



Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa

*Essi Kantonen^a, Eeva-Leena Onnismaa^b,
Jyrki Reunamo^c & Leena Tahkokallio^d*

^a Helsingin kaupunki, päiväkodin johtaja, vastaava kirjoittaja, s-posti: elmkantonen@gmail.com
^{b,c,d} Helsingin yliopisto

TIIVISTELMÄ: Varhaiskasvatuksen opettajankoulutuksen suorittaneista on pulaa ja on esitetty oletuksia, että ammatista poistumista tapahtuisi erityisesti työuran alkuvaiheessa. Asiaa ei juurikaan ole tutkittu ja artikkelissa pyritään selvittämään opintojensa loppuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden sitoutumista tulevaan ammattiinsa. Tutkimuskysymyksiä ovat: 1. Millaiset tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden sitoutumiseen varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin opiskelun loppuvaiheessa? 2. Millaiset tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden halukkuuteen siirtyä muualle kuin varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin? Opiskelijoiden halua siirtyä työelämään tarkastellaan suhteessa induktiovaiheen, työhön sitoutumisen ja alalta poistumisen tutkimukseen. Tutkimuksen aineisto on kerätty Helsingin yliopiston varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoille tehdyillä kyselyillä vuosina 2013–2017. Aineistosta on eroteltu kolme eri vastaajaryhmää; ammattiin jäävät, ammatinvalinnastaan epävarmat ja heti ammatista pois haluavat opiskelijat. Tuloksia on tarkasteltu tilastollisen analyysin keinoin. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että ammattiin sitoutuminen oli yhteydessä opintoja edeltävään työkokemukseen, sekä uskoon omasta osaamisesta ja alan yhteiskunnallisen arvostuksen noususta.

Asiasanat: varhaiskasvatuksen opettaja, ammattiin sitoutuminen, alan vaihto, induktiovaihe

ABSTRACT: There is a shortage of qualified early childhood education (ECE) teachers in Finland and there has been assumptions that teachers leave the profession

especially during the first years of teaching. However, not a lot of studies have been made on the matter. The aim of this study is to explore the factors related to ECE students' willingness to work as ECE teachers and the factors that make students consider other career options. The study is quantitative and the data consists of a questionnaire answered by University of Helsinki early childhood education students during 2013–2017. Three groups were conducted based on students' answers: students continuing to the profession, students hesitant of working in ECE and students who will never work in ECE. The results show that willingness to work in the field of ECE is related to work experiences before university studies, the feelings of competence and how the students feel society values their profession.

Keywords: *early childhood education teacher, work commitment, career change, induction*

Johdanto

Syksyllä 2018 päätökseen viedyssä varhaiskasvatuksen lakireformissa määriteltiin uudelleen päiväkotien henkilöstörakenne ja ammattinimikkeet ¹. Uudessa henkilöstörakenteessa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla korkea-asteen tutkinto ja näistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan koulutus. Varhaiskasvatuksen opettajista on ollut pulaa jo ennen lakiuudistusta ja koulutusmääriä yliopistoissa on nostettu vaiheittain 2010-luvulla vastaamaan sekä jo vallinneeseen opettajapulaan että lakiuudistuksen tuomaan kasvavaan opettajien tarpeeseen. On myös esitetty väitteitä, etteivät varhaiskasvatuksen opettajat valmistuttuaan jäisi ammattiin. Tutkittua tietoa siitä, vaihtavatko varhaiskasvatuksen opettajat ammattia sen useammin kuin muut opettajaryhmät, tai lähialojen ammattilaiset, ei kuitenkaan ole.

Jotta lakiuudistuksen mukainen opettajankoulutuksen suorittaneiden määrän kasvattaminen toteutuu, tarvitaan tietoa tekijöistä, jotka edistävät ammattiin sitoutumista ja vähentävät ammatista poistumisen riskiä erityisesti työuran alkuvaiheessa. On luonnollista, että kaikissa ammateissa osa koulutuksesta valmistuvista hakeutuu eri syistä pois ammatista ja nykyisin on yhä tavallisempaa vaihtaa ammattia useita kertoja työuran aikana. Tässä artikkelissa tarkastelemme erityisesti sellaisia alanvaihtoja, joiden syihin olisi mahdollista vaikuttaa esimerkiksi työoloja kehittämällä.

¹ Uudet ammattinimikkeet ovat varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Artikkelissa tarkasteltu aineisto on kerätty ennen 1.9.2018 lakiuudistusta ja tekemissämme kyselyissä puhuttiin vielä lastentarhanopettajan ammatista. Käytämme artikkelissa yhteydestä riippuen sekä varhaiskasvatuksen opettajan (VO) että lastentarhanopettajan (LTO) nimikettä. Artikkelissa käytetään varhaiskasvatuksen erityisopettajasta (VEO) myös aikaisempaa erityislastentarhanopettajan nimikettä.

Koulutuksesta valmistuvien sitoutuminen ammattiin on kysymys, jonka selvittämiseksi teimme vuosina 2013–2017 kyselyitä Helsingin yliopistossa opintojensa loppuvaiheessa olleille, varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskeleville. Kyselyillä kartoitettiin opiskelijoiden ajatuksia työelämään siirtymisestä. Tämän artikkelin tavoitteena on selvittää, millaiset tekijät olivat yhteydessä tulevaan ammattiin sitoutumiseen ja millaiset tekijät ovat yhteisiä sitoutumisestaan epävarmoille, tai ammatista pois haluaville opiskelijoille.

Sitoutuminen ammattiin

Työhön sitoutuminen (work commitment) voidaan määritellä monella tavalla. Jokivuori (2002) selittää sitoutumista sosiaalipsykologisenä ilmiönä, jossa korostuu yksilön ja organisaation välinen vahva side tai suhde. Morrow (1993) jaottelee työhön sitoutumisen neljään luokkaan: eettiseen sitoutumiseen, sekä uraan, työtehtävään ja organisaatioon sitoutumiseen. Morrow'n mukaan uraan sitoutumisessa yksilö hyväksyy ja vaalii ammattikuntansa arvoja ja suunnittelee aktiivisesti uratavoitteita ja samaistuu niihin. Valmistumisvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien kohdalla voitaneen käyttää juuri uraan ja ammattiin sitoutumisen käsitteitä, kun viittaamme siihen mitkä tekijät vahvistavat opiskelijan halua toimia varhaiskasvatuksen opettajana, tai saavat hänet epäröimään valintaansa.

Työhön sitoutumista tai kiinnittymistä opintojen aikana ja ammatin induktiovaiheessa, voidaan tarkastella myös motivaatioteorioiden kautta. Perinteisesti tutkimuksissa, joissa tarkastellaan opettajan uralle hakeutumisen motivaatiota, on motivaatio jaettu sisäiseen (intrinsic), ulkoiseen (extrinsic) ja altruistiseen (altruistic) (Watt & Richardson, 2007; Watt ym., 2012; Yong, 1995). Sisäinen motivaatio liittyy toiveeseen tuntee itsensä päteväksi, tuntee hallintaa tai saada tyydyttää uteliaisuuttaan. Tällöin voidaan puhua myös minäpystyvyydestä, jolloin yksilö uskoo kykyihinsä suoriutua tehtävistään (Bandura, 1994).

Watt ym. (2012) toteavat neljässä eri maassa tehdyn tutkimuksen perusteella, että tärkeimmiksi arvioidut motiivit valita opettajan ammatti, liittyivät kaikkialla sisäisiin arvoihin, arvioituun kykyyn opettaa, toiveeseen myötävaikuttaa sosiaalisesti, saada opettaa lapsia tai aikuisia ja positiivisiin opettamis- ja oppimiskokemuksiin. Wattin ja Richardsonin (2007) luoma FIT-Choice -mittari (Factors Influencing Teaching Choice), sisältää altruismiin viittaavan motivaatiotyypin, jota on perinteisesti korostettu aikaisemmassa kirjallisuudessa. Edelleen malliin sisältyvät henkilökohtaisempi hyötymotivaatio, sisäinen motivaatio sekä kykyihin liittyvät uskomukset. Se sisältää myös yksilön käsityksen siitä, mitä opettajan ammatti vaatii ja miten se palkitsee.

Opettajat, jotka työskentelevät ympäristöissä, joissa ei ole mahdollista todentaa motivaatiotaan, tuntevat vähemmän minäpystyvyyttä, ovat vähemmän tyytyväisiä uravalintaansa ja kokevat uupumusta tai jättävät ammatin (Watt ym., 2012). Ulkoiset motivaattorit, kuten hyvä palkka ja muilta saatu positiivinen palaute, voivat lisätä ammattiin sitoutumista ja vastaavasti esimerkiksi huono palkka voi vähentää sitä.

Watt ja muut (2012) tuovat tutkimuksessaan esiin, että opintoaikaa edeltäneet positiiviset kokemukset opetuksesta ja oppimisesta lisäävät motivaatiota opetuslalla. Samoin positiiviset opettamiskokemukset koulutuksen aikana vaikuttavat myönteisesti päätökseen jäädä ammattiin. Opintojen aikainen positiivinen minäpystyvyyden tunne vahvistaa sitoutumista. Kaiken kaikkiaan tyytyväisyys koulutukseen lisää opettajaopiskelijoiden aikomusta jatkaa ammatissa pidempään (Bruinsma & Jansen, 2010). Sinclair (2008) tarkentaa vielä opettajaopiskelijoiden ammattiin sitoutumista siten, että koulutuksen aloitusvaiheessa sekä opintojen aikana syntyneet motivaatiotekijät saattavat muuttua. Olennaista näyttäisi olevan, miten yksilö selviää näistä muutoksista ja kykenee tarkentamaan omia ajatuksiaan.

