

# Ammatillisten identiteettien haasteet - erityisesti opettajien

**Anneli Eteläpelto**

Professori (aikuiskasvatustiede)

Jyväskylän yliopisto

Kasvatustieteiden laitos

anneli.etelapelto@edu.jyu.fi

<http://www.jyu.fi/Members/etelapel>

# Identiteetti-käsitteen ajankohtaisuus

---

- Kasvun ja kehityksen yhteisöllisyys
- Identiteetit yksilöllisen ja yhteisöllisen leikkauspisteessä
- Juuret sekä sosiaalitieteissä että psykologiassa, erityisesti sosiaalipsykologiassa
- Aikuiskasvatuksessa ja sosiokulttuurisessa oppimistutkimuksessa keskeinen
- Erotetaan persoonallinen ja sosiaalinen aspekti
- Ammatillinen identiteetti määrittäytyy sosiaalisesti
- **Myös** persoonallinen korostuu lisääntyvästi

# Tässä esityksessä tarkastelen:

- \* Mitä ammatillisella identiteeteillä tarkoitetaan?
- \* Mihin tarvitaan - vai tarvitaanko ammatillisia identiteettejä?
- \* Haasteet, rajoitteet ja dilemmat AI:n rakentumisessa ja työssä oppimisessa?
- \* Jatkomot/siirtymät koulutuksesta työyhteisöihin: osallisuus, marginalisuus & yhteisöjen resurssit
- \* Sitoutuminen, muutos, joustavuus & ydin-minä
- \* Rajattoman työn identiteettidilemmat
- \* PROFID -projektin osahankkeiden tuloksia

# Mitä ammatillisella\*) identiteetillä tarkoitetaan?

- ~ elämänselänhistoriaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana
- ~ suhde työhön ja ammatillisuuteen
- ~ millaiseksi työssä ja ammatissa haluaa tulla
- ~ mihin kuuluu ja samastuu
- ~ mitä pitää tärkeänä & mihin sitoutuu
- ~ työtä koskevat arvot & eettiset sitoumukset
- ~ tavoitteet ja uskomukset

'Kuka olen, mihin kuulun ja mitä tavoittelen työssäni ja ammatissani'

# Työhön liittyvä identiteetti/ työidentiteetti

---

- kuvaa laajasti ja monitasoisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta

Työhön liittyvässä identiteetissä kietoutuvat: ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö yksilön rakentamiin (ja jatkuvasti muokkaamiin) persoonallisiin merkityksiin ja käsityksiin työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista

## 23 v. opettajaopiskelijan kuvaus omasta AI:stä

*'Mä pidän kyllä itseäni aika pitkäpinnasena opettajana siinä mielessä että pidän sitä oman persoonankin takia tärkeenä että yrittäis mahdollisimman pitkälle niitä omia sellaisia tunnereaktioita - ellei ne oo siinä tilanteessa sopivia - niin pitää sen työn ulkopuolella. Yks esimerkki, ettet voi laittaa mitään lapsia mihinkään tiettyihin stereotyyppisiin, tai oikeastaan vaikka sä niikun laittaisit, niin sä et saa, se ei saa näkyä sun työssäs. Ja mä toivon että siinä oon jossain määrin onnistunut. Ja sit mä haluaisin olla sellanen, että lapset kokisi mut turvallisena aikuisena että ne pystyis kääntymään mun puoleen asiassa kuin asiassa ja olisi aina aikaa niille lapsille. Ja olis kiinnostusta siihen työhön, et siinä mielessä toivon, että en ikinä oo siinä tilanteessa, että olen unohtanut sen et miksi halusin opettajaksi. En ole opettaja siksi, että haluan olla esillä tai haluan opettaa, vaan et ne lapset, niiden lasten <sup>3/15/10</sup> takia ylipäättänsä opettajat on olemassa, eikä mitenkään <sup>6</sup> itseisarvona !*

# Mihin tarvitaan - vai tarvitaanko ammatillista identiteettiä?

---

Työn vaatimuksina korostetaan nykyisin:

- \* Jaettua asiantuntijuutta, moni-ammattillisuutta, ammatillisten rajojen ylityksiä & yliammattillisia kompetensseja ja sosiaalisia taitoja
- \* Ammatillista liikkuvuutta ja joustavuutta
- \* Elinikäistä oppimista ja jatkuvaa ammatillista uusiutumista
- \* Työyhteisöjen ja työsuhteiden 'joustavuutta'

Eikö vahva ammatillinen identiteetti ole  
tällöin pikemminkin este ja rasite, josta on  

---

päästävä eroon?

Työelämän kehityssuunnat osoittavat **päin-**  
**vastaista**: ==>

Työntekijän **käsitykset** itsestä suhteessa työhön  
ja ammattiin (työidentiteetti) ovat tulleet  
entistä **tärkeämmiksi**.

**VÄITE:**

Identiteettien muokkaamisesta ja esittämisestä  
tullut tänä päivänä keskeisimpiä työn muotoja.<sup>8</sup>



# Miksi näin voidaan väittää?

---

## 1) Yrittäjämäisyyttä vaaditaan myös palkkatyössä:

\* Tarvitaan yksilöllisesti rakentuvaa suhdetta työhön & aktiivista toimijuutta

\* Rekrytoinnissa, palkan ansainnassa (yksilöllinen palkkapolitiikka) oman osaamisen muista erottuva esittäminen on entistä tärkeämpää

\* Vaaditaan yrittäjämäistä oman osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja markkinointia: korostuu 'rajattomissa' töissä.

# Miksi identiteettityötä vaaditaan?

---

- 2) **Yksilölliset, itse-arviointiin ja reflektointiin perustuvat käytännöt laajasti käytössä ammattitaidon /osaamisen todentamisessa ja koulutuksessa:**

**HOPSit, portfoliot, näyttötutkinnot, CV:t**

- 3) **Tarvitaan yksilöllistä tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta... tai ainakin kykyä sen uskottavaan esittämiseen: Yksilöiden on osattava sanoa,**

**'Kuka olen, mitä osaan, mitä tavoittelen, miten erottaudun muista, mitä pidän tärkeänä?'**

**-- Vain tekeminen & osaaminen ei riitä - tarvitaan:**

3/15/10

**'Hyvä tyyppi' 'Oikea asenne' 'Oma tarina'**

10

# Identiteettityön tarvetta lisäävät myös:

---

## 4) Työuran katkokset ja epäjatkuvuudet:

-pätkätyöt, keikka- ja projektityöt, freelancer-, ja vuokratyöt (epätyypilliset työsuhteet), 'rajattomat työt' (yksityisyrittäjä, sopimustyöntekijä)

## 5) Joustavuuden, jatkuvan uusiutumisen ja **elinikäisen oppimisen** vaatimus (esim. **organisaatiomuutokset**)

## 6) Omaehtoiset ammatin ja työtehtävien vaihdokset, esim. **palkkatyöstä yrittäjäksi**

## 5) Työttömyys: identiteetti työn puuttuessa ja työelämän ulkopuolella > **ammatin vaihdos, muuttaminen, uudelleen kouluttautuminen.**

## Summa summarum:

---

I) Ammatillisen identiteetin uudelleen rakentaminen ja ammatillinen identiteettityö koskettaa yhä useampaa.

