

# **Varhaiskasvatuksen koulutuksesta ammatilliseen kehitykseen**

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

Varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto-ohjelman kandidutkielma  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Turun yliopiston opettajankoulutuslaitos, Rauma

Laatija:  
Ilona Ottelin

Ohjaaja:  
Yliopistonlehtori KT Johanna Kortessalo-Ainasoja

9.4.2026  
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidatutkielma

**Oppiaine:** Kandidaatintutkielma ROKL0724-3034

**Tekijä:** Ilona Ottelin

**Otsikko:** Varhaiskasvatuksen koulutuksesta ammatilliseen kehitykseen – Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

**Ohjaaja:** Yliopistonlehtori KT Johanna Kortessalo-Ainasoja

**Sivumäärä:** 26 sivua

**Päivämäärä:** 9.4.2026

Varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävät kasvavat kehittyvässä yhteiskunnassa. Yliopistollisen koulutuksen tarkoituksena on tarjota tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa tietoa, joita opitaan monipuolisella kurssivalikoimalla. Suomessa koulutuksen arvioinnista vastaa Kansallinen koulutuksen arviointikeskus eli Karvi. Opintojen sisältöä opiskelija pääsee hyödyntämään harjoittelussa, jonka keskiössä on työelämäpedagogiikka eli opiskelija saa tukea jaetun asiantuntijuuden (koulutuksen ja työelämän ohjaajan) avulla. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on tukea ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja päivittämistä. Tarve täydennyskoulutukselle voi nousta työntekijän aloitteesta tai työyhteisön osaamistarpeiden mukaan. Koulutusta tarjoaa korkeakoulujen lisäksi erilaiset oppilaitokset ja organisaatiot. Itsensä kouluttaminen ja osaamisen hallinta nähdään merkittävänä voimavarana, joka luo pohjaa elinikäiselle oppimiselle

Tämän narratiivisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tarkastella varhaiskasvatuksen yliopistollisen koulutuksen tarjoamia koulutusvalmiuksia sekä täydennyskoulutuksen roolia varhaiskasvatuksen työssä. Tutkimuksen prosessi eteni vaihe vaiheelta, jossa aiheeseen syvennyttiään jokaisella hakutuloksella. Kriittinen ja tutkiva lukeminen on tärkeä osa tutkimuksen aineiston tarkastelua ja analyysiä, jonka tarkoituksena on luoda ja kirjata tärkeimmät tulokset ja havainnot aiheesta. Lopulliseen aineistoon sisältyi 12 sekä määrällisiä että laadullisia tutkimuksia, jotka jakautuivat kolmeen akateemiseen tutkimukseen, neljään asiantuntija-artikkeliin sekä viiteen muuhun lähteeseen, jotka tulivat yliopistojen ja opetus- ja kulttuuriministeriön virallisista julkaisuista sekä järjestöjen materiaaleista. Aineistossa on mukana harmaata kirjallisuutta. Niiden käyttö perustellaan sillä, että ne tuottavat tietoa, joita ei löydy vertaisarvioituista tutkimuksista.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yliopistollisen koulutuksen tarjoama peruskoulutus luo vahvan teoreettisen pohjan. Opiskelijat tiedostavat, että ammatillisen-identiteetin muodostuminen on kesken ja se kehittyy kunnolla työuran aikana. Harjoittelu nähtiin tärkeänä tapana osoittaa teoreettisen tiedon välittyminen kontekstiin. Erilaiset kokemukset harjoittelusta ovat johtaneet joko varmuuden nousemiseen tai laskuun. Työelämän ja koulutuksen välisen yhteistyön tiivistämistä toivottiin aineistossa. Täydennyskoulutus ja jatkuva oppiminen nähdään myönteisenä asiana ja oppimiseen on paljon halukkuutta ja intoa.

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuudesta on kuitenkin olemassa suhteellisen vähän tietoa, koska seuranta ei toteuteta systemaattisesti. Täydennyskoulutukseen toivotaan lisää rahoitusta, resurssia ja tukea. Aiheen tärkeys nousee paljon esille ajankohtaisissa keskusteluissa, hallinnollisissa teksteissä sekä uutisissa. Miksi sitä ei tutkita tai tueta enempää?

**Avainsanat:** Korkeakoulutus, harjoittelu, täydennyskoulutus, jatkuva oppiminen, ammatillinen

# Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Teoreettinen viitekehys</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Varhaiskasvatuksen koulutus</b> .....	<b>5</b>
2.1.1	Työelämäpedagogiikka.....	6
2.1.2	Koulutuksen arviointi .....	7
<b>2.2</b>	<b>Täydennyskoulutus</b> .....	<b>8</b>
2.2.1	Täydennyskoulutus varhaiskasvatuksessa. ....	10
2.2.2	Jatkuva oppiminen.....	11
<b>3</b>	<b>Tutkimuskysymykset</b> .....	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Tutkimusmenetelmät ja toteutus</b> .....	<b>14</b>
<b>4.1</b>	<b>Kirjallisuuskatsaus</b> .....	<b>14</b>
<b>4.2</b>	<b>Aineiston hakuprosessi ja valinta</b> .....	<b>15</b>
<b>4.3</b>	<b>Aineiston analyysi</b> .....	<b>16</b>
<b>4.4</b>	<b>Aineiston kuvaus</b> .....	<b>18</b>
<b>4.5</b>	<b>Eettisyys ja luotettavuus</b> .....	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen tulokset</b> .....	<b>22</b>
<b>5.1</b>	<b>Tuloksien esittely</b> .....	<b>22</b>
5.1.1	Miten varhaiskasvatuksen opettajakoulutus rakentaa valmiuksia ja tukee siirtymistä työelämään? .....	22
5.1.2	Miten täydennyskoulutuksen saatavuus, toteutuminen ja merkitys nähdään muuttuvassa toimintaympäristössä? .....	24
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>27</b>
<b>6.1</b>	<b>Mahdolliset jatkotutkimukset</b> .....	<b>29</b>
	<b>Lähdeluettelo</b> .....	<b>30</b>

# 1 Johdanto

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten kouluttaminen on korkeakoulun perustehtävä.

Varhaiskasvatus alana kuitenkin edellyttää henkilöstöä kouluttautumaan työn ohella, joka tarkoittaa sitä, ettei opiskelu pääty valmistumisen jälkeen. Tässä yhteydessä voidaan puhua jatkuvasta oppimisesta, joka tarkoittaa elämänkaaren aikaista osaamisen, tietojen ja taitojen kehittämistä. Alan tavoitteena on, että osaaminen ja ammatillinen identiteetti kehittyy läpi elämän. Täydennyskoulutus on yksi tapa, miten kouluttautuminen jatkuu työelämässä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella varhaiskasvatuksen yliopistollisen koulutuksen tarjoamia koulutusvalmiuksia sekä täydennyskoulutuksen roolia varhaiskasvatuksen työssä. Tutkimus on toteutettu narratiivisena kirjallisuuskatsauksena, jossa aineistoa kerätään systemaattisesti erilaisista akateemisista lähteistä tutkimuksen aiheen ja kysymysten mukaan. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla, jonka päätteeksi kerrotaan aiheesta muodostuneet johtopäätökset ja vastataan tutkimuskysymyksiin.

Suomessa koulutuksen ja varhaiskasvatuksen arviointi on kirjattu varhaiskasvatuslakiin ja sen toteutumisesta vastaa Kansallisen koulutuksen arviointikeskus eli Karvi. Karvin viimeisin tutkimus toteutettiin vuosina 2022–2023 ja sen tulokset julkaistiin vuonna 2024. Sen tuloksiin kirjattiin muun muassa, kolmannen asteen koulutusten tulevaisuuden osaamis- ja kehittämistarpeita sekä työelämästä saatuja tuloksia. Tämä tutkimus on tärkeässä roolissa tutkimuksessani sen ajankohtaisten teemojen ja tuloksien takia.

Täydennyskoulutuksen toteutumista on tutkittu melko vähän ja pääsääntöisesti sen vastuulla ovat olleet jäsenyhdistykset suomalaisessa kontekstissa. OAJ (Opetusalan Ammattijärjestö) ja Sool (Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto) ovat esimerkiksi järjestäneet jäsenille tarkoitettuja kyselyitä, joissa kartoitetaan koulutuksen toteutumista ja vaikuttavuutta. Aihe on myös esillä erilaisilla keskustelupalstoilla, joissa on pohdittu täydennyskoulutuksen tarvetta ja osallistumista. Myös kuormittavuus ja aika vajavuus, jotka voivat johtua koulutukseen osallistumisesta, ovat olleet esillä.

Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, koska se koskee erityisesti valmistuvia opettajia ja heidän siirtymistä työelämäänsä. Työelämän käytännöt voivat olla vielä vieraita uusille opettajille, eikä kaikkea voi oppia koulutuksen aikana. Tämän vuoksi on olennaista tarkastella tätä aihetta ja nostaa ylös miten ammatillisen identiteetin tukeminen tapahtuu työelämässä.

## 2 Teoreettinen viitekehys

### 2.1 Varhaiskasvatuksen koulutus

*”Varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatus tukee lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää hyvinvointia.”* (Opetushallitus)

Varhaiskasvatuksen opettaja on opettaja, joka työskentelee 0–7-vuotiaiden lasten kanssa varhaiskasvatuksen yksikössä tai esiopetuksessa. Heidän tehtävänään tukea lapsen kokonaisvaltaista kehitystä, sillä aikaa kun huoltajat eivät ole paikalla (Phajane, 2014). Improvisointi, mukautuminen lasten tarpeisiin ja oppimiskokemusten luominen on osa varhaiskasvatuksen opettajien asiantuntijuutta, jotka samalla kunnioittavat lasten yksilöllisiä oppimistapoja, kiinnostuksen kohteita ja kulttuurisia taustoja. Heidän tehtäviinsä kuuluu myös seurata alan lainsäädännön ja säädösten muutoksia sekä täydentää ja reflektoida osaamistaan tarvittaessa työn ohella (File ym. 2012).

Korkeakoulut kuten yliopistot ja ammattikorkeakoulut valmistavat varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Nämä kaksi sektoria ovat toisistaan poikkeavia tutkintojen, tutkintonimikkeiden ja tehtävien kanssa (Karila ym. 2013). Yliopistot tarjoavat koulutusta, jotka pohjautuvat korkeatasoiseen tutkimukseen. Sen lisäksi he tukevat aikuiskoulutusta järjestämällä avoimen yliopiston kautta aikuiskoulutusta sekä tukevat yhteiskunnallista kehitystä innovaatioilla ja tutkimustuloksilla (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015). Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen koulutusta järjestetään Helsingin, Tampereen, Turun, Jyväskylän, Oulun ja Itä-Suomen yliopistoissa (Karila ym. 2024).

