




OPETTAJAT, TOIMIJUUS JA MUUTTUVAT TYÖKÄYTÄNNÖT


Päivi Hökkä & Katja Vähäsantanen

Kasvatustieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto

Metropolia, 25.01.2010



CHALLENGES AND DILEMMAS IN
DEVELOPING TEACHER EDUCATION –
INTERTWINED RELATIONSHIPS BETWEEN
SOCIAL CONTEXT AND INDIVIDUAL
AGENCY



Päivi Hökkä

PÄIVIN TUTKIMUSHANKE

- n Tutkimuksen taustalla: omat kokemukset opettajankoulutuslaitoksesta, laitoksessa 2002 alkanut yhteisöllisyyden kehittämisprojekti.
- n Tavoite: ymmärtää opettajankoulutuksen kehittämisen haasteita tarkastelemalla yhteisön ja yksilön välistä vastavuoroista suhdetta. Tätä suhdetta välittävinä tekijöinä olen tarkastellut
 - i opettajankouluttajien ammatillista identiteettiä ja toimijuutta
 - i ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia ja organisaation muutosta
 - i opetussuunnitelmaneuvoitteluja
- n Tutkimusaineisto:
 - i 8 avointa opettajankouluttajahaastattelua (v. 2005)
 - i opettajankouluttajien piirrustukset työyhteisö(i)stään
 - i tutkijanpäiväkirja vuosilta 2002-2006
- n Laadullinen tutkimusote: laadullinen sisällönanalyysi, temaattinen analyysi, diskurssianalyysi

VÄITÖSKIRJAN ARTIKKELIT

- n Hökkä, P., Rasku-Puttonen, H., & Eteläpelto, A. (2008). Teacher educators' workplace learning. The interdependency between individual agency and social context. In S. Billett, C. Harteis, & A. Eteläpelto (Eds.), *Emerging Perspectives of Workplace Learning* (pp. 59–71). Rotterdam: Sense Publishers
- n Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H., & Littleton, K. (2008). Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organisations. *Vocations and Learning* 1(2), 131-148.
- n Hökkä, P., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. Agency of teacher educators in a context of contrasting discourses. Submitted to *Teachers and Teaching: Theory and Practice*.
- n Hökkä, P., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. (2010). Recent tensions and challenges in teacher education as manifested in curriculum discourse. *Teaching and Teacher Education*.



AMMATILLISTEN OPETTAJIEN
IDENTITEETTINEUVOTTELUT JA
TOIMIJUUS MUUTTUVISSA
TYÖKÄYTÄNNÖISSÄ

Katja Vähäsantanen

TUTKIMUKSEN TARKOITUS

- n Tutkimus tarkastelee ja keskustelee:
 - i Ammatilliset identiteettineuvottelut ja toimijuus opetussuunnitelmauudistuksen aikana
 - i Toimijuus koulun ja työelämän rajapinnoilla
 - ∅ *opettajien oppiminen, koulutuksen kehittäminen ja työpaikkojen uudistuminen*
 - i Sitoutuminen, hyvinvointi ja työtyytyväisyys.

TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

- n Opetussuunnitelmaudistus:
 - i *Opiskelijoiden työssäoppimisen lisäys (20 ov à 40-60 ov)*
 - i *Opettajan työnkuvan muutos: enemmän työssäoppimiseen liittyviä tehtäviä ja yhteistyötä koulun ulkopuolella, työpaikkaohjaajien koulututtaminen.*

- n Muutoksia oppilaitoksen rakenteessa ja hallinnossa.

- n Tutkimusaineisto: haastattelin kuuttatoista ammatillista opettajaa vuonna 2006, ja heistä neljäätoista haastattelin uudelleen vuonna 2007.

