

# **LASTENTARHANOPETTAJIEN URAPOLUT**

Satu Ala-Seppänen

Varhaiskasvatustieteen  
pro gradu- tutkielma  
Kevät 2011  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Ala-Seppänen, Satu 2011. LASTENTARHANOPETTAJIEN URAPOLUT. Varhaiskasvatustieteen pro-gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, varhaiskasvatuksen yksikkö, kevät 2011. 74 sivua + liite. Julkaisematon.**

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan lastentarhanopettajien urapolkuja. Tutkimus on osa Varhaiskasvatuksen ammatillisten identiteettien muotoutuminen työntekijäsukupolvien kohtaamisessa -tutkimushanketta. Tutkimuksen tavoitteena on ollut tutkia päiväkodin kokoneiden lastentarhanopettajien urapolkuja ja uran merkittäviä tapahtumia ja niiden vaikutusta uraan sekä selvittää lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan varhaiskasvatuksen työelämää sekä urateorioita ja ammatillisuutta.

Tutkimuksessa on käytetty fenomenologista lähestymistapaa. Aineisto on kerätty yksilöhaastatteluina, joissa on sekä teemahaastattelun että syvähaastattelun piirteitä. Yhteensä kuusi yksilöhaastattelua toteutettiin haastatteleamalla hankkeessa mukana olleita henkilöitä, joilla on lastentarhanopettajan pätevyys. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tuloksista selvisi, että lastentarhanopettajan uran merkittävät tapahtumat voitiin jakaa neljään eri luokkaan: uralle hakeutuminen ja ensimmäinen työpaikka, yhteiskuntaan liittyvät tapahtumat, henkilökohtaiset tapahtumat ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat. Näistä erityisesti henkilökohtaiset ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat näyttivät suuntaavan lastentarhanopettajan uraa.

Tulevaisuuden uraodotuksista muodostui neljä luokkaa: kehittyminen ja oppiminen, tärkeät ja kiinnostavat asiat, työssä jaksaminen ja työn merkitys sekä lisäopiskelu, työn vaihtaminen ja avoin tulevaisuus. Myös tulevaisuuden uraodotuksissa keskeiseksi asiaksi nousi kehittyminen työssä erilaisissa asioissa.

Tutkimuksessa selvisi, että lastentarhanopettajan uralta voidaan löytää erilaisia merkittäviä tapahtumia, jotka suuntaavat lastentarhanopettajan uraa. Kehittyminen erilaisissa asioissa on keskeistä lastentarhanopettajan urapolulla. Tutkimuksen tuloksista ja kehityksellisistä urateorioista voidaan myös löytää monia yhteneväisyyksiä.

Avainsanat: lastentarhanopettaja, työ, urateoria, haastattelu

# SISÄLLYS

JOHDANTO .....	5
1 VARHAISKASVATUKSEN TYÖELÄMÄ JA TYÖN MERKITYS .....	7
1.1 Työelämän muutokset yhteiskunnassa.....	7
1.2 Työelämän muuttuminen varhaiskasvatuksessa .....	8
1.3 Työn merkitys ihmisen elämässä .....	11
2 URA JA AMMATILLISUUS.....	14
2.1 Uran määritelmä.....	14
2.2 Uratutkimus.....	16
2.2.1 Hubermanin ja Leithwoodin teoriat opettajan urasta .....	18
2.2.2 Opettajan ammatillisen kehityksen prosessimalli .....	19
2.3 Opettajan urapolku ja merkittävät tapahtumat uralla.....	21
2.4 Ammatillisuus ja sen kehittymisen tukeminen .....	23
2.5 Ammatillisuus ja ammatillinen identiteetti varhaiskasvatuksessa .....	25
3 TUTKIMUSONGELMAT.....	28
4 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	30
4.1 Fenomenologia.....	30
4.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	31
4.2.1 Haastateltavien valinta ja haastatteluiden toteutus.....	34
4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä .....	35
4.4 Tutkimusmenetelmien luotettavuus .....	37
5 TULOKSET .....	39
5.1 Lastentarhanopettajien uran merkittävät tapahtumat .....	39

5.1.1	Uralle hakeutuminen ja ensimmäinen työpaikka .....	40
5.1.2	Yhteiskuntaan liittyvät tapahtumat .....	43
5.1.3	Henkilökohtaiset tapahtumat.....	45
5.1.4	Ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat.....	46
5.2	Merkittävien tapahtumien vaikutus lastentarhanopettajan uraan.....	49
5.3	Lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotukset .....	52
5.3.1	Kehittyminen ja oppiminen.....	53
5.3.2	Tärkeät ja kiinnostavat asiat.....	53
5.3.3	Työssä jaksaminen ja työn merkitys .....	54
5.3.4	Lisäopiskelu, työn vaihtaminen ja avoin tulevaisuus.....	56
6	POHDINTA .....	58
6.1	Tutkimustulokset suhteessa teoriaan.....	58
6.2	Lastentarhanopettajien urapolut urateorioiden valossa.....	62
6.3	Tutkimuksen eettisyys.....	64
6.4	Tutkimuksen luotettavuus .....	66
6.5	Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimushaasteet .....	67
	LÄHTEET.....	69
	LIITE: Haastattelun runko .....	75

## JOHDANTO

Työelämässä puhutaan usein työntekijän urasta, mutta lastentarhanopettajan työstä harvemmin puhutaan urana, koska se mielletään usein kutsumusammattiksi. Työvuosien mittaan lastentarhanopettajan työssä tapahtuu kuitenkin paljon asioita, joita voidaan tarkastella myös uran näkökulmasta. Lastentarhanopettaja kehittyy työssään ja työtehtävät voivat vaihdella ja muuttua. Uralla on merkittäviä tapahtumia, jotka suuntaavat uraa ja vaikuttavat siihen millaiseksi ura jatkossa muodostuu. Nämä lastentarhanopettajan työuran tapahtumat kiinnostavat minua. Vastavalmistuneena lastentarhanopettajana on mielenkiintoista selvittää työelämässä jo olevien lastentarhanopettajien kokemuksia omasta työurastaan. Mitä lastentarhanopettajan urapolulla oikeastaan tapahtuu?

Tutkimukseni on osa Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa -tutkimushanketta. Hankkeessa ovat mukana Jyväskylän ja Tampereen kaupungit. Hankkeessa ammattilaissukupolvet on jaettu kolmeen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä on päivähoidon rakentamisen sukupolvi, joka on aloittanut työuransa vuonna 1973 säädetyin päivähoitolain voimaantulon jälkeen. Toinen ryhmä, päivähoidon laajenemisen sukupolvi, on tullut ammatilliselle kentälle aikana, jolloin päivähoito oli alkanut vakiinnuttaa paikkaansa ja laajeta voimakkaasti. Kolmas ryhmä on varhaiskasvatuksen sukupolvi, johon kuuluvat 2000-luvulla valmistuneet. Tutkimuksessani kutsun päivähoidon rakentamisen ja päivähoidon laajenemisen

sukupolviin kuuluvia lastentarhanopettajia kokeneiksi lastentarhanopettajiksi ja keskityn tutkimaan heidän kokemuksiinsa omasta urastaan lastentarhanopettajana. Tavoitteenani on siis tutkia päiväkodin kokeneiden lastentarhanopettajien urapolkuja ja uran merkittäviä tapahtumia ja niiden vaikutusta uraan sekä selvittää lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Aihetta on tärkeä tutkia, koska kokeneille lastentarhanopettajille on uransa aikana kertynyt paljon kokemusta ja tietoa, joiden jakaminen voi olla avuksi urapolkunsa alussa oleville, työtään ja uraansa pohtiville lastentarhanopettajille.

Lastentarhanopettajan työtä ei myöskään aiemmin ole juurikaan tutkittu uranäkökuulmasta, joten myös tämän vuoksi aiheeni on tärkeä. Kinos ja Laakkonen (2005) ovat tutkineet mieslastentarhanopettajien työ- ja koulutusuraa sekä harrastustoimintaa. Tutkimuksessaan Kinos ja Laakkonen (2005) ovat kuitenkin keskittyneet enemmänkin tarkastelemaan mieslastentarhanopettajien siirtymistä työtehtävästä toiseen eikä niinkään muihin uran tapahtumiin tai tekijöihin, jotka ovat vaikuttaneet uran muotoutumiseen. Tutkimusta yleisesti opettajan urakehityksestä on kuitenkin olemassa jonkin verran. Huberman (1989) on tutkinut opettajan uraa elämäntarkastelun näkökulmasta. Leithwood (1990, 72) puolestaan on soveltanut omaan opettajan kehitystä koskevaan malliinsa Hubermanin (1989) urakehitysjärjestelmää. Leithwoodia (1990, 78) on erityisesti kiinnostanut se, miten opettajan uran kulku ja kehitys ovat yhteydessä ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiseen. Suomessa Järvinen (1999, 266) on koonnut opettajan ammatillisen kehityksen prosessimallin tukeutuen Leithwoodin (1990) ja Hubermanin (1989) pohdintoihin. Omalla tutkimuksellani toivon saavani tietoa, joka voisi myös auttaa päiväkotien henkilökuntaa työyhteisönsä ja oman työnsä kehittämisessä. Tarkastelen aiheitani uran ja urateorian näkökulmasta.

# 1 VARHAISKASVATUKSEN TYÖELÄMÄ JA TYÖN MERKITYS

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja niin myös päiväkotityö. Päiväkotityö on yhteiskunnalliseen ympäristöönsä, erityisesti yhteiskunnan rakenteisiin, kulttuuriin, kasvatuserityyppien sekä perhettä ja lapsuutta koskeviin käsityksiin sidoksissa oleva ilmiö, kuten Karila ja Nummenmaa (2001, 10) toteavat. Näin ollen muutokset yhteiskunnallisessa ympäristössä merkitsevät myös työlle asetettavien ammattitaidon ja pätevyyden muutoksia (Karila & Nummenmaa 2001, 10).

## 1.1 Työelämän muutokset yhteiskunnassa

Teknologinen kehitys, globalisaatio, talouden kansainvälistyminen ja kilpailun kiristyminen sekä hyvinvointivaltion rahoituksen epävakaistuminen ovat muuttaneet työelämää. Se mitä suomalaiselle hyvinvointivaltiolle ja sen rahoitukselle tapahtuu, vaikuttaa hyvin voimakkaasti erityisesti hyvinvointipalveluissa työskentelevien työhön ja työehtoihin. (Lehto 2007, 94.) Myös Jokisaari (2002, 69) huomauttaa, että työelämässä on tapahtunut rakenteellinen muutos. Työelämä on kehittynyt suuntaan, jossa vakituisista työpaikoista on

siirrytty yhä enemmän kohti määräaikaista ja tilapäisiä työprojekteja ja työsuhteita (Jokisaari 2002, 69).

Työelämään sijoittumiseen vaikuttavat erilaiset tekijät. Jokisaaren (2002, 70) mukaan työelämään sijoittumista voidaan selittää yksilötason näkökulmasta yksilökeskeisillä ja kontekstuaalisilla tekijöillä. Yksilökeskeisissä selityksissä ajatellaan, että onnistuneeseen työelämään siirtymiseen tarvitaan yksilön ominaisuuksia, kuten kyvyt ja persoonallisuus, tai hänen omassa hallinnassaan olevia resursseja, kuten koulutus. Yksilön kyvyt ja ansiot määräävät yksilön pärjäämisen ja sijoittumisen työelämässä. Kuitenkin myös kontekstuaalisilla tekijöillä, esimerkiksi perhetaustalla ja sosiaalisilla verkostoilla, on tärkeä merkitys työelämään sijoittumisessa. Esimerkiksi saman koulutuksen saaneilla henkilöillä ammatillinen asema voi olla hyvinkin erilainen. (Jokisaari 2002, 70.)

## **1.2 Työelämän muuttuminen varhaiskasvatuksessa**

Myös varhaiskasvatuksen työelämässä on tapahtunut muutoksia vuosien varrella. Päivähoitolaki (Laki lasten päivähoitosta 36/1973) muodostaa edelleen nykyisen päiväkotitoiminnan keskeisen perustan. Ennen vuoden 1973 päivähoitolakia lastentarhojen ja lastenseimien hoito- ja kasvatushenkilöstö koostui lastentarhanopettajista, lastenhoitajista, päiväkotiapulaisista ja harjoittelijoista. Päiväkotiapulaisten ja harjoittelijoiden työn suhde lastentarhanopettajien tai lastenhoitajien työhön oli selkeä. Päiväkotiapulaiset olivat toimintaa avustavaa henkilöstöä ja lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat toiminnasta vastaavaa henkilöstöä. Hoito- ja kasvatushenkilöstön tehtävät ja sijoittuminen eri laitostyyppeihin oli sidoksissa lasten ikään ja laitoksen profiiliin. Pedagogisen koulutuksen saaneet lastentarhanopettajat työskentelivät 3–7-vuotiaiden lasten opettajina pääosin lastentarhoissa. Tyypillistä oli, että opettaja työskenteli yksin suuren lapsiryhmän kanssa. (Karila & Nummenmaa 2001, 13–14, 35–36.)



Karila ja Nummenmaa (2001, 36) toteavat, että erityisesti 1970-luvun loppupuolta ja 1980-lukua voidaan kuvata päivähoitoistumisen ajaksi. Uusi päivähoiton näkökulma alkoi ohjata sekä lastenhoitajien että lastentarhanopettajien virkoihin tähtäävien henkilöiden koulutusta. Päivähoidon lastenhoitajien tehtäviin muodostettiin uusi koulutason päivähoitajakoulutus vuonna 1986. Myös lastentarhanopettajakoulutuksen opetussuunnitelmassa oli päivähoitokonteksti keskeisessä asemassa. (Karila & Nummenmaa 2001, 36.) Vuonna 1995 päivähoitajien ja lastenhoitajien koulutukset poistuivat koko maassa ja tilalle tuli lähihoitajan koulutus. Samana vuonna myös lastentarhanopettajien koulutus siirtyi yliopistoihin ja muuttui kasvatustieteiden kandidaatin tutkinnoksi, joka on alempi korkeakoulututkinto. Myös sosiaalikasvattajien opistoasteinen koulutus muuttui vuodesta 1992 alkaen vähitellen sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnoksi ja tutkintonimikkeeksi tuli sosionomi. (Hujala & Lindberg 1998, 24, Karilan & Nummenmaan 2001, 37 mukaan.)

Päiväkodit ovat osa julkista hyvinvointijärjestelmää. Hyvinvointipalveluiden luonne ja tehtävät ovat sidoksissa ympäröivän yhteiskunnan kulloiseenkin tilanteeseen. Päiväkotityön muuttumista tarkasteltaessa onkin arvioitava niin yhteiskunnan ja työelämän yleisiä muutossuuntia kuin julkisen sektorin palvelualojen muutoksia. Yhteiskunta säätelee lakien, normien ja voimavarojen suuntaamisen avulla päiväkotien kaltaisissa julkisissa organisaatioissa toteutettavaa toimintaa. Päiväkotityö on siis yhteiskunnalliseen ympäristöönsä, erityisesti yhteiskunnan rakenteisiin, kulttuuriin, kasvatuserityyksiin sekä perhettä ja lapsuutta koskeviin käsityksiin sidoksissa oleva ilmiö. (Karila & Nummenmaa 2001, 10–11.)

Ylitapio-Mäntylä (2009, 200) huomauttaa, että lasten hoitaminen on perinteisesti naisten arkeen liitettyä ja liittyvää toimintaa ja se on vahvasti säilyttänyt naisleiman. Hoivatyö eli terveys- ja sosiaalialan työt sekä opettajan työ ovat naisvaltaisia niin koulutuksen tutkinnon suorittaneiden kuin nais- ja miesvaltaisten toimialojen tilastojen valossa. Lasten hoitaminen on niin arkista, ettei sitä nähdä ja huomata. (Ylitapio-Mäntylä 2009, 200.) Vielä tänäkin päivänä lastentarhanopettajat leimaantuvat akateemisesta koulutuksesta huolimatta tädeiksi, jotka hoitavat lapsia päiväkodissa, kuten Hujalakin (2008, 9) toteaa.

Karila ja Nummenmaa (2001, 15) toteavat, että viime vuosina on kuitenkin päivähoiton ja esiopetuksen lisäksi ryhdytty puhumaan varhaiskasvatuksesta. Varhaiskasvatus on erilaisissa toimintaympäristöissä toteutuvaa, kouluikää edeltävää vuorovaikutuksellista, kasvatuksellista toimintaa aikuisten ja lasten välillä. Varhaiskasvatuksessa on siis kyse yhteisöllisestä toiminnasta. Parhaimmillaan varhaiskasvatus toteutuu lapsen merkityksellisten elinympäristöjen välisenä kasvatuskumppanuutena. Myös päivähoitolakiin on kirjattu, että yhtenä päivähoiton tehtävänä on perheiden kotikasvatuksen tukeminen. Viime aikoina onkin keskusteltu paljon kasvatusvastuun jakautumisesta perheen ja yhteiskunnan välillä. Jotkut keskustelijat ovat huolissaan kasvatusvastuun siirtymisestä yhteiskunnalle. Perheen ja yhteiskunnan kasvatusvastuun jakautuminen on kuitenkin sidoksissa myös työelämän muutoksiin. Koska työelämän vaatimukset kiristyvät, pienten lasten vanhemmat joutuvat pitämään lapsiaan yhä pidempiä aikoja päivähoitossa. (Karila & Nummenmaa 2001, 15–16.)

Päivähoito ei ole vain lasten toimintaympäristö, vaan siellä oleville aikuisille se on myös työpaikka ja työyhteisö, jossa työ koostuu moniammatillisesta yhteistyöstä ja osaamisesta (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo & Kuoksa 2000, 9). Kasvatuksessa ja myös työelämässä tapahtuneet muutokset edellyttävät ihmisiltä yhä enemmän yhteistyötä. Onnistunut yhteistyö vaatii toimivaa vuorovaikutusta ihmisten kesken (Haapamäki ym. 2000, 9). Kuten Venninenkin (2007, 23) toteaa, työyhteisössä on monenlaisia ryhmiä. Koko päiväkodin henkilökuntaa voidaan pitää suurryhmänä, jonka osaryhmiä lapsiryhmistä vastaavat tiimit ovat. Päiväkodissa tiimin jäsenet ovat päivän aikana erilaisissa työvuoroissa ja tapaavat toisiaan lähinnä tilanteissa, joissa koko lapsiryhmä on samanaikaisesti paikalla. Tiimit suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat toimintaansa, jonka lähtökohtana on lapsiryhmä ja ne perheet, jotka kuuluvat tiimin vastuualueeseen. Se, miten tiimin jäsenet pystyvät toimimaan yhdessä, riippuu myös jäsenten käsityksistä itsestään, omasta tiimistään ja työyhteisöstään. Naisvaltaisena alana päiväkodeille on ominaista henkilöstön vaihtuvuus, mikä voi häiritä tiimien muotoutumista. (Venninen 2007, 23–25, 27.)

Päiväkoti-yhteisöistä on tullut myös moniammatillisia ja niissä työskentelee hyvin erilaisen koulutustaustan omaavia henkilöitä, joiden ammatillinen asiantuntijuus on varhaiskasvatuksen näkökulmasta eri tavoin painottunutta. Tämä voi aiheuttaa

ammattikuntien välisiä reviiritaisteluita, jolloin moniammatillisuutta ei päästä hyödyntämään. Seurauksena voi olla päiväkotiyhteisössä viihtymättömyyttä, oman työn merkityksettömäksi kokemista tai vastaavasti kokemusta siitä, ettei koulutuksessa ja työssä tapahtunutta oppimista ole voinut hyödyntää työtehtävissään. Moniammatillisuus voi kuitenkin tarjota myös mahdollisuuden päiväkotityön kehittämiseen, jos kaikkien työntekijöiden näkökulmia arvostetaan. (Karila & Nummenmaa 2001, 40–41.)