II) Ammatillisesta identiteettityöstä on tullut koko työuran mittainen välttämätön ja keskeinen tehtävä.

# Paradoksaalisesti, samaan aikaan:

---

Globaaliin kilpailuun perustuvassa markkinataloudessa työntekijöillä on entistä harvemmin mahdollisuus jatkuvuuteen ja ennustettavaan työuraan.

Pitkäjänteinen ammatillisen identiteetin rakentaminen ja sitoutuminen pysyvään ammattikuvaan, ammatilliseen yhteisöön tai työhön on tullut entistä vaikeammaksi.

**SYNTYY:**

\* Sitoutumisen ja sitoutumattomuuden dilemma:

Sitoutuminen itsen jatkuvaan kehittämiseen työssä

Entistä vähemmän kiinnekohtia sitoutumiselle.

'Itse, minän muokkaus, jatkuva oppiminen,

aikuiskoulutus'

## Ajankohtaiset (Collin, Tikkamäki) tutkimukset osoittavat, että

---

- työssä tarjoutuu entistä vähemmän mahdollisuuksia osaamisen ja ammatillisen identiteetin rakentamiselle

**Jos vielä** työelämän edellyttämät **resurssit puuttuvat:**

- mahdollisuus reflektoidaan työssä oppimiseen
- sosiaalinen ja yhteisöllinen tuki

**Seurauksena:** voimattomuutta, vieraantumista ja uupumista, sosiaalista pahoinvointia

Julkisen sektorin hoiva- ja kasvatustyössä ja ylemmillä toimihenkilöillä työn mielekkyys alentunut (barometri)

## Raija Julkusen (2007) aikalaisanalyysi:

~~"Tämän päivän työelämä on kuin prisma, jota voi käänellä kädessään: jälkiteollinen, jälkifordistinen, jälkibyrokraattinen, jälki-institutionaalinen, riskiyhteiskunta, kilpailuyhteiskunta, kilpailukyky-yhteiskunta, turbokapitalismi, kärsimättömän pääoman organisoima kvartaalitalous, tietoyhteiskunta, osaamis- ja oppimisyhteiskunta, auditointi- ja evaluaatioyhteiskunta, projektiyhteiskunta, sopimussyhteiskunta, sopimisyhteiskunta."~~

3/15/10

>> 'uusi työ', 'uusi kapitalismi' (esim. Sennett)

15

# Rajoitteet oppimiselle ja identiteettityölle:

- Jatkuva kiire ja työn kasvavat vaatimukset
- Aika ja tila oman työn reflektoinnille ja yhteiselle pohdinnalle puuttuvat
- Työyhteisön tehokkuuden ja tuloksellisuuden kapea-alaiset mittarit (uusi julkisjohtaminen), jotka
- Eivät sovellu työn perimmäisiin arvoihin tai työn eetokseen => työn mielekkyys ja ammatilliset ydinidentiteetit uhattuina (troubled /ongelmallistuneet identiteetit)

Tämä erityisen huolestuttavaa aloilla, joissa  
oppiminen sitoutuu kokonaisvaltaisesti persoonaan!



# Ammatillinen kasvu sidoksissa persoonalliseen kasvuun, kun...

---

Oma **minuus ja tunteet** ovat vahvasti mukana,  
esim. kasvattajalla, opettajalla, hoitoalalla.  
Myös vanhemmuudessa!

**Luovaa persoonallista panosta ja vahvaa  
sitoutumista** vaativissa taiteellisissa ja  
tieteellisissä töissä.

**Kun vaaditaan moraalisesti ja eettisesti  
korkeatasoisia toimintatapoja.**

## Ajassamme tarvitaan:

---

- \*Uutta ymmärrystä työidentiteeteistä:
  - > Tilaa ja suojelua työhön liittyvälle ydin-minälle/  
**Core-Identity:** 'Työn koettu tarkoitus ja henkilökohtainen merkitys: mielihyvää tuottava, antoisa ja työhön sitouttava aspekti'  
(Eteläpelto, 2007)
- \* Välttämätön myös yhteisöllisessä luovuudessa
  - > Ammatilliselle kasvulle tukea / ohjausta

## Työidentiteettien tutkimisessa (1/2)

---

- Identiteettiä on syytä tarkastella **prosessina, neuvoteltavana, muutoksessa.**
- Identiteetti on syytä nähdä menneen, nykyhetken ja tulevan väliseksi **jatkumoksi.**
- Identiteettiä tuotetaan paitsi **kertomalla tarinoita itsestä** myös **käytännön** toiminnan avulla.
- Myös oma **ruumiillisuus** on olennainen aspekti identiteetin rakentamisessa ja neuvottelussa.

## Työidentiteettien tutkimisessa (2/2)

---

- Itseä kuvaavissa tarinoissa ilmenevät **ainutlaatuisena yhdistelmänä** kulttuurissa vallitsevat tarinat.
- Identiteettien rakentamiseen ja neuvotteluun sisältyvät **haasteet, rajoitteet, dilemmat ja ristiriidat** tulisi ottaa tarkastelun kohteeksi (ilmentävät omien rajojen neuvottelua)

(Hänninen, 2009; Hänninen & Eteläpelto, 2008; Hökkä ym., 2008, 2009; Vähäsantanen ym., 2008, 2009)

# Ajankohtaisia kysymyksiä identiteeteistä / ammattillisista identiteeteistä:

---

\*Miten työ ja ammatti määrittävät ihmisen  
identiteettejä?

\* Mihin työssä ja muussa elämässä kiinnitytään:

- jatkuvaan oppimiseen, minuuden muokkaamiseen?
- ammattikuntaan, professionaalisuuteen, tietoon?
- organisaatioon sen ideologioihin ja arvoihin?
- uskontoihin, paikallisyhteisöön?
- taloudellisen kasvun globaaleille markkinoille?

Miten ratkaistaan yksilöllisyyden, entistä kovemman  
kilpailun ja samanaikaisen yhteisöllisyyden

3/15/10

21

in yhteistyön vaatimuksen 'kaksiosidokset'?