Varhaiskasvatuksen opettajaksi ja kandidaatiksi pätevytyy, kun suorittaa yliopiston yleisopinnot (5 op), kieli- ja viestintäopinnot (15 op), kasvatustieteen perusopinnot (60 op), varhaiskasvatuksen tehtäviin ja esiopetukseen ammatillisia valmiuksia antavat opinnot (70 op) sekä sivuaine- ja muut mahdolliset opinnot (30 op). Valmistuminen vaatii 180 opintopistettä. Turun yliopiston opinto-oppaassa kerrotaan, että tutkinnon tavoitteena on, että opettaja opiskelija hallitsee varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen keskeiset sisällöt ja ymmärtää opetussuunnitelman ja lainsäädännön merkityksen työssään. Hän kykenee suunnittelemaan ja toteuttamaan monimuotoista, kielellisesti, kulttuurisesti ja katsomuksellisesti rikasta kasvatusta ja opetusta yksilö- ja ryhmätasolla, huomioiden sukupuolisensitiivisyyden, demokratian, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon. (Turun yliopisto, 2024).

Tutkinnon aikana varhaiskasvatuksen opiskelija pääsee kahteen harjoitteluun pienten ryhmässä sekä esiopetuksessa 15 opintopisteen verran. Siellä opiskelija pääsee suunnittelemaan, toteuttamaan, havainnoimaan sekä arvioimaan Vasun mukaista pedagogista toimintaa ja opetusta sekä lapsia erilaisissa oppimisympäristöissä. Tiimin kanssa harjoitellaan pedagogista johtajuutta, tiimin keskinäistä sekä aikuisten ja lasten välistä vuorovaikutusta (Turun yliopisto, 2024).

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on tarjota korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua sekä harjoittaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä, joka palvelee työelämää ja aluekehitystä. Lisäksi ammattikorkeakoulut edistävät elinikäistä oppimista ja järjestävät täydennyskoulutusta (Karila ym. 2024).

Ammattikorkeakouluissa sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmassa koulutetaan sosionomeja, joista ne, jotka ovat suorittaneet riittävän määrän varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja, saavat kelpoisuuden työskennellä varhaiskasvatuksen tehtävissä (Karila ym. 2013). Heidän vahvuutenaan pidetään huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä, kun taas varhaiskasvatuksen opettajien painopiste on varhaiskasvatuksen ydinosaamisessa ja lapsen kehityksen tukemisessa (Onnismaa ym. 2017). Varhaiskasvatustlain (540/2018) muutoksen myötä sosionomin AMK-tutkinnolla voi saada kelpoisuuden vain varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin.

### 2.1.1 Työelämäpedagogiikka

Työelämäpedagogiikalla tarkoitetaan suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa koulutuksen ja työelämän välistä tiivistä yhteistyöverkostoissa, jossa yleensä usean opiskelijan työssä tapahtuvaa oppimista tuetaan (Virtanen ym. 2020; Kuoppala & Uotila, 2018). Suomalaisessa korkeakoulussa työelämäpedagogiikka työelämätaitojen kehittäminen ja työelämäyhteistyö ovat osa rakenteellista koulutusta muun muassa työelämäprojektien, harjoittelun sekä erilaisten hankkeiden kautta tai osana kampuksen opetusta. Koulutuksen ja työelämän yhteistyössä voi näkyä myös haasteita esimerkiksi harjoittelupaikkojen eroissa. Erot vaikuttavat, miten opiskelija pääsee hyödyntämään oppimistaan, saa tukea sekä miten tiivistä yhteistyö on koulutuksen ja työelämän välillä (Virtanen ym. 2020).

Käytännössä tapahtuva oppiminen pitää yhdistää teoreettiseen tietoon. Työelämäyhteyden kautta, opittu teoreettinen tieto välittyy asiakohtaiseen kontekstiin, mikä tukee syväoppimista ja oppimismotivaatiota (Kuoppala & Uotila, 2018). Jotta osaamista voidaan arvioida,

korkeakouluissa tarvitaan useita pedagogisia välineitä, joiden avulla työkokemus voidaan kytkeä teoriaopintoihin (Virtanen ym. 2020). Varhaiskasvatuksen yliopistollisessa koulutuksessa tämä näkyy monipuolisina harjoittelutehtävinä, jotka tukevat ammatti-identiteetin kehittymistä.

Työelämäyhteistyö ja pedagogiikka voi tukea opiskelijoiden työelämätaitojen kehittymistä, itseluottamusta, nostattaa opiskelumotivaatiota sekä oppimistuloksia. Lisäksi ne voivat edistää ammatillisen identiteetin kehittymistä sekä nopeaa siirtymistä työelämään (Virtanen ym. 2020). Korkeakouluyhteistyön näkökulmasta työelämäpedagogiikka tarjoaa kehityskkeinoja koulutukselle sekä kasvattaa henkilöstön osaamista jaetun asiantuntijuuden kautta (Kuoppala & Uotila, 2018).

### 2.1.2 Koulutuksen arviointi

Koulutuksen arvioinnista on vastannut Suomessa Kansallinen koulutuksen arviointikeskus eli Karvi. Sen edeltäjinä toimivat Korkeakoulujen arviointineuvosto ja Koulutuksen arviointineuvosto, jotka yhdistettiin vuonna 2014 yhdeksi arviointikeskukseksi, joka toimii opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalla. Karvin tehtävänä on tukea koulutuksen kehittämistä ja päätöksentekoa, osallistua kansainväliseen arviointi yhteistyöhön sekä huolehtia arviointien laadusta ja yhtenäisyydestä (Finlex, 2013).

Karvin vuoden 2023 koulutuksen arvioinnissa tarkasteltiin ammatillisen koulutuksen järjestäjien, ammattikorkeakoulujen, yliopistojen ja Snellman-korkeakoulun järjestämää varhaiskasvatuksen koulutusta. Arviointi alueissa tarkasteltiin tutkintokoulutuksen tietoperustaa ja niiden ajantasaisuutta ja osaamista, joustavia koulutuspolkuja ja niiden tuottamaa osaamista sekä tutkintokoulutusten kehittämisen prosesseja. Arviointiaineisto kerättiin varhaiskasvatuksen ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä (Opetussuunnitelmat ja niiden toteutussuunnitelmat, tutkinnon perusteet, toteutusta kuvaavat aineistot), heidän itsearviointi kyselyistä, opiskelija työpajoista sekä työelämä kyselyistä.

Arvioinnin tulokset tarjoavat ajankohtaista tietoa opetus- ja kulttuuriministeriölle, Opetushallitukselle sekä arviointiin osallistuneille koulutuksen järjestäjille, joita ne voivat hyödyntää varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisessä. Opiskelijat ja työelämä hyötyvät myös arvioinnin tuloksista (Karila ym. 2024).

## 2.2 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus on osa aikuiskoulutusta, jonka tavoitteena on täydentää ja päivittää aikaisempaa osaamista sekä kehittää ammatillista pätevyyttä työelämän muuttuvien vaatimusten mukaan (Koulutus.fi, 2025). Täydennyskoulutuksen lähtökohtana ovat usein työelämän tarpeet, joiden tarkoituksena on varmistaa, että työntekijöiden tiedot, taidot ja osaaminen pysyvät ajantasaisina (Tehy, ei pvm).

Työelämän jatkuvat muutokset lisäävät tarvetta uusien taitojen oppimiselle ja osaamisen päivittämiseksi. Tästä syystä täydennyskoulutuksella on keskeinen rooli työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja päivittämisessä. Työnantajalla on vastuu luoda edellytykset henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja mahdollistaa osallistuminen esimerkiksi huolehtimalla riittävästä henkilöstömitoituksesta. Samalla työntekijä kantaa yhtä tärkeää vastuuta ilmaista omasta tarpeesta lisäkoulutukselle. Tarve koulutukselle voi nousta esimerkiksi työtehtävien vaativuuden, työyhteisön osaamistarpeiden sekä työntekijän kehittämistavoitteiden mukaan. Tehyn suosituksen mukaan täydennyskoulutusta pitäisi järjestää 4–6 palkallista työpäivää vuosittain kuuden tunnin sessioina. (Tehy, ei pvm).

Täydennyskoulutusta järjestävät erilaiset oppilaitokset ja koulutusorganisaatiot, kuten korkeakoulut. Avoin yliopisto tarjoaa laajan valikoiman koulutuskokonaisuuksia, jotka koostuvat usein lyhyemmistä opintojaksoista tai opintokokonaisuuksista. Lyhyet koulutuskokonaisuudet ovat yleisiä aikuiskoulutuksessa, sillä niiden suorittaminen on usein mahdollista työn ohessa, ja ne ovat työnantajille kustannuksiltaan helpommin toteutettavissa. (Blossfeld ym. 2014). Täydennyskoulutusta toteutuu muun muassa lähi ja etäluentoina, keskustelupiireinä, työpajoina, videotyöskentelynä tai näiden yhdistelmänä (Koulutus.fi, 2025).

Suomessa kaikkia aikuiskoulutuksen tyyppisiä suositaan yhtäläillä ja niihin osallistutaan aktiivisesti. Digitalisaation myötä oppimiskokonaisuuksia voi myös suorittaa itsenäisesti ilman oppimisen tarjoajaa. Koulutukseen osallistuminen kuitenkin tapahtuu epätasaisesti väestöryhmien sisällä. Koulutusmahdollisuudet kohdistuvat usein aktiivisimmille kouluttautujille, erityisesti nuoremmille ja jo valmiiksi korkeasti koulutetuille henkilöille (Blossfeld ym. 2014).

Täydennyskoulutuksen rinnalla mentorointia pidetään tehokkaana keinona tukea ammatillista kehittymistä. Mentorointi on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, jossa kokeneempi

työntekijä eli mentori jakaa kokemustietoa ja osaamista vähemmän kokeneelle työntekijälle eli aktorille. Mentorointi mahdollistaa sellaisen hiljaisen tiedon välittymisen, jota ei välttämättä voida oppia pelkästään kirjallisista lähteistä. Mentori voi tukea aktoria esimerkiksi urasuunnittelussa, osaamisen kehittämisessä sekä ammatillisten haasteiden käsittelyssä. Tavoitteena on tukea ammatillisen identiteetin muodostumista pyrkien henkilökohtaiseen kehittymiseen (Eteläpelto & Onnismaa, 2010).

