

*“Maailma vaan vei vähän mennessään”*

Luokanopettajan työuran muutos

Pro gradu -tutkielma

Karoliina Jääskö

Pauliina Konu

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustiede

Lapin yliopisto

Kevät 2014

## Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: "Maailma vaan vei vähän mennessään" Luokanopettajan työuran muutos

Tekijät: Jääskö, Karoliina & Konu, Pauliina

Koulutusohjelma/oppiaine: Luokanopettajakoulutus/kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ \_x\_ Laudaturtyö \_\_ Lisensiaatintyö \_\_

Sivumäärä: 90

Vuosi: Kevät 2014

Tiivistelmä:

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata luokanopettajan uramuutospolkua sekä uramuutokseen liittyviä tekijöitä. Kuudesta tutkittavasta viisi on valmistunut luokanopettajaksi ja yksi on vaihtanut pääainetta luokanopettajakoulutuksesta yleiseen kasvatustieteeseen maisterivaiheessa. Uramuutos tarkoittaa tässä tutkimuksessa sitä, että tutkittava on tehnyt tietoisin valinnoin olla tekemättä luokanopettajan työtä. Aineistona toimii kuusi puolistrukturoitua teemahaastattelua, jotka on analysoitu laadullisella sisällönanalyysillä. Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa on fenomenologia. Ihminen nähdään ainutkertaisena kokijana, jonka kokemuksellisuuteen vaikuttaa myös ympäristö jossa hän elää.

Teoreettisessa viitekehyksessä uraa kuvataan jatkuvasti kehittyvänä ja muuttuvana. Yksilön uravalintaan vaikuttavat sekä yksilölliset että yhteiskunnalliset tekijät. Se on kokonaisvaltaista elämäntilanteen suunnittelua, eikä sitä voida tarkastella ilman elämäntilanteen huomioimista. Työuran muutos on pitkäaikainen prosessi eri vaiheineen, ja se sulautuu luonnollisena osana ihmisen elämäntilanteeseen. Joustavaan urakehitykseen liittyy yksilön kyky hallita omaa uraansa, sekä reflektoida ja muokata jatkuvasti omaa ammatillista identiteettiään. Opettajan uraliikkuvuus on yleistynyt, mikä nähdään yhteiskunnallisesti huolestuttavana. Tärkeimpänä keinona opettajien työssä pysymiseen pidetään työhön suunnattuja tukitoimia.

Tuloksissa esitellään kuuden tutkittavan uramuutospolku. Jokaisella päätös uramuutoksesta on tapahtunut eri vaiheessa elämäntilanteesta. Työuran muutokseen vaikuttavat tekijät jakautuvat tuloksissa kolmeen osaan: luokanopettajan työhön, henkilökohtaisiin intresseihin, sekä elämäntilanteeseen liittyviin tekijöihin. Merkittävimmäksi uramuutoksen kannalta tässä tutkimuksessa nousevat henkilökohtaisiin intresseihin liittyvät tekijät. Niitä ovat omat kiinnostuksen kohteet, arvot ja uraan liittyvät tavoitteet. Työuran muutos on monisäikeinen prosessi, joka ei ole seurausta mistään yksittäisestä syystä. Se on monen tekijän summa, johon liittyy olennaisena osana oman elämän hallinta.

Avainsanat: uramuutos, uravalinta, ammatillinen identiteetti, opettajuus

Muita tietoja:

Suostumme tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi \_x\_

## Sisällys

Johdanto.....	5
2 Työuran muutos .....	8
2.1 Opettajien muuttuvat urat.....	9
2.1.1 Opettajan työuran muutos aiemmissä tutkimuksissa .....	10
2.1.2 Tuen merkitys opettajan työn eri vaiheissa .....	12
2.1.3 Uhkana opettajapula? .....	16
2.2 Joustava urakehitys uramuutoksen taustalla.....	18
2.2.1 Työuran muutoksen vaiheet.....	19
2.2.2 Uramuutos osana elämäntulkua.....	21
3 Uravalinta .....	24
3.1 Uravalinnan teorioita .....	25
3.2 Nuoruuden uravalinta .....	28
3.3 Valintana luokanopettaja .....	29
4 Ammatillinen identiteetti.....	33
4.1 Opettajan ammatillinen identiteetti .....	34
4.2 Ammatillisen identiteetin muutos .....	35
5 Tutkimuksen toteutus .....	38
5.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tarkoitus.....	38
5.2 Fenomenologinen tutkimusote .....	39
5.3 Aineiston keruu ja tutkimushenkilöt .....	40
5.4 Tutkimusaineiston analysointi .....	43
5.5 Eettisyys ja luotettavuus.....	45
6 Luokanopettajan uramuutospolku .....	47
6.1 Atte - uusi työ toi uuden elämän.....	47
6.2 Leena - sivupolun kautta omalle alalle .....	49
6.3 Hannu - metsämies palasi juurilleen .....	51
6.4 Heidi - kunnianhimo ajoi yritysmaailmaan .....	53
6.5 Vesa - tietotekniikka vei koko käden .....	55
6.6 Pirjo - sydämellä tehty valinta.....	57
6.7 Urapolkujen yhteenveto .....	59

7 Työuran muutokseen vaikuttavat tekijät .....	62
7.1 Luokanopettajan työhön liittyvät tekijät.....	62
7.1.1 Haastavat oppilaat ja vanhemmat.....	62
7.1.2 Opettajan työn ominaispiirteet.....	64
7.1.3 Opettajan laajentunut työnkuva.....	65
7.2 Henkilökohtaisiin intresseihin liittyvät tekijät .....	67
7.2.1 Uralla eteneminen ja vaihtelunhalu .....	67
7.2.2 Kiinnostus muualla.....	68
7.2.3 Henkilökohtaiset arvot.....	70
7.3 Elämäntilanteeseen liittyvät tekijät .....	71
7.3.1 Tauko opettajan työstä.....	71
7.3.2 Ajankäytölliset ongelmat .....	72
7.3.3 Ajautuminen uuteen .....	73
7.3.4 Elämän siirtymävaiheet.....	74
7.3.5 Ulkoiset syyt.....	75
7.4 Mikä vaikuttaa - tulosten yhteenveto .....	76
8 Pohdinta .....	79
Lähteet .....	84
Liite: Haastattelurunko.....	91

## Johdanto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen on luokanopettajan uramuutospolku. Perinteisesti luokanopettajien on oletettu tekevän luokanopettajan työtä koko elämänsä ajan. Merkkejä lineaarisen työuramallin murentumisesta on ollut kuitenkin ilmassa jo pitkään, ja myös opettajien uramuutokset ovat yhä yleisempiä. Tulevina luokanopettajina olemme kiinnostuneita siitä, miksi luokanopettajaksi kouluttautunut ei työskentele luokanopettajan työssä. Ovatko muutoshalukkuuden syyt työssä itsessään, vai muuttuvatko kiinnostuksen kohteet luonnollisesti iän ja elämäntilanteiden muutoksen myötä?

Suurin osa ylemmistä korkeakoulututkinnoista ei tähtää vain yhteen tiettyyn ammattiin. Urapolkua on mahdollista suunnitella ja rakentaa jo opiskelujen aikaisilla valinnoilla, mutta myös valmistumisen jälkeen voi hakeutua useille ja vaihteleville työurille. Luokanopettajakoulutusta arvostetaan monipuolisena ja yleissivistävänä, mutta sillä on tarkka päämäärä: luokanopettajaksi tuleminen. Vaikka kasvatustieteiden maisterin tutkinnolla on mahdollisuus sijoittua muuhunkin kuin opettajan töihin, ei luokanopettajakoulutuksessa puhuta näistä vaihtoehtoista. Opiskelujen aikana olemmekin kuulleet ja keskustelleet aiheesta paljon. Monet opiskelijat kokevat epävarmuutta siitä, onko koko elämän kestävä ura luokanopettajana heitä varten. Pohdintaa aiheuttaa myös se, mitä muita vaihtoehtoja on ylipäätään olemassa.

Suomessa on tutkittu melko vähän opettajan työuran muutosta ja alalta lähtöä. Opettajaksi valmistuneiden uraliikkuvuus on kiihtynyt 2000-luvulla, ja viime vuosina aiheesta on tehty muutamia tutkimuksia. Viimeisin on vuonna 2013 tehty koulutuksen tutkimuslaitoksen selvitys, jossa on tutkittu opettajaprofessiota, opettajien liikkuvuutta ja alalta poistumista. Nissinen ja Välijärvi (2011) ovat tehneet kvantitatiivisen tutkimuksen pätevien opettajien tarpeen muutoksesta vuoteen 2025 mennessä. Almiala (2008) taas on tutkinut opettajan työuran muutosprosessia ja sen aikana tapahtuvaa ammatillisen identiteetin rakentumis-

ta. Ulkomaisissa tutkimuksissa on tutkittu pääosin kvantitatiivisesti opettajien vaihtuvuutta ja työuran muutosta.

Aikaisempien tutkimusten valossa on selvää, että opettajien alanvaihto on tärkeä ja ajankohtainen aihe, johon on tulevaisuuden kannalta tärkeä reagoida. Tässä tutkimuksessa haluamme selvittää erityisesti, mitkä tekijät ajavat luokanopettajan työuran muutokseen. Aineistomme koostuu kuuden uramuutoksen tehneen henkilön haastattelusta. Haastateltavat ovat yhtä lukuunottamatta valmistuneet luokanopettajiksi, ja jokainen heistä on tehnyt tietoisin valinnan olla tekemättä opettajan töitä. Olemme kiinnostuneita siitä, missä vaiheessa uramuutosajatukset heräävät, sekä mikä saa ihmisen tekemään lopullisen päätöksen työuran muutoksesta.

Selvittämällä uramuutoksen syitä opettajat ja opettajaopiskelijat saavat tietoa kollegoidensa kokemuksista liittyen sekä opettajan työhön että työuran muutosprosessiin. Tätä kautta he voivat peilata omia tuntemuksiaan vastaavanlaisissa tilanteissa ja ymmärtää niiden luonnollisuuden. Opettajankouluttajien on hyvä tiedostaa ne uramuutosajatukset, joita opiskelijoille ja valmiille opettajille mahdollisesti tulee. Näitä asioita on hyvä ottaa esille jo opiskeluvaiheessa, ja kenties miettiä ratkaisuja ongelmaan yhdessä opiskelijoiden kanssa. Tiedostamalla opettajien uramuutoshalukkuuteen vaikuttavat tekijät pystytään valmistamaan opiskelijoita paremmin tulevaan työelämään. Lisäksi opetusalan päättäjät saavat tärkeää tietoa siitä, mitä uramuutoksiin vaikuttavia tekijöitä opettajat kohtavat. Näin he voivat suunnata resursseja opettajien tukemiseen niillä osa-alueilla, joilla tuen tarve ilmenee.

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelemme opettajien muuttuvia uria nykypäivänä, sekä muutoksen ilmenemistä uran eri vaiheissa. Kuvaamme työuran muutoksen vaiheita, sekä sen luonnollisuutta osana elämäntulkua ja joustavaa urakehitystä. Kolmannessa luvussa keskitymme uravalintaan ja siihen liittyviin teorioihin. Teoriaosuuden lopulla tarkastelemme ammatillista identiteettiä etenkin opettajuuden ja muutoksen näkökulmasta. Viidennessä luvussa esittelemme

tutkimuksemme toteutuksen ja metodologiset lähtökohdat. Metodologisena lähestymistapana on fenomenologia, ja aineiston olemme hankkineet teemahaastatteluilla. Tuloksissa esittelemme ensin tutkittaviemme henkilökohtaiset urapolut, ja sen jälkeen uramuutokseen vaikuttavat tekijät analyysimme pohjalta. Vertaamme tutkimustuloksia teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin, sekä pohdimme työuran muutosta sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta.

## 2 Työuran muutos

Ennen ammatti määrittä voimakkaasti ihmisen persoonaa ja identiteettiä, ja työurat olivat elämän mittaisia. Nyky-yhteiskunnassa koko elämän kestävät urat samassa työssä ovat kuitenkin yhä harvinaisempia. Airon, Rantasen ja Salmeilan (2008, 22–23) mukaan tulevaisuuden normiksi on ennustettu 2–3 pitkäkestoisista työuraa yhtä henkilöä kohden. Helsingin Sanomien tilastokeskuksella teettämästä tutkimuksesta (2007) selviää, että vuosina 2000–2005 yli 40 prosenttia yli 30-vuotiaista työssä käyvistä vaihtoi ammattia. Vuosina 1995–2000 vaihtajia oli jopa 235 000 vähemmän, eli ammatinvaihto lisääntyy jatkuvasti. (Liiten 2007.) Carlsson & Järvinen (2012, 27) kuvailevat nykyistä sukupolvea kuluttajakansalaisiksi: omien unelmien ja mielekkään elämän tavoittelu ovat keskeisessä asemassa niin vapaa-ajan valinnoissa kuin työelämässäkin.

Uraa voidaan kuvata sarjana työkokemuksia, joita yksilölle kertyy elämänsä aikana. Perinteisesti uraa ovat määritelleet tarkat tehtävät ja asema saman organisaation tai työnantajan palveluksessa. Nykyään se ei kuitenkaan ole riippuvainen perinteisistä urakäsityksistä. (Ruohotie 1999, 206.) Yhteiskunnan rakenteiden ja teknologian kehittyminen, nykyinen työvoiman vaihtuvuus, sekä lisääntynyt globaali kilpailu ovat muuttaneet uran keskeistä luonnetta. Uuden näkemys mukaan työntekijät eivät ole enää lojaaleja yhdelle työnantajalle. Tärkeämpää on kerryttää monipuolista kokemusta, ja näin säilyttää oma osaaminen jatkuvasti uusiutuvana ja työmarkkinoilla houkuttelevana. (Sullivan, Carden & Martin 1998, 165.) Joustava urakehitys ja muutokset uralla ovat entistä enemmän tätä päivää.

Käytämme tutkimuksessamme käsitettä *työuran muutos* määrittämään muutosta ihmisen henkilökohtaisella urapolulla: tietoista siirtymistä toisenlaiseen työhön, kuin oma koulutus on suunniteltu vastaamaan. Käsite sisältää sekä siirtymän työelämässä ammatista toiseen, että opintojen loppuvaiheessa tai jälkeen



suoritetun päätöksen hakeutua muuhun kuin omaa koulutustaan vastaavaan työhön.

## 2.1 Opettajien muuttuvat urat

Laaksola (2007) kirjoittaa Opettaja-lehdessä siitä, miten yhä useampi opettaja on ammatissaan "lähtökuopissa". Lehden tekemän kyselyn mukaan kaksi kolmesta opettajasta sanoo suunnitelleensa joskus alanvaihtoa. Kyselyssä syiksi on kerrottu erityisesti ammatin raskaus ja huono palkkaus. Lisäksi kouluverkkojen supistukset, kouluja koskevat uudistukset sekä opettajien julkinen riepottelu tiedotusvälineissä rasittavat opettajia. Ammatin luonteen sanotaan muuttuneen oppilaiden levottomuuden ja väkivaltaisuuden lisääntymisen sekä vanhempien asiattomuuden vuoksi. Artikkelin mukaan miehet miettivät naisia enemmän lähtöä opettajan ammatista. Toisiin tehtäviin siirtyminen alkaa houkuttaa useimmiten 40 ikävuoden jälkeen, ja mieluiten opettajat siirtyvät elinkeinoelämän tehtäviin, media-alalle tai hallintotehtäviin. (Laaksola 2007a, 11.)

Noin 20 prosenttia yleissivistävän koulutuksen opettajista on harkinnut työpai-kan- tai alanvaihtoa. Myös sapattivapaa ja uudelleen- tai jatkokoulutus ovat olleet harkinnassa, sapattivapaa jopa liki 40 prosentilla ja uudelleenkoulutus yli 30 prosentilla. (Jokinen, Taajamo, Miettinen, Weissmann, Honkimäki, Valkonen & Välijärvi 2013, 38–39.) Luokanopettaja nähdään usein koulutuksensa ansiosta moniosaajana, jonka on helppo sitoutua opettajan työn ohella muihinkin toimiin. Juuri nämä sivupolut ajavat opettajia uusille urille, joilla arvostetaan heidän monipuolista ja laajaa asiantuntemustaan. (Almiala 2008, 219.) Hyvä ja arvostettu koulutus avaa monille opettajille opettamisen lisäksi muunkinlaisia mahdollisuuksia (Kari, Heikkinen, Räihä & Varis 1997, 146).

Reilu kymmenes yleissivistävän koulutuksen opettajista on siirtynyt opetusalan sisällä muihin tehtäviin. Tavallisesti siirtyminen tarkoittaa opettajan työstä ai-noon-, toisen asteen, erityisopettajaksi tai opinto-ohjaajaksi siirtymistä. Opetus-työstä muihin tehtäviin on yleissivistävän koulutuksen opettajista siirtynyt kym-

menesosa, kun taas ammatillisen koulutuksen opettajista luku on viidesosa ja muita on jopa reilu kolmannes. Luonnollisia siirtymiä ovat erilaiset hallinnolliset työt, kuten rehtorin tai vararehtorin tehtävät. Myös erilaisiin asiantuntijuustehtäviin, tutkimustyöhön ja opettajankoulutukseen siirtyminen on yleistä. (Jokinen ym. 2013, 35–36.) Opetusalan ulkopuolelle siirtyminen on ollut harvinaisempaa. Tällöin on siirrytty muun muassa toimistotyöhön, yrittäjiksi, konsulteiksi, myyjiksi ja toimittajiksi. Ammatillisen koulutuksen opettajille luonnollista on siirtyminen oman alan töihin. (Jokinen ym. 2013, 37.)

Monella uranmuutosta suunnittelevalla opettajalla on taustalla ajatus siitä, että jotain muutakin työtä on kokeiltava. Ne opettajat, jotka ovat olleet töissä vasta vähän aikaa, kokevat ajatuksen pitkästä urasta samalla koululla paikalleen jämähtämisenä. (Kari ym. 1997, 57.) Urakehityksessä arvostetaan nykyään yhä enemmän mahdollisuutta työskennellä useammalle työnantajalle. Yksilölle tärkeintä on kehittää omia taitojaan ja asiantuntemustaan, eikä elämänmittainen omistautuminen yhdelle työlle ole enää monellekaan päämäärä. (Ruohotie 1998, 93).

### **2.1.1 Opettajan työuran muutos aiemmissä tutkimuksissa**

Opettajan työuran muutosta on tutkittu Suomessa vain vähän. Tilastokeskuksen (2007) tutkimuksen mukaan opettajaksi valmistuneiden uraliikkuvuus on kiihtynyt 2000-luvulla (Liiten 2007). Tämän jälkeen aiheesta on tehty muutamia tutkimuksia, joissa on selvitetty opettajien liikkuvuutta ja työuran muutosta (Jokinen ym. 2013; Almiola 2008). Opettajien tarpeen muutoksesta on tehty myös kvantitatiivista tutkimusta, jonka pohjalta on pyritty ennakoimaan opettajien alalta lähtöä ja tämän myötä opettajatarpeen kasvua (Nissinen & Välijärvi 2011).

Jokisen ym. (2013) tutkimuksen mukaan opettajien halukkuus siirtyä toisiin ammatteihin on kasvussa. Vasta aloittaneet opettajat eivät koe saavansa tarvitsemaansa tukea uran alkumetreillä, ja erityisesti opettajan työssä alle viisi vuotta olleet nähdään riskiryhmänä alalta lähtemisessä. Uramuutosta harkitsevat

opettajat sanovat opettajan työnkuvan muuttuneen ja työn haasteiden sekä työmäärän lisääntyneen merkittävästi. Tämän koetaan olevan ristiriidassa palkkauksen ja työn arvostuksen suhteen. Opettajan työn jättämisen syynä on usein sen raskaus ja stressaavuus, mikä johtuu yleensä joko työyhteisöstä tai oppilaista. Oppilaat aiheuttavat häiriötä ja ongelmia, ja myös vanhemmat ovat nykyään entistä haastavampia. Yleisesti opettajat mainitsevat työn byrokraattisuuden ja turhauttavien paperitöiden lisääntyneen. Henkilökohtaisia syitä uramuutokseen on halu kehittää itseään ja edetä urallaan. (Jokinen ym. 2013.)

Almiala (2008) on tutkinut opettajien työuran muutosta ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta. Hän erottaa työuran muutoksen ja ammatillisen identiteetin rakentumisessa erilaisia vaiheita. Prosessi lähtee liikkeelle henkilökohtaisesta kriisistä tai valinnoista. Välivaiheeseen liittyy syvällistä ammatillista pohtimista, ja lopullisessa muutosvaiheessa irtaannutaan vanhasta ammatillisesta identiteetistä. (Almiala 2008, 160–161.) Usein laaja kriittisyys omaa työtä kohtaan ja syvän pohdinnan kautta nouseva halu elämänmuutokseen ovat syynä työuran muutokseen. Omaa opettajan työtä kohtaan tunnetaan turhautuneisuutta ja tyytymättömyyttä. Jotkut kokevat jo antaneensa opettajan työlle kaikkensa, ja kaipaavat työhön etenemismahdollisuuksia, lisää haasteita ja muutoksia. (Almiala 2008, 119–121.) Lopullisen uramuutospäätöksen takana ovat usein erilaiset työkokeilut, opiskelut, keskustelut sekä omat pohdinnat. Useat kokevat myös vahvaa oman elämänhallinnan halua, joka antaa voimaa lähteä uuteen työhön. (Almiala 2008, 149.)

Kämäräinen & Rainerma (2001) ovat tutkineet luokanopettajien työtyytyväisyyttä ja ammatinvalintapäätöksen valveutuneisuutta. He selvittivät, vaikuttaako hyvin harkittu päätös hakeutua koulutukseen opettajan myöhempään työtyytyväisyyteen. Mikäli opettaja on tehnyt valveutuneen uravalinnan, on todennäköistä, että hän myös viihtyy paremmin työssään ja kykenee orientoitumaan siihen oikein. Heidän tutkimuksessaan opettajien uramuutosten syiksi nousevat muun muassa huonot mahdollisuudet kehittyä ja edetä uralla. Lisäksi opettajan työn

ulkoiset palkkiot koetaan huonoiksi verrattaen esimerkiksi muiden korkeakoulututkintojen vastaaviin palkkioihin. (Kämäräinen & Rainerma 2001, 52–54.)

Ulkomaisissa tutkimuksissa on herännyt huoli siitä, miten erityisesti uudet opettajat ovat halukkaita vaihtamaan alaa. Smith & Ingersoll (2004) ovat selvittäneet sitä, mikä merkitys ensimmäisten työvuosien tukemisella ja mentoroinnilla on opettajien muutoshalukkuuteen. Heidän mukaansa tehokkaat yhteisölliset tukitoimet ovat selvässä yhteydessä opettajan työuran muutokseen. Ne opettajat, jotka ovat olleet mukana yhteisöllisissä tukitoimissa lähtevät epätodennäköisemmin muihin kouluihin tai kokonaan pois alalta ensimmäisen opetusvuoden jälkeen. (Smith & Ingersoll 2004, 681–686.)

Luekens, Lyter ja Fox (2004) ovat tutkineet opettajien uupumusta ja uraliikkuvuutta. Tutkimuksesta ilmenee, että muita taipuvaisempia alanvaihdokseen ovat alle 30-vuotiaat opettajat, eli he joiden työura on kestänyt alle 10 vuotta. Alanvaihdosten syynä on halu edetä uralla, sekä etenkin toive paremmasta palkasta. Myös heidän tutkimuksessaan työyhteisön puutteellinen tuki on merkittävässä roolissa. (Luekens ym. 2004, 3–5.) Vandenberghe (2000) on tutkinut opettajien uraliikkuvuutta hieman toiselta kannalta: ketkä pysyvät opettajan työssä ja miksi. Hän pitää juuri tätä kysymystä olennaisena koulutuspolitiikan näkökulmasta.

### **2.1.2 Tuen merkitys opettajan työn eri vaiheissa**

Useissa tutkimuksissa opettajan työstä aiheutuva stressi on syy uramuutosajatuksen heräämiseen. Keskeisiä stressin aiheuttajia ovat työympäristön haasteiden lisäksi erilaiset konfliktitilanteet, suuri vastuu ja voimattomuuden tunteet. Ne vaikuttavat opettajan käsityksiin omasta kyvykkyydestään, ja vähentävät työtyytyväisyyttä merkittävästi. (Haikonen 1999, 34; Kari ym. 1997, 48–49.) Työolosuhteet koetaan raskaiksi esimerkiksi rauhattomien oppilaiden vuoksi. Opettajan harteille kasaantuu jatkuvasti enemmän työtehtäviä ja paineita, mikä vaikeuttaa työtä ja lisää vaatimuksia. (Kiviniemi 2002, 35; Syrjäläinen 2002, 76.)

Osa opettajista päätyy loppuun palamiseen, jolloin he menettävät työhalunsa ja työn merkityksellisyyden tunnun (Laursen 2006,122).

