

Tämä on rinnakkaistallenne.

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat *saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Wenström, Sanna

Julkaisun nimi: Positiivinen pedagogiikka ammatillisessa koulutuksessa

Julkaisuvuosi: 2020

Versio: Kustantajan versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Wenström, S. (2020). Positiivinen pedagogiikka ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa Tarja Mykrä (toim.), Oppimisen iloa ilmiöpohjaisesti (s. 30-40). Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202102084004>

# POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA

SANNA WENSTRÖM

---

Positiivinen psykologia ja sen sovellukset opetukseen ja kasvatukseen, eli positiivinen pedagogiikka, ovat viime vuosina nousseet suosioon myös Suomessa. Ammatillisessa koulutuksessa positiivista pedagogiikkaa ovat innokkaasti hyödyntäneet mm. opinto- ja uraohjauksen, valmentavan koulutuksen ja erityisen tuen parissa työskentelevät. Tyypillisesti positiivinen pedagogiikka toteutuu vahvuuslähtöisenä opetuksena ja ohjauksena sekä hyvinvoinnin ja oppimisen tukemisena, mutta se tarjoaa myös laajemman viitekehyksen ammatillisen koulutuksen toteuttamiseen ja kehittämiseen. Yhtenä esimerkkinä on PERMA-hyvinvointiteoria, jota tässä artikkelissa hyödynnetään oppimisympäristöjen tarkastelussa. PERMA-teorian osaluokkien avulla voidaan huomioida niitä tekijöitä, jotka edistävät opiskelijoiden ja koko oppilaitosyhteisön jäsenten hyvinvointia ja oppimista.

## Miksi positiivista pedagogiikkaa tarvitaan?

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on toisaalta kasvattaa nuoria sivistyneiksi kansalaisiksi, toisaalta vastata työelämän osaamistarpeisiin. On tarkoitus, että ammatillisen koulutuksen suorittaneista tulisi itseään ja omaa työtään aktiivisesti kehittäviä ammattilaisia, jotka pysyvät mukana työelämän jatkuvassa muutoksessa. Kerran hankittu ammattitaito vanhenee nopeasti, ja siksi kyky ja valmiudet uuden oppimiseen ovat keskeisessä roolissa. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että ammattitaidon opettamisen rinnalla tulisi vahvistaa nuorten valmiuksia oppimiseen, osaamisen kehittämiseen ja muutoksessa toimimiseen.

Kun pohditaan, miten tämä muutosvalmiuksien ja oppimisen taitojen vahvistaminen käytännössä tapahtuu, on positiivisen psykologian ja pedagogiikan

tutkimustiedosta apua. Positiivinen psykologia on kiinnostunut niistä tekijöistä, jotka tuottavat hyvinvointia yksilöille ja yhteisöille. Hyvinvointi puolestaan on muutoksessa toimimisen ja jatkuvan oppimisen välttämätön edellytys. Positiivisessa psykologiassa tavoitellaan optimaalista hyvinvointia eli kukoistusta. Se tarkoittaa aktiivista hyvinvointia, elinvoimaisuutta ja työn tai opiskelun imua, joka on siis enemmän kuin pahoinvoinnin puuttumista.

Positiivinen psykologia ja pedagogiikka tukevat myös osaamisen ja vahvuuksien laaja-alaista tunnistamista ja osaamisidentiteetin rakentumista. Opiskelijoiden on tärkeää oppia tunnistamaan, miten eri tavoin ja minkälaisissa tehtävissä omaa osaamista voi joustavasti soveltaa ja hyödyntää, sillä tulevaisuuden työelämässä osaaminen ei välttämättä sitoudu yhteen tiettyyn ammattiin (Halonen, Grekula, & Wenström, 2020). Osaamisidentiteettiin sisältyy myös niin kutsuttu positiivinen psykologinen pääoma. Se tarkoittaa minäpystyvyyttä, toiveikkautta, optimismia ja resilienssiä, jotka ovat muutoksessa toimimisen ja tulevaisuuden suunnittelun kannalta välttämättömiä valmiuksia.

