



**TURUN  
YLIOPISTO**

**Merkityksen ja vakauden etsijät:  
Uudelleen kouluttautuvien motiivit  
luokanopettajan uralle**

Kandidaatintutkielma  
Kasvatustieteet  
Opettajankoulutuslaitos  
Turun Yliopisto  
17.3.2025

Fagerström-Jokinen Sanna & Intovuori Liisa

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidatutkielma

**Oppiaine:** Kandidaatintutkielma

**Tekijä:** Liisa Intovuori & Sanna Fagerström-Jokinen

**Otsikko:** Merkityksen ja vakauden etsijät: Uudelleen kouluttautuvien motiivit luokanopettajan uralle

**Sivumäärä:** 21 sivua

**Päivämäärä:** 17.3.2025

Tutkimus tarkastelee uudelleen kouluttautumista luokanopettajan ammattiin ja siihen vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia motivaatiotekijöitä. Uudelleen kouluttautuminen on yleistynyt työmarkkinoiden muutosten myötä ja luokanopettajan ura nähdään houkuttelevana yhdistelmänä merkityksellisyyttä ja vakautta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät motivoivat ammatinvaihtajia ja miten sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät suhteutuvat toisiinsa.

Tutkimuskysymyksiin vastattiin laadullisella tutkimuksella, jossa haastateltiin seitsemää luokanopettajaksi opiskelevaa ammatinvaihtajaa. Haastattelut analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, jossa hyödynnettiin Decin ja Ryanin (1985) itsemääräämisteoriam. Tutkimuksemme tuloksissa nousi esiin merkityksellisyyden kokemus, itsensä kehittäminen, työn vakaus ja taloudellinen turvallisuus keskeisinä motivaatiotekijöinä.

Tulosten mukaan sisäiset tekijät, kuten kutsumus ja mahdollisuus itsensä toteuttamiseen olivat merkittävässä roolissa uravalinnassa. Ulkoiset tekijät, kuten työn vakaus ja pitkät kesälomat korostuivat erityisesti aiemman työelämän epävarmuuden taustalla. Lisäksi yhteisöllisyys ja työn sovittaminen perhe-elämään nousivat tärkeiksi ulottuvuuksiksi.

Tutkimus syventää ymmärrystä ammatinvaihtajien motiiveista ja korostaa, että sekä sisäiset että ulkoiset motivaatiotekijät vaikuttavat urapäätöksiin moniulotteisesti. Tuloksia voidaan hyödyntää opettajakoulutuksen kehittämisessä ja ammatinvaihtajien tukemisessa. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, miten nämä motivaatiotekijät heijastuvat uudelleen kouluttautujien pitkän aikavälin urakehitykseen ja työtyytyväisyyteen.

**Avainsanat:** uudelleen kouluttautuminen, sisäinen motivaatio, ulkoinen motivaatio, luokanopettaja

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
1.1	Luokanopettajan ammatti	6
1.2	Itsemääräämisteoria	7
1.3	Sisäinen- ja ulkoinen motivaatio	8
1.4	Uudelleen koulututtavia	9
<b>2</b>	<b>Tutkimusongelma</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Tutkimusmenetelmä</b>	<b>12</b>
3.1	Tutkimuksen osallistajat	12
3.2	Aineiston hankinta ja haastattelut aineistonkeruun menetelmänä	12
3.3	Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi	13
3.4	Tutkimuseettiset näkökulmat	13
<b>4</b>	<b>Tulokset</b>	<b>16</b>
4.1	Sisäiset motivaatiotekijät	16
4.1.1	Autonomia: itsenäisyys ja vaikuttamisen mahdollisuus	16
4.1.2	Pätevyys: ammatillinen kasvu ja vaikutuksen näkeminen	17
4.1.3	Yhteenkuuluvuus: osa yhteiskunnallista hyvää	17
4.2	Ulkoiset motivaatiotekijät	17
4.2.1	Autonomia: työn vakaus ja taloudellinen turvallisuus	18
4.2.2	Pätevyys: perheen ja opiskelun yhteensovittaminen ja pitkät kesälomat	18
4.2.3	Yhteenkuuluvuus: osa yhteisöä	19
<b>5</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>20</b>
5.1	Tutkimustulosten tarkastelu suhteessa aiempaan tutkimuskirjallisuuteen	20
5.1.1	Motivaation merkitys ja yhteys teoriaan	20
5.1.2	Motivaatio ja opettajuuden realiteetit	21
5.2	Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmat	21
5.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	23
	<b>Lähteet</b>	<b>24</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>26</b>
	Liite 1. Tietosuojailmoitus	26



# 1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan uudelleen kouluttautumista ja siihen vaikuttavia motivaatiotekijöitä, erityisesti opettajakoulutuksen kontekstissa. Uudelleen kouluttautuminen on saanut kasvavaa huomiota muuttuvien työmarkkinoiden ja henkilökohtaisten uravalintojen myötä (Sitra, 2017). Sitran (2017) tutkimus osoittaa, että yli puolet suomalaisista työntekijöistä on hankkinut uuden tutkinnon tai ammatin työuransa aikana, mikä korostaa uudelleen kouluttautumisen merkittävyyttä nyky-yhteiskunnassa.

Luokanopettajan koulutus houkuttelee erityisesti ammatinvaihtajia, jotka etsivät merkityksellisempää ja vakaampaa uraa (Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM), 2020, s.29). Tämä ilmiö on keskeinen sekä Suomessa että kansainvälisesti, erityisesti opettajapulan ja kasvavien koulutustarpeiden myötä (OKM, 2020, s.13). Luokanopettajan ammatilla on merkittävä rooli yhteiskunnan tulevaisuuden rakentamisessa, mikä korostaa aihepiirin ajankohtaisuutta (Verkkouutiset, 2024).

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät motivoivat uudelleen kouluttautuvia luokanopettajan ammattiin. On tärkeää ymmärtää, kumpuavatko motivaatiot sisäisistä tekijöistä, kuten itsensä toteuttamisesta ja merkityksellisyyden kokemuksesta, vai ulkoisista, kuten työn vakaudesta, taloudellisista syistä tai opettajien pitkistä lomista.

Siostrom, Mills ja Bourke (2023) tarkastelivat tutkimuksessaan ammatinvaihtajien motiiveja ja päätöksiä siirtyä opettajakoulutukseen sekä opettajan uralle. Heidän tutkimuksensa ei keskity pelkästään luokanopettajiin, vaan tarkastelee opettajakoulutukseen hakeutuvia uranvaihtajia laajemmin. Sen mukaan uranvaihtajien päätöksiin vaikuttavat henkilökohtaiset kokemukset, yhteiskunnalliset rakenteet ja kulttuuriset odotukset, jotka voivat joko mahdollistaa tai rajoittaa siirtymistä opettajan ammattiin (Siostrom ym. 2023). Richardsonin ja Wattin (2006) tutkimus puolestaan keskittyy opettajaksi hakeutuvien motivaatiotekijöihin ja tuo esiin, että kutsumus ja henkilökohtainen merkityksellisyys ovat keskeisiä sisäisiä motivaatiotekijöitä. Jääskeläisen (2013) tutkimus Suomessa tarkastelee erityisesti luokanopettajaksi hakeutuvia ja tuo esiin työn vakauden ja uramahdollisuuksien merkityksen ulkoisina tekijöinä.

Tutkimuksemme ei vain pyri vahvistamaan aiempien tutkimusten havaintoja, vaan tavoitteena on syventää ymmärrystä erityisesti suomalaisten ammatinvaihtajien motiiveista ja haasteista. Pyrimme analysoimaan, miten uudelleen kouluttautujien motivaatiotekijät asettuvat sisäisten

ja ulkoisten tekijöiden välille ja millaisia toiveita sekä odotuksia heillä on suhteessa luokanopettajan ammattiin. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää opettajakoulutuksen kehittämisessä ja ammatinvaihtajien tukemisessa.

