



Opettajan uran alkuvaihe: toimijuus ja hyvinvointi

”Early Career Teachers Professional Agency
Across Four European countries. Key for
Sustainable Educational Change?” (ECTPA)

Väitöskirjatutkija Roosa Yli-Pietilä (TAU)

&

Hankkeen johtoryhmä:

Tutkimusjohtaja Tiina Soini (TAU)

Professori Janne Pietarinen (UEF)

Professori Kirsi Pyhältö (HU)

Professori Auli Toom (HU)



Agenda

- Mitä tiedämme opettajan uran alkuvaiheesta?
- Opettajan ammatillinen toimijuus ja hyvinvointi
- Tuoreita tutkimustuloksia:
- Miten tukea nuorta opettajaa opettajankoulutuksen näkökulmasta?



Nuoren opettajan ajatuksia

“En malta odottaa ja olla suunnittelematta lukuvuoden aloitusta.”

“Välkälle siirryttäessä olin pulassa selvitellessäni kahden oppilaan välistä painitilannetta, kaksi opettajaa käveli iloisesti jutellen ja moikaten ohi, tilanne olisi voinut ratketa nopeastikin, jos he olisivat hetkeksi pysähtyneet avuksi.”

“Haluan löytää kaikille oppilaille sopivia tapoja oppia ja auttaa heitä tunnistamaan vahvuuksiaan.”



“Elokuussa tuntui siltä kuin olisin lähdössä ajamaan autoa ilman rattia, pikku hiljaa syksyn aikana sain askarrellua autooni ratiin.”

“Sain heti useamman vastuutehtävän digituutorina ja kirjastovastaavana, mahtavaa!”

“Oppilaiden huono käytös, haasteet oppimisessa sekä muut vaikeat tilanteet tulivat helposti otettua henkilökohtaisina epäonnistumisina.”

Mitä tutkimus kertoo opettajan uran alkuvaiheesta?



Uran alkuvaihe

- Erittäin keskeinen ja herkkä vaihe ammatillisella polulla: omat toiveet ja odotukset sekä koulutuksessa syntyneet ideaalit törmäävät todellisuuteen koulussa. → Koulutuksessa opitun yhteys työtodellisuuteen koetaan epäselväksi
- Paljon osa-alueita, paikallisia käytäntöjä, “sälää” → uuden oppiminen kuormittaa ja voi entisestään kaventaa strategiapakkaa
- Suurimpina haasteina on yleensä opetusstrategioiden puutteellisuus: erityisesti luokkahuoneen ongelmatilanteiden tunnistaminen, tulkitseminen ja ennustaminen.

→ Vaikuttavat opettajan

- **Mahdollisuuksiin oppia työtilanteista**
- **Työhyvinvointiin**



(Allas, Leijen, & Toom, 2017; Harmsen, Helms-Lorenz, Maulana & van Veen 2018; Heikonen, Pietarinen, Pyhä Toom & Soini 2017; Chang 2009; Tiplic, Lejonberg, & Elstad 2016; Wolff, van den Bogert, Jarodzka, & Boshuizen, 2015)

Innokkuus ja omistautuminen mutta myös alanvaihto ja uupuminen..

- Samat asiat innostavat ja kuormittavat nuoria opettajia → riski loppuun palamiselle
- Globaalisti iso osa opettajista harkitsee alanvaihtoa 5 vuoden sisällä, (n. 10-30%), Suomessa (11%)
- Uran alkuvaiheessa riski alanvaihdolle on korkeampi



(OECD 2018)

Riittämättömyyden tunteita..

- Mitä riittämättömyyden tunteet ovat?
 - Kokemukset jatkuvasta epäonnistumisesta omassa työssä
 - Oman osaamisen kyseenalaistaminen opettajana
 - Mahdollinen burnoutin oire uupumuksen ja kyynistymisen kanssa
- Opettajat kokevat eniten riittämättömyyden tunteita opettaja-oppilas vuorovaikutukseen liittyen
- Nuoret opettajat kokevat enemmän riittämättömyyden tunteita, kokeneet opettajat ovat kyynistyneempiä



(Heikonen et al., 2020; Pietarinen et al., 2013, 2021; Pyhältö et al., 2020; Soini et al., 2016; Yli-Pietilä et al., submitted; Soini et al., 2016)

Havainnotja opetusharjoittelusta

- Voivat olla taipuvaisia käyttämään reaktiivisia strategioita luokkahuonevuorovaikutuksessa
- Käyttävät itsesääteilyä mutta tarvitsisivat enemmän tukea **oppimisen yhteissääteilyyn**
- **Sosiaalisten tilanteiden lukeminen, proaktiivinen toiminta ja yhteissääteilyn mahdollistaminen ovat monimutkaisia taitoja, joiden oppimiseen opettajat tarvitsevat erityistä tukea uran alkuvaiheessa.**



(Heikonen et al., 2017; Saariaho et al., 2016)

Opettajan oppiminen ja ammattillinen toimijuus



Miksi opettajan oppiminen on tärkeää?