Toisin sanoen, ammatillisessa koulutuksessa, jossa tavoitteena on vahvistaa opiskelijoiden valmiuksia muuttuvassa työelämässä toimimiseen, oman osaamisen ja oman työn jatkuvaan kehittämiseen sekä uuden oppimiseen, tulee huomioida hyvinvoinnin, osaamisidentiteetin sekä positiivisen psykologisen pääoman vahvistaminen. Siihen positiivinen pedagogiikka tarjoaa varteenotettavan vaihtoehdon ja toimintatavan.

## Mitä positiivinen psykologia ja pedagogiikka ovat?

Positiivinen psykologia on psykologian suuntaus, joka tutkii sitä, mikä on hyvin ja toimii. Vaikka monet positiivisen psykologian perusideat juontavat juurensa aina antiikin filosofiasta ja humanistisesta psykologiasta, pidetään 2000-luvun taitetta käännekohtana positiivisen psykologian ”nousulle”. Tällöin **Martin Seligman** käynnisti määrätietoisen työskentelyn positiivisten asioiden ja ilmiöiden tutkimiseksi mielen sairauksien ja häiriöiden tutkimuksen rinnalla.

Positiivisella psykologialla on kolme keskeistä tutkimusaluetta:

- 1) myönteiset tunteet,
- 2) vahvuudet sekä
- 3) myönteiset instituutiot.

**MYÖNTEISET TUNTEET** ovat positiivisen psykologian varsinainen ”voima” ja keskeinen selittävä tekijä monissa interventioissa. Tutkimusten mukaan myönteis-

set tunteet laajentavat ihmisen ajattelua, parantavat ongelmanratkaisukykyä ja lisäävät luovuutta sekä vahvistavat fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja pitkäkestoisesti. Myönteiset tunteet ovat avainasemassa vahvistamassa resilienssiä eli kykyä kohdata muutoksia, epävarmuutta, stressiä ja vastoinkäymisiä.

**VAHVUUDET** ovat se osa-alue, joka korostuu erityisesti positiivisen psykologian sovelluksissa pedagogiikkaan. Teoria ja luokittelu luontevahvuuksista (*VIA, Values in Action*, Peterson & Seligman, 2004) toimii perustana sekä yksilöiden että yhteisöjen kehittämiseksi. Positiivisen psykologian laaja vahvuusnäkemys puolestaan tunnistaa luontevahvuuksien lisäksi viisi muuta vahvuuksien lajia: luontainen kyvykkyys, kiinnostukset, taidot ja osaaminen, arvot ja resurssit (Wenström, 2020a). Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen edistävät sekä yksilöiden että yhteisöjen hyvinvointia ja kukoistamista.

**MYÖNTEISET INSTITUUTIOT** tutkimusalueena tarkastelee niitä prosesseja ja mekanismeja, jotka tuottavat hyvinvointia ja kukoistusta yhteisöissä. Tähän osaluueeseen sisältyy myös positiivisen johtamisen ja organisaatioiden tutkimus. Siinä keskeistä on, että kehittämällä organisaatiota ja johtamista positiivisen psykologian periaatteiden varassa saavutetaan myös parempia liiketaloudellisia tuloksia. Tutkimukset osoittavat, että positiivinen organisointi ja johtaminen edistävät sekä henkilöstön hyvinvointia että organisaation tuloksellisuutta, tehokkuutta ja laatua.

**POSITIIVINEN PEDAGOGIIKKA**, kuten todettua, soveltaa positiivista psykologiaa opetukseen ja kasvatukseen. Keskeisiä elementtejä positiivisessa pedagogiikassa ovat vahvuuksien tunnistaminen ja kehittäminen, erilaisten harjoitusten ja interventioiden hyödyntäminen sekä laajempina tavoitteena lasten ja nuorten hyvinvoinnin vahvistaminen ja hyvinvointitaitojen opettaminen perinteisten oppiaineiden rinnalla. Positiivinen pedagogiikka tukee ajatusta kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vahvistamisesta ja laaja-alaisten taitojen opiskelemisesta. Positiivinen pedagogiikka on kuitenkin paljon muutakin kuin oppiaine, teema tai yksittäisen opettajan toiminta. Toteutuakseen positiivinen pedagogiikka edellyttää oppilaitoksen tasolla yhteisesti jaettua ja kaikki toiminnan tasot ja henkilöstöryhmät läpileikkaavaa ajattelua ja toimintaa sekä positiivista johtamista (Wenström, 2020b).