### **1.3 Työn merkitys ihmisen elämässä**

Työn alkuperä on ihmisen tarpeessa muokata ympäristöään itseä, yhteisöä ja tulevia sukupolvia varten (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 7). Nyky-yhteiskunnassa työllä ei Järvisen ym. (2002, 7) mukaan kuitenkaan välttämättä ole enää samaa merkitystä, koska siitä on palkkatyönä tullut keino hankkia toimeentulo ja liittyä yhteiskuntaan. Ansiotyöllä on merkitystä sille, kuka ihminen on, kuinka hän elää ja millainen hänen hyvinvointinsa on (Jokisaari, 68). Työ siis määrittää identiteettiä, mahdollistaa taloudellisen toimeentulon ja vaikuttaa muillekin elämänalueille, esimerkiksi perheeseen ja vapaa-aikaan. Lisäksi työllä on vaikutusta ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Työelämässä on kuitenkin tapahtunut rakenteellinen muutos, jonka seurauksena työmarkkinoista on tullut epävarmoja ja työpaikoista tilapäisiä. Tämän vuoksi työ ei enää tarjoa kaikille entisen kaltaista perustaa oman elämän suunnitteluun ja pitkäaikaisten tavoitteiden toteuttamiseen. (Jokisaari 2002, 68–69.)

Varhaiskasvatuksen kenttä on hyvin naisvaltainen ala, joten urapolkuja tarkasteltaessa on hyvä perehtyä myös työn ja perheen yhdistämiseen. O’Neil ja Bilimoria (2005, 169) toteavat, että edelleen pääasiassa naiset huolehtivat lapsista ja samalla tasapainoilevat työn vaatimusten ja perheen välillä. Perhevelvollisuuksien vuoksi naisten urat voivat erota merkittävästi miesten urista ja perhe vaikuttaa naisten urien etenemiseen ja uralla menestymiseen. (O’Neil & Bilimoria 2005, 169.) Myös Mavin (2001, 186) huomauttaa,

että monille naisille on tuttua ristiriita työ- ja perheroolien välillä. Joskus naisten on myös pakko valita uralla etenemisen ja perheen tasapainon tai ylipäänsä perheen perustamisen välillä (Mavin 2001, 186).

Myös Rantanen ja Kinnunen (2005, 229) toteavat, että suomalaisessa työ- ja perhe-elämässä viime aikoina tapahtuneet muutokset ovat nostaneet aiempaa selvemmin esille ongelmia, joita työn ja perheen yhdistämisessä on. Työ ja perhe ovat vuorovaikutuksessa ja tätä vuorovaikutusta voidaan tutkia erilaisista lähtökohdista. Rantasen ja Kinnusen (2005, 230) mukaan teoriat voidaan jakaa varhaisiin ja nykyisiin malleihin. Varhaiset mallit voidaan jakaa ei-kausaalisiin ja kausaalisiin. Ei-kausaalisia malleja on kolme. Erillisuusmallin mukaan työ ja perhe-elämä ovat toisistaan erillisiä eivätkä vaikuta toisiinsa. Yhtäläisyysmallissa ajatellaan, että toisinaan työn ja perhe-elämän välinen yhteys on näennäinen, jolloin työn ja perhe-elämän välisen yhteyden synnyttää kolmas tekijä, joka ei ole kummankaan elämänalueen ominaisuus. Identiteettimallin mukaan työ- ja perheroolit kietoutuvat yhteen niin läheisesti, että niitä ei voi erottaa toisistaan. (Rantanen & Kinnunen 2005, 229–231.)

Kausaalisia malleja on myös kolme. Siirräntämalli olettaa, että työn ja perhe-elämän välillä on samansuuntainen eli positiivinen yhteys. Esimerkiksi myönteinen muutos työtyytyväisyydessä saa aikaan myönteisen muutoksen myös tyytyväisyydessä perhe-elämään tai vastaavasti työuupumus saa aikaan väsymyksen tunteita ja vaikeuksia myös perhe-elämässä. Korvaavuusmallissa taas oletetaan, että työn ja perhe-elämän välillä on erisuuntainen eli negatiivinen yhteys. Jos tyytymättömyys lisääntyy yhdellä elämänalueella, esimerkiksi perheessä, niin se saa yksilön suuntaamaan aikaa ja energiaa toiseen elämänalueeseen, esimerkiksi työhön. Tällä tavoin tavoitellaan myönteisiä kokemuksia korvaamaan ensimmäisen elämänalueen epämieluisia kokemuksia. Voimavarojen ehtymisen-mallin mukaan työn ja perhe-elämän välillä vallitsee myös negatiivinen yhteys. Rajallisten voimavarojen, kuten esimerkiksi aika ja energia, käyttö vähentää mahdollisuutta käyttää näitä voimavaroja toisella elämänalueella. Esimerkiksi työhön käytetty aika on poissa perheeltä. Kaikki mallit lukuun ottamatta erillisuusmallia ovat saaneet olemassaololleen tukea. (Rantanen & Kinnunen 2005, 231–232.)

Viimeaikaisia työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavia malleja on Rantasen ja Kinnusen (2005, 232) mukaan kolme. Moniroolisuuden kytkeytyvät mallit kuvaavat työ- ja perheroolien yhteensovittamista koskevia lähtökohtaoletuksia. Tässä mallissa roolien kuormittavuus-hypoteesin mukaan voimavarojen jakaminen usean roolin kesken on kuormittavaa, koska työhön tai perheeseen käytetyt voimavarat vähentävät toiseen elämänalueeseen käytettävissä olevia voimavaroja, jolloin toimiminen tällä toisella elämänalueella vaikeutuu. Roolien vahvistavuus-hypoteesi taas pohjautuu ajatukseen, että useissa rooleissa toimiminen on hyväksi yksilölle, koska useat roolit palkitsevat ja voivat suojata yksilöä silloin, kun ilmenee vaikeuksia jollain elämänalueella. Moniroolisuuden liittyvä asia on myös roolien tasapaino. Rantasen ja Kinnusen (2005, 238) mukaan roolitasapaino voidaan nähdä yksilön yleisenä käyttäytymistyylinä, josta seuraa joko roolien toisiaan vahvistavuus tai kuormittavuus. Moniroolisuuden kytkeytyvien mallien lisäksi on olemassa myös malleja työn ja perheen vuorovaikutuksen syistä ja seurauksista. Nämä mallit pyrkivät kuvaamaan tarkemmin niitä olosuhteita ja tapahtumakulkuja, joiden seurauksena työn ja perheen vuorovaikutus koetaan joko kielteiseksi tai myönteiseksi. Työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnan malleissa puolestaan korostuu yksilön aktiivinen rooli työ- ja perheoloihin sopeutujana ja niiden muovaajana. (Rantanen & Kinnunen 2005, 232–234, 238.)

## 2 URA JA AMMATILLISUUS

### 2.1 Uran määritelmä

Ura voidaan määritellä monesta eri näkökulmasta, kuten Gunz ja Peiperlkin (2007) toteavat. Se on laaja käsite. Alun perin englanninkielinen sana career tarkoitti kärrytietä tai tietä ja myöhemmin sana alettiin käyttää verbinä, joka merkitsi laukkaamista tai juoksemista ja etenemistä täyttä vauhtia. Vähitellen sana vakiintui tarkoittamaan ammatillisen elämän tai työn suuntaa tai kulkua, jossa on mahdollisuus eteenpäinmenoon ja ylenemiseen. (Gunz & Peiperl 2007, 3–4.) Ura voidaan määritellä myös osaamisen kasvuksi, mikä ilmenee taitojen ja asiantuntemuksen lisääntymisenä ja vuorovaikutusverkoston kehittymisenä (Ruohotie 2002, 209). Tällöin uran määrittäjiksi tulevat tiedon luomisen prosessit ja yksilön osallistuminen niihin sekä niistä omaksutut taidot, asiantuntemus ja vuorovaikutusverkostot. Yksilöllisten uramuutosten taustalla voi olla yksilön halu ja kyky oppia uusia asioita ja soveltaa tietoja sekä mahdottomuus kokeilla uutta nykyisessä työpaikassa. (Ruohotie 2002, 209–210.)

Ekosen ja Lämsän (2005, 137) mukaan uraa voidaan tarkastella myös täysin subjektiivisesta näkökulmasta, jolloin menestyminen uralla tarkoittaa eri henkilöille erilaisia asioita. Urakehityksen tulkinta muotoutuu tällöin yksilön omien arvostusten ja

valintojen pohjalta. Keskeistä on se, minkä yksilö itse kokee uraksi ja siinä kehittymiseksi. Esimerkiksi mahdollisuus oman asiantuntijuuden lisääntyvään käyttöön voi olla urakehitystä yhdelle henkilölle, kun toinen henkilö taas ei pidä sitä kehityksenä lainkaan. (Ekonen & Lämsä 2005, 137.)

Ruohotien (2002, 206) mukaan laajimmassa ja perinteisessä mielessä ura on sarja työkokemuksia, joita yksilölle ajan mittaan kertyy. Työuraa eivät enää kuitenkaan määrittele ikä ja toisiaan seuraavat tehtävät saman organisaation tai työnantajan palveluksessa. Myös Tomlinson (2007, 285–286) toteaa, että enää ei voida odottaa koko elämän kestävästä yhtä työtä, vaan nykyään urat perustuvat yksittäisten töiden ja organisaatioiden ympärille. Työntekijöillä täytyy olla joustava ja ennakoiva asenne omaan työelämäänsä ja heidän on hallittava omaa kykyään työllistyä (Tomlinson 2007, 285–286). Ruohotie (2002, 206) toteaa, että työuran kannalta ratkaisevaa saattaa olla se, miten hyvin yksilö itse tunnistaa omat persoonallisuuden piirteensä, arvonsa ja oppimiseen liittyvät asenteensa ja käytänteensä sekä omat taitonsa toimia yhteisöissä. Tätä tietoa on osattava hyödyntää muuttuvissa työympäristöissä ja tehtävissä sekä koostumukseltaan vaihtelevissa työryhmissä (Ruohotie 2002, 206).

Urapolku taas voidaan määritellä yksilön työelämässä toteutuneiden toimien jatkumoksi tai ketjuksi, kuten Schein (1977, 52) on sen määritellyt. Urapolulta voidaan esimerkiksi tarkastella erilaisten toimien määrää tai niiden järjestystä. Urapolku voidaan nähdä myös sekä yksilöllisenä että yhteisöllisenä käsitteenä, sillä urapoluissa heijastuvat yksilön työhön liittyvien tarpeiden, motiivien ja toiveiden lisäksi myös yhteiskunnan odotukset ja käsitykset siitä, miten urapolkuja voidaan edistää esimerkiksi taloudellisilla tai statukseen liittyvillä seikoilla. (Schein 1997, 52.) Tässä tutkimuksessa urapolulla tarkoitetaan yksilöllistä työuraa, joka muodostuu erilaisista työtehtävistä ja siitä käytetään myös käsitettä ura.

## 2.2 Uratutkimus

Nykyaikainen uratutkimus alkoi 1970-luvun lopulla. Kuitenkin jo paljon ennen tätä ihmiset ovat pohtineet työn merkitystä elämässään. Koska tutkimusala on melko uusi ja luonteeltaan luontaisesti monitieteinen, päästään harvoin yksimielisyyteen siitä, mitkä ovat keskeisiä teorioita uratutkimuksessa. Monilla aloilla on siis sille annettavaa. (Moore, Gunz & Hall 2007, 13–14.)

Uratutkimus voidaan jakaa neljään vallitsevaan näkökulmaan, jotka osittain limittyvät, mutta voidaan erottaa toisistaan eri teorioiksi (Moore ym. 2007, 14). Ensinnäkin se voidaan jäsentää sosiologisesti, jolloin uraa tarkastellaan yhteiskunnallisesta ja yhteiskuntaluokkien näkökulmasta. Toiseksi, se voidaan määrittää yksilöllisten erojen näkökulmasta, jolloin se keskittyy ennustamaan sitä, miten yksilölliset erot vaikuttavat uravalintaan ja menestymiseen uralla. Kolmanneksi, uraa voidaan tarkastella kehityksen näkökulmasta, jolloin pyritään ymmärtämään uran vaiheita. Neljäs vallitseva näkökulma on elämäntalon näkökulma, jossa keskitytään yksilön uraan ja elämäntaloon ja yksilön psykologiaan. (Moore ym. 2007, 13–14.)

Omassa tutkimuksessani keskityn uraan erityisesti elämäntalon ja kehityksen näkökulmista, joiden voidaan katsoa osittain limittyvän. Urateoriat, joissa ura määritellään yksilöllisten erojen näkökulmasta ja joissa tarkastellaan erilaisten yksilöiden menestymistä tietyssä ammatissa, käsittävät usein uran muuttumattomaksi ja valintaan pohjautuvaksi ilmiöksi. Kehityksen näkökulmasta ura nähdään kuitenkin dynaamisena ja kypsyvänä prosessina, joka kehittyy ajan myötä ja johon vaikuttavat erilaiset tarpeet, arvot ja motiivit elämän eri vaiheissa. Tähän näkökulmaan liitetyt teoreetikot ovat usein perinteisesti rakentaneet vaiheisiin perustuvan mallin urasta ja näiden teoreetikoiden työhön ovat vaikuttaneet yleiset teoriat yksilön kehityksestä. Moore ym. (2007, 28) toteavat, että kehitykselliset urateoriat pohjautuvat psykoanalyttisiin teorioihin. Myös Eriksonin teoria kehitystehtävistä on ollut urateorioiden kiinnostuksen kohteena. (Moore ym. 2007, 15, 26, 28, 31, 32.)



Kehityksellisestä näkökulmasta katsottuna ura nähdään väylänä, joka tarjoaa yksilölle mahdollisuuden itsensä ilmaisemiseen ja itsensä toteuttamiseen. Kun yksilön työ- ja urakokemukset ovat positiivisia, yksilö kasvaa ja on innostunut ja tyytyväinen kasvuunsa työssään. Entä mikä on kehityksellisten teorioiden tarkoitus ja miten teoriaa luodaan? Tarkoitus on hyvin käytännöllinen. Tarkoituksena on auttaa yksilöitä saavuttamaan tyydyttäviä muutoksia uran muuttuessa ja kehittyessä ajan kuluessa. Teoreettisilla malleilla on normatiivinen pohja eli kehityksen suunta voi olla ”hyvää” tai ”huonoa”, joten teorioiden perimmäinen tarkoitus oli auttaa yksilöä kehittymään haluttuun suuntaan. (Moore ym. 2007, 32–33.)

Ekonen ja Lämsä (2005, 137) toteavat, että tutkittaessa uraa yksilön näkökulmasta voidaan ymmärtää paremmin, miten yksilöt itse näkevät ja jäsentävät uraansa. Lisäksi voidaan nähdä miten näkemykset urasta muuttuvat ajan ja kokemusten myötä ja miten yksilöiden omat tulkinnat vaikuttavat heidän uravalintoihinsa ja toimintaansa. Tällöin myös yksittäisten ihmisten äänet pääsevät paremmin kuuluviin. (Ekonen & Lämsä 2005, 137–138.) Tutkimuksessani keskityn saamaan esiin juuri tutkittavieni ajatuksia ja kokemuksia omasta urastaan varhaiskasvatuksen alalla.

Syrjälän ym. (1995, 59) mukaan opettajan urakehitystä koskevissa tutkimuksissa on kyse siitä, miten opettajat itse ovat kokeneet oman elämänsä ja työnsä sen eri vaiheissa ja miten heidän ammatillinen minänsä ja omat henkilökohtaiset kasvatusta koskevat teoriansa muotoutuvat. Goodson (2008, 1) toteaa, että opettajan elämän ja työn tutkiminen on lisääntynyt ja parantunut viime vuosikymmeninä. Elämäkerrallisella tutkimuksella saadaan opettajien ääni kuuluviin. Elämäkokemukset ja opettajan tausta ovat olennaisia sen kannalta millainen ihminen on tällä hetkellä ja opettajan elämäntyyli vaikuttaa myös opettamiseen ja toimintaan. Goodson (2008, 12) toteaa myös, että opettajan elämäntyyli on tärkeä osa ammatillista elämää ja kehittymistä, mikä täytyy ottaa huomioon näitä asioita tutkittaessa. Myös uran vaiheita ja uravalintoja voidaan tutkia. Lisäksi opettajan uralla ja elämässä on nähtävissä merkittäviä tapahtumia, jotka vaikuttavat ratkaisevasti opettajan toimintaan ja näkemyksiin. (Goodson 2008, 1, 10–13.)

### 2.2.1 Hubermanin ja Leithwoodin teorit opettajan urasta

Järvinen (1999, 264) toteaa, että Huberman (1989, 13) on tutkinut opettajan uraa elämänkaariperspektiivistä. Hänen mallissaan ura on jaettu kehitysvaiheisiin, jotka perustuvat opetusvuosiin. Tässä mallissa urakehitys noudattaa elämänkaarimallia ja opettajan kypsyminen ja aikuisen kypsyminen rinnastetaan ajallisesti. Ensimmäiset kolme opetusvuotta Huberman (1989, 13) luokittelee uran aluksi, jossa keskeistä on selviäminen ja itsensä löytäminen. Opetusvuodet 4–6 ovat vakiinnuttamisen aikaa. Vakiinnuttamisen jälkeen vuodet 7–18 voivat olla kokeilevaa toimintaa tai uudelleenarviointia ja itse-epäilyä, joista päädytään 19–30 opetusvuoden kohdalla asioihin tyytymiseen ja suhteuttamiseen tai konservatismiin. Lopulta 31–40 opetusvuoden kohdalla aletaan irtautua työstä. Mallia on kritisoitu siitä, että esimerkiksi uudelleenarviointivaihe ei ole sidoksissa tiettyihin työvuosiin, vaan opettaja voi jo aivan uransa alussa olla tässä vaiheessa. Lisäksi malli ei sisällä ajatusta, että uudelleenarviointi ja kokeileva toiminta voisivat vaihdella opettajan kehitysprosessissa. (Järvinen 1999, 264–265.)

Leithwood (1990, 72) on soveltanut omaan opettajan kehitystä koskevaan malliinsa Hubermanin (1989) urakehitysjatellua. Leithwoodia (1990, 78) on erityisesti kiinnostanut se miten opettajan uran kulku ja kehitys ovat yhteydessä ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiseen eli mitkä kokemukset uran eri vaiheissa todennäköisesti edistävät tai vähentävät ammatillisuuden kehittymistä. Leithwood (1990, 72) olettaa, että urasyklidimensio on yksi kolmesta dimensiosta, joista kaksi muuta ovat psykologinen kehitysdimensio ja ammatillisen asiantuntijuuden kehitysdimensio. Mallissa on kuusi vaihetta: 1) selviämistaitojen kehittäminen, 2) päteöityminen opettamisen perustaidoissa, 3) joustavuuden kehittyminen opetustyössä, 4) eksperttiyden saavuttaminen, 5) kollegoiden ammatillisen kasvun tukeminen ja 6) opetusta ja kasvatusta koskevaan päätöksentekoon osallistuminen (Järvinen 1999, 264–265). Leithwood (1990,73) tutki kolmen dimension vuorovaikutusta eli sitä miten urakehitysdimensio on vuorovaikutuksessa psykologisen ja ammatillisen kehitysdimension kanssa. Myös Leithwoodin (1990, 73) urakehitysdimensio sisältää ajatuksen aikaan sidotusta asteittaisesta kehityksestä ja kypsymisen asteista.

### 2.2.2 Opettajan ammatillisen kehityksen prosessimalli

Järvinen (1999, 266) on yhdistänyt Leithwoodin (1990, 73) opettajan kehitysdimensioihin omia ja kollegoidensa aikaisempia tutkimustuloksia ja koonnut opettajan ammatillisen kehityksen prosessimallin. Järvisen (1999, 267) tutkimuksissa jo opettajan ensimmäisten työvuosien aikana esiintyvät kaikki kehitysteemat, paitsi integriteetti ja vetäytyminen, joissa Järvinen (1999, 267) tukeutuu Leithwoodin (1990) ja Hubermanin (1989) pohdintoihin. Ensimmäinen kehitysteema on induktiovaihe ja uran aloittaminen, mikä sisältää dialektiset dimensiot: 1) reflektiivisyys ja sen vastakohtana selviäminen, 2) autonomia ja sen vastakohtana tarve kollegiaaliseen tukeen ja mentorointiin sekä 3) kontekstuaalisten tekijöiden korostuminen ja sen vastakohtana lisääntynyt itsetuntemus. Tämä on ensimmäinen kehitysteema, joka päättyy vakiinnuttamiseen, missä opettaja sitoutuu alalle eli tekee pysyvän sopimuksen opettajan uralle ja perustaitojen hallinnan kehitys jatkuu. (Järvinen 1999, 267.)