- Yhteiskunnallisesti erittäin merkittävä ammattiryhmä.
- Opettajan työn on äärimmäisen monimutkaista ja moniulotteista, sen oppimiseksi on keskeistä nähdä oppiminen keskeisenä osana opettamista.
- Opettajan oppimisella on myönteisiä yhteyksiä
 - oppilaiden kouluun kiinnittymiseen ja koulumenestykseen
 - ammatissa pysymiseen
 - uusien opetusmenetelmien kokeiluun ja koulun kehittämiseen osallistumiseen
 - opettajien stressiin



(Ulmanen et al., 2016a; Eccles & Roeser, 2011; Gallan Riley; Harris, 2015; 2014; TALIS 2009; Hargreaves & Fullan, 2012; Bakkenes et al., 2010; Linnenbrink-Garcia et al., 2011; Pyhältö et al., 2014 Borko, 2004; Husu & Toom, 2016; Illeris, 2007;2009; Vermunt & Endedijk, 2006; Van Eekelen, Vermunt, & Boshuizen, 2006.)

Ammatillinen toimijuus

- Ammatillinen toimijuus viittaa opettajan oppimiseen ja kehittymiseen liittyvään kapasiteettiin. Se muodostuu kolmesta osa-alueesta:

Haluan...

→ Oppimisen ja kehittymiseen liittyvä halu ja motivaatio, työn tekemisen orientaatio.

Pystyn...

→ Pystyvyysusko, minulla on valmiuksia, pystyn tähän.

Teen...

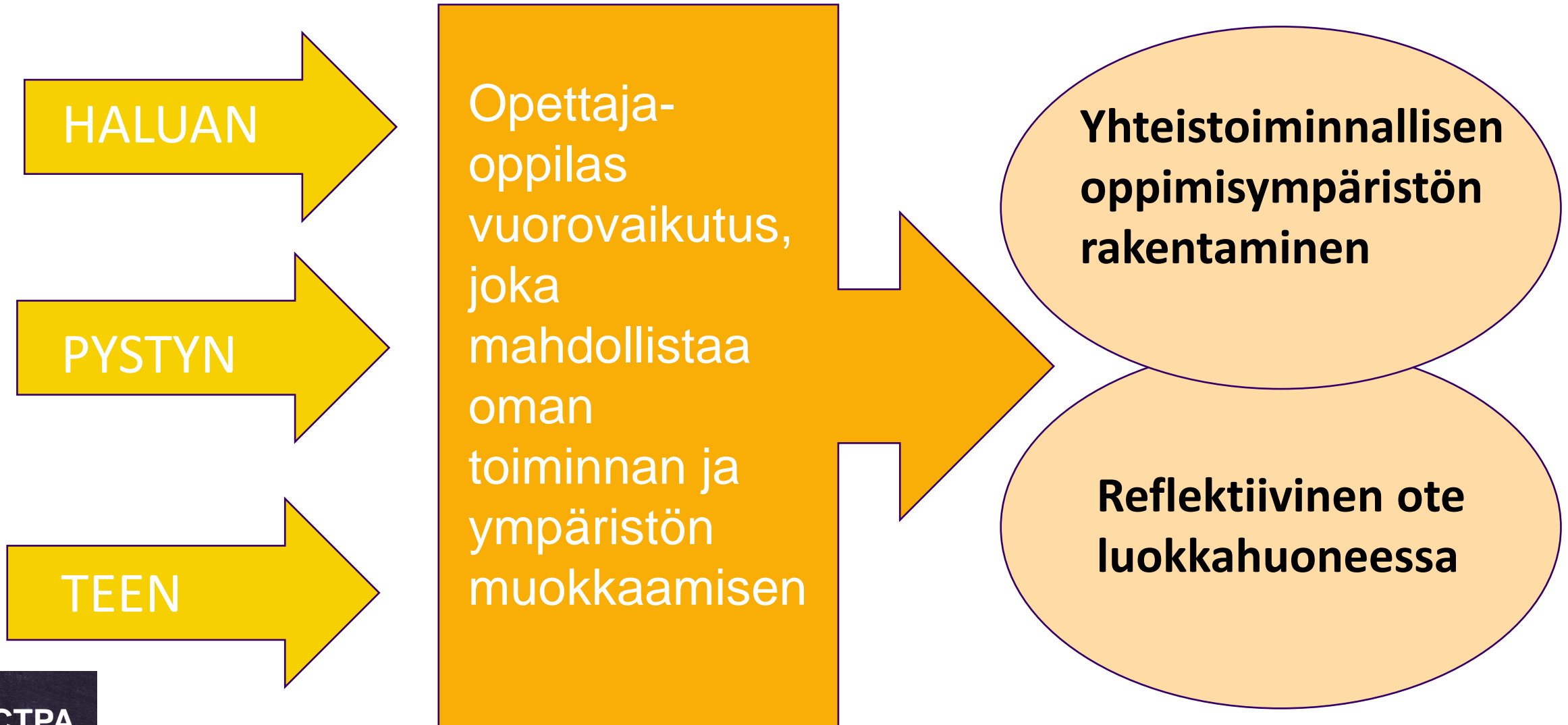
→ Strategiat, oppimisen taidot, yksilölliset ja yhteisölliset toimintatavat.

- Toimijuus rakennetaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa ammattilaisen ja häntä ympäröivän työkontekstin välillä.
- Toimijuuden kokemus voi siis vaihdella kontekstista toiseen.