Perhon ja Korhosen (2012) mukaan opintoja edeltänyt kiinnostus kasvatuskysymyksiin, sekä kokemus päiväkotityöstä, ovat yhteydessä lastentarhanopettajien opintojen loppuvaiheen ammattiin sitoutumiseen. Myös työn vaihtelevuus, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, halu oppia lisää, niin sanottu kutsumus ammattiin sekä työyhteisön sosiaalinen kiinteys, liittyvät positiivisesti työn imuun, ammatissa jatkamiseen ja työssä jaksamiseen (Perho & Korhonen, 2012; Richardson & Watt, 2010; Sinclair, 2008; Watt ym., 2012).

Ammatista poistuminen

Varhaiskasvatuksen opettajien ammatista poistumista ei juuri ole tutkittu. Muita opettaja-aloja ja lähialoja (esim. sairaanhoitajat) koskevat tutkimukset ja selvitykset auttavat kuitenkin ymmärtämään ilmiötä. Työhön ja ammattiin sitoutumista sekä työuupumusta kuvaavat tutkimukset antavat viitteitä siitä, millaiset tekijät johtavat alalta poistumiseen tai sen harkitsemiseen.

Kaikkea ammatista tai alalta poistumista ei voi tarkastella negatiivisessa valossa (Kelchtermans, 2017). On myös syytä määritellä tarkemmin, mitä tarkoitetaan ammatista poistumisella (teacher attrition) tai alanvaihdolla. Kelchtermans (2017) ehdottaa, että tulisi puhua siitä, miten ehkäistään hyvien opettajien työstä poistumista (leaving the job) vääristä syistä. Niin sanottuina väärinä syinä Kelchtermans esittää esimerkiksi esimiehen ja työtoverien riittämättömän tuen. Olennaista hänen mukaansa on myös, että opettajan

ja organisaation käsitysten hyvästä opetuksesta ja kasvatuksesta tulisi kohdata. Esimerkiksi Norjassa opettajat ovat lähteneet alalta muun muassa, koska maassa harjoitettu koulutuspolitiikka ei ole vastannut heidän käsitystään hyvästä opetuksesta (Smith & Ulvik, 2017). Myös Flinkman (2014) puhuu sairaanhoitajia koskevassa tutkimuksessaan eettisistä ongelmista poistumisen syynä. Suomalaisissa tutkimuksissa alan vähäinen arvostus näkyy lastentarhanopettajien tyytymättömyytenä työhönsä (Keckmann-Koivuniemi, 1999; Perho & Korhonen, 2012).

Siirtymistä pois opettajan perustyöstä ei voida pitää kaikissa tapauksissa alanvaihtona. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden aikomus ryhtyä myöhemmin esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi tai päiväkodin johtajaksi, lisää toki pulaa opettajista perustyössä, mutta tuo toisaalta varhaiskasvatuksen kentälle tarpeellista osaamista muussa muodossa. Lähteenmäki (1992) käyttää omassa tutkimuksessaan käsitettä liikkuvuus, puhuessaan työtehtävien muutoksesta tai työpaikan vaihdosta. Kelchtermansin (2017) mukaan taas sitä joukkoa, joka ei koskaan siirrykään opetuslalle, tulisi käsitellä kokonaan erillisenä joukkona, eikä sisällyttää alalta poistuvien joukkoon.

Feldman ja Ng (2007) puhuvat ammatinvaihdosta, kun siirtymään liittyy merkittävien uusien taitojen oppimista ja työympäristöjä. Varhaiskasvatuksen opettajan siirtyessä luokanopettajaksi, voidaan puhua ammatin vaihdosta, koska tällöin tulee tehdä lähes kokonaan uusi tutkinto ja suorittaa esimerkiksi kaikki harjoittelujaksot. Sen sijaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan tutkinto on varhaiskasvatuksen opettajan koulutusta täydentävä tutkinto ja työympäristönä on edelleen varhaiskasvatus.

Varhaiskasvatuksen opettajista tehtyjen selvitysten mukaan ammatin vaihtoa ja liikkuvuutta tapahtuu suunnilleen saman verran kuin muilla lähialoilla ja yleensä työntekijöiden keskuudessa. Helsingin yliopiston ja Aarresaari-verkoston uraseurantaselvityksen mukaan vuosina 2011–2012 valmistuneista lastentarhanopettajista 58 prosenttia on ollut koko työuransa saman työnantajan palveluksessa. Vastaajista 91 prosenttia oli vastaamishetkellä töissä opetus- ja kasvatustehtävissä, minkä voidaan olettaa tarkoittavan pääosin varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä, vaikka joukossa voi olla myös esimerkiksi luokanopettajana työskenteleviä (Carver & Kirichenko, 2018).

Opetus- ja kulttuuriministeriön (Hjelt & Eskelinen, 2017) selvityksessä tarkasteltiin varhaiskasvatuksen henkilöstön halukkuutta vaihtaa alaa ja syitä tälle. Lastentarhanopettajan koulutuksen suorittaneista vastaajista 23 prosenttia näytti selvityksen mukaan harkitsevan alan vaihtoa seuraavan viiden vuoden sisällä. Selvityksestä ei käy ilmi, onko kyseessä todellinen alan vaihto, vai halu siirtyä muihin

varhaiskasvatuksen tehtäviin. Vastaajista 70 prosenttia halusi jatkaa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työuransa loppuun. Merkittävimpiä alanvaihdon syitä olivat palkkaus, työn fyysinen tai henkinen kuormitus sekä alan heikko arvostus.

Noin 10 prosenttia, vuosina 1976–78 Joensuun ja Savonlinnan opettajankoulutuslaitoksilla lastentarhanopettajaksi opiskelleista, oli Perhon ja Korhosen 30 vuoden seurantatutkimuksen mukaan hakeutunut tänä aikana kasvatus- ja koulutusalan ulkopuolelle (Perho & Korhonen, 2012). Jokinen ym. (2013) ovat tarkastelleet luokanopettajien alanvaihtoa. Luokanopettajan tehtävistä liikutaan erityisopettajan ja rehtorin tehtäviin, hallinnon asiantuntijatehtäviin tai kolmannelle sektorille. Alle kymmenesosa vastaajista siirtyy täysin pois opetus- ja kasvatusalalta. Kuitenkin 20.4 prosenttia peruskoulun opettajista ilmoitti harkitsevansa alan vaihtoa.

Muiden lähialojen osalta Mervi Flinkman (2014) on tutkinut nuorten (alle 30-vuotiaiden) suomalaisten sairaanhoitajien aikomusta lähteä ammatistaan. Hänen väitöstutkimuksensa mukaan noin joka neljäs (26 %) sairaanhoitaja oli ajatellut ammatistaan lähtemistä, vähintään muutaman kerran kuukaudessa, kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Uupumus ja työtyytymättömyys olivat yhteydessä ammatista lähtöaikomuksiin. Flinkman toteaa tutkimuksensa perusteella, että huono hoitotyön toimintaympäristö ja ammatinvalinnan toissijaisuus tai sattumanvaraisuus, ovat yhteydessä ammatista lähtöaikomuksiin. Korkealaatuisen ja eettisesti kestävä hoitotyön edellytysten puuttuminen, sysää osaltaan nuoria sairaanhoitajia jättämään ammattinsa.

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitran (2017) mukaan noin 60 prosenttia työikäisistä on vaihtanut alaa tai ammattia ja näistä noin puolet on opiskellut uuden ammatin. Nuoret (18–25-vuotiaat) sekä viisi vuotta tai vähemmän alalla olleet, näyttävät Sitran mukaan korostuvan siinä joukossa, jotka parhaillaan harkitsevat alan vaihtoa tai uuden ammatin opiskelua. Kaikkia palkansaajia koskevan, tilastokeskuksen (Sutela & Lehto, 2014) työolotutkimuksen mukaan, alle 24-vuotiasta 29–32 prosenttia harkitsee alan vaihtoa. Toisaalta, kun tilastokeskuksen tutkimuksia tarkastellaan pidemmällä aikavälillä, on sitoutuminen työhön lisääntynyt nimenomaan nuorten keskuudessa.

Ammatin induktiovaihe varhaiskasvatuksen opettajilla

Koulutuksesta valmistumisen jälkeisen, työelämän induktiovaiheen, määritellään yleensä kattavan työuran ensimmäiset viisi vuotta. Induktiovaiheen kokemuksilla on todettu olevan merkitystä muun muassa työhön kiinnittymiseen ja työssä viihtymiseen (Canrinus ym., 2012; Hong, 2012). Niin organisaatio, oma toiminta, vuorovaikutus työpaikalla kuin opiskeluaikainen kuva ammatista vaikuttavat induktiovaiheen onnistumiseen ja siihen,

miten ammatillinen identiteetti alkaa kehittyä (Blomberg, 2008; Jack & Donnellan, 2010; Kupila, 2007).

