

Ammatillinen opettaja muutosten ristipaineessa

Jaana Kaipainen ja Minerva Rannila

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2016

Kasvatustieteenlaitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kaipainen, Jaana ja Rannila, Minerva. 2016. Ammatillinen opettaja muutosten ristipaineessa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. 107 sivua.

Ammatillinen aikuiskoulutus, opetuksen rakenteet ja opettajan työ ovat valtakunnallisesti ja paikallisesti isojen muutosten kohteena. Tämän tutkimuksen tehtävänä oli kuvata ammatillisen opettajan työtä, ammatillista identiteettiä ja toimijuutta sekä opettajien osaamisen hyödyntämistä uudessa tilanteessa, jota kuvaamme muutosten ristipaineeksi, organisaatiomuutoksen kontekstissa. Tutkimuskysymykset olivat: Millaisia myönteisiä ja kielteisiä muutoksia opettajat kuvaavat organisaatiomuutoksen tuovan työhönsä? Mitkä osa-alueet ammatilliset opettajat näkevät pysyvinä ja muuttuvina työssään? Millaisina ammatillisen opettajan toimijuus ja ammatillinen identiteetti näyttäytyvät muutoksessa? Miten ammatillisten opettajien osaamista on hyödynnetty muuttuvassa organisaatiossa? Sähköiseen kyselyyn vastasi 39 ammatillista opettajaa tai kouluttajaa.

Tutkimustuloksista voidaan havaita kielteisyys niitä asioita kohti, joiden koettiin heikentävän omaa toimijuutta tai ne aiheuttivat ristiriitaa ammatillisen identiteetin kanssa. Näitä tekijöitä olivat esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien rajoittaminen, sekavat käytänteet, epävarmuus, jatkuva muutos sekä arvostuksen puute. Myönteisinä koettiin ne asiat, jotka tukivat toimijuutta ja ammatillisen identiteetin muotoutumista ja vahvistumista, kuten selkeät pelisäännöt ja viestintä, oman työn saama arvostus ja omaan perustyöhön annetut riittävät resurssit. Johtopäätöksenä tuloksista voidaan todeta, että toimijuus näyttäytyi kohtalaisena. Tutkimuksessa havaittiin, että tulevaisuudessa ammatillisen opettajan työssä opiskelijoiden yksilölliset tarpeet, verkko-opetus ja työssäoppiminen sekä yhteistyötaidot korostuvat.

Asiasanat: ammatillinen opettaja, ammatillinen aikuiskoulutus, ammatillisen koulutuksen uudistus, ammatillinen identiteetti, toimijuus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	AMMATILLINEN KOULUTUS MUUTOKSESSA	9
2.1	Ammatillinen aikuiskoulutus	9
2.2	Muuttuva ammatillinen koulutus	10
2.3	Ammatillinen koulutus ja rahoitusuudistus.....	12
2.4	Muutosten organisoiminen	14
3	AMMATILLINEN OPETTAJUUS	17
3.1	Ammatillinen opettaja.....	17
3.1.1	Ammatillisen opettajan kelpoisuus ja asema	17
3.1.2	Ammatillisen opettajan osaaminen ja työnkuva.....	18
3.2	Ammatillisen opettajan muuttuva työ.....	21
3.3	Ammatillisen opettajan ammatillinen identiteetti ja toimijuus muutoksessa	23
3.3.1	Ammatillinen identiteetti	23
3.3.2	Ammatillinen toimijuus.....	27
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
4.1	Tutkimustehtävät ja tutkimuskysymykset.....	34
4.2	Tutkimuksen konteksti	34
4.3	Tutkimusmenetelmät	35
4.3.1	Survey-tutkimus ja kyselylomake.....	35
4.3.2	Mittarin laadinta	36
4.3.3	Tutkimusjoukon valinta ja tutkimusaineiston hankinta.....	39

4.4	Aineiston analyysi	41
4.4.1	Tilastollinen analyysi	42
4.4.2	Laadullinen analyysi	45
4.4.3	Yhteenveto	48
5	TULOKSET	50
5.1	Organisaatiomuutoksen tuomat muutokset opettajan työhön.....	50
5.1.1	Myönteiset muutokset	51
5.1.2	Kielteiset muutokset.....	52
5.1.3	Yhteenveto	55
5.2	Ammatillisen opettajan työn muuttuvat ja pysyvät osa-alueet	55
5.2.1	Osaaminen	56
5.2.2	Koulutus.....	58
5.2.3	Toimenkuva.....	59
5.2.4	Opiskelijat	61
5.2.5	Yhteenveto	61
5.3	Ammatillisen opettajan toimijuuden ja ammatillisen identiteetin ilmeneminen muutoksessa	62
5.3.1	Toimijuuden ja ammatillisen identiteetin yhteys	63
5.3.2	Toimijuus vaikutusmahdollisuuksina.....	64
5.3.3	Toimijuus osallistumisena.....	66
5.3.4	Toimijuus vaikuttamisena työssä.....	69
5.3.5	Ammatillinen identiteetti	70
5.3.6	Yhteenveto	73
5.4	Ammatillisten opettajien osaamisen hyödyntäminen muuttuvassa organisaatiossa	74
6	POHDINTA	76

6.1	Tulosten yhteenveto ja tarkastelu.....	76
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettiset ratkaisut	81
6.2.1	Luotettavuustarkastelu.....	81
6.2.2	Eettiset ratkaisut	85
6.3	Jatkotutkimusaiheita.....	87
	LÄHTEET	89

1 JOHDANTO

Ammatillinen koulutus ja sen rakenteet ovat olleet viime vuosina valtakunnallisesti ja paikallisesti isojen muutosten kohteena. Muutoksen syyt liittyvät valtakunnalliseen koulutuksen rahoitusuudistukseen, reformiin, ja erityisesti ammattiopistostrategiassa asetettuihin tavoitteisiin, jonka arvioidaan Opetus- ja kulttuuriministeriöstä olevan valmiina vuoteen 2018 mennessä. Ammatillisessa koulutuksessa nämä muutokset kohdistuvat erityisesti rahoitusjärjestelmään, järjestäjäverkkoon, tutkintoihin ja tutkintojärjestelmään (ks. Innola & Mikkola 2014, 17; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 8, 13; Valtionneuvoston kanslia 2015; Valtioneuvosto 2016a, b). Tutkimuskontekstinamme toimivan organisaation sisäiset muutokset liittyvät lisäksi kuntalaisia määriteltyyn yhtiöittämisvelvoitteeseen, jossa yhtiöittämistä vaaditaan kilpailluilla markkinoilla toimivien toimintojen osalta (Ojanen 2013). Koulutusorganisaatioiden on kyettävä muokattamaan toimintaansa pystyäkseen vastamaan syntyneisiin muutostavoitteisiin.

Tutkimusaiheena ammatillinen koulutus ja ammatillisen opettajan työ, ammatillinen identiteetti ja toimijuus eivät ole uusia. Tästä tutkimuksesta ajankohtaisen tekee juuri käynnissä oleva uudistus, joka koskettaa valtakunnallisesti koko ammatillisen koulutuksen kenttää (Innola & Mikkola 2014, 17). Tutkimuksemme pyrkii rikastuttamaan aikaisempien tutkimusten antia (ks. Luopajarvi & Huhtala 2015; Koski-Heikkinen 2014; Kumpulainen, Lahdenkauppi & Meriläinen 2014; Paaso 2010; Piha & Pynnönen 2007; Virtanen 2013; Vähäsantanen 2013) ammatillisen opettajan työn muutoksista, ammatillisesta identiteetistä ja toimijuudesta. Tutkimuksen aluksi avaamme tämän hetkistä ammatillisen koulutuksen muutosta. Teoreettinen viitekehys rakentuu tässä tutkimuksessa ammatillisen identiteetin ja toimijuuden käsitteiden ympärille. Teoreettisen lähestymistapana on subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa. Eteläpellon, Hökän, Paloniemen ja Vähäsantasen (2014a, 17) mukaan tämä tarkoittaa,

että ammatillinen toimijuus ymmärretään olevan tiiviisti sidoksissa ammatilliseen identiteettiin, osaamiseen ja yksilölliseen työhistoriaan, sekä työpaikkojen sosiaalisiin, kulttuurisiin ja materiaalsiin olosuhteisiin.

Tämän tutkimuksen tehtävänä on kuvata ammatillisen opettajan työtä muuttuvassa ja uudessa tilanteessa, jota kuvaamme muutosten ristipaineeksi. Tutkimuksemme tarkastelee ammatillisen opettajan työtä tilanteessa, jossa kohdataan valtakunnallisia, ulkoapäin tulevia, sekä organisaation sisältä tulevia muutostarpeita. Tarkastelun kohteena ovat uudistusten synnyttämät muutokset ammatillisen opettajan työlle sekä työn tehtäväkenttään, mikä työssä on pysyvää ja mikä muuttuu. Tutkimme muuttuvan ammatillisen opettajan työtä, ammatillista identiteettiä ja toimijuutta koulutusorganisaation viitekehyksessä. Tutkimme myös ammatillisten opettajien osaamisen hyödyntämistä muutoksessa, sitä kuinka se yksilötasolla koetaan. Työntekijät on sitoutettava muutokseen ja osaamisen hyödyntäminen on yksi sitouttamisen keinoista (ks. Hökkä, Rasku-Puttonen & Eteläpelto 2008; Vähäsantanen & Billett 2008).

Tutkimuksemme yhtenä kiinnostuksen kohteena oli ammatillisen opetuksen siirtyminen kokoajan lähemmäksi työelämää ja työpaikkoja, joka vaatii muutoksia opettajien työnkuvassa sen muuttuessa lähemmäs ohjaajan roolia (Helakorpi 2010; Kohonen & Kaikkonen 1998). Ammatillinen koulutus on ajautunut tilanteeseen, jossa osajien koulutus ja työnantajien tarpeet eivät vastaa toisiaan. Tämä aiheuttaa muutostarvetta ammatillisen opettajan työnkuvalle. Tutkimuksemme selvittää, millä tavoin tiivistyvä työelämäyhteistyö näkyy ammatillisen opettajan työssä. Se, ovatko nämä kaikki muutokset toisistaan erilisiä ja siten tutkittavissa erikseen vai nivoutuvatko muutokset tiiviisti toisiinsa, on tutkimusraportoinnin yksi haasteista.

Tutkimusotteemme tuoreudesta kertoo, että aiempi ammatillisen opettajan työn tutkimus on vahvasti laadullista tutkimusta (Isopahkala-Bouret 2010; Vähäsantanen & Billett 2008). Tutkimuksemme on triangulaatiotutkimus, joka hyödyntää määrällisen ja laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Eskolan ja Suorannan (1998, 68) mukaan triangulaatiotutkimus on perusteltua, mikäli yksittäisellä tutkimusmenetelmällä on haastavaa saada tarvittavaa kokonaiskuvaa tut-

kimuskohteesta. Päädyimme valittuun tutkimusmenetelmään, koska koemme tutkimustehtävämme olevan tutkimuksen kontekstina olevassa organisaatiossa aiheen ajankohtaisuuden vuoksi hyvin tunteisiin vetoavaa ja henkilökohtaiseksi koettua. Laadullinen aineisto laajentaa muutoksen yksilöllisten kokemusten näkyvyyttä ja tuo tutkittavaan ilmiöön uuden ulottuvuuden, määrällisen aineiston kartoittaessa ilmiön yleistä tilaa.

Kaikkia yhteiskuntarakenteitamme koskettaa jatkuva muutos, myös ammatillista koulutusta (Nykänen 2010, 15). Tämä tarkoittaa eritasoisia muutoksia, usein ylhäältä alaspäin saneltuina, jolloin opettajan tehtäväksi jää muutosten jalkauttaminen opetukseen (Vähäsantanen & Billet 2008, 34–35.). Rajuimmillaan muutokset tarkoittavat myös koulutuksen arvojen uudelleen arviointia (Nykänen 2010, 3). Tämä tutkimus antaa tietoa siitä, miten ammatilliset opettajat kokevat muutoksen sekä minkälaisina ammatillisen opettajan työ, ammatillinen identiteetti ja toimijuus näyttäytyvät muutoksessa.

2 AMMATILLINEN KOULUTUS MUUTOKSESSA

Tässä luvussa tarkastelemme ensiksi ammatillista koulutusta ja kuvaamme, kuinka ammatillista koulutusta toteutetaan valtakunnallisesti ja mitkä ovat sen tavoitteet (2.1). Toisessa luvussa käsittelemme ammatillisen koulutuksen muutosta ja haasteita (2.2). Lopuksi tarkastelemme muutosprosessin organisointia sekä tekijöitä, joita tulisi ottaa huomioon onnistuneessa muutosprosessissa (2.3).

2.1 Ammatillinen aikuiskoulutus

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme ammatillisen opettajan työtä muutoksessa ammatillista aikuiskoulutusta tarjoavassa koulutusorganisaatiossa. Tutkimuskontekstinamme olevassa organisaatiossa koulutusta voidaan suorittaa peruskoulutuksessa, aikuiskoulutuksessa tai oppisopimuskoulutuksessa. Koulutusorganisaation tarjoamissa aikuiskoulutuksissa korostuu tiivis työelämäyhteistyö, muun muassa työpaikoilla suoritettavien työssäoppimisjaksojen ja ammatinäyttöjen muodossa.

Ammatillinen koulutus on ammatillisen osaamisen kohottamista, joka kehittää työelämää ja vastaa sen muuttuviin osaamistarpeisiin työllisyyttä edistämisen (Opetushallitus 2016a). Pohjonen (2005, 26) nostaa ammatillisen koulutuksen yhdeksi tärkeimmistä tavoitteista nuorten ja aikuisten syrjäytymisen ehkäisemisen. Ammatilliseen koulutukseen sisältyvät ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Ammatillinen peruskoulutus ja ammatillinen aikuiskoulutus on syytä erottaa käsitteinä toisistaan. Erona ammatillisen perustutkinnon ja ammatillisen aikuiskoulutuksen välillä on, että perustutkinto suoritetaan ammattikoulussa, oppisopimuskoulutuksessa tai työvoimapolitiittisena koulutuksena ja aikuisopiskelijat suorittavat perustutkinnon puolestaan ammatillisessa aikuiskoulutuksessa tai perustuen näyttötutkintoihin. Ammatillinen aikuiskoulutus on peruskoulutusta joustavampaa ja käytännönläheisempää. (Opetushallitus 2016b; ks. myös Nykänen 2010, 136; Opetushallitus 2016a, c).

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta määrittelee, että aikuisille suunnatun koulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa ammatillista osaamista, antaa valmiuksia yrittäjyyteen, kehittää työelämää ja vastata sen työntekijätarpeisiin, edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1998; ks. Nokelainen 2010, 11; Rinne, Mäkinen, Olkinuora & Suikka 2006, 18; Pohjonen 2005, 26). Tavoitteena ammatillisella aikuiskoulutuksella on lisäksi mahdollistaa ammattitaidon osoittaminen, riippumatta hankintatavasta sekä edistää aikuisopiskelijoille suunnattujen tutkintojen ja niiden osien suorittamista (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1998; ks. Rinne ym. 2006, 16). Uusimpien tilastojen mukaan (Opetushallitus 2016a) yli 65 000 henkilöä suorittaa ammatillista koulutusta Suomessa vuonna 2016.

2.2 Muuttuva ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus on suurten muutosten edessä. Koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmä muuttuu, ammatillisen koulutuksen järjestäjaverkon rakennetta sekä tutkintoja ja koko tutkintojärjestelmää kehitetään. Tämän hetkisessä tilanteessa ammatillisen koulutuksen muutoksen lähteitä on useita: taloudelliset leikkaukset, asiakaslähtöisyyden ja yksilöllisyyden korostuminen, osaamisperustaisuus, digitalisoituminen, kansainvälistyminen, lisääntynyt maahanmuutto sekä kasvavat joustavuuden vaatimukset. (Luopajarvi & Huhtala 2015; ks. myös Innola & Mikkola 2014, 17.) Myös ammatillista koulutusta ja aikuis-koulutusta koskevaa lainsäädäntöä ollaan uudistamassa ja yhtenäistämässä. Näiden muutosten lisäksi työelämä vaatii koulutusta tarjoavilta organisaatioilta sekä työntekijöiltä sopeutumis- ja muuntautumiskykyä. Toisaalta työntekijöiltä vaaditaan laajoja perusvalmiuksia (esim. sosiaaliset taidot ja innovointitaidot) ja toisaalta taas tietyt tehtävät vaativat erityisosaamista. (Honka ym. 2000, 69; Pohjonen 2005, 66.)

Työssäoppiminen

Ammatilliseen koulutukseen sekä perus- että aikuiskoulutuksen puolella sisältyy vahva painotus työssäoppimiseen. Vuosituhannen vaihteen muutosten myötä ammatillista koulutusta ja oppimista on pyritty siirtämään yhä tiiviimmin lähemmäksi työelämää, käyttäen työkaluna työssäoppimista, joka Opetushallituksen (2016d) mukaan tarkoittaa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Panostaminen työssäoppimisen kehittämiseen on tarkoittanut ammatillisen koulutuksen viemistä konkreettisesti lähemmäksi työelämää, aidon tekemisen tilaan. Kehitystyöllä on tavoiteltu koulutuksen ja työelämän integroimista tiiviiksi kokonaisuudeksi. Virtanen (2013, 11) toteaa kehittämistyön onnistuneen, koska ammatillinen koulutusjärjestelmä on onnistunut integroimaan koulutuksen ja työelämän rajapinnalle työssäoppimisen käytännön, joka tukee teorian ja käytännön oppimista johdonmukaisesti läpi koulutuksen. Ammatilliseen koulutukseen liittyy vahvoja alakohtaisesti määriteltävissä olevia piirteitä, jotka on otettava huomioon työssäoppimisen toteuttamisessa ja kehittämisessä, käytäntöjen yhdenmukaistamisessa ja uudistamisessa. (Virtanen 2013, 11-13.)

Koulutuksen ja työelämän yhä tiivistyvää yhteyttä ja yhteistyötä on Filanderin (2011) mukaan haettu kiivaasti. Koulutuksen järjestäjät haluavat vastata suoraan työelämän tarpeisiin, talouden ja tuottavuudenkin näkökulmista. Tavoite muokkaa myös koulutuksen, kasvatuksen ja kehittämisen käsitteitä ja merkityksiä, korostaen maallikotietoutta ja kokemuksia teoriaan ja koulutietoon verrattuna. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys on ensiarvoisen tärkeää ja oppilaitosten on jatkossa lähdettävä siitä, että työelämäyhteistyö on välttämätöntä, tulevaisuudessa työssäoppiminen tapahtuu yhä enemmän työpaikoilla ja työnantajan tarpeisiin pohjautuen. Erityisesti ulkopuolisen rahoituksen näkökulmasta työelämäyhteistyötä tulee päivittää koulutuksen kehittämistehtävissä entistä tarkemmin. Työelämätarpeisiin vastaaminen ei saa kuitenkaan muuttua itsetarkoitukseksi, jota markkinaehtoinen ja työelämälähtöinen koulutuspolitiikka priorisoi. (Filander 2011, 2, 4, 7.)

Ammatillisen koulutuksen muutosta vaaditaan sekä yhteiskunnan että työelämän taholta, korostaen opiskelijan yksilöllisyyttä ja koulutuksen joust-

vuotta. Kuinka yhteen sovitettavana kuitenkin voidaan pitää yhä kiristyvää taloutta (jota tarkastellaan seuraavaksi), koulutuksen järjestäjäverkon karsimista ja samalla kasvavaa tarvetta kehittää ammatillisen koulutuksen ja siihen tiiviisti liittyvän työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön kenttää?

2.3 Ammatillinen koulutus ja rahoitusuudistus

Ammatillisen aikuiskoulutuksen rahoitusjärjestelmä on kolmikanavainen sisältäen opiskelijakohtaiset yksikköhinnat ja opiskelijamääriin perustuvan rahoituksen, opetustuntikohtaisiin yksikköhintoihin ja vahvistettuun opetustuntien määrään perustuvan rahoituksen sekä koulutuksen hankintaan perustuvan rahoituksen. Järjestelmä eroaa huomattavasti perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmästä. Tämän lisäksi opiskelijamäärään ja opiskelijaa kohden laskettuun yksikköhintaan perustuva rahoitus jaetaan oppisopimuskoulutuksen rahoitukseen sekä muuhun opiskelijamäärään pohjautuvaan rahoitukseen. Koulutus voi olla maksullista ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon valmistavassa koulutuksessa sekä muussa kuin tutkintotavoitteisessa koulutuksessa. (Lahtinen, Lankinen, Penttilä & Sulonen 1999, 52-53.) Käynnissä olevat muutokset vaikuttavat myönnettävän rahoituksen lisäksi myös itse rahoitusjärjestelmään, jota ollaan nyt yhtenäistämässä.

Ammattiosaamisen kehittämisyhdistyksen ry:n (myöh. AMKE ry) mukaan koulutuksen rahoitus oli merkittävien leikkauksien kohteena 2011-2015 vaalikaudella. Syyt valtakunnallisen ammatillisen opetuksen yhä käynnissä oleville supistuksille löytyvät Opetus- ja kulttuuriministeriön (2014, 8) mukaan julkisen talouden kestävyysvajeesta sekä menosäästöistä. Uudistus on AMKE ry:n (2015) mukaan kesken ja arvioidaan, että vähennystarve koskee vielä 260 miljoonan euron leikkauksia vuoteen 2017 mennessä. Näin merkittävät vähennykset rahoituskentässä pakottavat toiminnan tehostamiseen ja uudistamiseen. (AMKE ry, 2015.) Opetus- ja kulttuuriministeriön (2014, 16) mukaan säästöistä 69 miljoonaa euroa kertyy koulutuksen järjestäjäverkoston uudistuksella ja 191

miljoonan euron säästöt rahoitusuudistuksella sekä rahoituksen uudelleen kohdistamisella.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2014, 13) mukaan rahoitusuudistuksessa kyse ei ole ainoastaan leikkaamisesta, vaan uudistuksella turvataan koulutusorganisaatioiden ammatilliset, taloudelliset ja toiminnalliset edellytykset. Uudistus pyrkii koko koulutuskentän kattavan toimintajärjestelmän ja laadunhallinnan menettelymallien kohentamiseen. Samalla uudistuksella haetaan vahvuutta koulutusta järjestäviin organisaatioihin, jotta ne pystyvät vastaamaan työelämän, yksilöiden ja yhteiskunnan alati muuttuviin ja lisääntyviin osaamis- ja koulutustarpeisiin. Rahoitusuudistus on yhteydessä lisäksi koulutuksen alueelliseen saavutettavuuteen. Ylläpitäjäneutraaliteetti, vapaa hakeutumisoikeus sekä saavutettavuus sisältyvät uudistuksen yleisiin periaatteisiin, joita halutaan viedä eteenpäin. Uudistuksen taustalla on myös aito halu lisätä koulutusverkoston välistä yhteistyötä, varmistaa koulutuksen korkea laatu ja opiskelijoiden yhdenvertainen kohtelu. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 8, 10-11, 13.) Uusi valtion talousarvioon perustuva rahoitusmalli sekä -indeksi otetaan käyttöön vuonna 2017. Rahoituksen muodostumisen perustana käytetään jatkossa perus-, suoritus- ja vaikuttavuusosuuksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 3.)

Käynnissä oleva ammatillisen koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmä-uudistus on mittava. Ammatillista koulutusta järjestävissä organisaatioissa nämä muutokset aiheuttavat pelkoa ja epävarmuutta tulevasta. Kriittistä kehittämisen kannalta on pystyvä toteuttamaan yhdessä kielteisenäkin koetut muutokset, joilla kuitenkin tavoitellaan myönteistä tulevaisuuden kehityssuuntaa. Uudistustoimenpiteet tähtäävät suuremman kokonaisuuden kehittämiseen yksittäisten koulutusorganisaatioiden sijaan. Uudistuksilla tavoitellaan laajempaa ja tiiviimpää yhteistyötä ammatillisten koulutusorganisaatioiden keskuudessa, jolloin kaikilla toimijoilla on jatkossa yhdenmukaiset pelisäännöt ja toimintamallit myös usein kiistakapulana olevan rahoituksen osalta.

2.4 Muutosten organisoiminen

Tutkimuksessamme ammatillisen koulutuksen muutos on tärkeässä osassa, sillä tutkimme ammatillisen opettajan työtä sekä ammatillista identiteettiä ja toimijuutta. Onnistuakseen muutos tarvitsee myös oikeanlaista johtamista, asennetta ja läpinäkyvyyttä. Tässä kappaleessa tarkastelemme niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat muutoksen kokemiseen mahdollisuutena työyhteisössä.

Mitä onnistuneelta muutokselta vaaditaan? Organisaatioissa tapahtuvat muutokset voivat johtua hyvin moninaisista syistä, tavoitteen kohdistuessa tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaamiseen. Muutosprosessissa tärkeitä tekijöitä ovat organisaation sisäinen eheys ja yhteenkuuluvuus, lisäten työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Mikäli toimitaan yksikkönä yksilöiden sijaan, saavutetaan huomattavasti parempia tuloksia niin tuottavuudessa, osallisuudessa kuin työhyvinvoinnissakin. Muutosprosessin keskiössä on tavoitetietoisuus eli koko työyhteisö on selvillä siitä, mihin suuntaan ollaan menossa. (Niemi, Syrjä & Viilo 1998, 22.) Näin ollen avoin viestintä ja muutoksen läpinäkyvyys korostuvat.

Muutostilanteiden vaihdellessa on Hyppäsen (2013, 100) mukaan kuitenkin huomioitava, että tietyt onnistumista edesauttavat seikat säilyvät muutostarpeesta tai organisaatiosta huolimatta. Onnistunut muutosprosessi vaatii muun muassa työntekijöiden tunteiden ja mielipiteiden huomioimista. Suuressa merkityksessä on johdon viestintätaidot, jolloin korostuu muutosten perusteiden, merkityksen ja välttämättömyyden esille tuominen henkilöstölle. Kestävän kehityksen mukainen muutos ja organisaation kehittyminen näistä muutoksista vaativat johdon ja henkilöstön yhteen hiileen puhaltamista. Samaan tapaan korostuvat myös harkitut päätökset ja tarkasti tehdyt pohjatyt päätösten tueksi huomioiden lainsäädännön, liiketoiminnan ja henkilöstön. (Hyppänen 2013, 100.)

Organisaation uudistuessa tapahtuu samalla uudistusta usein myös muilla osa-alueilla. Uudistuksella halutaan mennä kohti uutta, mutta on haastavaa saada työntekijät innostumaan työtehtävistä tai kehittämistä keskellä vellovaa

tunnemyllerrystä. Tuloksellinen muutosprosessi vaatii jämäkän johtajuuden lisäksi sen prosessointia projektina. (Hyppänen 2013, 100, 114-116.) Tärkeitä vaiheita projektissa ovat John P. Kotterin (1997, 18) kaavion kahdeksan kohtaa: 1) Muutoksen välttämättömyys, ongelmat ja mahdollisuudet, 2) Vahva vetäjäjoukko, muutoksen kasvot, 3) Uuden toimintamallin kuvaus, 4) Monipuolista ja säännöllistä viestintää, 5) Henkilöstön osallistaminen, 6) Onnistumisten korostaminen, 7) Uuden toiminnan tukeminen ja 8) Vakiinnuttaminen. Muutoksen johtaminen projektinomaisesti vaatii taustalle hyvin valmistellun suunnitelman ja johdon tuen sekä avointa yhteistyötä henkilökunnan ja johdon välillä (Hyppänen 2013, 100, 114-116).

Muutokset omassa työorganisaatiossa vaikuttavat Hyppäsen (2013, 123) mukaan myös tunteeseen työmotivaatiosta. Organisaation epäselvä ja alati muuttuva tilanne aiheuttaa henkilökunnassa epävarmuuden ja turvattomuuden tunteita. Nämä näkyvät usein työmotivaation alenemisena sekä sitoutumisen ongelmina. Osaava henkilöstö vaihtaa helposti työpaikkaa, mikäli kokee jääneensä muutoksen ulkopuolelle. Avoin keskustelu ja mahdollisuus vaikuttaa nousevat avainasemaan onnistuneessa organisaatiomuutoksessa. Sanotaan, että tieto lisää tuskaa, mutta muuttuvassa organisaatiossa tuskainenkin tieto voi olla hyvä asia toisin kuin ei tietoa lainkaan.

Valkaman (1998, 69) mukaan uudistusten ja leikkausten kohteena oleva koulutusorganisaatio omaa tietyt ominaispiirteet. Hänen mukaansa nämä piirteet liittyvät koulutuksen yhteiskunnalliseen merkitykseen sekä organisaatioiden luonteeseen. Muutosajattelun keskeisiä elementtejä noudattamalla saadaan aikaiseksi onnistunut muutosprosessi (ks. Valkama 1998, 74). Näitä tekijöitä ovat muutosten toteuttaminen sekä ylhäältä alaspäin että alhaalta ylöspäin, henkilöstön korostaminen muutosprosessin keskeisenä voimavarana, aidosti oppiva organisaatio, joka hyödyntää ympäristön tarjoamia virikkeitä sekä henkilöstökoulutus, joka valmistaa osaavia muutosagentteja. Koulutusorganisaatioiden uudistuksissa etusijalle nousevat moraalisten tarkoitusprien korostaminen sekä muutosagenttien kouluttaminen muutoksen kohteena olevan organisaation henkilöstöksi. (Valkama 1998, 73.)