Täydennyskoulutukseen hakeudutaan usein parantamaan omaa asemaa työmarkkinoilla, mutta monille se on myös keino kehittää itseään ja ylläpitää ammattitaitoaan. Osa työntekijöistä kokee täydennyskoulutuksen itseään kiinnostavana ja luontevana osana omaa ammatillista velvollisuuttaan (Koulutus.fi, 2025). Täydennyskoulutuksessa opitut uudet tiedot ja taidot voivat lisätä työmotivaatiota, tarjota uusia näkökulmia ja oppimiskokemuksia sekä vahvistaa työn mielekkyyden kokemusta, mikä puolestaan vahvistaa itseluottamusta ja tukevat oman osaamisen tunnistamista (Blossfeld ym. 2014; AJK-jatkokoulutus, ei pvm). Lisäksi koulutuksen aikana syntyvät ammatilliset yhteydet voivat johtaa uusiin oivalluksiin, projekteihin tai työmahdollisuuksiin. Täydennyskoulutus voi näin ollen tukea työntekijää sekä omassa työssään kehittämisessä että laajemmin ammatillisella uralla (AJK-jatkokoulutus, ei pvm).

Ammatillinen kehittyminen liittyy läheisesti myös ammatillisen identiteetin muodostumiseen. Ammatillinen identiteetti tarkoittaa yksilön käsitystä itsestään suhteessa omaan työhönsä ja ammattiinsa sekä siitä, millaiseksi asiantuntijaksi hän haluaa kehittyä. Ammatillisen identiteetin kehittäminen on jatkuva prosessi, joka kehittyy koko uran aikana. Se edellyttää taitoa tunnistaa omia vahvuuksia ja kehittämiskohteita, joka on pitkän ja laadukkaan uran pohja. Täydennyskoulutus ja työssä oppiminen tukevat tätä prosessia tarjoamalla mahdollisuuksia osaamisen syventämiseen ja reflektioon. Oma panostus ja sitoutuminen on erittäin tärkeässä asemassa. (Eteläpelto & Onnismaa, 2010; Työterveyshoitajat, 2024)

## 2.2.1 Täydennyskoulutus varhaiskasvatuksessa.

*”Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen henkilöstö osallistuu riittävästi ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen toteutumista ja vaikuttavuutta on seurattava ja arvioitava.*

*Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä täydennyskoulutuksen sisällöstä, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.”*  
(Varhaiskasvatustilasto 540/2018 39§)

Varhaiskasvatuksessa täydennyskoulutus nähdään keskeisenä keinona osaamisen päivittämisessä ja kehittämisessä. Työn vaativuuden ja vastuullisuuden lisääntyessä koulutukseen osallistuminen tukee sekä ammatillista että akateemista kehittymistä ja auttaa parantamaan työelämän käytäntöjä (Turun yliopisto, 2026). Täydennyskoulutukset liittyvät muun muassa vuorovaikutustaitojen edistämiseen, monimuotoisuuden tukemiseen, pedagogiikkaan, esihenkilötaitoihin sekä työyhteisön kehittämiseen (Koulutus.fi, 2025).

Varhaiskasvatuksen täydennyskoulutusta tarjoaa korkeakoulujen lisäksi erilaiset aluejärjestöt tai tilauskoulutukset, joiden tarjonta voi jakautua yksittäisen oppijan lisäksi koko työyhteisölle. Koulutukseen osallistuminen voi tapahtua luentojen, seminaarien, työpajojen, henkilökohtaisen ohjauksen tai lähi- ja etäopetuksen yhteytenä eli hybridinä. Monipuoliset osallistumistavat lisäävät joustavuutta ja mahdollistavat opiskelun työn ohella (Karttunen, 2023). Korkeakoulujen tarjoama koulutus tuo varhaiskasvatuksesta ajankohtaisinta tutkimustietoa ja tukee pedagogisen osaamisen kehittymistä. Koulutukseen osallistuminen tapahtuu työntekijän omasta aloitteesta esihenkilölle. Tämän jälkeen koulutuksen tarvetta arvioidaan toimialakohtaisten tarpeiden pohjalta. Kunnat, kaupungit ja yksityiset tahot auttavat mahdollistamaan koulutuksia (Hy+, 2026).

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella myös käytännön esimerkkien kautta. Eteläpelto ja Onnismaa (2010) esittävät kirjassaan hankkeesta/koulutuksesta, jossa tiimin toimintaa kehitettiin koulutuksen avulla. Prosessi alkoi yksilöllisellä kyselyllä ja teemahaastattelulla, joissa kartoitettiin työn ihanteita, periaatteita ja tavoitteita sekä tiimin toimintaa ja jäsenten rooleja. Samalla toteutettiin arkitilanteiden kuten lasten vastaanoton ja tiimipalavereiden videointia.

Seuraavaksi tiimin kanssa lähdettiin tutkimaan ja vertailemaan kyselyiden ja haastattelujen tuloksia, joiden pohjalta nostettiin ylös kolme tärkeää toiminnan periaatetta ja tavoitetta. Näitä periaatteita lähdettiin tunnistamaan videoilta. Reflektoinnin kautta havaittiin ristiriita: toiminta ei vastannut tiimin omia arvoja. Lapsilähtöisyyden sijaan toiminnassa korostui aikuislähtöisyys ja oma-aloitteisuuden sijaan toimintaa rajoitettiin. Tämä oivallus johti keskustelukulttuurin syntyyn, jossa aloitettiin kehittämään vaihtoehtoisia toimintatapoja ja uusia työmenetelmiä. (Eteläpelto & Onnismaa, 2010)

Koulutuksessa koettiin merkitykselliseksi erityisesti se, että kehittämisvastuu siirtyi ulkopuolisilta asiantuntijoilta kasvattajille itselleen. Työyhteisöön syntyi toimintatapa, jossa kehittämiskohteita kirjattiin ylös ja niitä käsiteltiin yhdessä palavereissa: Mitä ja miten voitaisiin tehdä toisin? Henkilöstön omat osaamistarpeet ohjasivat oppimista, ja aloitteellisuus vahvistui prosessin aikana. Tämä näkyi myös konkreettisesti siten, että lähes puolet osallistujista hakeutui myöhemmin lisäkoulutuksiin. (Eteläpelto & Onnismaa, 2010)

Tutkimuksen monipuoliset menetelmät loivat pohjaa uudelle oppimiselle.

## 2.2.2 Jatkuva oppiminen

*”Oppiminen tarkoittaa tiedon ja taitojen hankkimista kokemusten, opiskelun tai opetuksen kautta...oppija on henkilö, jossa muutos tapahtuu tai odotetaan tapahtuvan”* (Kallonen & Kuhmonen, 2021)

Jatkuvan oppimisen merkitys tulevaisuuden osaamisessa on korostunut viime vuosina globaaleiden muutostrendien myötä. Työuran aikana kertyvää osaamista on tärkeää kehittää jatkuvasti, jotta voidaan vastata yhä paremmin työssä yhä nopeammin esiin nouseviin osaamistarpeisiin. Osaamisen hallinta nähdään merkittävänä voimavarana, joka luo pohjaa elinikäiselle oppimiselle (Kallonen & Kuhmonen, 2021).

Poliittisessa keskustelussa jatkuvan oppimisen trendi on näkynyt koulutusjärjestelmien kehittämisenä. Tämän seurauksena työpaikoilla tapahtuva epämuodollinen oppiminen on saanut vähemmän huomiota, vaikka työntekijät kokevat sen merkityksellisempänä kuin muodollisen koulutuksen. Suurin osa oppimisesta tapahtuu koulutusten sijaan työpaikoilla vuorovaikutuksen, käytännön kokemuksen, tiimityön sekä reflektion kautta. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella, miten työssä tapahtuvaa oppimista voidaan paremmin tukea ja tarkastella laajemmin kuin yksittäisinä koulutuksina (Lemmetty & Collin, 2022).

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen tavoitteena on, että jokaisella on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ennakoivasti ja tasa-arvoisesti. Tavoitteena on mahdollistaa työssä kehittyminen, siirtyminen uusiin tehtäviin sekä uralla eteneminen. Osaamistason kasvu vaikuttaa myös työllisyyteen positiivisesti. Osaava henkilöstö luo kasvua, innovaatioita, kilpailukykyä sekä hyvinvointia (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023). Täydennyskoulutus toimii yhtenä keskeisenä keinona tukea jatkuvaa oppimista, mutta sen rinnalla tarvitaan myös työssä tapahtuvan oppimisen tunnistamista ja tukemista.

Jatkuvaa oppimista voidaan pitää nyky-yhteiskunnan investointina, joka tuottaa hyötyä yksilölle kuin yhteiskunnalle. Se näkyy työn laadukkuutena, työssä jaksamisena sekä ammatillisen identiteetin vahvistumisena (Työterveyshoitajat, 2024). Lisäksi oppiminen voi toimia esimerkkinä myös muille, kuten lapsille tai kollegoille. Se osoittaa, että oppiminen on arvokasta ja mahdollista missä tahansa elämänvaiheessa (AJK-jatkokoulutus, ei pvm).

### 3 Tutkimuskysymykset

Tämä tutkimus on toteutettu suomalaisessa kontekstissa, sillä tarkastelun kohteena on suomalainen koulutusjärjestelmä: yliopisto, täydennyskoulutus sekä suomalainen varhaiskasvatus. Näitä ohjaavat kansalliset linjaukset ja koulutuspoliittiset tavoitteet, joihin perehdytään tutkimuksen yhteydessä. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuonna 2024 tuottamaa arviointia suomalaisen koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista, joka sijoittuu samaan viitekehykseen. Suomalaista täydennyskoulutusta tarkastellaan, jotta voidaan ymmärtää sen merkitys ja rooli kotimaisessa työmarkkina- ja koulutusjärjestelmässä.

Tutkimuksen kysymyksiksi muodostuivat,

1. Miten varhaiskasvatuksen opettajakoulutus rakentaa valmiuksia ja tukee siirtymistä työelämään?
2. Miten täydennyskoulutuksen saatavuus, toteutuminen ja merkitys nähdään muuttuvassa toimintaympäristössä?