(Archer, Biesta and Tedder, 2007; Kumpulainen, Toom & Saalasti, 2011; Pyhältö, Pietarinen & Soini, 2011; 2012; Priestley ym., 2012; Soini ym. 2016)

Ammatillinen toimijuus luokkahuoneessa



Opettajan uran alkuvaihe neljässä eurooppalaisessa maassa.

Opettajan ammatillinen toimijuus kestäväen koulutuksen kehittämisen välineenä?



UNIVERSITY OF HELSINKI



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF OULU



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND



UNIVERSITY OF
CAMBRIDGE



UNIVERSITY
OF GÄVLE



Hanke lyhyesti

- Johtoryhmä: Tiina Soini-Ikonen (TAU), Janne Pietarinen (UEF), Kirsi Pyhältö (HU) ja Auli Toom (HU)
- Tutkimus toteutetaan Suomessa, Hollannissa, Ruotsissa ja Iso-Britanniassa
- Rahoittaja: Suomen Akatemia
- Kesto: 2018-2022
- Aineisto kerätty vuoden 2020-2021 aikana uran alkuvaiheessa olevilta opettajilta (työkokemus 1-5 vuotta):
 - Kyselyaineisto: 2572 vastaajaa
 - Haastatteluaineisto: 100 haastattelua



Hanke tuottaa tietoa

- Opettajien uran alkuvaiheessa kokemasta toimijuudesta suhteessa ammatilliseen oppimiseen ja kehittymiseen
- Toimijuuden kokemuksen yhteydestä opettajien kokemaan hyvinvointiin ja alalla pysymiseen
- Kansainvälisistä eroista opettajien kokemuksiin liittyen
- Opettajien oppimista, toimijuutta ja hyvinvointia mittaavien instrumenttien toimivuudesta ja validiteetistä kansainvälisesti



Mikä erottaa suomalaiset opettajat muista?

- Suosittu maisteritason opettajankoulutus, johon opiskelijat valitaan pääsykokeella, 10-11% hyväksytään
- Korkea arvostus ja autonomia
- Hieman matalampi stressi ja alanvaihtohalukkuus

MUTTA

- Ei systemaattista perehdytystä nuorille opettajille ja vain harvoilla mentori
- Kokemus vähäisestä yhteisöllisestä oppimisesta, vain osalla kokemuksia yhteisopettajuudesta



Tuloksia:

***Oppiminen ja
toimijuus uran
alkuvaiheessa***



Nuoren opettajan toimijuus ja oppiminen

- Nuoret opettajat kokevat hyvin samankaltaista ja korkeaa ammatillista toimijuutta UK:ssa, Hollannissa, Suomessa ja Ruotsissa →

Nuoret opettajat kokevat haluavansa, pystyvänsä ja osaavansa oppia työssään sekä yhdessä oppilaiden kanssa että itse reflektoiden

- Opettaja-oppilas vuorovaikutuksen merkitys hyvin suuri kaikissa maissa uran alkuvaiheessa



Merkitseviä oppimiskokemuksia..

- Omat toiveet ja odotukset törmäävät käytännön haasteisiin
- Miten toimin tilanteissa joihin en itse pysty vaikuttamaan?



”Niin tieto oli se että, oppilas pääsee koulupsykologille ehkä vasta ensi syksynä. Siinä kohtaa ku, jossain maaliskuuhuhtikuussa sitä hoidettiin ja oli toivonut että, se homma vois jotenkin nytkähtää eteenpäin jo sinä keväänä. Mut et se kanssa opetti siitä että, siis koulussahan tää byrokratia on, hirveen työlästä monessa mielessä. Tää oppilastyöryhmä- ja muu toiminta. Varmaan siis, tai varmaan on kouluja joissa toimii tosi hyvin, ja kuntia, mut et sitte varsinkin siinä kohtaa kun kaupungin resurssit on tosi vähäiset ja on, yrittänyt saada apua pitkään.” H1

- Omaan opettajuuteen tutustuminen ja omien sekä työyhteisön ja koulun toimintatapojen opettelu

→ Millainen olen opettajana?

→ Miten toimin eri tilanteissa?

→ Miten rajaan omaa työtäni ja miten huolehdin jaksamisestani?

*Covid-19 pandemian tuomat haasteet ja uudet käytännöt



”No opetti siin mieles että mä jotenkin koin et mä en voinu yhtäkkiä ruveta rajaamaan työtäni. Et kun mä olin sallinu sen et oppilaat palauttaa vaik tehtävii kuuteen mennessä ja silti niit tuli vast joskus kymmeneltäkin välillä, niin kun ties et se on vaan tietty ajanjakso niin ties että se ei tuu kestäämään kuitenkaan lopunikää. Mut nyt kun esimerkiks syylomalle, niin mä osasin tehdä jo sen päätöksen, et mä kirjauduin täysin ulos Teamsista. Et mun oppilaat edelleen on muhun välil yhteydessä sitä kautta et ne kysyy läksyjä ja tämmöistä, mut mä osaan rajata sitä sillei et mä en oikeesti, mä kirjaudun kokonaan ulos sieltä kännykällä ja sit mä oon siel tavoitettavissa vaan arkipäivisin. Et sitä oppi vähän. Tai et täällä tapahtunut oppiminen mun mielest kantaa edelleen.” H5

- Opettaja-oppilas vuorovaikutuksen merkitys
 - Omat ja oppilaiden onnistumisen kokemukset tärkeitä
- **Minä osaan ja pystyn tähän!**