Toinen teema on uudelleenarviointi eli tilannekatsaus, mihin liittyy itse-epäily ja itsereflektio eli uusien vaihtoehtojen ja roolien etsintä. Kelchtermans ja Vandenberghe (1994, 48) toteavat, että tässä opettajan kehityksen prosessimallissa, ja erityisesti uudelleenarviointiteeman käynnistymisessä niin sanotut kriittiset episodit ovat olennaisia. Ne provosoivat yksilön etsimään uuden tyyppisiä toimintamalleja, jotka johtavat uuteen, haluttuun suuntaan. Nämä episodit ovat opettajan ammattipersonan haasteita. Oman subjektiivisen kasvatusteorian oletukset, mielipiteet ja ideat kyseenalaistetaan kokonaan. Kelchtermans ja Vandenberghe (1994, 48) toteavat myös, että jälkepäin opettajat mainitsivat juuri nämä hetket tärkeinä heidän ammatillisen kehittymisensä kannalta. Lisäksi Kelchtermans ja Vandenberghe (1994, 51) havaitsivat opettajien elämäntutkimuksissaan, että ei ole mahdollista tehdä yleispätevää listaa potentiaalisista kriittisistä tapahtumista. Tapahtumista voi tulla kriittisiä episodeja vasta jälkepäin, retrospektiivisesti. Ne ymmärretään selvästi erottuvina ja niillä on voimakas henkilökohtainen merkitys. (Järvinen 1999, 267.)

Uudelleenarviointiteemaa voi seurata joko oppiaineorientaatio, yhteisösuuntautunut orientaatio tai rutinoituneen työn orientaatio. Oppiaineorientaatio merkitsee lisääntyvää pedagogista joustavuutta ja opetettavan aineksen eksperttiyttä sekä aktiivisia opetuskokeiluja. Yhteisösuuntautunut orientaatio merkitsee aktiivista osallistumista päätöksentekoon työyhteisössä ja kehittämisprojekteissa sekä kiinnostusta myös kollegoiden ammatillista kehitystä kohtaan. Opettaja näkee oppilaitoksen työyhteisönä, joka on oppimisympäristö sekä oppilaille että opettajille. Oppiainekeskeisyys antaa tilaa oppimisen edellytysten tarkastelulle. Oppiaineorientaatiota voidaan pitää traditionaalisenä opettajaeksperttiyden lähestymistapana. Yhteisösuuntautunut orientaatio on kokonaisvaltaisempi lähestymistapa, jossa myös korostuu opettajan ammatin eettisten tavoitteiden tarkastelu. Rutinoituneen työn orientaatio merkitsee, että opettaja omaksuu autonomisen ja riippumattoman roolin ja kehittää tehokkaita työrutiineitaan asettamatta erityisiä kehitystavoitteita. Järvinen (1999, 268) toteaa, että kyseessä on vaihe, joka on ehkä mekaanisempi kuin edellä mainitut orientaatiot, mutta se merkitsee myös itsensä hyväksymistä ja rentoutunutta toimintaa luokassa. Opettajalla on tilanne hallinnassa eikä hän ota suurempia paineita itsensä kehittämisestä. Dynaamisessa prosessimallissa opettaja voi palata urakehityksensä aikana useastikin uudelleenarviointiteemaan ja siten liikkua eri orientaatioiden välillä. Ne eivät ole uravuosiin sidottuja vaiheita. Opettaja voi myös siirtyä oppiaineorientaatioon tai rutinoituneen työn orientaatioon ilman tietoista uudelleenarviointivaihetta. (Järvinen 1999, 267–268.)

Orientaatiovaiheita seuraa ammatillinen integriteetti- eli eheytymisvaihe, jonka jotkut opettajat saavuttavat. Tämä tarkoittaa, että kasvattaja näkee itsensä mentorina, kollegoidensa tukijana työyhteisössä, ei vain taitavana asiantuntijaopettajana. Tässä vaiheessa tärkeää on itsetutkiskelu ja muiden opettajien kanssa tapahtuva jatkuva dialogi. Jos nämä puuttuvat, integriteetin kehittyminen voi estyä. (Kolb, 1988, 83.) Eheytymisvaihetta seuraava kehitysteema on valmistautuminen uralta pois siirtymiseen eli vetäytyminen. Järvinen (1999, 268) toteaa, että Leithwood (1990, 79) viittaa tämän vaiheen kolmeen käyttäytymismalliin, jotka Huberman (1989, 23) on tunnistanut tutkimuksissaan. Käyttäytymismalleja ovat positiivinen tarkentaminen, defensiivinen tarkentaminen sekä pettymyksen ilmeneminen. Ensimmäisessä mallissa on kyse siitä, että opettaja kiinnittää

huomionsa siihen, mitä hän osaa parhaiten ja mitä hän on uransa aikana tehnyt hyvin. Tällöin on vahva tunne siitä, että on tehnyt hyvän päivätyön ja ansainnut vetäytymisen. Toinen malli merkitsee, että opettaja ottaa hieman pessimistisen asenteen joihinkin tapahtuneisiin muutoksiin eli ottaa kriittistä etäisyyttä joihinkin kysymyksiin helpottaakseen irtautumisprosessia. Kolmannessa mallissa opettaja on hyvin katkeroitunut ja pettynyt työyhteisössä tapahtuneisiin kehityslinjoihin. Tähän voi liittyä myös uupumusta liian kiivaaseen muutosvauhtiin. (Järvinen 1999, 269.)

Opettajan tai kasvattajan kehitysprosessimallissa uran aloitusvaihe ja siitä irtautuminen ovat uravuosiin sidoksissa, mutta muut mallissa kuvatut kehitysteemat eivät. Nykyään yhä useammin myös opettajan työ on epäjatkuvaa ja sisältää lyhyitä työjaksoja ja työttömyysvaiheita, joten myös ammatillisen kehityksen profiilit muodostuvat hyvinkin erilaisiksi. Esimerkiksi nuoren opettajan, joka hoitaa jatkuvasti lyhyitä sijaisuuksia, on vaikea edetä induktiovaiheesta eteenpäin. Joku saattaa viihtyä opettajan työssä vain muutamia vuosia ja vetäytyä nopean vakiinnuttamis- ja rutinoituneen työn orientaatiovaiheen jälkeen käymättä läpi muita kehitysteemoja. Pitkän opettajan uran tehnyt on ehkä kokenut kaikki kehitysteemat ja vaihtanut orientaatiota uudelleenarviointivaiheiden jälkeen useamman kerran. Ammatillinen kehityspolku voi siis olla hyvin yksilöllinen ja erilainen. (Järvinen 1999, 269.)

### **2.3 Opettajan urapolku ja merkittävät tapahtumat uralla**

Measor (1985, 61) toteaa, että yksilön elämässä on ratkaisevia tapahtumia, joiden ympärille keskeiset päätökset kiertyvät. Nämä tapahtumat saavat yksilön tekemään tietynlaisia valintoja ja johtavat yksilöä tiettyyn suuntaan sekä vaikuttavat yksilön identiteettiin. Measorin (1985, 61) mukaan ratkaisevat tapahtumat ilmenevät usein tiettyinä aikoina yksilön elämässä. Ratkaisevia tapahtumia voivat synnyttää erilaiset tekijät ja ne voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin sekä henkilökohtaisiin tekijöihin. Ulkoisia ratkaisevia tapahtumia

voivat aiheuttaa esimerkiksi historialliset tapahtumat kuten sota tai opetuskäytänteiden suuret muutokset. Sisäisiä ratkaisevia tapahtumia ovat uran kuluessa tapahtuvat asiat, jotka vaativat yksilöltä valintoja ja päätöksiä. Measorin (1985, 62) mukaan opettajan uralla ratkaisevia sisäisiä tapahtumia ovat esimerkiksi opettajan ammatin valitseminen, ensimmäiset 1,5 vuotta opettajan työssä, uran keskivaiheilla eteneminen ja yleneminen työssä ja lopulta eläkkeelle siirtyminen. Henkilökohtaisia tekijöitä ovat esimerkiksi perhetapahtumat, avioliitto ja lasten syntyminen, jotka voivat vaikuttaa siihen mitä opettajan uralla tapahtuu. (Measor 1985, 62.)

Kinos ja Laakkonen (2005) ovat tutkineet mieslastentarhanopettajien työ- ja koulutusuraa sekä harrastustoimintaa. Yhtenä tutkimustehtävänä oli identifioida mieslastentarhanopettajien työ- ja koulutushistoriaa määritellen tutkittavan joukon läpikäymiä erilaisia työ- ja koulutuspolkuja. Tutkimuksen kohteena olivat kaikki Turun yliopistosta, eli Raumalta ja Turusta, vuosina 1976–1999 valmistuneet mieslastentarhanopettajat. Valtaosa valmistuneista mieslastentarhanopettajista oli työskennellyt ainakin jossakin vaiheessa lastentarhanopettajan ammatissa. Yleistä oli, että välillä tehdään jotakin muuta, siirrytään muihin tehtäviin tai vaihdetaan kokonaan alaa. Vastaushetkellä 36 % ilmoitti olevansa työssä päiväkodissa joko lastentarhanopettajana tai päiväkodinjohtajana. Loput vastaajista toimivat joko muissa tehtävissä opetus- ja kasvatusalalla tai aivan muulla alalla. (Kinos & Laakkonen 2005, 143, 146–147.)

Ammattiuskollisten joukoksi Kinos ja Laakkonen (2005, 151) kutsuvat lastentarhanopettajia, jotka olivat työskennelleet lastentarhanopettajina koko valmistumisensa jälkeisen ajan. Heitä oli hieman yli puolet vastaajista. Kuitenkin yhteensä 34 mieslastentarhanopettajaa ilmoitti siirtyneensä muulle kuin opetus- ja kasvatusalalle. Kinos ja Laakkonen (2005, 150) toteavat, että Turun yliopistosta valmistuneille miehille lastentarhanopettajan ammatti näyttäisi olevan vain välivaihe ammatillisessa urakehityksessä. (Kinos & Laakkonen 2005, 149–151.)

Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa korkeakoulutettujen työuria ovat tutkineet Virolainen ja Valkonen (2002). He (Virolainen ja Valkonen 2002, 52–55) löysivät erilaisia

uraorientaatioita: urahakuisia, perhekeskeisiä ja vakaaseen uraan luottavia. Urahakuiset korostavat eteenpäin pyrkimistä ja työn haasteellisuutta, yritteliäisyyttä ja itsenäisyyttä. He asettivat työn etusijalle, mutta korostavat kuitenkin myös perheen tärkeyttä. He olivat myös valmiimpia riskinottoon. (Virolainen & Valkonen 2002, 52–55.)

Perhekeskeiset korostivat voimakkaasti perhearvoja, pitivät työuraa toissijaisena ja aikoivat keskittyä perheen rakentamiseen. Tähän ryhmään kuului muita suurempi osuus julkisella sektorilla järjestöissä työskenteleviä, työelämän ulkopuolella olevia, epävarmassa työsuhteessa työskenteleviä, muuta kuin kokopäivätyötä tekeviä ja työntekijäasemassa työskenteleviä. He suhtautuivat myös kielteisesti yrittäjyyteen. Vakaaseen työuraan luottavat taas suhtautuivat yrittäjyyteen neutraalisti. He suuntautuivat vakaalle ja turvalliselle työuralle ja uskoivat ja toivoivat, että pystyisivät työurallaan välttämään epätyypillisten urien karikot ja uhat. Tähän ryhmään kuuluvat olivat isopalkkaisimpia ja asemaansa tyytyväisimpiä. (Virolainen & Valkonen 2002, 52–55.)

## **2.4 Ammatillisuus ja sen kehittymisen tukeminen**

Kun tarkastellaan ihmisen urapolkua, yksi siihen keskeisesti liittyvä asia on ammatillisuus. Opettajan työssä ammatillisuus on ammattitaidon tuomaa vapautta ja vastuuta sekä pyrkimystä parhaaseen mahdolliseen työhön omassa ammatissa (Vanhalakka-Ruoho 2006, 124). Ammatillisuutta on perinteisesti jäsennetty yksilötasolla, mutta yhteisölliset näkökulmat ja painotukset ovat ilmestyneet ammatillisuuden tarkasteluihin työelämän muutosten ja oppimisvaatimusten lisääntyessä. Ammatillisuudessa on yksilöllisiä, kollektiivisia, organisatorisia ja yhteiskunnallisia аспекteja. (Vanhalakka-Ruoho 2006, 124.)

Ammatillisuuteen liittyy ammatillinen kasvu ja kehitys. Järvisen (1999, 258) mukaan ammatillinen kehitys on nähtävä nykyään elinikäisenä oppimisprosessina ja epäyhtenäisenä, dynaamisena prosessina. Järvinen (1999, 259) toteaa, että koko ammatillisen

kehitysprosessin tavoitteena on reflektiivinen ammattikäytäntö, mikä merkitsee oman havainnoinnin, ajattelun ja toiminnan reflektiota tavoitteena kehittää tai muuttaa omaa käytäntöä tai käytännön sosiaalista kontekstia.

Myös Ruohotien (2002, 49) mukaan ihannetapauksessa yksilön kehittyminen jatkuu koko työikäisyyden ajan. Tällöin yksilö kokee, että hänellä on työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä. Ruohotie (2002, 49) kuitenkin toteaa, että käytännössä kasvuprosessi usein katkeaa jossain vaiheessa. Tällaisessa tapauksessa työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkitystä ja tehtävien hoito muuttuu rutiiniksi (Ruohotie 2002, 50). Miten sitten omaan ammattirooliinsa vakiintunut ja urarutiiniin ajautunut ihminen saadaan muuttamaan urarutiinia ja miten saadaan viritettyä tarve oppia uutta ja lisätä kompetenssia?

Ammatillista kasvua edistäviä tekijöitä voidaan Ruohotien (2002, 50) mukaan löytää yhteiskunnasta ja organisaatiosta, työroolista sekä yksilöstä itsestään. Organisaation rakenteessa, vastuualueissa ja työtehtävissä tapahtuvat muutokset vaativat uusien taitojen kehittämistä. Myös teknologiset muutokset asettavat yleensä suuria vaatimuksia pätevyyden kehittämiseksi. Jotkut työtehtävät saattavat hävitä ja tilalle voi tulla uusia tai uudelleen organisoinnin seurauksena ihmiset joutuvat tilanteeseen, jossa vanhat rutiinit eivät enää menettele. Ammatillisen kasvun kannalta tärkeitä asioita ovat myös johdon tuki ja kannustus. (Ruohotie 2002, 50.)

Työrooliin liittyviä kasvutekijöitä ovat esimerkiksi työn kannustearvo ja yksilön vaikutusmahdollisuudet työhön. Vaikutusmahdollisuudet sekä haasteellinen ja itsenäinen työ luovat hyvän lähtökohdan itsensä kehittämiseksi. Henkilökohtaisia kasvutekijöitä Ruohotie (2002, 54) sanoo olevan useita. Näitä voivat olla esimerkiksi perheessä tapahtuvat muutokset, terveys ja ikä. Nämä voivat saada ihmiset pohtimaan ja tarkistamaan uraan liittyviä odotuksia ja prioriteetteja. Ruohotie (2002, 54) toteaa, että henkilökohtaiset elämänvaiheet ja niissä tapahtuvat muutokset vaikuttavat ihmisten urakäyttäytymiseen. (Ruohotie 2002, 53–54.)



Järvisen (1999, 270) mukaan opettajan ammatillista kehitysprosessia voi tukea henkilökohtaisilla ja kollegiaalisilla tuen muodoilla sekä kehitysprosessia tukevilla organisaatiotekijöillä. Henkilökohtaisia tuen muotoja voivat olla esimerkiksi oman portfolion rakentaminen ja henkilökohtainen mentor. Järvinen (1999, 270) toteaa, että aloitteleva opettaja pystyy mentoroinnin ja portfoliotyöskentelyn avulla arvioimaan kriittisesti omia ennakko-oletuksiaan, uskomuksiaan ja kuvitelmiaan ja rakentamaan uudelleen omaa näkemystään opettajan työstä ja roolista. Omaa ammatillista kehitystä voi tarkastella portfolion avulla. (Järvinen 1999, 270.)

Jossakin vaiheessa aktiivisten työvuosien keskellä monella opettajalla on uudelleenarvioinnin vaihe, jolloin pysähdytään tekemään tilannekatsaus ja on itsetutkiskelun paikka. Tällöin on tärkeää kollegiaalisen tuen saaminen, esimerkiksi dialogi ja konsultointi opettajakollegan kanssa. Jossain vaiheessa kasvattajan kiinnostus voi laajentua koskemaan koko työyhteisöä ja sen kehittämistä sekä kollegoiden kehitysprosessien tukemista. Yhdessä voidaan osallistua erilaisiin kehitysprojekteihin. (Järvinen 1999, 270–271.)

Järvinen (1999, 271) toteaa, että organisaatioympäristöllä, jossa kasvattaja työskentelee, on myös merkitystä kehitysprosessia tukevana tekijänä ja yksikön johtajalla on keskeinen rooli, kun luodaan oppimiselle ja kehittymiselle otollista ympäristöä. Myös Ruohotien (2002, 59) mukaan työympäristöllä on keskeinen rooli osaamisen kehittämisessä. Ruohotie (2002, 61) jatkaa, että kehittyvät ja kasvua tukevat organisaatiot pyrkivät luomaan henkilöstöä motivoivan ja kannustavan ilmapiirin, jossa kannustetaan luovuuteen ja innovatiivisuuteen.

## **2.5 Ammatillisuus ja ammatillinen identiteetti varhaiskasvatuksessa**

Venninen (2007, 21) toteaa, että lasten toiminta päiväkodissa pohjautuu lasta ohjaavien ja hoitavien aikuisten ammattitaitoon. Karila ja Nummenmaa (2001, 26) huomauttavat, että Suomessa on kuitenkin tutkittu vain vähän sitä, millaista ammattitaitoa tai asiantuntijuutta

nykyinen päiväkotityö tekijöiltään vaatii. Urapolkuja tutkittaessa on syytä pohtia myös osaamista, sillä kuten Ruohotiekin (2002, 209) toteaa, ura voidaan määritellä myös osaamisen kasvuksi, mikä ilmenee taitojen ja asiantuntemuksen lisääntymisenä. Päiväkotityö edellyttää monenlaista osaamista, josta Karila ja Nummenmaa (2001, 33) puhuvat keskeisinä osaamisalueina. Näitä osaamisalueita ovat toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen, varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. Kuhunkin osaamisen alueeseen sisältyy vielä ydinosaamisen alueita. (Karila & Nummenmaa 2001, 26, 33.)

Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen tarkoittaa, että henkilöstö on tietoinen siitä yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta maailmasta, jossa päiväkotisi sijaitsee. Tämä auttaa henkilöstöä paikantamaan omaa työtään ja näkemään sen yhteydet laajempaan kokonaisuuteen. Varhaiskasvatukseen liittyvä osaamisalue koostuu kasvatustieteellisestä, hoito-osaamisesta ja pedagogisesta osaamisesta. Yhteistyöhön ja vuorovaikutusosaamiseen liittyvä osaaminen on myös keskeistä päiväkotityössä. Tätä osaamista tarvitaan lasten vanhempien, muun henkilöstön ja keskeisten yhteistyökumppaneidenkin kanssa työskennellessä. Muuttuvassa työympäristössä tärkeä on myös viimeinen osaamisalue eli jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. Ammatillinen peruskoulutus kykenee tarjoamaan vain perustan ammattitaidon tai asiantuntijuuden kehittymiselle. Koska työn ehdot muuttuvat ja tieto lisääntyy nopeasti, asiantuntijuuden ja osaamisen kehittämisen painopiste on siirtynyt työssäoppimiseen. Myös oman työn arviointi ja tutkiminen on keskeistä. Edellä esitettyihin neljään osaamisalueeseen liittyvää osaamista edellytetään kaikilta päiväkodin työntekijöiltä ja ammattiryhmiltä. (Karila & Nummenmaa 2001, 27–34.)

Ammatillisella identiteetillä ymmärretään Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008, 26) mukaan elämänselityksensä perustavaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana eli millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Myös käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samastuvansa, mitä hän pitää tärkeänä sekä mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan kuuluvat ammatilliseen identiteettiin. Työelämän käytännöt

osoittavat, että työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä. Jatkuva ammatillisen identiteetin rakentaminen ja oman osaamisen uudelleenmäärittely on haaste, joka koskettaa yhä useampaa työntekijää. Reflektointi ja pohtiminen ovat välttämättömiä työssä oppimiselle ja identiteetin uudelleenmäärittelylle. (Eteläpelto & Väsäsantanen 2008, 26–28.)