Uudelleen koulututtavien hakeutuminen luokanopettajakoulutukseen on asia, jonka tarkempi ymmärtäminen saattaa olla tärkeää niin koulutusjärjestelmälle kuin opetusalan työmarkkinoille. Uudelleen koulututtavat voivat tuoda uutta näkökulmaa opettajakuntaan ja rikastuttaa kouluyhteisöä aiemmalla työkokemuksellaan, mutta heidän motivaatiotaan ja kouluprosessiaan ei ole vielä tutkittu riittävästi (Jääskeläinen, 2013, s.45). Tämä tekee tutkimuksestamme ajankohtaisen ja merkityksellisen, sillä opettajakunta on sekä Suomessa että kansainvälisesti kasvava haaste ja ammatinvaihtajat voivat tarjota osittaisen ratkaisun koulutussektorin henkilöstöhaasteisiin (Sioström ym., 2023, s.78). Lisäksi uudelleen koulututtavien motivaation syvällisempi ymmärtäminen voi auttaa kehittämään opettajakoulutuksen tukimuotoja sekä edistää uusien opettajien sujuvaa sopeutumista ja urakehitystä (Gagne & Deci, 2005, s.335).

## **1.1 Luokanopettajan ammatti**

Luokanopettajan ammatti on yhteiskunnallisesti merkittävä rooli, joka yhdistää opetuksen, kasvatuksen ja oppilaiden kokonaisvaltaisen kehityksen tukemisen (OAJ, 2022). Opettajan työ ei rajoitu pelkästään oppilaiden opettamiseen, vaan sisältää myös oppilaiden elämänhallintataitojen kehittämistä, arviointia sekä kodin ja koulun yhteistyötä (Opetushallitus, 2020). Tämän moniulotteisuuden vuoksi luokanopettajan työ vaatii laaja-alaista osaamista ja vahvoja vuorovaikutustaitoja.

Perinteisesti luokanopettajan ammatti on nähty kutsumusammattina, jossa henkilökohtainen motivaatio ja halu vaikuttaa lasten ja nuorten kasvuun ovat keskeisiä (Blomberg, 2008, s.9). Luukkainen (2004, s.47) kuitenkin huomauttaa, että 1990-luvulta lähtien ammatillista osaamista on alettu korostaa enemmän, mikä on muuttanut opettajuuden käsitystä pelkästä katsomuksesta kohti ammatillista asiantuntijuutta. Tämä kehitys näkyy myös siinä, että opettajan rooli on laajentunut yhä enemmän moniammatilliseen yhteistyöhön ja inklusiivisen opetuksen toteuttamiseen (Opetushallitus, 2020).

Opettajan osaamisen keskeisiä ulottuvuuksia ovat pedagoginen asiantuntemus, oppimisen ja opetuksen arviointiosaaminen sekä kyky kohdata erilaisia oppijoita (Jääskeläinen, 2013).

Opettajan ammattiin liittyy myös elinikäisen oppimisen vaatimus, sillä koulutuksen ja yhteiskunnan muutokset edellyttävät jatkuvaa ammatillista kehittymistä (OAJ, 2022). Opettajan täydennyskoulutus ja uran aikainen osaamisen kehittäminen ovatkin keskeisiä keinoja ylläpitää ja vahvistaa pedagogista asiantuntijuutta (Day & Gu, 2007).

Opettajan työtä tarkasteltaessa on tärkeää tunnistaa myös siihen liittyvät haasteet. Luokanopettajat kohtaavat työssään monenlaisia vaatimuksia, kuten oppilaiden yksilöllisten tarpeiden huomioimisen, resurssien riittävyyden varmistamisen sekä digitaalisten työvälineiden ja monikulttuurisuuden lisääntyvät vaatimukset (OAJ, 2022; Opetushallitus, 2020). Hanushek ja Rivkin (2007) ovat tutkimuksessaan todenneet, että opettajan työn vakaus ja ennustettavuus ovat toisaalta merkittäviä tekijöitä ammatin houkuttelevuudessa, mutta samalla ne voivat johtaa myös paineisiin ja työssä jaksamisen haasteisiin.

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että luokanopettajan työn houkuttelevuus perustuu sen merkityksellisyyteen ja yhteiskunnalliseen arvoon, mutta samalla se sisältää huomattavia vaatimuksia ja vastuuta (Richardson & Watt, 2006). Jääskeläinen (2013) korostaa, että työn vakaus ja mahdollisuus yhdistää työ- ja perhe-elämä voivat olla keskeisiä ulkoisia motivaatiotekijöitä, jotka houkuttelevat ammatinvaihtajia luokanopettajan uraan. Näin ollen luokanopettajan ammatissa yhdistyvät sekä sisäiset että ulkoiset motivaatiotekijät, joiden välinen tasapaino vaikuttaa alan vetovoimaan ja ammatissa pysymiseen.

## 1.2 Itsemääräämisteoria

Tutkimuksemme teoreettinen perusta rakentuu Decin ja Ryanin (1985) itsemääräämisteoriaan (Self-Determination Theory, SDT), joka tarkastelee psykologisia tekijöitä yksilön toiminnan käynnistämässä, suuntaamisessa ja ylläpitämisessä. Teorian mukaan motivaation perustana ovat kolme psykologista tarvetta: autonomia, pätevyys ja yhteenkuuluvuus. Näitä tarpeita tarkastellaan tässä tutkimuksessa sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden kautta. Sisäinen motivaatio liittyy tilanteisiin, joissa yksilö kokee toiminnan olevan linjassa hänen psykologisten tarpeidensa kanssa, kun taas ulkoiset motivaatiotekijät voivat toimia motivaation lähteenä, vaikka yksilö ei kokisikaan täyttä autonomiaa päätöksenteossa. Itsemääräämisteoria auttaa siis jäsentämään, millä tavoin sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät tukevat tai heikentävät ammatinvaihtajien motivaatiota.

Itsemääräämisteoria jakaa motivaation sisäiseen ja ulkoiseen perustuen siihen, missä määrin yksilö kokee toimintansa autonomiseksi ja itseohjautuvaksi (Deci & Ryan, 1985). Lisäksi

teorian keskeinen käsite on motivaation sisäistäminen, eli ulkoisten tekijöiden muuttuminen yksilön omiksi arvoiksi, mikä on tärkeää pitkäkestoisen motivaation kannalta.

Tässä tutkimuksessa itsemääräämisteoria toimii viitekehyksenä uudelleen koulututtavien luokanopettajaopiskelijoiden motivaatiotekijöiden tarkastelussa. Se ohjaa sekä aineistonkeruuta että analyysia. Haastattelukysymykset on laadittu teoriaan nojaten siten, että ne kartoittavat haastateltavien kokemuksia autonomian, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden täyttymisestä sekä sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden vaikutuksesta uraan.

Tutkimme, millaiset sisäiset ja ulkoiset tekijät motivoivat uudelleen koulututtavia luokanopettajan uralle ja miten nämä tekijät suhteutuvat toisiinsa. Aineiston analyysissa teoria toimii tulkintakehyksenä, kun tarkastelemme, miten haastateltavien kertomukset suhteutuvat teorian mukaisiin psykologisiin perustarpeisiin ja miten motivaatiotekijät asettuvat sisäisen ja ulkoisen motivaation jatkumolle. Aiempi tutkimus (Gagne & Deci, 2005, s.335) on osoittanut, että itsemääräämisteorian psykologiset perustarpeet voivat selittää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota erityisesti silloin, kun työ tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja autonomiaan. Näitä näkökulmia hyödynnämme tutkimusaineiston analyysissa, jotta voimme syventää ymmärrystä siitä, miten itsemääräämisteorian mukaiset tekijät ohjaavat uudelleen koulututtavien päätöksiä ja sitoutumista opettajan ammattiin. Tutkimuksessamme itsemääräämisteoria ei ainoastaan selitä sisäistä ja ulkoista motivaatiota, vaan toimii myös kehyksenä, jonka avulla motivaatiotekijöitä analysoidaan ja jäsennetään haastatteluaineiston pohjalta.

