

**Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä ja niiden vaikutuksesta ammatti-identiteettiin**

Kaisa Kemppainen

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2019  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Kempainen, Kaisa. 2019. Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä ja niiden vaikutuksesta ammatti-identiteettiin. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 56 sivua.**

Tutkin varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä eli varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, varhaiskasvatuslaista ja työehtosopimuksista, ja niiden vaikutuksesta varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin. Tutkimuksessa tarkastellaan myös työyhteisön suhtautumista säädöksiin ja varhaiskasvatuksenopettajan muuttuneeseen identiteettiin.

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kuutta koulutustaustaltaan kasvatustieteen kandidaattia tai maisteria olevaa varhaiskasvatuksenopettajaa kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysimenetelmällä.

Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen opettajat ovat suhtautuneet varhaiskasvatusalaa koskeviin säädöksiin melko positiivisesti, kun taas työyhteisöissä vastaanotto on ollut ristiriitaisempi. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on nähty pääosin hyvinä ja onnistuneina, mutta varhaiskasvatuslaki ja työehtosopimukset ovat jakaneet mielipiteitä. Säädösten vaikutukset varhaiskasvatuksen opettajien ammatti-identiteettiin ovat olleet paikoin merkittävämpiä ja paikoin hillitympiä, mutta pääosin positiivisia. Työyhteisön kontekstissa vaikutukset ovat osin olleet negatiivissävytteisiä.

Tuloksista voi päätellä, että varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja työehtosopimukset ovat olleet merkittäviä sekä varhaiskasvatuksen opettajille että koko varhaiskasvatusalalle. Kyseiset säädökset ovat olleet sisällöllisesti suhteellisen onnistuneita ja vievät varhaiskasvatusalaa kehityksessä ja arvostuksessa eteenpäin, mutta resurssit eivät aina kohtaa vaatimustason kanssa.

Asiasanat: varhaiskasvatuksen opettaja, ammatti-identiteetti, varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, työehtosopimus

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>VARHAISKASVATUS SUOMESSA.....</b>	<b>7</b>
	2.1 Varhaiskasvatus historiasta nykypäivään.....	7
	2.2 Varhaiskasvatusalan viimeaikaiset muutokset.....	10
	2.3 Varhaiskasvatuksen opettaja varhaiskasvatuksen asiantuntijana .....	12
<b>3</b>	<b>AMMATTI-IDENTITEETTI.....</b>	<b>14</b>
	3.1 Ammatti-identiteetin muodostuminen ja kehittyminen .....	14
	3.2 Opettajan ammatti-identiteetti .....	16
	3.3 Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetti .....	17
	3.4 Työelämän muutostilanteiden vaikutus ammatti-identiteettiin .....	18
	3.5 Kasvatusalan muutosten vaikutus opettajan ammatti-identiteettiin ....	19
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT/-KYSYMYKSET... 21</b>	
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....</b>	<b>22</b>
	5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa.....	22
	5.2 Tutkimukseen osallistujat .....	23
	5.3 Aineiston keruu .....	24
	5.4 Aineiston analyysi.....	25
	5.5 Eettiset ratkaisut .....	29
<b>6</b>	<b>VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN NÄKEMYKSIÄ VARHAISKASVATUSALAN SÄÄDÖKSISTÄ JA NIIDEN VAIKUTUKSESTA AMMATTI-IDENTITEETTIIN .....</b>	<b>31</b>
	6.1 Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä.....	31

6.2 Varhaiskasvatusalan säädösten vaikutus varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin .....	34
6.3 Työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatusalaa koskeviin säädöksiin ja varhaiskasvatuksen opettajan muuttuneeseen rooliin .....	36
<b>7 POHDINTA .....</b>	<b>40</b>
7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	40
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet.....	43
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>47</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>51</b>
Liite 1. Haastattelukysymykset .....	51
Liite 2. Alaluokat ja niiden sisältämät ilmaisut.....	53

# 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen ala ja varhaiskasvatuksen opettajan työ ovat kohdanneet viime vuosien kuluessa muutoksia muun muassa yhteiskunnan ja kulttuurin muutoksen johdosta (Karila & Kupila 2010, 9). 2000-luvulla on varhaiskasvatusta on kehitetty paljon sekä hallinnon että rakenteiden ja sisältöjen saralla (Karila 2016, 6). Uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet otettiin käyttöön syksyllä 2017, varhaiskasvatusalan henkilöstöä koskevat työehtosopimukset uudistuivat keväällä 2018 (JHL 2018) ja tuoreimpana uusi varhaiskasvatuslaki tuli voimaan syksyllä 2018 (Opetushallitus 2016 & 2017).

Tavoitteenani on selvittää, kuinka nämä viimeaikaiset asiakirjojen muutokset, varhaiskasvatuslain, varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä työehtosopimusten uudistukset muokkaavat varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiä. Ylempien kouluasteiden opettajien ammatti-identiteettiä on tutkittu paljon (ks. Eteläpelto, A., Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Mahlakaarto, S. 2013; Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H., & Littleton, K., 2008), mutta juuri varhaiskasvatuksen opettajien ammatti-identiteettiin on perehdytty suhteessa vähemmän. Varhaiskasvatuksen opettajaa tarkastellaan tässä tutkimuksessa opettajan roolissa, mutta ensisijaisesti varhaiskasvatuksen asiantuntijana. Siksi ammatti-identiteettiä käsitellään sekä opettajan että varhaiskasvatuksen opettajan näkökulmasta. Ammatti-identiteetti kehittyy koko työuran ajan ja on pitkäkestoinen prosessi.

Varhaiskasvatuksen opettaja kehittyä ammatissaan ja muokkaa omaa asiantuntijuuttaan jatkuvasti. Kaikki yhteiskunnan ja kulttuurin muutokset muokkaavat varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiä suuressa määrin. Ulkoiset tekijät, kuten viralliset asetukset ja säädökset muokkaavat työntekijän ammatti-identiteettiä (Murray 2013, 531). Tästä syystä tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, kuinka varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset muokkaavat varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiä ja heidän näkemyksiään näistä säädöksistä.

Myös työyhteisöllä ja sen kulttuurilla on suuri merkitys varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetille: sekä Eteläpelto ja Vähäsantanen (2010, 45) että McGillivray (2011 101) loppujen lopuksi ammatti-identiteetti muotoutuu työyhteisöissä ja niiden sosiokulttuurisissa konteksteissa. Sen takia tässä tutkimuksessa tutkitaan lisäksi varhaiskasvatuksen opettajan näkökulmasta työyhteisöjen näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä ja suhtautumisesta varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin.

Tämä tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa siitä, kuinka varhaiskasvatusalalla suhtaudutaan viimeaikaisiin uudistuksiin ja millä tavoin niiden koetaan muokkaavan varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiä. Se myös luo katseen varhaiskasvatuksen nykytilaan sekä hiukan myös siihen, mitä tulevaisuus mahdollisesti tuo tullessaan.

Tässä tutkimusraportissa esitellään alkuun tutkimukseen teoreettista viitekehystä, eli varhaiskasvatusta Suomessa, sen historiaa, kehitystä ja viimeaikaisia muutoksia. Viitekehyksessä käsitellään myös ammatti-identiteettiä käsitteenä, sen syntymistä ja kehittymistä sekä varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiä ja muutosten vaikutusta ammatti-identiteettiin. Raportissa puhutaan vaihtelevasti sekä lastentarhanopettajista että varhaiskasvatuksen opettajista ja varhaiskasvatuksesta sekä päivähoidosta. Tutkijana haluan omaltani osaltani nostaa varhaiskasvatuksen asemaa ja käyttää ajankohtaista termistöä, mutta osassa lähdekirjallisuutta vallitsee lastentarhanopettajan käsitteet tai hoidollinen näkökulma.

## 2 VARHAISKASVATUS SUOMESSA

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen kontekstia eli varhaiskasvatusta Suomessa. Alkuun esittelen varhaiskasvatuksen historiaa, vallalla olleita kehityssuuntauksia ja varhaiskasvatuksen kehitystä kokonaisuudessaan 2000-luvulle saakka. Sen jälkeen käyn läpi varhaiskasvatusalaa koskettaneita viimeaikaisia muutoksia, kuten alaa koskevien säädösten uudistumista sekä sitä, mitä nämä uudistukset merkitsevät varhaiskasvatukselle. Luvun loppuksi tarkastelen varhaiskasvatuksen opettajaa varhaiskasvatuksen asiantuntijana.

Luvussa käytetään pääosin käsitettä varhaiskasvatus, mutta termi päivähoito esiintyy myös paikoitellen. Kuten jo johdannossa mainitsin, pääpyrkimyksenä on käyttää tässä tutkimuksessa tuoreita ja varhaiskasvatuksen arvomukaisia käsitteitä. Osassa käyttämistäni lähteistä näkyy kuitenkin perinteinen hoitonäkemykset ja niissä on käytetty varhaiskasvatuksen sijaan päivähoiton käsitettä. Olen näiden lähteiden osalta säilyttänyt alkuperäisten tekstien käsitteistön.

### 2.1 Varhaiskasvatus historiasta nykypäivään

Kinoksen ja Palosen (2012, 230) mukaan varhaiskasvatuksen lähihistorian pystyy jakamaan kolmeen eri vaiheeseen, joista ensimmäistä määrittää päivähoitolain syntyminen, seuraavaa 1980-luvulla tullut murrosvaihe ja viimeisintä päivähoitojärjestelmän uudistukset ja varhaiskasvatuksen akatemisoituminen sekä esiopetuksen uusi nouseminen.

Varhaiskasvatuksen juuret Suomessa ovat jo 1800-luvulla, mutta varhaiskasvatus käsitteenä on saanut alkunsa 1970-luvulla, jolloin ensimmäisen laki lasten päivähoidosta tuli voimaan (Kinos & Palonen 2012, 229, 232). Päivähoitojärjestelmän luominen oli tärkeä osa hyvinvointivaltion ja julkisten palveluiden kehittämistä.

Päivähoidosta ja päiväkodin ammattilaisista tehtiin osa sosiaalihuoltoa. Kinoksen ja Palosen (2012, 239) mukaan tämän johdosta päivähoiton itsenäisyys heikkeni ja sen asema omana työalueena hävisi. Lasten päivähoitoa koskevat säädökset otettiin osaksi sosiaalihuoltolakia 1980-luvun puolivälissä ja laki lasten päivähoitosta oli voimassa erillislakina. Päätöksentekovaltaa siirrettiin paikallishallintoon uudistusten avulla. (Kinos & Palonen 2012, 239.)

Päiväkodissa työskentelevät ammattilaiset yritettiin koulutuksen kentällä yhdistää kaikki päivähoitotyöntekijöiksi, vaikka ammattiryhmät edustivatkin eri aloja: lastentarhanopettajat kokivat olevansa nimenomaan opettajia pienille lapsille, sosiaalikasvattajat identifioivat itsensä sosiaalityöntekijöihin ja lastenhoitajat kuuluivat terveydenhuollon alaisuuteen (Kinos & Palonen, 240). Kinos ja Palonen (2012, 240) kuvaavat, kuinka lastentarhanopettajat joutuivat tällöin pohtimaan omaa identiteettiä ja sitä, haluavatko he säilyttää opettajan identiteettinsä vai sulautua päivähoiton ammatti-identiteettiin.

1980-luvulla kehitettiin muun muassa kodinhoidontuen järjestelmä ja muita perhepalveluiden muotoja. Poliittisilla päätöksillä tuettiin pienten lasten hoitamista kotona ja pienten lasten ryhmiä lakkautettiin päiväkodeissa. Kinos ja Palonen (2012, 240) kuvaavat eri ammattiryhmien välille syntyneen kilpailua ja kelpoisuusvaatimukset alenivat perhepäivähoidon johdosta. Lastentarhanopettajan koulutus ollut enää niin arvostetussa asemassa, sillä työn nähtiin muodostuvan hyvin yleisistä tiedoista ja taidoista.

Varhaiskasvatuksen syntymisen jälkeen ensimmäisinä vuosina päivähoitopaikan saamisen edellytyksenä oli vanhempien ja huoltajien opiskelu tai työssä käyminen (Karila, Eerola, Alasuutari, Kuukka & Siippainen 2017, 393). Subjektiiivisen päivähoiton oikeuden voimaantulo 1990-luvulla oli merkittävä uudistus: vuodesta 1996 alkaen jokainen lapsi sai oikeuden osallistua varhaiskasvatukseen. 1990-luvulla myös pedagogiikan kannalta koettiin uudistuksia. (Kinos & Palonen 2012, 241). Karila ym. (2017, 393) toteavatkin subjektiiivisen päivähoito-oikeuden tuovan enemmän esiin varhaiskasvatuksen pedagogista ja kasvatuksellista merkitystä.

Subjektiiivinen päivähoito-oikeus sai myös vastalauseita, mutta Kinoksen ja Palosen (2012, 241-243) mukaan 1990-luku oli varhaiskasvatuksen kannalta



kokonaisuudessaan merkittävä vuosikymmen, jolloin tapahtui pedagogista uudistumista ja pienten lasten kasvatukseen tuli uusia suuntauksia. Lastentarhanopettajan koulutus uudistui ja varhaiskasvatus akatemisoitui. Kinon ja Palonen (2012, 248) summaavat kuvauksessaan varhaiskasvatuksen lähihistoriasta, että varhaiskasvatuksesta on historian saatossa muodostunut omanlainen ilmiönsä muuhun kasvatusalaan verrattuna sen erityispiirteiden vuoksi ja se rakentaa edelleen omaa asemaansa kasvatustieteen kentällä.

Varhaiskasvatus määritellään Heinosen ym. (2016, 25) mukaan kansainvälisellä tasolla ”tavoitteelliseksi, ryhmämuotoiseksi opetus- ja kasvatustoiminnaksi, josta vastaa koulutettu henkilöstö”. Hännikäinen (2016, 30) kuvaa, kuinka monissa maissa varhaiskasvatus pedagogiseksi toiminnaksi (educare), joka muodostuu kasvatuksesta (education) ja hoidosta (care) kun taas Suomessa varhaiskasvatus nähdään kolmen eri ulottuvuuden, hoidon, kasvatuksen ja opetuksen muodostamana kokonaisuutena (Stakes 2005, 15; Opetushallitus 2016). Hännikäinen (2016, 50) toteaa päiväkotien arkipäiväisiä tilanteita koskevassa tutkimuksessaan, että mitään tutkimusaineistossa esiintynyttä tilannetta ei voinut suoraviivaisesti lokeroida joko hoito-, kasvatus- tai opetustilanteeksi, vaan niissä yhdistyi kaikki edellä mainitut elementit. Tämä osoittaa, kuinka varhaiskasvatuksen ulottuvuudet nivoutuvat yhteen.