Tässä tutkimuksessa kohteena ovat opintojensa loppuvaiheessa olevat opettajaopiskelijat, joilla induktiovaihe on vasta edessä. Kaikilla opettajaryhmillä työelämään siirtymisen vaihe on jyrkempi, kuin useimmissa muissa ammateissa (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen, 2010). Myös vastavalmistunut varhaiskasvatuksen opettaja on alusta lähtien täydessä pedagogisessa ja juridisessa vastuussa, siksi ensimmäisessä työpaikassaan noviisiopettajan tulisi saada aikaa reflektiolle ja ajatusten jakamiselle (Blomberg, 2008). Induktiovaihetta on syytä tarkastella lähemmin, sillä sitä koskevat kysymykset heijastuvat väistämättä myös valmistumassa olevien opiskelijoiden ajatteluun.

Varhaiskasvatuksen opettajaksi valmistuneet työskentelevät pääosin opettajina päiväkodin lapsiryhmissä. Koulutus tuottaa myös esiopetuksen opettajakelpoisuuden. Aikaisemmin koulutus (tutkintotasoltaan kasvatustieteen kandidaatti) on tuottanut kelpoisuuden myös päiväkodin johtajan tehtäviin, mutta lakiuudistuksen myötä johtajan kelpoisuusehdoksi tuli kasvatustieteen maisterin tutkinto. Päiväkodin henkilöstö työskentelee moniammatillisina tiimeinä, jotka ovat tavallisimmin koostuneet yhdestä opettajasta ja kahdesta lastenhoitajasta.

Yhden opettajan ja kahden hoitajan tiimit yleistyivät 1990-luvulla, kun useissa kunnissa ryhdyttiin noudattamaan alinta asetuksen sallimaa mitoitus- ja korvaamaan opettajia lastenhoitajilla. Aikaisemmin kahdella kolmesta oli kelpoisuus opettajan tehtäviin, 2010-luvulle tultua lastenhoitajia on ollut jopa 70 prosenttia henkilöstöstä (Alila ym., 2014). Henkilöstörakenteen muutokset ovat tuottaneet jännitteitä eri ammattiryhmien välille, erityisesti näitä esiintyy opettajien ja lastenhoitajien välisessä työnjaossa. Viittauksia suomalaisten päiväkotien kaikki tekevät kaikkea -työkulttuurin ongelmallisuuteen esiintyy useissa tutkimuksissa (Karila, 2008; Karila & Kupila, 2010; Onnismaa, Kalliala, & Tahkokallio, 2017; Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo, & Lipponen, 2017).

Kuittinen ja Kejonen (2009) näkevät todellisen tiimityön takaamiseksi välttämättömänä sen, että tiimin jäsenten erot ja erilaisuus tunnustetaan. Tämä aspekti näyttäisi puuttuvan 2000-luvulla yleistyneistä päiväkotien tiimityön tulkinnoista. Tahkokallio (2014) kysyykin, tulevatko päiväkodeissa yleistyneissä tiimityön käytännöissä eri ammattiryhmien, erityisesti opettajien, osaaminen käytetyksi parhaalla tavalla perustehtävän hyväksi.

Karila ja Kupila (2010) ovat selvittäneet varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien työidentiteettien muodostumista. Nuoret varhaiskasvatuksen opettajat näyttävät Karilan ja Kupilan mukaan omaavan hyvän ammatillisen itsetunnon ja kokevat olevansa päteviä

työhönsä. Kuitenkin samalla nuoret opettajat kokivat oman ja muiden ammattiryhmien osaamisen tarkentamisen moniammatillisessa tiimissä haastavaksi. Koska nuoren opettajan työidentiteetti on osin jäsentymätön, vaikeuttaa päiväkodin epäselvä työnjako oman paikan löytämistä työyhteisössä. Näin ollen erityisesti uran alkuvaiheessa työyhteisön tuki ja ilmapiiri sekä työn järjestäminen, vaikuttavat opettajan ammatti-identiteetin kehittymiseen (Aspfors & Bondas, 2013; Jokisaari ym., 2012; Kupila, 2007).

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat muodostavat käsityksensä tulevasta ammatistaan, teoriaopintojensa ohella, myös harjoittelujaksoilla päiväkotien lapsiryhmissä. Harjoittelut kytkevät opiskelijaa työelämään ja muovaavat hänen käsityksiään opettajan ammatista ja tehtävästä työyhteisössä. Harjoittelujaksot voidaan tulkita osaksi ammatin induktiovaihetta ja siksi tämän tutkimuksen aineisto on kerätty viimeisen harjoittelujakson jälkeen.

Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen toteutus

Artikkelissa haetaan vastauksia kahteen tutkimuskysymykseen, joista ensimmäisessä kysytään, millaiset tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden sitoutumiseen, lastentarhanopettajan (varhaiskasvatuksen opettajan) ammattiin opiskelun loppuvaiheessa. Toiseksi kysytään, millaiset tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden halukkuuteen siirtyä muualle kuin lastentarhanopettajan (varhaiskasvatuksen opettajan) ammattiin.

Tutkimuskysymyksiin haetaan vastauksia kyselyaineistosta, joka kerättiin Helsingin yliopistossa, lastentarhanopettajan opinnoissaan loppuvaiheessa olevilta opiskelijoilta. Kysely toteutettiin nettikyselynä, johon opiskelijat saattoivat vastata viimeisen harjoittelun jälkeen². Aineisto kerättiin neljänä lukuvuonna: 2013–2014, 2014–2015, 2015–2016 ja 2016–2017, jolloin harjoitteluun ilmoittautuneita oli yhteensä 422 opiskelijaa ja joista kyselyyn vastasi 247. Eri lukuvuosina vastausprosentti vaihteli 48.39 ja 66.67 välillä, keskiarvon ollessa 58.77 prosenttia.

Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä, skaalattuja väittämiä ja avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksillä kartoitettiin vastaajien taustatietoja: ikää, sukupuolta, koulutustaustaa ja työkokemusta.

² Viimeisen harjoittelun nimi muuttui opetussuunnitelmassa aineiston keruun aikana vuonna 2016 päättöharjoittelusta syventäväksi harjoitteluksi.

Vastaajien suunnitelmia työhön siirtymisestä ja siinä pysymisessä, sekä mahdollisia kouluttautumissuunnitelmia kartoitettiin seitsemän kysymyksen avulla. Vastaajilta kysyttiin: "Kuinka pitkään haluaisit työskennellä LTO:n tehtävissä valmistumisen jälkeen". Vastausvaihtoehdot olivat: 1) Koko tai lähes koko työuran; 2) Vähintään seuraavat 10 vuotta; 3) Vähintään seuraavat viisi vuotta; 4) Aion valmistuttuani mennä päiväkotiin töihin, mutta olen epävarma siitä, jääkö LTO:n ammattiin; 5) En aio mennä lainkaan LTO:n työhön valmistumisen jälkeen. Mahdollisia syitä pysyä ammatissa tai jättää ammatti kartoitettiin avoimilla kysymyksillä. Lisäksi tiedusteltiin suunnitelmia jatkaa maisteriopintoihin, sekä tietoja ammateista, joihin suunnittelee mahdollisesti siirtyvänsä.

Koulutuksen aikana hankituilla kokemuksilla on (esim. Bruinsma & Jansen, 2010; Watt ym. 2012) merkitystä opettajan työhön siirtymiseen ja työssä pysymiseen. Väittämäkysymyksissä pyydettiin arvioimaan koulutukseen liittyviä kokemuksia. Kysymykset liittyivät koulutuksen pituuteen ja tasoon: esimerkiksi "Koulutusaika (3 vuotta) on liian lyhyt LTO:n ammatin keskeisten asioiden (riittävän syvälliseen) opiskeluun". Lisäksi opiskelijat arvioivat eri harjoittelujaksojen tavoitteiden toteutumista esimerkiksi: "Päättöharjoittelun tavoitteet toteutuivat harjoittelujaksollani (1 = *erittäin huonosti*; 5 = *erittäin hyvin*)". Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan omia edellytyksiään kehittyä työelämässä, sekä arvioimaan tyytyväisyyttään koulutukseen kokonaisuudessaan (1 = *en lainkaan tyytyväinen*; 5 = *erittäin tyytyväinen*). Arviointia saattoi täydentää avoimella vastauksella.

Tutkimusten (esim. Bruinsma & Jansen, 2010; Watt ym. 2012) mukaan keskeiset motiivit valita ja pysyä opettajan uralla, liittyvät sisäisen pätevyyden ja pystyvyyden tunteeseen, sekä kykyyn vaikuttaa tehtävässään. Kyselylomakkeessa oli kaikkiaan 28 väittämää, jotka liittyivät osaamiseen, työn vaikuttavuuteen, työolosuhteisiin, työn kuormittavuuteen ja työn tulevaisuuteen. Niitä kaikkia arvioitiin viisiportaisella asteikolla (1 = *ei lainkaan samaa mieltä*; 5 = *täysin samaa mieltä*).

Omaa osaamista suhteessa tehtävään kartoitettiin muun muassa kysymyksellä "Pelkään, että minulta odotetaan ensimmäisessä LTO:n työpaikassani enemmän kuin mihin tunnen osaamiseni riittävän" tai "Luotan siihen, että minulla on LTO:n työhön riittävät lapsiryhmän ohjaustaidot" tai "Uskon, että minulla on edellytykset kehittyä hyväksi työntekijäksi pedagogiseksi työjohtajaksi". Tietoa vaikutusmahdollisuuksista kerättiin lapsiin ja perheisiin liittyvillä kysymyksillä. Esimerkiksi: "Lasten, joilla on ongelmia kehityksessään, auttaminen on minulle keskeinen osa LTO:n työtä".