ARTIKKELIT

- n Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H., & Littleton, K. (2008). Teachers' professional identity negotiations in two different work organisations. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 1(2), 131-148.
- n Vähäsantanen, K., & Eteläpelto, A. (2009). Vocational teachers in the face of a major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work*, 22(1), 15-33.
- n 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* (pp. 35-49). Rotterdam: Sense Publishers.
- n Vähäsantanen, K., & Eteläpelto, A. Vocational teachers' pathways through a curriculum reform: Professional identity and agency (manuscript to be submitted to *Journal of Curriculum Studies*).
- n Vähäsantanen, K., Saarinen, J., & Eteläpelto, A. Between school and working life: Vocational teachers' agency in boundary-crossing setting. *International Journal of Educational Research* (submitted).



LÄHTÖKOHTIA OPETTAJUUSTUTKIMUKSEEN

AMMATILLINEN IDENTITEETTI

- n Kuvaa yksilön elämänsisäriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana.
- n Sisältää yksilön työtä koskevat arvot, mielenkiinnon kohteet, tavoitteet, tulevaisuuden päämäärät sekä näkemykset siitä, mihin hän kokee kuuluvansa ja samaistuvansa.
- n Sisältää ymmärryksen koulutuksen tarkoituksesta sekä opetusta ja oppimista koskevat uskomukset ja arvot.
- n Vaikuttaa ammatilliseen toimintaan.
- o *Muutokset työelämässä haastavat uudelleen neuvottelemaan ammatillista identiteettiä: identiteetti ei olekaan pysyvä.*

(Beijaard, Meijer & Verloop 2004; Day, Elliot & Kington 2005; Eteläpelto 2007; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006; Kirpal 2004; Little & Bartlett 2002; Vähäsantanen 2007)

AMMATILLINEN OPETTAJUUS

- n Ammatillisen opettajuuden kulmakivet:
 - i *Ammatillisuus (mm. ammattialan osaaminen ja ammattialan identiteetti)*
 - i *Kasvatuksellisuus*
 - i *Vuorovaikutus (mm. työyhteisö ja kollegat, opiskelijat sekä työelämäyhteistyö ja työntekijät)*
 - i *Persoonallisuus*
- ∅ *historiallinen, alakohtainen ja yksilöllinen vaihtelu.*

SOSIOKULTTUURINEN TEORIA

- n Korostaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ensisijaista merkitystä kaikessa inhimillisessä toiminnassa ja oppimisessa (*Vygotsky 1978*).
- n Sosiaalisen vuorovaikutuksen ja historiallisen, sosiaalisen ja kulttuurisen kontekstin keskeisyys yksilöiden toiminnan muovaajina (*esim. Rogoff 2003; van Oers 2002; Wertsch 1991*).
- n Korostaa välittävien työkalujen ja symbolisten merkkijärjestelmien merkitystä linkkinä yksilöllisten toimijoiden ja kontekstin välillä (*esim. kieli, laki, opetussuunnitelma*) (*Wertsch 1991; Lasky 2005*).
- n Sosiokulttuurisen lähestymistavan kritiikki:
 - ✓ ei huomio valtasuhteita, eikä tematisoi toimivaa subjektia
 - Kriittinen sosiokulttuurinen teoria (*Lewis, Enciso & Moje 2007*)
 - Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa (*Eteläpelto 2008; Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto, Rasku-Puttonen & Littleton 2008*).



TEACHERS' PROFESSIONAL IDENTITY NEGOTIATIONS IN TWO DIFFERENT WORK ORGANISATIONS

Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä, Anneli Eteläpelto,
Helena Rasku-Puttonen & Karen Littleton

Vocations and Learning, 2008, 1(2), 131-148

UUSI JULKISJOHTAMINEN KOULUTUSORGANISAATIOISSA (1/2)

- n Uusliberalistinen politiikka ja siihen kytkeytyvä uusi julkisjohtamisen (new public management) malli vaikuttanut viime vuosina vahvasti myös koulutusorganisaatioihin.
- n Uusi julkisjohtaminen on merkinnyt koulutusorganisaatioissa uudenlaisen toiminnan logiikan omaksumista.
- n Koulutusorganisaatioiden siirtymä väljäkytkentäisistä tiukemmin hallinnoiduiksi organisaatioiksi (*Meyer 2002; Vanhalakka-Ruoho 2006; Weick 1976*)

UUSI JULKISJOHTAMINEN KOULUTUSORGANISAATIOISSA (2/2)