Kupila (2007, 36) toteaa, että valmiita identiteettejä ja identiteettiä koskevia ratkaisuja ei ole tarjolla. Identiteetti on rakennettava itse. Toimintaympäristöjen moninaistuminen ja tilanteiden vaihtuvuus vaativat jatkuvaa identiteetin työstämistä. Ammatillisen identiteetin muodostuminen ja yhteisön oppimismahdollisuudet kaventuvat, jos työskennellään lyhytkestoisissa ja määräaikaisissa töissä eri ihmisten kanssa, kuten usein tapahtuu tämän päivän työelämässä. Identiteetti ei ole henkilön pysyvä ominaisuus, vaan se on suhteellinen ilmiö. Identiteetti kehittyy ihmisten välisessä kentässä ja sitä voi parhaiten luonnehtia jatkuvana prosessina, jossa yksilö tulkitsee itsensä tietynlaisena henkilönä ja hänet tunnustetaan sellaiseksi tietyssä kontekstissa. (Kupila 2007, 36–37.)

### 3 TUTKIMUSONGELMAT

Tavoitteenani on tutkia päiväkodin kokeneiden lastentarhanopettajien urapolkuja ja uran merkittäviä tapahtumia ja niiden vaikutusta uraan sekä selvittää lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Tutkin siis mitä lastentarhanopettajan uralla on tapahtunut ja millaisia ajatuksia lastentarhanopettajilla on vielä jäljellä olevasta työurastaan. Aihettani tarkastelen uran ja urateorian näkökulmasta. Keskityn erityisesti uraan elämänculun ja kehityksen näkökulmista. Elämänculun näkökulmassa tarkastellaan yksilön uraa ja elämänculkua. Kehityksellisestä näkökulmasta katsottuna taas pyritään ymmärtämään uran vaiheita ja ura nähdään ajan myötä kypsyyvänä ja kehittyvänä. Tutkimukseni kohteena ovat kokeneet lastentarhanopettajat, joille on jo kertynyt runsaasti työkokemusta.

Tutkimukseni on osa Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa -tutkimushanketta. Hankkeessa ovat mukana Jyväskylän ja Tampereen kaupungit. Hankkeessa ammattilaissukupolvet on jaettu kolmeen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä on päivähoidon rakentamisen sukupolvi, joka on aloittanut työuransa vuonna 1973 säädetyr päivähoitolain voimaantulon jälkeen. Toinen ryhmä, päivähoidon laajenemisen sukupolvi, on tullut ammatilliselle kentälle aikana, jolloin päivähoito oli alkanut vakiinnuttaa paikkaansa ja laajeta voimakkaasti. Kolmas ryhmä on varhaiskasvatuksen sukupolvi, johon kuuluvat 2000-luvulla valmistuneet. Tutkimuksessani selvitän kokeneiden, eli päivähoidon rakentamisen ja päivähoidon

laajenemisen sukupolviin kuuluvien, lastentarhanopettajien kokemuksia omasta urastaan lastentarhanopettajana. Tavoitteenani on tutkia päiväkodin kokeneiden lastentarhanopettajien urapolkuja ja uran merkittäviä tapahtumia ja niiden vaikutusta uraan sekä selvittää lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Aihetta on tärkeä tutkia, koska kokeneille lastentarhanopettajille on uransa aikana kertynyt paljon kokemusta ja tietoa, joiden jakaminen voi olla avuksi urapolkunsu alussa oleville, työtään ja uraansa pohtiville lastentarhanopettajille. Tutkimuksellani toivon saavani tietoa, joka voisi auttaa päiväkotien henkilökuntaa myös työyhteisönsä ja oman työnsä kehittämisessä.

Tutkimusongelminani haluan selvittää seuraavia asioita:

1. Millaisia merkittäviä tapahtumia lastentarhanopettajan uralla on ollut?
2. Mitä lastentarhanopettaja odottaa uraltaan vielä tulevaisuudessa?

Urapolkuja tutkiessani keskityn siis haastateltavien uran merkittäviin tapahtumiin, koska ne kertovat paljon henkilön urasta. Esimerkiksi Goodsonin (2008, 13) mukaan opettajan uralla ja elämässä on nähtävissä merkittäviä tapahtumia, jotka vaikuttavat ratkaisevasti opettajan toimintaan ja näkemyksiin. Myös Measor (1985, 61) toteaa, että yksilön elämässä on ratkaisevia tapahtumia, joiden ympärille keskeiset päätökset kiertyvät ja nämä tapahtumat saavat yksilön tekemään tietynlaisia valintoja ja johtavat yksilöä tiettyyn suuntaan sekä vaikuttavat yksilön identiteettiin. Tämän takia keskityn tutkimuksessani juuri lastentarhanopettajan uran merkittävien tapahtumien tutkimiseen, koska niiden kautta pystyn selvittämään mitä uralla oikeastaan on tapahtunut ja miten lastentarhanopettajan ura on kehittynyt. Menneisyyden tutkimisen lisäksi on tärkeää keskittyä myös tulevaisuuteen, jolloin voidaan saada selville myös se, millaisena tutkittavat näkevät vielä jäljellä olevan, tulevaisuuden urapolkunsu. Toisena tutkimuskysymyksenä selvitänkin lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Näin saan selvitettyä lastentarhanopettajan urapolun kokonaisuudessaan: sekä uran tähän astiset tapahtumat että tulevaisuuden uraodotukset.

## **4 TUTKIMUSMENETELMÄT**

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, jossa pyrin soveltamaan fenomenologista lähestymistapaa. Aineistonkeruun toteutin yksilöhaastatteluina haastattelemalla kuutta varhaiskasvatuksen alalla työskentelevää henkilöä, joilla on lastentarhanopettajan pätevyys. Aineiston analysoin sisällönanalyysin avulla.

### **4.1 Fenomenologia**

Pyrin soveltamaan tutkimuksessani fenomenologista lähestymistapaa. Fenomenologisen tutkimuksen kohteena on ihmisen kokemus, joka on suhde subjektin, toiminnan ja kohteen välillä (Virtanen 2006, 152, 165). Laine (2010, 29) määrittelee kokemuksen ihmisen kokemukselliseksi suhteeksi omaan todellisuuteensa eli maailmaan jossa hän elää. Fenomenologiassa tutkitaan siis ihmisen suhdetta omaan elämäntodellisuuteensa. Fenomenologiassa ihmisen suhde maailmaan on intentionaalinen, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki merkitsee ihmisille jotain. Kokemus siis muotoutuu merkitysten mukaan ja nuo merkitykset ovat fenomenologisen tutkimuksen varsinainen kohde. Laine (2010, 33) toteaa myös, että fenomenologisesta metodista ei ole mahdollista esittää tarkkaa kuvausta, vaan se saa soveltavan muotonsa kulloisenkin tutkimuksen monien eri tekijöiden tuloksena.

Tilannekohtaisesti on harkittava, miten tutkimuksessa voitaisiin toimia niin, että toisen kokemus saavutettaisiin mahdollisimman autenttisenä. (Laine 2010, 29, 33.)

Fenomenologia keskittyy tutkimaan miten ihmiset ymmärtävät kokemuksia ja muuttavat kokemuksia tietoisiksi, sekä yksilöllisesti että jaettujen merkitysten kautta (Patton 2002, 104). Fenomenologia kysyy siis mikä on tutkitusta ilmiöstä eläen saadun kokemuksen merkitys, rakenne ja olemus tietylle ihmiselle tai ihmisryhmälle. Fenomenologiassa pyritään tallentamaan ja kuvaamaan sitä, miten ihmiset kokevat jonkin ilmiön. Fenomenologisen tutkimuksen kohteena oleva ilmiö voi olla esimerkiksi tunne, suhde, kulttuuri tai työ, kuten omassa tutkimuksessani. (Patton 2002, 104, 105, 132.) Tutkimuksessani fenomenologinen lähestymistapa näkyy siinä, että pyrin selvittämään sitä, miten haastateltavat kokevat oman uransa lastentarhanopettajana. Tavoitteena oli siis hahmottaa haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia.

## **4.2 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä**

Aluksi pohdin yhtenä aineistonkeruun mahdollisuutena kirjoitelmien keräämistä tutkittavilta. Kirjoitelmien kerääminen olisi varmasti ollut tutkimukseni kannalta varsin varteen otettava vaihtoehto. Kirjoitelmien ongelmana saattaa kuitenkin olla, että aineisto jää niukaksi ja tutkittava ei saa ajatuksiaan ja kokemuksiaan ilmaistua tarpeeksi laajasti kirjoitelman avulla. Kuten Sääntikin (2004, 188) toteaa, tarinan tuottajan kirjallisilla kyvyillä on suuri merkitys kirjoitetun tarinan muotoutumiseen. Kaikille kirjoittaminen ei ole luonnollinen itseilmaisun muoto. Tällöin tutkimuksen ulkopuolelle saattavat jäädä sellaiset tarinat, joiden kirjoittaja ei yksinkertaisesti kykene kertomaan tarinaansa. (Säänti 2004, 188.) Näin olleen päätin kerätä aineistoni haastatteluiden avulla.

Kuten Hirsjärvi ja Hurmekin (2001, 34) toteavat, haastattelu on hyvin joustava menetelmä ja se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelu on tilanne, jossa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa, mikä mahdollistaa

tiedonhankinnan suuntaamisen itse tilanteessa. Myös haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä. Haastattelun avulla pyritään saamaan selville kuva haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34, 41.) Haastattelun avulla voidaan siis kerätä kuvailevaa, haastateltavan omin sanoin ilmaistua aineistoa (Bogdan & Knopp Biklen 2007, 103). Omassa tutkimuksessani juuri haastattelu oli paras menetelmä tutkittavien kokemusten esille saamiseksi.

On olemassa kuitenkin erilaisia tutkimushaastatteluita. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 43) mukaan ne eroavat toisistaan lähinnä strukturointiasteen perusteella. Strukturointiaste tarkoittaa sitä, miten kiinteästi kysymykset on muotoiltu ja missä määrin haastattelija jäsentää tilannetta. Pohtiessani tutkimukseeni parhaiten soveltuvaa haastattelumuotoa tulin siihen tulokseen, että saan aiheesta parhaiten tietoa, kun haastattelussa on piirteitä sekä teemahaastattelusta että syvähaastattelusta. Tarkat teemat ja tiukasti teemoissa pysyttelevä haastattelu olisivat ehkä rajoittaneet saamaani tietoa ja haastateltavilta olisi voinut jäädä jotain oleellista sanomatta. Toisaalta taas myös täysin avoimen syvähaastattelun vaarana olisi voinut olla haastattelun harhautuminen aiheen kannalta täysin epäolennaisiin asioihin. Näin ollen haastatteluissa oli sekä teemahaastattelun että syvähaastattelun piirteitä. Haastattelut toteutin yksilöhaastatteluna. Tarkastelen seuraavaksi hieman sekä teemahaastattelun että syvähaastattelun luonnetta.

Teemahaastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa ja ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. Teemahaastattelu tuo haastateltavan äänen kuuluviin, koska teemojen käyttö vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 43, 48.) Eskola ja Vastamäki (2007, 34) toteavat, että teemahaastattelussa haastattelijalla on mielessään joukko asioita eli teemoja, joista hän haluaa keskustella jokaisen haastateltavan kanssa. Haastattelun teeman voi valita kolmella tavalla. Ensinnäkin teemat voivat perustua mieleen juolahtaneisiin asioihin. Tästä voi olla seurauksena, että haastattelusta tulee vaillinainen ja analyysivaiheessa analyysia on vaikea tehdä, koska minkäänlaisia teoreettisia kytkentöjä ei ole. Teemat voi myös etsiä kirjallisuudesta. Tällöin tutkija katsoo mitä aiemmissa tutkimuksissa on tutkittu, mitä teemoja muusta alan kirjallisuudesta löytyy ja yhdistelee



tästä materiaalista käytettävät teemat. Kolmantena vaihtoehtona on johtaa teemat teoriasta, jolloin teoreettinen käsite muutetaan mitattavaan muotoon eli haastatteluteemoiksi. Hyvässä tutkimuksessa teemat valitaan kaikkia kolmea keinoa käyttäen. (Eskola & Vastamäki 2007, 34.) Tutkimukseni haastatteluiden teemat mietin noudattaen edellä mainittuja tapoja.

Syvähaastattelumenetelmästä löytyy monien laadullisten haastattelutyyppeiden ominaisuuksia. Syvähaastattelu tarjoaa mahdollisuuden syvällisempään tietoon kuin strukturoidut haastattelut. Kirjallisuudessa syvähaastattelusta on käytetty hyvin erilaisia nimityksiä, kuten esimerkiksi strukturoimaton tai avoin haastattelu. Siekkinen (2007, 44) toteaa, että syvähaastattelu soveltuu hyvin muun muassa menneisyyden tapahtumien ja heikosti tiedostettujen seikkojen tarkasteluun. Syvähaastattelu on keskustelunomainen ja haastattelija ei yleensä ole sidottu etukäteen laadittuihin kysymyksiin tai niiden esittämisjärjestykseen. Tutkija itse määrittelee tarkastelun kohteena olevan ilmiön sisältöä ja merkitystä. Vaikka ilmiöstä puhutaan yleisesti, tulee haastattelijan kiinnittää keskusteltava aihe johonkin kontekstiin. Haastattelun aikana tutkijan tulee tehdä kysymyksiä, vaikka syvähaastattelun pääperiaatteena on haastateltavan puheen eteneminen niin, että tutkija ei ole etukäteen määritellyt kysymyksiä tai niiden esittämisjärjystä. Tärkeää syvähaastattelussa on aktiivinen kuuntelu. Se on kykyä huomata välittömästi vastauksen merkitys ja sen seurauksena laajentaa haastattelukysymyksiä uusille urille. (Siekkinen 2007, 44–54.)

Koska lähestymistapani tutkittavaan aiheeseen on fenomenologinen, tarkastelen seuraavaksi lyhyesti myös fenomenologisen haastattelun erityispiirteitä. Laineen (2010, 37) mukaan fenomenologinen haastattelu on luonteeltaan mahdollisimman avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen tapahtuma, jossa haastateltavalle pyritään antamaan mahdollisimman paljon tilaa. Kysymykset tulisi pyrkiä laatimaan niin, että vastaukset olisivat kuvailevia ja kertomuksenomaisia, eivätkä vaatisi paljon lisäohjausta. Laine (2010, 39) toteaa myös, että sekä kysymyksen että vastauksen kieli saavuttaa kokemuksen parhaiten silloin, kun puhutaan mahdollisimman konkreettisesti. (Laine 2010, 37, 39.)

#### 4.2.1 Haastateltavien valinta ja haastatteluiden toteutus

Tutkimukseni haastateltavat valikoituivat Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa-tutkimushankkeessa mukana olleista henkilöistä Jyväskylästä ja Tampereelta. Haastateltavien anonymiteetin kannalta oli välttämätöntä, että sain haastateltavia sekä Jyväskylästä että Tampereelta. Yksi haastateltavien valintakriteereistä oli, että haastateltavalla on jo runsaasti työkokemusta, eli että hän ei ole vastavalmistunut. Lisäksi haastateltavilla tuli olla lastentarhanopettajan pätevyys. Näiden kriteerien pohjalta minulle valikoitui hankkeessa mukana olleista henkilöistä kuusi haastateltavaa.

Haastattelut toteutin helmi- ja maaliskuussa 2010. Kaikki haastateltavani olivat naisia. Haastatteluhetkellä kolme haastateltavaa työskenteli päiväkodin johtajina, kaksi haastateltavaa toimi lastentarhanopettajana ja yksi erityislastentarhanopettajana. Haastateltavilla oli takanaan erilaiset urat varhaiskasvatuksen alalla. Haastateltavien yhteystiedot sain Päivi Kupilalta, joka yhdessä Kirsti Karilan kanssa oli toteuttamassa tutkimushanketta. Otin haastateltaviin puhelimitse yhteyttä ja sovin heidän kanssaan haastatteluajankohdat. Haastateltavat suhtautuivat tutkimukseen osallistumiseen myönteisesti alusta lähtien, mikä oli mielestäni tärkeää tutkimukseni onnistumisen kannalta.

Jokainen haastattelu tapahtui haastateltavan työpaikalla, päiväkodilla. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluita, joissa oli sekä teemahaastattelun että syvähaastattelun piirteitä. Nauhoitin kaikki haastattelut ja kysyin vielä ennen haastattelun alkua jokaiselta haastateltavalta luvan nauhoitukseen ja luvan myös sain kaikilta. Haastatteluiden nauhoittaminen sujui hyvin ilman teknisiä ongelmia ja nauhoituksista tuli hyvälaatuisia. Haastattelutilanteiden jälkeen litteroin haastattelut. Haastattelut kestivät 27- 46 minuuttia, keskimäärin 33 minuuttia. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja haastateltavat pohtivat mielellään omaa uraansa lastentarhanopettajana ja kertoivat kokemuksiaan. Haastattelijana pyrin olemaan kuuntelijan roolissa siten, että en tuonut esille omia mielipiteitäni ja annoin haastateltavan puhua keskeytyksettä mahdollisimman pitkään. Haastattelua varten olin miettinyt haastattelun teemat (liite 1) valmiiksi, mutta haastattelutilanne ei ollut tiukasti

vain teemoihin sidottu ja haastateltava sai haastattelun aikana kertoa myös vapaasti omasta urastaan lastentarhanopettajana. Teemoja ei myöskään käyty läpi samassa järjestyksessä joka haastattelussa. Haastattelujen lopussa haastateltavilla oli vielä mahdollisuus kertoa sellaisista aiheeseen liittyvistä asioista, joita he halusivat tuoda esille. Kaikki haastateltavat halusivat vielä tässä kohtaa täsmentää jotain asiaa.

### **4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä**

Aineiston analysoinnissa käytin sisällönanalyysiä. Pattonin (2002, 453) mukaan sisällönanalyysillä voidaan viitata mihin tahansa kvalitatiivisen aineiston tiivistämiseen ja ymmärtämiseen. Tällöin kvalitatiivisesta aineistosta pyritään löytämään keskeiset asiat ja merkitykset. Myös Tuomi ja Sarajärvi (2009, 91) toteavat, että sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Useat eri nimellä kulkevat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat periaatteessa tavalla tai toisella sisällönanalyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91).

Analyysin alussa täytyy päättää, mikä aineistossa kiinnostaa. Omasta aineistostani lähdin etsimään lastentarhanopettajan uran merkittäviä tapahtumia sekä lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Tämän jälkeen aineisto käydään läpi ja siitä erotetaan ja merkitään tutkijaa kiinnostavat asiat. Kaikki muu jätetään tutkimuksesta pois. Sitten merkityt asiat kerätään yhteen ja erikseen muusta aineistosta, jonka jälkeen aineisto esimerkiksi luokitellaan, teemoitellaan ja tyypitellään. Luokittelu voi alkeellisimmillaan tarkoittaa, että aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, montako kertaa jokainen luokka esiintyy aineistossa. Teemoittelu voi olla luokittelun kaltaista, mutta siinä painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Tyypittelyssä aineisto ryhmitetään tietyiksi tyypeiksi. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto. Analyysi voi olla aineistolähtöistä, teoriaohjaavaa tai teorialähtöistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–100.)

Oma analyysini on teoriaohjaavaa. Tuomen ja Sarajärven (2009, 96) mukaan teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, jotka eivät pohjautu suoraan teoriaan. Teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä ja aikaisempi tieto voi auttaa ja ohjata analyysiä. Analyysistä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava vaan paremminkin uusia ajatuksia antava. Teoriaohjaavan analyysin päättelyn logiikka on usein abduktiivista, jolloin tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.) Tutkimuksessani teoria oli läsnä jo haastatteluvaiheessa, koska haastatteluissa avasin lyhyesti haastateltaville uran merkittävien tapahtumien käsitettä. Tämän jälkeen pyysin haastateltavia kertomaan mitkä heidän mielestään ovat olleet heidän omalla urallaan merkittäviä tapahtumia. Tutkimuksen tuloksia tarkastelin lopuksi kehityksellisten urateorioiden valossa.

