

**Opettajankoulutuksesta uudelle alalle**  
**- Luokanopettajien uratarinoita alanvaihdosta**  
Elina Tuuliainen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Syyslukukausi 2018  
Opettajankoulutuslaitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Tuuliainen, Elina. 2018. Opettajankoulutuksesta uudelle alalle - Luokanopettajien uratarinoita alanvaihdosta. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 86 sivua.**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli syventyä luokanopettajien alanvaihtoon. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia syitä luokanopettajien alanvaihdon taustalla on, millä tavalla opettajankoulutuksesta on ollut hyötyä uudella alalla, ja onko työtyytyväisyyden koettu kasvaneen alanvaihdon jälkeen.

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen ja aineiston keruussa sekä analyysissä on hyödynnetty narratiivista näkökulmaa. Aineisto koostuu kymmenestä alaa vaihtaneen luokanopettajan uratarinasta, joista yhdeksän on vastaanotettu kirjoitelmina ja yksi litteroitu puhelinhaastattelusta. Tarinat on analysoitu käyttämällä Labovin ja Waletsyn (1967) strukturaalisen analyysin mallia, minkä jälkeen aineisto on vielä teemoiteltu.

Tuloksista kävi ilmi, että alanvaihtoon johtaneet tekijät voitiin jakaa opettajan ammatista poistyyntäviin syihin (esim. työn kuormittavuus) sekä uuden alan puoleensavetävyyteen (esim. halu kokeilla jotain uutta). Alanvaihtajat kokivat opettajankoulutuksen olleen hyvä pohja uusille työtehtäville. Esille nostettiin esimerkiksi koulutuksen vaikutus oppimiseen liittyvään osaamiseen, ammatilliseen identiteettiin ja asiantuntijuuteen sekä esiintymis-, esimies- ja johtamistaitoihin. Uuteen alaan oltiin pääosin täysin tyytyväisiä. Työtyytyväisyyteen liittyviä tekijöitä olivat muun muassa työtehtävien mielekkyys ja uuden oppiminen.

Luokanopettajien alanvaihtoon ja työtyytyväisyyteen johtavat syyt olivat hyvin samankaltaisia aiempien tutkimusten kanssa. Päätös alanvaihdosta oli kannattanut, sillä opettajat olivat tyytyväisiä uuteen ammattiinsa. Lisäksi opettajankoulutuksen koettiin olevan hyvä pohja uusille työtehtäville.

Asiasanat: luokanopettaja, alanvaihto, työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>TYÖURA JA SEN KEHITTYMINEN</b> .....	<b>7</b>
	2.1 Sitoutuminen ja liikkuvuus työuralla .....	7
	2.2 Työtyytyväisyys .....	10
	2.3 Työelämätaidot.....	12
	2.4 Alanvaihtoon päätyminen.....	13
	2.4.1 Aiempia tutkimustuloksia alanvaihdosta .....	13
	2.4.2 Hollandin uravalintateoria .....	15
<b>3</b>	<b>OPETTAJIEN TYÖURA</b> .....	<b>18</b>
	3.1 Opettajan uravaiheet .....	18
	3.2 Opettajan ammattiin sitoutuminen ja työtyytyväisyys .....	20
	3.3 Opettajien alanvaihto ja opettajapula .....	25
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>31</b>
	5.1 Tutkimukseen osallistujat.....	31
	5.2 Aineiston keruu.....	32
	5.3 Aineiston analyysi .....	33
	5.4 Eettiset ratkaisut.....	37
<b>6</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>39</b>
	6.1 Alanvaihtajien taustatiedot .....	39

6.1.1	Työkokemuksen pituus opettajana.....	39
6.1.2	Nykyinen ammatti .....	40
6.2	Ristiriita - alanvaihtoon johtaneet tekijät.....	42
6.2.1	Opettajan ammatista poistyneet syyt .....	43
6.2.2	Uuden alan puoleensavetävyys .....	47
6.3	Arviointi - opettajankoulutuksen hyödyllisyys .....	49
6.4	Päättäjä - työtyytyväisyys alanvaihdon jälkeen.....	53
6.5	Yhteenveto .....	56
<b>7</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>59</b>
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	59
7.1.1	Alanvaihtoon johtaneet syyt.....	59
7.1.2	Luokanopettajakoulutuksen hyödyllisyys uudella alalla .....	63
7.1.3	Opettajien työtyytyväisyys alanvaihdon jälkeen .....	64
7.1.4	Opettajakokemuksen pituuden vaikutus alanvaihtoon .....	65
7.1.5	Tutkimuksen tavoitteiden toteutuminen.....	66
7.2	Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet.....	67
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>71</b>
	<b>LIITTEET.....</b>	<b>76</b>

# 1 JOHDANTO

Alanvaihdosta on tullut nykypäivänä trendikästä. Samassa työpaikassa ei enää aherreta eläkeikään saakka, vaan työelämältä kaivataan muutoksia ja jännittäviä käänteitä. Liikkuvuus eri työpaikkojen välillä on ollut jatkuvassa kasvussa varsin nuorempien sukupolvien keskuudessa. Lisäksi urapolut ovat entistä joustavampia, sillä koulutus ei enää määritä, millä kapealla alalla osaamistaan voi hyödyntää. (Lyons, Schweitzer & Ng, 2015, 8–21.)

Samaan aikaan mediassa kohistaan opettajien työmäärän kasvusta ja työuupumuksesta (IS, 2016; opettaja.fi, 2018; yle.fi, 2018). Vaatimusten kasvaminen on huomattu jo ennen 2000-lukua, kun opettajan ammattirooli muuttui aiempaa pirstalaiseemmaksi työtehtävien lisääntyessä ja paineiden kohotessa uudistusten mukana (Hargreaves, 1995, 117). Uusin opetusalan työolobarometri kertoo, ettei tilanne ole ainakaan kehittynyt parempaan suuntaan. Kyselyn mukaan työt eivät jakaannu oikeudenmukaisesti, eikä työaika riitä työtehtävien hoitamiseen. Opettajien työtyytyväisyys on laskenut alle suomalaisen työelämän keskiarvon. (Länsikallio, Kinnunen & Ilves, 2018, 6–31.)

Tässä tutkimuksessa perehdytään kymmenen luokanopettajan uratarinoihin ja tarkastellaan, minkä vuoksi opettajat ovat päätyneet hakeutumaan uudelle alalle. Tarkoituksena on saada selville, onko työn raskaus ja uupumus suurin alanvaihtoa ajava tekijä, vai onko kyse myös nyky-yhteiskunnan mukanaan tuomasta uutuuden viehätystä ja halusta vaihtaa alaa. Alanvaihtoon johtavien tekijöiden selvittäminen on tärkeää, jotta niin koulutusvaiheessa kuin työelämässä tiedostetaan, kuinka alanvaihtoa pohtivia opiskelijoita ja opettajia voidaan tukea paremmin. Tällä hetkellä on arvioitu, että eläkkeelle siirtymisen ja alanvaihdon johdosta suomenkielisten luokanopettajien poistuma on vuosien 2010–2025 välillä 48 % ja ruotsinkielisten luokanopettajien 41,6 % (Nissinen & Välijärvi, 2011, 31–32). Suurin osa poistumasta johtuu suurten ikäluokkien siirtymisestä

eläkkeelle, mutta samalla on syytä muistaa, että opettajien hyvinvoinnista on huolehdittava, jotta päteviä ja koulutettuja opettajia riittää Suomessa myös tulevaisuudessa. Suomalaisen opettajakoulutuksen menestystarinaa ei pitäisi päästää hiipumaan (Niemi, 2010, 46–47).

Alanvaihtotekijöiden lisäksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaista uutta alaa hyödyttävää osaamista opettajankoulutuksesta on kertynyt. Opettajan ammatti on perinteisesti ajateltu olevan elämänmittainen ura (Howes & Goodman-Delahunty, 2015, 244–259), mutta voiko opettajan osaamisella pärjätä myös muilla aloilla? Tutkimuksessa keskitytään myös opettajien nykyiseen työtilanteeseen ja arvioidaan, onko työtyytyväisyys parantunut alanvaihdon jälkeen. Tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen ja haluun sitoutua uudelle alalle.

## 2 TYÖURA JA SEN KEHITTYMINEN

### 2.1 Sitoutuminen ja liikkuvuus työuralla

Käsitys työurasta on muuttunut vuosien varrella. Alun perin uran käsite on muodostunut muinaisesta latinankielisestä sanasta *carreria*, joka tarkoittaa ajouraa tai ajotietä. Vähitellen 1800-luvulla työura ryhdyttiin näkemään ammatillisena suuntana, joka tarjosi mahdollisuuden etenemiseen ja kehitykseen maailmassa. (Oxford University Press, 2018; Gunz & Peiperl, 2007, 3–4.) Arthurin ja Rosseaurin (1996) mukaan uran on katsottu viittaavan aiemmin ammatilliseen kehitykseen hyvin muodollisten ammattien kuten johtajien ja asiantuntijoiden joukossa, mutta nykypäivänä ura mielletään kuitenkin paljon laajemmaksi kokonaisuudeksi. Tänä päivänä ura tarkoittaa koko elämän aikana kertynyttä työkokemusta alasta riippumatta. (Arthur & Rosseau, 1996, 29–30.)

Myös Baruchin (2004) näkemyksen mukaan urakäsitys on saanut nykyäänä uusia piirteitä. Ennen ura koettiin lineaarisena kulkuna, mutta nykyisin uralla ei edetä läheskään yhtä suoraviivaisesti. Syynä on talouden, teknologian ja yhteiskunnan nopea kehitys, joka muokkaa vauhdilla työmarkkinoita ja urarakenteita. (Baruch, 2004, 58–73.) Metaforana voidaan käyttää tikkaita, jotka kuvaavat perinteistä uralla etenemisen mallia: Kun henkilö saa ylennyksen, pystyy hän ottamaan askeleen ylöspäin. Kuten tikkailla kiipeäminen, myös urapolulla eteneminen, on hyvin suoraviivaista, selkeää ja vakaata. Työntekijät kiipesivät niin ylös kuin pääsivät kohti johtoporrasta. (Baruch, 2004, 58–73.) 2000-luvulle siirryttäessä rakenne kuitenkin muuttui. Kun ennen menestyminen koettiin askeleen ottamisena ylöspäin eli ylenemisenä, nyt menestymiselle on syntynyt monia uusia merkityksiä. Työntekijöiden on suunnistettava itse urallaan, sillä samankaltaista yhtä selkeää polkua menestykseen ei välttämättä ole enää tarjolla. Työurista on tullut monipuolisempia, eivätkä työnantajat kontrolloi uria samalla tavalla kuin ennen. 2000-luvulla menestyminen voidaankin mieltää esimerkiksi

rohkeudeksi muuttaa uran suuntaa. (Baruch, 2004, 58–73.) Kun asenteet ja rakenteet ovat tulleet joustavimmiksi, samalla myös liikkuvuus on lisääntynyt. Varsinkin nuorempien sukupolvien myötä liikkuvuus eri ammattien välillä on kasvanut, ja ammattiin sitoudutaan pysyvästi entistä myöhemmin (Lyons, Schweitzer & Ng, 2015, 8–21).

Vuonna 2015 tehdyssä kanadalaistutkimuksessa (n=2 555) on tarkasteltu liikkuvuuden eroja eri sukupolvien välillä. Tutkittavat jaettiin heidän syntymävuotensa perusteella neljään ryhmään: vanhimman sukupolven edustajiin (ennen 1946 syntyneet ihmiset), suureen ikäluokkaan (1946–1964 syntyneet), X-sukupolveen (1965–1979 syntyneet) ja milleniaaleihin (vuonna 1980 tai sitä myöhemmin syntyneet). Tutkimustulosten mukaan milleniaalit vaihtoivat työtehtäväänsä ja työpaikkaansa lähes puolta useammin kuin X-sukupolvi, kolme kertaa tiheämmin kuin suuri ikäluokka ja 4,5 kertaa useammin kuin vanhin ikäluokka. Myös X-sukupolvi vaihtoi työtä puolta tiheämmin kuin suuri ikäluokka sekä 2,5 kertaa useammin kuin vanhin ikäluokka. Kysely paljastaa, että liikkuvuus ammattien välillä on kasvanut merkittävästi uusimpien sukupolvien aikana. (Lyons ym., 2015, 8–21.) Tutkimuksessa on kuitenkin huomioitava, että milleniaalit olivat tutkimuksen aikana vasta työuransa alkuvaiheilla, jolloin liikkuvuus elämäntilanteen ja -vaiheen vuoksi onkin usein suurta. (Miller & Form, 1951, 541–544.)

Yksilön liikkuvuutta ja työhön sitoutumista voidaan tarkastella uravaihemallien kautta vielä tarkemmin. Miller ja Form (1961) ovat jakaneet ihmisen työelämän vaiheet viiteen osaan, joita ovat 1) työelämään valmistava vaihe, 2) alustava työvaihe, 3) kokeileva työvaihe, 4) vakaa työvaihe ja 5) eläköitymisvaihe. Vaiheista kolme, alustava, kokeileva sekä vakaa työvaihe lukeutuvat elämänvaiheisiin, jolloin yksilö on aktiivisesti mukana työelämässä. (Miller & Form, 1961, 541.) Yksilön alustava työvaihe tarkoittaa työnteen vaihetta ennen koulusta tai koulutuksesta valmistumista. Työskentely ajoittuu usein kesiin tai on muuten osa-aikaista ja liikkuvuus eri ammattien välillä on vielä suurta. Koulun käyminen on tässä elämänvaiheessa pääasiana. Seuraavassa, kokeilevassa työvaiheessa, liikkuvuus on edelleen suurta. Työntekijälle työnteko on joko valmistautumista vaativampaan työtehtävään taikka kokeilua, haluaako hän pysyä samassa



työssä. Työntekijä saattaa pitää kiinni työstään siihen saakka, kunnes muutos on mahdollista. Kokeilevassa työvaiheessa yksilö selvittää, mitä hän haluaisi tehdä työkseen, ja työnteko on usein kokoaikaista alustavasta työvaiheesta poiketen. Vakaassa työvaiheessa ammatillinen liikkuvuus on enää hyvin vähäistä. Työntekijä on usein löytänyt sellaisen työn, johon tuntee kuuluvansa. Toisaalta taas työntekijä voi myös kokea, että on kykenemätön vaihtamaan työtään. Vakaassa työvaiheessa on henkilöitä, jotka pitävät työstään ja ovat siksi sitoutuneita työhönsä, mutta myös henkilöitä, jotka eivät enää koe pystyvänsä vaihtamaan työpaikkaa esimerkiksi taloudellisten syiden vuoksi. (Miller & Form 1951, 541–544.)

Superin urakehitysteoriassa (1957) elämänvaiheet on myös jaettu viiteen osaan: kasvun, kokeilun, vakiintumisen, ylläpidon sekä irtaantumisen vaiheisiin. Hänen mukaansa käsitykset itsestä muuttuvat ja kehittyvät, mikä vaikuttaa omaan urapolkuun ja tehtyihin valintoihin. Teorian mukaan yksilö on kasvun vaiheessa aina 14-vuotiaaksi asti. 15-24-vuotiaana saavutetaan tutkiva elämänvaihe, jolloin yksilö rakentaa itsestään parempaa käsitystä, etsii paikkaansa yhteiskunnasta ja tutustuu omaan rooliinsa aikuisena. Tässä vaiheessa yksilö usein löytää itselleen myös ammatin. Tutkivan vaiheen jälkeen yksilö siirtyy 25-45-vuotiaana vakiintumisen vaiheeseen, jolloin oma paikka yhteisössä vakiintuu kodin, perheen kuin ammatinkin puolesta. Tämän jälkeen vuorossa on 65-vuotiaaksi kestävä ylläpitovaihe, jolloin oma asema niin työelämässä kuin kodin osalta halutaan pitää vakinaisena. Viimeisessä irtaantumisen vaiheessa tahti hidastuu ja työtunteja sekä vastuualueita ryhdytään vähentämään. (Super, 1957, 71–72.)

Superin (1957) mukaan ammattiin vakiinnutaan silloin, kun työntekijä kokee olevansa tyytyväinen työhönsä. Taustalla voi olla myös eräänlainen tilanteen hyväksyminen: henkilö tiedostaa, mitä on mahdollista saavuttaa, ja mitä ei kannata enää tavoitella. Pysyvyyteen voi liittyä joko positiivisia tuntemuksia, jolloin yksilö on työssä, jossa voi toteuttaa omia mielenkiinnonkohteitaan ja kykyjään, tai kielteisiä kokemuksia, jolloin yksilö voi esimerkiksi syyttää muita omasta tilanteestaan. (Super, 1957, 132–133.) Usein pysyvyyteen vaikuttaa myös ikä ja

yleinen käsitys siitä, että vanhempana tulisi jo asettua aloilleen. Lisäksi tulot, perhesuhteet ja tunnesiteet vaikuttavat pysyvyyteen. Mikäli henkilö saa työstään säännöllistä palkkaa, saattaa olla vaikea lähteä kokeilemaan jotain uutta, jos taloudellinen tilanne ei anna periksi. Asuntolainen maksaminen ja lapsista huolehtiminen vakauttavat työpaikan vaihtelua entisestään. Lisäksi tuttu kotikaupunki ja läheiset työkaverit voivat pitää kiinni entisessä työpaikassa, eikä muutosta lähdetä enää hakemaan. (Super, 1957, 132 – 133.) Pysyvyyteen voi vaikuttaa myös voimattomuuden tuntemukset. Ruohotie (1998) määrittelee kykenevyyden (*empowered*) vastakohdaksi voimattomuuden (*disempowered*), joka estää henkilöä lähtemään mukaan muutosprosessiin (Ruohotie, 1998, 27–28). Mikäli henkilö siis haluaa tehdä muutoksia urallaan, on hänen tunnettava olevansa kykenevä siihen, jotta alanvaihto onnistuisi.

## 2.2 Työtyytyväisyys

Työhön sitoutumisella ja työtyytyväisyydellä on selkeä yhteys työmaailmassa. Mikäli henkilö on tyytyväinen työhönsä, ei hän todennäköisesti halua vaihtaa toiseen työpaikkaan (Super, 1957, 132–133). Weiss (2002) määrittelee työtyytyväisyyden henkilön asenteeksi omaa työtään kohtaan (Weiss, 2002, 175). Työtyytyväisyyteen liittyvät tekijät ovat sellaisia työn ominaisuuksia, jotka herättävät työntekijässä jonkinlaisen tunnereaktion. (Weiss 2002, 190). Tämän vuoksi työtyytyväisyys voi olla yhteydessä myös henkilön kokemuksiin ahdistuksesta, masennuksesta ja itsetunnosta (Faragher ym., 2005, 105–112).

Herzbergin, Mausnerin ja Snydermanin (1970) tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat eniten työn kautta koetut saavutukset (41 %), jolla tarkoitetaan uusien asioiden kehittämistä ja työssä onnistumista. Seuraavaksi eniten merkitsivät työstä saadut tunnustukset, jotka vaikuttivat kolmasosalla vastaajista työtyytyväisyyteen. Tunnustus tehdystä työstä saatiin esimerkiksi työnjohtajalta, alaisilta, muilta työkavereilta tai asiakkailta. Kolmanneksi työtyytyväisyyteen vaikutti työ itsessään eli työn luonne (26 %) ja neljäntenä vastuu, joka nähtiin esimerkiksi mahdollisuutena työskennellä ilman valvontaa sekä

mahdollisuutena ottaa vastuuta myös uusista työtehtävistä. Lisäksi viidesosa tutkimukseen osallistuneista koki ylenemisen ja 15 % palkan merkittävänä osana työtyytyväisyyttä. (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1970, 59–62.) Belgialais-hollantilaisen tutkimuksen mukaan (n=941) työtyytyväisyys oli korkeampi perinteisillä aloilla verrattuna ammatteihin, joilla ei ole tarkkoja rajoja. Työpaikan tuki, ylennykset ja sitoutuminen vaikuttivat myönteisesti työtyytyväisyyteen. (Dries, Van Acker & Verbruggen, 2012, 271–279.)

Vuonna 2013 Brown ja Lent (2013) määrittelivät työtyytyväisyyden työntekijän omaksi tuntemukseksi siitä, millä tavalla hän kokee työnsä, mikä vastaa myös Weissin (2002) määritelmää henkilön asenteesta työtä kohtaan. Ihmiset tekevät työtä monesta eri syystä ja myös palkitsemisen kokemukset vaihtelevat. Yleisesti ottaen ihmiset kuitenkin toivovat olevansa tyytyväisiä työhönsä ja olevansa siinä myös tehokkaita. Samalla tavalla työnantajat haluavat palkata sellaisia työntekijöitä, jotka ovat sekä onnellisia, että tuotteliaita työssään. Työntekijän työtyytyväisyyden on todettu vaikuttavan vakituisen työpaikan saamiseen ja siihen, kuinka pitkän ajan henkilö työskentelee kyseisessä työpaikassa. (Brown & Lent, 2013, 621.) Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen ovat siis kiinteästi yhteydessä toisiinsa.

Työympäristössä työtyytyväisyyteen vaikuttavat stressi, kiusaaminen, syrjintä sekä esteet uran kehittymiselle ja tavoitteiden saavuttamiselle (Brown & Lent, 2013, 631). Henkilön persoonallisuudessa työtyytyväisyyteen vaikuttaa se, onko yksilö useimmiten kielteinen vai myönteinen asioita kohtaan tai onko hän ulospäinsuuntautunut ja tunnollinen. Lisäksi kognitiiviset tekijät, kuten minäpystyvyyden tunne, liittyvät työtyytyväisyyteen. (Brown & Lent, 2013, 631.)

Persoonan ja työympäristön yhteensopivuus lisää työtyytyväisyyttä. Toisin sanoen, mikäli henkilön ja hänen ammattikuvansa on yhteneväisiä henkilön kiinnostuksenkohteiden, arvojen ja kykyjen kanssa, on todennäköistä, että omaan työhön ollaan tyytyväisiä. (Brown & Lent, 2013, 631.) Tutkimus vahvistaa myös Hollandin uravalintateoriaa, jossa puhutaan samalla tapaa persoonallisuuden ja työympäristön yhteensopivuudesta ja sen vaikutuksesta alalla pysyvyyteen ja työtyytyväisyyteen. (Holland, 1985, 4).

Nykyisin työtyytyväisyyttä tutkitaan teettämällä itsearviointeja ja kyselyitä. Yhtenä tunnetuimpana työtyytyväisyyden mittarina pidetään Job Descriptive Index (JDI) -mallia, jossa keskitytään viiteen eri työtyytyväisyyteen vaikuttavaan seikkaan: esimiehiin, työkavereihin, palkkaukseen, ylennyksiin ja itse työhön. (Smith, Kendall & Hulin, 1969; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012, 341–367.) Christiansen, Sliter ja Frost (2014) nostavat esille myös työntekijän oman persoonallisuuden, joka vaikuttaa yhdellä lailla myös työtyytyväisyyteen. Henkilön luonne ei välttämättä aina sovellu kaikkiin työtehtäviin, mikä voi johtaa ahdistuneisuuteen ja alentuneeseen työtyytyväisyyteen, kun työntekijän on suoritettava työtehtäviä, joista hän ei pidä. (Christiansen, Sliter & Frost, 2014, 25–29.)

## 2.3 Työelämätaidot

Tietoyhteiskunnan kehittyminen, globalisaatio ja muut työelämän muutokset asettavat koulutusjärjestelmät haasteelliseen asemaan (Nykänen & Tynjälä, 2012, 17). Millä tavalla voidaan taata, että vastavalmistuvat opiskelijat ovat omaksuneet riittävät työelämätaidot tulevaisuuden työelämän haasteisiin?

Työelämätaidoilla tarkoitetaan sellaista osaamista, jota on mahdollista hyödyntää millä vain alalla. Osaaminen ei ole sidoksissa vain yhteen koulutus- tai tieteenalaan. (Nykänen & Tynjälä, 2012, 19.) Englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään esimerkiksi termejä *generic skills* ja *generic attributes*, joista on muodostunut myös suomenoksena käytetty käsite geneeriset taidot, jotka viittaavat juurikin yleisiin työelämässä tarvittaviin taitoihin (Jones 2009, 85–100).

Jones (2009) määrittelee australialaistutkimuksessaan geneeriset taidot kriittiseksi ajatteluksi, ongelmanratkaisutaidoiksi sekä vuorovaikutustaidoiksi (Jones, 2009, 85–100). Suomalaisessa Nykäsen ja Tynjälän (2012) tutkimushaastattelussa työelämätaidot ovat kuta kuinkin nähty samankaltaisiksi, joskin ne on eritelty hieman erilaisiksi kokonaisuuksiksi. Haastatteluiden mukaan työelämätaitoja ovat: 1) akateemisen tiedonmuodostuksen ja tieteellisen ajattelun taidot, joilla tarkoitetaan oman alan eettisten, moraalisten ja valtakysymysten pohti-

mista, 2) tiedon integroinnin taidot, jotka nähdään eräänlaisena ongelmanratkaisutaitojen kehittämisenä, ja jotka mahdollistavat teorian tiedon yhdistämisen käytäntöön, 3) sosiaaliset ja viestintätaidot, jotka tarkoittavat ymmärrystä ryhmädynamiikasta ja yhteistyötaidoista, 4) itsesäätelytaidot, jotka edellyttävät tilannetaajuutta ja joustavuutta omassa toiminnassa erilaisissa tilanteissa ja yhteyksissä sekä viimeisenä, 5) johtamis- ja verkostoitumistaidot, joita ovat suunnittelun, vakuuttamisen ja vaikuttamisen taidot sekä verkostoitumisen merkityksen ymmärtäminen. (Nykänen & Tynjälä, 2012, 21.)