## Positiivinen pedagogiikka ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöissä

Positiivista pedagogiikkaa on tutkittu ja sovellettu runsaasti etenkin peruskouluikäisten lasten parissa. On selvää, että esimerkiksi alakouluissa hyödynnetyt käytänteet ja harjoitukset eivät välttämättä ole sellaisenaan siirrettävissä ammatilliseen koulutukseen. Sen sijaan osaamisperusteisuus, henkilökohtaistaminen ja yksilölliset polut sekä monimuotoiset oppimisympäristöt muodostavat itsessään lähtökohdan, jossa positiivinen pedagogiikka on lähestulkoon sisäänrakennettuna (Wenström, Koukkari & Guttorm, 2018).

Yksi tapa hyödyntää positiivista pedagogiikkaa on tarkastella ammatillista koulutusta, sen käytänteitä ja oppimisympäristöjä jäsentämällä niitä positiivisen psykologian hyvinvointiteorian (PERMA) avulla. Seuraavassa tarkastelussa on mukana käytännön esimerkkejä, jotka ovat peräisin kahden ammatillisen oppilaitoksen oppimisympäristöstä (Wenström, 2018a; 2018b). Lisäksi hyödynnetään opettajien ja ohjaajien kokemuksia positiivisen psykologian laajaan vahvuusnäkemykseen perustuvan VOIMAKEHÄ®-ohjauskonseptin soveltamisesta ammatillisessa koulutuksessa ([www.voimakeha.info](http://www.voimakeha.info)).

**PERMA-TEORIA** on positiivisen psykologian viitekehys hyvinvoinnille (Seligman, 2011). Nimi PERMA on kirjainlyhenne hyvinvoinnin osatekijöiden alkukirjaimista: *Positive emotions* (myönteiset tunteet) *Engagement* (sitoutuminen, työn imu), *Relationships* (ihmissuhteet), *Meaning* (merkityksellisyys) ja *Accomplishment* (suoriutuminen, kyvykkyys). Teorian mukaan hyvinvointi syntyy näiden osatekijöiden yhteisvaikutuksesta. Kaikki viisi hyvinvoinnin osatekijää PERMA-teoriassa ovat itsessään arvokkaita ja hyvinvointia edistäviä. Jokaista osatekijää voidaan mitata ja arvioida erikseen, mutta ne myös vaikuttavat toisiinsa vastavuoroisesti. Suomessa PERMA-teoriaa on hyödyntänyt väitöstutkimuksessaan **Eliisa Leskisenoja** (2016). Hänen tutkimuksensa osoitti, että positiivisen pedagogiikan soveltaminen edisti sekä oppilaiden koulumestystä että kouluiloa. Lisäksi positiivinen pedagogiikka vahvisti myös opettajan omaa innostusta ja paransi suhteita vanhempiin.

Seuraavaksi tarkastellaan, minkälaiset tekijät ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöissä ovat yhteydessä PERMA-teorian eli hyvinvoinnin viiteen osa-alueeseen:

**P = MYÖNTEISET TUNTEET** ovat hyvinvoinnin pitkäkestoinen lähde. Tutkimuksissa on todettu, että myönteisellä tunneilmapiirillä on oppimisen kannalta jopa tärkeämpi merkitys kuin opiskelijan kyvyillä tai lahjakkuudella. Se on sitä merkittävämpää, mitä enemmän haasteita opiskelijoilla on elämässään ja oppi-

misessaan. Opetus- ja ohjaushenkilöstöllä on ensisijainen vastuu tunneilmapiiristä, joka syntyy vuorovaikutussuhteissa henkilöstön ja opiskelijoiden välillä sekä opiskelijaryhmässä. Siksi vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin panostaminen (ks. kohta R) on keskeinen keino myönteisen tunneilmapiirin edistämässä. Ihmisten välisissä kohtaamisissa koetut myönteiset tunteet ovat hyvinvoinnin kannalta kaikkein voimakkaimpia, kun taas vastaavasti torjutuksi tuleminen tai ulkopuolelle jääminen aiheuttaa fyysiseen kipuun verrattavan negatiivisen tunnekokemuksen.