Aloitin aineistoni analysoinnin kuuntelemalla nauhoittamaani haastatteluaineistoa ja litteroimalla sen. Litteroinnin aikana tutustuin aineistoon ensimmäisen kerran haastatteluiden jälkeen. Jo litterointivaiheessa heräsivät ensimmäiset ajatukset aineistoni luokittelusta. Litteroinnin jälkeen luin aukikirjoitettua aineistoa useita kertoja muodostaakseni siitä kokonaiskuvan. Aivan ensimmäiseksi tein itselleni jokaisesta haastateltavasta ja heidän uransa kulusta tiivistelmän. Tämän jälkeen poimin aineistosta eri väreillä alleviivaamalla haastateltavieni mainitsemia merkittäviä tapahtumia sekä tulevaisuuden uraodotuksia. Näitä merkittäviä tapahtumia aloin sitten jakaa erilaisiin luokkiin, joita muodostui lopuksi neljä. Merkittävien tapahtumien luokittelun jälkeen tarkastelin yksittäinen merkittävien tapahtumien luokka kerrallaan miten nämä tapahtumat ovat vaikuttaneet haastateltavien uraan varhaiskasvatuksen alalla. Lopuksi vielä tarkastelin haastateltavien tulevaisuuden suunnitelmia ja sitä mitä he odottavat uraltaan vielä tulevaisuudessa. Poimin aineistosta kaikki haastateltavien mainitsevat tulevaisuuden uraodotukset ja kirjoitin ne paperilapuille. Tämän jälkeen ryhdyin jakamaan tulevaisuuden uraodotuksia erilaisiin luokkiin, joita muodostui lopulta neljä.

#### 4.4 Tutkimusmenetelmien luotettavuus

Fenomenologisessa lähestymistavassa on tärkeää tiedostaa tutkimuskohdetta ennakolta selittävät teoreettiset mallit ja pyrkiä tunnistamaan nämä mallit, jotka mahdollisesti voivat ohjata tutkijan ajattelua. Fenomenologinenkaan tutkimus ei kuitenkaan ala tyhjästä, vaan tutkijan on hyväksyttävä tutkimukselleen joitakin teoreettisia lähtökohtia, jotka koskevat tutkimuskohdetta. Kriittinen asenne ja reflektiivisyys ovat kuitenkin olennaisia tutkijan toiminnassa ja tutkijan tulisi myös tunnistaa omat ennakkokäsityksensä saadakseen luotettavia tutkimustuloksia. (Laine 2010, 34–35.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 185) mukaan haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Haastatteluaineistoa ei voida sanoa luotettavaksi, jos vain osa haastateltavista on haastateltu, tallenteiden kuuluvuus on huonoa tai litterointi noudattaa eri sääntöjä alussa ja lopussa tai jos luokittelu on sattumanvaraista. Aineistonkeruun laadukkuutta voidaan tavoitella etukäteen tekemällä hyvä haastattelurunko. Haastatteluvaiheen aikana laatua voi parantaa huolehtimalla siitä, että tekninen välineistö on kunnossa. Lisäksi haastattelun laatua parantaa se, että haastattelu litteroidaan haastattelun jälkeen niin nopeasti kuin mahdollista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 185.)

Tutkimusta varten haastattelin kaikki kuusi haastateltavaa, jotka olin suunnitellutkin haastattelemani. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja haastateltavat osallistuivat mielellään tutkimukseen. Haastattelijana pyrin olemaan kuuntelijan roolissa siten, että en tuonut esille omia mielipiteitäni ja annoin haastateltavan puhua keskeytyksettä mahdollisimman pitkään. Näin pyrin välttämään haastateltavan johdattelua. Neutraalius on haastattelijan tärkeä ominaisuus (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 44). Haastatteluiden nauhoittamisessa ei ollut ongelmia ja nauhoituksista tuli hyvälaatuisia. Ennen haastatteluita olin suunnitellut huolellisesti haastattelun teemoja, joita haastattelussa tulnaisiin

käsittämään. Lisäksi haastatelluilla oli mahdollisuus tarvittaessa viedä haastattelua haluamaansa suuntaan, koska haastattelussa oli piirteitä sekä teema- että syvähaastattelusta. Aloitin haastatteluiden litteroinnin heti haastatteluiden jälkeen. Kaikki edellä mainitut asiat ovat vaikuttaneet luotettavan tutkimusaineiston hankkimiseen.

Aineiston analyysin arvioinnissa on Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen (2010, 27) mukaan keskeistä analyysin systemaattisuus ja tulkinnan luotettavuus. Analyysin systemaattisuuteen kuuluu se, että kaikki tehdyt valinnat, rajaukset ja analyysin etenemistä ohjaavat periaatteet avataan. Luotettavuutta lisää se, että lukijalle näytetään mistä aineiston kokonaisuus koostuu ja kuvataan ne aineiston osat, joille päähavainnot rakentuvat. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 27.) Tutkimuksessani olen pyrkinyt kuvaamaan analyysiäni ja sen toteuttamista niin, että lukijalle muodostuu siitä selkeä kuva. Tutkimuksen luotettavuus perustuu siis tutkijan kaikenpuoliseen avoimuuteen, kuten myös Siekkinen (2007, 58) on todennut.

## **5 TULOKSET**

Tuloksia pohdin tutkimuskysymys kerrallaan. Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi käytän heistä lyhenteitä V1, V2, V3, V4, V5 ja V6, joilla erotan vastaajat toisistaan. Tutkimuksessani olen myös pyrkinyt kertomaan haastateltavien taustoista mahdollisimman suppeasti, että haastateltavat pysyisivät tunnistamattomina. Tutkimukseni kannalta tämä oli suuri haaste: miten tarjota lukijalle tarpeeksi informaatiota ja kuvata haastateltavien urapolkuja kuitenkin niin, että haastateltavien anonymiteetti säilyy. Tuloksiin olen liittännyt myös haastatteluaineistosta autenttisia lainauksia, joiden tarkoituksena on parantaa tuloksien avautumista lukijalle sekä toimia myös tutkimuksen luotettavuutta ja avoimuutta parantavana tekijänä. Seuraavaksi esittelen tulokset tutkimuskysymys kerrallaan.

### **5.1 Lastentarhanopettajien uran merkittävät tapahtumat**

Lastentarhanopettajien uran merkittävistä tapahtumista muodostui neljä erilaista luokkaa, jotka ovat seuraavat: 1) Uralle hakeutuminen ja ensimmäinen työpaikka, 2) Yhteiskuntaan liittyvät tapahtumat, 3) Henkilökohtaiset tapahtumat sekä 4) Ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat. Näiden neljän selkeän luokan lisäksi lastentarhanopettajien uraa on

kuitenkin suunnannut paljon myös täysin puhdas sattuma. Kaksi haastateltavista jopa päätyi lastentarhanopettajan uralle hieman sattuman kautta, mutta ovat kuitenkin kokeneet alan täysin omakseen. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että usein myös työpaikan vaihtamiseen tai tietyn työpaikan valitsemiseen on vaikuttanut sattuma, vaikka myös haastateltavien halu kehittyä työssään, uteliaisuus sekä vaihtelun hakeminen ovat olleet syitä työpaikan vaihtamiseen. Seuraavaksi kuitenkin esittelen aineistostani esiin nousseet neljä eri luokkaa, jotka näkyvät myös taulukossa 1:

TAULUKKO 1. Merkittävät tapahtumat lastentarhanopettajan uralla

<b>Merkittävien tapahtumien pääluokat</b>	<b>Merkittävät tapahtumat uralla</b>
Uralle hakeutuminen ja ensimmäinen työpaikka	urapohdinnat, ensimmäinen työpaikan saaminen / valitseminen, ensimmäisen työpaikan vaikutus työuran jatkoon
Yhteiskuntaan liittyvät tapahtumat	esiopetus, subjektiivinen päivähoito-oikeus, muutokset yhteiskunnassa (esim. teknologian kehittyminen), varhaiskasvatuksen arvostuksen lisääntyminen
Henkilökohtaiset tapahtumat	parisuhde, naimisiinmeno, lasten syntymät, oma sairastuminen
Ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat	ammatillinen kehittyminen, ammatillisen identiteetin muutokset, työpaikan vaihtaminen, monet erilaiset työtehtävät uran aikana

### 5.1.1 Uralle hakeutuminen ja ensimmäinen työpaikka

Haastattelemieni lastentarhanopettajien uralla ensimmäinen merkittävä tapahtuma on ollut uralle hakeutuminen. V1 ja V2 kertoivat tehneensä ennen lastentarhanopettajakoulutukseen hakeutumista täysin eri alojen töitä. He olivat kuitenkin tunteneet olevansa omasta



mielestään väärällä alalla ja hakeutuivat tämän havainnon jälkeen lastentarhanopettajakoulutukseen. V2 kuvaa omaa päätöstään näin:

*V2: Mä oli kesätöissä hyvin eri tyyppisellä, - -, mutta että se ei niinku tuntunu se puoli ollenkaan, et se oli se lastentarhanopettajuus.*

V3:lle ja V4:lle taas oli jo nuoresta saakka ollut selkeänä ajatus siitä, että he haluavat tehdä töitä lasten kanssa. V3:selle oli selkeää, että hän haluaa päiväkotiin töihin. Vaihtoehtoja olivat siis lastentarhanopettajan tai lastenhoitajan työ, joiden pohjalta hän teki valinnan seuraavasti:

*V3: Et jos päiväkotiin töihin, että kun vaihtoehdot on sit lastenhoitaja tai lastentarhanopettaja, niin kai sitä vaan ajatteli, että miksei sitä saman tien lähtisi korkeempaa koulutusta hakemaan.*

V3:n päätti siis, että hän haluaa lähteä hakemaan korkeempaa koulutusta, joten hän hakeutui lastentarhanopettajakoulutukseen. V4:lle varmistui lastenkotiharjoittelun jälkeen, että hän haluaa työskennellä varhaiskasvatusalalla ja hän hakeutui alan koulutukseen. V5 ja V6 kertoivat päätyneensä alalle hieman vahingossa. V5:lle tarjoutui lukion jälkeen tilaisuus päiväkotiharjoitteluun. Hän päätyi harjoittelijaksi päiväkotiin ja huomasi siellä ollessaan alan omakseen, kuten hän toteaa:

*V5: Et sitte mä niinku, kun mä olin siellä vuoden siellä päiväkodissa, niin sit mä jotenkin aattelin, että no ehkä tää nyt voi ollakin sit semmosta mitä mä niinku haluan tehdä.*

Tämän jälkeen V5 hakeutui lastentarhanopettajakoulutukseen. V6 puolestaan haki lukion jälkeen moniin oppilaitoksiin ja tuli lopulta valituksi lastentarhanopettajakoulutukseen, jonka hän sitten myös aloitti.

Haastatelluille myös ensimmäinen työpaikka on ollut yksi uran merkittävistä tapahtumista. V1 kuvaili, että ensimmäisessä työpaikassaan hän työskenteli omasta mielestään erittäin osaavan johtajan alaisuudessa, mikä oli merkittävää hänen urallaan. Ensimmäisessä työpaikassaan osaavan päiväkodin johtajan alaisuudessa V1 kertoi ymmärtäneensä mitä hän todella haluaa tehdä ja mihin hänellä on kykyjä. Tämä oli hänen mielestään erittäin merkittävää hänen urallaan, koska V1 oppi luottamaan omiin kykyihinsä. Ensimmäistä työpaikkaansa V1 kuvaa seuraavasti:

*V1: [ensimmäinen työpaikka] Eli ollu semmonen niinku ratkaseva, niinku, mulle semmonen, niinku signaali siihen, että mitä mä todella haluan tehdä ja, ja mihinkä mulla on kyvyt. Eli se on ollu semmonen niinku, oikeestaan semmonen käännekohta siitä, että, et mä niinku, oon oppinu luottamaan niihin omiin kykyihini.*

V2 taas kuvaili uran aloittamista ja ensimmäistä työpaikkaansa unelman toteutumiseksi. Hän kertoi olleensa hyvin nuori, mutta hänellä ei kuitenkaan koskaan ollut epävarmaa oloa, vaan hän uskoi itseensä ja omaan ammattitaitoonsa ja oli innoissaan päästessään käyttämään koulutuksessa oppimiaan asioita käytännön työssä. Myös V3 mainitsi yhdeksi uransa merkittävistä tapahtumista vakituisen työpaikan saamisen. Silloista uran aloittamista hän kuvaili tietyllä tavalla hypyksi tuntemattomaan, koska hän joltain osin tunsu, että ei vielä ollut valmis työhön. Haastattelemistani lastentarhanopettajista V3 oli ainut, jolla oli ollut uran alussa epäilyksiä omasta osaamisestaan ja pärjäämisestään, vaikka kuitenkin myös V5 piti uran aloittamista hieman hankalana ajanjaksona urallaan. V5 aloitti uransa lastentarhanopettajana isossa päiväkodissa, jossa oli monta lapsiryhmää. Uran alkuaan hän kuvaa seuraavasti:

*V5: Uran aloittaminen oli kuin heinän tekoa. Hirveesti oli heiniä eessä ja niitä yritti niittää ja päästä eteenpäin. Umpimähkään vähän sinne ja tänne, kokeilla jotakin ja vähän semmosta summittaista räpeltämistä.*

V4 aloitti työuransa kuukauden pituisella lastentarhanopettajan sijaisuudella. Tämän jälkeen hän pääsi heti päiväkodin johtajaksi ja teki samalla päiväkodissa tarjolla olleita

sijaisuuksia. Uran aloittamista V4 kuvaili helpoksi ja hyväksi vaiheeksi urallaan, koska hän sai heti opintojensa jälkeen työpaikan, jossa hän viihtyi hyvin. V6 aloitti uransa yksityisessä päiväkodissa. Tuolloin jännittävää oli ollut vanhempien ja perheitten kohtaaminen, koska sitä ei oltu V6:n mielestä koulutuksessa harjoiteltu tarpeeksi. Uransa alussa V6 kertoi myös olleensa todella pedantti ja suunnitelleensa kaikki asiat tarkasti paperille.

### 5.1.2 Yhteiskuntaan liittyvät tapahtumat

Haastattelemieni lastentarhanopettajien uraan on merkittävästi vaikuttanut myös yhteiskunta ja siinä, sekä erityisesti varhaiskasvatuksessa, tapahtuneet muutokset. Myös näitä yhteiskunnallisiin muutoksiin liittyviä tapahtumia haastateltavani mainitsivat uransa merkittäviksi tapahtumiksi. Ensinnäkin haastateltavien vastauksista kuvastui, että suomalainen yhteiskunta on muuttunut ja varhaiskasvatuksen arvostus on lisääntynyt. Myös esiopetuksen siirtyminen kuntien järjestettäväksi on vaikuttanut lastentarhanopettajien uraan merkittävästi, kuten V1:kin totesi. Lisäksi merkittäväksi tapahtumaksi mainittiin subjektiivinen päivähoito-oikeus. Sekä esiopetuksen siirtyminen kuntien järjestettäväksi että subjektiivinen päivähoito-oikeus tarkoittavat sitä, että varhaiskasvatusalalla tulee riittämään tulevaisuudessakin töitä. Merkittäviksi tapahtumiksi V1 koki myös omat onnistumisen kokemukset työssään, kun on pystynyt vaikuttamaan johonkin asiaan ja huomannut, että hänellä on mahdollisuuksia vaikuttaa työssään, esimerkiksi kehittää varhaiskasvatuspalveluja. Myös V4 mainitsi merkittäviksi tapahtumiksi ne kerrat, kun hän on esimerkiksi pystynyt vaikuttamaan päättäjiin:

*V4: No esimerkiksi vaikka se silloin nyt kun puhuttiin tosta -70-luvun alusta, niin että on saanu päättäjät tai sitten niinku sosiaalitoimen ihmiset ymmärtämään se päivähoiton arvo eli varhaiskasvatuksen arvo, että tähän kannatta satsata, tähän kannatta antaa verorahoja.*

Kuten V1, myös V4 kokee, että varhaiskasvatuksen kehittäminen on ollut merkittävä osa hänen uraansa. Vaikka vastauksista kuvastui, että lastentarhanopettajat kokevat

varhaiskasvatuksen arvostuksen kasvaneen, nousi haastattelussa esille myös toinen näkökulma. V4 oli huolissaan mielestään Suomessa yleisesti vallitsevasta ajattelutavasta, että heikkoja sorretaan yhteiskunnassa. Tätä V4 kuvailee jonkinlaiseksi henkiseksi lamaksi ja on huolissaan tämän ajattelutavan yleistymisestä.

Haastateltavani mainitsivat myös tietoyhteiskunnan ja yleensäkin tekniikan kehittymisen merkittäviksi asioiksi urallaan. V1 toteaa, että tietoyhteiskunta muovaa myös lapsia ja tietoyhteiskunnan myötä päivähoidon ja perheiden välinen vuorovaikutus on lisääntynyt ja myös suhtautuminen varhaiskasvatukseen on muuttunut. V1 toteaa:

*V1: Nyt perheet niinku uskaltavat tuoda esille ne toiveensa, et jos mä aattelen sitä kaksykt vuotta sitten, niin perheet oli vähän niinku osaltaan, että kunhan ne sai hoitopaikan ne oli kauheen tyytyväisiä siihen. Mutta nyt nimenomaan vanhemmilla on niinku jo tää, tää näkemys, et me ollaan niinku palveluammattissa ja meillä täytyy olla niinku tarjota sitä laadukasta varhaiskasvatuspalvelua.*

Myös V6:n mielestä esimerkiksi sähköpostin myötä yhteydenpito vanhempiin on muuttunut. Päiväkodin henkilökunta on nykyään enemmän reaaliajassa vanhempien kanssa toisin kuin aiemmin, jolloin viestintään käytettiin pääasiassa reissuvihkoa tai viikko-ohjelmia. Kommunikaatio toimii V6:n mielestä paremmin ja lapsen tekemisistä voidaan raportoida vanhemmille paremmin. V6 toteaa myös, että hän haluaa tulevaisuudessa vielä enemmän hyödyntää tekniikkaa työssään ja käyttää sitä lasten kanssa. Varhaiskasvatuksen arvostuksen kasvaminen ja tietoyhteiskunnan kehitys näkyvät siis myös haastattelemini lastentarhanopettajien työssä ja uralla.

Vaikka haastateltavat toivat esiin varhaiskasvatuksen arvostuksen lisääntymisen, niin tämä arvostus ei välttämättä aina näy varhaiskasvatuksen resursseissa. Haastateltavat mainitsivat vielä yhdeksi yhteiskunnallisesta näkökulmasta uraansa ja työhönsä merkittävästi vaikuttavaksi tekijäksi varhaiskasvatuksen resurssit. V4 toteaa, että lamat, ja myös nousukaudet, ovat vaikuttaneet hänen työhönsä. Yleinen taloudellinen tilanne ja varhaiskasvatuksen käytettävissä olevat resurssit luovat reunaehdot työn tekemiselle

päiväkodissa, mikä siis tietenkin vaikuttaa myös lastentarhanopettajien työhön. V6 tiivistää asian näin:

*V6: Nykysin resurssipula vaikuttaa siihen, että, että monet tilanteet on hektisiä.*

Resurssipulan kuvattiin vaikuttavan myös lapsiryhmien kokoihin ja henkilöstön ja sijaisten palkkaamiseen. Jos päiväkodille ei saada tarpeeksi työntekijöitä, niin tilanne voi tuottaa henkilöstön venymistä ja väsymistä.

### 5.1.3 Henkilökohtaiset tapahtumat

Kolmas lastentarhanopettajien uran merkittävien tapahtumien joukko ovat henkilökohtaiset, erityisesti perheeseen liittyvät tapahtumat. Varhaiskasvatus on naisvaltainen ala, joten myös perheeseen liittyvät tapahtumat vaikuttavat melko paljon lastentarhanopettajien uraan. Yksi keskeinen henkilökohtainen merkittävä tapahtuma oli naimisiinmeno. V2 kertoo, että naimisiinmeno vaikutti lopulta ratkaisevasti jopa hänen hakeutumiseensa lastentarhanopettajan uralle:

*V2: Me mentiin naimisiin jo sinä kesänä, kun mä olin lähdössä opiskeleen, niin sitten se varmaan vaikutti, et sit kuitenkin se sit vielä oli varmaan se viimeinen niitti, et kyl mä (kotipaikkakunta) jään ja musta tulee lastentarhanopettaja.*

Merkittäviä uraan vaikuttaneita tapahtumia lastentarhanopettajien uralla ovat olleet myös lasten syntymät. Lasten syntymät ja äitiyslomat ovat vaikuttaneet lastentarhanopettajien uran kulkuun. Useimmat haastateltavistani aloittivat äitiysloman jälkeen täysin uudessa työpaikassa. Lapset ovat myös vaikuttaneet haastateltavien työpaikan valintaan siten, että työpaikkaa on etsitty oman kodin ja lasten hoitopaikan tai koulun läheisyydestä, kuten esimerkiksi V6 kertoo:

*V6: [lasten syntymän jälkeen] Sitte piti niinku miettiä jotain työmatkoja ja sitä, että ei tulis niin pitkiä päiviä omille lapsille päivähoidossa.*

V2 on vaihtanut työpaikkaa saadakseen lyhyemmän työmatkan, jolloin perheelle jäisi enemmän aikaa. Myös V5 totesi, että hänen työpaikan valintaansa on vaikuttanut halu työskennellä kodin lähellä. Samoin totesi myös V6, joka kertoi myöskin järjestelleensä töitään niin, että omille lapsille ei tulisi liian pitkiä päivähoitopäiviä. V6:n kohdalla kävi lopulta niin, että lapsen sairastumisen myötä hän jäi kokonaan kotiin hoitamaan lasta ja lopulta päätyi samalla opiskelemaan täysin eri alaa. Näiden vuosien jälkeen V6 kuitenkin jatkoi lastentarhanopettajan työtä. Perhe ja ihmissuhteet ovat näin ollen vaikuttaneet lastentarhanopettajien uransa suhteen tekemiin valintoihin ja päätöksiin.