Koska työelämätaidot ovat entistä yhteneväisempiä eri alojen kesken, ja jo koulutuksissa pyritään kasvattamaan opiskelijoiden geneerisiä taitoja, voidaan ajatella, että alan vaihtaminen on muodostunut aiempaa yksinkertaisemmaksi prosessiksi. Koulutus ei sitouta enää pelkästään yhdelle alalle, vaan omat henkilökohtaiset vahvuudet ja valmiudet voivat viedä eteenpäin aivan uudessa ammatissa. Monipuoliset työelämätaidot tuovat mahdollisuuden onnistuneeseen alanvaihtoon.

## 2.4 Alanvaihtoon päätyminen

### 2.4.1 Aiempia tutkimustuloksia alanvaihdosta

Carless ja Arnup (2011) määrittelevät alanvaihdon (*career change*) siirtymäksi ammatista toiseen. Jotta siirtymää voidaan kutsua alanvaihdoksi, on uuden alan oltava vastuualueiltaan erilainen ja edellyttää uudenlaista osaamista. Yleneminen tai työnantajan vaihtuminen ei siis välttämättä tarkoita alanvaihtoa. (Carless & Arnup, 2011, 80–91.) Alanvaihtoon vaikuttavia syitä ovat useimmiten työtyytyväisyyden puute, työuupumus sekä epävarmuus työn jatkuvuudesta (Ahn, Dik & Hornback, 2017 48–62).

Alanvaihdon yleisyydestä voidaan vetää monenlaisia johtopäätöksiä. Toisaalta ammattien välisen liikkuvuuden sanotaan kasvaneen varsinkin nuorimpien sukupolvien joukossa (Lyons ym., 2015, 8–21), ja eritoten Yhdysvalloissa työpaikan vaihtaminen on tilastojen valossa hyvin yleistä. Tilastojen mukaan amerikkalaiset työskentelevät keskimäärin lähes kahdessaatoista eri työpaikassa

ikävuosien 18-48 välillä (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2017). Suomessa työpaikan ja -tehtävien vaihtaminen on sen sijaan ollut hillitympää, selviää viimeisimmästä työolotutkimuksesta vuodelta 2014. Keskimäärin suomalainen on ollut työpaikassaan noin kymmenen vuotta. Lähes samassa ammatissa koko ikänsä olleita on 41 % suomalaisista, 2-3 erilaisessa ammatissa 45 % ja useammassa selvästi erilaisessa ammatissa 13 % suomalaisista. Tutkimustulokset eivät ole juuriakaan muuttuneet tutkimussarjan aikana, joka käynnistyi vuonna 1977. (Sutela & Lehto, 2014, 25-26.) On todettava, ettei ammattien vaihtuvuutta voida pitää vielä Suomessa kovin suurena tai kiihtyvänä ilmiönä. Työpaikkauskollisuus näyttyy edelleen hyvin vahvana tekijänä. Toisaalta tutkimuksessa perustellaan, etteivät tutkittavat aina itse koe työtehtäviensä muuttuneen. Ammatinvaihdon käsite voi olla monelle epäselvä ja vaikuttaa siten tuloksiin. (Sutela & Lehto, 2014, 26.)

Alanvaihtoa koskevia tutkimuksia on tehty suhteellisen paljon ja tulokset ovat osittain ristiriitaisia. Aiemmassa luvussa käsiteltiin työtyytyväisyyttä, jonka katsottiin vaikuttavan siihen, haluaako henkilö pysyä samassa työpaikassa. (Brown & Lent, 2013, 621.) Toisin kuin Brownin ja Lentin (2013) tutkimustuloksista kävi ilmi, Carless ja Arnup (2011) selvittivät, ettei työtytymättömyys ole välttämättä sidoksissa alanvaihtoon. Tutkijat itse pitivät löydöstä myös yllättävänä ja kertovat sen poikkeavan aikaisemmista tutkimuksista. Ristiriitaisesta tutkimustuloksesta huolimatta tässä pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että työtyytyväisyys kuitenkin kasvaa vuoden jälkeen alanvaihdosta. Lisäksi vuoden päästä alanvaihdosta työtilanne koetaan varmemmaksi ja työtuntimäärät pienemmiksi. (Carless & Arnup, 2011, 80-91.) Tutkimus vahvistaa, että alanvaihto vaikuttaa useimmiten myönteisellä tavalla elämään, vaikka työtyytyväisyys ei olisikaan ratkaisevassa roolissa vielä alanvaihtohetkellä.

Ahn ym. (2017) mukaan alanvaihdolla nähdään olevan positiivisia seurauksia varsinkin silloin, jos henkilö vaihtaa alaa kutsumuksen vuoksi. Siinä tapauksessa uutta alaa kohtaa tunnetaan intohimoa, tarmoa ja tunteiden täyttymystä. Vaikka osa tutkimukseen osallistujista oli joutunut joustamaan taloudellisesti vaihtaessaan alaa, he silti raportoivat olevansa hyvin tyytyväisiä uuteen työ-

hönsä. Kohonneen työtyytyväisyyden lisäksi alanvaihto toi mukanaan myös paremman elämänlaadun työn ulkopuolelle. Tutkittavien itsearvostus parani, kun he saivat valita itse sellaisen alan, johon he todella halusivat - sen sijaan, että olisivat työskennelleet ammatissa, jota muut ihmiset tai yhteiskunta olisivat pitäneet sopivana. (Ahn ym., 2017, 48–62.)

Luonteenpiirteillä on todettu olevan yhteys alanvaihtoon. Tulosten perusteella voidaan havaita, että henkilö, jolla on hyvät sosiaaliset taidot, ja joka on ulospäinsuuntautunut, utelias ja nauttii uusista kokemuksista, vaihtaa alaa herkemmin. Ihmiset, jotka ovat varovaisia, hiljaisia ja vähemmän sosiaalisia vaihtavat alaa epätodennäköisemmin. (Carless & Arnup, 2011, 88.) Samankaltaisen johtopäätöksen on vetänyt myös Higgins (2001), jonka mukaan alanvaihto on todennäköisempää, jos henkilöllä on ympärillään monipuolinen verkosto ihmisiä (Higgins, 2001, 612). Uusien kontaktien ja sosiaalisuuden vaikutusta alanvaihtoon ei tule siis aliarvioida. Ihmisiin tutustuminen ja toisten esimerkki voi hyvinkin kannustaa myös yksilöä itseään kokeilemaan jotain rohkeaa.

Lisäksi Carlessin ja Arnupin (2011) mukaan miehet vaihtavat naisia useammin alaa ja nuoret vanhempia ikäpolviaan useammin. Siviilisäädyllä ei ole todettu olevan merkitystä, mutta koulutuksen tasolla sen sijaan on. Alaa vaihtavat todennäköisemmin henkilöt, jotka ovat korkeasti koulutettuja, mikä saattaa johtua siitä, että korkeasti koulutetuilla henkilöillä on hyvä kyky omaksua uudella alalla vaadittavia taitoja ja osaamista. Henkilöt saattavat myös kouluttautua lisää juuri alanvaihdon mahdollistamiseksi. (Carless & Arnup, 2011, 88.)

#### **2.4.2 Hollandin uravalintateoria**

Alanvaihtoa voidaan tarkastella John L. Hollandin uravalintateorian avulla, mikä pohjautuu tutkimukseen henkilön persoonan ja työympäristön yhteensopivuudesta. Teoria selittää yksilön ammatinvalintaa ja ammatissa pysyvyyttä kuuden persoonallisuustyypin ja kuuden ympäristömallin avulla. (Holland, 1973, 2.) Ihmisten persoonallisuudet on luonnehdittu kuuluvan kuuteen eri tyyppiin: realistiseen (realistic), tutkivaan (investigative), taiteelliseen (artistic), sosiaaliseen

(social), yrittäjämäiseen (enterprising) ja konventionaaliseen (conventional). Samalla tavoin ympäristöt on jaettu kuuteen eri malliin: realistiseen, tutkivaan, taiteelliseen, sosiaaliseen, yrittäjämäiseen ja konventionaaliseen. (Holland, 1973, 2.) Näin ollen puhutaan RIASEC-mallista, joka muodostuu englanninkielisten sanojen alkukirjaimista.

Hollandin (1985) mukaan lähes jokaiselle aikuisiän saavuttaneelle henkilölle on mahdollista löytää oma persoonallisuustyyppi kuuden vaihtoehdon joukosta, vaikka joskus on myös mahdollista, että henkilö saattaa löytää omia piirteitään useammasta kategoriasta. (Holland, 1985, 2; Nauta, 2013, 56.) Jokaisella kuudella eri tyyppillä on teoriassa oma selityksensä. Realistiseen persoonallisuustyyppiin lukeutuva henkilö haluaa työskennellä esineiden, työkalujen, koneiden ja eläinten kanssa tai esimerkiksi toimia ajoneuvon kuljettajana. Tutkiva persoona arvostaa tiedettä, hän haluaa ymmärtää erilaisia ilmiöitä ja ratkaista ongelmia sekä työskennellä esimerkiksi tiedeprojekteissa. Taiteellinen persoona työskentelee mielellään taiteen, musiikin, draaman ja kirjoittamisen parissa, suunnittelee huonekaluja tai rakennuksia sekä arvostaa esteettisiä ominaisuuksia. Sosiaalisen persoonan omaava henkilö pitää toisten auttamisesta ja opettamisesta ja haluaa mielellään ymmärtää muita. Yrittäjämäinen persoona arvostaa poliittisia ja taloudellisia saavutuksia sekä on itsevarma, kunnianhimoinen ja energinen, hän pitää puheita ja tapaa tärkeitä henkilöitä työssään sekä esimerkiksi johtaa työryhmiä tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuudes persoonallisuustyyppi, konventionaalinen tyyppi, on usein toimistotöissä ja työskentelee datan ja numeroiden parissa ja tekee työssään paljon paperitöitä sekä arkistoi kirjeitä, raportteja ja muita asiakirjoja. (Holland, 1973, 120–124; Holland, 1985, 19–23.)

Persoonallisuustyypit rakentuvat jo lapsuuden ja nuoruuden aikana. Yksilö saa jatkuvasti vaikutteita ikätovereilta ja vanhemmilta sekä omasta kulttuurista ja muusta ympäristöstä, mitkä saavat hänet tekemään ensimmäisiä valintoja. Vähitellen mielenkiinnonkohteet vahvistuvat ja luovat yksilölle oman tapansa ajatella, ymmärtää ja käyttäytyä. Esimerkiksi henkilö, joka on kokenut lapsena tulevana hyvin toimeen muiden kanssa, päätyy todennäköisemmin alalle, jossa ol-



laan tekemisissä ihmisten kanssa, kuin alalle, joka painottuu työkalujen ja koneiden käyttämiseen. (Holland, 1985, 2-3.) Persoonallisuustyyppien selvittämiseksi Holland on luonut 160 ammattinimikettä sisältävän Vocational Preference Inventory -mittarin (Holland, 1973, 108-109.)

Persoonallisuuden ja työympäristön yhteensopivuuden avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä, minkä alan henkilö aikoo valita, kuinka tyytyväinen hän on työhönsä, ja kuinka hän suoriutuu työstään. Ihmiset etsivät usein sellaisia työympäristöjä, jotka tukevat heidän asenteitaan ja arvojaan, ja joissa he voivat hyödyntää omia taitojaan ja kykyjään. Sen vuoksi yksilö hakeutuu omaa persoonaa vastaavan ympäristöön. (Holland, 1985, 4.) Hollandin uravalintateoriaa on muun muassa hyödynnetty TE-palveluiden tuottamassa ammatinvalintatestissä, mikä kertoo siitä, että se on todettu toimivaksi myös suomalaisessa käytössä.

## 3 OPETTAJIEN TYÖURA

### 3.1 Opettajan uravaiheet

Huberman (1989) on tutkinut opettajien urakehitystä elämänkaarimallia hyödyntäen. Toisin sanoen aikuisiän kehitys ja opettajana kypsyminen on rinnastettu toisiinsa. Opettajan työura on jaettu hänen mallissaan kuuteen eri osaan, joita ovat 1) työhön siirtyminen, 2) vakiintuminen, 3) kokeiluvaihe/uran uudelleen pohtiminen 4) seesteisyys/pidättyväisyys, 5) konservatiivisuus ja 6) irtaantuminen. (Huberman, 1989, 347–362; Järvinen, 1999, 264–265.)

*Työhön siirtyminen.* Huberman (1989) nimittää työhön siirtymistä selviytymis- ja tutkimusvaiheeksi, joka kestää noin ensimmäisen kolmen vuoden ajan. Työskentelyä on kutsuttu eräänlaiseksi selviytymiseksi, koska uran alkuvaiheessa opettajat saattavat usein kohdata realiteettishokin; huolen kurin ja järjestyksen ylläpitämisestä, itsepintaiset oppilaat, asianmukaisen opetusmateriaalin puuttumisen sekä erinäiset työssä vastaan tulevat koettelemukset ja erheet. Luokassa ei välttämättä kykene tekemään asioita, joita aikaisemmin on suunnitellut ja asettanut tavoitteiksi. Vaikka siirtymävaihetta on nimitetty selviytymisvaiheeksi, on sen vastapainona myös into opettamisesta, omasta luokasta ja omista oppilaista. Innokkuus uran alussa tasapainottaa koettuja haasteita ja epävarmuutta, mikä auttaa vastavalmistunutta opettajaa selviämään ensimmäisten vuosien läpi. (Huberman, 1989, 349.)

*Vakiintuminen.* Ensimmäisen kolmen työvuoden jälkeen opettaja saattaa saada vakinaisen viran. Hän joutuu tekemään päätöksen, haluaako hän opettamisesta itselleen pysyvän ammatin ja tulevaisuuden uran. Päätöksen tekeminen voi joskus olla haastavaa, sillä silloin opettaja sulkee pois muut mahdollisuudet ja esimerkiksi houkutukset työskennellä toisella alalla. Tätä vaihetta kutsutaan vakiintumisen ajaksi, ja se ajoittuu noin 3-5 vuoden kohdalle opettajan uralla.

Huberman (1989) toteaa, että opettaja alkaa nähdä itsensä myös opettajana ja hänen ammatillinen identiteettinsä vahvistuu vähitellen. Opettaminen tuntuu rennommalta ja itsevarmemmalta. (Huberman, 1989, 350–351.)

*Kokeiluvaihe/uran uudelleen pohtiminen.* Vakiintumisvaiheen mentyä ohitse opettajat voivat joko lähteä kokeilemaan uusia asioita opettajan työssä tai ryhtyä pohtimaan ja arvioimaan ammattiaan uudelleen. Kokeiluvaiheessa opettajien aktiivisuus ja tehokkuus työssä lisääntyy. 6-7 työvuoden jälkeen opettaja saattaa kuitenkin myös huomata vaihtelevuuden puutetta, kun sama kaava tuntuu toistuvan opetuksessa vuodesta toiseen. Tällöin omaa opettajan uraa ryhdytään pohtimaan uudelleen. Hubermanin (1989) mukaan varsinkin opettajat, jotka olivat ehtineet olemaan urallaan jo 11-19 vuotta, kokivat suurinta pelkoa uralleen jäähäntämisestä ja pysähtymisestä. He vertasivat itseään vanhempiin kollegoihinsa ja pelkäsivät, että heistäkin tulee samanlaisia. Opettajien käyttäytyminen uran uudelleen pohtimisen vaiheessa vaikuttaa hyvin samankaltaiselta kuin keski-ikäisen kriisissä, vaikkakin tutkimukset eivät pysty vahvistamaan, että kyseessä todella olisi kriisivaihe. Joka tapauksessa tässä vaiheessa uuden alan pohtiminen on luonnollista. (Huberman, 1989, 351–353.)

*Seesteisyys/pidättyväisyys.* Opettajat, joille työkokemusta on kertynyt 20-30 vuotta, ovat seesteisyyden ja pidättyväisyyden vaiheessa. Kunnianhimo ja panostus työtä kohtaan vähenee, mutta lisääntynyt varmuus, tehokkuus ja rauhallisuus opettajan työssä kompensoivat niitä. Opettajilla ei ole enää tunnetta, että heidän pitäisi todistella osaamistaan itselleen tai muille. Tavoitteisiin ja saavutuksiin osataan suhtautua realistisesti. Vaihe ajoittuu usein 44-55 vuoden ikäisille opettajille, jolloin energisestä ja aktiivisesta vaiheesta siirrytään itsensä hyväksymiseen. (Huberman, 1989, 353.)

*Konservatiivisuus.* 50-60 vuoden ikäisinä opettajien tyytymättömyys työtään kohtaan kuitenkin kasvaa. Tätä vaihetta nimitetään konservatiivisuudeksi. Monet opettajat kieltäytyvät muutoksista ja muistelevat menneitä aikoja. Huberman (1989) toteaa, että tämä on opettajan uralla vaihe, jolloin opetuksen rakenteellisiin muutoksiin suhtaudutaan kielteisesti. (Huberman, 1989, 353–354.)

*Irtaanuminen.* Lopulta opettajan uralla päädytään viimeiseen vaiheeseen eli irtaanumiseen. Kuten muillakin aloilla, myös opettajan ammatissa työstä irtaanumisen uskotaan olevan usein tunnelmaltaan rauhallista. Poikkeuksena ovat kuitenkin ne opettajat, jotka ovat olleet tyytymättömiä oppilaiden kehitykseen, hallintoon, vanhempiin ja poliitikkoihin. Heidän irtaanumisprosessinsa käynnistyy jo tavallista aikaisemmin ja siihen yhdistyy negatiivisia tunteita. Lisäksi Huberman (1989) on havainnut, että irtaanumisvaiheessa osa opettajista ei enää halua panostaa opetukseen, vaan he käyttävät energiansa jo johonkin muuhun asiaan koulun ja työn ulkopuolella. (Huberman, 1989, 354–355.)

Hubermanin (1989) malli antaa kokonaiskuvan opettajan urasta ja sen moninaisista vaiheista ja tunteista. Opettajan uravaiheiden tiedostaminen voi olla avuksi niin kouluille kuin opettajalle itselleen (Floden & Huberman, 1989, 455–466). Vaiheet opettajan uran kehityksestä antavat suuntaa sille, milloin opettajan työhön ollaan tyytyväisiä, milloin siihen sitoudutaan ja toisaalta, milloin alanvaihtoajatukset voivat vieraila herkästi mielessä.

### **3.2 Opettajan ammattiin sitoutuminen ja työtyytyväisyys**

Opettajan työn luonteen ja vaatimusten muuttuminen huomattiin jo ennen 2000-lukua. Opettajan vastuu kasvoi entistä suuremmaksi ja ammatin rooli muuttui aiempaa hajanaisemmaksi. Innovaatiot moninkertaistuivat ja paineet uudistusten mukana kasvoivat. Opetussuunnitelmien jatkuva uudistus tuotti ylimääräistä työtä ja arviointimuodot kehittyivät entistä moninaisemmiksi. Erityisoppilaiden tarpeet tuli huomioida tavallisessa luokassa ja yhteydenpito vanhempien kanssa lisääntyi. (Hargreaves, 1995, 117.) Kuinka kaikki nämä muutokset ovat vaikuttaneet opettajan ammattiin sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen?

Vuosina 1994–1995 ja 2001 tehty seurantalutkimus Englannissa ja Suomessa esittää, että ammatillinen vapaus tukee opettajan halua sitoutua ammattiinsa (Webb ym., 2004, 35–57). Tutkimuksessa tarkasteltiin englantilaisten ja suomalaisten opettajien kokemuksia siitä, mitkä asiat vaikuttavat työssä viihtyvyyteen, ja mitkä saavat harkitsemaan alanvaihtoa. Suomessa opettajan työn autonomia

sekä vapaus toteuttaa asioita luovasti koettiin opettajan työn hyväksi puoliksi, minkä vuoksi alalla pysyttiin. Molemmissa maissa opettajat kertoivat, että olivat halunneet jäädä ammattiin, koska kokivat opettajan työn palkitsevaksi. Opettajat olivat hakeutuneet alalle, koska halusivat auttaa lapsia kehittymään ja motivoitumaan oppimisesta, mikä vaikutti ammatin mielekkyyteen. Lisäksi kannustavilla kollegoilla ja hyvällä työympäristöllä oli positiivinen yhteys työssä pysyvyyteen. (Webb ym., 2004, 49–51.) Opettajan ammattiin sitoutumiseen vaikuttivat kielteisesti työmäärän lisääntyminen, matala palkka, oppilaiden huoneneuva käytös sekä opettajan ammatin arvostuksen väheneminen. Palkka katsottiin Suomessa jopa suurimmaksi syyksi opettajan työstä luopumiselle, mutta Englannissa opettajat kokivat, että mikäli työtaakkaa pystyttäisiin vähentämään, tulisi työnteosta jälleen mielekkäämpää. (Webb ym., 2004, 43–49.)

Vuonna 2005 julkaistussa englantilaisaustralialaisessa tutkimuksessa Day, Elliot ja Kington tutkivat opettajien käsityksiä sitoutumisesta. Merkittävimmät tekijät siihen, että opettaja sitoutuu ammattiinsa, voitiin jakaa kahteen kategoriaan: kouluympäristöön liittyviin syihin sekä opettajan omaan elämään liittyviin syihin. Kouluympäristössä sitoutumiseen vaikuttivat positiivisesti mahdollisuus jakaa asioita ja saada tukea vertaisilta, myönteinen palaute kollegoilta, työskentely vanhempien kanssa muutoksen aikaansaamiseksi, yhteiset arvot kouluympäristössä, oppilaat sekä dynaaminen työympäristö. Yksilöllisiä tekijöitä olivat ystävät, jotka jakoivat samankaltaisia ammatillisia kiinnostuksenkohteita ja tarpeita, tasapainoinen emotionaalinen ympäristö kotona, sosiaalinen elämä koulun ulkopuolella, johtajuus ja koulun kulttuuri sekä minäpystyvyys eli tunne siitä, että on hyvässä ammatissa ja omaa mahdollisuuden vaikuttaa asioihin. (Day, Elliot & Kington, 2005, 563–577)

Dayn ym. (2005) tutkimuksessa nostetaan esille myös ammatillisen identiteetin vaikutus ammattiin sitoutumiseen. Opettajien on koettu omaavan sellainen identiteetti, joka tukee ammatissa pysymistä. (Day ym., 2005, 563–577). Ete-läpellon ja Vähäsantasen (2010) mukaan ammatilliseen identiteettiin liittyvät tuntemukset siitä, mitä pitää ammatissa tärkeänä, ja mihin haluaa sitoutua. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat lisäksi käsitykset työn arvosta, eettisyydestä

ja tavoitteista. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, 26.) Toisin sanoen vahva ammatillinen identiteetti edesauttaa ammattiin sitoutumista ja vähentää liikkuvuutta ja ammatin vaihtoa.

Opettajan ammatillinen identiteetti poikkeaa osittain muiden alojen ammatillisista identiteeteistä, millä voidaan selittää käsitystä siitä, että opettajat sitoutuvat usein voimakkaasti ammattiinsa. Heikkisen (1999) mukaan opettajan ammatillinen identiteetti sijoittuu persoonallisen identiteetin (vastaa kysymyksiin kuka minä olen ja mihin kuulun) sekä kollektiivisen identiteetin (millaisiin arvoihin toimintamme perustuu) välille, sillä opetustyössä opettaja tuo väistämättä esille myös omia arvojaan. (Heikkinen, 1999, 285). Hyväksi opettajaksi kehittyminen ei edellytäkään pelkästään tietojen ja taitojen omaksumista, vaan tavoitteena on ”itsensä löytäminen”. Kuka minä olen ja keitä me olemme -kysymyksiin vastaaminen kuuluu olennaisena osana opettajan ammatillinen identiteetin rakentamiseen. (Heikkinen 1999, 275.) Tämän vuoksi identiteettityötä lähdetään rakentamaan jo koulutuksen aikana muun muassa portfolioiden rakentamisen ja keskusteluryhmien avulla. (Heikkinen, 1999, 289.) Opettajankoulutuksen voimakas lähtökohta ammatillisen identiteetin muodostumiselle voikin olla yksi syy, miksi opettajuus muodostuu niin vahvaksi osaksi identiteettiä. Toisaalta, mikäli opettajalle ei muodostu opettajan ammatillista identiteettiä, eikä hän koe sopeutuvansa koulumaailman työympäristöön, voi hän herkästi pohtia mahdollisuutta alanvaihtoon (vrt. Holland 1973).

