

**Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden koulutukseen
hakeutumisen syyt, ammatillinen sitoutuminen ja alan-
vaihtoaikheet**

Salli Myllärinen & Iina Pikki

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Artikkelimuotoinen
Syyslukukausi 2023
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Myllärinen, Salli & Pikki, Iina. 2023. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden koulutukseen hakeutumisen syyt, ammatillinen sitoutuminen ja alanvaihtoaikeet. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 49 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syitä, heidän ammatilliseen sitoutumiseen liittyviä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä sekä mahdollisia alanvaihtoaikeita. Tutkimusaihe on ollut viime vuosien aikana paljon esillä, mutta tieteellistä tutkimusta aiheesta on suhteellisen vähän. Tästä syystä tutkimuksen aihe on merkittävä ja ajankohtainen.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Tutkimukseen osallistui 41 Jyväskylän yliopiston kandidaatin tutkintoa suorittavaa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijaa. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimus on Jyväskylän yliopiston SiMo-hankkeen osatutkimus.

Tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuskoulutukseen hakeutumiseen sekä ammatilliseen sitoutumiseen vaikuttavat erilaiset työhön liittyvät sekä henkilökohtaiset tekijät. Näiden lisäksi ammatillista sitoutumista vahvistavat erilaiset relationaaliset ja urasuunnitteluun liittyvät tekijät. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatillista sitoutumista heikentävät ja alanvaihtoaikeiden taustalla vaikuttavat yhteiskunnalliset, yksikkökohtaiset ja yksilökohtaiset syyt. Lisäksi ammatillista sitoutumista heikentävät erilaiset työhön liittyvät tekijät. Tutkimuksen perusteella, olisi tärkeää vahvistaa opiskelijoiden ammatillista sitoutumista kiinnittämällä huomiota alalle hakeutumisen taustalla vaikuttaviin syihin. Lisäksi voidaan todeta, että moni alan opiskelija harkitsee alanvaihtoa jo opiskeluaikana, joten niiden taustalla oleviin syihin olisi tärkeää puuttua.

Asiasanat: varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija, ammatillinen sitoutuminen, alanvaihtoaikeet, varhaiskasvatus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	4
1.1 Opettajaksi hakeutumisen syyt.....	7
1.2 Ammatillinen sitoutuminen	8
1.3 Alanvaihtoaikeet	12
1.4 Varhaiskasvatus ja varhaiskasvatuksen opettajan koulutus	13
1.5 Tutkimuskysymykset	15
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	16
2.1 Tutkimukseen osallistujat	16
2.2 Tutkimusaineiston keruu.....	17
2.3 Aineiston analyysi.....	17
2.4 Eettiset ratkaisut	20
3 TULOKSET	22
3.1 Varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syyt.....	22
3.2 Syyt varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikeiden taustalla.....	25
3.3 Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen liittyvät tekijät.....	28
4 POHDINTA	34
4.1 Tulosten tarkastelu	34
4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet.....	38
LÄHTEET	42
LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Viime vuosien aikana on puhuttu paljon varhaiskasvatuksesta ja sen muutoksista. Suuri muutos tapahtui yhteiskunnallisella tasolla vuonna 2013, kun varhaiskasvatus siirtyi sosiaali- ja terveysministeriön alta opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnan alle (Sirvio ym., 2023, s. 85; Alila & Eskelinen, 2021, s. 230). Tämä vahvisti varhaiskasvatuksen asemaa koulutuksellisena palveluna, joka koostuu kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidon yhdistelmästä (Alila & Eskelinen, 2021, s. 230). Lisäksi varhaiskasvatusalaa koskeva lainsäädäntö ja varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat ovat kokeneet merkittäviä muutoksia (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018).

Edellä mainitut muutokset ovat heijastuneet myös varhaiskasvatuksen opettajan työhön. Varhaiskasvatuksen opettaja on vastuussa muun muassa lasten kasvatuksesta, opetuksesta, ryhmänsä toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta ja arvioinnista (OAJ; Ranta ym., 2023, s. 4). Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulle on lisätty kokonaisvastuuta niin lasten kuin myös muiden kollegoiden oppimisen mahdollistajana, minkä seurauksena opettajan pedagogisen osaamisen vaatimukset ovat kasvaneet (Suvanto ym., 2021, s. 99). Vaatimusten kasvaessa työn resurssit ovat kuitenkin pysyneet ennallaan. Lisäksi digitalisaatio, paperityöt ja dokumentointi sekä moninaisuus niin lasten kuin perheiden kohdalla haastavat varhaiskasvatuksen opettajan työtä (Kangas & Harju-Luukkainen, 2021, s. 63). Lainsäädännön uudistamisella on pyritty vaikuttamaan varhaiskasvatuksen opettajan työtä haastaviin tekijöihin (Suvanto ym., 2021, s. 86). Varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamista ja työnkuvia on pyritty selkeyttämään vahvistamalla moniammatillisen tiimin asiantuntijuutta sekä poistamalla kuormittavia tekijöitä (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 323).

Työelämässä tapahtuvien muutosten lisäksi varhaiskasvatuksen opettajan ammatin pitovoimaan vaikuttavat myös naisvaltaisiin aloihin liittyvät tulkinnat (Sirvio ym., 2023, s. 89). Varhaiskasvatus on naisvaltainen ala, sillä alan työntekijöistä naisia on 97.9 % (Hjelt & Karila, 2017, s. 236). Alanvaihtoon vaikuttaviin

tekijöihin liittyy naistyön piirteitä (Sirvio ym., 2023, s. 84). Yksi naistyölle ominainen piirre on matala palkkataso, joka liittyy myös laajempaan keskusteluun naisten tekemän työn merkityksestä ja heikosta yhteiskunnallisesta arvostuksesta (Sirvio ym., 2023, s. 89).

Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteet ovat murroksessa ja pätevien opettajien saaminen on haastavaa. Esimerkiksi Helsingistä puuttuu tällä hetkellä yli puolet pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista (Aalto, 2023). Vuonna 2030 astuu voimaan varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen muutos, jonka myötä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sionomin kelpoisuus ja tästä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2022). Opetus- ja kulttuuriministeriö on viime vuosina lisännyt runsaasti varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksen aloituspaikkoja (HE 123/2018 vp.). Näiden aloituspaikkojen lisäksi on luotu erilaisia joustavia koulutuspolkua, joiden avulla on mahdollista suorittaa varhaiskasvatuksen opettajaksi pätevöittävä kandidaattikoulutus pääosin työn ohessa (Karila ym., 2021, s. 122). Tästä huolimatta opettajapula on edelleen suuri, eikä asiaa auta se, että moni alan opiskelija pohtii jo opintojen aikana alanvaihtoa (Savela, 2023). Alanvaihtoaikeilla tarkoitetaan yksilön mahdollista aikomusta vaihtaa alaa (Jha, 2009, s. 27).

Alanvaihtoaikeisiin vaikuttavat useat tekijät. Savelan (2023) kirjoittaman Ylen artikkelin mukaan alanvaihtoa puoltavia seikkoja ovat esimerkiksi vähäiset resurssit, työn kaoottisuus, kiire, arvostuksen puute ja alhainen palkkaus. Edellä mainittu artikkeli perustuu kahden Jyväskylän yliopiston varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan haastatteluun. Useat varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kohtaavat varhaiskasvatusarjen realiteetit jo opintojen aikana, esimerkiksi ohjattujen harjoitteluiden kautta. Varhaiskasvatusalan vähäiset resurssit näyttäytyvät muun muassa pätevän henkilöstön puutteena, korkeana henkilöstön vaihtuvuutena, tarvikkeiden ja palveluiden rajallisuutena sekä suurina lapsiryhminä (Perho & Korhonen, 2012, s. 29). Työn kaoottisuus ja kiire vaikuttavat merkittävästi yksilön työhyvinvointiin (Perho & Korhonen, 2012, s. 31), sillä varhaiskasvatuksen opettajan työ on hyvin intensiivistä ja jatkuvaa vuorovaikutuksessa olemista. Uuden hallituksen tavoitteena onkin vahvistaa varhaiskasvatusalan veto-

ja pitovoimaa kehittämällä esimerkiksi työoloja ja varhaiskasvatuksen laatua (Valtioneuvosto, 2023, s. 82).

Kuten Virtanen (2013, s. 217) toteaa, opettajakoulutus on yksilön ammatillisuuden ja ammattitaidon kehittymisen aikaa ja siksi opettajaksi opiskelevan tulisi saada jo opintojen aikana käsitys siitä, mitä opettajan työ oikeasti on. Varhaiskasvatusalaa koskettavat kysymykset eivät kata vain Suomen rajoja, vaan tilanne on valitettavasti kansainvälinen. Esimerkiksi työvoimapula ja työntekijöiden tiheä vaihtuvuus kuormittavat myös useita muita maita (Fenech ym., 2022, s. 1; Totenhagen ym., 2016, s. 58).

Tutkimusaihe on tärkeä, sillä viime vuosien aikana varhaiskasvatuksen tila on ollut paljon esillä. Mediassa on puitu paljon alan haasteita, ja työntekijäpula sekä alanvaihtoaikeet ovat olleet esillä. Alanvaihtoaikeet on liitetty niin työelämässä toimiviin varhaiskasvatuksen opettajiin kuin myös varhaiskasvatusalan opettajaopiskelijoihin (ks. Kantonen ym., 2020). Kuitenkaan tieteellistä tutkimusta varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden koulutukseen hakeutumisen syistä, ammatillisesta sitoutumisesta sekä alanvaihtoaikeista ei juurikaan ole, joten tästä syystä hyödynnämmekin tutkimuksessamme jo työelämässä toimivien opettajien kokemuksista tehtyjä tutkimuksia.

Tämä pro gradu -tutkielma on SiMo-hankkeen osatutkimus. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksen SiMo-tutkimushankkeessa (2018–2024) tutkitaan varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alalle hakeutumista sekä varhaiskasvatusalan koulutukseen ja varhaiskasvatusalaan sitoutumista. SiMo-hankkeen tutkimuksen tavoitteena on kehittää varhaiskasvatuksen koulutusta sekä vaikuttaa varhaiskasvatusta koskeviin poliittisiin ja yhteiskunnallisiin päätöksiin. SiMo-tutkimuksen tavoitteena on myös vahvistaa sellaisia tekijöitä varhaiskasvatuksen koulutuksessa, jotka tukevat opiskelijoiden sitoutumista varhaiskasvatusalaan ja varhaiskasvatuksen koulutukseen.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkimme varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alalle hakeutumisen syitä, ammatillista sitoutumista ja mahdollisia alanvaihtoaikeita. Teoreettisessa osuudessa käsittelemme aikaisempien tutkimusten kautta opettajaksi hakeutumisen syitä, ammatillista sitoutumista, alan-

vaihtoaikkeitä sekä yleisesti varhaiskasvatusalaa ja -koulutusta. Opettajaksi hakeutumisen syitä käsittelemme esimerkiksi erilaisten motivaatiotekijöiden kautta. Ammatillista sitoutumista avaamme erilaisten sitoutumisen määritelmien avulla ja sen yhteydessä puhumme myös työn imusta. Alanvaihtoaikkeitä tarkastelemme muiden tutkimusten tuloksia ja määrittelemme alanvaihtoaikkeitä käsitteitä. Teoreettisessa osuudessa käsittelemme aiheita edellä mainitussa järjestyksessä. Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla ja analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tuloksissa tarkastelemme ensin alalle hakeutumista, sen jälkeen jo koulutuksen aikana esiintyviä alanvaihtoaikkeitä ja lopuksi tekijöitä, jotka vahvistavat tai heikentävät opiskelijöiden ammatillista sitoutumista.

1.1 Opettajaksi hakeutumisen syyt

Useat tekijät voivat vaikuttaa opettajaopiskelijöiden alalle hakeutumiseen. Kyriacou ja Coulthard (2000, s. 117) jakavat motivaatiotekijät kolmeen luokkaan: altruistisiin, sisäisiin ja ulkoiisiin syihin. Altruistisiin syihin kuuluvat esimerkiksi koulutuksen näkeminen yhteiskunnallisesti merkittävänä ja halu auttaa kaikkia lapsia menestymään (Kyriacou & Coulthard, 2000, s. 117). Altruistiset syyt ovat sisäisiin ja ulkoiisiin syihin verrattuna puolueettomia, eikä niillä tavoitella omaa etua. Sisäisiin syihin kuuluvat puolestaan kiinnostus käyttää omaa tietämystä ja ammattitaitoa lasten opettamisessa ja ulkoiisiin syihin liittyvät muun muassa työasema, palkkataso ja lommat (Kyriacou & Coulthard, 2000, s. 117).

Wattin ja Richardsonin (2007) luoma FIT-Choice -mittari (Factors Influencing Teaching Choice) sisältää yksilön opettajuuden valitsemisen motiiveja. Heidän mukaansa tällaisia syitä ovat esimerkiksi yksilön kokema opetuskyky, henkilökohtaiset hyödyt sekä sosiaaliset ja yhteiskunnalliset vaikutusmahdollisuudet. Henkilökohtaisilla hyödyillä Watt ja Richardson (2007) tarkoittavat työn turvallisuutta, tasaisia tuloja ja työn mahdollistamaa aikaa esimerkiksi perheelle. Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset vaikutusmahdollisuudet pitävät sisällään sosiaalisen tasa-arvon lisäämisen, lasten ja nuorten tulevaisuuden muovaamisen, työskentelyn lasten ja nuorten kanssa sekä yhteiskunnallisen panostuksen.

Viime vuosien aikana opettajan päivittäiset työt ovat muuttuneet yhä vaativammiksi ja monimuotoisemmiksi (Watt ym., 2012, s. 791). Watt ja Richardson (2007) kuvaavat opettajien työn vaativuuden ja asiantuntijuuden olevan myös yksi syy alalle hakeutumiseen. Työn vaativuus saattaa sytyttää monelle opettajaksi hakeutuvalla tietynlaisen intohimon tai innostuksen kipinän, joiden lisäksi kasvatusalan asiantuntijuus voi houkuttaa. Asiantuntija-ammattissa työ usein haastaa ja tarjoaa työntekijälle mielekästä älyllistä sisältöä (Malmelin & Hakala, 2012, s. 16).