- n Väljäkytkentäinen organisaatio:
 - i koostuu pienistä ja itsenäisistä yksiköistä
 - i heikko kontrolli ja "ohut" hallinto
 - i puskuroi toimintaympäristön muutosta ja luo edellytyksiä vakaalle kasvulle ja kehitykselle
 - i opettajan autonomia ja itseohjautuvuus vahva

- n Tiukkakytkentäinen organisaatio:
 - i managerialismi ja vahva strateginen johtaminen
 - i tehokkuuden ja tuloksellisuuden korostaminen
 - i muutos ja kehitys saavutetaan strategisen johtamisen avulla
 - i opettajan työn vahva ulkoinen ohjaus ja kontrollointi

TUTKIMUKSEN TAVOITE

- n Tarkastella yksilön ja sosiaalisen kontekstin välillä käytäviä ammatillisen identiteetin neuvotteluprosesseja.
- n Ymmärtää, kuinka opettajat neuvottelevat ammatillista identiteettiään kahdessa erilaisessa koulutusorganisaatiossa:
 - (1) tiukkakytkentäinen organisaatio
 - (2) väljäkytkentäinen organisaatio
- n Tarkastella koulutusorganisaation, ammatillisen lähiyhteisön ja yksilöllisen toimijuuden välisiä suhteita.

TUTKIMUSKYSYMYKSET

1. Kuinka opettajat kuvaavat koulutusorganisaationsa sosiaalisia tarjoumia?
2. Kuinka opettajat kuvaavat ammatillisia orientaatioitaan?
3. Millainen on opettajien erilaisten ammatillisten orientaatioiden ja koulutusorganisaatioiden sosiaalisten tarjoumien suhde?

AINEISTO JA METODI

- n Avoimet ja narratiiviset haastattelut.
- n Osallistujat: 24 opettajaa ammatillisesta oppilaitoksesta ja yliopiston opettajankoulutuslaitoksesta.
- n Aineistolähtöiset laadulliset analyysimenetelmät: laadullinen sisällönanalyysi ja teemaattinen analyysi.

TULOKSET (1): Koulutusorganisaatioiden sosiaaliset tarjoumat

- n Opettajien kuvausten perusteella organisaatiot nimettiin:
 - ✓ *vahvojen sosiaalisten tarjoumien organisaatio*
 - ✓ *heikkojen sosiaalisten tarjoumien organisaatio*

- n Tiukkakytkentäinen organisaatio oli yhteydessä vahvojen sosiaalisia tarjoumien organisaatioon ja väljäkytkentäinen oli yhteydessä heikkojen sosiaalisten tarjoumien organisaatioon.

- n Seuraavassa taulukossa opettajien näkemykset sosiaalisista tarjoumista organisaatiotasolla, ammatillisella lähiyhteisötasolla ja yksilötasolla.

	Tiukkakytkentäinen organisaatio	Väljäkytkentäinen organisaatio
TYÖORGANISAATIOTASO		
Organisaatiokulttuuri	<i>Jatkuvat muutokset</i>	<i>Vakaus</i>
Johtaminen	<i>Hierarkkinen</i>	<i>Matala hierarkkinen</i>
Opettajien mahdollisuus vastustaa muutosta	<i>Vähäiset</i>	<i>Runsas</i>
Opettajien toimijuudelle tarjotut tilat	<i>Rajatut</i>	<i>Laajat</i>
Opettajien vaikutusmahdollisuudet	<i>Vähäiset</i>	<i>Vaihtelevat</i>

TIUKKAKYTKENTÄISEN ORGANISAATION OPETTAJAT:

- n 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.*
- n Oon vähä ymmälläni, sanotaan näin, että minä koen, että vähän on semmosta merkkiä, että yksittäistä opettajaa ei kuultaisi enää niin paljo kuin aikasemmin, että käsky käskynä ja se tulee sen kummemmin perustelematta käytäntöön.*

VÄLJÄKYTKENTÄISEN ORGANISAATION OPETTAJAT:

- n 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.*
- n ... ja tuota kyl tän talon ehdottomasti paras puoli on varmaan se et saa siihen omaan työhönsä vaikuttaa niin paljon kun siihen voi vaikuttaa. Must olis kauhistus noudattaa toisten antamia käskyjä.*

	Tiukkakytkentäinen organisaatio	Väljäkytkentäinen organisaatio
AMMATILLINEN LÄHIYHTEISÖTASO		
Ammatillisten lähiyhteisöjen autonomia	<i>Vähäinen</i>	<i>Laaja</i>
Yhteistyö ammatillisissa lähiyhteisöissä	<i>Vaihteleva</i>	<i>Vaihteleva</i>
Yhteistyö ammatillisten lähiyhteisöjen välillä	<i>Vaihteleva</i>	<i>Vähäinen/ Kilpailullinen</i>
Yhteistyöverkostot organisaation ulkopuolella	<i>Laajat</i>	<i>Laajat</i>
YKSILÖTASO		
Opettajien autonomia opetustyössä	<i>Laaja/Vaihteleva</i>	<i>Laaja</i>

TULOKSET (2): Opettajien ammatilliset orientaatiot

n Opettajien kuvauksista tunnistettiin neljä erilaista ammatillista orientaatiota:

(i) kasvatusorientaatio

(ii) oppiaineorientaatio

(iii) yhteistyöorientaatio

(iv) tutkimus- ja kehittämisorientaatio.

TULOKSET (3): Ammatillisten orientaatioiden ja koulutusorganisaatioiden sosiaalisten tarjoumien suhde (1/2)

- n Erilaiset organisaatiot tarjosivat erilaisia mahdollisuuksia ja rajoitteita opettajien ammatillisille identiteettineuvotteluille.
 - i Väljäkytkentäisessä organisaatiossa opettajat pystyivät neuvottelemaan omaa ammatillista identiteettiään riippumatta ammatillisesta orientaatio: tasapaino sosiaalisten tarjoumien ja ammatillisen orientaation välillä.
 - i Tiukkakytkentäisessä organisaatiossa opettajien ammatillisen identiteetin neuvottelu oli rajatumpaa: yhteistyö- sekä tutkimus ja kehittämisorientaation neuvottelu oli tasapainossa mutta kasvattaja- ja oppiaineorientaation neuvottelu oli ristiriitaista.

TULOKSET (3): Ammatillisten orientaatioiden ja koulutusorganisaatioiden sosiaalisten tarjoumien suhde (2/2)

- n Opettajat olivat väljäkytkentäisessä organisaatiossa sitoutuneempia työhön ja työorganisaatioon kuin tiukkakytkentäisessä organisaatiossa.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ (1/2)

- n Erilaiset koulutusorganisaatiot tarjosivat eri tavoin tilaa ja resursseja opettajien ammatillisille identiteettineuvotteluille ja toimijuudelle.
- n Jatkuvat muutokset, rajoittavat sosiaaliset tarjoumat ja vähäinen yhteistyö ammatillisissa lähiyhteisöissä näyttivät luovan uhkia opettajien ammatillisen identiteetin rakentumiselle.
- n Opettajat kokivat olevansa sitoutuneempia omaan koulutusorganisaatioon silloin, kun heillä oli mahdollisuus toimijuuteen sekä toimintaympäristö oli suhteellisen vakaa.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ (2/2)

- n Opettajien identiteetin neuvottelun ja sitoutumisen kannalta on oleellista, että yksilöillä on tarpeeksi mahdollisuuksia toimijuuteen.
- n Toimijuus:
 - ✓ mahdollisuus harjoittaa ammatillista orientaatiota
 - ✓ mahdollisuus aktiivisesti neuvotella työhön liittyvistä olosuhteista ja työn sisällöstä
 - ✓ mahdollisuus vaikuttaa työyhteisö- ja organisaatiotason toimintaan
 - ✓ mahdollisuus tarvittaessa vastustaa ulkoapäin (esim. keskushallinnosta) tulevia määräyksiä.
- n Toimijuutta tarkasteltaessa huomioitava sekä yksilö-, yhteisö- että organisaatiotasot.