### **1.3 Sisäinen- ja ulkoinen motivaatio**

Tutkimuksemme keskeisiä käsitteitä ovat sisäinen ja ulkoinen motivaatio, jotka liittyvät ammatinvaihtajien päätöksiin hakeutua opettajankoulutukseen. Sisäinen motivaatio perustuu yksilön omiin arvoihin ja tarpeisiin, kuten haluun toteuttaa itseään, vaikuttaa ihmisiin tai kokea työnsä merkitykselliseksi (Jääskeläinen, 2013, s.45). Decin ja Ryanin (1985) teorian mukaisesti Richardson ja Watt (2006) ovat osoittaneet, että kutsumus ja henkilökohtainen merkityksellisyys liittyvät autonomian ja pätevyyden tarpeisiin. Samoin Jääskeläisen (2013) tutkimus tukee tätä havaintoa suomalaisten opettajaksi hakeutuvien keskuudessa. Myös Day ja Gu (2007) korostavat, että opettajien uran pitkäaikainen sitoutuminen on usein yhteydessä heidän kokemukseensa työnsä merkityksellisyydestä ja ammatillisesta kehittymisestä. Tämä on erityisen tärkeää uudelleen koulututtavien kohdalla, sillä heidän motiivinsa voivat liittyä aiemman uran tarjoamien merkityksellisyyden kokemusten puutteeseen.

Ulkoinen motivaatio puolestaan liittyy työn ulkoisiin tekijöihin, kuten taloudelliseen vakauteen, työn turvallisuuteen tai yhteiskunnalliseen arvostukseen. Se ohjaa käyttäytymistä ulkoisten palkintojen, kuten palkan tai aseman vuoksi (Jääskeläinen, 2013, s.46). Decin ja Ryanin (1985) mukaan ulkoinen motivaatio voi vaikuttaa merkittävästi ammatinvalintaan, erityisesti silloin, kun yksilöt kokevat taloudellisen epävarmuuden uhkaavan heidän elämäänsä. Hanushekin ja Rivkinin (2007) mukaan työn vakaus ja taloudellinen turvallisuus ovat merkittäviä tekijöitä opettajauralle hakeutumisessa ja nämä motivaatiotekijät korostuvat erityisesti uravaihtajien keskuudessa. Myös Priyadharshini ja Robinson-Pant (2003) havaitsivat, että uravaihtajat arvostavat opettajan työn tarjoamaa säännöllistä palkkaa ja työajan ennustettavuutta, jotka voivat olla houkuttelevia tekijöitä verrattuna aiempiin epävarmoihin tai epäsäännöllisiin työuriin.

Näiden kahden motivaatiotekijän (ulkoisen ja sisäisen) välinen suhde on dynaaminen, sillä usein ammatinvaihtajat kokevat molempia motivaation muotoja samanaikaisesti (Jääskeläinen, 2013, s.46). Tutkimukset osoittavat, että sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan ne voivat tukea toisiaan. Gagne ja Deci (2005) huomauttavatkin, että ulkoiset palkkiot voivat aluksi houkutella yksilöitä tietyille uralle, mutta ajan myötä sisäinen motivaatio voi vahvistua, kun työ koetaan merkitykselliseksi ja itselle sopivaksi. Tämä on tärkeä näkökulma opettajaksi uudelleen koulututtavien kohdalla, sillä heidän alkuperäiset syynsä hakeutua koulutukseen voivat vaihdella, mutta ajan myötä he voivat omaksua opettajuuden identiteetin vahvemmin sisäisten tekijöiden kautta.

#### **1.4 Uudelleen kouluttautuja**

Uudelleen kouluttautujat ovat henkilöitä, jotka siirtyvät uuteen ammattiin ja hankkivat pätevyyttä tai osaamista toisella alalla, usein henkilökohtaisten, taloudellisten tai sosiaalisten syiden vuoksi (Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003, s.99). Tällaiset muutokset voivat johtua esimerkiksi aiemman työn tarjoamasta tyytymättömyydestä, paremmista työelämän ja muun elämän tasapainon mahdollisuuksista tai halusta löytää merkityksellisempi työ (Siostrom ym. 2023, s.75). Uudelleen kouluttautuminen on monivaiheinen prosessi, johon liittyy usein syvällisiä pohdintoja uran ja elämän suunnasta. Erityisesti opettajaksi kouluttautuvilla on monenlaisia syitä valita tämä ura ja heidän motivaationsa voivat olla samanaikaisesti sekä sisäisiä että ulkoisia (Richardson & Watt, 2006, s.29–30).

Lisäksi uudelleen kouluttautuminen voi olla seurausta työmarkkinoiden muutoksista, kuten globalisaatiosta tai digitalisaatiosta, jotka voivat vähentää tiettyjen alojen

työllistymismahdollisuuksia ja synnyttää tarpeen uuden osaamisen hankkimiseen (Brown, Lauder, Ashton, 2011, s.45–46). Tässä yhteydessä aikuisoppimisen ja elinikäisen oppimisen mahdollisuudet ovat keskeisiä. Joustavat koulutuspolut, kuten osa-aikainen opiskelu ja verkko-opinnot, voivat helpottaa siirtymistä uuteen ammattiin ja tarjota mahdollisuuden työn ja opiskelun yhdistämiseen. (Billett, Dymock & Choy, 2016, s.112)

Uudelleen kouluttautuminen ei ole pelkästään tiedollinen prosessi, vaan se voi vaikuttaa myös yksikön identiteettiin ja itsekäsitykseen. Uusi ammatti voi tarjota mahdollisuuden kehittää ja vahvistaa ammatillista minäkäsitystä sekä löytää henkilökohtaisesti merkityksellisempi ura (Illeris, 2014, s.87). Tämä identiteetti muutos voi olla haastava mutta samalla myös voimaannuttava kokemus, joka mahdollistaa ammatillisen kasvun ja uudenlaiset uramahdollisuudet.

## 2 Tutkimusongelma

Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät motivoivat ammatinvaihtajia kouluttautumaan luokanopettajiksi ja miten nämä motivaatiotekijät suhteutuvat itsemääräämisteorian psykologisiin perustarpeisiin: autonomiaan, pätevyyteen ja yhteenkuuluvuuteen. Itsemääräämisteorialla hyödynnetään viitekehyksenä, jonka avulla sisäisiä ja ulkoisia motivaatiotekijöitä tarkastellaan. Näiden tekijöiden ymmärtäminen auttaa valottamaan, miten yksilöt tekevät päätöksiä uuden uran valitsemisessa ja mikä houkuttelee heitä juuri opettajan ammattiin.

Tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti sitä, ovatko uudelleen kouluttautujien motivaatiotekijät ensisijaisesti sisäisiä, kuten taloudellinen vakaus tai työn turvallisuus. Sisäiset motivaatiotekijät voivat liittyä yksilön tarpeeseen löytää merkityksellisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia työstään, kun taas ulkoiset motivaatiot saattavat nousta esiin erityisesti vakaata toimeentuloa tai hyviä työolosuhteita arvostavien keskuudessa.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös, miten ulkoiset motivaatiotekijät voivat muuttua sisäisiksi itsemääräämisteorian mukaisesti, kun uudelleen kouluttautujat sopeutuvat uuteen ammattiinsa.

Tutkimuskysymys on:

Millaiset tekijät motivoivat uudelleen kouluttautuvia valitsemaan luokanopettaja uran?

Tutkimuskysymyksen avulla voidaan syventää ymmärrystä uramuutosten taustatekijöistä ja tarjota arvokasta tietoa opettajakoulutuksen kehittämiseksi. Lisäksi tutkimus on meille tekijöille henkilökohtaisesti merkityksellinen, sillä olemme itse osa uudelleen kouluttautuvien luokanopettajaopiskelijoiden joukkoa. Tutkimuskysymykseen vastaamalla pyritään valottamaan uudelleen kouluttautumisen ilmiön motivaatiotekijöitä erityisesti suomalaisten ammatinvaihtajien näkökulmasta. Tulokset voivat palvella opettajakoulutuksen kehittämistä ja tarjota työkaluja ammatinvaihtajien tukemiseen, mikä on erityisen tärkeää opettajapulan haastaessa koulutusjärjestelmiä niin Suomessa kuin kansainvälisesti.