”Tää on ehkä, enemmän semmonen joka liittyy, lähinnä omaan oppimiseen. Mutta että luokalla oli, tai on, edelleen yksi lapsi joka jännitti kauheen kovasti luokan edessä esiintymistä mut että, onnistuttiin siinä sekä, luokan että omia naruja vetelemällä saamaan se nii että, koko muu luokka tsemppasi häntä aivan hirvittävästi ja hän sai siit semmosen onnistumisen kokemuksen. Mutta myös minä sain, että osasin, vedellä oikeista naruista ja luoda tämmösen turvallise ilmapiiri jossa tämmöne, ja jännittäväki lapsi, pysty tekemään sen esityksen siinä, porukan eessä. Ni se jäi kyllä tosi hyvi mielee.” K11

Tuloksia:

***Hyvinvointi uran
alkuvaiheessa***



Hyvinvointi

- Suurin osa nuorista opettajista UK:ssa, Hollannissa, Suomessa ja Ruotsissa ovat innokkaita ja kokevat melko vähän uupumusoireita
- Myös innostumisen ja työnimun sekä uupumuksen kokemukset yhteisiä ja tunnistettuja eri maiden välillä
- Vahva toimijuuden kokemus ja pyrkimys yhteiseen oppimiseen oppilaiden kanssa suojaa riittämättömyyden tunteilta, kyynistymiseltä ja uupumukselta



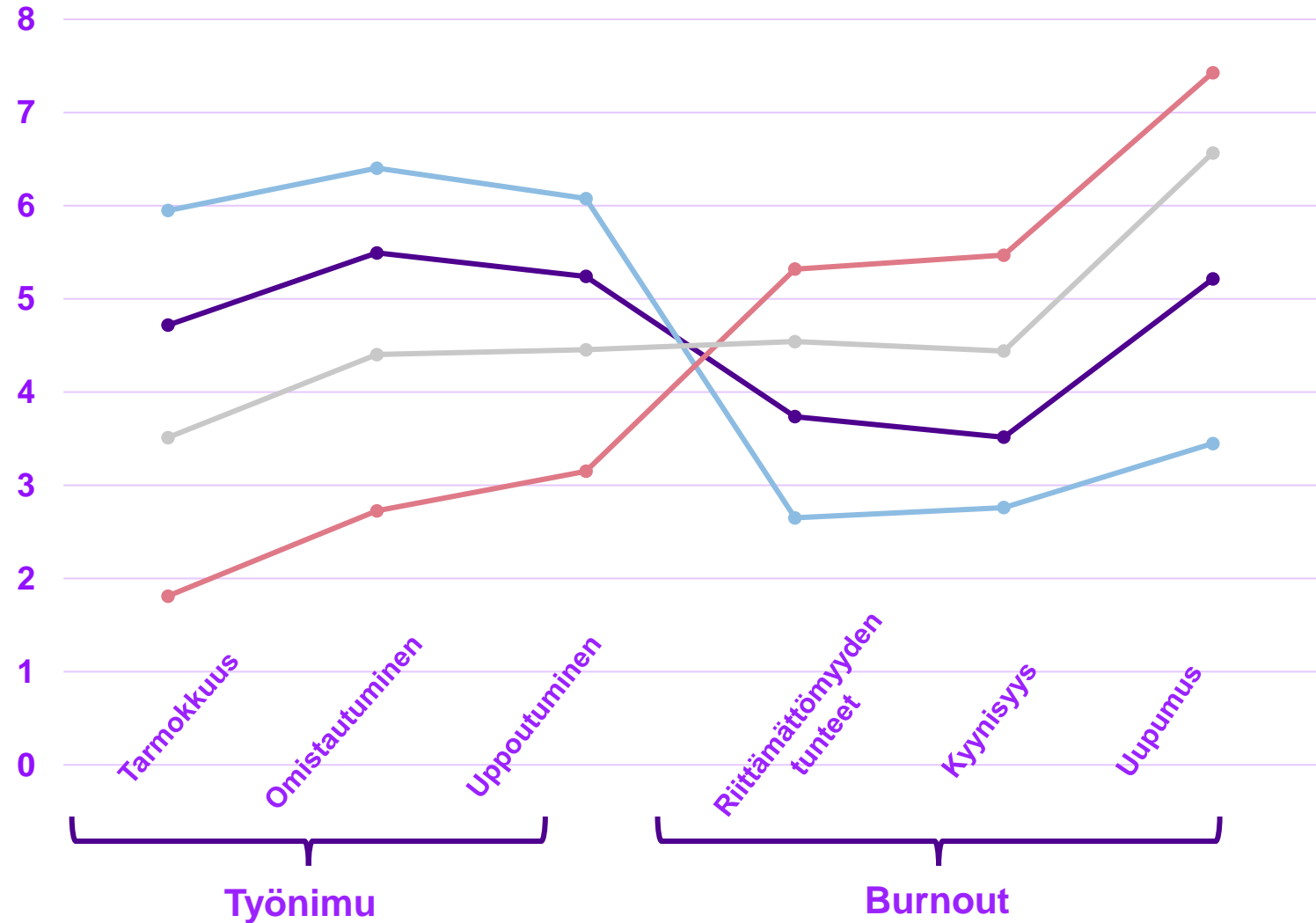
Samat asiat innostavat ja kuormittavat

- Nuorilla opettajilla kiinnittymisen vaikeus omaan ammatilliseen yhteisöön Covid-19 aikana → vaikuttaa yhteissäätelyn mahdollisuuteen
- Riittämättömyyden tunne poikkeustilanteessa: ei tiedä miten oppilailla menee, en osaa tai pysty auttamaan
- Kokemus vuorovaikutuksesta oppilaiden kanssa yhteydessä arvioon covid-tilanteen positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista
- Vahva taipumus reflektoida asioita yksin voi myös lisätä riittämättömyyden tunteita