AMMATILLISTEN OPETTAJIEN TOIMIJUUS KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN RAJAPINNOILLA

Vähäsantanen, K., Saarinen, J., & Eteläpelto, A. Between school and working life: Vocational teachers' agency in boundary-crossing setting. *International Journal of Educational Research* (submitted).

TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTA

- n Ammatillisen peruskoulutuksen uudistuminen ja työelämälähtöisyys.
- n Ammatillisen opettajan työkuvan muutos:
 - i opetustyön vähentyminen koulussa
 - i enemmän työtehtäviä liittyen opiskelijoiden työssäoppimiseen (*organisoiminen, ohjaus ja arviointi, työpaikkojen etsiminen, työpaikkaohjaajien koulutus yms.*)
 - i yhteistyömuotojen lisääntyminen työelämän kanssa.
- ∅ *Ammatillinen opettajuus tasapainoilua koulun ja työelämän rajapinnoilla.*

TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

- n Tutkimus tarkastelee ammatillisten opettajien toimijuutta koulutuksen ja työelämän rajapinnoilla:
 - i *Millaisia tapoja ammatillisilla opettajilla on harjoittaa toimijuutta rajanylityskäytännöissä?*
 - i *Millaiset resurssit liittyvät toimijuuden harjoittamiseen rajanylityskäytännöissä?*

- n Toimijuus kuvaa opettajien tarkoituksenmukaisia päätöksiä koskien omaa ammatillista toimintaa ja käytännön toimintoja näiden päätösten pohjalta.

- n Ammatillisten opettajien haastattelut (N=16)

- n Narratiiviset analyysitavat (*esim. Riessman 2008*)

TAVAT HARJOITTA A TOIMIJUUTTA

- n Rajoitettu toimijuus
- n Aktiivinen toimijuus
- n Tasapainotteleva toimijuus
- n Tilanteinen toimijuus
- n Kehittyvä toimijuus
- n Toimijuus kietoutuu yksilöllisesti opettajien käsitykseen ammatillisesta itsestä (*ammatilliset tavoitteet, ammatillinen osaaminen ja työhistoria*), tietoisuuteen suhteista työelämän edustajiin ja näkemyksiin koulun määrittelemistä tehtävistä.

RAJOITETTU TOIMIJUUS

- n Ymmärrys suhteista työelämän edustajiin ja millainen opettajan toiminta on toivottavaa heidän näkökulmasta sekä omasta heikohkosta ammattialan osaamisesta.
- n Passiivinen, varovainen ja nöyrä toiminta. *Esim. ei kyseenalaisteta työntekijöiden toimintatapoja, vaikka opettaisivat väärin opiskelijoille:*
 - o *"... sellainen neuvova ja arvosteleva tyyli on tosi väärä, sillä ei pärjää. Kyllä sinne pitää oikeasti mennä hattu kourassa. Se on se ensimmäinen periaate, että osaa olla sillein ja kunnioittaa niitä."*
 - o *"ei voi mennä neuvomaan työntekijöitä, ne potkivat saman tien pihalle, mitä sinä tulet tänne neuvomaan"*
- n Halusivat varoa konflikteja – uhkana etteivät työpaikat ota enää opiskelijoita vastaan.
- n Ei syntynyt konflikteja, mutta opettajien tehtävien suorittaminen estyi osittain.

AKTIIVINEN TOIMIJUUS (1/2)

- n Vahvat ammatilliset tavoitteet ja näkemys opettajan roolista sekä hyvä ammatillinen osaaminen.
- n Aktiivinen ja ennakkoluuloton toimija:
 - o tunnisti työntekijöiden asenteet opettajia kohtaan; ei toiminut niiden mukaan.
 - o ei harmonian tavoittelua– kriittinen ja palautetta antava vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa.
 - o aktiivinen opiskelijoiden ohjaaminen.