Taloudellisista syistä 1990-luvulta asti voimassa ollut subjektiivista päivähoito-oikeutta rajattiin vuonna 2016 voimaan tullessa Varhaiskasvatuslaissa (Heinonen ym. 2016, 40). Lapsella on nykyään oikeus saada 20 tuntia varhaiskasvatusta viikossa, mikäli hänen huoltajansa ei työskentele kokoaikaisesti tai ole päätoiminen opiskelija. Heinosen ym. (2016, 40–41) lakimuutosta pohdittaessa ja siitä päätettäessä eduskunnassa käyty keskustelu varhaiskasvatuksesta toi ilmi sen, että varhaiskasvatuksen asemaa, erityisesti koulutuksellisen tasearvon toteuttamisen kannalta ei ymmärretä vielä.

Heinonen ym. (2016, 29) esittävät varhaiskasvatuksessa päiväkodin, perhepäivähoidon ja muun varhaiskasvatuksen välillä olevien erojen – esimerkiksi toiminnan, tavoitteiden, ympäristöjen ja henkilöstön kelpoisuuden suhteen – olevan niin suuria, ettei muulta kuin päiväkodeissa tapahtuvalta varhaiskasvatukselle tulisi odottaa tai vaatia samaa kuin päiväkotien varhaiskasvatukselle.

Heidän mukaansa esimerkiksi perhepäivähoito ei pysty mitenkään vastaamaan varhaiskasvatustilain mukaisiin tavoitteisiin.

Varhaiskasvatuksessa on siirrytty siis varhaiskasvatuksen näkemisestä vanhempien työn tai opiskelun mahdollistajana kohti pedagogista ja kasvatuksellista kokonaisuutta. Kinoksen ja Palosen mukaan (2012, 240) hoivan korostaminen kostautui loppujen lopuksi ainakin palkkaneuvotteluissa. Vaikka varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa ja kasvatuksellista merkitystä on alettu tuoda esiin ja arvostaa enemmän, näkyy vanhanaikainen hoitoasetelma silti esimerkiksi tässä luvussa hyödynnetyssä tuoreessakin kirjallisuudessa: varhaiskasvatuksesta puhutaan monin paikoin edelleen päivähoitona. Varhaiskasvatuksen merkitys ja arvostus on ollut vaihtelevaa näkökulmasta riippuen; onko varhaiskasvatusta korostettu sen sosiaalipoliittisessa merkityksessä vai koulutuspoliittisessa merkityksessä (Kinos & Palonen 2012, 248).

## **2.2 Varhaiskasvatusalan viimeaikaiset muutokset**

Suomessa varhaiskasvatuksen järjestämistä määrittää varhaiskasvatustilain sekä Varhaiskasvatustilain perusteet, ja niiden muutokset muuttavat luonnollisesti varhaiskasvatustilain. Hännikäisen (2016, 31) mukaan vuoden 2005 varhaiskasvatustilain perusteissa jätettiin monia käsitteitä, kuten ”pienet lapset” varhaiskasvatustilain järjestävien tahojen tulkittavaksi eikä hoidon, kasvatuksen ja opetuksen näyttäytymistä pedagogisena toimintana määritelty tarpeeksi tarkasti. Uusissa varhaiskasvatustilain perusteissa pedagogiikalla sen sijaan on suuri painotus ja sitä käsitellään laajasti (Opetushallitus 2016).

Uusi varhaiskasvatustilain tuli voimaan syyskuussa 2018 (Opetus- ja kulttuuriministeriö). Lain ohjaa varhaiskasvatuksen järjestämistä Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan uudistusten myötä lainsäädännöstä tuli ajanmukaisempi ja käsitteet selkeytyivät ja tarkentuivat. Merkittävimmät uudistukset koskevat henkilöstöä ja varhaiskasvatuksen tiedontuotannon kehitystä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat varhaiskasvatuslain perusteella Opetushallituksen antama määräys (Opetushallitus 2016). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet uudistuivat viimeisimmäksi vuonna 2016, ja ne tulivat voimaan elokuun 2017 alusta (Opetushallitus 2017). Opetushallituksen mukaan muutokset verrattuna aiempiin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ovat muun muassa varhaiskasvatussuunnitelman velvoittavuus, laadukkaan varhaiskasvatuksen sekä pedagogiikan korostuminen (Opetushallitus 2017). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistamisen lähtökohtana toimivat lasten kasvuympäristön ja varhaiskasvatusympäristöjen muutokset. Uudistukset on toteutettu tutkimus- ja kehittämistyön tulosten perusteella. (Opetushallitus 2016.) Myös kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus ja yksityisten sosiaalipalvelualueiden työehtosopimus uudistuivat vuonna 2018 (JHL 2018).

Karilan (2016, 29) arvion mukaan pedagogiikan mainitseminen uudessa varhaiskasvatuslaissa on uutta Suomessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uusimisessa on otettu huomioon yhteiskunnassa ja varhaiskasvatusympäristössä tapahtuneet muutokset. Uusissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa painotetaan lapsen laaja-alaista oppimista sekä panostusta laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Opetushallitus on linjannut vain laadukkaan varhaiskasvatuksen tuottavan hyviä tuloksia ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet toimivat laadun raamein. Uutena tekijänä varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa on myös velvoitus varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja toimintaympäristöjen kehittämiseen. Myös huoltajien osallisuuden edistäminen on nostettu tärkeäksi tavoitteeksi uusissa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2017).

Varhaiskasvatus nähdään tällä hetkellä yhtenä osana kasvatus- ja koulutusjärjestelmää ja elinikäisen oppimisen alkuna kansallisissa ohjausasiakirjoissa. Vuonna 2016 voimaantullut varhaiskasvatuslaki painottaa varhaiskasvatuksen kasvatus- ja opetustehtävää. (Karila ym. 2017, 394.) Kuitenkin Karilan ym. (2017, 394) mukaan Suomessa on varhaiskasvatuksessa tehty sellaisia päätöksiä ja ratkaisuja, jotka eroavat kansainvälisesti hyväksytyistä hyvän lapsuuden käsitteistä.

## 2.3 Varhaiskasvatuksen opettaja varhaiskasvatuksen asiantuntijana

Kupilan (2007, 19) mukaan asiantuntijuus pohjautuu asiantuntijan omien kykyjen, työyhteisön ja organisaation välisiin toiminnallisiin suhteisiin. Kehittyäkseen varhaiskasvatuksen asiantuntijaksi tulee varhaiskasvatuksen opettajan saada teoreettista varhaiskasvatustietoa koulutuksen kautta sekä käytännön tietoa varhaiskasvatusalan työprosesseissa sekä toimintaympäristöissä (Kupila 2007, 18-19). Kupila (2007, 19) kuvaa asiantuntijuuden olevan nähtävissä yksilön omana muutoksena sekä prosessina, jonka tuloksena yksilö tulee varhaiskasvatuksen ammattilaisten kulttuurin jäseneksi. Hänen mukaansa varhaiskasvatuksen asiantuntijuus yhdistyy siten tiettyihin alan tehtäviin, tilanteisiin ja toimintaympäristöihin.

Kupila (2007, 20) toteaa väitöskirjassaan varhaiskasvatuksen olevan ”suunniteltua ja tavoitteellista pedagogista toimintaa”, ja siitä alkavan elinikäisen oppimisen polku. Tätä näkemystä varhaiskasvatuksesta elinikäisen oppimisen perustana korostetaan myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2016). Kupilan (2007, 20) mukaan sen vuoksi pedagoginen osaaminen on varhaiskasvatuksen asiantuntijuudessa pääasiallinen alue. Varhaiskasvatuksen asiantuntijan täytyy tukea varhaisiän kasvun ja oppimisen vaiheita ja pystyä tunnistamaan myös tulevien sukupolvien tarpeet. Lisäksi Hännikäisen (2016, 32) mukaan varhaiskasvatuksen opettajan oman erityisosaaminen nähdään sitoutuvan juuri pedagogiseen koulutukseen ja asiantuntijuuteen.

Varhaiskasvatuksen opettaja on lapsiryhmässä pedagoginen vastuu (Heinonen ym. 2016, 81), ja tämä on suurin ero verrattaessa varhaiskasvatuksen opettajan työtä esimerkiksi lastenhoitajan työhön. Lapsiryhmässä toimiessaan varhaiskasvatuksen opettaja on Heinosen ym. (2016, 82) mukaan muun tiimin vetäjä ja vastuuhenkilö koskien toimintasisältöjä ja pedagogiikkaa. Varhaiskasvatuslaissa määrätään, että lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen on sellaisen henkilön vastuulla, jolla on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Juuri tässä varhaiskasvatussuunnitelman laatimisessa

painottuu pedagoginen osaaminen, ja tämä osaaminen on Heinosen ym. (2016, 82–83) on mittavinta kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkinnon suorittaneella varhaiskasvatuksen opettajalla.

Varhaiskasvatuksen opettajan työ on kokonaisuudessaan tiimityötä, joka näkyy myös lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa tehtäessä. Heinonen ym. (2016, 82) näkee varhaiskasvatuksen opettajan vastuuksi hyödyntää koko työtiimin taidot ja osaamisen, jotta laadukas ja pedagogiikkaan painottuva varhaiskasvatus toteutuisi. Varhaiskasvatuksen opettajan johdolla tiimi myös toteuttaa kasvatustoiminnan arviointia varhaiskasvatuksen tavoitteisiin perustuen.

Karila ja Kinos kuvaavat (2012, 68) tapaustutkimuksessaan varhaiskasvatuksen asiantuntijan roolia haastavaksi. Heidän mukaansa yhteiskunnalliset ja työelämän muutokset ovat luoneet uusia odotuksia ammatillisuudelle varhaiskasvatusalalla. Moniammatillisuutta, näkemystä kumppanuudesta ja educare-mallia painotetaan vahvasti keskeisissä varhaiskasvatusalan toimintaperiaatteita kuvaavissa asiakirjoissa ja lasten yksilöllisyyttä on alettu myös painottamaan ohjeistuksissa aiempaa enemmän. Nämä edellä mainitut aatteet voidaan nähdä asiantuntijuuden uusina ihanteina varhaiskasvatuksessa, ja ne muodostavat Karilan ja Kinoksen mukaan tärkeän kulttuurisen kontekstin varhaiskasvattajien identiteettien muokkaamiselle.

Karila ja Kinos (2012, 68) toteavat tutkimuksessaan, että työympäristöt, joissa varhaiskasvatuksen asiantuntijat kohtaavat näitä uudistuneita vaatimuksia ovat pirstaloituneita, eivätkä tarjoa kannustavaa ja tukevaa ympäristöä tai mahdollista ammatillisen identiteetin uudistamista ja jokapäiväisten käytänteiden kehittämistä uusiin odotuksiin perustuen. Heidän mukaansa tulevaisuudessa tarvitaan enemmän keskustelua resursseista, joita varhaiskasvatuksen asiantuntijat tarvitsevat toteuttaakseen näitä uudistuneita odotuksia ja vaatimuksia.

### **3 AMMATTI-IDENTITEETTI**

Tässä luvussa syvennytään ammatti-identiteettiin. Aluksi määrittelen ammatti-identiteettiä ja sitä, miten se muodostuu, mitkä tekijät vaikuttavat ammatti-identiteettiin ja kuinka se kehittyy. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettaja nähdään ensisijaisesti varhaiskasvatuksen asiantuntijana, mutta myös opettajan asemassa. Siitä syystä tarkastelen opettajan ammatti-identiteettiä sekä varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiä. Tämän jälkeen kuvaan työelämän muutostilanteiden sekä kasvatusalun muutostilanteiden vaikutusta varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin.

#### **3.1 Ammatti-identiteetin muodostuminen ja kehittyminen**

Ammatillinen identiteetti on ihmisen käsitys omasta ammatillisesta toimijuudesta. Se kuvastaa sitä, millaisena ammattilaisena hän itsensä kokee sillä hetkellä sekä millaiseksi ammattilaiseksi hän haluaisi kehittyä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 26.) Ammatti-identiteetti on prosessi, joka jokaisen työntekijän täytyy luoda itse (Hänninen 2010, 191) ja ammatti-identiteetti nähdään jatkuvasti muuttuvana tekijänä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 26), mikä kuvastaa juuri tätä identiteetin prosessiluontoisuutta.

Vaikka ammatti-identiteetistä on useita eri näkemyksiä, ovat lähes kaikki näkemykset yhdensuuntaisia sen suhteen, että ammatti-identiteetti muodostuu sekä sisäisten että ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta. Sisäiset tekijät ovat asenteellisia ja liittyvät yksilön minäkäsitykseen sekä näkemyksiin niistä ammatillisista piirteistä, joita yksilö liittyy kyseessä olevaan rooliin (Murray 2013, 531), eli tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajan työhön. Ulkoiset tekijät ovat virallisia vaatimuksia kuten asetuksia tai säädöksiä, sosiaalisia normeja ja odotuksia (Murray 2013, 531). Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 26) mukaan ammatti-identiteetti muotoutuu kokemusten kautta ja siihen vaikuttavat erilaiset tilanteet työssä ja muussa elämässä, sekä vuorovaikutus toisten ihmisten kans-

sa. Ammatilliseen identiteettiin kytkeytyy sekä sosiaalinen että persoonallinen näkökulma (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 32). Ammatti-identiteetti kuvaa suhdetta, joka ihmisellä on työhönsä. Siinä nivoutuu yhteen sekä työn yhteiskunnalliset, kulttuuriset että sosiaaliset käytänteet ja työntekijän itsensä luomat merkitykset työn asemasta elämässään sekä työhön liittyvistä arvoista. (Eteläpelto 2010, 90.) Eteläpellon (2010, 90) mukaan ammatti-identiteetti muotoutuu työntekijän oman menneen elämän vaikutuksesta, mutta siihen kytkeytyy myös odotukset työstä tulevaisuudessa.

Laajassa mittakaavassa ammatillinen identiteetti voi olla kuvaus yksilön suhteesta yhteiskunnalliseen toimintaan (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 45). Ammatillisuuteen vaikuttaa makrotason kulttuurinen ja sosiaalinen ympäristö, mutta ammatillisuus ei synny pelkästään sillä tasolla (Karila 2012, 87); ammatti-identiteetti muodostuu loppujen lopuksi työyhteisöjen omissa sosiokulttuurisissa konteksteissa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 45). Myös McGillivray (2011, 101) tuo esiin sen, että merkittävimmät tekijät ammatti-identiteetin muodostumisen kannalta löytyvät niistä työyhteisöistä, joihin työntekijät sijoittuvat.

