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto ovat hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. (Tutkimuseettisen neuvottelukunta 2024; Allea 2003.)

Toikko ym. (2009) toteavat, että tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki on luotettavuus. Opinnäytetyöprosessissa luotettavuutta on tarkasteltava koko prosessin ajan; tutkimusmenetelmä valinnassa, tutkimusprosessissa sekä tutkimustulosten osalta. Kehittämistoiminnassa prosessin aikana syntyvän tiedon tulee olla totuudenmukaista, mutta myös käyttökelpoista ja hyödyllistä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta tarkastellaan vakuuttavuudella, jossa tutkijan on vakuutettava tiedeyhteisö tutkimuksensa pätevyydestä. Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joten myös toimijoiden sitoutuminen ja osallistuminen kehittämisprosessiin vaiheisiin vaikuttavat opinnäytetyön luotettavuuteen. (Toikko ym. 2009, 121–123.)

Opinnäytetyön aihe nousi toimeksiantajan tiimeistä ja tarpeesta. Toimeksiantaja on työnantajani ja aihe on työtehtävieni kannalta itselleni tärkeä, kuten myös muulle henkilökunnalle, etenkin opettajille ja heidän esihenkilöilleen ja perehdyttäjilleen. Opinnäytetyölle on kysytty tutkimuslupa toimeksiantajalta ja osapuolten kesken on allekirjoitettu opinnäytetyösopimus. Lisäksi toimeksiantajan kanssa on sovittu salassapidosta. Jokaiselle opinnäytetyöprosessiin osallistuvalla on toimitettu tiedote tutkimuksesta. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja osallistuvilta on pyydetty lupa osallistumiseen. Tietosuojaseloste sekä aineistonhallintasuunnitelma on laadittu.

Pyrin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä läpi opinnäytetyöprosessin elinkaaren. Sopimuksia ja suunnitelmia on noudatettu. Kun on noussut tarve poiketa sovitusta, on näistä aina sovittu asianomaisien kanssa. Ainoat poikkeukset prosessin aikana ovat koskeneet tiimien työskentelyn aikatauluja ja toivetta lisääjasta, joka on vaikuttanut opinnäytetyöprosessin aikatauluun. Prosessissa on huomioitu, että kyseessä on oma työpaikka, joten minulla on aikaisempaa taustatietoa organisaatiosta ja olen ryhmäkeskusteluun osallistuville tuttu henkilö. Tämä on jokin verran vaikuttanut toteutukseen. Minulta on esimerkiksi odotettu ohjeiden sisältöjen päivittämistä tai laatimista, vaikka minulla ei ole asiantuntijuutta aiheeseen. Mikäli olen ohjeita päivittänyt tai laatinut on asiantuntija tai asianomainen tiimi nämä aina tarkistanut, ennen julkaisua. Tarkistamattomia ei ole julkaistu.

## 5.2 Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun pohdinta

Opinnäytetyö päättää taas yhden jakson oman oppimisen ja ammatillisen kasvun polulla. Opinnäytetyötä edeltäneet Centria-ammattikorkeakoulun opinnot Kasvatustyön johtamisen YAMK-tutkinnon suorittamisen yhteydessä ovat antaneet hyviä eväitä esihenkilötyöhön sekä työuralle ylipäänsä. Useaan opintokokonaisuuteen oli sisällytetty opintoihin kuuluvien aiheiden käsittelyä keskustellen muiden opiskelijoiden kanssa. Nämä keskustelut sekä opintojaksojen työelämälähtöiset oppimistehtävät ovat hyvin tukeneet omaa ammatillista kasvua.

Opinnäytetyöprosessin yhteydessä olen vahvistanut omaa tutkimustyöhön liittyvää osaamista, etenkin tutkimus- ja kehittämismenetelmien teorioiden, kirjallisen raportin laatimisen ja kirjallinen oikeakielisuuden kehittymisen osalta. Opinnäytetyöprosessin etenemisen varmistaminen ja työelämäyhteistyön ylläpitäminen läpi projektin on ollut oma-aloitteista. Opinnäytetyöraportin laadinnassa olen hyödyntänyt tarjottua ohjausta sisällön sekä kielentarkastuksen osalta. Prosessin aikana olen lisäksi oppinut paljon erilaisista tavoista toimia työyhteisössä ja yksilöiden toiminnan vaikutuksista työyhteisössä. Koen, että näistä opeista on paljon hyötyä jatkossa, niin esihenkilötyössä, mutta yhtä lailla myös yksilönä osana työyhteisöä.