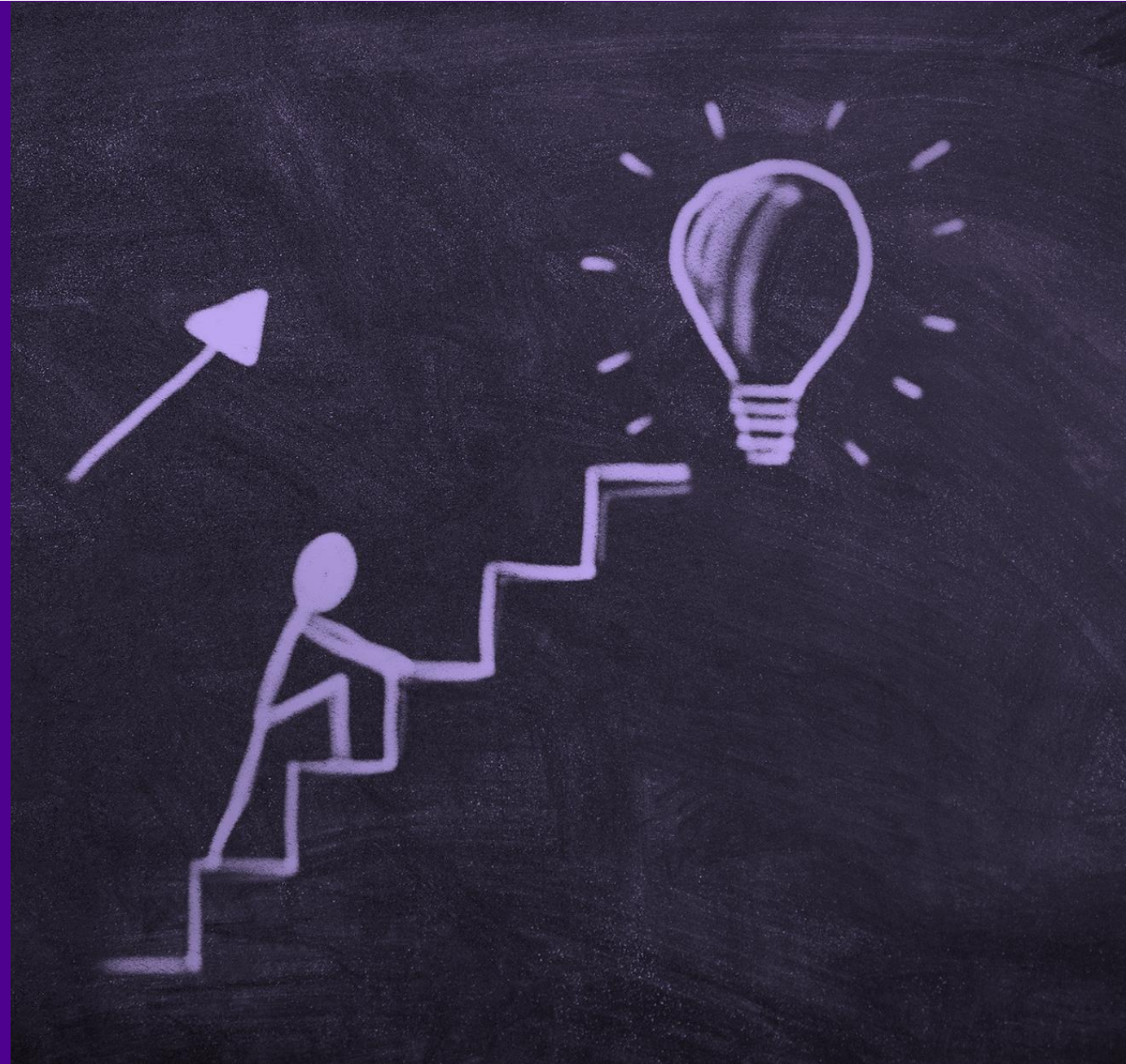


Nuoren opettajan hyvinvointiprofiilit

- Erityisen innostuneet, 27%
- Innostuneet, 43%
- Yhtä aikaa innostuneet ja Uupuneet, 25%
- Uupuneet, 5%



Miten tukea uran alkuvaiheessa olevaa opettajaa?



Miten tukea aktiivista toimijuutta ja oppimista?