Tunteet ovat herkästi tarttuvia. On tutkittu, että ne leviävät erityisesti ”ylhäältä alaspäin” eli johdosta henkilöstöön ja opettajista opiskelijoihin. Jos haluamme edistää myönteisiä tunteita ja opiskeluilmapiiriä, on ensin huolehdittava työyhteisön ilmapiiristä. Positiiviselle pedagogiikalle edellytyksiä luo työyhteisö, joka jakaa samanlaiset arvot ja toimintaperiaatteet, ja jossa toisia arvostetaan ja tuetaan. Positiivinen johtaminen ja organisointi tähtäävät henkilöstön innostuksen ja hyvinvoinnin vahvistamiseen. Hyvinvoiva ja työstään innostunut opettaja on positiivinen opettaja, joka välittää myös opiskelijoille oppimisen iloa ja toiveikkautta.

Myönteisiä tunteita voi vahvistaa myös tarkoituksellisella myönteisellä toiminnalla. Positiivisen pedagogiikan harjoitusten ja interventioiden yhtenä tavoitteena on myönteisten tunteiden virittäminen. Kaikenlainen vahvuuksien äärellä työskenteleminen, vahvuuksien tunnistaminen ja vahvuuspalautte tuottavat myös myönteisiä tunteita. Myönteiset tunteet rakentuvat vuorovaikutuksessa, arvostavassa läsnäolossa ja pienissäkin kohtaamisissa, jotka välittävät hyväksyntää ja aitoa kiinnostusta opiskelijasta. Vuorovaikutukseen ei aina tarvita sanoja tai paljon aikaa, vaan jo hyväksyvä ilme, ele tai hymy merkitsevät paljon. Ammatillisessa koulutuksessa käytännön työnteko tarjoaa luontevan mahdollisuuden arkiseen vuorovaikutukseen, jossa myönteisiä tunteita on mahdollista välittää ja virittää. Yhteisten kokoontumisten alkuun kuulumisten, onnistumisten tai kiitollisuuden aiheiden kysyminen tai muu helposti toteutettava fiiliskierros on yksinkertainen tapa edistää myönteisiä tunteita ja rakentaa hyvää ilmapiiriä. Tämä ei vaadi erityisosaamista, aikaa vievää valmistelua tai kalliita materiaaleja, vaan pelkästään aitoa kiinnostusta ja välittämistä opiskelijoista.

Yksi oppilaitoksemme arvoista on välittäminen. Arvot näkyvät myös toiminnassa. Jokainen opiskelija tulee huomatuksi ja kohdatuksi päivän aikana. Jokainen saapuva tai lähtevä opiskelija huomioidaan. Kuulumiset kysellään. Miten meni reisu? Joko röp-biisi on valmis? Onko tietokone kunnossa? Miten treenit sujuivat?

Positiivinen pedagogiikka ei sulje pois kielteisiä tunteita, haasteita tai vastoinkäymisiä. Myönteisiä tunteita ei voi edistää ilman, että kaikenlaiset tunteet tulevat kohdatuiksi ja käsitellyiksi. Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä tämä edellyttää hyviä tunnetaitoja, johon liittyy omien tunteiden tunnistaminen ja käsitteleminen, toisen ihmisen tunteiden kohtaaminen sekä ryhmän tunneilmapiiriin vaikuttamien (Lahtinen & Rantanen, 2019). Myönteisessä tunneilmapiirissä ja luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa on myös haastavampia asioita helpompi käsitellä. Tämä koskee sekä opiskelijoita että oppilaitostyöyhteisöä.