AKTIIVINEN TOIMIJUUS (2/2)

n Opettajan työtehtävien suorittaminen onnistuneesti

n Työelämän käytäntöjen kehittäminen:

... [meidän alalla] puhutaan hirveästi hygieniatasosta ja edellytetään, että ruokailuvälineet pestään keittiössä ja viedään asiakkaalle asti hirveän hygieenisesti. Ja sitten minä näin eilen työpaikalla, kun meidän opiskelija löi peukalon jokaiseen keittolusikkaan, kun asetteli niitä tarjottimelle. Sanoin opiskelijalle, että muistatko mitä on ruokailuvälineiden käsittelystä puhuttu. Sun peukalon jälki ei saa olla jokaisen keittiövälineen pesässä. Se esimies ja työpaikkaohjaaja katsoivat toisiaan ja sanoivat, että niinhän me aina tehdään. Sanoin, että miettikääpä sitä, että voitteko olla varmoja, että teidän peukalo on puhdas... Kysyin, onko mitään mahdollisuutta, että ne järjestellään toisella tapaa. Sitten ne heräsivät, että hetkinen siinä on ihan selkeä porsaanreikä. Ne sanoivat, että tossa meillä on oppimisen paikka itselläkin...

TASAPAINOTTELEVA TOIMIJUUS

- n Toiminnan taustalla:
 - i ammatilliset intressit (*halu kehittää koulutusta, lähentää työelämää ja koulua*)
 - i hyvä ammatillinen osaaminen ja työhistoria yrittäjänä
 - i ymmärrys omasta positiosta suhteessa työntekijöihin

- n Aktiivinen toimija ja yhteistyöntekijä:
 - i vapaaehtoinen työskentely työpaikoilla ja kokemusten kerääminen työntekijöiltä
 - i kyselevä, kuunteleva ja huomioiva asenne: *"se on enemmän kuuntelua ja sellaista varovaisen yhteistyön rakentamista; tiedän, että siellä saattaa olla liian sellainen mukana oleva opettaja, että kyllä mä ihan suosiolla jään tähän omaan lokeroon, että en yritä siellä liian aktiivinen olla"*

- n Hyvät suhteet työelämään, uusia käytäntöjä koulun ja työelämän välille sekä koulutuksen kehittäminen työelämälähtöiseksi.

TILANTEINEN TOIMIJUUS

n Toiminnan taustalla:

- i hyvä ammattialaan liittyvä osaaminen ja näkemys työtehtävistä
- i Ymmärrys opettajan ja työntekijän välisistä suhteista: *"...työntekijöillä on tapana katsoa opettajaa alaspäin, että mitä se opettajan planttu tietää oikeasta elämästä ja oikeista töistä."*

n Aktiivisuus ja tasa-arvoisten suhteiden neuvottelemisen:

Se lisää omaa arvostusta ja saa sen ihmisen kuuntelemaan eri tavalla, kun sun puheesta ja siitä habituksesta tulee ilmi, että oikeesti tiedät mitä se oikea työ on. Joillekin oon sanonu – se on ärsyttäny mua niin paljon, kun ne puhuu kuin pikkulapselle – että mä kyllä tunnen tän homman.. Mutta joskus ei tarvi sitä sanoa, kun puhun omasta kokemuksesta, niin ne huomaa sen puheesta, silloin se muuttuu ihan täysin sen ihmisen suhtautuminen muhun... Tähän siis liittyy vahvasti se, että en saa muuten työasioita eteenpäin.

n Passiivisuus: ei kyseenalaista työelämän käytäntöjä, vaikka niissä olisi kehitettävää ja itsellä osaamista (*ei kuulu tehtäviin, työntekijöiden asenteet*).