- Luokkahuoneen vuorovaikutuksen analyttistä ja avointa havainnointia sekä yhteyden hakemista oman osaamisen ja työn haasteiden välille.
- Ennakoivaa asennetta pedagogisiin tilanteisiin ja kykyä ottaa käyttöön vaihtoehtoisia toimintamalleja ja pedagogisia strategioita.
- Tietoiseksi tulemista oppilaan tarpeista kohtaamisissa ja siten vuorovaikutuksen laadun parantamisessa.
- Oman toiminnan reflektoinnin lisäksi tärkeä keskittyä myös yhdessä oppimiseen oppilaiden ja kollegoiden kanssa

(Barnhart & van Es, 2015; Edwards & Protheroe, 2003; Claessens ym., 2016; Crichton & Gil, 2015; Soini ym. 2016)

Miten tukea hyvinvointia?

- Yhteistyö, yhteissuunnittelu, yhteisopettajuus
- Yhdessä oppimisen asenne oppilaiden kanssa
→ Olemme kaikki yhdessä oppimassa ja teemme virheitä
- Jaksamisen säätely yhdessä
- Yksin ei tarvitse pärjätä!
- Jos huomaat, että nuoren opettajan työhön liittyvä innostus on alkanut kadota, kysy miten opettaja voi ja ota mahdollinen uupumus puheeksi

(Heikonen et al., 2020; Pietarinen et al., 2013, 2021; Pyhältö et al., 2020; Soini et al., 2016; Yli-Pietilä et al., submitted; Soini et al., 2016;)

Työyhteisö ja työympäristö

- Uuden opettajan toimiva perehdyttäminen ja riittävä tuki vaativat rakenteellisia muutoksia eri tasoilla
 - Alueelliset päättäjät ja johtajat → luovat puitteet laadukkaalle perehdytykselle ja mentoroinnille ja kannustavat niihin
 - Alueen kollegat → tukevat ja konsultoivat tarvittaessa, emotionaalinen ja sosiaalinen tuki, joko epävirallisesti tai verkottuneen oppimisyhteisön
 - Koulu → perehdytys, oma mentori ja tuki läheisiltä kollegoilta.



(Burke et al. 2015; Squires, 2019)