Vähäsantanen (2012) mukaan opettajan muuttunut työnkuva voi heikentää opettajien halua sitoutua ammattiinsa. Perinteisesti ammatillinen vapaus, yhteenkuuluvuuden tunne sekä yhteistyö ovat olleet tekijöitä, joiden avulla opettajan ammattiin sitoudutaan paremmin. Sen sijaan lisääntynyt ulkoinen kontrolli ja käskyttäminen vähentävät työntekijöiden halua sitoutua, joten opettajille tulisi antaa riittävästi vapautta toteuttaa työtään, jotta he kokisivat ammattinsa mielekkääksi. (Vähäsantanen, 2012, 96–106.)

Howes ja Goodman-Delahunтын (2015) australialaistutkimuksessa selvitettiin nykyisten ja entisten opettajien ja poliisien ammatillista liikkuvuutta ja pysyvyyttä (n=315). Opettajan ja poliisin ammatit valikoituivat tutkimukseen sen

vuoksi, että niitä pidetään elämänmittaisina urina. Kyselyssä selvisi, että yhteen uraan suuntautuvalla koulutuksella ei ollut vaikutusta liikkuvuuteen tai pysyvyyteen. Yhteen ammattiin tähtäävä koulutus voi olla usein hyödyllinen muillakin aloilla, minkä vuoksi henkilö ei ole sitoutunut vain yhdenlaiseen uraan koulutuksensa vuoksi. (Howes & Goodman-Delahunty, 2015, 244–259.) Koulutuksen sijaan liikkuvuuteen ja pysyvyyteen vaikuttivat sen sijaan taloudellinen vastuu, työvuodet ja ikä. Henkilöt, joilla oli taloudellinen vastuu muun muassa asuntolainasta ja muusta velasta, vaihtoivat ammattia epätodennäköisemmin. Tutkimukseen osallistujat, jotka olivat vielä nuoria sekä osallistujat, joilla oli takanaan pitkä työura, vaihtoivat todennäköisemmin alaa. Aikaisemmista tutkimustuloksista poiketen pitkä työura ei tässä tutkimuksessa tukenut työssä pysyvyyttä. (Howes & Goodman-Delahunty 2015, 244–259.)

Myös opettajien työtyytyväisyyttä on tutkittu maailmalla laajalti. Yhdysvaltalais tutkimuksessa Klassen ja Chiu (2010) tutkivat opettajien minäpystyvyyttä, stressiä ja työtyytyväisyyttä (n=1430). Työtyytyväisyyden todettiin olevan korkeampi niillä opettajilla, jotka kokivat minäpystyvyyttä. Tutkimuksessa havaittiin, että minäpystyvyys kasvoi uran alusta uran keskivaiheille asti, mutta sen jälkeen se oli laskujohteista. Lisäksi naisopettajien minäpystyvyys oli tutkimuksessa alhaisempaa kuin miesten, ja he kokivat enemmän stressiä työmäärän ja oppilaiden käyttäytymisen vuoksi. (Klassen & Chiu 2010, 741-756.) Opettajilla, jotka kokivat stressiä luokkahuonetilanteissa, oli alhainen minäpystyvyys, mutta opettajat, joilla oli suurempi stressi pelkästään työmäärän vuoksi, omasivat kuitenkin paremman minäpystyvyyden. Tämän vuoksi opettajat, jotka hallitsivat luokkahuonetyöskentelyn, kokivat olevansa tyytyväisempiä työhönsä. (Klassen & Chiu, 2010, 741-756.)

Myös kansainvälisessä OECD:n teettämässä TALIS 2013 -tutkimuksessa (Teaching and Learning International Survey) kartoitettiin opettajien sekä rehtoreiden työtyytyväisyyttä kuudessa maassa, Belgiassa, Meksikossa, Norjassa, Puolassa, Suomessa ja Tanskassa. TALIS 2013 -tutkimus paljastaa, että opettajien vastaanottama palaute koettiin vahvistavan opettajien itsetuntemusta, ja myönteisen palautteen johdosta myös opettajien työtyytyväisyys nousi. Suomalaiset

opettajat eivät tosin uskoneet palautteen vaikuttavan palkkaukseen tai uralla etenemiseen, mutta myönteisellä palautteella oli kuitenkin vaikutusta tyytyväisyyden kokemuksiin. Sen sijaan tutkimus kertoo, ettei oppilasaineksella tai luokkakoolla ollut merkittävää vaikutusta opettajien tyytyväisyyteen. (Taajamo, Puhakka & Välijärvi, 2015, 28–29; 37–39.)

Suomessa tutkimuksessa oli mukana 193 alakoulua ja 2 922 alakoulun opettajaa. Kyselyyn osallistuneista suomalaisista opettajista 97 % koki, että opettajan ammatissa on enemmän hyviä kuin huonoja puolia ja 87 % opettajista valitsisi saman ammatin edelleen, vaikka he saisivat päättää alastaan uudelleen. 17 % suomalaisista opettajista vaihtaisi kuitenkin toiseen kouluun mahdollisuuden tulla. Yleisesti ottaen kaikkien tutkimukseen osallistuneiden maiden alakoulujen opettajat kertoivat olevansa tyytyväisiä nykyiseen työhönsä (95 %) ja tekemiseensä (97 %). (Taajamo ym., 2015, 37–39.)

Korkeista tyytyväisyysprosentteista huolimatta Suomessa 23 prosenttia opettajista ja muissa TALIS-maissa 26 prosenttia oli kuitenkin miettinyt, olisiko jokin toinen ammatti ollut parempi valinta opettajan työn sijaan. Lisäksi miesopettajat Suomessa, Norjassa ja Belgiassa olivat yleisesti tyytymättömämpiä työhönsä kuin naisopettajat. (Taajamo ym., 2015, 37–39). Tulos on ristiriidassa aikaisemman yhdysvaltalais tutkimuksen kanssa, jossa miesopettajilla todettiin olevan parempi minäpystyvyys ja sitä kautta korkeampi tyytyväisyys kuin naisilla. (Klassen & Chiu, 2010, 741-756.) Ristiriitaa voi hyvin selittää maiden välillä eroilla. Suomi, Norja ja Belgia ovat hyvin samankaltaisia eurooppalaisia valtioita, kun taas Klassen ja Chiun (2010) tutkimukseen osallistuneet opettajat olivat kaikki amerikkalaisia. Tilanne Yhdysvalloissa voi olla esimerkiksi koulujärjestelmältään ja kulttuuriltaan hyvin erilainen ja vaikuttaa siten tuloksiin.

Tutkimusten väliltä löytyy myös toinen ristiriita, sillä TALIS-kyselyn mukaan kokeneet opettajat olivat kokemattomia opettajia tyytyväisempiä. Sen sijaan yhdysvaltalais tutkimuksen mukaan tyytyväisyys kasvoi vain uran keskivaiheille saakka, kunnes se kääntyi laskuun. (Taajamo ym., 2015, 37–39; Klassen & Chiu, 2010, 741-756.) Ristiriitaa voi verrata aiemmassa luvussa käsiteltyihin opettajan uravaiheisiin. Hubermanin (1989) mukaan tyytyväisyys todella kääntyy



laskuun uran viimeisinä vuosina (Huberman, 1989, 353–354). On mahdollista, ettei TALIS-tutkimuksessa ole ollut mukana riittävästi uran keskivaiheen ylittäneitä opettajia, jotka olisivat saattaneet vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin eri tavalla.

Opettajien alanvaihtoa tutkittaessa on tärkeä huomioida juuri opettajan ammattiin sitoutumiseen ja työtyytyväisyyden yhteydessä olevia tekijöitä. Nämä tekijät voivat auttaa hahmottamaan niitä syitä, miksi alanvaihtoon päädytään. Kun opettajien työtyytyväisyydestä osataan huolehtia, on alanvaihtohalukkuus todennäköisesti matalampaa ja ammattiin halutaan myös sitoutua paremmin.

### 3.3 Opettajien alanvaihto ja opettajapula

Maailmalla puhutaan uhkaavasta opettajapulasta. Yhä useammassa maassa ollaan huolestuneita, millä tavalla opettajia saataisiin jäämään alalle. Viime vuosina lähes 450 000 opettajaa eli kuudesosa amerikkalaisopettajista on lähtenyt kouluista vuosittain (Johnson, Berg & Donaldson, 2005, 5). Tilastosta ei tosin selviä, kuinka moni on vaihtanut alaa, sillä luku sisältää kaikki työpaikkaa vuosittain vaihtaneet opettajat. Joka tapauksessa opettajien liikkuvuus on Yhdysvalloissa erittäin suurta, mikäli joka kuudes opettaja jättää työpaikkansa joka vuosi. Englannissa taas on havaittu, että varsinkin vastavalmistuneet luokanopettajat sekä aineenopettajat vaihtavat alaa heti valmistumisensa jälkeen. Alanvaihtamisen sanotaan olevan helpointa siinä vaiheessa, kun varsinaista opettajanuraa ei ole vielä ehtinyt muodostumaan. (Worth & De Lazzari, 2017, 6.)

Suomessa tilanne alanvaihdon suhteen ei ole vielä yhtä huolestuttava ja akuutti, mutta tilastot eläkkeelle jäävien määrästä saattavat aiheuttaa jo huolta opettajapulasta. Tulokset antavat osviittaa siitä, että luokanopettajakoulutukseen hyväksyttävien määrää tulisi kasvattaa. Nissisen ja Välijärven (2011) mukaan suomenkielisistä luokanopettajista jää eläkkeelle 39,2 % ja ruotsinkielisistä 31,7 % vuosien 2010-2025 välillä. Lisäksi tilastojen pohjalta luokanopettajista 2,5 % vaihtaa alaa ensimmäisen viiden työvuoden aikana, minkä jälkeen opetta-

jien alanvaihto on noin yhden prosentin luokkaa vuodessa. Vuoden 2010 tilastojen valossa tämä siis tarkoittaa, että 14,5 % luokanopettajista vaihtaisi alaa vuoteen 2025 mennessä. Kun arviot eläkkeelle jäävien opettajien sekä alaa vaihtavien opettajien määrästä yhdistetään, on suomenkielisten luokanopettajien poistuma vuoteen 2025 mennessä 48 % ja ruotsinkielisten 41,6 %. (Nissinen & Välijärvi, 2011, 31–32.) Luokanopettajien ammatista poistuvuus on erittäin suuri tulevien vuosien aikana, mutta toisaalta tutkimuksen mukainen yhden prosentin vuosittainen alanvaihto viiden työvuoden jälkeen ei vielä ole hälyttävää.

Toisenlaisen katsauksen opettajien alanvaihtoon tarjoaa Martinin ja Pennan (2015) tutkimus, jossa kartoitettiin opettajien ammatinvaihtoaikaita. Tuloksista selvisi, että jopa viidesosa opettajista kertoi olevansa halukas tekemään jostain muuta työkseen ja harkinneensa vakavasti ammattinsa vaihtoa. Tutkimuksesta ei kuitenkaan selviä, haluaisivatko opettajat vaihtaa kokonaan alaa vai esimerkiksi työskennellä jossain muussa asemassa kasvatusalalla. (Martin & Pennanen, 2015, 25.)

Kuten aiemmissa luvuissa on todettu, sitoutumisen puuttuminen ja alhainen työtyytyväisyys johtavat usein alanvaihtoon (Super, 1957, 132–133). Syyt ovat samankaltaisia kaikkien ammattien kesken, mutta tarkasteltaessa opettajien alanvaihtoon keskittyvää tutkimusta, ovat alanvaihtoon johtaneet tekijät yhä useammin vielä yksityiskohtaisempia. Johnson ym. (2005) ovat löytäneet opettajan ammatista niin kutsuttuja sisäsyntyisiä sekä ulkoapäin tulevia palkintoja, jotka vaikuttavat siihen, haluaako opettaja jatkaa työssään. Sisäsyntyisillä palkinnoilla tarkoitetaan sitä, että opettaja kokee lasten kanssa työskentelyn mielekkääksi, hän riemastuu saadessaan auttaa oppilaita oppimaan sekä nauttii pitamiensä oppiaineiden opettamisesta ja taitojensa kehittamisestä. Ulkoapäin tulevina palkintoina ovat palkka, työsuhde-edut, julkinen tunnustus saavutuksista sekä vastuutehtävään valitseminen. Näiden tekijöiden lisäksi opettajan pysyvyyteen vaikuttavat myös työpaikan olosuhteet ja työympäristö, kuten hyvä valaistus, tehokas ilmastointi ja lämmönsäätö. Hyvät työolosuhteet saattavat kompensoida negatiivisia tekijöitä, kuten suuria luokkakokoja, kyynisiä kollegoita taikka materiaalien ja tarvikkeiden puutetta. Mutta mikäli tyytymättömyys työhön ja

työolosuhteisiin vähenee merkittävästi, opettaja saattaa vaihtaa joko työpaikkaa tai jopa alaa kokonaan. (Johnson, Berg & Donaldson, 2005, 1–2.)

Martinin ja Pennasen (2015) tutkimuksessa opettajien liikkuvuus on jaettu kahteen ryhmään: kasvatusalan sisällä tapahtuvaan liikkuvuuteen (*intraprofessional mobility*) ja kasvatusalan ulkopuolelle suuntaavaan ammatilliseen liikkuvuuteen (*transprofessional mobility*). Sisäinen liikkuvuus tarkoittaa sitä, että opettaja on voinut jättää nykyisen opettajan ammattinsa, mutta siirtynyt esimerkiksi jonkin toisen oppiaineen opettajaksi, rehtoriksi tai opinto-ohjaajaksi. Opettaja työskentelee tällöin edelleen kasvatusalalla, mutta uudessa työtehtävässä. Kasvatusalan ulkopuolelle suuntaava liikkuvuus taas tarkoittaa, että opettaja ei ole pelkästään jättänyt opettajan työtä, vaan myös koko kasvatusalan, ja suunnannut kokonaan uudelle ammattialalle. (Martin & Pennanen, 2015, 23.)

Ne opettajat, jotka olivat vaihtaneet ammattiaan, mutta työskentelivät edelleen kasvatusalalla, kertoivat ammatinvaihdon motiiveikseen ammatillisen kehityksen, tavoitteen edetä urallaan ja kiinnostuksen uusia työtehtäviä kohtaan. Osa opettajista selitti ammatinvaihtoa ”tilaisuudella”; mielenkiintoinen työ oli avautunut juuri oikealla hetkellä tai että häntä oli pyydetty hakemaan kyseiseen työtehtävään. (Martin & Pennanen, 2015, 26.)

Kasvatusalan ulkopuolelle suuntautunut alanvaihto sen sijaan ei ollut tässä tutkimuksessa yhtä yleistä. Tutkimukseen osallistuneet alanvaihtajat työskentelivät joko myynnin tai journalismin parissa, yritysmaailmassa taikka olivat kesätöissä tai ulkomailla. Alanvaihtoon hakeuduttiin paremman palkan perässä; jotkut halusivat lisää haasteita ja toiset taas toivoivat työtä, joka ei olisi niin vaativaa ja stressaavaa, mitä opettajan työ. Myös työllistyminen vaikutti alanvaihtopäätökseen, sillä osa ei ollut löytänyt opettajan työtä tai saanut tyydyttävää työsopimusta. (Martin & Pennanen, 2015, 27.)

Muita yleisiä syitä opettajien ammatin- tai alanvaihdolle oli halu kehittää itseään ja etsiä uusia haasteita, työtarjous mielenkiintoisesta työpaikasta tai opettajan työn stressaavuus. Ongelmat oppilaiden ja vanhempien kanssa olivat saataneet tuntua liian ylivoimaisilta. Osa tutkimukseen osallistujista oli sitä mieltä, että opettajan työn vastuu ja vaatimukset olivat ristiriidassa opettajana ammatin

arvostuksen ja palkan kanssa. Osalle syyt liittyivät ongelmiin työpaikalla, esimiehen tuen puutteeseen sekä muihin muutoksiin opettajan työssä, kuten uusien vastuualueiden ilmenemiseen, jotka veivät liikaa aikaa varsinaisesta opetustyöstä. (Martin & Pennanen, 2015, 27.)

Tutkimuksen osana toteutetuissa haastatteluissa ilmeni, että ammatinvaihdon motiivit voitiin jakaa kolmeen osaan: 1) urakehitykseen, 2) monilahjakkaisiin opettajiin, joilla oli monipuolisia kiinnostuksen kohteita sekä 3) työolosuhteisiin. Opettajan uran ei koettu tarjoavan mahdollisuutta uralla etenemiseen. Osa opettajista oli monilahjakkauksia, joiden sosiaalinen ja aktiivinen luonne sopeutui moniin eri ammatteihin. Usein heitä pyydettiin siirtymään uusiin työtehtäviin. Myös työolosuhteisiin liittyvät haasteet, kuten tyytymättömyys opettajan työn luonteeseen, matala palkka, motivaation puute sekä terveydelle haitalliset työolosuhteet siivittivät uuteen ammattiin siirtymistä. (Martin & Pennanen, 2015, 28.)

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään aiempia tutkimustuloksia alanvaihtoon, työtyytyväisyyteen, ammattiin sitoutumiseen sekä työelämätaitoihin liittyen. Erityisesti tutkimustulokset ammattien välisen liikkuvuuden kasvusta maailmalla (esim. Baruch, 2004, 58–73; Lyons ym., 2015, 8–21.) ja työtyytyväisyyden vaikutuksesta työhön sitoutumiseen (esim. Super 1957, 132–133) ovat oleellisia havaintoja tämän tutkimuksen kannalta. Lisäksi aiemmat tutkimukset syistä, jotka vaikuttavat opettajan ammattiin sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen (esim. Day ym., 2005, 563–577; Webb ym., 2004, 35–57), ovat hyödyllisiä tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa käytetään myös Hollandin uravalintateoriaa (1973) pohdittaessa alan soveltuvuutta sekä Hubermanin uravaihemallia (1989) selvitettäessä, onko opettajien alanvaihto todennäköisempää jossain tiettyssä uravaiheessa.

## 4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää suomalaisten luokanopettajien alanvaihdon syitä sekä opettajankoulutuksesta saatuja vahvuuksia ja valmiuksia, joista on ollut hyötyä uudella alalla toimiessa. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, ovatko opettajat tyytyväisiä uuteen ammattiinsa alanvaihdon jälkeen.

Opettajien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen puhuttavat aika ajoin mediassa. Uusimman opetusalan työolobarometrin (2018) mukaan tilanne ei ole edennyt ainakaan parempaan suuntaan, päinvastoin. Työ koetaan kuormittavaksi, sillä työaika ei riitä työn tekemiseen, työtehtävien määrä on kasvanut ja samoin myös luokka- ja ryhmäkoot ovat suurentuneet. Lähes puolet barometriin osallistuneista opettajista oli kokenut viimeisen vuoden aikana epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työssään. Myös työstressin määrä on opettajilla korkeampi, mitä muissa ammateissa keskimäärin. (Länsikallio, Kinnunen & Ilves, 2018, 6–31.) On tärkeää selvittää, johtuuko opettajien alanvaihto juuri ammattiin liitetyistä kuormittavuustekijöistä vai onko taustalla useita eri syitä. Mikäli opettajien alanvaihto kiihtyisi, voisi seurauksena olla Ruotsin kaltainen opettajapula. Siksi tilanteisiin olisi syytä tarttua ajoissa.

Alanvaihtoon johtavien tekijöiden lisäksi tutkimuksessa halutaan perehtyä myös luokanopettajien kokemuksiin heidän koulutuksensa hyödyllisyydestä. Nykypäivänä liikkuvuus eri ammattien välillä on kiihtynyt (Lyons ym., 2015, 8–21), eikä oman osaamisen tunnistamisesta ole varmastikaan haittaa. Luokanopettajakoulutus on nimensä mukaisesti koulutus, josta valmistuu päteviä luokanopettajia, mutta voiko koulutus antaa hyvän pohjan myös muille aloille työelämässä?

Viimeisen tutkimuskysymyksen avulla haetaan vastauksia alansa vaihtaneiden opettajien nykyiseen työtyytyväisyystilanteeseen, ja siihen, oliko alanvaihto kaiken arvoista. Tutkimuskysymys auttaa myös selvittämään, mitkä ovat

niitä tekijöitä, jotka uudessa ammatissa liittyvät työtyytyväisyyden kokemuksiin.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millaisia syitä luokanopettajien alanvaihdon taustalla on?
2. Millä tavalla opettajankoulutuksesta on ollut hyötyä uudella alalla?
3. Onko opettajien työtyytyväisyys parantunut alanvaihdon jälkeen?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui kymmenen eri puolelta Suomea luokanopettajaksi valmistunutta kasvatustieteen maisteria. Edellytyksenä oli, että kaikki osallistujat olivat vaihtaneet alaa joko heti valmistumisensa jälkeen tai myöhemmin heidän urallaan. Alanvaihto käsitetään tässä tutkimuksessa tilanteeksi, jossa opettajan koulutuksesta valmistunut henkilö työskentelee muussa kuin opettajan ammatissa. Tässä tutkimuksessa opettajan työkokemuksen mediaanipituus ennen alanvaihtoa oli 4,5 vuotta. Kaksi tutkimukseen osallistuneista opettajista oli vaihtanut alaa heti valmistumisensa jälkeen, kahdella muulla tutkittavalla opettajan työkokemusta oli kertynyt alle kaksi vuotta ennen alanvaihtoa, neljällä opettajalla kokemusta oli 4-6 vuotta ja viimeiset kaksi opettajaa olivat työskennelleet opettajana jo pidemmän aikaa, molemmat 15 vuoden ajan, ennen alanvaihtoa.

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tarkoituksena oli ottaa mukaan luokanopettajia, joilla oli vähintään viisi vuotta työkokemusta valmistumisen jälkeen, jotta kokemukset opettajana toimimisesta olisivat olleet useamman vuoden mittaisia. Aineistoa kerätessä huomio kuitenkin kiinnittyi siihen, että monet luokanopettajat olivat vaihtaneet alaa jo heti valmistumisensa jälkeen tai parin ensimmäisen työvuoden sisällä. Pitkän työkokemuksen omaavia alanvaihtajia oli hyvin haasteellista löytää, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa päädyttiin ottamaan mukaan myös viisi muuta opettajaa, jotka olivat vaihtaneet alaa alle viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Tämän ratkaisun myötä aineistosta saatiin kattavampi ja laajempi. Samalla opettajakokemuksen pituuden vaihtelu antoi mahdollisuuden tarkastella, minä työvuosina alaa vaihdettiin herkemmin.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston koon määrittäminen on aina tapauskohtaista ja riippuu tutkimuskysymyksen asettelusta ja näkökulmasta. Tutkimuksessa kuitenkin pyritään aina aineiston kylläntymiseen, jolloin

uutta informaatiota ei enää synny. (Eskola & Suoranta 2014, 61–62.) Tässä tutkimuksessa kymmenen uratarinaa alanvaihdosta on koettu riittävän antamaan tapauskohtaista tietoa. Tutkimuksessa ei pyritty suuren joukon saavuttamiseen, vaan pikemminkin yksittäisten urapolkujen kuvaamiseen. Pientä tapausmäärää kutsutaan laadullisessa tutkimuksessa harkinnanvaraiseksi, teoreettiseksi tai tarkoituksenmukaiseksi poiminnaksi, taikka myös harkinnanvaraiseksi näytteeksi (Eskola & Suoranta, 2014, 61).

Kymmenestä tutkimukseen osallistuneesta luokanopettajasta puolet oli naisia ja puolet miehiä. Seitsemän kymmenestä tutkittavasta oli siirtynyt opettajan ammatista johtavaan asemaan joko yritykseen, yhtiöön, yhdistykseen tai järjestöön. Loput kolme tutkimukseen osallistujaa työskentelivät tutkimushetkellä sihteerinä, tutkimusavustajana tai yksityisyrittäjänä. Tutkimuksessa ei paljasteta tutkittavien valmistumisvuosia tai ikiä eettisten periaatteiden vuoksi.

## 5.2 Aineiston keruu

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineiston keruussa ja myöhemmin analyysissä on hyödynnetty narratiivista lähestymistapaa keräämällä ja tulkitsemalla opettajien uratarinoita alanvaihdosta. Narratiivisuus valikoitui tutkimuksen lähestymistavaksi, koska tarinoiden kertominen on narratiivisen tutkimuksen mukaan ihmisille luonnollinen tapa ilmaista ja jäsentää omia kokemuksiaan (Eskola & Suoranta, 2014, 22–23). Lisäksi tarinoille on tyyppillistä, että ne sisältävät alun, keskikohdan ja lopun (Eskola & Suoranta, 2008, 22–23), mikä helpottaa tutkittavan alkutilanteen (aika ennen alanvaihtoa), kohdatun ristiriidan (syy alanvaihtoon) ja lopputuloksen (uusi ammatti) selvittämisessä. Tarinallisuus soveltuu siis luontevasti alanvaihdon tarkasteluun.

Narratiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruutapoja on monia, joista yleisin on teemahaastattelu (Hirsjärvi ym., 2009, 218). Aineistoa voi kuitenkin saada myös keräämällä valmiita tekstejä esimerkiksi kirjeistä, päiväkirjoista, muistelmissa, virallisista dokumenteista ja mediasta tai sitten luomalla uutta aineistoa



kirjoittamalla tai kirjoituttamalla (Eskola & Suoranta, 2008, ja 2014, 23–24; Hirsjärvi ym., 2009, 217).