## 4 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

### 4.1 Kirjallisuuskatsaus

Tämän tutkimuksen menetelmäksi on valittu kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsaus antaa mahdollisuuden tutkia ja tulkita aineistoa erilaisilta alustoilta. Tästä aiheesta ei kuitenkaan itsessään ole tehty aikaisempaa tutkimusta vaan se on pysynyt pinnalla keskustelupalstoilla ja järjestöjen alustoilla. Koin, että kirjallisuuskatsaus antaa paremman mahdollisuuden erilaisten lähteiden arvioimiseen sekä vastauksien löytämiseen. Aineistoa arvioidaan kvalitatiivisen menetelmän avulla, jossa syvennytään ilmiöön ja pyritään sen mahdollisimman hyvään ymmärtämiseen.

Kirjallisuuskatsauksessa tunnistetaan, arvioidaan, tulkitaan ja yhdistetään jo olemassa olevaa tietoa, jotka ovat perustana uusille tutkimustuloksille (Salminen, 2023). Se luokitellaan tieteellisiä periaatteita noudattavaksi itsenäiseksi tutkimusmenetelmäksi, jonka tarkoituksena on kuvata ilmiö teoreettisesta tai kontekstuaalisesta näkökulmasta valitun aineiston avulla. Menetelmä tuottaa tietoa, joka perustuu aikaisemman tiedon analyysiin (Kangasniemi ym. 2013). Tavoitteena on luoda kriittisesti tarkasteltu kokonaiskuva. Kirjallisuuskatsaustyyppejä on neljä: kuvaileva, integratiivinen ja systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä Meta-analyysi. Tämä tutkimus on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jonka alatyyppejä ovat narratiivinen, kartoittava sekä integroiva katsaus (Salminen, 2023). Näistä tyypeistä tähän tutkimukseen on valittu narratiivinen kirjallisuuskatsaus.

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on menetelmä, jota käytetään paljon humanistisessa tutkimuksessa ilmiöiden kokonaisvaltaiseen tarkasteluun, jolloin analyttisen tuloksen sijaan se tarjoaa ajantasaista tutkimustietoa (Vilkka, 2023; Salminen, 2023). Sen vahvuutena pidetään sen kykyä luoda laaja ja tiivistetty yleiskuva aiheesta, jossa tieto yhdistetään jatkuvaksi ja johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi (Vilkka, 2023). Narratiivisen katsauksen avulla pyritään etsiä vastauksia tutkimuskysymykseen: Mitä ilmiöstä tiedetään, mitkä ovat sen keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet (Kangasniemi ym. 2013). Näistä muodostetaan jäsennelty, perusteltu ja loogisesti etenevä tulkinta, jotka voivat johtaa uusiin kysymyksiin, ristiriitoihin, näkemyksiin tai johtopäätöksiin aiheesta. Lisäksi menetelmä auttaa tunnistamaan lisätutkimuksen tarvetta (Vilkka, 2023).

Tämä kirjallisuuskatsaustyyppi on valittu sen joustavan, mutta moninaisen lähestymistavan takia. Se tarjoaa enemmän vapautta tiedonhaussa ja aineiston valintakriteereissä kuin muut

katsaustyyppit, jolloin katsauksen tekeminen on pääasiassa oman intuition varassa. Tällöin ymmärtämisen prosessi on kirjoittajan oma subjektiivinen kokemus, jota kirjoitelman vastaukset heijastavat (Vilkka, 2023).

## 4.2 Aineiston hakuprosessi ja valinta

Tutkimuksen hakuprosessi etenee vaihe vaiheelta syvenevänä prosessina jossa, kartoitus, haku ja seulonta ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkimus aloitettiin kartoittavalla katsauksella, jonka tarkoituksena oli tunnistaa aiheeseen liittyvän tutkimuksen määrää sekä laatua ja selventää keskinäisiä käsitteitä (Jylhä, 2022). Alustavan kartoituksen avulla muodostuu ensimmäiset hakukriteerit ja avainsanat, jotka muodostivat yleistä kuvaa aiheesta.

Katsaukseen valittavaa aineistoa lähdettiin hakemaan elektronisista tieteellisistä tietokannoista sekä manuaalisilla hauilla. Hakua ohjaa hakukriteerit, avainsanat ja tutkimuskysymys, mutta näistä voidaan poiketa, mikäli se on tutkimuskysymykseen vastaamisen kannalta merkityksellistä. Mukaan valittavan aineiston keskeisin peruste on sen sisältö ja suhde muuhun aineistoon (Kangasniemi ym. 2013).

*Taulukko 1 Aineiston keruusuunnitelma*

Tutkimuskysymykset	1. Miten varhaiskasvatuksen yliopistollinen koulutus koetaan valmistavan oppijoita työelämään? 2. Miten täydennyskoulutus koetaan ajankohtaisessa kontekstissa?
Hakusanat	Aikuiskoulutus, jatkuva oppiminen, täydennyskoulutus, varhaiskasvatuksen työelämävalmiudet, varhaiskasvatuksen täydennyskoulutus työelämässä, varhaiskasvatuksen täydennyskoulutus osallistuminen, jatkokoulutus
Tietokannat	Google, Google Scholar, UTU Volter ja ERIC
Hyväksytyt aineiston kriteerit	Julkaisu on suomalainen, mahdollisimman ajankohtainen (max 10 vuotta), kirjoittaja on tutkija, alan asiantuntija tai tunnettu järjestö, aineistossa mainitaan avainkäsitteitä.
Poissuljetun aineiston kriteerit	Julkaisu on tehty muualla kuin Suomessa, yli 10 vuotta vanha, uutisartikkelit, opinnäytetyöt.

Yleisluonteisen selaamisen perusteella löysin 24 tutkimusta, artikkeleita tai yksittäisiä blogitekstejä marras-joulukuun aikana, jotka olivat joko kolmannen asteen koulujen toimesta,

täydennyskoulutuksen tarjoajilta, järjestöiltä tai yksittäisiltä kirjoittajilta. Tämä aineisto eteni seulontavaiheeseen, jossa aineistoa arvioitiin kriittisellä lukemisella ja muistiinpanoilla.

Kriittisen lukemisen aikana luetusta tekstistä kirjoitetaan yhteenveto, jota myöhemmin hyödynnetään kirjallisuuskatsauksen kirjoittamisessa. Luettavasta tekstistä pitää löytää omaa tutkimuskysymystä tukevia ja kumoavia väitteitä ja kirjata se, mikä on tarkoituksenmukaista omalle tutkimukselle. Muistiinpanot ovat tällöin merkittävässä asemassa seulontavaiheessa luotettavuuden ja läpinäkyvyyden kannalta ja niitä reflektoidaan jatkuvasti koko tutkimusprosessin aikana tutkimuskysymyksiin (Vilka, 2023; Kangasniemi ym. 2013).

Kriittinen lukeminen ja muistiinpanot rajoittivat aineiston lopullisen määrän 12 kappaleeseen ja näistä muodostui lopullinen aineisto narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen.

Aineiston rajallinen määrä (n=12) voi asettaa rajoitteita johtopäätösten muodostamiseen.

Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa on kuitenkin ominaista määrällisen kattavuuden sijaan ilmiön syvälinen ymmärtäminen ja erilaisten näkökulmien esittäminen. Koen, että aineistoa on riittävä määrä, vaikka tuloksia tuleekin tulkita kontekstisidonnaisesti.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Tämän kirjallisuuskatsauksen aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysiin sopii lähes kaikki materiaali, joka voidaan dokumentoida kirjalliseen muotoon (Elo ym. 2022). Heterogeenisen aineiston takia, hyödynnän tätä menetelmää. Menetelmä perustuu huolelliseen kriittiseen ja tutkivaan lukemiseen, jonka kautta tutkimusaineistoa voidaan tulkita, jäsentää ja teemoitella tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti. Aineistosta etsitään yhtenäisiä teemoja ja vertaillaan niitä keskenään. Tarkoituksena on tunnistaa tutkimuskysymyksen kannalta keskeiset sisällöt ja kuvata tutkimusmateriaali tiivistetyssä, pelkistetyssä ja yleisessä muodossa (Vilka, 2023; Elo ym. 2022).

Sisällönanalyysi etenee kolmivaiheisena prosessina. Nämä ovat analyysin 1) valmistelu 2) analysointi 3) raportointi. Ensimmäisessä vaiheessa kerätty aineisto järjestetään tulevaa analysointia varten esimerkiksi taulukoihin tai graafikoiksi, jotta aineiston tuleva jäsentäminen, tiivistäminen ja analysointi olisi mahdollisimman selkeää ja johdonmukaista (Vilka, 2023). Osiot voidaan jakaa joko yksittäisillä sanoilla tai lauseilla. Nämä ajatuskokonaisuudet tarkastelevat tutkimuskysymystä eri näkökulmista (Elo ym. 2022). Tässä tutkimuksessa tämä toteutui seulontavaiheessa.

Taulukko 2 Aineistosta nousseet osiot

1.Miten varhaiskasvatuksen opettajakoulutus rakentaa valmiuksia ja tukee siirtymistä työelämään?	2.Miten täydennyskoulutuksen saatavuus, toteutuminen ja merkitys nähdään muuttuvassa toimintaympäristössä?
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koulutus               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelijoiden mielipide ja kokemukset</li> <li>• Tuen tarjoaminen</li> <li>• Tarjoamat valmiudet ja pohja</li> </ul> </li> <li>- Harjoittelu               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkitys</li> <li>• Kokemukset</li> </ul> </li> <li>- Uran alku               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kokemukset</li> <li>• Alanvaihto?</li> </ul> </li> <li>- Työelämä               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suhde koulutukseen/yhteistyö</li> <li>• Resurssit</li> <li>• Siirtyminen</li> </ul> </li> <li>- Koulutuksen kehittämistarpeita               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Käytännön työelämätaitoja</li> <li>• Ajankohtaisia teemoja</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oikeus ja laki</li> <li>- Mentorointi</li> <li>- jatkuva oppiminen               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tulevaisuuden osaaminen</li> <li>• Mitä edellyttää?</li> </ul> </li> <li>- Täydennyskoulutuksen toteutuminen               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Millaisia?</li> <li>• Osallistuminen</li> <li>• Onnistuneet koulutukset</li> <li>• Huolenaiheet</li> </ul> </li> <li>- Täydennyskoulutuksen saatavuus</li> <li>- Työhyvinvointi               <ul style="list-style-type: none"> <li>• yksilö ja työyhteisö</li> </ul> </li> <li>- Muu aiheeseen liittyvä tieto               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutuksen kenttä</li> <li>• miten koulutuksia voidaan parantaa</li> </ul> </li> </ul>

Seuraavassa vaiheessa perehdytään ja käydään läpi huolellisesti koko aineisto ja sen alkuperäisilmaukset. Aineistoa jäsenellään erilaisilla merkinnöillä kuten värikoodauksella lihavoinnilla, kursivoinnilla tai alleviivauksella, jotka sijoitetaan omiin osioihinsa.