Ammatillista identiteettiä on rakennettu eri tavalla eri aikoina:\*)

~~Käsityöläisen ammatillinen identiteetti rakentui samastumalla vakiintuneisiin traditioihin. Käsityöläiseksi kasvettiin ammattikilloissa ja oppipoika-mestari-mallissa~~

Teollinen tuotantotapa: Samastumista ohjaa käsitys tehokkaasta ja teknisesti taitavasta työntekijästä.

Oppiminen on sääntöjen ja johdon ennalta määrittelemien suoritustapojen omaksumista.

Jälkiteollinen tuotantotapa: Identiteettien tulisi olla samansuuntaisia yrityksen kulttuurin ja arvojen kanssa.

(dynaamisuus ja erilaisuus yksilöllisessä ident.asemassa

Jatkuva itseohjautuva oppiminen: 'Joustava innovaattori'

## Ammatillista identiteettiä on rakennettu eri tavalla eri aikoina.

Tuotantotapa	<b>Käsityö</b>	<b>Teollinen</b>	<b>Jälkiteollinen</b>
<b>Opettaminen</b>	Oppipoika-järjestelmä	Formaali koulutusjärjestelmä	Form.& informaal. koulutusohjelmat
<b>Oppiminen</b>	Traditiot mestareilta	Säännöistä & menettelyistä	Reflektoinnista & työkäytännöistä
<b>Samastuminen</b>	Sosiaaliluokka ja ammatti	Tehokas työntekijä	Organisaation hyv. subjektipositio
<b>Identiteetin rakentamistapa</b>	Tradition noudattaminen	Sääntöjen noudattaminen	Yrityksen ja työorganisaation arvot
<b>Tuotantomuoto</b>	Patriarkaalinen	Byrokraattinen	Innovatiivinen, yrittäjämäinen
<b>Oppimistulokset</b>	Tradition uusintaminen	Taidot ja kompetenssit	Voimaantunut id.-oma ääni
<b>Identiteetti-asema</b>	Käsityöläinen	Teknisesti taitava	Joustava innovaattori

# Työidentiteetit Euroopassa 2000-luvulla

---

## Miten joustavuus- ja muutosvaatimukset

koetaan, miten ne heijastuvat työntekijöiden käsityksiin omasta työstään? (Kirpal, 2004)

Haastateltiin 500 + 100 työntekijää ja -johtajaa

6 maassa: Englanti, Espanja, Kreikka, Ranska, Saksa, Tsekin tasavalta, Viro

Eri aloilla: hoitoala, IT-tele, metalliala, turismi

-ammattillisen keskiasteen alempi (esim.

perushoitaja) tai ylempi pohjakoulutus (esim.

3/15/10 insinöörit)



# Päätulokset:

- \* Koulutusjärjestelmä voi tukea tai pirstoa ammatillisia identiteettejä (Englanti vs. Ranska ja Saksa)
- \* Työidentiteetit vaihtelivat ammattialakohtaisesti -työkulttuurit dynaamisia IT:ssä /pysyviä metallialalla
- \* Työsuhteiden epävarmuus koettiin hyvin negatiivisena: Tärkeää on mahdollisuus itse kontrolloida joustavuutta tai saada siitä edes taloudellista kompensatiota.
- \* Työidentiteettien tyypit erilaistuvat: sopeutuva, itsensä uudelleen määrittelevä, vakaa, passiivinen, välinpitämätön, 'strateginen karriaristi'
- \* Työidentiteetit yksilöllistyneet, yrittäjäyys harvinaista. (Eteläpelto, Collin & Saarinen (2007) Työ,

# Työidentiteetti - subjektius - toimijuus

- Työssä oppiminen välittyy subjektiuden, toimijuuden / agenttiuden kautta
- Miten minuus ja subjektius on ymmärretty eri tutkimustraditioissa?
- Jälkistrukturaalisessa feministisessä keskustelussa subjektiuden ja toimijuuden käsite on otettu käyttöön varhain (Beavour, 1949)

Seuravan sivun taulukko perustuu:

Billett, Fenwick & Somerville (Eds.) (2006) *Work, Learning and Subjectivity*. Springer;

Eteläpelto, Collin & Saarinen (Toim.) (2007) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY. s. 126

SUBJEKTIUS	Autonominen minä	Alistettu minä	Yrittäjäminä	Poststruktuurallinen minä
Määrittely	Vapaa ja riippumaton yksilö	'Paikan pitäjä' sosiaalisessa järjestelmässä	Yrittävä ja itseään reflektioiva; muuntaa toimijana järjestelmää	Valikoiden kiinnittyvä; neuvottelee sos.suhteissa ylläpitääkseen identiteettiään
Suhde sos.rakenteisiin	Autonomia ja erillisuus	Upotettu, kiinnitetty verkkoon	Jatkuvuus rakenteissa; kiinnittynyt rakenteisiin	Neuvottelee valikoiden ja lähisuhteissa; rakenteisiin kietoutunut
Traditio	Humanistinen	Struktuurallinen	(Myöhäis-) moderni	Post-strukturaalinen
Oppiminen	Hylkää sos. alistuksen ja historiallisen perinnön	Muotoutuu sosiaaliin rakenteisiin kiinnittyen	Itseohjautuu, työvoimana alistuva, yhteensopiva rakenteissa	Välittelee vahvoja sos. tarjoumia, omaksuu subjektiuden kanssa
Subjektius 5/15/10	Minän vapaa ja spontaani ilmaisu	Sos.rakenteiden alle sijoitettu	Itsen esittäminen	yht.sopivan aseman Avoin, refleksiivinen, inhim. toimijuuden ruumiillistuma

# Työidentiteetti ja työssä oppiminen rajattomassa työssä: *Vapautta, risti- riitojen hallintaa vai minuuden riistoa?*

---

- Organisaatio tai työsuhde ei tarjoa rajoja
- Itsensä työllistävä yrittäjä, sopimus-, vuokra-, urakka-, konsultti-, freelancer-, projektityö; usein tietotöitä (kouluttaja)
- Uratarinoissa oma minuus yrityksenä  
*'an enterprise of self'*

Vapautta byrokratiasta vai marginalisoimista ja riistoa, jota tulkitaan voimaantumisenä?

# Sairaanhoitajat ja aikuiskouluttajat Kanadassa 2002-03; siirtyneet laman jälkeen yrittäjiksi

---

- kandi- tai maisteritason koulutus ja pitkä työura, runsaasti valmiita verkostoja

Mitä naiset joutuivat oppimaan, jotta he kykenivät asemoimaan itseään ja määrittelemään identiteettiään?