Muutosten organisoimisessa henkilöstön sitouttaminen muutosprosessiin on ensiarvoisen tärkeää, muutos toteutetaan yhdessä. Se, miksi muutosta tarvitaan ja mihin sillä tähdätään, tulisi olla henkilöstön tiedossa kirkkana. Muutuva tilanne aiheuttaa usein myös kielteisiä tunteita ja tärkeäksi onnistuneen muutoksen toteuttamisessa nousee henkilökunnan valjastaminen prosessiin. Osaamisen hyödyntäminen ja yksilölliset merkittävyyden kokemukset sekä avoin vuoropuhelu johdon kanssa lisäävät henkilöstön sitoutumista muutokseen ja vähentävät samalla muutosvastarintaa.

3 AMMATILLINEN OPETTAJUUS

Luvun aluksi määrittelemme, mitä tarkoitetaan ammatillisen koulutuksen opettajalla. Aloitamme tarkastelemalla ammatilliseen opettajan kelpoisuutta ja asemaa sekä osaamista ja työnkuvaa (3.1). Tämän jälkeen teemme katsauksen ammatillisen opettajan työn muutokseen (3.2). Luvun lopussa käsitteellistämme ammatillisen opettajan ammatillista identiteettiä ja toimijuutta (3.3).

3.1 Ammatillinen opettaja

3.1.1 Ammatillisen opettajan kelpoisuus ja asema

Ammatillinen koulutuksen suuret rakenteelliset ja sisällölliset muutokset tarkoittavat uudistuksia myös opettajien kelpoisuusvaatimuksissa, jotka muuttuivat alkaen 1.8.2011 (Kuntatyönantajat 2011). Tämä uudistus tavoitteli ammatillisen koulutuksen ja työelämän tiiviimpää yhteyttä, opettajien kelpoisuusehtojen väljentämistä ja selkiyttämistä sekä käytäntöjen yksinkertaistamista. Uudistusten päämääränä oli lisäksi hyvän henkilöstöjohtamisen tukeminen sekä mahdollistaa, että opetustehtäviin on käytettävissä alakohtaisesti parhaimmat asiantuntijat. Tämä tarkoittaa käytännössä, että pedagoginen pätevyys ei ole välttämättömyys, mikäli on näyttöä vahvasta alan osaamisesta. (ks. Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 2010; Kuntatyönantajat 2011; Opetusalan ammattijärjestö 2016.)

Kelpoisella ammatillisen koulutuksen opettajalla on 1.8.2011 jälkeen oltava soveltuva korkeakoulututkinto, vähintään kolme vuotta käytännön työkokemusta opetustehtävistä sekä opettajan pedagogiset opinnot suoritettuna. Soveltuvan korkeakoulututkinnon puuttuessa on ammatillisella opettajalla oltava viiden vuoden käytännön työkokemus. (Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 2010; Opetusalan ammattijärjestö 2016; Kumpulainen ym. 2014, 95.)

Ammatillisen opettajien asema eroaa muista opettajista. Työajat, lomat, työsuhteen kestot ja epävarmuus ovat muun muassa näitä aikuiskoulutuspuolta erottavia tekijöitä. Teollisuuden ja kaupan alojen linjaukset vaikuttavat aikuiskoulutuksen opettajiin esimerkiksi työajoissa. Ammatillisen aikuiskoulutuksen opettajien on usein työskenneltävä iltaisin ja viikonloppuisin, koska nämä ovat työssäkäyville sopivia aikoja. Oppilaitosten tilojen maksimaalinen hyödyntäminen vaikuttaa myös opetusjärjestelyihin. Lisäksi aikuiskoulutuspuolella määräaikaiset ja projektikohtaiset työsuhteet ovat yleisiä, mikä puolestaan vaikeuttaa ammatillisten opettajien omaan elämään liittyvää suunnittelua vallitsevissa epävarmoissa olosuhteissa. Opettajalle kasaantuvat myös paineet tulostavoitteista, pedagogisista suoritteista, asiakastyytyväisyydestä sekä toiminnan taloudellisuudesta. (Nieminen 2004, 100-101.)

Suomessa ammatillisten opettajien pätevyystilanne näyttää hyvälle. Innonlan ja Mikkolan (2014, 5, 16) mukaan ammatillisen koulutuksen opettajista lähes 80 %:lla kelpoisuusvaatimus täyttyi vuonna 2013. Kuntatyönantajien (2011) mukaan yleisin syy ammatillisen opettajan kelpoisuuden puuttumiselle on juuri pedagogisten opintojen puuttuminen.

3.1.2 Ammatillisen opettajan osaaminen ja työnkuva

Ammatillisen opettajan työnkuva sisältää laajasti eri osaamisalueita ja työtehtäviä. Ammatillisen opettajan osaamiseen sisältyy Kuntatyönantajien (2011) mukaan soveltuva tutkinto, laaja työkokemus sekä osaamisen ajanmukainen päivittäminen. Ammatillista opettajaa voidaan Helakorven (2010, 101) mukaan pitää ammattikasvatuksen avainhenkilönä, joka hallitsee niin opettamisen, ohjaamisen, laajat yhteistyöverkostot kuin nopeasti muuttuvan työelämän tarpeet (ks. myös Honka ym. 2000, 125-126; Tiilikkala 2004, 34). Työnantajat suosivat opettajia, jotka ovat muuntautumiskykyisiä, omaavat laajat työelämävalmiudet sekä työpaikkaspesifit osaamisvalmiudet (Filander 2011, 8). Lisäksi ammatillisen opettajan osaamisen taustalla ovat pedagogiset valmiudet, johon sisältyy muun muassa pedagoginen ajattelu ja didaktiset taidot (Tiilikkala 2004, 31; Vertanen 2002, 222-227). Reflektiivinen ote opetustyöhön, kyky tutkia ja kehittää

omaa työtä sekä riittävät substanssiosaamisen taidot ovat merkittäviä tekijöitä ammatillisen opettajan työssä (Koski-Heikkinen 2014, 93–94; Tiilikkala 2004, 31; Vertanen 2002, 222–227). Nämä tekijät vaikuttavat suoraan myös ammatillisen opettajan, työelämän ja yhteiskunnan väliseen lisääntyvään vuorovaikutukseen.

Filander (2011, 9) määrittelee ammatillisen opettajan ihanteen laaja-alaiseksi yleisosaajaksi. Työ sisältää nykyään opetustyön lisäksi yhteyksien luomista ja ylläpitämistä sekä resurssien hankkimista. Ei riitä, että on oman alansa asiantuntija, tulee olla myös kasvattaja ja hallita erityisopettajan ja oppilaan ohjaajan taitoja. Lisäksi työyhteisölliset asiat, koulutus ja työelämän verkostot tulisi hallita ja kehittää omaa ammattialaa vastuullisesti. Tämän ajan työelämälle tyypillisiä arvoja ovat Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008, 27) mukaan yliammattilliset kompetenssit, moniammatillisuus, ammatillisten rajojen ylitykset, jaettu asiantuntijuus, ammatillinen liikkuvuus ja joustavuus sekä elinikäisen oppimisen periaatteet. Elämme kiihtyvällä tahdilla muuttuvassa maailmassa ja elinikäisen oppimisen taitoja ja asioiden laajempaa tarkastelua arvostetaan. Koulutuksessa korostuu itseohjautuvuuden sekä elämisen ja vuorovaikutustaitojen merkitys. (Honka 2000, 125–126; Koski-Heikkinen 2014, 21; Paaso 2010, 195; Tiilikkala 2004, 34.)

Muuttuva opettajan työ sisältää paljon muutakin kuin itse opetustapahtumaan sisältyvät tehtävät. Helakorven (2010) mukaan työ on vaihtelevaa ja monipuolista, jossa työtehtäviä on interaktiivisten opetustapahtumien lisäksi myös sitä ennen ja sen jälkeen. Muuttuvassa opettajan työssä usein valmistelevat ja viimeistelevät työt ovat suuremmissa roolissa kuin itse opetustapahtuma. Työtehtävien muuttumista kuvastaa opetustyön siirtyminen enemmän konsultatiiviseen suuntaan eli koulutus nähdään kehitysprosessina, ammatillisen opettajan toimiessa ohjaajana. (Helakorpi 2010, 104, 117.) Oppimisen ajattelutavassa korostuu tulevaisuudessa yhä enemmän elinikäisen oppimisen käsitys (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008; Filander 2011; Helakorpi 2008; Koski-Heikkinen 2014, 20; Piha & Pynnönen 2007, 119, 128). Tämä suuntaus korostaa opettajan ja opiskelijoiden yhteistyön merkitystä, jolloin toimintaa kehitetään ja suunnitella toteutetaan sekä haasteet kohdataan yhdessä. (Helakorpi 2010, 104, 117; Ko-

honen & Kaikkonen 1998, 130.) Opiskelijoiden yksilöllisyyden huomioiminen ja ammatillisen kasvun edistäminen on tärkeä osa ammatillisen opettajan työtä. Omaa osaamista ja tavoitteita on kyettävä tarkastelemaan, arvioimaan ja analysoimaan suhteessa ammatillisen koulutuksen vaatimuksiin. Ammatillisen opettajan työ sisältää lisäksi monipuolisia tehtäviä erilaisissa tiimeissä, projektiryhmissä, kehittämishankkeissa sekä yhteistyöverkostoissa. (Helakorpi 2010, 101.) Jatkossa ei niinkään puhuta opettamisesta tai oppimisesta, vaan yhteisestä oppimisenprosessista (Piha & Pynnönen 2007, 119, 128).

Koski-Heikkinen (2014) on tarkastellut ammatillisen opettajuuden ideaalia sekä opettajan että opiskelijan näkökulmista. Hän kiteyttää, että ideaali opettajuus rakentuu kahdesta tekijästä, hyvästä ammatillisesta identiteetistä sekä arvostetusta auktoriteetista. Tutkimuksessa havaittiin, että ammatilliset opettajat olivat uransa alkuvaiheessa odottaneet, että he opettaisivat pääasiassa vain oman substanssiosaamisensa ammattialaa. Pian heille kuitenkin valkeni ammatillisen opettajan työn todellisuus, jossa täsmällinen ammattialan opettaminen jää vähemmälle ja opiskelijoiden ohjaus ja neuvonta vievät enemmän työaikaa. Tutkimuksessa havaittiin lisäksi, että ammatillisten opettajien opettajuuden kehittyminen oli vaatinut aktiivista, ahkeraa ja peräänantamatonta työskentelyä. (Koski-Heikkinen 2014, 5, 80, 89.)

Ammatillisen koulutuksen opettajaa ei tämän tarkastelun valossa voida puristaa tiettyyn yhtenäiseen muottiin, vaan opettajan oma osaaminen ja työnkuvan muokkautuminen on sidoksissa yksilöllisesti rakentuviin koulutus- ja työhistorioihin. Nopeasti muuttuva työelämä ja sitä kautta muuttuvat koulutus- ja työhistorioihin. Nopeasti muuttuva työelämä ja sitä kautta muuttuvat koulutus- ja työhistorioihin. Nopeasti muuttuva työelämä ja sitä kautta muuttuvat koulutus- ja työhistorioihin. Nopeat haastavat ammatillista opettajaa pysymään kehityksessä mukana. Ammatillisen opettajan on hallittava substanssiosaaminen unohtamatta opetustyön kehityksellistä näkökulmaa, jotta voidaan vastata muuttuvaan ammatillisen opettajan työn haasteisiin. Ammatillisen opettajan työn kohdatessa muutoksia laajasti, on siinä myös pysyviä tekijöitä, joita olemme tässä tutkimuksessa kuvanneet.

3.2 Ammatillisen opettajan muuttuva työ

Ammatillisen opettajantyön tehtäväkentällä jatkuvasta muutoksesta on tullut arkipäivää (Laakkonen 1996, 68; Koski-Heikkinen 2014, 19; Piha & Pynnönen 2007, 119). Muutokset asettavat paineita ammatillisen opettajan työn kehittämiseksi. Vaatimustaso nousee jatkuvasti ja työnkuvaan sisällytetään yhä moninaisempia tehtäviä. Koulutuspoliittiset linjaukset ovat laajentaneet opettajien ammattitaitovaatimuksia, joilla tavoitellaan nyt koko ikäluokan kouluttamista (Piha & Pynnönen, 2007, 128). Ideaalitalanteessa koulutus ohjaa kehityksen suuntaa. Ymmärtääksemme ammatillisen opettajan työn muutoksia on tarkasteltava myös muutoksen aiheuttajia, joita ovat aiemmin mainittujen globaalin markkinatalouden, meneillään olevan ammatillisen koulutuksen uudistuksen ja verkostoitumisen lisäksi muutokset väestörakenteissa, jatkuva tiedon määrällinen kasvu ja reaaliaikainen tiedonkulku sekä median ja sähköisen viestinnän luomat paineet. (ks. Aalto ym. 2008; Helakorpi 2008; Koski-Heikkinen 2014, 20.)

Opettajan työn muuttumista tulevaisuudessa on pyritty kuvaamaan viimeaikaisissa tutkimuksissa. Tulevaisuudessa opettaja nähdään moniosaajana, jonka työhön sisältyy oppimismahdollisuuksien järjestäminen, yhteyksien luominen, tutkiminen, markkinointi ja konsultointi sekä laaja verkostoituminen, myös kansainvälisesti. Lisäksi kansainvälistyneen tietotekniikka- ja tiimiosaajan taitoja sekä osaamista yrittämisestä arvostetaan. Tulevaisuuden opettaja sitoutuu koulutusorganisaation kehittämistyöhön, sen visioihin ja missioihin sekä omaa kiinnostusta jatkuvaan itsensä kehittämiseen (oman alansa substansiosaaja ja pedagogi). Tulevaisuuden opettajan ei vain oleteta pysyvän muutoksen mukana vaan hänen tulisi ennemminkin ennakoida tulevia muutoksia ja kehitystä. Muuttuva opettajan työ painottaa tulevaisuudessa enemmän kasvatus opetuksen jäädessä vähemmälle. (ks. Helakorpi 2010, 101-124; Laakkonen 1996, 69-70; Niemi & Kohonen 1995, 16-17; Piha & Pynnönen 2007, 128; Tiilikka 2004, 31, 33; Vertanen 2002, 214-219.)

Epävarmuuden sietokyky on vain yksi tärkeistä ammatillisen opettajan työhön liittyvistä piirteistä (Piha & Pynnönen 2007, 119, 128). Kivihalme, Kal-

liokoski, Tervonen ja Hirvonen (2008) jatkavat, että opiskelijoiden muutostarve pohjautuu muuttuvan yhteiskunnan tarpeisiin. Tänä päivänä ammatilliset oppilaitokset arvostavat ja toisaalta myös tavoittelevat opettajia, joilla on pedagogisen pätevyyden lisäksi myös laaja osaaminen oman alansa käytännön työstä (Filander 2011, 6). Opettajat ovat kautta aikojen olleet yksin puurtajia ja nopeasti muuttuvassa maailmassa osaaminen ja laadukas opetus vaativat yhä tiiviimpää yhteistyötä eri tahojen kanssa, myös ammatillisessa koulutuksessa. (ks. Kivihalmes ym. 2008; Laakkonen 1996, 68; Piha & Pynnönen 2007, 119, 128)

Tietoverkkojen laajentama oppimisen maailma muuttaa ammatista koulutusta ja opettajan työtä. Opettajien sekä opiskelijoiden on opittava uusia tapoja oppia hyödyntämällä eri välineitä ja oppimisympäristöjä (ks. Immonen 2000; Laakkonen 1996, 69-70). Tulevaisuudessa lisääntyvä verkko-opetus koetaan tällä hetkellä sekä mahdollistajana että haastajana johtuen siihen liittyvistä epävarmuustekijöistä omassa osaamisessa tai käytettävissä olevissa resursseissa. (Immonen, 2000, 26) Ammatilliselle opettajalle verkko-opetus antaa Ihanaisen (2004, 182-183) mukaan lukuisia uusia rooleja tiedon tuottajana ja välittäjänä, mentorina, tutorina ja kouluttajana sekä yhteisöllisyyden luojana ja vaalijana. Etäopiskelun yhä yleistyessä, kuitenkin perinteistä opetusta kokonaan syrjäyttämättä, verkkopedagogiikka edellyttää uudenlaista pedagogiikkaa, kuten myös tietotekniikan hyödyntäminen. Kehittyvä teknologia vaatii osaamista, täydennyskoulutusta tarvitaan edelleen jatkossa. (Honka ym. 2000, 125-126.)

Voidaan havaita, että ammatillisen opettajan työssä on paljon muuttuvia tekijöitä. Muutos ei tapahdu nopeasti vaan pitkällä aikavälillä, tarkoittaen ammatillisen opettajan työn jakautumista useisiin eri osa-alueisiin ja tehtäviin. Ammatillisen opettajan työn muotoutumiseen vaikuttavat lisäksi myös yksilöllinen osaaminen ja kiinnostuksen kohteet. Yhteisöllinen oppiminen ja toisaalta lisääntyvä tarve opiskelijoiden yksilöllisyyden huomioimiseen kasvaa. Vauhdilla kehittyvä teknologia tuo oman lisänsä ammatillisen opettajan monipuoliselle tulevaisuuden tehtäväkentälle.

3.3 Ammatillisen opettajan ammatillinen identiteetti ja toimijuus muutoksessa

Ammatillista identiteettiä ja toimijuutta sekä niiden ilmenemistä muutoksessa on tutkittu viime aikoina entistä enemmän. Aihe on erittäin ajankohtainen kun elämme ajassa, jossa työ, työnkuva ja työskentelyorganisaatio muuttuvat nopeasti. On selvää, että työelämän vaatimusten muuttuessa on myös ammatillisen identiteetin ja toimijuuden muututtava sekä kehityttävä. Tässä luvussa tarkastelemme ammatillista identiteettiä ja toimijuutta sekä niiden yhteyttä. Tuomme esille aihepiirin tutkimustraditioita ja tämän tutkimuksen lähestymistavan.

3.3.1 Ammatillinen identiteetti

Identiteetti yleisesti käsitetään koko elämän kestäväksi oppimisprosessiksi, jonka aikana yksilö muodostaa käsityksen itsestään, mahdollisuuksistaan, omasta historiastaan sekä suhteestaan ulkopuoliseen maailmaan. (Vanttaja & Järvinen 2006, 27). Ammatillinen identiteetti on keskeinen identiteetin osa-alue, joka nähdään yksilön laajemman persoonallisen identiteetin osana, kuvastaen yksilöllisiä merkityksiä elämässä sekä työntekijän yksilöllisiä käsityksiä itsestä ammattilaisena (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 32; Vähäsantanen 2013). Tätä koko työuran läpi kulkevaa ammatillista identiteettityötä voidaan pitää keskeisenä työelämätaitona. (Hökkä & Vähäsantanen 2016; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27–29).

Ammatillista identiteettiä voidaan tarkastella post-strukturalistisesta tai psykologisesta näkökulmasta (ks. Kira & Balkin 2014, 132). Post-strukturalistisessa tarkastelussa ammatillinen identiteetti nähdään pirstaloituneena, tilanteesta toiseen muuttuvana ja epäjatkuvana, ollen tilanteisiin tai prosesseihin sidottu (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26; Kira & Balkin 2014, 132; Virtanen, Tynjälä & Stenström 2008, 24–25). Ammatillinen identiteetti kuvataan siten jatkuvassa muutosvalmiudessa olevaksi minäkäsitykseksi, josta muodostuu ammatillisen identiteetin kokonaisuus (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Psykologisesta näkökulmasta ammatillisen identiteetin rakennusaineena ja vahvistajana ovat yksilön omat tavoitteet ja niiden saavuttaminen, johon sisäl-

tyy voimaantumisen kokemuksia (Kira & Balkin 2014, 132-133). Ammatillisen identiteetin ydintä on näin ollen jokin, joka rakentuu koettujen merkitysten ja subjektiivisen mielihyvän kautta ja sitouttaa yksilöt työhönsä (Hökkä ym. 2008, 54).

Ammatillinen ja persoonallinen identiteetti ovat toisiinsa sidoksissa, ollen Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008, 32, 43-45) mukaan keskeisiä identiteetin osalualueita. Motivaatio, ammatilliset kiinnostuksen kohteet sekä työmotivaatio liittyvät yksilön persoonalliseen identiteettiin, ollen myös ammatillisen identiteetin perustaa. Viimekädessä ammatillinen identiteetti muovautuu kuitenkin työyhteisöjen sosiokulttuurisissa konteksteissa, johon yksilön oma osallisuus ja aktiivisuus vaikuttavat (Vähäsantanen, Saarinen & Eteläpelto 2009, 396; Vähäsantanen & Billett 2008, 37). Ammatillista identiteettiä voidaan Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008, 41) mukaan kuvata moninaiseksi ja alati muuttuvaksi, joka tasapainottelee sosiaalisen ja persoonallisen välimaastossa.

Ammatillinen identiteetti määritellään persoonalliseksi tavaksi työskennellä, johon sisältyvät yksilölliset ja kulttuuriset käsitykset työhön liittyvistä rooleista, odotuksista ja arvoista sekä yhteiskunnallisista tilanteista, joissa työskennellään ja eletään (Eteläpelto ym. 2014a, 19; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 41; Kira & Balkin 2014, 131-132). Ammatillinen identiteetti kuvaa yksilön kokemuksia suhteessa työhön ja ammatillisuuteen, se kuvastaa millaiseksi yksilö haluaa työssään ja ammatissaan kehittyä. Ammatillisen identiteetin keskiössä ovat yksilön kokemukset yhteenkuuluvuuden ja samaistumisen tunteista, siitä mikä työssä on tärkeää ja mihin on sitouduttu. Työn arvoilla, eettisillä ulottuvuuksilla, tavoitteilla ja uskomuksilla on oma paikkansa ammatillisen identiteetin muovaajana. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26.)

Muutokset työssä ja organisaatioissa haastavat ammatillisten opettajien osaamisen lisäksi ja myös heidän ammatillisen identiteettinsä, vaatiessaan sen uudistamista (Van Veen & Sleegers 2009; Vähäsantanen 2013). Työelämän vaatimusten ollessa moninaisia on Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008, 27) mukaan selvää, että vahva yksilöllisesti rakentuva ammatillinen identiteetti on yhä yrittäjämäisemmässä, itsenäisemmässä ja omaa osaamista markkinoivassa työelä-

mässä merkityksellistä. Eteläpelto (2008, 239–240) lisää, että ammatillisten identiteettien määrittely tapahtuu työurien kautta ja oman haasteensa tähän tuo jatkuvasti muuttuvat työkulttuurit, jotka muovautuvat entistä tietopohjaisimmiksi ja luoviksi. Ammatillisen identiteetin rakentaminen on heidän mukaansa nykyään työuran kestävä prosessi, joka vaatii rakentuaan jatkuvuutta ja ennakoitavuutta työelämältä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27–29). Ammatillinen identiteetti muuttuu kuitenkin suhteellisen hitaasti, joka on haasteena nykyajan nopeasti muuttuvalle työelämälle.

Vähäsantanen ja Eteläpelto (2009) ovat tutkineet ammatillista koulutusuu- distusta yksilön identiteettineuvottelujen näkökulmasta. Tutkimus tunnisti, että keskeisiä suuntautumisen muotoja ovat vastarinta, epäjohdonmukainen ja hyväksyvä suuntautuminen, jotka perustuvat jokaisen omaan asemointiin suhteessa muutokseen. Tulokset osoittivat, että suuntautuminen riippui yksilöllisestä taustasta, johon sisältyivät ammatillisuuden kokemukset, työkokemus, työelämän odotukset tulevaisuudessa, sosiaaliset affordanssit sekä käytännöt ja perinteet. Tutkimuksessa todettiin lisäksi, että opettajien iällä, opetuskokemuksella tai sukupuolella ei ollut vaikutusta opettajien suhtautumisessa opetus- suunnitelmamuutokseen. (Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 2-3, 25.)

Ammatillisella identiteetillä ja toimijuudella on yhteys (ks. Hänninen & Eteläpelto 2008; Vähäsantanen & Billett 2008). Vähäsantanen ja Billett (2008, 37) pitävät toimijuutta välttämättömyytenä töissä, sen noustessa esiin työpaikan sosiaalisissa tilanteissa muokaten näin yksilöllistä ammatillista identiteettiä. He lisäävät vielä, että ammatillista identiteettiä muovaavat lisäksi yksilölliset ja kontekstuaaliset tekijät vaikuttaen samalla yksilön näkemykseen omasta ammattilaisuudesta. Toimijuutta tarvitaan silloin, kun yksilö pyrkii neuvottelemaan uusiksi ammatillista identiteettiään sekä asemaansa työyhteisössä (Hänninen & Eteläpelto 2008, 100). Ammatillisen identiteetin uudistamista tarvitaan, mikäli työssä tapahtuu muutoksia (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Palo- niemi 2014b, 7). Ammatillisen identiteetin luomista hidastaa Hännisen ja Etelä- pellon (2008, 109) mukaan työelämän jatkuva muutos, kiire ja kasvavat työmää-

rät. He korostavat työntekijöiden voimaantumisen käsitettä, jonka on havaittu edesauttavan ammatillisen identiteetin kehittymistä.

Vähäsantanen ja Billett (2008) ovat tutkineet ammatillisten opettajien ammatillisen identiteetin neuvotteluja muutoskontekstissa. Tarkasteltaessa ammatillista identiteettiä ja toimijuutta havaitaan, että toimijuuden peruselementtejä ovat kyky tehdä ammatillisia päätöksiä ja edelleen toimia tarkoituksenmukaisesti eri tilanteissa. Heidän mukaansa toimijuus toimii sosiaalisen ympäristön ja henkilön sisäisen identiteetin välissä, auttaen ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja muokkaamisessa. Yksilön omat intressit vaikuttavat huomattavasti siihen, minkälaista toimijuutta yksilö eri tilanteessa käyttää ja kuinka hän sitoutuu muutosten läpiviemiseen. Toimijuus on heidän mukaansa työssä välttämättömyys, sen noustessa esiin työpaikan sosiaalisissa tilanteissa muokaten näin yksilöllistä ammatillista identiteettiä. Heidän tutkimuksessaan löytyi viisi erilaista strategiaa, joita opettajat käyttivät muutokseen sopeutuessaan ja muodostaessaan ammatti-identiteettiään uudelleen. Nämä viisi strategiaa ovat: 1) Ammatillisen kehittymisen strategia, 2) passiivinen sopeutuminen, 3) aktiivinen osallistuminen, 4) tasapainottelustrategia ja 5) vetäytyminen. Tutkimuksessa toimijuus liitettiin osaksi ammatillista identiteettiä näiden strategioiden kautta. Strategiat edustavat niitä erilaisia tapoja, joilla opettajat pyrkivät käyttämään omaa toimijuuttaan muutoksessa. (Vähäsantanen & Billett 2008, 27, 37, 46.)

Vähäsantanen ja Billettin (2008) tutkimus osoittaa, että ihmiset suhtautuvat eritavoin muutokseen työpaikalla. Tutkimuksessa ammatillisten opettajien reaktiot muutokseen liikkuvat muutokseen sitoutumisen eri asteilla muutoksen hyväksymisestä vähättelyyn tai jopa muutoksen torjuntaan. Opettajan omat intressit, käsitykset vaikuttavat reaktioon. Muutostilanteissa opettajat voivat myös hyväksyä muutoksen joko kuuliaisesti tai näennäisen kuuliaisesti, mutta eivät opetuksessaan kuitenkaan vie muutosta eteenpäin. Muutostilanteessa opettajien johdon tulisi tukea opettajiaan heidän työssään ja huolehtia myös opettajiensa hyvinvoinnista. Tärkeää on huomioida henkilökunnan ammatillisen identiteetin muutosprosessi, joka on yhteydessä sitoutumiseen ja motivaatioon sekä opetuksen tasoon. (Vähäsantanen & Billett 2008, 37, 46-47.)

Tässä tutkimuksessa määrittelemme ammatillisen identiteetin ammatillisen opettajan yksilölliseksi kokemukseksi omasta itsestä ja ammatillisesta osaamisesta. Ammatillinen identiteetti kuvaa sitä, kuka työssäni olen, mitä osaan ja tavoittelen, mihin kiinnityn ja minne olen matkalla. Ammatillinen identiteetti on jotain muuta kuin sopeutumista muutoksiin, se on aktiivista vaikuttamista sekä oman ammatillisuuden työstämistä muutosten suhteessa. (Hökkä & Vähäsantanen, 2016).

3.3.2 Ammatillinen toimijuus

Tässä kappaleessa määrittelemme ensiksi toimijuuden käsitteen ja tarkastelemme, toimijuuden eri tutkimustraditioita sekä kuvaamme millaisiin tutkimuksiin toimijuudesta rakennamme näkemyksemme. Eri tutkimustraditiot kuvataan keskittyen subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen lähestymistapaan, joka on tämän tutkimuksen lähestymistapana.

Toimijuus liittyy vahvasti yksilön ammatilliseen identiteettiin, osaamiseen ja yksilölliseen työhistoriaan, työpaikkojen sosiaalisiin, kulttuurisiin ja materiaalsiin olosuhteisiin (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013, 57; Eteläpelto ym. 2014a, 17). Toimijuus on identiteetin muokkaamisen väline, jolla tavoitellaan subjektiksi tulemistä (Eteläpelto 2012, 2-3). Se on aktiivisen identiteettityön lisäksi osallisuutta, vaikuttamista ja päätöksentekoa (Hökkä & Vähäsantanen, 2016). Toimijuutta tarvitaan erityisesti muutostilanteissa eli ammatillisen identiteetin uudelleen muokkaamisessa ja määrittelyssä, identiteettineuvotteluissa (Vähäsantanen & Eteläpelto, 2011, 292). Ratkaisevaksi tekijäksi nousee identiteettineuvottelujen näkökulmasta se, kuinka uusi ja vanha identiteetti sopivat yhteen. Nämä muutostilanteet korostavat yksilöllisen toimijuuden merkitystä, koska yksilön on muokattava omaa toimintaansa sovittaakseen sen muuttuneeseen tilanteeseen. Käytännössä yksilö yhtensovittaa aiempaa ammatillista identiteettiä ja uutta ammatillista identiteettiä. (Vähäsantanen & Eteläpelto, 2011). Identiteettineuvotteluissa huomioidaan yksilölliset tarkoitukset, sitoumukset ja arvot sekä ulkopuolelta vaikuttavat tekijät, kuten kulttuuriset normit sekä tilanteista riippuvat vaatimukset (Vähäsantanen & Eteläpelto 2009,

17). Lisäksi yksilön käsitykseen itsestään ammatillisena toimijana vaikuttaa, kuinka toimijuutta on työssä toteutettu (Eteläpelto ym. 2013, 57).