Alkuperäisilmauksia ja tuloksia lähdetään sitten vertailemaan keskenään ja tarkastelemaan tutkimuskysymyksen johdantelemana (Elo ym. 2022). Tämä luo kokonaiskuvan aiheesta, jonka johtavat tutkimuksen tuloksiin ja päätelmiin (Vilka, 2023).

Viimeisessä vaiheessa analyysin avulla löydetty tulokset ja päätelmät esitellään selkeästi argumentoiden ja siten, että ne vastaavat tutkimuskysymyksiin. Olennaista on, että tieto

esitetään sillä tavalla, että uuden tiedon oivaltaminen on mahdollista (Vilkkä, 2023). Aineiston kuvailussa yhdistelen useampaa eri lähdettä, jotta muodostuu tiivis ja yhtenäinen kokonaisuus.

#### 4.4 Aineiston kuvaus

Tässä kappaleessa esittelen kirjallisuuskatsauksen aineiston (n=12). Aineisto on sijoitettu taulukkoon aakkosjärjestykseen sisällönanalyysin mukaisesti, jossa näkyy sen olennaiset tiedot ja mitä ne käsittelevät.

Taulukko 3 Aineiston kuvaus

Aineisto	Mitä aihetta julkaisu käsittelee?
Kankainen, S. (15. Lokakuu 2019). <i>Mitä on elinikäisen oppiminen ja miksi se on tärkeää?</i> Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta HY+: <a href="https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-elinikainen-oppiminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa/">https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-elinikainen-oppiminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa/</a>	Elinikäinen oppiminen/jatkuva oppiminen
Karila, K.;Rantala, K.;Rusi, M.;Davidsson, S.;Helakari, P.;Holsti, E.;. . Huhtanen, M. (2024). <i>Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2023: Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista.</i> Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.	Koulutuksen arviointi, täydennyskoulutus, kehittämiskohteita ja ajankohtaisia tuloksia
Kivistö, J.;Pekkola, E.;Siekinen, T.;Dietrich, J.;& Laakso, K. (2023). <i>Opettajakoulutuksen voimavarat ja asema yliopistossa - Selvitysraportti.</i> Kokonat Oy ja Tampereen yliopisto.	Täydennyskoulutus, jatkuva oppiminen, mentorointi
Lyhykäinen, P. (14. Helmikuu 2023). <i>Täydennyskoulutuksesta oikeus ja velvollisuus.</i> Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta OAJ: <a href="https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/asiantuntijoiden-blogit/2023/taydennyskoulutuksesta-oikeus-ja-velvollisuus/">https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/asiantuntijoiden-blogit/2023/taydennyskoulutuksesta-oikeus-ja-velvollisuus/</a>	Tuoreet opettajat, mentorointi, täydennyskoulutus
<i>OAJ:n jäsenkysely paljasti: Opettajien täydennyskoulutukselle valtava tarve.</i> (5. Lokakuu 2023). Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta OAJ: <a href="https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/oajn-jaskensely-paljasti-opettajien-taydennyskoulutukselle-valtava-tarve/">https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/oajn-jaskensely-paljasti-opettajien-taydennyskoulutukselle-valtava-tarve/</a>	Täydennyskoulutus ja sen toteutuminen, kouluttautuminen, sijaispula
Ollikainen, T. (ei pvm). <i>Mistä lisää varhaiskasvatuksen opettajia?</i> Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Helsingin yliopisto: <a href="https://www.helsinki.fi/fi/hakeminen-ja-opetus/jatkuva-oppiminen/tarinoita-jatkuvasta-">https://www.helsinki.fi/fi/hakeminen-ja-opetus/jatkuva-oppiminen/tarinoita-jatkuvasta-</a>	täydennyskoulutus ja sen positiiviset kokemukset

oppimisesta/lastentarhanopettajien-kouluttaminen-helsingin-kaupungille	
Opetus- ja kulttuuriministeriö. (14. Tammikuu 2021). <i>Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituks</i> <i>julkaistiin.</i> Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Valtioneuvosto: <a href="https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittämissuosituks-julkaistiin">https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittämissuosituks-julkaistiin</a>	Koulutustarve, jatkuva oppiminen, koulutusmahdollisuudet
Puumalainen, P. (9. Syyskuu 2025). <i>'Taiteen taimet' tavoittelee leikillisyyttä, osallisuutta ja ilmaisun iloa.</i> Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta HY+: <a href="https://hyplus.helsinki.fi/taiteen-taimet-tavoittelee-leikillisyytta-osallisuutta-ja-ilmaisun-iloa/">https://hyplus.helsinki.fi/taiteen-taimet-tavoittelee-leikillisyytta-osallisuutta-ja-ilmaisun-iloa/</a>	Täydennyskoulutus, tuutorointi toiminta
<i>Selvitys opettajankoulutuksen antamista työelämävalmiuksista.</i> (2018). Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Sool: <a href="https://www.sool.fi/vaikuttaminen/tyoelamavalmiudet/">https://www.sool.fi/vaikuttaminen/tyoelamavalmiudet/</a>	Uudet opettajat, valmiudet, täydennyskoulutus, osaaminen
Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. (2021). <i>Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030.</i> Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3 .	Varhaiskasvatuksen peruskoulutus, täydennyskoulutus, kehittämistarpeet, osaava henkilöstö
<i>Varhaiskasvatuksen työelämävalmiuksia kehitettävä yhteistyössä.</i> (18. Maaliskuu 2024). Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Sivista: <a href="https://sivista.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-tyoelamavalmiuksia-kehitettava-yhteistyossa/">https://sivista.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-tyoelamavalmiuksia-kehitettava-yhteistyossa/</a>	Uudet työntekijät, koulutus, työssä oppiminen
<i>Varhaiskasvatuksen täydennyskoulutus vaatii kehittämistä.</i> (14. Tammikuu 2021). Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Tehy: <a href="https://www.tehy.fi/fi/blogi/varhaiskasvatuksen-taydennyskoulutus-vaatii-kehittamista">https://www.tehy.fi/fi/blogi/varhaiskasvatuksen-taydennyskoulutus-vaatii-kehittamista</a>	Täydennyskoulutus, rahoitus, resurssit

Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisfoorumi (2021) kertoo esimerkiksi täydennyskoulutuksen vaikuttavuudesta näin: ”Täydennyskoulutuksen vaikuttavuudesta löytyy toistaiseksi vähän tieteellisesti tutkittua tietoa, vaikka odotukset kustannustehokkaalle ammatilliselle kehittymiselle ovat suuret.” Vaikuttavuuden tarkastelu kuuluu toiseen

tutkimuskysymykseeni enkä omalla hakemisella löytänyt tähän akateemista tietoa. Täydennyskoulutuksen kokemuksista oli myös niukasti aineistoa, mitkä olisivat juuri suomalaisessa kontekstissa. Täydennyskoulutukset ovat vapaaehtoisia, mikä voi vaikuttaa tuloksien vähäisyyteen ja tutkittavuuteen. Tutkimukseen olisi voinut sopia haastattelu tai kyselytutkimus tukemaan kirjallisuuskatsauksen tuloksia.

#### **4.5 Eettisyys ja luotettavuus**

Tiedonhaku toteutettiin aluksi vapaamuotoisesti eri hakukoneiden avulla, jotta aiheesta muodostuisi ensimmäisiä käsityksiä ja keskeiset teemat hahmottuisivat. Alkuvaiheen perusteella tutkimuskysymykset ja hakusanat täsmentyivät, jonka jälkeen aineisto muodostui systemaattisemmin. Lopulliseen aineistoon sisältyi 12 sekä määrällisiä että laadullisia tutkimuksia, jotka jakautuivat kolmeen akateemiseen tutkimukseen, neljään asiantuntija-artikkeliin sekä viiteen muuhun lähteeseen, jotka tulivat yliopistojen ja opetus- ja kulttuuriministeriön virallisista julkaisuista sekä järjestöjen materiaaleista.

Aineiston valinnassa on huomioitu, millä tavoin alkuperäistutkimukset tukevat tutkimuskysymyksiin vastaamista, tarkentavat tutkimuksen näkökulmaa sekä miten ne suhteutuvat muuhun valittuun aineistoon (Kangasniemi ym. 2013). Aineisto on heterogeeninen eli siinä yhdistyy eri tyyppistä lähdemateriaalia (Salminen, 2023).

Osa aineistoa kuuluu harmaan kirjallisuuden pariin, joka on muuta kuin vertaisarvioitua tutkimusta tai kirjallisuutta (Vilka, 2023). Koin, että voin hyödyntää näitä lähteitä, vaikka ne eivät vastaa hyväksytyyn aineiston kriteereitä, koska varhaiskasvatuksen täydennyskoulutusta koskeva tieto tuotetaan osin näillä järjestöjen sivuilla tai hallinnollisissa selvityksissä. Harmaa kirjallisuus lisää haun kattavuutta ja tarjoaa kontekstia tutkimuskysymykselle, varsinkin silloin kun tutkimuksen aiheesta on akateemisissa julkaisuissa saatavilla niukkaa näyttöä (Páez, 2017). Se tarjoaa ajantasaista tietoa ja vastaa kohderyhmää (Vilka, 2023). Nämä lähteet eivät siis korvaa tieteellistä kirjallisuutta vaan täydentää niitä ja tukee tutkimuskysymyksiin vastaamisessa. Akateemisten tutkimusten ja asiantuntijatekstien luotettavuuden arvioin sisällön, kirjoittajien ja julkaisijan perusteella.

Tiedonhaun tukena ja tekstin kielellisessä selkeyttämisessä on käytetty tekoälyä. Tutkielman sisältö, analyysi ja johtopäätökset on kuitenkin tuotettu itse ja ne perustuvat omaan tulkintaani. Koen siis, että tällainen tekoälyn käyttö ei vaikuta tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen.