Yritin asettua työntekijän roolin sijaan opiskelijan ja opinnäytetyöntekijän rooliin työyhteisössäni tämän prosessin osalta. Jostain rooleista on hankala päästä eroon. Olen läpi työurani usein tarjoutunut vapaaehtoiseksi eri tilanteissa, mikäli tarvetta on ollut. Tämän toiminnan kautta olen päässyt kehittämään omaa osaamistani monipuolisesti ja laaja-alaisesti. Olen saanut paljon apua, koska monet haluvat auttaa vapaaehtoisista. Työyhteisöissä totutaan tähän toimintaan usein nopeasti, koska se on helppoa,

jos on joku, joka ottaa koppia tarvittaessa. Näin ollen toimin usein esimerkiksi sihteerin roolissa kokouksissa. Olen ottanut tavaksi pitää muistiota aina avoimena ja osallistujien nähtävillä. Siten saan varmistettua, että asiat tulee kirjattua osallistujien haluamalla tavalla ja samalla luon mahdollisuuden saada osallistujilta hyviä vinkkejä mm. sovellusten käyttöön. Näin opin kokouksen aikana käsiteltävien aiheiden lisäksi myös usein hyviä käytänteitä erilaisten sovellusten käyttöön, erilaisista kokouskäytännöistä sekä osallistujista. Tämä on poikanut vuorostaan sitä, että minua usein pyydetään hoitamaan erilaisia asioita, koska hoidan ne näppärästi. Pidän siitä, että voin olla avuksi, mutta mikäli minä teen jotain säännöllisesti toisen puolesta, niin vien hänen mahdollisuutensa saada harjoitella ja kehittää omaa osaamistaan. Päätin tämän kehittämisprosessin aikana, että en jatkossa säännöllisesti asioita toisten puolesta, vaan tuen muidenkin osaamisen kehittymistä paremmin mahdollistamalla harjoittelun ja olemalla apuna tarvittaessa. Tämä vie alkuun vähän enemmän aikaa, mutta parantaa lopulta sekä minun että työyhteisön työhyvinvointia.

### **5.3 Opinnäytetyön hyödyt tutkimuksen päätyttyä ja jatkokehittämissuhteet**

Opinnäytetyön tulos, Opettajan käsikirja, toimii oppilaitoksessa pedagogisen johtamisen ja laadunhallinnan työkaluna helpottaen niin esihenkilöiden, kuin opettajien, ohjaajien ja muun henkilökunnan työn tekoa. Oppilaitoksen opettajien työnkuvat ovat hyvin monipuoliset, toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti ja sen myötä myös ajankohtaiset ohjeet. Joten on olennaista, että tietoa kaipaava löytää ajankohtaista tietoa sujuvasti aiheittain kootusti juuri silloin, kun hän sitä tarvitsee. Tämä vapauttaa henkilökunnan aikaa muihin töihin. Opinnäytetyöprosessin yhteydessä syntyneen uuden opettajan perehdytyksen malli parantaa uuden työntekijän perehdyttämisen prosessia ja toimii työkaluna perehdyttämisen ohjaukselle. Malli ohjaa opettajakohtaisen tarpeenmukaisen perehdytyksen valmistelun, työnjaon sekä esihenkilölle seurantatyökalun perehdytyksen etenemiseen.

Prosessin aikana tarkastettiin, päivitettiin ja paranneltiin useita toimeksiantajan ohjeita, toimintaperiaatteita sekä prosesseja. Yksittäisiä täysin uusia ohjeita laadittiin. Nämä Opettajan käsikirjaan kootut materiaalit on nyt tarkastettu ja opas on pääosin rakennettu siten, että se pysyy ajan tasalla, vaikka sen sisältämiä ohjeita ja dokumentteja päivitetään. Nämä päivitetty ohjeet ja toimintamallit ovat toimeksiantajan organisaation henkilökunnan päivittäisessä käytössä.

Opinnäytetyöprosessin aikana tarkasteltiin ja keskusteltiin esille nousseista tarpeista organisaation tiedonhallinnan liittyen. Myös tiedonhallinnan toimintaperiaatteita päivitettiin ja näiden käyttöä harjoitettiin prosessin aikana. Lisäksi prosessin aikana nousseista jatkokehitysaiheista on keskustelu niissä tiimeissä, joissa ideoita nousi ja lisäksi näistä käydään erillinen keskustelu toimeksiantajan kanssa.