Opintoaikaa edeltäneet positiiviset kokemukset opetustyöstä lisäävät motivaatiota opetuslalle (Watt ym., 2012). Perhon ja Korhosen (2012, s. 6) mukaan työn vaihtelevuus, monipuolisuus ja vaikutusmahdollisuudet ovat kiinteästi sidoksissa varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatioon. Varhaiskasvatusalan vetovoimaisia puolia ovat työn monipuolisuus ja mahdollisuus toteuttaa itseään suhteellisen vapaasti. Työpäivät sisältävät päivittäin ulkoilua, liikkumista ja leikkimistä. Näiden lisäksi päivistä voi pitkälti suunnitella omannäköisiä sekä ryhmän tavoitteita palvelevia varhaiskasvatussuunnitelman ja varhaiskasvatuslain asettamat tavoitteet ja määräykset huomioiden.

1.2 Ammatillinen sitoutuminen

Sitoutumisella voi olla useita erilaisia muotoja ja sitä voidaan suunnata kohti erilaisia päämääriä (Meyer ym., 2004, s. 993). Karkeasti voidaan sanoa, että kaikissa sitoutumista käsittelevissä näkökulmissa sitoutuminen luonnehditaan vakauttavaksi voimaksi, joka sitoo henkilön toimintatapaa kohti sitoutumisen kohteeseen liittyvää päämäärää (Meyer & Herscovitch, 2001, s. 301). Esimerkiksi ammattiin sitoutuessa työntekijä käyttäytyy tavalla, joka edistää häntä ammatinharjoittajana.

Sitoutumisen tutkimuksen juuret ovat lähtöisin sosiaalipsykologiasta. Sitoutumista voidaan pitää tietynlaisena sosiaalipsykologisena ilmiönä, jolloin yksilön ja sitoutumisen kohteen välinen suhde korostuu (Jokivuori, 2002), oli kyseessä sitten esimerkiksi kahden ihmisen välinen suhde tai työntekijän ja työor-

ganisaation välinen suhde. Meyerin ja Herscovitchin (2001, s. 301) mukaan sitoutumiseen liittyvät vahvasti henkilön motiivit ja asenteet. Sitoutuminen ei kuitenkaan ole yhtä kuin motiivit ja asenteet, sillä sitoutunut henkilö saattaa äärimmäisissä tapauksissa käyttäytyä vasten hänen omia motiivejaan ja asenteitaan. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme sitoutumista ammatillisen sitoutumisen näkökulmasta.

Ammatillinen sitoutuminen (*work commitment, professional commitment*) voidaan määritellä usealla eri tavalla. Morrow (1993) on määritellyt kokonaisvaltaisesti ammatillista sitoutumista. Morrowin (1993, s. 18) määritelmän mukaan sitoutuminen voidaan jakaa neljään eri ulottuvuuteen: työtehtävään, työn eettisyyteen, organisaatioon ja uraan tai ammattiin sitoutumiseen. Määritelmän mukaan ammatillisesti sitoutunut henkilö pitää merkityksellisenä ammattiaan sekä uralaan etenemistä (Morrow, 1993, s. 18). Ammatillisesti sitoutunut henkilö haluaa pysyä ammatissaan ja tekee töitä kehittyäkseen (Wallin, 2012, s. 29). Hackettin ja kollegoiden (2001, s. 394) mukaan ammatillisesti sitoutuneet henkilöt ovat muita todennäköisemmin valmiita uhraamaan energiaansa oman uran ja taitojen kehittämiseen. Muihin verrattuna he myös epätodennäköisemmin jättävät ammatinsa.

Beckerin ja Carperin (1956, s. 343–344) määritelmässä ammattiin sitoutuminen on jaettu kolmenlaisiin kokemuksiin: kouluttautumiseen käytettyyn aikaan, vertaisten kanssa osallistumiseen ja kiinnostukseen omaan ammattiin liittyvään osaamiseen. Määritelmän mukaan ammatillinen sitoutuminen nähdään ammattiin identifioimisena (*work identification*). Ammatillisesti sitoutunut henkilö identifioi vahvemmin itsensä ammattiinsa ja kokee ammattiaan kohtaan enemmän myönteisiä tunteita kuin heikosti ammattiinsa sitoutunut henkilö (Lee ym., 2000, s. 800). Tällaiset tunteet vaikuttavat työhön sekä haluun pysyä ammatissa (Lee ym., 2000, s. 800).

Meyer ja Allen (1991, s. 61) ovat jakaneet sitoutumisen kolmeen osioon: affektiiviseen sitoutumiseen, jatkuvaan sitoutumiseen ja normatiiviseen sitoutumiseen. Heidän mukaansa normatiivisessa sitoutumisessa työntekijä jää työhönsä velvollisuuden takia. Jatkuvassa sitoutumisessa henkilö taas pysyy työssään ta-

loudellisten syiden takia. Ammatillisessa sitoutumisessa henkilöllä on affektiivinen side ammattiinsa (Lee ym., 2000, s. 800). Affektiivisella sitoutumisella tarkoitetaan henkilön halua pysyä ammatissaan (Lee ym., 2000, s. 800). Affektiivisessä sitoutumisessa henkilö on sitoutunut ja kiintynyt työorganisaatioonsa (Meyer ym., 2004, s. 993).

Ammatilliseen sitoutumiseen voivat vaikuttaa useat eri tekijät. Työkokemus, alan yhteiskunnallinen arvostus ja omaan osaamiseen uskomisen ovat yhteydessä ammatilliseen sitoutumiseen (Kantonen ym., 2020, s. 264). Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi motivaatio on yksi tekijöistä, joka vaikuttaa keskeisesti ammatilliseen sitoutumiseen (Ahmad ym., 2012, s. 199). Wattin ja Richardsonin (2008, s. 425) mukaan motivaatio vaikuttaa opettajien uravalintaan sekä ammatissa pysymiseen. Heidän tutkimuksensa mukaan sisäisesti motivoituneet opettajat ovat sitoutuneempia ammatilliseen kehitykseen sekä työhön ja he jäävät todennäköisemmin ammattiinsa kuin ulkoisesti motivoituneet opettajat. Decin ja kumppaneiden (2001) mukaan sisäisesti motivoituneet opettajat valitsevat opettajan ammatin työstä saatavan arvon, kuten lasten oppimisen ja kasvamisen näkemisen mukaan (Grant ym., 2019, s. 5). Erilaiset ulkoiset motivaation lähteet, kuten positiivinen palaute ja palkka voivat vahvistaa ammatillista sitoutumista, kun taas huono palkka voi heikentää sitä (Kantonen ym., 2020, s. 267). Huonon palkan lisäksi työpäivien pituus, pätevien työntekijöiden puute sekä lomien pituus muihin opetusaloihin suhteutettuna voivat heikentää ammatillista sitoutumista (McKinlay ym., 2018, s. 39). Tällaiset tekijät voivat kuormittaa työntekijöitä, ja siten vaikuttaa heidän ammatilliseen sitoutumiseensa. Wallinin (2010, s. 275) tutkimuksessa erilaiset työtä kuormittavat tekijät, kuten kiire, yhteisöllisyyden puute työssä sekä työntekijän oman persoonan käyttöä sekä työn tavoitteisiin pääsemistä estävä johtamiskulttuuri vaikuttavat ammatilliseen sitoutumiseen.

Opiskelijoiden näkökulmasta ammatillinen sitoutuminen alkaa usein muodostua jo ennen opiskeluaikaa tai viimeistään opintojen aikana. On tutkittu, että opiskelemaan hakeutumisen taustalla vaikuttavat tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen (Ahmad ym., 2012, s. 199). Perhon ja Korhosen (2012, s. 35) tutkimuksen mukaan omaperäisen ja luovan työn arvostus ennen opintoja ennustaa ammatillista sitoutumista opintojen loppuvaiheessa.

Varhaiskasvatuksen kandidaatin tutkintoon sisältyy erilaisia harjoittelujaksoja, jotka osaltaan voivat vaikuttaa opiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen. Näiden lisäksi useat varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat tekevät opintojen aikana alan sijaisuuksia, joilla on myös yhteys ammatilliseen sitoutumiseen. Myös mielekkäät opettamiskokemukset opintojen aikana voivat vahvistaa opiskelijan ammatillista sitoutumista. Ahmadin ja kollegoiden (2012, s. 200) mukaan opiskelijoiden osallistuminen ja opintoihin panostuksen määrä vaikuttavat myös opiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen.

Ammatillisen sitoutumisen yhteydessä puhutaan usein myös työn imusta. Opettajat kokevat usein voimakasta työn imua (Lerikkanen ym., 2020, s. 10). Työn imulla (*work engagement*) tarkoitetaan pysyvää ja myönteistä tunnetilaa, joka koostuu kolmesta osiosta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta (Hakanen, 2017). Lerkkasen ja kollegoiden (2020) mukaan tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä työtä kohtaan, omistautumisella ylpeyttä sekä merkityksellisyyttä ja uppoutumisella työhön paneutumista. Hakasen (2017) mukaan työn imussa henkilöllä on energiaa ja myönteisiä ajatuksia työtä kohtaan. Hänen mukaansa tämä tila ei ole vain hetkellinen niin kutsuttu flow-tila, vaan pitkäkestoisempi emotionaalinen tunnetila.

Erilaiset tekijät voivat vaikuttaa työn imuun. Työn kiinnostavuuteen liittyvät sisäiset motiivit voivat edistää työn imua sekä työssä jaksamista (Perho & Korhonen, 2012, s. 8). Lisäksi erilaiset voimavaratekijät työssä, kuten työn arvostus, esimieheltä saatava tuki, työn kehittävyys ja positiiviset asiakaskokemukset vaikuttavat myös positiivisesti työn imuun (Hakanen, 2004, s. 28). Positiiviset ihmissuhteet työympäristössä edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työn imua (De Stasio ym., 2019, s. 7) ja lisäävät työssä viihtyvyyttä. Lisäksi opettajien minäpystyvyys ja heidän saama ammatillinen tuki ennakoivat suurempaa työn imua ja sitoutumista työtä kohtaan (Lipscomb ym., 2022, s. 680). Työn imulla voi olla useita myönteisiä seurauksia niin työntekijälle kuin työorganisaatiolle (Hakanen & Perhoniemi, 2008, s. 40). Työn imu voi muun muassa edistää työssä suoriutumista ja työpaikkaan sitoutumista (Hakanen, 2017). Työstä saatava ilon tunne vaikuttaa työn imuun, joka puolestaan edistää varhaiskasvatuksen opettajien asenteita työtä kohtaan ja vaikuttaa työn tuloksiin (De Stasio ym., 2019, s. 6–7).

1.3 Alanvaihtoaikeet

Ennen varsinaista alanvaihtoa edeltävät alanvaihtoaikeet, jotka ennakoivat alanvaihtoon johtavaa käyttäytymistä (Jha, 2009, s. 27). Alanvaihtoaikeilla tarkoitetaan alan vaihtamiseen liittyviä ajatuksia ja aikomuksia. Alanvaihtoaikeet voidaan määritellä yksilön aikomuksena lähteä ammatista tai organisaatiosta (Jha, 2009, s. 27). Sousa-Pozan ja Hennebergerin (2004, s. 113) mukaan alanvaihtoaikeet kuvaavat työn vaihtamisen todennäköisyyttä tietyn ajan sisällä. Alanvaihtoaikeet voidaan jakaa alan sisällä siirtyviin (organisaatioon sitoutumattomat) ja alalta lähteviin (ammattiin sitoutumattomat) (Grant ym., 2019, s. 295). Tässä tutkimuksessa keskitytään varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden mahdollisiin aikomuksiin lähteä alalta.

Osa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoista harkitsee alanvaihtoa jo opiskeluvaiheessa. Kantosen ja kollegoiden (2020, s. 274) tutkimuksessa on tutkittu varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevia ja ammattiin siirtyviä opiskelijoita. Heidän tutkimuksensa mukaan 62.8 % varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevista halusi jatkaa varhaiskasvatuksen opettajan työssään viisi vuotta tai kauemmin, 32.8 % vastaajista oli epävarmoja siitä, haluavatko jäädä ammattiin ja 4.5 % oli vastannut haluavansa jättää ammatin kokonaan. Opiskelijat, joilla oli alan työkokemusta jo ennen opettajakoulutusta, olivat sitoutuneempia jatkaamaan varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin (Kantonen ym., 2020, s. 283).

Useat tekijät voivat vaikuttaa alanvaihtoaikeisiin ja varhaiskasvatusalan jättämiseen. Huono palkka on todettu useissa tutkimuksissa yhdeksi alanvaihtoon johtavista syistä (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43; Räsänen ym., 2020, s. 847; Sirvio ym., 2023, s. 94). Alan palkkakehitystä pidetään myös heikkona (Sirvio ym., 2023, s. 94), sillä kokemuslisien jälkeenkään palkka ei nouse kovin paljoa työuran alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien palkkoihin nähden. Heikon palkan lisäksi varhaiskasvatuksessa alanvaihtoon vaikuttavia tekijöitä ovat huonot työsuhde-edut ja etenemismahdollisuudet (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43; Sirvio ym., 2023, s. 94).

Alanvaihdon taustalla vaikuttavia syitä ovat myös alan heikko arvostus sekä työn henkinen ja fyysinen kuormitus (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43). Työn kuormittavuutta voivat lisätä monet tekijät, kuten melu, työyhteisössä ilmenevät

haasteet, puutteelliset resurssit ja kiire. Varhaiskasvatusympäristö on usein melua. Säännöllinen altistuminen melulle voi johtaa työntekijän psyykkiseen stressiin (Fenech, 2022, s. 7). Työntekijöiden väliset erimielisyydet vahvistivat Sirvion ja kollegoiden (2023, s. 96) tutkimuksen mukaan ammatinvaihtoaikaita. Lisäksi henkilöstöön ja materiaaleihin liittyen puutteelliset resurssit vaikuttavat ammatinvaihtoon liittyviin aikeisiin (Sirvio ym., 2023, s. 95). Henkilöstöresurssien puutteet näkyvät työssä epäpätevinä sijaisina, henkilöstön vaihtumisena ja työntekijöiden poissaoloista johtuvina työn puutteellisina järjestelyinä (Sirvio ym., 2023, s. 95–96).