#### 5.1.4 Ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat

Neljänteen merkittävien tapahtumien joukkoon kokosin aineistosta kaikki ammatilliseen kehittymiseen liittyvät asiat. Haastateltavat mainitsivat useita ammatilliseen kehittymiseen liittyviä asioita merkittäviksi tapahtumiksi urallaan. V2 kertoi, että hänellä on aina ollut hyvin vahva ammatillinen identiteetti ja se mihin hän kuuluu ja mitä hän osaa. Useiden työvuosien jälkeen hän kuitenkin sairastui työpaikan sisäilman takia ja joutui lähtemään työpaikastaan. Tätä V2 kuvasi käännekohtaksi urallaan. Sairastumisen jälkeen V2 mietti uraansa ja uutta työpaikkaa ja pyöritteli mielessään myös ajatuksia päiväkodin johtajana toimimisesta ja teki lopulta päätöksensä:

*V2: Että tota, oli ensimmäinen päiväkodin johtajan sijaisuus haussa, silloin mulle tuli semmonen olo, että nyt musta tuntuu, että nyt mun täytyy lähteä kattoon tää päiväkodinjohtajan niinku työnkuva että, tai polku ja kokeilla, tai ainakin hakea.*

Muutamien hakukertojen jälkeen V2 lopulta pääsi päiväkodin johtajan sijaiseksi. Halu kokeilla uutta sekä edetä ja kehittyä uralla oli myös vahvempi kuin perhetekijät, jotka myös vaikuttivat V2 valintoihin paljon. Kun V2:selle tarjoutui työmahdollisuus toimia päiväkodin johtajana, hän valitsi sen, vaikka tämä tarkoitti pitempää työmatkaa. V2 kuvaa, että hänen täytyi valita polkunsä: joko toimia rivilastentarhanopettajana tai päiväkodinjohtajana. Halu perehtyä ja opetella päiväkodin johtajan työtä voitti. Tässä

tapauksessa on nähtävissä henkilön halu kehittyä ja edetä työssään, vaikka varhaiskasvatustyötä ei useinkaan pidetä työnä, jossa halutaan edetä uralla, vaan enemmänkin halutaan kehittää taitoja ja tietoja.

V3 mainitsi yhdeksi merkittäväksi tapahtumaksi työpaikan vaihtamisen, mikä oli oleellista hänen oman ammatillisen kehittymisensä ja jaksamisen kannalta:

*V3: Kyl sitä hauto niinku sitä työpaikan vaihtoo siinä niinku sanotaan niinku edellisen vuoden ainakin, että, et tota noin niin, et nyt on niinku semmonen olo, et pitäis jotain niinku tehdä.*

Vaikka V3:n vakituisen työn työyhteisö oli hyvä, niin V3 ei ollut tyytyväinen työpaikkansa työolosuhteisiin. Työpaikalla oli liian vähän henkilökuntaa, joka ei aina ollut edes koulutettua, isot lapsiryhmät ja huonot tilat ja usein työt kasaantuivat yhdelle ihmiselle. V3:sta tuntui, että lastentarhanopettajan rooli oli suuri verrattuna lastenhoitajien rooliin ja alkoi tämän vuoksi miettiä työpaikan vaihtamista. V3 mainitsee, että hän halusi vaihtelua ja katsoa miten asiat ovat muualla ja tällä tavalla piristää työuraansa. Näin ollen merkittävää V3:sen uralla oli siis myös uuden työpaikan saaminen, josta seurasi, että V3 oli vähemmän stressaantunut työssään, työtaakka oli pienempi, koska pedagoginen vastuu jakautui tasaisemmin kuin aiemmassa työpaikassa ja hän tunsu saavansa työhönsä enemmän tukea. V3:n kokemuksista voidaan huomata, että tuen saaminen työssä on tärkeää sekä työntekijän jaksamisen että kehittymisen kannalta. Myös Järvinen (1999, 271) on todennut, että organisaatioympäristöllä, jossa kasvattaja työskentelee, on merkitystä kehitysprosessia tukevana tekijänä ja yksikön johtajalla on keskeinen rooli, kun luodaan oppimiselle ja kehittymiselle otollista ympäristöä.

Myös V4:n mielestä hänen urallaan on ollut merkittävä se, että on saanut kokeilla paljon erilaisia töitä, esimerkiksi iltapäivähoidon ohjaajana, lastentarhanopettajana, päiväkodin johtajana ja perhepäivähoidonohjaajana:

*V4: Mä en olis varmaan itte halunnu olla 33 vuotta vain yhdessä toimessa, virassa ja tehdä sitä yhtä ja samaa, koska mä olisin aika surkea työntekijä, jos näin olisi.*

V4 kokee uransa aikana olleet monet, erilaiset työtehtävät rikkautena, jotka ovat auttaneet häntä kehittymään työssään vuosien varrella. Lisäksi V4 on myös ollut paljon mukana erilaisissa hankkeissa, jotka hän myös mainitsee merkittäviksi urallaan.

Myös V5:n vastauksista näkyy halu kehittyä ammatillisesti. V5 mainitsi yhdeksi merkittäväksi tapahtumaksi työpaikan valitsemisen monista tarjolla olleista vaihtoehtoista. Valintaansa hän perusteli seuraavasti:

*V5: Mä koen, että mä haluan kehittyä ja op-, niinku että vähän semmosta kuitenkin ehkä sitä ura-ajatteluaki, että mä haluan niinku jotain muuta ku mitä mä oon nyt tehny.*

V5 oli haastatelluista ainut, joka kertoi varsinaisesti suunnitelleensa omaa uraansa lastentarhanopettajana. V5:n uralla näkyy selkeästi hänen halunsa kehittyä ja tehdä jotain muuta mitä on tehnyt aiemmin. Tämä on varmasti vaikuttanut myös siihen, että V5 opiskeli vielä erityislastentarhanopettajaksi, minkä jälkeen hän on toiminut erityislastentarhanopettajan tehtävissä.

Myös V6 kertoi uransa merkittävistä tapahtumista, jotka liittyvät ammatilliseen kehittymiseen. Merkittäväksi tapahtumaksi V6 mainitsee toimimisen lastentarhanopettajana viiden vuoden ajan eräässä päiväkodissa:

*V6: No, ehkä mun semmonen työuran korkeakoulu on ollu se (päiväkodin nimi) lastentarhanopettajuusaika, se viis vuotta. Että tota niin, mä jotenkin sen viiden vuoden aikana heitin oman lastentarhanopettajuuteni romukoppaan ja rupesin tekeen niinku ihmisenä tätä työtä.*



Tämä aika muutti V6:ta lastentarhanopettajana ja opetti V6:ta tekemään lastentarhanopettajan työtä ihmisenä sekä yhteistyön tekeminen perheiden kanssa korostui. Toinen merkittävä kokemus on ollut työskentely alla 3-vuotiaiden ryhmässä, joka muutti V6:sen työtapoja paljon. Tätä aikaa V6 kuvaa kokonaisvaltaisen olemisen aikana, jota V6 on pyrkinyt toteuttamaan työssään vanhempienkin lasten kanssa pyrkimällä pois aikuisjohtoisesta toiminnasta. Nämä merkittävät tapahtumat ovat muovanneet V6 ammatillisuutta siten, että hän ei enää määrittele omaa lastentarhanopettajuuttaan sektorilla hyvä–huono. Tilalle on tullut ymmärrys siitä, että lastentarhanopettajan työtä voi tehdä todella monin eri tavoin ja kaikilla tavoilla voi päästä oikein hyvin samoihin lopputuloksiin. Lisäksi V6:n uraan on vaikuttanut oma uteliaisuus ja kyllästyminen joihinkin vanhoihin kaavoihin työssä, mikä on saanut vaihtamaan työpaikkaa. Myös V6:n vastauksissa näkyy halu kehittyä ammatillisesti ja uran merkittävät tapahtumat ovat muokanneet V6:n ja myös muiden haastattemieni lastentarhanopettajien ammatillisuutta.

## **5.2 Merkittävien tapahtumien vaikutus lastentarhanopettajan uraan**

Seuraavaksi tarkastelen miten merkittävät tapahtumat ovat suunnanneet lastentarhanopettajan uraa ja millainen vaikutus niillä on ollut uraan. Kuten Measor (1985, 61) toteaa, yksilön elämässä on ratkaisevia tapahtumia, joiden ympärille keskeiset päätökset kiertyvät. Nämä tapahtumat saavat yksilön tekemään tietynlaisia valintoja ja johtavat yksilöä tiettyyn suuntaan sekä vaikuttavat yksilön identiteettiin. Merkittäviä tapahtumia synnyttävät tekijät voidaan jakaa ulkoisiin, sisäisiin ja henkilökohtaisiin tekijöihin (Measor 1985, 61). Tutkimukseni tuloksista voidaan nähdä, että lastentarhanopettajien uralla ulkoisia merkittäviä tapahtumia ovat olleet esimerkiksi esiopetuksen siirtyminen kuntien järjestettäväksi ja subjektiivinen päivähoido-oikeus. Sisäisiä tekijöitä tuloksista on löydettävissä runsaasti. Näitä ovat esimerkiksi lastentarhanopettajan ammatin valitseminen, ensimmäinen työpaikka, kehittyminen omassa työssä sekä eläkkeelle siirtymisen

pohtiminen. Henkilökohtaisia tekijöitä haastattelemieni lastentarhanopettajien uralla ovat olleet naimisiinmeno, lasten syntymät sekä oma sairastuminen.

Ensimmäinen merkittävä tapahtuma on ollut lastentarhanopettajan uralle hakeutuminen eli päätös siitä, että haluaa tehdä juuri tämän alan työtä. Tästä on tietenkin seurannut, että henkilöt ovat hakeutuneet alan koulutukseen. Toisena merkittävänä tapahtumana haastateltavat mainitsivat ensimmäisen työpaikkansa. Ensimmäisellä työpaikalla on ollut vaikutusta haastateltavien tulevaan työuraan. Kaikki haastateltavani olivat kokeneet ensimmäisen työpaikan hyväksi kokemukseksi, vaikkakin yksi haastateltavista oli tuntenut alussa, että ei vielä joltain osin ole valmis työelämään. Myös toinen haastateltava mainitsi, että uran alku oli hieman hankala ajanjakso, jolloin hän kokeili paljon erilaisia asioita löytääkseen toimivimmat tavat toimia. Ensimmäinen työpaikka on siis luonut pohjan tulevalle uralle. Esimerkiksi V1 kertoi, että ensimmäisessä työpaikassaan osaavan päiväkodin johtajan alaisuudessa hän ymmärsi mitä hän todella haluaa tehdä ja mihin hänellä on kykyjä ja hän oppi luottamaan omiin kykyihinsä.

Toinen aineistosta löytämieni merkittävien tapahtumien luokka olivat yhteiskuntaan liittyvät merkittävät tapahtumat. Tällaisiksi tapahtumiksi haastateltavat mainitsivat esiopetuksen siirtymisen kuntien hoidettavaksi, subjektiivisen päivähoito-oikeuden sekä yleisesti muutokset yhteiskunnassa, esimerkiksi tekniikan kehittyminen sekä valtion taloudellinen tilanne. Lisäksi haastateltavien vastauksista näkyi yleinen varhaiskasvatuksen arvostuksen lisääntyminen. Kaikki nämä tapahtumat ovat vaikuttaneet lastentarhanopettajien työhön. Esiopetuksen kunnille siirtymisen ja subjektiivisen päivähoito-oikeuden myötä varhaiskasvatusalalla on riittänyt töitä. Kukaan haastatelluista ei ollut kokenut pitkiä työttömyysjaksoja, vaan töitä oli aina löytynyt. Myös yleiset yhteiskunnan muutokset näkyvät varhaiskasvatustyössä. Resurssien puute tai lisäresurssien vaikutus voidaan nähdä lastentarhanopettajien työssä ja työhyvinvoinnissa, mikä ilmeni myös haastatteluissani. Tekniikan kehittyminen on vaikuttanut varhaiskasvatuksen toimintatapojen kehittymiseen ja uudistumiseen, esimerkiksi päiväkodin ja lasten vanhempien väliseen vuorovaikutukseen.

Kolmas merkittävien tapahtumien luokka olivat henkilökohtaiset tapahtumat. Tähän luokkaan kuuluvia merkittäviä tapahtumia olivat parisuhde, naimisiinmeno, lasten syntymät ja oma sairastuminen. Kaikki nämä tapahtumat vaikuttivat merkittävästi haastateltavien uriin. Parisuhde ja naimisiinmeno vaikuttivat valintojen tekemiseen, esimerkiksi opiskelupaikan ja työpaikan valintaan. Lasten syntymistä seurasi äitiyslomia haastateltavien uralla ja usein äitiysloman jälkeen oli edessä uuden työpaikan hankkiminen. Lapset vaikuttivat myös työpaikan valitsemiseen. Haastateltavat pyrkivät valitsemaan työnsä niin, että työmatka olisi mahdollisimman lyhyt, että aikaa jäisi myös perheelle. Perhe vaikutti olevan kaikille haastatelluille omaa uraa tärkeämpi. Tähän luokkaan luokittelin myös yhden haastateltavan sairastumisen, jonka seurauksena haastateltava joutui jättämään pitkäaikaisen työpaikkansa ja miettimään omaa työuraansa täysin uudelleen. Henkilökohtaisilla tapahtumilla on näin ollen ollut suuri vaikutus lastentarhanopettajien uransa suhteen tekemiin valintoihin ja päätöksiin.

Neljäs ja viimeinen merkittävien tapahtumien luokka on ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat. Erilaiset tapahtumat kuten oma sairastuminen, halu kehittyä ammatillisesti, työpaikan vaihtaminen tai työskentely jossain tietyssä työpaikassa sekä monien erilaisten työtehtävien kokeileminen ovat olleet haastateltavien mielestä merkittäviä tapahtumia heidän urallaan. Tapahtumat ovat vaikuttaneet haastateltavien ajattelu- ja työskentelytapoihin ja muuttaneet niitä ja näiden tapahtumien seurauksena haastateltavien oma ammatillinen identiteetti ja oma ammatillisuus ovat muuttuneet. Erityisesti tämän neljännen luokan merkittävissä tapahtumissa näkyy se, että yksilöllisten uramuutosten taustalla voi olla yksilön halu ja kyky oppia uusia asioita ja soveltaa tietoja sekä mahdottomuus kokeilla uutta nykyisessä työpaikassa., kuten Ruohotiekin (2002, 209–210) on todennut.

### 5.3 Lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotukset

Toisessa tutkimuskysymyksessäni halusin selvittää lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Erilaisia mainintoja omasta urasta tulevaisuudessa oli aineistossa runsaasti. Poimin aineistosta kaikki nämä asiat ja aloin jakaman niitä erilaisiin luokkiin. Analyysin tuloksena uraodotuksista syntyi neljä erilaista luokkaa: 1) Kehittyminen ja oppiminen, 2) Tärkeät ja kiinnostavat asiat, 3) Työssä jaksaminen ja työn merkitys sekä 4) Lisäopiskelu, työn vaihtaminen ja avoin tulevaisuus. Seuraavaksi tarkastelen lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia, jotka voi tiivistetysti nähdä myös taulukosta 2:

TAULUKKO 2. Lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotukset

<b>Uraodotusten pääluokat</b>	<b>Tulevaisuuden uraodotukset</b>
Kehittyminen ja oppiminen	erityispedagoginen tietämys, lasten yksilöllinen huomioiminen, tekniikan haltuunotto, johtajuus, oman panoksen antaminen varhaiskasvatustyöhön
Tärkeät ja kiinnostavat asiat	innostus työhön, varhaiskasvatuksen kehittäminen, moniammatillinen yhteistyö, lapsen ja perheiden tarpeiden näkeminen, VASU-työ, oman työn määrän minimoiminen
Työssä jaksaminen ja työn merkitys	omien rajojen löytäminen, itsestä huolehtiminen, työn tärkeys, eläkkeelle siirtymisen pohtiminen
Lisäopiskelu, työn vaihtaminen ja avoin tulevaisuus	varhaiskasvatuksen maisterin opinnot, opiskelu työn ohessa, yliopiston opettajan työ, lähihoitajien kouluttaminen, halu kokeilla muutakin kuin päiväkotityötä, positiivinen suuntautuminen tulevaisuuteen

### 5.3.1 Kehittyminen ja oppiminen

Ensimmäinen ja keskeisin luokka tulevaisuuden uraodotuksissa on kehittyminen ja oppiminen. Kuten Moore ym. (2007, 32–33) toteavat, kehityksellisestä näkökulmasta katsottuna ura nähdään väylänä, joka tarjoaa yksilölle mahdollisuuden itsensä ilmaisemiseen ja itsensä toteuttamiseen. Kun yksilön työ- ja urakokemukset ovat positiivisia, yksilö kasvaa ja on innostunut ja tyytyväinen kasvuunsa työssään. (Moore ym. 2007, 32–33.) Halu kehittymiseen ja oppimiseen sekä into työn tekemiseen näkyi kaikkien haastateltavien vastauksissa. Kaikki haastateltavat halusivat vielä tulevaisuudessakin kehittyä urallaan erilaisissa asioissa. Monet halusivat kehittää erityispedagogista tietämystään ja osaamistaan. Lisäksi haluttiin kehittyä lasten yksilöllisessä huomioimisessa ja nykyaikaisen tekniikan haltuunottamisessa ja sen käyttämisessä lasten kanssa. Myös johtajuus ja johtajan tehtävien haltuunottaminen koettiin suureksi haasteeksi tulevaisuudessa ja näissä tehtävissä haluttiin kehittyä. Lisäksi mainittiin halu antaa tulevaisuudessakin oma panos päivähoito- ja varhaiskasvatustyöhön. Monet haastateltavat myös mainitsivat yleisesti oppimisen ja kehittymisen asioiksi, joita he odottivat vielä tulevaisuudessakin uraltaan. V5 kiteytti asian näin:

*V5: [Työni on tulevaisuudessa] Ikuista oppimista. Mä toivon, että sitä kehittyy niinkun niin, että on sellanen vahva, rautainen ote siihen [työhön], mutta kuitenkin muistais aina, että aina niinkun kehittymisen varaa on.*

### 5.3.2 Tärkeät ja kiinnostavat asiat

Tulevaisuuden uraodotusten toisen luokan muodostivat haastateltaville tulevaisuudessa erityisen tärkeät ja kiinnostavat asiat. Tähän luokkaan tuli erilaisia asioita, joista heijastuu se, millaiset asiat haastateltaville ovat tulevaisuudessa tärkeitä ja mihin suuntaan kukin haluaa omaa uraansa viedä. Tärkeänä pidettiin sitä, että innostus työhön säilyy tulevaisuudessakin ja pystytään välttämään leipääntymistä. Aineistossa useiten mainituksi tulevaisuuden tärkeäksi asiaksi nousi varhaiskasvatuksen kehittäminen ja siinä joko joidenkin tiettyjen asioiden kehittäminen tai kehittämistyö yleisellä tasolla. Myöskin

haluttiin tukea muita päivähoidon työntekijöitä kehittämistyössä, kuten esimerkiksi V4 kertoo:

*V4: - - kyl mä haluun päivähoidon niitä, sitä koko repertuaaria kehittää, kehittää sillä lailla, että ne niinku ne, ne tota niin ne työntekijät, jotka meillä nyt on hirveen hyvänä voimavarana päivähoitossa, - - niin ne kehitty eteenpäin ja jaksaa todella hyvin tehdä sitä uudistavaa työtä.*

Varhaiskasvatuksen suunnittelu- ja kehittämistehtävät kiinnostivat ja tulevaisuudelta odotettiin myös pääsemistä mukaan sisällöllisiin kehittämishankkeisiin. Lisäksi haluttiin kehittää moniammatillista yhteistyötä esimerkiksi koulun, oman alueen johtajien ja muiden tahojen kanssa. Myös lapsen ja perheen tarpeiden näkeminen koettiin tärkeäksi asiaksi sekä VASU-työn tukeminen. Osa haastatelluista halusi siis jatkaa työtään edelleen täysillä tulevaisuudessakin. Yksi haastateltava kuitenkin kertoi olevansa minimoimassa oman työnsä määrää ja suunnitteli osa-aikalisälle siirtymistä. Päätöstään haastateltava kuvasi omaksi lahjaksi itselleen ja hän halusi keskittyä muihin kuin työasioihin elämässään ja tämä oli hänen uransa kannalta merkittävää tulevaisuudessa.