>>TASAPAINOTTELUA JÄNNITTEISSÄ

-----

Fenwick, T. (2008) Women's learning in contract work. Practicing contradictions in boundaryless conditions. Vocations and Learning, Studies in Vocational and Professional Education 1.

## Jännitteet 'rajattomissa' tietotöissä:

---

- 1) Näkyvyyden vs. näkymättömyyden jännite
  - 2) Sopimusten kiinnittäminen vs. sopijan vapaus
  - 3) Suorittava ja kontrolloiva vs. kaaosta kätkevä
  - 4) Jatkuva muodonmuutos vs. itsen brändäys
  - 5) Tiedon esittäminen vaikutelmien markkinoilla
- » Työssä oppiminen rajattomassa työssä merkitsee näiden jännitteiden hallinnan oppimista » Identiteettityötä

# PROFID (Professional Identities)

## Ammatillinen identiteetti ja subjektius työyhteisöissä

---

Työssä oppimisen ja ammatillisen identiteetin rakentamisen haasteet, rajoitteet ja dilemmat luovassa tietotyössä ja ihmiskeskeisessä työssä

Tarkoituksena on selvittää, miten ammatillinen identiteetti ja subjektius rakentuvat ajankohtaisissa työelämän konteksteissa, lähinnä luovassa tietotyössä ja ihmiskeskeisessä työssä.

Tutkimushankkeessa keskitytään:

-työssä oppimisen ja ammatillisen identiteetin rakentamisen ajankohtaisiin haasteisiin, rajoitteisiin ja dilemmoihin (ongelmiin)

# Tutkimusryhmän jäsenet:

Prof. Anneli Eteläpelto, vast. johtaja

---

Post-doc tutkijat:

KT K. Collin, KT S. Paloniemi, KT J. Saarinen

Tohtoriopiskelijat:

KM Päivi Hökkä, KM Anne Virtanen ja KM Katja  
Vähäsantanen, THM Salme Hänninen ja TM  
Jaana Lahti

PROFID [http://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/tutkimus/  
tutkimushankkeet/profid/](http://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/tutkimus/tutkimushankkeet/profid/)

Rahoittajina, SA, JY. TSR, ym.



---

Erityisen huomion kohteena on se, miten työntekijöiden ikäntyminen ja sukupuoli rajoittavat osallisuutta työyhteisöissä.

Tutkittavina ovat mm. teollinen suunnittelutyö, tutkimustyö, ammatillinen koulutus (opettajien ja oppilaiden kannalta), terveydenhuoltotyö (hoitajat, kirurgit) ja opettajankoulutus.

## PROFID - Tutkittavat kysymykset:

---

1. Miten työyhteisöt rajoittavat tai tukevat työntekijöiden ammatillisen identiteetin rakentumista luovassa tietotyössä (suunnittelu, tutkimus, koulutus) ja ihmiskeskeisessä työssä (opetus, kasvatus, terveydenhuolto)?
2. Miten työntekijät - erityisesti henkilöt, jotka ovat yhteisön reuna-alueilla tai marginaalissa - neuvottelevat ammatillista identiteettiään ja subjektiuttaan suhteessa ikään ja sukupuoleen?

## PROFID - toteutetaan käyttäen metodeina:

- etnografista lähestymistapaa (ml. haastattelut)
- narratiivista ammatillisen elämäkerran analyysiä
- survey-tutkimusta (ammatilliset opiskelijat)
- pitkäkestoista oppimisyhteisön seurantaa
- ikääntyneiden ja sukupuoleltaan periferiassa olevien yksilö- ja ryhmähaastatteluja
- organisatorisen muutosprosessin toimintatutkimuksellista analyysiä (ml. syvähaastattelut)
- kehittämisohjelman arvioivaa tapaustutkimusta

## PROFID -Teoreettiset lähtökohdat kiinnittyvät:

---

Subjektilähtöiseen sosio-kulttuuriseen oppimis- ja työyhteisöjen tutkimustraditioon.

Identiteetti ymmärretään:

- dynaamisena, ts. ei pysyvänä / staattisena
- määrittävän sos.suhteissa ja yhteisöissä
- jatkuvasti työyhteisöjen arjessa neuvoteltavana
- vuorovaikutuksena ja tasapainon hakemisena  
persoonakohtaisten intressien ja sosiaalisten  
tarjoumien välillä

## PROFID- Teoreettiset lähtökohdat (jatkoa)

---

- kulttuurisesti määrittävänä
- henkilön muuttavana käsityksenä omasta ammatillisuudesta /suhteesta työhön

Subjektius, toimijuus, agenttius, rakentuu:

- a) tietoisuuteen omasta asemasta yhteisössä
- b) mahdollisuuksiin vaihtoehtoisista toimintatavoista työyhteisössä
- c) työyhteisön toimintaan vaikuttamiseen

# Yksilölliset osallisuuden kokemukset ja niiden yhteys oppimiseen ja ammatill. identiteetin rakentamiseen pitkäkestoisessa intensiivisessä oppimisyhteisössä

## OPPIMISYHTEISÖ - IDENTITEETTI

Eteläpelto, A, Littleton, K., Lahti, J. & Wirtanen, S. (2005). Students' accounts of their participation in an intensive long-term learning community. International Journal of Educational Research 43, 183-207.

# Miten yhteisö mahdollistaa, tarjoaa ja tukee osallistumista rakentavasti ja yhteisöön kuulumista edistävästi ?

---

- Miten osallistuminen heijastuu subjektin identiteettityöhön 'Kuka olen, mihin kuulun'?
- Ovatko joidenkin osallistujien äänet etuoikeutettuja, joidenkin vaiennettuja?
- Miten osallistumisen puute näyttäytyy perifeerisyytenä ja/tai marginaalisuutena?