### 3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tavoitteena oli syventyä uudelleen koulututtavien motivaatiotekijöihin luokanopettajaksi kouluttautumisessa. Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa ilmiöiden tarkastelun yksilöllisten kokemusten ja merkitysten kautta, mikä tekee siitä erityisen soveltuvan tällaiseen tutkimukseen (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Määrälliset menetelmät eivät olisi mahdollistaneet yhtä syvällistä ymmärrystä osallistujien kokemuksista, sillä ne keskittyvät usein vastausten jakautumiseen ja yleistettävyyteen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.25).

#### 3.1 Tutkimuksen osallistujat

Tutkimusta varten haastattelimme seitsemää luokanopettajaopiskeijaa, joilla oli jokin aiempi tutkinto suoritettuna. Haastateltavat olivat yhdestä suomalaisesta yliopistosta ja heidän aiemmat tutkintonsa edustivat monipuolisesti eri koulutustasoja, mukaan lukien toisen asteen, ammattikorkeakoulun ja yliopiston tutkinnot.

Haastateltavat valittiin tutkimukseemme tarkoituksenmukaisella otannalla, eli tutkijan harkinnan perusteella siten, että osallistujat edustivat tutkimuksen kannalta olennaista kohderyhmää (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.87). Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että lähestyimme tuntemiamme uudelleen koulututtavia luokanopettajaopiskelijoita ja kysyimme heidän halukkuuttaan osallistua haastatteluun.

Haastateltavat olivat kandidivaiheen opiskelijoita, jotka olivat edenneet opinnoissaan eri vaiheisiin. Haastateltavista kaksi oli miehiä ja viisi naista ja heidän ikänsä vaihteli 23 ja 45 vuoden välillä, mediaanin ollessa 31 vuotta.

#### 3.2 Aineiston hankinta ja haastattelut aineistonkeruun menetelmänä

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla, joissa käytettiin ennalta määritettyjä kysymyksiä (Liite 2). Puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa tietyn teemarakenteen säilyttämisen, mutta jättää tilaa myös haastateltavan omille kokemuksille ja ajatuksille ilman, että haastattelijalla ohjaa liikaa vastausten suuntaa (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Haastattelussa noudatettiin samaa kysymyspatteristoa kaikille osallistujille, eikä haastattelijalla ohjailtuja vastauksia suuntaan eikä toiseen.

Haastattelukysymykset laadittiin tutkimuksen tekijöiden toimesta perustuen tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, erityisesti itsemääräämisteorian (Deci & Ryan, 1985) keskeisiin käsitteisiin - autonomiaan, pätevyyteen ja yhteenkuuluvuuteen - sekä sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Kysymysten muotoilussa huomioitiin selkeys ja kattavuus ja niiden ymmärrettävyyttä arvioitiin esitestauksella opiskelijakollegalle.

### **3.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi**

Aineisto kerättiin haastattelujen nauhoitusten avulla, jotka tehtiin yliopiston Ipad-laitteella. Nauhoitteet siirrettiin tietoturvallisesti Turun yliopiston tarjoamaan Seafire-palveluun, jossa ne säilytettiin salatussa muodossa analyysin ajan. Nauhoitteet litteroitiin sanasta sanaan, jotta aineiston analyysi voitiin suorittaa systemaattisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Litteroidut haastattelut anonymisoitiin poistamalla kaikki henkilökohtaiset tunnistetiedot. Osallistujille annettiin koodit, joilla heidät voitiin yksilöidä aineiston analyysin aikana ilman, että heidän henkilöllisyytensä paljastui. Litteroinnissa huomioitiin erityisesti haastateltavien sanavalinnat ja ilmaisut, jotta aineiston rikkaus ja moninaisuus säilyisivät analyysissa.

Aineiston analyysissa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, jossa yhdistettiin ennalta määritellyt teoreettiset viitekehykset ja aineistolähtöisesti esiin nousseet teemat (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.85). Aineistosta etsittiin tutkimuskysymykseen liittyviä merkitysyksiköitä eli yksittäisiä sanoja, lauseita tai katkelmia, jotka kuvastivat osallistujien käsityksiä ja kokemuksia. Nämä merkitysyksiköt ryhmiteltiin alateemoihin, jotka edustivat eri motivaatiotekijöitä, kuten itsensä toteuttaminen, työn vakaus ja taloudelliset syyt. Alateemat muodostettiin aineiston ja aiemman teoreettisen viitekehyksen pohjalta, jolloin pystyttiin tunnistamaan sekä ennalta odotettuja että aineistolähtöisiä teemoja. Tämän jälkeen alateemat yhdistettiin pääteemoiksi, jotka vastasivat sisäistä ja ulkoista motivaatiota.

Tulosten esittämisessä hyödynnettiin suoria lainauksia, jotta vastaajien ääni pääsi kuuluviin ja analyysin läpinäkyvyys varmistui (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tulosten tulkinnassa pyrittiin reflektiiviseen analyysiin, jossa huomioitiin tutkijoiden mahdollisia ennako-oletukset ja niiden vaikutus tulkintaan.

### **3.4 Tutkimuseettiset näkökulmat**

Tutkimuseetiikka on keskeinen osa laadukasta ja luotettavaa tieteellistä tutkimusta. Sen tarkoituksena on varmistaa, että tutkimuksen kaikki vaiheet, sekä suunnittelu, toteutus,

analyysi että raportointi, noudattavat tieteen ja yhteiskunnan hyväksymiä eettisiä periaatteita. Suomessa tutkimuseettiset periaatteet pohjautuvat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatimiin suosituksiin sekä Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeisiin, jotka määrittävät, millaisia käytäntöjä ja periaatteita tutkijan tulee noudattaa.

Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) noudattaminen on tutkimusprosessin perusta. Tutkijan on huolehdittava siitä, että tutkimus toteutetaan rehellisesti, tarkasti ja vastuullisesti. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tutkimusaineiston asianmukaista käsittelyä, muiden tutkijoiden työn kunnioittamista ja tutkimustulosten objektiivista raportointia (TENK) 2023). Rehellisyys tarkoittaa myös sitä, että tutkimuksessa ei esitetä plagioitua tai sepitettyä tietoa, ja että viitataan asianmukaisesti muiden tutkijoiden tuotoksiin. Lisäksi aineiston käsittelyssä on huomioitava tutkimuseetiikan vaatimukset, kuten tutkittavien suostumus, luottamuksellisuus ja tietosuoja (Liite 1.).

Tutkimuksen eettinen tarkastelu korostuu erityisesti ihmisistä kerättävän aineiston tutkimuksissa, kuten laadullisissa haastatteluissa. TENK (2019, s. 48–49) mukaan tutkimuksen eettinen ennakoarviointi on välttämätöntä, jos tutkimus saattaa aiheuttaa tutkittaville psyykkistä, sosiaalista tai taloudellista haittaa, tai jos tutkimuksessa käsitellään arkaluonteisia aiheita, kuten henkilökohtaisia kokemuksia tai mielipiteitä. Tutkittaville on annettava riittävästi tietoa tutkimuksen tavoitteista ja menetelmistä, ja suostumus osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen. Tämän lisäksi on huomioitava, että tutkimustulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisiä henkilöitä voi tunnistaa. Tutkimuksessamme on noudatettu näitä ohjeita.

Yksi keskeinen periaate on tutkittavien anonymiteetin ja yksityisyyden suojaaminen. Tämä tarkoittaa, että tutkittavia ei saa tunnistaa tutkimustuloksista ilman heidän nimenomaista suostumustaan, ja heidän henkilötietojaan on käsiteltävä luottamuksellisesti (TENK, 2019, s. 55). Tämä on erityisen tärkeää, kun tutkimuksessa käsitellään yksityisluontoista tai arkaluonteista tietoa. Tutkijan velvollisuus on myös varmistaa, että tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa noudatetaan voimassa olevia tietosuoja- ja eettisiä ohjeistuksia.

Tutkimuseetiikan huomioiminen lisää tutkimuksen luotettavuutta ja yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä. Vastuullinen tutkimus tukee tieteen kehitystä ja ylläpitää tieteellisen toiminnan uskottavuutta. TENK (2019, s. 45) korostaa, että eettisesti kestävä tutkimus on paitsi yksilöiden oikeuksia kunnioittavaa, myös yhteisön etuja palvelevaa. Eettisten

periaatteiden noudattaminen on näin ollen olennaista paitsi tutkimuksen laadun, myös tieteellisen yhteisön toiminnan kannalta.