Työympäristö ja sen vaikutus siihen, miten kykenee toteuttamaan tehtävänsä, todentamaan motivaatiotaan ja ammatin eettisiä (vrt. altruistiset tekijät) ulottuvuuksia,

on pidetty työhön sitoutumisessa tärkeänä. Suomalaisessa varhaiskasvatuksen tutkimuksissa (esim. Karila & Kupila 2010), sekä alaan liittyvässä keskustelussa viime vuosikymmenenä, on kiinnitetty huomiota työn organisointiin ja tehtäväkuviin lastentarhanopettajien työmotivaatioon vaikuttavina tekijöinä. Työn organisointiin ja tehtäväkuviin liittyviä väittämiä olivat esimerkiksi ”Työntekijöiden erilaiset koulutukset (LTO ja lastenhoitaja) tulevat nykyisessä tiimityömallissa järkevästi hyödynnetyiksi” tai ”Tiimityö (LTO:n ja lastenhoitajien välinen) voi olla riski”. Lisäksi kartoitettiin työn niin henkistä kuin fyysistä kuormittavuutta, kysymällä esimerkiksi ”Pelkään LTO:n työ olevan minulle henkisesti liian raskasta”.

Opiskelijan näkemyksiä työn tulevaisuudesta ja ammatin arvostuksesta kartoitettiin esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä: ”LTO:n ammatissa voin toimia varhaiskasvatuksen kehittäjänä” ja ”Uskon LTO:n ammatin arvostuksen nousevan lähitulevaisuudessa”.

Avoimissa kysymyksissä opiskelijoita pyydettiin tuomaan esille tekijöitä, jotka ovat mahdollisesti vahvistaneet motivaatiota ammattiin ja syitä pysyä ammatissa tai jättää se. Avoimet kysymykset käsittelivät lisäksi tiimityön toteutumista päiväkodissa, tuen tarpeita ensimmäisinä työvuosina ja ajatuksia mentoroinnista.

Tilastollinen analyysi

Tulosten analyysissa ryhmiä ja niiden välisiä eroja kuvataan keskiarvoilla ja keskihajonnoilla. Toiseen tehtävään hakeutumisen ja työkokemuksen analyysissa käytetään ristiintaulukointia. Sarakkeiden välisten prosentiosuuksien erojen merkitsevyydessä käytetään Z-testiä ja kolmen ryhmän merkitsevyyksien arviointiin on käytetty Bonferroni-mentelmää. Keskiarvojen eroja on testattu varianssianalyysillä ja kolmen ryhmän merkitsevyyksien arviointiin on käytetty Bonferroni-menetelmää. Tilastollisen merkitsevyyden rajana on $p < .05$. Kaikki muuttujat eivät täyttäneet normaalisti jakautuneen muuttujan ominaisuuksia, mutta artikkelissa käytetään kuitenkin havainnollisuuden vuoksi keskiarvoja mediaanien sijasta. Varianssianalyysin tulokset on tarkistettu ei-parametrisellä Kruskal-Wallis testillä, eikä olennaisia eroja löytynyt.

Tulosten tiivistämiseksi ja keskeisten sisältöjen esiin saamiseksi, väitelauseille tehtiin faktorianalyysi. Saatuja faktoreita käytettiin pohjana sisällönanalyysille, jonka avulla muodostettiin summamuuttujat. Summamuuttujien luotettavuutta ja yhteiskorrelaatiota kuvaavana tunnuslukuna käytettiin Cronbachin alfaa, joka osoittaa sitä, miten hyvin muuttujat kuvaavat samaa asiaa. Analyysin tuloksena löytyi neljä summamuuttujaa, joiden Cronbachin alfan arvo oli suurempi kuin .600. Näiden summamuuttujien yhteydet

alalla jatkaviin, epävarmoihin ja alalta pois lähteviin opiskelijoihin, on esitetty taulukoissa 4–8. Taulukoissa näkyvät myös muuttajat, joista summamuuttajat on muodostettu.

Koetun osaamisen summamuuttujaan tuli lopulta kuusi muuttujaa, joista yhden suunta muutettiin negatiivisesta positiiviseksi. Cronbachin alfan arvoksi tuli 0.747 (katso Taulukko 4). Työn kuormittavuuden summamuuttujassa ja negatiiviset väitteet käännettiin toisin päin, jolloin alfan arvoksi saatiin 0.619 (katso Taulukko 5). Työnjakoa mittaavaan summamuuttujaan käytettiin kuutta muuttujaa, joiden negatiivisten kuvausten kääntämisen jälkeen Cronbachin alfan arvo oli 0.704 (katso Taulukko 6). Tulevaisuudenusko summamuuttujassa negatiivisten kuvausten kääntämisen jälkeen näiden muuttujien Cronbachin alfan arvoksi tuli 0.647 (katso Taulukko 7). Taulukossa 8 on tehty vertailu taulukoissa 5-7 kuvattujen summamuuttujien merkityksestä ammattiin jatkamiselle.

Tulokset

Yliopistosta työelämään siirtyminen

Vastaajista muodostettiin kolme ryhmää sen perusteella, miten nämä ilmaisivat halukkuuttaan työskennellä LTO:n tehtävissä valmistumisen jälkeen. Ryhmät muodostettiin seuraavan kysymyksen perusteella: Kuinka pitkään haluaisit työskennellä LTO:n tehtävissä valmistumisesi jälkeen? Kaikki kyselyyn vastanneet opiskelijat (247) vastasivat tähän. Lähes tai koko työuran aikoi työskennellä 28.7 prosenttia (n = 71) vastaajista. Vähintään 10 vuotta arvioi haluavansa työskennellä 13.0 prosenttia (n = 32) opiskelijoista. Vähintään viisi vuotta aikoi työskennellä 21.1 prosenttia (n = 52). Epävarmoja työskentelystään lastentarhanopettajana oli 32.8 prosenttia (n = 81) vastaajista ja ei jatkavansa ammattiin vastasi 4.5 prosenttia (n = 11) opiskelijoista.

Ensimmäinen ryhmä muodostui vastaajista, jotka halusivat jatkaa LTO:n tehtävissä viisi vuotta tai pidempään, heitä oli 62.8 prosenttia (n = 155). Toinen ryhmä ”epävarmat” 32.8 prosenttia (n = 81) muodostui vastaajista, jotka olivat valinneet vaihtoehdon ”epävarma jääkö ammattiin”. Kolmas ryhmä ”pois haluavat” muodostui vastaajista, jotka olivat valinneet vaihtoehdon ”ei jatka ammattiin”, heitä oli 4.5 prosenttia (n = 11).

Opiskelijat, jotka aikovat mennä valmistuttuaan LTO:n tehtäviin, mutta ovat epävarmoja ammattiin jäämisestään (n = 81), eivät välttämättä suunnittele siirtymistä kokonaan pois varhaiskasvatuksesta. Lisäksi opiskelijoilta kysyttiin, mihin tehtäviin opiskelija ensisijaisesti pyrkii siirtymään, jos pyrkii hakeutumaan toiseen ammattiin. Epävarmojen joukosta vain kaksi opiskelijaa ilmoitti hakeutuvansa pois kasvatusta ja opetusalaalta ja

kuusi opiskelijaa ilmoitti haluavansa johonkin muuhun kuin LTO:n ammattiin, mutta oli epävarma mitä haluaa tehdä.

TAULUKKO 1 Ammattiin jäämisen yhteys toiseen tehtävään hakeutumiseen: Jos pyrit hakeutumaan toiseen ammattiin, mihin tehtävään pyrit ensisijaisesti hakeutumaan?

	AMMATTIIN JÄÄVÄT	EPÄVARMAT	HETI POIS HALUAVAT	YHTEENSÄ
Erityislastentarhanopettaja	61.9% (96) ^a	16.0% (13) ^b		44.1%
Luokanopettaja	5.2% (8) ^a	19.8% (16) ^b	45.5%(5) ^b	11.7%
Varhaiskasvatuksen hallinto	18.1% (28) ^a	24.7% (20) ^a		19.4%
Pois kasvatus- ja opetusosalta	1.9% (3) ^a	2.5% (2) ^a	18.2% (2) ^b	2.8%
Pois LTO:n työstä, epävarma mihin	1.3% (2) ^a	7.4% (6) ^b	9.1% (1) ^{a, b}	3.6%
Jokin muu	11.6% (18) ^a	29.6% (24) ^b	27.3% (3) ^{a, b}	18.2%
Yhteensä	100% (155)	100% (81)	100% (11)	100% (247)

Huom. Sama kirjain sarakeprosentteissa ilmaisee tilastollisesti ei-merkitsevän suhdeluvun eroa ($p < .05$).

Ammattiin suuntautuvat pyrkivät hakeutumaan tilastollisesti merkitsevästi enemmän (ennen kaikkea) erityislastentarhanopettajiksi (varhaisvuosien erityisopettaja) tai varhaiskasvatuksen hallinnon tehtäviin verrattuna epävarmoihin opiskelijoihin (Taulukko 1). Sen sijaan epävarmoista opiskelijoista tilastollisesti merkitsevästi suurempi joukko, ilmoitti hakeutuvansa joko luokanopettajaksi, pois LTO:n työstä tai jonnekin muualle, kun verrattiin keskenään epävarmoja ja ammattiin suuntautuvia. Heti pois haluavat poikkesivat eniten ammattiin suuntautuvista: tähän ryhmään kuuluvat ilmoittivat hakeutuvansa joko luokanopettajiksi tai pois kasvatusosalta.

Aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen merkitys

Ammattiin jäävistä vastaajista 59.4 prosentilla oli ennen varhaiskasvatuksen opettajankoulutusta hankittu tutkinto tai ammatillinen koulutus. Epävarmojen ryhmässä tutkinto oli 42 prosentilla vastaajista ja heti pois haluavista 45.5 prosentilla.

Opiskelijoiden, ennen lastentarhanopettajakoulutusta hankkimaa työkokemusta, selvitettiin kyselyssä monivalintakysymyksellä sekä avoimella kysymyksellä, jossa sai tarkentaa omaa työkokemustaan. Vastausvaihtoehdot olivat: päiväkodin avustaja,

lastenhoitaja päiväkodissa, lastentarhanopettaja, avustaja peruskoulussa, peruskoulun opettaja, muu työkokemus ja ei työkokemusta. Vastaajista yhteensä 91.5 prosentilla (n = 226) oli jotain työkokemusta ennen lastentarhanopettajakoulutusta. Vastaajista 29.6 prosenttia (n = 73) valitsi kohdan muu työkokemus. Muu työkokemus -kohtaan pyydettiin tarkennusta avoimessa kysymyksessä. Avoimeen vastaukseen oli vastannut myös osa niistä opiskelijoista, jotka olivat valinneet monivalintakysymyksessä jonkun valmiiksi määritellyistä työtehtävistä. Useimmiten mainittiin asiakaspalvelutehtävät (87 mainintaa) sekä lastenhoitoon ja leikkitoiminnan ohjaukseen liittyvät tehtävät (57 mainintaa). Muita luokkia olivat muun muassa työ koulussa (24 mainintaa), siivoustyö (17 mainintaa) ja sairaanhoitoon tai sairaalassa tehtävään työhön liittyvät tehtävät (16 mainintaa).

TAULUKKO 2 Ammattiin jäämisen yhteys ennen koulutusta hankittuun työkokemukseen: Millaista työkokemusta sinulla on ennen LTO-koulutusta?

	<i>AMMATTIIN JÄÄVÄT</i>	<i>EPÄVARMAT</i>	<i>HETI POIS HALUAVAT</i>	<i>YHTEENSÄ</i>
Päiväkodissa avustaja tai vastaava	69.0% (20) ^a	27.6% (8) ^a	3.4% (1) ^a	100% (29)
Päiväkodissa lastenhoitaja	67.8% (40) ^a	30.5% (18) ^a	1.7% (1) ^a	100% (59)
Päiväkodissa LTO	85.7% (18) ^a	14.3% (3) ^a		100% (21)
Peruskoulussa avustaja tai vastaava	29.6% (8) ^a	63.0% (17) ^b	7.4% (2) ^{a, b}	100% (27)
Peruskoulussa opettaja	58.8% (10) ^a	29.4% (5) ^a	11.8% (2) ^a	100% (17)
Muu	61.6% (45) ^a	31.5% (23) ^a	6.8% (5) ^a	100% (73)
Ei työkokemusta ennen LTO-koulutusta	66.7% (14) ^a	33.3% (7) ^a		100% (21)
Yhteensä	62.8% (155)	32.8% (81)	4.5% (11)	100% (247)

Huom. Sama kirjain sarakeprosentteissa ilmaisee tilastollisesti ei-merkitsevän suhdeluvun eroa ($p < .05$).

Kuten taulukosta 2 nähdään, alalle jäämisestä epävarmat opiskelijat omaavat enemmän työkokemusta peruskoulusta avustajan työstä tai vastaavista tehtävistä. Ero on tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$). Opiskelijat, joilla on aiempaa työkokemusta päiväkodissa, ilmoittivat useammin jäävänsä ammattiin kuin epävarmoihin tai poislähtevien ryhmään lukeutuvat. Erot eivät ole kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

Kuitenkin, jos verrataan toisiinsa kaikkia varhaiskasvatuskokemusta omaavia opiskelijoita muihin opiskelijoihin, ammattiin jäävien osuus varhaiskasvatustyössä kokemusta omaavilla opiskelijoilla on tilastollisesti merkitsevästi suurempi (50.3 prosenttia, $n = 155$) kuin muuta työkokemusta omaavilla opiskelijoilla (35.8 prosenttia, $n = 29$).

Tyytyväisyys koulutukseen ja tämän merkitys ammattiin jäämiselle

Opiskelijoilta kysyttiin heidän tyytyväisyyttään lastentarhanopettajan koulutukseen ja sen harjoitteluun (Taulukko 3). Ammattiin jatkamisen osalta opiskelijat poikkesivat toisistaan siinä, miten tyytyväisiä he olivat saamaansa koulutukseen.

TAULUKKO 3 Ammattiin jäämisen yhteys tyytyväisyyteen LTO-koulutukseen ja sen harjoitteluun (1 = *en lainkaan tyytyväinen*; 5 = *erittäin tyytyväinen*).

	AMMATTIIN JÄÄVÄT (A)	EPÄVARMAT (B)	HETI POIS HALUAVAT (C)
Miten tyytyväinen olet saamaasi lastentarhanopettajan koulutukseen.	4.14 BC	3.9 C	3.36
Minulla on koulutuksesta valmistuessani hyvät edellytykset kehittyä työelämässä hyväksi LTO:ksi.	4.42 C	4.21	3.82
Perusharjoittelun tavoitteiden toteutuminen	4.26	3.95	3.55
Eheyttävän harjoittelun tavoitteiden toteutuminen	4.25 B	3.89	4.00
Päätöharjoittelun tavoitteiden toteutuminen	4.36 C	4.25 C	3.00

Huom. Tilastollisesti merkitsevissä keskiarvojen eroissa ($p < .05$) pienemmän keskiarvon symboli on suuremman keskiarvon sarakkeessa.

Opiskelijat olivat keskimäärin tyytyväisiä koulutukseen ($M = 4.02$; $SD = .61$). Vain yksi opiskelija oli erittäin tyytymätön (epävarma ammattiin jäämisestä) ja yksi melko tyytymätön (ammattiin jäävä). Ammattiin jäävät olivat kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi tyytyväisempiä koulutukseen, kuin epävarmat ja heti pois työstä haluavat. Kaikki opiskelijat arvioivat myös omaavansa keskimäärin hyvät edellytykset kehittyä hyväksi opettajaksi työelämässä ($M = 4.32$; $SD = .75$). Ammattiin jäävät arvioivat kuitenkin omaavansa koulutuksesta valmistuessaan tilastollisesti merkitsevästi paremmat edellytykset kehittyä työelämässä hyväksi opettajaksi, kuin heti pois haluavat opiskelijat.

Ammattiin jäävät arvioivat harjoitteluidensa toteutuneen paremmin kuin muut vastaajat. Perusharjoittelussa ($M = 4.13$; $SD = 1.02$) erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Toisen vuoden harjoittelussa ($M = 4.12$; $SD = .97$) alalle jäävät kokivat harjoittelun tavoitteiden toteutuneen tilastollisesti merkitsevästi paremmin, kuin epävarmat opiskelijat. Päätöharjoittelun tavoitteiden toteutumisessa ($M = 4.26$; $SD = .86$) sen sijaan alalta heti pois haluavat poikkesivat tilastollisesti merkitsevästi sekä alalle jäävistä että epävarmoista. Päätöharjoittelun tavoitteiden toteutumisessa alalta heti pois haluavien keskiarvo oli selvästi pienin kaikista arvioista. Päätöharjoittelu näyttäyty tuloksissa tärkeänä ammattiin jäämisen indikaattorina.

Ammattiin jatkaminen ja opiskelijan kokemus omasta osaamisestaan

Opiskelijoiden kokemusta omasta osaamisestaan mitattiin Likert-asteikollisilla väittämillä. Osa väittämistä liittyy opiskelijan käsityksiin omasta osaamisesta suhteessa hänen oletuksiinsa työssä vaadittavasta osaamisesta ja jaksamisesta. Taulukossa 4 on kuvattu osaamiseen liittyvät keskiarvot eri ryhmissä.

TAULUKKO 4 Ammattiin jatkaminen ja arviot omasta osaamisestaan (1 = *aivan eri mieltä*; 5 = *aivan samaa mieltä*).

	AMMATTIIN JÄÄVÄT (A)	EPÄVARMAT (B)	HETI POIS HALUAVAT (C)
Saan käyttää LTO:n työssä osaamistani ja koulutustani laajasti.	4.47 BC	3.81	3.73
Lasten, joilla on ongelmia kehityksessään auttaminen on minulle keskeinen osa LTO:n työtä.	4.34	4.26	4.09
Uskon, että minulla on edellytykset kehittyä hyväksi työtiimini pedagogiseksi työnjohtajaksi.	4.43 BC	4.02	3.82
LTO-koulutuksen tulisi olla maisteritasoinen ja kestoltaan 4-5 vuotta.	3.42	3.43	3.45
Päätöharjoittelun tavoitteet toteutuivat harjoittelujaksollani	4.36 C	4.25 C	3
Pelkään, että minulta odotetaan ensimmäisessä LTO-työpaikassani enemmän kuin mihin tunnen osaamiseni riittävän.	3.06	3.09	2.91

Huom. Tilastollisesti merkitsevissä keskiarvojen eroissa ($p < .05$) pienemmän keskiarvon symboli on suuremman keskiarvon sarakkeessa.