KEHITTYVÄ TOIMIJUUS

- n Aktiivisuus opettajalle määriteltyjen tehtävien suorittamisessa.
- n Työelämän käytäntöjen kehittäminen pohjautuu näkemyksiin suhteista työntekijöihin:
 - i Alussa kritiikittömyys, ettei aiheuteta konflikteja
 - i Ajan kuluessa, *kun ollaan tultu tutuiksi ja opettaja on saanut arvostusta esittämällä osaamistaan, opettaja avoimesti kyseenalaistaa ja häneltä pyydetään neuvoja:*
 - "tässä on sellainen parikymmentä pientä firmaa, minkä kanssa ollaan tiiviisti tekemisissä, sanotaan nyt että annan niille useamman kerran viikossa teknistä neuvontaa ja niin edelleen. Ei mulla ole ongelma sellaiseen paikkaan mennä ja siellä pystyn aika nopeastikin sanomaan kaverille 'hei miksi sä noin teet eihän sun noin kannata tehdä'. Enkä mä pelkää, koska me tunnetaan..."*

POHDINTAA (1/3)

- n Opettajilla on erilaisia tapoja harjoittaa toimijuutta rajanylityskäytännöissä; ne kietoutuvat erilaisiin tekijöihin liittyen opettajaan itseensä (*esim. ammatilliset tavoitteet ja osaaminen*), työpaikkojen käytäntöihin ja työntekijöihin sekä koulun määrittelemiin tehtäviin ja antamiin resursseihin.
- n Rajanylitystilanteissa korostuu erityisesti *opettajan ammattialaan liittyvä osaaminen*; sen esittämisen kautta opettajalla on mahdollisuus saada arvostusta ja luoda työntekijöihin tasa-arvoisia suhteita.

POHDINTAA (2/3)

- n Opettajien erilaiset tavat harjoittaa toimijuutta luovat erilaisia tiloja ja mahdollisuuksia onnistuneelle työnteolle, opiskelijoiden oppimisille, koulutuksen kehittämiseksi ja työelämän käytäntöjen uudistamiselle.
- n Ei ole yhtä “oikeaa tapaa toimia” rajanylitystilanteissa:
 - i *raja-aitojen rikkominen ja aktiivisuus – käytäntöjen ja koulutuksen kehittäminen.*
 - i *raja-aitojen ylläpitäminen ja passiivisuus – ei aiheuta konflikteja ja ongelmia.*

POHDINTAA (3/3)

n Opettajien näkökulmasta rajanylitystilanteissa:

i *Ongelmallista: raja-aidat opettajien ja työntekijöiden välillä, aika- ja resurssipula, työ perustuu opettajan persoonaan ja osaamiseen yms.*

i *Parasta: jatkuva oppiminen, vaihtelua ja virkistystä arkeen, pois koulun hektisestä ilmapiiristä.*

n Avauksia:

i *Kuinka opettaja löytää tasapainon erilaisten intressien ja odotusten välille, jotka nousevat työelämästä, koulutusorganisaatioista ja opettajista itsestä?*

i *Kuinka tunnistaa "omat ja toisen" toimintatavat, olemassa olevat raja-aidat, asenteet yms.? Kuinka löytää toisin tekemisen mahdollisuuksia? Kuinka saadaan muutettua pinttyneitä, vääriäkin näkemyksiä "vastapuolesta"?*

i *Kuinka löytää toimivat yhteistyömuodot opettajien ja työntekijöiden välille?
Kuinka koulu voi tukea opettajien työtä?*



AMMATILLISET OPETTAJAT KESKELLÄ OPS-UUDISTUSTA

Vähäsantanen, K., & Eteläpelto, A. (2009). Vocational teachers in the face of a major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work*, 22(1), 15-33.

Vähäsantanen, K., & Eteläpelto, A. Vocational teachers' pathways through a curriculum reform: Professional identity and agency (manuscript to be submitted to *Journal of Curriculum Studies*).

UUDISTUKSEN ALKUVAIHEESSA

- n Kritiikkiä ja huolia: uudistuksen suunnittelu ja toteutus (*opettajien huonot vaikutusmahdollisuudet, aikataulutukset yms.*) sekä opettajan työmäärä ja palkka.
- n Mahdollisuuksia: oppimismahdollisuus opettajalle ja todellisen yhteistyön luominen työelämään.
- n Vastustava, ristiriitainen ja hyväksyvä orientaatio – taustalla opettajien yksilölliset ja sosiaaliset resurssit:
 - i opettajan nykyinen käsitys itsestään ammatillisena toimijana (*käsitykset opettajan roolista ja opiskelijoiden oppimisesta*)
 - i opettajan aiemmat työkokemukset (*työelämässä toimiminen, koulutyö ja työyhteisö sekä opiskelijoiden työssäoppiminen*)
 - i opettajan ajatukset ja toiveet koskien tulevaisuutta
 - i koulutusohjelman traditiot ja käytännöt.