Tutkimuksessa huomioitiin tutkimuksen tekoon ja haastatteluun liittyvät osatekijät. Tutkimuksessa huomioitiin haastateltavien vapaaehtoisuus ja se, että heillä oli mahdollisuus vetäytyä tutkimukseen osallistuminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa ilman seuraamuksia ja heillä oli oikeus pyytää tietojensa poistamista aineistosta tutkimuksen aikana tai sen jälkeen. Tutkimukseen osallistuvilla annettiin riittävästi tietoa tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja siitä, miten heidän tietojaan tullaan käsittelemään. Tutkimuksessa kunnioitettiin haastateltavien yksityisyyttä ja luottamuksellisuutta.

Aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja avaamiseen käytetään luotettavia ja tietoturvallisia palveluja koko tutkimuksen ajan (TENK, 2019). Laadullisen tutkimushaastattelun tavoite on tuottaa haastattelu tutkimusaineistoksi, joten on tärkeää, että haastattelija ja haastateltava ymmärtävät toisiaan haastattelutilanteessa. Esimerkiksi haastateltavien kansalaisuus, kieli, kulttuuri, ikä ja muut tekijät tulee ottaa huomioon haastatteluja tehdessä. (Rastas, 2009, s.79, 90)

## 4 Tulokset

Tässä osiossa esittelemme haastatteluaineistosta esiin nousseet uudelleen kouluttautuvien luokanopettajaopiskelijoiden motivaatiotekijöitä ja tarkastelemme niitä sisäisen ja ulkoisen motivaation viitekehyksen kautta. Itsemääräämisteorian näkökulmasta sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät voidaan jäsentää kolmen psykologisen perustarpeen kautta: autonomian, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden (Deci & Ryan, 1985). Tämä jäsentely auttaa ymmärtämään, kuinka sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät kytkeytyvät toisiinsa ja millä tavoin ne voivat vaikuttaa opettajan ammattiin siirtymisen prosessiin. Sisäinen motivaatio vahvistuu, kun nämä perustarpeet täyttyvät. Ulkoiset motivaatiotekijät, kuten työn vakaus ja palkkaus, voivat aluksi motivoida uranvaihtoa, mutta pitkällä aikavälillä ne voivat myös tukea yksilön psykologisia tarpeita (Deci & Ryan, 1985). Tämä analyysi auttaa ymmärtämään, miten ammatinvaihtajat kokevat motivaatiotekijänsä ja millaisia yhteyksiä ne muodostavat heidän urapäätöksensä taustalla.

### 4.1 Sisäiset motivaatiotekijät

Itsemääräämisteorian viitekehyksessä sisäiset motivaatiotekijät tukevat erityisesti autonomian, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden täyttymistä. Autonomia näkyy ammatinvaihtajien kokemuksessa siitä, että he voivat tehdä itsenäisiä päätöksiä urastaan ja vaikuttaa yhteiskuntaan. Pätevyys liittyy haluun kehittää itseään ja saavuttaa konkreettisia tuloksia työssään, kun taas yhteenkuuluvuus ilmenee tarpeena osallistua merkitykselliseen yhteisöön ja kasvatustyöhön. Seuraavissa osioissa tarkastellaan, miten nämä perustarpeet ilmenevät haastateltavien motivaatiokokemuksissa.

Haastatteluissa nousivat esiin seuraavat sisäiset motivaatiotekijät: yhteiskunnallinen vastuu ja merkityksellisyyden kokeminen, mahdollisuus vaikuttaa, itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen, haaveammatti sekä oma jaksaminen ja terveys, johon nykyinen ammatti ja työ vaikuttivat negatiivisesti. Nämä tulokset jaettiin kolmeen teemaan Decin ja Ryanin psykologisten perustarpeiden mukaisesti; autonomia, pätevyys ja yhteenkuuluvuus.

#### 4.1.1 Autonomia: itsenäisyys ja vaikuttamisen mahdollisuus

Opettajan ammatti tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa ja hallita omaa työnkuvaa sekä lisätä omaa elämänlaatua. Autonomian tarve ilmeni haastatteluissa siinä, että haastateltavat kokivat opettajan työn tarjoavan heille mahdollisuuden päätöksen tekoon ja oman ammatillisen roolin

muokkaamiseen. He halusivat vaikuttaa lasten ja nuorten oppimiseen ja sekä olla aktiivisia kasvatuksen ja koulutuksen kentällä. Opettajan rooli nähtiin tärkeänä ja tämä nousi esille haastateltavilla erityisesti heidän vastatessaan kysymykseen: Mitä arvostat opettajan ammatissa? Haastateltavan H1 vastaus kysymykseen: "se, että pääsee nimenomaan kasvattaa lapsia ja olla se esikuva niin sanotusti lapsille. Se on ehkä se suurin. "

#### 4.1.2 Pätevyys: ammatillinen kasvu ja vaikutuksen näkeminen

Pätevyyden tarve ilmeni vahvasti halussa kehittyä ammatillisesti ja oppia uutta. Haastateltavat kokivat, että opettajan työssä olisi urakehitysmahdollisuuksia, itsenäisyyden ja he voisivat jatkuvasti kehittää osaamistaan työssään. Esimerkiksi eräs haastateltava (H6) korosti: "mulle on kauhean tärkeätä se, että pystyn kehittämään itseäni ja siitä omaa työskentelyäni."

Haastateltavat kokivat osaamisensa kehittämisen tuovan tuloksia suoraan myös oppilaiden osaamiseen, pidettiin tärkeänä työn merkityksellisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia lasten oppimiseen. Oppilaiden kehityksen seuraaminen ja siihen vaikuttaminen koettiin merkittävänä pätevyyden lähteenä. Kun opettaja näkee konkreettiset tulokset suoraan lapsissa, koettiin se motivaatiotekijänä (H5): "niinko nähdä se oikeasti, että pääsee vaikuttamaan ja tekemään ja nähdä niistä lapsista kehitystä, mitä itse sit heille pystyy tuottamaan." Lisäksi haastateltavat kokivat, että luokanopettajan työ voisi tuoda paremman tasapainon elämään verrattuna aikaisempaan työhön, mikä lisää hallinnan tunnetta, heistä useampi koki nykyisen työ liian kuormittavana, joka vaikutti negatiivisesti jaksamiseen ja terveyteen.

#### 4.1.3 Yhteenkuuluvuus: osa yhteiskunnallista hyvää

Yhteenkuuluvuuden tarve sisäisenä motivaatiotekijänä näkyi haastateltavilla haluna osallistua yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistämiseen. Yhteenkuuluvuutena he kokivat, että heillä on merkittävä rooli tulevien sukupolvien kasvattamisessa ja yhteiskunnan rakentamisessa. Nämä koettiin keskeisinä syinä opettajan ammatin valintaan. Esimerkiksi haastateltava H2 korosti tärkeänä kasvattaa lainkuuliaisia kansalaisia ja pyrkiä yhteiskunnalliseen hyvään.

## 4.2 Ulkoiset motivaatiotekijät

Vaikka ulkoiset motivaatiotekijät perustuvat ensisijaisesti työn ulkoisiin hyötyihin, kuten vakauteen ja taloudelliseen turvaan, itsemääräämisteorian näkökulmasta ne voivat myös epäsuorasti tukea sisäisen motivaation kehittymistä. Esimerkiksi työn vakaus voi tarjota

turvallisuutta, joka mahdollistaa autonomian tunteen ja taloudellinen turvallisuus voi luoda puitteet ammatilliselle kasvulle ja kehitykselle. Seuraavissa osioissa tarkastellaan, miten nämä ulkoiset tekijät ilmenevät tutkimusaineistossa ja millaisia yhteyksiä ne muodostavat ammatinvaihtajien kokemuksiin.

Haastatteluista nousi esille ulkoisia motivaatiotekijöitä, kuten työn vakaus ja varmuus, päivätyö, itsenäinen työ, pitkät kesälomat, säännöllinen rytmi sekä mahdollisuus yhdistää työ ja perhe-elämä. Nämä tulokset jaettiin myös kolmeen teemaan Decin ja Ryanin psykologisten perustarpeiden mukaisesti; autonomia, pätevyys ja yhteenkuuluvuus.