Eteläpellon ym. (2014b, 22) mukaan ammatilliseen toimijuuteen liittyvät työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet ja ammatilliset toimijat (kuvio 1.). Toimijuus koostuu eri tekijöistä, pitäen sisällään aktiivisuutta ja aloitteellisuutta saada muun muassa muutosta aikaiseksi. Ilman toimijuutta ei voida kehittää omaa työtä. Toimijuus määritellään autonomiaksi, vallaksi ja vaikutusmahdollisuudeksi, joka muodostuu kyvyistä ja resursseista vaikuttaa yksilön omaan elämään sekä siinä tekemiin valintoihin. Toimijuus määritellään kollektiiviseksi kamppailuksi parantaa olosuhteita, joka voi olla äänetöntä tai äänekkästä vastustusta tai kannanottoa. Työssäoppimista ei tapahdu ilman toimijuutta, vaan se vaatii aktiivisuutta osallistumisessa, osaamisen rakentamista, metakognitiivista kontrollia sekä ammatillista kasvua. Toimijuutta rajoittavat erilaiset rakenteet, instituutiot ja valta, oli se sitten virallista tai epävirallista. Toimijuutta resursoivana tekijänä ovat puolestaan yksilön ja/tai yhteisön kyky vaikuttaa. (Eteläpelto 2012, 2; Eteläpelto ym. 2014b, 3-4, 22; Vähäsantanen 2013, 13-16.)



KUVIO 1. Ammatillinen toimijuus ja sosiokulttuuriset olosuhteet (Eteläpelto ym. 2014b, 22)

Toimijuus näyttäytyy laajasti elämässä ja on osa elämänhallinnan keinoja. Toimijuutta tarvitaan, koska valinnan mahdollisuus on yksi tämän ajan ihannoin-

nin kohteista, jossa kuitenkin yksilöt ovat aina lopulta vastuussa tekemistään valinnoista. Sosiaalinen osallisuus, jolla tarkoitetaan yksilön kokemuksellista tunnetta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, on toimijuuden yksi osa-alue. Toimijuuden avulla koulutus- ja työurat voidaan rakentaa mielekkäiksi, jossa yksilö voi ohjata omaa kehitystä. Toimijuus ei ole automaatio, vaan jokaisen on löydettävä yksilölliset resurssit omien tavoitteiden toteuttamiseen. Tarve kehittää omaa työtä edellyttää toimijuutta. Toimijuus on identiteetin muokkaamisen väline, jolla tavoitellaan subjektiksi tuleamista. Tunteet korkeasta toimijuudesta ovat nähtävissä tyytyväisyytenä omaan elämään. (Eteläpelto 2012, 2-3; Eteläpelto ym. 2014b, 3-4, 7; Vähäsantanen 2013, 13-16.)

Toimijuuden tutkimustraditiot ja aiemmat tutkimukset

Toimijuuden tutkiminen on tällä hetkellä suosittu tutkimusaiheena (Eteläpelto ym. 2013, 45). Tarkasteltaessa aiempaa toimijuuden tutkimusta, jaotellaan tutkimustraditiot neljään eli yhteiskuntatieteelliseen, post-strukturalistiseen nais-tutkimuksen, elämänkulkututkimuksen sekä sosiokulttuuriseen traditioon (ks. Eteläpelto ym. 2013, 60; Eteläpelto ym. 2014b, 15-19). Toimijuuden tutkimuksen ollessa runsasta, ei idea toimijuudesta ole kuitenkaan uusi. Toimijuuden juuret ulottuvat kauas aina Kantin valistuksen ideaan, Mezirovin yksilölliseen valtautumiseen ja voimaantumiseen, Freiren yhteiskunnallisten elinolojen parantamiseen sekä useiden sosiologioiden, kuten Bauman, Beck ja Giddens tutkimuksiin (Eteläpelto 2012, 6).

Toimijuustraditioista yhteiskunnallista lähestymistapaa edustavat Eteläpellon ym. (2013) mukaan Giddensin ja Archerin teoriat. Giddens määrittelee toimijuuden yksilöiden intentionaalisina ja rationaalisina tekoina, joilla on seuraamuksia. Toimijuuden edellytyksenä on valta, joka liittyy yksilön valintoihin ja tekoihin. Archer määrittelee toimijuuden kolmitasoisena todellisuussuhteena maailmaan, jossa ovat sosiaalinen, käytännöllinen ja luonnollinen todellisuus sekä yksilön vastaavat suhteet maailmaan. Post-strukturalistisessa naistutkimuksessa tarkastellaan diskursiivisia toimintoja, sitä kuinka todellisuus rakentuu kielellisesti. Tämä lähestymistapa on keskittynyt erityisesti siihen, kuinka

kieli rakentaa merkityksiä todellisuudelle ja kuinka kieltä käytetään luomaan hierarkioita, kategorioita ja luokittelua. Elämäntutkimuksen traditio tarkastelee yksilöllisiä tapoja rakentaa elämäntutkimusta tehtyihin valintoihin ja suunnitelmallisuuteen perustuen. (Eteläpelto ym. 2013, 49-54, 57-58.)

Sosiokulttuurinen traditio jakaa tarkastelun subjektikeskeiseen ja objekti-keskeiseen tarkasteluun. Subjektikeskeinen lähestymistapa, korostaa yksilöä aktiivisena toimijana suhteessa sosiaaliseen maailmaan, joka intentionaalisuus ja subjektiivisuus näkyvät osallisuutena ja osallistumisen kohdistumisena. Objekti-keskeinen lähestymistapa puolestaan hylkää yksilöllisen ja kollektiivisen toimijuuden, kuvaten yksilön toimijuutta työn kohteille tai työvälineille alisteisena. (ks. Eteläpelto ym. 2013, 55; Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014c.)

Tarkastelemme subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa tarkemmin, sen ollessa tämän tutkimuksen lähestymistapana. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa sopii erityisesti työympäristössä tapahtuvan toimijuuden tutkimiseen, jossa ammatillinen toimijuus nähdään yksilön osallistumisena ja vaikuttamisena työyhteisössään, jossa toimijuutta säätelevät ympäröivän työyhteisön kulttuuri sekä yksilön persoonalliset motivaatiot, arvot ja historia. (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013.) Lähestymistavassa ollaan kiinnostuneita erityisesti yksilön ammatillisen identiteetin rakentamisesta ja siitä, kuinka toimijuutta neuvotellaan rakennettaessa elämäntutkimusta ja työhistoriaa sen hetkessä sosiaalisessa todellisuudessa. Toimijuus tähtää aina johonkin ja sitä harjoitetaan sitä rajoittavissa ja resursoivissa konteksteissa. Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa on tärkeää katsoa elämäntutkimusta ja yksilön kehittymistä laajemmalla mittakaavalla, joka mahdollistaa käsityksen yksilön koulutuksen ja työn kautta kehittyvän ammatillisen identiteetin ja työhistorian rakentumisesta sekä niiden yhteydestä toisiinsa. Tämän lähestymistavan mukaan yksilöllä on praktinen, diskursiivinen ja ruumiillinen suhde todellisuuteen, toimijuuden ilmetessä muuttuvana ajallisena prosessina, johon identiteetti vahvasti liittyy. Sosiaalisen ja yksilöllisen suhde nähdään analyttisesti erillisenä, jossa yksilöllinen ja sosiaalinen rakentavat

toisiaan. (ks. Eteläpelto ym. 2014b, 21; Eteläpelto ym. 2014c, 210-211; Vähäsantanen 2013, 22-24.)

Vähäsantanen (2013, 76) on tutkimuksessaan tarkastellut ammatillisten opettajien toimijuutta työelämän muutostilanteissa. Omaan työhön vaikuttaminen, osallistuminen koulutusuudistukseen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelut ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimuksessa ammatillisen koulutuksen opettajat kokivat, että heidän mahdollisuutensa vaikuttaa organisaatiotason päätöksiin, koulutusuudistukseen tai muutosten suuntaan olivat hyvin pienet tai olemattomat. Tässä mielessä opettajien toimijuus oli heikkoa. Opettajat kokivat myös, että heidän työnsä ulkopuolinen kontrolli oli lisääntynyt, jota voidaan pitää yleistyvänä trendinä viimeaikaisissa keskusteluissa opettajien työstä. Opettajat kokivat näin ollen olevansa passiivisia toiminnan kohteita, eivätkä aktiivisia muutosagentteja, kun puhutaan opetuksen uudistamisesta. Uudistukset tuntuvat ammatillisista opettajista tulevan ulkopuolelta saneltuna. Toisaalta tutkimuksessa opettajien toimijuus koettiin olleen vahvaakin, siinä mielessä, että he pystyivät päättämään työskentelytapansa vapaasti yksilötasolla. Ammatilliset opettajat toivat esiin vahvaa toimijuuttaan sekä omassa opetus- ja ohjaustyössään organisaation sisällä että työelämän kanssa yhteistyötä tehdessä. (Vähäsantanen 2013, 76-77.)

Pehkonen ja Isopahkala-Bouret (2010) tutkivat ammatillisen koulutuksen yhteisten opintojen opettajien toimijuutta. Toimijuuden he ovat määritelleet keinona tarkastella ihmisten vaikutusmahdollisuuksia ympäröiviin olosuhteisiin sekä sitä, miten ihmiset tekevät valintoja ja päätöksiä ympäröivien rakenteiden puitteissa. Yksilön toimintaan vaikuttavat taloudelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset rakenteet. Konteksti vaikuttaa aina toimintaan, vaikka ei sitä ennalta määrääkään. Näin he kytkevät toimijuuden aikaisempaan opettaja-, työ- ja elämäkokemukseen, jotka vaikuttavat siihen miten asioita tulkitaan ja kuinka suhtaudutaan tulevaan. He toteavat, että tämä ajallisuus liittyy myös olennaisesti toimijuuteen. Tutkimuksessa havaittiin, että ammatillisen opettajan työelämäyhteistyö haastaa yhteisten opintojen opettajien toimijuuden ja opettajat pyrkivät löytämään ratkaisuja tähän haasteeseen, esimerkiksi kouluttamalla

itseään lisää ja hakeutumalla työelämäjaksoille. Toimijuuden vahvuus ja muodot vaihtelevat eri tilanteissa, mutta toimijuus on jatkuvaa. Toimijuus voi esiintyä myös uusien toimintatapojen vastustamisena, mikäli muutokset ovat ristiriidassa itselle tärkeiden päämäärien ja periaatteiden toteuttamisen kanssa. (Pehkonen & Isopahkala-Bouret 2010, 46, 53.)

Vähäsantanen, Saarinen ja Eteläpelto (2009) ovat tutkineet ammatillisen opettajan toimijuutta koulutuksen ja työelämän rajapinnoilla. He määrittelevät toimijuuden yksilön tarkoituksenmukaiseksi toiminnaksi. Toimijuus esiintyy heidän mukaansa sosiaalisessa kontekstissa, joka määrittää toimijuuden rajoja ja mahdollisuuksia. Toimijuuteen vaikuttaa myös heidän mukaansa yksilön omat ammatilliset arvot ja intressit, näkemys itsestään työntekijänä ja paikastaan sekä organisaatiossa että maailmassa. (Vähäsantanen ym. 2009, 396.)

Toimijuus tässä tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa ammatillinen toimijuus määritellään subjektilähtöisen sosiokulttuurisen lähestymistavan näkökulmasta, ottaen huomioon sosiaalisen kontekstin (ammatillisen koulutuksen ja opetuksen muutos, organisaatiomuutos, organisaation toimintakulttuuri), jotka vaikuttavat yksilön toimijuuteen (mahdollisuuksiin vaikuttaa työssään ja työorganisaatiossaan sekä tehdä valintoja) (Eteläpelto ym. 2013, 62.). Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa korostuu Eteläpellon ym. (2013, 62) mukaan ammatillisessa toimijuudessa:

1. Ammatillinen toimijuus esiintyy silloin, kun työntekijä tai työyhteisö pyrkii vaikuttamaan, tekemään valintoja tai ottaa kantaa työhönsä tai ammatilliseen identiteettiin liittyen.
2. Historialliset, sosiokulttuuriset ja materiaaliset olosuhteet vaikuttavat ammatillisen toimijuuteen, jolla on aina tietty tarkoitus.
3. Ammatillinen toimijuus kytkeytyy vahvasti ammatillisen identiteettiin. Ammatillinen identiteetti pitää sisällään ammatilliset ja eettiset sitoumukset, ideaalit, motivaation, kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet.
4. Työntekijän henkilökohtaiset tiedot ja taidot sekä kokemukset toimivat ammatillisen toimijuuden resurssina ja lähteenä.

5. Yksilö ja sosiaaliset kokonaisuudet ovat toimijuuden tutkimuksessa käsitettävä toisistaan erillään oleviksi, mutta toisiinsa vahvasti vaikuttaviksi tekijöiksi.
6. Työntekijällä on työhönsä diskursiivinen, käytännöllinen ja luonnollinen suhde.
7. Ammatillista toimijuutta tarvitaan kehittämään sekä työyhteisöä että yksilön omaa työtä. Ammatillinen toimijuus myös mahdollistaa ammatillisen oppimisen ja ammatillisen identiteetin uudelleen neuvottelun ja muuttamisen työkäytänteitä muuttamalla. (Eteläpelto ym. 2013, 62; Eteläpelto ym. 2014b, 23-24)

Tarkastelemme toimijuutta vaikutusmahdollisuuksien, osallistumisen ja työssä vaikuttamisen kautta. Lisäksi tarkastelemme toimijuuden ja ammatillisen identiteetin yhteyttä. Toimijuuden määritelmän kiteytämme Vähäsantanen ym. (2009) määritelmään, joka kuvaa toimijuutta yksilön tarkoituksenmukaiseksi toiminnaksi ja vuorovaikutukseksi työpaikalla. Toimijuus on siten kiinteää suhteessa myös ammatilliseen identiteettiin. Tukemalla ammatillista toimijuutta, voidaan edesauttaa työyhteisön oppimista, hyvinvointia sekä menestystä. (Hökkä & Vähäsantanen, 2016.) Korkea toimijuus kertoo tyytyväisyydestä omassa elämässä (Eteläpelto 2012, 3). Tämä tutkimus tarkastelee toimijuutta lisäksi mikrotasolla eli sitä, kuinka ammatillinen opettaja kokee oman ammatillisen toimijuutensa muutoksessa. Tarkastelemme sitä, miten yksilöt määrittelevät itse toimijuuttaan eli mihin kyetään tai mitä osataan ja tehdään eri konteksteissa ja tilanteissa. (Ojala, Palmu & Saarinen 2009, 15-16.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävät ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tehtävänä on kuvata ammatillisen opettajan työtä, ammatillista identiteettiä ja toimijuutta sekä opettajien osaamisen hyödyntämistä uudessa tilanteessa, jota voidaan kuvata muutosten ristipaineeksi, organisaatiomuutoksen kontekstissa. Tutkimuskysymykset tässä tutkimuksessa ovat seuraavat:

1. Millaisia myönteisiä ja kielteisiä muutoksia opettajat kuvaavat organisaatiomuutoksen tuovan työhönsä?
2. Mitkä osa-alueet ammatilliset opettajat näkevät pysyvinä ja muuttuvina työssään?
3. Millaisina ammatillisen opettajan toimijuus ja ammatillinen identiteetti näyttäytyvät muutoksessa?
4. Miten ammatillisten opettajien osaamista on hyödynnetty muuttuvassa organisaatiossa?

4.2 Tutkimuksen konteksti

Tutkimuksessamme ammatillisen opettajan työtä, ammatillista identiteettiä ja toimijuutta sekä opettajien osaamisen hyödyntämistä tutkitaan ammatillista koulutusta järjestävän organisaation aikuiskoulutuksen eri toimipisteissä. Kyseisessä organisaatiossa ammatillisen koulutuksen tavoitteena on ammatillisen osaamisen kohottaminen, työelämän kehittäminen sekä vastaaminen siihen liittyviin osaamistarpeisiin edistämällä alueen työllisyyttä. Erilaisten koulutuspalveluiden järjestämisen lisäksi organisaatio on vahvasti mukana erilaisissa työelämän kehittämis- ja palvelutehtävissä sekä erilaisissa hankkeissa.

Ammatillista koulutusta järjestävissä organisaatioissa uudistukset aiheuttavat toimenpiteitä henkilöstön osalta lähinnä työntekijämäärän supistuksina sekä työtehtävien uudelleen järjestelyinä. Tutkimuskontekstimme osalta uudistuksessa kyse on kustannusten leikkaamisesta henkilötyövuosia, työtehtäviä ja koulutustoimintoja vähentämällä. Lisäksi muutosta tapahtuu tiimejä ja työntekijöiden toimipaikkoja muokkaamalla. Suurimmat muutokset kohdistuvat juuri hallinnon keventämiseen, työtehtävien tehostamiseen ja yhteensovittamiseen sekä keskittymiseen niihin koulutuksiin, joille on selkeää kysyntää. Kyseisessä organisaatiossa tilanne muutoskohteiden osalta vastaa näiltä osin valtakunnallista linjaa, henkilöstön osalta sen määrän kehittyminen on sidoksissa koulutuksen volyyymiin ja hanketoimintaan. Odotusarvona on, että henkilöstön määrä tulee vähenemään yhä tulevaisuudessa. Henkilöstön kokonaismäärästä tällä hetkellä opetushenkilöstöä on noin puolet.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa kuvaamme tutkimuksessa käyttämämme tutkimusmenetelmän (4.3.1) sekä mittarin (4.3.2) ja aineistonhankinnan (4.3.3).

4.3.1 Survey-tutkimus ja kyselylomake

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kuvata ammatillisen opettajan työtä, toimijuutta ja ammatillista identiteettiä sekä ammatillisen opettajan osaamisen hyödyntämistä organisaatiomuutoksessa. Tämä tutkimus on survey-tutkimus (Rea & Parker 2014). Survey-tutkimuksessa poimitaan otos perusjoukosta ja kerätään suhteellisen pieni aineisto strukturoidulla haastattelulla tai kyselylomakkeella. Aineiston avulla pyritään selittämään, vertailemaan ja kuvailemaan tutkittavia ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134; Rea & Parker 2014, 6, 9.)

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmäksi valitsimme sähköisesti toteutetun kyselylomakkeen (liite 1). Sähköinen kysely valittiin tutkimuksemme kohderyhmän laajuuden vuoksi sekä helpottamaan aineiston käsittelyä. Tutkimuksemme koski yhden organisaation aikuiskoulutuksen koko henkilös-

töä. Valli (2015, 93–94) toteaa, että tutkimuksen toteuttaminen sähköisesti on taloudellinen tapa kerätä aineistoa. Sähköisesti toteutettavassa kyselyssä voi myös pakottaa vastaajat vastaamaan kaikkiin kysymyksiin, mikä takaa sen, että aineistossa ei ole tyhjiä vastauksia. Toisaalta voi olla, ettei vastaaja oikeasti pystyisi vastaamaan kysymykseen ja hänen on tällöin vastattava jotain, jotta pääsee eteenpäin. Vaarana on myös, että vastaaminen jää kesken. (Valli 2015, 93–94.) Tässä tutkimuksessa monivalintakysymyksissä oli vastattava jokaiseen väittämään, mutta avoimissa kysymyksissä tätä pakotetta ei ollut ja kyselyssä pystyi siirtymään eteenpäin ilman vastaamista. Tutkimuksemme luotettavuutta lisää kyselyn standardoitu muoto, jolloin kysymykset esitetään kaikille samalla tavoin (Hirsjärvi ym. 2009, 193).

Kyselylomakkeen käytön haittana, verrattaessa haastatteluun on, että tutkijoilla ole mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä vastauksista eli ei pystytä varmistumaan vastaajan suhtautumisesta kyselyyn, eikä siitä, miten vastaaja on tulkinnut kysymykset ja annetut vastausvaihtoehdot. Vastauslomakkeella saatavassa aineistossa myös usein kato voi olla suurta. (ks. Hirsjärvi ym. 2009, 195; Vilkka 2015, 94.)

4.3.2 Mittarin laadinta

Kyselylomakkeen laadinnassa hyödynnettiin Jyväskylän yliopiston Proagent-hankkeessa laadittua kyselylomaketta soveltuvin osin (Paloniemi, Eteläpelto, Hökkä, Vähäsantanen ja Törmäkangas, 2014). Kyselylomake muokattiin vastaamaan määriteltyjen tutkimustehtävien näkökulmaan, jonka vuoksi osa alkuperäisistä kysymyksistä jätettiin pois ja puolestaan muutamia avoimia kysymyksiä lisättiin kyselylomakkeeseen. Avointen kysymysten laadinta toteutettiin yhteistyössä tutkimuksen tilaajaorganisaation johtoryhmän kanssa. Kysymysten asettelussa käytimme apuna myös aikaisempia tutkimuksia (ks. Heikkinen & Kettunen 2015; Vähäsantanen 2004).

Hirsjärven ym. (2009, 193–203) mukaan strukturoiduilla kysymyksillä voidaan kerätä määrällistä aineistoa ja avoimilla kysymyksillä laadullista aineistoa. Tätä tutkimustapaa kutsutaan triangulaatioksi, joka tarkoittaa eri me-

netelmien, tutkijoiden, lähteiden tai teorioiden yhdistämistä tutkimuksessa (Eskola & Suoranta, 1998, 70). Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten tarkoituksena oli tuottaa kokonaiskuva ammatillisten opettajien toimijuuden ja ammatillisen identiteetin tilasta organisaatiomuutoksessa ja avointen kysymysten tarkoitus tässä tutkimuksessa oli sekä syventää käsitystä ammatillisten opettajien toimijuudesta ja ammatillisesta identiteetistä sekä tuottaa tietoa osaamisen hyödyntämisestä ja ammatillisen opettajan työstä muutoksessa. Kyselyn avoimet kysymykset lisäsivät osallistujien mahdollisuutta antaa tarkempaa tietoa muutoksen yksilöllisistä vaikutuksista, hyödyistä ja haitoista, mahdollisuuksista ja uhista omin sanoin (Hirsjärvi ym. 2009, 200–201). Lisäksi avointen kysymysten etuna, kun esitetty yhdessä monivalintakysymyksiä kanssa, on se, että ne voivat auttaa monivalintakysymyksissä esiintyneiden poikkeavuuksien tulokinnassa. Toisaalta taas avoimet kysymykset tuottavat kirjavan aineiston, jonka luotettavuus on kyseenalaista ja jota voi olla vaikea analysoida. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.) Tutkimuksemme tarkemmat luotettavuuden, pätevyyden ja eettisten ratkaisujen tarkastelut löytyvät raportin lopusta kappaleesta 6.2.

Tässä tutkimuksessa voidaan pitää perusteltuna lähestymistapojen yhdistämistä, koska tutkittavaa ilmiötä hahmotetaan määrällisen lähestymistavan avulla ja lisäksi laadullisen lähestymistavan avulla monipuolistetaan kuvaa (Eskola & Suoranta 1998, 73-74.). Tuomi ja Sarajärvi (2002, 141-142) toteavat lisäksi, että triangulaatio mahdollistaa tutkimuksen luotettavuuden lisääntymisen, viitaten juuri tutkijoiden käyttämiin eri tutkimusmenetelmiin ja näkökulmiin.

Kyselylomake koostui kuudesta osasta: taustatietojen kartoitus (esim. sukupuoli ja ikä), monivalintaväittämät toimijuudesta ja ammatillisesta identiteetistä, monivalintaväittämät työhön vaikuttamisesta, monivalintaväittämät eri tekijöiden vaikutuksesta työhön, avoimet kysymykset sekä muut kommentit, arvontaan ja jatkotutkimukseen osallistuminen (liite 1). Näin ollen kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa kartoitettiin osallistujien taustatietoja: suku-

puoli, ikä, koulutus, pedagoginen pätevyys, työskentely-yksikkö, ammattinimike, työsuhteen laatu ja kesto, työtehtävän kesto ja työkokemus.

Kyselylomakkeen toinen osio kartoitti siis osallistujien mielipiteitä omasta ammatillisesta toimijuudestaan vaikutusmahdollisuuksien ja osallistumisen näkökulmasta sekä ammatillista identiteettiä. Tämä osio piti sisällään kolme kysymystä, joissa oli yhteensä 29 monivalintaväittämää, joihin osallistujat vastasivat 5-portaisella LIKERT-asteikolla (5="Täysin samaa mieltä", 4="Jokseenkin samaa mieltä", 3="Siltä väliltä", 2="Jokseenkin eri mieltä" ja 1="Täysin eri mieltä"). Lomakkeen kolmas osio käsitteli työssä vaikuttamista. Tämä osio piti sisällään 5 väittämää, joihin osallistujat vastasivat 4-portaisella LIKERT-asteikolla (4="Erittäin paljon", 3="Paljon", 2="Jossain määrin", 1="En lainkaan").

Lomakkeen neljännessä osiossa vastaajia pyydettiin arvioimaan eri tekijöiden merkitystä omassa työssä asteikolla "Rajoittaa jossain määrin", "Rajoittaa erittäin paljon", "Tukee erittäin paljon", "Tukee paljon", "Tukee jossain määrin" tai "Ei tue lainkaan".

Kyselylomakkeen viides osio koostui kuudesta avoimesta kysymyksestä, jotka kaikki kohdentuvat osallistujien näkemyksiin ja kokemuksiin organisaatiomuutoksen merkityksestä omalle työlle. Tässä osiossa osallistujat saivat kertoa omaa opettajan työtä koskettavista jo toteutuneista sekä tulevaisuudessa toteutuvista muutoskokemuksista muuttuvassa organisaatiossa. Osallistujilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin niistä tekijöistä, jotka he kokevat pysyvinä ja muuttuvina ammatillisen opettajan työssä. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään myös, miten työntekijöiden osaamista oli hyödynnetty organisaatiomuutoksessa. Lisäksi avoimilla kysymyksillä kysyttiin sitä, kuinka opettajan työhön on vaikuttanut opetuksen siirtyminen enenevässä määrin työpaikoille.

Kyselylomakkeen lopuksi osallistujilla oli mahdollista vielä kommentoida vapaasti kyselyä tai muita tutkimukseen liittyviä aiheita. Heillä oli mahdollisuus jättää yhteystietonsa ja osallistua lahjakortin arvontaan. Kysyimme myös osallistujien halukkuutta vastata tutkimukseen liittyviin lisäkysymyksiin tai osallistua haastatteluun, mikäli tarvetta lisätutkimukselle ilmenisi.

4.3.3 Tutkimusjoukon valinta ja tutkimusaineiston hankinta

Tutkimus toteutettiin sähköisenä ja linkki kyselyyn lähetettiin kohdejoukolle koulutusorganisaation oman toimistosihteerin sähköpostin välityksellä 19.5.2015. Näin toimimalla varmistimme, että tutkimukseen osallistuvat pystyivät anonyymeina. Vilkan (2015, 95) mukaan internetkyselyssä vastaajien anonyymiteetin turvaaminen on kuitenkin vaikeaa, koska sen tietokoneen IP-numero (Internet Protocol), josta vastaus on tullut, voidaan paikantaa. Tässä tutkimuksessa aineistoon pääsivät käsiksi vain tutkijat, emmekä paikantaneet vastaajien tietokoneita. Tutkimuskyselylomake ei myöskään lähtenyt sähköpostilla, vaan ainoastaan linkki siihen. Kyselyn vastaukset pyydettiin ensin 5.6.2015 mennessä. Tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin toimistosihteerin toimesta lisäksi sähköpostiin muistutusviestit 25.5.2015 ja 1.6.2015, koska osallistujien määrä näytti muutoin jäävän hyvin vähäiseksi. Tutkimukseen osallistuvien määrään nostamiseksi aikuiskoulutuksessa työskentelevä johtaja muistutti henkilökuntaansa sähköpostiviestillä kyselyyn vastaamisesta 4.6.2015. Vastaajien määrän ollessa yhä alhainen jatkoimme vastausaikaa 12.6.2015 asti.

Kysely koostui saatekirjeestä ja kyselylomakkeesta (liite 1). Osallistujille osoitetulla saatekirjeellä haluttiin tuoda esille tutkimuksen taustatietoja ja vastaamiseen liittyviä asioita.

Tutkimuksen kohteena oleva joukko koostui toisen asteen ammatillisen koulutusorganisaation aikuiskoulutuksen henkilöstöstä. Kysely lähetettiin koko aikuiskoulutuksen henkilöstölle, yhteensä 160:lle, ja kokonaisvastaajamäärä tutkimuksessa oli 39 (24.4 %). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2000, 183) mukaan kyselytutkimuksessa vastusprosentti vaihtelee parhaimmillaan 30–80 prosentin välillä. Tässä tutkimuksessa vastausprosentti jäi tämän alle. Tämä kohtalaisen matala vastausprosentti saattoi liittyä kyselyn ajankohtaan kevätlukukauden arviointikiireiden keskellä ja kesälomakauden lähestyessä. Toisaalta pieni vastausprosentti saattaa myös liittyä käynnissä olevien uudistusten haasteisiin sekä muutostavastarintaan (ks. Pehkonen & Isopahkala-Bouret, 2010, 50). Lisäksi tutkimusjoukkona opettajat ovat haastava ryhmä, koska heille lähete-tään Hirsjärven ym. (2009, 198) mukaan paljon osallistumispyyntöjä erilaisiin

tutkimuksiin ja tästä syystä he yleisesti ottaen suhtautuvat kielteisesti pyyntöihin tutkimuksiin osallistumisesta.