Ammatillisuus on monitahoinen ja -ulotteinen ilmiö, johon liittyy sosiokulttuurisia tekijöitä, tekijöitä liittyen kansalliseen sääntelyyn ja poliittisiin päätöksiin sekä työyhteisöön ja yksilöihin työyhteisössä. Ammatillisuuden muodostumisessa ja sen kehittymisessä on kolme välttämätöntä elementtiä: henkilökohtainen ulottuvuus, alakohtainen tieto ja työympäristö (Karila 2012, 80). Karilan (2012, 80) mukaan näiden kolmen elementin vuorovaikutus on myös tärkeää ammatillisuuden muodostamisen ja kehittämisen kannalta. Tähän elementtien vuorovaikutukseen tuo oman kehityksensä myös kulttuuri ja yhteiskunta, jossa vuorovaikutus tapahtuu (Karila 2012, 90).

Kysymys identiteetistä on väistämätön, kun pohditaan työyhteisön sosiaalisten käytäntöjen suhdetta muun muassa ammatilliseen kehittymiseen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 45). Ylläpitämällä ja kehittämällä edelleen omaa ammatillista osaamista voi työ tuntua mielekkäämmältä. Omaan osaamiseen liittyvät tavoitteet ovat työntekijälle hyvin tärkeitä jo esimerkiksi työhyvinvoinnin suhteen. (Hyvönen & Feldt 2017, 146).

### 3.2 Opettajan ammatti-identiteetti

Opettajilla ammatti-identiteetti määrittää keskeisesti heidän työtään. Sen osa-alueita ovat opettajan käsitykset oppimisesta ja opetuksesta, työhön liittyvät arvot ja eettisyys, tulevat tavoitteet ja kiinnostuksenkohteet työn suhteen sekä oma aiempi elämäkokemus. (Eteläpelto, Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Mahlakaarto 2013, 171.) Opettajan ammatti-identiteetti, joka kuvastaa yksilön omia käsityksiä itsestään ammatillisena toimijana, vaatii jatkuvaa uudelleen neuvottelua. Onnistuakseen ammatti-identiteetin muodostamisessa on välttämätöntä, että opettajalla on riittävä yksilöllinen toimijuus ja mahdollisuus kuulua turvalliseen ja kannustavaan työyhteisöön. (Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto, Rasku-Puttonen & Littleton 2008, 132; 146.) Karilan ja Kupilan (2010, 11) mukaan opettajan identiteetti rakentuu varhaiskasvatuksen asiantuntijakulttuuriin osallistumisena.

Opettajan ammatti-identiteettejä on todennäköisesti yhtä monta erilaista kuin on opettajiakin. Opettajan ammatti-identiteettiin kuuluu useita osa-alueita (Eteläpelto ym. 2013, 171) ja Vähäsantanen ym. (2008, 142) ovat tutkineet opettajien työhön orientoitumista, joka kuuluu myös osana ammatti-identiteettiin. He ovat löytäneet neljä eri orientaatiota: kasvatuksellinen orientaatio, asiasisältöorientaatio, verkosto-orientaatio sekä tutkimuskehitys -orientaatio. Kasvatuksellisesti orientoituneet opettajat kokivat tärkeimmäksi tehtäväkseen työssään kasvatuksen. Asiasisällöllisesti orientoituneet opettajat taas kokivat työssään tärkeimmäksi oman aineensa opettamisen ja oppilaiden tiedon lisäämisen, kun taas verkosto-orientoituneet opettajat olivat näkemyksiltään laajemmin suuntautuneita ja esimerkiksi halusivat toimia ja tehdä yhteistyötä koulutusinstituution ulkopuolella. Tutkimukseen ja kehittämiseen orientoituneet opettajat kokivat tärkeimmäksi sekä myös tyydyttävimmäksi tutkimuksen ja kehitysprojekteihin osallistumisen.



### 3.3 Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetti

Koulutuksen tuoma kelpoisuus ammattiin on tärkeä tekijä ammatti-identiteetin luomisen kannalta: onko työntekijä varhaiskasvatuksen opettaja, lastenhoitaja vai varhaiskasvatuksen sosionomi. Myös emotionaaliseen puoleen linkittyvät itsetunto, minäkäsitys, työtyytyväisyys ja kuuluvuuden tunne ovat yhtä oleellisia tekijöitä. (Moloney 2010, 184.) Opettajan ja varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin vaikuttaa itse ympäristö, jossa he työskentelevät, sekä ihmiset työyhteisössä: kollegat, johtajat, lasten vanhemmat ja yhteistyökumppanit muista ammattiryhmistä (McGillivray 2011, 101). Kuten luvussa 1.1. tuotiin esiin, työyhteisöllä on merkittävä vaikutus ammatti-identiteetin muotoutumisen kannalta. McGillivray (2011, 101) tuo työtovereiden lisäksi esiin myös lasten merkityksen ammatti-identiteetin muotoutumiselle erityisesti sosiologisesta näkökulmasta. Se, kuinka lapset ovat sosiologisesti rakentuneet vaikuttaa suoraan heidän kanssaan työskentelevien henkilöiden identiteettien rakentumiseen.

Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin vaikuttavat myös varhaiskasvatusalan naisvaltaisuus ja siihen sosialisoitunut matala palkkataso. Nämä tekijät eivät leimaa ainoastaan varhaiskasvatusalaa, mutta vaikuttavat vääjäämättä varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetin muotoutumiseen (McGillivray 2011, 102), olipa opettaja sitten mies tai nainen.

Varhaiskasvatusala on Suomessa aktiivisen keskustelun aiheena. Ammattillisen identiteetin kysymykset ovat kuitenkin harvoin esillä yhteiskunnallisella tasolla poliittisissa väittelyissä ja identiteettiin liittyvät ongelmat pysyvät suurelta osin näkymättömissä. Silti se, mitä ihmiset ajattelevat työstään ja kuinka he rakentavat sitä sekä näkemykset ja ymmärrys mitä muilla ihmisillä on varhaiskasvatusalan ammattilaisen roolista ovat näkökohtia, jotka vaikuttavat poliittisten aikeiden saavuttamiseen. (Woodrow 2011, 42.)

### 3.4 Työelämän muutostilanteiden vaikutus ammatti-identiteettiin

Työelämässä tulee vastaan erilaisia haasteita ja vaatimuksia läpi työuran (Hyvönen & Feldt 2017, 133). Toimintaympäristöjen muutos vaatii työntekijältä taitoa hallita uudistuvaa toimintakenttää (Hänninen 2010, 191) sekä toimijuutta, tilanteiden ennakoimista ja sopeutumista, jotta oma asema työssä pysyy vahvana ja työn jatkuvuus on turvattu (Hyvönen & Feldt 2017, 133). Erilaiset työuran siirtymävaiheet vaikuttavat työntekijöiden työtavoitteisiin. Tämä taas vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä jaksaa suunnata omia voimavaroja esimerkiksi omaan urakehitykseen ja suoritukseen työssä (Hyvönen & Feldt 2017, 133).

Erilaiset työn ja organisaatioiden muutokset on mahdollista toteuttaa rahallisilla resursseilla, mutta työntekijän täytyy uudistaa omaa ajatteluaan ja toimintatapojaan, jotta muutos tapahtuisi (Hänninen 2010, 191). Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 28) mukaan työelämän muutoksia käsitelleet tutkimukset osoittavat, että työelämä saattaa usein vaatia työntekijältä liiankin suurta muuntautumiskykyä. Kiire ja työn vaatimustaso eivät välttämättä anna riittävästi aikaa reflektoida omaa toimintaa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 28), joka on kuitenkin ammatti-identiteetin kehittämisen kannalta hyvin tärkeää.

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja siten myös toimintaympäristöt sekä työntekijöiden toiminta. Tällaisilla muutoksilla on vaikutusta työn rakenteeseen ja sisältöihin sekä toimintatapoihin. Muutokset työelämässä näkyvät työntekijän kohdalla arvostusten ja toiminnan odotusten muuttumisena. (Vartiainen 2017, 149.) Opettajan ammatti on tiukasti yhteydessä yhteiskuntaan ja se edellyttää myös, että opettaja tiedostaa tämän yhteiskunnallisen kontekstin (Kallioniemi, Honkasalo & Kuusisto 2016, 117.)

Kupila (2007, 36) kuvaa kuinka toimintaympäristöjen muuttuminen ja monipuolistuminen sekä vaihtelevat tilanteet edellyttävät identiteetin toistuvaa työstämistä. Myös Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 44) mukaan yksilöllinen ammatillinen identiteetti ja sen korostuminen on kytköksissä tasaisten työurien ja ammatillisten yhteisöjen hajoamiseen. Kupila (2007, 36) pohtii sitä, kuinka työurien katkonaisuus ja yleistyneet lyhytkestoiset sekä määräaikaisten työsu-

teet voivat hankaloittaa ammatillisen identiteetin muotoutumista sekä työyhteisössä mahdollisuudet oppia heikkenevät.

### **3.5 Kasvatusalan muutosten vaikutus opettajan ammatti-identiteettiin**

Muutaman viime vuosikymmenen aikana kasvatuksellisesta rakennemuutoksesta (engl. educational restructuring) on tullut maailmanlaajuinen ilmiö. Tämä on huomattavissa esimerkiksi hallinnon ja markkinoistumisen mallien muutoksena. (Lindblad & Goodson 2011, 1.) Lastenhoito ja varhaiskasvatus olivat aiemmin tavanomainen yhteiskunnallinen toiminto. Nykyään niistä on tullut erikoistuneita tehtäviä, joita hoitavat varhaiskasvattajaksi identifioituneet ammattilaiset, kuten varhaiskasvatuksen opettajat. Varhaiskasvattajien roolit, työkontekstit ja muodollisen pätevyyden tasot ovat vaihdelleet aikojen saatossa. (Urban 2012, 5.) Viime vuosien aikana varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden ammatillistuminen on ollut nousevassa kehityksessä (Miller & Cable 2011, 2). Myös Suomessa on viime vuosina käyty keskustelua, minkälaista ammatillista osaamista varhaiskasvatustyössä vaaditaan nyt ja tulevaisuudessa (Karila 2012, 85). Kun yhteiskunta moninaistuu, vaaditaan opettajalta muuntautumiskykyä ja omien arvojen ja asenteiden mahdollista päivittämistä (Kallioniemi ym. 2016, 117).

Perinteisesti opettajalla on ollut merkittävä valinnanvapaus erityisesti heidän työnsä sisällön ja pedagogiikan suhteen. Opettajia on kannustettu olemaan itseohjautuvia työssään. Viime vuosina yhteiskunnalliset muutokset ovat ajaneet monet organisaatiot kohti uutta hallintokulttuuria. (Vähäsantanen ym. 2008, 131–132.) Vähäsantanen ym. (2008, 132) toteavat tämän johtaneen kasvatusalalla enenevässä määrin opettajien valvomiseen, jopa siihen pisteeseen asti, että ulkoiset arviot ohjaavat opettajan työtä. Eri ammattiryhmät tekevät tiiviisti yhteistyötä sekä työskentelevät ylemmän hallinnon kanssa. Vahva sosiaalinen kontrolli vastakohtana ammatilliselle itsemääräämisoikeudelle nähdään päällimmäisenä tekijänä vaikuttamassa opettajien ammatilliseen kehittymiseen. (Vähäsantanen ym. 2008, 132.) Varhaiskasvatuksen opettajan työssä toki var-

haiskasvatuksen opettajalla on enemmän autonomiaa toiminnan toteuttamiseen eivätkä oppisisällöt ole niin tarkasti määritelty kuin peruskoulussa, mutta silti varhaiskasvatuksen opettajan työtä sääntelee varhaiskasvatuslaki, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä paikkakunta- ja varhaiskasvatussyksikkökohtaiset suunnitelmat. Vaikka uusi johtamiskulttuuri onkin laajalti otettu kasvatusalalla vastaan, on Vähäsantasen ym. (2008, 132) mukaan silti hyvin vähän näyttöä siitä, mitä tämä muutos tarkoittaa opettajan ammatilliselle orientoitumiselle ja sitoutumiselle. Sen vuoksi on tarvetta ymmärtää, kuinka opettajat neuvottelevat ammatti-identiteettiään tässä uudessa ilmastossa.

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT/-KYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia sitä, kuinka varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset ja niiden muutokset vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin. Vaikutuksia tarkastellaan sekä varhaiskasvatuksen opettajan näkökulmasta henkilökohtaisella tasolla että työyhteisön tasolla. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on uusimmista varhaiskasvatusalan työehtosopimuksista, varhaiskasvatussuunnitelman perusteista sekä varhaiskasvatuslaista sekä miten he näkevät näiden säädösten muokkaavan heidän omaa ammatti-identiteettiään sekä kuinka tämä ammatti-identiteetin mahdollinen muuttuminen näkyy työyhteisössä ja suhteessa työyhteisön muihin jäseniin. Tutkimuskysymykseni jakautuu kolmeen alakysymyksestä:

1. Minkälaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä ja niiden vaikutuksesta heidän ammatti-identiteettiinsä?
  - 1.1. Minkälaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä?
  - 1.2. Minkälaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutuksesta varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin?
  - 1.3. Minkälaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on työyhteisön suhtautumisesta opettajien ammatti-identiteettiin?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Tutkimuksen kohteena tässä tutkimuksessa on varhaiskasvatuksen opettajien näkemykset heidän ammatti-identiteetistään ja sen muokkautumisesta. Tuomen ja Sarajärven (2018, 98) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus saada aikaan tilastollisia yleistyksiä vaan kuvaamaan tai ymmärtämään jotain tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa, tässä tapauksessa varhaiskasvatuksen opettajien ammatti-identiteettiä ja sen muovautumista. Pyrin tällä tutkimuksella saamaan kuvaa varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä koskien heidän ammatti-identiteettiään yksilöllisellä tasolla, joten siksi tutkimuksessa on laadullinen tutkimusote. Fenomenografisessa lähestymistavassa selitetään sitä, kuinka ihmiset tiedostavat ja ymmärtävät kokemuksen jostain asiasta, eli siinä tutkitaan ihmisten näkemyksiä. Koska tässä tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä, voidaan tutkimuksessa katsoa olevan fenomenografisia piirteitä.

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan pitää tärkeänä sitä, että haastateltavilla henkilöillä on tietoa ja kokemusta tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2011, 85). Eskolan ja Suorannan (1998, 18) mukaan laadullisessa tutkimuksessa keskitytään pieneen määrään tapauksia ja niitä yritetään analysoida niin tarkasti kuin on mahdollista (myös Patton 2002, 230). Aineiston tieteellisyyttä ei määritä aineiston määrä vaan laatu, josta laadullisen tutkimuksen nimikin jo kertoo.

Ennako-oletuksien puute on yksi piirre laadullisessa tutkimuksessa. Määrällisessä tutkimuksessa muodostetaan yleensä hypoteesi (Eskola & Suoranta 1998, 19), toisin kuin laadullisessa tutkimuksessa. Eskola ja Suoranta (1998, 19) kuitenkin lisäävät, että tutkijan havainnot ovat aina linkittyneet omiin kokemuksiin. Minulla oli tutkijana jonkinasteisia odotuksia siitä, mitä haastateltavat saattaisivat vastata, mutta tavoitteena oli se, etteivät nämä ennako-

oletukset vaikuttaisi millään tavalla tutkimuksen toteuttamiseen. Pysin haastateltuja tehdessäni olemaan johdattelematta haastateltavia millään tavalla.