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruutavaksi valikoitui kirjoituttaminen. Ratkaisuun päädyttiin sen vuoksi, että oman henkilökohtaisen tarinan muisteleminen voi viedä aikaa, ja kirjoittamalla tutkittavat pystyvät palaamaan tekstinsä ääreen useita kertoja ja kokoamaan uratarinastaan totuudenmukaisen. Kaikki yksityiskohdat eivät välttämättä olisi muistuneet haastattelutilanteessa. Uratarinoissa tutkimukseen osallistuvilla oli myös aikaa miettiä, millä tavalla he haluavat ilmaista omia elämäkokemuksiaan.

Tutkimukseen osallistujia lähestyttiin sähköpostitse marraskuun 2017 ja tammikuun 2018 välillä, jolloin heiltä kysyttiin halukkuutta osallistua luokanopettajien alanvaihtoa koskevaan pro gradu -tutkielmaan. Sähköpostin liitteenä heille lähetettiin tarkempi ohjeistus kirjoitustehtävästä (liite 1). Ohjeessa puhuttiin ”kertomuksesta” ja ”matkasta”, joiden avulla tutkittavien toivottiin pääsevän kiinni tarinallisesta otteesta. Lisäksi liitteessä mainittiin, että kirjoittamisen tukena voi käyttää apuna aikajanaa, mikäli kokee sen helpottavan oman urapolun muistelua. Aikajanaa ei kuitenkaan pyydetty palauttamaan.

Tutkimukseen lähti mukaan kymmenen opettajankoulutuksesta valmistunut henkilö, joista yhdeksän palautti kirjoitelman omasta urapolustaan. Yhden tutkittavan kanssa sovimme puhelinhaastattelusta, sillä haastattelu soveltui tutkittavalle paremmin. Haastattelua tehdessä seurasin, että kaikkiin ohjeistuksen apukysymyksiin nousi vastauksia, mutta muuten haastattelu eteni pitkälti ensimmäisen pääkysymyksen ”Millaisen matkan olet kulkenut nykyiseen ammattiisi opettajankoulutuslaitokselta valmistuttuasi?” johdolla. Lopuksi haastattelu litteroitiin.

### **5.3 Aineiston analyysi**

Aineistoon perehdyttiin lukemalla uratarinat läpi useaan kertaan tehden niistä muistiinpanoja yleiskuvan saamiseksi. Tarinallisen luonteen vuoksi analyysissa

päädyttiin käyttämään narratiivista lähestymistapaa, mutta loppuvaiheessa analyysiä jatkettiin myös teemoittelulla (kuvio 1). Tavallisesti teemoittelu on tutkimuksen ensimmäinen vaihe, jolloin suuresta tekstimassasta nostetaan esille tutkimusongelman kannalta keskeisiä aiheita (Eskola & Suoranta, 2014, 175–176). Tässä tutkimuksessa tilanne on kuitenkin toinen, kun aineiston jäsentäminen aloitetaan narratiivisella analyysillä.

Narratiivisessa analyysissä ollaan kiinnostuneita, kuinka puhuja tai kirjoittaja on koonnut tilanteita yhteen ja kertonut tapahtumista. Lisäksi narratiivisessa analyysissä keskitytään tutkimaan, miksi tapahtumista on kerrottu kyseisellä tavalla. (Riessman 2008, 11.) Narratiivinen analyysi tukee uratarinoiden kertomuksellisuuden tarkastelua. Riessmanin (2008) mukaan narratiivisen tutkimuksen analyysimenetelmiä ovat temaattinen, strukturaalinen, dialoginen/performatiivinen sekä visuaalinen analyysi. Temaattinen ja strukturaalinen analyysi vastaavat kysymykseen, mitä, ja miten tarina on kerrottu, kun taas dialogisessa/performatiivisessa analyysissä kysytään, kenelle lausunto on osoitettu, ja minkä vuoksi. (Riessman, 2008, 105.) Visuaalinen analyysi keskittyy tarkastelemaan puhuttujen ja kirjoitettujen materiaalien sijaan kommunikoinnin muita muotoja, eleitä, kehonkieltä, ääntä ja kuvia (Riessman, 2008, 141).

Tämän tutkimuksen aineiston tarkoituksiin valikoitui Labovin ja Waletskyn (1967) strukturaalisen analyysin malli. Strukturaalisen analyysin kautta aineistosta voi nousta aiemmin huomaamattomia piirteitä, sillä se auttaa hahmotamaan, millä tavalla puhuja tai kirjoittaja on jäsentänyt tuottamaansa sisältöä (Riessman, 2008, 100–101). Labov on erottanut kokemuksista kertovissa tarinoissa esiintyvät rakenteet kuuteen eri osaan: tiivistelmään (abstract), alkutilaan (orientation), ristiriitaan (complicating action), arviointiin (evaluation) ratkaisuun (resolution/result) sekä päätäntään (coda). Tiivistelmä antaa lyhyen kuvauksen tarinan tapahtumista ja kertomuksen aiheesta. Alkutila selventää, millainen tilanne kertomuksen alussa vallitsi, ketkä olivat tapahtumissa mukana ja missä tilanne tapahtui. Ristiriita kuvaa, mitä kertomuksessa todella tapahtui, että muutos syntyi. Arvioinnissa esitetään toiminnan tärkeys ja merkitys. Ratkaisussa

kerrotaan, mitä lopulta tapahtui, ja mihin kaikki päättyi. Päättänessä näkökulma palautetaan nykyhetkeen. (Labov, 1997, 395–415; Riessman, 2008, 84.)

Strukturaalista analyysiä käytetään usein puhutun aineiston analysointiin, mutta tämän aineiston kohdalla se nähtiin hyödyllisenä myös uratarinoiden rakennetta analysoidessa. (Labov, 1997, 395–415; Riessman, 2008, 84.) Mallin avulla tarinat pystytään jakamaan pienempiin osiin ja löytämään oleellinen sisältö selkeämmin. Jokainen uratarina koodattiin värien avulla sähköisessä muodossa viiteen osaan (alkutila, ristiriita, arviointi, ratkaisu ja päätäntä) ja niistä kirjoitettiin muutaman lauseen mittaiset tekstit (liite 2). Kullakin tarinan osalla on tässä tutkimuksessa oma tarkoituksensa. *Alkutilanne* tarkoitti aikaa ennen alanvaihtoa, *ristiriita* viittasi alanvaihtoon johtaneihin tekijöihin, *arviointiosassa* opettajat arvioivat opettajankoulutuksen merkitystä uudella alalla, *ratkaisussa* opettajat hakeutuvat uusiin työtehtäviin, ja *päättänessä* he kertovat nykyisestä työtilanteestaan ja tuntemuksistaan uudella alalla. Uratarinoiden luonteen ja loogisuuden vuoksi tutkimuksessa kuitenkin vaihdettiin arvioinnin ja ratkaisun paikkoja niin, että ratkaisuvaihe tulee ristiriitavaiheen jälkeen. Tällä tavoin opettajankoulutuksen hyödyllisyyttä tarkastellaan vasta, kun uusiin työtehtäviin on jo hakeuduttu.

Labovin ja Waletskyn (1967) mallin hyödyntäminen tässä tutkimuksessa.

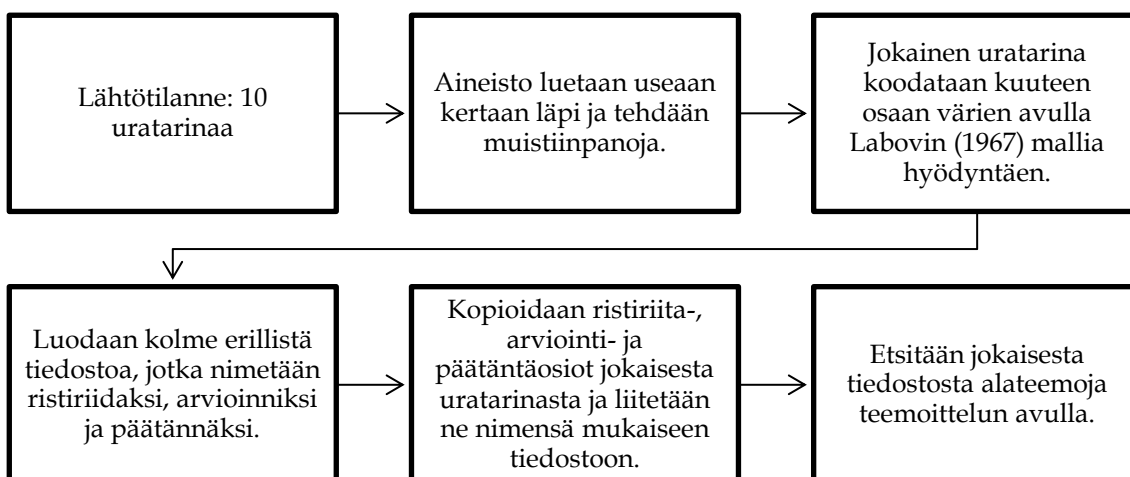
- 1) Tiivistelmä (*abstract*) – lyhyt kuvaus tapahtumista
- 2) Alkutila (*orientation*) – aika ennen alanvaihtoa
- 3) Ristiriita (*complicating action*) – alanvaihtoon johtaneet tekijät
- 4) Ratkaisu (*resolution / result*) – hakeutuminen uusiin työtehtäviin
- 5) Arviointi (*evaluation*) – opettajankoulutuksen hyödyllisyys
- 6) Päätäntä (*coda*) – työtyytyväisyys alanvaihdon jälkeen

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää alanvaihtoon johtaneita tekijöitä, opettajankoulutuksen hyödyllisyyttä uudella alalla sekä työtyytyväisyyden kokemuksia alanvaihdon jälkeen, joten aineistosta tarkastellaan vain kolmea tarinan osaa: ristiriitaa, arviointia ja päätäntää. Strukturaalisen analyysin myötä jokaisesta uratarinasta kopioitiin ristiriita-, arviointi- ja päätäntäkohdat ja liitettiin ne kolmelle

erilliselle tiedostolle. Yksi tiedosto piti sisällään opettajien uratarinoiden ristiriitakoodaukset, toinen tiedosto arviointikoodaukset ja kolmas päätäntäkoodaukset.

Strukturaalisen analyysin jälkeen aineiston analyysiä jatkettiin teemoittelun avulla. Tässä vaiheessa jäljellä oli siis kolme tiedostoa, jotka pitivät sisällään tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot aineistosta. Ensimmäisestä osasta, opettajien alanvaihdon syitä käsittelevästä ristiriidasta, löytyi kaksi pääteemaa. Alanvaihtoon johtaneet tekijät voitiin jakaa poistyyntäviin syihin ja uuden alan puoleensavetävyteen. Poistyyntävistä syistä löytyi kuusi alateemaa ja uuden alan puoleensavetävydestä kolme alateemaa. Seuraavaksi teemoittelua jatkettiin arviointitiedoston sisältöä hyödyntäen. Arviointiosaa piti sisällään opettajankoulutuksen hyödyllisyyteen liittyviä teemoja, joita löytyi kaiken kaikkiaan seitsemän kappaletta. Viimeisenä teemoittelussa tarkasteltiin päätäntää eli työtyytyväisyyttä alanvaihdon jälkeen. Tiedostosta nousi esille kuusi eri teemaa. Tulokset luvussa teemat on taulukoitu, ja taulukoista on nähtävillä, millä tavoin, ja kenen uratarinassa teema ilmeni. Tiivistelmiä on pyritty muokkaamaan mahdollisimman vähän.

Kuvio 1. Aineiston analysoiminen.



## 5.4 Eettiset ratkaisut

Tutkija kohtaa eettisiä kysymyksiä tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Eettisiä ratkaisuja tulee punnita tutkimusaihetta valitessa, tutkimuslupien osalta, aineistoa kerätessä ja tutkimuksesta tiedottaessa. Tutkija ei saa myöskään itse hyötyä tutkimuksesta käyttämällä tutkimuskohdetta hyväkseen. (Eskola & Suoranta, 2014, 52–53; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 153.) Karkeasti katsottuna eettiset ratkaisut voidaan jakaa tiedon hankintaa sekä tiedon käyttöä koskeviin kysymyksiin. Tietoa hankkiessa on huolehdittava, että tutkimusluvut ovat kunnossa, eikä tietoa kerätä salaa. (Eskola & Suoranta, 2014, 52–53.) Tässä tutkielmassa tutkittavat ovat olleet aikuisia, joten heillä on ollut oikeus päättää osallistumisesta tutkimukseen itsenäisesti.

Tutkimukseen osallistujalla on myös oltava oikeus kieltäytyä tutkimuksesta, eikä tutkijalla ja tutkittavalla saa olla toisiinsa vaikuttavaa riippuvuussuhdetta (Eskola & Suoranta, 2014, 55). Tähän tutkimukseen osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista. On tosin huomioitava, että yksi tutkittavista kuului tuttavani perheeseen, mutta en ole häntä tavannut henkilökohtaisesti. Henkilöllä oli myös yhdellä lailla mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta, mutta hän vaikutti hyvin innostuneelta aiheesta ja halusi osallistua.

Myös tietoa hankittaessa on muistettava eettiset ohjeet koskien arkaluontoisten asioiden selvittämistä. Tutkimusta tehdessä on kunnioitettava ihmisten yksityisyyttä, eikä yksityisiä tietoja saa kerätä ilman perusteltua syytä. (Eskola & Suoranta, 2008, 56.) Varsinkin narratiivisessa tutkimuksessa ihmisten minuus on vahvasti esillä, ja tarinaa kertoessa voi paljastaa huomaamatta jotakin ajattelema- tonta. (Hänninen, 2015, 181.) Tämän vuoksi uratarinat haluttiin kerätä kirjoituttamalla, jotta tutkimukseen osallistujilla oli aikaa harkita, mitä tietoja he haluavat alanvaihdostaan jakaa. Myös tutkimuksen ohjeistuksessa on lähestytty alanvaihtoa positiivisena asiana, eikä kaikkiin kysymyksiin ollut välttämätöntä vastata. Tutkittavat saivat kertoa urapoluistaan sen verran ja niin laajasti tai niukasti kuin he itse halusivat.

Toinen puoli eettisistä ratkaisuista tulee vastaan tietoa käytettäessä. Tutkittavien anonymiteettisuoja on säilytettävä läpi koko tutkimusprosessin, eikä tutkimuksesta saa käydä ilmi, kuka on kyseessä. (Eskola & Suoranta, 2014, 57.) Narratiivisessa tutkimuksessa anonymiteetti on kiinnitettävä erityisesti huomiota, sillä tutkittavat voivat olla tunnistettavissa henkilökohtaisista tarinoistaan. (Hänninen, 2009, 181). Tässä tutkimuksessa tutkittavien nimet on muutettu, eikä heidän ikäänsä tai valmistumisvuottaan ole ilmoitettu anonymiteettisuojan säilyttämiseksi. Lisäksi tutkittavilta pyydettiin, että he kertoisivat nykyisestä ammatistaan ja alastaan tavalla, joita he haluavat käytettävän tutkimuksessa. Olen kuitenkin joutunut muuttamaan ammattinimikkeitä ja aloja vielä entistä enemmän tunnistamattommiksi.

Tutkimusta varten on myös perehdytty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) hyvän tieteellisen käytännön ohjeisiin ja niitä on noudatettu tätä tutkimusta tehdessä. Tutkijoiden on muun muassa raportoitava tuloksista avoimesti ja yksityiskohtaisesti, oltava rehellisiä ja huolellisia kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa sekä viitattava aiempiin tutkimustuloksiin asianmukaisella tarkkuudella ja kunnioitettava muiden tutkijoiden työtä (Tuomi & Sarajarvi, 2018, 150–151).

## 6 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen kannalta olennaisimmat tulokset. Aivan aluksi tarkastellaan alanvaihtaneiden opettajien taustatietoja, joita ovat 1) työkokemuksen pituus opettajana ja 2) nykyinen ammatti. Näiden tekijöiden uskotaan olevan hyödyllisiä tietoja tutkimuksen kannalta. Opettajien nykyiset työympäristöt alanvaihdon jälkeen on kategorisoitu Hollandin uravalintateoriaa (1973) hyödyntäen. Opettajien taustatietojen esittelyn jälkeen keskitytään etsimään vastauksia varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisenä selvitetään alanvaihtoon johtaneita tekijöitä (*ristiriita*), toisena opettajankoulutuksen hyödyllisyyttä uudella alalla (*arviointi*) ja kolmantena työtyytyväisyyttä nykyisessä ammatissa (*päättäntä*). Tulosten rakenne mukaillee analyysivaiheessa käytetyn Labovin ja Waletskyn (1967) strukturaalisen analyysin mallia, minkä vuoksi termit *ristiriita*, *arviointi* ja *päättäntä* kulkevat myös mukana tulosluvussa. Tiivistetyt versiot uratarinoista on löydettävissä liitteistä (liite 2).

### 6.1 Alanvaihtajien taustatiedot

#### 6.1.1 Työkokemuksen pituus opettajana

Tutkimukseen osallistuneiden opettajien mediaanityökokemus opettajana oli 4,5 vuotta ennen siirtymistä muihin työtehtäviin. Työvuosiksi on laskettu vain työkokemus, joka on kertynyt valmistumisen jälkeen (taulukko 1). Tutkittavista kaksi oli vaihtanut alaa heti valmistumisensa jälkeen ja toiset kaksi kahden vuoden kuluttua valmistumisesta. Suurin ryhmä, neljä opettajaa, oli vaihtanut toiseen ammattiin 4-6 vuoden jälkeen. Pisimmän työhistorian omasivat Virpi ja Marjaana; molemmilla työkokemusta ehti kertyä 15 vuotta ennen alanvaihtoa.

Taulukko 1. Työkokemuksen pituus opettajana ennen alanvaihtoa. \*

Työkokemuksen pituus	Opettaja
0 vuotta. Opettaja siirtynyt heti valmistumisen jälkeen muihin työtehtäviin.	Harri, Katariina
Alle 2 vuotta. Opettajakokemus vähäinen.	Leena, Sakari
4-6 vuotta. Hyvä tuntuma opettajan työstä.	Aki, Elias, Outi ja Pertti
15 vuotta. Pitkä työhistoria opettajana.	Marjaana ja Virpi

\*Työvuodet sisältävät vain valmistumisen jälkeen kertyneen opettajakokemuksen.

### 6.1.2 Nykyinen ammatti

Kuten aiemmin teoriaosuudessa kerrottiin, John L. Holland (1973) on jakanut uravalintateoriassaan ihmisten persoonallisuudet sekä työympäristöt kuuteen eri tyyppiin, joita olivat 1) realistinen, 2) tutkiva, 3) taiteellinen, 4) sosiaalinen, 5) yrittäjämäinen ja 6) konventionaalinen (Holland, 1973, 2). Tämän teorian pohjalta pyrittiin selvittämään, millaista työtä alansa vaihtaneet opettajat tekevät nykyisin, ja voiko nykyiseen työpaikkaan päätyminen kertoa jotain tutkittavan persoonasta ja syystä, miksi hän halusi vaihtaa alaa.

Tutkimukseen osallistuneiden nykyiset työympäristöt ja työnkuvat on jaettu kuuteen eri tyyppiin teorian mukaisesti (taulukko 2). On mahdollista, että ammatissa on piirteitä useammasta eri tyyppistä, mutta tässä tutkimuksessa esiintyvä tyypittely on valittu sen mukaan, mikä nousi vahvimpana esille uratarinoiden pohjalta.

Taulukko 2. Uudet työympäristöt Hollandin uravalintateoriaa (1973) mukailten.

Hollandin uravalintateorian kuusi ympäristötyyppiä	Työnkuva alanvaihdon jälkeen	Opettaja
Realistinen	-	-
Tutkiva	Tutkimusavustaja	Katariina
Taiteellinen	Johtaja / luova ala Yksityisyrittäjä / luova ala	Sakari Virpi



Sosiaalinen	-	-
Yrittäjämäinen	Esimiestehtävässä yhtiössä Asiantuntijaryhmän johtaja Työ perheyriyksen johdossa Asiantuntijaryhmän johtaja ja konsultti Työ yrityksen johdossa Yritysjohtaja	Aki Elias Harri Leena Outi Pertti
Konventionaalinen	Sihteeri	Marjaana

Yli puolet alansa vaihtaneiden opettajien uusista työpaikoista voidaan tyypitellä *yrittäjämäisiksi*. Aki, Elias, Harri, Leena, Outi ja Pertti työskentelevät kaikki johtavassa asemassa työpaikallaan. Heidän työtehtävänsä liittyvät johtamiseen tai myyntityöhön. Harri kuvaili uratarinassaan, että nykyinen työympäristö yrityselämässä sopii hänelle paremmin kuin kouluympäristö, sillä päätöksiä pystytään tekemään rivakammin. Pertti sen sijaan nosti esille muutamia luonteenpiirteitään kertoessaan olevansa eräällä tapaa riskinottohaluinen ja kunnianhimoinen. Työyritysjohtajana viittaa selkeästi myös yrittäjämäiseen tyyppiin.

Harri: Ehkä kouluympäristön haaste olisi minulle ollut siinä, että koulussa opettajien kesken pitää saavuttaa konsensus joka asiassa, mutta yrityselämässä voidaan mennä nopeampien päätösten kautta.

Pertti: Kurssikavereita tavatessani keskustelemme usein urastani ja monet pohtivat sitä mikä on saanut jäämään opetustyöhön. Ehkä itselläni on ollut hieman enemmän riskinottohalua ja kunnianhimoakin pistää itsensä aika ajoon uusien haasteiden eteen. Eipähän tarvitse vanhana jossitella sitä mitä minusta olisi voinut tulla, jos olisin ollut rohkeampi.

*Taiteelliseen* tyyppiin kuuluvat Virpi ja Sakari. Vaikka Virpi toimii yksityisyrittäjänä ja hänet voisi yhdistää yrittäjämäiseen tyyppiin, nousee taiteellisuus kuitenkin vahvemmin esille. Halu tehdä töitä käsillä ja toteuttaa itseään kumpusi uratarinasta vahvemmin kuin tahto ryhtyä yrittäjäksi pelkästään yrittäjänä olemisen vuoksi. Myös Sakarin työympäristön voisi tyypitellä yrittäjämäiseksi, sillä hän työskentelee johtajana. Kuitenkin hänen työnkuvansa on sidoksissa niin selkeästi luovuuteen ja uusiin ideoihin, joten Sakarin työympäristö päädyttiin tyypittämään taiteelliseksi.

Sakari: Viihdyn työssä, joka on haastavaa ja muuttuvaa. Vahvin alueeni on luovuuden johtamisessa ja visionäärissä työssä.

Ainoina opettajina Katariina lukeutui tutkivaan tyyppiin ja Marjaana konventionaalisen tyyppiin työympäristöiltään. Katariina on tutkimusavustajana tekemisissä tieteen, projektien ja tutkimusten kanssa, mikä tekee työympäristöstä tutkivan. Marjaana on nykyisin toimistotöissä ja on vastuussa monista paperitöistä, mikä viittaa konventionaaliseen työympäristöön. Sihteerinä työskentelevä Marjaana on helpottunut, että on löytänyt työn, jossa hänelle ei kerry enää niin suuria paineita ja stressiä.

Marjaana: Vastuuta tuntuisi saavan enemmän kuin kaipaisinkaan – toistaiseksi tuntuu, että heti jos vastuukuorma nousee, myös stressitaso nousee samaan tahtiin. Teen mielelläni erilaisia kehittämistehtäviä, kunhan joku muu on se, joka asioista päättää ja kantaa vastuun.

Uratarinoiden pohjalta voitiin todeta, ettei kukaan opettajista kuulunut realistiseen tyyppiin. Realistisuus olisi viitannut henkilöön, jolla korostuvat työssään erityisesti tekniset ja fyysiset taidot sekä konkreettiset työtehtävät. Toki taiteellisella Virpillä oli työssään tämänkaltaisia teknisiin ja fyysisiin taitoihin viittaavia piirteitä, mutta taiteellisuus näyttäytyi silti vahvimpana tekijänä. Realistisen tyyppin lisäksi kenenkään opettajan työympäristö ei kuulunut pelkästään sosiaaliseen tyyppiin. Sosiaalinen työympäristö vallitsee esimerkiksi juuri opettajan työssä. On kuitenkin huomioitava, että toisaalta monien tutkittavien nykyisissä työympäristöissä oli edelleen sosiaalisen työympäristöön kuuluvia ominaisuuksia, mutta se ei ollut enää työympäristön vahvin piirre.

## 6.2 Ristiriita - alanvaihtoon johtaneet tekijät

Alanvaihtoon johtaneet tekijät on jaettu tuloksissa kahteen teemaan, opettajan ammatista poistyöntäviin syihin sekä uuden alan puoleensavetävyyteen. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään, mitkä olivat niitä tekijöitä, joiden vuoksi opettajan ammatista haluttiin vaihtaa toiselle alalle. Toisessa alaluvussa tutustutaan, miksi uusi ala houkutteli puoleensa ja vei lopulta opettajat mukanaan. Opettajilla oli useimmiten enemmän kuin yksi tekijä, miksi he päätyivät alanvaihtoon.