TAULUKKO 1. Osallistujien taustatiedot (n=39)

Taustamuuttuja	Kategoria	n	%
Sukupuoli	Nainen	23	59 %
	Mies	16	41 %
Ikä	Alle 40-vuotias	10	26 %
	41-51 -vuotias	16	41 %
	Yli 50-vuotias	13	33 %
Työsuhteen laatu	Kokoaikainen	32	82 %
	Määräaikainen	4	10 %
	Osa-aikainen	2	5 %
	Sivutoiminen	1	3 %
Työsuhteen kesto	10 vuotta ja alle	17	44 %
	Yli 10 vuotta	22	56 %
Nykyisessä työtehtävässä	alle 2 vuotta	6	15 %
	3-5 vuotta	7	18 %
	6-10 vuotta	7	18 %
	11-20 vuotta	15	39 %
	Yli 20 vuotta	4	10 %
Alan työkokemus	3-5 vuotta	3	8 %
	6-10 vuotta	3	8 %
	11-20 vuotta	13	33 %
	Yli 20 vuotta	20	51 %
Koulutustausta	Korkeakoulu tutkinto	32	82 %
	Toisen asteen ammatillinen tutkinto	5	13 %
	Jokin muu tutkinto/Ei tutkintoa	2	5 %

Kyselyymme vastasi 39 henkilökunnan jäsentä, joista opetustyötä tekeviä oli 35 ja hallintohenkilökuntaa 4. Osallistujien taustatiedot on esitetty taulukossa 1. Pedagoginen pätevyys oli 37 vastaajalla. Naisia oli 23 (59 %) ja miehiä 16 (41 %). Suurin osa (n=16) kyselyyn osallistujista oli 41–50-vuotiaita. 13 osallistujaa oli yli 50-vuotiaita ja neljännes (n=10) alle 40-vuotiaita, Aineisto edustaa ikäjakaumaltaan hyvin sekä valtakunnallista ammatillisen koulutuksen opettajien ikäjakautumaa, jossa vanhemmat opettajat ovat enemmistönä (Innola & Mikkola, 2014, 17), että organisaation henkilökunnan ikäjakaumaa, jonka keski-ikä on 48,6 vuotta. Myös osallistujien sukupuolijakauma noudattelee koko organisaation sukupuolijakaumaa: henkilöstöstä, naisia on 65 % ja miehiä 35 %.

Kyselyajankohtana kokoaikaisessa työsuhteessa oli 32 osallistujista. Koko-aikaisten työntekijöiden suurta määrää suhteessa osa-aikaisiin tai määräaikaisiin työntekijöihin selittää osaltaan aiemmat YT-neuvottelut ja organisaatiomuutokset: työsuhte oli kestänyt 10 vuotta tai alle 17 osallistujalla ja yli 10 vuotta 22 osallistujalla. Nykyisessä työtehtävässään osallistujat olivat toimineet seuraavasti: neljä osallistujaa oli toiminut nykyisessä työtehtävässään yli 20 vuotta, 15 osallistujaa 11–20 vuotta, seitsemän oli toiminut 6–10 vuotta ja yhtä moni 3–5 vuotta. Kuusi osallistujaa oli ollut nykyisessä työtehtävässään 0–2 vuotta. Alan työkokemusta yli puolella osallistujista oli yli 20 vuotta. Myös työsuhteen pituudet vahvistavat vuoden 2013 ammatillisten opettajien ikäjakautuman mukaista jakoa tässä aineistossa; vähemmän nuoria opettajia (Innola & Mikkola, 2014, 17).

4.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksen aineisto koostui kyselylomakkeella kerätystä määrällisestä ja laadullisesta aineistosta. Vilkka (2015, 106) toteaa, että avoimet kysymykset eivät itsestään tee tutkimuksesta laadullista, koska avoimien kysymysten vastauksia-kin voi käsitellä numeerisesti. Tässä tutkimuksessamme avointen kysymysten vastaukset on kuitenkin analysoitu käyttäen laadullista analyysimenetelmää. Molempia aineistoja on tarkasteltu ensiksi kokonaisuutena ja sen jälkeen ryh-

mittäin taustamuuttujien suhteen, jotta mahdolliset erot naisten ja miesten tai eri-ikäisten osallistujien välillä voitaisiin havaita. Seuraavassa käymme ensiksi läpi määrällisen aineiston tilastollisen analyysiprosessin (4.4.1) ja sen jälkeen avovastausten laadullisen analyysin (4.4.2). Luvun lopussa on koottu lyhyesti yhteen tutkimuskysymyksittäin, mitä aineistoa (kyselylomakkeen kysymykset) on käytetty ja mitä menetelmää käyttämällä aineistot on analysoitu (4.4.3).

4.4.1 Tilastollinen analyysi

Määrällisen aineiston analysoinnin apuna käytettiin SPSS Statistics 22 -ohjelmistoa. Analyysissä lähdimme liikkeelle kyselylomakkeen kysymyksistä 11-13, joissa osallistujat arvioivat väittämiä 5-portaisella LIKERT-asteikolla seuraavasti: 5=Täysin samaa mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 3=Siltä väliltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä. Erottelimme väittämät kolmeen osa-alueeseen: vaikutusmahdollisuudet, osallistuminen ja ammatillinen identiteetti. Tämän jaon perustana meillä toimi näkemyksemme toimijuudesta osallistumisena ja vaikuttamisena työyhteisöön. Näkemyksemme pohjaa Eteläpellon ym. (2013) määritelmään toimijuudesta ja ammatillisesta identiteetistä. Toimijuus tässä tutkimuksessa määritellään subjektilähtöisen sosiokulttuurisen lähestymistavan näkökulmasta yksilön osallisuutena, vaikuttamisena, päätöksentekona ja aktiivisena identiteettityönä, johon vaikuttavat sosiaaliset kontekstit. Ammatillinen identiteetti ja toimijuus ovat näin siis vahvasti toisiinsa kytköksissä. Ammatilliseen identiteettiin katsomme kuuluvaksi Eteläpeltoa ym. muokailen ammatilliset ja eettiset sitoumukset, ideaalit, motivaation, kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet.

Kyselylomakkeen kysymys 14 koski vaikuttamista työssä ja se käsiteltiin yhdessä vaikutusmahdollisuuksien ja osallistumisen kanssa toimijuuden yhtenä osatekijänä. Kysymyksessä 14 arviointi asteikko oli 4-portainen LIKERT-asteikko seuraavasti: 4=Erittäin paljon, 3=Paljon, 2=Jossain määrin, 1=En lainkaan. Määrällisen aineiston analysoinnissa käytettiin parametrittomia menetelmiä, koska otoskoko oli pieni (n=39).

Tämän jälkeen muodostimme kysymysten 11-14 väittämistä neljä summamuuttujaa (vaikutusmahdollisuudet, osallistuminen, vaikuttaminen työssä ja ammatillinen identiteetti), joiden sisäisten väittämien väliset korrelaatiokertoimet tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiotestillä ja sisäiset konsistenssit arviointiin Cronbachin alfan avulla. Summamuuttujien väittämäjakaumat sekä sisäisen konsistenssin arviointi on nähtävillä taulukossa 2. Summamuuttujan muodostaminen vaatii yhdistettävien väittämien vastausasteikon samanlaisuutta ja saman suuntaisuutta (Metsämuuronen, 2009, 112). Tämän vuoksi kahden väittämän (13f "Olen harkinnut ammatin vaihtoa" ja 13h "Työni uuvuttaa minua") vastausasteikon käänsimme päinvastaiseksi, koska näihin väittämiin vastattiin negation kautta, toisin kuin muihin väittämiin. Jokaisen summamuuttujan sisällä väittämät korreloivat keskenään positiivisesti ($r=.012-.856$), ja suurimmalta osalta myös tilastollisesti merkitsevästi. Poikkeuksena edelliseen väittämien "12a Työyhteisössäni keskustellaan aktiivisesti työhön liittyvistä asioista" ja "11a Saan työskennellä itsenäisesti" välinen korrelaatio, joka oli heikosti negatiivinen ($r=-.165$, $p>.05$). Myös väittämän "13b Minulla on mahdollisuus edetä urallani tässä organisaatiossa" korrelaatiot väittämien "12d Työyhteisössäni on myönteinen ilmapiiri" sekä väittämän "13c Meillä on vahva me-henki työyhteisössäni" kanssa, jotka olivat heikosti negatiivisia ($r=-.146$ ja $r=-.006$, $p>.05$). Korrelaatiomatriisit on esitetty liitteessä 2.

Summamuuttujien sisäinen konsistenssi oli hyvä (Cronbachin alfat välillä .734-.899, 95 % luottamusvälit .574-.940 välillä). Summamuuttujat muodostuivat seuraaviksi: "Vaikutusmahdollisuudet", "Osallistuminen", "Vaikuttaminen työssä" ja "Ammatillinen identiteetti". Summamuuttujien skaalat vastaavat alkuperäisiä arviointiasteikoita. Toimijuutta kuvaavia muuttujia on näin ollen tutkimuksessamme kolme (vaikutusmahdollisuudet, osallistuminen ja vaikuttaminen työssä). Neljäs summamuuttuja kuvaa puolestaan opettajien ammatillista identiteettiä.

TAULUKKO 2. Toimijuutta ja ammatillista identiteettiä kuvaavat muuttajat, niiden väittämät ja sisäinen konsistenssi

	SUMMA- MUUTTUJA	SUMMAMUUTTUJAN VÄITTÄMÄT	CRON- BACHIN ALFA
TOIMIJUUS	VAIKUTUS- MAHDOLLI- SUUDET	11a) Saan työskennellä itsenäisesti. 11b) Minulla on riittävästi mahdollisuuksia tehdä työtäni ilman ulko- puolista ohjailua. 11c) Pystyn vaikuttamaan työhöni. 11d) Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa. 11e) Pystyn tekemään omaa työtäni koskevia päätöksiä. 11f) Mieleni otetaan huomioon työyhteisössäni 11g) Voin osallistua asioiden valmisteluun työyhteisössäni. 11h) Voin osallistua päätöksentekoon työyhteisössäni 12c) Voin vaikuttaa siihen, että työt jaetaan tasapuolisesti Työyhteisössä 12h) Minulla on riittävästi tietoa organisaatiossani toteutettavista Muu- toksista 12i) Tulen kuulluksi organisaatiota koskevissa muutoksissa 12j) Voin vaikuttaa organisaatiota koskeviin muutoksiin	.899
	OSALLISTU- MINEN	12a) Työyhteisössäni keskustellaan aktiivisesti työhön liittyvistä asioista 12b) Työyhteisössäni käytävään keskusteluun on helppo osallistua 12e) Voimme keskustella vaikeistakin asioista työyhteisössä 12f) Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä 12g) Teen aktiivisesti yhteistyötä työyhteisössäni	.734
	VAIKUTTAMI- NEN TYÖSSÄ	14. Missä määrin voit vaikuttaa seuraaviin työtäsi koskeviin asioihin? a) Työtehtävät b) Työnjako työyhteisössä c) Työyhteisön päätöksenteko d) Työtäni koskevat muutokset e) Yksikköäni koskevat uudistukset	.865
AMMATILLINEN IDENTI- TEETTI	AMMATILLI- NEN IDENTI- TEETTI	12d) Työyhteisössä on myönteinen ilmapiiri 13a) Viihdyn työssäni hyvin. 13b) Minulla on mahdollisuus edetä urallani tässä organisaatiossa. 13c) Meillä on vahva me-henki työyhteisössäni. 13d) Työtäni arvostetaan työyhteisössäni 13e) Voin olla oma itseni työyhteisössäni 13f) Olen harkinnut ammatin vaihtoa. 13g) Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteitani työssäni. 13h) Työni uuvuttaa minua 13i) Työni on mielestäni arvokasta 13j) Haluan työskennellä tässä organisaatiossa tulevaisuudessa. 13k) Työmotivaatiosi on tuettu riittävästi organisaatiomuutoksen aikana	.861

Summamuuttujien korrelaatiotarkastelut suoritettiin vaikutusmahdollisuuksi-
en, osallistumisen, työssä vaikuttamisen ja ammatillisen identiteetin yhteisvai-
kutuksien tutkimiseksi. Ryhmävertailuja varten rekoodasimme taustamuuttu-
jista ikä-muuttujan (3 luokkaa) ja työsuhteen kesto -muuttujan (3 luokkaa). Tä-
män jälkeen suoritettiin aineiston ryhmävertailut iän (Kruskall-Wallis), suku-
puolen (Mann-Whitney U-testi) ja työsuhteen keston (Kruskall-Wallis) perus-
teella. Muiden taustamuuttujien suhteen emme tehneet vertailuja, koska suurin
osa_osallistujista kuului samaan ryhmään (esim. työsuhte oli kokoaikainen 32

osallistujalla 39:stä). Tilastollisen merkitsevyyden testauksessa käytettiin yleisesti hyväksyttyä .05 merkitsevyystasoa (Nummenmaa 2008, 138).

Havaitimme kyselylomakkeen lähettämisen jälkeen koodausvirheen kysymyksessä 15, jossa tarkasteltiin eri tekijöiden vaikutusta ammatillisen opettajan työhön. Kysymyksen 15 luotettavuusongelman takia vastauksia ei voitu huomioida ja käsitellä tässä tutkimuksessa. Kyselyaineisto koostui lopulta 34:sta monivalintaväittämästä ja seitsemästä avoimesta kysymyksestä

4.4.2 Laadullinen analyysi

Kyselylomakkeen avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin laadullisesti. Aineistolähtöisyyden lisäksi meidän tutkimustamme ohjaa toimijuuden ja ammatillisen identiteetin teoriat. Tutkimuksen ollessa aineistolähtöinen, ohjaavat analyysia tutkimuskysymykset tai tehtävät (Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 9-29). Analysoinnissa lähdimme liikkeelle lukemalla ensin koko aineiston läpi ja perehtymällä sen sisältöihin ja jakamalla sen tutkimuskysymyksittäin (ks. taulukko 2).

Analyysimenetelmänä käytimme sisällönanalyysia kolmessa tutkimuskysymyksessä: Millaisia myönteisiä ja kielteisiä muutoksia organisaatiomuutoksen kuvataan tuovan opettajan työhön?, Mitkä ovat ammatillisen opettajan työn pysyvät ja muuttuvat tekijät? Ja miten ammatillisten opettajien osaamista on hyödynnetty muuttuvassa organisaatiossa? Sisällönanalyysi perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan ja siinä on kyse aina tutkijan vuorovaikutuksesta aineiston kanssa. Aineiston käsittely aloitetaan pilkkomalla se osiin, jonka jälkeen aineistoa käsitteellistetään ja kasataan uudelleen, uudella tavalla, loogiseksi kokonaisuudeksi. (Green & Thorogood 2009, 198–202; ks. Ruusuvuori ym. 2010; Tuomi & Sarajärvi, 2004.) Sisällönanalyysissa aineistoa käsitellään pelkistäen eli redusoiden, ryhmitellen eli klusteroiden ja abstrahoiden eli luomalla teoreettisia yleistyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 105-112.)

Sisällönanalyysillä tavoitellaan informaatioarvon kasvattamista eli toisinaan tutkimusaineiston eri palasista pyritään muodostaa mielekäs, selkeä ja yhtenäinen kokonaisuus. Tämän jälkeen tutkimusaineistosta kyetään tekemään

selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Sanallinen aineisto ei kuitenkaan sulje pois määrällisiä tuloksia, vaan tällöin analyysia jatketaan ja määrällisiä tuloksia voidaan tuottaa esimerkiksi laskettaessa tutkimustehtäviä kuvaavien ilmauksien ja kategorioiden esiintymistä tekstissä. (Tuomi & Sarajärvi, 2004.) Tässä tutkimuksessa olemme ilmoittaneet sisällöllisten kategorioiden ja alakategorioiden vastausten määrät, eli määrät eivät viittaa henkilöihin. Tarkastelimme myös jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalla, oliko osallistujan iällä tai sukupuolella merkitystä muutoksien kokemisessa, koska halusimme tarkastella eroavatko miesten ja naisten tai eri ikäisten mielipiteet toisistaan. Olemme raportoineet vain ne tulokset sukupuolen tai iän suhteen, jotka olemme voineet kertoa vaarantamatta osallistujien anonymiutta. Tämän vuoksi kaikissa tuloksissa ja sitaateissa ei ole raportoitu molempia (ikää ja sukupuolta) vaan ainoastaan sukupuoli.

Ensimmäistä tutkimuskysymystä *Millaisia myönteisiä ja kielteisiä muutoksia opettajat kuvaavat organisaatiomuutoksen tuovan työhönsä?* käsittelivät kysymykset 16 ja 17 sekä kysymyksestä 22 kahdeksan vastausta. Ensiksi luimme aineiston läpi useasti ja koodasimme vastaukset aluksi SWOT-analyysin mukaan hyötyihin, mahdollisuuksiin, uhkiin ja haittoihin, koska tämän olimme määritelleet jo kysymyslomakkeessa. Yksi vastaus saattoi sisältää vastauksen kaikkiin neljään kategoriaan, joten erottelimme vastauksista jokaiseen kategoriaan kuuluvat osiot. Seuraavaksi muodostimme aineiston sisällön perusteella jokaiselle kategorialle alakategorioita, joihin vastaukset voitiin jakaa. Hyötyjen ja mahdollisuuksien vastusten ja alakategorioiden ollessa hyvin samanlaiset, yhdistimme hyödyt ja mahdollisuudet yhdeksi pääkategoriaksi, myönteiset muutokset. Myös uhat ja haitat yhdistimme yhdeksi pääkategoriaksi, kielteiset muutokset, samoista syistä kuin hyödyt ja mahdollisuudet. Pää- ja alakategoriat on esitetty tarkemmin taulukossa 3. Myönteiset muutokset luokittelimme kolmeen alakategoriaan: yhteistyö ja organisaatio, oppimisympäristö sekä toimenkuva. Kielteisistä muutoksista muodostimme viisi alakategoriaa: epävarmuus, johtajuus, resurssointi, työyhteisö ja yhteistyö sekä toimenkuva.

Toista tutkimuskysymystä *Mitkä osa-alueet ammatilliset opettajat näkevät pysyvinä ja muuttuvina työssään?* koskivat kyselylomakkeen kohdat 18, 19 ja 21. Aloitimme näiden vastausten analysoinnin lukemalla aineiston läpi useasti ja luokittelemalla aineiston sisällöllisiin pääkategorioihin. Pääkategorioita muodostui neljä: opiskelijat, koulutus, toimenkuva ja osaaminen. Näistä kolmesta viimeisestä muodostimme edelleen alakategorioita. Koulutuksen alakategorioita muodostettiin kolme: vaatimukset, koulutuksen luonne sekä verkko-opetus ja tietotekniikka. Toimenkuva jakautui kahteen alakategoriaan: aikavarkaat ja työn luonne. Osaamisen alakategorioita tuli myös kolme: vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen, substanssiosaaminen sekä markkinointi- ja hankeosaaminen.

Neljäs tutkimuskysymyksemme käsitteli ammatillisten opettajien osaamisen hyödyntämistä organisaatiomuutoksessa. Olimme pyytäneet mainitsemaan ainakin kolme asiaa. Vastauksissa oli mainittu yhdestä kolmeen asiaa. Aloitimme tämän aineiston analyysin lukemalla aineiston läpi useaan kertaan ja luokittelemalla sen kahteen kategoriaan: ei hyödynnetty ja osaamista hyödynnetty. Tämän jälkeen luokittelimme vastaukset alakategorioihin, joita löytyi osaamisen hyödyntämisestä kolme: opetussuunnitelma- ja opetusympäristötyö, oman opetusalan asiantuntija sekä organisaation kehittäjä. Kategoriassa ei hyödynnetty, pystyimme jakamaan aineiston edelleen kahteen alakategoriaan: ei mitenkään ja vaikea nimetä miten.

Kategorioittemme muodostamista olemme tuloksissa tukeneet aineistositaateilla, jotka elävöittävät ja kuvailevat tutkimusaineistoa sanallisesti, jolloin myös lukijalle avautuu mahdollisuus aineistoon tutustumiselle. Sitaattien käyttöä tutkimusraportissa perustelemme sillä, että tällä tavoin annamme lukijalle mahdollisuuden päästä arvioimaan tehtyjen tulkintojen perusteita sekä analyysin luotettavuutta. Sitaattien käytöllä on tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä, helpottaen ulkopuolisen arvioijan työtä. (Alasuutari 1994, 261–264; Eskola & Suoranta 1998; Green & Thorogood 2009, 266–267.)

Kolmannen tutkimuskysymyksen, miten ammatillisen opettajan toimijuus ja ammatillinen identiteetti näyttäytyvät organisaatiomuutoksessa, aineisto koostui ensisijaisesti kyselylomakkeen määrällisistä väittämistä, joita analysoi-

tiin määrällisin menetelmin (ks. edellinen luku). Kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä ei suoraan kysytty toimijuudesta tai ammatillisesta identiteetistä, joten kommentteista on poimittu tarkasteluun tässä ne, jotka käsittelivät kutakin toimijuuden osa-aluetta ja ammatillista identiteettiä, syventäen ymmärrystämme määrällisen aineiston tuloksista. Toimijuutta käsittelevissä kommentteissa viitattiin vaikutusmahdollisuuksiin, vaikuttamiseen ja osallistumiseen työyhteisössä. Ammatillista identiteettiä edustavissa kommentteissa käsiteltiin työpäivän yhteenkuuluvuutta, henkilökunnan sitoutumista organisaatioon, odotuksia työn suoritustavasta, työhön liittyviä arvoja sekä yksilön kehitysmahdollisuuksia työssä.

4.4.3 Yhteenveto

Taulukossa 3 on esitetty lyhyesti edellisissä kappaleissa mainitut analyysimenetelmät tutkimuskysymyksittäin. Avovastaukset on analysoitu sisälönanalyysillä ja monivalinta-aineisto korrelaatio-, keskiarvo- ja frekvenssitarkasteluilla sekä ryhmävertailuilla.

TAULUKKO 3. Käytetyt aineiston analyysimenetelmät ja aineistot tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymys	Kyselylomakkeen osio(t)	Analyysimenetelmä ja vastausjoukko	Pääkategoria(t)	Laadullisen aineiston alakategoria
1. Millaisia myönteisiä ja kielteisiä muutoksia organisaatiomuutoksen kuvataan tuovan opettajan työhön?	16. Minkälaisia muutoksia käynnissä oleva organisaatiomuutos on tähän mennessä tuonut opettajuuteesi (hyödyt, haitat, uhat, mahdollisuudet)?		Myönteiset muutokset (36 vastausta)	Toimenkuva (n=24), Yhteistyö ja organisaatio (n=10), Oppimisympäristöt (n=2)
	17. Minkälaisia muutoksia arvioisit organisaatiomuutoksen vielä tuovan opettajuuteesi (hyödyt, haitat, uhat, mahdollisuudet)	Sisällönanalyysi (108 vastausta)	Kielteiset muutokset (63 vastausta)	Toimenkuva (n=26), Johtajuus (n=13), Resursointi (n=10), Epävarmuus (n=8), Työyhteisö ja yhteistyö (n=6)
	22. Muut kommentit (8 vastausta)			
2. Mitkä ovat ammatillisen opettajan työn pysyvät ja muuttuvat osa-alueet?	18. Mitkä elementit näet pysyvinä opettajan työssäsi? Mainitse ainakin kolme asiaa.		Osaaminen (72 vastausta)	Vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen (n=46), Substanssiosaaminen (n=20), Markkinointi- ja hankeosaaminen (n=6)
	19. Mitkä elementit näet muuttuvina opettajan työssäsi? Mainitse ainakin kolme asiaa		Koulutus (51 vastausta)	Koulutuksen luonne (n=24), Verkko-opetus ja tietotekniikka (n=18), Vaatimukset (n=9)
	21. Miten opettajuuteen on vaikuttanut opetuksen siirtyminen kasvavassa määrin työpaikoille?.	Sisällönanalyysi (199 vastausta)	Toimenkuva (48 vastausta) Opiskelijat (28 vastausta)	Työn luonne (n=38), Aikavarkaat (n=10)
3. Millaisina ammatillisen opettajan toimijuus ja ammatillinen identiteetti näyttäytyvät muutoksessa?	11, 12 13 ja 14 + laadullinen aineisto soveltuvien osin	Korrelaatio-, keskiarvo- ja frekvenssitarkastelut, ryhmävertailut n=39	Summamuuttujat: 1.vaiikutusmahdollisuudet, 2. osallistuminen, 3. vaikuttaminen työssä, 4. ammatillinen identiteetti	Ryhmävertailut: Sukupuoli, ikä, työsuhteen kesto
4. Miten ammatillisen opettajan osaamista on hyödynnetty organisaation muutosmatkalla	20. Miten työntekijöiden osaamista on osattu hyödyntää organisaatiomuutoksessa? Mainitse ainakin kolme asiaa.	Sisällön analyysi (25 vastausta)	Ei hyödynnetty (9 vastausta)	Ei mitenkään. (n=6), Vaikea nimetä miten. (n=3)
			Osaamista hyödynnetty (16 vastausta)	Oman opetusalan asiantuntija (n=10), Organisaation kehittäjä (n=6)

5 TULOKSET

Tässä luvussa esittelemme tutkimuksemme tulokset tutkimuskysymyksittäin. Kuvaamme laadullisen aineistoon pohjautuen osallistujien näkemyksiä siitä, millaisia muutoksia organisaatiomuutos tuo ammatillisen opettajan työhön (luku 5.1). Tämän jälkeen (luku 5.2) kuvaamme osallistujien näkemyksiä ammatillisen opettajan työn tulevaisuuden pysyvistä ja muuttuvista tekijöistä. Myös tätä tutkimuskysymystä lähestymme laadullisen aineiston pohjalta. Kolmannessa alaluvussa (luku 5.3) käsittelemme ammatillisen opettajan toimijuutta ja ammatillista identiteettiä organisaatiomuutoksessa. Toimijuutta tarkastellaan vaikutusmahdollisuuksien, osallistumisen ja työssä vaikuttamisen näkökulmista. Tässä tarkastelussa olemme hyödyntäneet sekä määrällistä että laadullista aineistoa. Viimeisenä (luku 5.4) tarkastelemme ammatillisten opettajien osaamisen hyödyntämistä organisaatiomuutoksessa. Tässä tarkastelussa olemme hyödyntäneet laadullista aineistoa.

5.1 Organisaatiomuutoksen tuomat muutokset opettajan työhön

Seuraavaksi raportoimme, miten ammatilliset opettajat kokivat organisaatiomuutoksen mukanaan tuomat muutokset. Käsittelemme ensiksi myönteiseksi koetut ja sen jälkeen kielteiseksi koetut muutokset. Vastauksissa oli mainittuna sekä suoraan ammatillisen opettajan toimenkuvaan ja työhön vaikuttavia asioita, että työyhteisöön ja organisaatioon viittaavia asioita, jotka vaikuttavat opettajan toimintaan työssään. Lisäksi tarkastelemme myönteisten ja kielteisten muutosten kohdalla sitä, onko vastaajan iällä merkitystä muutosten kokemiseen. Lopuksi teemme yhteenvedon siitä, miten opettajat kokivat uudet muutokset. Tässä tutkimuskysymyksessä on yhdistetty kyselylomakkeen kysymykset 16 ja 17 sekä kahdeksan vastausta kysymyksestä 22. Olemme laskeneet jokaisen vastauksen itsenäiseksi vastaukseksi, emmekä ole linkittäneet niitä kyse-

lyyn osallistujiin. Tuloksissa raportoidut luvut ovat vastausten määriä. Kielteisiä vastauksia (n=63) oli lähes puolet enemmän kuin myönteisiä vastauksia (n=36).

5.1.1 Myönteiset muutokset

Organisaatiomuutoksen mukanaan tuomat myönteiset muutokset ammatillisen opettajan työhön luokiteltiin tämän tutkimuksen aineiston perusteella kolmeen kategoriaan: toimenkuva, yhteistyö ja organisaatio sekä oppimisympäristö. Eniten myönteisiä muutoksia nähtiin omaan *toimenkuvaan* liittyen (n=24). Erityisesti osallistujat toivat esiin työn monipuolistumista ja selkeytymistä. Monipuolistumisella osallistujat tarkoittivat sitä, että sai opettaa sekä aikuis- että nuorisopuolella, eri yksiköissä, erilaisia opiskelijoita sekä ammatillisen perustutkinnon opetuksessa että näyttötutkinnoissa ja eri toimialoilla. Tässä eräs kommentti työnkuvan selkiytymisestä:

"Selkeyttänyt työtäni. Parantanut mahdollisuuksia toimia molemmissa ammatillisen perustutkinnon opetuksessa ja näyttötutkinnoissa. Varsinaista opetustyötä on voinut tehdä paremmin, kun monenlainen muu työ on organisoitu eri henkilöille" (Mies)

Myös oman asiantuntijuuden laajempi hyödyntäminen sekä vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen koskien omaa työtä tulivat vastauksissa esille. Oman toimenkuvan tarkemman määrittelyn sekä vastuualueiden ja tehtäväjakojen selkiyttämisen osallistujat raportoivat odotettuna mahdollisuutena. Osallistujat katsoivat myös yksilöllisen oppilaan ohjauksen lisääntyminen positiivisena muutoksena, mikäli siihen saataisiin enemmän resursseja, kuten eräs opettaja kommentoi:

"jos opiskelijan yksilölliseen ohjaukseen tulisi enemmän resursseja, se voisi olla mahdollisuus" (Nainen)

Yhteistyöhön ja organisaatioon liittyviä asioita raportoitiin 10 vastauksessa. Organisaation ja työyhteisön käytäntöjen ja toimintamallien mahdollisen yhdenmukaistamisen ja organisaation sisäisen yhteistyön paranemisen osallistujat katsoivat organisaatiomuutoksen myönteisiksi puoliksi. Erityisesti yhteisistä pe-

lisäännöistä sopiminen ja päätöksen teon jämäköityminen tuntui olevan osallistujien ajatuksissa. Näistä esimerkkinä erään opettajan kommentti:

"Osittain päätöksenteon jämäkkyyden lisääntyminen, ja koko "ORGANISAATION" [nimi muutettu] yhtenäisyydentunteen lisääntyminen. Enemmän ollaan ME" (mies)

Lisäksi osaamispuhjan laajentuminen organisaatiossa ja parempi esimiestyö saivat vastauksissa kiitosta. Samalla myös osallistujat toivoivat, että organisaation sisällä ei tule kilpailua eri alojen välillä.