Opinnäytetyöprosessissa on sukkellettu syvälle organisaation tiedonhallintaan ja siitä syystä heränneet ajatukset jatkokehittämiselle juontavat myös niistä keskusteluista, joita eri tiimien kanssa käytiin. Osaan jatkokehittämisaiheista tartuttiin heti ja niiden työstäminen aloitettiin jo prosessin aikana, kuten uuden työntekijän perehdyttämisen malli tai tiedonhallintaan liittyvin teknisten ongelmien ratkaisut.

Prosessissa tuli esille henkilökunnan sovellusten käyttöosaamisen tai digiosaaminen merkitys organisaation tiedonhallinnassa, tiimi- ja muussa yhteistyössä, viestinnässä, asiakaspalvelussa ja lähes jokaisen työntekijän ydintehtävässä. Henkilökunnan ja opettajien digiosaamisen on keskeisessä roolissa nykyisessä työelämässä sekä tiedonhallinnassa yleisesti. Digiosaamistarpeet organisaation eri tehtävissä vaihtelevat. Jotta organisaatiossa voidaan tukea opettajien ja henkilökunnan digiosaamisen kehittämistä tehokkaasti on tarpeellista selvittää mikä on työntekijöiden digiosaamisen tila ja mitä osaamista missä tehtävissä tarvitaan. Muista jatkokehittämis ehdotuksista käydään toimeksiantajan kanssa erillinen keskustelu.

## LÄHTEET

Alanko-Turunen, M., Heinilä, H. & Vainio, V. 2024. Digitalisoituvien käytänteiden kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa – digitalisaatiota ja tunteita yhteensovittamassa. *eSignals Research*, 5(1). Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202402055586>. Viitattu 4.3.2025.

ALLEA 2023. *Den europeiska kodexen för forskningens integritet. Reviderad utgåva (svenska)*. Berlin: ALLEA - All European Academies. Saatavissa: [DOI 10.26356/ECOC-Swedish](https://doi.org/10.26356/ECOC-Swedish). Viitattu 25.4.2025.

*Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista*. 14.12.1998/ 986. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1998/986>. Viitattu 27.3.2025.

*Asetus Saamelaiskäräjistä* 22.12.1995/ 1727. Saatavissa: <https://finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/1995/1727/ajantasa/1995-12-22/fin>. Viitattu 22.5.2025.

Cedefop 2022. *Teachers and trainers in a changing world: building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET): synthesis report*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 86. Saatavissa: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/53769>. Viitattu 27.3.2025.

Järvinen, P. 2021. *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. 4. painos. Helsinki: Alma Insights.

Kilja, P. & Mäntykangas, U. 2024a. *Ammatillisten opettajien kaksoisammattillisuus jatkuvan oppimisen lähtökohdana*. Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja 27/2024. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202402278973>. Viitattu 13.3.2025.

Kilja, P. & Mäntykangas, U. 2024b. *Ammatillisten opettajien työ muutoksessa*. Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja 48/2024. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2024042421739>. Viitattu 16.3.2025.

Korhonen, A.-M., Kolho, P. & Ärling, J. 2023. Ammatillista opettajankoulutusta kehittämässä. Ammatillinen opettaja nuorten ja aikuisten koulutuksen asiantuntijana. *Aikuiskasvatus*, 43(3), 182–190. Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.130403>. Viitattu 3.3.2025.

*Laki ammatillisesta koulutuksesta*. 11.8.2017/531. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2017/531>. Viitattu 27.3.2025.

*Laki Saamelaisalueen koulutuskeskuksesta*. 9.4.2010/252. Saatavissa: [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100252\\_31.1.2025](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100252_31.1.2025). Viitattu 27.2.2025

Moilanen, T., Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2022. *Methods for development work: New kinds of competencies in business operations*. Helsinki: Books on Demand GmbH.

Mäntyranta, T. & Kaila, M. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 2008;124(13):1507–13. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo97349>. Viitattu 25.4.2025.

OECD 2021. *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training. OECD Reviews of Vocational Education and Training*. OECD Publishing. Saatavissa: <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>. Viitattu 26.2.2025.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. *Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2023a. *Kasvatuksen ja koulutuksen digitalisaation linjaukset 2027*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja: 2023:17. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-963-9>. Viitattu 4.3.2025.