### 5.3.3 Työssä jaksaminen ja työn merkitys

Tulevaisuuden uraa pohtiessa useat haastateltavat nostivat esiin työssä jaksamisen. Eräs haastateltavista totesi lastentarhanopettajan työn olevan tietyllä tavalla sekä henkisesti että fyysisesti niin kuluttavaa, että hänen mielestään on hyvä, jos jaksaa tehdä työtä eläkeikään saakka. Tämä haastateltava oli ainut, jolla oli tällaisia pohdintoja, vaikka haastateltavista hänellä oli vielä eniten työvuosia jäljellä. Jaksamisen kannalta tärkeänä pidettiin myös omien rajojen löytämistä. Sekä päiväkodin johtajan että lastentarhanopettajan tehtävä on sellainen, että siinä menee helposti niin syvälle, että vaarana on väsyminen, jos omasta jaksamisesta ei huolehdi. Jaksamista edistävinä tekijöinä mainittiin terveelliset elämäntavat, liikunta ja se, että työn lisäksi on muutakin elämää.

Vaikka varhaiskasvatustyö koettiin välillä raskaaksi, tuli haastatteluista ilmi myös se, että oma työ on haastateltaville todella tärkeä, kuten esimerkiksi V2 kuvaa:

*V2: Se on niin tärkeä osa elämää edelleen se työ, et se, jotenki se vaan on niin itsestäänselvää.*

Kuten Jokisaarikin (2002, 68–69) toteaa, työ siis määrittää identiteettiä, mahdollistaa taloudellisen toimeentulon ja vaikuttaa muillekin elämänalueille, esimerkiksi perheeseen ja vapaa-aikaan ja lisäksi sillä on vaikutusta ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Työ on siis oleellinen osa elämää, kuten monet haastateltavat kuvasivatkin. Haastateltavat kokivat tärkeäksi myös sen, että varhaiskasvatustyötä tehdään ihmisten parissa.

Työn merkitys ja tärkeys näkyy myös siinä, että pohdittaessa eläkkeelle siirtymistä suurimmalle osalle haastateltavista se ei ollut mikään tavoite, kuten esimerkiksi V1 toteaa:

*V1: Ei eläkkeelle pääseminen ole mulle se semmonen tavoite. Vaan nimenomaan tavoite on olla niinku tässä työelämässä kiinni, ja, ja antaa se oma panos tähän päivähoitotyöhön ja varhaiskasvatustyöhön. Että se on niinku nyt se päällimmäinen ajatus, että eläke tulee sitten, kun tulee.*

Yksi haastateltavista, jolla eläkkeelle siirtyminen oli jo parin vuoden päässä, totesi eläkkeelle siirtymisen olevan mukava asia, ja vaikka häntä oli virallisestikin pyydetty jatkamaan uraansa, hän ei luultavasti sille tielle halua lähteä. Haastateltava kuvasi olevansa tyytyväinen omaan uraansa ja siirtyvänsä mielellään eläkkeelle, vaikka eläkkeelläkin ollessaan häntä luultavasti kiinnostaisivat esimerkiksi sijaisuudet päiväkodissa tai päiväkotimummoksi ryhtyminen. Kosketus varhaiskasvatusalaan säilyisi näin olleen vielä eläkkeelläkin ollessa.

#### 5.3.4 Lisäopiskelu, työn vaihtaminen ja avoin tulevaisuus

Neljännän luokan tulevaisuuden uraodotuksissa muodostivat haastateltavien ajatukset opiskelusta ja työn vaihtamisesta sekä positiivisen odottava suhtautuminen tulevaisuuteen. Muutamaa haastatelluista kiinnosti lisäopiskelu esimerkiksi varhaiskasvatustieteen maisteriksi. Yksi haastatelluista kertoi opiskelevansa koko ajan töiden ohessa:

*V5: Että kyllä mä niinku koko ajan opiskelen tässä töitten ohessa, että mä jotenki koen, että se on mulle, toisaalta se on kauheen niinku raskasta, mutta toisaalta mä saan siitä hirveesti.*

Haastatteluhetkellä hän opiskeli erityispedagogiikkaa. Opiskeluun motivoivia tekijöitä olivat uusien asioiden oppimisen mukavuus ja halu kehittyä koko ajan.

Osa haastateltavista kertoi ehkä tulevaisuudessa haluavansa tehdä jotain muuta työtä kuin mitä he tekivät haastatteluhetkellä eivätkä he olleet varmoja onko nykyinen työ se työ, josta he jäävät eläkkeelle. Yksi haastateltavista kertoi, että varhaiskasvatuksen opettaminen yliopistossa tuleville lastentarhanopettajille kiinnosti häntä ja toinen haastateltava mainitsi lähihoitajien kouluttamisen kiinnostavan häntä. Yhteistä työn vaihtamisen pohdinnoille oli se, että työn vaihtamisen perusteena oli halu kokeilla välillä jotain muuta ja halu oppia erilaisia asioita, kuten myös V5 ja V3 toteavat:

*V5: Toivosin, että vois muuallakin käy'ä oppimassa kuin vaan täällä päiväkodissa.*

*V3: - - ainakin välillä vois, vois, tehdä jotain muuta tai kun ihan just tätä nimenomaista työtä, en tiää.*

Yksi haastateltavista oli ehdottomasti sitä mieltä, että jos vain mahdollista, hän haluaa jatkaa nykyisessä tehtävässään nykyisellä alueella. Tätä hän perusteli sillä, että hänellä on työssään vielä niin paljon opittavaa, että hän ei sen takia juuri nyt haluaisi vaihtaa työtä tai työpaikkaa. Vaikka toisenlaiset työtehtävät kiinnostivat osaa haastatelluista, vastauksista näkyi myös samojen vastaajien halu tehdä myös nykyistä työtään. Uraodotuksissa oli siis nähtävissä myös hieman ristiriitaisuuksia.



Kaikki haastateltavat suuntautuivat tulevaisuuteen positiivisesti ja kertoivat, että tulevaisuudessa heidän työssään voi tapahtua vielä monenlaisia asioita ja periaatteessa mitä vain. Eräs haastateltava toivoi tulevaisuuden työltä jotain, missä saa oikein laittaa taitonsa koetukselle. Haastateltavat kokivat, että heillä on tulevaisuudessa vielä mahdollisuus tehdä ja kokeilla työssään monia asioita, kuten V1 asiaa kuvaa:

*V1: No, mahdollisuuksien polkua, se [työ tulevaisuudessa] on niin kuin mahdollisuuksien polku.*

## **6 POHDINTA**

Tämän viimeisen luvun tarkoituksena on koota yhteen tutkimukseni antia. Aluksi tarkastelen tutkimukseni tuloksia teoreettisen viitekehykseni ja erityisesti urateorioiden valossa. Tämän jälkeen arvioin tutkimustani kokonaisuutena ja käsittelen tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopuksi vielä pohdin tutkimukseni merkitystä ja sen synnyttämiä jatkotutkimushaasteita.

### **6.1 Tutkimustulokset suhteessa teoriaan**

Tavoitteenani oli tutkia päiväkodin kokoneiden lastentarhanopettajien urapolkuja ja uran merkittäviä tapahtumia ja niiden vaikutusta uraan sekä selvittää lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Tutkimuksellani sain hyvin tietoa asettamiini tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä sain selville, että lastentarhanopettajan uran merkittävät tapahtumat voidaan jakaa neljään luokkaan, joita ovat 1) Uralle hakeutuminen ja ensimmäinen työpaikka, 2) Yhteiskuntaan liittyvät tapahtumat, 3) Henkilökohtaiset tapahtumat sekä 4) Ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tapahtumat. Nämä merkittävät tapahtumat ovat ratkaisevasti suunnanneet haastateltavien uraa lastentarhanopettajina.

Ruohotie (2002, 209) on määritellyt uran osaamisen kasvuksi, mikä ilmenee taitojen ja asiantuntemuksen lisääntymisenä ja vuorovaikutusverkoston kehittymisenä. Lastentarhanopettajan urapoluista puhuttaessa ura voidaankin nähdä ensisijaisesti juuri kehittymisenä erilaisissa asioissa, mikä näkyy myös tutkimukseni tuloksista. Uran suuntaan vaikuttaneet päätökset ovat usein perustuneet yksilön haluun kehittyä ja oppia. Erityisesti tämä näkyy ammatilliseen kehittymiseen liittyvissä merkittävässä tapahtumissa. Uran aikana esimerkiksi työpaikkaa on saatettu vaihtaa sen takia, että on haluttu kehittyä ammatillisesti ja kokeilla välillä erilaista työtä. Järvisen (1999, 258) mukaan ammatillinen kehitys olisikin nähtävä juuri elinikäisenä oppimisprosessina. Myös Ruohotien (2002, 49) mukaan ihannetapauksessa yksilön kehittyminen jatkuu koko työikäisyyden ajan.

Tuloksista kävi ilmi myös, että ensimmäinen työpaikka on vaikuttanut merkittävästi siihen millaiseksi tuleva urapolku muodostuu. Kaikki haastateltavani kuvasivat ensimmäistä työpaikkaansa hienoksi kokemukseksi, vaikka osa oli kokenut työelämän aloittamisen myös hieman haasteelliseksi. Ensimmäinen työpaikka vahvasti haastateltavien luottamusta omiin kykyihinsä. Moore ym. (2007, 32–33) ovatkin todenneet, että kun yksilön työ- ja urakokemukset ovat positiivisia, yksilö kasvaa ja on innostunut ja tyytyväinen kasvuunsa työssään. Ensimmäinen työpaikka ja siitä saadut kokemukset ovat siis merkittäviä urapolun jatkon kannalta.

Myös henkilökohtaiset tapahtumat olivat merkittäviä lastentarhanopettajan uralla ja vaikuttivat haastateltavien urakäyttäytymiseen, kuten Ruohotiekin (2002, 54) on selvittänyt. Erityisesti perheeseen liittyvät tapahtumat, kuten parisuhde ja lasten syntymät, vaikuttivat lastentarhanopettajien uraan. Koska varhaiskasvatusala on hyvin naisvaltainen ja myös kaikki haastateltavani olivat naisia, tutkimuksen tuloksissa perheeseen liittyvät tapahtumat nousivat keskeisesti esiin. O’Neil ja Bilimoria (2005, 169) ovat todenneetkin, että edelleen pääasiassa naiset huolehtivat lapsista ja samalla tasapainoilevat työn vaatimusten ja perheen välillä. Rantasen ja Kinnusen (2005, 231–232) esittämän työn ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvän voimavarojen ehtyminen-mallin mukaan rajallisten voimavarojen, kuten esimerkiksi aika ja energia, käyttö vähentää mahdollisuutta käyttää näitä voimavaroja

toisella elämänalueella. Esimerkiksi työhön käytetty aika on poissa perheeltä. Tämä tuli esiin tutkimukseni tuloksista. Haastateltavat halusivat minimoida työhönsä menevän ajan saadakseen lisää aikaa perheelleen. Tästä johtuen esimerkiksi työpaikka pyrittiin valitsemaan niin, että se sijaitsi lähellä omaa kotia tai lasten hoitopaikkaa. Perheen ja parisuhteen vaikutuksen saattoi nähdä myös haastateltavien opiskelupaikkakunnan valitsemisessa ja myös ylipäänsä varhaiskasvatusalalle hakeutumisessa.

Virolainen ja Valkonen (2002) ovat tutkineet yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa korkeakoulutettujen työuria ja löytäneet erilaisia uraorientaatioita. Lastentarhanopettajat voisi näiden uraorientaatioiden mukaan sijoittaa perhekeskeiseen uraorientaatioon. Perhekeskeiset korostavat voimakkaasti perhearvoja, pitävät työuraa toissijaisena ja aikovat keskittyä perheen rakentamiseen (Virolainen ja Valkonen 2002, 52–55). Tämä ei varmasti kuitenkaan pidä paikkaansa kaikkien lastentarhanopettajien kohdalla, koska urapolut ovat hyvin yksilöllisiä.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi lastentarhanopettajan uraan ovat vaikuttaneet myös yhteiskunnalliset tapahtumat. Tämä on varsin ymmärrettävää, sillä päiväkotityö on yhteiskunnalliseen ympäristöönsä, erityisesti yhteiskunnan rakenteisiin, kulttuuriin, kasvatustapahteluun sekä perhettä ja lapsuutta koskeviin käsityksiin sidoksissa oleva ilmiö kuten myös Karila ja Nummenmaa (2001, 10) ovat todenneet. Suomalaisen yhteiskunnan muuttuminen ja kehittyminen on vaikuttanut myös lastentarhanopettajien uriin. Teknologian kehittyminen näkyi myös päiväkotityössä siinä, että uutta teknologiaa voidaan hyödyntää esimerkiksi lasten kanssa päiväkodissa. Lisäksi se voi olla apuna päiväkodin ja kodin välisen yhteistyön ja yhteydenpidon lisäämisessä ja kehittämisessä. Keskeisiä uraan vaikuttaneita tapahtumia olivat myös esiopetuksen siirtyminen kuntien järjestettäväksi ja subjektiivinen päivähoito-oikeus, jotka osaltaan ovat edistäneet sitä, että varhaiskasvatuksen alalla riittää töitä. Tuloksista ilmeni myös, että haastateltavat kokivat varhaiskasvatuksen arvostuksen lisääntyneen heidän uransa aloitusajoista. Toisaalta kuitenkin varhaiskasvatuksen arvostus ei välttämättä aina näkynyt varhaiskasvatuksen resursseissa. Resurssipula taas vaikutti esimerkiksi lapsiryhmän kokoihin ja henkilöstön palkkaamiseen ja näillä asioilla oli yhteys päiväkodin henkilöstön työssäjaksamiseen.

Kaikki nämä tekijät vaikuttivat lastentarhanopettajien päätöksiin siitä, mihin suuntaan he uraansa suuntaavat.

Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkastelin lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Uraodotukset jakautuivat neljään eri luokkaan, jotka ovat 1) Kehittyminen ja oppiminen, 2) Tärkeät ja kiinnostavat asiat, 3) Työssä jaksaminen ja työn merkitys sekä 4) Lisäopiskelu, työn vaihtaminen ja avoin tulevaisuus. Myös tulevaisuuden uraodotuksissa keskeistä oli juuri kehittyminen. Kaikki haastateltavat halusivat vielä tulevaisuudessakin kehittyä urallaan erilaisissa asioissa, joita olivat esimerkiksi erityispedagoginen tietämys, johtajuus ja tekniikan haltuunotto. Halu kehittyä on tärkeä, koska ilman sitä työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkitystä ja tehtävien hoito muuttuu rutiiniksi (Ruohotie 2002, 50).

Vielä tulevaisuudessa urallaan haastateltaville tärkeitä ja kiinnostavia asioita oli monenlaisia. Tärkeimmiksi asioiksi nousivat kuitenkin innostuksen säilyminen työhön ja varhaiskasvatustyön kehittäminen. Järvisen (1999, 259) mukaan opettajan työssä onkin tärkeää kehittää reflektiivinen ammattikäytäntö, mikä merkitsee oman havainnoinnin, ajattelun ja toiminnan reflektiota tavoitteena kehittää tai muuttaa omaa käytäntöä tai käytännön sosiaalista kontekstia. Tulevaisuuden uraodotuksissa myös työssä jaksaminen huomioitiin ja työn merkitys nousi esiin. Haastateltaville työ oli erittäin tärkeä. Jokisaaren (2002, 68–69) mukaan työ määrittääkin ihmisen identiteettiä, mahdollistaa taloudellisen toimeentulon ja vaikuttaa muillekin elämänalueille, esimerkiksi perheeseen ja vapaa-aikaan. Lisäksi työllä on vaikutusta ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin (Jokisaari 2002, 68–69). Työn merkitys ihmisen elämässä on siis keskeinen kuten tutkimukseni tuloksistakin voidaan huomata.

Tulevaisuuden uraodotuksia haastateltavilla oli myös lisäopiskelun ja työn vaihtamisen suhteen. Näidenkin odotusten voidaan ajatella liittyvän haluun kehittyä omassa työssään. Monet haastateltavista pohtivat lisäopiskelun mahdollisuutta. Lisäksi työn vaihtamista mietittiin, koska haastateltavat halusivat kokeilla tehdä jotain muutakin työtä kuin nykyistä työtään ja näin saada lisää kokemuksia ja kehittyä. Jotkut haastateltavista taas halusivat

pysyä nykyisessä työssään ja kehittyä siinä edelleen. Aineistosta kävi myös ilmi haastateltavien positiivinen suuntautuminen jäljellä olevaan uraan. Tulevaisuudessa uralla voi tapahtua vielä mitä vain eli se on mahdollisuuksien polku, kuten eräs haastateltavista tulevaisuuden uraansa kuvasi.

## **6.2 Lastentarhanopettajien urapolut urateorioiden valossa**

Tutkimukseni tuloksista ja kehityksellisistä urateorioista voidaan löytää monia yhteneväisyyksiä. Hubermanin (1989, 13) elämänkaarimallin mukaisia kehitysvaiheita voidaan löytää myös tutkimieni lastentarhanopettajien urapolulta. Huberman (1989, 13) kuvaa uran kolmea ensimmäistä vuotta uran alkuna, jossa keskeistä on selviäminen ja itsensä löytäminen. Tutkittaville uran aloittaminen oli pääasiassa tuntunut positiiviselta, mutta sitä kuvattiin myös hankalaksi vaiheeksi, koska työssä oli paljon erilaisia hallittavia asioita eli juuri selviäminen oli keskeistä. Myös itsensä löytäminen uran alussa näkyi aineistossani. Työuran alku auttoi löytämään oman tavan toimia.

Seuraava vaihe Hubermanin (1989, 13) mallissa on vakiinnuttaminen, joka tutkimuksessa ilmeni työskentelynä lastentarhanopettajan perustyössä ja samalla työkokemuksen karttumisena ja perustaitojen hallinnan kehittymisenä. Tätä seuraa kokeileva toiminta tai uudelleenarviointi ja itse-epäily työssä. Tässä vaiheessa yksilö voi etsiä uuden tyyppisiä toimintamalleja, jotka johtavat uraa uuteen, haluttuun suuntaan, jos siihen ollaan tyytymättömiä (Järvinen 1999, 267). Tämä vaihe ilmeni esimerkiksi tyytymättömyytenä omaan sen hetkiseen työhön ja ajatuksina työpaikan vaihtamisesta tai sairastumisena, jonka seurauksena oli pakko vaihtaa työpaikkaa. Myös ajatukset päiväkodin johtajuudesta voidaan sijoittaa tähän vaiheeseen. Lisäksi vaihe voidaan nähdä myös työskentelytapojen muuttamisena, esimerkiksi kohti lapsilähtöisempää toimintaa. Hubermanin (1989, 13) mallin viimeinen vaihe, työstä irtautuminen, näkyi selkeästi yhdellä haastateltavalla, joka oli jäämässä eläkkeelle muutaman vuoden päästä. Hän koki olevansa tyytyväinen omaan

työuraansa ja siirtyi mielellään eläkkeelle. Leithwood (1990, 78) kuvaa tätä irtautumisvaiheen käyttäytymismallia positiiviseksi tarkentamiseksi, jolloin yksilö on tyytyväinen omaan työuraansa.