#### 4.2.1 Autonomia: työn vakaus ja taloudellinen turvallisuus

Monet haastateltavat korostivat luokanopettajan työn vakautta ja varmuutta nykyisiin työuriin verrattuna. Autonomia näkyy opettajan ammatissa erityisesti siinä, että se tarjoaa vakauden ja ennustettavuuden, joiden avulla yksilö voi tehdä itsenäisiä päätöksiä uransa suhteen.

Esimerkiksi haastateltava H2 kertoi pandemian herättäneen tarpeen hakeutua vakaammalle alalle: "nykyinen työ on tosi suhdanneherkkää, kaikki WTC, finanssikriisi ja nyt tämä pandemia.... Tässä ei ole sen tuomaan tietynlaista pelkoo, että haluan jotenkin varmuutta. Opetusala on sellainen, missä todennäköisesti on aina töitä. Tähän samaan yhtyi useampi haastateltavista."

#### 4.2.2 Pätevyys: perheen ja opiskelun yhteensovittaminen ja pitkät kesälomat

Pitkät kesälomat nousivat esiin erityisen houkuttelevana ulkoisena motivaatiotekijänä. Yksi haastateltava (H3) kuvasi tekijöitä, jotka saivat hänet harkitsemaan ammatinvaihtoa: "koen alan omakseni. Ja totta kai kymmenen viikon kesäloma."

Pitkä kesäloma mainittiin useissa vastauksissa houkuttelevana tekijänä, vaikka sitä ei koettukaan päällimmäisenä motivaatiotekijä alanvaihtoon. Työstä palautumisen tärkeyttä korostettiin; vapaa-aika sekä pitkä kesäloma mahdollistaa palautumisen ja on osa pätevyyden tunnetta.

Pitkä kesäloma koettiin motivaatiotekijänä myös sen vuoksi, että useat haastateltavat toivat esiin perhe-elämän ja opintojen yhdistämisen haasteet. Nämä vaikeudet kuitenkin koettiin hetkellisinä ja jatkossa opettajan työ mahdollistaisi paremman ajanhallinnan. Perheen ja koulun, sekä monella myös työn, yhdistäminen on vaatinut aikatauluttamista ja oman arjen muuttamista. Haastateltava H2 kertoi omista haasteistaan seuraavanlaisesti:

Ehkä sellainen, että tässä iässä, kun on jo se työ ja on perhe ja on aika paljon muuta elämää, niin varmaan se sellainen aikatauluttaminen. Tässä on niin paljon läsnäoloa, että saa kaiken yksinkertaisesti mahtua siihen kalenteriin. Aika paljon on joutunut tekemään sen tyyppisiä uhrauksia, että on joutunut omista harrastuksista tinkimään.

Pätevyyden kokemus ilmenee tässä kontekstissa siinä, miten opettajan työ tukee ajan hallintaa ja tarjoaa mahdollisuuksia sovittaa yhteen eri elämänalueita. Useammalla haastateltavalla oli myös nykyinen työ epäsäännöllistä, sisälsi yövuoroja ja työajat olivat muuttuvia, he kokivat oman terveytensä kärsivän tästä ja ajattelivat kauaskantoisemmin tulevaisuuteen hakeutumalla alalle, joka ei olisi fyysisesti raskasta ja olisi pelkästään päivätyötä. "Huomasin, että vuodet vierii... Tätä se toisti ja toisti. Sitten ajattelin, että ehkä on terveellisempi jotain muutakin", kommentoi haastateltava H7.

Vaikka perheen, työn ja koulun yhteensovittaminen koettiin haasteena, sitä ei kuitenkaan haastatteluissa esitetty negatiivisesti, vaan se oli myös yksi motivaatiotekijä monelle. Aikatauluttaminen ja kiire esitettiin myös siis positiivisena asiana, kuten kaksi haastateltavista esitti asian: "kai se sitä motivaatio lisää, että mahdollisimman nopeasti pääsen koulusta pois ja saan palkkaa" (H3) sekä kommentti (H6): "ehkä lähinnä se, että mihin turhautuu ja sitten on kovempi hinku, että nyt pitää vaan saada nämä hommat tehtyä. "

#### 4.2.3 Yhteenkuuluvuus: osa yhteisöä

Haastateltavat kokivat ulkoisena motivaatiotekijänä kuulumisen osaksi kouluyhteisöä. Yhteisöllinen työympäristö ja yhteenkuuluvuuden tunne motivoivat heitä työssään. Lisäksi he kertoivat omista opettaja kokemuksistaan ja toivoivat voivansa omalla opetuksellaan välittää samanlaista innostusta oppimiseen. saavuttavansa samanlaisen tavan opettaa. Haastateltava H4 kuvaili tätä seuraavanlaisesti:

Ite olen just huomannut, ku oli semmoset opettajat itellä, ketkä niinko osas innostaa tähän uuden oppimiseen, ni et silloin on pärjännyt hyvin myös semmoisissa aineissa ihan läpi niinko koulu-uran, mistä ei ole ite nauttinut... Toivoisin, että sitten pystyisin itekin opettajana iskostaan lapsiin tämän.

Tämä yhteisöllisyyden kokemus koettiin sekä ulkoisena että sisäisenä motivaatiotekijänä, sillä se toi työhön merkityksellisyyttä ja vahvisti halua edistää oppimisen iloa. Yhteenkuuluvuus nähtiin osana opettajan roolia kouluyhteisössä. Haastateltava H2 tiivistä asian näin: "opettajana saa olla osa yhteisöä ja tukea oppilaiden sekä kollegoiden hyvinvointia."

## 5 Pohdinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät motivoivat uudelleen koulutautuvia opiskelemaan luokanopettajaksi ja ovatko nämä motivaatiotekijät ensisijaisesti sisäisiä vai ulkoisia. Tulokset osoittivat, että ammatinvaihtajien motivaatiot ovat moniulotteisia; sekä sisäiset että ulkoiset tekijät vaikuttavat heidän päätökseensä. Itsemääräämisteorian näkökulmasta näyttää siltä, että erityisesti autonomian, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemukset voivat muuttaa ulkoista motivaatiota sisäiseksi motivaatioksi. Tämä tarkoittaa, että vaikka jotkut haastateltavat lähtivät opettajakoulutukseen ulkoisista syistä, heidän sitoutumisensa alaan voi syventyä, jos he kokevat työn tarjoavan merkityksellisyyttä ja mahdollisuuden vaikuttaa yhteisöön.

Tässä tutkimuksessa sisäisistä tekijöistä korostuivat merkityksellisyyden kokemus, itsensä toteuttaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, kun taas ulkoisista tekijöistä esiin nousivat työn vakaus, taloudellinen turvallisuus ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Havaintomme ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Richardson ja Watt (2006) ovat osoittaneet, että merkityksellisyyden kokemus ja kutsumus ovat keskeisiä motivaatiotekijöitä opettajan uralla, mikä tukee myös tutkimuksemme tuloksia. Samoin Jääskeläisen (2013) mukaan työn vakaus on merkittävä ulkoinen motivaatiotekijä suomalaisessa kontekstissa. Tuloksemme vahvistavat, että erityisesti ammatinvaihtajien kohdalla nämä tekijät voivat kietoutua toisiinsa: vaikka alun perin päätös opiskella opettajaksi saattaa perustua ulkoisiin syihin, kuten taloudelliseen turvallisuuteen, ajan myötä sisäinen motivaatio voi vahvistua työn merkityksellisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien myötä.

### 5.1 Tutkimustulosten tarkastelu suhteessa aiempaan tutkimuskirjallisuuteen

#### 5.1.1 Motivaation merkitys ja yhteys teoriaan

Tutkimuksemme vahvistaa Decin ja Ryanin (1985) itsemääräämisteorian keskeisten psykologisten perustarpeiden – autonomian, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden - merkitystä motivaation rakentumisessa. Autonomia ilmeni vastaajien halussa vaikuttaa oppilaiden oppimiseen ja työskennellä itsenäisesti. Pätevyys näkyi tarpeena kehittää omaa osaamistaan ja nähdä konkreettisia tuloksia työssä. Yhteenkuuluvuuden tarve puolestaan tuli esiin haluna olla osa kouluyhteisöä ja edistää yhteiskunnallista hyvää. Nämä tekijät ohjasivat opiskelijoiden

päätöstä siirtyä opettajakoulutukseen, ja ne voivat myös vaikuttaa heidän sitoutumiseensa alaan valmistumisen jälkeen. (Ryan & Deci, 2000).