Varhaiskasvatuksessa työ voi olla kiireistä. Varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät intensiivisessä ympäristössä, jossa vastuiden ja tehtävien suorittamiseen on rajallinen aika (Fenech, 2022, s. 7). Sirvio ja kollegat (2023, s. 95) mainitsivat tutkimuksessaan, että taukojen puute on yksi alanvaihtoaikaisiin vaikuttava tekijänä. Lisäksi riittämätön suunnittelu-aika ja työnkuvan epäselvyys vaikuttavat päätökseen vaihtaa ammattia (Sirvio ym., 2023, s. 96). Kaikki edellä mainitut seikat voivat vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajan työmotivaatioon heikentävästi ja johtaa jopa alanvaihtoaikaisiin.

1.4 Varhaiskasvatus ja varhaiskasvatuksen opettajan koulutus

Suomalainen varhaiskasvatus on yhteiskunnallista tasa-arvoa edistävä koulutuspalvelu (Sirvio ym., 2023, s. 85). Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan varhaiskasvatus on lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jonka tavoitteena on “edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia”. Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joka nähdään merkittävänä osana yksilön elinikäisen oppimisen polkua (Opetushallitus, 2022, s. 9–10). Suomessa varhaiskasvatusta ohjaavat varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022) ja varhaiskasvatuslaki (540/2018). Näiden asiakirjojen lisäksi varhaiskasvatuslaki (540/2018 22 §) velvoittaa kaikkia kuntia, kuntayhtymiä ja yksityisen palveluntuottajia laatimaan valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman. Lisäksi varhaiskasvatuslaki (540/2018 23

§) edellyttää, että kaikille varhaiskasvatukseen osallistuville lapsille tulee laatia henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, joka edistää lapsen kasvun ja kehityksen seuranta. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhteistyössä lapsen vanhempien kanssa.

Varhaiskasvatus koostuu eri ammattiryhmien edustajista. Varhaiskasvatuksen henkilöstö työskentelee tiimeinä, jotka vielä toistaiseksi koostuvat pääosin yhdestä opettajasta ja kahdesta lastenhoitajasta (Kantonen ym., 2020, s. 270). Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla on ryhmän pedagogiikasta vastaaminen. Opettaja vastaa niin oman lapsiryhmän kuin myös työyhteisön pedagogisesta suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 325). Moniammatillinen yhteistyö ja vanhempien osallistaminen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen liittyvät myös varhaiskasvatuksen opettajan vastuualueisiin (Karila ym., 2017, s. 75).

Varhaiskasvatuksen opettajien koulutus on yliopistotasoinen akateeminen koulutus. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden saavuttaminen vaatii kandidaatin tutkinnon suorittamista (180 opintopistettä) ja tämä kestää yleensä kolme vuotta. Koulutuksen tavoitteena on kouluttaa varhaiskasvatusalan asiantuntijoita ja antaa valmiudet tieteelliseen ajatteluun (Jyväskylän yliopisto, 2023). Opinnot koostuvat varhaiskasvatustieteen perus- ja aineopinnoista, varhaiskasvatuksen ammatillisista opinnoista ja vapaasti valittavista opinnoista (Jyväskylän yliopisto, 2023). Varhaiskasvatuksen kandidaattiohjelmaan kuuluu harjoitteita sekä opetustilanteita, joissa opiskelija pääsee harjoittelemaan käytännön työtä varhaiskasvatuksessa. Opetusharjoittelussa opiskelija oppii soveltamaan koulutuksen kautta opittua teoriaa käytännön työhön ja saa kokemuksellista pohjaa omaan ammatilliseen kasvuun ja jatkuvaan oppimiseen (Jyväskylän yliopisto, 2023). Opintojen aikaiset kokemukset työelämästä voivat olla merkittävässä roolissa ammatillisen sitoutumisen ja alalla pysymisen näkökulmasta.

1.5 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alan koulutukseen hakeutumisen syitä, ammatillista sitoutumista ja alanvaihtoaikkeitä sekä näihin liittyviä tekijöitä. Nämä tavoitteet muotoutuivat seuraavallisiksi tutkimuskysymyksiksi:

1. Miksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat ovat hakeutuneet opiskelemaan varhaiskasvatusalalle?
2. Mistä syistä varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat harkitsevat alanvaihtoa jo opiskeluaikana?
3. Mitkä tekijät ovat yhteydessä varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat ovat hakeutuneet opiskelemaan varhaiskasvatusalalle, heidän ammatilliseen sitoutumiseensa vaikuttavia tekijöitä sekä mahdollisia alanvaihtoehtoja. Tutkimus on toteutettu laadullisin menetelmin osana Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksen SiMo-hanketta.

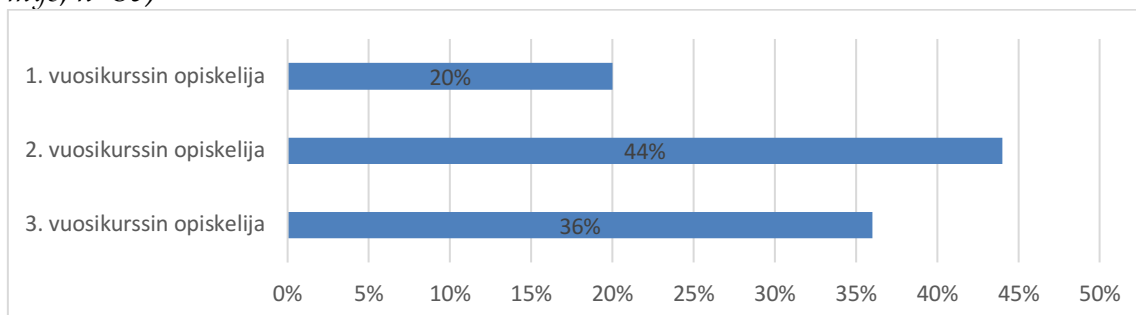
Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa yksityiskohtaista ja rikasta tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Juuti & Puusa, 2020, s. 11). Tavoitteena on tutkia tutkimuskohdetta mahdollisimman monipuolisesti (Hirsjärvi ym., 2009, s. 161). Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa asiaa tai ilmiötä pyritään ymmärtämään tutkittavien näkökulmasta (Juuti & Puusa, 2020, s. 9). Tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavien ajatukset, tunteet ja kokemukset sekä heidän antamat merkitykset tutkittavaa ilmiötä kohtaan ovat keskiössä. Laadullinen tutkimus perustuu tutkittavien subjektiivisten kokemusten tarkasteluun (Puusa & Juuti, 2020, s. 59). Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on siis saada ymmärrystä varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ajatuksista ja kokemuksista alan koulutukseen hakeutumiseen, ammatilliseen sitoutumiseen ja alanvaihtoon liittyen. Aineiston analyysi on aineistolähtöinen.

2.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui 41 varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijaa (ks. Kuvio 1).

Kuvio 1

Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden vuosikurssijakauma (vapaaehtoinen kysymys, n=39)



Kohderyhmäksi valittiin kandidaatin tutkintoa suorittavat varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat, sillä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, miksi opiskelijat ovat valinneet varhaiskasvatusalan. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää juuri heidän ammatillista sitoutumista ja mahdollisia alanvaihtoaikkeitä. Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on tutkittavien ajatukset, tunteet ja kokemukset ja tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkittavien näkökulmasta (Juuti & Puusa, 2020, s. 9). Emme tunteneet tutkimukseen osallistuvia opiskelijoita etukäteen.

2.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-verkkokyselyllä, joka koostui monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä (ks. Liite 2). Kyselytutkimus on aineistonkeruumenetelmänä tehokas, ja sillä voi kerätä laajasti tutkimusaineistoa (Hirsjärvi ym., 2016, s. 195). Verkkokyselyä jaettiin yliopiston sähköpostin välityksellä kaikille Jyväskylän yliopiston 1.–3. vuoden varhaiskasvatuksen opiskelijoille. Sähköpostiviesti sisälsi saatekirjeen ja linkin tutkimuskyselyyn (ks. Liite 1). Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, sillä kyselyn avulla voitiin saavuttaa enemmän tutkittavia ja saada siten laajemmin tietoa opiskelijoiden alalle hakeutumisesta, alaan sitoutumisesta ja mahdollisista alanvaihtoaikkeitä.

Webropol-kysely lähetettiin toukokuun 16. päivä vuonna 2023 kaikille Jyväskylän yliopiston varhaiskasvatuksen kandidaattiopiskelijoille yliopiston oman sähköpostin kautta. Koska aineistoa ei ollut vielä tarpeeksi, aineiston keruuta jatkettiin syksyllä 2023 ja tutkimuskysely jaettiin uudelleen kandidaattiopiskelijoille 8. syyskuuta. Kyselyyn saatiin riittävästi vastauksia saman päivän aikana ja kysely suljettiin.

2.3 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Puusan (2020, s. 148) mukaan sisällönanalyysin avulla aineistoa pystytään tarkastele-

maan monipuolisesti ja se on yksi yleisimmistä laadullisen tutkimuksen analyysimetodeista. Sisällönanalyysissä tavoitteena on saada tiivistetty ja yleinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä (Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 4; Elo & Kyngäs, 2008, s. 108; Juuti & Puusa, 2020, s. 143). Aineiston tiivistäminen on välttämätöntä, sillä muuten aineisto on hajanaista (Puusa, 2020, s. 149). Sisällönanalyysi sisältää aineiston tunnistamista, koodaamista, kategorisointia ja luokittelua (Patton, 2015, s. 553). Miles ja Huberman (1994, s. 10) ovat jakaneet aineistolähtöisen laadullisen aineiston analyysin kolmivaiheiseen prosessiin, joka koostuu aineiston pelkistämisestä, ryhmittelystä ja abstrahoinnista.

Aineiston analyysin aluksi tutustuimme aineistoon ja luimme tätä useita kertoja läpi. Tutkijan on tärkeää perehtyä aineistoon huolellisesti, jotta hänelle on muodostunut mielikuva siitä, kuinka aineistoa voisi ryhmitellä erilaisiin teemoihin tai kategorioihin (Juuti & Puusa, 2020, s. 143). Ennen analyysin aloittamista päätimme analyysiyksikön, joka on tässä tutkimuksessa ajatuskokonaisuus (vrt. Elo ym., 2022, s. 219). Poimimme aineistosta tutkimuskysymysten kannalta olennaiset ilmaisut, kirjasimme nämä ylös ja tallensimme yliopiston suojatulle U-ase-malle. Tämän jälkeen koodasimme aineistoa värikoodein erilaisiin kategorioihin ja kaikki tutkimuskysymysten kannalta ylimääräinen jätettiin huomiotta. Seuraavaksi muodostimme aineisto-otteista pelkistettyjä ilmauksia (ks. Taulukko 1). Aineiston pelkistämisessä aineistosta koodataan tutkimustehtävään liittyviä ilmaisuja (Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 5). Pelkistämisessä alkuperäisilmaukset muokataan yksinkertaisempaan muotoon. Tutkimustehtävä ohjaa aineiston pelkistämistä ja sen avulla voidaan rajata aineistoa (Puusa, 2020, s. 152).

Taulukko 1

Esimerkki sisällönanalyysiin liittyvästä aineiston redusoinnista eli alkuperäisen ilmauksen pelkistämisestä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
”Myös varhaiskasvatuksen opettajan palkka huono opintoihin ja työmäärään suhteutettuna”	Heikko palkka suhteutettuna koulutukseen ja työmäärään
”Valtion pitäisi näyttää, että varhaiskasvatus on tärkeää mm. palkkauksella. Mielestäni epäpätevän ja pätevän opettajan välillä ei kuulu olla 20€ suuruinen väli.”	Epäpätevän ja pätevän varhaiskasvatuksen opettajan välinen pieni palkkaero

Aineiston analyysin seuraavassa vaiheessa pelkistettyjä ilmauksia yhdistelemällä muodostimme alaluokkia. Ryhmittelyssä yhdistelimme samaan kategoriaan samaa tarkoittavat ilmaisut sekä nimesimme kategorian tai luokan (ks. Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 6; Puusa, 2020, s. 153). Ryhmittelyvaiheeseen sisältyy jo aineiston käsitteellistämistä eli abstrahointia (Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 6). Alaluokista muodostimme yläluokkia yhdistelemällä samansisältöiset luokat yhteen (ks. Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 6). Seuraavassa vaiheessa yläluokista yhdistimme vielä kaikkia luokkia kuvaavia pääluokkia (ks. Puusa, 2020, s. 153). Alla olevassa taulukossa esimerkki luokkien muodostumisesta (ks. Taulukko 2). Taulukko on kokonaan näkyvissä tutkimuksen liitteissä (ks. Liite 3). Analyysin jokaisen vaiheen ja luokkien avulla saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin (Puusa, 2020, s. 153).

Taulukko 2

Esimerkki toisen tutkimuskysymyksen ala-, ylä- ja pääluokkien muodostumisesta

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Matala palkkataso	Palkkaus	Yhteiskunnalliset syyt
Palkka alhainen koulutukseen, työmäärään ja kuormitukseen suhteutettuna		
Palkkaero epäpätevien ja pätevien välillä		
Myöhästynyt palkka		
Heikko arvostus	Arvostus	
Heikko arvostus heijastuu työoloihin ja palkkaan		
Puutteelliset resurssit	Resurssit	
Työvoimapula		
Pätevien työntekijöiden puute		
Lomien pituus	Lomat	

2.4 Eettiset ratkaisut

Eettisesti toteutettu tutkimus vaatii tietämystä tieteellisestä tiedoista ja taidoista sekä luotettavia toimintatapoja tutkimuksen teossa (Kuula, 2011, s. 34). Tässä tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa pyrittiin noudattamaan eettisiä periaatteita, kuten luotettavuutta, vastuunkantoa ja rehellisyyttä (TENK, 2023). Tutkijan täytyy huomioida tutkimusetiikka tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181).