### 6.2.1 Opettajan ammatista poistyöntävät syyt

Uratarinoissa esiintyi kuusi alateemaa, jotka selittivät tutkittavien alanvaihdon taustalla vaikuttaneita syitä. Teemoja olivat työn kuormittavuus (5 opettajaa), tunne siitä, ettei ole oikealla alalla (3 opettajaa), työyhteisö (3 opettajaa), haasteet vanhempien kanssa (2 opettajaa), alhainen palkkataso (1 opettaja) sekä uhkaava työttömyys (1 opettaja). Tuloksissa näistä teemoista puhutaan termillä poistyöntävät syyt.

Taulukko 3. Opettajan ammatista poistyöntävät syyt.

Vaikuttava tekijä	Ilmeneminen	Opettaja
Kuormittavuus	Ei valmiuksia maahanmuuttajaoppilaiden kohtaamiseen Nähty aggressiivisia oppilaita ja kuormittuneita opettajia Yksinäisyys ja naljailevat oppilaat, kiire Työuupumus ja sairausloma Työn raskaus lisääntyi vuosi vuodelta	Outi Katariina Leena Marjaana Virpi
Ei oma ala	Ei olisi viihtynyt rutiinistyössä loppuelämää Kauppakorkeakoulu olisi ollut ykkösvalinta lukion jälkeen, halu työskennellä aikuisten kanssa Opettajan työ liian sitovaa, kaipasi vapautta	Elias Outi Sakari
Työyhteisö	Ei tukea muutoksille. Kollegat suhtautuivat nihkeästi myös sivutoimityöhön ja hän sai huomautuksen Työyhteisön tuki puuttui, yksinäisyyden tuntemukset Kahtiajakautunut työyhteisö	Aki Leena Virpi
Haasteet vanhempien kanssa	Vanhemmat kyseenalaistivat ammattipätevyyttä Yhteistyö vanhempien kanssa muuttui hankalammaksi	Outi Virpi
Palkka	Opettajan alhainen palkkataso	Outi
Uhkaava työttömyys	Rehtori ei voinut taata töiden jatkuvan	Leena

*Työn kuormittavuus.* Joka toisessa uratarinassa opettajat mainitsivat työn kuormittavuuden joko pienemmissä tai suuremmissa määrin. Osa opettajista huomasi kuormittavuuden jo heti ensimmäisenä työvuotenaan ja toisille kuormittavuus

iski vasta useamman työvuoden jälkeen. Tutkittavat kuvailivat, että oppilasaines oli muuttunut vuosien varrella yhä enenevässä määrin vaikeammaksi. Maahanmuuttajalasten kohtaamiseen ei ollut saatu koulutuksesta valmiuksia, ryhmkoot kasvoivat ja perustyö eli opettaminen ja kasvattaminen ei tuntunut enää riittävän, sillä opettajana täytyi olla mukana opetussuunnitelmatyöryhmissä ja muussa oheistoiminnassa. Lisäksi mainittiin aggressiiviset oppilaat sekä kuormittuneet ja uupuneet kollegat, joiden näkeminen pisti vastavalmistuneen opettajan mietteliksi, olisiko hänestä sittenkään samaan ammattiin.

Opettajauran alkuvuosina työn yksinäisyys yllätti. Opiskeluaikana tehtiin paljon yhteistyötä muiden opiskelijoiden ja normaalikoulun opettajien kanssa, mutta nyt työssä pitikin pärjätä pääosin omillaan. Arjessa saattoi olla vastassa suuri luokka ja vastavalmistunut opettaja sai osakseen ”hyvätahtoista naljailua”. Leena muistelee, että työ tuntui yllättävän raskaalta ja kiireiseltä. Virpi on samoilla linjoilla ja kertoo, kuinka työn raskaus vain lisääntyi vuosi vuodelta.

Leena: Mieleen on jäänyt myös päivät, jolloin kahvin ehti kaataa kuppiin muttei juoda, kun piti lähteä selvittämään jotain välitunnilla tapahtunutta tai muuta tilannetta.

Virpi: Kun olen keskustellut entisten opiskelu- ja työkavereitteni kanssa työnkuvan muuttumisesta, olen huomannut, että ne asiat joiden takia halusin opettajantyön jättää, ovat vaan voimistuneet ja lisääntyneet. Erityisoppilaita on yhä enemmän. Kaikenlaisia suunnittelutyöryhmiä on joka lähtöön.

Ensimmäisinä opettajavuosina työssä saatettiin vielä viihtyä, mutta lopulta uupuminen vei yhden opettajista jopa sairaslomalle. Haastavat oppilaat kuormittivat liikaa ja väsymys sekä stressi näkyivät yöunissa ja jaksamisessa. Marjaanalle tuli tunne, että hän haluaa jättää opettamisen kokonaan sikseen ja etsiä työkseen jotain täysin muuta.

Marjaana: Kyllästyin kurkkuani myöten opettajan työhön. Olin lopen uupunut kaikkeen: opettamiseen, oppituntien suunnitteluun, kokeiden korjaamiseen, oppilaiden välien selvittelyyn, vanhempien kanssa yhteydenpitoon, välituntivalvontoihin, opettajien kokouksiin, opetussuunnitelmien vatvomiseen... Lopulta kun mietin, niin tajusin että en pitänyt enää minkään aineen opettamisesta, vaikka vasta joitakin vuosia sitten opettaminen oli ollut vielä todella mukavaa ja motivoivaa. Alanvaihtoa miettiessäni ajattelin, että en ainaakaan halua enää opettaa yhtään mitään kenellekään!

*Ei oma ala.* Opettajan ammatin luonne ei ollut kaikille sellainen, mihin he kokivat intoa. Tutkittavat kaipasivat mahdollisuutta kehittäviin työtehtäviin, työskentelyä aikuisten parissa ja entistä enemmän ammatillista vapautta. Opettajan työ nähtiin rutiinityönä, joka sitoi liikaa. Sekä Elias että Sakari huomasivat joidenkin työvuosien jälkeen, etteivät halua jatkaa samassa työssä loppuikänsä.

Elias: Kun aloitin kuudennen luokan (4. opevuosi), niin rehtori lähti toiseen organisaatioon. Se ei sinänsä vaikuttanut mun ajatteluun. Mutta se vaikutti, kun hyvissä ajoin mulle kerrottiin, että sitten seuraavana vuonna tulisi taas kolmosluokka. Tähän mennessä joka vuosi oli ollut omanlainen ja tavallaan kiinnostava. Nyt sitten kehä alkaisi uudelleen. Se pysäytti kyllä. Tuli ensimmäistä kertaa mieleen, että tätäkö tämä on, kolmosesta kutoseen ja sitten taas kolmosesta kutoseen - never ending story.

Sakari: Puolitoista vuotta opettajana osoitti, ettei tämä kuitenkaan ole kaikkein omin alani. Toisaalta opetin pienehköä hyvää musiikkiluokkaa ja opettaminen olisi mukavaa. Tulin hyvin toimeen oppilaiden ja vanhempien kanssa, mutta työ oli minulle liian sitovaa.

Outi oli opettajista ainoa, joka tiesi jo opettajankoulutuksen hakuvaiheessa, ettei jää opettajana eläkkeelle, vaan haluaa tehdä monenlaisten asioiden parissa töitä elämänsä aikana. Ajatuksena oli päästä ensin yliopistoon, jossa hän voisi opiskella kaikkea muutakin itseään kiinnostavaa.

*Työyhteisö.* Kolme opettajaa puhui uratarinoissaan työyhteisöstä. Opettajan työn yksinäisyys kieli työyhteisön tuen puutteesta. Työyhteisö koettiin myös kahtiajakautuneeksi, sillä osa vanhemmista kollegoista vaikutti olevan hyvin kyllästyneitä työhönsä. Nuorempana opettajana Virpi seurasi tilannetta vierestä harmistuneena. Hän ei halunnut muuttua samanlaiseksi.

Virpi: Työyhteisön koin olevan hiukan kahtiajakautunut. Suurin osa työkavereista oli työstään innostuneita, innovatiivisia ja yhteistyöhalukkaita. Muutama lähellä eläkeikää oleva kollega oli kokemukseni mukaan melko leipääntynyt työhönsä, jopa aika kyyninen. Sivusta seuratessa tuntui, että he työtä hoitaessaan menivät siitä missä aita on matalin. Pelkäsin, että eläkeikään mennessä minäkin muutun samalla tavoin leipääntyneeksi kuin jotkut työtoverini.

Akin kollegat sen sijaan eivät pitäneet hänen kehittämistään opetus uudistuksista, jotka liittyivät pitkälti teknologiaan. Viimeinen ratkaiseva tekijä oli työyhteisöltä saatu huomautus sivutoimiluvasta. Kehittäjäopettajaksi itseään kuvaileva Aki koki tilanteen epäreiluksi, ettei koulu hyväksynyt hänen pitämiään lisä-

koulutuksia iltaisin, vaikka perhe olisi tarvinnut lisää rahaa vastasyntyneen lapsen vuoksi, ja hänellä olisi ollut osaamista jaettavanaan. Seurauksena Aki päätti irtisanoutua ja ryhtyi yrittäjäksi.

Aki: Pyrimme tekemään kaiken eri lailla. Kollegat eivät aina pitäneet. Tein iltaisin paljon lisäkoulutuksia, koska nuorin lapseni syntyi ja taloudellisesti tarvitsimme rahaa. Sain sivutoimiluvasta ”huomautuksen”, ja päätin mielenosoituksena irtisanoutua. Minusta oli väärin, että kehittäjäopettaja ei saanut hyödyntää omia taitojaan omalla ajallaan.

*Haasteet vanhempien kanssa.* Koulun ja kodin välisen yhteistyön kuvattiin vaikeutuneen vuosien varrella. Sosiaaliset ongelmat kasvoivat koulussa entisestään, mikä aiheutti osittain haasteita myös vanhempien kanssa. Ammattitaidon kyseenalaistaminen ja vanhempien luottamuksen puute olivat myös tekijöitä, jotka Outi osasi nostaa esille omalta opettaja-ajaltaan.

Outi: Muistan ikuisesti, ku ykskin äiti sano, että kyllä hän tietää, miten lapsia pitää kasvattaa, kun hänellä on kasvatustieteen approbatur ja niiku sellasta, että mun ammattitaidon kyseenalamista alko olemaan, nii se oli oikeestaan sellanen kokonaisuus, mikä sai mut sit päättämään, et tota mä lähden niiku muihin tehtäviin.

*Palkka.* Opettajan matala palkkataso tuli esille kolmessa uratarinassa, mutta vain yhdessä se nostettiin selkeästi syyksi, miksi alaa vaihdettiin. Outi kertoo, että palkkaus oli yksi iso syy, ellei jopa suurin syy, miksi hän halusi viiden opettajavuoden jälkeen hakeutua muihin työtehtäviin. Kahdessa muussa tarinassa Leena ja Sakari nostavat palkkauksen esille, mutta eivät totea sen olleen syy alanvaihtoon. Kohonnut palkka ja paremmat työsuhde-edut ovat pikemminkin vain positiivinen lisä uudessa työssä, mikä vaikuttaa työtyytyväisyyteen (Luku 6.4).

*Uhkaava työttömyys.* Opettajan katkonaiset sijaisuudet ja epävarmuus työn jatkumisesta ilmenivät yhdessä uratarinassa. Leena kertoo hakeneensa uutta työtä jo kevätlukukaudella kuultuaan, että opettajan työlle ei välttämättä olisi ollut enää jatkoa seuraavana syksynä. Uhkaava työttömyys ensimmäisen vuoden jälkeen oli hänen mukaansa jopa suurin syy siihen, miksi opettajan työ vaihtui kokonaan uuteen alaan. Uusi työ vei lopulta mukanaan.

Leena: Eniten kuitenkin (alanvaihtoon) vaikutti se, että koin epäreiluksi tilanteen, jossa kesäksi olisi pitänyt mennä kortistoon. Rehtori ei myöskään voinut taata sitä, että minulle olisi ollut työtä tiedossa seuraavana lukuvuotena. Olisin siis joka tapauksessa keväällä

ollut työnhaussa. Ensimmäinen kouluvuoteni jäi kesken, kun kevätlukukaudella sainkin uuden työn.

## 6.2.2 Uuden alan puoleensavetävyys

Puoleensavetävät syyt selittävät, miksi uusi ala koettiin houkuttavana, ja minkä vuoksi se veti opettajaa puoleensa. Uuden alan puoleensavetävyys toimiikin eräänlaisena vastakohtana poistyöntyville syyille, joiden tarkoituksena oli selvittää, miksi opettajan ammatista haluttiin vaihtaa toiseen työhön. Tarinoista löytyi kolme teemaa (taulukko 4), jotka ilmensivät puoleensavetävyyttä: halu kokeilla jotain uutta (4 opettajaa), mahdollisuus uuteen työhön (5 opettajaa) ja asuinpaikan vaikutus (2 opettajaa). Päinvastoin, mitä poistyöntyvät syyt, puoleensavetävät syyt olivat hyvin myönteisiä ja toiveikkaita. Opettajan työssä ei ollut välttämättä mitään vikaa, mutta uusi hieno mahdollisuus vain veti puoleensa.

Taulukko 4. Uuden alan puoleensavetävyys.

Vaikuttava tekijä	Ilmeneminen	Opettaja
Mahdollisuus uuteen työhön	Entinen kollega huomautti avoimesta paikasta Työmahdollisuus perheyrityksessä Työtarjous valmistumisen jälkeen Verkostoituminen Avautunut työmahdollisuus	Elias Harri Katariina Pertti Sakari
Halu kokeilla jotain uutta	Koki kaipaavansa kehittäviä työtehtäviä Aikaisempi työkokemus osoitti, että opettajan- koulutuksella voi tehdä monenlaisia töitä Halusi hyödyntää internet-osaamistaan ja kykyä omaksua uusia asioita nopeasti Halu työskennellä aikuisten ja uusien asioiden parissa	Elias Harri Pertti Outi
Asuinpaikka	Oli valmis muuttamaan takaisin kotiseudulle puolisonsa kanssa Uusi työ ei edellyttänyt muuttoa. Halu pysyä sa- malla paikkakunnalla.	Harri Katariina

*Mahdollisuus uuteen työhön.* Mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa määrittä alanvaihtoa puolen tutkimusjoukon kohdalla. Tutkittavat puhuivat tilaisuudesta, johon he halusivat tarttua, ja joka vei heidät pysyvästi uudelle alalle. Mahdollisuus vaihtaa alaa syntyi esimerkiksi entisen kollegan tai muun verkostoitumisen kautta. Kahden opettajan (Harri ja Katariina) kohdalla mahdollisuus siirtyä uuteen ammattiin odotti jo heti valmistumisen jälkeen, eivätkä he ehtineet työskennellä luokanopettajan ammatissa lainkaan.

*Halu kokeilla jotain uutta.* On todennäköistä, että kaikilla alansa vaihtaneilla opettajilla oli halua kokeilla jotain uutta. Tässä teemassa kuitenkin on otettu mukaan vain ne opettajat, joiden uratarinoissa oli selkeästi esillä, että kiinnostus muiden töiden pariin oli itsessään syy siihen, miksi alanvaihtoon loppujen lopuksi päädyttiin. Halu kokeilla jotain uutta ei siis ollut syntynyt esimerkiksi opettajan työn raskaudesta, vaan puhtaasta innostuksesta.

Opettajilla oli selkeästi omia kiinnostuksen kohteita, jotka siivittivät uuden työn pariin. Tutkittavat mainitsivat muun muassa opiskeluajoilta kertyneen työkokemuksen, mikä sai huomaamaan, että opettajankoulutuksella voi tehdä monenlaisia töitä. Lisäksi opettajat kertoivat halusta tehdä töitä aikuisten parissa lasten sijaan, olla mukana yritysmaailmassa ja hyödyntää internet-osaamista sekä taitoa omaksua uusia asioita nopeasti, kuten Pertti mainitsee sitaatissaan.

Pertti: Minulle ei missään vaiheessa päässyt käymään niin, että olisin kyllästynyt opettajan työhön. - Huomasin kuitenkin kykeneväni omaksumaan uutta nopeasti ja pystyin soveltamaan esimerkiksi internetin mahdollisuuksia monin eri tavoin. Tartuin aina uusiin mahdollisuuksiin ja tutustuin uusiin ihmisiin, joiden kautta minulle alkoi tulla houkuttusia siirtyä opettajan työstä muualle.

Outi: Ja ne syyt oikeestaan, miks mä sit lähdin hakeutumaan muualle, nii oli tota oikeestaan se, et mä tiesin jo sillo ku mä lähin opiskelemaan, et mä opettajana en tuu jäämään eläkkeelle, et mä haluan tehdä aika laajasti asioita ja mä haluan tehdä niiku aikuistenkin kanssa asioita.

*Asuinpaikka.* Kahdessa uratarinassa asuinpaikka vaikutti osittain päätökseen vaihtaa alaa. Katariinalla uusi tutkimusavustajan työ mahdollisti pysymisen vielä opiskelupaikkakunnalla, kuten hän oli toivonutkin. Harri sen sijaan pääsi



muuttamaan takaisin kotiseudulle, ja se soveltui erinomaisesti myös hänen puolisolleen.

Harri: Olin saanut elää opintojen aikana kaupungissa jo seitsemän vuotta ja sekin puoli oli sitten jo nähty, joten muutto takaisin kotiseudulle ei enää tuntunut niin vaikealta. Myös oman puolison halukkuus muuttaa pois oli ratkaisevaa – hänellä oli mahdollisuus jatkaa opintoja ja saada työtä.

### 6.3 Arviointi - opettajankoulutuksen hyödyllisyys

Alanvaihdon tehneet opettajat arvioivat uratarinoissaan koulutuksensa hyödyllisyyttä toimiessaan uudella alalla (Taulukko 5). Tarinoissa pohdittiin, millaista osaamista opettajankoulutuksesta on kertynyt, jotta osaamisesta olisi ollut apua myös uudessa ammatissa työskennellessä. Kaiken kaikkiaan teemoja nousi seitsemän kappaletta: oppimiseen liittyvä osaaminen (6 opettajaa), ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus (5 opettajaa), esiintymistaidot (3 opettajaa), esimies- ja johtamistaidot (3 opettajaa), vuorovaikutustaidot (3 opettajaa), maisterin tutkinnon hyödyllisyys (2 opettajaa) sekä viimeisenä, ei suoranaista hyötyä nykyisessä ammatissa (1 opettaja).

Taulukko 5. Opettajankoulutuksen hyödyllisyys uudella alalla.

Koulutuksen hyödyllisyys	Ilmeneminen	Opettaja
Oppimiseen liittyvä osaaminen	Didaktinen osaaminen ja oppimiskäsitykset koulutuksia suunnitellessa	Aki
	Kyky tunnistaa ihmisten erilaiset tavat hahmottaa ja tehdä työtä	Harri
	Kyky luoda edellytyksiä oppimiselle	Leena
	Hankkeiden ja verkkokoulutusten suunnittelu	Outi
	Kyky luoda oppimista tukeva kulttuuri yritykseen	Pertti
	Uuden työntekijän perehdyttäminen	Virpi
Ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus	Uskoo ihmisten mahdollisuuksiin oppia uutta; saa iloa nähdessään ihmisten kehittyvän	Leena
	Koulutukselta hyvät lähtökohdat tutkimuksen teemojen ymmärtämiseen	Katariina
		Marjaana

	Opettajan asiantuntijuudesta apua nykyisessä työssä	Pertti
	Kasvatustieteellinen asiantuntijuus etuna yritysmaailmassa	Virpi
	Koulutus on vaikuttanut siihen, kuka ja millainen henkilö on nykyisin	
Vuorovaikutustaidot	Valmiuksia ihmisten kanssa ja kautta työskentelyyn	Elias
	Henkilökunnan kanssa työskentely ja asioiden perusteleminen	Harri
	Ryhmädynamiikan huomioiminen	Outi
	Yritysjohtajana asiakkaiden parissa työskennellessä	Pertti
Esiintymistaidot	Esiintymisvarmuus ja oma ulosanti parantunut	Elias
	Luennot ja yritysesittelyt	Harri
	Johtamistyössä korostuvat esiintymistaidot	Pertti
Esimies- ja johtamistaidot	Opettajan työ päivittäistä johtamistyötä, joten koulutuksesta on hyvä ponnistaa esimies- ja johtamistyöhön	Leena
	Opettajana pyritään vaikuttamaan ja aikaansaamaan kehitystä, siksi hyvä pohja	Pertti
	Strateginen johtamistyö vaatii suunnittelua ja visiointia, johon koulutus antanut valmiuksia	Sakari
Maisteriopintojen hyödyllisyys	Geneeriset valmiudet / työelämätaidot	Elias
	Valmiuksia tutkimustyölle	Katariina
Ei suoranaista hyötyä	Ei suoranaista hyötyä nykyisessä ammatissa	Virpi

*Oppimiseen liittyvä osaaminen.* Yli puolet tutkimukseen osallistuneista opettajista arvioi ihmisten oppimiseen liittyvän osaamisen olleen merkittävä opettajankoulutuksessa opittu taito, josta on edelleen hyötyä uudella alalla toimiessa. Monet opettajista mainitsivat, että samat keinot, jotka toimivat lasten parissa, toimivat myös aikuisten kanssa. Esimerkiksi yritysmaailmassa on ollut hyötyä, kun jo koulutuksen aikana on oppinut tunnistamaan ihmisten erilaiset tavat hahmottaa ja tehdä työtä.

Nykypäivän työelämässä on myös etua, jos johtajana osaa luoda edellytyksiä oppimiselle, jotta työntekijät voivat oppia uusia työtehtäviä ja järjestelmiä sekä innovatiivisesti kehittää omaa työtään ja yrityksen toimintaa. Konsulttina ja asiantuntijaryhmän johtajana toimiessaan Leena on noudattanut edelleen samoja perusasioita, joita hän on opettajankoulutuksessa oppinut. Luokanopettajakoulutuksen käyneenä hän osaa huomioida paremmin ajankäyttöä, suunnitella opetusjaksoja ja tunnistaa, milloin keskittymiskyky alkaa karkaamaan.

Leena: Yksi kultainen sääntö on: "Älä jaa värikyniä ennen kuin olet antanut ohjeet." Pätee erittäin hyvin myös aikuisten kanssa. Toinen kultainen sääntö on, että älä ole yksinpuheli. Siksi laitan ihmiset koulutuksissa aina itse tekemään ja pohtimaan. Siitä on varmaan tullut jonkinlainen tavaramerkkikin minulle, sillä edelleenkin saan joskus palautetta siitä, että olen ihan kuin "joku ope".

Lisäksi oppimiseen liittyvä osaaminen on näkynyt uudella alalla muun muassa verkkokoulutusten suunnitteluna. Didaktista osaamista ja oppimiskäsityksiä on pystynyt hyödyntämään yhdellä lailla aikuisten parissa. Koulutuksessa opitut taidot ovat auttaneet myös suunnittelemaan opetukseen liittyviä hankkeita sekä luomaan oppimismyönteinen ja oppimista tukeva kulttuuri yritykseen.

*Ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus.* Opettajan ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus ilmenivät puoleessa uratarinoita. Eräänlainen "opettajuus" on jäänyt henkilöihin pysyvästi, vaikka ala saattoikin vaihtua hyvin nopeasti valmistumisen jälkeen. Koulutuksen todettiin vaikuttavan siihen, millainen henkilö on nykypäivänä. Uratarinoissa kuvailtiin muun muassa, että opettajankoulutus on vaikuttanut ihmiskäsitykseen ja uskoon siitä, että jokaisella ihmisellä on mahdollisuus oppia uutta. Toisten ihmisten kehityksestä koettiin saavan iloa.

Osalla opettajista opettajankoulutuksesta ja opettajan ammatin tuntemuksesta oli selkeä hyöty uudellakin alalla toimiessa. Esimerkiksi Katariina kokee, että koulutuksesta kertynyt asiantuntijuus tukee nykyisiä työtehtäviä hyvin. Lisäksi Pertin mielestä on etua, että yritysmaailmassa huomioidaan diversiteetti ja työntekijöillä on monipuolista ja toisiaan täydentävää asiantuntijuutta.

Katariina: Koska tutkin nykyisessä työssäni tiiviisti luokanopettajan työhön liittyviä teemoja, koulutus antaa luonnollisesti hyvät lähtökohdat ja auttaa ymmärtämään tutkimuksen teemoja mutta myös tutkimukseen osallistuvia henkilöitä, sillä pystyn ikään kuin asettumaan heidän asemaansa.

Pertti: Minulla on tarjota yrityksiin jotakin sellaista, mitä kauppatieteilijöillä ja insinööreillä ei kovin usein ole. Hyvät johtoryhmät huomioivat diversiteetin ja ihmisten johtamiskyvyn ja näiden asioiden äärellä pystyn tuomaan yrityksiin jotakin erityistä.