Tulokset viittaavat siihen, että sisäinen motivaatio on keskeinen tekijä opettajan ammatissa menestymisessä ja viihtymisessä. Hargreavesin (2000) mukaan opettajan työn mielekkyyttä tukee vahva yhteenkuuluvuuden kokemus, mikä tuli esiin myös haastatteluissamme. Toisaalta haastateltavat korostivat työn vakautta ja taloudellista turvaa, mikä tukee Hanushekin ja Rivkinin (2007) havaintoja siitä, että erityisesti uranvaihtajat arvostavat työelämän ennustettavuutta.

### 5.1.2 Motivaatio ja opettajuuden realiteetit

Vaikka tutkimuksemme keskittyi motivaatiotekijöihin opettajaksi hakeutumisessa, on tärkeää huomioda, miten nämä motiivit kääntyvät käytännöksi työssä. Hanushek ja Rivkin (2007) huomauttavat, että opettajan ammatin vakaus ja palkkarakenne voivat houkuttaa uusia tulijoita, mutta eivät välttämättä riitä pitämään heitä alalla, jos työolot ovat liian kuormittavat. Tämä on huomionarvoinen näkökulma, sillä opettajan työn kuormittavuus ja sen vaikutukset työssä jaksamiseen voivat tulevaisuudessa vaikuttaa myös ammatinvaihtajien pitkäaikaiseen sitoutumiseen.

Lisäksi tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että moni uudelleen koulutautuja koki luokanopettajan työn tarjoavan paremman elämänhallinnan ja ajankäytön kuin heidän aiemmat ammatinsa. Tämä voi olla merkittävä tekijä, erityisesti jos koulutusjärjestelmää kehitetään yhä enemmän perheystävälliseksi ja työ- ja vapaa-ajan tasapainoa tukevaksi. Toisaalta koulutussektorilla on viime vuosina käyty vilkasta keskustelua opettajien työtaakan kasvusta, mikä voi tulevaisuudessa vaikuttaa alan houkuttelevuuteen (Sahlsberg, 2011).

## 5.2 Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmat

Tutkimuksen luotettavuutta tukee huolellinen aineistonkeruu ja teoriaohjaava analyysi. Koska osallistujat olivat kaikki saman oppilaitoksen opiskelijoita, tulosten yleistettävyys on kuitenkin rajallinen. Tulosten siirrettävyys on huomionarvoinen näkökulma, koska kohderyhmä koostui vain tietyn oppilaitoksen opiskelijoista, on tärkeä pohtia, missä määrin tulokset ovat sovellettavissa muihin konteksteihin. Laajempi otanta tai määrälliset menetelmät voisivat tuoda tarkempaa tietoa siitä, miten eri taustoista tulevat uudelleen koulutautajat kokevat motivaationsa. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena ei kuitenkaan ole tilastollinen

yleistettävyyden vaaran siirrettävyys samankaltaisiin tilanteisiin. Siten jatkotutkimuksissa voisi olla hyödyllistä tarkastella esimerkiksi eri yliopistojen tai koulutusohjelmien opiskelijoita. Tästä luotettavuustekijästä huolimatta tutkimuksen löydökset tarjoavat hyödyllistä tietoa opettajankoulutuksen kehittämiseksi ja ammatinvaihtajien tukemiseksi.

Aineiston analyysin läpinäkyvyys on myös keskeinen luotettavuustekijä. Tutkimuksessa analyysi toteutettiin teoriaohjaavasti, mutta analyysin luotettavuutta olisi voitu parantaa esimerkiksi vertaisarvioinnilla tai triangulaatiolla, jossa useampi tutkija analysoi aineistoa ja vertaa tulkintojaan (Denxin, 2012). Tämä auttaisi tunnistamaan mahdollisia ennakoasenteita ja varmistamaan, että tulokset eivät perustu yksittäisen tutkijan subjektiivisiin näkemyksiin.

Pohdimme myös, että kuinka aidosti haastateltavat vastasivat kysymyksiimme ja kuinka paljon heidän vastauksiaan saattoi ohjata sosiaalisesti hyväksyttävät narratiivit. Pohdimme, halusivatko haastateltavat antaa itsestään paremman kuvan ja vastasivatko he kysymyksiin tavalla, jonka he kokivat olevan yhteiskunnallisesti arvostettu. Esimerkiksi “halusin tehdä merkityksellistä työtä ja vaikuttaa yhteiskuntaan” kuulostaa moraalisesti hyväksyttävämmältä kuin “halusin pitkän kesäloman ja vakaamman työn”. Tämä on ilmiö, joka on havaittu erityisesti ammatinvalintaan liittyvissä tutkimuksissa (Richardson & Watt, 2007).

Toisaalta haastatteluaineistossa useat osallistujat mainitsivat avoimesti ulkoisia tekijöitä, kuten pitkät kesälomat, taloudellisen turvallisuuden ja työn vakauden, mikä viittaa siihen, että kaikki vastukset eivät olleet pelkästään ihanteellisten arvojen ohjaamia. Tämä tukee Gagnen ja Decin (2005) havaintoja siitä, että sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät voivat kulkea rinnakkain ja jopa vahvistaa toisiaan. Näin ollen ulkoiset tekijät eivät välttämättä vähennä opettajan työn merkityksellisyyttä, vaan voivat toimia osana kokonaisvaltaista motivaatiokenttää. Lisäksi on tärkeää huomioida, että yksilölliset taustat, aiemmat urakokemukset ja elämäntilanteet vaikuttavat siihen, kuinka eri motivaatiotekijät painottuvat kunkin uudelleen koulututtajan kohdalla.

Haastattelijan ja haastateltavan suhde voi myös vaikuttaa aineiston luotettavuuteen. Jos haastateltavat tunsivat tutkijat ennestään tai jos he kokivat, että heidän vastauksillaan voisi olla vaikutusta heidän opintoihinsa tai asemaansa, tämä voi johtaa sosiaalisesti suotavaan vastaamiseen (Kvale & Brinkmann, 2009). Tästä syystä olisi hyödyllistä, että tulevaisuudessa vastaavanlaisissa tutkimuksissa käytettäisiin esimerkiksi anonyymeja kyselyitä tai ulkopuolisia haastattelijoita vähentämään tätä mahdollista vinoumaa.

Tutkimuksen toistettavuuden näkökulmasta on myös syytä pohtia, kuinka ajankohta ja ympäristö vaikuttavat tuloksiin. Mikäli tutkimus toteutettaisiin eri ajankohtana tai eri kontekstissa, saataisiinko samanlaisia tuloksia? Tämä on keskeinen kysymys tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa.

Lisäksi tutkijoiden ennakoasenteet ja aiemmat kokemukset voivat vaikuttaa aineiston analyysiin ja tulkintaan. Refleksiivisyyden huomioiminen on tärkeää, tutkimuksessa pyrittiin huomioimaan tutkijoiden oma rooli tutkimusprosessissa, mutta tämä jää aina jossain määrin haasteeksi. Kvale ja Brinkmann (2009) korostavat, että tutkijan tulisi jatkuvasti arvioida omaa positioitumistaan suhteessa tutkimuskohteeseen ja tiedostaa mahdolliset vinoumat sekä minimoimaan niiden vaikutus.

### **5.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimuksemme osoittaa, että uudelleen kouluttautujat kokevat luokanopettajan ammatin houkuttelevana yhdistelmänä henkilökohtaisia arvoja ja käytännön etuja. Sisäiset tekijät, kuten itsensä toteuttaminen ja yhteiskunnallinen merkityksellisyys, motivoivat monia, mutta ulkoiset tekijät, kuten työn vakaus ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ovat myös merkittäviä. Näiden tekijöiden ymmärtäminen on tärkeää, jotta opettajakoulutusta voidaan kehittää ja ammatinvaihtajia tukea paremmin.

Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia, kuinka uudelleen kouluttautujien motivaatiotekijät muuttuvat työuran aikana ja miten ne vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi olisi hyödyllistä tarkastella, miten erilaiset koulutusjärjestelmät ja työmarkkinoiden rakenteet vaikuttavat ammatinvaihtajien päätökseen hakeutua opettajaksi. Esimerkiksi aikuiskoulutustuen lakkauttaminen syksyllä 2024 ei vaikuttanut vielä tämän tutkimuksen osallistujien päätöksiin, mutta jatkossa sen mahdolliset vaikutukset uudelleen kouluttautumiseen ansaitisivat huomiota. Tulevaisuudessa se voi vähentää uudelleen kouluttautumista tai muuttaa hakijoiden profiilia ja tällaiset muutokset voivat vaikuttaa siihen, miten eri motivaatiotekijät painottuvat tulevaisuudessa (Sahlberg, 2011).

## Lähteet

- Billet, S., Dymock, D. & Choy, S. (2016). *Supporting Learning Across Working Life: Models, Processes and Practises*. Springer.
- Blomberg, S. 2008. Noviisiopettajana peruskoulussa: Aloittelevien luokanopettajien autenttisia kokemuksia ensimmäisestä lukuvuodesta. Helsingin yliopisto. Soveltavan kasvatustieteenlaitos, tutkimuksia 291.
- Brown, P., Lauder, H., & Ashton, D. (2011). *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*. Oxford University Press.
- Day, C & Gu, Q. (2007). Variations in the condition for teacher`s professional learning and development: Sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, 33(4), 423-443.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Hanushek, E. A., & Rivkin, S.G. (2007). Pay, working conditions, and teacher quality. *The future of children*, 17(1), 69-86.
- Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and teaching: Theory and Practice*, 6(2), 151-182.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., ja Sajavaara, P. (2010). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Oy.
- Illeris, K (2014). *Transformative Learning and Identity*. Routledge.
- Jääskeläinen, A. (2013). Työn turvallisuus ja vakaus ammatinvaihdon motiiveina: Suomalainen näkökulma. Helsinki: Opetusalan Julkaisusarja.
- Jääskeläinen, L. (2013). Opettajankoulutuksen merkitys opettajan työidentiteetin kehittämisessä. *Kasvatus*, 44(1), 42–55.
- Jääskeläinen, L. (2013). Uudelleen koulutautuvien motivaatiotekijät opettajakoulutuksessa: Sisäiset ja ulkoiset syyt. Jyväskylän yliopisto.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009) *InterViews: Learning the craft of gualitative research interviewing*. SAGE Publications.
- Luukkainen, O. (2004). *Opettajuus –Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä?* Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2022). Luokanopettajan työtehtävät. Opetushallitus. (2020). Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, (2020). Osaamisen ja sivistyksen Suomi: Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus 2020 (OKM:n julkaisuja 2020:26. Valtioneuvosto.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162423/OKM\\_2020\\_26.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162423/OKM_2020_26.pdf)
- Priyadharshini, E. & Robinson-Pant, A. (2003). The attractions of teaching: An investigation into why people change careers to teach. *Journal of Education for Teaching*, 29(2), 95–112.
- Rastas, A. Kulttuurit ja erot haastattelutilanteissa. Teoksessa J.Ruusivuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2009. Vastapaino. 78–102
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27–56.
- Richardson, P., & Watt, H.M.G. (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.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Sahlberg, P. (2011)). *Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?* Teachers College Press.
- Sioström, D., Mills, C. & Bourke, T. (2023). Career changers in teaching: Motivations, decisions and societal influences. *Journal of Teacher Education*, 74(3), 305–320.
- Sitra. (2017). *Tulevaisuuden työ ja osaaminen*.
- Tilastokeskus. (2018). Vuoden 2016 työllisten, työllisten naisten ja työllisten miesten kymmenen yleisintä ammattiryhmää verrattuna vuoteen 2011. Viitattu 27.12.2024.  
[http://www.stat.fi/til/tyokay/2016/04/tyokay\\_2016\\_04\\_2018-11-02\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2016/04/tyokay_2016_04_2018-11-02_kat_001_fi.html).
- Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2019). Tutkimuseettinen ennakoarviointi ihmistieteissä.
- Verkko uutiset. (2024). Luokanopettajan rooli yhteiskunnan rakentajana.

## Liitteet

### Liite 1. Tietosuojailmoitus

Tieteellisen tutkimuksen tietosuojalomake

1. Rekisterin nimi	Mikä motivoi uudelleenkouluttautuvia opiskelemaan luokanopettajiksi
2. Rekisterinpitäjä	Liisa Intovuori ja Sanna Fagerström- Jokinen
3. Vastuuhenkilön yhteystiedot	<a href="mailto:lointo@utu.fi">lointo@utu.fi</a> , <a href="mailto:skfajo@utu.fi">skfajo@utu.fi</a>
4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot	Liisa Intovuori, <a href="mailto:lointo@utu.fi">lointo@utu.fi</a> Sanna Fagerström- Jokinen, <a href="mailto:skfajo@utu.fi">skfajo@utu.fi</a>
5. Henkilötietojen käsittelytarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	<p>Tutkimuksessa kerätään haastatteluita, joissa selvitetään opiskelijoiden kokemuksia ja käsityksiä uudelleenkouluttautumisesta luokanopettajaksi, ovatko motivaatio tekijät sisäisiä vai ulkoisia, ja mikä on motivoinut opiskelemaan juuri luokanopettajaksi.</p> <p>Sähköpostiosoitteita käytetään haastattelukutsun lähettämiseksi.</p> <p>Henkilötietojen Eu:n yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 a-kohta)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)</p>
6. Käsiteltävät henkilötietoryhmät	Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja: sukupuoli, ikä, kokemuksia ja käsityksiä opiskelusta.

7. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottaja ryhmät	Henkilötietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle. Aineistoon on pääsy opinnäytetyön ohjaajilla.
8. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei siirretä Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle
9. Henkilötietojen säilyttämisaika ja tai sen määrittämisen kriteerit	Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot ja nauhoitteet tuhotaan. Samalla tutkimusaineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot. Henkilötiedot tuhotaan, kun opinnäytetyö on valmis ja arvosana on rekisterissä. Muu aineisto tuhotaan 2 vuotta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.
10. Rekisteröidyn oikeudet	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastusta niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto- oikeus estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.</p> <p>Poisto- oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.</p>
11. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Haastattelukutsujen lähettämiseksi pyydetään sähköpostiosoitteet suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta. Muut

	tarvittavat tiedot kerätään suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta.
12. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.

## **Liite 2. Haastattelukysymykset**

- 1. Aiempi koulutustausta:**
- 2. Sukupuoli:**
- 3. Ikä:**
- 4. Voisitko kertoa lyhyesti urapolustasi ja miksi päätit vaihtaa alaa luokanopettajaksi.**
- 5. Kuinka tyytyväinen olit aikaisempaan uraasi?**
- 6. Mitkä tekijät saivat sinut harkitsemaan ammatinvaihtoa?**
- 7. Mitä arvostat opettajan ammatissa eniten?**
- 8. Millaiset henkilökohtaiset arvot ovat sinulle keskeisiä luokanopettajan ammatin valinnassa?**  
(Tarkenna jos vastaaja ei keksi mitään sanottavaa: esim. ”halu vaikuttaa ihmisten elämään tai tarvetta toteuttaa itseäsi”.)
- 9. Mitkä ovat olleet suurimmat haasteet, joita olet kohdannut uudelleenkouluttautumisen aikana?**
- 10. Miten edellä kuvaamasi haasteet ovat vaikuttaneet motivaatioosi työskennellä tulevaisuudessa opettajana?**
- 11. Mitkä ovat olleet mieleenpainuvimmat onnistumiset, joita olet kohdannut uudelleenkouluttautumisen aikana?**
- 12. Millaisia odotuksia tai toiveita sinulla on luokanopettajan työtä ajatellen?**