## 5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui kuusi varhaiskasvatuksen opettajaa Keski-Suomen alueelta. Osallistujat työskentelivät tutkimuksen toteuttamisen hetkellä päiväkodeissa varhaiskasvatuksen opettajan toimessa. Kolme heistä työskenteli kunnallisessa päiväkodissa ja kolme yksityisessä päiväkodissa. Kaikki haastateltavat olivat eri päiväkodeista, jotta työyhteisöä koskeviin kysymyksiin saisi mahdollisimman monipuolisen aineiston. Useamman haastateltavan ollessa samasta työyhteisöstä saattaisi kuva työyhteisön suhtautumisesta varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin yksipuolistua. Tutkimukseen osallistujat koottiin ottamalla yhteyttä päiväkotien johtajiin, jotka välittivät tiedon tutkimuksesta eteenpäin varhaiskasvatuksen opettajille. Erääseen haastateltavaan saatiin kontakti toisen tutkijan kautta.

Työkokemus tutkimukseen osallistujien välillä vaihteli viidestä vuodesta hiukan yli kahteenkymmeneen vuoteen. Tutkimukseen osallistujat olivat koulutustaustaltaan joko kasvatustieteen kandidaatteja tai maistereita. Sen lisäksi monella heistä oli myös muunlaista koulutustaustaa. Suurin osa haastateltavista oli työyhteisössään jonkinasteisessa esimiesasemassa, esimerkiksi toimi varajohtajan tehtävässä, tai heillä oli aiempaa esimieskokemusta.

Taustaoletuksena tutkimusotannassa oli, että kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkinto tarjoaa tarvittavan tietämyksen ammatti-identiteetistä käsitteenä sekä sen arviointiin, minkä takia tutkimukseen valittiin edellä mainitun koulutustaustan omaavia henkilöitä. Rajasin haastateltavien työkokemuksen vähintään noin viiteen vuoteen sillä perusteella, että sen verran työelämässä olleilla varhaiskasvatusopettajilla on kokemusta ajalta ennen uusia säädöksiä ja siten joku vertailukohta, toisin kuin esimerkiksi vasta työuransa aloittaneilla. Lisäksi pidemmällä työurallaan olevilla varhaiskasvatuksen opettajilla on am-

matti-identiteettiä todennäköisesti jo pidemmälle muotoutunut kuin esimerkiksi vasta työuraansa aloittelevilla henkilöillä, joilla saattaa olla käynnissä vielä siirtymävaihe opiskelijaidentiteetistä työidentiteettiin (ks. Murray 2013).

### 5.3 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla varhaiskasvatuksen opettajia päiväkodeissa, joissa he työskentelivät kuudessa eri päiväkodissa. Haastattelu on yksi tyypillinen laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä (Patton 2002, 4). Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin haastattelun sen joustavuuden vuoksi. Haastattelussa on mahdollista tarvittaessa toistaa uudelleen kysymyksiä ja tarkentaa sekä selventää ilmaisuja (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina eli puolistrukturoituina haastatteluina, joissa kysymykset koskevat ennalta valittuja teemoja ja tarkentavat niitä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 1.

Pidin haastattelut yksilöhaastatteluina. Koin ammatti-identiteetin olevan tutkimukseen osallistujille henkilökohtainen asia, että haastateltavien oli todennäköisesti helpompi puhua avoimesti ja rehellisesti haastattelijan kanssa kahden kesken verrattuna esimerkiksi ryhmähaastatteluun ja näin ollen haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina.

Aineiston keruu tapahtui päiväkodeissa, joissa haastateltavat työskentelivät, koska ajatuksena oli, että se olisi vaivattominta tutkimukseen osallistujien kannalta. Luvat tutkimukseen saatiin sekä kaupungin sivistystoimelta että päiväkotien johtajilta. Tutkimukseen osallistujille annettiin kuvaukset tutkimuksen tarkoituksesta, aineiston suojauksesta ja käyttötarkoituksesta sekä asianmukaisesta hävittämisestä. He allekirjoittivat ennen haastattelun alkua sekä tietosuoja-lomakkeen että suostumuslomakkeen.

Haastattelujen kesto vaihteli noin 45 minuutin ja hiukan yli tunnin välillä. Haastatteluiden alkuun pyysin aiheeseen herättelevänä taustakysymyksenä (liite 1) haastateltavia kuvailemaan omaa ammatti-identiteettiään ja itseään varhaiskasvatuksen opettajana. Monet haastateltavista olivat alkuun epäröiviä



sen suhteen osaavatko he vastata kysymykseen, mutta hetken mietittyään kaikki osallistujat osasivat kuvailla itseään hyvin selkeästi ja kattavasti sekä analysoida itseään varhaiskasvatuksen opettajana. Pyrin pitämään haastattelut keskustelunomaisina ja jaoin haastattelun teemoihin ja osallistujien kertomaan liittyen myös omia kokemuksiani haastateltaville. Koin tässä onnistuneeni, sillä eräs haastateltava kuvasi haastattelua mukavaksi kokemukseksi juuri tämän keskusteleavuuden vuoksi. Keskityin omissa puheenvuoroissani tarkasti siihen, että kerroin vain asioista, joita haastateltava itse oli kuvaillut tai tuonut esiin, etten vaikuttaisi haastateltavien vastauksiin. Osallistujat vaikuttivat tutkijan näkökulmasta kertovan näkemyksiään varsin mielellään.

Haastatteluiden valmistuttua litteroin haastatteluaineiston. Litteroidessani aineistoa merkitsin siihen myös osallistujien mietintätauoit tai keskeytykset haastatteluissa, esimerkiksi kollegan saapumisen haastattelutilaan. Sitaatit ovat litteroitu sanatarkasti, sillä halusin olla uskollinen alkuperäiselle aineistolle. Mietintätauoit opettajien vastauksissa mielestäni kuvaavat sitä, että vastaaja todella pohtivat sanomaansa, joten sitaatteja ei siitä syystä ole siistitty. Tein jo litterointivaiheessa aineistoille tietynlaista esianalyysiä ja merkitsin muistiin kohdat, joiden tulkitisin vastaavan tiettyyn tutkimuskysymykseen.

## **5.4 Aineiston analyysi**

Suoritin aineiston analyysin aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 84) esittelevät kolme erilaista aineistolähtöistä analyysimallia, joista käytin Milesin ja Hubermanin (1994, Tuomen & Sarajärven mukaan) yhdysvaltalaiseen perinteeseen perustuvaa analyysimallia. Miles ja Huberman (1994) kuvaavat analyysin olevan kolmivaiheinen prosessi, joka koostuu aineiston pelkistämisestä, aineiston ryhmittelystä ja teoreettisten käsitteiden luomisesta. Ennen analyysin aloittamista tulee valita, mitä analyysiyksikköä käyttää: sanoja, lauseita vai ajatuskokonaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91). Valitsin analyysiyksiköksi lauseet tai ajatuskokonaisuudet, sillä haastateltavien vastaukset olivat sen verran laajoja ja monisyisiä, ettei yksittäisiä sanoja etsimällä olisi pystynyt aineistoa analysoimaan. Analyysiyksikön valikointia ohjaavatkin

aineiston laatu sekä tutkimustehtävä, ja valitsin oman tutkimukseni kannalta sopivimmat analyysiyksiköt.

Varsinaisen analyysin aloitin lukemalla aineiston huolellisesti läpi. Seuraavana siirryin koodausvaiheeseen. Aloitin ensimmäisestä alaongelmastani *"Minkälaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä?"* ja merkitsin vihreällä värillä kaikki lauseet tai ajatuskokonaisuudet, joissa haastateltavat kertovat näkemyksiään varhaiskasvatusalan työehtosopimuksista, varhaiskasvatussuunnitelman perusteista tai varhaiskasvatuslaista. Merkitsin ajatuskokonaisuuksia, joissa haastateltavat kertoivat esimerkiksi heidän mielestään merkittävimmistä uudistuksista näissä säädöksissä tai heidän ensireaktioistaan näitä säädöksiä kohtaan.

Saatuani analyysin ensimmäisen alaongelman osalta suoritettua siirryin seuraavaan kysymykseen, *"Minkälaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutuksesta varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin?"*. Tässä tutkimuksessa ammatti-identiteetti nähdään työntekijän näkemyksenä siitä, millainen ammattilainen hän on ja millaiseksi hän haluaa kehittyä sekä koostuvan työntekijän arvoista ja eettisyydestä, kiinnostuksen kohteista, oppimiskäsityksistä, tavoitteista (Eteläpelto, Hökkä, Vähsäntanen, Paloniemi & Mahlakaarto 2013, 171). joten merkitsin aineistosta punaisella kokonaisuudet, joissa haastateltavat kuvasivat varhaiskasvatusalan säädösten vaikutusta edellä mainittuihin tekijöihin.

Viimeisenä merkitsin aineistosta sinisellä kohdat, joissa haastateltava oli kuvannut työyhteisön suhtautumista varhaiskasvatusalaa koskeviin säädöksiin ja työyhteisön suhtautumista varhaiskasvatuksen opettajien mahdollisesti muuttuneeseen ammatti-identiteettiin, eli siirryin kysymykseen. *"Minkälaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksen opettajilla on työyhteisön suhtautumisesta opettajien ammatti-identiteettiin?"*. Aineistossa oli paikoin hyvin pitkiäkin ajatuskokonaisuuksia, joiden alku saattoi liittyä osallistujan näkemyksiin omasta ammatti-identiteetistä ja loppu taas työyhteisössä koskeviin näkemyksiin. Tällöin otin analyysiyksiköksi lauseen ja jaoin ajatuskokonaisuuden lauseiksi, jotka sitten koodasin asianmukaisilla väreillä.

Väreillä koodaamisen lopuksi siirsin jokaisen värin aineistokatkelmat omaan tiedostoonsa. Loin ajatuskokonaisuuksista ja lauseista tiivistetympiä, pelkistettyjä ilmaisuja, kuten *uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat hyviä tai varhaiskasvatustilanne korostaa opettajan roolia tiimissä*. Ryhmittelin ilmauksia, jotka liittyivät samaan aihepiiriin ja muodostin niistä seitsemän alaluokkaa. Nimesin luokat niiden sisältöä kuvaavin termein: *varhaiskasvatuksen opettajien suhtautuminen varhaiskasvatusalaa koskeviin säädöksiin, varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutus alan arvostukseen, varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten toteutuminen, varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden vaikutus ammatti-identiteettiin, varhaiskasvatustilanteen vaikutus ammatti-identiteettiin, työehtosopimuksen vaikutus ammatti-identiteettiin, työyhteisön näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä ja työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin*. Lyhennetty versio alaluokkien sisältämistä ilmaisuista on esitetty taulukossa 1. Kaikki alaluokkien sisältämät ilmaisut löytyvät liitteestä 2. Alaluokat ja niiden sisältämät ilmaisut löytyvät taulukosta 1.

Taulukko 1. Alaluokat ja esimerkkejä niiden sisältämistä ilmaisuista.

<b>Varhaiskasvatuksen opettajien suhtautuminen alaa koskeviin säädöksiin</b>	<b>Varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutus alan arvostukseen</b>	<b>Varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten toteutuminen</b>	<b>Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden vaikutus ammatti-identiteettiin</b>
- uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat hyvät - tärkeimmät varhaiskasvatussuunnitelman uudistukset ovat osallisuus, dokumentointi; tavoitteellisuus ja arviointi ...	- varhaiskasvatustilanne nostaa varhaiskasvatuksen arvostusta - varhaiskasvatustilanteen nimi-keuudistus nostaa varhaiskasvatuksen arvostusta ...	vähäiset resurssit estävät varhaiskasvatussuunnitelman ja -lain toteutumista - varhaiskasvatustilanteen ei ole mahdollista toteutua - varhaiskasvatustilanteen ei pysty aina toteuttamaan arjessa ...	- omat kasvatusarvot ovat ennestään varhaiskasvatussuunnitelman mukaisia - varhaiskasvatustilanteen muuttanut opetus- ja oppimisenäkemyksiä ...
<b>Varhaiskasvatustilanteen vaikutus ammatti-identiteettiin</b>	<b>Työehtosopimuksen vaikutus ammatti-</b>	<b>Työyhteisön näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevis-</b>	<b>Työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatuksen opettajien</b>

	<b>identiteettiin</b>	<b>ta säädöksistä</b>	<b>ammatti-identiteettiin</b>
- varhaiskasvatustalaki vaikuttanut arjen käytäntöjen suunnitteluun - varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset muokkaavat ammatti-identiteettiä ...	- työehtosopimuksen suunnittelu-aika on vaikuttanut paljon arkeen ...	- varhaiskasvatustalaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet jakavat mielipiteitä työyhteisössä - varhaiskasvatussuunnitelman arvot otettu vaihtelevasti vastaan työyhteisössä ...	- työyhteisössä ymmärretty varhaiskasvatuksen opettajan rooli - varhaiskasvatuksen opettajan suunnittelu-aika herättää erimielisyyksiä ...

Alaluokat ”varhaiskasvatuksen opettajien suhtautuminen varhaiskasvatusalaa koskeviin säädöksiin” ja ”varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutus alan arvostukseen” sisällytin yläluokkaan *varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä*. Varhaiskasvatussuunnitelman, varhaiskasvatustalain ja työehtosopimuksen vaikutus ammatti-identiteettiin –alaluokista muodostin yläluokan *Varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutus varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin* ja yläluokkaan *Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetti koettuna työyhteisössä* sisällytin alaluokat työyhteisön näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä ja työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin. Yläluokista muodostin vielä pääluokan *Varhaiskasvatuksen opettajien näkemykset varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä ja niiden vaikutuksesta ammatti-identiteettiin*. Pääluokka, yläluokat ja alaluokat ovat kuvattuna taulukossa 2.

Taulukko 2. Yhdistävä luokka, pääluokat ja alaluokat.