Kahdessa vastauksessa oli kiinnitetty huomiota *oppimisympäristöihin*. Yksi osallistuja oli nähnyt verkko-opetuksen mahdollisuutena, vaikka toisaalta ilmoitti myös, että saattaa se olla myös uhka. Yksi osallistuja totesi lisäksi, että oli huomannut oppimisympäristöjen jo kehittyneen muutoksen myötä.

Tarkasteltaessa myönteisten muutosten kokemista sukupuolittain, on huomattava, että sekä naisista (n=11) että miehistä (n=13) enemmistö mainitsi omaa toimenkuvaansa koskevia myönteisiä muutoksia.

5.1.2 Kielteiset muutokset

Aineiston perusteella organisaatiomuutoksesta johtuvat kielteiset muutokset jaettiin viiteen alakategoriaan: toimenkuva (n=26), johtajuus (n=13), resursointi (n=10), epävarmuus (n=8) ja työyhteisö ja yhteistyö (n=6). Organisaatiomuutoksen tuomia kielteisiä muutoksia omaan *toimenkuvaan* tuotiin esiin 26 vastauksessa. Suurin osa näistä vastauksista käsitteli työn kuormittavuuden lisääntymistä, toimenkuvien epäselvyyksiä ja hallinnollisen työn lisääntymistä opetustyön kustannuksella. Erityisesti tietojen kirjaamista erilaisiin järjestelmiin kritisoitiin. Myös eri työtehtävien ja toimipaikkojen välillä liikkuminen koettiin kuormitusta lisäävänä. Eräs osallistuja tiivisti asian seuraavasti:

"Opettajuus pirstaloituu, täytyy ottaa liikaa uusia haasteita vastaan, epävarmuus lisääntyy" (nainen)

Vastauksissa osallistujat myös raportoivat vaikutusmahdollisuuksien vähyydestä omaan toimenkuvaan ja työtehtäviin sekä opetustyön kehittämisen arvostuksen puutteesta. Lisäksi muutama osallistuja pohti pientä palkkaa sekä ural-

laan etenemisen mahdollisuuksien vaikeutumisesta organisaatiomuutoksen vuoksi.

Johtajuuden merkityksestä organisaatiomuutoksessa oli raportoitu 13 vastauksessa. Erityisen kielteisenä nähtiin johdon ja hallinnon loittoneminen ammatillisen opettajan työstä, jolloin vaikutusmahdollisuudet päätöksen tekoon vähenevät. Muutoksen myötä osallistujat kokivat päätöksen teon pitkittyneen ja hallintoketjun pidentyneen. Tällä he tarkoittivat päätöksen teon hitautta, hallintohenkilöstön ja esimiesten lisääntymistä ja asioiden "pompottelua" päättäjältä toiselle. Näistä esimerkkinä erään opettajan kommentti:

" Haitat: Päätöksenteko kaukana omasta yksiköstä ja päätösten saaminen erittäin hidasta, asioita pallorellaan henkilöltä toiselle, päättäjiä on aiempaa enemmän" (Nainen)

Vastauksissa kyseenalaistettiin myös johdon ammattitaitoa johtaa organisaatiota ja henkilöstöä. Osallistujat kyseenalaistivat muutoksen tarkoituksen pohtimalla, ovatko päättäjät tietoisia siitä, että kaikki muutos ei aina edistä ja paranna toimintaa. Myös taloudellisten päätösten järkevyys, erityisesti rakennuksiin sidottu pääoma, sai vastauksissa kielteistä huomiota. Osallistujat myös peräänkuuluttivat pidempiaikaisia suunnitelmia ja kokonaiskuvan ajattelua. Johto sai myös kritiikkiä siitä, että työntekijöiden aloitteisiin ei reagoida.

Vähenevät ammatillisen koulutuksen taloudelliset *resurssit* vaikuttavat myös henkilöresursseihin ja organisaation resursointia käsiteltiinkin 10 vastauksessa. Erityisesti osallistujat korostivat pelkoa oman työn vähenemisestä tai loppumisesta sekä samalla oman työtaakan lisääntymisestä kollegoiden vähenyessä. Tässä yhteydessä osallistujat olivat myös pohtineet omia henkilökohtaisia resurssejaan jaksaa toimia kasaantuvien paineiden alla. Myös organisaation taloudellisten resurssien kohdentaminen sekä ulkoapäin koulutukselle asetettujen vaatimusten täyttämiseen suunnattujen resurssien määrä mietitytti osallistujia. Eräässä kommentissa asia kiteytettiin seuraavasti:

"Uhat: Organisaatiomuutos ei sinänsä tuo uhkia, mutta ulkoiset uhat enemmänkin; koulutuksen rahoituksen muutokset sekä aikuiskoulutuksen että ammatillisen perusopetuksen puolella. Opetuksen digitalisoituminen, jos siihen ei saa riittävästi resurssia ja muita valmiuksia lisää" (mies)

Ammatillisten opettajien epävarmuus työpaikastaan ja työtehtävistään välittyi vastauksista selkeästi. Aikaisemmat YT-neuvottelut nimettiin yhdeksi epävarmuuden aiheuttajaksi. Neuvotteluilla on ollut myös vaikutusta työilmapiiriin osallistujien mukaan. Tilanteeseen sekavuutta tuovat vastausten perusteella myös organisaation lyhyelle aikavälille tehdyt suunnitelmat, jolloin pidempiaikainen oman työn suunnittelu ei ole mahdollista. Vastauksissa todettiin myös, että jo osittain toteutuneenakin uhkana organisaatiomuutoksessa on, että erittäin osaavaa henkilökuntaa siirtyy toisiin tehtäviin, toisiin organisaatioihin. Tästä aiheutuu organisaatioon jäävien työhön lisäkuormitusta uusien työntekijöiden perehdyttämisenä sekä mahdollisesti myös oppilaitoksen opetuksen tason laskeminen. Organisaation toimintakulttuurien kirjavuus eri yksiköiden ja koulutusalojen välillä lisäsi osallistujien mielestä epävarmuuden tunnetta

Työyhteisöä ja yhteistyötä koskevia vastauksia aineistossa oli kuusi. Osallistajat kokivat, että yhteistyö organisaation sisällä, erityisesti eri yksiköiden välillä on ollut vaikeaa, eikä organisaatiomuutos ole asiaa helpottanut. Myös informaation kulun organisaation sisällä oli vastauksissa raportoitu sekavaksi. Yksiköiden yhdistäminen ja mahdollinen karsiminen ovat lisänneet osallistujissa eriarvoisuuden tunnetta, eikä kahden erilaisen työkuulttuurin ja eri työehtosopimuksen piirissä olevien ryhmien yhdistäminen ole helpottanut tilannetta. Eräs opettaja kuvasi tilannetta seuraavasti:

"Eipä mikään ole muuttunut isossa kuvassa. Yhteistyö on edelleen yhtä huonoa. Yhteistyötä on paljon enemmän muiden organisaatioiden ihmisten kanssa kuin oman organisaation väen kanssa. Aloitteisiin ei reagoida edelleenkään" (mies)

Muutos aiheuttaa aina epävarmuuden tunnetta jossain määrin. Aineistossamme erityisesti alle 40-vuotiaat (n=5) henkilöt toivat esille tätä epävarmuutta työpaikasta ja työtehtävistä vanhempia työntekijöitä enemmän. Sen sijaan 41–50 -vuotiaat (n=8) olivat kriittisimpiä organisaation johtoa kohtaan ja yli 50-vuotiaat (n=15) omaan toimenkuvaansa kohdistuvia muutoksia kohtaan.

5.1.3 Yhteenveto

Edellä esitettyjen tulosten perusteella voidaan todeta, että organisaatiomuutoksen tuomat muutokset koettiin enemmän kielteisenä kuin myönteisenä. Tämä näkyi jo osallistujien vastauksissa, joista 64 % (n=63) koski kielteisiä muutoksia. Eniten kielteisiä puolia osallistajat näkivät toimenkuvassaan tapahtuvien muutosten, lähinnä työn kuormittavuuden lisääntymisen, lisäksi johdossa ja hallinnossa, niiden epäpätevyudessa sekä etäännyttämisessä ammatillisesta opettajasta, joka heijastui opettajien kokemuksissa omista vaikutusmahdollisuuksistaan, päätöksen teon ja hallintoketjun hidastumisena sekä pitenemisenä.

Aineistosta näkyi myös eri-ikäisten hieman erilainen työtä koskeva tärkeysjärjestys: nuorempien huolehtiessa työpaikkansa pysyvyydestä ja työssään etenemisestä, vanhemmat keskittyivät enemmän omaan toimenkuvaansa vaikuttaviin asioihin, kuten uusien työtehtävien määrään ja opetukselle jäävään aikaan lisääntyvien oheistöiden rinnalla. Myönteisiä puolia muutokselle havaittiin eniten oman työnkuvan monipuolistumiseen ja selkeytymiseen liittyvissä vastauksissa. Muutoksella ammatilliset opettajat odottivat lisäksi olevan myönteistä kehitystä yksiköiden välisille pelisäännöille ja niiden yhtenäistämiseksi.

5.2 Ammatillisen opettajan työn muuttuvat ja pysyvät osa-alueet

Ammatillisen opettajan työ on ollut suurten muutosten alla viimeisten vuosien aikana ja se tulee muuttuvaan edelleen tulevaisuudessa. Tässä tutkimuksessa pyysimme ammatillisia opettajia arvioimaan, miltä osin heidän työnsä tulee muuttumaan ja miltä osin pysymään ennallaan tulevaisuudessa. Osallistujien vastaukset luokittelimme neljään pääkategoriaan työn osa-alueiden mukaan: osaaminen (n=72), koulutus (n=51), toimenkuva (n=48) ja opiskelijat (n=28). Näistä pääkategorioista osaaminen, koulutus ja toimenkuva luokiteltiin edelleen alakategorioihin.

Seuraavaksi käsittelemme yksitellen jokaista kategoriaa sekä muutoksen että pysyvyyden näkökulmista. Toisaalta on todettava, että osallistajat katsoi-

vat, että muutoksesta on tullut pysyvää heidän työssään. Sukupuolen ja iän merkityksen osallistujien mielipiteisiin olemme raportoineet vain, mikäli jokin ryhmän mielipiteet ovat eronneet huomattavasti toisista.

5.2.1 Osaaminen

Osaamisen osalta muuttuvia asioita (n=49) nähtiin enemmän kuin pysyviä (n=23). Osaamisen alakategorioita muodostettiin kolme: vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen (n=46), substanssiosaaminen (n=20) sekä markkinointi- ja hankeosaaminen (n=6). Erilainen osaaminen korostuu kaikkialla tämän päivän työelämässä, niin myös ammatillisen opettajan työssä. Seuraavaksi käsittelemme vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamista, substanssiosaamista sekä markkinointi- ja hankeosaamista. *Vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen* on aina kuulunut opettajan ammattiin, sillä ennen kaikkea opettajan työ on vuorovaikutusta opiskelijoiden, kollegoiden ja muiden sidosryhmien kanssa (ks. Helakorpi 2010, 101-124; Piha & Pynnönen 2007, 128; Tiilikkala 2004, 31, 33). Tämän kyselyn aineistossa näiden taitojen tärkeys myös korostui. Osallistujat katsoivat ammatillisen opettajan tarvitsevan vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamista ollessaan tekemisissä opiskelijoiden, kollegoiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Vastauksista ilmeni, että erityisesti opetustyön muuttuessa enenevässä määrin ohjauksen suuntaan, vuorovaikutus- ja ohjausosaamista kaivataan lisää. Myös ohjauksen ajalliset resurssit mietityttivät osallistujia: lähinnä he kokivat, että aikaa ei ole tarpeeksi käytettäväksi opiskelijoiden yksilölliseen ohjaukseen, eikä resursseja laajentaa osaamistaan erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen ja opettamiseen. Opetuksen muuttuminen enemmän ohjaukseksi koettiin osallistujien keskuudessa osittain kielteisenä ja pelättiin sen vaikuttavan opiskelijoiden oppimiseen ja osaamiseen heikentävästi.

Yhteistyötaidot omassa organisaatiossa, kollegoiden ja johdon kanssa, sekä muiden sidosryhmien kanssa katsottiin myös tärkeiksi. Ammatillisessa koulutuksessa korostuu työelämäyhteistyö työssäoppimisen kautta. Työssäoppimispaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö tarkoittaa ammatilliselle opettajalle, opiskelijan ohjauksen lisäksi, työssäoppimispaikan henkilöstön opettamista ja

opastamista opiskelijan ohjauksessa ja arvioinnissa. Yhteydenpito työpaikan ja koulutusorganisaation välillä on osallistujien mukaan oltava aktiivista. Osallistujat tiedostavat, että työelämäyhteistyö vaatii opettajalta tiettyä nöyryyttä ja diplomatiataitoja, jotta työpaikka ottaa jatkossakin opiskelijoita työharjoitteluun. Kollegoiden kanssa tehtävän yhteistyön osallistujat kokivat tärkeänä, mutta muutamia mainintoja oli myös siitä, että ammatillisen opettajan työn nähtiin muuttuvan enenevässä määrin yksin tehtäväksi asiantuntijatyöksi. Yhteistyötaidot tulevat myös esille seuraavassa kommentissa:

"Opiskelijan kohtaaminen ja ohjaaminen niin kasvokkain kuin etänä, oppimiseen tarvittavan ajan yksilöllisyys ennen osaamisen edellyttämistä, työyhteisön viestintätaitojen on oltava kunnossa niin keskinäisesti talon sisällä kuin asiakkaille/opiskelijoille ja sidosryhmille." (Nainen)

Ammatillisen opettajan työ perustuu opettajan ammatilliseen osaamiseen, substanssiin. Osallistujat pitivät myös *substanssiosaamista* ammatillisen opettajan työn perustana ja siten pysyvänä, mutta toisaalta he katsoivat, että ammatillisen osaamisen jatkuva päivittäminen on erittäin tärkeää, koska kehitys tuo jatkuvasti uusia keksintöjä, jotka vaikuttavat työkäytänteisiin. Täten substanssiosaaminen nähtiin myös muuttuvana tekijänä opettajan työssä. Ammatillisen osaamisen jatkuva päivittäminen, alan trendien seuraaminen sekä itsensä kehittämisen olivat osallistujien mukaan tärkeimmät tekijät onnistuneessa ammatillisessa opetuksessa. Eräs opettaja ilmaisi erilaisen osaamisen tärkeyden ammatillisen opettajan työssä työelämäyhteistyön yhteydessä seuraavasti:

"Tämähän on loistava asia; yrityksissä kouluttaminen/ohjaus/tutkinnon suorittaminen/konsultointi/osaamiskartoitukset lisää automaattisesti substanssiosaamista ja lisää verkostoitumismahdollisuuksia. Työpaikoille on voitu tehdä lisämyyntiä asiantuntijan roolissa; helpompi myydä. Työpaikkakontaktit päivittävät automaattisesti omaa osaamista; sekä toimintaympäristön että substanssi (liiketalous ja johtaminen puolelta)" (Nainen)

Osallistujat toivat esille myös muita osaamisalueita, joita ammatillisen opettajan tulisi nykypäivänä ja tulevaisuudessa hallita. He painottivat kaupallisen puolen osaamista. *Myynti- ja markkinointiosaamisella* katsottiin voivan edistää sekä oman opetusalan ja koulutuksen tunnettavuutta sekä myydä omaa ja organisaatiossa olevaa asiantuntijuutta yhteistyöyrityksille erilaisien räätälöitävien koulutusmuodossa. Työelämäyhteistyön vuoksi myös yritysten liiketoiminnan osaamisen koettiin hyödyttävän ammatillista opettajaa opetustehtävässään.

Osallistujat raportoivat myös hanke- ja menetelmäosaamisen tärkeydestä, mikä johtune siitä, että erilaiset hankkeet ja projektit ovat tulleet vahvaksi osaksi ammatillisen opettajan työtä (Helakorpi 2010, 101; Filander 2011, 5).

Aineistossa naiset kiinnittivät eniten huomiota (30 % naisista) vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen. Myös neljännes miehistä kiinnitti huomiotaan vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen.

5.2.2 Koulutus

Koulutuksen osalta muuttuvia asioita (n=44) nähtiin enemmän kuin pysyviä (n=7). Koulutuksen alakategorioiksi muodostui: opetuksen luonne (n=24), verkko-opetus ja tietotekniikka (n=18) ja vaatimukset (n=9), joita käsittelemme seuraavaksi. Koulutusala ja sen vaatimukset ohjaavat ammatillisen opettajan työtä. *Opetuksen luonteen* osallistujat katsoivat olevan suuressa murrosvaiheessa: luokkaopetus, vaikka se nähtiin edelleen koulutuksen perustana, muuttuu ja monipuolistuu erilaisten tietoteknisten sovellusten kautta. Yksilöohjauksen ja yksilöllisten opintopolkujen katsottiin myös lisääntyvän. Osallistujat kuitenkin kokivat opettajalla olevan keskeisessä roolissa opiskelijan omassa oppimisen prosessikaaviossa. Työelämälähtöisyyden ja työssäoppimisen merkityksen koulutuksessa osallistujat kokivat lisääntyneen. Tosin muutamassa vastauksessa todettiin, että hänen alallaan läheinen yhteistyö työelämän kanssa on ollut arkipäivää jo hyvin pitkään, joten viime aikoina siihen ei ole tullut kummempia muutoksia. Työelämäyhteistyö asettaa koulutukselle sekä työpaikoille haasteita, jotta opiskelijoilla on päteviä ohjaajia sekä koulutus- että työorganisaatiossa. Vaikka työssäoppimisen katsottiin toisaalta hyödyttävän opiskelijan ja opettajan ammattitaitoa, siihen kohdistettiin kritiikkiä koulutuksen rakenteiden sekavuudesta. Opetuksen arvioitiin vastauksissa myös siirtyvän verkkoympäristöihin ja opetuksen muuttuvan ajasta ja paikasta riippumattomaksi. Seuraavaksi tarkastelemme verkko-opetukseen ja tietotekniikkaan liittyviä kommentteja lähemmin.

Verkko-opetus tulee muuttamaan ammatillisen opettajan työtä jatkossa. Sen lisääntyminen ammatillisessa koulutuksessa asettaa ammatilliset opettajat uu-

den haasteen eteen. Tutkimuksessamme osallistujat kommentoivat sitä, että verkko-opetusta pyritään kehittämään ja erilaisia sovelluksia tulee oppilaitoksiin, mutta opettajilta sekä opiskelijoilta puuttuvat riittävät taidot verkko-opetuksen ja -opiskelun onnistuneeseen toteuttamiseen, kuten eräs mies toteaa:

" Opetuksesta tulee enemmän ohjaamista ja pitäisi olla yhtäaikaan monessa paikassa, kun ei ole opiskelijoilla eikä kouluttajalla riittäviä taitoja verkko-opetukseen- ja opiskeluun." (Mies)

Oppilaitoksissa olisikin osallistujien mukaan tarvetta erilaisten opetusvälineiden hallinnan varmistamisessa. Toisaalta osallistujat näkivät verkko-opetuksen ja tietotekniikan tuovan uusia mahdollisuuksia opetukseen, esimerkiksi blogien ja sosiaalisen median hyödyntäminen opetuksessa. Toisaalta tämän kehityksen nähtiin heikentävän oppimistuloksia. Muutamassa vastauksessa pohdittiin myös sosiaalisten kontaktien muuttumista, kun opiskelijoita ei enää kasvotusten näe.

Osallistujat raportoivat ammatillisen *koulutuksen vaatimuksista* opetussuunnitelmien ja henkilökohtaistamisen sekä yksilöllisten oppimispolkujen rakentamisen vaikuttavan omaan työhönsä. Opetussuunnitelmat katsottiin toisaalta pysyvinä, toimintaa ohjaavina, mutta toisaalta myös muuttuvina opettajan työtä määrittävinä asioina. Osallistujat totesivat myös, että vaatimukset muuttuvat, esimerkiksi arvioinnin ja tutkintojen perusteiden kautta. Osallistujat kokivat myös, että tuottavuuspaineet ja kustannustietoisuus tulevat lisääntymään ammatillisen opettajan työssä.

5.2.3 Toimenkuva

Toimenkuvaa koskevissa vastauksissa myös nähtiin enemmän muuttuvia (n=41) kuin pysyviä (n=7) asioita. Toimenkuvan alakategoriat nimesimme työn luonteeksi (n=38) ja aikavarkaiksi (n=10). Aikavarkailta tarkoitamme niitä töitä ja tehtäviä, joiden osallistujat kokivat vievän aikaa pois opettajan perinteisestä päätehtävästä, opettamisesta. Kuten jo aikaisemmin mainitsimme, muutos on tullut pysyväksi ammatillisen opettajan työhön. Tämä muutoksen vaikutus *opettajan työn luonteeseen* tuli esille aineistossamme. Osallistujat katsoivat, että ammatillisen opettajan työ toisaalta on alati muuttuvaa, koska kehitys on jatku-

vaa yhteiskunnassa, mutta toisaalta ammatillisen opettajan työ on myös pysyvää, sillä ihmisiä koulutetaan edelleen tulevaisuudessa eri ammatteihin. Osallistujilla oli luottamus siihen, että oma organisaatio pysyy myös jatkossa Suomen kartalla, esiintyi vastauksissa. Osallistujat kuitenkin raportoivat, että jatkuvan muutoksen myötä myös epävarmuus tulevasta sekä kiristynyt työtahti ja työtehtävien epämääräisyys luonnehtivat omaa toimenkuvaa. Työn yksipuolistuminen ja yksin puurtaminen tuotiin myös esiin vastauksissa. Ammatillisen opettajan työhön vaikuttaa myös jo aikaisemmin mainittu verkko-opetuksen laajeneminen, joka aiheuttaa osallistujien mielestä työtehtävien ja roolien uudelleen määrittelyä.

Työn kuormitus tuotiin esille vastauksissa. Osallistujien mukaan ammatillisen opettajan työ on muuttunut siihen suuntaan, että työtehtäviä lisätään, uusia vaatimuksia tulee, mutta resursseja ei kuitenkaan lisätä vaan pikemminkin vähennetään ja toimintoja tehostetaan. Työelämäyhteistyö kuormittaa ammatillisia opettajia ja tunne, että pitäisi olla monessa paikassa yhtä aikaa. Työaika ei osallistujien mielestä riitä kaikkien koulutuksen vaatimien prosessien hoitoon.

Ammatillisen opettajan työn luonteesta ja palkitsevuudesta kertoi mielestämme myös osallistujien kommentit, joissa todettiin, että yhä suurempi osa työstä pitäisi tehdä ilman palkkaa, työmatkat tulisi tehdä työajan ulkopuolella ja samaa työtä pitäisi tehdä vaatimusten lisääntyessä ja resurssien pienentyessä.

Muutoksen myötä *aikavarka*at näkyvät ammatillisen opettajan työssä ja toimenkuvassa erilaisten hallinnollisten töiden lisääntymisenä, vieden aikaa pois opetukselta, toteavat tutkimuksemme osallistujat. Heidän vastauksiinsa kritiikkiä suunnattiin erityisesti tietojärjestelmien ylläpitoon kuuluviin ajallisiin ja taloudellisiin resursseihin. Kriittisimmissä kommentteissa katsottiin, että tietojärjestelmien ylläpito muuttuu tulevaisuudessa tärkeämmäksi kuin opiskelijoiden oppiminen. Myös kaikenlaiset muut oheistoiminnot, kuten sopimusten tekemiset ja raportointi vievät resursseja pois opetuksesta. Erään opettajan sanoin:

"Teknologia lisääntyy ja menee enenevässä määrin verkkoon, jolloin oppimistulokset heikkenevät. Opiskelijat entistä itsekeskeisempiä. Opettajaa yritetään muuttaa enemmän ohjaajaksi, jolloin oppiminen kärsii.

Etäopiskelussa joutuu itseksensä puhumaan, eikä opiskelijoita juurikaan näe. Turhiin tietojärjestelmiin syötetään entistä enemmän turhaa tietoa. Sääliksi käy tulevia opettajia." (Mies)

Miesten vastauksista neljännes koski ammatillisen työn luonnetta, erityisesti työn muuttumista ja resurssien vähentymistä. Naisista viidennes kiinnitti myös huomiota näihin asioihin.

5.2.4 Opiskelijat

Ilman opiskelijoita ei ole opettajia. Tämä tuli selkeästi näkyville tutkimuksemme aineistosta. Opiskelijat ja opiskelijoiden aito kohtaaminen nähdään ammatillisen opettajan työssä pysyvinä (n=18), mutta opiskelija-aines sen sijaan alati muuttuvana (n=10). Tässä tutkimuksessa osallistujat raportoivat, että opiskelija-aines on muuttunut ja muuttuu haasteellisemmaksi erilaisten tuen tarpeiden lisääntyessä. Tähän myös vaikuttaa koulutuksen henkilökohtaistamisen vaatimus, jolloin opiskelijoita tulee huomioida enemmän yksilöinä ja löytää heille yksilölliset opintopolut. Tämä puolestaan lisää opiskelijan ohjaustyötä. Vastauksista kuitenkin välittyi se, että opettajat tunsivat edelleen oman roolinsa opiskelijan oppimisprosessissa tärkeäksi ohjaajana, kannustajana ja opettajana. Eräs opettaja kiteyttää asian seuraavasti:

"oppilas on se jota varten olemme täällä, atk sovellukset vievät suuren osan ajasta, opetusprosessi säilyy." (Mies)

Osallistujat olivat myös huolissaan opiskelijoidensa tietopohjan kaventumisesta ja opiskelijoiden koulutusta kohtaan suunnattujen asenteiden huononemisesta. Yli 50-vuotiaat osallistujat kiinnittivät eniten huomiota opiskelijoihin ammatillisen opettajan työn osa-alueena (7 mainintaa opiskelijoista pysyvänä osa-alueena, 9 muuttuvana).

5.2.5 Yhteenveto

Tämän luvun tulosten perusteella näyttäisi siltä, että tulevaisuudessa ammatillisen opettajan työ koostuu moninaisista palasista. Työnkuvat tulevat olemaan hyvin monipuolisia ja niissä korostuu ammatillisten opettajien yksilölli-

nen osaaminen. Varmaa on, että etäopetus tulee tulevaisuudessa kasvamaan merkittävästi, mikä lisää samalla koulutusorganisaatioiden välistä luonnollista yhteistyötä. Opetusta toteutetaan yhä enemmän verkossa teknologiaa hyödyntämällä, mikä vapauttaa resurssia muihin tehtäviin. Ammatillisen opettajan työssä yhä tärkeämmäksi jatkossa tulee huomioida opiskelijoiden yksilöllisyys ja sitä kautta opintojen henkilökohtaistaminen ja työn muuttuminen lähemmäksi ohjausta. Perinteistä opetusta ei kuitenkaan tulla kokonaan syrjäyttämään, sille on myös oma paikkansa. Oma lisänsä ammatillisen opettajan työhön tuovat jatkossa erilaiset projektitehtävät.

Naiset kiinnittivät eniten huomiota vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen. Miehet puolestaan ammatillisen työn luonteeseen liittyviin asioihin, erityisesti työn muuttumiseen ja resurssien vähentymiseen sekä vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen. Yli 50-vuotiaat mainitsivat nuorempia opettajia enemmän opiskelijoihin liittyviä asioita.

5.3 Ammatillisen opettajan toimijuuden ja ammatillisen identiteetin ilmeneminen muutoksessa

Tässä luvussa tarkastelemme millaisena ammatillisten opettajien toimijuus ja ammatillinen identiteetti näyttäytyivät organisaatiomuutoksen kontekstissa. Aloitamme tarkastelemalla toimijuuden osa-alueiden (vaikutusmahdollisuudet, osallistuminen ja työssä vaikuttaminen) sekä ammatillisen identiteetin keskinäisiä yhteyksiä (luku 5.3.1). Tämän jälkeen kuvaamme toimijuutta vuorovaikutuksen (luku 5.3.2), osallistumisen (luku 5.3.3) ja työssä vaikuttamisen näkökulmista (5.3.4) sekä ammatillista identiteettiä (5.3.5). Viimeisenä kokoamme yhteen kokonaiskuvan toimijuudesta ja ammatillisesta identiteetistä (5.3.5). Toimijuutta ja ammatillista identiteettiä tarkastelemme ensin määrällisen aineiston avulla ja sen jälkeen hyödynnämme laadullista aineistoa. Laadullinen aineisto on myös tarkasteltu tutkimuskysymyksittäin tässä tutkimuksessa luvuissa 5.1, 5.2 ja 5.4. Määrällisissä tuloksissa olemme tarkastelleet myös sukupuo-

len, iän ja työsuhteen keston merkityksiä osallistujien toimijuuden ja ammatillisen identiteetin kokemuksille.