Huberman (1992) sekä Leino ja Leino (1997) ovat kuvanneet opettajan urakehitystä erilaisten vaiheiden kautta. Opettajan työn eri vaiheissa kohdataan erilaisia haasteita, jotka voivat ilman tarpeellisia tukitoimia johtaa jopa alalta lähtöön. Ensimmäisessä vaiheessa hakeudutaan uralle hakeutuminen ja saadaan koulutuspaikka (Leino & Leino 1997, 108). Konkreettisin hyöty, minkä luokanopettajakoulutuksesta koetaan saavan, on pätevyys ja tutkintotodistus (Kari ym. 1997, 56). Todellisuus työssä voi olla täysin toisenlainen, eikä koulutuksessa saadut tiedot ja taidot riitä käytännön tilanteissa. Kiviniemen (2002) tutkimuksessa esitetään, että opettajaksi opiskelevien pitäisi saada koulutuksessaan enemmän valmiuksia erityisesti koulun alakulttuurin, sosiaalisten ongelmien, erityisongelmien sekä erilaisten kriisien kohtaamiseen. Koska koulun ongelmien taustalla nähdään myös syrjäytymisen ongelmia, voitaisiin koulutuksessa vaatia myös yhteiskunnallisten oppiaineisten painottumista. (Kiviniemi 2002, 38.)

Toinen vaihe kattaa uralle siirtymisen ja ensimmäiset työvuodet, joiden aikana opettaja vielä etsii itseään ja joutuu kohtaamaan haastavia tilanteita (Huberman 1992, 123; Leino & Leino 1997, 108). Opettaminen nähdään ammattina, joka on aloittelijoille todella rankkaa. Ensimmäisinä vuosina opettaja on jatkuvasti osaamisensa ääri rajoilla, ja ilman tukea alun haasteisiin on pärjääminen opettajan omalla vastuulla. (Smith & Ingersoll 2004, 682.) Pettymys opettajan työhön iskee usein jo työn alkuvuosina, kun vastavalmistunut opettaja kohtaa työn todellisuuden. Ammatti ei enää tunnukaan suurelta unelmalta, mikä voi johtaa heti alussa työmotivaation laskuun. (Laursen 2006, 122–123.)

Alkujärkytys kertoo siitä, että opettajan työhön vaadittu ammatillinen pätevyys sekä kasvatustilfilosofia hankitaan paljolti vasta käytännössä. Ensimmäisten vuosien vaihe on ammattiin sopeutumisen lisäksi monien muidenkin tärkeiden elämässä tehtävien ratkaisujen aikaa, mikä voi heijastua myös työelämään. (Leino & Leino 1997, 108.) Vastavalmistuneet opettajat pitävät kaikkein tärkeimpänä

työhön sopeutumisen kannalta kollegoiden tukea (Jokinen ym. 2013, 48). Yli puolet Jokisen ym. (2013) tutkimukseen osallistuneista kokee, että eivät ole saaneet lainkaan virallista ja pitkäkestoista ohjausta työn aloittamiseen. Yli 60 prosenttia ilmoittaa, että heille ei ole tarjottu edes muutaman tunnin perehdytystä. Myöskään opettajankoulutuksen ei koeta perehdyttäneen koulun tai oppilaitoksen toimintaan. Induktiovaiheen tuen avulla edistettäisiin opettajien työssä jaksamista sekä sitoutumista työyhteisöön ja oppilaisiin (Jokinen ym. 2013, 50.)

Sitoutuminen ammattiin tapahtuu vakiintumisvaiheessa, jolloin saavutetaan ammatillinen pätevyys. Kun yksilö on hankkinut peruspätevyyden työhönsä, jää aikaa oman ammatillisen toiminnan tarkasteluun. (Huberman 1992, 124.) Sitoutumisen myötä työstä voi tulla elämän pääsisältö, ja siihen haetaan jatkuvasti uusia muotoja ja syvyyttä. Ne opettajat, jotka pyrkivät kehittämään työtään, ovatkin usein tyytyväisimpiä ammattiinsa. (Leino & Leino 1997, 109.) Kyky huolehtia omasta henkilökohtaisesta ja ammatillisesta kehitymisestä on merkittävää mutta myös haastavaa (Laursen 2006, 123). Vaihtoehtoisesti työ voi muuttua rutiininomaiseksi, jolloin siihen ei koeta tarvetta panostaa samalla tavoin. Sisältöä elämään haetaan muualta, ja seurauksena voi olla ammatillinen kriisi ja jopa uuteen työhön siirtyminen. (Leino & Leino 1997, 109.)

Mikäli oma työ koetaan turhauttavana, löydetään epäkohtia helpommin myös muilta työn alueilta. Työssä viihtymiseen vaikuttavat olennaisesti työolosuhteet, joihin kuuluvat työympäristön ja oppilassuhteiden lisäksi suhteet työtovereihin ja kouluun. (Jokinen ym. 2013, 43; Räisänen 1996, 46; Laursen 2006, 22.) Mikäli opettajalla ei ole mahdollisuutta turvautua työyhteisöön, kokee hän todennäköisesti neuvottomuutta haastavissa tilanteissa (Smith & Ingersoll 2004, 682). Almialan (2008, 132) tutkimuksen mukaan uramuutoksen tehneet opettajat kaipaavat työympäristöön enemmän yhteisöllisyyttä, sekä yhteistä suunnittelua ja ongelmien pohtimista.

Vakiintumisvaiheen jälkeen on luonnollista arvioida omaa uraa uudelleen ja keskittyä uuden kokeiluun. Mikäli sitä ei löydy opettajan työstä, uralla etenemi-

nen tai muihin tehtäviin siirtyminen nähdään varteenotettavina vaihtoehtoina. Erityisesti vanhemmat opettajat kokevat tarvetta etsiä uusia haasteita välttääksen urautumisen. (Huberman 1992, 124.) Kun omat rajat, vahvuudet ja todelliset kiinnostuksen kohteet ovat selvinneet, on luonnollista pohtia kriittisesti omaa työtä, urakehitystä ja jäljellä olevia työvuosia. Työn tekemisessä korostuvat erityisesti sen merkitys ja siihen liitetyt arvot. (Airo ym. 2008, 126–127.) Almialan (2008) tutkimuksessa suurin osa tutkittavista vaihtoi uraa uuden kokeilemisen vaiheessa, eli kun olivat olleet työssä 7–18 vuotta. Myös Vandenberghe (2000) tutkimuksessa yleisin aika työuran muutokselle oli 30–40 ikävuosien välillä, jolloin ollaan todennäköisimmin kokeiluvaiheessa.

Seesteisyyden aikana uuden kokeilu usein päättyy. Tällöin opettaja usein hyväksyy itsensä ja työnsä, eikä näe tarvetta muutoksille. (Huberman 1992, 126.) Oma persoonallisuus ja asenne työtä kohtaan vaikuttavat merkittävästi työssä viihtymiseen (Räisänen 1996, 46). On tärkeää, että opettaja itse arvostaa omaa työtään, mutta myös ulkoapäin tuleva arvostus heijastuu työn kokemiseen. Yhteiskunnallinen arvostus ammattia kohtaan näyttäytyy muun muassa alan palkkauksessa ja työhön suunnatuissa resursseissa. Erityisesti palkkaan ja työskentelyolosuhteisiin opettajat toivovatkin parannusta. (Jokinen ym. 2013, 45; Syrjäläinen 2002, 67.)

Loppuvaiheessa tapahtuvassa työstä irtautumisessa mielenkiinto koulutyöhön alkaa hiipua, ja uudistuksia voi olla vaikea hyväksyä (Huberman 1992, 126). Muutokset asettavat opettajille uudistumisen ja kehittymisen paineita. Oppilaiden ongelmat ja häiriökäyttäytyminen lisääntyvät, mutta myös koulun hallinnollisten rakenteiden muutokset sekä yleinen yhteiskunnallinen ja kulttuurinen kehitys heijastuvat opettajan työhön. Opetussisältöjen ja opetusmenetelmien hallinnan lisäksi opettajan työ saa koko ajan moninaisempia piirteitä. Näin opettajilta edellytetään myös jatkuvaa ammatillista uudelleensuuntautumista. (Kiviniemi 2002, 33–34.) Kumpulaisen (2011) mukaan opettajien täydennyskoulutukseen sekä oppilashuollon järjestämiseen tulisi panostaa entistä enemmän. Oppilaiden terveydellisiin, sosiaalisiin ja psyykkisiin ongelmiin tarvitaan riittävä ja

ammattitaitoista asiantuntija-apua, sillä opettaja ei pysty kaikkeen yksin. Koska opettajan ammattitaito muuttuu ja kehittyy jatkuvasti, tulisi täydennyskoulutusta järjestää säännöllisesti kaikissa uran vaiheissa. (Kumpulainen 2011, 139.)

### **2.1.3 Uhkana opettajapula?**

Laaksola (2007) kirjoittaa Opettaja-lehdessä siitä, miten opettajan ammattia on aina pidetty elämän mittaisena valintana. Hän kiinnittää huomiota siihen, miten opettajien asenteet näyttävät muuttuneen, sillä luvut opettajien alanvaihdossa ovat suurempia kuin muilla aloilla keskimäärin. Laaksolan mukaan opettajien poislähtö alalta on tappio yhteiskunnalle. Tulevaisuudessa meitä todennäköisesti kohtaavaa opettajapulaa joudutaan paikkaamaan kouluttamattomilla henkilöillä, jollei työoloja kehitetä kilpailukykyisemmiksi. (Laaksola 2007b, 5.) Opetusalojen ammattijärjestö OAJ:n tiedotteen (16.7.2013) mukaan prosentit alkavat olla hälyttäviä: 28 prosenttia opettajista on tosissaan harkinnut alan vaihtamista, ja 17 prosenttia vaihtaisi toiseen työhön heti mahdollisuuden salliessa.

Suomen opettajaksi opiskelevien liitto (SOOL) muistuttaa julkaisussaan Tavoitteet opettajankoulutukselle 2013–2016 siitä, että opiskelijoiden sisäänottomääriä on tarkasteltava suhteessa työllistymisnäkyymiin, jotta opettajien kysyntään voitaisiin vastata. Suomenkielisten koulujen tarvittava luokanopettajamäärä kasvaa kymmenellä prosentilla nykyisestä vuoteen 2025 mennessä. Ennuste perustuu siihen, että hedelmälliseen ikään tulevat ikäluokat ovat suurempia, kuin tällä hetkellä alakouluikäisten lasten vanhempien ikäluokat. (Nissinen & Välijärvi 2011, 31.) Myös Opetushallituksen selvityksen mukaan opettajatarpeen on ennakoitu lisääntyvän huomattavasti, sillä koulutuksen, tutkimuksen ja sosiaalipalvelualojen työllisyystarve on kasvussa (Hanhijoki, Katajisto, Kimari, & Savijoki 2011, 65).

Vaikka opettajien tarpeen kasvu on odotettavaa, on heidän määränsä vähenevässä. Eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä jää tämänhetkisistä luokanopettajista 39,2%. Toinen merkittävä syy luokanopettajien tilastolliselle poistumalle on



suuri uraliikkuvuus: koska luokanopettajien alanvaihto viiden ensimmäisen vuoden aikana on hyvin yleistä, on oletettavaa että luokanopettajista 14,5% poistuu muihin töihin vuoteen 2025 mennessä. (Nissinen & Välijärvi 2011, 31.) Opettaja-lehden artikkelissa mainitaan jo vuonna 2007 nämä kolme huolenaihetta: opettajatarpeen kasvaminen, suurten ikäluokkien eläköityminen sekä alalta pois siirtyminen (Nissilä 2007, 9). Ottaen huomioon luokanopettajien tilastollisen poistuman, täytyisi Nissisen & Välijärven (2011, 34) mukaan suomenkielisen luokanopettajakoulutuksen aloituspaikkoja lisätä vuodesta 2009 yhteensä 245:lla koko maassa, jotta vuonna 2025 luokanopettajia olisi tarpeeksi.

OAJ ilmaisee tiedotteessaan (16.7.2013) huolensa siitä, miten opettajan ammatti saadaan pidettyä vetovoimaisena. OAJ:n mukaan nuorten opettajien tukemiseksi on aloitettava konkreettiset toimet välittömästi, etteivät opettajat hupene valmistumisensa jälkeen muihin tehtäviin. Opettajan työn markkinoinnin ja hyvien puolien korostamisen ajatellaan lisäävän työn arvostusta, ja sitä myötä myös houkuttelevuutta. Suomessa opettajilla on aina ollut historiallisesti merkittävä rooli, ja työtä on pidetty itsenäisenä sekä houkuttelevana. Lisäksi luokanopettajakoulutusta on arvostettu monipuolisena, laaja-alaisena ja yleissivistävänä. Vakituiset työsuhteet, säännölliset työajat ja pitkät lomat ovat lisänneet työn houkuttavuutta. (Jokinen ym. 2013, 45–46.)

Signaaleja opettajan työn arvostuksen laskemisesta on kuitenkin havaittavissa. Etenkin tiedotusvälineissä koulu esitetään nykyisin entistä negatiivisemmassa valossa, mikä vaikuttaa koko opetusalaan. Koulumaailmaan liittyvä myönteinen uutisointi olisikin yksi keino lisätä yleistä arvostusta ja houkuttelevuutta opettajan ammattia kohtaan. (Kumpulainen 2011, 138.) Suurin vaikutus on mielikuvilla, joita luokanopettajan työhön liitetään. Esimerkiksi oppilaanohjauksen keinoin nuorille voisi luoda kasvatusalasta kuvaa alana, jossa on mahdollisuus vaikuttaa tulevaisuuden maailmaan. (Heinonen 2000, 54.)

## 2.2 Joustava urakehitys uramuutoksen taustalla

Urakehitys on yksi ihmisen kokonaisvaltaisen kehityksen keskeisistä piirteistä (Vondracek, Lerner & Schulenberg 1986, 67). Sen voi nähdä muotoutuvan usealla tavalla, ja ihmiset toimivat eri uramallien mukaisesti. Brousseau (1996) tutkijaryhmä on erotellut neljä erilaista urakäsitystä, joissa uralla kehittämisessä painottuvat eri seikat. Lineaarisen urakäsityksen mukaan urakehitys nähdään nimenomaan tietyn yrityksen hierarkiassa etenemisenä. Tämä edustaa perinteisintä urakäsitystä, jossa uralla kasvu ja edistyminen on ylenemistä korkeampaan asemaan. Asiantuntijauralla yksilö sitoutuu ja erikoistuu tiettyyn ammattialaan tai tehtävään. Tärkeintä on kehittää omia tietoja ja taitoja, ja itseä haastamalla täydentää omaa osaamistaan. (Ruohotie 1998, 101–102.)

Modernissa urakehityksessä on keskeistä, ettei työntekijän tarvitse keskittyä vain oman asemansa turvaamiseen tietyssä organisaatiossa. Turvallisuus ei synny pelkästään pysyvyydestä, vaan yksilön joustavuudesta ja kyvystä nähdä työmahdollisuudet laajalti. (Ruohotie 1998, 93.) Tällaista joustavaa urakehitystä korostavat erityisesti spiraalinen urakäsitys, sekä siirtymiin painottuva uramalli. Spiraalisessa urakäsityksessä ajoittaiset muutokset alan ja työtehtävien välillä ovat mahdollisia. Syvällisen pätevyyden voi saavuttaa alle kymmenessä vuodessa, jonka jälkeen siirtymä toiselle alalle on luonteva. Uudessa työssä hankitaan edelleen uusia tietoja, mutta hyödynnetään myös aiempaa osaamista. Siirtymäuran mukaan toimivat tavoittelevat työssään lähinnä vaihtelua ja itsenäisyyttä. Työstä toiseen liikutaan muutaman vuoden välein, ja siirtymät voivat olla hyvinkin radikaaleja. (Ruohotie 1998, 101–102.)

Lineaarisen ja ennalta-arvattavan urapolun sijaan yhä useampi yksilö seuraa joustavaa urakehitystä. Oman urapolun muotoutumisessa keskeisiä vaikuttimia ovat työhön liittyvät sisäiset arvot, sekä kyky mukautua muuttuvissa työtehtävissä. (Sullivan ym. 1998, 166.) Sosiaalisella ympäristöllä on merkityksensä urakehityksessä, mutta yksilöä ei tule koskaan nähdä passiivisena muutosten vastaanottajana. Ratkaisevaa on vuorovaikutus yksilön ammatillisen itsetuntemuk-

sen sekä erilaisten työtehtävien ja -ympäristöjen välillä. (Vondracek 1986, 37.) Yksilö näkee uramahdollisuudet aina omalla tavallaan. Jos merkittävänä seikkoina uran kannalta pidetään jännitystä ja omaa kehittymistä, on luonnollista ajautua muutoksiin. Mikäli taas arvostaa turvallisuutta ja tasapainoa, ei jatkuvasti muuntuva todellisuus välttämättä sovi itselle. (Ruohotie 1999, 206–207.)

### **2.2.1 Työuran muutoksen vaiheet**

Useimmiten yksilöllisen uramuutoksen taustalla on halu oppia uusia asioita ja soveltaa omia taitoja. Joustavan uran luominen ei välttämättä onnistu yhden organisaation sisällä. Mikäli työ ei tarjoa yksilön kaipaamia kokeilu- ja kasvumahdollisuuksia, on luonnollista ottaa itse vastuu omasta urakehityksestä. (Ruohotie 1999, 210.) Almialan (2008) mukaan työuran muutos tulee nähdä pitkäaikaisena ammatillisen kehittymisen prosessina. Hän erottaa muutosprosessista kolme osiota: alku-, väli- ja loppuvaiheen. (Almiala 2008, 160.)

Työuran muutoksen alkuvaiheessa yksilöä kohtaa usein jokin ammatillinen tai henkilökohtainen kriisi (Almiala 2008, 160). Muutosprosessin voi laukaista myös uusi kirkastunut mahdollisuus tai vaihtoehto. Vanhaa työtä kohtaan tunnetaan turhautuneisuutta ja kyllästymistä, mikä saa aikaan pohdintaa omasta ammatillisesta suuntautumisesta. (Salminen 2005, 73.) Työympäristön tarkkailun ja itse-tutkiskelun kautta yksilö asettaa itselleen uratavoitteita, jotka ohjaavat päätösten tekemisessä. Uratavoitteita onkin hyvä säännöllisin väliajoin tarkastella, ja arvioida niiden mielekkyyttä. (Ruohotie 1999, 212–213.) Muutoskehitys voi alkaa myös huomaamatta, mikäli yksilö työskentelee esimerkiksi sivutoimisesti ja ajautuu tätä kautta vähitellen uuteen. Muutokset henkilökohtaisessa elämässä liittyvät sisäisiin muutoksiin. Oma perhetilanne ja ikä vaikuttavat siihen, miten työ ja siinä jaksaminen koetaan. (Almiala 2008, 160–161.)

Väli- eli kynnysvaiheeseen kuuluu olennaisena osana sen pohtiminen, mitä elämältään haluaa. Kun kriittisyys nykyistä ammattia tai työtä kohtaan on herännyt, tulee tarve tarkastella erilaisia vaihtoehtoja. (Almiala 2008, 147.) Työ-

elämä nähdään keskeisenä tuottavuuden kanavana, ja omaa identiteettiä etsiessä ollaan valmiita tekemään suuriakin muutoksia (Airo ym. 2008, 127). Tässä vaiheessa kokeillaan usein uutta, otetaan taukoa nykyisestä työstä tai koulutaudutaan lisää. Uusien kokeilujen kautta oma ammatillinen identiteetti selkiytyy ja vahvistuu. Kynnysvaiheessa nähdään jo mahdollisuus tulevaan muutokseen, mikä luo toiveikkuutta ja mahdollistaa sitoutumisen uuteen. (Almiala 2008, 149.)

Muutoksen loppuvaiheessa yksilö tekee muutospäätöksen. Kokeilujen ja pohdinnan kautta ajatus uramuutoksesta on kypsynyt, ja kulminoituu lopullisen päätöksen tekemiseen. Päätös edellyttää vahvuutta ja henkilökohtaista autonomiaa. Autonomiaan kuuluu tunne henkilökohtaisesta vapaudesta ja vastuusta omasta elämästä. Yksilöllä tulee olla kyky hallita omaa elämäänsä ja tehdä siihen liittyviä päätöksiä. Enemmistöllä autonomisuus päätöksen tekemiseen kehittyy useiden vuosien aikana. (Almiala 2008, 149–150.) Jokin elämässä tapahtuva käännekohta, kuten uuden työn tai opiskelupaikan löytyminen, onkin usein ratkaiseva tekijä muutospäätöksessä. Loppuvaiheeseen liittyy myös entisestä identiteetistä irroittautuminen sekä uuden identiteetin omaksuminen. (Almiala 2008, 162.)

Uramuutokseen liittyvän siirtymävaiheen kesto vaihtelee sen mukaan, kuinka kauan päätöstä harkitaan, ja miten uudet vaihtoehdot avautuvat. Mikäli yksilö ajautuu uuteen, on siirtymävaihe usein lyhyempi. Kun uusiin mahdollisuuksiin tartutaan huomaamatta, ei aikaa kulu varsinaiseen harkintaan. Jos taustalla on ammatillinen kriisi tai burnout, liittyy prosessiin mahdollisesti useiden vuosien mittainen uupumus, pohdinta ja sairausloma tai muu tauko. (Almiala 2008, 161.) Uralla vuorottelevat sekä kriisivaiheet että tasaisemmat kehityskaudet. Näiden vaihtelu riippuu yksilön pyrkimyksistä löytää omaa ammatillista identiteettiään vastaava tila. (Ruohotie 1998, 94.)

### 2.2.2 Uramuutos osana elämäkulkua

Suurella osalla työelämässä aloittavista on aito halu tehdä työtä pitkäjänteisesti, mutta pitää tasapainoinen jako työn, perheen ja vapaa-ajan välillä (Airo ym. 2008, 101). Nyky maailmassa yli kolmen vuoden sitoutuminen ensimmäiseen työpaikkaan on jo kohtuullinen aika. Harva nuori ihminen haluaa tarkastella ammatillista tulevaisuuttaan pitkälle eteenpäin. Jos kuitenkin uran alkuvaiheessa vaihtelee liian nopeasti työpaikkoja, on epätodennäköistä, että ehtii kokea todellisia osaamisen, hallinnan ja onnistumisen tunteita työssään. (Airo ym. 2008, 110.)

Uramuutoshalukkuuden luonnollisuutta voidaan perustella elämänkaaripsykologian avulla. Sen mukaan elämässä käydään läpi aina kehitysvaiheen vaihtuessa jonkinlainen kriisi tai muutos. Keskeistä elämänkaaripsykologiassa on ajatus siitä, että ihminen kehittyy ja muuttuu koko elämänsä ajan. Uusia kykyjä ja haluja voi siis ilmetä missä vaiheessa elämää tahansa, ja ihmisen potentiaalinen kehitysvaiva on laaja. (Dunderfelt 1990, 16.) Eriksonin psykososiaalisen kehitysteorian mukaan kehitystä ei tapahdu ilman konflikteja ja kriisejä (Dunderfelt 1990, 244). Urakehityksen kriisit voivat olla joko odottamattomia käännteitä, tai suunniteltuja mahdollisuuksia. Huolimatta siitä, onko uramuutos ennakoitavissa vai yhtäkkiäinen ratkaisu, voidaan se nähdä eräänlaisena kriisinä elämän varrella. (Salminen 2005, 45.)

Ne, jotka hakevat työltään haasteita ja kehittymisen mahdollisuuksia, saavuttavat autonomiaa ja sisäistä tyydytystä pelkkien ulkoisten palkkioiden sijaan (Sullivan ym. 1998, 168). Työelämä voidaan nähdä kaarena, johon kuuluu tietyin väliajoin tapahtuva tarve uudistua. Jos oma työ tarjoaa keinoja edetä ja kehittyä, se voi jo itsessään täyttää tarpeen. Usein kuitenkin täydellinen työpaikan vaihdos käy ainakin mielessä, jollei päädy toteutukseen asti. Mitä pidempään henkilö viettää saman työnantajan palveluksessa, sen korkeammaksi kasvaa kynnyksen jättää vanha taakseen ja siirtyä tuntemattomaan. (Carlsson & Järvinen 2012, 93–94.)

Yksilöiden uraltaan toivomat asiat ovat muuttuneet yhteiskunnan kehityksen myötä. Turvallisuuden ja pysyvyyden arvostus on vähentynyt, kun taas vapauden ja itsensä toteuttamisen arvostus on lisääntynyt. Vapaa-aikaa arvostetaan yhä enemmän, ja erityisesti työhön liittyvän henkilökohtaisen tyydytyksen ja vapauden merkitys on lisääntynyt. (Nurmi 1991, 171.) Enää ei korosteta pelkästään taloudellista hyvinvointia, vaan myös elämänlaatua (Salminen 1989, 46). Työn motivaation ylläpitäminen nähdään hyvinkin tärkeänä, ja se on entistä työläämpää. Ihmiset arvostavat työssä viihtymistä sekä mahdollisuutta kehittyä. Näitä pidetään tärkeäimpinä, kuin esimerkiksi statukseen liittyviä asioita. (Salminen 1989, 123.)

Aho ja Ilola (1992) ovat tutkineet työuran vaihtelun lisäksi myös ihmisten muutoshaluttomuutta. Heidän mukaansa korkeasti koulutetut ja korkeissa asemissa työelämässä olevat henkilöt ovat taipuvaisempia uramuutoksiin, kuin matalapalkka-aloilla työskentelevät. Tutkimuksessa muutoshaluttomuutta kuvataan termillä passiivinen sopeutuminen. Passiivisia sopeutujia tulee helpoiten heistä, joiden työ ei tarjoa mahdollisuutta luovuuteen ja vaikuttamiseen. He hyväksyvät helpommin yksitoikkoisen työuran, kuin haasteellisissa ja monipuolisissa tehtävissä toimivat henkilöt. (Aho & Ilola 1992, 138.)