# Perifeerisyys vs. marginaalisuus

---

- Perifeerisyys voi olla **luonnollinen lähtökohta** kasvavalle osallisuudelle (Lave & Wenger, 1991, Legitimate Peripheral Participation = LPP)
- Marginaalisuus tarkoittaa, että henkilö kokee oman **kontribuutionsa toistuvasti torjutuksi tai hylätyksi** yhteisössä > pitkällä tähtäimellä henkilö voi tällöin **omaksua ei-osallistuvan identiteetin**  
**>>> marginaalisuus**



Subjektiksi tuleminen yhteisössä on monitasoinen prosessi, joka sisältää (Phillips, 2002):

---

- \* Tietoisuus siitä, miten yhteisön muut jäsenet henkilön havaitsevat
- \* Tietoisuus itsestä omien valintojen tekijänä
- \* Sen tunnistaminen, miten käytän / käytetään valtaa yhteisössä
- \* Sen tunnistaminen, miten toimin / toimitaan moraalisena subjektina yhteisössä
- \* Tietoiset valinnat oman toiminnan suuntaajina

# Subjektiksi tuleminen yhteisössä:

---

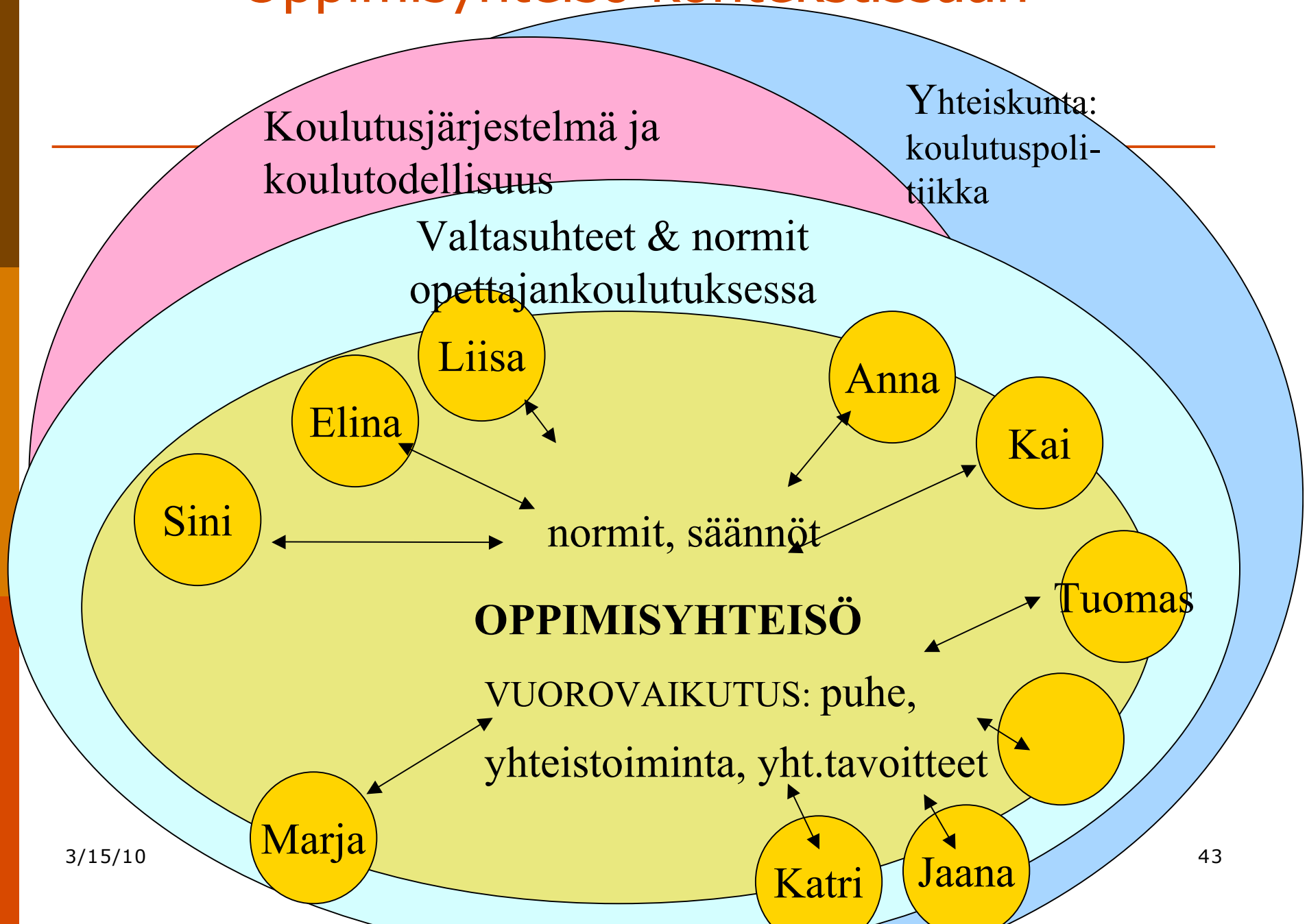
Subjektitudella tarkoitetaan tutkimuksessamme:

Yksilöllistä toimijuutta, joka perustuu

\*henkilön reflektiiviseen tietoisuuteen ja  
ymmärrykseen siitä, millainen asema hänellä  
on yhteisössä sekä

\*mahdollisuuteen tältä pohjalta **aktiivisesti**  
**osallistua ja vaikuttaa yhteisön toimintaan.**

# Oppimisyhteisö kontekstissaan



OPPIMISEN KOHDE	Korkea osallisuus	Kasvava osallisuus	Aleneva tai marginaalinen osallisuus
Tietoisuus omista toimintamahdollisuuksista	Vähän tai ei lainkaan muutosta.	Kasvava tietoisuus itsestä sosiaalisena toimijana (omista toiminta- ja suhtautumistavoista). Lisääntyvä herkkyyys	Tunne marginalisoiduksi ja vaiennetuksi joutumisesta. Kokemus omien toimintamahdollisuuksien kaventumisesta
Käsitykset opettajuudesta	Monipuolistuneet ja laajentuneet.  Lisääntyvä ymmärrys sosioemotionaalisten seikkojen merkityksestä.	Monipuolistuneet ja laajentuneet.  Lisääntyvä ymmärrys sosio-emotionaalisten seikkojen merkityksestä.	Niukasti opettajuutta koskevaa pohdintaa
Itseä koskevat käsitykset	Vähän tai ei lainkaan muutosta	Lisääntyvä itsetietoisuus: omista vahvuuksista ja heikkouksista, omasta maailmankuvasta	Alentunut itseluottamus ja heikentynyt usko itseensä.

# Yksilöllisiä eroja koskevat johtopäätökset:

---

Erilainen osallisuus tuottaa erilaisia oppimiskokemuksia

- \*Laajin ja syvällisin oppimistulos syntyi kasvavasta osallisuudesta
- \*Korkean osallisuuden kohdalla ryhmä toimi ensisijaisesti **motivaation** lähteenä
- \* Aleneva tai vähäinen osallisuus tuotti emotionaalisesti hyvin **negatiivisen tunnekokemuksen**: heikensi minäkäsitystä; ei rakentanut ammatillista subjektiutta

# Ammatillisen subjektiuden kehittyminen?

---

- Yhteisö ei edistänyt sen kaikkien jäsenten ammatillista subjektiutta.
- **Alhaisen ja vähenevän** osallisuuden kokeneet eivät kyenneet vahvistamaan omaa ammatillista subjektiuttaan yhteisössä.
- > Elleivät henkilöt saa **mahdollisuutta aktiiviseen osallisuuteen vaikuttaa ryhmätason** asioihin, heidän ammatillinen subjektiutensa ei vahvistu pitkäkestoisessa oppimisyhteisössä.