5.3.1 Toimijuuden ja ammatillisen identiteetin yhteys

Tässä tutkimuksessa toimijuutta tarkasteltiin vaikutusmahdollisuuksien, osallistumisen ja työssä vaikuttamisen kautta sekä ammatilliseen identiteettiin kiinteästi liittyvänä. Myös ammatillista identiteettiä tarkastelimme erikseen. Käytimme Spearmanin korrelaatiotestiä aineiston pienuuden vuoksi. Jakaumat eivät myöskään kaikki noudattaneet normaalijakaumaa (Shapiro-Wilk $p > .05$).

Toimijuutta kuvaavien summamuuttujien korrelaatiovertailu osoittaa (ks. taulukko 4), että vaikutusmahdollisuuksilla on keskisuuri, tilastollisesti merkitsevä, positiivinen yhteys kaikkiin muihin toimijuutta ja ammatillista identiteettiä kuvaaviin summamuuttujiin ($r = .482-.611$, $p < .05$). Tämä tarkoittaa sitä, että kun yksi toimijuutta ja ammatillista identiteettiä kuvaava muuttuja lisääntyy/vahvistuu myös toiset lisääntyvät/vahvistuvat. Myös osallistumisella on vahva positiivinen yhteys vaikuttamiseen työssä ja ammatilliseen identiteettiin ($r = .725-.749$, $p < .05$). Eli jonkun kolmesta muuttujasta vahvistuessa/lisääntyessä, myös muut kaksi muuttujaa vahvistuvat/muuttuvat. Ammatillinen identiteetti ja vaikuttaminen työssä -summamuuttujat korreloivat keskenään positiivisesti ($r = .637$, $p < .05$). Tämä tarkoittaa sitä, että ammatillisen identiteetin vahvistuttua, vaikuttaminen työssä lisääntyy ja lisääntynyt työssä vaikuttaminen vahvistaa ammatillista identiteettiä.

TAULUKKO 4. Toimijuutta ja ammatillista identiteettiä kuvaavien summamuuttujien korrelaatiomatriisi (Spearman)

	1.	2.	3.	4.
1. Vaikutusmahdollisuudet	-			
2. Osallistuminen	.611***	-		
3. Vaikuttaminen työssä	.482***	.749***	-	
4. Ammatillinen identiteetti	.586***	.725***	.637***	-

*. $p < .05$, **. $p < .01$, *** $p < .005$.

Seuraavaksi tarkastelemme erikseen toimijuuteen ja ammatilliseen identiteettiin liittyviä tuloksia. Ensin tarkastelemme toimijuutta vaikutusmahdollisuuksina, sitten toimijuutta osallistumisena ja kolmantena toimijuutta vaikuttamisena työssä. Ammatillista identiteettiä koskevat tulokset esitellään vielä ennen tämän luvun päättävää yhteenvetoa toimijuuden ja ammatillisen identiteetin tilasta organisaatiomuutoksessa.

5.3.2 Toimijuus vaikutusmahdollisuuksina

Tässä osiossa tarkastelemme toimijuutta vaikutusmahdollisuuksien näkökulmasta sekä määrällisen että laadullisen aineiston kautta. Vaikutusmahdollisuuksia kuvaava summamuuttuja koostuu ammatillisen opettajan omaa työtä, työyhteisöä sekä organisaatiota koskevat tasot (yhteensä 12 väittämää, ks. taulukko 3 ja liite 2 tässä tutkimuksessa).

Kaiken kaikkiaan osallistujat kokivat vaikutusmahdollisuutensa kohtalaisen hyvinä (keskiarvo 3.462, keskihajonta .822). Osallistujista hieman alle puolet (n=17) koki, että pystyvät vaikuttamaan ainakin jossain määrin sekä omaan työhönsä, työyhteisöönsä ja organisaatioonsa, eli vaikutusmahdollisuudet olivat kohtalaiset. Lähes yhtä paljon vastaajista (n=16) koki vaikutusmahdollisuutensa hyvinä, eli tunsivat pystyvänsä vaikuttamaan paljon. Aineiston frekvenssitaulukko löytyy liitteestä 3.

Naiset (ka=3.565, kh=.788) arvioivat vaikutusmahdollisuutensa hieman paremmiksi kuin miehet (ka=3.313, kh=.873). Yksikään kyselyyn vastanneista naisista ei kokenut, että ei pystyisi vaikuttamaan työhönsä, organisaatioonsa tai työyhteisöönsä lainkaan, kun taas miehistä yksi tunsi näin. Naisista kolme tunsi vaikutusmahdollisuutensa erinomaisiksi, kun taas miehistä kukaan ei tuntenut näin. Naisten ja miesten väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä (U=167.500, p=.609). Taulukossa 5 on esitetty vaikutusmahdollisuuksien kokeminen sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan.

TAULUKKO 5. Vaikutusmahdollisuuksien kokeminen sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan (n=39).

Vaikutusmahdollisuudet

		KA**	KH	p-arvo	Testisuure*
Sukupuoli	Naiset (n=23)	3.565	.788	.609	U=167.500
	Miehet (n=16)	3.313	.873		
Ikä	Alle 40-vuotiaat (n=10)	3.700	.832	.455	H(2,39)=1.577
	41-50 -vuotiaat (n=16)	3.375	1.025		
	yli 50-vuotiaat (n=13)	3.385	.506		
Työsuhteen kesto	Alle 10 vuotta (n=17)	3.471	.717	.902	U=183.000
	Yli 10 vuotta (n=22)	3.909	.912		

* Arviointi asteikko 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3= siltä väliltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä.

** Ryhmävertailut sukupuolen ja työsuhteenkeston mukaan toteutettu Mann-Whitneyn U-testillä ja iän mukaan Kruskal-Wallis H-testillä.

Näyttäisi siltä, että nuoremmat, alle 40-vuotiaat, suhtautuvat vaikutusmahdollisuuksiinsa hieman positiivisemmin kuin vanhemmat osallistujat. Alle 40-vuotiaista enemmistö, seitsemän osallistujaa, piti vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä tai erinomaisina ja kohtalaisina kaksi. Yksikään alle 40-vuotias ei kokenut, että hänellä ei olisi ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. 41-50-vuotiaista enemmistö piti vaikutusmahdollisuuksiaan kohtalaisina (n=7), erinomaisina kaksi ja hyvinä viisi. Kuitenkin yksi koki, että heillä ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia ja yksi piti mahdollisuuksiaan heikkoina. Yli 50-vuotiaista enemmistö (n=8) piti vaikutusmahdollisuuksiaan kohtalaisina ja loput (n=5) hyvinä. Eri-ikäisten väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä (H(2, 39)=1.577, p=.455).

Yli 10 vuotta työsuhteessa olleet näyttäisivät keskiarvon perusteella pitävän vaikutusmahdollisuuksiaan hieman parempina (ka=3.909, kh=.912) kuin alle 10 vuotta työsuhteessa olleet (ka=3.471, kh=.717). Tästä huolimatta yli 10

vuotta työsuhteessa olleista yksi koki vaikutusmahdollisuuksiensa olevan ole-mattomat, kun taas alle 10 vuotta työsuhteessa olleista kukaan ei kokenut näin. Erot ryhmien välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ($U=183.00$, $p=.902$).

Määrällisen aineiston perusteella näyttäisi siis, että tutkimukseen osallis-tujat kokivat vaikutusmahdollisuutensa omaan työhön, työyhteisöön ja organi-saatioon kohtalaisen hyvinä.

Avovastausten tarkastelu osoitti, että osallistujat toivoivat organisaa-tiomuutoksen lisäävän vaikutusmahdollisuuksiaan omaan työhönsä, mikä tulee esille seuraavassa kommentissa:

"Toivoisin että todella saisin itse vaikuttaa omaan työhöni paremmin ja sitä koskevissa asioissa ol-taisiin minuun yhteydessä." (Nainen)

Osallistujat toivat myös esille, että päätöksenteko oli ammatillisesta opettajasta katsottuna kaukana, eikä heillä juurikaan koettu olevan vaikutusmahdollisuuk-sia organisaatiotason päätöksentekoprosessiin:

"Päätöksenteko kaukana omasta yksiköstä ja päätösten saaminen erittäin hidasta, asioita pallotel-laan henkilöltä toiselle, päättäjiä on aiempaa enemmän." (nainen)

5.3.3 Toimijuus osallistumisena

Seuraavaksi tarkastelemme toimijuutta työyhteisön toimintaan osallistumisen näkökulmasta. Osallistumista kuvaava summamuuttuja koostui tässä tutki-muksessa seuraavista viidestä väittämästä: työyhteisössäni keskustellaan aktii-visesti työhön liittyvistä asioista, työyhteisössäni käytävään keskusteluun on helppo osallistua, voimme keskustella vaikeistakin asioista työyhteisössä, tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä ja teen aktiivisesti yhteistyötä työyhteisössäni.

Kyselyyn osallistujat arvioivat oman osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden työyhteisönsä toimintaan melko hyvänä ($k_a=3.820$, $k_h=.601$). Tarkempi frekvenssitarkastelu osoittaa, että suurin osa osallistujista ($n=30$) piti toimintaan osallistumistaan sekä osallistumisen ja keskustelun help-poutta vähintään melko hyvänä. Kahdeksan opettajaa koki oman osallistumi-sensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden kohtalaisena ja vain yksi

heikkona. Tutkimuksessamme ei ollut mukana yhtään vastaajaa, joka ei olisi osallistunut lainkaan työyhteisönsä toimintaan tai pitänyt osallistumista ja keskustelua työyhteisössä vaikeana.

Naiset ($ka=3.913$, $kh=.596$) näyttäisivät arvioivan oman osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden työyhteisössä hieman miehiä ($ka=3.688$, $kh=.602$) paremmaksi. Naisista enemmistö ($n=15$), koki osallistuvansa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden melko hyväksi ja kolme erittäin hyväksi, kun taas miehistä kukaan ei kokenut osallistumista sekä osallistumisen ja keskustelun helppoutta erittäin hyvänä, mutta suurin osa ($n=12$) miehistä kuitenkin koki ne melko hyvänä. Naisista viisi arvioi oman osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden kohtalaisena, kun taas miesten vastaava luku oli kolme. Naisista ei kukaan kokenut omaa osallistumistaan sekä osallistumisen ja keskustelun helppoutta heikkona, kun taas miehistä näin koki yksi. Naisten ja miesten väliset erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ($U=157.50$, $p=.351$). Taulukossa 6 on esitetty oman osallistumisen sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden kokeminen sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan.

Tarkasteltaessa osallistumista iän suhteen, tässä tutkimuksessa näyttäisi siltä, että nuoremmat, alle 40-vuotiaat ($ka=4.000$, $kh=.471$) pitivät omaa työyhteisöön osallistumistaan sekä osallistumisen ja keskustelun helppoutta työyhteisössä parempana kuin vanhemmat työntekijät (41-50-vuotiaat $ka=3.913$, $kh=.750$; yli 50-vuotiaat $ka=3.692$, $kh=.480$). Alle 40-vuotiastia enemmistö ($n=9$) koki oman osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden vähintään melko hyvänä, yksi kohtalaisena. 41-50-vuotiaista myös enemmistö ($n=12$) arvioi oman osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden vähintään melko hyvänä, kolme kohtalaisena ja yksi heikkona. Yli 50-vuotiaat jakautuivat melko hyvän ja kohtalaisen välille siten, että enemmistö ($n=9$) koki oman osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden melko hyvänä ja loput ($n=4$) kohtalaisena. Ikäryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($H(2,39)=1.753$, $p=.416$).

TAULUKKO 6. Oman osallistumisen sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden kokeminen sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan. (n=39)

Osallistuminen

		KA*	KH	p-arvo	Testisuure**
Sukupuoli	Naiset (n=23)	3.913	.596	.351	U=157.500
	Miehet (n=16)	3.688	.602		
Ikä	Alle 40-vuotiaat (n=10)	4.000	.471	.416	H(2,39)=1.753
	41-50 -vuotiaat (n=16)	3.913	.750		
	yli 50-vuotiaat (n=13)	3.692	.480		
Työsuhteen kesto	Alle 10 vuotta (n=17)	3.824	.529	.889	U=183.000
	Yli 10 vuotta (n=22)	3.692	.665		

* Arviointi asteikko 1=täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= siltä väliltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä.

** Ryhmävertailut sukupuolen ja työsuhteen keston mukaan toteutettu Mann-Whitneyn U-testillä ja iän mukaan Kruskal-Wallis H-testillä.

Tarkasteltaessa osallistumista työsuhteen keston näkökulmasta, näyttäisi, että alle 10 vuotta työsuhteessa olleet (ka=3.824, kh=.529) arvioivat oman osallistumisensa työyhteisöönsä sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden työyhteisössään hieman parempina kuin yli 10 vuotta palvelleet (ka=3.692, kh=.665). Alle 10 vuotta työsuhteessa olleista enemmistö (n=13) koki osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden vähintään melko hyvänä ja neljä kohtalaisena. Pidempään työssä olleista enemmistö (n=15) arvioi osallistumisensa sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden vähintään melko hyvänä, neljä kohtalaisena, kaksi erittäin hyvänä ja yksi heikkona. Kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä eroja ei ryhmien välillä löytynyt (U=183.00, p=.889).

5.3.4 Toimijuus vaikuttamisena työssä

Tässä kappaleessa tarkastelemme toimijuutta työssä vaikuttamisen kautta. Vaikuttamista työssä kuvaava summamuuttuja koostui viidestä, vaikutusmahdollisuuksia kartoittavasta väittämästä, jotka kuvasivat mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviin, työnjakoon työyhteisössä, työyhteisön päätöksentekoon, omaa työtä koskeviin muutoksiin ja yksikköä koskeviin uudistuksiin. Osallistujat arvioivat vaikutusmahdollisuuksiaan asteikolla erittäin paljon - ei lainkaan.

Tutkimukseen osallistuneet kokivat vaikuttavansa työssään jossain määrin (ka=2.385, kh=.590). Naiset (ka=2.478, kh=.593) raportoivat vaikuttavansa työssään hieman miehiä enemmän (ka=2.250, kh=.577). Sekä naisista (n=13) että miehistä (n=10) suurin osa koki, että pystyy vaikuttamaan työssään jossain määrin. Naisista reilu kolmannes (n=9) ja miehistä kolmannes (n=5) koki, että pystyi vaikuttamaan työssään paljon. Yhden naisen mielestä hän pystyi vaikuttamaan erittäin paljon, kun taas yhden miehen mielestä hän ei pystynyt vaikuttamaan lainkaan työssään. Naisten ja miesten väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä (U=152.500, p=.299). Taulukossa 7 on esitetty sukupuoli, iän ja työsuhteen merkitys vaikuttamiseen työssä.

Yli 10 vuotta työsuhteessa olleet (ka=2.409, kh=.666) näyttäisivät arvioivan oman työssä vaikuttamisensa hieman parempina kuin vähemmän aikaa palvelleet (ka=2.353, kh=.493). Kuitenkin yli 10-vuotta työsuhteessa olleista yksi koki, ettei pystynyt vaikuttamaan työssään lainkaan ja yhden mielestä hän pystyi vaikuttamaan erittäin paljon. Suurin osa molemmista ryhmistä oli sitä mieltä, että pystyi vaikuttamaan työssään jossain määrin (alle 10 vuotta n=11, yli 10 vuotta n=12). Alle 10 vuotta työsuhteessa olleista kolme ja yli 10 vuotta työsuhteessa olleista kahdeksan kokivat, että pystyivät vaikuttamaan työssään paljon. Ryhmien väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä (U=179.000, p=.793).

TAULUKKO 7. Vaikuttaminen työssä sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan (n=39).

Vaikuttaminen työssä

		KA*	KH	p-arvo	Testisuure**
Sukupuoli	Naiset (n=23)	2.478	.593	.299	U=152.500
	Miehet (n=16)	2.250	.577		
Ikä	Alle 40-vuotiaat (n=10)	2.700	.675	.134	H(2,39)=4.022
	41-50 -vuotiaat (n=16)	2.188	.544		
	yli 50-vuotiaat (n=13)	2.385	.506		
Työsuhteen kesto	Alle 10 vuotta (n=17)	2.353	.493	.793	U=179.000
	Yli 10 vuotta (n=22)	2.409	.666		

* Arviointi asteikko 1=ei lainkaan, 2= jossain määrin, 3= paljon, 4= erittäin paljon.

** Ryhmävertailut sukupuolen ja työsuhteen keston mukaan toteutettu Mann-Whitneyn U-testillä ja iän mukaan Kruskal-Wallis H-testillä.

Tarkasteltaessa työssä vaikuttamista eri ikäryhmien välillä, voidaan havaita, että alle 40-vuotiaat kokivat oman vaikuttamisensa työssään parhaimpana (ka=2.700, kh=.675), kun taas 41-50 -vuotiaat kokivat oman vaikuttamisensa huonoimpana (ka=2.188, kh=.544). Alle 40-vuotiaista puolet kokivat (n=5), että pystyivät vaikuttamaan paljon, neljän mielestä jossain määrin ja yhden mielestä erittäin paljon. 41-50 -vuotiaista enemmistö (n=11) koki vaikuttavansa jossain määrin, neljä paljon ja yksi koki, ettei pystynyt vaikuttamaan lainkaan. Yli 50-vuotiaiden enemmistön (n=8) mielestä he pystyivät vaikuttamaan työssään jossain määrin ja loput (n=5) paljon. Ikäryhmien väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä (H(2,39)= 4.022, p=.134).

5.3.5 Ammatillinen identiteetti

Tarkastelimme myös ammatillisen aikuiskoulutuksen opettajien ammatillista identiteettiä. Ammatillista identiteettiä kuvaava summamuuttuja koostui oman

työn arvostusta, työn kuormittavuutta ja työmotivaatiota ja työilmapiiriä koskevista kysymyksistä (ks. taulukko 3).

Keskiarvotarkastelun perusteella näyttäisi siltä, että tämän tutkimuksen osallistujat kokivat ammatillisen identiteettinsä kohtalaisena ($ka=3.744$ ja $kh=.677$). Taulukossa 8 on esitetty ammatillisen identiteetin kokeminen sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan. Frekvenssitarkastelu osoittaa, että suurin osa osallistujista koki ammatillisen identiteettinsä vähintään vahvaksi ($n=28$). Kohtalainen vahvaksi ammatillisen identiteettinsä koki yhdeksän ja heikoksi vain kaksi osallistujaa. Taulukossa 8 on esitetty ammatillisen identiteetin jakautuminen sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan. Naisilla ($ka=3.913$, $kh=.596$) näyttäisi ammatillinen identiteetti muotoutuneen hieman miehiä ($ka=3.500$, $kh=.730$) vahvemmaksi. Enemmistöllä naisista ($n=18$) oli vähintäänkin vahva ammatillinen identiteetti. Viisi naista koki ammatillisen identiteettinsä kohtalaiseksi. Miehistä kukaan ei kokenut ammatillisen identiteettinsä olevan erittäin vahva, mutta suurin osa ($n=10$) kuitenkin koki sen vahvaksi. Neljänneksellä ($n=4$) miehistä ammatillinen identiteetti oli kohtalainen ja kahdella heikko. Naisten ja miesten väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä ($U=135.00$, $p=.100$).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna 41–50-vuotiaiden ammatillinen identiteetti näyttäisi olevan hieman muita ryhmiä suuremman pohdinnan alla ($ka=3.500$, $kh=.730$) ja alle 40-vuotiaat näyttäisivät omaavan vahvan ammatillisen identiteetin ($ka=4.100$, $kh=.738$). Alle 40-vuotiaista kolmella oli erittäin vahva ammatillinen identiteetti, viidellä vahva ja kahdella kohtalainen. Yli 50-vuotiaista enemmistö ($n=10$) katsoi ammatillisen identiteettinsä vahvaksi ja muut ($n=3$) kohtalaiseksi. 41–50-vuotiaista suurimmalla osalla ($n=10$) oli vahva ammatillinen identiteetti, neljänneksellä ($n=4$) kohtalainen ja kahdella heikko. Nämä ryhmien väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä ($H(2,39)=4.042$, $p=.133$).

Kun tarkasteltiin työsuhteen keston merkitystä osallistujien ammatilliseen identiteettiin, näyttäisi siltä, että alle 10 vuotta työsuhteessa olleilla ($ka=3.882$, $kh=.485$) vaikuttaisi olevan hieman vahvempi ammatillinen identiteetti kuin

kauemmin palveluksessa olleilla (ka=3.636, kh=.790). Enemmistö (n=13) alle 10 vuotta työsuhteessa olleista koki ammatillisen identiteettinsä vahvaksi, yksi erittäin vahvaksi ja kolme kohtalaiseksi. Pidemmässä työsuhteessa olevista yli puolella (n=12) oli vahva ammatillinen identiteetti, kahdella erittäin vahva, kuudella kohtalainen ja kahdella heikko. Ryhmien väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä (U=156.00, p=.302).

TAULUKKO 8. Ammatillisen identiteetin kokeminen sukupuolen, iän ja työsuhteen keston mukaan.

Ammatillinen identiteetti

		KA*	KH	p-arvo	Testisuure**
Sukupuoli	Naiset (n=23)	3.913	.596	.100	U=135.000
	Miehet (n=16)	3.500	.730		
Ikä	Alle 40-vuotiaat (n=10)	4.100	.738	.133	H(2,39)=4.042
	41-50 -vuotiaat (n=16)	3.500	.730		
	yli 50-vuotiaat (n=13)	3.769	.439		
Työsuhteen kesto	Alle 10 vuotta (n=17)	3.882	.485	.302	U=156.000
	Yli 10 vuotta (n=22)	3.636	.790		

* Arviointi asteikko 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3= siltä väliltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä.

** Ryhmävertailut sukupuolen ja työsuhteen keston mukaan toteutettu Mann-Whitney'n U-testillä ja iän mukaan Kruskal-Wallis'n H-testillä.

Laadullisesta aineistosta ammatilliseen identiteettiin liittyvistä vastauksista olemme poimineet tähän tarkasteluun ne kommentit, jotka käsittelevät työpaikan yhteenkuuluvuutta ja me-henkeä, henkilökunnan sitoutumista organisaatioon sekä osallistujien käsityksiä siitä, miten työ odotetaan suoritettavan. Myös ne vastaukset, joista ilmeni osallistujien työhön liittyviä arvoja sekä yksilön kehittymismahdollisuuksia työssä, katsoimme kuuluvaksi ammatilliseen identiteettiin.

Kaiken kaikkiaan aineistosta ilmeni työntekijöiden epävarmuus oman työpaikkansa pysyvyydestä YT-neuvottelujen ollessa käynnissä eikä taloudellisten resurssien pienenemiselle ollut näkyvissä loppua. Esiin tuotiin myös lisääntyvä työnteko omalla ajalla, ilman palkkaa, sekä organisaation sisäisen yhteistyön, eri yksiköiden välillä, olevan vaikeaa. Lisäksi työn sisältö oli muuttumassa enemmän ohjauksen puolelle ja erityisesti tietojen syöttämiseen tietojärjestelmiin kulunutta aikaa kyseenalaistettiin, sillä osallistujat kokivat, että sekin aika olisi paremmin käytettävissä opiskelijoiden parissa. Lisäkoulutus- ja uralla etenemismahdollisuuksista oli muutamia mainintoja vastauksissa. Lisäkoulutuksesta osallistujilla oli hieman ristiriitaiset mielipiteet: toiset katsoivat, että koulutusta saa vain omalla ajallaan, omalla kustannuksellaan, kun taas toisissa kommentteissa todettiin, että on mahdollista kouluttautua eteenpäin organisaatiossa. Resurssien pieneneminen, ammatillisen koulutuksen muutokset ja organisaation YT-neuvottelut ovat osallistujien mielestä myös vaikeuttaneet uralla etenemistä. Näiden seurauksena myös ammattitaitoista väkeä oli lähtenyt pois organisaatiosta. Kaikki nämä vaikuttivat erittäin paljon organisaation sisäiseen yhtenäisyyden tunteeseen. Erään kommentti kiteyttää mielestämme hyvin edellä mainitut asiat:

"Oma toimiala ja työtehtävät ovat jopa selkeytyneet ja yksinkertaistuneet. Pystyy opettamaan sitä, mistä on kokemusta ja pätevyyttä. Haittana eriarvoisuuden tunteen lisääntyminen (nuorten/aikuisten opettaminen), organisaation hallinnolliset perusteet ajavat erialaisiin kustannuspaikkoihin ja hankintoihin, vaikka työ ja opetussuunnitelmaa työtetään yhdessä. Välillä tuntuu että säästetään aivan joutavissa asioissa kuten kynissä ja sitten on varaa laittaa isoja varoja tuotavuuden kannalta epäolennaisiin asioihin." (mies)

5.3.6 Yhteenveto

Ammatillisten opettajien toimijuus näyttäisi ilmenevän kohtalaisen vahvana tässä tutkimuksessa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimukseen osallistujat kokivat vaikutusmahdollisuutensa omaan työhön, työyhteisöön ja organisaatioon kohtalaisen hyvinä ja pystyvänsä vaikuttamaan työssään jossain määrin (ks. Eteläpelto ym. 2014b, 3-4; Vähäsantanen 2013, 13-16). Toisaalta osallistujat toivoivat organisaatiomuutoksen lisäävän vaikutusmahdollisuuksiaan omaan työhönsä. He myös kokivat, että päätöksenteko oli ammatillisesta opettajasta

katsottuna kaukana, eikä heillä juurikaan ollut vaikutusmahdollisuuksia organisaatiotason päätöksentekoprosessiin. Työyhteisöön osallistuminen sekä osallistumisen ja keskustelun helppouden työyhteisössä osallistujat arvioivat melko hyväksi.

Myös ammatillinen identiteetti koetaan kohtalaisena, eli ammatilliset opettajat muun muassa kokevat työnsä arvokkaaksi ja kykenevät työskentelemään yksilöllisellä tavalla, jossa persoonallisuudella on vahva merkitys (Eteläpelto ym. 2014a, 19; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 41; Kira & Balkin 2014, 131-132). Ammatillisen identiteetin muodostumista näyttäisi hankaloittavan epävarmuus tulevaisuudesta ja alati muuttuvat olosuhteet työyhteisössä. Myös tulevaisuuden uranäkymien heikkeneminen ja työn palkitsevuuden väheneminen tulivat esille.

5.4 Ammatillisten opettajien osaamisen hyödyntäminen muuttuvassa organisaatiossa

Tässä luvussa tarkastelemme ammatillisten opettajien osaamisen hyödyntämistä muuttuvassa organisaatiossa laadullisen aineiston perusteella. Jaoimme osallistujien vastaukset kahteen pääkategoriaan. Ensimmäiseen "ei hyödynnetty - kategoriaan" sijoitimme ne vastaukset, joissa osallistuja oli joko sitä mieltä, että osaamista ei oltu hyödynnetty lainkaan (n=6) tai hän ei pystynyt nimeämään, miten osaamista olisi hyödynnetty (n=3). Toinen pääkategoria koostui niistä vastauksista, joissa osallistuja oli pystynyt nimeämään ainakin yhden tavan, jolla opettajien osaamista oli organisaatiossa hyödynnetty. Tämä kategoria jakautui kahteen alakategoriaan: oman opetusalan asiantuntija (n=10) sekä organisaation kehittäjä (n=6). Seuraavaksi tarkastelemme lähemmin näitä kahta alakategoriaa.

Oman alansa asiantuntijoiksi kutsuimme niitä osallistujia, jotka kokivat, että heidän osaamistaan oli hyödynnetty organisaatiossa nimenomaan heidän omassa opetustyössään. Näistä vastauksista ilmeni, että organisaatiossa on käytössä osaamisen kirjausjärjestelmä, mutta sen hyödyntämisestä organisaatiossa

osallistujat eivät osanneet sanoa. Osallistujat raportoivat, että organisaatiossa, organisaatiomuutoksen seurauksena, työtehtäviä oli tiivistetty ja keskitetty, ja opettajat pääsääntöisesti kouluttivat omalla osaamisalallaan: keskitytään substanssi osaamiseen. Tässä osallistujat mainitsivat myös, että YT-neuvottelujen tuloksena organisaatioon on jäänyt ne, joilla on vahvaa osaamista omasta alastaan, kuten eräs nainen asian muotoili:

"keskitytty substanssiosaamiseen - yksinkertaisella perustulos aikaisempi muutososaaminen on auttanut jatkamaan perustyötä - ei uupumisia vahva asiantuntijuus on mahdollistanut perustyöllä kannattavan toiminnan" (Nainen)

Organisaation kehittäjiksi katsoimme ne vastaukset, joissa ammatillisen opettajan osaamista oli raportoitu hyödynnetyn myös muussa, kuin omassa opetustyössä. Organisaatiomuutokseen viitaten eräs osallistuja totesi, että työntekijöitä on kuultu muutoksen suhteen, mutta kuuleminen olisi voinut olla systemaattisempaa. Organisaatiomuutos näyttäisi myös vastausten perusteella olleen toisille, "innokkaimmille" ponnahduslauta unelmatyöhönsä. Opettajien osaamista on myös hyödynnetty opetussuunnitelmatyössä sekä oppimisympäristöjen kehittämisessä.

Naiset ja miehet sekä eri ikäryhmät olivat näissä kommentteissa hyvin taiseesti edustettuina. Hieman hämmäntävää kuitenkin oli se, että lähes 40 % kysymykseen vastanneista ei joko osannut sanoa, kuinka omaa osaamistaan olisi organisaatiossa hyödynnetty tai koki, ettei osaamista oltu hyödynnetty lainkaan.