Harkitut ja onnistuneet päätökset omaa uraa koskien vaikuttavat merkittävästi elämänlaatuun. Monet kokevat, että tietyin väliajoin tapahtuva työpaikan vaihtaminen on avain tyytyväisyyteen. Itse työn vaihtaminen ei kuitenkaan ole oleellista. Tärkeämpää on tehdä tiedostettuja ratkaisuja koskien omaa urapolkuaan, ja kuulostella omaa motivaatiotaan ja työhön sitoutuneisuuttaan. (Airo ym. 2008, 166.) Onnistuneen uramuutoksen kannalta on tärkeää ymmärtää, mitkä ovat muutoshalukkuuden todelliset syyt (Carlsson & Järvinen 2012, 91). Uramuutosta harkitessa tulee pohdittua syvällisesti omaa uraa ja elämää. Omien uskomusten ja itsetuntemuksen kautta yksilö tarkkailee työtään, tyytyväisyyttään, suhteitaan, jaksamistaan sekä oman elämänsä tasapainoa ja päämääriä. Tätä kautta hän muokkaa ja reflektoi kokemuksiaan ja antaa niille merkityksiä. (Almiala 2008, 64–65.)

Työuran muutosvaiheeseen liittyy sekä paineita että vetovoimaa. Yksilö voi tuntea tyytymättömyyttä ja nähdä tulevaisuudennäkymät heikkoina, mutta hän voi myös nähdä horisontissa uusia kiinnostavia vaihtoehtoja. Kun hyväksyy oman muutostarpeensa, saa voimaa myös muutoksesta selviytymiseen. (Almiala 2008, 42.) Airo ym. (2008) pitävät tärkeänä, että ihminen pystyy näkemään itsellään useita mahdollisia urapolkuja. Tällainen avarakatseisuus auttaa sekä opiskelupaikan- että työnhaussa läpi elämän. (Airo ym. 2008, 170.)

### 3 Uravalinta

Uravalintaa voidaan kuvata psykologiseksi prosessiksi, jossa yksilö järjestää informaatiota, puntaroi vaihtoehtojen välillä ja sitoutuu tiettyyn toimintatapaan (Brown 1990, 397). Urakehitys on suurimmalle osalle ihmisistä elämän mittainen prosessi, johon liittyy valintojen tekemistä ja siihen valmistautumista. Valintojen tekeminen yhteiskunnassa tarjolla olevien ammattien välillä jatkuu läpi ihmisen työuran. Prosessiin vaikuttavat lukuisat tekijät omista kyvyistä ja persoonallisista arvoista sosiaaliseen kontekstiin. Koska työ on hyvin keskeisessä asemassa ihmisen elämässä, on tärkeää ymmärtää uravalinnan prosessia ja sen vaikutusta sekä yksilöön että yhteiskuntaan. (Brown 1990, XVII.)

Uravalintaan vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden, kuten psykologisten ja fyysisten piirteiden lisäksi elämäntilanne, yhteiskunnalliset tekijät sekä ennustamattomat tekijät, esimerkiksi yllättävät sairaudet tai onnettomuudet. Nykyään uravalintaan nähdään vaikuttavan entistä enemmän myös yksilön pyrkimys arvioida tulevaisuuttaan ja valita monista mahdollisuuksista itselle sopivin. (Heinonen 2000, 4–5.) Kasurinen (2000) on tulevaisuusorientaatiota tutkiessaan tarkastellut nimenomaan sitä, minkälaisia käsityksiä ja ajatuksia henkilöllä on elämänsä ja tulevaisuutensa suhteen. Ennustamisen sijaan pyritään ymmärtämään, mitkä asiat vaikuttavat yksilön asenteisiin ja suunnitelmiin tulevaisuutta koskien. Omien valintojen kautta on mahdollista vaikuttaa tulevaisuuteen, ja jokainen joskus valittu polku vaikuttaa yksilön elämänkulkuun. Uravalintaa ei voida erottaa yksilön muusta elämäntilanteesta, vaan se nähdään koko elämänkulun suunnitteluna. (Kasurinen 2000, 208.)

Kasurisen kehittämässä teoreettisessa mallissa kuvataan tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön suunnitelmiin, valintojen tekemiseen sekä tulevaisuusorientaatioon. Aika ja konteksti viittaavat elettyyn aikaan, yhteiskunnalliseen tilanteeseen sekä yksilön elinympäristöön. Subjektiin liittyvät tekijät, kuten persoonallisuuden piirteet, kiinnostuksen kohteet, päämäärätietoisuus sekä oma kehitystaso vai-



kuttavat yksilön toimintaan. Tähän liittyvät olennaisesti oman identiteetin muotoutumisvaihe, minäkuva sekä arvomaailma. Motivationaaliset elementit tarkoittavat elämänhallintaan liittyviä kokemuksia, omia asenteita sekä tyytyväisyyttä omaan elämään ja sen osa-alueisiin. Ne nähdään suhteessa sekä kontekstiin että käsitykseen itsestä. Kiinnostukset ja harrastukset ovat oma erillinen ryhmänsä, sillä vapaa-ajan kiinnostuksen kohteilla on suuri merkitys tulevaisuuden suunnitelmien sisältöön. (Kasurinen 2000, 216–217.) Savolaisen (1993, 38) mukaan ammatillinen sijoittuminen pitäisi nähdä nimenomaan omina valintoina, joissa perusteena on alaa kohtaan tunnettu kiinnostus. Kuitenkin yhteiskuntaan liittyvät rakenteelliset tekijät, kuten taloudellinen tilanne, työelämän ja ammattien rakenne sekä koulutus- ja työllisyystilanne vaikuttavat väistämättä ihmisten päätöksentekoon ja jokapäiväiseen elämään (Kasurinen 2000, 209).

### **3.1 Uravalinnan teorioita**

Hollandin (1973) uravalintateorian mukaan uravalinnan perustan muodostavat yksilön persoona sekä erilaiset työympäristöt. Ihmiset voidaan jakaa kuuteen erilaiseen persoonallisuustyyppiin: realistinen, tutkiva, sosiaalinen, taiteellinen, sovinainen ja yrittäjähenkinen. Myös työympäristöt on jaettu kuuteen samankaltaiseen malliin. Teorian mukaan ihminen valitsee persoonaansa sopivan työympäristön, joka sallii hänen harjoittaa ja kehittää kykyjään ja taipumuksiaan, sekä ilmaista omia asenteitaan ja arvojaan. Yksilön uravalinta määräytyy siis hänen persoonansa ja työympäristömallinsa vuorovaikutuksesta. Jos tiedetään henkilön persoonallisuustyyppi ja hänen työympäristönsä malli, on teorian avulla mahdollista ennustaa henkilön ammatinvalintaa, mahdollista työpaikan vaihtoa, ammatillisia saavutuksia, persoonallista kelpoisuutta sekä koulutuksellista ja sosiaalista käyttäytymistä. (Holland 1973, 2–4.)

Superin (1990) teorian mukaan urakehitys nähdään koko elämän kestäväenä prosessina. Hän on kehittänyt segmenttiteorian, joka yhdistää löyhästi erilaisia kehitys-, persoonallisuus- ja sosiaalipsykologian teorioita urakehityksen näkö-

kulmista. Malli tuo jaotellusti mutta yhtenäisesti esiin urakehityksen luonteen. Mallin perustana on kolme suurempaa segmenttiä: henkilön persoonallisuus, yhteiskunta sekä niiden taustalla vaikuttava elämäkerrallis-maantieteellinen perusta. Urakehitykseen vaikuttaa siis yksilön persoonallisuus vuorovaikutuksessa siihen ympäröivään yhteiskuntaan ja yhteisöön, jossa hän elää. Jatkuva kehittyminen tapahtuu yksilön henkilökohtaisten saavutusten ja yhteiskunnassa tapahtuvan käytännön työllistymisen välillä. (Super 1990, 199–201.)

Superin ja Hollandin teorioita pidetään merkittävimpinä urateorioina, mutta Brownin (1990) mukaan ne eivät esitä suoranaista kuvausta itse päätöksentekoprosessista. Uravalinnasta on kehitetty myös malleja selittämään sitä prosessia ja päätöksentekoa, kun ihminen valitsee ammattia. Tämän prosessin aikana yksilö järjestää saamaansa tietoa eri vaihtoehtoista. Hän pohdiskelee sekä vertailee niitä, ja sitoutuu lopulta valintaansa. Valintaprosessi sisältää elementtejä valinnan tekijästä valintatilanteeseen, jossa esiintyy vähintään kaksi vaihtoehtoa. Vaihtoehdot jotka ovat saatavilla, sisältävät mahdolliset lopputulokset, kuten valinnan saavuttamisen. (Brown 1990, 395–397.)

Uravalintamallit sisältävät oletuksen, että valintaprosessin mahdollisia lopputuloksia voidaan ennustaa etukäteen. Näin päätöksentekijä voi arvottaa ne, ja hänen on mahdollista saavuttaa itselle mielekkäin lopputulos. Päätöksentekijä on tärkein muuttuja päätöksentekoprosessissa. Kuitenkin myös ikään, sukupuoleen, persoonallisuuden piirteisiin, riskinottamiskykyyn ja sosioekonomiseen asemaan liittyvät seikat ovat aina merkittäviä. (Brown 1990, 398.)

Brown (1990, 396) jakaa uravalinnan teorian kuvaileviin malleihin sekä ohjaileviin malleihin. Kuvailevat mallit on kehitetty kuvailemaan normaalia päätöksentekoprosessia. Kuvailevia malleja ovat Vroomin (1964) odotemalli, sekä Janisin ja Mannin (1977) ristiriitamalli. Odotemallin lähtökohtana ovat vaihtoehtoihin liittyvät odotukset ja mieltymykset. Ammatin valinnalla voidaan saavuttaa tiettyjä päämääriä, kuten turvallisuutta, statusta tai hyvät tulot. Prosessin aikana yksilö tekee päätöksen, joka perustuu osaksi omiin mieltymyksiin ja osaksi ulkoa-

päin tuleviin odotuksiin. (Brown 1990, 399–400.) Ristiriitamallin mukaan ristiriitoja nousee aina, kun yksilön täytyy tehdä päätös, jolla on henkilökohtaista merkitystä. Päätöksentekoprosessin aikana yksilö pohtii eri vaihtoehtoista mahdollisesti seuraavia riskejä. Valppaus ja kaikkien vaihtoehtojen huomioiminen vähentävät valinnasta seuraavaa stressiä. (Brown 1990, 401–404.)

Ohjailevat mallit on Brownin (1990, 396) mukaan kehitetty parantamaan ihmisen uravalinnan prosessia, ja ne opastavat miten päätöksenteko tulisi tehdä. Ohjailevia malleja ovat Restlen uudelleenkäsitteellistetty valintamalli, subjektiivisesti odotetun hyödyllisyyden malli sekä näkökulmien karsintamalli. Alkuperäisessä mallissa Restle (1961) esitti, että päätöksentekijä vertailee mielessään päätöksen tekemisen seurauksia ideaaliin tilanteeseen. Näin päästään mahdollisimman lähelle haluttua lopputulosta. Mitchellin (1975) mukaan ongelmana voi kuitenkin olla se, ettei päätöksentekijällä ole vaihtoehtoja, vaan ainoastaan joi-tain mieltymyksiä ja päämääriä. Tehdäkseen päätöksen, yksilön tulee vertailla tarkkaan uravaihtoehtojen eri näkökulmia. (Brown 1990, 408–409.)

Subjektiivisesti odotetun hyödyllisyyden mallin tehtävänä on auttaa päätöksentekijää maksimoimaan todennäköisyys saavuttaa toivottu lopputulos. Tietyn uravalinnan odotettu hyöty saavutetaan huomioimalla uraan liitetyt omakohtaiset arvot ja se todennäköisyys, jolla toivottuun lopputulokseen päästään. Valitsijan täytyy subjektiivisesti arvioida jokaisen uravaihtoehdon hyöty, ja valita paras vaihtoehto. (Brown 1990, 410–412.) Näkökulmien karsimisen mallissa keskitytään kaikkiin olemassaoleviin vaihtoehtoihin samanaikaisesti. Jokaisella vaihtoehdolla on lukuisia ominaispiirteitä, kuten hyvä palkka tai työolosuhteet. Päätöksentekoprosessin jokaisessa vaiheessa valitaan tietty ominaispiirre, jota tarkastellaan jokaisesta vaihtoehdosta. Se vaihtoehto, joka ei kyseisestä näkökulmasta vastaa omia odotuksia, karsitaan. Tässä mallissa mikään ei kuitenkaan varmasti takaa sitä, että jäljelle jäävät vaihtoehdot olisivat eliminoituja parempia. (Brown 1990, 415–416.)

### 3.2 Nuoruuden uravalinta

Koulutuksesta on tullut nuoruuden keskeisimpiä elämänsisältöjä. Tämän vuoksi nuoren on otettava vastuu elämänsuunnittelusta jo hyvin varhain ja suhtauduttava koulutusvalintoihin vakavasti. Aiemmin vasta työelämässä tapahtunut oman uran tekeminen on siirtynyt entistä enemmän jo koulussa tapahtuvaksi valintojen tekemiseksi. (Savolainen 1993, 37.) Nuori pyrkii muodostamaan omaa identiteettiään, joka koostuu omien ominaisuuksien ja yhteiskunnan tarjoamien mahdollisuuksien yhteen sovittamisesta. Ammatinvalinta nähdään siis osana identiteetin muodostamista. (Heinonen 2000, 7.) Sen kannalta on hyödyllistä, mikäli nuori kykenee jo kouluaikana tunnistamaan omia piirteitään ja työskentelynsä motiiveja (Airo ym. 2008, 77). Ammatinvalinta on nuoren ihmisen merkittävimpiä ja kauaskantoisimpia päätöksiä. Siksi huolellisesti harkitun päätöksen tekeminen on yksilön kannalta tärkeää ja yhteiskunnallisesti toivottavaa (Kari 2002, 46).

Se, miten yksilö kykenee arvioimaan ja ennakoimaan tulevaisuuttaan vaikuttaa siihen, kuinka hän suunnittelee sitä ja tekee siihen liittyviä päätöksiä. Yksilön elämäntietoon vaikuttaa luonnollisesti hänen valitsemansa koulutusreitti. (Kasurinen 2000, 210.) Jos nuori joutuu jo lukiossa tai peruskoulussa päättämään tulevan uransa suunnan valitsemalla tietyn koulutuksen, voi hän kokea jossain vaiheessa epäröintiä valintansa suhteen. Tällöin nuoren omien persoonallisten kehitysvaiheiden saavuttaminen voi olla vielä kesken, eikä voida olettaa, että tämä olisi vielä saavuttanut omaa identiteettiään (Kari ym. 1997, 15).

Ammatinvalinta on hyvin monisäikeinen prosessi, ja joskus varmaltakin tuntunut vaihtoehto voi alkaa tuntua opiskelujen edetessä väärältä ratkaisulta (Räihä 2001, 11). Koulutus kestää yleensä useita vuosia, joiden aikana nuoren identiteetti ja mielenkiinnon kohteet voivat muuttua. Nuoren täytyy jo hyvin aikaisin ottaa aikuisen rooli. Aikuisuuteen liittyy juuri tällainen rationaalinen suunnittelu, mitä nuoren tulee tehdä uran kannalta jo varhain (Savolainen 1993, 39). Savolainen (1993) on tutkimuksessaan selvittänyt nuoruudesta aikuisuuteen siirtymisen ongelmakohtia sekä niitä paineita, joita siirtymävaiheessa olevaan

nuoreen ympäristöstä kohdistuu. Hänen mukaansa suuri osa paineista johtuu siitä, että institutionaalistunut käsitys elämäntilanteesta ei vastaa sitä todellisuutta, jossa nuoret elävät. (Savolainen 1993, 71.) Yhteiskunnallisen tilanteen ja ulkopuolelta tulevien paineiden vuoksi saatetaan tehdä valintoja, jotka eivät todellisuudessa vastaa omia haluja. Vaihtoehtoja on yhä enemmän ja valintoja on vaikeampi tehdä. Työelämään siirrytään nykyisin yhä vanhempana, ja vakituisia työpaikkoja on vähemmän. (Heinonen 2000, 8–10.) On siis ymmärrettävää, että uraliikkuvuus on nykyaikana yhä yleisempää.

### **3.3 Valintana luokanopettaja**

Opettajan ammatti lapsuuden haaveena on hyvin yleinen, ja monilla tämä haave on kantanut koulutukseen hakeutumiseen saakka. Jokisen ym. (2013, 23) tutkimukseen osallistuneista suurin osa kertoo päätöksen hakeutua opettajaksi syntyneen kouluajan tai jo ennen sitä. Myös lukio- ja ammattikouluajan tai niiden jälkeinen väli vuosi on tyypillinen ajanjakso ammatinvalintapäätöksen tekemiseen. (Kari ym. 1997, 15; Jokinen ym. 2013, 24.) Opettajan ammatti ei ole kaikille kuitenkaan itsestäänselvyys, vaan yksi vaihtoehto muiden joukossa. Myös sattumalla on usein suuri merkitys ammatinvalintaan. (Almiala 2008, 113–114.)

Opettajan ammattia voidaan pitää jossain määrin periytyvänä. Vanhempien toimiminen opettajana toimii usein alalle motivoivana tekijänä. Jos on kuunnellut ja seurannut pienestä pitäen vanhempiaan, on luonnollista että lapsi luo samalla myös omaa "opettajaminäänsä". Positiiviset kokemukset omista opettajista ja koulukokemuksista saattavat toimia samalla tavoin: ne luovat henkilökohtaisen kuvan opettajuudesta ja ohjaavat alan valintaan. (Jokinen 2013, 24.) Myös Almialan (2008) tutkimuksessa opettajan ammatinvalinnan taustalla vahvana tekijänä on ammatin tuttuus sekä läheisten merkitys ja kannustus alalle. Tällöin tiedossa ovat paremmin myös opettajan työn haasteet ja pelko niistä. (Almiala 2008, 108–109.)

Heinonen (2000) selvitti tutkimuksessaan, minkälaisena luokanopettajan ammatti näyttäytyy lukiolaisten kiinnostuksen kohteena. Monet nuoret perustelevat kiinnostustaan luokanopettajan ammattiin omien ominaisuuksiensa sopivuudella alalle. Ne opettajat, jotka ovat hakeutuneet alalle oman soveltuvuuden tunteen perusteella, kykenevätkin luomaan luokassaan paremman sosioaffektiviisen ilmapiirin kuin ne, jotka ovat hakeneet alalle esimerkiksi yhteiskunnallisen arvostuksen perusteella. (Heinonen 2000, 46–47.) Muita opettajan uralle ohjaavia sisäisiä syitä voivat olla opettamisen halu, harrastuneisuus oppiaine- ja taidealoittain sekä lapsista pitäminen ja mahdollisuus päästä vaikuttamaan heihin (Almiala 2008, 111–113).

Ulkoiset ja käytännölliset syyt vaikuttavat merkittävästi opettajankoulutukseen hakeutumiseen. Opettajien lomien ja työpäivien pituudet, työajat sekä työolot houkuttelevat, ja palkkaakin pidetään kohtalaisena. Alan hyvä työllisyystilanne ja työpaikkojen pysyvyys nähdään tärkeinä tekijöinä ammatinvalinnassa. (Jokinen ym. 2013, 25.) Perhon (1982) tutkimuksen mukaan ne henkilöt, jotka ovat hakeutuneet luokanopettajan ammattiin omien sisäisten kiinnostuksen kohteidensa ja oman alalle sopivuutensa perusteella, vaikuttavat olevan myöhemmin tyytyväisempiä uravalintaansa (Heinonen 2000, 47).

Opettajankoulutuksen ongelmana on nähty se, ettei koulutuksen jälkeen siirrytä opettajan ammattiin (Räihä 2001, 15). Opettajiin kohdistuu tänä päivänä todella suuria odotuksia kasvattajina. Siksi tulisikin kiinnittää huomiota siihen, että opettajankoulutukseen otettaisiin sellaisia ihmisiä, joilla on todellista halua, taipumusta ja kykyä opettajan vaativalle uralle. (Numminen 1993, 23.) Monet ammatin piirteet edellyttävät elämänhallintaan verrattavaa pitkäjänteisyyttä. Opettaja työskentelee palveluammattissa ja on jatkuvassa yhteistyössä oppilaiden, toisten opettajien sekä huoltajien kanssa. Opettajalta edellytetään persoonallista ja teoriapohjaista kasvatusnäkemystä, ja olennainen osa ammatissa kasvua perustuu käytäntöön sekä jatkuvaan täydennyskoulutukseen. Ammatti on lisäksi hyvin itsenäinen sekä korkeaa moraalialue ja eettistä ajattelua vaativa yhteiskunnallinen tehtävä. (Kari ym. 1997, 14.)

Opettajan ammattiin soveltumisen arvioiminen on erittäin tärkeää. Valitsijoiden tulisi kyetä valitsemaan ne yksilöt, jotka ovat valveutuneita ja sitoutuneita uravallintaan, ja jaksavat opettajan ammatin sekä hyvät että huonot puolet (Räihä 2001, 15). Useissa tutkimuksissa onkin tutkittu sitä, voidaanko valintakoevaiheessa vaikuttaa siihen, että opettajaopiskelijat valmistuisivat, siirtyisivät opettajan töihin, eivätkä vaihtaisi alaa työelämään päästyään (Hartikainen & Hartikainen 2001, 33). Kumpulaisen (2011) mukaan opettajaopiskelijan soveltumista työelämään voidaan arvioida jo pääsykoevaiheessa. Pelkän alalle soveltuvuuden lisäksi ammatinvalinnan pysyvyyteen vaikuttaa henkilön tekemä tietoinen ammatinvalintaratkaisu. Tätä tietoisuuden ratkaisun ja soveltuvuuden arviointia tulisi vahvistaa entisestään opiskelijavalintaprosessissa. (Kumpulainen 2011, 138.)

Valveutunut valintapäätös ennen koulutukseen tuloa antaa hyvän ennusteen koulutuksesta selviytymiselle (Kari ym 1997, 131; Kari 2002, 46). Jyväskylän yliopiston luokanopettajakoulutuksen valinnoissa erityistä huomiota on kiinnitetty hakijan tietoiseen valintapäätökseen jo vuodesta 1992 lähtien. Koulutukseen on pyritty valitsemaan valveutuneita pyrkijöitä, eli syvällisesti ja kriittisesti ammatinvalintaansa harkinneita ja siitä tietoa hankkineita. Tällaisten hakijoiden on otettava huomioon tulevan ammatin edut ja haitat. "Oikeita" valintoja voi tehdä kuitenkin vaiston varassa ja lyhyemmänkin harkinnan jälkeen. Myös opiskelijat, jotka ovat niin sanotusti ajautuneet tiettyyn koulutukseen tai ammattiin, ovat kokeneet sen tyydyttäväksi ja sitoutuneet täten siihen. (Räihä 2001, 9.)

Tulevaisuus opettajan ammatissa ei tunnu aina pelkästään hyvältä ratkaisulta. Kun työ alkaa näyttää raskaita puoliaan, aletaan helposti puntaroimaan myös muita vaihtoehtoja. Ammatinvalintaprosessi jatkuu edelleen myös koulutuksen aikana, ja on normaalia että eteen voi uudenlaisia ajatuksia tulevaisuuden ammatista. Koulutuksen aikainen pohdinta tulevaisuudesta opettajan työssä sekä omasta soveltuvuudesta ei ole helppoa. (Kari ym. 1997, 115.) Sekä koulutuskomukset että elämäntilannetekijät voivat laukaista ammatinvalintakriisin (Kari ym. 1997, 129). Kriisiä ei pidä nähdä negatiivisena asiana, vaan ennemmin mahdollisuutena oman opettajuuden kehittymisessä. Kouluttajien tulisi olla mu-

kana kriisien käsittelemisessä, eikä kaihtaa niihin liittyviä tekijöitä. Koulutukseen on mahdotonta valita vain sellaisia ihmisiä, jotka tekisivät varmuudella opettajan työtä lopun elämäänsä. Ihmisen henkiseen kasvuun kuuluvat aina kriisit ja kysymykset, sekä oman epävarmuuden ja heikkouden tunnistaminen. Yhtä lailla nämä asiat kuuluvat myös jatkuvaan opettajana kehittymiseen. (Kari ym. 1997, 131–132.)



## 4 Ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti on vastaus kysymyksen siitä, kuka minä olen ammattilaisena juuri nyt (Vähäsantanen 2013, 29). Siinä nivoutuvat yhteen ammattialaan liittyvät näkemykset ja käytännöt sekä henkilökohtaisesti annetut merkitykset työlle. Näihin yksilöllisiin käsityksiin kuuluvat työhön liittyvien arvojen ja eettisten sitoumuksien lisäksi työn asema suhteutettuna omaan elämään. Ammatillisen identiteetin rakentumisessa merkittävää on sekä oma henkilöhistoria, että tulevaisuuden odotukset työn suhteen. (Eteläpelto 2007, 90.) Ammatillinen identiteetti on tunne siitä, että osaa työnsä ja on siihen sopiva. Sen muotoutuminen on yksilöllinen tapahtuma, ja kehittymisen edellytyksenä on halu kehittyä omassa työssään. (Salovaara & Honkonen 2000, 25–27.)