Yleisesti ottaen opiskelijat kokivat voivansa käyttää osaamistaan laajasti ($M = 4.22$; $SD = .89$). Ammattiin jäävät kokivat kuitenkin saavansa käyttää LTO:n työssä osaamistaan ja koulutustaan tilastollisesti merkitsevästi laajemmin kuin muut vastaajat. Samoin usko omaan edellytyksiin oli keskimäärin hyvä ($M = 4.27$; $SD = .77$). Lisäksi, ammattiin jäävät uskoivat edellytystensä kehittyä hyväksi työtiimin pedagogiseksi työnjohtajaksi paremmiksi kuin muut opiskelijat ja ero oli tilastollisesti merkitsevä. Jo edellisessä taulukossa esiin noussut, päättöharjoittelun tavoitteiden toteutumisen merkitys ($M = 4.26$; $SD = .86$) erityisesti alalta lähtevillä, nousi esiin myös opiskelijan osaamisen muuttujissa, mutta sama ei näkynyt muissa harjoitteluissa. Koulutuksen maisteritasoisuus sai kannatusta vastaajajoukossa, mutta väittämän kannatuksella ei ollut tilastollista yhteyttä ammattiin jäämisen kanssa.

Ammattiin jatkaminen ja työympäristöön liittyvät tekijät

Työympäristöä käsitteleviä ilmiöitä tarkastellaan tässä artikkelissa työn arvioitun kuormittavuuden ja työnjaon osalta. Työn kuormittavuutta mitattiin neljän väitelauseen avulla (Taulukko 5).

TAULUKKO 5 Ammattiin sitoutuminen ja arviot työn kuormittavuudesta (1 = *ei lainkaan samaa mieltä*; 5 = *täysin samaa mieltä*).

	AMMATTIIN JÄÄVÄT (A)	EPÄVARMAT (B)	HETI POIS HALUAVAT (C)
Pelkään LTO:n työ olevan minulle henkisesti liian raskasta.	2.48	2.90 A	3.09
Pelkään LTO:n työ olevan minulle fyysisesti liian raskasta.	1.96	2.14	2.27
Pelkään, etten saa päiväkodinjohtajalta riittävästi tukea työhöni LTO:na.	2.72	2.96	3.82 AB
Moniongelmaiset lapset lapsiryhmissä kuormittavat liiaksi LTO:n työtä.	3.08	3.16	3.18

Huom. Tilastollisesti merkitsevissä keskiarvojen eroissa ($p < .05$) pienemmän keskiarvon symboli on suuremman keskiarvon sarakkeessa.

Moniongelmaisten lasten arvioitiin aiheuttavan keskimäärin eniten kuormittavuutta työssä ($M = 3.11$; $SD = .97$). Tämän osalta ryhmät erosivat kuitenkin toisistaan vain vähän. Toiseksi kuormittavimmaksi koettiin pelko johtajan tuen riittämättömyydestä ($M = 2.85$; $SD = 1.10$). Johtajan tuen puutetta pelkäsivät erityisesti alalta heti pois haluavat, jotka poikkesivat tilastollisesti merkitsevästi muista vastaajista. Työstä heti pois haluavat

pelkäsivät niin ikään eniten sitä, että työ on henkisesti liian raskasta, toiseksi tätä pelkäsivät epävarmojen ryhmään kuuluvat. Matalin keskiarvo tässä kysymyksessä oli ammattiin jäävien ryhmällä. Ero ammattiin jäävien ja epävarmojen välillä oli tilastollisesti merkitsevä. Keskiarvo työn henkisen kuormittavuuden pelon osalta oli 2.65 ($SD= 1.20$). Vähiten pelättiin työn fyysistä kuormittavuutta ($M = 2.03$; $SD = 1.20$), eivätkä vastaajaryhmät poikenneet toisistaan tilastollisen merkitsevyyden osalta.

Työnjakoa mittaamaan käytettiin kuutta muuttujaa (Taulukko 6). Työnjaossa keskitytään tiimityöhön, toimenkuvaan ja koulutukseen.

TAULUKKO 6 Ammattiin jatkaminen ja arviot työnjaosta.

	<i>AMMATTIIN JÄÄVÄT (A)</i>	<i>EPÄVARMAT (B)</i>	<i>HETI POIS HALUAVAT (C)</i>
LTO:n ja lastenhoitajien välinen työnjako on tällä hetkellä liian epäselvä.	3.82	3.93	3.82
Tiimityö helpottaa uuden LTO:n siirtymistä työelämään.	4.31 B	3.94	4.36
Työntekijöiden erilaiset koulutukset (LTO:t ja last.hoit.) tulevat nykyisessä tiimityömallissa järkevästi hyödynnetyiksi.	2.66	2.35	2.45
Työskentelisin mielelläni itsenäisemmin kuin mihin päiväkodissa on nykyään mahdollisuus.	2.72	3.14 A	4.4 AB
Pelkään, että ryhmän lastenhoitajat voivat vaikuttaa liiaksi siihen, miten voin tehdä työtäni LTO:na.	3.29	3.68 A	3.45
Tiimityö (LTO:n ja lastenhoitajien välinen) voi olla riski LTO:n työn itsenäisyyden ja luovuuden kannalta.	2.77	2.96	3.36

Huom. Tilastollisesti merkitsevissä keskiarvojen eroissa ($p < .05$) pienemmän keskiarvon symboli on suuremman keskiarvon sarakkeessa.

Yleisesti tiimityön koettiin helpottavan uuden LTO:n siirtymistä työelämään ($M = 4.19$; $SD = .85$). Ammattiin jäävät opiskelijat arvioivat tiimityön helpottavan siirtymistä työelämään tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin epävarmat.

On muistettava, että työnjakoon liittyvät arviot on tehty ennen kuin laki määritteli uudelleen ammattiryhmien nimikkeet ja kelpoisuudet, sekä selvensi työnjakoa. Opiskelijaryhmät eivät poikenneet toisistaan työnjakoon liittyvissä vastauksissa, vaan kaikki ryhmät pitivät työnjakoa kyselyn teon aikaan keskimäärin melko epäselvänä ($M =$

3.86; SD = 1.12). Pelko lastenhoitajien liiasta vaikutuksesta omiin työmahdollisuuksiin (M = 3.42; SD = 1.19) koettiin muita suurempana epävarmojen ryhmässä, ero oli tilastollisesti merkitsevä ammattiin jääviin verrattuna. Työn toivottiin myös olevan jonkin verran itsenäisempää (M = 2.93; SD = 1.14). Itsenäisyyden osalta ryhmät poikkesivat eniten toisistaan ja erot olivat tilastollisesti merkitseviä kaikissa ryhmissä. Heti pois haluavat toivoivat selvästi eniten lisää itsenäisyyttä, tämä olikin suurin heti pois haluavien ryhmää kuvaava ero muihin ryhmiin verrattuna. Ammattiin jatkavat ja epävarmat arvioivat itsenäisyyden tarpeensa molemmiin puolin keskimmäistä arvoa kolme, joskin epävarmojen ryhmässä tarve koettiin tilastollisesti merkitsevästi ammatissa jatkavia suuremmaksi.

Ammatissa jatkaminen ja usko ammatin tulevaisuuteen

Uskoa tulevaisuuteen mitattiin viidellä väitelauseella (Taulukko 7). Mukana on sekä yhteiskunnallisia että persoonallisia kuvauksia.

TAULUKKO 7 Ammattiin jatkaminen ja usko tulevaisuuteen (1= *ei lainkaan samaa mieltä*; 5 = *täysin samaa mieltä*).

	<i>AMMATTIIN JÄÄVÄT (A)</i>	<i>EPÄVARMAT (B)</i>	<i>HETI POIS HALUAVAT (C)</i>
Päiväkotityöllä on huono imago.	3.31	3.8 A	4.27 A
LTO:n ammatti on yhteiskunnassa arvostettu.	2.45	2.16	1.91
Uskon LTO:n ammatin arvostuksen nousevan lähitulevaisuudessa.	3.45 BC	2.96	2.36
LTO:n ammatissa voin toimia varhaiskasvatuksen kehittäjänä.	4.21 BC	3.62	3.18
LTO:n ammatissa on mahdollisuus luovaan ja itsenäiseen työhön.	4.33 BC	3.58	3.55

Huom. Tilastollisesti merkitsevissä keskiarvojen eroissa ($p < .05$) pienemmän keskiarvon symboli on suuremman keskiarvon sarakkeessa.

Eniten opiskelijat uskoivat keskimäärin mahdollisuuteensa tehdä luovaa ja itsenäistä työtä (M = 4.04; SD = .83). Ammattiin jäävillä keskiarvo oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi korkeampi kuin muilla opiskelijoilla. Toiseksi eniten opiskelijat olivat samaa mieltä väitteen kanssa, jonka mukaan LTO:n ammatissa voi toimia varhaiskasvatuksen kehittäjänä (M = 3.97; SD = .92). Tämänkin väitteen osalta ammattiin jäävien keskiarvo oli tilastollisesti merkitsevästi muita opiskelijoita korkeampi. Myös

ammatin arvostuksen nousemiseen ($M = 3.24$; $SD = .96$) ammattiin jäävät uskoivat muita opiskelijoita enemmän. Päiväkotityöllä koettiin olevan melko huono imago ($M = 3.51$; $SD = .98$). Erityisen vahvasti näin kokivat ammatista heti pois haluavat, mutta myös epävarmojen osalta ero ammattiin jääviin oli tilastollisesti merkitsevä.