**E = SITOUTUMISEN JA TYÖN TAI OPISKELUN IMUN** herättäminen ja vahvistaminen ovat ammatillisen koulutuksen tärkeimpiä tehtäviä: innostunut osaja pärjää myös tulevaisuuden työelämässä ja muutoksessa. Henkilökohtaistamisella tuetaan opintoihin sitoutumista: omannäköisen ja itselle sopivan opintopolun rakentamista, sopivia haasteita ja riittävää tukea. Työn tai opiskelun imu syntyy vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta. Oppimista tai työllistymistä koskevat tavoitteet, jotka opiskelija on itse voinut asettaa omista vahvuuksista käsin, edistävät myös sitoutumista. Henkilökohtaistamisen tukena opintojen eri vaiheissa kannattaakin käyttää apuna laaja-alaista vahvuustyöskentelyä sekä myönteisen tavoitteenasettelun työkaluja.

Ennen ohjauskustelua opiskelija on tehnyt VIA-luonteenvahvuuksien kartoituksen. Keskustelussa työskentelyä jatketaan laajentaen vahvuuksien tarkastelua luontaiseen kyvykkyteen, taitoihin ja osaamiseen, kiinnostuksiin, arvoihin ja resursseihin VOIMAKEHÄ@-korttien avulla. Samalla keskustellaan opintoja ja työuraa koskevista toiveista ja tavoitteista. Lopuksi opiskelija valitsee voimakkehävahvuuksistaan viisi, joita aikoo erityisesti hyödyntää tavoitteiden saavuttamisessa.

Ammatillisessa koulutuksessa työelämälähtöisyys ja työpaikalla oppiminen tukevat myös sitoutumista ja motivaatiota. Asiakastyöt tai työelämälle toteutettavat projektit tuovat haastetta ja asettavat tavoitteet riittävän korkealle, mikä kannustaa sitoutumaan ja panostamaan työhön.

Suorassa lähetyksessä voi ruudun takana olla satoja katsojia. Teknisiä ongelmiakin tulee aika ajoin vastaan, kuten työelämässäkin, ja niihin opetellaan suhtautumaan ammattimaisesti.

Oppilaitoksissa fyysiseen oppimisympäristöön panostaminen voi vahvistaa sitoutumista. Ajanmukaiset tilat, laitteet ja työvälineet ruokkivat ammattiylpeyttä ja edelleen työn ja opiskelun imua. Opettajan ajantasaisella työelämäosaamisella on myös keskeinen merkitys: ammatillisessa koulutuksessa opetta-

ja on tärkeä roolimalli ja oman ammattialansa kehittäjä. Jos opettaja itse ei ole innostunut työstään, ei opiskelijoidenkaan voida olettaa innostuvan opiskelusta.

Sitoutuminen ja työn tai opiskelun imu vahvistuvat yhdessä muiden kanssa. Kun hyvässä porukassa on mahdollisuus innostua ja onnistua yhdessä, vahvistuvat myös myönteiset tunteet (P), ihmissuhteet (R), merkityksellisyys (M) ja kyvykkyyden tunne (A). Toisaalta myönteinen ja turvallinen ilmapiiri rohkaisee yrittämään ja jopa ylittämään itsensä sallien myös virheet ja epäonnistumiset.

**R = IHMISSUHTEET.** Yhteisöllisyys on erilaisten tutkimuksen mukaan keskeinen opiskelijoiden sitoutumista ja opintojen läpäisyä edistävä tekijä. Vaikka ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden polut ovat yksilöllisiä, ei se sulje pois yhteisöllisyyttä. Tiimityöskentely ja yhdessä tekeminen ovat tätä päivää oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Kun tiimeissä hyödynnetään erilaisia vahvuuksia ja osaamista, edistää se sekä hyvinvointia ja innostumista että luovuutta ja työn tuloksellisuutta.

Yhteenkuuluvuus ja se, että saa tulla ryhmässä hyväksytyksi omana itsenään, on hyvinvoinnin lähtökohta. Tämän vuoksi ryhmien ohjaamiseen liittyvät taidot ovat ammatillisen opettajan ydinosaamista. ”Ryhmäyttäminen” ei ole kertaluonteinen temppu, vaan jatkuvaa toimintaa, joka kuuluu jokaiselle opettajalle ja ohjaajalle.

Kun opiskelu ja työn tekeminen perustuvat erilaisissa tiimeissä ja työpareina toimimiseen, kehittyvät myös yhteistyötaidot. Joillekin opiskelijoille ryhmässä toimiminen ja sosiaaliset tilanteet voivat olla erityisen haastavia esimerkiksi aikaisempien kiusaamiskokemusten vuoksi.