*Vuorovaikutustaidot.* Opettajat tunnistivat, että opettajankoulutuksessa kehittyneet vuorovaikutustaidot ovat olleet eduksi uudellakin alalla. Vuorovaikutustaitoja on tarvittu asiakkaiden ja henkilökunnan parissa työskennellessä, työpaikan perehdytyksiä suunnitellessa sekä ryhmädynamiikkaa huomioidessa. Harri toteaa, että koulutus on antanut valmiuksia perustella muutoksia ja ratkaisuita sekä toimimaan sujuvasti henkilökunnan kanssa.

Harri: Opettajankoulutuksen taitoja käytän joka päivä työssäni. Työn tärkeimpiä seikkoja henkilökunnan kanssa on asioiden perustelu ja miksi-kysymykseen vastausten löytäminen; miksi teemme investointeja, miksi on tärkeää, että ollaan ajoissa töissä, miksi meidän palkkaus on tällä tasolla, miksi olemme Kiky:ssä mukana, miksi tuotantolinja on myöhässä, jne.

*Esiintymistaidot:* Opettajat kertoivat, että esiintymisvarmuus ja oma ulosanti ovat parantuneet opettajankoulutuksen kautta. Koulutukseen sisältyneen puhe- ja ilmaisukasvatuksen merkitys on suuri pitäessä esimerkiksi lukuisia luentoja ja yritysesittelyitä.

*Esimies- ja johtamistaidot.* Uratarinoissa puhuttiin johtamisesta ja esimiehenä toimimisesta, joihin luokanopettajakoulutus on antanut myös valmiuksia. Strateginen johtamistyö vaatii suunnittelua ja visiointia, mihin opettajankoulutuksesta on saanut hyvän pohjan. Lisäksi opettajan ammattia kuvataan eräänlaisena johtamistyönä, minkä vuoksi siitä on ollut hyvä ponnistaa esimiestehtäviin. Nykyjohtamisessa on myös ominaista asiantuntijakeskeisyys, kyky aikaansaada nopeaa oppimista sekä kyky rakentaa positiivista ilmapiiriä ja voittamisen kulttuuria, mitkä ovat yhteydessä koulutuksessa opittuihin taitoihin

Pertti: Nykyinen työni yritysjohtajana on täynnä asioita, joissa edelleen hyödyn opettaja- ja kasvatustiedetaustastani. Erityisesti ohjelmistomaailmassa menestyminen on kiinni siitä, mille tasolle yksilö- ja ryhmätason kehittymiskyky on onnistuttu viemään suhteessa kilpailijoihin.

*Maisterin tutkinnon hyödyllisyys.* Katariinan mukaan maisterin tutkinto ylipäänsä on antanut valmiuksia tutkimustyölle – etenkin, jos on tehnyt pro gradu -tutkielmansa osana isompaa tutkimusprojektia, kuten hän. Elias koki yliopistotutkinnon tuovan geneerisiä taitoja, jotka ovat työelämässä tärkeitä.

*Ei suoranaista hyötyä.* Vain yksi opettajista koki, ettei luokanopettajakoulutuksesta ollut suoranaista hyötyä nykyisessä ammatissa. Virpin tarinasta kuitenkin ilmenee, että hän kokee opettajakoulutuksen vaikuttaneen hänen identiteettiinsä, mikä pystyttiin liittämään aiemmin kohtaan ”ammattillinen identiteetti ja asian tuntijuus”.

Virpi: Vaikka suoranaista hyötyä en osaa luokanopettajakoulutuksesta nykyiseen työhön nähdäkään, on tietenkin selvää, että kaikki mitä olen aiemmin opiskellut ja tehnyt työkseni, vaikuttaa siihen kuka ja millainen olen nyt. Ja kuka ja millainen olen nyt, vaikuttaa siihen, miten teen työni tässä elämäntilanteessa.

## 6.4 Päätäntä - työtyytyväisyys alanvaihdon jälkeen

Kolmas ja viimeinen tutkimuskysymys keskittyi selvittämään opettajien työtyytyväisyyden kokemuksia alanvaihdon jälkeen. Uratarinat pitivät sisällään kuusi teemaa, joiden havaittiin liittyvän työtyytyväisyyteen uudessa ammatissa. Teemoja olivat: työtehtävien mielekkyys (8 opettajaa), uuden oppiminen (4 opettajaa), työyhteisö (3 opettajaa), stressittömyys (3 opettajaa), ammatillinen vapaus (2 opettajaa) sekä viimeisenä palkka ja muut työsuhte-edut (2 opettajaa). Uratarinoiden pohjalta lähes kaikki opettajat olivat hyvin tyytyväisiä nykyiseen työkuvaansa. Vain kaksi opettajaa, Outi ja Virpi, löysivät seikkoja, jotka olisivat voineet olla paremmin, jotta he olisivat olleet työhönsä täysin tyytyväisiä. Outi kaipasi työhönsä lisää kansainvälisyyttä (työtehtävien mielekkyteen viittaava tekijä) ja Virpi taloudellista varmuutta yksityisyrittäjän työhön (stressittömyyteen viittaava tekijä).

Taulukko 6. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät.

Työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä	Ilmeneminen	Opettaja
--------------------------------------	-------------	----------

Työtehtävien mielekkyyys	Asioihin vaikuttaminen, muutosten eteenpäin vieminen Kehittävät työtehtävät Tyytyväinen omaan rooliin ja asemaan työpaikalla Mielenkiintoinen ja kehittävä työ Uudet ja innostavat asiat, joiden parissa työskennellä Sopiva määrä vastuuta – ei liikaa Toivoo, että nykyinen työ olisi vielä kansainvälisempää Viihtyy yritysjohdon tehtävissä	Aki Elias Harri Katariina Leena Marjaana Outi Pertti
Uuden oppiminen	Nauttii uusien asioiden oppimisesta Uskoo työn avaavan uusia ovia tulevaisuudessa Aikuisiälläkin voi oppia uutta ja tulla asiantuntijaksi uudelle alalle Kokee uusien asioiden oppimisen positiivisena	Elias Katariina Marjaana Virpi
Työyhteisö	Koki itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi Hyvä ilmapiiri henkilökunnan kanssa ja selkeä suunta, minne ollaan menossa Tykkää olla osana tutkimusryhmää	Elias Harri Katariina
Stressittömyys	Stressi laskenut ja vapaa-ajan määrä kasvanut Saa pitää tauot rauhassa ilman keskeytyksiä Taloudellinen epävarmuus	Marjaana Leena Virpi
Ammatillinen vapaus	Työn tuoma vapaus ja liikkuvuus Mahdollisuus suunnitella omat aikataulut	Sakari Virpi
Palkka ja muut työ-suhde-edut	Joustava työaika ja loma-ajat, työntäjän kustantamat työvälineet, parempi palkka Paremminkin palkattu työ	Leena Sakari

*Työtehtävien mielekkyyys.* Suurin osa tutkimukseen osallistuneista opettajista oli ennen kaikkea tyytyväisiä uusiin työtehtäviinsä. Tehtäviä kuvailtiin kehittäviksi sekä mielenkiintoisiksi ja ne mahdollistivat asioihin vaikuttamisen ja haluttujen muutosten eteenpäin viemisen. Oma asema ja rooli työpaikalla miellytti ja siihen ei kaivattu muutosta. Alansa vaihtaneista opettajista vain Outi toivoi työtehtäviinsä vaihtelua, sillä hän kaipasi entistä globaalimpaa tekemistä ja kansainvälisyyttä, jota hänen aikaisemmissa työtehtävissään alanvaihdon jälkeen oli ollut.

*Uuden oppiminen.* Opettajat olivat uratarinoissaan hyvin ilahtuneita saadessaan työskennellä nykyisin työssä, joka haastaa myös ammatillisesti. Oppimiskokemukset uudella alalla koettiin positiiviseksi lisäksi, eikä edes oman mukavuusalueen reunalla oleminen tuntunut haittaavan, päinvastoin. Silloin oltiin parhaimpien oppimiskokemusten äärellä. Uuden oppiminen nähtiin myös myönteisenä tulevaisuuden työuraa ajatellen.

Osa opettajista oli myös hakenut lisäkoulutusta uuteen työhönsä joko erilaisten kurssien tai kokonaan uuden tutkinnon myötä. Marjaana kokee suoranaista ylpeyttä siitä, että hän uskaltautui heittäytymään ja opettelemaan täysin uusia asioita.

Marjaana: Aluksi alanvaihto pelotti: enhän minä osaa muuta kuin opettaa! Tämä pelko on osoittautunut turhaksi. Aina voi oppia uutta ja uudella alallaan tulla taitavaksi ja asiantuntijaksi.

*Työyhteisö.* Uratarinoissa mainitaan mukavat työyhteisöt ja työkaverit osana työssä viihtymistä. Uudessa työpaikassa tunnettiin olo tervetulleeksi ja omaa osaamista arvostettiin. Työskentely muiden ammattilaisten kanssa tuntui hienolta. Henkilökunnan kanssa puhallettiin yhteen hiileen, ja jokainen tiesi, minne suuntaan ollaan menossa.

*Stressittömyys.* Kolmessa uratarinassa puhuttiin työympäristön ja työtehtävien rauhoittumisesta sekä kiireen ja paineiden vähenemisestä alanvaihdon jälkeen. Uusi työ ei ole ollut läheskään yhtä stressaavaa opettajan työhön verrattuna ja tauotkin ehditään pitämään ilman keskeytyksiä. Opettajista erityisesti Marjaana iloitsee lisääntyneestä vapaa-ajasta ja stressin vähenemisestä.

Marjaana: Parasta ovat illat ja viikonloput, jolloin olen oikeasti vapaalla eikä minun tarvitse huolehtia seuraavan päivän tai viikon tunteista tai korjata kokeita. Olen todella tyytyväinen alanvaihtoon enkä kadu sitä hetkeäkään.

*Ammatillinen vapaus.* Uutta alaa kuvailtiin vapaammaksi ja liikkuvammaksi, mitä opettajan ammattia. Uuden työn antama vapaus oli sekä Virpille että Sakarille

merkittävä työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Esimerkiksi Virpillä on yksityisyrittäjänä toimiessaan vapaus päättää, milloin tekee töitä enemmän, ja milloin antaa aikaa itselle.

Virpi: Voin itse päättää milloin työpäiväni alkaa ja milloin se päättyy. Milloin pidän vapaata ja milloin painan pitkää päivää.

*Palkka ja työsuhde-edut.* Kaksi opettajaa mainitsi hyvän palkkauksen positiivisena lisänä ammatinvaihdon jälkeen. Palkkaus ja muut edut vaikuttivat erityisesti Leenalla siihen, miksi hän ei hakeutunut enää takaisin luokanopettajaksi. Koulu maailmassa rehtoriksi yleneminen ei olisi tuonut samanlaista taloudellista menestystä, mitä nykyisessä ammatissa. Lisäksi joustava työaika ja muut edut vaikuttivat päätökseen olla palaamatta takaisin kouluun.

Leena: Nykyinen palkkani on parempi kuin mitä esim. rehtorina olisi, minulla on joustava työaika, työnantaja kustantaa kaikki työskentelyyn liittyvät työvälineet, voin syödä lounasta ja juoda kahvia rauhassa ja loma-ajat pystyn sopimaan esimieheni kanssa joustavasti.

Toisista opettajista poiketen, Marjaana puhuu uratarinassaan palkkansa laskusta. Hänen mielestään palkan putoaminen ei vaikuta hänen työtyytyväisyyteensä, sillä hänen elämänlaatunsa on muuten kohentunut merkittävästi uuden stressittömämmän työn ansiosta.

Marjaana: Raha ei kuitenkaan ole pääasia – ihan hyvillä mielin olen valmis maksamaan tämän hinnan omasta mielenterveydestäni, työnilosta ja vapaa-ajasta, jota nyt saan nauttia.

## 6.5 Yhteenveto

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että ensimmäiset kuusi vuotta luokanopettajan ammatissa olivat aktiivisinta aikaa alanvaihdolle. Myös 15 vuoden työura opettajana sai ajattelemaan ja lopulta toteuttamaan ammatinvaihdon. Luokanopettajat olivat päätyneet aloille, joita voidaan kuvailla Hollandin uravalintateorian (1957) mukaan yrittäjämäisiksi, tutkiviksi, taiteellisiksi sekä konventionaalisiksi aloiksi. Teorian avulla pystyttiin selvittämään, että alansa vaihtaneet opettajat



olivat valinneet uudeksi työympäristökseen opettajan työnkuvasta poikkeavan ympäristön.

Alanvaihdon taustalla vaikuttaneita syitä oli useita. Tekijät voitiin jakaa kahteen pääteemaan: opettajan ammatista poistyyntäviin syihin sekä uuden alan puoleensavetävyyteen. Poistyyntäviä tekijöitä olivat työn kuormittavuus, tunne siitä, ettei ole oikealla alalla, työyhteisön kielteinen vaikutus, haasteet vanhempien kanssa, alhainen palkkataso sekä uhkaava työttömyys. Puoleensavetäviä tekijöitä olivat halu kokeilla jotain uutta, mahdollisuus uuteen työhön sekä asuinpaikka.

Poistyyntävät syyt olivat karkeasti katsottuna kielteisiä kokemuksia kouluympäristöstä, kun taas puoleensavetävät syyt olivat kaikki tekijöitä, jotka liittyivät juurikin henkilön omaan elämään: asuinpaikkaan, haluun kehittyä ja kokeilla jotakin uutta. Neljässä uratarinassa esiintyi pelkästään poistyyntäviä syitä ja nämä uratarinat saattoivat jopa osin sisältää hyvin rankkoja kokemuksia. Kahdessa uratarinassa sen sijaan oli pelkästään uuden ammatin puoleensavetäviä tekijöitä ja nämä uratarinat olivat kuin vastakohtia sisältäen pelkästään positiivisia kertomuksia uran kehityksestä eteenpäin. Loput neljä uratarinaa sisälsivät sekä poistyyntäviä että puoleensavetäviä tekijöitä. Näissä uratarinoissa opettajan työssä yksi tai useampi asia saattoi vaivata henkilöä, ja samalla hän oli siirtynyt jo ajattelemaan uudenlaista uraa.

Alansa vaihtaneet opettajat arvioivat opettajankoulutuksen hyödyllisyyttä monipuolisesti. Vain yksi opettajista ei nähnyt koulutuksesta olleen suoranaista hyötyä nykyisessä ammatissa. Tarinoissa ilmeni seitsemän teemaa koulutuksen hyödyllisyydestä ja opiskeluaikana kertyneestä osaamisesta. Teemoja olivat oppimiseen liittyvä osaaminen, ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus, esiintymistaidot, esimies- ja johtamistaidot, vuorovaikutustaidot, maisterin tutkinnon hyödyllisyys sekä seitsemäs teema, ei suoranaista hyötyä nykyisessä ammatissa. Kahdeksan opettajaa kymmenestä vaikutti olevan täysin tyytyväisiä uuteen ammattiinsa alanvaihdon jälkeen. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä olivat

työtehtävien mielekkyys, uuden oppiminen, työyhteisö, stressittömyys, ammatillinen vapaus sekä palkka ja muut työsuhde-edut.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia syitä luokanopettajien alanvaihdon taustalla on, millä tavalla opettajankoulutuksesta on ollut hyötyä uudella alalla toimiessa sekä vastata kysymykseen, onko alanvaihdolla ollut yhteys opettajien työtyytyväisyyteen. Lisäksi puntaroidaan, onko opettajakokemuksen pituudella ollut merkitystä alanvaihdon toteuttamiseen. Pohdinnan lopulla myös tarkastellaan tutkimuksen tavoitteiden toteutumista ja tulosten soveltuvuutta käytäntöön.

#### 7.1.1 Alanvaihtoon johtaneet syyt

Alanvaihtoon johtaneet syyt on jaettu tässä tutkimuksessa kahteen eri kategoriaan: opettajan työstä poistyöntäviin syihin sekä uuden ammatin puoleensavetäviin tekijöihin. Jako muistuttaa osin Dayn ym. (2005) tutkimusta, jossa opettajan työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät oli jaettu kouluympäristöön liittyviin syihin sekä opettajan omaan elämään kuuluviin tekijöihin (Day ym., 2005, 563–577). Verrattaessa jaottelua tämän tutkimuksen tuloksiin voidaan huomata, että poistyöntävät syyt liittyivät kaikki kouluympäristöön ja puoleensavetävät syyt opettajan omaan elämään koulun ulkopuolella. Mikäli opettaja oli vaihtanut alaa poistyöntävien syiden vuoksi, hänellä oli takanaan kielteisiä tai jopa usein rankkoja kokemuksia opettajuudesta. Mutta mikäli opettaja vaihtoi alaa pelkästään puoleensavetävien syiden vuoksi, hän ei kokenut opettajan työtä rankkana, mutta toivoi sen sijaan uusia kokemuksia ja urallaan kehittymistä. Useimmiten opettajalla oli kuitenkin taustalla molempia syitä, mikä voi viestiä siitä, että alanvaihdosprosessi ei ole tavallisesti vain yhden tekijän summa, vaan taustalla vaikuttaa useampi asia, minkä vuoksi muutokseen pyritään.

Tässä tutkimuksessa esiintyneistä poistyyöntävistä syistä on puhuttu paljon myös muissa tutkimuksissa. Eritoten opettajan työn kuormittavuus on noussut esille niin suomalaisissa kuin kansainvälisissä tuloksissa, ja sen on todettu olevan yksi suurimmista haasteista opettajan työssä. (Länsikallio ym., 2018, 6–31; Martin & Pennanen, 2015, 27; Webb ym., 2004, 43–49.) Varsinkin kokemukset stressistä liittyvät työtyytyväisyyteen (Brown & Lent, 2013, 631), ja mikäli henkilö on tyytymätön työhönsä ja kärsii työuupumuksesta, on alanvaihto hyvin todennäköistä (Ahn ym., 2017 48–62). Myös uusin opetusalan työolobarometri kertoo opettajan töiden epäoikeudenmukaisesta jakautumisesta ja työajan riittämättömyydestä työtehtävien hoitamiseen. Opettajien työtyytyväisyys on jo laskenut alle suomalaisen työelämän keskiarvon. (Länsikallio, Kinnunen & Ilves, 2018, 6–31). On huomattava, että tässä tutkimuksessa kaikki naiset (5) kertoivat uratarinassaan kuormittuvuudesta, mutta yksikään tutkimukseen osallistunut mies ei. Rikalan (2013) väitöstutkimuksessa on tarkasteltu juuri naisten työuupumusta. Tutkimuksessa todettiin, että naisiin ja miehiin kohdistuvat erilaiset odotukset ja vaatimukset voivat olla yksi syy työhyvinvoinnin sukupuolittumiseen. (Rikala 2013, 156.) Lisäksi Klassen ja Chiun (2010) tutkimuksessa paljastuu, että usein naisopettajilla on miesopettajia alhaisempi minäpystyvyys ja he kokevat miehiä useammin stressiä työmäärästä ja oppilaista. (Klassen & Chiu, 2010, 741-756.) Opettajana työskennellessään naiset voivat olla välillä liiankin tunnollisia, ja siksi miehiä alttiimpia uupumukselle.

Opettajien työtaakkaa ja kuormittavuutta olisi pyrittävä vähentämään, jotta opettajat kokisivat työnsä jälleen mielekkääksi ja pysyisivät opetuslalla. On mahdollista, että varsinkin nuoret vastavalmistuvat opettajat kokevat työnsä muuten liian raskaaksi ja saattavat herkästi pohtia omaa sopivuuttaan opetuslalle. Ensimmäiset työvuodet ovat jo valmiiksi haastavaa aikaa opettajan työssä (Huberman, 1989, 349). Utisointi opettajan työmäärän lisääntymisestä ja työn rasittavuudesta voi esimerkiksi laskea opettajankoulutuksen hakijamääriä. Pahimmillaan tämä voi johtaa opettajapulaan, kuten esimerkiksi Ruotsissa (Statistics Sweden's Labour Market Tendency Survey, 2017, 13).

Työn kuormittavuuden lisäksi osa opettajista kertoi poistyyntävänä syynä, ettei opettajan työ ollut heidän ”oma alansa”. Tuntemuksen voidaan katsoa viittaavan siihen, että opettajat toivoivat sellaisia työtehtäviä, jotka innostaisivat ja haastaisivat heitä vielä enemmän. Opettajan työ ei välttämättä vastannut heidän persoonallisuutensa tarpeisiin. Brownin ja Lentin (2013) mukaan persoonan ja työympäristön yhteensopimattomuus vaikuttaa kielteisellä tavalla henkilön tyytyväisyyteen omasta työstä. Tällöin esimerkiksi henkilön kiinnostuksen kohteet ja kyvyt eivät kohtaa työn sisällön kanssa. (Brown & Lent, 2013, 631.) Myös Hollandin (1973, 1985 ja 1997) mukaan persoonallisuustyyppillä on merkitystä siinä, kuinka henkilö viihtyy työssään. Työympäristö- ja persoonallisuustyyppinä on teorian mukaan kuusi, joista opettajan ammatti lukeutuu sosiaaliseen tyyppiin. (Holland 1985, 2; Nauta 2013, 56.) Tutkimuksessa selvisi, ettei kukaan opettajista ollut valinnut alanvaihdon jälkeen enää sosiaaliseen tyyppiin (esimerkiksi hoitoala, opettaminen) kuuluvaa työympäristöä. Opettajat työskentelivät nykyisin ammateissa, jotka kuuluivat joko yrittäjämäiseen, tutkivaan, taiteelliseen tai konventionaaliseen tyyppiin. Vaikka opettajat eivät itse puhuneet uratarinoissaan suoranaisesti omasta persoonallisuudestaan, viittaa kuitenkin Hollandin uravalintateorian mukainen malli siihen, että persoonallisuuden ja työympäristön soveltuvuudella on yhteys ammatissa pysyvyyteen. On mahdollista, että yksi opettajien alanvaihtoa selittävä tekijä on juurikin työympäristön ja persoonallisuustyyppien yhteensopimattomuus. Opettajat ovat jopa tietämättään voineet lähteä haakeutumaan sellaisiin työtehtäviin, jotka tukevat omaa persoonallisuutta ja mielenkiintoa vahvemmin kuin opettajan ammatti.

Kuormittavuuden ja oman alan soveltuvuuden lisäksi myös muille tutkimuksessa esiintyneille poistyyntäville syyille löytyi aiemmista tutkimuksista vahvistusta. Myönteinen palaute työkavereilta ja kollegoiden kannustus vaikuttavat tutkimusten mukaan myönteisellä tavalla työhön sitoutumiseen (Day ym., 2005, 563–577; Webb ym., 2004, 49–51). Valitettavasti osa opettajista ei kuitenkaan kokenut saavansa työyhteisöltään tukea tai säikähtivät muuten vanhempien kollegoidensa paikalleen jämähtämistä. Työyhteisön ilmapiirin vaikutus on suuri. Li-

säksi tässä tutkimuksessa paljastui, että haastavat vanhemmat ja vanhempien arvostuksen puute söi intoa opettajan työstä. Ammatin arvostuksen vähenemisellä (Webb ym., 2004, 43–49) ja hyvän yhteistyön puuttumisella vanhempien kanssa on kielteinen vaikutus työhön sitoutumiseen (Day ym., 2005, 563–577). Onkin huomioitava, että tämän tutkimuksen tulokset alanvaihdon syistä ovat hyvin samankaltaisia, mitä aiempien tutkimusten tekijät sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä.

Poistyyntäviä syitä olivat myös alhainen palkkataso ja uhkaava työttömyys. Alhainen palkkataso ei tässä tutkimuksessa saanut niin suurta huomiota, mitä aiempien tutkimusten mukaan olisi voinut olettaa. Webbin ym. (2004) mukaan palkka on ollut suurin vaikuttava syy, miksi opettajat ovat halunneet vaihtaa alaa (Webb ym., 2004, 43–49). On mahdollista, että mikäli tämä tutkimus olisi toteutettu kyselynä, jossa valmiina vaihtoehtona olisi ollut palkkaus, tulokset olisivat voineet olla erilaisia. Henkilökohtaisissa kirjoitelmissa sen sijaan palkkauksen mainitseminen on voinut tuntua liioitellulta, sillä alanvaihtoon on koettu vaikuttavan niin monta muutakin tekijää.

Uhkaavasta työttömyydestä löytyy sen sijaan tukea Martinin ja Pennasen (2015) tutkimuksesta. Työllistymisen on todettu vaikuttavan alanvaihtopäätöksiin, jos opettajan työtä tai tyydyttävää työsopimusta ei ole löytynyt (Martin & Pennanen, 2015, 27). Varsinkin opetusuran alussa voi olla haastavaa löytää vakituista virkaa, mikä ymmärrettävästi voi turhauttaa monia maisterin tutkinnon suorittaneita. Jos omalta asuinpaikkakunnalta on haastavaa löytää opettajan työtä, eikä muuttaminen ole vaihtoehto, on mahdollista, että lopulta opettaja voi ottaa vastaan jonkun toisen työtehtävän, ja jäädä uudelle alalle pysyvästi.