Ammattiin jatkaminen ja summamuuttujien erot

Tutkimuksen tuloksia vedetään yhteen tarkastelemalla neljän summamuuttujan (oma osaaminen, työn kuormittavuus, työnjako ja usko ammatin tulevaisuuteen) ja kolmen vastaajaryhmän (ammattiin jäävät, epävarmat ja heti pois haluavat) välisiä yhteyksiä (Taulukko 8). Yhteenvedon tarkoituksena on tiivistää keskeisimmät tulokset ja osoittaa tutkimuskysymysten kannalta olennaiset yhteydet.

TAULUKKO 8 Ammattiin jatkamisen vertailu eri summamuuttujilla.

	<i>AMMATTIIN JÄÄVÄT (A)</i>	<i>EPÄVARMAT (B)</i>	<i>HETI POIS HALUAVAT (C)</i>
Oma osaaminen	3.9 B	3.57	3.52
Työn kuormittavuus	2.56	2.79	3.09
Työnjako	3.04	3	3.16
Usko tulevaisuuteen	3.63 BC	3.06	2.64

Huom. Tilastollisesti merkitsevissä keskiarvojen eroissa ($p < .05$) pienemmän keskiarvon symboli on suuremman keskiarvon sarakkeessa.

Summamuuttujien perusteella näyttää selkeästi siltä, että usko ammatin tulevaisuuteen ($M = 3.40$; $SD = .63$), on keskeinen ammattiin jäämiseen vaikuttava tekijä. Siinä keskiarvojen erot ovat selvästi suurimmat ja ammattiin jatkavilla tulevaisuususkon keskiarvo on tilastollisesti merkitsevästi ($p < .05$) korkeampi kuin ammattiin jatkamisesta epävarmoilla, tai ammatista heti pois haluavilla opiskelijoilla. Myös oman osaamisen summamuuttuja ($M = 3.90$; $SD = .67$), on ammattiin jäävillä korkein ja se on tilastollisesti merkitsevästi ($p < .05$) korkeampi kuin epävarmoilla opiskelijoilla.

Työn kuormittavuuden merkitys nousee alalta poistumisen todennäköisyyden kasvaessa, mutta ei ole tilastollisesti merkitsevä. Ero on keskiarvojen osalta selkeä ammattiin jäävien ja alalta poistuvien välillä, mutta alalta poistuvien pienen määrän takia ero voi johtua myös sattumasta. Suhtautuminen työnjakoon ei näytä erottelevan opiskelijoita kokonaisuutena juuri lainkaan. Tähän näyttää vaikuttavan summamuuttujan sisäisten

painopisteiden erot: ammatissa jatkajille tärkeitä ja positiivista oli tiimityö, alalta ehkä poistuville tärkeitä taas oli erityisesti työn itsenäisyys.

Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksessa haettiin vastauksia kysymykseen, millaiset tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden sitoutumiseen varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin. Toiseksi kysyttiin, millaiset tekijät ovat yhteydessä opiskelijoiden halukkuuteen siirtyä muualle kuin opettajaksi varhaiskasvatukseen. Aineistosta muodostettiin kolme ryhmää: ammattiin jäävät, jäämisestään epävarmat ja ammatista pois haluavat. Ammattiin jäävät suunnittelivat työskentelevänsä ammatissa viisi vuotta tai enemmän, heitä oli vastaajista 62.8 prosenttia. Epävarmoiksi luokiteltuja oli 32.8 prosenttia, nämä vastaajat aikoivat mennä valmistuttuaan opettajan tehtäviin, mutta eivät olleet varmoja jäämisestään. Tässä joukossa oli myös vastaajia, jotka suunnittelivat varhaiskasvatuksen erityisopettajan tai esimiestehtäviin hakeutumista, jolloin voidaan alanvaihdon sijaan puhua ammatin sisäisestä liikkuvuudesta (Lähteenmäki, 1992). Kokonaan alalta pois haluavien joukko (4.5 %) on jonkin verran pienempi, kuin muissa vastaavanlaisissa kyselyissä, mikä saattaa kertoa siitä, että vastaamatta jättäneiden joukossa saattoi olla suhteellisesti enemmän ammattiin kielteisesti suhtautuvia kuin perusjoukossa. Tämä tutkimus eroaa muista aiemmin viitatuista tutkimuksista siinä, millaisin kysymyksin ammattiin sitoutumista tai alanvaihtohalukkuutta on kysytty. Tässä tutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka kauan haluaisivat toimia LTO:n ammatissa. Esimerkiksi Hjelt ja Eskelinen (2017) sekä Flinkman (2014) lähestyivät asiaa toisesta suunnasta kysymällä, kuinka usein vastaaja on harkinnut alanvaihtoa.

Koko vastaajajoukkoa tarkasteltaessa ne vastaajat, joilla on työkokemusta päiväkodista ennen opettajankoulutusta, vaikuttaisivat olevan sitoutuneimpia jatkamaan LTO:n ammattiin. Tulos on samansuuntainen Perhon ja Korhosen (2012) tulosten kanssa. Ammatinvalinnastaan epävarmoilla puolestaan on tämän aineiston mukaan merkitsevästi muita enemmän kokemusta peruskoulusta, esimerkiksi avustajan tehtävistä. Luokanopettajan ammatti kiinnostaa muita enemmän ammatinvalinnastaan epävarmoja ja alalta pois aikovia. Tämän voi tulkita kertovan siitä, että nämä opiskelijat ovat alun alkaenkin suuntautuneet perusopetukseen, eikä koulutusaika ole tuonut tähän muutosta.

Tässä tutkimuksessa mukana olleet opiskelijat ovat hakeneet opiskelemaan valtakunnallisella VAKAVA-kokeella, minkä kautta voi hakea myös muille opettaja-aloille. Koulutusvalinnan toissijaisuus näyttäisi ennakoivan heikkoa sitoutumista valittuun ammattiin (Bruinsma & Jansen, 2010; Flinkman, 2014; Perho & Korhonen, 2012).

Voidaankin pohtia, kuinka moni varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskeleva on päätenyt koulutukseen toissijaisena vaihtoehtonaan. Kyselyssä ei ole tiedusteltu koulutusvalinnan ensi- tai toissijaisuutta. Kyseinen tieto olisi lisännyt erityisesti ammattiin jäämisestään epävarman opiskelijaryhmän ymmärtämistä.

Toisaalta tulokset herättävät myös opiskelijavalintoihin liittyviä kysymyksiä. On selvää, että ensimmäistä tutkintoaan suorittavien joukossa on aina opiskelijoita, jotka haluavat opiskella lisää ja harkita muitakin kuin ensimmäisen tutkinnon mahdollistamia uravaihtoehtoja. Voidaan kuitenkin kysyä, olisiko opiskelijavalinnoissa syytä nykyistä enemmän painottaa aiempaa alan työ- tai harjoittelukokemusta.

Usko omaan osaamiseen ja mahdollisuuksiin kehittää varhaiskasvatusta, näyttäisi tämän tutkimuksen valossa ennustavan sitoutumista ammattiin. Ammatinvalinnastaan varmat arvioivat varhaiskasvatuksen opettajina pystyvänsä myös luovaan ja itsenäiseen työhön, toisin kuin epävarmat ja heti pois alalta aikovat. Myös Perhon ja Korhosen pitkittäistutkimuksessa (2012) luovan, omaperäisen työn arvostus yhdistyi työn imuun ja valintatyytyväisyyteen. Opiskelijoiden itseluottamuksen ja onnistumisen tunteiden vahvistamisessa yliopiston ja harjoittelupäiväkotien välinen yhteistyö on tärkeää. Erityisesti viimeisen harjoittelun onnistuminen näyttää tämän tutkimuksen mukaan olevan merkityksellinen ammattiin jatkamisen kannalta

Varhaiskasvatuksessa opettajan työ on pitkälti tiimityötä ja se eroaa tässä suhteessa melko paljon muista opettaja-aloista. Eri vastaajaryhmien välillä on selkeä ero siinä, millä tavoin tiimityön nähdään vaikuttavan opettajan työhön. Työnjaon ja ammattiin suuntautumisen yhteyttä tarkasteltaessa havaittiin, että ammattiin jäämistä suunnittelevat, kokevat tiimityön helpottavana tekijänä, ei uhkana. Erityisesti epävarmat opiskelijat näyttävät kokevan tiimityön ongelmallisempana kuin ammattiin jäävät. Epävarmat ja alalta pois haluavat, puolestaan toivoisivat mahdollisuutta itsenäisempään työhön. Tutkimus ei anna vastausta siihen, millainen tiimityön tulkinta vastaajilla on ollut mielessään, heidän pohtiessaan tiimityön etuja ja haittoja.

Opiskelijoiden käsitykset tiimityön ja eri ammattiryhmien koulutusten hyödyntämisestä vaatisivat lisätutkimusta nyt, kun varhaiskasvatuslaki on uudistettu, uudet tehtävänimikkeet otettu käyttöön ja työnjakoa selkeytetty. Koska opettajankoulutuksen suorittaneista on pulaa kentällä, ei kaikilla noviisiopettajilla ole työpaikallaan mahdollisuuksia kollegiaaliseen tukeen omassa työyhteisössään. Voidaan olettaa, että sellaisissa päiväkodeissa, joissa on vähän opettajankoulutuksen suorittaneita, myös toimintakulttuuri ja pedagoginen keskustelu ovat erilaisia kuin niissä päiväkodeissa, joissa opettajia on enemmän.