<b>VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN NÄKEMYKSET VARHAISKASVATUSALAA KOSKEVISTA SÄÄDÖKSISTÄ JA NIIDEN VAIKUTUKSESTA AMMATTI-IDENTITEETTIIN</b>		
<b>Varhaiskasvatuksen opettajan näkemykset varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä</b>	<b>Varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutus varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin</b>	<b>Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetti koettuna työyhteisössä</b>
• Varhaiskasva-	• Varhaiskasvatussuunni-	• Työyhteisön

<p>tuksen opettajan suhtautuminen alaa koskeviin säädöksiin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Varhaiskasvatustalaa koskevien säädösten vaikutus alan arvostukseen</li> <li>• Varhaiskasvatustalaa koskevien säädösten toteutuminen</li> </ul>	<p>telman perusteiden vaikutus ammatti-identiteettiin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Varhaiskasvatustalain vaikutus ammatti-identiteettiin</li> <li>• Työehtosopimuksen vaikutus ammatti-identiteettiin</li> </ul>	<p>näkemyksiä varhaiskasvatustalaa koskevista säädöksistä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatustuksen opettajan ammatti-identiteettiin</li> </ul>
--	--	--

## 5.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen eettisyyttä tarkastellessa yksi tärkeimmistä tekijöistä eettisyyden määrittelyssä on tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus (Tuomi & Sarajärvi 2011, 131). Tutkimukseen osallistujilta kysyttiin suullisen suostumuksen lisäksi myös kirjallisella suostumuslomakkeella heidän osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuminen oli mahdollista keskeyttää missä tahansa tutkimuksen teon vaiheessa.

Uuden tietosuojalain tultua voimaan toukokuussa 2018 on tutkittavien henkilöllisyyden suojaaminen korostunut entisestään, ja henkilötietojen käsittelystä on tullut tarkempaa kuin aiemmin (Jyväskylän yliopisto). Jokainen haastateltava sai ennen haastattelua luettavakseen tietosuojalomakkeen (liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta toteuttamistavasta ja aineiston käsittelystä, säilytyksestä ja hävittämisestä.

Tutkija kertoo yleensä ennen haastattelua ketä varten ja mihin tarkoitukseen tutkimusaineisto kerätään ja kuinka aineistoa käsitellään (Patton 2002, 407). Tutkimukseen osallistujille taattiin tutkimusaineiston luottamuksellinen käsittely. Kuulan (2015, 62) mukaan luottamuksellinen aineisto voi tutkimuksen tyypistä ja tarkoituksesta riippuen olla myös muiden kuin aineiston keränneen tutkijan nähtävillä, esimerkiksi arkistoituna tulevaa tutkimuskäyttöä varten. Tämän tutkimuksen aineisto ei kuitenkaan ole ollut kenenkään muun kuin tut-

kijan nähtävillä, ja haastattelunauhoitukset sekä litteroinnit hävitettiin asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimukseen osallistujien henkilötiedot eivät tule missään vaiheessa tutkimuksen toteuttamisessa tai tutkimusraportissa esille, eikä heidän vastauksiin käsittele kukaan muu kuin tutkija itse. Tutkimukseen osallistujien tietosuojaa heikentää osittain se, että tutkimushaastattelut toteutettiin päiväkodissa, jossa haastateltavat työskentelivät. Tällöin työyhteisön muilla jäsenillä on tietoa siitä, että tietty haastateltava on osallistunut tutkimukseen. Toisaalta taas kaikille tutkimukseen osallistujille on sopinut haastattelun pitäminen päiväkodin tiloissa, jolloin voi olettaa osallistujien tiedostaneen sen, että työyhteisössä tiedetään tutkimukseen osallistumisesta.

## **6 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN NÄKEMYKSIÄ VARHAISKASVATUSALAN SÄÄDÖKSISTÄ JA NIIDEN VAIKUTUKSESTA AMMATTI-IDENTITEETTIIN**

Tässä luvussa kerrotaan ensimmäisenä varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä varhaiskasvatuslaista, varhaiskasvatussuunnitelman perusteista ja työehtosopimuksesta sekä säädösten vaikutuksesta alan arvostukseen ja niiden toteutumista käytännössä.

Sen jälkeen esittelen tulokset koskien varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutuksesta varhaiskasvatuksenopettajan ammatti-identiteettiin ja työyhteisön näkemyksiä säädöksistä sekä työyhteisön suhtautumisesta varhaiskasvatuksenopettajan ammatti-identiteettiin. Varhaiskasvatuksen opettajia kuvataan sitaateissa satunnaisessa järjestyksessä lyhentein H<sub>1</sub>-H<sub>6</sub>.

### **6.1 Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä**

Varhaiskasvatuksen opettajilla oli suurimmaksi osaksi positiivisia näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä. Kaikista positiivisimman vastaanoton saivat varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joihin haastateltavat suhtautuivat lähes poikkeuksetta myönteisesti. Varhaiskasvatuslaki nähtiin myös enimmäkseen hyvänä, mutta se jakoi enemmän mielipiteitä. Työehtosopimuksessa keskustelua herätti lähinnä varhaiskasvatuksenopettajan suunnittelu-aika, joka nähtiin sekin sekä hyvänä että huonona asiana.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita pidettiin hyvinä ja toimivina. Moni haastateltava kuvaili varhaiskasvatussuunnitelman perusteita hyväksi asiakirjaksi ja koki sen olevan onnistunut. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvomaailma koettiin positiivisena myös lapsen kannalta. Varhaiskasva-

tuksenopettajat nostivat esiin tärkeimpinä uudistuksina varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa lasten ja perheiden osallisuuden lisääntymisen, pedagogisen arvioinnin ja dokumentoinnin sekä uudenlaiset tavoitteet.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet saivat myös hiukan kritiikkiä. Eräs opettaja näki perusteiden ”muuttuneen paljonkin” verrattuna aiempiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, joiden voimassaolon aikaan hän oli koulutuksensa suorittanut ja suhtautui muutokseen hiukan ristiriitaisesti. Muut pitivät näitä merkittävimpiä uudistuksia pelkästään hyvinä asioina, ja eräs haastateltavista kuvasi sitä, kuinka tähän muutokseen on edetty pikkuhiljaa. Yksi varhaiskasvatuksen opettajista peräänkuulutti varhaiskasvatushenkilöstön kouluttamisen tärkeyttä uusien asiakirjojen yhteydessä tuoden esille sen, ettei uusiin säädöksiin perehtyminen ja niiden sisäistäminen olisi pelkästään henkilöstön vastuulla, vaan kunnan tai kaupungin tulisi tarjota riittävästi koulutusta henkilöstölle. Myös toinen opettaja näki, että esimerkiksi osallisuuden määrittely varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ei ole riittävän tarkkaa.

Verrattuna varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin varhaiskasvatustalain sai hiukan vaihtelevamman vastaanoton tutkimukseen osallistujien keskuudessa. Päällimmäisenä tekijänä varhaiskasvatustalain liittyen varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esille nimikeuudistuksen, eli lastentarhanopettajan nimikkeen vaihtumisen varhaiskasvatuksen opettajaksi ja henkilöstön kelpoisuusvaatimukset varhaiskasvatusalalla tulevaisuudessa. Osa koki uudistuksen hyvänä ja näki muutosten pedagogisen arvon, mutta osa taas näki, että alalla tarvittaisiin muutakin kuin pelkkä nimikkeiden uudistus tai koulutustason nosto. Seuraavassa sitaatissa opettaja kuvaa ristiriitaisia tunnelmiaan varhaiskasvatustalain suhteen.

H<sub>2</sub>: Et se on hyvin tällä hetkellä semmonen ristiriitainen maailma täällä, niinku arjessa. Et siinä on hyvää mut sit siinä se huoli niistä tän hetkisistä tiimikavereista ja heidän tulevaisuudestaan. että mitäs sitten, ja jotenkin sit taas ehkä lastenhoitajat kokee, että heidän ammattitaitoaan väheksytään tällä hetkellä. Ja todella moni lastenhoitaja on kuitenkin pedagogisesti äärimmäisen pätevä.

Edellä kuvatussa sitaatissa tiivistyy hyvin opettajien näkemykset varhaiskasvatustalain suhteen. Kukaan opettajista ei kokenut varhaiskasvatustalain lähtökohdaisesti huonona omalle kohdalleen. Osa piti talain hyvänä uudistuksena, myös



nimikeuudistusta ja näki pedagogisen ajatuksen lakiuudistuksen taustalla tai uskoi lain nostavan alan arvostusta. Osa opettajista toi esiin huolen lastenhoitajiin liittyen ja koki lain tuovan eriarvoisuutta työyhteisöihin, tai sitten suhtautui lakiin melko neutraalisti.

Kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa näki uuden varhaiskasvatuslain nostavan varhaiskasvatusalan arvostusta yhteiskunnallisella tasolla. Eräs opettaja toivoi varhaiskasvatuksen opettajien alkavan tuntemaan paremmin omaa arvoansa uusien säädösten myötä.

H<sub>5</sub>: Ja ehkä yleisesti sitte... lastentarhanopettajan ammatti-identiteetti... toivottavasti se ylpistyy (nauraa). Vähän. Että, mm, oppii tuntemaan omaa arvoansa ja jotenkin niinkun... nostamaan leukaa pystyyn. Ja sitä semmosta niinkun alan kunnioitusta nostattavaa. ja sitä että ei, ei niinkun aina vaan... jotenkin hyväksyttyä kaikkea sitä mitä tulee annettuna.

Edellä mainittu opettaja toivoi varhaiskasvatuksen opettajien alkavan arvostaa enemmän itseään ja myös koko alan arvostuksen nousevan. Eräs toinen opettaja taas toivoi ammatti-identiteetin kehitykseltä päinvastaista. Hän toivoi, ettei opettajia ja heidän asemaansa alettaisi korostamaan liikaa, sillä hänen näkemyksensä mukaan alan arvostus nousisi nostamalla ensin lasten arvoa, ja sitten vasta opettajien. Kokonaisuudessaan opettajat näkivät kuitenkin säädösten vievän varhaiskasvatusalan kehitystä positiiviseen ja arvostetumpaan suuntaan.

Työehtosopimuksien osalta sekä kunnallisella että yksityisellä puolella eniten keskustelua herätti varhaiskasvatuksen opettajille työehtosopimukseen kirjattu suunnittelu-aika ja sen määrä. Suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista näki suunnitteluajan kirjaamisen hyvänä asiana, ja eräs opettaja kuvasikin, kuinka uudistuksen myötä suunnittelun pystyi toteuttamaan työajalla, eikä hänen ollut enää tarpeellista käyttää siihen aikaa kotona. Toinen opettaja kuitenkin koki, että vaikka uudistus paransi suunnitteluajan toteutumista, suunnittelisi hän mieluummin kotona työajan ulkopuolella. Erään haastateltavan näkemys oli, että suunnittelu-aika on kirjattu huonosti työehtosopimukseen, ja vastauksissa näkyi myös huoli lastenhoitajien suunnitteluajan vähyydestä.

## 6.2 Varhaiskasvatusalan säädösten vaikutus varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin

Varhaiskasvatusalaa koskevilla säädöksillä oli ollut varhaiskasvatuksen opettajien mukaan vaihtelevia vaikutuksia varhaiskasvatuksen opettajien ammatti-identiteettiin. Selkeästi suurin merkitys on ollut varhaiskasvatussuunnitelman perusteilla.

Lähes kaikki haastateltavat kokivat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvojen olevan samankaltaisia oman kasvatuksellisen arvomaailmansa kanssa. Vähiten vaikutusta säädösten uudistuksilla oli ollut varhaiskasvatuksenopettajien arvomaailmaan. Melkein jokainen opettaja koki oman arvomaailmansa olleen pitkälti samanlainen kuin varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden kanssa, ja opettajat kokivat tämän helpottavaksi tekijäksi, kuten seuraavasta sitaatista ilmenee.

H<sub>2</sub>: No ei varmaan uu- toi uus vasu oo niinku mun ammattietiikkaa ja arvoja oo juurikaa muokannu koska ne on hyvin pitkälti, mun arvot ja etiikka ollu jo niinkun kautta aikain tän uuden vasun mukaista. et enemmänkin se oli semmonen huokaisu, et, et nyt saan olla oikeasti sellainen, kun haluan olla lastentarhanopettajana et nyt ne ovat niinku ne perusteet ja vasu niinku tukee sitä mun arvopohjaa et nyt, nyt on niinku hyvin, jotenkin lähellä sitä omaa. Mutta että... niin. Se jäsentää. Ehkä se enemmän niinkun jäsentää sitä arvomaailmaa ja sitä ajatuspohjaa nyt se uus vasu, entisestään.

Edellä olevassa sitaatissa opettaja kuvaa sitä, kuinka uudistuneet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat hyvin samankaltaisia niiden kasvatusarvojen kanssa, jotka opettajalla oli ollut jo ennestään, mutta kertoi perusteiden jäsentävän omaa arvomaailmaa. Muutama muu opettaja toi myös esiin saman tekijän kasvatusarvoihinsa liittyen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden koettiin luovan turvaa ja tukea oman työn tekemiseen. Huolimatta siitä, että suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista koki arvomaailmansa olevan perusteiden kanssa samassa linjassa, kuvasivat silti kaikki opettajat sitä, kuinka varhaiskasvatussuunnitelman perusteet olivat joka tapauksessa saaneet pohtimaan omia arvoja ja sitä, kuinka niiden toteuttaminen arjessa todellisuudessa onnistuu, eikä jää vain ajatustasolle. Kaksi opettajaa toi esiin myös sen, että varhaiskasvatussuunnitelman perusteet eivät juurikaan jätä tilaa niille omille kasva-

tusarvoille tai arvoille, joiden mukaan on itse kasvanut, kuten kristillisille arvoille.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet olivat tuoneet muutamalle opettajalle uusia tavoitteita työn suhteen esimerkiksi osallisuuteen, pedagogiseen dokumentointiin ja arviointiin liittyen. Edellä mainitut tekijät toivat osalle opettajista myös uusia kiinnostuksen kohteita, mutta osa kuvasi kiinnostuksenkohteiden nousevan työssä esimerkiksi lapsilta eikä niinkään varhaiskasvatussuunnitelmasta. Oppimiskäsitykset ja näkemykset oppimisesta olivat suurimmalla osalla jälleen hyvin samankaltaisia varhaiskasvatussuunnitelman kanssa ja kolme varhaiskasvatuksen opettajista ei kokenut niiden muuttuneen juuri mitenkään, kun taas kaksi koki omien näkemystensä kuitenkin hiukan uudistuneen tai alkaneensa pohtimaan, kuinka uudet lapsikeskeisemmät oppimiskäsitykset näkyisivät omassa toiminnassa. Yksi opettajista koki erityisen vaikeaksi aikuislähtöisestä opetuksesta lapsilähtöisempään toimintaan siirtymisen.

Muutama varhaiskasvatuksen opettajista toi esiin myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden nostaneen työn vaatimustaso ja tavoitteita. Tämän nähtiin osittain nostavan myös varhaiskasvatuksen laatua, mutta myös tässä yhteydessä otettiin puheeksi resurssien puute. Seuraavassa sitaatissa yksi opettajista kuvaa omaa näkemystään varhaiskasvatuksen resurssien ja laadun kohtaamisesta sekä siitä, kuinka hän voi omaa opettajuuttaan toteuttaa.