Olemme tässä kappaleessa käsitelleet ammatillisten opettajien osaamisen hyödyntämistä organisaatiomuutoksessa ja organisaatiossa. Tuloksista voidaan päätellä, että osaamisen hyödyntämisellä on yhteyttä ammatilliseen identiteettiin yksilön arvomaailman ja työyhteisön yhteenkuuluvuuden sekä työn ja osaamisen arvostuksen kautta. Myös osallistujien arvomaailma tuli esille vastauksissa, kuten tämän kappaleen ensimmäisessä sitaatissa, jossa nainen katsoi, että hän ammattitaidollaan pystyy keskittymään perustyöhönsä ilman uupumista.

6 POHDINTA

Tässä luvussa esittelemme ja tulkitsemme tutkimustuloksiamme (6.1). Tarkastelemme myös tämän tutkimuksen luotettavuutta ja metodologisia sekä eettisiä valintoja (6.2). Lopuksi esittelemme myös mahdollisia jatkotutkimusaiheita (6.3).

6.1 Tulosten yhteenveto ja tarkastelu

Muutoksesta on tullut pysyvää, jatkuvaa ja yhä kiihtyvää kaikkialla yhteiskunnassamme. Ammatillisen koulutuksen saralla on tehty suuria muutoksia viime vuosina ja muutokset näyttävät jatkuvan edelleen tulevaisuudessa. Näihin muutoksiin ovat olleet vaikuttamassa valtion tiukentunut talous, työelämän muutokset sekä teknologian kehittyminen.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat pyrkineet sopeuttamaan organisaatioitaan tulevaan ja ne käyvät parasta aikaa läpi suuria muutoksia. Muutokset vaikuttavat myös ammatilliseen opettajaan ja tutkimuksemme vahvistaa aikaisempien tutkimusten (Helakorpi 2010; Koski-Heikkinen 2014; Piha & Pynnönen 2007; Vähäsantanen, 2013; Vähäsantanen & Billett, 2008) käsitystä siitä, että muutos on tullut jäädäkseen myös ammatillisen opettajan työn arkeen. Seuraavaksi tarkastelemme opettajan työhön liittyviä tuloksiamme, ensin organisaatiomuutoksen tuomia muutoksia sekä pysyviä ja muuttuvia osa-alueita, sitten toimijuuden ja ammatillisen identiteetin tilaa tässä aineistossa sekä teemme katsauksen opettajien osaamisen hyödyntämiseen. Lopuksi peilaamme kaikkia tuloksia toimijuuden ja ammatillisen identiteetin kautta.

Organisaatiomuutoksen tuomat muutokset ammatillisen opettajan työhön näyttäytyivät tutkimustuloksissamme sekä myönteisenä että kielteisenä. Myönteisiä piirteitä olivat työnkuvan selkeytyminen ja monipuolistuminen sekä toisaalta työtehtävien keskittyminen ammatillisen opettajan perustyöhön eli opettami-

seen. Työtehtävien monipuolistuminen nähtiin myös kielteisenä asiana lukuisine uusine työtehtävineen itse opetuksen jäädessä vähemmälle. Tutkimushavaintomme ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa (ks. Helakorpi 2010; Kohonen & Kaikkonen 1998). Pohdimme, johtuvatko nämä ristiriidat ammatillisten opettajien oman työn menettämisen pelosta vai, kuten Pehkosen ja Isopahkala-Bouretin (2010, 46) tutkimuksessa, pyrkimyksestä säilyttää toimivaksi koettuja rutiineita?

Ammatillisen opettajan työtä ja sen osa-alueita koskevissa tuloksissamme korostui yhteistyön tärkeys organisaatiossa ja organisaatiomuutoksessa. Tutkimukseen osallistujat painottivat vastauksissaan vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen olevan erittäin tärkeitä ammatillisen opettajan työssä. Tämän nähtiin korostuvan vielä entisestään tulevaisuudessa työelämäyhteistyön merkityksen lisääntymisen myötä. Ammatillisen opettajan työn keskeisiin osa-alueisiin kuuluu vuorovaikutus ja yhteistyö opiskelijoiden, kollegoiden ja eri sidosryhmien, kuten työpaikkojen, kanssa. Huolestuttavaa tämän tutkimuksen tuloksissa oli osallistujien raportointi siitä, että yhteistyön tekemisen on vaikeaa erityisesti oman organisaation sisällä. Osallistujat kokivat, että yhteistyö sujuu paremmin eri yhteistyökumppaneiden kanssa oman organisaation ulkopuolella. Osallistujat myös toivoivat enemmän yhteistyötä oman organisaation sisällä ja olivat pahoillaan vanhojen työtiimien purkamisesta. Toisaalta taas osallistujat ilmoittivat osallistuvansa jo nyt työyhteisön toimintaan melko aktiivisesti.

Yhteistyöhön organisaatiomuutoksessa liittyvät myös yksiköiden välinen liikkuvuus ja yksiköiden yhdistämispaineet. Liikkuvuus organisaation eri yksiköiden välillä oli toisaalta toivottua omaa työtä rikastuttavana tekijänä ja toisaalta taas työtä hankaloittavana ja kuormittavana tekijänä. Osallistujat kokivat lisäksi haastavana yksiköiden mahdolliset yhdistämiset tulevaisuudessa.

Yhteistyötä käsittelevät tulokset näyttäisivät olevan ristiriidassa aikaisempien tutkimusten (ks. Helakorpi 2010; Honka ym. 2000; Piha & Pynnönen 2007) kanssa siinä, että yhteistyö ja tiimityöskentely tulevat lisääntymään ammatillisen opettajan työssä. Tämän tutkimuksen aineistossa oli kuitenkin mainittu, että vanhat tiimit oli lakkautettu ja yksin tehtävän asiantuntijatyön odotettiin lisää-

tyvän entisestään. Toisaalta tässä näkyy Paason (2010, 170) tutkimuksessa esiin tullut työyhteisöosaamisen nykytila, jossa opettajan työ on edelleen pitkälle yksilötyötä ja vain harvat opettajat pystyvät vaikuttamaan työyhteisössä.

Ammatillisen opettajan työn muutosta vauhdittaa valtakunnallinen toisen asteen koulutuksen käynnissä oleva uudistus. Muutosta edesauttaa teknologian ja työelämän nopea kehittyminen. Ammatillisen opettajan työn muutoksen taustalla isossa roolissa ovat taloudelliset tekijät, jotka lisäävät painetta toimintojen tehostamiseen koulutusorganisaatioissa valtakunnallisesti (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014; Tasala 2015). Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että taloudellisten resurssien odotetaan vähenevän entisestään tulevaisuudessa, vaikuttaen sekä ammatillisen opettajan työn resursointiin, määrään ja laatuun.

Erityisesti tiukentuvan talouden ja verkko-opetuksen kehittämisen vaatimuksen ristiriita tuli esille tutkimuksessamme. Tämä aihe on ollut viime aikoina esillä myös julkisuudessa; mm. Helsingin kaupungin opetustoimen johtaja Liisa Pohjalainen ilmaisee huolensa ammatillisen koulutuksen rahoituksen määrästä Markku Tasalan haastattelussa (2015), vaikka Pohjalainen onkin tyytyväinen rahoitusjärjestelmän yksinkertaistamiseen. Pohjalainen näkee syvän ristiriidan vähentyneiden resurssien ja digitalisaation lisäämisen vaatimuksen välillä. (Tasala 2015, 70–72.) Tutkimuksessamme kävi ilmi ammatillisten opettajien huoli koulutuksen ja työelämän kohtaamattomuudesta sekä teknologian käytön lisääntyvästä tarpeesta siihen varattujen resurssien niukkuudesta huolimatta.

Ammatillisten opettajien toimijuus näyttäisi ilmenevän kohtalaisen vahvana tässä tutkimuksessa. Vaikutusmahdollisuudet koettiin toisaalta kohtalaisen hyvinä (omaan työhön), toisaalta taas erityisesti omaan organisaatioon vaikuttaminen koettiin heikkona ja vaikeana. Osallistujilla oli huoli päätöksenteon, esimiesten ja hallinnon siirtymisestä yhä etämmälle itsestä sekä johdon kerrotumisesta. Nämä ovat yhteneväisiä aiempien tutkimusten kanssa, joissa on havaittu ammatillisen opettajan vaikutusmahdollisuudet organisaatiotason muutoksiin vähäisinä (esim. Vähäsantanen, 2013). Toisaalta taas osa osallistujista

koki päätöksenteon jämakkyuden ja koko organisaation yhtenäisyydentunteen lisääntyneen aiemmasta. Näihin eriäviin kokemuksiin saattoi vaikuttaa tutkimuskontekstina toimivan organisaation rakenne, sen yksiköiden sijoituksella eri paikkakunnalle. Toisaalta kokemuksiin vaikutusmahdollisuuksista ovat sidoksissa myös jokaisen osallistujan yksilöllinen tausta sekä muutostilanteessa käytettävissä olevat strategiat. Omaan työhön vaikuttaminen kuitenkin koettiin suhteellisen hyvänä koko aineistossa. Toki tässä yhteydessä tuotiin esiin myös resursointi ja oma jaksaminen kiristyvässä talous- ja resurssitilanteessa. Myös Vähäsantasen (2013) tutkimus osoitti opettajien toimijuuden vahvana juuri yksilötasolla, siinä mielessä, että opettajat pystyivät päättämään vapaasti kuinka opetusta toteuttivat.

Ammatillisen identiteetin perustana on yksilön tunne siitä, mikä työssä on tärkeää, mihin on sitouduttu sekä näkemys siitä, minkälaiseksi ammattilaiseksi haluaa kehittyä. Tähän vaikuttavat kokemukset työyhteisön yhteenkuuluvuudesta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26.) Organisaation epäselvä ja koko ajan muuttuva tilanne aiheuttaa henkilökunnassa epävarmuuden ja turvattomuuden tunteita, mikä aiheuttaa ammatillisen identiteetin uudelleen määrittämisen tarpeen. Tuloksissamme tuli selkeästi esille ammatillisten opettajien epävarmuus oman työn jatkuvuudesta, mahdollisista työnkuvan muutoksista, organisaation muuttuvista rakenteista ja kiristyvistä taloudellisista resursseista. Myös muutoksesta aiheutuvan kokonaistilanteen epäselvyys ja sekavuus näyttäisi rasittavan opettajia. Tulosten perusteella yhdyimme Pihan ja Pynnösen (2007) havaintoon, että epävarmuudensietokyky on tulevaisuudessa yksi merkittävä ammatillisen opettajan piirteistä sekä Hyppäsen (2013, 123) toteamukseen, että osaava henkilöstö vaihtaa helposti paikkaa, mikäli kokee jääneensä muutoksen ulkopuolelle. Tutkimustuloksissamme ammatilliset opettajat olivatkin huolissaan ammattitaitoisen henkilöstön siirtymisen toisaalle kyllästyttyään jatkuviin muutoksiin ja epävarmuuteen työn jatkumisesta opetusorganisaatiossa.

Katsomme, että henkilökunnan osaamisen hyödyntäminen muutoksessa lisää henkilökunnan sitoutumista organisaatioon, antamalla heille tunteen siitä,

että he pystyvät vaikuttamaan muutokseen ja heidän osaamistaan arvostetaan. Nämä ovat ammatillisen identiteetin kehittymiselle tärkeitä asioita. Työssä tapahtuvat muutokset lisäävät tarvetta ammatillisen identiteetin uudistamiselle (Eteläpelto ym. 2014b, 7). Organisaatioon sitoutuminen sekä osaamisen saama arvostus näkyivät vastauksissa myös *ammattillisten opettajien osaamisen hyödyntämisen* laajuudessa organisaatiossa. Ammatilliset opettajat pystyivät hyödyntämään osaamistaan opetustyössään kohtalaisesti, mutta organisaation kehittämisessä heitä ei juuri huomioitu. Tämä tulos on yhteneväinen Vähäsantasen (2013) tutkimuksen kanssa.

Kaiken kaikkiaan tuloksista huokui kielteisyys niitä asioita kohti, joiden koettiin heikentävän omaa toimijuutta tai aiheuttivat ristiriitaa ammatillisen identiteetin kanssa, esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien rajoittaminen, sekavat käytänteet, epävarmuus, jatkuva muutos sekä arvostuksen puute. Myönteisinä koettiin ne asiat, jotka tukivat toimijuutta ja ammatillisen identiteetin muotoutumista ja vahvistumista, esimerkiksi selkeät pelisäännöt ja viestintä, oman työn saama arvostus ja omaan perustyöhön annetut riittävät resurssit. Tutkimusten tuloksissa tuli myös kattavasti esille, että eri-ikäiset ja eripituisen työsuhteen omaavat miehet ja naiset kokivat toimijuutensa hyvin samalla tavalla. Tältä osin tulokset ovat linjassa Vähäsantasen ja Eteläpellon (2008) tutkimuksen kanssa, jossa todettiin opettajien iällä, opetuskokemuksella tai sukupuolella ei ollut vaikutusta opettajien suhtautumisessa opetussuunnitelmamuutokseen.

Organisaation muutos on aina haasteellista, etenkin kun siihen liittyy henkilöstöresurssien vähentämistä. Henkilökunnan toimijuuden huomioiminen on avainasemassa henkilökunnan sitoutumisessa muutokseen. Viestintä ja yhteistyö organisaation eri tasojen välillä on tärkeää. Hyppänen (2013, 100) tuo esille erittäin osuvan ajatuksen, joka sopii mielestämme kaikkiin muutostilanteisiin: Uudistuksilla halutaan mennä kohti uutta tulevaisuutta, mutta on haastavaa saada työntekijät innostumaan työtehtävistä tai kehittämisestä keskellä vellovaa tunnemyllerrystä.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettiset ratkaisut

Seuraavassa tarkastelemme ensiksi tutkimuksemme luotettavuutta ja sen jälkeen tekemiämme eettisiä ratkaisuja.

6.2.1 Luotettavuustarkastelu

Valli (2015, 193–194) määrittelee tutkimuksen päteväksi (validiksi), kun mittari mittaa juuri sitä, mitä sen on tarkoitettu mittaavaan, ja koko tutkimusongelma on käsitelty mittarissa. Hän jatkaa myös, että pätevässä mittarissa käsitteet, perusjoukko ja muuttujat ovat tarkkaan määritelty, jotta voidaan varmistua siitä, että tutkittavat ymmärtävät mittarin tutkijan tarkoittamalla tavalla. Mikäli tutkittavat ymmärtävät mittarin toisin, mittarissa on systemaattinen virhe. (Valli 2015, 193; ks. myös Heikkilä 2004, 29; Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Laadullisessa tutkimuksessa pätevyyttä tarkastellaan kysymällä: "*sopiiko selitys kuvaukseen eli onko selitys luotettava?*" (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Hirsjärven ym. (2009, 232) mukaan tarkastellaan siis tutkimuksen kuvaukseen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta.

Tässä tutkimuksessamme kysely toteutettiin verkossa ja vastaajat vastasivat kyselyyn tietokoneen välityksellä. Tämän johdosta pystyimme kääntämään aineiston suoraan SPSS-ohjelman hyväksymään muotoon, valmiina käsiteltäväksi. Tämä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta siltä osin, että mahdolliset lyöntivirheet, joita saattaa sattua, kun aineisto syötetään käsin SPSS-ohjelmaan, jäivät tässä tutkimuksessa pois. Kuitenkin syöttäessämme itse kyselylomaketta Webropol-ohjelmaan, kysymyksen 15 vastausvaihtoehdot tulivat aluksi puutteellisesti koodattua, emmekä huomanneet asiaa ennen kuin kyselyyn oli jo vastannut useampi henkilö. Parantaaksemme tutkimuksemme luotettavuutta, jätimme tämän kysymysosion vastaukset analyysimme ulkopuolelle, koska emme voineet olla täysin varmoja, mitkä vastaukset olivat tulleet ennen kuin vaihtoehdot oli korjattu oikeiksi. Tämä osio olisi tuonut arvokasta lisätietoa toimijuutta tukevista ja rajoittavista tekijöistä.

Kyselylomakkeemme monivalintakysymykset oli poimittu Proagent-hankkeessa käytetystä kyselylomakkeesta, joka oli testattu kyseisessä hankkeessa. Totesimme myös teoriaan perustuen, että valitsemamme väittämät mittasivat juuri niitä toimijuuden osa-alueita (vaikutusmahdollisuudet, osallistuminen ja vaikuttaminen työssä) sekä ammatillista identiteettiä, joista olimme kiinnostuneet. Avoimet kysymykset muotoilimme tutkimuksemme tarkoituksen, tutkimuskontekstina toimivan organisaation mielenkiinnon sekä teorian pohjalta. Kyselyn avoimista kysymyksistä kahdessa (liite 1, kysymykset 18 ja 19) käytimme termiä "elementti", mikä muutamalle osallistujalle tuotti vaikeuksia vastata kysymyksiin. Parempi termi olisi ehkä ollut "tekijä". Kuitenkin vastauksista on huomattavissa, että suurin osa kyselyyn osallistujista oli ymmärtänyt nuo kysymykset tarkoittamallamme tavalla.

Avointen vastausten analyysi on toteutettu laadullisin menetelmin, sisälön analyysillä. Näistä vastauksista tehdyt tulkinnat olemme pyrkineet perustelemaan sekä tulososiossa että pohdinnassa. Tulkintojemme tueksi olemme myös liittäneet aineistosta suoria sitaatteja, jotta lukija pystyy näkemään tulkintojemme perusteet.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät vaatimukset tutkimuksen toistettavuudesta. Tutkimuksen mittarin tulisi antaa samansuuntaiset vastaukset, mikäli tutkimus toistetaan. (Hirsjärvi 2009, 231; Valli 2015, 193.) Toisaalta taas Heikkilän (2004, 30) mukaan tutkimusta ei pitäisi yleistää pätevyysalueensa ulkopuolelle, vaan tutkimusta tulisi pitää luotettavana aina sen alkuperäisessä ajassa ja paikassa. Määrällisen tutkimuksen kokonaisluotettavuus on silloin hyvä, kun otos edustaa perusjoukkoa (pätevyys) ja mittaus voidaan toistaa (luotettavuus), eli tutkimuksen tulokset eivät ole sattumanvaraisia (Heikkilä 2004, 185; Valli 2015, 194). Osallistujien kato vinouttaa määrällisen tutkimuksen tuloksia (Vilkkä 2015, 203).

Tutkimuksemme oli Survey-tutkimus, jolle Laakkosen (1996, 86) mukaan on tyypillistä aineistojen suuruus. Aineiston keruun aikana huomasimme, että tutkimuksen kohderyhmä suhtautui tutkimukseemme hyvin varauksella. Emme olleet odottaneet tutkimuksemme herättävän niin paljon vahvoja tunteita.

Arvioimme varauksellisuuden johtuvan henkilökohtaisesti koetusta muutosprosessista, jolla on kielteisiä sävyjä (henkilökunnan vähentämistarpeen, resurssien leikkaukset). Myös tutkijoiden tunnettuus organisaation sisällä voidaan kokea erityisesti tässä tilanteessa kielteisenä, vaikka osallistujien anonyymiuuden kiinnitettiin erityistä huomiota. Mahdollisesti näistä syistä vastausprosentti kyselyymme jäi pieneksi ($n=39$, 24.4 %), useista muistutusviesteistä huolimatta. Pohdimme sitä, mitä tämä itsessään kertoo tutkimustehtävästämme ja sen ajankohtaisuudesta. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu (Hyppänen 2013; Niemi ym. 1998; Valkama 1998), että henkilöstön sitouttaminen muutokseen on ensiarvoisen tärkeää. Tutkimuksemme tulokset osoittavat, että henkilöstön osaamisen hyödyntäminen organisaatiomuutoksessa oli heikkoa. Pohdimme, kerroko vastausmäärän vähäisyys siitä, että henkilöstö suhtautuu muutokseen jo lähtökohtaisesti kielteisesti, koska he kokevat jäävänsä muutoksen ulkopuolelle. Tutkimusaiheen ajankohtaisuudesta ja yksilöllisten tunteiden vaikutuksesta muutoksen kokemiseen puolestaan kertoo tutkimuskyselystä saatu palautevyyry, joka oli pääasiallisesti kielteisesti sävyttynyttä. Tutkimustuloksiin vaikuttavat myös aineistonkeruun aika, paikka ja tilanne (Vilkkä 2015, 203). Meidän tutkimuksemme aineisto kerättiin kevätlukukauden lopussa, toukokuuskuussa 2015. Osallistujamäärään saattoi vaikuttaa tämä ajankohta, näkyen osallistujakatona. Lukukauden lopussa arvioinnit työllistävät opettajia ja kesälomaa odotellessa saattaa kyselyihin vastaaminen jäädä.

Huolimatta aineiston pienuudesta, koemme, että saimme erityisen rikkaan laadullisen aineiston. Määrällisen aineiston voimme katsoa antavan kuvauksen toimijuuden tilasta kyseisessä organisaatiossa. Määrällisen aineiston summuuttujien sisäinen konsistenssi oli erittäin hyvä, mikä kertoo osaltaan aineiston tasalaatuisuudesta. Määrällisen aineiston analyysissä käytimme parametritomia menetelmiä, jotka on suunniteltu juuri pienille aineistoille, joten siltä osin tulosten analysoinnissa ei pitäisi olla virheitä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan sen perusteella, kuinka tarkasti tutkija on osannut kuvata koko tutkimusprosessinsa. Erityisesti aineiston luokittelun perusteet tulisi olla selkeästi lukijalle esitettynä. Myös tul-

kintojen perustelut ja kytkennät teoriaan tulisi olla näkyvillä. Aineistosta tutkimusraporttiin kirjoitetut suorat sitaattit auttavat raportin lukijaa tutkijan tulkin-tojen arvioinnissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233; Vilka 2015, 198, 205.)

Tässä tutkimusraportissamme olemme pyrkineet kuvaamaan tutkimusprosessimme mahdollisimman tarkasti ja olemme liittäneet kyselylomakkeen raportin liitteeksi (liite 1), jotta tämä tutkimus voidaan periaatteessa toistaa samanlaisena. Laadullisen aineiston luokittelut sekä niiden perustelut olemme kirjanneet auki tähän raporttiin. Tulosten analysoinnissa olemme pyrkineet tuomaan esille tarkat perustelut tulkinnoillemme. Määrällisten tulosten siirrettävyydestä olemme kuitenkin samoilla linjoilla Heikkilän (2004, 30) kanssa, että tuloksemme ovat päteviä juuri tämän tutkimuksen kontekstissa, aineistonkeruuhetkellä. Emme voi taata samansuuntaisia tuloksia eri aikana, eri organisaatiossa. Toisaalta voimme aikaisempiin tutkimuksiin peilaten todeta, että tutkimustuloksemme ovat hyvin samansuuntaisia kuin aiemmissa samaa ilmiötä tutkivissa tutkimuksissa on ollut. Tämän perusteella arvioimme, että tutkimuksemme tuloksia voidaan, aineiston pienuudesta huolimatta, pitää luotettavina.

Kun tutkimuksessa käytetään sekä laadullista että määrällistä aineistoa, tutkijan ei tulisi automaattisesti olettaa, että nämä aineistot muodostavat helposti integroitavan kokonaisuuden. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet sen, että ristiriitaisuuksia tulosten kesken tulee usein, johtuen määrällisten ja laadullisten menetelmien eroista. (Patton 2002, 557.) Kun laadullisen ja määrällisen aineiston tulokset ovat yhtenevät, tulosten luotettavuus lisääntyy. Kun taas tulokset eroavat toisistaan, ne auttavat meitä ymmärtämään paremmin tutkittavan aiheen monimuotoisuutta. (Patton 2002, 559.) Tässä tutkimuksessa meille oli haasteellista määrällisen ja laadullisen aineiston yhdistäminen mielekkäällä tavalla, johtuen aineistojen eroista sekä niiden analysoinnin ja raportoinnin traditioiden erilaisuudesta. Laadullisen aineiston ja määrällisen aineiston tulokset myös antoivat toisaalta hieman ristiriitaista tietoa, toisaalta taas syvensivät ymmärrystämme ammatillisen opettajan toimijuudesta ja opettajien osaamisen hyödyntämisestä organisaatiomuutoksessa ja organisaatiossa.

6.2.2 Eettiset ratkaisut

Tutkimuseettisistä näkökulmista katsottuna tutkimuksessa on ehdottoman tärkeää, että osallistujat voivat päättää itse, vapaaehtoisesti, osallistuvatko tutkimukseen vai eivät (Kuula 2011, 87, 107; Hirsjärvi ym. 2009, 25). Kuula (2011, 61–62, 99) toteaa, että osallistujien tulee saada riittävästi tietoa tutkimuksesta, jotta voivat päättää osallistumisestaan. Hänen mukaansa osallistujien täytyy tietää tutkimuksen aihe ja tiedolliset tavoitteet sekä tutkimusaineiston käsitteilymenettelyt ja kohtalo. Henkilötietolaki (1999) vaatii näitä asioita. Kuula jatkaa edelleen, että osallistujan tulisi myös tietää, mitä tutkimukseen osallistuminen käytännössä tarkoittaa. (ks. Kuula 2011, 61–62, 99; Hirsjärvi ym. 2009, 25.)

Vilkan (2015, 190) mukaan kyselytutkimuksen saatekirje on tärkeässä asemassa sekä mielenkiinnon herättämisessä tutkimuksen kohderyhmässä että arvioitaessa tutkimuspyynnön uskottavuutta ja vakuuttavuutta. Hän jatkaa, että hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijan on annettava tutkittavalle riittävästi tietoa tutkimuksesta, jotta tutkittava voi tehdä perustellun päätöksen tutkimukseen osallistumisesta (Vilka 2015, 190). Saatekirjeen sisällössä tulisi käydä ilmi: mitä tutkitaan, miksi ja kenen toimesta? Mihin tuloksia käytetään ja miten aineistoa säilytetään? Milloin tutkimus valmistuu ja missä siihen voi tutustua? Mistä saa lisätietoa? Sekä palautusohje tulee löytyä saatteesta ja siinä tulee myös vakuuttaa vastaaja siitä, että hänen henkilösuojaansa on turvattu. (ks. Vilka 2015, 190–191; Heikkilä 2004, 61–63.) Tutkimuksemme saatekirjeessä oli kerrottu osallistujille tutkimuksen tarkoitus, tekijät ja se, että tutkimusaineisto tulee vain tutkijoiden käyttöön. Kerroimme myös, että tutkimukseen vastaaminen vie noin 15 minuuttia. Tutkijat eivät vaikuttaneet tutkittaviin, koska kysely tapahtui sähköisessä ohjelmassa ja linkki kyselyyn lähetettiin organisaation yhteyshenkilön kautta kohderyhmälle, jolloin tutkijoilla ei ollut tiedossa tutkittavien sähköpostitietoja. Vastausmuistutus lähetettiin kertaalleen, mutta jokaisella osallistujalla oli oikeus, ilman painostusta, päättää omasta osallistumisestaan tutkimukseen. Olimme myös varmistaneet, että jokaisella on yhtäläinen mahdollisuus vastata kyselyyn verkossa. Pyrimme myös motivoimaan osallistujia vastaamaan kyselyyn kertomalla, että vastaamalla he saisivat oman äänensä

kuuluville organisaatiossaan tutkimuksen kautta. Ilmoitimme myös omat yhteystietomme, mikäli jollain olisi tarvetta lisätiedoille.

Tutkimuksen tekemisen yksi tärkeimmistä eettisistä periaatteista on tutkitavan tunnistettavuuden estäminen, toteaa Kuula (2011, 201). Hän jatkaa, että tunnistamattomuuden päällimmäisin tarkoitus on suojella tutkimukseen osallistuneita mahdollisilta negatiivisilta seurauksilta. Joissain asioissa voi myös olla, että tunnistamattomuus on ainoa keino saada rehellisiä vastauksia. (Kuula 2011, 201.) Tutkimuksessamme lupasimme saatekirjeessä osallistujille, että tiedot pysyvät luottamuksellisina ja vain tutkijoiden käytössä. Emme pyytäneet kenenkään nimeä taustatiedoissa, eikä ketään esitetä nimellä aineistossa tai raportissa. Arvontaa varten sai jättää yhteystietonsa, mutta näitä ei voinut yhdistää yksittäisiin vastauksiin. Osallistujien anonymiteetin suojelemiseksi emme tarkastelleet vastauksia siten, että esimerkiksi sukupuoli ja ikä näkyisivät samaan aikaan tunnisteissa. Tämä takaa sen, ettei osallistuja ole helposti tunnistettavissa organisaation sisälläkään. Teimme myös taustatietojen anonymisointia.

Aineiston anonymisoinnilla Kuulan (2011, 112) mukaan tarkoitetaan tunnisteiden poistamista aineistosta. Tunnisteet voivat olla joko suoria (esim. nimi tai kuva) tai epäsuoria (esim. asuinpaikka tai syntymävuosi). Tutkimuskyselymme sisälsi vain epäsuoria tunnisteita kysyviä kysymyksiä. Hyvin tehdyn anonymisoinnin seurauksena yksittäistä osallistujaa ei pystytä tunnistamaan aineistosta helposti. (Kuula 2011, 109–113.) Aineiston anonymisointitapa riippuu aineistosta: Määrällisen aineiston taustakysymyksissä voidaan häivyttää tunnistettavuutta esimerkiksi yhdistämällä vastausluokkia tai poistamalla joitain tietoja kokonaan. Laadullisessa aineistossa anonymisointi voidaan tehdä esimerkiksi poistamalla tai muuttamalla henkilöiden, asuinalueiden ja työpaikkojen nimet, poistamalla tai muuttamalla arkaluonteisia tietoja sekä kategorisoimalla taustatekijät. (Kuula 2011.)