Ennen tutkimusaineiston keruun aloittamista täytyy huolehtia suostumuksesta, luvista ja erilaisista eettisistä asioista (TENK, 2023). Tutkimuksen tietosuojailmoitus ja tutkimuslupalomake saatiin SiMo-hankkeesta, sillä pro gradu on hankkeen osatutkimus. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoita lähestyttäessä avattiin tutkimuksen tarkoitus ja kerrottiin tutkimuksen olevan osa SiMo-hanketta. Ennen tutkimuskyselyyn vastaamista osallistujien nähtävillä oli tiedote tutkimuksesta, tietosuojailmoitus sekä tietoa SiMo-hankkeesta. Tutkittavilta kysyttiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta kyselylomakkeen alussa. Se miten tutkimuksesta informoi, vaikuttaa usein siihen, saako tutkittava tutkimukseensa tutkittavia (Kuula, 2011, s. 101). Tästä syystä on tärkeää olla mahdollisimman läpinäkyvä ja tehdä selväksi, mihin tutkittava on osallistumassa, mitä tutkimuksella tavoitellaan, miten tutkimus tehdään, ketkä käsittelevät aineistoa ja mikä on aineiston elinikä.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja jokaisella tutkimukseen osallistuvalla oli lupa keskeyttää tutkimukseen osallistuminen halutessaan. Vaikka tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, tutkittavat tarvitsevat kattavan informoinnin tutkimuksesta (Kuula, 2011, s. 107). Tutkimukseen osallistujat vastasivat tutkimuskyselyyn anonymisti. Pyrimme tekemään tutkimuskyselystä selkeän ja kyselylomakkeen kysymyksistä helposti ymmärrettäviä (ks. Valli, 2018). Sanamuotoihin ja kieliasuun kiinnitettiin huomiota. Kaikista eniten virheitä tutkimustuloksiin aiheuttaa se, jos vastaaja ei ymmärrä kysymystä siten kuin tutkija on sen tarkoittanut (Valli, 2018). Tästä syystä tutkimuskysely pilotoitiin ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä. Tällä tavoin pyrittiin varmistamaan

tutkimuskyselyn selkeys ja ymmärrettävyys. Pilottitutkimuksen avulla saatiin varmistus siitä, että kyselyn kysymykset ymmärretään oikealla tavalla.

Tutkimusaineistoa säilytettiin tutkimuksen teon ajan Jyväskylän yliopiston salasanoin ja käyttäjätunnuksin suojatulla U-aseamalla, joten aineistoon ei voinut päästä kukaan ulkopuolinen käsiksi. Pro gradu -tutkimuksen valmistumisen jälkeen aineisto siirtyy SiMo-hankkeen käyttöön. Aineistoa saa käyttää ainoastaan tutkimustarkoitukseen (Kuula, 2011, s. 244). Muunlainen aineiston jatkokäyttö ei ole sallittua.

3 TULOKSET

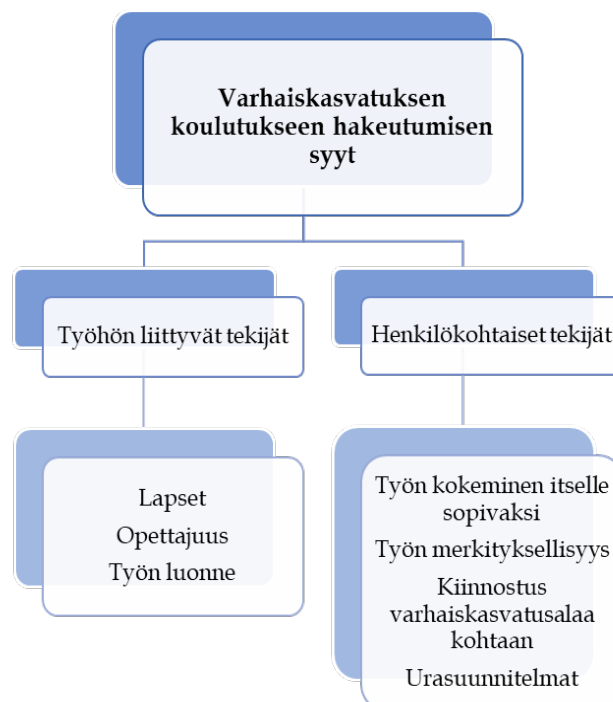
Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä omissa alaluvuissaan. Näitä ovat varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syyt, syyt varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikoiden taustalla ja varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen liittyvät tekijät. Tulosten esittelyn ja havainnoinnin tukena käytetään aineistoesimerkkejä ja kuvioita.

3.1 Varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syyt

Tässä alaluvussa vastataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, jonka tavoitteena oli selvittää, mistä syistä varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat ovat hakeutuneet opiskelemaan varhaiskasvatusalalle. Alalle hakeutumisen syyt jaettiin kahteen pääluokkaan, joita olivat työhön liittyvät tekijät ja henkilökohtaiset tekijät (ks. Kuvio 2).

Kuvio 2

Varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syyt



Työhön liittyvät tekijät. Lapset olivat yksi keskeisimmistä alalle hakeutumisen syistä. Halu työskennellä lasten kanssa ja kiinnostus lasten kanssa toimimiseen motivoivat useaa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijaa hakeutumaan alalle.

Aineistoesimerkki 1

Lasten ja nuorten kanssa työskentely kiinnosti minua. Myöhemmin ymmärsin, että alle kouluikäisten lasten kanssa oleminen on todella mieleistä. Lapsen kehittyminen ja yhteiskunnan vaikutus kehittymiseen kiinnostaa minua. Tykkään leikkiä, olla luova ja olen mielestäni taitava monessa asiassa. Koin, että näitä mielenkiinnon kohteita voi hyödyntää varhaiskasvatuksen alalla. Minusta alle kouluikäiset ovat vallanmainioita tyyppejä. (V7)

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat viihtyivät lasten kanssa, ja se oli yksi syy alalle hakeutumiseen. He pitivät myös lasten kehityksen ja kasvun seurantaa tärkeänä asiana.

Toinen työhön liittyvä tekijä oli opettajuus. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoilla oli halu työskennellä opettajana sekä kiinnostusta opettajuutta kohtaan. "Olen aina tiennyt haluavani opettajaksi" oli vastaajan 12 sekä usean muun varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan vastaus. Osalle tutkittavista opettajana toimiminen on ollut unelmana. Erityisesti pienten lasten opettajana toimiminen oli monelle syynä alalle hakeutumiseen.

Viimeinen työhön liittyvä tekijä oli työn luonne. Työn luonteeseen liittyi monenlaisia asioita. Eräs tutkittavista mainitsi vastauksessaan fyysisesti aktiiviset työpäivät. Tutkittavien mukaan varhaiskasvatuksen opettajan työ oli monipuolista ja päivät pitivät sisällään ulkoilua ja muuta fyysistä toimintaa. Myös käytännönläheinen opettaminen tuotiin esille positiivisessa valossa. Kolmas työn luonteeseen liittyvä seikka oli työn luovuus. Varhaiskasvatuksen opettajan työssä oli melko vapaat kädet suunnitella ja toteuttaa arjen toimintaa, kunhan eri tasojen varhaiskasvatussuunnitelmat olivat huomioitu toiminnassa. Viimeinen työn luonteeseen liittyvä seikka oli lasten kasvuun vaikuttaminen:

Aineistoesimerkki 2

Se, että lapset saavat rakkautta, tukea kasvuun ja omassa elämässä pärjäämiseen, on todella tärkeää. Tällä alalla pääsen itse vaikuttamaan asiaan sekä luomaan lapsille heidän ansaitsemaansa hyvinvoinnin täyteistä lapsuutta. (V21)

Lasten kasvuun vaikuttaminen nähtiin merkittävänä. Lapsille haluttiin antaa mahdollisimman hyvä, turvallinen ja hyvinvoinnin täyteinen lapsuus.

Henkilökohtaiset tekijät. Työn kokeminen itselle sopivaksi oli yksi varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syy. Muutama vastaaja toi esille, kuinka varhaiskasvatuksen opettajan työssä pääsee hyödyntämään omia mielenkiinnon kohteita ja vahvuuksia, mutta myös haastamaan itseä. Lisäksi osa piti ammattia unelma- ja kutsumusammattina. Erään tutkittavan mukaan hänen persoonallisuutensa sopi työhön.

Toinen henkilökohtainen tekijä oli työn merkityksellisyys. Varhaiskasvatuksen opettajan työ koettiin merkityksellisenä ja työ nähtiin arvokkaana. Muutama tutkittava kertoi varhaiskasvatuksen opettajan työn antavan heille todella paljon. Työllä nähtiin olevan yhteiskunnallinen vaikutus ja se koettiin myös yhteiskunnallisesti merkityksellisenä.

Kolmas henkilökohtainen tekijä oli kiinnostus varhaiskasvatusalaa kohtaan. Niin varhaiskasvatusalaa itsessään kuin myös varhaiskasvatuksen teoriaa ja tutkimusta pidettiin kiinnostavina. Osalle varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoista kiinnostus alaa kohtaan heräsi työkokemuksen kautta, kuten vastaaja 39 asian ilmaisi: "Olen työskennellyt päiväkodissa sijaisena kahden vuoden ajan (ennen hakua noin 1,5 v) ja sitä kautta kiinnostunut varhaiskasvatuksesta." Aikaisempi työkokemus saattoi pohjautua sijaisuuksien tekoon (kuten edellä mainittu aineistoesimerkki) tai esimerkiksi lastenhoitajana työskentelyyn. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat mainitsivat myös läheisten vaikuttaneen heidän kiinnostukseensa varhaiskasvatusalaa kohtaan. Muutamassa vastauksissa kävi ilmi, että tutkittavien toinen vanhempi työskenteli varhaiskasvatusalalla ja sitä kautta myös tutkittavien mielenkiinto oli herännyt alaa kohtaan.

Neljäs henkilökohtainen tekijä oli urasuunnitelmat. Tutkittavista 53,7 % (n=22) vastasi, ettei varhaiskasvatusala ollut heidän ensimmäinen hakuvaihtoehtonsa yhteishaussa. Esimerkiksi vastaaja 2 kertoi näin: "Varavaihtoehtona oli haussa, en saanut muita paikkoja." Lisäksi muutaman varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan, kuten vastaajan 38 mukaan, pääsy opiskelemaan varhaiskasvatusta "oli helpompaa kuin muille kasvatusaloille" pääsy. Varhaiskasvatuksen koulutus toimi osalle tutkittavista myös mahdollisena väylänä muihin kasvatustilan opintoihin, kuten luokanopettajan tai erityisopettajan koulutukseen. Kaksi

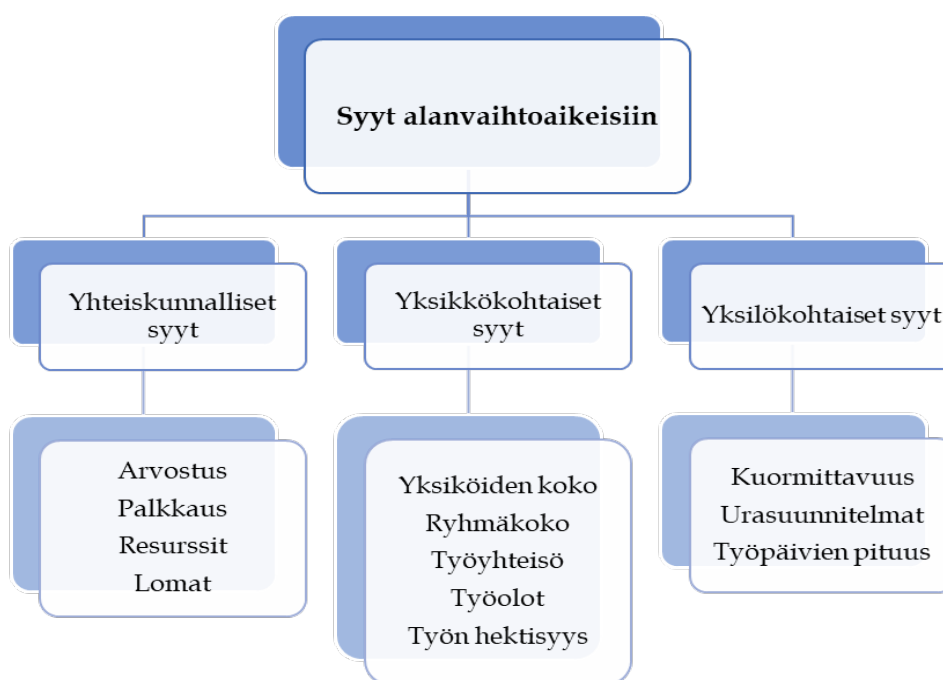
varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijaa kertoi vaihtaneensa opiskelemaan varhaiskasvatusalalle toiselta alalta.

3.2 Syyt varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikeiden taustalla

Tässä alaluvussa vastataan toiseen tutkimuskysymykseen, jonka tavoitteena oli selvittää, mistä syistä varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat harkitsevat alanvaihtoa jo opiskeluaikana. Tutkittavista 65.9 % (n = 27) vastasi harkinneensa alanvaihtoa opintojensa aikana. Vastausten mukaan varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden kokemukset alalla työskentelystä koostuivat harjoitteluista, erilaisista sijaisuuksista sekä aikaisemmista työkokemuksista. Tutkittavista 46.3 % (n = 19) vastasi työskentelevänsä tällä hetkellä varhaiskasvatusalalla esimerkiksi sijaisena. Alanvaihtoaikeiden taustalla vaikuttavat syyt jaettiin kolmeen pääluokkaan, joita olivat yhteiskunnalliset syyt, yksikkökohtaiset syyt ja yksilöön liittyvät syyt (ks. Kuvio 3).