Uuden alan puoleensavetäviä tekijöitä tarkasteltaessa on kiinnitettävä huomiota, että useimmiten kansainvälisissä tutkimuksissa (Day ym., 2005, 563–577; Johnson ym., 2005, 1–2; Webb ym., 2004, 35–57) opettajien liikkuvuuteen ja sitoutumiseen liittyen on keskitytty vain kahteen teemaan, joko 1) mitkä tekijät saivat jäämään/sitoutumaan opettajan ammattiin tai 2) mitkä asiat opettajan ammatissa olivat huonosti, että alalta haluttiin siirtyä pois. Uuden alan puoleensavetä-

vät tekijät eivät saa mainintaa, sillä kaikki tekijät liittyvät usein pelkästään opettajan työhön, eivät koulun ulkopuolella vaikuttavaan maailmaan. Sen sijaan suomalaisessa tutkimuksessa opettajien ammatin- ja alanvaihdon taustalta on löytenyt samankaltaisia puoleensavetäviä tekijöitä, kuten tästä tutkimuksesta. Martinin ja Pennasen (2015) mukaan opettajat halusivat vaihtaa ammattia uusien haasteiden ja itsensä kehittämisen vuoksi. Lisäksi alanvaihtoon vaikutti halu edetä uralla tai saatu työtarjous. (Martin & Pennanen, 2015, 27–28.) Ainoastaan asuinpaikan vaikutuksesta ei puhuttu tutkimuksessa. Asuinpaikka on toisaalta hyvin konkreettinen syy, miksi alanvaihtoon on voitu päätyä. Tekijällä voi olla myös yhteys työtarjoukseen. Työtarjous on hyväksytty ehkä juuri sen vuoksi, koska se sijaitsee sellaisella paikkakunnalla, jonne on siinä elämäntilanteessa haluttu muuttaa tai päinvastoin jäädä.

Mahdollisuus uuteen työhön ja halu kokeilla jotain uutta ovat hyvin luonnollisia syitä alanvaihdolle. Opettajan ammatin on katsottu olevan elämänmittainen ura (Howes & Goodman-Delahunty, 2015, 244–259), mutta ajatus on ristiriidassa nykypäivän kiihtyvän liikkuvuuden ja erilaisten urakokeiluiden kanssa. (Lyons ym., 2015, 8–21). Ei siis ole ihme, että opettajat tuntevat vetoa myös muita aloja kohtaan ja haluavat ehtiä työskentelemään monipuolisten tehtävien parissa elämänsä aikana.

### **7.1.2 Luokanopettajakoulutuksen hyödyllisyys uudella alalla**

Alanvaihtoon johtaneiden syiden lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin opettajien näkemyksiä opettajankoulutuksen hyödyllisyydestä uudella alalla toimiessa. Tutkimuksesta selvisi, että opettajien nimeämät hyödyt muistuttivat pitkälti työelämätaitoja. Työelämätaidoiksi kutsutaan sellaista osaamista, joka ei ole sidoksissa vain yhteen koulutusalaan, vaan taidoista on hyötyä joka alalla toimiessa. (Nykänen & Tynjälä, 2012, 19.) Tällaisia taitoja opettajien maininnoissa olivat esiintymistaidot, esimies- ja johtamistaidot, vuorovaikutustaidot sekä maisterin tutkinnon hyödyllisyys, jolla voidaan viitata esimerkiksi kriittiseen ajatteluun ja ongelmanratkaisutaitoihin (Jones 2009, 85–100) sekä akateemisen tiedonmuodostuksen ja tiedon integroinnin taitoihin (Nykänen & Tynjälä, 2012, 21). Lisäksi

opettajat nostivat esille myös taitoja, jotka painottuivat erityisesti juuri opettajan-koulutuksesta saatuun erikoisosaamiseen. Näitä taitoja olivat oppimiseen liit-tyvä osaaminen sekä opettajan ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus. Tulok-sista huomasi, että monet opettajat olivat kokeneet opettajankoulutuksen muo-kanneen heidän identiteettiään ja käsityksiään varsinkin oppimisesta. On luon-nollista, että jokaisella alalla ollaan tekemisissä jatkuvasti oppimisen ja kehitty-misen parissa, joten ei ole mikään ihme, että oppimiseen liittyvä osaaminen nousi tutkimuksessa niin vahvasti esille.

Vaikka opettajankoulutuksen ajatellaan edelleen suuntaavan vain yhteen ammattiin, opettajaksi, antaa tutkimus kuitenkin osviittaa siitä, että koulutuk-sesta saaduilla tarjoilla pärjää työelämän muillakin aloilla. Koulutuksen voidaan katsoa valmistavan ennen kaikkea kasvatustieteen asiantuntijoita, joilla tämän tut-kimuksen mukaan on edellytykset hyödyntää osaamistaan monipuolisissa työ-ympäristöissä, ei pelkästään opettajina.

### **7.1.3 Opettajien työtyytyväisyys alanvaihdon jälkeen**

Carlessin ja Arnupin (2011) mukaan työtyytyväisyys on tavallisesti kohonnut vuoden päästä alanvaihdosta. Heidän tutkimuksessaan työtilannetta kuvattiin alanvaihdon jälkeen varmemmaksi ja työmäärää pienemmäksi. (Carless & Ar-nup, 2011, 80–91.) Myös tässä tutkimuksessa kahdeksan opettajaa kymmenestä kertoi olevansa täysin tyytyväisiä uuteen alaansa. Muut kaksi opettajaa mainitsi-ivat olevansa myös tyytyväisiä, mutta kertoivat silti työn luonteeseen liittyvän seikan, joka olisi voinut olla vielä paremmin. Työtyytyväisyys oli siis parantunut merkittävästi ja alanvaihto oli ollut kannattavaa.

Eri ammateissa työtyytyväisyyteen on todettu vaikuttavan työstä saadut saavutukset ja onnistumiset, tunnustukset, työn luonne, vastuun saaminen, yle-neminen ja palkkataso sekä työpaikan tuki ja sitoutuminen (Dries, ym., 2012, 271–279; Herzberg ym., 1970, 59–62). Myös työhön sitoutumiseen vaikuttavien tekijöiden, kuten ammatillisen vapauden, voidaan näin olettaa liittyvän myös työtyytyväisyyteen (Webb ym., 2004, 35–57). Tässä tutkimuksessa opettajat tun-



nistivat, että heidän työtyytyväisyyteensä oli vaikuttanut juurikin työn mielekkyys, joka viittaa työn luonteeseen, sekä työyhteisö, ja pieneltä osin myös palkka. Alaansa vaihtaneet opettajat eivät kuitenkaan maininneet saavutusten, onnistumisten tai ylenemisen liittyvän heidän työtyytyväisyyteensä uudessa ammatissa. Sen sijaan he puhuivat stressittömyydestä ja mahdollisuudesta oppia uutta. Stressittömyyden arvostaminen uudessa työssä on luonnollinen jatke sille, että aiemmin kuormittuminen rasitti työntekoa opettajana. Monet opettajista olivat myös innoissaan oppiessaan uutta uudella alallaan, mikä toisaalta voidaan mieltää myös eräänlaiseksi saavutukseksi. Useat kirjoittivat uratarinoissaan olevansa onnellisia siitä, että he kykenivät alanvaihtoon. Alanvaihtoprosessi itsessään voidaan siis mieltää saavutukseksi ja onnistumiseksi omalla urallaan.

#### **7.1.4 Opettajakokemuksen pituuden vaikutus alanvaihtoon**

Tässä tutkimuksessa luokanopettajien alanvaihto oli tapahtunut joko 1) heti valmistumisen jälkeen, 2) alle kahden työkokemuksen jälkeen, 3) 4-6 vuoden työkokemuksen jälkeen tai 4) 15 vuoden työkokemuksen päästä. Alanvaihdon on sanottu olevan vaivattominta heti valmistumisen jälkeen, kun yksilö ei ole vielä ehtinyt sitoutua opettajan ammattiin (Worth & De Lazzari, 2017, 6). Tulos voi selittää, miksi myös tässä tutkimuksessa kaksi opettajaa oli vaihtanut alaa heti valmistumisensa kynnyksellä. Uuteen työmahdollisuuteen toiselta alalta on ollut kaikista helpointa tarttua, kun opettajan vakituisesta työstä ei ole ollut vielä varmuutta.

Työssä käyneiden opettajien osalta alanvaihdon tarkastelussa voidaan hyödyntää Hubermanin (1989) näkemystä opettajien eri uravaiheista. Malli muistuttaa hyvin paljon Superin urakehitysteoriaa (1957), jossa yksilön elämänvaiheet on jaettu viiteen osaan: kasvun, kokeilun, vakiintumisen, ylläpidon sekä irtaantumisen vaiheisiin (Super 1957, 71–72). Tutkimuksessa ilmenneet alanvaihdon hetket uralla sattuvat hyvin luonnollisiin vaiheisiin opettajan urankehityksessä sekä toisaalta myös henkilökohtaisessa elämässä, jolloin opettajat myös aiempien tutkimusten mukaan kyseenalaistavat opettajan ammatissa pysymisen ja pohti-

vat muita mahdollisuuksia. Opettajat, jotka ovat vaihtaneet alaa alle kahden vuoden työkokemuksen jälkeen, ovat olleet vasta työhön siirtymisvaiheessa, jolloin todellisuus opettajan työstä saattaa tulla shokkina. Omat odotukset ja toiveet eivät välttämättä kohtaa luokan realiteettien kanssa, mikä voi herkästi synnyttää ajatukset alanvaihdon mahdollisuudesta. (Huberman, 1989, 349.) 4-6 työvuoden jälkeen opettajat ovat vakiintumisen vaiheessa, jolloin heidän tulisi muodostaa päätös siitä, että he varmasti haluavat sitoutua opettajan ammattiin. (Huberman, 1989, 350–351.) Tutkimukseen osallistuneet opettajat eivät välttämättä ole halunneet vakiintua opettajan ammattiin, mikä on vienyt heidät uudelle uralle. Toisaalta tutkimuksen tulokset antavat myös viitteitä siitä, että osa opettajista oli jo hyvin vakiintuneita ammatteihinsa, mutta he olivat ehtineet jo uran uudelleen pohtimisen vaiheeseen. Varsinkin opettajista Elias nosti esille ”saman kaavan toistumisen vuodesta toiseen” käyttäen lähes identtistä ilmausta, mitä opettajien uravaihetutkimuksessa on kuvailtu. (Huberman, 1989, 351–353.)

Lisäksi Huberman mainitsee, että erityisesti 11-19 työvuoden jälkeen opettajilla on tapana verrata itseään vanhempiin kollegoihinsa ja pelätä uralle jähmetymistä. Tässä tutkimuksessa kaksi opettajaa, Marjaana ja Virpi, kuuluivat tähän vaiheeseen 15 vuoden opettajakokemuksellaan. Marjaanan pääsyy alanvaihtoon oli työssä kuormittuminen, mutta sen sijaan Virpin uratarinasta selviää yhteneväisyyksiä Hubermanin malliin. Myös Virpi kertoi, ettei hän halunnut tulla ”samalla tapaa leipääntyneeksi” kuin jotkut hänen vanhemmat työtoverinsa. Hubermanin uravaihemalli opettajien työuran kehityksestä tarjoaa siis erinomaisen pohjan selittämään, miksi alanvaihto on todennäköisempää juuri ensimmäisen kuuden vuoden aikana sekä pidemmän 11-19 vuotta kestäneen työuran jälkeen. Yksi alanvaihtoon johtava tekijä voikin olla juuri niin kutsuttu oikea vaihe työelämässä, jolloin on tavallista harkita muita mahdollisuuksia.

### **7.1.5 Tutkimuksen tavoitteiden toteutuminen**

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen tavoitteet toteutuivat onnistuneesti. Tulokset osoittivat, että opettajien alanvaihdon taustalla vaikuttaneet syyt ovat työhön si-

toutumiseen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavien tekijöiden kanssa hyvin samankaltaisia. Tutkimus vahvisti siis aiempaa tietoa siitä, että työtyytyväisyydellä ja työhön sitoutumisella on vaikutusta siihen, kuinka henkilö haluaa pysyä samassa ammatissa. Mikäli opettajia halutaan tukea paremmin heidän työssään, on syytä kiinnittää huomiota juuri näihin tekijöihin. Lisäksi tutkimus vahvisti, että opettajien uravaiheella ja alanvaihtoaikeilla on mahdollisesti yhteys. Alaa vaihdettiin herkemmin juuri uran alussa tai pidemmän 15 vuotta kestäneen uran jälkeen.

Alanvaihdon taustalla vaikuttaneiden tekijöiden lisäksi tutkimus paljasti, että opettajankoulutuksesta opitut taidot ovat pitkälti työelämätaitoja, joiden oppiminen ja sisäistäminen on nykyaikana erityisen tärkeää. On hienoa huomata, kuinka laajalti opettajankoulutuksesta kertynyttä osaamista voi hyödyntää niin asiantuntija- ja esimiestehtävissä kuin yritysjohtajinakin. Tulokset osoittavat, että opettajankoulutuslaitos ei valmista vain opettajia, vaan myös kasvatustieteen asiantuntijoita ja ammattilaisia, joilla on erinomaiset edellytykset edetä urallaan haluamaansa suuntaan ja hyödyntää kasvatustieteen osaamistaan.

Opettajien työtyytyväisyys parani alanvaihdon jälkeen. Samalla tavalla kuin alanvaihdon taustalla vaikuttaneet tekijät, myös työtyytyväisyyteen vaikuttaneet tekijät ovat erinomaista taustatietoa, millä tavalla opettajia voitaisiin tukea heidän ammatissaan paremmin. Samoja tekijöitä voi käsitellä jo opettajaopinnoissa sekä myös vastavalmistuneen opettajan kanssa uudella työpaikalla, ja miksei myös kokeneemman opettajan kanssa selvitettäessä, millä tavalla työssä jaksetaan ja viihdytään. Ennakointi on tärkeä sana, jos opettajien työssä jaksamisesta, viihtymisestä ja sitoutumisesta halutaan pitää huolta.

## **7.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet**

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein reliabiliteetin ja validiteetin käsitteillä. Reliabiliteetti kuvastaa tutkimuksen toistettavuutta, ja validiteetin katsotaan vastaavan kysymykseen, onko tutkimuksessa tarkasteltu sitä ilmiötä, jota on

ollut tarkoitus tutkia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 160.) Tässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan tutkimuksen vaiheet mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta tutkimus on toistettavissa. Tutkimuksessa on ilmaistu selkeästi, ketkä osallistui-  
vat tutkimukseen, miten aineisto kerättiin, millainen oli uratarinan ohjeistus (liite 1) ja millä tavalla aineisto analysoitiin. Lisäksi tarkasteltaessa tutkielman vali-  
diutta voidaan kiinnittää huomiota tutkimuskysymysten ja kohderyhmän valin-  
taan. Tutkimuskysymysten avulla lähdettiin selvittämään luokanopettajien alan-  
vaihdon syitä, opettajankoulutuksen hyödyllisyyttä sekä opettajien työtyytyväi-  
syyttä alanvaihdon jälkeen. Kaikki tutkimukseen osallistujat olivat luokanopet-  
tajiä, jotka työskentelivät tutkimushetkellä muussa kuin opettajan ammatissa. Tutkittavat olivat vaihtaneet alaa joko heti valmistuttuaan tai viimeistään 15 työ-  
vuoden jälkeen, joten tutkimusjoukko vastaa tutkimuskysymysten tarpeisiin. Toki on huomattava, että tutkimustulokset saattavat vaihdella myös huomatta-  
vasti riippuen siitä, missä vaiheessa uraa opettajat ovat päätyneet vaihtamaan alaa.

Tutkimuksen validiuteen liittyy myös tutkimusmenetelmien valinta. Tähän tutkielmaan valittiin narratiivinen lähestymistapa tutkimusaiheen tarinallisuuden vuoksi. Aineisto kerättiin kirjoitelmina, sillä tutkittaville haluttiin antaa mahdollisuus kuvata heidän omia urapolkujaan rauhassa pohdiskellen ja tapah-  
tunmuistellen. Kirjoitelmia kutsutaan tässä tutkimuksessa uratarinoiksi ja niitä voidaan pitää eräänlaisina pieninä elämäkertoina. Eskola ja Suoranta (2014) huomauttavat, että elämäkerrat ovat varsin erityisiä sen vuoksi, että tut-  
kittavat itse ovat saaneet kertoa elämästään ja kohdatuista haasteista ilman tut-  
kijan myötävaikutusta ja ohjausta. Tutkimukseen osallistujat toimivat aktiivi-  
sessä roolissa ja jäsentävät itse tarinaansa. (Eskola & Suoranta, 2014, 123–125.)

Uratarinoiden kerääminen kirjoituksina sisältää tosin myös omat haas-  
teensa. Kirjoittaessa tutkittavat voivat jättää joitain asioita kertomatta, eikä kirjoj-  
tustilanteessa ole mahdollista esittää jatkokysymyksiä kuten haastateltaessa (Es-  
kola & Suoranta, 2014, 124). Tämä seikka on tiedostettu tutkimusmenetelmää va-  
litessa, mutta silti tutkimuksessa päädyttiin kirjoitelmien keräykseen juuri tutki-

muksen aiheen ja luonteen vuoksi. Tutkimuksessa suoritettiin myös yksi puhelinhaastattelu, mutta aineisto ei sisällöltään tai laajuudeltaan eronnut merkittävästi kirjoitelmista. Ainoa suurempi ero oli se, että kirjoitetussa muodossa saadut tarinat olivat luonnollisesti jo selkeämmin aikajärjestyksessä. Puhelinhaastattelun ja kirjoitusten vertaaminen olikin antoisa kokemus tutkimuksen kannalta, ja sen avulla pystyi varmistumaan, että kirjoitelmat sopivat tämän tutkimuksen tarkoituksiin erinomaisesti.

Yhtenä tutkimuksen vahvuutena voidaankin pitää monipuolista aineistoa, vaikka samalla on muistettava, että kymmenen alanvaihtanutta luokanopettajaa tarjoavat vain kapean katsauksen opettajien alanvaihdon todelliseen maailmaan. Joka tapauksessa oli hienoa, että tutkimukseen osallistui tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. Tutkimukseen osallistujat olivat selkeästi kirjallisesti lahjakkaita, mikä edesauttoi tutkimuksen onnistumista. Kirjoitelmista olisi voinut tulla myös sisällöllisesti suppeita, mikäli tutkittavat eivät olisi kokeneet kirjoittamista luonnolliseksi ilmaisutavaksi itselleen. Ohjeistuksen kuusi tukikysymystä olivat siis varmasti olleet hyödyksi ja auttaneet eteenpäin kirjoitusprosessissa. Lisäksi käytetyn tutkimusmenetelmän vahvuutena on, että tutkittavat ovat todennäköisesti harkinneet, mitä kokemuksia ja asioita he haluavat tutkimuksessa nostaa esille saadessaan työstää kirjoitelmia. Toisin kuin haastattelussa, tutkittavat ovat pystyneet käyttämään asioiden muisteluun useampia päiviä ja muokata tekstejään vielä ennen lopullista lähettämistä. Yleisesti ottaen koin narratiivisen lähestymistavan erittäin onnistuneena valintana. Tutkimusmenetelmä ja narratiivinen analyysi sopivat luontevasti tutkimuksen tarkoituksiin. Labovin ja Waletskyn strukturaalisen analyysin avulla uratarinat pystyttiin jaottelemaan osiin ja analyysistä tuli selkeä kokonaisuus.

Jatkotutkimushaasteita pohdittaessa haluan nostaa esille erityisesti aineistonkeruun. Toteutettaessa samankaltaista tutkimusta voisi olla hyvä etukäteen selvittää, kokevatko tutkittavat kirjoittamisen hyväksi ilmaisutavaksi itselleen vai toivoisivatko he mieluummin haastattelutilannetta, jossa he saisivat ilmaista itseään puhumalla. Omassa tutkimuksessani kävi onni, että tutkittavat vaikuttivat olevan tottuneita kirjalliseen ilmaisuun. Sitä ei kuitenkaan pidä pitää täysin

oletuksena. Videopuhelu- tai puheluhaastattelumahdollisuuden tarjoaminen tutkittavalle voi rohkaista häntä osallistumaan tutkimukseen, jos haastattelu tuntuu tutkittavasta mielekkäämmältä kuin kirjoittamisprosessi, ja mikäli välimatkat ovat pitkiä.

Seuraavissa tutkimuksissa olisi mahdollista painottaa vielä enemmän opettajana työskentelyn hyviä puolia ja selvittää, kuinka positiivisia ja voimaa antavia tekijöitä voitaisiin vahvistaa opettajien näkökulmasta. On tärkeä selvittää, voisiko ammatin poistyöntäviä tekijöitä vähentää tarjoamalla tukea ja mahdollisuutta keskustelulle jo aiemmassa vaiheessa. Esimiehen ja työyhteisön tuki sekä muut tarvittavat muutokset työssä voisivat kannustaa luokanopettajia jäämään opetustyöhön.

## LÄHTEET

- Ahn, J., Dik, B. J. & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, pp. 48-62.
- Arthur, M. & Rosseau, D. (1996). A career lexicon for the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), pp. 28-39.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9(1), pp. 58-73.
- Carless, S. A. & Arnup, J. L. (2011). A Longitudinal Study of the Determinants and Outcomes of Career Change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), pp. 80-91.
- Christiansen, N., Sliter M. & Frost, T. F. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 71, pp. 25-29.
- Day, C., Elliot, B., & Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 563-577.
- Dries, N., Van Acker, F. & Verbruggen, M. (2012). How "Boundaryless" Are the Careers of High Potentials, Key Experts and Average Performers? *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), pp. 271-279.
- Eskola, E. & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino: Tampere.
- Eskola, E. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino: Tampere.
- Eteläpelto, A., Onnismaa, J., Lapinoja, K., Hänninen, S., Nurmi, H., Vähäsantanen, K. & Heikkinen, H. L. T. (2006). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. [Helsinki]: Kansanvalistusseura.
- Faragher, E.B., Cass, M. & Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 62(2), 105-112.

- Floden, R. E. & Huberman, M. (1989). Teachers' professional lives: The state of the art. *International Journal of Educational Research*, 13(4), pp. 455-466.
- Gunz, H. & Peiperl, M. (2007). *Handbook of career studies*. Los Angeles, [Calif.] ; London: SAGE.
- Hargreaves, A. (1995). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age* (Repr.). New York: Teachers College Press.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1970). *The motivation to work* (2. ed.). New York: Wiley.
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22(6), pp. 595-618.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Tammi: Helsinki.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, N.J.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2. ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Howes, L. M. (2015). Predicting Career Stability and Mobility. *Journal of Career Development*, 42(3), pp. 244-259.
- Huberman, M. (1989). On teachers' careers: Once over lightly, with a broad brush. *International Journal of Educational Research*, 13(4), pp. 347-362.
- Hänninen, V. (2015) Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Valli, R. & Aaltola J. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-Kustannus, Jyväskylä.
- Iltä-Sanomat. Kouluarjen uuvuttamat opettajat avautuvat: "Itken autossa kotimatalla". (17.11.2016). Haettu osoitteesta <https://www.is.fi/perhe/art-2000002153560.html>
- Johnson, S., Berg, J. & Donaldson, M. (2005). *Who stays in teaching and why: A review of the literature on teacher retention*. Haettu osoitteesta [http://assets.aarp.org/www.aarp.org/articles/NRTA/Harvard\\_report.pdf](http://assets.aarp.org/www.aarp.org/articles/NRTA/Harvard_report.pdf)
- Jones, A. (2009). Redisciplining generic attributes: The disciplinary context in focus. *Studies in Higher Education*, 34(1), pp. 85-100.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341.



- Järvinen, A. (1999) Opettajan ammatillinen kehitysprosessi ja sen tukeminen. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus: Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Porvoo; Helsinki; Juva: WSOY.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), pp. 741-756.
- Labov, W. & Waletzky, J. (1967). Narrative Analysis: Oral Versions of Personal Experience. Teoksessa Helm, J. (toim.) *Essays on the Verbal and Visual Arts*. Seattle: American Ethnological Society, 12-44. Haettu osoitteesta <http://www.ling.upenn.edu/~rnoyer/courses/103/narrative.pdf>
- Labov, W. (1997). Some further steps in narrative analysis. *Journal of Narrative and Life History* 7 (1-4), 395-415. Haettu osoitteesta <http://www.ling.upenn.edu/~wlabov/sfs.html>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L. & Ng, E. S.W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), pp. 8-21.
- Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves, V. (2018). *Opetusalan työolobarometri 2017*. Opetusalan ammattijärjestö.
- Martin, A. & Pennanen, M. (2015). *Mobility and transition of pedagogical expertise in Finland*. [Jyväskylä]: University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research.
- Miller, D. C. & Form, W. H. (1964). *Industrial sociology: The sociology of work organizations* (2. ed.). New York: Harper & Row.
- Nauta, M. M. (2013). Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment. Teoksessa Brown, S. D., & Lent, R. W. (toim.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Niemi, H. (2010). Suomalainen opettajankoulutus uusien haasteiden edessä. Teoksessa Kallioniemi, A., Toom, A., Ubani, M. & Linnansaari, H. (toim.), *Akateeminen luokanopettajakoulutus – 30 vuotta teoriaa, käytäntöä ja maistereita*. [Turku] : [Jyväskylä]: Suomen kasvatustieteellinen seura; Koulutuksen tutkimuslaitoksen asiakaspalvelu [jakaja].
- Nissinen, K., & Välijärvi, J. (2011). *Opettaja- ja opettajankoulutustarpeiden ennakkoinnin tuloksia [Forecasts for teacher demand and teacher training needs in Finland]* (Occasional papers 43). University of Jyväskylä: Finnish Institute for Educational Research.