Koko tutkimusprosessi on esitetty selkeästi ja avoimesti, ja aineiston valinta, analyysi sekä tulkinnat on perusteltu suhteessa tutkimuskysymyksiin. Teoreettisessa taustassa on esitelty tutkimuksen kannalta tärkeimmät teemat ja käsitteet, joita yhdistellään tuloksissa ja pohdinnassa. Aineiston kuvailun rakentamista pidetään suhteellisen subjektiivisena prosessina, mikä tarkoittaa sitä, että eri tutkijat voivat päätyä samastakin aineistosta erilaisiin johtopäätöksiin (Kangasniemi ym. 2013). Aineistoa on pyritty tarkastelemaan mahdollisimman puolueettomasti ja sen tuloksia on perusteltu.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esittelen narratiivisen kirjallisuuskatsauksen keskeiset tulokset.

### 5.1 Tuloksien esittely

#### 5.1.1 Miten varhaiskasvatuksen opettajakoulutus rakentaa valmiuksia ja tukee siirtymistä työelämään?

Yliopistollinen varhaiskasvatuksen koulutus tarjoaa vahvan teoreettisen ja tutkimusperustaisen pohjan, jonka osaamistavoitteet ja sisältö on kuvattu selkeästi ja kaikilla on siihen pääsy. Tutkimusperustaisuus on yliopistollisen koulutuksen vahvuus ja ne näkyvät erityisesti opinnoissa, joissa tarkastellaan lapsen kasvua, hyvinvointia ja oppimisen edistämistä (Karila ym. 2024). Perustehtävässään eli opetusosaamisen kehittämisessä opettajakoulutus onnistuu parhaiten (Sool, 2018). Opintojen laaja ja monipuolinen tarjonta henkilökohtaisten valinnaisaineiden lisäksi tukee ammatti-identiteetin rakentumista. Opetusmuodot tukevat myös joustavuudellaan osaamisen kehitystä (Karila ym. 2024).

Koulutuksen tehtävänä nähdään myös tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi sekä ajantasaisen tutkimustiedon sisällyttämisen opetukseen (Karila ym. 2024). Vaikka koulutuksen koetaan vastaavan työelämän osaamisvaatimuksiin melko hyvin, tiedon nopea lisääntyminen ja toimintaympäristön muutokset siirtävät asiantuntijuuden kehittymisen painopistettä yhä enemmän työelämään (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021). Tämä taas on nostanut tarvetta yliopiston ja työelämän tiiviimmälle yhteistyölle (Sivista, 2024). Työelämän tarjoama ajankohtainen tieto tukee opetussisältöjen kehittämistä ja auttaa vastaamaan käytännön työn vaatimuksia. Karvin arvioinnin mukaan (2024) opinnot vastaavat työelämän tarpeisiin, mutta osaamisen päivittäminen nähdään välttämättömänä. Tavoitteena on, että koulutuspolut tukevat sekä ammatillista kasvua että sujuvaa siirtymistä työelämään (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021).

Harjoittelu on tärkeä osa ammatti-identiteetin muodostumisessa. Karvin arvioinnin mukaan (2024) yliopistollisen koulutuksen harjoittelun määrä ja ohjaajien pätevyys arvioidaan pääosin riittäväksi. Muissa aineistoissa harjoitteluun liittyvät asiat ovat jakaneet mielipiteitä.

Harjoittelu on nähty sekä positiivisena että negatiivisena kokemuksena tulevaa uraa varten. Harjoittelun aikana opiskelijat ovat mahdollisesti joutuneet toimimaan enemmän työntekijän kuin oppijan roolissa henkilöstöpulan ja kiireen vuoksi (Karila ym. 2024). Tämän takia

ohjaukselle ja pedagogiselle keskustelulle jää vähemmän aikaa ja tarvittavaa oppimista ei tällöin tapahdu. Harjoittelun vähäisyys sai yksittäisiä tuloksia (Sool, 2018; Lyhykäinen, 2023). Yliopiston ohjaajien tarjoama ohjaus on näissä tilanteissa koettu tärkeäksi tueksi (Karila ym. 2024). Positiiviset kokemukset opiskeluharjoittelusta ovat taas luoneet varmuutta uravalintaan (Sool, 2018).

Huoli on myös noussut työpaikkaohjaajien kelpoisuudesta. Kaikilla heillä ei ole riittävää pedagogista osaamista tai selkeää käsitystä harjoittelun tavoitteista. Ohjaajien perehdyttämisen ja kelpoisuuden varmistaminen nähdään koulutuksen järjestäjän vastuulla, mutta tämä ei välttämättä toteudu resurssipulan takia. Harjoitteluun liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi nähdään koulutuksen, ohjausjärjestelmän ja työelämän tiiviimpää yhteistyötä, erityisesti tavoitteiden ja käytänteiden laatimisessa, jotta opiskelijoiden rooli oppijana on turvattu (Karila ym. 2024).

Varhaiskasvatuksen yliopistolliseen koulutukseen on kirjattu erilaisia kehittämistarpeita ja suosituksia Karvin tutkimuksessa (2024), Soolin kyselytutkimuksessa (2018) sekä varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisfoorumissa (2021). Sisällöllisesti kehittämistarpeet liittyvät siihen, että yksittäisten opintojaksojen sijaan teemoja tulisi integroida koko koulutuksen läpi kulkeviksi kokonaisuuksiksi. Tällaisia teemoja ovat esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelmatyö, tapausperustainen oppiminen, monitaustaisten ja monikielisten perheiden kohtaaminen, digitaalisten välineiden pedagoginen hyödyntäminen sekä turvallisuusosaaminen. Lisäksi alle kolmevuotiaiden pedagogiikkaa sekä taito- ja taideaineita on haluttu koulutukseen enemmän. Käytännön työn näkökulmasta on toivottu konkreettisia keinoja ohjata lapsiryhmää, tukea osallisuutta sekä hallinnollisten ja kirjallisten tehtävien kirjoittamista. Yliopiston opetukseen on toivottu kaikkien opiskelijoiden tuen tarpeiden parempi huomiointi sekä nykYTEKNOLOGIAN mukaan lukien tekoälyn hyödyntäminen opetuksessa.

Työelämään siirtyessä koulutuksessa opitut tiedot ja taidot koetaan tärkeäksi ja niitä osataan hyödyntää arjessa. Uudet opettajat kuitenkin ymmärtävät, että omaan ammatti-identiteettiin liittyvät laajat osaamisvaatimukset ja ammattitaito kehittyvät kunnolla vasta työelämässä oppimisen ja täydennyskoulutuksen avulla (Karila ym. 2024). Aineiston mukaan on tärkeää panostaa avoimeen keskusteluun ja yhteiseen kehittämiseen tiimissä, koska esimerkiksi työelämän pelisäännöt eivät ole välttämättä kaikille vielä kovin tuttuja (Sivista, 2024). Selkeän kuvan luominen tiimin toiminnasta ja tehtävistä vähentää epävarmuuden tunteita

omasta pärjäämisestä ja jaksamisesta opettajana sekä kokemuksia soveltumattomuudesta alalla (Sool, 2018). Tällöin myös suunnitelmat alanvaihtoista vähenee.

Työelämän omat haasteet voivat kuitenkin rajoittaa koulutuksesta saadun osaamisen hyödyntämistä (Tehy, 2021). Koulutus nähdään merkittävänä asiana alalla, mutta todellisuudessa osa työntekijöistä sekä työnantajista ei tunne koulutuksen sisältöä hyvin ja koulutuksen kanssa tehtyä yhteistyötä on vähän. Lisäksi opiskelijoiden siirtymistä työelämään ja jatkokoulutuksiin vaatii panostusta, sillä tällä hetkellä vain pientä osaa seurataan systemaattisesti. Työelämän siirtymiseen olevia seurantakäytänteitä on jo olemassa, mutta niitä hyödynnetään rajallisesti ja koulutuksiin liittyviä käytänteitä vielä rajallisemmin (Karila ym. 2024). Laadukas varhaiskasvatus turvataan laadukkaalla opettajakoulutuksella sekä täydennyskoulutuksella.

### 5.1.2 Miten täydennyskoulutuksen saatavuus, toteutuminen ja merkitys nähdään muuttuvassa toimintaympäristössä?

Elinikäisen oppimisen merkitys on kasvanut. Tämä näkyy aineistossa haluna kouluttautua alalla lisää pian valmistumisen jälkeen (Sool, 2018), joka on nostanut tarvetta kehittää joustavampia täydennyskoulutuspolkuja (Karila ym. 2024). Nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa osaamista on jatkuvasti kehitettävä, ja tähän on turvattava riittävät resurssit. Mikäli työntekijä on koulutuksen takia poissa, lainmukaisen henkilöstömitoituksen tulee silti toteutua (Tehy, 2021).

Täydennyskoulutus ei ole tällä hetkellä kaikille lakisääteinen oikeus, minkä vuoksi sen saatavuus ja toteutuminen vaihtelevat eikä koulutusta välttämättä järjestetä työnantajan toimesta. OAJ:n jäsenkyselyn mukaan (2023) merkittävä osa opettajista jää täydennyskoulutuksen ulkopuolelle, ja niissä tapauksissa, joissa koulutukseen osallistutaan, sijaisia ei aina palkata koulutuksen ajaksi. Jos sijaista ei saada, muu henkilöstö joutuu hoitamaan poissaolijan tehtävät. Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämissuorissa (2021) kerrotaan, että tämän vuoksi työstä irrottautuminen koetaan vaikeaksi, mikä puolestaan heikentää mahdollisuuksia osallistua täydennyskoulutuksiin. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa matalamman koulutustason henkilöstö osallistuu koulutuksiin harvemmin kuin korkeammin koulutetut. Osallistuminen koulutukseen ei ole siis yhdenvertaista. Kouluttautuminen mahdollistaminen edellyttää selkeitä ja ennakoivia työpaikkajärjestelyjä, jotta koulutukseen osallistujat voivat keskittyä oppimiseen lapsiryhmä ulkopuolella (Tehy, 2021).