Ammatilliseen identiteettiin liitetään perinteisesti sitoutuminen. Sitoutuneisuus työhön tarkoittaa vastuullista otetta työstä ja kaikesta siihen liittyvästä. Sitoutuminen nähdään positiivisena ja hyödyllisenä, kunhan sitä esiintyy sopivasti ja sitä muistaa säädellä. Alikehittyneet sitoutuneisuus on työn kannalta tehotonta ja resursseja kuluttavaa, mutta myös ylikehittyneessä sitoutumisessa on haittansa. Ylisitoutuneella työntekijällä on usein liian optimistisia haaveita työhön liittyen, mistä seuraa pettymyksiä ja uupumista. (Airo ym. 2008, 164.) Stenströmin (1993) mukaan sitoutumista on kolmenlaista. Moraalinen sitoutuminen on perusteltua ja siihen liittyy henkilön varmuus omista kyvyistään sekä ammatin kytkeytyminen hänen arvoihinsa ja kiinnostuksiinsa. Laskelmoiva sitoutuminen on välineellistä ja intressit tulevat ulkoapäin, esimerkiksi rahasta. Vieraantunut sitoutuminen tarkoittaa sitä, että yksilö ei ole tyytyväinen ammatinvalintaansa millään kannalta katsottuna. (Stenström 1993, 36.)

Kun ihminen arvostaa työtään ja kokee sen osaksi itseään ja elämäänsä, voidaan hänen ammatillista identiteettiään pitää kehittyneenä. Ammatillisen identiteetin ollessa vahva on ajoittaiset työelämän paineet ja vaikeudet helpompi kestää. (Salovaara & Honkonen 2000, 27; Beijaard, Meijer & Verloop 2003, 118.)

Parhaimmillaan kehittynyt ammatillinen identiteetti ja suuri arvostus omaa työtä kohtaan saavat aikaan ammattilypeuden. Ammattilypeys ilmenee kiintymyksenä ja innostuksena omaa työtä kohtaan, ja syntyy tunteesta, jolloin ihminen tiedostaa oman osaamisensa ja pätevyytensä parhaimmillaan. Tällöin sitoutuminen omaan ammattiin on erittäin voimakasta, ja vaikeudetkin nähdään vain ylitettävissä olevina haasteina. (Salovaara & Honkonen 2000, 29.)

#### **4.1 Opettajan ammatillinen identiteetti**

Opettajan ammatillista identiteettiä pidetään usein hieman toisenlaisena kuin monien muiden ammattikuntien identiteettiä. Jo sana "opettajuus" on terminä hyvin omaleimainen: emmehän puhu esimerkiksi lääkäriydestä, myyjyydestä tai kokkiudesta. Opettajuus sanana muistuttaa ennemminkin äitiyttä, isyyttä tai kumppanuutta. (Stenberg 2011, 7.) Perinteisesti on ajateltu, että opettajan ammatillinen identiteetti on erittäin vahva ja pysyvä. Ajan myötä tähän on kuitenkin tullut muutos, ja nykyisin opettajien ammatilliset identiteetit sekä työhön sitoutuneisuus vaihtelevat laidasta laitaan siinä missä opettajien persoonallisuudetkin. (Vähäsantanen 2013, 31.) Opettajuutta pidetään kuitenkin helposti kutsumusammattina; asiana, joka kerran saavutettaessa pysyy aina osana henkilön identiteettiä.

Matka opettajaksi alkaa monilla jo lapsuudesta. Siihen liittyvät aina omat kokemukset ja muistot koulusta ja opettajista. Erityisesti näkemyksemme opettajan roolista ja identiteetistä kulkevat pitkän matkan mukanaamme. (Weber & Mitchell 1995, 5.) Jos oma opettajakuva on hyvin stereotyyppinen ja kaukana todellisuudesta, on todennäköistä, että se rikkoutuu koulutuksen aikana tai viimeistään myöhemmin töissä (Räihä 2002, 178). Myös opettajan ammatin olemukseen sekä oikeanlaiseen opettajapersoonaan liittyvät uskomukset ovat syvästi juurtuneita ja niitä voi olla vaikea muuttaa. Niillä on vaikutuksensa siihen, miten sekä työssä olevat opettajat toimivat, että miten opettajaksi haluavien oletetaan käyttäytyvän. (Räihä 2002, 176–177.) Opettajan voi olla vaikea löytää paikkansa stereotyyppien ja oman ammatillisen identiteettinsä väliltä (Weber & Mitchell

1995, 27). Myös lapset voivat luoda tietynlaisia odotuksia ja paineita. Vaikka opettaja ei haluaisi opettaa tietyllä tavalla, voi hän kokea velvollisuutta toimia ympäristön vaatimusten ja odotusten mukaisesti. (Vähäsantanen 2013, 32; Weber & Mitchell 1995, 2.)

Opettajaksi kehittyminen on opiskeluaikaa huomattavasti pidempi prosessi. Oma elämäkokemus ja opiskeluaikoina opitut tiedot ja taidot eivät ole ainoita opettajuutta muovaavia tekijöitä, vaan esimerkiksi yhteisöllä ja yhteisön kulttuureilla on suuri vaikutus opettajan ammattitaidon kehittymisessä. (Mikkola 2005, 227.) Opettajan ammatillisen identiteetin muotoutumiseen vaikuttavat seikat ovatkin varsin moniulotteiset. Historialliset, sosiaaliset, psykologiset ja kulttuuriset tekijät voivat kaikki vaikuttaa osaltaan opettajan ammatilliseen identiteettiin. (Beijaard ym. 2003, 113.)

Opettajan identiteetissä yhdistyvät työn emotionaalinen ja sosiaalinen luonne, sekä oma persoonallisuus. Siihen liittyy olennaisesti yhteiskunnallinen näkemys ammatin merkityksestä, eli miten omaa ammatillista minää peilataan sosiaalisesti ja kulttuurisesti määrittävään opettajan rooliin. Opettajan työ nähdään tunnetyönä, jota ei voi tehdä liittämättä siihen omaa arvomaailmaa ja ihmiskäsitystä. (Eteläpelto 2007, 91.) Stenberg (2011, 15) väittääkin, että oppilaiden kohtaaminen ja aito läsnäolo opettajana on mahdollista vasta sitten, kun on tullut sinuiksi omien arvojensa ja ihmiskäsityksensä kanssa.

## **4.2 Ammatillisen identiteetin muutos**

Nykyajan joustavaan urakehitykseen liittyy olennaisena osana ammatillisen identiteetin muuttuminen. Kun työ, työnantaja ja tehtävät muuttuvat, on uuteen työhön ja tilanteeseen samaistuminen haasteellista. (Ruohotie 1999, 230.) Ammatillisen identiteetin ajatellaan muotoutuvan rakenteiden ja yksilön välisestä suhteesta. Kyse on yhtäältä siitä sosiokulttuurisesta ympäristöstä, jonka vaikutuksessa ihminen elää, ja toisaalta yksilön henkilökohtaisesta historiasta ja näkemyksistä. Modernin ajan ammatti-identiteettiin ovat perinteisesti vaikuttaneet

ammattikunnat ja -kulttuurit. Ammattikuntien kesken on vallinnut selkeä mehenki, ja se on vaikuttanut vahvistavasti yksilön ammatilliseen identiteettiin. (Vähäsantanen 2007, 157.)

Nykyisin yhteiskunnan rakenteellisten muutosten johdosta ammatillinen identiteetti on alkanut muotoutua entistä yksilöllisemmistä lähtökohdista. Säätelevät rakenteet ja perinteet eivät enää vaikuta yhtä vahvasti ihmisen henkilökohtaisiin valintoihin. Yksilöllisyys ja ihmisen ainutlaatuisuus korostuvat, kun taas ammatit ja ammattiryhmät menettävät pikkuhiljaa merkitystään. (Vähäsantanen 2007, 159.) Ammatillista identiteettiä ei siis voi erottaa täysin henkilön identiteetistä ja persoonasta ylipäänsä. Ihminen voi ajautua kriisiin ammatillisen identiteetinsä suhteen, jos hänen käsityksensä siitä, millainen hänen pitäisi työssään olla, eroaa merkittävästi hänen persoonastaan. (Beijaard ym. 2003, 109.)

Ammatillisen identiteetin muutosta tarkastellessa on syytä muistaa, että identiteetti ei ole jotain mitä yksilöllä on, vaan jotain mikä muuttuu ja kehittyy jatkuvasti koko elämän ajan (Beijaard ym. 2003, 107). Myöskään ammatillinen identiteetti ei pysy samanlaisena, vaan ihminen kasvaa ammatillisesti koko työuransa ajan. Koska ammattitaitovaatimukset muuttuvat, on yksilön hankittava jatkuvasti uusia tietoja, taitoja ja kykyjä. Näin hän kehittää ja muuttaa samalla myös omaa ammatillista identiteettiään. On tärkeää, että yksilöllä on sisäinen halu oppia lisää ja kasvattaa osaamistaan. Jatkuva oppiminen onkin tunnusomainen piirre muuttuvalla ja monimuotoisella uralla. (Ruohotie 1999, 9.)

Kun ihminen vaihtaa työuraa, on luonnollista, että hänelle muovautuu myös uusi ammatillinen identiteetti. Sen omaksuminen merkitsee usein vanhan identiteetin jättämistä ja pohdintaa siitä, kuka on ja mitä haluaa tehdä. Päänvaivaa tuottaa usein se, miten vanhat arvot ja mieltymykset voi siirtää uuteen työympäristöön, uusiin prioriteetteihin ja mahdollisuuksiin. (Almiala 2008, 65.) Ihmiset jotka ottavat helposti vastuuta omasta urakehityksestään, reagoivat herkästi itsensä tapahtuviin muutoksiin ja omaksuvat uusia rooleja nopeasti osaksi omaa identiteettiään (Ruohotie 1999, 212). Vanha identiteettikään ei katoa uramu-

toksessa kokonaan. Se ilmenee silloin, kun uusissa työtehtävissä tarvitaan jo opittuja tietoja ja taitoja. Sitoutuminen uuteen uraan vahvistuu, kun luodaan uusia suhteita ja intensiteetti uuteen uraan lisääntyy. Tällöin myös sitoutuminen vanhaan uraan vähenee. (Almiala 2008, 66) On luonnollista, että identiteetti-muutosta tapahtuu sitä enemmän, mitä erilaisempia uusi työ ja työympäristö ovat. Uuden työn haasteet lisäävät työtyytyväisyyttä ja irrottavat entisestä identiteetistä. (Almiala 2008, 152.)

Ammatillista identiteettiä siis muokkaavat moninaiset ja vaihtelevat kokemukset elämän eri osa-alueilta. Joustavan urapolun kannalta olisi kyettävä muodostamaan näistä kokemuksista eheä kokonaisuus peilaamalla omaa minää ja identiteettiä. Jos uran sijaan puhuttaisiin elämäntyöstä, myös ammatillinen identiteetti syvenisi. Tällöin sitä ei nähtäisi vain yksittäisinä työkokemuksina, vaan siihen liitettäisiin myös muuhun elämään liittyvien roolien ja tehtävien reflektointi. Ammatillinen identiteetti kun on vain yksi osa yksilön minuutta ja omaa käsitystä siitä. (Ruohotie 1999, 231.)

## 5 Tutkimuksen toteutus

Alusta alkaen on ollut ilmiselvää, että teemme tutkimuksemme laadullisena. Emme ole kiinnostuneita luomaan yleistettävää tietoa, vaan henkilökohtaisia kuvauksia opettajien kokemuksista liittyen työuran muutokseen. Laadulliselle tutkimukselle ominaista onkin, ettei siinä pyritä tekemään tilastollisesti merkitseviä tuloksia (Alasuutari 2011, 38–39). Yleistysten sijaan jotain tapahtumaa pyritään ymmärtämään syvällisemmin. Kvantitatiivisen tutkimuksen termiä “otos” ei käytetä, vaan se korvataan termillä “harkinnanvarainen näyte”. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 59.)

### 5.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää luokanopettajien erilaisia urapolkuja sekä tekijöitä, jotka vaikuttavat luokanopettajien uramuutoksiin. Olemme kiinnostuneet siitä, miksi tutkittavat ovat valinneet nykyisen työnsä luokanopettajan työn sijasta, sekä miten he reflektivat opettajuuttaan ja ammatillisen identiteettinsä muutosta. Haluamme tietää, miten tutkittavat kokevat työuran muutoksen asettuneen heidän elämänsä kulkuun, ja tuntevatko he tyytyväisyyttä valintaansa. Näiden tavoitteiden perusteella muodostimme tutkimusongelman, johon pyrimme vastaamaan. Tutkimusongelmamme on:

Mikä vaikuttaa luokanopettajan työuran muutokseen?

Tarkastelemalla tutkittavien uramuutospolkuja uskomme löytävämme niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet kunkin tutkittavan työuran muutokseen. Jokainen vaihe urapolulla voi olla merkittävä, ja jokaisella tutkittavalla muutosprosessi painottuu eri vaiheeseen. Siksi koemme tärkeäksi tarkastella jokaisen henkilökohtaista urapolkua.

Kiinnostuksemme aiheeseen liittyy omiin tulevaisuuden näkymiimme. Opiskelujen aikana omaa uravalintaa tulee reflektoida ja kyseenalaistettua, ja tämä jatkuu varmasti myös työelämässä. Koulutukseen hakeudutaan usein nuorena, ja opintojen aikana tapahtuu paljon henkistä kasvua ja erilaisia elämäntilanteiden, -arvojen ja -asenteiden muutoksia. Olemme havainneet, että luokanopettaja-opiskelijoiden keskuudessa vaihdetaan paljon ajatuksia siitä, onko oma ammatinvalinta ollut varma ja säilyykö se sellaisena koko opiskeluajan. Monien mielestä ajatus loppuelämästä samassa työssä tuntuu ahdistavalta. Tutkimuksemme toimii siis välineenä oman ammatti-identiteettimme tutkiskeluun. Olemme myös kiinnostuneita selvittämään, millaisia mahdollisuuksia oman urapolun rakentamiseen on, vaikka koulutuksellamme tähdätäänkin vain yhteen ammattiin.

## **5.2 Fenomenologinen tutkimusote**

Käytämme tutkimustamme ohjaavana metodologiana fenomenologiaa, sillä lähestymistapa sopii voimakkaiden tunteiden ja kokemusten tutkimiseen (Merriam 2009, 26). Tämä tutkimusmetodi perustuu oletukseen siitä, että haastateltavilla on omakohtaista kokemusta tutkijaa kiinnostavasta ilmiöstä (Lehtomaa 2009, 167). Me olemme kiinnostuneita haastateltaviemme kokemuksista liittyen uramuutokseen ja siihen johtaneisiin syihin. Haluamme selvittää heidän kokemukseensa omasta toiminnastaan uramuutoksen aikana, sekä ajatuksiaan siitä, mikä toimintaan on vaikuttanut.

Fenomenologinen tutkimusmetodi pohjautuu hermeneuttiseen fenomenologiaan: kokemuksen ja ympäristön väliseen suhteeseen ja niiden yhteisvaikutuksessa syntyvään tietoon. Kokemukset käsitetään ihmisen kokemuksellisena suhteena omaan todellisuutensa, eli siihen maailmaan jossa hän elää. (Laine 2010, 29.) Haluamme saada kokonaiskuvan luokanopettajan uramuutospolusta aina koulutukseen hakeutumisesta lähtien. Uskomme, että kaikki urapolun varrella tapahtunut on voinut osaltaan vaikuttaa uramuutokseen. Pyrimme ymmärtämään syvemmin sitä kokemusten kokonaisuutta, mitä kukin tutkittavamme reflektoi.

Eläminen nähdään toiminnan ja havainnoinnin lisäksi koetun ymmärtävänä jäsentämisenä. Kokemus taas syntyy vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa. Ihmistä ei voi ymmärtää irrallaan hänen omasta elämäntodellisuudestaan, ja tätä suhdetta fenomenologiassa tutkitaan. Fenomenologien mukaan ihmisen suhde maailmaan on intentionaalinen, eli kaikki merkitsee meille jotain. Jokaisessa ihmisen tekemässä havainnossa on jokin merkitys, jonka pohjalta ihminen toimii. Kokemuksen merkitykset ovatkin fenomenologisen tutkimuksen todellinen kohde. (Laine 2010, 29.) Lopullinen päämäärämme ei siis ole niinkään kokemusten selvittäminen, vaan sen ymmärtäminen, mikä merkitys näillä kokemuksilla on ollut henkilön uramuutoksen kannalta.

Tutkimuksessamme tutkittavat antavat kokemansa myötä merkityksiä omalle opettajuudelleen, ammatilliselle identiteetilleen ja uramuutokselleen. Koska koetut tapahtumat voivat olla pitkänkin ajan takaisia, on luonnollista, etteivät tutkittavat konstruoi niitä samoin kuin kokemishetkellä. Tämänhetkisten kokemusten kautta voimme selvittää paitsi uramuutosten syitä, myös sitä, miten tutkittavat kokevat uramuutoksen vaikuttaneen heidän elämäänsä laajemmin sekä ovatko he tyytyväisiä siihen. Fenomenologia pyrkiikin ymmärtämään ihmisen sen hetkistä merkitysmaailmaa (Laine 2010, 31).

### **5.3 Aineiston keruu ja tutkimushenkilöt**

Kun emme voi havainnoida ihmisten käytöstä, tunteita tai sitä miten he tekevät johtopäätöksiä ympäröivästä maailmasta, on haastattelu oikea muoto kerätä tietoa. Erityisesti silloin kun koetut asiat ovat osa menneisyyttä eikä niitä voi toistaa, on haastattelu tarpeen. (Merriam 2009, 88.) Keräsimme aineiston haastatteleamalla kuutta henkilöä. Kriteerimme tutkittavia etsiessä oli se, että haastateltavat olisivat luokanopettajaksi valmistuneita, jotka tekevät tällä hetkellä jotain muuta työtä. Pohdimme kauan, miten löytäisimme sopivat henkilöt. Tiesimme kyllä tällaisia henkilöitä olevan paljon, mutta itse emme tunteneet kuin pari kriteereihin sopivaa haastateltavaa. Tuttavien vihjeiden perusteella etsiminen osoittautui kuitenkin oletettua helpommaksi, ja saimme tutkimushenkilöt helposti



kasaan. Päädyimme ottamaan mukaan myös yhden, joka on vaihtanut pääainetta luokanopettajakoulutuksesta yleiseen kasvatustieteeseen maisterivaiheessa. Koimme, että hän on tehnyt tietoisin valinnan urapolkunsu muutoksesta, ja näin ollen täydentää hyvin tutkimusaineistoamme.

Tutkimushenkilöihin kuuluu kolme miestä ja kolme naista eri puolilta Suomea. Yhtä lukuunottamatta kaikki ovat valmistuneet luokanopettajaksi. Ikäjakama tutkittavien keskuudessa on hieman alle 30-vuotiaasta eläkeikää lähestyvään saakka. Tutkittavien luokanopettajataustat ovat erilaisia ja työkokemus on vaihtelevaa. Osa on tehnyt pitkän uran luokanopettajana, kun taas toisten opettajakokemus perustuu lyhyempiin työsuhteisiin, sijaisuuksiin ja opetusharjoitteluihin. Kaikki ovat kuitenkin tehneet luokanopettajan töitä jossain vaiheessa elämäänsä ja omaksuneet opettajaidentiteetin. He ovat jokainen tehneet tietoisin valinnan työuransa muutoksesta, päätös on vain tullut kaikilla eri vaiheessa omaa urapolkua. Yhteistä kaikille tutkittaville on se, että he ovat valinneet luokanopettajakoulutuksen nuorena, eli uravalintapäätös on suurimmalla osalla tehty lähes välittömästi lukiosta valmistumisen jälkeen.

Toteutimme neljä haastattelua kasvotusten ja kaksi Skypen välityksellä. Kaikki haastateltavat halusivat haastattelun tapahtuvan työpaikallaan, mikä sopi meille hyvin. Tutussa ympäristössä he pystyivät rentoutumaan ja antamaan itsestään kenties enemmän kuin oudossa paikassa. Haastattelutilanteet tuntuivat luonnollisilta, ja ilmapiiri oli avoin. Fenomenologisen haastattelun tulee olla mahdollisimman avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen tilanne. Se tapahtuu tutkijan ehdoilla, unohtamatta kuitenkin vuorovaikutusta. Haastateltavalle pyritään antamaan mahdollisimman paljon tilaa ilmaista omia kokemuksiaan vapaasti. (Eskola & Vastamäki 2010, 26; Laine 2010, 37.)

Haastattelua on pidetty erityisen tutkijariippuvaisena aineiston hankintatapana. Siinä ihmiset kohtaavat toisensa yhtä lailla tilanteen kokijoina, joten tutkija ei voi vuorovaikutuksen kärsimättä toimia niin kurinalaisesti kuin muissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkijan tulee muuttaa omaa olemustaan tarkasti kysymyksiä

hiovasta analyytikosta haastattelutilanteessa rennosti läsnäolevaksi keskustelijaksi. (Lehtomaa 2009, 171.) Koimme haastattelutilanteissa olomme poikkeuksesta mukavaksi, ja mielestämme onnistuimme muovautumaan tutkijoista keskustelijoiksi luontevasti. Käytännössä toteutimme haastattelut yhteistyössä, mutta toimimme vuorotellen päähaastattelijana ja avustavana haastattelijana. Päähaastattelija ohjasi haastattelun kulkua etukäteen valmistelemamme haastattelurungon avulla käyttäen omaa tilannekohtaista harkintaansa esimerkiksi kysymysten muotoilussa. Haastattelijan kuuluukin edetä pitkälle intuiotensa varassa: haastattelemisen on intensiivistä, keskittyvää ja kuulemista vaativaa työtä (Lehtomaa 2009, 170). Avustava haastattelija kysyi tarvittaessa täydentäviä kysymyksiä ja osallistui sosiaaliseen vuorovaikutukseen olemalla läsnä tilanteessa.

Valitsimme haastattelutyypiksi teemahaastattelun, sillä se sopii hyvin kokemusten, uskomusten ja tunteiden tutkimiseen (Hirsjärvi & Hurme 2004, 48). Teemahaastattelun suunnittelussa tärkeintä on haastatteluteemojen määrittely. Tutkimusongelmiin verrattuna teemat ovat yksityiskohtaisempia. Teemojen pitää olla sen verran löyhiä, että niiden asettelu antaa mahdollisuuden myös sellaisen informaation esiintulolle, johon tutkija ei ole osannut valmistautua. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 41.)

Teemahaastattelun teemat voivat nousta intuition perusteella, mutta ne voi etsiä myös esimerkiksi kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista (Eskola & Vastamäki 2010, 35). Me muodostimme teemat kirjallisuudesta nousseiden aihepiirin mukaan. Teemoja ovat "ammatinvalinta ja opiskeluaika", "opettajan työn kokeminen", "työuran muutos" sekä "uuteen työhön siirtyminen". Mielestämme nämä teemat ovat oleellisia urapolun ja -muutoksen muotoutumisessa. Jokaisesta osiosta voi nousta esiin uramuutokseen vaikuttavia tekijöitä. Teemoja valittaessa tuleekin muistaa tutkimusongelma, johon vastausta haetaan. Juuri se sitoo teemojen kokonaisuuden yhteen ja oikeuttaa erilaiset kysymykset teemojen sisällä. (Eskola & Vastamäki 2010, 35.)

Teemahaastattelun ideoimisessa on hyvä käyttää teemarunkoa, joka sisältää laajat teemat, eli keskusteltavat aihepiirit. Näiden alla on teemaa tarkentavia apukysymyksiä, joilla teemaa voi pilkkoa. Kolmannella tasolla ovat yksityiskohtaisemmat pikkukysymykset, jotka otetaan käyttöön jos aiemmat kysymykset eivät ole tuottaneet vastausta. (Eskola & Vastamäki 2010, 38.) Yhdestä teemasta tulee siis monta kysymystä, jotka voidaan esittää joko yhtenä laajana aihepiirinä tai kohdentaa yksityiskohtaisempiin kysymyksiin (Hirsjärvi & Hurme 1988, 41–42). Me asetimme selkeät kysymykset teemojen alle. Etenimme teemoissa kysymysrunгон mukaisesti, mutta annoimme haastateltaville myös mahdollisuuden liikkua vapaammin teeman sisällä. Saatoimme kysyä joitain ylimääräisiä lisäkysymyksiä, mikäli ne tuntuivat oleellisilta. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Onkin haastattelijan päätettävissä, salliiko hän intuitiivisia ja kokemusperäisiä havaintoja vai pysytteleekö tiukasti etukäteen määritellyissä kysymyksissä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

#### **5.4 Tutkimusaineiston analysointi**

Tutkimusaineiston analyysissä on aina kysymys prosessista, jossa aineistosta yritetään saada selvyys. Selvyyden saaminen edellyttää tutkijalta yhdistelyä, pelkistämistä ja johtopäätösten tekemistä. Analyysiprosessi on monimutkainen ja vaatii aineiston ja teorian sekä selitysten ja johtopäätösten jatkuvaa vuoropuhelua. Analyysin päämääränä on tutkimuskysymykseen tai kysymyksiin vastaaminen. (Merriam 2009, 175–176.)

Tutkimusaineistoa ei käytetä sen raakamuodossa, vaan se täytyy aina käsitellä jollain tavalla ja järjestää hallittavaan muotoon (Lindblom-Ylänne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen 2011, 118). Litteroimme tekemämme haastattelut, ja näin saimme aikaan oman käsitellyn aineistomme. Litteroinnissa tutkijan tulee päättää, kuinka tarkasti litteroinnin suorittaa. Tarkkuus riippuu siitä, minkälaista tarkkuutta itse analyysi vaatii ja mitä vuorovaikutuksen piirteitä tutkija pitää tulokinnassaan tärkeänä. (Lindblom-Ylänne ym. 2011, 119.) Analyysissämme tee-

moittelimme ja luokittelimme sisältöjä, eikä tarkoituksena ollut etsiä haastateltavien puheesta erilaisia sävyjä tai retorisia ulottuvuuksia. Tämän vuoksi litteraatiomme koostui lähinnä puhutusta sisällöstä ja yksinkertaisista vuorovaikutuksen piirteistä.