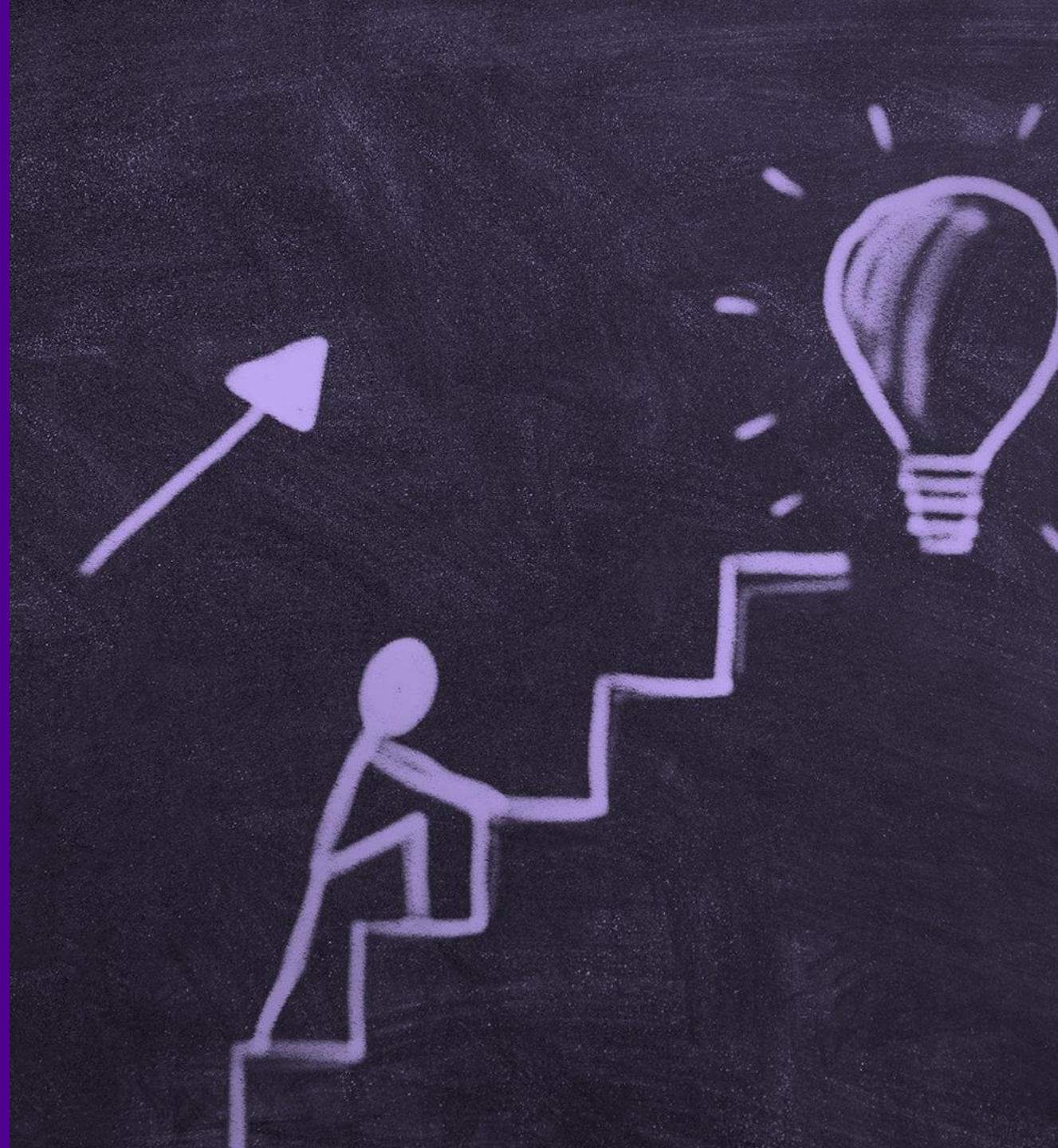
Mentorointi

- Onnistunut mentorointi tukee nuoren opettajan hyvinvointia ja alalla pysymistä
- Tärkeää että mentoroitava opettaja on aktiivisessa roolissa ja suhde mentoriin on tasavertainen, luottamuksellinen ja avoin
- Mentori omasta koulusta, käytännön hyödyt
- Formaalin mentoroinnin lisäksi tarvitaan myös informaalia mentorointia
 - Kokeneet kollegat
 - Vertaiset uran alussa olevat opettajat
 - Tiimit ja työparit työyhteisössä
 - Muut ammattiverkostot, esim. somessa
 - Läheiset koulun ja työn ulkopuolelta



Keskustelua:

Miten voimme tukea uran
alkuvaihetta
opettajankoulutuksessa?



Tehtäviä ja lisämateriaalia



Helpota aloittavan opettajan uuden oppimisen kuormaa

Laatkaa työyhteisössänne juuri teidän
kouluunne sopiva vinkkilista uudelle
opettajalle.

Esimerkki: Ninni_open vinkkilista uudelle luokanopettajalle

1. Anna itsellesi aikaa ja keskity perusasioihin, koska työn oppiminen vie aikaa ja resursseja
2. Luota opeoppaisiin ja valmiisiin materiaaleihin. Uusien kirjasarjojen koulutukset auttaa hyödyntämään niiden koko potentiaalin. Tutustu paikalliseen OPSiin ja hyödynnä opinnoissa tehtyjä materiaaleja.
3. Muistettavia asioita:
 - Täytä opettajatietolomake ja vie verokortti (+ sekä myöhemmin syksyllä TVA-lomake)
 - Kerää oppilailta oppilastietolomake ja tarkista:
 - Oppilaan asumistilanne / huoltajuusasiat
 - Uskonnonopetus
 - Kuvausluvut
 - (+ muistuttele oppilaita ruoka-aineallergioiden ilmoittamisesta ja koulukyydeistä)
 - Pyydä kansliasta päivitetty luettelo yhteystiedoista, kun lomakkeet on tarkistettu ja kirjattu
 - Lue tukipaperit ja tee niistä itsellesi lyhyet muistiinpanot
 - Suunnittele istumajärjestys, tsekkaa naulakot, mieti ruokailujärjestys ja suunnittele ekan päivän ohjelma
 - Selvitä välituntivalvonnat (vuorot, säännöt, vaihtovaatteet)
 - Tilaa ja päivitä omat ja oppilaiden salasanat
 - Ennen kirjojen jakamista tarkista leimat ja huolehdi, että oppilas kirjoittaa nimensä
 - Lähetä lyhyt viesti kotiväelle ekasta viikosta ja myöhemmin pidempi info tulevasta vuodesta, vanhempainillasta/varteista, jne.
4. Työn kuormittavuus menee aalloissa ja luokassa on koko ajan jotain meneillään, joten harjoittele työn rajaamista, jotta välillä pystyy hölläämään
5. Hyväksy keskeneräisyys!
 - Keskity yhden asian kehittämiseen kerrallaan
 - Koulutuksia: mm. OPH, [@nmikoulutus](#), [@lumatikka](#), [@opettajantietopalvelu](#), [@avikouluttaa](#), O3, jne.
6. KYSY!!! Kysyvä ei tieltä eksy

Kartoita mentoroinnin mahdollisuuksia työyhteisössänne


- Onko kunnassanne mentorikoulutus, johon joku koulunne opettajista voisi osallistua?
 - Kouluttautuisitko itse mentoriksi tai tiedätkö sopivan kollegan, jolle voisit vinkata aiheesta?
 - Voisitko vinkata mentoroinnin mahdollisuuksista rehtorille tai kuntanne päättäjille?
 - Olisiko teidän koulussa mahdollista perustaa mentorointitiimi (yhdeksi tiimiksi muiden joukkoon), jota vetäisi kokenut opettaja ja johon tulisivat mukaan uran alkuvaiheessa olevat ja koulussa hiljattain aloittaneet opettajat?
- Tiimissä olevat uudet opettajat olisivat vapautettuja muista vastuutehtävistä ja saisivat lukujärjestykseen merkityn ajan uusien käytäntöjen ja tapojen opettelulle sekä mahdollisuuden kysyä apua kokeneelta kollegalta.



Kohti yhteissäätelyä

Pohdi: Miten sinun työyhteisössäsi säädellään kuormittumista?

- Voitteko keskustella työn kuormittavuustekijöistä avoimesti?
- Huomioidaanko työntekijöiden jaksaminen yhteisön toimintatavoissa ja käytännöissä?
- Pyritäänkö kuormittavia toimintatapoja ja tilanteita ratkaisemaan yhdessä?



Miten vahvistaa yhteissäätelyä?