Mentoritoiminta nähtiin useassa lähteessä merkittävänä osana osaamisen tukemisessa. Erityisesti OAJ on esittänyt ehdotuksen kahden vuoden mentorointi jaksosta juuri valmistuneille opettajille. Mentorina toimisi kokenut ja koulutettu henkilöstö, joka tukee ja ohjaa työhön siirtymistä. Heidän kouluttaminen ja osallistaminen tuoreiden opettajien kanssa nähdään tärkeänä, koska uran alkuvaiheen tuki lisää työhyvinvointia, auttaa opettajaa sitoutumaan työhön sekä kehittämään omaa ammatti-identiteettiä (OAJ, 2023; Lyhykäinen, 2023). Mentorointi nähdään täydennyskoulutuksen muotona, jonka pitäisi olla saatavilla ja laissa kirjattuna oikeutena jokaiselle opettajille ja johtotehtävissä työskenteleville henkilöille (Kivistö ym. 2023).

Aineistossa kuvattiin kaksi positiivista palautetta saanutta täydennyskoulutusta. Helsingin yliopiston ja Oulun kaupungin järjestämät hankkeet saivat positiivista palautetta täydennyskoulutuksistaan. Helsingin yliopiston koulutuspaketin tarkoituksena oli tarjota nopean aikataulun opetuspaketti niille, kenellä on varhaiskasvatuksesta kokemusta ja ovat suorittaneet varhaiskasvatuksen perusopinnot. Tämä tarjosi mahdollisuuden opiskella työn ohella yliopistossa ilman, että omat työt häiriintyvät. Palautteessa kehuttiin uusien työvälineiden lisääntymistä sekä oman ymmärryksen syventymistä. Koulutus kannusti henkilöstöä jatkokoulutuksiin (Ollikainen, ei pvm). Oulun kulttuurihanke Taiteen taimet sai taas kehuja tuutorointimallistaan, jossa taidekasvatuksen ammattilainen, taidetuutori, vierailee päiväkodeilla ja työskentelee lapsiryhmissä. Henkilökunnan kouluttautui osallistumalla toimintaan yhdessä lasten kanssa. Hankkeen jälkeen työtavat jäivät elämään osaksi päiväkodin arkea. Kouluttautuminen oli luontevaa henkilökunnalle ja lapsille, koska se ei kuormittanut päiväkodin normaalia arkea (Puumlainen, 2025).

Työn arjesta nousi tiettyjä tarpeita ja haasteita, joihin toivottiin konkreettisesti täydennyskoulutusta. Karvin arvioinnissa (2024) korostui lähes nämä kaikki, mutta myös muu aineisto nosti näitä ylös. Opetustyöhön tueksi eli oppimisen tukemiseen, erityispedagogiikkaan, haastaviin kasvatustilanteisiin (OAJ, 2023), digitaalisten välineiden hyödyntämiseen (OAJ, 2023; Tehy, 2021; Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021), alle 3-vuotiaiden pedagogiikkaan (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021) ja lasten hyvinvoinnin ja terveyden tukemiseen toivottiin lisää koulutusta. Hallinnollisiin tehtäviin kuten vasu-osaamiseen ja sen toteuttamiseen (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021), monikulttuurisiin kohtaamisiin ja kielitietoisuuteen sekä moniammatilliseen yhteistyöhön (Sivista, 2024) toivottiin lisää koulutusta. Viimeisenä aineistossa näkyi halua taideaineiden kuten, taidekasvatuksen,

musiikin, liikunnan ja lukutaitoa vahvistavan toiminnan koulutuksiin (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021).

Lyhyet koulutuskokonaisuudet nähdään toimivina ja helposti saavutettavina kokonaisuuksia, kun taas pitkäkestoisissa koulutuksissa nähdään kehittämisen varaa. Digitaaliset ratkaisut nähtiin sekä hyvänä että huonona asiana. Osassa aineistossa koettiin, että digitaalinen oppiminen parantaa saavutettavuutta, mutta puute digiosaamisessa rajoitti sen hyödyntämistä (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021).

Täydennyskoulutuksella, oman toiminnan reflektoinnilla sekä jatkuvalla oppimisella on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Niiden oikeaoppinen toteutuminen tuo mielekkyyttä työhön, tukee jaksamista ja työssä kehittymistä (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, 2021). Osaamisen hallinnan menettämisellä taas on negatiivisia vaikutuksia, kuten työhyvinvoinnin ja merkityksellisyyden tunteen väheneminen, työuupumus sekä jos opittua tietoa ei voi hyödyntää vähäisten väline- ja aika resurssien takia (Kankainen, 2019). Koulutuksen vaikutus ei synny ilman työyhteisön tukea.

## 6 Pohdinta

Tämän tutkimuksen perusteella yliopistollisen koulutuksen tarjoama peruskoulutus luo vahvan teoreettisen pohjan jatkuvalla oppimiselle ja ammatti-identiteetin rakentumiseen. Varhaiskasvatuksen osaamisen ja ammatti-identiteetin saavuttaminen yhden tutkinnon osan kautta on kuitenkin haastava tavoite. Karvin aineiston mukaan (2024) opiskelijat kokevat, että he saavat kuitenkin riittävää tukea opettajiltaan ammatti-identiteetin pohdintaan, mutta pitävät luonnollisena sitä, että oman ammatti-identiteetin muodostaminen on vielä kesken. Ammatti-identiteetin vahvistaminen ja ajankohtaisten työelämätaitojen kehittäminen edellyttävät täydennyskoulutusta ja jatkuvaa oppimista työuran aikana.

Laaja kurssivalikoima tarjoaa opiskelijalle varhaiskasvatuksen keskeiset sisällöt, jotka myös tukevat kehittymistä. Aineistossa nousi myös ylös oppimiskokonaisuuksien esimerkiksi inklusion yhdistäminen koko koulutuksen ajaksi, jolloin ne eivät rajoitu vain muutamalle kurssille.

Teoreettinen tieto välittyy ajankohtaiseen kontekstiin harjoittelussa. Harjoittelun toteutuminen ja kokemukset sieltä ovat jakanut aineistossa mielipiteitä esimerkiksi opiskelijan varmuuteen työssä ja alalla pysymisessä. Tämä on nostanut tarvetta parantaa harjoittelijoiden asemaa oppijana, jotta toiminta vastaa opinto-oppaan sisältöä. Opinto-oppaan sisällön mukaan opiskelija pääsee harjoittelussa suunnittelemaan, toteuttamaan, havainnoimaan sekä arvioimaan Vasun mukaista pedagogista toimintaa ja opetusta sekä lapsia erilaisissa oppimisympäristöissä. Lisäksi siihen kuuluu pedagoginen johtaminen ja tiimissä työskentely (Turun yliopisto, 2024). Jotta harjoittelun tavoitteet onnistuvat, ratkaisuksi on nostettu työelämän ja koulutuksen välisen yhteistyön eli työelämäpedagogiikan tiivistäminen sekä ohjaajien kouluttaminen.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee täydennyskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen myönteisenä asiana. Se tuo mielekkyyttä työhön, tukee jaksamista ja työssä kehittymistä. Täydennyskoulutukseen on paljon halukkuutta ja tarvetta, koska sieltä voi saada monipuolisia välineitä opetustyöhön tai johtamiseen. Tämä ilmenee täydennyskoulutuksen monipuolisena järjestäjäkenttänä, johon kuuluvat esimerkiksi avoimet yliopistot, ammattioppilaitokset, instituutit sekä erilaiset hankkeet. Jotta täydennyskoulutuksen vaikutukset halutaan nähdä siihen on turvatta tarvittavat resurssit muun muassa sijaisjärjestelyillä. Aineistossa näkyi, että irrottautuminen koulutuksiin oli haastavaa(resurssit ja aika) ja pääasiassa esihenkilöt

osallistuivat niihin. Myös uusille ja nuorille työntekijöille on tärkeää, että heille tarjotaan heti selkeät pelisäännöt avoimen keskustelun kautta.

Nopeat koulutuspaketit saavat kehuja. Tämä näkyi aineistossa Hy+ järjestämänä opetuspaketina, jossa opiskelu tapahtui onnistuneesti ilman, että se häirtäisi töiden tekoa. Pidemmässä koulutuspaketeissa nähdään vielä kehittämisen varaa. Opetushallitus tukee useita täydennyskoulutuksia, joko itse järjestämällä tai rahoittamalla muita.

Teoreettisessa viitekehyksessä ja aineistossa ilmenneet työpaikalla tapahtuneet täydennyskoulutukset saivat samanlaista palautetta. Taiteen taimet – hanke osallisti sekä lapset että aikuiset toimintaan. Tuutorointitoiminnalla työntekijät saivat koulutusta samalla, kun päiväkodin normaali arki ei kuormittunut. Eteläpellon ja Onnismaan hankkeessa (Eteläpelto & Onnismaa, 2010) työpaikalla tapahtunut koulutus tarjosi työntekijöille lisää näkökulmia ja toimintatapoja työhönsä. Kun vastuu oppimisesta siirtyi kasvattajille, syntyi uusia oivalluksia, jotka loivat pohjaa työpaikan keskustelukulttuurille. Molemmat hankkeet kannustivat työntekijöitä kouluttautumaan lisää.

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuudesta löytyy toistaiseksi vielä vähän tieteellisesti tutkittua tietoa, koska sen seuraamiseen ei ole turvattu tarpeeksi resursseja. Jatkuvan oppimisen teeman mukaisesti myös epämuodollinen oppiminen ei ole näkynyt tutkimuksen tuloksissa, vaikka se on olennainen tapa oppia työelämässä koulutusten lisäksi.

Tämä tutkimus onnistuu vastaamaan tutkimuskysymyksiin, mutta sen tulokset ovat melko yleistettäviä. Aineistoon ei sisältynyt tarpeeksi vertaisarvioituja tieteellisiä tutkimuksia. Puolestaan harmaista lähteistä tulleet tulokset kuitenkin antavat tietoa ajankohtaisista asioista ja puutteista mitä koulutuksesta ja työelämästä keskustellaan. Aineiston arvioinnissa ja analyysissä koin, että ne tukevat tutkimuskysymyksiin vastaamisessa ja tutkimuksen kontekstissa ja loivat pohjaa uusille kysymyksille ja pohdinnalle.

Tutkimuskysymyksiin vastaaminen oli osaltaan hankalaa aiheen laajuuden takia. Pyrin kuitenkin olemaan hylkäämättä tutkimuskysymystä ja pohtia, miten voisin vastata näin laajaan kysymykseen. Olen tyytyväinen, miten onnistuin tässä ja koko tutkimuksen prosessissa.