Käytimme aineiston analysointiin laadullista sisällönanalyysiä. Siinä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistettynä ja selkiytettynä järjestämällä kerätty aineisto johtopäätösten tekoa varten. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jossa merkityksiä etsitään tekstistä ja dokumentin sisältö pyritään kuvaamaan sanallisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105–107.) Laadullisessa sisällönanalyysissä pyritään ymmärtämään syvällisesti mitkä tilanteet, tavat, kuvaukset, tarkoitukset ja vivahteet ovat avainasemassa aineistossa (Merriam 2009, 205).

Analyysimme eteni Tuomen ja Sarajärven (2002, 111) aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheiden avulla. Litteroinnin jälkeen luimme litteraatteja läpi ja perehdyimme niihin huolellisesti. Seuraavaksi etsimme tekstistä ilmauksia siten, että karsimme kaiken tutkimusongelmamme kannalta epäolennaisen pois. Ilmaukset pelkistimme seuraavaan tapaan:

Lainaus: *Tässä, tää on hyvin itsenäistä työtä mulla että tuota, aikataulut on niinku tuota, sillä lailla ettei oo sitä 45 minuuttia 15 minuuttia tai 60 minuuttia 15 minuuttia, että se oli myös semmonen yks asia mikä mulla niinku loppuvaiheessa rupes rassaamaan, että tuota, on se semmonen, no ei nyt tarkka, mut pitää olla aina siellä paikalla ja muuta. (Atte)*

Pelkistys: Aikataulutettu opettajan työ alkoi rasittaa.

Pelkistämisen jälkeen listasimme kaikki pelkistykset peräkkäin ja aloimme etsiä niistä samankaltaisuuksia. Tätä kutsutaan aineiston klusteroinniksi eli ryhmitteilyksi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 112). Keskenään samankaltaisista pelkistyksistä muodostimme siis ryhmiä, ja nimesimme ryhmät siten, että kaikki pelkistykset sopivat niiden alle. Nämä ryhmät ovat tutkimuksessamme alaluokkia opettajien uramuutoksiin vaikuttavissa tekijöissä.

Pelkistys 1: Aikataulutettu opettajan työ alkoi rasittaa.

Pekistys 2: Lasten hoivaamiseen meni hermo.

Yhteinen alaluokka: Opettajan työn ominaispiirteet

Aineiston ryhmittely jatkui vielä alaluokkien yhdistelyllä keskenään samankaltaisiin luokkiin. Näitä pääluokkia saimme aineistosta kolme, ja nämä ovat vastaus tutkimuskysymykseemme.

Alaluokka 1: Opettajan työn ominaispiirteet

Alaluokka 2: Haastavat oppilaat ja vanhemmat

Pääluokka: Luokanopettajan työhön liittyvät tekijät

Analyysissämme keskeistä on siis ollut pelkistysten ja käsitteiden yhdisteleminen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä onkin kyse siitä, että käsitteitä yhdistellään niin kauan, että saadaan vastaus tutkimusongelmaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 115). Erittäin laajasta aineistostamme huolimatta saimme analyysin tehtyä ilman suurempia ongelmia Tuomen ja Sarajärven seikkaperäisten ohjeiden avulla.

## **5.5 Eettisyys ja luotettavuus**

Koska laadullinen tutkimus kuvailee ihmisten havaintoja, uskomuksia ja tunteita, tutkijan ja tutkimukseen osallistuvan välinen suhde on luottamukseen perustuva. Haastattelutilanteiden intiimiys asettaa haasteen käsitellä aineistoa siten, ettei haastateltavalle koidu tutkimuksesta haittaa. (Bailey, Hennik & Hutter 2011, 63–64.) Omassa tutkimuksessamme joudumme esimerkiksi jättämään jotkut ammattinimikkeet mainitsematta, jotta voimme taata osallistujien anonymiteetin. Tutkittavien omaleimaisten urapolkujen vuoksi on väistämätöntä, että tutkimustamme mahdollisesti lukevat tutut tunnistavat joitakin henkilöitä. Koemme, että tämän estäminen on mahdotonta ilman, että tutkimus kärsisi olennaisesti. Jos tutkimuksemme aihe olisi arkaluontoisempi, meidän täytyisi miettiä anonymiteetin varmistamista vieläkin tarkemmin.

Tutkimuksen luotettavuuden vuoksi pyrimme selittämään toteutusta mahdollisimman seikkaperäisesti. On tärkeää olla tietoinen siitä, että kyse on aina tutkijan tulkinnoista ja hänen muodostamastaan käsitteistöstä, johon hän yrittää sovittaa tutkittavien käsitykset ja kokemukset. Keskeistä on siis perustella se, miten ja miksi on päätynyt luokittelemaan ja kuvaamaan tutkittavien maailmaa juuri tietyllä tavalla. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 189.) Analysoidessamme tuloksia törmäsimme toistuvasti kysymykseen siitä, missä menee tulkintojen tekemisen ja liian olettamisen raja. Jos tutkittava kertoo, että vanhemmat olivat välillä haastavia opettajan työssä, voimmeko olettaa, että haastavat vanhemmat olivat syy vaihtaa ammattia? Tämän ongelman ratkaisimme ensinnäkin pyrkimällä välttämään liiallisia oletuksia ja ylianalysointia, ja toisekseen nimeämällä tulokset *syiden* sijaan *tekijöiksi*. Kaikki tekijät eivät välttämättä siis ole suoranaisesti syitä uramuutokseen, mutta yhtä kaikki ne vaikuttavat taustalla eikä niitä voi sivuuttaa.

Meidän tutkimuksessamme luotettavuutta ja uskottavuutta lisää se, että olemme tehneet tutkimusta tiiviinä tutkijaparina. Jokainen ajatus on siis varmasti kyseenalaistettu moneen kertaan, ennen kuin se on päätynyt sanoiksi tutkimuksen sivuille. Olemme myös verranneet tuloksiamme aikaisempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin, ja havainneet paljon samankaltaisuuksia. Tällainen vertailu onkin merkittävä väline luotettavuuden tarkistamisessa. Jos vertailussa päästään tiettyyn yksimielisyyteen, voidaan ajatella, että aiempi tieto on saanut vahvistusta. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 189.)

## 6 Luokanopettajan uramuutospolku

Tässä luvussa kuvaamme tutkimukseemme osallistuneiden uramuutospolut. Polut muodostuvat viiden haastatteluista nousseen teeman ympärille: luokanopettajan uran valinta, oma opettajuus, uramuutosajatusten ilmaantuminen, työuramuutoksen toteuttaminen sekä tyytyväisyys nykytilanteeseen. Koemme, että nämä kuvaavat parhaiten uramuutosta kokonaisuutena. Vaikka tarkastelemme samoja teemoja, ovat polut keskenään hyvin erilaisia. Jokaisen uramuutoksessa painottuvat ne seikat, jotka ovat milloinkin merkittävimpiä. Yhteenvedossa pohdimme uramuutospolkujen muotoutumista ja peilaamme niitä aiempiin tutkimuksiin.

### 6.1 Atte - uusi työ toi uuden elämän

Atte siirtyi reilun kahdenkymmenen vuoden luokanopettajan uran jälkeen tiedotuslalle. Taustalla on 25 vuoden mittainen sivutyö freelancer-toimittajana sekä pariin otteeseen otettu virkavapaa opettajan työstä.

Atelle luokanopettajan ammatti ei ollut lapsuuden haave, vaan hän haki koulutukseen lukion jälkeen yhtä aikaa tyttöystävänsä kanssa. Atella oli taitoja sieltä täältä, mutta ei suoranaista paloa mihinkään tiettyyn. Monipuolinen luokanopettajan ammatti alkoi kiinnostaa, sillä se oli yliopistotutkinto, joka oli mahdollista suorittaa kotipaikkakunnalla. Opiskeluaikoina Atte toimi aktiivisesti erilaisissa sivutoimissa opettajan sijaisuuksista freelance-toimittajan töihin. Hän oli tyytyväinen uravalintaansa, ja suunnitelmana oli mennä valmistumisen jälkeen opettajan töihin ja nauttia niistä.

Reilun kahdenkymmenen vuoden luokanopettajan uran aikana Atte työskenteli useammalla koululla ja viihtyi opettajan työssä. Hänen mielestään oli tärkeää tehdä työtä aina innolla ja ”hyvällä fiiliksellä”. Luokanopettajan uran aikana Atte otti kahdesti virkavapaa, koska halusi uusia haasteita. Tuolloin kuitenkin käy-

tännön seikat ja kaipuu toivat takaisin opettajan työhön. Muutama vuosi ennen uramuutoksen tekemistä Atte lähti mukaan politiikkaan, minkä vuoksi hän joutui olemaan paljon pois opettajan työstä. Poissaolojen jälkeinen paluu alkoi vähitellen tuntua entistä raskaammalta, ja haastava luokka vei viimeisetkin voimat.

*Se ei ollu enää niinkö semmosta nautittavaa, se homma. Ja tuota tietyllä lailla väsyin sitte siihen opettajan työhön. Siihen että mulla oli paljo muuta ja sitten piti sielä vielä koittaa pitää kuria, mulle tuli hirveen hankala luokka. Se oli todella, todella vaikea luokka. Niin se, se niinkö tietyllä lailla pani mieltiin sitä että voisko tehdä jotain muuta.*

Kun Atelle tarjottiin puolen vuoden kokeilua hänen nykyisestä toimestaan, se tuntui väsyneelle opettajalle kuin lahjalta. Hän koki kulkeneensa tiensä opettajana loppuun, eikä saanut siitä irti enää mitään uutta. Koska Atte ei mielestään pystynyt panostamaan opettamiseen sataprosenttisesti, tuntui uuteen työhön siirtyminen oikealta. Koeajan uudessa työssä Atte oli virkavapaalla, mutta kun toimi vakinaistettiin, ei hänen tarvinnut kauaa miettiä ratkaisuaan.

*Se puolen vuoden kokemus oli niin hyvä. Se tuntu niinku, elikkä tämä työ tuntu siltä, että tää on niinku mulle tehty. Tietyllä lailla. Et mie nautin suunnattomasti jokaisesta päivästä.*

Nykyisessä työssään Atte pystyy hyödyntämään pitkäaikaista kokemustaan toimittajana, sekä käyttämään luovuuttaan haluamallaan tavalla. Luokanopettajan työkokemus on suuri voimavara, ja Atte alleviivaakin useaan otteeseen sitä, kuinka luokanopettajakoulutus antaa valmiudet työhön kuin työhön. Uuden työn myötä vuosirytmä muuttui huimasti, mikä tuntui pitkäaikaisesta opettajasta aluksi hankalalta. Kuitenkin nykyisen työn vapaus sopii Atelle paremmin, kuin luokanopettajan kelloitettu aikataulu. Hän nauttii siitä, että saa toimia itsenäisesti ilman jatkuvaa vastuuta luokahuoneellisesta lapsista. Ammatillinen identiteetti on muuttunut erityisesti työhön liittyvien roolien myötä. Vaikka työpäivät ovat pidempiä, on vapaa-aika muuten lisääntynyt. Kokemukset oppilaiden ja vanhem-



pien kohtaamisista vapaa-ajalla alkoivat lopulta rasittaa. Nyt Atte kokee päässeensä eroon viitasta, jota opettajana joutui jatkuvasti kantamaan mukanaan. Uusi työ on tuonut "uuden elämän".

*Koen sen niin, että se opettaja on aina opettaja, mutta tiedottaja voi olla välillä oma ittensä.*

Atte uskoo, että opettajan identiteetti ei häviä hänestä koskaan. Opettajavaimon kautta koulumaailman asiat ovat yhä arkipäivää, ja Atesta tuntuu luonnolliselta antaa neuvoja opettajuuteen liittyvissä ongelmissa. Vaikka hän kokee olevansa yhä myös opettaja, ei paluu koulumaailmaan kiinnosta. Atte uskoo viihtyvänsä nykyisessä työssään eläkepäiviin saakka, mutta luonteelleen ominaisesti haluaa pitää tulevaisuuden kannalta kaikki ovet avoinna.

## **6.2 Leena - sivupolun kautta omalle alalle**

Leena vaihtoi pääainetta luokanopettajakoulutuksesta yleiseen kasvatustieteen kandidaatintutkinnon jälkeen. Valmistumisensa jälkeen hän on työskennellyt erilaisissa järjestöissä sekä toimitusjohtajan tehtävissä.

Leena halusi jo pienenä tyttönä opettajaksi. Hän uskoo tämän johtuneen siitä, että sekä hänen äitinsä että siskonsa ovat opettajia. Lukion jälkeen Leena haki myös muita opiskelupaikkoja, mutta luokanopettajakoulutus tuntui luonnolliselta valinnalta. Raskaiden ylioppilaskirjoitusten jälkeen uusi luku-urakka ei houkuttellut, ja pääsykokeisiin vaadittiin vain yhden kirjan lukeminen. Koulupaikan valinnassa vaikutti myös se, että koulun pystyi käymään lähellä perhettä. Leena odotti alusta alkaen opinnoilta yleissivistävää otetta ja mahdollisuutta verkostoitumiseen, minkä takia käytännönläheiset opinnot ja ajatusmaailmaltaan poikkeavat opiskelutoverit saivat epäilemään alan valintaa. Leena teki paljon sijaisuuksia opintojen ohella ja kuvaa niitä mukaviksi kokemuksiksi. Vaikka Leena koki olevansa luonnollinen ja innostava opettaja, eivät kaikki opettajan työn piirteet sopineet hänelle.

*Mulla jo siinä vaiheessa, niissä sijaisuuksien hoitamisessa, siinä oli semmosia ärsyttäviä puolia, että piti niinkö jotenki hoivata ja hoitaa niitä pieniä lapsia, joilla oli koko ajan jotaki hätänä ja sitten, meni niin, siihen niinkö vaan meni hermo.*

Työskentely aikuisten kanssa miellytti enemmän, ja opintojen myötä Leenaa alkoivat kiinnostaa kehittämistehtävät. Hän toimi aktiivisesti politiikassa sekä erilaisissa järjestötoimissa, ja piti välivuoden opinnoista työskennelläkseen toisella paikkakunnalla. Sivupolun kautta Leena löysi itsensä yhä mielenkiintoisimmista tehtävistä, mikä oli hänen mukaansa suurin herättäjä uramuutosajatuksille. Välivuoden jälkeen Leenan parisuhde päättyi, mikä pakotti hänet tekemään päätöksen tulevaisuuden suhteen. Paluu opettajankoulutukseen ja -tehtäviin tuntui ylitsepääsemättömältä ajatukselta, sillä kiinnostuksen kohteet olivat selkeästi muualla. Hän päätti suorittaa kandidaatin tutkinnon loppuun ja hakeutui lukemaan yleistä kasvatustiedettä. Vaikka uramuutosprosessi kesti useamman vuoden ja Leena arpoi pitkään lopullisen päätöksen tekemistä, tuntui luokanopettajakoulutuksen loppuun käyminen ajanhukalta.

*Vaikka on niitä tosi hyviä onnistumisen kokemuksia siellä taustalla, ja muistaa että on nauttinu siitä työstä, mut sitten kun piti palata sinne niin sit siitä yhtäkkiä tuli hirveän vaikeeta. En osaa kyllä sanoa mistä se johtuu. Mut ehkä se on, ku tuli niin vahva intressi itellä muihin tehtäviin, niin.*

Leena kuvaa urapolkunsu muotoutumista osittain sattumaksi ja osittain luonnolliseksi uralla etenemiseksi. Luokanopettajakokemus on antanut nykyisiin töihin paljon käytännön hyötyä, kuten organisointikykyä sekä stressin- ja kaaoksenhallintataitoja. Leena kokee olevansa juuri niissä töissä, joihin hänet on tarkoitettu. Ammatillisen identiteettinsä hän kuvaa siirtyneen opettajaidentiteetistä johtaja- ja päättäjäidentiteettiin. Leena on monta kertaa palannut ajatukseen siitä, olisiko luokanopettajan tutkinto kannattanut käydä loppuun. Hän kuitenkin uskoo, että mikäli mieli muuttuu, on tutkintoa helppo täydentää.

*Mie niinku helpotan sitä omaa ajatustani ettei tarvi harmitella. Se ei oo niinkö vielä sillä tavalla lopullinen ratkasu, vaikka kyl se varmasti on lopullinen ratkasu että tuskin palaan koskaan tekemään sitä tutkintoa loppuun.*

Leena toivoo, että opettajaksi valikoituisi innostuneita ihmisiä, jotka jaksavat työssä ja kokevat sen "elämäntehtäväkseen". Hänen mielestään uraan liittyvissä valinnoissa on tärkeää kuunnella itseään, ja tehdä sitä mikä tuntuu parhaalta. Kukaan ei pysty ennustamaan mitä tekee kymmenen vuoden päästä, mutta hän ajattelee kaiken järjestyvän aina valinnoista riippumatta.

### **6.3 Hannu - metsämies palasi juurilleen**

Hannu työskenteli vaihtelevissa opettajan töissä noin viiden vuoden ajan ennen kuin siirtyi metsästysalalle. Ennen luokanopettajakoulutusta hän suoritti metsätyöjohtajan koulutuksen ja teki tilapäisiä töitä metsäalalla. Nykyisessä työssään hän on toiminut vajaat kolmekymmentä vuotta.

Hannu kertoo olleensa aina avarakatseinen uravaihtoehtojensa suhteen. Luokanopettajaksi hän haki, kun vakituisia töitä metsäalalta ei löytynyt. Hannu muistelee hakeneensa aiemminkin luokanopettajakoulutukseen, sillä kotipaikkakunnalla opiskelu oli tärkeä kriteeri koulutuspaikan valinnassa. Hannun mukaan luokanopettajaksi opiskelu oli hauskaa, ja etenkin sivuaineet vastasivat omia kiinnostuksen kohteita. Tulevaisuus opettajana tuntui realistiselta, vaikka työllisyystilanne alalla ei ollutkaan paras mahdollinen.

Valmistumisen jälkeen Hannu työskenteli useita lyhyempiä pätkiä opettajana. Hän toimi luokanopettajan sijaisena ala-asteella, aineenopettajana metsätyökoulussa ja yläasteella, sekä erityisopettajana sairaalakoulussa. Hannu muistelee viihtyneensä erityisesti yläasteella, jossa hän nuorena opettajana pääsi oppilaiden kanssa helposti samalle aaltopituudelle. Hän kuvailee itseään tiukaksi opettajaksi, joka sai nopeasti oppilaiden kunnioituksen. Hannu ei juurikaan uhrannut vapaa-aikaansa töille, vaan pyrki tekemään kaiken mahdollisen koulus-

sa. Hän nosti myös oman kiinnostuksen kohteensa, maa- ja metsätalouden, oppilaiden suosioon valinnaisaineen muodossa.

Töitä Hannu haki avoimin mielin, eikä rajannut vaihtoehtojaan missään vaiheessa pelkästään opettajan töihin. Innokkaalle metsästäjälle opettajan kesälomat sattuivat väärään aikaan, ja tyttären syntymän myötä vakituinen työpaikka ja säännölliset tulot tulivat tarpeeseen. Kun nykyinen työpaikka aukesi, houkuttivat siinä sekä työtehtävät että vakituisuus.

*Siinä työpaikkailmotuksesa oli justiin semmosia edellytyksiä mitkä koin että pystyn hallitteen ja niin. Ja tietenki se että se oli vakituinen. Ko oli sijaisuuksia niin totta kai sitä arvosti sitäki että nyt oli mahdollisuus hakia vakituista työpaikkaa. Sehän siinä aika paljo ratkasi sitte.*

Erityisopettajan sijaisuuden loputtua uuteen työhön siirtymistä ei tarvinnut miettiä kauaa. Hannu oli innostunut uudesta työstä, jonka myötä sai matkustaa ja näin ollen laajentaa myös omaa harrastuspiiriään. Hänen toimenkuvaansa kuului metsästäjien neuvominen ja kouluttaminen. Tämä sekä kiinnosti häntä harrastuksen puolesta, että sopi hyvin opettajakoulutuksen käyneelle. Motivoituneiden metsästäjien kouluttaminen oli Hannun mukaan mielekkäämpää kuin lasten opettaminen, sillä mielenkiinnon ylläpitämiseksi ei tarvittu ”temppeja”. Hannu koki uuden työn mielenkiintoisempana ja vaihtelevampana verrattuna normaaliin opetusrutiiniin. Vuosien myötä hänen toimenkuvansa on kuitenkin muuttunut ja kuormittunut julkisten hallintotehtävien lisääntyessä, eikä aikaa ja resursseja jää enää koulutus- ja kenttätöihin.

*Tässä alakaa jo olleen semmonen että vähä sammaa latuahan sitä hiihtellee. Mutta se uuen lavun tekeminen niin se ei enää ole niin, heleppoa, ainaki tuntuu että tuota. Kyllähän se työura alakaa lähestyyyn sitä ehtoopuolta.*

Vaikka nykyinen työ ei enää tarjoakaan uutta, ei muutoksen tekeminen näin lähellä eläkeikää tunnu realistiselta. Harrastukseen liittyvä työ on tuntunut Han-

nusta koko ajan mielenkiintoiselta ja omalta, eikä hän ole tuntenut kaipuuta opettajan töihin.

#### **6.4 Heidi - kunnianhimo ajoi yritysmaailmaan**

Heidi jatkoi luokanopettajaksi valmistuttuaan suoraan toiseen yliopistotason koulutukseen. Opintojen aikana ja jälkeen hän on työskennellyt niin yliopiston hankkeessa projektitutkijana kuin yksityissektorilla monenlaisissa työtehtävissä. Tällä hetkellä hän toimii henkilöstökonsulttina suuressa firmassa.

Heidi kertoo olleensa aina "tiiminvetäjäluonne" ja pitäneensä jo pienenä naapurin lapsille erilaisia kerhoja ja koulua. Muiden ohjaaminen ja esillä oleminen on tuntunut luontevalta ja mukavalta, ja ajatus opettajankoulutuksesta syntyikin tämän luonteenpiirteen kautta. Myös perheen arvot vaikuttivat uravalintapäätökseen: vanhemmat ovat aina kannustaneet kouluttautumaan, ja mielellään yliopistotasolla. Heidi kuvailee uravalintaansa kaikesta huolimatta nopeaksi päähänpistoksi.

Ajatukset siitä, että ala ei ehkä olekaan oikea, heräsivät jo varhaisessa vaiheessa opiskelujen aikana. Vaikka opettajaksi opiskelu itsessään oli hauskaa, Heidi huomasi ettei lasten opettaminen tunnu omalta. Hän ei myöskään nähnyt opettajan ammatissa sellaisia urakehitysmahdollisuuksia, kuin olisi kaivannut. Heidi uskoo opettajuuden olevan kutsumusammatti, eikä itse tuntenut kutsusta toisin kuin useimmat opiskelutovereistaan. Heidän mukaan hänen uramuutosajatuksensa tuskin tulivat kenellekään yllätyksenä.

*Et mä luulen et, tais mun harjotteluohjaajaki sanoa ko mä sanoin sille yhen harjottelun jälkeen et niin, et ei musta opettajaa tuu, niin hän sano et joo, kyllä hän varmaan arvaski sen.*

Gradua tehdessään Heidi hakeutui opiskelemaan puheviestintää. Sama koulu oli ollut vaihtoehtona jo luokanopettajakoulutukseen pyrkiessä, mutta pääsyko-

keisiin meno oli jäänyt välistä. Hän uskoo asian jääneen jollain tasolla painamaan mieltä, ja sen vuoksi hakeutuneensa koulutukseen uudelleen. Koko puheviestinnän opintojen ajan Heidi oli jo tiukasti kiinni työelämässä. Opintojensa lopulla hän siirtyi IT-alan konsulttifirmaan projektikoordinaattoriksi, ja sai vakituisen pestin heti valmistuttuaan. Parin vuoden jälkeen hän päätti hakea nykyistä henkilöstökonsultin tehtäväänsä, ja moninaisten hakuprosessien kautta sai paikan. Heidin mukaan luokanopettajakoulutus on ollut hänelle merkittävä myyntivaltti yritysmaailmassa.

*Ku mä sanoin olevani luokanopettaja, kasvatustieteiden maisteri, niin yhtäkkiä mä olinki erilainen, erikoinen, ja yhtäkkiä mut kaikki muisti sen vuoksi.*

Heidi on tyytyväinen siihen, että nykyisessä työssään hän pystyy yhdistämään koko moninaisen osaamisensa ja kiinnostustensa kirjon. Opettajan pedagogisista opinnoista on merkittävää hyötyä erilaisten valmennusten, koulutusten sekä henkilöstön kehittämisohjelmien suunnittelussa, ja puheviestinnän opinnoissa korostunut vuorovaikutuksen tutkimus tukee hyvin hänen nykyistä työnkuvaansa. Lisäksi koko Heidn aiempi työhistoria - tutkimus, myynti, kehittäminen ja koulutus - nivoutuu tämänhetkisessä työssä yhteen.

Luokanopettajaksi palaaminen ei ole Heidn suunnitelmissa. Toistaiseksi hän on tyytyväinen nykyiseen työhönsä, mutta uskoo työskentelevänsä elämänsä aikana vielä useissa eri tehtävissä - paikalleen jääminen kun ei sovi hänen luonteelleen. Opettaminenkin voisi kiinnostaa esimerkiksi yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa, mutta lapsia Heidi ei halua enää opettaa.