Johtamisen merkitys päiväkodin toimintakulttuurille ja työilmapiirille on ilmeinen. Tässäkin tutkimuksessa nimenomaan heti pois aikovien joukko pelkäsi eniten sitä, ettei päiväkodin johtajalta saa riittävästi tukea. Jotta epävarmaksi itsensä tuntevien noviisiopettajien ammattiin sitoutuminen vahvistuisi induktiovaiheessa, tulisi johtajilla olla riittävästi aikaa henkilöstön pedagogiseen johtamiseen. Vuonna 2017 tehdyn OAJ:n päiväkodin johtaja -selvityksen mukaan, kuntien päiväkotien johtajista lähes 40 prosenttia kokee työaikansa riittämättömäksi ja lähes 60 prosenttia vastaajista kertoo, että pedagogiselle johtamiselle jää aikaa melko vähän. Johtamisen rakenteita parantamalla ja esimerkiksi apulaisjohtajamallia kehittämällä, voitaisiin päiväkodin johtajien aikaa vapauttaa henkilöstön asiantuntijuuden ja yhteisöllisen oppimisen tukemiseen. Työyhteisö ja työn järjestäminen työpaikoilla, ovat erityisen merkityksellisiä tekijöitä nuoren opettajan työssä pysymisen kannalta (Jokisaari ym., 2012).

Opettajille induktiovaiheessa suunnatut mentorointiohjelmat perustuvat sosiaalisen tukiverkon merkitykseen (Heikkinen ym., 2008; Onnismaa, Tahkokallio, Lipponen & Merivirta, 2016) ja ne antavat induktiovaiheen opettajille kaivattua tukea. Olisikin tärkeää luoda uusia mentorointiohjelmia ja vahvistaa jo olemassa olevia, jotta kaikki halukkaat pääsisivät mentoroinnin piiriin.

Tässä tutkimuksessa esitelty ammatinvalinnastaan epävarmojen joukko on mielenkiintoinen ja varhaiskasvatuksen opettajien saatavuuden ja alan houkuttelevuuden kannalta tärkeä. Parin viime vuoden opettajankoulutusten hakijamäärien lasku, on herättänyt huolta ja nähtäväksi jää, onko kysymys pysyvämmästä ilmiöstä. Suomessa opettajien hakeutuminen pois ammatista, on aiemmin noudattanut talouden suhdannevaihteluita: noususuhdanteen aikana ammattia vaihdetaan herkemmin, kun taas laskukauden aikana opettajat arvostavat vakaita työsuhteita (Heikkinen ym., 2010). Varhaiskasvatuksen opettajien palkka on muita opettajaryhmiä alempi, mutta vakituisia työsuhteita on runsaasti tarjolla.

Tutkimus antaa viitteitä siitä, että työn resursseja parantamalla ammatin houkuttelevuutta voitaisiin parantaa. Ammatinvalinnastaan varmat opiskelijat näyttävät olevan muita optimistisempia sen suhteen, miten varhaiskasvatuksen opettajan ammatti nähdään yhteiskunnassa. Ammattiin jäämistä suunnittelevien käsitykset alan yhteiskunnallisesta arvostuksesta sekä arvostuksen noususta, ovat myös positiivisempia kuin muiden ryhmien. Opettajankoulutuksen ja varhaiskasvatuksen kentän yhteisenä kehittämishaasteena voidaan pitää sitä, miten ammatinvalinnastaan epävarmat opiskelijat saadaan sekä luottamaan omaan osaamiseensa että varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen.

Lähteet

- Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinon, J., Pekuri, H.-M., Polvinen M., Laaksonen, R., & Lamberg, K. (2014). *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmälle tueksi*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Aspfors, J., & Bondas, T. (2013). Caring about caring: Newly qualified teachers' experiences of their relationships within the school community. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 19(3), 243–259.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Blomberg, S. (2008). *Noviisiopettajana peruskoulussa: Aloittelevien opettajien autenttisia kokemuksia ensimmäisestä opettajavuodesta*. Helsingin yliopisto, Käyttäytymistieteellinen tiedekunta, Soveltavan kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 291. Helsinki: Yliopistopaino.
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. W. A. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education*, 33(2), 185–200.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education* 27(1), 115–132.
- Carver, E., & Kirichenko, S. (2018). *Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan uraseurantaraportti. Vuosina 2003–2012 valmistuneet*. Helsingin yliopisto. Saatavilla http://www.helsinki.fi/urapalvelut/uraseuranta/2017/kasvatustieteellinen_2003_2012_maasterit.pdf
- Eskelinen, M., & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33, 350–377.
- Flinkman, M. (2014). *Young Registered Nurses' Intent to Leave the Profession in Finland - A Mixed-Method Study*. Annales Universitatis Turkuensis D 1107. Turku: Painosalama Oy.
- Heikkinen, H., Jokinen, H., Tynjälä, P., & Välijärvi, J. (2008). Mistä tukea uudelle opettajalle? Kolme mentorointimallia vertailussa. *Kasvatus*, 39(3), 108–120.
- Heikkinen, H. L. T., Tynjälä, P., & Jokinen, H. (2010). Opettajankoulutus elinikäisenä ja elämänlaajuisena oppimisena. Teoksessa H. L.T. Heikkinen, H. Jokinen & P. Tynjälä (toim.), *Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena* (s. 7–60). Helsinki: Tammi.
- Kantonen, Onnismaa, Reunamo & Tahkokallio. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti* — JECER 9(2) 2020, 264–289. <http://jecer.org/fi>

- Hong, J. Y. (2012). Why do some beginning teachers leave school, and others stay? Understanding teacher resilience through psychological lenses. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 18(4), 417–440.
- Jack, G., & Donnellan, H. (2010). Recognising the person within the developing professional: Tracking the early careers of newly qualified child care social workers in three local authorities in England. *Social Work Education*, 29(3), 305–318.
- Jokinen, H., Taajamo, M., Miettinen, M., Weissmann, K., Honkimäki, S., Valkonen, S., & Välijärvi, J. (2013). *Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä -hankkeen tulokset*. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuselosteita 50. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Jokisaari, M., Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J., & Vuori, J. (2012). *Nuorten työntekijöiden sosiaalisuus työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys*. Työterveyslaitos: Työympäristötutkimuksen raporttisarja 67. Saatavilla https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE6144.pdf
- Jokivuori, P. (2002). *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä?* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Karila, K. (2008). A Finnish viewpoint on professionalism in early childhood education. *European Early Childhood Education Research Journal*, 16(2), 210–223.
- Karila, K., & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muodostuminen eri ammattisukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa*. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Tampereen yliopisto: Opettajankoulutuslaitos, Varhaiskasvatuksen yksikkö.
- Keckman-Koivuniemi, H. (1999). *Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimus*. Tampere: Tampereen yliopiston politiikan tutkimuksen laitos.
- Kelchtermans, G. (2017). Should I stay or should I go? Unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. *Teachers and teaching*, 23(8), 961–977.
- Kuittinen, M., & Kejonen, M. (2009). Yhteisöllisyyden paradoksit: tiimit ja henkilöstöryhmät yhteistä merkitystä rakentamassa. Teoksessa K. Filander & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja* (s. 245-279). Helsinki: Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Kupila, P. (2007). *Minäkö asiantuntija? Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 302. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/13330>
- Lähteenmäki, S. (1992). *Mikä sille nyt tuli? eli Työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäjymisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteltuna*. Turku: Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja D:2.
- Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. London: Jai Press Inc.

- Onnismaa, E.-L., Kalliala, M., & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & Aika*, 11(3), 4–20.
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J., & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(2), 188–206.
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Lipponen, L., & Merivirta, J. (2016). *Lastentarhanopettajien ryhmämuotoinen vertaismentorointi ammatin induktiovaiheen tukena. Helsingin varhaiskasvatusviraston ja Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen mentorointihankkeen arviointiraportti*. Saatavilla <https://www.hel.fi/static/liitteet/vaka/Mentorointihankkeen%20arviointiraportti%202016.pdf>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2017). *Päiväkodin johtaja -kysely 2017*. Saatavilla https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2017/paivakodin_johtaja_2017_kysely_fi_nal_sivut1.pdf
- Perho, H., & Korhonen, M. (2012). *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*. Publications of the University of Eastern Finland, Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology, No 6. University of Eastern Finland.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2010). Current and future directions in teacher motivation research. Teoksessa T. C. Urdan, S. A. Karabenick (toim.), *The Decade Ahead: Applications and Contexts of Motivation and Achievement: Vol. 16B Advances in Motivation and Achievement* (pp. 139–173). Bingley, U.K.: Emerald Group Publishing Limited.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79–104.
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra (2017). *Työelämän tutkimus 2017*. Saatavilla https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Työelämän-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf
- Smith, K., & Ulvik, M. (2017). Leaving teaching: lack of resilience or sign of agency? *Teachers and Teaching*, 23(8), 928–945.
- Sutela H., & Lehto, A.-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tahkokallio, L. (2014). *Lastentarhanopettajan ammatillinen kehittyminen havainnointiin perustuvan reflektion avulla*. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen tutkimuksia 351. Helsingin yliopisto.
- 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, 791–805.
- Kantonen, Onnismaa, Reunamo & Tahkokallio. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti* — JECER 9(2) 2020, 264–289. <http://jecer.org/fi>

- 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.
- Yong, B. C. S. (1995). Teacher trainees' motives for entering into a teaching career in Brunei Darus-salam. *Teaching and Teacher Education*, 11, 275–280.