Tässä tutkimuksessa oli kaksi hyvin tärkeää ja laajaa aihetta, jotka yhdistettiin yhteen. Olisiko voinut saada enemmän ja laajempia tuloksia, jos olisi keskittynyt vain toiseen aiheeseen? Suomalaisessa kontekstissa ei löytynyt montaa tutkimusta, jotka käsittelevät näiden aiheiden

vaikuttavuutta. Olisiko englanninkielisten lähteiden avaaminen voinut tuoda laajempaa vastauskuntaa? Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuitenkin perehtyä juuri suomalaiseen aineistoon.

## **6.1 Mahdolliset jatkotutkimukset**

Molempien peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta voisi tutkia enemmän. Mielestäni molemmat aiheet ovat erittäin tärkeitä jäin erityisesti pohtimaan näitä kysymyksiä tulevaisuuden tutkimuksia varten. Miksi täydennyskoulutusta ei ole tutkittu enempää, jos sen tärkeys korostuu hallinnollisissa tiedotteissa sekä ajankohtaisissa keskusteluissa? Jos jatkuvan oppimisen teemaa pidetään tärkeänä niin miksi sen tukemiseen ei ole panostettu enemmän? Miksi opiskelijoiden työelämään tai jatkokoulutukseen sijoittumisen seurannassa on niin paljon vaihtelua? Viimeisenä pohdin informaalia oppimista. Teoreettisessa viitekehyksessä se nousi ylös, mutta aineistossa siitä oli vähän mainintaa tai ei ollenkaan. Miksi? Uskon, että ratkaisu lähes kaikkiin näihin kysymyksiin tulee resurssien ja rahoituksen turvaamisesta.

Alalla tarvitaan kouluttautuneita ja päteviä opettajia, jotka ylläpitävät jatkuvan oppimisen periaatetta. Korkeakoulutuksen tarkastelu ja täydennyskoulutuksen toteutuksen seuranta ovat tärkeitä. Niihin liittyvän keskustelun avaaminen sekä havaittujen puutteiden esiin tuominen toimivat usein muutoksen lähtökohtana.

## Lähdeluettelo

- AJK-jatkokoulutus. (ei pvm). *Täydennyskoulutus aikuisille: Miksi se kannattaa?* Noudettu osoitteesta  
AJK-jatkokoulutus: <https://www.ajk-jatkokoulutus.fi/taydennyskoulutus-aikuisille-miksi-se-kannattaa/>
- Blossfeld, H.-P. K.-J.; Vono de Vilhena, D.; & Buchholz, S. (2014). *Adult learning in modern societies: An international comparison from a life-course perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Elo, S.; Tohmola, A.; Kajula, O.; & Kääräinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215-225.
- Eteläpelto, A.; & Onnismaa, J. (Toim.). (2010). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Hansaprint Oy.
- File, N.; Mueller, J. J.; & Basler Wisneski, D. (2012). *Curriculum in early childhood education*. New York: Routledge.
- Finlex. (2013). *Laki Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta 1295/2013*. Haettu 16. Lokakuu 2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2013/1295>
- Finlex. (16. Heinäkuu 2018). *Varhaiskasvatustalaki 540/2018*. Helsinki. Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2018/540>
- Kallonen, T.; & Kuhmonen, A. (2021). *Jatkuva oppiminen - työelämän tärkein taito*. Helsinki: Taitto NotePad Ay.
- Kangasniemi, M.; Utriainen, K.; Ahonen, S.-M.; Pietilä, A.-M.; Jääskeläinen, P.; & Liikanen, E. (2013). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede*, 25(4), 291-301.
- Kankainen, S. (15. Lokakuu 2019). *Mitä on elinikäinen oppiminen ja miksi se on tärkeää?* Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Hy+: <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-elinikainen-oppiminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa/>
- Karila, K.; Harju-Luukkainen, H.; Juntunen, A.; Kainulainen, S.; Kaulio-Kuikka, K.; Mattila, V.; . . . Smeds-Nylund, A.-S. (2013). *Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa: Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista*. Tampere: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Karila, K.; Rantala, K.; Rusi, M.; Davidson, S.; Helkari, P.; Holtsi, E.; . . . Huhtanen, M. (2024). *Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2023: Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.
- Karttunen, E. (Toukokuu 2023). Täydennyskoulutukseen osallistumisen motiivit ja koetut hyödyt - varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia. *Maisterintutkielma*. Helsingin yliopisto.
- Kivistö, J.; Pekkola, E.; Siekkinen, T.; Dietrich, J.; & Laakso, K. (2023). *Opettajakoulutuksen voimavarat ja asema yliopistossa - selvityraportti*. Kokonat Oy ja Tampereen yliopisto.

- Koulutus.fi. (12. Elokuu 2025). *Mitä on täydennyskoulutus?* Noudettu osoitteesta Koulutus.fi:  
<https://www.koulutus.fi/oppaat/mita-on-taydennyskoulutus-15647>
- Koulutus.fi. (8. Elokuu 2025). *Täydennyskoulutusta lastentarhanopettajalle.* Noudettu osoitteesta  
 Koulutus.fi: <https://www.koulutus.fi/uraopas/taydennyskoulutus-lastentarhanopettaja-14713>
- Kuoppala, E.;& Uotila, P. (2018). Työelämäpedagogiikka ja tiedon tuottamisen muuttuvat käytännöt.  
*Signum*(3-4), 36-41.
- Lemmetty, S.;& Collin, K. (2022). *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä.* Jyväskylä: SoPhi.
- Lyhykäinen, P. (14. Helmikuu 2023). *Täydennyskoulutuksesta oikeus ja velvollisuus.* Haettu 19.  
 Tammikuu 2026 osoitteesta OAJ:  
[https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/asiantuntijoiden-  
 blogit/2023/taydennyskoulutuksesta-oikeus-ja-velvollisuus/](https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/asiantuntijoiden-blogit/2023/taydennyskoulutuksesta-oikeus-ja-velvollisuus/)
- OAJ. (5. Lokakuu 2023). *OAJ:n jäsenkysely paljasti: Opettajien täydennyskoulutukselle valtava tarve.*  
 Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta OAJ: [https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-  
 tiedotteet/2023/oajn-jaskenkysely-paljasti-opettajien-taydennyskoulutukselle-valtava-tarve/](https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/oajn-jaskenkysely-paljasti-opettajien-taydennyskoulutukselle-valtava-tarve/)
- Ollikainen, T. (ei pvm). *Mistä lisää varhaiskasvatuksen opettajia?* Haettu 19. Tammikuu 2026  
 osoitteesta Helsingin yliopisto: [https://www.helsinki.fi/fi/hakeminen-ja-opetus/jatkuva-  
 oppiminen/tarinoita-jatkuvasta-oppimisesta/lastentarhanopettajien-kouluttaminen-helsingin-  
 kaupungille](https://www.helsinki.fi/fi/hakeminen-ja-opetus/jatkuva-oppiminen/tarinoita-jatkuvasta-oppimisesta/lastentarhanopettajien-kouluttaminen-helsingin-kaupungille)
- Onnismaa, E.-L.;Kalliala, M.;& Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä - Miten  
 varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus&Aika*, 11(2), 4-20.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2015). *Vastuullinen ja vaikuttava - Tulokulmia korkeakoulujen  
 yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen.* Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:13.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (19. Tammikuu 2021). *Varhaiskasvatuksen koulutuksen  
 kehittämissuositukset julkaistiin.* Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Valtioneuvosto:  
[https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittamissuositukset-  
 julkaistiin](https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittamissuositukset-julkaistiin)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023). *Jatkuva oppiminen.* Noudettu osoitteesta Opetus- ja  
 kulttuuriministeriö: <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- Páez, A. (2017). Gray literature: An important resource in systematic reviews. *Journal of evidence-  
 based medicine*, 10(3), 233-240.
- Phajane, M. H. (2014). Exploring the Roles and Responsibilities of Early Childhood Teachers.  
*Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(10), 420-424.
- Puumlainen, P. (9. Syyskuu 2025). *'Taiteen taimet' tavoittelee leikillisyyttä, osallisuutta ja ilmaisun  
 iloa.* Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Hy+: [https://hyplus.helsinki.fi/taiteen-taimet-  
 tavoittelee-leikillisyytta-osallisuutta-ja-ilmaisun-iloa/](https://hyplus.helsinki.fi/taiteen-taimet-tavoittelee-leikillisyytta-osallisuutta-ja-ilmaisun-iloa/)
- Salminen, A. (2023). *Mikä kirjallisuuskatsaus? - Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja  
 joihinkin hallintotieteellisiin sovelluksiin.* Vaasan yliopiston raportteja.

- Sivista. (18. Maaliskuu 2024). *Varhaiskasvatuksen työelämävalmiuksia kehitettävä yhteistyössä*. Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Sivista: <https://sivista.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-tyoelamavalmiuksia-kehitettava-yhteistyossa/>
- Sool. (2018). *Selvitys opettajankoulutuksen antamista työelämävalmiuksista*. Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Sool: <https://www.sool.fi/vaikuttaminen/tyoelamavalmiudet/>
- Tehy. (14. Tammikuu 2021). *Varhaiskasvatuksen täydennyskoulutus vaatii kehittämistä*. Haettu 19. Tammikuu 2026 osoitteesta Tehy: <https://www.tehy.fi/fi/blogi/varhaiskasvatuksen-taydennyskoulutus-vaatii-kehittamista>
- Tehy. (ei pvm). *Ammatillinen täydennyskoulutus*. Noudettu osoitteesta tehy: <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-aikana/koulutus-ja-osaaminen/ammattillinen-taydennyskoulutus>
- Turun yliopisto. (2024). *Varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto-ohjelma 2024-2027*. Noudettu osoitteesta Opinto-opas 2024-2027: <https://opas.peppi.utu.fi/fi/ohjelma/97270?period=2024-2027>
- Työterveyshoitajat. (14. Marraskuu 2024). *Työterveyshoitajaliiton suositus jäsentensä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta*. Noudettu osoitteesta Työterveyshoitajat: <https://tyoterveyshoitajat.fi/tyoterveyshoitajaliiton-suositus-jasentensa-ammattillisesta-taydennyskoulutuksesta/>
- Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. (2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3*.
- Vilka, H. (2023). *Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina*. Helsinki: Art House ja Hanna Vilka 2023.
- Virtainen, A.;Helin, J.;& Tynjälä, P. (Toim.). (2020). *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa*. Koulutuksen tutkimuslaitos.