*Mieluummin mä oon tosiaan oon tos, noitten aikuisryhmien parissa jotka on motivoituneita ja lähtökohtasesti arvostaa, sinua, asiantuntijana.*

Heidi muistuttaa, että luokanopettajakoulutus on erittäin arvostettu tutkinto, josta kannattaa olla ylpeä ja luottaa omaan osaamiseensa myös muussa kuin opetta-

jan työssä. Hän uskoo myös, että päteville opettajille on kyllä töitä tarjolla, jos paluu entiseen alkaa kiinnostaa.

### **6.5 Vesa - tietotekniikka vei koko käden**

Vesa työskenteli luokanopettajaksi valmistuttuaan kuusi vuotta opettajana samalla koululla. Tietotekninen osaaminen ja kiinnostus veivät mennessään muihin töihin. Ensin Vesa toimi mikrotukihenkilönä kouluilla sekä koulutti opettajia tietotekniikan hyödyntämiseen. Myöhemmin hän siirtyi suuren teleoperaattorin palvelukseen. Vuoden 2014 alusta hän on toiminut pienen yrityksen toimitusjohtajana.

Luokanopettajakoulutukseen hakeutumisesta Vesa sai ensimmäiset ajatuksensa lukioaikana, kun ammatinvalintapsykologi vinkkasi, että hänellä voisi olla suuntautuneisuutta alalle. Vesalla oli monen vuoden ajalta kokemusta lasten ja nuorten ohjaamisesta seurakunnan leireillä ja kerhoissa, ja juttu tuntui omalta. Maalaistalon poikaa houkutti myös ajatus opettajien kesälomista, sillä kotona kesät kuuluivat töitä tehden. Opiskeluaikaa Vesa kuvailee elämänsä parhaaksi ajaksi. Musikaalinen ja liikunnallinen mies nautti etenkin erikoistumisopinnoista, joiden aikana opintojen ja harrastusten yhdistäminen kävi kuin itsestään.

Vesa pääsi kiinni opettajan työhön jo ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen, jolloin häntä pyydettiin tekemään vuoden sijaisuus kotipaikkakuntansa lähellä. Kokemus oli hyvä ja antoi realistisen kuvan opettajan työstä. Heti valmistumisen jälkeen hän pääsi töihin vajaan sadan oppilaan kouluun, jossa työvuosia kertyi kuusi ennen vaivihkaista uramuutosta. Tätä työyhteisöä Vesa muistelee suurella lämmöllä.

*No se oli niinku antosaa, sillä tavalla. Et se työyhteisö oli ihan huikkee, et ei maltanu melkeen lähtee opettajanhuoneesta pois koulupäivän jälkeen, me jäätiin vielä sinne rupattelemaan. Ja sitten, sit se oppilaitten kans touhuaminen, se*

*välitön palaute mikä siitä tuli ko niitten kans teki niitä juttuja. Ja ko sai tehdä kaikkia elokuvia ja tuota, muita vastaavia luokkaretkiä.*

Muistot opettajan työstä ovat Vesan kohdalla lähes pelkästään positiivisia. Oman koulun ilmaisutaitopainotteisuus sekä mahdollisuus opettaa paljon musiikkia ja liikuntaa olivat suuressa asemassa työviihtyvyyden kannalta. Vesa sai keskittyä etenkin asioihin, jotka koki itselleen tärkeiksi. Vaikeuksiakin työssä oli aika ajoin, mutta niistä selvisi huumorilla. Oppilaisiin liittyvät ongelmatilanteet hoidettiin saumattomalla yhteistyöllä vanhempien kanssa. Hän korostaakin, että syyt opettajan työn jättämiselle eivät tulleet opettajan työstä itsestään, eikä hän missään nimessä lähtenyt työtä karkuun.

*Niin tuota, ei se silti niinkun, et en mä niinku koskaan lähteny sieltä nimenomaan pois sen takia et se oli typerää. Maailma vaan vei vähän mennessään.*

Vesan kiinnostus tietotekniikkaan heräsi pikkuhiljaa, ja kun ensimmäiset tietokoneet tulivat kouluihin, hän otti vuoden virkavapaan ryhtyäkseen atk-tukihenkilöksi kunnan kouluille. Tehtäviin kuului laitteiden asennusta, opettajien koulutusta sekä ideointia siitä, miten koneita voisi hyödyntää opetuskäytössä. Vuoden jälkeen Vesa innostui ajatuksesta kouluttautua myös tekniselle alalle, ja hakeutui opiskelemaan yliopistoon digitaalisen median koulutusohjelmaan. Opintoja oli keskellä päivää, joten opettajan työtä ei voinut tehdä samanaikaisesti. Vesalle tarjoutuikin mahdollisuus lähteä suunnittelemaan ja toteuttamaan projektia, jossa kehitettiin kunnan ja yritysten tietoliikennejärjestelmiä. Lopulta erinäisten projektien ja kouluttautumisten jälkeen suuri teleoperaattori tarjosi hänelle töitä. Siinä vaiheessa Vesa koki jo ajautuneensa luonnollisella tavalla pois opettajan työstä. Myös opettajan palkkaa huomattavasti korkeampi ansiotaso vaikutti päätökseen hypätä kokonaan muihin tehtäviin.

Etenkin alkuvuosia teleoperaattorin palveluksessa Vesa kuvailee “huikeaksi menoksi”: rahaa tuli ja erilaisia kehitysprojekteja sai tehdä mielin määrin. Talouden taantuma vaikutti alaan kuitenkin voimakkaasti. Hän myös huomasi kaipa-



vansa välillä opettajan työn vapautta sekä pitkiä kesälomia. Vesa on kuitenkin tyytyväinen, että on kokeillut monenlaisia töitä elämänsä aikana, eikä hän ole katunut ajautumistaan yritysmaailmaan. Siirtyessään vuoden 2014 alussa pienen yrityksen toimitusjohtajaksi, hän tunsi palanneensa lähemmäksi opettajan työtä. Vapaus tehdä työtä ilman organisaatorakenteiden ja toimintamallien jäykkyyttä tuntuu taas mielekkäältä.

## **6.6 Pirjo - sydämellä tehty valinta**

Pirjo teki pitkän uran luokanopettajana, kunnes kutsumus ajoi hänet perhekoti-vanhemmaksi. Nykyisin perhekotivanhemmuus on Pirjon kokopäivätyö ja elämäntapa.

Pirjo kuvailee opettajankoulutukseen hakeutumistaan sattumaksi. Hän on kotoisin pieneltä syrjäiseltä paikkakunnalta, missä ammatinvalinnanohjausta oli hyvin vähän eikä mahdollisuutta tutustua uusiin ammatteihin oikeastaan ollut. Koulu ja opettajan työ ovat kuitenkin kaikille tuttuja, ja Pirjo arveli, että voisi viihtyä työssä. Opiskeluaikana hän joutui opettelemaan ryhmän vetämistä ensi kertaa elämässään, mutta piti opiskelusta kovasti.

Valmistumisensa jälkeen Pirjo pääsi opettajaksi koululle, jossa teki koko 25-vuotisen luokanopettajan uransa. Vaikka hän ei pidäkään itseään kutsumusopettajana, hän kertoo löytäneensä kutsumuksensa työn myötä. Pirjolle oli tärkeää, että hän onnistui luomaan jokaiseen oppilaaseen henkilökohtaisen ja välittömän suhteen. Myös vanhempien kanssa toimeen tuleminen oli hänelle tärkeää. Opettajana hän halusi olla samaan aikaan jämäkkä mutta välittävä.

*Mutta se mitä minä halusin olla, en tiitä kuinka siinä sitte loppupeleissä onnistuin, että mie halusin olla luja ja pehmeä opettaja. Et jotenki sillä lailla, ja mie halusin aina niinku kohata oppilaat, että ne tuntis että he on niinkö sillä lailla tärkeitä minulle.*

Pirjon mukaan uusi työ, perhekotivanhemmuus, "hiipi" hänen ja hänen miehensä elämään. Heidän ystäväperheellään oli perhekoti, ja sitä kautta ensimmäinen lapsi muutti Pirjon perheen luo. Harkitsematon päätös ei toki ollut, vaan Pirjo oli keskustellut miehensä kanssa jo vuosikausia siitä, että heillä voisi hyvin asua toistenkin lapsia. Aluksi sekä Pirjo että hänen miehensä tekivät päivätyötä normaalisti. Kun sijaislapsia oli jo kolme, alkoi ajatus opettajan työn jättämisestä tuntua järkevältä. Sataprosenttinen panostus sekä oppilaisiin koulussa että omiin ja sijaislapsiin kotona aiheutti sen, että omaa vapaa-aikaa ei jäänyt lainkaan. Parin virkavapauden myötä Pirjo sai harkinta-aikaa ja huomasi, että jaksoi itse paljon paremmin kun pystyi keskittymään täysin vain toiseen työhönsä.

Opettajan työn jättäminen oli Pirjolle kipeä päätös, ja hän kuvaileekin joutu-neensa tekemään oikeaa surutyötä. Opettajan työssä ollut vuodenkierto juhla-pyhineen tuntui haikealta jättää taakseen, ja työtoveruuden menettäminen oli vaikea paikka. Toisaalta päätöksen jälkeen olo oli myös huojentunut, sillä kahden työn päällekkäisyyttä oli jatkunut useita vuosia. Pirjo kokee olevansa identiteetiltään edelleen opettaja, ja kertoo perhekotivanhemmuuden olevan ennem-minkin elämäntapa kuin työ. Hän toteaa myös olevansa onnellinen siitä, että hänelle on jäänyt opettajan työstä hyvät muistot sekä kaipaus.

Kaipauksesta huolimatta Pirjo ei aio palata enää opettajaksi. Hänen mukaansa oppilaat kyllä pärjäävät ilman häntä, mutta sijaislapsia ei voi laittaa kadulle. Helppoa perhekotivanhemmuus ei ole, mutta vaivan arvoista.

*Niin sillä tavalla tää työ on myös ollu semmosta taiteilua, ko omat lapset oli vielä kotona niin, sen kaiken muun lisäksi taiteilua, että jotenki omat lapset ei jäis jal-koihin, ja kuitenkin sitte myöskin näitten toisten, mie sanon sydämellä syntyneit-ten lasten, elämäki menis etteenpäin, että se on ollu taidetta.*

Pirjo on hakeutunut opiskelemaan psykoterapiaa voidakseen auttaa kotona en-tistäkin paremmin. Hän on kiitollinen siitä, että sijaislapset ovat saaneet hänet katsomaan elämää hyvin eri perspektiivistä kuin ennen. Vaikka kaikkia päätök-

siä voikin perustella järjellä, kannustaa Pirjo kuuntelemaan ennen kaikkea sisintään.

## 6.7 Urapolkujen yhteenveto

Huomionarvoista tutkittavien urapoluilla on se, että jokainen heistä on valinnut opettajankoulutuksen nuorena. Hannua lukuunottamatta kaikki ovat menneet suoraan lukiosta luokanopettajakoulutukseen, ja Hannukin jo parinkymmenen vuoden iässä. Karin ym. (1997) mukaan lukioiässä tehty uravalintapäätös saa helposti aikaan epäröintiä myöhemmin elämässä. Persoonallinen kehitys on useimmilla vielä kesken, eikä valveutunut, oman identiteetin ja persoonan huomioinnottava valinta ole välttämättä mahdollista. (Kari ym. 1997, 15.) Uravalinnan teorioissa korostetaan persoonan vaikutusta ammatin sopivuuteen (Holland 1973, 2–4; Kasurinen 2000, 216–217; Super 1990, 199–201). Jos persoona ja identiteetti ovat vielä muovautumisvaiheessa, on melko sattuman kauppaa, onko valittu urapolku oikea vai ei. Opiskeluvuodet ovat nuorille identiteetin kehittymisen aikaa. On varmasti monen tekijän summa, hioutuvatko opettajaopiskelijan persoonallinen ja ammatillinen identiteetti yhteen vai eivät. Tässä myös opettajankoulutuksella on paikkansa: opintojen aikainen identiteetin reflektointi on varmasti tärkeää eheän opettajuuden muodostamisessa.

Useiden tutkimusten mukaan luokanopettajan työssä pysymiseen vaikuttaa henkilön tekemä tietoinen ammatinvalintaratkaisu (Hartikainen & Hartikainen 2001, 33; Kumpulainen 2011, 138; Räihä 2001, 15). Tutkittavien ammatinvalintapäätökset olivat toisilla lapsuudesta asti kantautuneita, kun taas toisilla melko pikaisesti tehtyjä päätöksiä. Useilla koulutuksen valintaan vaikuttivat ulkoiset seikat, eikä monikaan korostanut valintapäätöksessä sisäisiä intressejä tai omaa soveltuvuuttaan alalle. Tämä voi vaikuttaa siihen, ettei luokanopettajan ammattia nähdä ainoana mahdollisena uranäkymänä. Toisaalta he, jotka olivat lapsuudesta asti haaveilleet opettajan ammatista, tekivät uramuutoksen jo koulutuksen aikana. Jos lapsuudessa muodostettu kuva opettajuudesta on kaukana todellisuudesta, on sen rikkoutuminenkin todennäköistä (Räihä 2002, 178).

Tutkittaviemme uramuutosajatukset ovat heränneet hyvin eri vaiheissa uraa, kahdella tutkittavista jo koulutuksen aikana. Rähän (2001) ja Savolaisen (1993) mukaan on normaalia, että opiskelujen edetessä ja identiteetin muuttuessa uravalinta voi alkaa epäilyttää. Heidi ja Leena huomasivat opiskelujen aikana mielenkiintonsa kohdistuvan muualle, mikä sai aikaan muutosprosessin. Osalla ajatusten herääminen tapahtui pikkuhiljaa ja harkinta-aika uramuutokseen oli pitkä. Näissä tapauksissa muutoshalukkuuden taustalla oli usein joko ammatillinen tai henkilökohtainen kriisi. Toiset taas ikäänkuin ajautuivat uuteen, jolloin siirtymävaihe vanhan ja uuden työn välillä oli varsin lyhyt. Tämä vahvistaa Almiolan (2008, 160) havaintoja siitä, että kriisin kautta etenevä uramuutosprosessi on huomattavasti pidempi, kuin ajautumalla tapahtuva luonnollinen siirtymä.

Puolet tutkittavista pitää itseään edelleen opettajana. Näillä kolmella kokemus opettajan työstä on pisin, vuosien mittainen. Tämä vahvistaa käsitystämme siitä, että opettajan identiteetti on omaleimainen ja pysyvä. Kun se kerran on saavutettu, se ei häviä uudenkaan identiteetin muotoutumisen myötä. Myös loput kolme ovat sitä mieltä, että opettajankoulutuksessa ja -työssä hankitut tiedot ovat enemmän tai vähemmän hyödyllisiä vielä nykyisessä työssäkin. Almiolan (2008, 152) mukaan identiteetin muutosta tapahtuu sitä enemmän, mitä enemmän eroa uuden ja vanhan työn välillä on. Tässä tutkimuksessa emme havainneet merkittävää yhteyttä opettajaidentiteetin säilymisen ja uuden työn luonteen välillä.

Haastateltavat kuvailevat työuran muutoksen lopullista toteuttamista helpottavaksi kokemukseksi. Vaikka päätös olisi ollut hankala ja raskas, toi sen tekeminen helpotusta ja vei eräänlaisen taakan pois harteilta. Airon ym. (2008) mukaan harkitut ja onnistuneet päätökset omaa uraa koskien vaikuttavat merkittävästi elämänlaatuun. Tiedostetut ratkaisut ja oman motivaation ja sitoutuneisuuden tarkastelu ovat merkittävämpiä tekijöitä tyytyväisyyden kannalta kuin itse työn vaihtaminen. (Airo ym, 2008, 166.) Tämä ilmenee myös meidän tuloksisammme siten, että pisimpään uramuutostaan haudutelleet kertovat olevansa myös kaikkein tyytyväisimpiä nykytilanteeseen. Selkeimmin uuteen työhön ajau-

tuneet ilmaisevat kaivanneensa vaihtelua myös myöhemmin urapolullaan. Toisaalta tulee ottaa huomioon, että näillä henkilöillä uramuutoksesta on myös kauemmin aikaa kuin muilla.

## **7 Työuran muutokseen vaikuttavat tekijät**

Jaamme luokanopettajan työuran muutokseen vaikuttavat tekijät kolmeen luokkaan: luokanopettajan työhön liittyviin tekijöihin, henkilökohtaisiin intresseihin liittyviin tekijöihin sekä elämäntilanteeseen liittyviin tekijöihin. Kasurisen (2000) teoreettisessa mallissa kuvataan yksilön suunnitelmiin, valintojen tekemiseen ja tulevaisuusorientaatioon vaikuttavia tekijöitä. Omissa tuloksissamme ja Kasurisen mallissa on selkeitä yhtäläisyyksiä. Tämä vahvistaa käsitystämme siitä, että uramuutosta ei voida käsitellä irrallisena prosessina, vaan se on väistämättä osa elämänkaarta ja siihen vaikuttavat moninaiset yksilöön ja hänen ympäristöönsä liittyvät tekijät.

### **7.1 Luokanopettajan työhön liittyvät tekijät**

Luokanopettajan työhön liittyvät tekijät ilmenevät tuloksissamme seikkoina, jotka itse opettajan työssä ovat alkaneet rasittaa ja osaltaan ajaneet tutkittavat uramuutokseen. Ne liittyvät sekä konkreettisiin työtehtäviin, että opettajan työympäristöön. Monet näistä tekijöistä nähdään seurauksena yhteiskunnan ja opettajan työn muutoksesta. Opettajan työssä vaatimuksia ja odotuksia satelee usealta suunnalta: yhteiskunnasta, työyhteisöstä, opettajan itsensä taholta sekä ammattietiikan näkökulmasta. Usein vaatimusten ja todellisten valmiuksien välillä onkin ristiriita, mikä voi aiheuttaa stressiä. (Haikonen 1999, 27.) Haikonen (1999, 107) jakaa erilaisten konfliktien stressaavuuden syyt kahteen osaluokkaan: konkreettisiin ongelmiin, kuten työn lisääntymiseen, sekä omaan opettajuuteen kohdistuviin uhkiin. Tutkimuksessamme nämä samat seikat nousivat esiin liittyen luokanopettajan työhön.

#### **7.1.1 Haastavat oppilaat ja vanhemmat**

Atte ja Heidi mainitsevat haastavat oppilaat yhtenä opettajan työn raskaista puolista. Aten mukaan hänelle osunut haastava luokka oli yksi tekijä, joka herät-

ti halun muutokseen. Jatkuva kurinpito muiden haasteiden päälle vei viimeisenkin nautinnon opettajan työstä. Muutoksen jälkeinen vierailu koululuokkaan palautti mieleen opettajan työn arjen, ja vahvisti Aten tyytyväisyyttä uramuutokseensa.

*Tätäkö tämä oli, että nyt muistan miksi mie halusin täältä pois. Siinä oli pari kaveria jotka oli semmosia ettei niillä suu pysynyt yhtään kiinni, niin se oli ihan mahton se touhu. (Atte)*

Heidin kuulemat kauhutarinat opettajia uhkailevista oppilaista saivat hänet vakuuttumaan siitä, ettei koulu työympäristönä ollut hänen paikkansa. Hänen mukaansa koulumaailmassa on yhä yleisempää se, että lapset dominoivat aikuisia. Tämä oli seikka, jota hän ei halunnut kohdata.

*Lähtökohtasesti mua ärsyttää että aikuiselle ihmiselle ylipäänsä käyttäydytään huonosti. Et se niinku, semmonen kunnioituksen puute ei ehkä ole semmonen mitä mä jaksaisin katsella pitkään. (Heidi)*

Haastavien oppilaiden lisäksi tutkittavat kokevat, että nykyisin myös vaativat vanhemmat ovat opettajan työn varjopuoli. Tämä nähdään erityisesti koulumaailmaan ja sukupolviin liittyvänä muutoksena. Koulua ei kunnioiteta samalla tapaa kuin ennen. Vanhemmat puuttuvat koulutyöhön sekä vaativat mahdottomaltakin tuntuvia asioita.

*Sinä (virkavapaan) aikana oli tullu ihan uus sukupolvi sinne kouluun vanhempia. Että se jotenki niinkö näky että vanhemmat otti niinkö hirveen, tietyllä lailla, mä niinku koen että puuttuvat paljo herkemmin asioihin. (Pirjo)*

Myös muissa tutkimuksissa rauhattomat oppilaat nähdään yhtenä merkittävämpanä syynä opettajan työn raskauteen. Opettajat kokevat työssään yhä enemmän paineita, joita aiheuttavat oppilaiden lisäksi myös vanhemmat vaatimuksiltaan. Vanhemmat ovat entistä kuluttavimpia ja oppilaiden koetaan aiheuttavan

liikaa häiriötä ja ongelmia. (Jokinen ym. 2013, 41; Kiviniemi 2002, 35). Opettajat kokevatkin tarvitsevansa enemmän vuorovaikutuksen välineitä sekä oppilaiden että vanhempien kohtaamiseen (Jokinen ym. 2013, 67).

### 7.1.2 Opettajan työn ominaispiirteet

Tutkittavat nostavat esille opettajan työn ominaispiirteitä, jotka alkoivat rasittaa tai turhauttaa heitä jollain tapaa. Yksi näistä on tarkkaan aikataulutettu päivärhythmi. Aten mukaan tiedottajan työssä pitkätkin päivät tuntuvat lyhyemmiltä kuin opettajan työpäivät, sillä työ on niin paljon vapaampaa eikä sidottu 45 minuutin mittaisiin oppitunteihin. Vapaus ja luovuus olivatkin asioita, joita Atte kaipasi etenkin viimeisinä opettajavuosinaan. Hänen parhaat muistonsa opettajan työstä liittyvät nimenomaan poikkeukselliseen luovuuden käyttöön: hän oli mukana kokeilussa, jossa luokalla ei ollut oppikirjoja lainkaan, vaan materiaalit tehtiin itse erilaisten projektien avulla.

Vastuu lapsista ja heidän hoivaamisestaan opettamisen rinnalla ovat asioita, jotka rasittivat joitakin tutkittavistamme. Leena kertoo, että vaikka sijaisuudet ja opetusharjoittelut olivat pääpiirteittäin mukavia kokemuksia, meni lasten jatkuvaan hoivaamiseen välillä hermo.

*Lasten kanssa se on sitä että, että onko Paavo solminu kengännauhat ja onkse menny ajoissa pihalle ja muuta. (Leena)*

Myös Atte mainitsee lasten huoltamisen ja hoivaamisen olleen raskasta ja tuoneen suuren vastuun harteille. Muun muassa nämä tuntemukset johtivat lopulta totaaliseen väsymykseen ja siihen, ettei opettajan työstä pystynyt enää nauttimaan.

Lasten parissa työskentely on opettajan työn ominaispiirre, joka vaikutti ratkaisevasti etenkin Leenan ja Heidin uramuutospäätöksiin. Leena kuvailee ajatusta lasten kanssa työskentelystä todella raskaaksi. Vaikka hän muutoin pitääkin



lapsista valtavasti, miellyttää työskentely aikuisten parissa huomattavasti enemmän. Heidän näkemyksen mukaan opettajalla tulee olla kutsumus alalle.

*Täytyy olla korkeet energiatasot et jaksaa sellasta työtä tehdä vuodesta toiseen. Ja pitää olla myös se tietynlainen intohimo siihen hommaan. Et halua jollaki tasolla muuttaa maailmaa niidenlasten kautta. Tai tehdä jotain merkityksellistä.*  
(Heidi)

Opettajan roolia pidetään erityisen rankkana, sillä se seuraa virka-ajan jälkeen myös vapaa-ajalle. Atte kertoo välillä ahdistuneensa siitä, että niin oppilaat kuin vanhemmatkin saattoivat lähestyä kouluun liittyvissä asioissa jopa lähikaupan hyllyllä. Vesan mukaan opettajan roolista oli hankala päästä irti vapaa-ajalla, kun pienellä paikkakunnalla kaikki tunsivat kansankynttilän.

*Meil oli siellä yks tämmönen tapahtuma missä me oltiin itekki siellä mukana ja mä menin sinne niinku baaritiskille, niin siellä ihmiset tulee et ai et säki oot täällä et niin et en määkään täällä usein käy että eihän, eihän opettaja käy baaris-  
sa.* (Vesa)

Pienellä paikkakunnalla opettajan myös oletettiin lähtevän mukaan kaikenlaisen vapaaehtoistoimintaan opettajan työn ohella. Vesa teki kuitenkin tietoisien valinnan olla lähtemättä mukaan esimerkiksi kylätoimikuntaan, ja pääsi näin ollen vapaaksi yhteisön odotuksista. Almialan (2008) tutkimuksessa opettajat kokevat, että heiltä odotetaan tietynlaista käyttäytymistä vapaa-ajalla. Työpäivän jälkeen on vaikea irtautua opettajan roolista ja olla vapaasti oma itsensä. (Almiala 2008, 128).