Ihmissuhteiden vaaliminen ja yhdessä työskentelyn taidot lähtevät jokaisen opiskelijan yksilöllisyyden ja vahvuuksien tunnistamisesta. Yhdessä tehtävät vahvuusharjoitukset, kuten toisiin tutustuminen vahvuuksien kautta, luovat myönteisen lähtökohdan yhteistyölle. Opiskelijoidenkin on tärkeä huomata, että erilaisissa työtehtävissä ja projekteissa tarvitaan monia erilaisia vahvuuksia ja niiden yhdistämistä. Toinen on parhaimmillaan projektien innovaattorina ja käynnistäjänä, kun taas toinen niiden loppuun saattamisessa. Vahvuuslähtöisessä ryhmien rakentamisessa ja projektien tai työtehtävien suunnittelussa voidaan hyödyntää erilaisia jäsennysmalleja, kuten luontaisia ajattelutaipumuksia, tiimirooleja tai voimakkehävahvuuksia.

Myönteisiin ihmissuhteisiin liittyvät arvostus, välittäminen, toisten tukeminen, yhteinen innostuminen sekä anteeksianto ja epätäydellisuuden hyväksyminen. Tällaisilla asioilla on liike-elämässä tehtyjen tutkimusten mukaan todettu olevan merkittävä vaikutus työtiimien tuloksellisuuteen, työn laatuun ja asia-



kaskokemukseen. Myös ammatillisessa koulutuksessa yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat keskeisiä oppimistavoitteita. Sen sijaan, että opeteltaisiin vuorovaikutustekniikoita, tarvitaan ennen kaikkea ystävällisyyden ja myötätunnon harjoittamista ja omakohtaista kokemista. Siksi niiden tulisi olla sisäänkirjoitetuina ammatillisen koulutuksen toiminnassa ja pedagogiikassa. Omalla esimerkillä on valtava voima, ja niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan:

Meillä on ryhmässä yksi ainoa sääntö: Arvosta itseäsi ja muita, se riittää. Tähän myönteiseen sääntöön sisältyy kaikki, esimerkiksi se, ettei häiritä muita tai käytetä asiatonta kieltä. Se ei tarkoita, etteikö käytökseen jouduttaisi joskus puuttumaan. Mutta sen teemme myönteisellä tavalla, itse esimerkkiä näyttäen, ja puhumme aina kauniisti toisillemme ja toisistamme. Meille esimerkiksi tuli kerran opiskelija, joka todella haastoi ja provosoi meitä. Mutta puhuimme hänelle siitä huolimatta aina kauniisti. Käytös muuttui kyllä nopeasti. Se ei toimi, että heti ollaan vaikkapa ajamassa luokasta pois.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön antama myönteinen ja kannustava palaute auttavat opiskelijoita ottamaan palautetta vastaan ja antamaan sitä myös toisilleen. Työpareina toimiminen ja se, että edistyneempi opiskelija voi auttaa vasta-alkajaa, tuottaa myös kyvykkyyden ja onnistumisen kokemuksia. Toisten auttaminen edistää myös tehokkaasti myönteisiä tunteita ja hyvinvointia.

**M = MERKITYKSELLISYYS** syntyy, kun tekeminen kytkeytyy kokonaisuuteen, ja opiskelija ymmärtää, miksi jotakin asiaa tehdään tai opiskellaan. Ammatillisessa koulutuksessa merkityksellisyyttä on helppo vahvistaa, koska oppiminen tapahtuu aitojen työtehtävien tai työprojektien kautta. Työelämässä eteen tulevat ongelmat ovat parhaita oppimistilanteita, jotka herättävät tarpeen ja halun ottaa selvää ja oppia lisää. Ilmiö- ja ongelmaperusteinen oppiminen ovat hyviä esimerkkejä oppimisen tavoissa, jotka vahvistavat merkityksellisyyden tunnetta, ja samalla myös sitoutumista.