Leithwoodin (1990, 78) mallissa on paljon samaa kuin Hubermanilla (1989). Mallissa on kuusi vaihetta: 1) selviämistaitojen kehittäminen, 2) pätevyityminen opettamisen perustaidoissa, 3) joustavuuden kehittyminen opetustyössä, 4) eksperttiyden saavuttaminen, 5) kollegoiden ammatillisen kasvun tukeminen ja 6) opetusta ja kasvatusta koskevaan päätöksentekoon osallistuminen (Järvinen 1999, 264–265). Näistä tutkimieni lastentarhanopettajien urapolulla näkyi selkeästi ensinnäkin joustavuuden kehittyminen opetustyössä, jota kuvattiin esimerkiksi uran alkuaikojen pedantin suunnittelun muuttumisena joustavammaksi myöhemmin uralla. Lisäksi omaa ammatillisuutta ei enää mietitty hyvä–huono-asteikolla, vaan saavutettiin ymmärrys siitä, että lastentarhanopettajan työtä voi tehdä monin eri tavoin ja silti päästä oikein hyviin lopputuloksiin. Kollegoiden ammatillisen kasvun tukemista voidaan nähdä erityisesti niiden tutkittavien kohdalla, jotka haastatteluhetkellä toimivat päiväkodin johtajina. Tähän pyrittiin esimerkiksi hyvästä työilmapiiristä huolehtimalla, tarjoamalla työntekijöille tukea työhön ja osallistumalla erilaisiin kehitysprojekteihin. Myös opetusta ja kasvatusta koskevaan päätöksentekoon osallistuminen näkyi enemmän päiväkodin johtajina työskentelevien kuin lastentarhanopettajan työtä tekevien kohdalla.

Verrattaessa haastateltavieni urapolkuja Järvisen (1999, 266) opettajan ammatillisen kehityksen prosessimalliin niistä on löydettävissä samoja asioita, joita kuvasin jo aiemmin Hubermanin (1989) ja Leithwoodin (1990) mallien kohdalla. Järvisen (1999, 266) mallissa on kuitenkin esitetty laajemmin uudelleenarviointia seuraava vaihe, jonka Järvinen (199, 266) jakaa oppiaineorientaatioon, yhteisösuuntautuneeseen orientaatioon ja rutinoituneen työn orientaatioon. Oppiaineorientaatio merkitsee lisääntyvää pedagogista joustavuutta, mikä näkyi tutkittavien urapoluilla. Yhteisösuuntautunut orientaatio merkitsee aktiivista osallistumista päätöksentekoon työyhteisössä ja kehittämisprojekteissa sekä kiinnostusta myös kollegoiden ammatillista kehitystä kohtaan. Tämäkin voidaan nähdä tutkittavien, varsinkin päiväkodin johtajina työskentelevien, urapoluilla. Rutinoituneen työn orientaatio

taas merkitsee, että opettaja omaksuu autonomisen ja riippumattoman roolin ja kehittää tehokkaita työrutiineitaan asettamatta erityisiä kehitystavoitteita. Tämä kolmas kohta ei kuvaa tutkittaviani, koska heidän urapoluillaan näkyi koko ajan selkeä halu kehittyä ja kehittää omaa työtään. Vaikka tutkittavien urapoluilta löytyi paljon yhteistä kehityksellisiin urateorioihin, on kuitenkin hyvä muistaa, että jokaisen ammatillinen kehitys ja urapolku voi olla hyvinkin yksilöllinen ja erilainen.

### **6.3 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuksen ja etiikan yhteys on kahtalainen, toteavat Tuomi ja Sarajärvi (2009, 125). Toisaalta tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin. Toisaalta taas eettiset kannat vaikuttavat tutkijan työssään tekemiin ratkaisuihin. Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa ihmisoikeudet muodostavat tutkimuksen eettisen perustan. Osallistujille on selvitettävä tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit ymmärrettävästi. Tutkittavilla on myös oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen ja oikeus keskeyttää mukanaolonsa milloin tahansa tutkimuksen aikana. Tutkijan on myös varmistettava, että osallistuja tietää, mistä tutkimuksessa on kyse ja turvattava osallistujien oikeudet ja hyvinvointi. Tutkimustietojen on oltava luottamuksellisia ja kaikkien osallistujien on jäätävä nimettömiksi. Ennen kaikkea tutkijan on noudatettava lupaamiaaan sopimuksia ja hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkijan on noudatettava tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, kuten rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimustyössä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125, 131–132.) Kaikki tutkittavani osallistuivat mielellään tutkimukseen ja minulla oli heidän suostumuksensa. Ennen haastatteluita vielä selvitin tutkittaville mistä omassa tutkimuksessani oli kyse ja miten aioin saamaani tutkimusaineistoa käyttää.

Tietty aineistonkeruumenetelmä tuo myös mukanaan eettisyyteen liittyviä asioita pohdittavaksi. Haastattelujen aikana tutkijan on mietittävä tutkimuksen tarkoituksen



etiikkaa ajatellessaan omaa oikeuttaan tunkeutua ihmisten intiimeihin yksityisasioihin. Tähän tutkija voi vastata olemalla aidosti avoin sekä kiinnostunut haastateltavien kertomuksista. Haastateltaville tulee heti tutkimuksen alussa tehdä selväksi se, mihin ja miten tietoja aiotaan käyttää. Yksittäisten tapausten tunnistettavissa olevat piirteet on suojattava tutkimuksen raportoinnin yhteydessä. (Siekkinen 2007, 58.) Myös Kuula (2006, 201) toteaa, että tunnistamattomuuden tarkoituksena on paitsi suojella tutkittavia mahdollisilta negatiivisilta seuraamuksilta, myös mahdollisuus saada rehellisiä ja yksityiskohtaisia vastauksia esitettyihin kysymyksiin.

Omassa tutkimuksessani oli haasteellista säilyttää tutkittavien anonymiteetti ja silti kuvata heidän urapolkujaan selkeästi. Jossain vaiheessa tutkimusta pohdin, että voisin käsitellä aineistoa yksittäisinä tapauksina ja tarkastella jokaisen tutkittavan uraa erikseen. Tällöin kuitenkin, johtuen haastateltavien pienestä määrästä, olisi ollut mahdollista, että tutkimuksesta olisi voitu tunnistaa haastattelemani henkilöiden henkilöllisyydet. Tämän vuoksi päädyin tarkastelemaan aineistoa kokonaisuutena, josta poimin lastentarhanopettajien uran merkittäviä tapahtumia ja asioita, jotka ovat suunnanneet lastentarhanopettajien uraa. Anonymiteetin kannalta oli myös tärkeää, että sain haastateltavia sekä Jyväskylästä että Tampereelta.

Kuula (2006, 34) toteaa, että tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden takaa parhaiten hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen. Tutkijan tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys ja yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulisi olla eettisesti kestäviä ja avoimia. Muiden tutkijoiden työ on huomioitava asianmukaisilla lähdeviitteillä. Lisäksi tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan. (Kuula 2006, 34–35.) Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt noudattamaan hyviä tieteellisiä menettelytapoja.

## 6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 140) toteavat, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole olemassa minkäänlaisia yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Yleensä tutkimusmenetelmien luotettavuutta tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on tarkoituskin ja reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on Tuomen ja Sarajärven (2009, 140) mukaan hyvä muistaa tiettyjä asioita. On selvittävää mitä tutkija on tutkimassa ja miksi tutkimus on tutkijalle tärkeä. Aineistonkeruu sekä menetelmänä että tekniikkana on selvittävää ja kerrottava millä perusteella tutkittavat valittiin. Lisäksi on hyvä kertoa millaisella aikataululla tutkimus on tehty. Aineiston analyysi, ja se miten tuloksiin ja johtopäätöksiin tultiin, on esitettävä selkeästi ja ymmärrettävästi, mikä parantaa tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.)

Omassa tutkimuksessani tarkoituksena oli tutkia päiväkodin kokeneiden lastentarhanopettajien urapolkuja ja uran merkittäviä tapahtumia ja niiden vaikutusta uraan sekä selvittää lastentarhanopettajien tulevaisuuden uraodotuksia. Sain asettamiini tutkimuskysymyksiin hyvin vastauksia ja aihetta oli tärkeä tutkia, koska lastentarhanopettajan uraa ei ole aiemmin tarkasteltu kehityksellisten urateorioiden näkökulmasta.

Tutkimusta varten haastattelin kuutta päiväkodissa työskentelevää varhaiskasvattajaa. Käytin aineistonkeruumenetelmänä haastattelua, jossa on piirteitä sekä teemahaastattelusta että syvähaastattelusta. Siekkisen (2007, 58) mukaan tällaiseen haastatteluun ryhdyttäessä ei tarkoituksena voi olla tilastollinen yleistäminen suureen joukkoon, vaan tärkeämpää on tutkittavan ilmiön mahdollisimman ymmärrettävä selittäminen. Näin oli myös oman tutkimukseni kohdalla. Koska aineistoni oli pieni, siitä ei voi tehdä yleistyksiä. Toisaalta se ei ollut tutkimukseni tarkoitustaan, vaan tavoitteenani oli selvittää tutkittavien kokemuksia

omasta työstään. Aineistonkeruuta, haastateltavien valintaa ja aineiston analyysiä olen pyrkinyt kuvaamaan kattavasti ja avoimesti. Tutkimuksen toteuttamiseen minulla oli myös runsaasti aikaa. Tutkimusprosessi alkoi tammikuussa 2009 aiheen miettimisellä ja tutkimussuunnitelman tekemisellä, jota seurasi tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen. Tutkimukseeni parhaiten soveltuvien tutkimusmenetelmien pohdinnan ja valinnan jälkeen keräsin aineiston helmi- ja maaliskuussa 2010. Tämän jälkeen alkoi aineiston analysointi ja tutkimusraportin kirjoittaminen loppuun.

Aineiston analyysin arvioinnissa on Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen (2010, 27) mukaan keskeistä analyysin systemaattisuus ja tulkinnan luotettavuus. Analyysin systemaattisuuteen kuuluu se, että kaikki tehdyt valinnat, rajaukset ja analyysin etenemistä ohjaavat periaatteet avataan. Luotettavuutta lisää se, että lukijalle näytetään mistä aineiston kokonaisuus koostuu ja kuvataan ne aineiston osat, joille päähavainnot rakentuvat. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 27.) Tuloksiin olenkin liittännyt autenttisia lainauksia aineistosta. Tällä olen pyrkinyt juuri tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseen. Myös Siekkinen (2007, 58) toteaa, että on tärkeää on antaa lukijalle tarkka kuva siitä, miten tutkija on hankkinut, analysoinut ja tulkinnut haastatteluaineistoa sekä mitä ajatteluprosesseja hän on käynyt läpi, jotta raportoitaviin tutkimustuloksiin on päästy. Tutkimuksen luotettavuus perustuu siis tutkijan kaikenpuoliseen avoimuuteen (Siekkinen 2007, 58). Näitä periaatteita olen pyrkinyt noudattamaan koko tutkimusprosessin ajan.

## **6.5 Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimushaasteet**

Tällä hetkellä Suomessa pohditaan työurien pidentämistä eli ura-asiat ovat myös julkisessa keskustelussa esillä. Omalla tutkimuksellani olen pyrkinyt tuottamaan tietoa lastentarhanopettajien urasta ja urapoluista sekä siitä, mitä lastentarhanopettajan uran aikana voi tapahtua ja mitkä tekijät voivat suunnata lastentarhanopettajan uraa. Tuloksia voi hyödyntää jokainen omaa uraansa pohtiva lastentarhanopettaja ja peilata omaa uraansa

urateorioiden tarjoamiin näkemyksiin. Tällä tavalla lastentarhanopettaja voi pohtia esimerkiksi omaa kehittymistään ja ammatillisuuttaan ja näin kehittää myös omaa työtään. Myös tutkijalle tämä tutkimus on antanut paljon eväitä tulevaa työelämää varten, koska olen voinut perehtyä kokoneiden varhaiskasvattajien kokemuksiin omasta työurastaan.

Haastateltavien pienen määrän vuoksi tutkimustuloksia ei voi yleistää. Toisaalta en yleistettävyyteen pyrkinytkään, vaan tavoitteenani oli tutkia juuri näiden kuuden haastattelemani lastentarhanopettajan kokemuksia. Tulevaisuudessa aihetta voisi tutkia vielä laajemmalla aineistolla eli haastatella lisää lastentarhanopettajia heidän kokemuksistaan uransa varrelta. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavani olivat naisia, joten olisi mielenkiintoista toteuttaa sama tutkimus haastattelemalla mieslastentarhanopettajia ja mahdollisesti vielä tutkia miten mies- ja naislastentarhanopettajien urapolut eroavat toisistaan vai onko niissä ylipäätään nähtävissä eroja. Mielenkiintoinen jatkotutkimushaaste olisi myös tutkia muutaman vuoden kuluttua miten haastattelemieni henkilöiden tulevaisuuden uraodotukset ovat toteutuneet.

## LÄHTEET

- Bogdan, R. C., & Knopp Biklen, S. 2007. *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods*. Boston: Pearson. 5. painos.
- Ekonen, M. & Lämsä, A-M. 2005. Moninaiset urat – uratutkimus muutoksessa. Teoksessa A-M. Lämsä, O. Uusitalo & V. Lämsä (toim.) *Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia*. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 145, 132–145.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: PS-kustannus, 25–43. 2. painos.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49. 1.–3. painos.
- Goodson, I. 2008. *Investigating the teacher's life and work*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Gunz, H. & Peiperl, M. 2007. Introduction. Teoksessa H. Gunz & M. Peiperl (toim.) *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks: Sage, 1–10.
- Haapamäki, J., Kaipio, K., Keskinen, S., Uusitalo, I. & Kuoksa, M. 2000. *Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä*. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

- Huberman, M. 1989. Le cycle de vie professionnelle des enseignants. Teoksessa M. Huberman, M–M. Grounauer & J. Marti (toim.) La vie des enseignants. Evolution et bilan d'une profession. Lausanne: Delachaux & Niestle, 9–35.
- Hujala, E. 2008. Mikä on varhaiskasvatuksen imago 2000-luvulla? Julkaisussa Varhaiskasvatus 2000-luvulla. Varhaiskasvatuspalvelut ja henkilöstön osaaminen. Julkaisu 5/2008. Helsinki: Opetusalan ammattijärjestö. 6–9.  
[http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ\\_INTERNET/01FI/05TIEDOTTEET/03JULKAISUT/OAJ\\_VARH\\_KASV\\_ARTIK\\_08%5B1%5D.PDF](http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ_INTERNET/01FI/05TIEDOTTEET/03JULKAISUT/OAJ_VARH_KASV_ARTIK_08%5B1%5D.PDF)  
Viitattu 22.2.2010.
- Hujala, E. & Lindberg, P. 1998. Suomalainen päivähoito. Lapsen oikeus varhaiskasvatukseen. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.
- Jokisaari, M. 2002. Työelämään siirtyminen. Teoksessa K. Salmela- Aro & J-R. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 67–83.
- Järvinen, K. 1999. Opettajan ammatillinen kehitysprosessi ja sen tukeminen. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 258–274.
- Järvinen, K., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Karila, K. & Nummenmaa, R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.
- Kelchtermans, G. & Vandenberghe, R. 1994. Teachers' professional development: a biographical perspective. Journal of Curriculum Studies 26 (1), 45–62.

- Kinos, J. & Laakkonen, E. 2005. Mieslastentarhanopettajien työ- ja koulutusura sekä harrastustoiminta. Teoksessa T. Merisuo-Storm & M. Soininen (toim.) Opettajuuden jäljillä, varhaiskasvatuksesta aikuiskasvatukseen. Rauman opettajankoulutuslaitos. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:74, 141-165.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kolb, D. A. 1988. Integrity, advanced professional development and learning. Teoksessa S. Srivastva (toim.) Executive integrity. San Francisco: Jossey-Bass, 68–88.
- Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45. 3.painos
- Laki lasten päivähoidosta. 36 / 1973. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>  
Viitattu 20.3.2011.
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Leithwood, K. 1990. The Principal's role in teacher development. Teoksessa B. Joyce (toim.) Changing school culture through staff development. ASCD Yearbook, 71–91.
- Mavin, S. 2001. Women's career in theory and practice: time for a change? Women in management review, 16 (4), 183–192.  
<http://search.proquest.com.ezproxy.jyu.fi/docview/213135499/fulltextPDF/12E7C39DE9F2F60A6F5/6?accountid=11774>  
Viitattu 2.4.2011.

- Measor, L. 1985. Critical incidents in the classroom: identities, choices and careers. Teoksessa S. J. Ball & I. F. Goodson. (toim.) Teachers' lives and careers. Lontoo: The Falmer Press, 61–77.
- Moore, C., Gunz, H. & Hall, D. T. 2007. Tracing the historical roots of career theory in management and organizational studies. Teoksessa H. Gunz & M. Peiperl (toim.) Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage, 13–38.
- O'Neil, D. A. & Bilimoria, D. 2005. Womens's career development phases. Idealism, endurance, and reinvention. Career development international, 10 (3), 168–189.  
<http://site.ebrary.com.ezproxy.jyu.fi/lib/jyvaskyla/docDetail.action?docID=10085691>  
Viitattu 2.4.2011
- Patton, M. Q. 2002. Qualitative research and evaluation methods. Thousand Oaks: Sage. 3. painos.
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2005. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–264.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY. 2.painos.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.



- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Schein, E. H. 1977. Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates. Teoksessa J. Van Maanen (toim.) Organizational careers: some new perspectives. New York:Wiley, 49–64.
- Siekkinen, K. 2007. Syvähaastattelu. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 44–59. 2.painos
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä. 1.–2.painos.
- Säntti, J. 2004. Elämäntarinoiden tuottaminen ja tulkitseminen. Teoksessa P. Kansanen & K. Uusikylä (toim.) Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: PS-kustannus, 179–200.
- Tomlinson, M. 2007. Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of education and work*, 20 (4), 285–304  
[http://pdfserve.informaworld.com/649205\\_731240324\\_782970662.pdf](http://pdfserve.informaworld.com/649205_731240324_782970662.pdf)  
Viitattu 18.3.2009
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. 5.painos.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2006. Professionaalisuus — omissa vai muiden käsissä? Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 124–143. 1.–2. painos.

- Venninen, T. 2007. "Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen": ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Virolainen, M. & Valkonen, S. 2002. Ammattikorkeakouluista ja yliopistoista työelämään. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 16.
- Virtanen, J. 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp, 149–213.
- Ylitapio-Mäntylä, O. 2009. Hoivaa, opettajuutta ja johtajuutta – Lastentarhanopettajan liikettä päiväkodissa. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.) Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Tampere: Vastapaino. 189–209.

## LIITE: Haastattelun runko

### **Alalle päätyminen ja koulutus**

- Miten päädyit alalle? Miksi valitsi juuri varhaiskasvatusalan?
- Koulutus

### **Työura ja sen kulku**

- Ensimmäinen työpaikka
- Uran alussa haastavilta tuntuneet asiat
- Seuraavat työpaikat
- Jos olet vaihtanut useasti työpaikkaa, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen? Tai jos olet ollut samassa työpaikassa kauan, mitä tekijät ovat vaikuttaneet siihen?

### **Uran merkittävät tapahtumat**

- Kirjallisuudessa merkittäviksi tapahtumiksi määritellään ratkaisevat tapahtumat, jotka saavat yksilön tekemään tietynlaisia valintoja ja johtavat yksilöä tiettyyn suuntaan sekä vaikuttavat yksilön identiteettiin. Mitkä ovat olleet mielestäsi urallasi merkittäviä tapahtumia?

### **Varhaiskasvatustyön muuttuminen**

- Miten varhaiskasvatus ja päiväkotityö ovat mielestäsi muuttuneet?
- Miten omat työtehtäväsi ovat muuttuneet uran aikana?

### **Kokemus itsestä työntekijänä ja tuen saaminen työhön**

- Millainen varhaiskasvatuksen työntekijä mielestäsi olet?
- Mikä sinulle on työssä tärkeintä?
- Voitko vaikuttaa työtehtäviisi ja työhösi? Jos voit, niin miten? Jos et, niin mitkä tekijät estävät vaikuttamista?
- Mistä saat tukea työhösi?

**Ammatillinen kehittyminen**

- Miten kuvaisit ammatillista kehittymistäsi?
- Millaiset asiat tuntuvat nykyään työssä haastavilta?

**Tulevaisuuden uraodotukset**

- Missä asioissa haluat vielä tulevaisuudessa kehittyä työssäsi?
- Millaisia ajatuksia eläkkeelle siirtyminen herättää?

**Lopuksi vielä lauseiden täydennystehtävä:**

Uran aloittaminen oli kuin...

Kokonaisuutena urani varhaiskasvattajana on ollut kuin...

Tulevaisuudessa työni on kuin...