Kuvio 3

Syyt varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikeisiin



Yhteiskunnalliset syyt. Yhtenä alanvaihtoaikoiden taustalla vaikuttavista yhteiskunnallisista syistä oli alan arvostus. Osa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoista koki, että alaa ei arvosteta tarpeeksi. Alan arvostuksen puute tuli ilmi monin tavoin. Vastaajan 7 mukaan: "Alan arvostus huokuu uutisoinnissa, sosiaalisessa mediassa, ajoittain vanhempien asenteista." Alan arvostuksen puute heijastui varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden mukaan useisiin työhön liittyviin tekijöihin, kuten vastaaja 22 asian ilmaisi: "Koen ettei tätä alaa arvosteta tarpeeksi, ja se näkyy juuri työoloissa ja palkkauksessa."

Yksi keskeisimmistä varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikoiden taustalla vaikuttavista yhteiskunnallisista syistä oli palkkaus. Heistä 82.9 % (n = 34) mainitsi palkkauksen liittyvän mahdollisiin alanvaihtoaikoihin. Osa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoista oli maininnut matalan palkkatason merkittävimmäksi syyksi alanvaihtoon. He kokivat, että palkka oli liian alhainen suhteessa koulutukseen, työmäärään ja kuormitukseen. Lisäksi epäpätevän ja pätevän varhaiskasvatuksen opettajan välinen palkkaero oli vastaajien mukaan pieni. Näiden tekijöiden lisäksi aineistossa mainittiin, että palkka oli maksettu myös myöhässä useita kertoja.

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikoihin vaikuttivat myös resurssien riittämättömyys, joista keskeisin oli työvoimapula. Tutkittavien mukaan henkilöstöresursseissa oli puutteita: sijaisten ja avustajien saaminen koettiin haastavana ja niiden lisäksi oli puutetta pätevistä työntekijöistä. Joissakin yksiköissä työntekijöiden puutteesta johtuen työtä joutui tekemään vajaalla henkilöstömäärällä, eikä työntekijöiden määrä aina täyttänyt lakisääteisiä vaatimuksia. Erään varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan mukaan henkilöstövaje aiheutti työhön kaaoksen tunnetta.

Resurssipula vaikutti kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatukseen. Yksi tutkitavista kuvasi resurssipulaa negatiivisena noidankehänä:

Aineistoesimerkki 3

Varhaiskasvatuksen resurssipula on muodostunut negatiiviseksi noidankehäksi: resurssipulasta johtuva työn kuormittavuus saa työntekijät vaihtamaan alaa, jolloin työ muuttuu vielä kuormittavammaksi. Eniten tästä kärsivät kuitenkin tukea tarvitsevat lapset, joille ei ole mahdollista tarjota riittävää tukea jatkuvan kiireen ja varhaiserityisopettajien pulan vuoksi. Tulevana opettajana toivon, että ryhmääni ei osu ketään lasta, joka tarvitsisi tehostettua tai erityistä tukea. Ei sen vuoksi, että en osaisi tukea hänelle tarjota, vaan siksi, että minulla on siihen erittäin rajalliset mahdollisuudet enkä halua nähdä lapsen oikeuksia poljettavan silmiäni edessä ja kantaa tästä jatkuvaa syyllisyyttä. (V10)

Resurssipula vaikutti työntekijöiden kuormitukseen ja sen myötä alanvaihtoaikeisiin. Puutteet henkilöstössä heijastuvat myös lasten tuen tarpeisiin vastaamiseen. Vajaasta henkilöstömäärästä johtuen, lasten tuen tarpeisiin ei pystytty vastaamaan heidän tarpeidensa mukaisesti. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kokivat myös, ettei heillä ole resursseja toteuttaa pedagogiikkaa tarpeeksi laadukkaasti.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi lomien pituudet vaikuttivat varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikeisiin. Varhaiskasvatuksen opettajien lomien pituutta verrattiin koulussa työskentelevien opettajien lomien pituuteen. Varhaiskasvatuksen opettajien lomien toivottiin olevan pidempiä.

Yksikkökohtaiset syyt. Tutkittavien kielteiset kokemukset varhaiskasvatuksen työelämästä liittyivät yksikköön ja niiden toimintakulttuuriin. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden mukaan liian suuret yksikkökoot vaikuttivat alanvaihtoaikeisiin. Vastaaja 25 kuvaili tilannetta näin: "Iso päiväkotikoulu, toiminta täysin aikataulutettua, tuntuu että lapsi on vain nappula ja työntekijänä olet vain mitätön osa isoa konetta." Suurissa yksiköissä yksittäiset työntekijät voivat vaikuttaa vähemmän yksikön ja ryhmän toimintaan. Suurten yksiköiden lisäksi he kokivat ryhmäkokojen olevan liian suuria.

Alanvaihtoaikeisiin vaikuttivat myös työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten haasteet työyhteisössä:

Aineistoexamplesimerkki 4

muut aikuiset eivät ole olleet unelmien työkavereita ja yhteistyö on tuntunut raskaalta. -
- Olen lisäksi huomannut, että on paljon työntekijöitä, jotka jumittuvat tiettyihin työtapoihin ja periaatteisiin eivätkä osaa nähdä niiden ulkopuolelle. Se taas vaikuttaa siihen miten tiimityöskentely luonnistuu, ja ilman hyvää tiimityöskentelyä työnteko tuntuu todella raskaalta. (V21)

Työyhteisön haasteet vaikuttivat työssä viihtymiseen ja sitä kautta varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikeisiin. Henkilökemioiden kohtamattomuus ja toisten työntekijöiden huono kohtelu aiheuttivat haasteita työyhteisössä. Lisäksi tutkittavat kokivat, että eriävät näkemykset työtavoissa vaikeuttivat yhteistyötä tiimeissä.

Heikot työolot yksiköissä vaikuttivat myös varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikaisiin. Vastaajan 1 mukaan huonoihin työolosuhteisiin vaikutti useita eri tekijöitä: “työn olosuhteet (ei taukoja, paljon tukea tarvitsevia lapsia ja ei tarpeeksi resursseja, hoitajamitoitukset ja niiden lain kiertäminen).” Työn hektisyys koettiin yhtenä alanvaihtoaikaisiin liittyvänä yksikkökohteisena syynä. Työn hektisyyteen liittyivät vahvasti kiire ja ajanpuute. Ajanpuute näkyi suunnitteluajan vähyydessä sekä vaikutti erilaisiin työtehtäviin ja niiden priorisointiin. Kiireen vuoksi ei ollut mahdollisuutta perehdyttää henkilökuntaa kunnolla. Näiden tekijöiden lisäksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoista esimerkiksi vastaaja 16 koki, että lapsiryhmästä irtaantuminen oli haastavaa, eikä taukoja ehtinyt pitää: “Myös se, että lapset ovat niin pieniä vielä on yksi syy, joka vaikuttaa mahdolliseen alanvaihtooni; käytännössä työpäivän aikana on oltava koko työaika koko ajan saatavilla eikä hengähdystaukoja ole.”

Yksilökohtaiset syyt. Työn kuormittavuus koettiin alanvaihtoaikaisiin vaikuttavana tekijänä. Osa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoista koki työn olevan sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. He myös kokivat riittämättömyyden tunnetta työssään.

Erilaiset urasuunnitelmat olivat yksi yksilöön liittyvistä alanvaihtoaikaisista syistä. Erään varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan mukaan uralla eteneminen varhaiskasvatusalalla oli haastavaa. Osa tutkittavista varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva ei kiinnostanut, jonka vuoksi he miettivät alanvaihtoa. Kiinnostukseen voi olla yhteydessä myös se, että yksittäisen varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan kokemuksen mukaan työpäivät tuntuivat puuduttavilta ja pitkiltä. Näiden tekijöiden lisäksi osa varhaiskasvatuksen opettajista mainitsi kiinnostusta muihin työnkuviin, kuten alkuopetusta, luokanopettajan työtä, muita kasvatustieteitä tai muuta kasvatusalaa kohtaan.

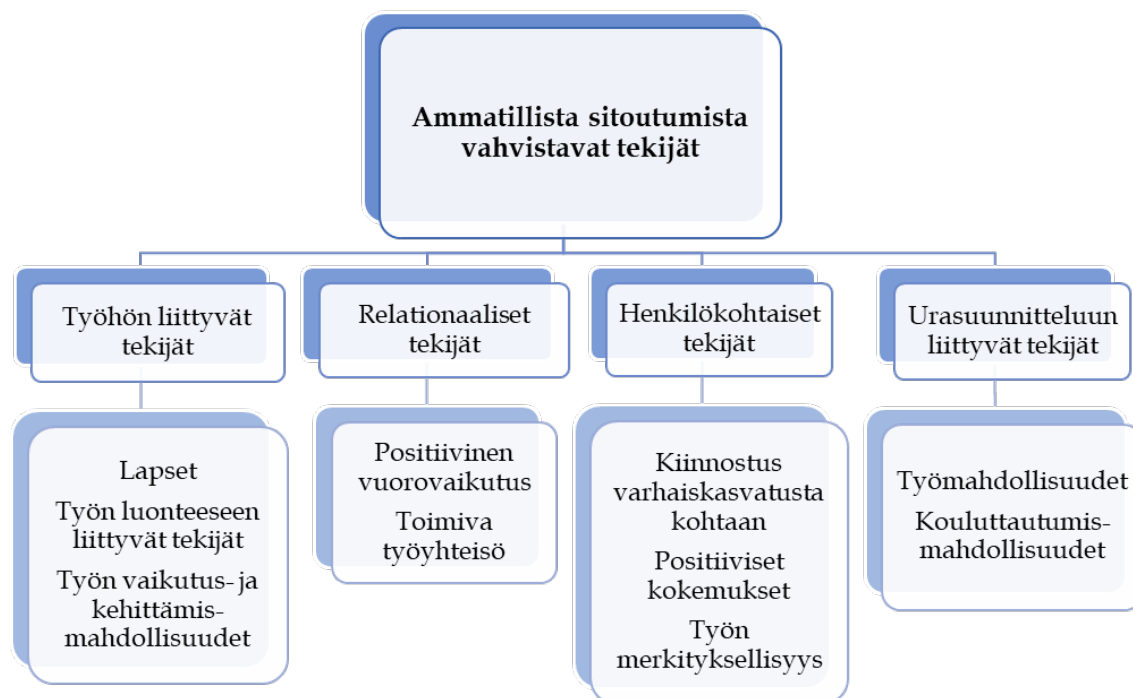
3.3 Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen liittyvät tekijät

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen liittyvät tekijät jaettiin ammatillista sitoutumista vahvistaviin ja heikentäviin tekijöihin.

Ammatillista sitoutumista vahvistavissa ja heikentävissä tekijöissä oli paljon yhtäläisyyksiä kahden aikaisemman tutkimuskysymyksen kanssa. Koska näitä tekijöitä on avattu jo aikaisemmin, keskitytään nyt avaamaan sellaisia teemoja, joita ei ole vielä käsitelty. Ammatillista sitoutumista vahvistavat tekijät jaettiin neljään pääluokkaan, joita olivat työhön liittyvät, urasuunnitteluun liittyvät, relationaaliset ja henkilökohtaiset tekijät (ks. Kuvio 4).

Kuvio 4

Ammatillista sitoutumista vahvistavat tekijät



Vahvistavat tekijät. Työhön liittyvistä tekijöistä lapset sekä työn luonne mainittiin myös alalle hakeutumisen syissä. Lapsiin liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi lasten kanssa toimiminen sekä lasten kasvun ja kehityksen tukeminen, olivat hyvin samankaltaisia kuin alalle opiskelemaan hakeutumisen syissä. Aikaisemmin mainittujen tekijöiden lisäksi työn luonteeseen liittyi ammatillista sitoutumista vahvistavissa tekijöissä työrytmi, monipuolinen työnkuva ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi ammatillista sitoutumista vahvistavia tekijöitä olivat työn vaikutus- ja kehittämismahdollisuudet. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kokivat, että he voivat vaikuttaa työnsä

kautta lasten elämään, kuten vastaaja 21 asian ilmaisi: “-- näen tekojeni vaikutukset lapsissa.” Lisäksi he halusivat kehittää varhaiskasvatusta, kuten vastaaja 28 kertoi: “Halu tuoda omia ideoita varhaiskasvatukseen, halu kehittää varhaiskasvatusta omalta osaltani.” Työn koettiin olevan myös yhteiskunnallisesti merkittävää.

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen vaikuttivat myös erilaiset relationaaliset tekijät, kuten positiivinen vuorovaikutus. Toisten ihmisten, kuten opettajien ja opiskelukavereiden vaikutus mainittiin yhtenä vahvistavana tekijänä ammatillisessa sitoutumisessa:

Aineistoexamplesimerkki 5

Minuun erityisesti opettajamme ja omat kurssikaverini ovat vaikuttaneet positiivisesti. Opettajista huomaa, kuinka tärkeää varhaiskasvatusta heille on se saa myös minut arvostamaan alaa vielä enemmän. Koen myös omien opiskelijakavereideni tarjoavan minulle inspiraatiota ja innostusta. (V17)

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi palautteen merkitys tuli esille vastauksissa. Toisten antama positiivinen ja rakentava palaute vaikutti ammatilliseen sitoutumiseen myönteisesti. Relationaalsiin tekijöihin kuului myös toimiva työyhteisö, joka koostui hyvästä työyhteisöstä sekä toimivasta esihenkilötyöstä. Kokemukset hyvistä työtiimeistä sekä hyvästä johtamiskulttuurista vaikuttivat positiivisesti varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen.