H<sub>2</sub> ...niinku yleinen näkemyshän on se että resurssit on viety tosi tiukille mutta vaatimustaso nousee. Uus vasu tuo lisää vaatimuksia arkeen, mitkä on vaan hyviä jos ajatellaan että miksi me tätä työtä tehdään on, on nimenomaan ne lapset. Mutta että se ei korreloi jotenkin et resurssit viedään minimiin ja vaatimustaso nostetaan ylös. [...] et olenko, olenko riittävän hyvä lastentarhanopettaja. Et vaatimustaso, omaa vaatimustasooki tietysti pitää tuoda alaspäin suhteutettuna niihin resursseihin, et ei voi tehdä niin hyvää työtä aina kaikinensa kun mitä ehkä haluais tehdä.

Opettaja kuvasi varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden olevan lasten kannalta hyvät, mutta joutuneena pohtimaan sitä, ettei ole aina mahdollista toteuttaa perusteiden asettamia vaatimuksia työssään, vaikka hän niin haluaisikin.

Opettajien näkemykset varhaiskasvatustilanteesta vaikutuksista ammattitieteisiin jakautuivat opettajien keskuudessa kahtia. Toiset kokivat lain myötä opettajan roolin ja pedagogisen vastuun tiimissä korostuneen, työn vaatimusten lisääntyneen ja varhaiskasvatustilanteen kohottavan omaa ja varhaiskasva-

tuksen opettajan ammatti-identiteettiä. Toiset taas kokivat, ettei varhaiskasvatustilaksi ole käytännössä vaikuttanut omaan toimintaan eikä ole kovin merkittävä itselle, kuten seuraavassa sitaatissa kuvataan.

H<sub>3</sub>: Niin no toisaalta ei oo vaikuttanut mut sit kun mä niinku mä aikasemmin oon jo tos puhunu jo ku... on hyvä työpaikka. On hyvä työyhteisö ja pedagoginen ajatus meillä tässä, ni me ollaan jo niissä pyrkimyksissä ilman sitä uutta lakia.

Opettajat, jotka eivät pitäneet lain vaikutuksia omalle toiminnalle merkittävänä kertoivat siitä, kuinka varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen rooli oli jo aiemmin ollut työyhteisössä selkeä, ja sitaatissa kuvattu opettaja kertoi, kuinka varhaiskasvatustilaksi uudistukset eivät olleet vaikuttaneet juurikaan omaan toimintaan työyhteisössä, sillä hän koki sekä omien että työyhteisön toimintatapojen olevan jo uudistusten mukaisia.

Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä työehtosopimusten uudistamisesta ja niiden tuomista vaikutuksista varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluaikaan tuli kyllä esille, mutta ei juurikaan identiteetin kannalta. Kuvaukset opettajien suunnitteluajasta linkittyivät hyvin vahvasti työyhteisön näkemyksiin. Kukaan opettajista ei kokenut työehtosopimusten vaikuttaneen mitenkään negatiivisesti omaan identiteettiinsä, mutta yksi opettaja kuvasi sen vaikuttaneen arkeen paljonkin ja myös omaan rooliin sekä sitä kautta ammatti-identiteettiin.

### **6.3 Työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatusalaa koskeviin säädöksiin ja varhaiskasvatuksen opettajan muuttuneeseen rooliin**

Työyhteisöjen näkemykset varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä olivat vaihtelevia. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet oli otettu työyhteisöissä melko ongelmitta vastaan, mutta varhaiskasvatustilaksi nimikeuudistukset mietittyivät työyhteisöissä ja aiheuttivat eripuraa, kuten myös työehtosopimukseen merkitty varhaiskasvatuksenopettajan suunnitteluaike.

Suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista kuvasi varhaiskasvatustilaksi nimikeuudistuksen herättäneen huolta lastenhoitajien piirissä oman tulevaisuu-

tensa suhteen. Eräs opettajista kuvasi sitä, kuinka hän näki kaikkien näiden uudistusten korostavan enemmän varhaiskasvatuksen opettajan asemaa, jolloin moni lastenhoitaja koki heidän asemansa olevan heikentynyt suhteessa opettajiin.

H5: [...] Eniten puhututtaa tää sak-aikamuutos, tai suunnitteluajan muutos, nyt tähän suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaikaan. [...]. Se ei toki näihin sinänsä suoranaisesti liity, mutta sitten kun tässä on mukana myöskin näitä, että on varhaiskasvatuksen opettajat, on varhaiskasvatuksen, jotenkin nyt nää uudistukset on tullu yhtä aikaa, niin on myöskin törmätty jonkin verran semmoseen polarisoitumiseen tai niinkun että... että lastenhoitajat on kokenu välillä vähän semmosta arvostuksen puutetta. [...] ...monta uudistusta yhtä aikaa, jotka on nostattanu niinkun ehkä suhteessa enemmän nyt opettajien asemaa. Ja jotenkin niinkun selkeyttäny työtehtävää ja siitä opettajuudesta on puhuttu enemmän, ku lastenhoitajista, ni se on nyt niinkun koettu ehkä semmosena niinkun lastenhoitajia väheksyvänä muutoksena, ja uudistuksena. Ja se vaikuttaa tosi paljon nyt siihen arjen pyörittämiseen.

Edellä olevassa sitaatissa opettaja kuvasi sitä, kuinka eniten työyhteisössä keskustelua oli herättänyt suunnitteluajan muutos, mutta myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, ja varhaiskasvatustilaki olivat uudistuneet lyhyen ajan sisällä. Opettaja toi myös esiin sen, kuinka nämä säädökset ovat hänen mielestään korostaneet enemmän opettajuutta ja sen määrittelyä, ja kuvasi työyhteisönsä lastenhoitajien kokevan sen väheksyvänä muutoksena heitä kohtaan. Opettaja näki tämän vaikuttavan työyhteisössään paljon.

Osa varhaiskasvatuksen opettajista kuvasi, kuinka varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistukset ja arvomaailma vaativat työyhteisöjen jäseniltä totuttelua, joissain työyhteisöissä enemmän ja joissain vähemmän. Suurimaksi osaksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvot ja sisällöt olivat olleet työyhteisöissä samankaltaisia kuin työntekijöiden arvot, mutta parissa työyhteisöissä varhaiskasvatuksen opettajien mukaan erityisesti pitkän työuran tehneet työntekijät joutuivat sovittamaan omaa arvomaailmansa yhteen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden kanssa ja tekemään enemmän työtä pystyäkseen toteuttamaan perusteiden mukaista sisältöä ja toimintaa. Varhaiskasvatuksen opettajien mainitsemat merkittävimmät uudistukset, osallisuus sekä pedagoginen dokumentointi ja arviointi, toisaalta innostivat joissain työyhteisöissä, mutta toivat myös haasteita. Seuraavassa sitaatissa yksi opettaja kertoo uudistusten vastaanotosta omassa työyhteisössään.

H<sub>4</sub> Mmm. No tota, varmaan semmoinen tässä jos aatellaan tätä työyhteisöä ni meillä on... aika, aika paljon täällä semmosta... Mmm työntekijää jotka on tehny niinkun pitkään... ja ovat lähellä eläkeikää ni ovat tehneet sen vanhan, vanhan niinkun vasuperusteitten mukaan ni kyl mä sanon että kyllä se heille, kyllä se heitä haastaa. [...] En nyt osaa sanoo kuinka paljon haastaa mutta että, kyllä varmaan et jos oot tottunu tekemään sen sienen silloin syksysin niin... niin sä teet sen sienen silloin syksysin.

Opettaja kuvasi sitaatissaan sitä, kuinka työyhteisössä joidenkin työntekijöiden on pitänyt opetella lapsilähtöisempää suunnittelua. Hän piti itse lapsilta nousevien ideoiden toteuttamisesta tärkeänä, kun taas jotkut työyhteisön jäsenet halusivat pitäytyä aikuislähtöisemmässä suunnittelussa.

Varhaiskasvatuslain nimikeuudistukset ja työehtosopimuksen suunnittelu- ja aikauudistus olivat saaneet kovin ristiriitaisen vastaanoton työyhteisöissä. Monessa työyhteisössä lastenhoitajilla oli huoli omasta työurastaan tulevaisuudessa sekä suunnitteluajan epätasaisesta jakautumisesta. Toisissa työyhteisöissä nämä asiat taas otettiin hyvin vastaan: suunnitteluajat toteutuivat hyvässä yhteisymmärryksessä, tai työyhteisö ymmärsi varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajien roolien ja vaatimusten erilaisuuden, kuten seuraavasta sitaatista ilmenee.

H<sub>6</sub>: No toisaalta sitten lastentarhanopettajien se työmäärä ja vastuu jaaa... Sekin on muuttunut niin paljon, että ainakin mitä täällä ollaan sit juteltu niin kyllä lastenhoitajat on ymmärtäneet että ei he pystyisi edes tekemään niitä heidän koulutuksella, heidän koulutuksensa on suuntautunut toisenlaisiin asioihin että... Ja myökin aina puhutaan täällä, että jokaisella meillä on ne omat vahvuudet ja vastuualueet.

Sitaatissa opettaja kuvasi sitä, kuinka työyhteisössä vallitsi ymmärrys varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien koulutusten tuomista erilaisista valmiuksista ja siitä, että työyhteisössä on osattu hyödyntää työntekijöiden vahvuuksia ja osaamista. Tästä syystä varhaiskasvatuksen opettajan muuttunut rooli oli hyväksytty työyhteisössä.

Työyhteisöjen muiden jäsenten suhtautuminen varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin oli vaihtelevaa työyhteisöstä riippuen. Osassa työyhteisöjä koettiin varhaiskasvatuksen opettajan roolin korostuneen suhteessa lastenhoitajiin, osassa jopa liikaakin. Toisissa työyhteisöissä taas opettajan rooli ja pedagoginen vastuu oli ymmärretty hyvin tai ollut alunperinkin hyvin selkeä, eikä säädösten uudistuksilla ollut suurempia vaikutuksia.

Kahdessa työyhteisössä suunnittelu-aika oli toteutettu siten, että varhaiskasvatuksen opettaja antoi tarvittaessa omasta suunnitteluajastaan lastenhoitajalle suunnittelu-aikaa, jos lastenhoitajalla oli joku asia, jota hän suunnitteli tai valmisteli. Joissain työyhteisöissä opettajan suunnitteluajan toteutuminen oli otettu yleisesti yhteisymmärryksessä vastaan, mutta eräässä työyhteisössä se oli herättänyt paljonkin ristiriitaa. Seuraavassa sitaatissa opettaja kuvaa tilannetta oman suunnittelu-aikansa suhteen työyhteisössä.

H<sub>1</sub> [...] että kun mä olin vaikka tietokoneella kattomassa sähköpostin ni kysyttiin että onko (haastateltavan nimi) suunnittelu-aikaa. Ni sitte mä aloin varoa sitä että mä en menny kattomaan niitä sähköposteja, mä katsoin niitä suunnitteluajallani. Ja sitten kun tässä siten tuli taas semmonen näpätys että kun teillä nyt on sitä suunnittelu-aikaa niin paljon niin sen pitäis alkaa näkyä sitten tässä arjessa, ja niinku ihan laadussa, et jotenkin nyt pitäis erityisesti alkaa näkyä. Nii kyllä mä sit sanoin että jos mä nyt teen- käyn sähköpostia kattomassa suunnitteluajalla tai teen jotakin matkalaskua tai tälläsiä tai- mitä tahansa se voi mennä ihan pikkunippeleihin se homma, niin ei siinä paljon suunnitella. [...]

Edellä olevassa sitaatissa opettaja kuvasi, kuinka oli kokenut työyhteisössä olleen eripuraa siitä, kuinka hänelle oikeutettu suunnittelu-aika pitäisi toteuttaa ja kuinka sen pitäisi näkyä arjessa, ja kertoi tulleensa sen jälkeen varovaiseksi oman toimintansa suhteen. Opettaja oli sitaatissa kuvatun tilanteen jälkeen kyllä käyttänyt muutakin kuin suunnittelu-aikaa hyödykseen, mutta suunnittelu-aika aiheutti edelleen jännitteitä työyhteisössä.

## 7 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastelen merkittävimpiä tutkimustuloksia samojen teemojen mukaan kuin tulosluvussa. Aluksi pohdin, mitä tulokset kertovat varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä varhaiskasvatusalaa koskevia säädöksiä kohtaan ja niiden merkityksestä opettajien ammatti-identiteetille, sekä tuon esille tärkeimpiä tutkimustuloksia. Tarkastelen myös tuloksia työyhteisön näkökulmasta.

Tämän jälkeen arvioin tutkimukseni luotettavuutta ja pohdin mahdollisia jatkotutkimushaasteita. Tarkastelen myös hiukan varhaiskasvatusalan nykytilaa ja tulevaisuutta.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa voi todeta, että varhaiskasvatuksen opettajien näkemykset varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä olivat suurimmaksi osaksi positiivisia. Tästä johtuen voi myös päätellä, että varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja työehtosopimukset ovat olleet sisällöllisesti onnistuneita asiakirjoja. Tärkein havainto tutkimustuloksissa on se, millä tavalla varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset ovat olleet merkittäviä varhaiskasvatuksen opettajille ja heidän ammatti-identiteetilleen.

Tuloksissa ei ollut havaittavissa selkeitä eroja kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien opettajien kesken. Pysin saamaan haastateltavia sekä kunnallisista että yksityisistä päiväkodeista, jotta haastateltavien joukko olisi mahdollisimman heterogeeninen. Halusin myös tällä selvittää, näkyisikö varhaiskasvatuksen henkilöstössä selkeitä eroja, mutta mitään eroja ei tässä tapauksessa ollut havaittavissa.

Työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatusalaa koskeviin säädöksiin ja varhaiskasvatuksen opettajien ammatti-identiteettiin oli vaihtelevaa eri työyhteisöissä. Osassa työyhteisöistä esimerkiksi varhaiskasvatuksenopettajan suunnit-



teluajan lisääntyminen ja opettajan korostunut rooli tiimissä ja työyhteisössä otettiin ymmärryksellä vastaan, kun taas osassa työyhteisöjä oli keskustelu näistä asioista opettajien mukaan kiivaasti. Näin ollen yleistyksiä aiheen tiimoilta ei varsinaisesti pysty tekemään, mutta tulokset osoittavat sen, että täysin ongelmitta ei uudistuksia ole vastaan otettu. Opettajien vastauksista välittyi tutkijan näkökulmasta se, että säädösten vastaanotto riippui pitkälti työyhteisöjen toimintakulttuureista ja käytänteistä. Työyhteisöissä, joissa säädökset oli yleisesti otettu hyvin vastaan, oli varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien roolit ja vastuut olleet aina hyvin selkeitä. Niissä työyhteisöissä, joissa uudistusten vastaanotto oli ristiriitaisempi, oli kokeneita lastenhoitajia ja varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajien rooleja ei ollut eroteltu niin selkeästi, vaan vallalla oli enemmän periaate ”kaikki tekevät kaikkea”.