1. Pohdi mikä sinua kuormittaa ja kerro siitä työkaverille. Kysy mikä häntä kuormittaa. Kuuntele.
2. Mikä helpottaisi kuormittumista? Pohdi mihin voit vaikuttaa ja ehdota työkaverille uutta toimintatapaa.
3. Laita hyvä juoru liikkeelle: kerro hyvästä toimintatavasta.



Kiitos!

**learninginschool.fi
@LearninginScho1**



Tiina Soini

Janne Pietarinen

Kirsi Pyhälto

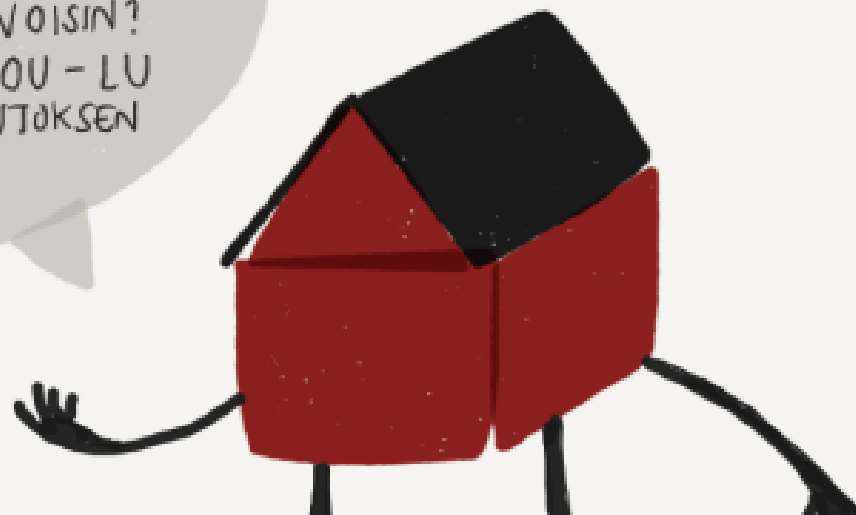
KOULUN KEHITTÄMISEN

TASKUKIRJA

PIENI KIRJA, SUURI AJATUS

EN MÄ OO VALMIS
ENKÄ AINA OIKEASSA.
MITEN MÄ EES VOISIN?
MÄHÄN OON KOU-LU
OPPIMISEN JA MUUTOKSEN
TILA.

[Lataa e-kirja](#)



Keskeistä kirjallisuutta

- Ahonen, E., Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Soini, T. (2015). Becoming a Teacher – Student Teachers' Learning Patterns in Teacher Education. *Journal of Education and Training Studies*, 3(5), 89-101.
- Ahonen Elsi, Pyhältö Kirsi, Pietarinen Janne, Soini Tiina. (2015). Student teachers' key learning experiences – mapping the steps for becoming a professional teacher. *International Journal of Higher Education*, 4(1), 151–165.
- Beijaard, D., F. A. J. Korthagen, and N. Verloop. 2007. "Understanding How Teachers Learn as a Prerequisite for Promoting Teacher Learning." *Teachers and Teaching* 13 (2): 105–108.
- Edwards, A. 2005. "Relational Agency: Learning to Be a Resourceful Practitioner." *International Journal of Educational Research* 43: 168–182.
- Edwards, A. 2011. "Building Common Knowledge at the Boundaries between Professional Practices: Relational Agency and Relational Expertise in Systems of Distributed Expertise." *International Journal of Educational Research* 50: 33–39.
- Eteläpelto, A., K. Vähäsantanen, P. Hökkä, and P. Paloniemi. 2013. "What is Agency? Conceptualizing Professional Agency at Work." *Educational Research Review* 10: 45–65.
- Heikonen, L. (2020). Early-career teachers' professional agency in the classroom. *Helsinki Studies in Education*, 95. University of Helsinki, Faculty of Educational Sciences.
- Pietarinen, J. Pyhältö, K. & Soini, T. (2016). Teacher's professional agency – a relational approach to teacher learning. *Learning: Research and Practice*. DOI: 10.1080/23735082.2016.1181196
- Pyhältö, K. Pietarinen, K. & Soini, T. (2015). Teachers' professional agency and learning – from adaption to active modification in the teacher community. *Teachers and teaching: Theory and Practice*. DOI:10.1080/13540602.2014.995483
- Saariaho, E., Toom, A., Soini, T. Pietarinen, J. & Pyhältö, K. (2019). Student-teachers' and pupils' co-regulated learning behaviours in authentic classroom situations in teaching practicums. *Teaching and Teacher Education*, 85, 92-104. DOI: 10.1016/j.tate.2019.06.003.
- Saariaho, E. Pyhältö, K., Toom, A., Soini, T. & Pietarinen, J. (2015). Student teachers self- and co-regulation of learning during teacher education. *Learning: Research and Practice*. DOI:10.1080/23735082.2015.1081395.
- Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. (2016). What if teachers learn in the classroom? *Teacher Development*, 20(3), DOI:10.1080/13664530.2016.1149511
- Soini, T., Pietarinen, J., Toom, A. & Pyhältö, K. (2015). What contributes to first year student teacher's sense of professional agency in the classroom? *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. DOI:10.1080/13540602.2015.1044326
- Toom, A-M.H., Pyhältö, K. & O'Connell Rust, F. (2015). Editorial: Teacher's professional agency in contradictory times. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. DOI:10.1080/13540602.2015.1044326