# Jatkuvuuksia / epäjatkuvuuksia oppimisessa ja toimijuudessa

---

## koulutuksesta työelämään siirryttäessä:

### Miten yhteisöllinen ja yksilöllinen rakentavat toisiaan vastavuoroisesti?

Eteläpelto, A. & Saarinen, J. (2006). Developing subjective identities through collective participation. In S. Billett, T. Fennwick & M. Somerville (Eds.), *Work, Subjectivity and Learning*. Springer Science.

## Sosiokulttuurinen käsitys identiteetistä:

- Korostaa identiteetin ja sosiaalisen kontekstin vastavuoroisuutta: rakentavat toinen toisiaan
- Kulloisenkin **kontekstin tarjoamat resurssit** ovat ratkaisevia kehittymisen ja oppimisen kannalta (e.g. van Oers, 2002; Lasky, 2005; Roberts, 2000)

Sosiokulttuurinen lähestymistapa **ei kuitenkaan:**

- riittävästi huomioi yksilöiden **persoonallista toimijuutta**
- tarkastele henkilöiden **oppimisen ja kehittymisen jatkumoa** heidän siirtyessä yhteisöstä toiseen



# Tutkimuksen kohteena tässä:

---

- Yksilön ja sosiaalisen kontekstin **vastavuoroisesti** toisiaan rakentavat suhteet
- **Se, miten yksittäiset opiskelijat kykenivät harjoittamaan persoonallista toimijuuttaan oppimisyhteisöissä (yliopisto / työelämä)**
- Millaisia **jatkumoit**a ja **siirtymiä** voidaan tunnistaa henkilöiden yksilöllisissä oppimiskokemuksissa?
- Miten nämä ovat yhteydessä ammatillisen identiteetin kehittymiseen?

## Miten erilaiset yhteisölliset resurssit

- a) yliopistokontekstissa ja
- b) työelämäkontekstissa **edistävät** opettajaopiskelijoiden **ammattillisen identiteetin ja toimijuuden rakentumista?**

Tutkimusstrategiana samojen opiskelijoiden pitkäikäistutkimus.

Yksilöhaastattelut työkokemuksen eri vaiheissa.

Kolmen tyyppisiä jatkumota **siirryttäessä**  
yliopistokontekstista työelämäkontekstiin:

- 1) Yliopistokontekstin **vähäisestä** osallisuudesta  
työkontekstin **korkeaan** osallisuuteen - **Liisa**
- 2) Yliopistokontekstin **korkeasta** osallisuudesta  
työkontekstin **alhaiseen** osallisuuteen- **Kai**
- 3) **Kasvava** osallisuus **molemmissa** konteksteissa- **Katri**

# 1) Yliopistokontekstin alhaisesta osallisuudesta työkontekstin korkeaan osallisuuteen - Liisa

---

- Yliopistokontekstissa Liisan osallisuus jäi alhaiseksi koko 2.5 vuoden ajan: 'vetäytyvä orientaatio'
- Liisa koki yhteisön ilmapiirin kovaksi ja konfliktiseksi, ei tarpeeksi turvalliseksi
- Liisa sanoi, että hän 'ei onnistunut rakentamaan yhteisöön emotionaalisesti positiivista ja inklusiivista ilmapiiriä'

## Alhaisesta osallisuudesta Liisalla seurauksena affektiivisesti negatiivinen oppimiskokemus:

---

- Alentunut itsetuottamus & heikentynyt usko itseän  
'Monella tapaa lannisti vuorovaikutustaitojani ja uskoa itseäni' '..ryhmässä koin itseni hylkiöksi'
- Tunne marginalisoitumisesta  
'Merkityksellisintä on se, että pääsen pian pois ryhmästä'
- Tunne, että on tullut vaiennetuksi yhteisössä  
'Minua ei kuulla samalla tavalla kuin muita'
- Kaventuneet toimintamahdollisuudet yhteisössä, jonka koki toimivan epätarkoituksenmukaisesti  
'En ole pystynyt muuttamaan ryhmän ilmiä'

## Liisan työelämäkokemukset hyvin positiivisia:

---

Liisa oppi, miten luokkaopetus voi perustua oppilaiden itsenäiseen työskentelyyn, pikemminkin kuin perinteiseen opettajajohtoiseen opetukseen.

Liisa alkoi myös ratkaista henkilökohtaista oppimis-haastettaan eli sitä, miten kohdata aggressiivisia tilanteita ja henkilöitä. Kysyi neuvoa muilta.

Resurssina ohjaava opettaja:

*'Ohjaava opettaja oli henkilö, joka antoi tilaa muille ja hän oli myös hyvin avarakatseinen. Hän antoi minun kokeilla ideoitani ja sitten kommentoi...meillä oli tosi hyvä yhteistyö ja luottamus toisimme' (Liisa).*

- 
- Liisa alkoi tulla oman ammatillisen ja henkilökohtaisen oppimishaasteensa ratkaisussa (miten kohdata aggressiivisia tilanteita ja henkilöitä) aktiiviseksi toimijaksi, kun hän koki yhteisön turvalliseksi ja sai sosioemotionaalista tukea.
  - Samaa ongelmaa hän ei kyennyt ratkaisemaan yliopistoyhteisössä, jonka hän oli kokenut turvattomaksi. Tuolloin hän oli omaksunut toimijuudesta vetäytymisen.

## Jatkuvuus Liisan oppimishaasteissa:tunnekokemus

---

- Yliopistokontekstissa Liisa koki osallisuuttaan ja oppimistaan rajoittavana yhteisön konfliktisen ja kovan ilmapiirin, jota ei kyennyt muuttamaan
- Samaan ongelmaan hän törmäsi työelämässä: miten kohdata aggressiivinen oppilas
- Molemmissa yhteisöissä tämä herätti hänessä hyvin voimakkaita tunteita. Nämä 'varmistivat', että sama asia pysyi hänelle oppimishaasteena uudessakin yhteisössä.



## 2) Yliopistokontekstin korkeasta osallisuudesta työkontekstin alhaiseen osallisuuteen: Kai

---

Yliopistoyhteisössä Kailla oli korkea osallisuus.

Hän harjoitti aktiivista toimijuutta mm. teoretisoimalla ja käsitteellistämällä opiskeltavia ilmiöitä.

Kai tutoroi ryhmää ja piti yliopiston oppimisyhteisöä hyvin motivoivana.

Yliopistoyhteisö vahvisti Kain ammatillista subjektiutta ja opettajuutta.