UUDISTUKSEN KULUESSA

- n Erilaisia jatkuvuuksia ja muutoksia opettajien ammatillisissa identiteeteissä ja positioissa uudista kohtaan; yksilölliset tulkinnat heidän emootioista ja kokemuksista, *esim.*
 - i *Ei mahdollisuuksia toteuttaa ammatillista identiteettiä ja toimia halutussa roolissa, negatiivisia kokemuksia opiskelijoiden oppimisesta, opiskelijoiden keskeytykset, ei pystynyt kouluttamaan työpaikkaohjaajia vastuksesta johtuen yms.*
 - i *Opettajan ammatillinen osaaminen kehittyi, kannustava palaute työelämästä, opiskelijoiden positiiviset oppimiskokemukset, haluttu muutos omaan työhön yms.*
- n Uudistus jakoi opettajat: jaksaminen, motivaatio, tyytyväisyys ja sitoutuminen työssä.

OPETTAJIEN TOIMIJUUS, TYÖSSÄ OPPIMINEN JA ORGANISAATION KEHITTYMINEN



Hökkä, P., Rasku-Puttonen, H., & Eteläpelto, A. (2008). Teacher educators' workplace learning. The interdependency between individual agency and social context. In S. Billett, C. Harteis, & A. Eteläpelto (Eds.), *Emerging Perspectives of Workplace Learning* (pp. 59–71). Rotterdam: Sense Publishers

Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H., & Littleton, K. (2008). Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organisations. *Vocations and Learning* 1(2), 131-148.

Hökkä, P., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. (2010). Recent tensions and challenges in teacher education as manifested in curriculum discourse. *Teaching and Teacher Education*.

TOIMIJUUS JA TYÖSSÄ OPPIMINEN

- n Opettajankouluttajien vahva toimijuus tuki heidän työssä oppimista yksilöllisellä tasolla
 - i Tärkeä ammatillinen haaste ja oma missio: oman oppiaineen ja sen pedagogiikan kehittämisen.
 - i Vahva toimijuus omassa ydintyössä mahdollisti opettajille oman ydintyön toteuttamisen omien orientaatioiden ja tavoitteiden mukaisesti.
 - i Työssä oppiminen oli yhteydessä oman opetuksen toteuttamiseen ja kehittämiseen kiinteästi osana arjen työtä.

TOIMIJUUS, TYÖYHTEISÖN OPPIMINEN JA ORGANISAATION MUUTOS (1/2)

- n Yksilöiden vahva toimijuus näytti estävän työyhteisön oppimista koska:
 - i se vahvisti individualistista työkuultuuria
 - i se vahvisti rajoja ja ehkäisi yhteistyötä eri ammatillisten yhteisöjen välillä
- n Yksilöiden vahva toimijuus näytti puskuroivan jopa organisaatiotason muutoksia
 - i antamalla voimaa ja mahdollisuuksia vastustaa hallinnosta tulevia ohjeita ja määräyksiä (myös sisäisen kehittämisen vastustus)
 - i ylläpitämällä vallitsevia diskursiivisia rakenteita (esim. opsuudistus)

TOIMIJUUS, TYÖYHTEISÖN OPPIMINEN JA ORGANISAATION MUUTOS (2/2)

- n Ammatillisessa oppilaitoksessa toteutettu ulkoapäin johdettu reformi rajoitti opettajien toimijuutta ja samalla pakotti organisaatiotason muutoksiin.
- n Keskeistä löytää tasapaino yksilöllisen toimijuuden ja ulkoapäin ohjattujen muutosten välille yksilöiden oppimisen ja organisaatioiden kehittymisen turvaamiseksi.

YHTEYSTIEDOT



n Päivi Hökkä

paivi.hokka@jyu.fi

n Katja Vähäsantanen

katja.vahasantanen@jyu.fi