### **7.1.3 Opettajan laajentunut työnkuva**

Jokainen tutkittava kokee jossain määrin, että opettajan työnkuva on muuttunut ja laajentunut nykypäivänä. Sekä Pirjon että Vesan mukaan opettajalle kuuluva työn määrä on lisääntynyt valtavasti. Byrokratia on entistä tarkempaa, ja erilai-

sia selvityksiä ja raportteja on kirjoitettava jatkuvasti. Tämä tulee ilmi myös Jokisen ym. (2013, 41) sekä Kiviniemen (2002, 35) tutkimuksista. Lisääntyneiden työryhmien ja projektien myötä opettajat joutuvat kulkemaan paljon erilaisissa palavereissa. Uudet hankkeet ja tekniset järjestelmät nähdään raskaina. Pirjon mukaan virkavapaan aikana kouluun tullut Kelpo-hanke oli liikaa. Viime vuosien aikana ilmestyneet älytaulut ja Vilma-järjestelmät ovat Aten mukaan yksi syy siihen, että paluu muuttuneeseen luokanopettajan työhön ei innosta. Tutkittavat kokevatkin, että kuormittavien tehtävien myötä varsinaiselle opettamiselle jää entistä vähemmän aikaa. Opettajilta vaaditaan yhä enemmän, mutta keinot toimia ovat vähissä.

*Opettajan työ on tänä päivänä tosi kuormittavaa, haasteellista ja vaativaa. Ja opettaja on aika suojaaton. Ja keinoton. Hampaaton. Mutta vaatimuksia on kyllä roppakaupalla. (Pirjo)*

Useissa tutkimuksissa opettajan työn huonoina puolina koetaan sen rankkuus, suuri vastuu sekä opettajan tuntemat voimattomuuden tunteet. Opettajan harteille kasaantuu jatkuvasti enemmän työtehtäviä, ja näin ollen työolosuhteet koetaan raskaiksi. (Kiviniemi 2002, 35; Kari ym. 1997, 48–49.) Opettajan pedagogisen asiantuntijuuden laajeneminen on yksi suurimmista vaaratekijöistä työssä jaksamisen kannalta (Jokinen ym. 2013, 63). Almiolan (2008) mukaan työtä pidetään jopa liian monipuolisena, jolloin opettajalle jää suppeat mahdollisuudet toteuttaa omaa erityistä asiantuntijuuttaan. Jotkut kokevat, että olisi mielekkäämpää keskittyä johonkin tiettyyn erityisosaamisalueeseen. (Almiola 2008, 212.)

Opettajan roolin muuttuminen ja kasvaminen on yksi esiin nouseva vaativa seikka. Leena yllättyi jo opintojen aikana siitä, miten suuri vastuu opettajalla on lasten kasvattamisessa. Hän näkeekin, että vanhemmille tulisi antaa tukea oman roolinsa löytämisessä. Hannun mukaan opettajalle lastataan paljon tehtäviä, jotka kuuluvat kotiin ja vanhemmille. Opettajalta odotetaan nykyaikana useiden eri roolien kantamista, mikä on haastavaa ja turhauttavaa.

*Nykyajan opettajan rooli ku se on niin vaativaa myös siinä mielessä, et sun pitää olla yhtä aikaa poliisi ja vartija ja opettaja ja vanhempi ja huoltaja ja kaikkea, et se useiden roolien haltuunotto. (Heidi)*

Vaikka työssä on ollut aina haasteita, on opettajan rooli ollut erilainen. Pirjon mukaan ennen oli helpompi olla opettaja: sai tehdä rauhassa perustyötä, kasvattaa lapsia ja antaa heille valmiudet pärjätä elämässä. Hänen mukaansa on tärkeää muistaa, että vaikka ympäristö muuttuu ja uutta tulee jatkuvasti, on lapsi kuitenkin samanlainen kuin ennenkin.

## **7.2 Henkilökohtaisiin intresseihin liittyvät tekijät**

Jokaisella tutkittavalla kiinnostus johonkin muuhun on joko voittanut opettajan työn, tai vienyt vähitellen uuteen. Tähän ryhmään laskemme ne tekijät, jotka liittyvät henkilökohtaisiin kiinnostuksen kohteisiin sekä omiin tavoitteisiin ja arvoihin, jotka koetaan merkittävänä liittyen omaan uraan ja siihen liittyviin valintoihin. Kasurisen mallissa henkilökohtaisiin intresseihin liittyvät tekijät luokitellaan *subjektiin liittyviin* tekijöihin sekä *kiinnostuksiin ja harrastuksiin* (Kasurinen 2000, 216–217). Persoonallisuuden piirteet, kiinnostuksen kohteet sekä harrastuneisuus nousevat aineistossamme selkeästi merkittävimiksi tekijöiksi uramuutokseen.

### **7.2.1 Uralla eteneminen ja vaihtelunhalu**

Leena ja Heidi, jotka molemmat ovat tehneet uramuutospäätöksen jo opiskeluaikana, mainitsevat merkittäväksi tekijäksi halun edetä uralla. Opettajan työssä mahdollisuutta tähän ei kuitenkaan nähdä olevan riittävästi. Heidi toteaa, että pelkkä kehittyminen opettajan työssä ei riitä, vaan hänen kunnianhimoisen luonteensa kaipaa erilaisten roolien kokeilemistä. Useampi tutkittava mainitsee myös, että luokanopettajan palkkaus on heikko, eikä mahdollisuutta sen korotukseen juuri ole. Tämä tulee ilmi muistakin tutkimuksista, joissa alanvaihdok-

sen yhdeksi merkittäväksi syyksi mainitaan opettajien halu edetä urallaan (Kämäräinen ym. 2001, 52; Luekens ym. 2004, 5).

Räisäsen (1996, 46) mukaan yksi opettajan työtyytyväisyyteen vaikuttavista seikoista on työntekijän persoonallisuus. Neljä kuudesta haastateltavasta kertoo uramuutoksen taustalla olevan omaan persoonaan liittyvä vaihtelunhalu. Heidi kertoo ajatuksen neljänkymmenen vuoden mittaisesta opettajanurasta aiheuttaneen ahdistusta. Sama ajatus painaa erityisesti useita nuoria opettajia, jotka eivät halua urautua samaan kouluun vuosikausiksi (Kari ym. 1997, 141–142). Monipuolisten töiden kokeilua pidetään tärkeänä, ja itsensä kehittäminen saattaa tuntua mahdottomalta ilman kokemusta erilaisista töistä (Kari ym. 1997, 57). Sekä Vesa että Atte kuvailevat itseään helposti innostuvaksi ja uutta kaipaavaksi, eivätkä he mieti kovinkaan syvällisesti onko jokin pysyvää vai ei. Vesa kertoo opettajan työn olleen ajoittain hieman yksitoikkoista.

*Ehkä joskus tuli semmonen olo, et ko mä opetin kolmosnelosluokkaa, että, enksmä oo nää asiat jo opettanu. Niinku viidettä kertaa, mut sit mä että no joo, nää on eri oppilaita. Eli kyllä se niinku välillä, arvelen et jossain vaiheessa alkaa niinku tuntuun et eiks nää oo jo niinku käyty läpi. Mä oon kuitenkin ollu semmonen niinkun, semmonen vähän discovery-tyyppi, et uutta pitää niinku ettiä ja ku sen opit niin se on kiva kertoo sitten muille. (Vesa)*

Hannu pitää yhtenä uuden työnsä parhaista puolista nimenomaan vaihtelua. Vuosirytmii ei ole samalla tavalla rutinoitunut kuin opettajan työssä, ja työnkuva on monipuolisempi ja vaihtelevampi. Myös jatkuva uusiin ihmisiin tutustuminen on jotain, mitä opettajan työ ei tarjonnut.

### **7.2.2 Kiinnostus muualla**

Uramuutoksen taustalla on usein voimakkaampi kiinnostus johonkin muuhun kuin opettajan työhön. Tämä ei välttämättä tarkoita sitä, että opettajan työ olisi epämieluisaa, vaan yksinkertaisesti jokin muu kiinnostaa vieläkin enemmän.

Heidin kiinnostus suuntautuu yksityissektorille ja yritysmaailmaan. Leena kiinnostui opintojen aikaisen järjestötoiminnan myötä erilaisista kehittämistehtävistä. Sekä Heidi että Hannu ovat kyllä kiinnostuneita opettamisesta ja kouluttamisesta, mutta pitävät aikuisten kouluttamista mielekkäämpänä kuin lasten opettamista. Syynä tähän on ennen kaikkea se, että aikuiset ovat motivoituneempia ja oppimassa vapasta tahdostaan.

*No tietenki vähä sanotaanko helepompaa että ne jotka tulee sinne niin nehän on varmasti motivoituneita ettei siinä mitään temppeja tarvi sen suhteen erikseen että. (Hannu)*

Aiempi harrastuneisuus on vienyt osan tutkittavista mennessään uudelle uralle. Parhaana esimerkkinä tästä on Hannu, joka on harrastanut metsästystä koko elämänsä. Hän on kouluttautunut metsäalalle ennen opettajankoulutukseen hakeutumistaan, ja kertoo antaneensa biologialle suuren painoarvon myös opettajana. Kun harrastukseen liittyvä työ tuli vastaan, oli päätös siihen siirtymisestä helppo. Atte taas oli tehnyt toimittajan työtä sivutoimisesti koko opettajauransa ajan, ja lopulta tie vei tiedotustöihin virkavapauksien kautta.

Vesa kiinnostui tietotekniikasta jo opiskeluaikana, kun hän auttoi opiskelutovereitaan tietoteknisten ongelmien kanssa. Opettajan uran aikana käydyillä tietotekniikan kursseilla hän huomasi usein toimivansa kurssilaisen sijasta apuopettajana. Oma perehtyneisyys aiheeseen sai pikkuhiljaa kiinnostumaan koulu- ja yritysmaailman kehittämisestä tietotekniikan avulla. Almiolan (2008) tutkimustuloksista löytyy samankaltaisuuksia. Urasuuntautumista johtaa vahvasti tutkittavien omat kiinnostuksen kohteet ja niihin liittyvä aikuisopiskelu. Itsensä ammatillinen kehittäminen koetaan tärkeänä, vaikka päämäärää ei vielä olisikaan tiedostettu. Jos opettaja on tehnyt sivutoimia jollain muulla alalla, rohkaisee se vahvimmin alanvaihtoon. (Almiola 2008, 143–144.)

### 7.2.3 Henkilökohtaiset arvot

Henkilökohtaiset arvot olivat joidenkin kohdalla ratkaisevia tekijöitä uraan liittyvän päätöksen tekemisessä. Niihin liittyy myös riittämättömyyden tunne: ajatus siitä, ettei pysty antamaan kaikkeaan opettajana. Tällaisia tuntemuksia Atte ja Pirjo kokivat ennen uramuutospäätöksensä tekemistä. Virkavapaiden ja opettajan työn välillä keikkuminen tuntui Pirjosta moraalisesti väärältä, sillä hän tiesi, että monet nuoret opettajat tarvitsevat virkoja. Hänen omatuntonsa ei hyväksynyt roikkumista virassa, johon ei voinut panostaa koko sydämellään. Pirjo koki olevansa koulussa korvattavissa, samalla kun kotona olevat lapset tarvitsivat häntä koko ajan enemmän. Hänen oli laitettava arvonsa järjestykseen, ja tehtävä ratkaisu.

*No se oli tämä justinsa kun määhän sitäkin prosessoitin, että siellä koulussa mä en oo korvaamaton, mutta näitä lapsia mä en voi pistää tielle. Niin, että mä olin sitoutunut heihin. (Pirjo)*

Omasta riittämättömyyden tunteestaan kertoo myös Atte, joka ei osannut enää arvostaa tekemäänsä työtä. Vaikka vanhemmat ja oppilaat arvostivat häntä opettajana, ei Atte halunnut jatkaa työssä, jolle ei voinut antaa kaikkeaan. Myös Almialan (2008) tutkimuksessa kriittisyys omaa työtä kohtaan on vaikuttanut työuran muutokseen. Tyytymättömyys omaan työskentelyyn aiheuttaa turhautumisen tunteita. (Almiala 2008, 119–120.) Atte kertoo useista entisistä kollegoistaan, jotka tekevät opettajan työtä tympääntyneinä vain siksi, etteivät osaa hakeutua muualle. Kyllästyminen työhön on hänen mielestään merkki siitä, että on alettava tehdä jotain muuta.

*Mie koin että opettajan täytyy olla täysillä siinä hommassa, ja jos se ei anna sataprosenttista panosta siihen, niille lapsille, niin silloin sen pitää vaihtaa, tekemään jotain muuta hommaa. (Atte)*

Useat valmistuneet pelkäävät kyllästyvänsä työhön, mikä on normaali ilmiö pitkällä ja muuttumattomalla uralla. Se voidaan tulkita myös positiiviseksi, mikäli sen havaitsee ajoissa ja tunnetta osaa käsitellä. (Kari ym. 1997, 60.) Usein siihen liittyy kuitenkin tarve jonkinlaisen muutoksen tekemiseen. Kun opettajan työhön ei voi panostaa enää samalla tavoin kuin ennen, tuntuu uramuutospäätöksen tekeminen moraalisesti oikealta. Henkilökohtaisten arvojen merkitys kertoo tutkittavien arvostuksesta opettajan työtä kohtaan: he mieluummin lähtevät, kuin tekevät sitä puolella teholla.

### **7.3 Elämäntilanteeseen liittyvät tekijät**

Elämäntilanne on usein ratkaiseva tekijä uramuutosajatusten heräämiselle. Vaikka opettajan työssä ei olisikaan varsinaisesti mitään vikaa, voivat elämässä tapahtuneet seikat saada kyseenalaistamaan omaa uraa ja tekemään uusia valintoja sen suhteen. Usein myös sattumalla on suuri merkitys urapolun muotoutumisessa. Oikeana ajankohtana ilmenneeseen uuteen mahdollisuuteen on helppo tarttua, jos elämäntilanne sallii sen. Moniin elämäntilanteisiin liittyy käytännön seikkoja, jotka on pakko ottaa huomioon päätöksiä tehdessä. Nämä käytännön seikat ilmenevät tuloksissamme ulkoisina syinä, jotka ohjaavat yksilön päätöksentekoa. Kasurisen (2000) tutkimuksessa elämäntilanteeseen liittyvät, valintoihin vaikuttavat tekijät luokitellaan *aikaan ja kontekstiin* kuuluviksi. Ne viittaavat elettyyn aikaan, yhteiskunnalliseen tilanteeseen sekä yksilön elinympäristöön. (Kasurinen 2000, 216–217.)

#### **7.3.1 Tauko opettajan työstä**

Harrastus tai päällekkäinen työ on useiden kohdalla johtanut jonkinlaisen tauon ottamiseen opettajan työstä, ja lopulta uusi ura onkin löytynyt tämän sivupolun kautta. Leena lähti opiskeluaikana mukaan järjestötoimintaan, jonka kautta hän kiinnostui opiskelijoiden edunvalvonnasta. Tässä sivutoimessa hän sai työskennellä kiinnostuksen kohteidensa parissa, jolloin ajatukset muunlaisesta työstä heräsivät. Luokanopettajan ammatti ei kiinnostanut enää samalla tavalla, ja pa-

luu siihen väli vuoden jälkeen tuntui ylivoimaiselta ajatukselta. Vesa innostui tietotekniikan soveltamisesta koulumaailmassa, ja alkoi neuvoa kollegoitaan siihen liittyvissä asioissa. Vähitellen kiinnostus tietotekniikkaan vei hänet koko kunnan mikrotukihenkilöksi, ja lopulta kokonaan uudelle uralle.

*Ne vaan sattuu niinku siihen saumaan, ja mä niinku innostuin siitä ensin pikkusormella ja sit se vei koko käden.” (Vesa)*

Tauko opettajan työstä antoi tutkittaville aikaa pohtia omaa uraa ja muuta elämää. Sinä aikana tehty muu työ sai huomaamaan, mikä itseä todella kiinnosti. Pirjo aloitti sijaisvanhempana ensin ystävien perhekodin alaisuudessa, opettajan työn ohella. Sijaisvanhemmuus tuntui tutulta ja luontevalta, ja virkavapaalla Pirjo huomasi myös oman ajan merkityksen.

*Virkavapaudet anto semmosta niinkö mietintäaikaa. Ja sitten näki sen että, että kuinka lepposampaa se elämä sitte oli, että jäi sitä ommaaki aikaa ja sai tätä työtä tehdä ihan rauhassa.” (Pirjo)*

Lopullinen päätös uramuutoksen tekemisestä on usealla tutkittavistamme syntynyt hengähdystauon jälkeen. Mielekkään virkavapaakokemuksen päätyttyä voi paluu vanhaan tuntua vaikealta. Atte koki viimeisen virkavapaansa nykyisen työnsä parissa niin antoisaksi, että päätös jättää luokanopettajan työ tuntui helpolta. Hänen kohdallaan myös aiemmin otettu virkavapaa opettajan työstä vahvasti kiinnostusta toiselle alalle. Irtiotolla ja sen reflektoinilla onkin merkittävä vaikutus muutospäätöksen kypsymiseen (Almiala 2008, 141).

### **7.3.2 Ajankäytölliset ongelmat**

Erilaiset harrastukset ja päällekkäiset työt aiheuttivat tutkittaville ajankäytöllisiä ongelmia. Atella politiikka vei aikaa, minkä vuoksi poissaoloja töistä alkoi kertyä lähes viikoittain. Sijaisten jälkeen takaisin palaaminen tuntui joka kerta entistä raskaammalta, kunnes Atte huomasi, ettei pystynyt enää nauttimaan työstä.



Pirjo teki käytännössä kahta työtä samanaikaisesti vuosia. Lopulta hän alkoi väsyä siihen, että vapaa-aikaa ei jäänyt lainkaan. Päivät kuluivat opettajana ja illat sijaisvanhempana. Tunnollisena ihmisenä Pirjo halusi tehdä molemmat työt kunnolla, mutta huomasi lopulta, että hänen on huomioitava myös oma jaksamisensa.

*Ja sitte se oli musta aika painava syy että jotenki, mä löysin sen oman rajallisuuteni. Että ei mulla riitä voimavarat molempiin, jos mie haluan hyvin tehdä. Että tuota, se oli se viimeinen sitten. Että halus sitten että, että oikeesti voi niinku ellää sitä mitä tekkee. Eikä vaan aina olla stressin alla. (Pirjo)*

Kun aika ei riitä kaikkeen, sisältyy muutosprosessiin paljon pohdintaa ja asioiden priorisointia. Työuramuutoksen toteuttaminen ei ole koskaan helppoa eikä itsestäänselvyys. Prosessi voi kestää vuosia, ja sen aikana yksilö voi elää pitkäänkin vaikeassa tilanteessa ilman ratkaisua. (Almiala 2008, 138.) Vaikka tutkittavat olisivat halunneet nauttia opettajan työstä, eivät aikataulut antaneet siihen mahdollisuutta. Ratkaisu oli tehtävä myös oman hyvinvoinnin kannalta: oli osattava antaa aikaa myös itselleen.

### **7.3.3 Ajautuminen uuteen**

Lähes kaikki tutkittavat kokevat jollain tapaa, että uusi työ on tullut heidän elämänsä sattuman kautta. Vesa painottaa jopa, ettei missään vaiheessa tehnyt valintaa opettajan työn jättämisestä, vaan tietotekniikka vei hänet mukanaan varkain. Uudet mahdollisuudet tulevat elämässä vastaan pikkuhiljaa, ja uramuutoksen kokeneet opettajat ovat uskaltaneet tarttua näihin mahdollisuuksiin. Pirjon mukaan uusi työ hiipi hänen elämänsä, kunnes hän löysi itsensä tilanteesta, jossa päätös jatkosta oli tehtävä.

Hannu, Leena ja Atte kertovat, kuinka uusi työ sattui osumaan kohdalle oikeaan aikaan. Atelle tarjottiin hänen nykyistä toimeaan, sillä työnantaja oli kuullut hänen mahdollisesta mielenkiinnostaan uramuutokseen. Leenan kiinnostuksen

kohteita vastaava työ avautui juuri sopivaan saumaan, ja Hannu löysi nykyisen työnsä kun edellinen sijaisuus oli päättymässä. Jokainen edellä mainituista koki silloisen tilanteen jollain tapaa raskaana ja ahdistavana, joten uudet mahdollisuudet nähtiin pelastavina tekijöinä. Kun omat rahkeet ja toiveet työn suhteen vielä kohtasivat, oli valinnan tekeminen selvää.

*Tää tuli tää paikka auki ja tuota tavallaan siinä toimenkuva työpaikkailmotuksesta oli justiin semmosia edellytyksiä mitkä koin että pystyn hallitteen ja tuota, niin.” (Hannu)*

Sattuma on luonnollinen tapa ajautua uramuutokseen. Siirtymävaiheeseen työstä toiseen liittyy jokin merkittävä käännekohta, joka auttaa päätöksenteossa. Elämän käännekohtissa sattumalla on usein merkittävä osuus, ja näin ajautuminen uuteen voi tapahtua vahingossa ja huomaamattakin.

### **7.3.4 Elämän siirtymävaiheet**

Kolmella kuudesta uramuutokseen on vaikuttanut selkeästi elämänkaareen liittyvä siirtymävaihe. Leenan parisuhde päättyi toisella paikkakunnalla, ja hänen oli tehtävä konkreettinen päätös siitä, jatkaako välivuosien viettoa vai palaako takaisin opiskelemaan. Vaikka harkinta-aikaa uramuutokseen oli ollut useampi vuosi, sai ero tekemään lopullisen päätöksen vaihtaa pääainetta. Hannu taas meni naimisiin ja perusti perheen juuri ennen uramuutostaan. Hän kertookin pienen lapsen olleen merkittävä syy vakituisen työn etsimiselle.

Pirjo ja hänen miehensä alkoivat suunnitella sijaisvanhemmuutta perhettä kohdanneen vakavan kriisin myötä. Silloin Pirjo kertoo heränneensä ajattelemaan, miksei heillä voisi asua toistenkin lapsia. Vaikka ensimmäinen sijaislapsi muutti heille vasta vuosien kuluttua, mainitsee Pirjo kriisin olleen merkittävä käännekohta omassa ajattelussaan. Koko prosessi alkoi henkisesti nimenomaan silloin. Almialan (2008) tutkimuksessa uramuutoksen käännekohtana on ollut usein jokin erityinen elämäntapahtuma, joka on nopeuttanut muutospäätöstä. Kohda-

nessaan merkittävän käänteen ihminen voi huomata, että entinen tie on kuljettu loppuun. (Almiala 2008, 151–152.) Elämän tapahtumat voivat nostaa esiin uusia ajatuksia ja mahdollisuuksia, joiden ilmaantuessa on tehtävä valinta oman uran suhteen.

### 7.3.5 Ulkoiset syyt

Vaikka ulkoisten ja käytännön seikkojen merkitys oli vähäinen tutkittavien uramuutoksissa, nousi joitakin sellaisia esiin. Osa haastateltavista mainitsi suoraan nykyisen tulotasonsa olevan huomattavasti opettajan palkkaa korkeampi, mikä antaa lisää motivaatiota uutta työtä kohtaan. Vesan päätökseen vaikutti oman kiinnostuksen lisäksi yrityselämän ansiotaso. Uuteen työhön siirtyminen oli taloudellisesti kannattavampaa, kuin luokanopettajana työskenteleminen. Useat opettajat mainitsevatkin paremman palkan olevan syynä alanvaihdokseen (Kämäräinen ym. 2001, 52; Luekens ym. 2004, 5; Syrjäläinen 2002, 67). Myös Hannu koki taloudellisen seikan olleen suurena syynä uuteen työhön hakeutumisessa.

*Tietenki se taloudellinen näkökohta siinä että oli vakituinen työ niin sehän se on.” (Hannu)*

Työsuhteen turvallisuus on tärkeä tekijä uraa valitessa. Tulevaisuuden ennakointi ja turvattu toimeentulo ovat merkittäviä seikkoja urapäätöstä tehdessä. Tähän liittyy olennaisena osana pitkä työsuhde ja maantieteellinen pysyvyys. (Almiala 2008, 170–171.) Hannun kohdalla nämä seikat olivatkin merkittävä syytä työuran muutokseen. Opettajan töitä ei ollut tarjolla, ja jatkuva sijaisuuksien tekeminen tuntui epävarmalta. Hannu etsi jatkuvasti kaikenlaisia töitä, kriteereinään lähinnä vakituinen työsuhde. Useilla tutkittavilla opettajan pitkät kesälomat olivat yksi syy koulutukseen hakeutumiseen. Hannulla lomat olivat kuitenkin yksi tekijä, joka ei sopinut innokkaan metsästäjän vuosirytmiiin. Uudessa työssä kiinnosti mahdollisuus siirtää lomaa syksyille, parhaaseen metsästyskauteen.

Ulkoisen tekijä voi olla myös läheisen mielipide, joka ehkä tiedostamatta voi muuttaa omaakin näkemystä asiasta. Heidi muistaa, miten isän mielipide opettajan työstä jäi kummittelemaan mieleen. Isän mukaan opettajaksi menevät vain ne, jotka eivät muuta osaa tehdä. Tämä näkemys suututti Heidiä tuolloin, mutta hän uskoo sen vaikuttaneen taustalla elämään ja uraan liittyviä valintoja tehdessä.

*Kyl se niinku tietenki se omien vanhempien tiäkkö mielipide, niin kyl se vähä vaikuttaa, mä oon niinku jälkikäteen miettiny et kuinka paljo se vaikutti semmoseen nuoren naisen siihen, niinku elämän valintoihin ja identiteettiin. (Heidi)*

Siirtymävaiheessa olevaan nuoreen kohdistuu paljon paineita ympäristöstä, ja erityisesti uravalinta voi olla herkkä ja vaikea paikka nuorelle. Läheisten näkemykset ja mielipiteet vaikuttavat valintoihimme ja erityisesti identiteetin muotoutumiseen. (Savolainen 1993, 71.) Jos nuori ei koe omien vanhempien arvostavan työtään, muuttaa se helposti myös omaa näkemystä asiasta. Almiolan (2008, 122–123) tutkimuksessa sekä oma että muiden arvostus työtä kohtaan vaikuttaa uramuutosajatusten heräämiseen.