Alalle hakeutumisen syissä sekä henkilökohtaisissa ammatillisista sitoutumista vahvistavissa tekijöissä oli kiinnostus varhaiskasvatusta kohtaan. Ammatillisista sitoutumista vahvistivat myös positiiviset kokemukset, joita opiskelijat olivat kokeneet opintojen aikana harjoitteluissa sekä muissa opinnoissa. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoista vastaaja 5 koki, että varhaiskasvatukseen suhtautuminen koulutuksessa vaikutti hänen ammatilliseen sitoutumiseensa: “Se että jo koulutuksessa varhaiskasvatukseen suhtaudutaan vakavasti ja sitä kautta uskalltaa myös ottaa oman työn kentällä vakavasti, eikä niin että työtä tulisi tehdä vähän sinnepäin.” Työn pitäminen tärkeänä ja kokemukset työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä vahvistivat varhaiskasvatuksen opettajien ammatillista sitoutumista.

Ammatillista sitoutumista vahvistavissa tekijöissä oli erilaisia urasuunniteluun liittyviä tekijöitä, joihin kuuluivat sekä työ- että kouluttautumismahdollisuudet. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden mukaan varhaiskasvatusalalla oli hyvä työllistymistilanne ja töitä oli tarjolla asuinpaikasta riippumatta. Lisäksi oli mahdollisuus työskennellä ulkomailla. Kouluttautumismahdollisuuksista ammatillista sitoutumista vahvistivat jatko-opintomahdollisuudet. Opinnot haluttiin suorittaa hyvin tulevia jatko-opintoja varten.

Heikentävät tekijät. Ammatillista sitoutumista heikentävät tekijät jaettiin neljään pääluokkaan, joita olivat yhteiskunnalliset tekijät, työhön liittyvät tekijät, yksikkökohtaiset tekijät ja henkilökohtaiset tekijät (ks. Kuvio 5).

Kuvio 5

Ammatillista sitoutumista heikentävät tekijät



Yhteiskunnallisiin tekijöihin liittyen palkkaus, lomat, arvostus sekä resurssipula mainittiin myös alanvaihtoaikeisiin liittyvissä syissä. Palkkausta pidettiin heikkona ja lomaa liian lyhyinä. Arvostukseen liittyvissä asioissa uutena seikkana nousi esille ammattitaidon vähättely. Resurssipulaan liittyi niin työntekijäpula

kuin kaikkien muidenkin resurssien vähäisyys. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kuvailivat riittämättömän henkilöstön, epäpätevän henkilökunnan, henkilöstön suuren vaihtuvuuden ja sijaisten hankalan saatavuuden vaikuttavan heikentävästi heidän ammatilliseen sitoutumiseensa. Edellä mainittujen teemojen lisäksi yhteiskunnallisiin tekijöihin liittyi myös alan tilanne. Usean varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatillista sitoutumista heikensivät varhaiskasvatusalalla vallitsevat ongelmat ja alan valtakunnallinen tilanne.

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen vaikuttivat myös erilaiset työhön liittyvät tekijät, kuten työnkuva, vastuu ja työaika. Muutama varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija kertoi varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvan olevan epäselvä, eivätkä työtehtävät ja vastuualueet olleet selkeitä. Tämä osaltaan vaikutti heikentävästi heidän ammatilliseen sitoutumiseensa. Lisäksi kolmen varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan mukaan varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva ei kiinnostanut heitä, ja tästä syystä he haluaisivat työskennellä tulevaisuudessa jonkin muun kasvatusalan opettajana. Yksittäiset varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kokivat suuren vastuun ja varhaiskasvatuksen opettajan työajan heikentävän heidän ammatillista sitoutumistaan.

Ammatillista sitoutumista heikensivät myös erilaiset työelämän kokemuksiin liittyvät yksikkökohtaiset tekijät. Yksikkökohtaisiin tekijöihin kuuluivat työn hektisyys, työolot, palaverit, ajankohtaisen tietotaidon puute, ryhmä- ja yksikkökoot sekä vuorovaikutus. Työn hektisyyttä, heikkoja työolosuhteita sekä ryhmä- ja yksikkökokoja käsiteltiin alanvaihtoaikeisiin liittyvissä syissä. Yhden varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijan mukaan runsaiden palavereiden määrä vaikutti hänen ammatilliseen sitoutumiseensa heikentävästi. Myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden ajankohtaisen tietotaidon puute nostettiin esille sitoutumista heikentävänä syynä. Vuorovaikutusta käsiteltiin alanvaihtoaikeiden taustalla olevissa syissä. Uusina asioina vuorovaikutukseen liittyen varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat mainitsivat työilmapiirin, heikon johtamiskulttuurin ja haastavat vanhemmat. Vastaaja 21 kuvaili työilmapiiriä myrkylliseksi ja vuorovaikutusta negatiiviseksi: "Työyhteisöissä ja kouluissa ilmenevä kyynisyys, valittami-

sen kulttuuri. Voimaannuttava vuorovaikutus loistaa poissaolollaan.” Eräs varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija mainitsi huonon johtamiskulttuurin ja haastavien vanhempien heikentävän hänen ammatillista sitoutumistaan.

Ammatillista sitoutumista heikentävissä tekijöissä oli kahdenlaisia henkilökohtaisia tekijöitä, joihin kuuluivat kuormittavuus ja uralla eteneminen. Kuormittavuus tuli aikaisemmin esiin alanvaihtoaikeiden taustalla olevissa syissä ja sitä on käsitelty kyseisessä luvussa. Myös uralla etenemisen heikkoja mahdollisuuksia on avattu alanvaihtoaikeiden taustalla olevissa syissä.

4 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syitä, heidän ammatilliseen sitoutumiseen liittyviä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä sekä mahdollisia alanvaihtoaikkeitä. Tässä luvussa tarkastelemme tutkimuksen keskeisiä tuloksia suhteessa aikaisempiin tutkimustuloksiin ja arvioimme tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi pohdimme mahdollisia jatkotutkimusaiheita tutkimuksemme pohjalta.

4.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksemme mukaan varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alan koulutukseen hakeutumiseen vaikuttivat useat työhön liittyvät sekä henkilökohtaiset tekijät. Edellä mainitut tekijät toimivat myös ammatillista sitoutumista vahvistavina tekijöinä. Näiden lisäksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatillista sitoutumista vahvistivat erilaiset relationaaliset sekä urasuunniteluun liittyvät tekijät. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatillista sitoutumista heikentävissä tekijöissä sekä alanvaihtoaikkeitä taustalla vaikuttavissa tekijöissä oli paljon samoja piirteitä. Molempien taustalla vaikuttivat erilaiset yhteiskunnalliset, yksikkökohtaiset ja yksilökohtaiset tekijät. Näiden tekijöiden lisäksi ammatillista sitoutumista heikensivät moninaiset työhön liittyvät tekijät. Koska varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syissä ja ammatillista sitoutumista vahvistavissa tekijöissä sekä alanvaihtoaikkeitä ja ammatillista sitoutumista heikentävissä tekijöissä oli paljon yhteisiä piirteitä, käsittelemme tutkimuksen keskeisiä tuloksia aihepiireittäin.

Tulokset osoittivat, että yksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden syistä hakeutua opiskelemaan varhaiskasvatusalalle olivat lapset ja heidän kanssaan työskentely. Nämä myös vahvistivat heidän ammatillista sitoutumistaan. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kokivat lasten parissa työskentelyn merkityksellisenä. Tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan sisäiseen motivaatioon kuuluu halu käyttää omaa tietämystään ja

ammattitaitoaan lasten opettamisessa (Kyriacou & Coulthard, 2000, s. 117). Myös Deci ja kollegat (2001) ovat todenneet tutkimuksessaan, että sisäisesti motivoituneet opettajat valitsevat ammattinsa lasten kasvamisen ja oppimisen näkemisen vuoksi (Grant ym., 2019, s. 5). Meidän tutkimuksessamme varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat toivatkin esiin halun toimia opettajana.

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat toivat varhaiskasvatusalalle hakeutumisen syissä sekä ammatillista sitoutumista vahvistavissa tekijöissä esille työn luonteen, joihin liittyivät esimerkiksi työn luovuus, monipuolinen työnkuva ja mahdollisuus vaikuttaa työhön. Myös Perhon ja Korhosen tutkimus (2012, s. 6) osoittaa, että opettajien työmotivaatioon vaikuttavat työn monipuolisuus, vaihtelevuus ja vaikutusmahdollisuudet. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kokivat, että he pääsevät hyödyntämään varhaiskasvatus-työssä omia vahvuuksiaan ja mielenkiinnon kohteitaan ja kokivat työn itselleen sopivaksi.

Erilaiset urasuunnitelmat tulivat ilmi jokaisen tutkimuskysymyksen tuloksissa. Varhaiskasvatuksen koulutukseen hakeutumisen syissä ja ammatillista sitoutumista vahvistavissa tekijöissä urasuunnitelmat liittyivät varhaiskasvatuskoulutuksen hyödyntämiseen. Varhaiskasvatusalalle opiskelemaan pääsyä pidettiin helpompana kuin muille kasvatusaloille, joten varhaiskasvatuksen koulutusta hyödynnettiin väylänä päästä opiskelemaan muita kasvatusaloja. Viime vuosina varhaiskasvatuksen aloituspaikkoja on lisätty opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta (HE 123/2018 vp.). Kuitenkaan koulutuspaikkojen lisääminen ei välttämättä tuo varhaiskasvatuksen opettajia työelämään lisää, mikäli usea opiskelija pitää varhaiskasvatusta väylänä muihin opintoihin tai omaa jo opiskeluaikana vahvoja alanvaihtoaikkeitä. Kiinnostus alaa kohtaan ja hyvät työllistymismahdollisuudet vahvistivat varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatillista sitoutumista. Tämä näkökulma ei tosin ole noussut esiin aihetta koskevissa tutkimuksissa, joita olemme tarkastelleet. Ammatillista sitoutumista heikentävissä tekijöissä ja alanvaihtoaikkeitä yhteydessä mainittiin varhaiskasvatuksen opettajan uralla etenemisen haasteet.

Tässä tutkimuksessa toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö nähtiin ammatillista sitoutumista vahvistavina tekijöinä. Kokemukset heikosta johtamiskulttuurista taas heikensivät varhaiskasvatuksen opettajien halua pysyä alalla. Tutkimukset osoittavatkin, että johtaja vaikuttaa merkittävästi omalla toiminnallaan päiväkodin työilmapiiriin ja toimintakulttuuriin (Kantonen ym., 2020, s. 285), mutta myös jokainen työntekijä vaikuttaa siihen. Varhaiskasvatus on tiimityötä, joten on merkittävää, että ympärillä on sellainen työtiimi, jonka kanssa yhteistyö onnistuu ja kasvatukseen ja opetukseen liittyvät ajatukset ovat yhdensuuntaiset. Myös De Stasion ja kollegoiden (2019, s. 7) tutkimuksen mukaan positiiviset ihmissuhteet töissä vahvistavat varhaiskasvatuksen opettajien työn imua.

Tutkimuksemme mukaan alhainen palkka oli merkittävin syy varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alanvaihtoaikeisiin. Tämä tutkimustulos on linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa, jotka käsittelevät työelämässä toimivien varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia (Eskelinen & Hjelt, 2017; Sirvio ym., 2023). Alhaisen palkan lisäksi arvostus vaikutti varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatilliseen sitoutumiseen heikentävästi. Alan heikko arvostus oli yksi alanvaihtoaikeiden taustalla olevista syistä sekä meidän että Eskelisen ja Hjeltin (2017) tutkimuksessa. Matala palkkataso ja alan arvostus voivat olla yhteydessä myös varhaiskasvatusalan naisvaltaisuuteen. Sirvion ja kollegoiden (2023, s. 89) tutkimuksen mukaan naistyölle ominaista on alhainen palkkataso, joka on yhteydessä myös yhteiskunnan arvostukseen.

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kertoivat alan heikon tilanteen heikentävän heidän ammatillista sitoutumistaan. Varhaiskasvatusalan tilannetta on käsitelty useaan otteeseen niin mediassa kuin uutisissa viimeisten vuosien aikana (ks. Savela, 2023). Yksi alan tilanteeseen vaikuttava tekijä on varhaiskasvatuksen resurssit, joihin liittyivät sekä henkilöstöresurssit että yleisesti puutteelliset resurssit. Resursseissa ilmeni samoja piirteitä kuin Perhon ja Korhosen (2012) tutkimuksessa. Myös heidän mukaansa alhaiset resurssit ilmenevät korkeana henkilöstön vaihtuvuutena ja pätevän henkilöstön puutteena. Resurssit heijastuivat myös varhaiskasvatuksen opettajan työoloihin.

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden mukaan varhaiskasvatuksen opettajan työ on hektistä ja arki usein kiireistä. Nämä tekijät tulivat ilmi alanvaihtoaikeiden ja ammatillista sitoutumista heikentävien tekijöiden yhteydessä. Perhon ja Korhosen (2012, s. 31) sekä Sirvion ja kollegoiden (2023, s. 88) tutkimusten mukaan kiire varhaiskasvatuksen opettajan työssä on lisääntynyt viimeisten vuosikymmenien aikana. Tämä todennäköisesti johtuu siitä, että varhaiskasvatuksen opettajien työtehtävät, lapsiryhmät ja työhön liittyvät haasteet ovat kasvaneet, mutta työhön käytettävä aika on pysynyt samana. Tällaiset tekijät voivat vaikuttaa työn kuormittavuuteen. Tutkimuksemme mukaan varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kokivat varhaiskasvatustyössä riittämättömyyttä sekä henkistä ja fyysistä kuormitusta. Tutkimustulos oli samansuuntainen kuin Eskelisen ja Hjeltin (2017, s. 43) selvityksessä.

Kyriacoun ja Coulthardin (2000) tutkimuksessa lomat olivat yksi sisäisistä motivaatiotekijöistä opettajaksi hakeutumiseen. Varhaiskasvatuksen opettajien loma-ajat eivät kuitenkaan ole samanlaiset kuin muilla opettajilla. Tässä tutkimuksessa vastaajat vertasivat loma-aikojaan esimerkiksi luokanopettajien lomiin ja toivoivat niiden olevan pidempiä. Tästä syystä lomat vaikuttivat vastaajien alanvaihtoaikaisiin sekä heikensivät heidän ammatillista sitoutumistansa.