## Käytännön työelämäjaksolla Kai:

---

- kokeili 'tutkivan oppimisen' projektia, mutta oppilaat eivät innostuneet sen vaatimasta itsenäisestä työskentelystä.
- Oli myös vaikea löytää sopivaa materiaalia projektiin.
- Tästä tuli hyvin turhauttava kokemus, joka sai Kain pessimistiseksi.

'Ymmärrän nyt entistä paremmin opettajajohtoisen työskentelyn edut'

# Työelämäkonteksti ei tarjonnut Kain oppimiselle oikeanlaisia resursseja:

---

- Ohjaava opettaja vaihtui ja uusi ope oli kokematon
- Monilla oppilailla oli vakavia oppimisvaikeuksia (ADHD), mistä johtuen keskittyminen itsenäiseen työskentelyyn oli monelle vaikeaa
- Työkonteksti ei tarjonnut Kaille hänen oppimisensa kannalta tarpeellisia resursseja
- Työkonteksti ei edistänyt Kain subjektiivisia oppimistavoitteita (viedä teoreettisesti kiinnostava oppimismalli käytäntöön) eikä näin se tuottanut hänelle affektiivisesti myönteistä oppimiskokemusta

### 3) Kasvava osallisuus molemmissa konteksteissa: Katri

---

Yliopiston oppimisyhteisössä Katri:

- pohti **reflektiivisesti** osallisuutensa määrää ja luonnetta; osallisuus oli **kasvavaa**
- **toimi sovittelijana konflikteissa**
- **Herkkyys ryhmän kulttuurille ja ilmapiirille**
- **Reflektiivinen orientaatio yhteisön ja oman toiminnan vastavuoroiselle suhteelle.**
- **Laajoja muutoksia itseä koskevissa käsityksissä: stereotyypiat, arvot, toimintatapa**

# Työelämäkontekstissa Katri:

- Oli sensitiivinen luokkatilanteelle
- Halusi ensin tutustua oppilaisiin ja hahmottaa oman asemansa uudessa yhteisössä, ennen kuin esittää omia projektejaan.
- Katri oli hyvin tietoinen tästä vähittäisen etenemisen strategiastaan.
- Reflektoi omia uskomuksiaan, arvojaan ja stereotypioitaan
- Halusi *'oppia joustavia ja tilannespesifejä työskentelytapoja'*
- Samastui vahvasti *'jatkuvan oppimisen tavoitteeseen ja haluun tulla hyväksi opettajaksi'*

Reursseina: Ohjaava opettaja, muut harjoittelijat, oppilaat, omat vanhemmat

# Katri:

---

- **rakensi** vastavuoroista yhteensopivuutta yhteisön kulttuuriin ja sen tarjoamiin resursseihin >>
- **kasvava osallisuus molemmissa yhteisöissä.**
- Otti huomioon yhteisön ja omien projektinsa välisen suhteen >
- **saavutti merkittäviä oppimistuloksia molemmissa konteksteissa.**

## Esiteyt tapaukset osoittavat:

---

- Persoonallisen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu yhteisössä edellyttää **vastavuoroisesti rakentuvia tiloja oppimiselle.**
- Tällaisissa tiloissa **oppijan persoonalliset tavoitteet, suunnitelmat ja oppimishaasteet kohtaavat suotuisan ympäristön, joka tarjoaa resursseja näiden toteuttamiselle.**

## Opettajien ammatilliset identiteettineuvottelut väljä- ja tiukkakäytöksellisissä koulutusorganisaatioissa \*)

### Tiukkakäytöksellinen organisaatio:

- managerialismi, vahva strateginen johtaminen
- opettajan työn tiukka kontrolli
- tehokuuden ja tuloksellisuuden korostus

### Väljäkäytöksellinen organisaatio:

- koostuu pienistä ja itsenäisistä yksiköistä
- heikko kontrolli ja ohut hallinto
- opettajan työn autonomia suuri

---

\*)Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H.

3/15/12 (2008) Teachers' professional identity negotiations in two different work context *Vocations and Learning, Studies in*



## □ Ammatillinen identiteetti ymmärrettiin tässä:

- ~~yksilön käsitys itsestään ammatillisena toimijana:~~

*"Kuka olen ja mihin kuulun opettajana?"*

- sisältää opettajan ymmärryksen kasvatuksen ja koulutuksen tavoitteista ja tarkoituksesta, työhön liittyvät arvot ja eettiset sitoumukset sekä opetusta ja oppimista koskevat uskomukset
- Ydinidentiteetti rakentuu työn **koettua tarkoitusta sekä henkilökohtaista merkitystä ja mielihyvää** tuottavista seikoista, jotka koetaan työssä antoisiksi ja jotka sitouttavat henkilön työhönsä.

(Beijaard, Meijer & Verloop 2004; Billett, Fenwick & Somerville 2006; Eteläpelto 2007; Little & Bartlett 2002; Vähäsantanen 2007)

## Tutkimusaineisto ja menetelmät

---

Avoin ja narratiivinen haastattelu yht. 24 opettajan kanssa. Aineistolähtöinen analyysi: laadullinen sisällönanalyysi ja teemoittelu.

Tulosten perusteella organisaatiot nimettiin:

**Rajoittavien** sosiaalisten tarjoumien  
(tiukkakytkentäinen) organisaatio

**Mahdollistavien** sosiaalisten tarjoumien  
(väljäkytkentäinen) organisaatio

## Mahdollistavan organisaation opettaja:

~~"Täällä on vapaus. Vapaus. Tarkoitan vapaudella sitä, että voin vaikuttaa omaan työhöni, minä voin vaikuttaa työyhteisössä ja jos vertaan aikaisempiin töihini, niin täällä minä voin tehdä yhtä sun toista asioiden eteen. Mä voin järjestää täydennyskoulutusta ja on mahdollista tehdä tutkimustyötä ja voin kehittää opetusta."~~

## Rajoittavan organisaation opettaja:

"Uudistus on vaan lätkästy opettajan naamalle, että tämä täytyy tehdä. Eihän siinä kysytty mitään, sehän on vaan määräys tuolta ylhäältä, ei siinä ole mitään vaikutusmahdollisuuksia."