Kuten jo aiemmin on tullut ilmi, työyhteisöllä ja sen toimintakulttuurilla on suuri merkitys varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetille: sekä Eteläpelto ja Vähäsantanen (2010, 45) että McGillivray (2011 101) kuvaavat, kuinka loppujen lopuksi ammatti-identiteetti muotoutuu työyhteisöissä ja niiden sosiokulttuurisissa konteksteissa. Varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten uudistumisesta aiheutunut vastakkainasettelu työyhteisössä vaikuttaa toki yleiseen ilmapiiriin ja kaikkien työhyvinvointiin, mutta varsin väistämättä negatiivisesti varhaiskasvatuksenopettajan ammatti-identiteettiin. Opettajien vastauksista kävi paikoin ilmi ristiriitaisuus: toisaalta saatettiin iloita oman aseman vahvistumisesta, mutta samalla esiin nousi huoli lastenhoitajista.

Varhaiskasvatuslaki oli aineistonkeruun hetkellä ollut voimassa vasta muutaman kuukauden, ja tämä näkyi myös opettajien näkemyksissä. Moni koki, ettei lain tuomat uudistukset ja vaikutukset vielä juurikaan näkyneet arjessa konkreettisesti. Kuten tulosluvusta huomaa, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet synnyttivät enemmän keskustelua, sillä ne olivat ehtineet olla voimassa jo yhden toimintakauden ajan. Vaikka varhaiskasvatuksen opettajilla oli moneltakin osin hiukan eriäviä näkemyksiä säädösten suhteen ja toinen opettaja piti tiettyä säädöstä parempana kuin toinen, oli kuitenkin kaikkien tutkimukseen osallistuneiden opettajien näkemys varhaiskasvatusalan tulevaisuudesta posi-

tiivinen ja toiveikas. Suurin osa näki varhaiskasvatusalan arvostuksen nousevan jatkossa yhteiskunnassa.

Mahlakaarto (2010) toteaa väitöskirjassaan, että työelämässä tapahtuvat koskettavat yksilön identiteettiä ammatillisesta, persoonallisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta uudella tavalla, ja nämä muutokset edellyttävät jatkuvaa identiteettityötä. Tämä oli havaittavissa myös tässä tutkimuksessa. Varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset olivat vaikuttaneet opettajien ammatilliseen identiteettiin, ja moni oli joutunut pohdintojen äärelle uudistusten myötä.

Tuloksia tarkastellessani tutkijan roolissa oli mielenkiintoista se, että niinkin moni opettaja näki, ettei varhaiskasvatuslain uudistumisella ollut ollut suurta vaikutusta omaan tai työyhteisön toimintaan. Varhaiskasvatuslaki kuitenkin määrittää kaikkea varhaiskasvatuksen toteuttamista Suomessa, joten tutkijana oletin, että vaikutukset olisivat olleet vielä suurempia jokaisen tutkimukseen osallistujan kohdalla. Toisaalta se voi kertoa siitä, kuten joku haastateltavista kuvasikin, että oma ja työyhteisön toiminta on ollut varhaiskasvatuslain mukaista jo ennen lain voimaantuloa. Toisaalta taas moni yhdisti varhaiskasvatuslain uudistumisen nimikkeiden uudistumiseen ja lain siirtymäajan ollessa pitkä, ei vaikutuksia ollut vielä heidän mielestään havaittavissa.

Tulokset tarjoavat ajankohtaista ja merkittävää tietoa varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä siitä, kuinka varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset on otettu varhaiskasvatusalalla vastaan ja minkälainen vaikutus niillä on ollut. Koska alaa koskevat muutokset ovat sen verran tuoreita, ei aiempaa tutkimusta tästä aiheesta ole vielä tehty. Esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistukset ovat toteutettu tutkimus- ja kehittämistyön tulosten perusteella. (Opetushallitus 2016), joten on tärkeää saada tutkimustuloksia myös siitä, kuinka tämä tutkimus- ja kehittämistyö on onnistunut.

Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että varhaiskasvatuksenopettajilla oli pääosin positiivisia ajatuksia varhaiskasvatusalan säädöksistä. Suurin osa opettajista koki säädösten kehityssuunnan hyväksi. Varhaiskasvatus alan kannalta huolestuttavaa tuloksissa oli kuitenkin se, kuinka paljon resurssien vähäisyys tai niiden puute koettiin ongelmana ja jopa varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toteutumista estävänä tekijänä. Vaikka var-

haiskasvatuksen opettaja olisi tämän tutkimuksen tuloksissa kokenut varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja lakiuudistuksen kuinka hyväksi, silti lähes kaikissa haastatteluissa resurssit nousivat keskustelunaiheeksi. Myös Korkalainen (2009) on saanut väitöskirjassaan varhaisserityisopettajien ammatillisen asiantuntijuuden kehittymistä tutkiessaan samankaltaisia tuloksia siitä, että resurssien puute ja ajankäytön haasteet ovat opettajien mielestä enenevissä määrin lisääntyviä ongelmia, ja opettajat raportoivat riittämättömyyden tunteista työssään. Voidaankin pohtia, mitä tämä tarkoittaa varhaiskasvatuksen laadun kannalta. Paljon on ollut keskustelua myös sitä, miksi varhaiskasvatusalalta siirtyy työntekijöitä muille aloille, ja tässä on mahdollisesti yksi syy. Resurssit eivät riitä oman hyvän toteutumiseen, kuten eräs vastaaja totesi. Tämä ei opettajien toiveikkuudesta huolimatta luo kovin positiivisia odotuksia varhaiskasvatusalan kannalta. Opettajien näkemykset siitä, että alaa koskevat asiakirjat ovat kehittyneet ja sisältävät hyviä arvoja osoittavat, että suuntaus on oikea, mutta myös resurssien tulisi kehittyä samalla tavalla, jotta laadukas varhaiskasvatus voisi toteutua.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet**

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkimus on luotettava ja tutkimustulokset uskottavia vain silloin, kun tutkimus on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Luotettavuuden tarkasteluun ei ole olemassa kaiken kattavaa ohjetta, mutta Tuomi ja Sarajärvi (2018, 122) listaavat muutamia tekijöitä, joiden avulla voi tarkastella laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 122) esittävät, että tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa painottuu koko tutkimusraportin sisäinen johdonmukaisuus. Heidän listaamiensa tekijöiden olisi kaikkien hyvä löytyä tutkimusraportista, mutta niiden tulisi olla myös sopivassa suhteessa toisiinsa.

Tutkimusraportissa tulisi käydä ilmi omat sitoumukset tutkijana, aineiston keruun menetelmät ja tekniikat, tutkimuksen tiedonantajat, tutkijan ja infor-

manttien välinen suhde, tutkimuksen keston kuvaus, aineiston analyysin kuvaus, tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu ja kuvaus tutkimuksen raportoinnista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Nämä kaikki tiedot löytyvät tästä tutkimusraportista. Pattonin (2002, 434) mukaan tutkimuksen analyysimenetelmästä riippumatta tulisi tutkijan raportoida kaikki tutkimuksen eri vaiheet mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja totuudenmukaisesti. Koen tutkijana raportoineeni koko tutkimuksen toteuttamisen niin tarkasti kuin pystyn. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 123) toteavat, että tutkijan antaa tutkimuksestaan ”riittävästi tietoa” – eli vähintään aiemmin luetteleman kohtien tulisi löytyä tutkimusraportista. Tutkijan tulee kertoa tutkimuksestaan niin tarkasti, että lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkimuksen toteuttamista. Näiltä osin tutkimukseni täyttää luotettavuuden vaatimukset.

Laadullisen tutkimuksen tulosten raportoinnissa on kyse aina tutkijan omista tulkinnoista. Myös tutkijan oma taito vaikuttaa esimerkiksi haastattelu- tutkimuksissa haastatteluista saatavaan tietoon. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan tarkastella myös tutkimustulosten uskottavuutta, joka tarkoittaa sitä, että tutkijan tekemät tulkinnat vastaavat tutkimukseen osallistujien näkemyksiä ja kokemuksia (Eskola & Suoranta 1998, 212). Uskon, että olen tutkijana pystynyt raportoimaan luotettavasti tutkimukseen osallistujien näkemykset ja olleeni aineistolle sekä tutkimukseen osallistujille uskollinen. Tutkijana voi kuitenkin pohtia sitä, ovatko haastattelukysymykset olleet sellaisia, että niillä on saanut parhaan mahdollisen aineiston aikaan tutkimuskysymysten kannalta. Aineisto, jonka sain kerättyä tätä tutkimusta varten, on mielestäni riittävän kattava tämän tutkimuksen tarkoituksiin, mutta toisenlaisilla kysymyksillä olisi informanteilta voinut saada hiukan erilaista tietoa.

Eskolan ja Suorannan (1998, 212-213) mukaan tutkimuksen siirrettävyys, eli samankaltaisten tulosten saaminen toisessa kontekstissa, on ainakin tietyiltä osin saavutettavissa laadullisessa tutkimuksessa. Uskon, että samankaltaisia näkemyksiä on löydettävissä muissakin ympäristöissä muilta haastateltavilta, mutta toisaalta on täysin mahdollista, että samoilla haastattelukysymyksillä saisi opettajilta täysin erilaisia näkemyksiä esiin, kuin mitä olen tässä tutkimuksessa näiltä informanteilta saanut. Vaikka eettisyyden tarkastelussa mainitsin

pyrkineeni luopumaan ennakko-oletuksistani tutkijana ja välttämään tutkimukseen osallistujien johdattelua haastattelussa, ei tutkijan vaikutukselta laadullisessa tutkimuksessa voi täysin välttyä.

Roos ja Rutanen (2014, 44) kuvaavat, kuinka tutkimushaastattelussa kerronta rakentuu yhteisessä vuorovaikutuksessa tutkijan ja haastateltavan välillä. He pohtivat artikkelissaan sitä, kenen ääni tulee viime kädessä kuuluviin tutkimuksessa. Roos ja Rutanen (2014) keskittyvät artikkelissaan pääosin lasten haastatteluun, mutta sama kerronnan vuorovaikutteisuus on läsnä myös aikuisten haastattelussa. Itse tutkijana koin, ettei vuorovaikutukselta voinut välttyä, ja olisi ollut tutkimukseen osallistujan kannalta varmasti epämukavaa, jos tutkija esittäisi haastatteluissa pelkästään kysymyksiä, eikä minkälaista muuta dialogia olisi. Vaikka koen onnistuneeni välttymään johdattelemasta tutkimukseen osallistujia, on silti mahdotonta täysin aukottomasti väittää, etteikö tutkijan puheenvuoroilla olisi voinut olla vaikutusta ainakin jonkun tutkimukseen osallistujien vastauksista.

Kuten edellisessä luvussa mainitsin, varhaiskasvatuslaki ei ollut ehtinyt olla voimassa vielä kauaa aineistonkeruun hetkellä. Jatkotutkimusten kannalta olisi mielenkiintoista tutkia varhaiskasvatuslain vaikutuksia myöhemmin, kun varhaiskasvatuslaki on ollut kauemmin voimassa. Varhaiskasvatuslain uudistus näkyi vielä muutamissa haastateltavien työyhteisössä alkuvaiheen ”kuohuntana”, joten aiheeseen liittyvässä myöhemmässä tutkimuksessa varmasti näkyisi, onko nimikeuudistusten aiheuttama polemiikki laantunut. Tämä tutkimus kohdistui pelkästään varhaiskasvatuksen opettajiin, ja näkemykset työyhteisön suhtautumisesta uudistukseen ja opettajien ammatti-identiteettiin ovat pelkästään heidän subjektiivisia näkemyksiään työyhteisöstä. Yksi jatkotutkimusmahdollisuus voisikin siis olla samanlaisen tutkimuksen toteuttaminen koko henkilöstölle koulutustaustasta riippumatta. Tämän tutkimuksen osallistujien näkemyksissä oli suhteellisen paljon hajontaa. Jatkossa olisi hyvä toteuttaa samanlainen tutkimus suuremmalle joukolle, jotta näkisi, onko jonkunlaisia yleistyksiä varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä mahdollista tehdä.

Varhaiskasvatusala on kokenut lyhyen ajan sisällä suuria muutoksia ja voisikin todeta, että elämme tällä hetkellä eräänlaista murrosvaihetta, jonka

jälkeen varhaiskasvatusalaa koskeneiden säädösten vaikutukset alkavat todennäköisesti selkeämmin näkyä. Nyt olisi otollinen aika päättäjillä tarttua toimeen ja nostaa varhaiskasvatusala sen ansaitsemalle tasolle yhteiskunnassa. Aika näyttää, mihin suuntaan varhaiskasvatusala kehittyy.

## LÄHTEET

- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2010. Työidentiteetti ja subjektiivinen rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 90–142.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Mahlakaarto, S. 2013. Opettajan ammatillinen identiteetti ja toimijuus: haasteita ja ratkaisuja. Teoksessa P. Jääskelä, U. Klemola, M-K. Lerkkanen, A-M. Poikkeus, H. Rasku-Puttonen & A. Eteläpelto (toim.) Yhdessä parempaa pedagogiikkaa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 169–182.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Heinonen, H., Iivonen, E., Korhonen, M., Lahtinen, N., Muuronen, K., Semi, R. & Siimes, U. 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hyvönen, K. & Feldt, T. 2017. Henkilökohtaiset tavoitteet ja työhyvinvointi. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa : motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 133–148.
- Hännikäinen, M. 2016. Varhaiskasvatus pienten lasten päiväkotiryhmissä: hoitoa, kasvatusta vai opetusta? Teoksessa K. Karila & L. Lipponen (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino, 30–52.
- Hänninen, S. 2010. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 191–217.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2018. <https://www.jhl.fi/jhln-edustajistohyvaksyi-kunta-alan-uuden-tyoehtosopimuksen/> Viitattu 28.4.2019.
- Jyväskylän yliopisto. New General Data Protection Regulation (GDPR) Became Enforceable beginning 25 May 2018 - what is the influence in research involving personal data? <https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/tutkimuspalvelut/ajankohtaista/uutiset/new-general-data-protection-regulation-gdpr-became-enforceable->

[beginning-25-may-2018-2013-what-is-the-influence-in-research-involving-personal-data](#) . Viitattu 28.4.2019.