Tutkimuksemme mukaan huolestuttavan moni alan opiskelija pohtii jo opiskeluaikana alanvaihtoa. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatillista sitoutumista vahvistavia tekijöitä ja alalle hakeutumisen taustalla vaikuttavia tekijöitä vahvistamalla voitaisiin parantaa heidän alaan sitoutumista. Varhaiskasvatuksen opettajien palkkoja nostamalla, lomien pidentämällä ja yleisesti varhaiskasvatusalan resursseja parantamalla voitaisiin vaikuttaa varhaiskasvatusalan houkuttelevuuteen. Edellä mainitut seikat parantaisivat myös todennäköisesti varhaiskasvatuksen pitovoimaa. Tutkimukseemme pohjautuen, tällä hetkellä valitettavan moni opiskelija käyttää varhaiskasvatuskoulutusta väylänä muille kasvatusaloille. Tutkimus antaa arvokasta tietoa siitä, mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota, mitä asioita tulisi parantaa ja mitä voidaan tehdä toisin, jotta varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden ammatillinen sitoutuminen vahvistuisivat ja alanvaihtoaikheet vähenisivät.

4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet

Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu tutkimuksen luotettavuuden arviointi (Aaltio & Puusa, 2020, s. 178). Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse toimii luotettavuuden kriteerinä ja tästä syystä luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia (Eskola & Suoranta, 2008, s. 210). Luotettavuutta voidaan tarkastella laadullisessa tutkimuksessa esimerkiksi vahvistettavuuden, uskottavuuden, varmuuden ja siirrettävyyden kautta (Eskola & Suoranta, 2008, s. 211–212).

Tutkimuksemme vahvuutena on aiheen ajankohtaisuus. Varhaiskasvatuksen haasteet ovat puhututtaneet viime vuosien aikana niin julkisessa keskustelussa kuin myös alan opiskelijoiden ja työntekijöiden keskuudessa (ks. Savela, 2023). Aikaisempaa tieteellistä tutkimusta aiheesta on suhteellisen vähän, etenkin varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksemme tuotti uutta tietoa varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden näkökulmasta, mutta vahvisti myös aikaisempaa tutkimustietoa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää vahvistuvuus, joka tarkoittaa, että tehdyt tulokset ovat samankaltaisia aikaisempien tutkimuksen kanssa (Eskola & Suoranta, 2008, s. 212).

Tätä tutkimusta on tehnyt kaksi tutkijaa, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijatriangulaatiossa tutkimuksen aineistonkeruuseen, tulosten analysointiin ja tulkintaan on osallistunut useampia tutkijoita, mikä tukee tutkimuksen luotettavuutta (Aaltio & Puusa, 2020, s. 185; Hirsjärvi ym., 2016, s. 233). Koska olemme tehneet tutkimusta yhdessä, olemme keskustelleet ja kysyneet toistemme mielipiteitä ja näkemyksiä tutkimuksen eri vaiheisiin ja aiheisiin liittyen. Elon ja kollegoiden (2022, s. 224) mukaan tutkijoiden välinen vuoropuhelu on keskeistä tutkimusprosessissa.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa täytyy huomioida tutkijoiden ennakkotiedot ja -käsitukset tutkimusaiheeseen liittyen. Tutkijan ennakkoletukset huomioimalla lisätään tutkimuksen varmuutta (Eskola & Suoranta, 2008, s. 212). Tutkimusta aloittaessa tutkijalla on usein joko toisen kautta saatuun tietoon tai omaan kokemukseen tai tietoon perustuva esiyymmärrys tutkittavasta aiheesta (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181). Olemme itse varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoita, joten meillä on tiettyjä ennakkokäsityksiä aiheesta. Pyrimme kui-

tenkin siihen, että omat ennakko-oletukset tutkimusaiheisiin liittyen eivät vaikuttaisi tutkimuksen tekoon. Tieteen täydellisessä objektiivisuudessa tutkija osaa erottaa omat oletukset ja toimenpiteet tutkimuksen teon aikana, etteivät ne vaikuta tutkimustuloksiin tai tutkimuskohteen ominaisuuksiin (Aaltio & Puusa, 2020, s. 178–179). Kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa tutkija on yleensä lähellä tutkimuksen kohdetta ja sitoutuu tutkimuksen tekoon tiiviisti, minkä vuoksi laadullisessa tutkimuksessa hyväksytään omakohtaisen kokemuksen vaikutus (Aaltio & Puusa, 2020, s. 182). Esimerkiksi meidän tapauksessamme, pystymme samaistumaan tutkittaviin ja heidän ajatuksiinsa omien kokemustemme kautta. Tämä puolestaan lisää ymmärrystämme aiheeseen liittyen.

Yksi luotettavuuteen vaikuttava tekijä on tutkimuksen uskottavuus. Uskotavuudella tarkoitetaan luotettavuuden tarkastelussa sitä, miten tutkimusta lukevat henkilöt luottavat tutkimusaineiston keruun ja analysoinnin asianmukaisuuteen ja huolellisuuteen sekä hyväksyvät tutkimustulokset (Juuti & Puusa, 2020, s. 175). Tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheiden yksityiskohtainen ja tarkka kuvaus (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181; Hirsjärvi ym., 2016, s. 232). Esimerkiksi sisällönanalyysin raportoinnin onnistuminen vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen (Elo ym., 2022, s. 224). Olemme pyrkineet selostamaan tutkimuksen jokaisen vaiheen mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella myös aineistonkeruumenetelmän kautta. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kyselytutkimuksen etuna on sen tehokkuus aineistonkeruumenetelmänä ja sen avulla voidaan kerätä tutkimusaineistoa laajasti (Hirsjärvi ym., 2016, s. 195). Kyselylomaketta oli helppo jakaa tutkittaville sähköpostin kautta ja tutkimusaineiston keruu oli nopeaa ja vaivatonta. Vaikka kyselytutkimukseen liittyy useita etuja, liittyy sen käyttöön myös erilaisia rajoituksia. Kyselylomakkeen lähettämisen jälkeen tutkittavilta ei voitu kysyä tarkentavia kysymyksiä heidän vastauksiinsa liittyen. Emme voineet olla varmoja siitä, ovatko tutkittavat ymmärtäneet kysymykset siten, kun ne on kyselyä laatiessa tarkoitettu. Hirsjärven ja kollegoiden (2016, s. 195) mukaan tästä johtuen tutkijoiden on haastavaa kontrolloida mahdollisia

väärinymmärryksiä. Tutkijat eivät voi tietää, miten vastaajat ovat kokeneet vastausvaihtoehdot ja ovatko ne olleet vastaajien mielestä onnistuneita (Hirsjärvi ym., 2016, s. 195). Kyselymme lopussa oli kuitenkin vapaa sana -kohta, johon tutkittavat saivat lisätä halutessaan ajatuksiaan, jotka eivät muuten olleet tulleet ilmi. Kyselyn rajoituksiin liittyy myös vastaajien vastaustilanne. Emme voi tietää, oliko vastaajien vastaustilanne millainen ja millaisena ajankohtana he vastasivat kyselyyn. Koska kyselyyn vastaajien vastaustilannetta ei tiedetä, ei saada varmuutta siitä, kuinka vakavasti tutkittavat ovat tutkimukseen suhtautuneet tai ovatko he olleet vastauksissaan rehellisiä ja huolellisia (Hirsjärvi ym., 2016, s. 195). Tutkimusaineiston keruun ajankohtaa voi pohtia myös vastausmäärien kautta. Laitoimme tutkimuskyselyn jakoon toukokuussa 2023, jolloin saimme vain 18 vastausta. Tämä voi johtua siitä, että lukukausi oli loppuillaan ja osa opiskelijoista saattoi olla jo lomalla. Loput 23 vastausta saimme saman päivän aikana, kun jaoimme syyskuussa tutkimuskyselyn uudelleen opiskelijoille. Siihen saattoi vaikuttaa se, että koulun alkaessa osa opiskelijoista alkaa taas pohtia uravalintojaan ja siksi kyselyyn vastaaminen tuntui heistä omakohtaiselta. Toisaalta syksyllä koulun alkaessa opiskelijoilla voi olla myös enemmän intoa ja energiaa paneutua koulutehtäviin ja muihin opiskeluun liittyviin asioihin.

Tutkimustulosten siirrettävyydellä tarkoitetaan yleistysten tekoa tutkimustulosten pohjalta (Eskola & Suoranta, 2008, s. 211–212). Tutkimuksemme otoskoko oli suhteellisen pieni, kun tutkittavana oli 41 varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijaa. Tästä johtuen tutkimuksen perusteella ei voida tehdä yleistyksiä. Laadullisessa tutkimuksessa ei olekaan tarkoituksena saada yleistettävää tietoa (Aaltio & Puusa, 2020, s. 188), vaan yritetään saada tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä mahdollisimman kattava ja monipuolinen kuvaus (Puusa & Julkunen, 2020, s. 195). Laadullisen tutkimuksen aineisto muodostuu aina tutkittavien tulkinnoista ja pyrkii kuvaamaan heidän kokemusmaailmaansa mahdollisimman hyvin (Aaltio & Puusa, 2020, s. 188). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään vahvistamaan tutkimuksen uskottavuutta tutkittavan asian perusteellisen ja syvällisen ymmärtämisen kautta (Puusa & Julkunen, 2020, s. 190). Tutkimusaineisto kuvasi kattavasti varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden varhaiskas-

vatusalalle hakeutumisen syitä sekä ammatillisen sitoutumisen ja alanvaihtoaikeiden taustalla olevia tekijöitä. Kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa on aina riskinä, että tutkijat ovat tulkinneet vastaajien kertomuksia väärin tai ymmärtäneet ne eri tavalla kuin vastaaja on ne tarkoittanut.

Tutkimusaineisto on kerätty vain Jyväskylän yliopistossa opiskelevilta varhaiskasvatuksen kandidaattiopiskelijoita. Jos haluaisi yleisempää näkemystä aiheesta, tulisi aihetta tutkia laajemmin. Tutkimusta voisi tehdä eri puolilla Suomea opiskelevista varhaiskasvatuksen opiskelijoista, sillä olisi kiinnostavaa tietää, eroavatko ajatukset alalle hakeutumiseen, ammatilliseen sitoutumiseen ja alanvaihtoaikeisiin liittyen eri yliopistoissa opiskelevilla opiskelijoilla. Tutkimuksen avulla voisi myös selvittää, mitä kautta varhaiskasvatuksen opettaja-opiskelijoiden mahdolliset alanvaihtoaikeet ovat nousseet, sillä tässä tutkimuksessa kaikkien tutkittavien kokemuksista tätä ei tullut ilmi. Tätä tutkimusta olisi merkittävää toteuttaa myös pitkittäistutkimuksena, jolloin voitaisiin esimerkiksi selvittää, ovatko alanvaihtoaikeita omanneet opiskelijat vaihtaneet alaa vai työskentelevätkö he varhaiskasvatusalalla. Tämä tutkimus toi ilmi ainoastaan varhaiskasvatuksen kandidaattiopiskelijoiden näkemyksiä tutkimusaiheisiin liittyen, joten olisi tärkeää tehdä tutkimusta myös maisteriopiskelijoiden näkökulmasta. Tällöin voitaisiin selvittää, eroavatko maisteriopiskelijoiden näkemykset aiheeseen liittyen kandidaatin tutkintoa suorittavien opiskelijoiden näkemyksistä. Tämän tutkimuksen aiheisiin liittyvää tutkimusta on ylipäätään tehty vähän, joten aiheen monipuolinen tutkiminen olisi tärkeää.

Varhaiskasvatusala on yhteiskunnallisesti merkittävä ala. Se on tärkeä osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja varhaiskasvatuksessa lapselle luodaan pohja elinikäisen oppimisen polulle. Varhaiskasvatuksen opettajat ja muu varhaiskasvatuksen henkilöstö pyrkivät tarjoamaan jokaiselle lapselle laadukasta varhaiskasvatusta, joka edistää lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. On siis äärettömän tärkeää, että meillä Suomessa on motivoituneita ja hyvinvoivia varhaiskasvatuksen opettajia nyt ja tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Aaltio, I., & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 177-188). Gaudeamus.
- Aalto, M. (2023). Karut luvut julki: Helsingin päiväkotien opettajista puuttuu yli puolet. *Helsingin Sanomat*.
<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009973900.html>
- Ahmad, Z., Anantharaman, R. N., & Ismail, H. (2012). Students' Motivation, Perceived Environment and Professional Commitment: An Application of Astin's College Impact Model. *Accounting Education*, 21(2), 187-208.
- Alila, K., & Eskelinen, M. (2021). Varhaiskasvatuksen toimintaympäristön muutokset asiantuntijuuden kehittämisen kehyksenä. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen, & T. Ukkonen-Mikkola. (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Becker, H. S., & Carper, J. (1956). The Elements of Identification with an Occupation. *American sociological review*, 21(3), 341-348.
<https://doi.org/10.2307/2089290>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A., & Maldonado Briegas, J. J. (2019). Subjective Happiness and Compassion Are Enough to Increase Teachers' Work Engagement? *Frontiers in psychology*, 10, 2268.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02268>
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215-225.
<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>

- Eskelinen, M., & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen*. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Fenech, M., Wong, S., Boyd, W., Gibson, M., Watt, H., & Richardson, P. (2022). Attracting, retaining and sustaining early childhood teachers: An ecological conceptualisation of workforce issues and future research directions. *Australian educational researcher*, 49(1), 1-19.
<https://doi.org/10.1007/s13384-020-00424-6>
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational psychology*, 39(3), 294-312.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Hackett, R.D., Lapierre, L.M., & Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392-413.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1776>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos
- Hakanen, J. (2017). Työn imu - Energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa K. Salmela-aro, & J-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. PS-Kustannus.
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä: kolmen vuoden seurantalutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 6(1), 30-43.
- HE 123/2018 vp. *Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioiksi vuodelle 2019*. Edita Prima.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Tammi.

- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2016). *Tutki ja kirjoita* (21. painos). Tammi.
- Hjelt, H., & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 234-249.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276/44270>
- Jha, S. (2009). Determinants of employee turnover intentions: A review. *Management Today*, 9(2), 26-33.
- Jokivuori, P. (2002). *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä?* Department of Social Sciences and Philosophy/Sociology, University of Jyväskylä.
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020). Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9-20). Gaudeamus.
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020). Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 141-144). Gaudeamus.
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 173-176). Gaudeamus.
- Jyväskylän yliopisto. (2023). *Varhaiskasvatuksen opettajan kandidaattiohjelma*.
<https://opinto.opas.jyu.fi/2023/fi/tutkintoohjelma/varka2020/>
- Kangas, J., & Harju-Luukkainen, H. (2021). What is the Future of ECE Teacher Profession? Teacher's Agency in Finland Through the Lenses of Policy Documents. *The Morning Watch: Educational and Social Analysis*, 47(1), 59-75.
<https://journals.library.mun.ca/ojs/index.php/mwatch/article/view/2261>
- Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J., & Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Journal of early Childhood Education Research*, 9(2), 264-289.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/4f933a4d-fed7-4774-9158-bbda99a2f72b/content>

- Karila, K., Heikkilä, M., Rutanen, N., Silvén, M., & Ylitapio-Mäntylä, O. (2021). Yliopistotutkinnot. Teoksessa Opetus- ja kulttuuriministeriö – 58 Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumi. *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3, 119–134.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Karila, K., Kosonen, T., & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030: Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm3_0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys* (2. uud. p.). Vastapaino.
- Kyngäs, H., & Vanhanen, L. (1999). Sisällön analyysi. *Hoitotiede*, 11(1), 3-12.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). Undergraduates' Views of Teaching as a Career Choice. *Journal of Education for Teaching*, 26(2), 117-126.
<https://doi.org/10.1080/02607470050127036>
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799-811.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lerikkanen, M., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A., & Jögi, A. (2020). *Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun*. Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos.
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early Childhood Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early childhood education journal*, 50(4), 675-685.
<https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>
- Malmelin, N., & Hakala, J. (2012). *Vetovoima: Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta*. Talentum.

- McKinlay, S., Irvine, S., & Farrell, A. (2018). What keeps early childhood teachers working in long day care? Tackling the crisis for 'australia's reform agenda in early childhood education and care. *Australasian journal of early childhood*, 43(2), 32-42.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.23965/AJEC.43.2.04>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Becker, T., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publications.
<https://vivauniversity.files.wordpress.com/2013/11/milesandhuberman1994.pdf>
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Jai Press.
- OAJ. (ei pvm.). *Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa*.
<https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>
- Opetushallitus (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Määräykset ja ohjeet 2a. Opetushallitus.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2022).
<https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (Fourth edition.). SAGE Publications, Inc.
- Perho, H., & Korhonen, M. (2012). *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja*

valintatyytyväisyyden tekijöinä: Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta.

University of Eastern Finland.

Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A.

Puusa, & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145-156). Gaudeamus.

Puusa, A., & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Puusa, A., & Julkunen, S. (2020). Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 189-202). Gaudeamus.

Ranta, S., Kangas, J., Harju-Luukkainen, H., Ukkonen-Mikkola, T., Neitola, M., Kinos, J., Sajaniemi, N., & Kuusisto, A. (2023). Teachers' Pedagogical Competence in Finnish Early Childhood Education: A Narrative Literature Review. *Education Sciences*, 13(8), 1-15.

<https://doi.org/10.3390/educsci13080791>

Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social psychology of education*, 23(4), 837-859.

<https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>

Savela, S. (27.1.2023). Nuoria opiskelee nyt varhaiskasvatusalalle, jolle heillä ei ole aikomustakaan jäädä - Moona Saarinen, 21, ja Nea Moilanen, 23, Kertovat miksi. *Yle Uutiset*.

Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2023).

“Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen. *Työelämän tutkimus*, 21(1), 84-108.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/111478/77910>

Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with turnover intentions an international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 28(1), 113-137.

<https://doi.org/10.1080/00213624/2004/11506667>

- Suvanto, M., Liinamaa, T., & Ukkonen-Mikkola, T. (2021). Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen asiantuntijuus ja osaaminen. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen, & T. Ukkonen-Mikkola. (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Totenhagen, C. J., Hawkins, S. A., Casper, D. M., Bosch, L. A., Hawkey, K. R., & Borden, L. M. (2016). Retaining Early Childhood Education Workers: A Review of the Empirical Literature. *Journal of research in childhood education*, 30(4), 585-599.
<https://doi.org/10.1080/02568543.2016.1214652>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Ukkonen-Mikkola, T., & Fonsén, E. (2018). Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using Layder's research map. *Australasian journal of early childhood*, 43(4), 48-56.
<https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu: Muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus*, 18(4), 323-339.
<https://doi.org/10.37455/tt.89217>
- Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 92-116). PS-kustannus.
- Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi*. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paa-ministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varhaiskasvatuslaki, 540/2018 (2018), Annettu Helsingissä 13 päivänä heinäkuuta 2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidm450537547274>

[56](#)

- Virtanen, M. (2013). *Opettajan emotionaalinen kompetenssi: Tutkimus luokanopettajien ja luokanopettajiksi opiskelevien tunneälytaidoista ja niiden tärkeydestä*. Tampere University Press.
- Wallin, O. (2010). Hyvinvointityöntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 47(4), 266–278.
<https://journal.fi/sla/article/view/3919>
- Wallin, O. (2012). *Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista*. Tampere University Press.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791–805.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.03.003>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167–202.
<https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408–428.
<https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hyvä varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija!

Kutsumme Sinut mukaan ajankohtaiseen tutkimukseen!

Teemme pro gradu -tutkimusta varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden alaan sitoutumisesta ja alanvaihtoaikeista. Tutkimuksemme tavoitteena on saada uutta tietoa, miksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat ovat hakeutuneet opiskelemaan varhaiskasvatusalalle. Lisäksi haluamme selvittää heidän alaan sitoutumista ja mahdollisten alanvaihtoaikeiden syitä.

Toteutamme pro gradun osana SiMo-hanketta. Jyväskylän yliopiston SiMo-tutkimushankkeessa ollaan kiinnostuneita varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden sitoutumisesta (professional commitment) varhaiskasvatusalan koulutukseen ja varhaiskasvatusalaa, mistä on vain vähän kattavaa tutkimusta. Tutkimuksella pyritään kehittämään varhaiskasvatuksen koulutusta sekä vaikuttamaan varhaiskasvatusalaa koskeviin yhteiskunnallisiin ja poliittisiin päätöksiin tuomalla esille varhaiskasvatusalalle sitoutumiseen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena on myös vahvistaa niitä tekijöitä koulutuksessa, jotka vaikuttavat myönteisesti opiskelijoiden sitoutumiseen varhaiskasvatuksen koulutukseen ja koko varhaiskasvatusalaa.

Tutkimukseen voi osallistua tutkimuskyselyllä alla olevan linkin kautta:

<https://link.webpolsurveys.com/S/9F628AB66F2D43BC>

Vastaathan kyselyyn viimeistään 24.9.2023, kiitos!

Toivottavasti mielenkiintosi tutkimusta kohtaan heräsi ja olet kanssamme tuottamassa tärkeää tutkimustietoa!

Ystävällisin terveisin Salli Myllärinen ja Iina Pikki sekä SiMo-tutkimusryhmä
Maarit Alasuutari, Tarja Liinamaa, Raija Raittila, Erja Rautamies ja Ville Ruutiainen

Liite 2. Kyselylomake varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoille

KYSYMYKSET

1. Vastaamalla tähän kyselyyn, annat luvan käyttää vastaustasi pro gradu -tutkielmassamme. *
 - Kyllä
2. Minkä vuosikurssin varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija olet?
 - 1. vuosikurssin opiskelija
 - 2. vuosikurssin opiskelija
 - 3. vuosikurssin opiskelija
3. Mikä on koulutustaustasi? *
 - Peruskoulu
 - Ylioppilas
 - Ammatillinen tutkinto, mikä?
 - Alempi korkeakoulututkinto, mikä?
 - Ylempi korkeakoulututkinto, mikä?
4. Miksi olet hakenut opiskelemaan varhaiskasvatusalalle? *
5. Oliko varhaiskasvatusala ensimmäinen hakuvaihtoehtosi, kun hait opiskelemaan korkeakouluun? *
 - Kyllä
 - Ei
6. Jos varhaiskasvatusala ei ollut ensimmäinen hakuvaihtoehtosi, niin mikä oli?
7. Miten vahvasti koet sitoutuneesi tällä hetkellä opiskelemaan varhaiskasvatusta? Sitoutumiseni on: *
 - Heikkoa
 - Suhteellisen heikkoa
 - Suhteellisen vahvaa
 - Vahvaa
8. Mitkä tekijät koet vahvistavan ammatillista sitoutumistasi varhaiskasvatusalalla? *

9. Mitkä tekijät koet heikentävän ammatillista sitoutumistasi varhaiskasvatusalalla? *
10. Oletko harkinnut opintojesi aikana alanvaihtoa? *
- Kyllä
 - En
11. Jos olet harkinnut alanvaihtoa, minkä aikavälin sisällä alanvaihtoaiheet ovat nousseet mieleesi? *
12. Jos olet harkinnut alanvaihtoa, kuvaile alanvaihtoaikeidesi taustalla vaikuttavia syitä. *
13. Mitä muutoksia pitäisi tapahtua, jotta sitoutumisesi työskennellä varhaiskasvatusalalla voisi vavistua? *
14. Aiotko jatka varhaiskasvatuksen maisteriopintoihin? *
- Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa
15. Jos et aio jatkaa varhaiskasvatuksen maisteriopintoihin, mitä ajattelit tehdä kasvatustieteen kandidaatiksi ja varhaiskasvatuksen opettajaksi valmistumisen jälkeen? *
- Jatkan varhaiskasvatuksen maisteriohjelmaan
 - Hakeutua opiskelemaan johonkin toiseen maisteriohjelmaan
 - En osaa sanoa
 - Jokin muu, mikä?
16. Työskenteletkö tällä hetkellä varhaiskasvatusalalla (esimerkiksi sijaisena)? *
- Kyllä
 - En
17. Aiotko opintojesi jälkeen tehdä töitä varhaiskasvatuksen opettajana/varhaiskasvatusalalla? *
- Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa

18. Vapaa sana! Jos sinulla on vielä aiheeseen jotain lisättävää, voit kirjoittaa ajatuksesi tähän tekstikenttään.

Liite 3. Toisen tutkimuskysymyksen analyysin rakentuminen

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Huono palkkaus	Matala palkkataso	Palkkaus	Yhteiskunnalliset syyt
Palkka suurin syy alanvaihtoon			
Palkka työn kuormitukseen nähden alhainen	Palkka alhainen koulutukseen, työmäärään ja kuormitukseen nähden		
Heikko palkka suhteutettuna koulutukseen ja työmäärään			
Epäpätevän ja pätevän varhaiskasvatuksen opettajan välinen pieni palkkaero	Palkkaero epäpätevän ja pätevän välillä		
Myöhästynyt palkka	Myöhästynyt palkka		
Alan heikko arvostus	Heikko arvostus	Arvostus	
Alan heikko arvostus uutisoinneissa, sosiaalisessa mediassa ja vanhempien asenteissa			
Arvostuksen puute näkyy työoloissa ja palkkauksessa	Heikko arvostus heijastuu työoloihin ja palkkaan		
Ei resursseja toteuttaa pedagogiikkaa	Puutteelliset resurssit	Resurssit	
Resurssien vähäisyys			
Sijaispula/henkilökunnan riittämättömyys	Työvoimapula		
Työskentely vajaalla henkilöstöllä			
Kaaoksen tunne, koska henkilökuntaa liian vähän			

Tarpeeksi varahenkilöitä poissaoloihin, jotta arki toimii			
Yksiköiden pyrkimys lakisääteisiin henkilöstömääriin			
Tarvitsisi enemmän henkilöstöä			
Avustajien saaminen haastavaa			
Sijaisten saatavuus			
Suuri henkilöstöpula huolettaa			
Riittävästi koulutettua henkilökuntaa joka paikkaan	Pätevien työntekijöiden puute		
Pidemmät lomat	Lomien pituus	Lomat	
Lomat samanlaisiksi koulussa työskentelevien opettajien kanssa			
Liian suuret ryhmäkoot	Suuret ryhmäkoot	Ryhmäkoko	Yksikkökohtaiset syyt
Pieniä lapsia liikaa ryhmässä			
Liian isot yksiköt	Suuret yksiköt	Yksiköiden koko	
Epämieluisat työkaaverit	Haasteet työyhteisössä	Työyhteisö	
Toisten työkavereiden kohtelu			
Haasteet yhteistyössä			
Eriävät näkemykset työtavoissa	Eriävät näkemykset työyhteisössä		
Huonot työolosuhteet	Heikot työolot	Työolot	
Resurssien ja henkilöstön riittämättömyys			
Kiire	Kiire	Työn hektisyys	

Perehdytyksen puute kiireen vuoksi			
Sak-ajan puute	Ajan puute työtehtävien tekoon		
Ajan puute erinäisissä työtehtävissä			
Lapsiryhmästä irtautuminen haastavaa	Ryhmästä irtautumisen haasteet		
Pienten lasten ryhmässä täytyy olla koko ajan saatavilla eikä taukoja ehdi pitää			
Työn kuormittavuus	Työn kuormittavuus	Kuormittavuus	Yksilökohtaiset syyt
Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus			
Riittämättömyyden tunne	Riittämättömyyden tunne		
Pitkät ja puuduttavat työpäivät	Pitkät työpäivät	Työpäivien pituus	
Kiinnostus alkuopetusta kohtaan	Kiinnostus muuhun työnkuvaan	Urasuunnitelmat	
Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva ei kiinnosta			
Kiinnostus opiskella jotain muuta kasvatusalaa			
Halu toimia luokanopettajana			
Halu työskennellä koulussa			
Kiinnostus kasvatustieteisiin			
Uralla eteneminen haastavaa	Uralla eteneminen		