Tutkimuksen eettisenä ratkaisuna tutkimuskontekstista eli koulutusorganisaatiosta on annettu hyvin tiivis kuvaus, jotta se ei olisi tunnistettavissa. Harkitsimme myös tarkkaan, voiko sitaateissa käyttää sekä sukupuolta että ikää

koodina, vai onko henkilö tunnistettavissa organisaation sisällä tästä. Tämän vuoksi sitaattimme on koodattu vain sukupuolen mukaan.

Tutkimuksessamme taustakysymyksistä emme laittaneet osallistujan yksikön nimiä näkyviin ja muutimme nämä myös vastauslomakkeeseen (yksikkö 1, yksikkö 2, jne.), jotta osallistujia ei voida sen perusteella tunnistaa. Lisäksi kysyimme ikää ikäluokittain ja näitäkin luokkia vielä yhdistettiin analyysivaiheessa. Taustatiedoista tutkimusraportissa raportoimme osallistujan sukupuolen, ikäryhmän, koulutustaustan, työsuhteen laadun ja keston sekä pedagogisen pätevyyden, alan työkokemuksen sekä sen, kauanko on toiminut nykyisessä työtehtävässään. Jokaisen aikaa tai kestoä kysyvän taustakysymyksen vastausvaihtoehdot oli annettu vuosiluokissa ja lisäksi joissain tapauksissa luokkia yhdisteltiin, jotta yksittäistä osallistujaa ei voitaisi tunnistaa raportista.

Avovastauksista muutimme muutamasta kommentista kaupungin nimen paikalle pelkän sanan "kaupunki" ja organisaation nimen kohdalle "organisaatio".

6.3 Jatkotutkimusaiheita

Ammatillisen koulutuksen muutos jatkuu edelleen tulevaisuudessa. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistaminen kuuluu Suomen nykyisen hallituksen kärkihankkeisiin. Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen toteaa Markku Tasalan (2015, 67–68) haastattelussa, että ammatillisen koulutuksen uudistaminen on välttämätöntä, jotta ammatillinen koulutus pystyy vastaamaan entistä joustavammin ja ketterämmin työmarkkinoiden muutoksiin. Hän jatkaa, että uudistuksen tarkoituksena on hallinnollisen uudistuksen lisäksi tukea asiakaslähtöisen ja osaamisperustaisen ammatillisen koulutuksen kehitystä sekä digitaalisuuden parempaa hyödyntämistä. Uudistukseen kuuluu myös lakiuudistus, jossa lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään yhdeksi laiksi. Tämä lakiuudistus pyrkii Grahn-Laasasen mukaan luomaan perustan täysin uudelle ammatillisen koulutuksen järjestelmälle ja saattamaan myös työvoimapolitiittisen koulutuksen opetus- ja

kulttuuriministeriön hallinnonalalle. Myös koulutuksen säätely on tulevaisuudessa tarkoitus hoitaa yhdellä luvalla. (Tasala 2015, 67–68.)

Tutkimuksellemme olisikin luonnollinen jatkumo siirtyä tutkimusaiheen valtakunnalliseen tarkasteluun käsittäen ammatillista koulutusta järjestäviä organisaatioita laajemmin. Jatkotutkimukselle olisi tarvetta erityisesti valtakunnallisella tasolla, jotta saataisiin tutkimustietoa koko maassa toteutettavista muutoksista, toteutuvatko muutokset suunnitellusti toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa ja kuinka muutokset vaikuttavat siellä toimivaan ammatilliseen opettajaan, työhön sekä ammatillisen identiteettiin ja toimijuuteen. Poikittaistutkimuksella voitaisiin tutkia, miten muutos koetaan organisaatio- ja yksilötasolla, mitkä ovat muutoksen koetut vaikutukset peilattuna tavoitteisiin ja miten ammatilliset opettajat kokevat muutoksen omassa työssään ja organisaatiossaan.

LÄHTEET

- Aalto, H-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 - Menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti. Tulevaisuuden tutkimuskeskus TUTU-julkaisuja 1/2008. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun kauppakorkeakoulu. Viitattu 27.4.2015
https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu_2008-1.pdf
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Ammattiosaamisen kehitysyhdistys AMKE ry. 2015. Rakennemuutos. Viitattu 27.4.2015
<http://www.amke.fi/amatillinenkoulutus/toimintaymparisto/rakennemuutos.html>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2008. Perspectives, prospects and progress in work-related learning. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.). Emerging perspectives of workplace learning. Rotterdam: Sense Publishers, 233–247.
- Eteläpelto, A. 2012. Mitä toimijuus on ja mihin sitä tarvitaan? Yleisöluentoesitys 23.2.2012. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 5.4.2016
<https://www.jyu.fi/hankkeet/interaktiivinen/yleisluentodiat/etelapello>
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, K. 2014a. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen, & A. Eteläpelto (toim.). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen- Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 17–31.
- Eteläpelto, A. Vähäsantanen, K, Hökkä, P & Paloniemi, S. 2014b. Ammatillinen toimijuus ja identiteetti muuttuvassa työssä. Paperiesitys, Työelämä 2020 - hankkeen tiedeverkoston tilaisuudessa 14.3.2014. Lainattu 12.3.2016.
<http://www.slideshare.net/Tyoelama2020/anneli-etelapello-ammattillinen-toimijuus-ja-identiteetti-muuttuvassa-tyssa>
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. 2014c. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, 34 (3), 202-214.

- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa: Dark Oy, 26–49.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Hansaprint. 26–49.
- Eteläpelto A, Vähäsantanen K, Hökkä P & Paloniemi S, 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. Educational Research Review 10, 45–65.
- Filander, K. (2011). Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Tampereen yliopisto. Viitattu 11.8.2015
http://www.uta.fi/edu/opiskelu/opiskelijaksi/valintakoeaineisto_2011/Filander.pdf
- Green, J. & Thorogood, N. 2009. Qualitative Methods for Health Research. 2. painos. London: SAGE.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, N. & Kettunen, S. 2015. Luokanopettajaksi valmistuneiden kokemuksia luokanopettajan koulutuksesta ja sen tarjoamista valmiuksista työelämään. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Helakorpi, S. 2008. Postmoderni AMMATTIKASVATUS - haasteena ubiikkiyhteiskunta. HAMK/ Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja. 1/2008. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Helakorpi, S. 2010. Ammatillinen opettaja. Teoksessa S. Helakorpi, H. Aarnio & M. Majuri (toim.). Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. HAMK/ Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2010. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. 101–124.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

- Honka, J., Lampinen, L. ja Vertanen, I. 2000. Kohti opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPERPRO) selvitys 10. Viitattu 15.2.2016 <http://docplayer.fi/246417-Kohti-uutta-opettajuutta-toisen-asteen-ammattillisessa-koulutuksessa.html>
- Hyppänen, R. 2013. Tiukka tilanne – käytännön neuvoja työvoiman sopeuttamiseen ja uudistustyöhön. Helsinki: Bonnier Business Forum Oy.
- Hänninen, S. ja Eteläpelto, A. 2008 Promoting professional subjectivities and personal agency at work. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.). *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 95–112.
- Hökkä, P., Rasku-Puttonen, H. ja Eteläpelto, A. 2008. Teacher educators' workplace learning. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.). *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 54–55.
- Hökkä, P. & Vähäsantanen, K. 2016. Miten sinun suhteesi työhön voi? Ruusu-
puiston Uutiset. Kasvatus- ja koulutus uutisia Jyväskylän yliopiston Ruusu-
puistosta. Uutisarkisto 2/2016. viitattu 24.4.2016
<https://peda.net/jyu/ruusu puisto/uutisarkisto/2016-2/1-suhde-tyohon>
- Ihanainen, P. 2004. Aikuisopettaja ja verkko-opiskelun vaatimukset. Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim.). *Opettajuus muutoksessa - Aikuiskasvatuk-
sen 43. vuosikirja*. 4. painos. Vantaa: Dark Oy, 152–186.
- Immonen, J. 2000. Kirjeopetuksesta verkko-opiskeluun - etäopetuksen neljä su-
kupolvea. Teoksessa J. Matikainen & J. Manninen (toim.). *Aikuiskoulutus
verkossa - Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä*.
Oppimateriaaleja 93. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutus-
keskus. Tampere: Tammer-paino, 15–28.
- Innola, M. & Mikkola, A. 2014. Opettajatarpeet nyt ja tulevaisuudessa. Teokses-
sa T. Kumpulainen (toim.). *Opettajat Suomessa 2013 - Lärarna i Finland
2013 - koulutuksen seurantaraportti 2014:8*. Tampere: Opetushallitus / Ju-
venes Print - Suomen yliopistopaino Oy, 13–21.
- Isopahkala-Bouret, U. 2010. Vocational teachers between educational institu-
tions and workplaces. *European Educational Research Journal* 9 (2/2010),
220–231.

- Kira, M. & Balkin, D.B. 2014. Interactions between work and identities: thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review* 24 (2), 131–143.
- Kivihalme, E., Kalliokoski, T., Tervonen, T. & Hirvonen, A. 2008. Yhdessä. 2008. Pedagoginen johtajuus. Opetushallitus. Helsingin kaupunki opetusvirasto. Tero-hanke. Viitattu 20.5.2015 <http://yhdesa.edu.hel.fi>
- Kohonen, V. ja Kaikkonen, P. 1998. Uudistuva opettajuus muutosten ja vaatimusten ristipaineissa. Teoksessa H. Niemi (toim.). *Opettaja modernin murroksessa*. Opetus 2000. Juva: WSOY, 130–143.
- Koski-Heikkinen, A. 2014. Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti. Ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Kotter, J.P. 1997. Muutos vaatii johtajuutta. Helsinki: Rastor.
- Kumpulainen, T., Lahdenkauppi, M. & Meriläinen, R. 2014. Ammatillisen koulutuksen opettajat kevätkaudella 2013. Teoksessa T. Kumpulainen (toim.). *Opettajat Suomessa 2013 - Lärarna i Finland 2013 - koulutuksen seurantaraportti 2014:8*. Tampere: Opetushallitus / Juvenes Print - Suomen yliopistopaino Oy, 94–107.
- Kuntatyönantajat, 2011. Ammatillisen koulutuksen opettajien kelpoisuusvaatimukset väljenevät. Viitattu 17.2.2016 <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/opettajat/ammattillinen-koulutus/Sivut/ammattillisten-opettajien-kelpoisuudet.aspx>
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino
- Laakkonen, R. 1996. Keskiasteen opettajasta Korkea-asteen opettajaksi. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lisensiaatintyö.
- Lahtinen, M. Lankinen, T. Penttilä, A. & Sulonen, A. 1999. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Porvoo: WSOY.
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. 1998. Viitattu 2.2.2016 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631#L1P1>
- Luopajarvi, T. & Huhtala, S. 2015. Ammatillinen koulutus murroksessa. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 17 (3/2015) Helsinki: OKKA-säätiö, 4–6.
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 4. laitos. Helsinki: International Methelp Oy.

- Niemi, H. & Kohonen, V. 1995. Towards new professionalism and active learning in teacher development. Tampere: Tampereen yliopisto, opettajan koulutuslaitos.
- Niemi, H., Syrjälä, L. ja Viilo, M. 1998. Opettajankoulutus ja yhteiskunta. Opettajiin ja kouluun kohdistuvat odotukset kahden yhteistyöseminaarinvälisessä. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A16/1998. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nieminen, J. 2004. Ammatillisen aikuiskoulutuksen opettajien lisäkoulutus - TUKEVA-hanke osaamisen tason nostajana. Teoksessa: P. Sallila & A. Malinen (toim.). Opettajuus muutoksessa - Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. 4. painos. Vantaa: Dark Oy, 95-122.
- Nokelainen, P. 2010. Mistä on ammatilliset huippuosaajat tehty? Ammatikkasvatuksen aikakauskirja 12. vuosikerta, numero 2. (2/2010) pääkirjoitus. Helsinki: OKKA-säätiö, 4-12.
- Nummenmaa, L. 2008. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Vammala: Tammi.
- Nykänen, Jorma. 2010. Aikuiskoulutuskeskusten koulutusreformien tarkastelua arvojen näkökulmasta. Koulutusreformit 1960- ja 1970-lukujen vaihteessa ja 1.1.1991. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.2.2016 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66601/978-951-44-8100-0.pdf?sequence=1>
- Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen, J. (toim.). 2009. Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Ojanen, S. 2013. Kuntien toiminnoille tuli yhtiöittämisvelvoite. Viitattu 6.7.2015 <http://www.kuntatyonantajalehti.fi/fi/arkisto/2013/4/Sivut/yhtioittamisvelvoite.aspx>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n www-sivusto. Viitattu 12.1.2016 <http://www.oaj.fi/cs/oaj/Ammatilliset%20opettajat2?resolvetemplatefordvice=true>
- Opetushallitus. 2000. Viitattu 16.2.2016 http://www.oph.fi/download/49118_ammattillinen_aikuiskoulutus_verkkoon.pdf
- Opetushallitus. 2016a. Ammatikoulutus. Viitattu 16.2.2016 http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus
- Opetushallitus. 2016b. Koulutusnetti. Sanasto. Viitattu 24.4.2016 <http://www02.oph.fi/koulutusoppaat/Staattiset/sanasto.html>

- Opetushallitus. 2016c. Vipunen - opetushallinnon tilastopalvelu. Viitattu 16.2.2016 <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen-koulutus>
- Opetushallitus. 2016d. Työssäoppiminen. Viitattu 23.4.2016 http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Lukiokoulutuksen, ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen sekä vapaan sivistystyön rakenne ja rahoitus uudistuvat. Viitattu 28.4.2015 http://minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/Toisen_asteen_rakennuudistus/Liitteet/tiivistelma_rakennuudistus.pdf
- Paaso, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Acta Universitatis Lapponiensis 174. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Paloniemi, S., Eteläpelto, A., Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Törmäkangas, T. 2014. Theorising and modelling professional agency from a subject-centred socio-cultural perspective. Paperiesitys, EARLI sig conference, 27.-31.8.2014. Oslo, Norja.
- Patton, M. Q. 2002. Qualitative Research & Evaluation Methods. 3. edition. London: SAGE.
- Pehkonen, L. & Isopahkala-Bouret, U. 2010. Yhteisten opintojen opettajien rooli ja toimijuus ammatillisessa oppilaitoksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 12 (2/2010). Helsinki: OKKA-säätiö, 38-54.
- Piha, L & Pynnönen, P. 2007. Arjen avaimia. Tarinoita ammatillisesta opettajuudesta. Helsinki: Opetushallitus.
- Pohjonen, P. 2005. Työssä oppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rea, L. M. & Parker, R. A. 2014. Designing and Conducting Survey Research: A Comprehensive Guide. 4. painos. Somerset, NJ: Wiley-Blackwell cop.
- Rinne, R., Mäkinen, J., Olkinuora, E. & Suikkanen, A. 2006. Linda ja elinikäisen koulutuksen muuttuvat lähtökohdat. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 11-22.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9-36.

- Tasala, M. 2015. Työmarkkinoiden murros haastaa suomalaisen koulutusjärjestelmän. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 17 (3/2015). Helsinki: OKKA-säätiö, 67–73.
- Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valkama, H. 1998. Organisaatio prosessissa. Oppilaitosorganisaation strategiat ja oppiminen saneerauksen Suomessa. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Valli, R. 2015. Paperinen kyselylomake, Teoksessa Raine Valli, Juhani Aaltola (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin - metodin valinta ja aineiston keuruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 84–108.
- Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta 1168/2010. Viitattu 2.2.2016
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101168>
- Valtioneuvoston kanslia. 2015. Ratkaisujen Suomi - pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Viitattu 11.8.2015
http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82
- Valtioneuvosto 2016a. Osaaminen ja koulutus. Sipilän hallitusohjelman 2025-tavoite. Viitattu 29.2.2016 <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen>
- Valtioneuvosto 2016b. Osaaminen ja koulutus. Kärkihanke 2: Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 29.2.2016
<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke2#toimenpide1>
- Vanttaja, M. ja Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–42.

- Van Veen, K. & Sleegers P. 2009. Teachers' emotions in a context of reforms: To a deeper understanding of teachers and reforms. Teoksessa P.A. Schultz & M. Zembylas (toim.). *Advances in teacher emotion research*. Springer US, 233–251.
- Vertanen, I. 2002. *Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vilkka, H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, A. 2013. *Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä*. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.8.2015
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-52709_vaitos27062013.pdf?sequence=1
- Virtanen, A., Tynjälä, P. & Stenström, M-L. 2008. Field-specific educational practices as a source for students' vocational identity formation. Teoksessa S. Billet, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.). *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 19–34.
- Vähäsantanen, K. 2004. "Koulutuksesta löysin opettajuuteni alkusiemenen, jota olen kasvattanut myöhemmin opettajan urallani" *Ammatillisen opettajakoulutuksen suorittaneiden mielipiteitä koulutuksesta*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Vähäsantanen, K. 2013. *Vocational Teachers' Professional Agency in the Stream of Change*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K. ja Billett, S. 2008. Negotiating professional identity. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.). *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 35–49.
- Vähäsantanen, K., & Eteläpelto, A. 2009. Vocational teachers in the face of major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work*, 22 (1), 15–33.
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2011. Vocational teachers' pathways in the course of a curriculum reform. *Journal of Curriculum Studies*, 43 (3), 291–312.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rausku-Puttonen, H. & Littleton, K. 2008. Teachers' professional identity negotiations in two different work organisations. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 1(2), 131–148.

Vähäsantanen, K., Saarinen, J. & Eteläpelto, A. 2009. Between school and working life: Vocational Teachers' Agency in Boundary-crossing Settings. *International Journal of Educational Research*, 48(6), 395–404.

Liite 1. Tutkimuksen kyselylomake ja saatekirje

Opettajuus organisaatiomuutoksessa

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tällä kyselylomakkeella tutkitaan **ammattillista opettajan työtä** organisaatiomuutoksessa, sitä miten muutos näkyy omassa opettajan työssäsi ja työyhteisössäsi.

Kyselyyn vastaaminen on ensiarvoisen tärkeää ja arvokasta - osallistumalla saat äänesi kuuluviin työhösi liittyvissä asioissa. Tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään organisaation muutosprosessissa.

Kysely toimii aineistona pro gradu työssämme, joka toteutetaan Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteen laitokselle. Kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eivätkä yksittäisen vastaajan tiedot tule raportoinnissa esille. Tutkimusaineisto tulee ainoastaan tutkijoiden käyttöön.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia.

Osallistujien kesken arvotaan 50 € lahjakortti Intersport myymälään!

Lisätietoja:

Minerva Rannila, xxxxxxxxx@xxxxxxxx, xxx-xxx xxxx

Jaana Kaipainen, xxxxxxxxx@xxxxxxxx, xxx-xxx xxxx

Opettajan työ, työviihtyvyys ja toimijuus muutosprosessissa

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

Mies
Nainen

2. Ikä (vuosina)

18-25 vuotta
26-30 vuotta
31-40 vuotta
41-50 vuotta
51-60 vuotta
yli 60 vuotta

3. Minkä tutkinnon olet suorittanut peruskoulun jälkeen? Valitse korkein suorittamasi tutkinto tai arvo

Ei suoritettua tutkintoa
Ammatillinen perustutkinto
Ylioppilastutkinto
Opistoasteen ammatillinen tutkinto
Ammattikorkeakoulututkinto
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Alempi yliopistotutkinto (kandidaatintutkinto)
Ylempi yliopistotutkinto (maisterintutkinto)
Lisensiaatti tutkinto
Tohtorin tutkinto
Muu, mikä

4. Pedagoginen pätevyys

Kyllä, suoritusvuosi
Ei

5. Yksikkö (toimiessasi useammalla toimipisteellä, valitse päätoimipisteesi)

Huom! Yksiköiden nimet muutettu tutkittavien anonymiteetin suojelemiseksi.

*Yksikkö 1
Yksikkö 2
Yksikkö 3
Yksikkö 4
Yksikkö 5
Yksikkö 6
Yksikkö 7
Yksikkö 8*

6. Työsuhteenlaatu

Kokoaikainen
Osa-aikainen
Määräaikainen
muu, mikä?

7. Ammattinimikkeesi

Opettaja
Kouluttaja
Jokin muu, mikä?

8. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässasi (vuosina)?

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

9. Kuinka kauan olet työskennellyt *organisaation* palveluksessa (vuosina)?

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

10. Kuinka pitkä työkokemus sinulla kaiken kaikkiaan on omalta alaltasi (vuosina)?

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

TOIMIJUUS: VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

11. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Valitse omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Saan työskennellä itsenäisesti.					
b) Minulla on riittävästi mahdollisuuksia tehdä työtäni ilman ulkopuolista ohjailua.					
c) Pystyn vaikuttamaan työhöni.					
d) Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa.					
e) Pystyn tekemään omaa työtäni koskevia päätöksiä.					
f) Mielipiteeni otetaan huomioon työyhteisössäni.					
g) Voin osallistua asioiden valmisteluun työyhteisössäni.					
h) Voin osallistua päätöksentekoon työyhteisössäni					

TOIMIJUUS: OSALLISTUMINEN, VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET JA TYÖVIIHTYVYYS.

12. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Valitse omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Työyhteisössäni keskustellaan aktiivisesti työhön liittyvistä asioista.					
b) Työyhteisössäni käytävään keskusteluun on helppo osallistua.					
c) Voin vaikuttaa siihen, että työt jaetaan tasapuolisesti työyhteisössä.					
d) Työyhteisössä on myönteinen ilmapiiri.					
e) Voimme keskustella vaikeistakin asioista työyhteisössä.					
f) Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä.					
g) Teen aktiivisesti yhteistyötä työyhteisössäni.					
h) Minulla on riittävästi tietoa organisaatiossani toteutettavista muutoksista.					
i) Tulen kuulluksi organisaatiota koskevissa muutoksissa.					
j) Voin vaikuttaa organisaatiota koskeviin muutoksiin.					

TYÖVIIHTYVYYS

13. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Valitse omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Viihdyn työssäni hyvin.					
b) Minulla on mahdollisuus edetä urallani tässä organisaatiossani.					
c) Meillä on vahva me-henki työyhteisössäni.					
d) Työtäni arvostetaan työyhteisössäni.					
e) Voin olla oma itseni työyhteisössäni.					
f) Olen harkinnut ammatin vaihtoa.					
g) Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteitani työssäni.					
h) Työni uuvuttaa minua.					
i) Työni on mielestäni arvokasta.					
j) Haluan työskennellä tässä organisaatiossani tulevaisuudessa.					
k) Työmotivaatiosi on tuettu riittävästi organisaatiomuutoksen aikana.					

TOIMIJUUS / MUUTOKSESSA HENKILÖKUNNAN OSAAMISEN HYÖDYNTÄMINEN

14. Missä määrin voit vaikuttaa seuraaviin työtäsi koskeviin asioihin?

	erittäin paljon	Paljon	jossain määrin	en lainkaan
a) Työtehtävät				
b) Työnjako työyhteisössä				
c) Työyhteisön päätöksenteko				
d) Työtäni koskevat muutokset				
e) Yksikköäni koskevat uudistukset				

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ JA TYÖYHTEISÖSSÄ

MITÄ KUULUU OPETTAJUUDELLE MUUTOKSESSA

15. Arvioi, miten seuraavat tekijät vaikuttavat työhösi.

	Rajoittaa jossain määrin	Rajoittaa erittäin paljon	Tukee erittäin paljon	Tukee paljon	Tukee jossain määrin	ei tue lainkaan
a) Oma osaaminen						
b) Viralliset valtarakenteet						
c) Epäviralliset valtasuhteet						
d) Esimiehet						
e) Ammattiyhdistystoiminta						
f) Omat eettiset periaatteet						
g) Työkaverit						
h) Organisaation muutokset						
i) Omat ammatilliset tavoitteet						
j) Oma työkokemus						
k) Vallitsevat työkäytännöt						
l) Hallintokulttuuri						
m) Nykyinen elämäntilanteesi						

16. Minkälaisia muutoksia **ORGANISAATIOSSA** käynnissä oleva organisaatiomuutos on tähän mennessä tuonut opettajuuteesi (hyödyt, haitat, uhat, mahdollisuudet)?
17. Minkälaisia muutoksia arvioisit organisaatiomuutoksen vielä tuovan opettajuuteesi (hyödyt, haitat, uhat, mahdollisuudet)?
18. Mitkä elementit näet pysyvinä opettajan työssäsi? Mainitse ainakin kolme asiaa.
19. Mitkä elementit näet muuttuvina opettajan työssäsi? Mainitse ainakin kolme asiaa,
20. Miten työntekijöiden osaamista on osattu hyödyntää organisaatiomuutoksessa? Mainitse ainakin kolme asiaa.
21. Miten opettajuuteen on vaikuttanut opetuksen siirtyminen kasvavassa määrin työpaikoille?
22. Muut kommenttisi.
23. Osallistu arvontaan! Jätä yhteystietosi alle.
24. Voin lisäksi vastata tutkimukseen liittyviin lisäkysymyksiin/osallistua haastatteluun.

Liite 2. Summamuuttujien korrelaatiotaulukot

TAULUKKO 9. Summamuuttujan "vaikutusmahdollisuudet" väittämien väliset korrelaatiokertoimet (r)

	11a	11b	11c	11d	11e	11f	11g	11h	12c	12h	12i	12j
11a) Saan työskennellä itsenäisesti.	-											
11b) Minulla on riittävästi mahdollisuuksia tehdä työtäni ilman ulkopuolista ohjailua	.652***	-										
11c) Pystyn vaikuttamaan työhöni.	.461***	.477***	-									
11d) Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevista asioista.	.418**	.347*	.682***	-								
11e) Pystyn tekemään omaa työtäni koskevia päätöksiä.	.365*	.342*	.581***	.654***	-							
11f) Mieleni otetaan huomioon työyhteisössäni	.431**	.356*	.604***	.665***	.833***	-						
11g) Voin osallistua asioiden valmisteluun työyhteisössäni.	.279	.247	.549***	.683***	.709***	.619***	-					
11h) Voin osallistua päätöksentekoon työyhteisössäni	.309	.388*	.560***	.531***	.719***	.649***	.542***	-				
12c) Voin vaikuttaa siihen, että työt jaetaan tasapuolisesti työyhteisössä	.246	.409**	.315	.292	.072	.261	.344*	.270	-			
12h) Minulla on riittävästi tietoa organisaatiossani toteutettavista muutoksista	.325*	.483***	.324*	.279	.217	.307	.346*	.186	.404*	-		
12i) Tulen kuulluksi organisaatiota koskevista muutoksista	.303	.315	.506***	.252	.258	.396*	.300	.452***	.260	.475***	-	
12j) Voin vaikuttaa organisaatiota koskeviin muutoksiin	.300	.261	.359*	.154	.278	.392*	.245	.470***	.160	.459***	.856***	-

*. p<.05, **. p<.01, ***p<.005.

TAULUKKO 10. Summamuuttujan "osallistuminen" väittämien väliset korrelaatiokertoimet (r)

	12a	12b	12e	12f	12g
12a Työyhteisössäni keskustellaan aktiivisesti työasioista	-				
12b Keskusteluun on helppo osallistua työyhteisössäni	.675***	-			
12e Voimme keskustella vaikeistakin asioista työyhteisössäni	.398*	.159	-		
12f Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössäni	.270	.267	.305	-	
12g Teen aktiivisesti yhteistyötä työyhteisössäni	.313	.414**	.202	.505***	-

*. p<.05, **. p<.01, ***p<.005.

TAULUKKO 11. Summamuuttujan "vaikuttaminen työssä" väittämien väliset korrelaatiokertoimet (r)

	14a	14b	14c	14d	14e
14a Missä määrin voin vaikuttaa työtehtäviini	-				
14b Missä määrin voin vaikuttaa työyhteisössäni	.713***	-			
14c Missä määrin voin vaikuttaa työyhteisön päätöksentekoon	.512***	.681***	-		
14d Missä määrin voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin	.613***	.694***	.559***	-	
14e Missä määrin voin vaikuttaa yksikköäni koskeviin uudistuksiin	.251	.444***	.674***	.387*	-

*. p<.05, **. p<.01, ***p<.005.

TAULUKKO 12. Summamuuttujan "Ammatillinen identiteetti" väittämien väliset korrelaatiokertoimet (r)

	12d	13a	13b	13c	13d	13e	13f	13g	13h	13i	13j	13k
12d Työyhteisössäni on myönteinen ilmapiiri	-											
13a Viihdyn työssäni hyvin	.332*	-										
13b Minulla on mahdollisuus edetä urallani tässä organisaatiossa	-.146	.437***	-									
13c Meillä on vahva me-henki työyhteisössäni	.842***	.340*	-.006	-								
13d Työtäni arvostetaan työyhteisössäni	.142	.252	.284	.296	-							
13e Voin olla oma itseni työyhteisössäni	.360*	.246	.108	.254	.355*	-						
13f Olen harkinnut ammatin vaihtoa (käännetty skaalaus)	.211	.595***	.388*	.185	.251	.253	-					
13g Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteitani työssäni	.196	.359*	.337*	.225	.659***	.527***	.424**	-				
13h Työni uuvuttaa minua (käännetty skaalaus)	.217	.450***	.240	.206	.092	.246	.489***	.331*	-			
13i Työni on mielestäni arvokasta	.235	.459***	.237	.152	.192	.345*	.519***	.408**	.329*	-		
13j Haluan työskennellä tässä organisaatiossa tulevaisuudessa	.305	.693***	.518***	.323*	.282	.197	.715***	.441***	.482***	.405*	-	
13k Työmotivaatiotani on tuettu riittävästi organisaatiomuutoksessa	.156	.347*	.318*	.151	.475***	.113	.227	.455***	.018	.206	.373*	-

*. p<.05, **. p<.01, ***p<.005.