- Nykänen, S. & Tynjälä, P. (2012). Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. *Aikuiskasvatus : aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti*, 32(1), p. 2.
- Opettaja.fi. (2018). *Uupuminen uhkaa*. (5.3.2018). Haettu osoitteesta <https://www.opettaja.fi/kolumnit-ja-pakinat/uupuminen-uhkaa/>
- Oxford University Press. (2018). Oxford English Dictionary. Haettu osoitteesta <http://www.oed.com.ezproxy.jyu.fi/>
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Tampere: Tampere University Press.
- Ruohotie, P. (1998). *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Edita.
- Smith P. C., Kendall L & Hulin C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Sutela, H. & Lehto, A. (2014). *Työolojen muutokset 1977-2013*. Tilastokeskus. Haettu osoitteesta: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf)
- Statistics Sweden's Labour Market Tendency Survey. (2017). Haettu osoitteesta [http://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515\\_2017i35\\_br\\_am85br1701.pdf](http://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515_2017i35_br_am85br1701.pdf)
- Taajamo, M., Puhakka, E. & Välijärvi, J. (2015). *Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2013. Tarkastelun kohteena alakoulun ja toisen asteen opilaitosten opettajat ja rehtorit*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:4. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-332-3>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ursin, J. & Hyytinen, H. (2010). Mitä korkeakoulutuksessa opitaan? Esimerkinä AHELO. Teoksessa R. Laukkanen (toim.), *PISA, PIAAC, AHELO. Miksi ja miten OECD mittaa osaamista?* Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010:17. Yliopistopaino, 65–70.

- U.S. Bureau of Labor Statistics (2017). *Number of jobs held, labor market activity, and earnings growth among the youngest Baby Boomers: Results from a longitudinal survey* (Press release). Haettu osoitteesta <http://www.bls.gov/news.release/pdf/nlsoy.pdf>.
- Vähäsantanen, K. (2012). *Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakytkentäisessä koulutusorganisaatiossa*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Webb, R., Vulliamy, G., Hämäläinen, S., Kimonen, E., Nevalainen, R. ja Sarja, E. (2004). Luokanopettajan työ koulutuspolitiikan pyörteissä Suomessa ja Englannissa. Teoksessa Hämäläinen, S. (toim.), *Opettajaprofession muutos ja opettajankoulutus*. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- Webb, R., Vulliamy, G., Sarja, A., Kimonen, E., Nevalainen, R. & Hämäläinen, S. (2004). Luokanopettajien työn paineet, palkitsevuus ja työssä pysyminen Suomessa ja Englannissa. Teoksessa Hämäläinen, S. (toim.), *Opettajaprofession muutos ja opettajankoulutus*. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), p. 173.
- Worth, J. & De Lazzari, G. (2017). *Teacher Retention and Turnover Research*. Research Update 1: Teacher Retention by Subject. Slough: NFER
- Yle.fi. (20.8.2018). Ensimmäisen työvuoden tappotahti pakotti 27-vuotiaan Tiinan vaihtamaan alaa - Nuorten naisten sairauspoissaolot lisääntyneet. Haettu osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10346419>

# LIITTEET

## Liite 1. Uratarinan ohjeistus

**Millaisen matkan olet kulkenut nykyiseen ammattiisi opettajankoulutuslaitokselta valmistuttuasi? Kuinka urapolkusi on rakentunut?**

Kirjoita omakohtainen ja mahdollisimman täsmällinen kertomus urastasi. Aloita valmistumises-tasi opettajankoulutuslaitokselta ja kuvaile, miten olet päätynyt nykyiseen ammattiisi. Keskity erityisesti urallasi tapahtuneisiin muutoksiin ja peilaa, kuinka koulutustaustasi on tukenut sinua. Voit ensin piirtää aikajanan tai tehdä ajatuskartan, jos se helpottaa asioiden hahmottamista.

Tukikysymyksiä kirjoitelmaan:

1. Kuvaile siirtymääsi työelämään valmistumisesi jälkeen.
2. Millaista oli työskennellä opettajana?
3. Milloin ja minkä vuoksi vaihdoit alaa?
4. Miten kuvailisit uranvaihdosprosessiasi? Mitä kaikkea siihen liittyi ja mitä se edellytti?
5. Mitä hyötyä opettajankoulutuksesta saamillasi tiedoilla ja taidoilla on ollut urallasi ja nykyisessä ammatissasi?
6. Millaisena koet nykyisen ammattisi ja asemasi työpaikalla?

Tutkimuksessa tarkastellaan alanvaihtoon johtaneita syitä, uutta uravalintaa, ammatillista iden-titeettiä sekä opettajankoulutuksen hyödyllisyyttä uudella alalla toimiessa. Osallistuminen tutki-mukseen on täysin vapaaehtoista. Kertomukset käsitellään luottamuksellisesti noudattaen tutki-museettisia periaatteita. Tutkimuksessa kunnioitetaan yksityisyyden suojaa, minkä vuoksi myös **pyytäisin, että tutkimukseen osallistuva kirjoittaisi työtehtävistään ja nykyisestä ammatti-nimikkeestään tavalla, jolla haluaa niiden tulevan esille tutkimuksessa.** Kertomuksia hyödyn-tetään vain tämän tutkimuksen tarkoituksiin.

## Liite 2. Kymmenen uratarinaa alanvaihdosta.

Elementit	Akin uratarina, kuusi vuotta opettajana
Tiivistelmä	Aki oli kehittäjäopettaja, joka sai sivutoimiluvastaan huomautuksen ja päätti irtisanoutua mielenosoituksena. Päätyi yrittäjäksi ja lopulta johtajaksi.
Alkutila	Oli jo opintojensa alussa kiinnostunut internetin mahdollisuuksista ja usein sanoi, että haluaisi tehdä siitä elämäntyön. Opintojensa ohessa hän muun muassa suunnitteli kotisivuja paikallisille yrityksille. Koulussa hän oli uudistushaluisen ja nuorten keskuudessa pidetty opettaja. Luokassa pyrittiin tekemään kaikki eri lailla.
Ristiriita	Opettajakollegat eivät aina pitäneet kyseisistä uudistuksista. Lisäksi Aki sai koululta sivutoimiluvastaan huomautuksen, minkä vuoksi hän päätti mielenosoituksena irtisanoutua kuuden vuoden opettajakokemuksen jälkeen. Hänestä oli väärin, ettei kehittäjäopettaja saanut hyödyntää taitojaan omalla ajallaan.
Ratkaisu	Ryhtyi yrittäjäksi opettajan työn jälkeen. Yrittäjänä erilaisia koulutuksia ja konsultointia. Nykyisin työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä.
Arviointi	Didaktinen osaaminen, oppimiskäsitykset sekä taito pitää ja järjestää koulutuksia on kummunnut opettajankoulutuksen opinnoista.
Päätäntä	Nykyisessä työtehtävässään on tyytyväinen saadessaan tehdä uudistuksia ja muutoksia.

Elementit	Eliaksen uratarina, neljä vuotta opettajana
Tiivistelmä	Viihtyi opettajana ja osallistui erilaisiin kehitystehtäviin. Neljän opettajavuoden jälkeen huomasi, että pelkkä rutiinistyö ei kuitenkaan hänelle sovi. Sai viestin avoimesta työpaikasta, joka veti hänet mukanaan uusille urille. Nykyisin työskentelee johtavassa asemassa asiantuntijana.
Alkutila	Piti opettajan työstä. Alakoulussa työskennellessä rehtori pyysi tiiminvetäjäksi, mikä tuntui kunnia-asialta. Pääsi myös mukaan erilaisiin koulun kehittämistöihin ja toimi koulun ATK-vastaavana. Ajatteli, että tulevaisuudessa voisi työskennellä myös rehtorina.
Ristiriitä	Oli opettanut samaa luokkaa kolmannesta kuudenteen, ja kuuli, että seuraavana vuonna vuorossa olisi taas kolmasluokka. Ajatteli, oliko opettajan työ vain päättymätön kehä, aina kolmannesta kuudenteen. Sitä ennen jokainen vuosi oli ollut omanlainen ja tavallaan kiinnostava.
Ratkaisu	Kevätlukukaudella koulun entinen rehtori otti Eliakseen yhteyttä ja vinkkasi avoimesta työtehtävästä. Koulusta hän sai virkavapaata. Työ koulutussuunnittelijana johti myöhemmin uusiin mahdollisuuksiin. Suurinta osaa työtehtävistä on leimannut se, ettei hän ole itse hakenut mitään, vaan häntä on aina kysytty uuteen työhön.
Arviointi	Opettajankoulutus on antanut valmiuksia toimia erilaisten ihmisten kanssa ja hyvin erilaisissa tilanteissa. Esiintymisvarmuus ja oma ulosanti parantuivat todennäköisesti koulutuksen kautta. Myös geneeriset taidot vahvistuivat yliopistotutkinnon myötä.
Päätäntä	On tyytyväinen nykyiseen ammattiinsa, sillä hän nauttii kehittävästä työtehtävistä ja uuden oppimisesta. Koki olevansa tervetullut uuteen työpaikkaan.

Elementit	Harrin uratarina, alanvaihto heti valmistumisen jälkeen
Tiivistelmä	Siirtyi valmistumisen jälkeen suoraan perheyriyukseen markkinoinnin ja viestinnän tehtäviin.
Alkutila	Pääsi ylioppilaskirjoitusten jälkeen pienelle kyläkoululle vuodeksi sijaiseksi ennen opettajaopintojen aloittamista ja piti työstään. Opettajankoulutuksen aikana teki myös erilaisia töitä media-alalla sekä erilaisten tapahtumien parissa.
Ristiriita	Erilaiset työtehtävät opintojen aikana auttoivat ymmärtämään, että opettajankoulutuksella voi tehdä monenlaisia töitä. Valmistumisen jälkeen puoliso oli halukas muuttamaan pois opiskelukaupungista, sillä hänellä oli mahdollisuus saada töitä ja jatkaa opintojaan.
Ratkaisu	Perheyriyksessä oli mahdollista aloittaa työt viestinnän ja markkinoinnin parissa, joten uudelle alalle siirtyminen oli vaivatonta.
Arviointi	Käyttää opettajankoulutuksesta opittuja taitoja joka päivä työssään esimerkiksi perustelemalla asioita henkilökunnalle. Lisäksi hän pitää yritysesityitä ja luentoja, jolloin puhe- ja ilmaisukasvatuksen merkitys on suuri. Etuna on myös se, että hän tunnistaa erilaisten ihmisten tavan hahmottaa ja tehdä työtä.
Päätäntä	On työpaikallaan tyytyväinen omaan rooliin ja asemaansa. Lisäksi henkilökunnan kanssa on hyvä ilmapiiri ja selkeä suunta, minne ollaan menossa.

Elementit	Marjaanan uratarina, 15 vuotta opettajana
Tiivistelmä	Uupui luokanopettajan työhön ja päätti kouluttautua toiseen ammattiin. Sai koulutusta vastaavan työn sihteerinä.
Alkutila	Pääsi opiskelemaan luokanopettajaksi suoraan lukiosta valmistumisen jälkeen. Luokanopettajan ammatti oli ainoa, jota Marjaana osasi ajatella, ja johon hän päätti hakea. Työuransa alkuvaiheilla koki olevansa oikealla alalla.
Ristiriita	Seuraavien työvuosien aikana luokalle sattui kuitenkin useita haastavia oppilaita ja pikkuhiljaa Marjaana alkoi väsyä. Stressi näkyi yöunissa ja fyysisessä jaksamisessa, minkä vuoksi hänen oli jäätävä sairauslomalle. Prosessi sai aikaan sen, että Marjaana alkoi pohtia, oliko tyystin väärällä alalla, ja haluaako toimia opettajana loppuikänsä. Töihin palattuansa samat asiat pyörivät mielessä.
Ratkaisu	Suoritti kaksi tutkintoa opintovapailla. Työnantajan suhtautuminen edesauttoi opintoja, Marjaanalle myönnettiin opintovapaata ja tarvittaessa palkattomia vapaapäiviä sekä kaikin puolin kannustettiin opiskelemaan. Valmistuttuaan hän sai opintojaan vastaavan sihteerin työn.
Arviointi	Luokanopettajan asiantuntijuudesta on hyötyä sihteerin työssä.
Päätäntä	On ylpeä itsestään ja tehdyistä valinnoistaan. Uuden työn kautta stressi on laskenut ja Marjaana on saanut lisää vapaa-aikaa. Työtehtävissä vastuuta saa juuri sopivan verran, ei liikaa. Lisäksi hän on iloinen, että myöhemmin aikuisiälläänkin voi oppia uutta ja tulla asiantuntijaksi uudelle alalle.



<b>Elementit</b>	<b>Katariinan uratarina, alanvaihto heti valmistumisen jälkeen</b>
Tiivistelmä	Luokanopettajaopinnoista suoraan tutkimusavustajaksi.
Alkutila	Pyydettiin osa-aikaiseksi tutkimusavustajaksi viimeistellessään graduaan yliopistossa. Oli innostunut oman gradunsa hyvistä tutkimustuloksista. Luokanopettajan ammatista oli haaveillut pienestä asti.
Ristiriita	Sijaisuuksien aikana ja tuttujen kautta oli kokenut ja huomannut, että opettajan työ on kuormittavaa. Opettaja oli kuitenkin ollut kutsumusammatti ja halusi tehdä työtä jonkin aikaa, vaikka kokemukset saivat pohtimaan, pystyisikö itse luokanopettajan työhön.
Ratkaisu	Sai työtarjouksen kokoaikaisen tutkimusavustajan virasta ja ehdotuksen jatko-opintojen aloittamisesta. Halusi pysyä opiskelupaikkakunnalla vielä joitakin vuosia, mihin työ ja jatko-opinnot antaisivat mahdollisuuden. Tulevaisuudessa haluaisi opettaa Normaalikoululla ja opettajankoulutuslaitoksella, mihin toivoi, että jatko-opinnot ja tutkijan ura antaisivat hyvät edellytykset.
Arviointi	Maisterin tutkinto on antanut hyvät valmiudet tutkimustyölle ja koulutus auttaa ymmärtämään tutkittavia henkilöitä ja teemoja.
Päätäntä	Kokee nykyisen työtehtävänsä mielenkiintoisena ja kehittävänä, ja uskoo sen avaavan lisää mahdollisuuksia tulevaisuudessa.

Elementit	Leenan uratarina, alle vuosi opettajana
Tiivistelmä	Koki opettajan työn jossakin määrän haastavana ja piti epäreiluna, että olisi joutunut olemaan kesän työttömänä, koska rehtori ei voinut taata töiden jatkuvan syksyllä. Haki uuteen työhön, joka vei mukanaan. Nykyisin työskentelee asiantuntijaryhmän johtajana ja konsulttina.
Alkutila	Leena siirtyi musiikkiluokan opettajaksi alakouluun heti valmistumisensa jälkeen.
Ristiriita	Piti työstään paljon, mutta samalla työn yksinäisyys yllätti. Työ tuntui yllättävän raskaalta ja kiireiseltä, ja päivät venyivät pitkiksi. Lisäksi arjessa oli vastassa iso luokka. Nuori opettaja sai myös osakseen ”hyväntahtoista naljailua”, kuinka hänenkin innostuksensa pikkuhiljaa vielä laantuu. Varsinainen ajatus uuden työn hakemisesta nousi esille ensimmäisen kevään aikana, kun selvisi, ettei rehtori pystynyt yhden lukuvuoden jälkeen takaamaan, että työt jatkuisivat syksyllä. Koki tilanteen epäreiluksi.
Ratkaisu	Pääsi töihin yhdistykseen ja ajatteli palaavansa kouluun takaisin parin vuoden jälkeen. Yksi projekti kuitenkin johti toiseen ja toinen kolmanteen ja Leena siirtyi ensin toiseen organisaatioon ja sitten kansainväliseen konsulttiorganisaatioon, ja lopulta samaan yhdistykseen, jossa hän oli päätyntä vastavalmistuneena opettajana. Ensimmäinen Leena toimi koulutusjohtajana ja nykyisin asiantuntijaryhmän johtajana sekä konsulttina.
Arviointi	Opettajankoulutus ollut hyvä pohja esimies- ja johtajatehtäviin. Hänelle on kehittynyt kyky luoda edellytyksiä oppimiselle. Lisäksi opettajakoulutuksen ansiosta hän uskoo ihmisten mahdollisuuksiin oppia uutta ja saa iloa nähdesään ihmisten kehittyvän.
Päätäntä	Nykyisestä työstään Leena pitää paljon, sillä hänellä on uusia ja innostavia asioita, joiden parissa työskennellä. Hänellä on joustava työaika ja hyvin sovitavat loma-ajat, työnantajan kustantamat työvälineet ja parempi palkka. Lisäksi hän saa pitää tauot ilman keskeytyksiä toisin kuin opettajan työssä.

Elementit	Outin uratarina, 5 vuotta opettajana
Tiivistelmä	Tiesi jo opiskelemaan lähtiessä, ettei aio jäädä opettajana eläkkeelle. Hakeutui muuntokoulutusohjelmaan ja työskentelee nyt johtavassa asemassa yrityksessä.
Alkutila	Outia kiinnosti johtaminen, joten hän haki ylioppilaskirjoitusten jälkeen kaup-pakorkeakouluun, mutta ei päässyt ensimmäisellä yrittämällä sisään. Teki kaksi vuotta opettajan sijaisuuksia ja päätti sitten hakea opettajankoulutukseen, koska ajatteli, että päästyään sisään yliopistoon hän voi sitten opiskella kaikkea muutakin kiinnostavaa. Hän tähtäsi erityisesti kansainvälisiin opintoihin. Myöhemmin toimi koulun johtoryhmässä ja teki erilaisia projekteja opettajan työn ohella.
Ristiriita	Opettajan ammatti ei kuitenkaan koskaan ollut kutsumus. Tiesi jo opiskelemaan lähtiessä, että haluaa tehdä monipuolisia työtehtäviä ja työskennellä myös aikuisten kanssa. Opettajan matala palkka oli myös yksi iso syy. Lisäksi työ alkoi tuntumaan kaikelta muulta kuin opettamiselta, sosiaaliset ongelmat tulivat kouluun, vanhemmat kyseenalaistivat ammattitaitoa, eikä opettajilla ollut valmiuksia kohdata sodan kokeneita lapsia ensimmäisten maahanmuuttajalapsien saapuessa Suomeen.
Ratkaisu	Päätti lähteä mukaan muuntokoulutusohjelmaan, joka mahdollisti harjoittelun kansainvälisessä yrityksessä. Harjoittelun jälkeen työskennellyt useassa eri paikassa ja nykyisin hän on yrityksessä johtavassa asemassa.
Arviointi	Opettajankoulutuksesta on ollut hyötyä projektien vetämisessä, perehdytystyössä ja asioiden eteenpäin viemisessä. Samat didaktiset lainalaisuudet ovat toimineet myös verkossa. Opettajankoulutuksen kautta on oppinut suunnittelemaan, organisoimaan ja ottamaan huomioon ryhmädynamiikkaa.
Päätäntä	On periaatteessa nykyiseen työhönsä tyytyväinen, mutta kaipaa vielä lisää kansainvälisyyttä ja globaalia tekemistä.

Elementit	Pertin uratarina, 5 vuotta opettajana
Tiivistelmä	Viihtyi opettajan työssä, mutta uudet mahdollisuudet veivät mukanaan. Työkentelee nykyisin yritysjohtajana.
Alkutila	Työelämään siirtyminen valmistumisen jälkeen oli jouhevaa, sillä oli aloittanut opettajan työssä jo edellisenä syksynä. Viihtyi opettajana erittäin hyvin. Pääsi mukaan tieto- ja viestintäteknologian kehittämisprojektiin aikana, jolloin internet alkoi levitä koulumaailmaan.
Ristiriita	Ei kyllästynyt missään vaiheessa opettajan työhön, mutta huomasi, että kykenee omaksumaan uutta nopeasti ja hyödyntämään internetin mahdollisuuksia monin eri tavoin. Tarttui aina uusiin mahdollisuuksiin ja tutustui uusiin ihmisiin, joiden kautta houkutus siirtyä pois opettajan työstä alkoi muodostumaan.
Ratkaisu	Oli aluksi virkavapaalla, kunnes irtisanoi opettajan virkansa kokonaan. Työkenteli ensin koulutuksen parissa ja nykyisin yritysjohtajana. On myös koulutautunut jatkuvasti työnsä ohella.
Arviointi	Opettajatausta osoittautui hyväksi taustaksi tehdä asiakas- ja johtamistyötä. Myös kasvatustieteen asiantuntijuudesta sekä vuorovaikutus- ja esiintymistaidoista on ollut hyötyä.
Päätäntä	Viihtyy yritysjohtajan tehtävissä erittäin hyvin ja on ylpeä opettajataustastaan. Kokee onnistuneensa, sillä vanhana ei tarvitse "jossitella", mitä hänestä olisi voinut tulla, jos hän olisi ollut rohkeampi.

Elementit	Sakarín uratarina, 1,5 vuotta opettajana
Tiivistelmä	Opettajan ammatti ei tuntunut omalta, joten vaihtoi media-alalle ja päätyi suhteellisen suuren yksikön johtajaksi.
Alkutila	Teki töitä musiikin ja median parissa jo opiskeluaikana. Sai tarjouksen tuntiopettajan työstä ja suoritti OKL:n opinnot loppuun. Siirtyi opettamaan pienhköä musiikkiluokkaa ja tuli myös hyvin toimeen oppilaiden ja vanhempien kanssa.
Ristiriita	Puolitoista vuotta opettajana osoitti, ettei ala tunnu omalta. Työ oli liian sitovaa.
Ratkaisu	Vaihtoi kokonaan media-alalle, koska siihen tuli hieno mahdollisuus ja päätyi myöhemmin johtajaksi.
Arviointi	Opettajankoulutus on ollut hyödyllinen johtamisen kannalta, sillä strateginen johtamistyö vaatii suunnittelua ja visiointia.
Päätäntä	Viihtyy nykyisessä työssään. Työ on vapaampaa ja paremmin palkattua.

Elementit	Virpin uratarina, 15 vuotta opettajana
Tiivistelmä	Työ opettajana alkoi vuosien kuluessa tuntumaan entistä raskaammalta, joten vuosia kestäneen pohdinnan jälkeen hän kouluttautui uudelle alalle. Nykyisin työskentelee yrittäjänä.
Alkutila	Opettajan työ oli lapsuuden haaveammatti. Siirtyminen työelämään oli melko lailla kivuton ja vuodet toivat mukanaan lisää ammattitaitoa ja työrutiinia.
Ristiriita	Työ kuitenkin tuntui vuosi vuodelta yhä raskaammalta, ja Virpi pelkäsi, että muuttuisi yhtä leipääntyneeksi kuin osa hänen kollegoistaan. Ryhtyi pohtimaan, mitä muuta työtä luokanopettajan koulutuksella voisi tehdä. Koki olevansa henkilö, joka osasi monenlaista, mutta ei mitään kovin hyvin. Ei keksinyt itselleen uutta työtä tai ammattia, johon hänellä olisi ollut osaaminen ja pätevyys valmiina. Hän piti opetustyöstä ja harkitsi erityisopettajan pätevyyden hankkimista, mutta sitten tajusi sen vievän vain "ojasta allikkoon".
Ratkaisu	Moninaisten pohdintojen ja useiden vuosien jälkeen hän päätti hakeutua opintoihin, jotka tukivat hänen mielenkiintoansa. Näinpä yli 10 opettajatyövuoden jälkeen hän jäi opintovapaalle ja hankki itselleen uuden tutkinnon. Työllistyi uudelle alalle ja myöhemmin hän päätti perustaa myös oman yrityksen ja siirtyi yksityisyrittäjäksi.
Arviointi	Ei osaa nähdä suoranaista hyötyä luokanopettajakoulutuksesta nykyiseen työhön, mutta kokee, että sillä, mitä on aikaisemmin opiskellut ja tehnyt työkseen, on luonnollisesti vaikutusta siihen, kuka ja millainen on nyt sekä siihen, miten tekee työnsä. Aikaisemmassa kouluttajan työtehtävissä oli kuitenkin selkeä yhteys luokanopettajakoulutuksessa opittuihin taitoihin.
Päätämä	Nykyisessä elämäntilanteessaan hän kokee olevansa onnellinen. Pitää siitä, että saa suunnitella omat aikataulunsa ja oppia uusia asioita työssään. Huonona puolena hän kuitenkin kokee taloudellisen epävarmuuden yrittäjänä toimiessa.