Opetushallitus 2023b. *Ammattialakohtaiset osaamistarpeet 2030*. Verkkoraportti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/palvelut/ammattialakohtaiset-osaamistarpeet-2030>. Viitattu 27.3.2025.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. *Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja. Opettajankoulutusfoorumin ideoita ja ehdotuksia*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:34. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-426-9>. Viitattu 10.2.2025.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. *Ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa koulutuksen vastaamaan opiskelijoiden ja työelämän tarpeita*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 24.4.2017. Saatavissa: <https://okm.fi/-/ammattillisen-koulutuksen-reformi-uudistaa-koulutuksen-vastaamaan-opiskelijoiden-ja-tyoelaman-tarpeita>. Viitattu 1.4.2025.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2025. *Ammatillista koulutusta koskevat lait ja säädökset*. Saatavissa: <https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-lainsaadanto>. Viitattu 3.4.2025.

Saamelaisalueen koulutuskeskus 2023. *Saamelaisalueen koulutuskeskuksen toimintaohjeet, A-osa: Yhteiset periaatteet* 26.4.2023.

Saamelaisalueen koulutuskeskus 2025. *Vuosiraportti 2024*. Viitattu 3.2.2025.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. *Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa*. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>. Viitattu 23.4.2025.

Tieteen termipankki 23.4.2025. *Antropologia: osallistuva havainnointi*. Saatavissa: [https://tieteentermipankki.fi/wiki/Antropologia:osallistuva\\_havainnointi](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Antropologia:osallistuva_havainnointi). Viitattu 23.4.2025.

Toikko, T., Rantanen, T. & Rantanen, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. Tampere: Tampere University Press.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 22.4.2024. *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)*. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Viitattu 25.4.2025.

*Työturvallisuuslaki*. 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>. Viitattu 3.2.2025.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Luopa, P., Vahtera, J., Elovainio, M., Jokela, J. & Pietikäinen, M. 2009–10. Staff reports of psychosocial climate at school and adolescents' health, truancy and health education in Finland. *European journal of public health*, 19(5), 554–560. Saatavissa: doi:10.1093/eurpub/ckp032. Viitattu 18.4.2025.

Wenström, S. 2020. *Positiivinen johtaminen: Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla*. Jyväskylä: PS-kustannus.

## **Tiedote tutkimuksesta**

### **Opinnäytetyön nimi**

Opettajan käsikirja – Ohjeita ja toimintaperiaatteita Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa

### **Opinnäytetyön tarkoitus**

Opiskelen Centria-ammattikorkeakoulussa Yhteisöpedagogi YAMK / Kasvatustyön johtamista. Opintoihin sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Pyydän Sinua osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää Saamelaisalueen koulutuskeskuksen toimintaperiaatteita tuntiopettajan työnkuvaan liittyen. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää Saamelaisalueen koulutuskeskuksen laadunhallintaa ja pedagogista toimintaa.

Sinua pyydetään osallistumaan tutkimukseen, koska olet keskeinen tekijä oppilaitoksen toimintaperiaatteiden luomisessa. Tutkimukseen pyydetään osallistumaan noin kuusi henkilöä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen henkilökunnasta.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii koulutusalan päällikkö Sari Virkkala Centria-ammattikorkeakoulusta.

Opinnäytetyöhön on saatu tutkimuslupa Saamelaisalueen koulutuskeskuksesta rehtori Eeva-Liisa Rasmus-Moilaselta.

### **Vapaaehtoisuus**

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa suostumuksesi syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana. Tästä ei aiheudu Sinulle kielteisiä seurauksia.

### **Tutkimuksen kulku**

Tutkimukseen kuuluu opinnäytetyöhön liittyvä ryhmäkeskustelu, jossa kartoitetaan mitkä ovat keskeiset tuntiopettajan tarvitsemat ohjeet ja toimintaperiaatteita Saamelaisalueen koulutuskeskuksen tuntiopettajan työnkuvaan liittyen. Haastattelu toteutetaan yhden työpäivän aikana erikseen sovittuna ajankohtana. Haastattelun kesto on noin 2h.

**Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen**

Haastattelussa kerättävä aineisto, kuten muistiinpanot ja tallenne, sijaitsevat Saamelaisalueen koulutuskeskuksen sähköisessä ympäristössä. Aineistoa käsitellään ja säilytetään tietoturvallisesti. Aineistoa ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle tutkimusprosessin aikana. Paperiaineistot säilytetään lukitussa tilassa. Tietojärjestelmiin sähköisesti tallennetut ja niissä käsiteltävät aineistot on suojattu teknisillä toimenpiteillä ja niiden käyttöoikeudet on rajattu vain opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tuotos Tuntiohjeen käsikirja, tulee valmistuttuaan olemaan Saamelaisalueen koulutuskeskuksen henkilökunnan käytössä. Muu opinnäytetyöprosessin aikana kerätty aineisto tuhoetaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen arviolta 12/2025.

**Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat hyödyt**

Osallistumisesi hyödyttää organisaation toimintojen kehittämistä ja syntyvä tuotos tarjoaa kootusti ajankohtaista tietoa Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opettajille.

**Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet sekä niihin varautuminen**

Tutkimukseen osallistumisesta ei odoteta aiheutuvan riskejä, haittoja tai epämukavuuksia.

**Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Opinnäytetyö valmistuu arviolta joulukuussa 2025 ja on luettavissa sähköisesti Theseus-tietokannasta ([www.theseus.fi](http://www.theseus.fi)). Tutkimuksen tulokset esitellään Saamelaisalueen koulutuskeskuksen henkilökuntakokouksessa vuoden 2025 aikana.

**Lisätietoja**

Satu Gahmberg

sähköpostiosoite [satu.gahmberg@centria.fi](mailto:satu.gahmberg@centria.fi)

puhelinnumero

Centria-ammattikorkeakoulu

## Suostumus osallistua tutkimukseen

### Opinnäytetyön nimi

Opettajan käsikirja – Ohjeita ja toimintaperiaatteita Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa

### Opinnäytetyön tekijä(t)

Satu Gahmberg

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen. Olen lukenut tutkimusta koskevan tiedotteen. Tiedotteen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti, minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kysymyksiini. Olen myös lukenut ja hyväksyn tietosuojaselosteen. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Osallistun tähän tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa tutkimuksen vaiheessa syytä ilmoittamatta. Voin myös peruuttaa antamani suostumuksen milloin tahansa ennen tutkimuksen päättymistä. Jos keskeytän tai peruutan suostumukseni, siihen asti antamani tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa.

Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain opinnäytetyön tekijän tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen opinnäytetyöhön, aineistoa ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle tutkimusprosessin aikana ja tutkimusaineisto tuhoetaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Olen lukenut ja ymmärrän tutkimustiedotteen

Kyllä

Haluan lisätietoja \_\_\_\_\_

Olen lukenut ja hyväksyn tietosuojaselosteen (linkki tietosuojaselosteeseen tai tietosuojaseloste tekstinä)

Kyllä

Haluan lisätietoja \_\_\_\_\_

Annan tietoisesti suostumukseni minua koskevan aineiston käyttämiseen opinnäytetyössä.

Kyllä

Ei

## Keskustelut sekä asiantuntijahaastelut

Kohderyhmä	Aineistonkeruu menetelmä	Tarkoitus	Osallistujamäärä	Aikataulu
Projektin kannalta keskeiset henkilöt	Fokusryhmä-keskustelu	Kartoittaa opettajien tarpeita. Teams.	6	5/2025
Henkilöstöasiantuntija	asiantuntija haastattelu	Oppaan sisällön rakenne ja sen tarpeet. Teams.	2	5/2025
Johtotiimi	Dialoginen keskustelu	Sisällön rakenteen sekä ensimmäisen version esittely. Toimitettu tiiminvetäjille kommentoitavaksi. Toteutettu paikan päällä.	7	5/2025
Toimistotiimi	Dialoginen keskustelu	Sisällön rakenteen sekä ensimmäisen version esittely. Sisältö välitetty tiimin tarkistettavaksi. Teams.	6	6/2025
ICT-tiimi	Dialoginen keskustelu	Sisällön rakenteen sekä ensimmäisen version esittely. Sisältö välitetty tiimin tarkistettavaksi. Teams.	4	8-9/2025
Opeke-tiimi	Dialoginen keskustelu	Sisällön rakenteen sekä ensimmäisen version esittely. Sisältö välitetty tiimin tarkistettavaksi. Teams.	5	8/2025
Henkilöstöasiantuntija	asiantuntija haastattelu	Sisällön tarkastus. Teams.	2	9/2025
Toimistotiimi	asiantuntija haastattelu	Sisällön tarkastus. Teams.	2	9/2025
ICT-tiimi	Dialoginen keskustelu	Sisällön tarkastus. Teams.	5	9/2025