- Kallioniemi A., Honkasalo, V. & Kuusisto, A. 2016. 2016. Teoksessa H. Cantell & A. Kallioniemi (toim.) Kansankynttilä keinulaudalla: Miten tulevaisuudessa opitaan ja opetetaan? Jyväskylä: PS-kustannus, 109–126.
- Karila, K. 2012. A Finnish viewpoint on professionalism in early childhood education. Teoksessa C. Dalli & M. Urban (toim.) Professionalism in early childhood education and care: International perspectives. London: Routledge, 79–92.
- Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus. Raportit ja selvitykset 2016:6. Opetushallitus.
- Karila, K., Eerola, P., Alasuutari, M., Kuukka, A. & Siippainen, A. 2017. Varhaiskasvatuksen järjestämisen puhekehykset kunnissa. Yhteiskuntapolitiikka 4/2017, 392–403.
- Karila, K. & Kinos, J. 2012. Acting as a professional in Finnish early childhood education context. Teoksessa L. Miller, C. Dalli & M. Urban (toim.) Early childhood grows up: towards a critical ecology of the profession. Dordrecht: Springer Netherlands, 55–70.
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. <http://www.tsr.fi/c/dokumentilibrary/getfile?folderId=13109&name=DLFE-4301.pdf> . Viitattu 20.5.2018.
- Kinos, J. & Palonen, T. 2012. Varhaiskasvatuksen lähihistoria. Teoksessa P. Kettunen & H. Simola (toim.) Tiedon ja osaamisen Suomi: kasvatus ja kouluutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 229–248.
- Korkalainen, P. 2009. Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen: Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiserityiskasvatuksen toiminaympäristöissä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kupila, P. 2007. "Minäkö asiantuntija?": Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kuula, A. 2015. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino
- Lindblad, S. & Goodson, I. 2011. Researching the teaching profession under structuring. Teoksessa I. F. Goodson & S. Lindblad (toim.) Professional



- knowledge and educational restructuring in Europe. Rotterdam: Sense Publishers, 1–10.
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä: identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 394. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- McGillivray, G. 2011. Constructions of professional identity. Teoksessa L. Miller & C. Cable (toim.) *Professionalization, leadership and management in the early years*, 93–106.
- Miller, L. & Cable, C. 2011. The changing face of professionalism. Teoksessa L. Miller & C. Cable (toim.) *Professionalization, leadership and management in the early years*, 1–10.
- Moloney, M. 2010. Professional identity in early childhood care and education: perspectives of pre-school and infant teachers. *Irish Educational studies*, 29:2, 167–187.
- Murray, J. 2013. Becoming an early years professional: Developing a new professional identity. *European Early Childhood Education Research Journal*, 21(4), 527–540.
- Opetushallitus. 2017. Uudet varhaiskasvatussuunnitelmat – mikä muuttuu? [https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/varhaiskasvatus/uudet\\_vasut](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus/uudet_vasut). Viitattu 20.5.2018.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Uusi varhaiskasvatuslaki. <https://minedu.fi/uusivarhaiskasvatuslaki> . Viitattu 28.4.2019.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 3. painos. Thousand Oaks: Sage Publications
- Roos, P. & Rutanen, N. 2014. Metodologisia haasteita ja kysymyksiä lasten tutkimushaastatteluissa. *Journal of Early Childhood Education Research* 3 (2), 27–47.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten estäminen*. Helsinki. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva\\_Tieteellinen\\_FIN.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf) . Viitattu 28.4.2019.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvotte-

lukunnan ohje. Helsinki.

[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) . Viitattu 28.4.2019

- Urban, M. 2012. Dealing with uncertainty: challenges and possibilities for the early childhood profession. Teoksessa C. Dalli & M. Urban (toim.) Professionalism in early childhood education and care: International perspectives. London: Routledge. 4-21.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2016. Opetushallitus.
- Vartiainen, M. 2017. Digitalisoituvan työelämän liikevoimat. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa : motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 149-163.
- Vuori, J. 2017. Tavoitteellisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen työuralla - muutokseen valmistautuminen. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa : motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 164-176.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H., & Littleton, K. 2008. Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organisations. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 1 (2), 131-148.
- Woodrow, C. 2011. Challenging identities. Teoksessa L. Miller & C. Cable (toim.) Professionalization, leadership and management in the early years. 29-46.

## LIITTEET

### Liite 1. Haastattelukysymykset

- Kuinka pitkään olet työskennellyt lastentarhanopettajana? Minkälainen koulutustausta sinulla on?
- Kuinka kuvailisit itseäsi lastentarhanopettajana?
  - esimerkiksi perustehtävän suhteen, asiakaspalvelijana, tiimin jäsenenä, kasvattajayhteisössä?
- Minkälaisina koet viime syksynä (2017) voimaan tulleet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet?
- Mitkä muutokset varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ovat olleet sinusta kaikista merkittävimpiä?
  - Millä perusteella?
- Kuinka nämä muutokset ovat muokanneet tehtävääsi ja toimintaasi lastentarhanopettajana näkökulmista: **arvot ja eettisyys, näkemykset oppimisesta ja opetuksesta, tavoitteet työn suhteen, kiinnostuksenkohteet työn suhteen?**
- Minkälaisina koet tänä syksynä (2018) voimaan tulleen varhaiskasvatustilain?
- Mitkä muutokset uudessa laissa ovat kaikista merkittävimpiä?
  - Millä perusteella?
- Kuinka nämä muutokset ovat vaikuttaneet tehtävääsi ja toimintaasi lastentarhanopettajana?
- Millä tavalla em. muutokset on otettu vastaan työyhteisössäsi?

- Minkälainen suhtautuminen tiimissäsi ja työyhteisössäsi on varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja varhaiskasvatuslain muutoksia kohtaan?
- Kuinka nämä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja varhaiskasvatuslain muutokset ovat vaikuttaneet omaan tehtävääsi ja toimintaasi suhteessa työtiimiisi ja työyhteisössä?
- Miten muutos tehtävässasi/toiminnassasi on otettu työyhteisössäsi vastaan?
- Mihin suuntaan uskot oman ammatti-identiteettisi sekä yleisesti lastentarhanopettajan ammatti-identiteetin muuttuvan?

## Liite 2. Alaluokat ja niiden sisältämät ilmaisut.

varhaiskasvatuksen opettajan suhtautumisen alaa koskeviin säädöksiin	varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten vaikutus alan arvostukseen	varhaiskasvatusalaa koskevien säädösten toteutuminen	varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden vaikutus ammatti-identiteettiin
<ul style="list-style-type: none"> <li>- uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat hyvät</li> <li>- tärkeimmät varhaiskasvatussuunnitelman uudistukset ovat osallisuus, dokumentointi; tavoitteellisuus ja arviointi</li> <li>- varhaiskasvatuslaissa on sekä hyvää että huonoa</li> <li>- varhaiskasvatuslaki luo ristiriitaista asetelmaa henkilöstön arkeen</li> <li>- uusi varhaiskasvatuslaki mietityttää paljon</li> <li>- suunnitteluaikea tuo haastetta arkeen</li> <li>- suunnitteluaikea estää varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toteutumisen</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat hyvät</li> <li>- uusi varhaiskasvatuslaki on hyvä</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat hyvät</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma mahdollistaa vapaamman suunnittelun</li> <li>- toiminnan suunnittelu muuttunut varhaiskasvatussuunnitelman myötä tavoitekeskeiseksi</li> <li>- varhaiskasvatuslaki eriarvoistaa henkilöstöä</li> <li>- työehtosopimuksen suunnitteluaikeudistus on hyvä</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat muuttuneet paljon</li> <li>- osallisuuden määrittely heikkoa varhaiskas-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- varhaiskasvatuslaki nostaa varhaiskasvatuksen arvostusta</li> <li>- varhaiskasvatuslain nimi-keudistus nostaa varhaiskasvatuksen arvostusta</li> <li>- varhaiskasvatusalan arvostus tulee kasvamaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vähäiset resurssit estävät varhaiskasvatussuunnitelman ja -lain toteutumista</li> <li>- varhaiskasvatuslain ei ole mahdollista toteuttaa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelmaa ei pysty aina toteuttamaan arjessa</li> <li>- resurssit eivät riitä varhaiskasvatussuunnitelman toteuttamiseen</li> <li>- omat valmiudet eivät riitä varhaiskasvatussuunnitelman toteutumiseen</li> <li>- resurssien vähäisyys estää varhaiskasvatusalan säädösten toteutumisen</li> <li>- vähäiset resurssit heikentävät oman työn laatua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- omat kasvatusarvot ovat ennestään varhaiskasvatussuunnitelman mukaisia</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on muuttanut opetus- ja oppimiskäytäntöjä</li> <li>- uusi varhaiskasvatussuunnitelma rohkaisee heittäytymään</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on muuttanut tavoitteita työn suhteen</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma ei ole muuttanut kiinnostuksen kohteita työn suhteen</li> <li>- varhaiskasvatuslaki korostaa lastentarhanopettajan roolia tiimissä</li> <li>- resurssien puute heikentää oman opettajuuden toteutumista</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on herättänyt pohtimaan omia kasvatusarvoja</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman arvot ovat samankaltaiset omien arvojen kanssa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on kasvattanut tavoitteita työn suhteen</li> <li>- varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset vaativat valmiutta muuttua</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma vahvistaa ammatti-identiteettiä</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma tukee omia arvoja</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman perusteet vahvistavat omien arvojen toteutumista</li> <li>- varhaiskasvatussuun-</li> </ul>

<p>vatussuunnitelmassa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- varhaiskasvatuslain nimikeuudistus on hyvä</li> <li>- suunnitteluajan kirjaaminen työehtosopimukseen on hyvä</li> <li>- suunnitteluajan ei pitäisi tapahtua ainoastaan työpaikalla</li> <li>- lastenhoitajille pitäisi olla myös suunnittelu-aikaa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma lisää perheiden osallisuutta</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman muutokset ovat hyviä</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat hyvät</li> <li>- suunnitteluajan voi jakaa henkilöstön kesken</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelmassa on hyviä arvoja</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelmaa ei ole kirjattu riittävän tarkasti</li> <li>- varhaiskasvatuslain nimikeuudistukset eivät ole hyvä uudistus</li> <li>- varhaiskasvatuslain nimikemuutoksella ei ole vaikuttavuutta</li> <li>- varhaiskasvatuslaki on vain haavekuva</li> <li>- varhaiskasvatuslaki lisää kykyä perustella varhaiskasvatustoimintaa</li> <li>- suunnittelu-aika on toteutettu huonosti työehtosopimuksessa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman arvot antavat aikaa lapselle</li> </ul>			<p>nitelman perusteet tukevat varhaiskasvatuksenopettajan työtä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa omia tavoitteita</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma muuttanut kiinnostuksenkohteita työn suhteen</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma muuttaa omaa aikuisjohtoista toimintatapaa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma laittaa miettimään omaa ammattitaitoa</li> <li>- pedagoginen dokumentointi tuottaa haasteita</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman arvot rajoittavat mahdollisuuksia</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma ei ole vaikuttanut kiinnostuksenkohteisiin työn suhteen</li> <li>- suunnitteluajan toteuttaminen vaikeaa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on nostanut vaatimustasoa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelman arvomaailma vie tilaa omilta henkilökohtaisilta arvoilta varhaiskasvatuksessa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on muuttanut oppimiskäsitystä</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on muokannut tavoitteita</li> <li>- varhaiskasvatuslaki korostaa varhaiskasvatuksenopettajan roolia</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on laittanut miettimään omia arvoja</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma on linjassa omien arvojen kanssa</li> <li>- varhaiskasvatussuunnitelma ei ole muuttanut opetus- ja oppimiskäytäntöjä</li> </ul>
--	--	--	--

			-
<b>varhaiskasvatuslain vaikutus ammatti-identiteettiin</b>	<b>työehtosopimuksen vaikutus ammatti-identiteettiin</b>	<b>työyhteisön näkemyksiä varhaiskasvatusalaa koskevista säädöksistä</b>	<b>työyhteisön suhtautuminen varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteettiin</b>
<p>- varhaiskasvatuslain nimikeuudistus ei ole merkittävä itselle</p> <p>- varhaiskasvatuslaki luo turvaa varhaiskasvatuksen opettajan työn tekemiseen</p> <p>- varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset nostavat omaa ammatti-identiteettiä</p> <p>- varhaiskasvatuslaki lisännyt vaatimuksia työn suhteen</p> <p>- varhaiskasvatuslaki vaikuttanut arjen käytäntöjen suunnitteluun</p> <p>- varhaiskasvatusalaa koskevat säädökset muokkaavat ammatti-identiteettiä</p> <p>- varhaiskasvatuslaki korostaa varhaiskasvatuksen opettajan pedagogista vastuuta tiimissä</p> <p>- varhaiskasvatuslaki ei ole vaikuttanut omaan toimintaan työyhteisössä</p> <p>-</p>	<p>työehtosopimuksen suunnittelu-aika on vaikuttanut paljon arkeen</p>	<p>varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet jakavat mielipiteitä työyhteisössä</p> <p>- varhaiskasvatussuunnitelman arvot otettu vaihtelevasti vastaan työyhteisössä</p> <p>- varhaiskasvatuslakiin suhtauduttu ristiriitaisesti työyhteisössä</p> <p>- = varhaiskasvatuslain nimikeuudistus herättää epävarmuutta lastenhoitajien keskuudessa</p> <p>- = varhaiskasvatussuunnitelma sekä haastaa että innostaa työyhteisössä</p> <p>- pedagoginen dokumentointi haasteena työyhteisössä</p> <p>- varhaiskasvatuslaki ei ole vaikuttanut työyhteisössä</p> <p>- suunnitteluajat otettu ristiriitaisesti vastaan työyhteisössä</p> <p>- lastenhoitajat huolissaan suunnitteluajoista</p> <p>- varhaiskasvatuslaki on saanut ristiriitaisen vastaanoton työyhteisössä</p> <p>- varhaiskasvatussuunnitelma otettu hyvin vastaan työyhteisössä</p> <p>- uudet säädökset herättäneet paljon keskustelua</p> <p>- varhaiskasvatuslain nimikeuudistus ei ole aiheuttanut kiistaa työyhteisössä</p> <p>- suunnitteluajan ja-</p>	<p>- varhaiskasvatuksen opettajan rooli korostunut liikaa työyhteisössä</p> <p>- ammatti-identiteetin muutos otettu hyvin työyhteisössä vastaan</p> <p>- varhaiskasvatuksen opettajien rooli korostunut enemmän suhteessa lastenhoitajien asemaan</p> <p>- työyhteisössä ymmärretty varhaiskasvatuksen opettajan rooli</p> <p>- varhaiskasvatuksen opettajan suunnittelu-aika herättää erimielisyyksiä</p> <p>- varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetin muutos hyväksytty työyhteisössä</p> <p>- työyhteisö on ymmärtänyt opettajan suunnitteluajan merkityksen</p>

		<p>kautuminen ei tuota ongelmaa työyhteisössä</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- varhaiskasvatuslaki ei ole vaikuttanut työyhteisöön</li><li>- säädösten uudistus ei ole aiheuttanut keskustelua työyhteisössä</li></ul>	
--	--	---	--