## ~~Neljä erilaista opettajaidentiteettiä:~~

(i) kasvattaja -identiteetti

(ii) oppiaine - identiteetti

(iii) yhteistyö - identiteetti

(iv) tutkimus- ja kehittämisidentiteetti

---

	<b>Rajoittavien sosiaalisten tarjoumien organisaatio</b>	<b>Mahdollistavien sosiaalisten tarjoumien organisaatio</b>
<b>Kasvattaja-identiteetti</b>	<b>Ristiriita</b>	<b>Tasapaino</b>
<b>Oppiaine-identiteetti</b>	<b>Ristiriita</b>	<b>Tasapaino</b>
<b>Yhteistyö-identiteetti</b>	<b>Tasapaino</b>	<b>Tasapaino</b>
<b>Tutkimus- ja kehittämis-identiteetti</b>	<b>Tasapaino</b>	<b>Tasapaino</b>

## Johtopäätökset:

---

- Opettajat olivat sitoutuneempia omaan organisaatioonsa, jos heillä oli riittävästi autonomiaa ja mahdollisuuksia harjoittaa ammatillista toimijuuttaan suhteellisen vakaassa toimintaympäristössä.
- Väljäkytkentäinen hallintotapa näytti avaavan enemmän mahdollisuuksia opettajan yksilölliselle orientaatiolle (esim. kasvattaja- ja oppiaineorientaatiolle) ja sen kehittämiseksi kuin tiukkakytkentäinen.
- Tosin tiukkakytkentäinen ja managerialistinen hallintotapa näytti edesauttavan organisaation muutosta.

# Oppimisen ja ammatillisten identiteettien rakentamisen rajoitteet ja haasteet hoito- ja teknisen alan töissä \*)

---

- Mitkä tekijät **rajoittavat tai heikentävät** hoitajien ja insinöörin työssä oppimista heidän työpaikoillaan?
- Millaisia **strategioita** työntekijät käyttävät **torjuakseen** näitä rajoitteita?

Haastateltiin :

- 10 naishoitajaa (45-57-v) ja 10 miesinsinööriä

Kyselylomakeaineisto: ammatilliset opiskelijat

---

\*) Collin, K., Paloniemi, S., Virtanen, A. & Eteläpelto, A (2008).

<sup>3/15/10</sup> Constraints and challenges on learning and construction of identities at work. *Vocations and Learning*. 1(3). 191-210.

## Rajoitteet

- Rakenteelliset tekijät: hallinnolliset muutokset  
organisaatiossa, kiivas työtahti, kiire, tiimien ja henkilöiden välinen kilpailu, epävarmuus työn jatkuvuudesta. resurssipula, johdon päätöksenteon heikkous.
- Paikalliset ja välittömät tekijät koettiin kuitenkin **merkittävimmäksi** työssä oppimista estäviksi tekijöiksi:
  - a) tiedon jakamisen puutteet
  - b) yhteistyön ongelmat
  - c) arvostuksen puute



## Sos. vuorovaikutukseen liittyvät rajoitteet:

---

Yksin työskentely (hoitajat), puutteellinen mahdollisuus saada apua tarvittaessa, kasvokkaisen vuorovaikutuksen puute.

Myönteinen **sosiaalinen vuorovaikutus** oli tärkeää myös ammatillisille opiskelijoille heidän työssäoppimisen jaksollaan. **Jos tämä puuttui, opiskelijat oppivat negatiivisia asenteita ja huonoja käytäntöjä**

# Miten rajoitteita torjuttiin?

---

- 1) Ylläpidettiin hyviä suhteita lähiyhteisössä kollegoiden kanssa.
- 2) Samastuttiin laadukkaan työn tekemiseen = ammattitilpeys
- 3) Työ ulkopuolinen elämä: perhe, ystävät, harrastukset
- 4) Luovutettiin: odotettiin työstä pois pääsyä

**SIIS:**

Hyvinkin perinteisellä me-tunteella ja yhteisyydellä rakennettiin toimijuutta.

3/15/10

Hyödynnettiin lähityöyhteisön kulttuurisia resursseja,

74

## LÄHTEET:

---

Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (Eds.) (2008). Emerging Perspectives on Workplace Learning. Rotterdam: Sense Publishers.

Collin, K., Paloniemi, S., Virtanen, A. & Eteläpelto, A. (2008). Constraints and challenges on learning and construction of identities at work. Vocations and Learning. Studies in Vocational and Professional Education, 1(3), 191-210.

Eteläpelto, A. (2009 painossa). Yhteistoiminnallinen luovuus opettajaopiskelijoiden pitkäkestoisessa oppimisyhteisössä: tunneilmapiiri ja valtasuhteet luovuuden esteinä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja.

Eteläpelto, A. (2007). Identiteetti ja työ rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen, 90-142. Helsinki: WSOY. 75

Eteläpelto, A. (2008) Perspectives, prospects and progress in work-related learning. In S Billett, C. Harteis, & A. Eteläpelto (Eds.), ~~Emerging Perspectives on Workplace Learning~~ (pp. 236-259).

Rotterdam: Sense Publishers.

Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) (2007). Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

Eteläpelto, A. & Lahti, J. (2008). The resources and obstacles of creative collaboration in a long-term learning community. Thinking Skills and Creativity, 3, 226-240.

Eteläpelto, A, Littleton, K., Lahti, J. & S. Wirtanen (2005). Students' accounts of their participation in an intensive long-term learning community. International Journal of Educational Research, 43,183-207.

Eteläpelto, A. & Saarinen, J. (2006). Developing subjective identities through collective participation. In S. Billett, M. Sommerville & T. Fenwick (Eds.) Work, Subjectivity and Learning. Springer Verlag.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A.

~~Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu, 25-49. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Dark Oy.~~

Hänninen, S. & Eteläpelto, A. (2008). The personal and professional empowering of health care employees: effects of a program of empowerment. In S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (Eds.) Emerging Perspectives on Workplace Learning. Rotterdam: Sense Publishers

Hänninen, S. (2006) Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen identiteetin ja ammatillisen kehittymisen tukijana. Teoksessa Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu, 25-49. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Dark Oy.

Hänninen, S. (2009) Voimaantumisen tarinat subjektiivisten vahvistajana. Aikuiskasvatus -lehti, 1.

Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. (hyväksytty) Recent tensions and challenges in teacher education as manifested in curriculum discourse. Teaching and Teacher Education.

---

Hökkä, P., Rasku-Puttonen, H. & Eteläpelto, A. 2008. Teacher educators' workplace learning. In S Billett, C. Harteis, & A. Eteläpelto (Eds.) Emerging Perspectives of Workplace Learning. Rotterdam: Sense Publishers, 59-71.

Vähäsantanen, K., & Billett, S. 2008. Negotiating professional identity: Vocational teachers' personal strategies in a reform context. In S. Billett, C. Harteis, & A. Eteläpelto (Eds.) Emerging Perspectives of Workplace Learning. Sense Publishers, 35-50.

Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2009). Vocational teachers in the face of major educational reforms: individual ways of negotiating professional identities. Journal of Education and Work 22 (1), 1-19.

Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H. & Littleton, K. (2008). Teachers' professional identity