#### **7.4 Mikä vaikuttaa - tulosten yhteenveto**

Työuran muutokseen vaikuttavat tekijät jakaantuvat tutkimuksessamme kolmeen osaan: opettajan työhön liittyviin tekijöihin, henkilökohtaisiin intresseihin liittyviin tekijöihin sekä elämäntilanteeseen liittyviin tekijöihin. Keskeisintä näyttää olevan omien kiinnostuksen kohteiden muuttuminen ja selkiytyminen, eli henkilökohtaisten intressien merkitys. Elämäntilanne on ollut uramuutoksen liikkeelle paneva voima. Se on yhtäältä mahdollistanut muutoksen, ja toisaalta pakottanut tekemään elämän kannalta suuria ratkaisuja. Opettajan työhön liittyvät tekijät ovat selkeästi pienimmässä roolissa. Ne tutkittavat, jotka nostavat eniten esiin opettajan työn huonoja puolia, liittävät ne omaan sopivuuteensa alalle. Pidempään opettajan työtä tehneet näkevät työhön liittyvät tekijät yhteiskunnan ja opettajan työn muutoksesta seuranneina seikkoina. Ainoastaan yhden tutkit-

tavan kohdalla opettajan työhön liittyvällä väsymyksellä oli minkäänlaista vaikutusta uramuutokseen.

Almialan (2008) mukaan opettajien uramuutosprosessin käynnistymiseen liittyy joko ammatillinen kriisi, henkilökohtainen kriisi tai elämäntilanteeseen liittyvät luonnolliset valinnat. Hänen tutkimuksessaan on eniten yhtäläisyyksiä omiin tuloksiimme, sillä siinä uramuutosta tarkastellaan laajempänä kokonaisuutena, kuin pelkästään opettajan työstä ja sen raskaudesta johtuvana ratkaisuna. (Almiala 2008, 160–161.) Muissa tutkimuksissa syyt opettajien uramuutoksiin ja uralla liikkuvuuteen nähdään lähes yksinomaan kriittisyytenä opettajan työtä kohtaan (Jokinen ym. 2013; Kämäräinen & Rainerma 2001; Luekens ym. 2004). Tässä tutkimuksessa uramuutokseen vaikuttavat tekijät ovat monimuotoiset, eikä yhdestäkään haastattelusta voi erottaa yhtä selkeää syytä muutoksen tekemiselle.

Tutkittavistamme kaksi on tehnyt uramuutospäätöksensä jo koulutuksen aikana, kaksi muutaman opetusvuoden jälkeen ja kaksi pitkän opettajan uran päätteeksi. Useissa aiemmissä tutkimuksissa ollaan huolestuneita siitä, kuinka opettajat vaihtavat alaa ensimmäisten työvuosien jälkeen työn raskauden vuoksi (Jokinen ym. 2013; Luekens 2004; Smith & Ingersol 2004). Tämän tutkimuksen perusteella emme voi ottaa nuorten opettajien muutoshalukkuuteen juurikaan kantaa, sillä yksikään tutkittavistamme ei ole kokenut työuupumusta ensimmäisten opettajavuosiensa aikana. Voimakkaimmin luokanopettajan työhön ja sen ominaispiirteisiin liittyvät uramuutospäätökset on tässä tutkimuksessa tehty jo opiskeluaikana. Koulutuksen edetessä on pikkuhiljaa huomattu, ettei ala kenties olekaan oma, eikä lasten hoivaaminen ja kasvattaminen kiinnostaa.

Aiempien opettajan työuranmuutosta koskevien tutkimusten mukaan työyhteisön tuki on merkittävässä asemassa uramuutosten estämisessä. Erilaisten tutkimuotojen puuttuminen vaikuttaa olevan syynä etenkin ensimmäisten vuosien aikana tapahtuvalle opettajan työn jättämiselle. (Jokinen ym. 2013; Luekens ym. 2004; Smith & Ingersoll 2004.) Tässä tutkimuksessa meidät yllätti se, kuinka

vähän tutkittavat korostavat työyhteisön tuen merkitystä työssäjaksamisen kannalta. Tukea on saatu tarvittaessa, eivätkä kaikki sitä ole edes kaivanneet. Mikäli syyt uramuutokseen olisivat johtuneet opettajan työn raskaudesta tai työpaikan ongelmista, olisi tukitoimilla tai niiden puuttumisella voinut olla suurempi merkitys.

## 8 Pohdinta

Tutkimusta aloittaessamme olimme erityisen kiinnostuneita selvittämään niitä syitä, jotka saavat luokanopettajan vaihtamaan alaa ja tekemään jotain muuta työtä. Tutustuessamme aiheeseen liittyvään teoriaan, suuri osa siitä liittyi opettajien työssä jaksamiseen ja työssä kohdattaviin haasteisiin. Useimpien tutkimusten mukaan merkittävimmät syyt opettajien alalta lähtöön liittyvät nimenomaan opettajan työhön. Ennako-oletuksemme oli, että luokanopettajien työuran muutoksessa tyytymättömyys työtä kohtaan olisi suurin syy muutospäätöksen tekemiseen. Tutkimuksen edetessä ymmärsimme kuitenkin, ettei uramuutosta voi nähdä niin mustavalkoisena. Tulostemme myötä on selkeää, että tutkittavien uramuutoksen tekemiselle ei voi määrittää mitään yksittäistä syytä. Työuran muutos on monisäikeinen prosessi, joka on useiden elämään vaikuttavien seikkojen summa. Tuloksissamme luokittelut tekijät nähdään nimenomaan muutoksen taustalla vaikuttavana voimana.

Henkilökohtaisiin intresseihin liittyvät tekijät nousevat tässä tutkimuksessa merkittävimiksi uramuutoksen kannalta. Omat kiinnostuksen kohteet, uratavoitteet ja työhön liittyvät arvot ovatkin urateorioiden mukaan niitä seikkoja, joita ihmiset nykyään arvostavat uraa valitessaan. Ratkaisevinta lopullisen muutospäätöksen tekemisessä oli henkilökohtaisten intressien lisäksi oma elämäntilanne. Vaikka tuloksista nousee esiin myös opettajan työhön liittyviä tekijöitä, ovat ne ennemminkin asioita, jotka tiedostetaan ja ovat saattaneet vahvistaa uramuutospäätöstä. Ne on voitu kokea opettajan työn negatiivisina piirteinä, mutta eivät ole syitä lopullisen uramuutospäätöksen tekemiseen. Yhtä lukuunottamatta kaikki tutkittavat kiinnostuivat uudesta ensin, minkä jälkeen he joutuivat pohtimaan elämäänsä ja opettajan työtä. Oli tehtävä omaan elämänkulkuun sopiva valinta: jatkaako vanhalla polulla vai ottaako vastaan uusi mahdollisuus.

Useat tutkittavat korostavat omaa persoonallisuuttaan ja vaihtelunhaluaan merkittävinä tekijöinä muutosajatusten heräämisessä. Ovet halutaan pitää avoimina

eri suuntiin, ja useiden eri töiden kokeileminen nähdään mahdollisena, ellei jopa tavoiteltavana. Tällä hetkellä tutkittavat viihtyvät nykyisessä työssään, mutta suurimmalla osalla uramuutoksen tekemisestä ei ole pitkä aika. Ne, jotka ovat työskennelleet pitkään samassa työssä opettajan työn jälkeen, kaipaavat selkeästi jo jotain uutta, tai ovat jo tehneet uusia muutoksia urallaan. Vaikka uramuutos olisi kuinka harkittu ja uusi työ toivottu, ei se välttämättä takaa loppuelämän kestävästä innostusta. Mikäli oma työ ei säännöllisin väliajoin tarjoa kehittymisen mahdollisuuksia, on todennäköistä alkaa kaipaamaan jotain uutta. Jatkon kannalta olisikin mielenkiintoista tutkia uramuutoksen tehneitä pitkällä aikavälillä. Viihtyvätkö he samassa työssä eläkeikään saakka, vai onko yhden muutoksen jälkeen todennäköistä vaihtaa työtä uudelleen?

Uramuutos koetaan ennemminkin ajautumisena uuteen, kuin varsinaisesti luokanopettajan työn jättämisenä. Uudet tilanteet ja mahdollisuudet tulivat elämään kuin varkain, ja pikkuhiljaa muutos tapahtui. Useat tutkittavista korostavat, ettei uramuutoksen tekemistä ole ajateltu lopullisena päätöksenä. Se on ollut silloiseen elämäntilanteeseen sopiva ratkaisu. Selkein päätös on ollut heillä, jotka ovat tehneet uramuutoksen jo koulutuksen aikana. Opettajan uraa tehneet ovat todennäköisesti omaksuneet niin vahvan opettajan identiteetin, etteivät he kykene hevillä siitä luopumaan.

Mikäli päätös on ollut erityisen raskas, sitä on pohdittu ja kypsytelty kauan. Vaikka kukaan ei usko palaavansa opettajan työhön, halutaan se pitää edelleen yhtenä mahdollisuutena. Yhteistä kaikille tutkittaville on nähdä ura erilaisia mahdollisuuksia täynnä olevana polkuna. Oman ammatillisen tyytyväisyyden saavuttamiseen ei ole ainoastaan yhtä vaihtoehtoa, vaan uraan suhtaudutaan avoimin ja odottavaisin mielin. Koskaan ei voi tietää, mitä elämä tuo tullessaan, mutta valintoja tehdessä oman sisimpänsä kuuntelu on olennaisinta. Uskallamekin väittää, että omaan elämänkulkuun vaikuttavien ratkaisujen tekeminen on rohkeampaa heillä, jotka osaavat ja uskaltavat kuunnella itseään.



Opettajien työuran muutokseen liittyvissä tutkimuksissa opettajien alalta lähtö nähdään yhteiskunnallisena uhkana. Kuitenkin urateorioiden valossa joustava urakehitys ja uramuutokset ovat entistä enemmän nykypäivää. Kenties opettajuuden suhteenkin on aika siirtyä vanhanaikaisesta ja leimaavasta kansankynttilä -ajattelutavasta eteenpäin ja hyväksyä se, että myös opettajat voivat kaivata muutosta urapolulleen. Emmehän voi olettaa opettajuuden olevan irrallaan muusta yhteiskunnasta ja kehityksestä. Kun henkilökohtaisen tyytyväisyyden tavoittelu lisääntyy, ei opettajan työ välttämättä tarjoa haluttuja kehitysmahdollisuuksia. Jos taas opettajien uramuutokset nähdään yhteiskunnallisena kriisinä, on kyse huomattavasti laajemmasta kokonaisuudesta, kuin alaa vaihtavista opettajista. Sitoutuneisuus ammatteihin ei ole enää samanlaista kuin ennen, eivätkä yhteiskunnan normit ja rakenteet kannusta lineaariseen työuraan. Koska sitoutuneisuus on aiempaa höllempää, ovat myös ammatilliset identiteetit heikompia ja alttiimpia muutokselle.

Opettajankoulutuksen käynyt on sekä teoriassa että käytännössä pätevä myös moneen muuhun ammattiin. Sen sijaan ollakseen pätevä opettajan työhön, tulee olla valmistunut luokanopettajaksi. Tämä aiheuttaa sen, että uraliikkuvuus luokanopettajan työstä pois on huomattavasti suurempaa, kuin vaihtaminen muulta alalta luokanopettajaksi. Koska opettajia koulutetaan tällä hetkellä vain hädin tuskin tarpeeseen, on jokainen alaa vaihtava opettaja menetys yhteiskunnalle. Suomalainen koulutus on arvostettua, ja haluamme ilman muuta säilyttää opettajien kelpoisuusvaatimukset. Ongelmana on, että opettajaksi päteviä saadaan vain opettajankoulutuksen kautta. Uskommekin, että luokanopettajakoulutuksen sisäänottomääriä tulisi nostaa pikimmiten, jotta voimme vastata pätevien opettajien tarpeeseen myös tulevaisuudessa.

Tutkimuksemme tulosten perusteella voi mielestämme ymmärtää luokanopettajan uramuutospolkua. Vaikka tutkimusjoukko ei ole suuri, huomasimme jo haastattelujen aikana samankaltaisten seikkojen nousevan esiin tutkittavien uramuutoksissa. Teemahaastattelu toimi mielestämme hyvin, ja jokaisella määrittelemällämme teemalla on merkityksensä uramuutoksessa. Kysymysten teemoitte-

lu auttoi myös analyysin tekemisessä. Haastattelut olivat laajoja ja aineistoa tuli paljon. Koska itse olimme niin syvällä aiheessa, miltei kaikki aineistosta nousut tuntui tärkeältä. Tutkijoina meidän oli kuitenkin tehtävä valintoja sen suhteen, mikä aineistossa oikeasti oli merkittävää. Osasta aineistoa oli vaikea luopua, mutta uskomme löytäneemme tutkimusongelman kannalta olennaisimmat seikat. Esimerkiksi luokanopettajan työstä puhuimme haastateltavien kanssa paljon. Analyysivaiheessa kuitenkin huomasimme kyseisen teeman olevan vähemmän merkityksellinen työuran muutoksen kannalta. Useat tutkittavat kertoivat haastattelutilanteen olleen terapeutin. Tämä varmasti kertoo siitä, että he todella pohtivat kysymyksiä ja antoivat syväluotaavia vastauksia.

Olemme pohtineet tutkimuksen teon eri vaiheissa tutkittavien erilaisia taustoja ja niiden vaikutusta tutkimustuloksiin. Tutkimusjoukkoa etsiessämme kävimme paljon keskustelua siitä, tulisiko haastateltavien taustat pystyä määrittelemään samalla tavoin. Erityisesti opettajan työhön liittyvät tekijät ilmenevät eri tavalla riippuen siitä, onko henkilö tehnyt uraa opettajana. Lopulta kuitenkin päätimme, että merkittävintä oli tietoinen päätös uramuutoksen tekemisestä. Näin vältimme myös sen, että olisimme valikoineet parhaiten oletuksiimme sopivat tutkimushenkilöt. Vaikka homogeenisemmalla tutkimusjoukolla olisi todennäköisesti saanut erilaisia tuloksia, uskomme erilaisten taustojen rikastuttavan tutkimusta ja antavan erilaisia näkökulmia aiheelle.

Tämä tutkimusmatka yllätti meidät monellakin tapaa. Oli hämmästyttävää huomata, kuinka syvälle tutkittavien maailmaan pääsimme uppoutumaan. Löysimme molemmat itsestämme tutkijat, joiden olemassaolosta emme tienneet vielä mitään ennen prosessiin ryhtymistä. Vaikka ajatuksemme urasta ei ole alun perinkään ollut mustavalkoinen, sai tämä tutkimus meidät katselemaan aihetta entistäkin avoimemmin mielin. Ymmärsimme, että omilla päätöksillä ja rohkeudella uraansa voi rakentaa lähes rajattomasti. Ympäristö tarjoaa puitteet urapolun luomiseen, mutta yksilö on se, joka hallitsee palettia ja on loppupeleissä vastuussa omasta urakehityksestään. Meidän ei tarvitse olla lojaaleja millekään organisaatiolle tai normille - vain itsellemme ja omille arvoillemme. Toivomme,

että tämän tutkimuksen myötä muutkin voisivat saada uudenlaista näkemystä siihen, miten omaan urapolkuun voi vaikuttaa. Vaikka itse tavoittelisikin lineaarista työuraa, on hyvä ymmärtää myös toisin ajattelevia. Jokaisen urapolku on erilainen, eikä ole olemassa oikeaa tai väärää tapaa edetä itse valitsemallaan tiellä.

**Lähteet:**

Aho, S. & Ilola, H. 1992. Vaihtelun halut ja yleisyys työelämässä. Kyselytutkimus julkisella sektorilla. Oulu: Pohjois-Suomen tutkimuslaitos.

Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Talentum.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Almiala, M. 2008. Mieli paloi muualle - opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Bailey, A., Hennink, M. & Hutter, I. 2011. Qualitative Research Methods. London: SAGE Publications Ltd.

Beijaard, D., Meijer, P. C. & Verloop, N. 2003. Reconsidering research on teachers' professional identity. The Netherlands: Leiden University. Teaching and Teacher Education 20 (2004) 107–128.

Brown, D. 1990. Models of Career Decision Making. Teoksessa: D. Brown, L. Brooks & Associates. Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ. Uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro.

Dunderfelt, T. 1990. Elämänkaaripsykologia. Porvoo: WSOY.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa: A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2011. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. Helsinki: Opetushallitus.

Hartikainen, J. & Hartikainen, S. 2001. Valveutuneisuus - hyvä sijoitus? Teoksessa P. Räihä (toim.) Valinnat - koulutus - luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1988. Teemahaastattelu. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopisto

Heinonen, T. 2000. Luokanopettajan ammatti helsinkiläislukiolaisen kiinnostuksen kohteena. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Holland, J. I. 1973. Making vocational choices: a theory of careers. New Jersey: Prentice-Hall.

Huberman, M. 1992. Teacher development and instructional mastery. Teoksessa A. Hargreaves & M.G. Fullan (toim.), Understanding teacher development. London: Cassel.

Jokinen, H., Taajamo, M., Miettinen, M., Weissmann, K., Honkimäki, S., Valkonen, S., Välijärvi, J. 2013. Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä -hankkeen tulokset. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kari, J., Heikkinen, H., Räihä, P. & Varis, E. 1997. Lähtisinkö opettajaksi? Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kari, J. 2002. Opettajan ammatin suosio ja opettajaksi hakeutumiseen liittyvät ongelmat. Teoksessa P. Räihä & J. Kari (toim.) Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kasurinen, H. 2000. Nuorten tulevaisuusorientaatio. Teoksessa: J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kiviniemi, K. 2002. Opettajuuden muuttuminen ja opettajan työtodellisuus haasteena opettajankoulutuksen valinnoille. Teoksessa P. Räihä & J. Kari (toim.) Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kumpulainen, T. 2011. Opettajat Suomessa 2010. Helsinki: Opetushallitus.

Kämäräinen, M. & Rainerma, H. 2001. Valituista kolmeen erilaiseen opettajuuteen. Teoksessa P. Räihä (toim.) Valinnat - koulutus - luokanopettajan työ. Kohoti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Laaksola, H. 2007a. Moni opettaja lähtökuopissa. Opettaja 48–49 (30.11.2007), 11.

Laaksola, H. 2007b. Opettajan ammatti ei ole enää elämäntyö. Opettaja 48–49 (30.11.2007), 5.

Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laursen, P. 2006. Aito opettaja. Keuruu: Otava.

Lehtomaa, M. 2009. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Leino, A-L. & Leino, J. 1997. Opettaminen ammattina. Helsinki: Kirjayhtymä.

Liiten, M. Jo vajaa puolet vaihtaa ammattia. Helsingin Sanomat 28.10.2007.

Luettu 14.1.2014.

[://www.hs.fi/talous/artikkeli/Jo+vajaa+puolet+vaihtaa+ammattia/1135231366950](http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Jo+vajaa+puolet+vaihtaa+ammattia/1135231366950)

Lindblom-Ylänne, S., Paavilainen, E., Pehkonen, L. & Ronkainen, S. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOY.

Luekens, M. T., Lyter, D. M. & Fox, E. E. 2004. Teacher attrition and mobility: Results from the teacher follow-up survey, 2000–01. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

Merriam, S. B. 2009. Qualitative Research. A Guide to Design and Implementation. San Fransisco: Jossey-Bass.

Mikkola, A. 2005. Tutkinnot uudistuvat opettajankoulutuksessa. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen (toim.) Uudenlaisia maistereita. Keuruu: PS-kustannus.

Nissinen, K. & Välijärvi, J. 2011. Opettaja- ja opettajankoulutustarpeiden ennakoinnin tuloksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Nissilä, M-L. 2007. Pätevät opettajat pakenevat koulusta. Opettaja 33 (17.8.2007), 9.

Numminen, J. 1993. Opettajapersoonallisuuden kasvaminen. Teoksessa E. Korpinen (toim.) Opettajaksi oppimaan – kasvattajaksi kasvamaan. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Nurmi, J-E. 1991. Nuorten tavoitteet ja elämänsuunnittelu. Teoksessa J. Lähteenmaa & L. Siurala (toim.) Nuoret ja muutos. Helsinki: Tilastokeskus.

OAJ:n tiedote 16.07.2013. OAJ vaatii nuorille opettajille uusia tukijärjestelmiä. Luettu 21.11.2013.

<http://www.oaj.fi/cs/Satellite?c=Page&childpagename=OAJ%2FPage%2Fsisalto&cid=1363787850943&pagename=OAJWrapper>

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Ruohotie, P. 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Räihä, P. 2001. Tulevaisuuden opettajat - onko opettajat valittu etukäteen vai voidaanko valinnoilla vielä vaikuttaa? Teoksessa P. Räihä (toim.) Valinnat - koulutus - luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Räihä, P. 2002. Jospa valitsijat olivat sittenkin oikeassa... Teoksessa P. Räihä & J. Kari (toim.) Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.



Räisänen, T. 1996. Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Salminen, E. 1989. Elämän ja uran ankkurit. Helsinki: Gaudeamus.

Salminen, E. 2005. Joustava urakehitys. Miten johtaa sitä? Helsinki: Edita.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2000. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.

Savolainen, H. 1993. Peruskoulusta työelämään - nuoruudesta aikuisuuteen. Esitutkimus nuorten siirtymävaiheen elämäntilasta, aikuistumisen prosessiin liittyvistä valinnoista ja ympäristön asettamista paineista. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Smith, T. M. & Ingersoll, R. M. 2004. What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal* 41 (3), 681–714.

Stenberg, K. 2011. Riittävän hyvä opettaja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa A. Etäpelto & R. Miettinen (toim.) *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu*. Jyväskylä: Painatuskeskus.

Sullivan, S. E., Carden, W. E. & Martin D. F. 1998. Careers in the next millennium: directions for future search. *Human Resource Management Review* 8 (2), 165–185.

Suomen opettajaksi opiskelevien liitto SOOL 2013. Tavoitteet opettajankoulutukselle 2013–2016.

Super, D. E. 1990. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. Teoksessa: D. Brown, L. Brooks & Associates. Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Syrjäläinen, E. 2002. Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vandenberghe, V. 2000. Leaving teaching in the french-speaking community of Belgium: a duration analysis. Education Economics 8 (3), 221–239.

Vondracek, F. W., Lerner, R. M. & Schulenberg, J. E. 1986. Career development: A Life-Span Developmental Approach. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

Vähäsantanen, K. 2013. Vocational Teachers' Professional Agency in the Stream of Change. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Weber, S. & Mitchell, C. 1995. "That's funny, you don't look like a teacher". Interrogating images and identity in popular culture. London: The Falmer Press.

## **Liite: Haastattelurunko**

### **Taustakysymyksiä**

- Valmistumisvuotesi
- Nykyinen työsi
- Työhistoriasi valmistumisesi jälkeen lyhyesti

### **1. Luokanopettajakoulutukseen hakeutuminen ja opiskeluaika**

- Missä vaiheessa tiesit haluavasi opettajaksi?
- Mitkä asiat vaikuttivat päätökseesi hakeutua opettajaksi?
- Haitko muihin koulutuksiin?
- Mitä odotit koulutukselta ja vastasiko se odotuksiasi? Jos ei niin miksi?
- Teitkö opiskelun ohella töitä tai muuta aikaa vievää toimintaa? Mitä?  
(Jos on tehnyt opettajan töitä, esim. sijaisuuksia, miltä ne tuntuivat?)
- Saivatko jotkin seikat jo opiskeluaikana sinut kyseenalaistamaan ammatinvalintaasi?
- Mitä suunnitelmia sinulla oli valmistumisen jälkeiselle ajalle?

### **2. Työ luokanopettajana**

- Minkä verran olet tehnyt luokanopettajan töitä?
- Minkälaisissa kouluissa olet työskennellyt?
- Minkälaisena koit työyhteisön tuen työpaikallasi?
- Millainen opettaja koet olevasi?
- Millaista työ mielestäsi oli?
- Koitko jotain erityisiä vaikeuksia tai voimaantumisen tunteita?
- Koetko, että opettajan työ on muuttunut jotenkin?

### **3. Työuran muutos**

- Mitkä asiat vaikuttivat siihen, että aloit harkita muuta kuin luokanopettajan työtä?
- Missä elämänvaiheessa tämä tapahtui?

- Tapahtuiko elämässäsi samaan aikaan jotain muutakin merkittävää?
- Kuinka kauan harkitsit toiseen työhön siirtymistä ennen sen toteuttamista?
- Mikä sai sinut tekemään lopullisen päätöksen toiseen työhön siirtymisestä?
- Miltä opettajan työn jättäminen sinusta tuntui?

#### **4. Uuteen työhön siirtyminen**

- Miksi kiinnostuit uudesta alasta/työstäsi?
- Miten päädyit kyseiseen työhön?
- Jouduitko lisäkouluttautumaan nykyistä työtä varten?
- Koetko luokanopettajakoulutuksesta ja/tai työstä olleen hyötyä nykyiseen työhösi?
- Miten koet ammatillisen identiteettisi muuttuneen uuden työn myötä?
- Millaisena koet työsi verrattuna opettajan työhön?
- Onko suunnitelmissasi palata enää luokanopettajan töihin?
- Miten luokanopettajan työn jättäminen on vaikuttanut elämääsi?
- Mitä sanoisit työuran muutosta harkitsevalle?
- Mitä mieltä olet siitä, että opettajat vaihtavat alaa?