Media-alan oppimisympäristössä ensimmäisen vuoden opiskelijat pääsivät heti kuvaamaan oikeita asiakkaalle tehtäviä videoita. Kamera oli monelle uusi tuttavuus. Kuvaustilanteessa nousikin heti monia kysymyksiä ja opiskelijat huomasivat, mitä kaikkea tuleekaan ottaa huomioon tai osata, jotta lopputuloksesta tulee halutunlainen. Seuraavalla kerralla muutamat opiskelijat olivat tulleet koululle jo ennen kahdeksaa silittämään studion taustakankaita. Rypyiset kankaat kun olivat heidän mukaansa näyttäneet kehoilta videokuvassa. Ja nämä opiskelijat olivat niitä, jotka aikaisemmin olivat lintsanneet ja myöhästelleet todella paljon.

Ammatillinen koulutus vahvistaa merkityksellisyyttä myös osaamisperustaisuuden kautta. Kun opiskelu tarjoaa mahdollisuuden edetä omien vahvuuksien ja osaamisen pohjalta yksilöllisesti, lisää se autonomian tunnetta ja siten motivaatiota. Myös erilaisen työ- ja tehtäväkokonaisuuksien sisällä on yleensä mahdollista lisätä autonomiaa ja itseohjautuvuutta. Tämä voi opettajasta tuntua hankalalta, koska erityisesti silloin, kun opiskelijalla on haasteita, luontainen reaktiomme on lisätä kontrollia. Autonomia ei tarkoita pelisääntöjen puuttumista, vaan yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja joustavuutta, joka kuuluu myös tämän päivän työelämään.

Me opettajat olemme paikalla kello 9–16, joskus pitempäänkin, jos tänne tulee työssäkäyviä opiskelijoita. Opiskelijat tulevat paikalle yksilöllisen aikataulunsa mukaan. Kun opiskelija lähtee, katsomme, mitä päivän aikana on tehty ja mistä seuraavana päivänä jatketaan. Ruokailun jälkeen tarkistan Wilmasta kunkin 50 vastuupöytäkirjani tilanteen. Nyt on se aika, että kaikkien opiskelijoiden olisi pitänyt tulla. Jos joku ei ole tullut, soitan hänelle tai laitan viestiä. Joitakin viestejä onkin tullut opiskelijoilta, ja jokunen mattimyöhäinenkin vielä pahoitellen saapuu. Heidät otetaan vastaan ilolla, eikä Wilmaan merkitä poissaoloja vaan läsnäoloja. Meillä on erilaiset koodit työpaikalla oppimiselle, etäopiskelulle ja lähiopetukseen osallistumiselle. Tämän päivän saldona on, että vain viiden opiskelijan tilanne viidestäkymmenestä jää hämärän peittoon.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön tuella harjoitellaan myös sinnikkyyttä vastoin käymisissä ja haasteissa. Vaikka haasteita ja epä mukavuusalueille menemistä tarvitaan, on tärkeää, että jokainen pääsee toimimaan mahdollisimman paljon myös omalla vahvuusalueellaan. Opiskelijoiden kiinnostuksen kohteiden hyödyntäminen ja mahdollisuus omien ideoiden toteuttamiseen vahvistavat merkityksellisyyttä ja toimijuuden tunnetta. Tärkeää on myös se, että työn tavoitteet ja päämäärä tai ammattiala laajemmassa mielessä kytkeytyvät opiskelijalle tärkeisiin arvoihin. Voimakehätyöskentelyn kautta voi näin ollen tukea myös merkityksellisyyttä.

**A = SAAVUTTAMINEN** konkretisoituu, kun työn tulokset näkyvät. Hyvin tehty työ ja asiakkaalta, työnantajalta tai opetus- ja ohjaushenkilöstöltä saatu palaute kertovat, missä on onnistuttu ja mitä jatkossa voisi harjoitella lisää. Työn valmistuminen vahvistaa kyvykkyyden ja minäpystyvyyden tunnetta, sinnikkyyttä ja uskoa onnistumiseen myös jatkossa.

Ammatillisessa koulutuksessa saavuttamisen ja kyvykkyyden tunnetta tuetaan jatkuvalla vuorovaikutuksella ja palautteella arjessa läpi oppimisprosessin.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön on hyvä tunnistaa ja huomioida vahvuuksia laaja-alaisesti. Hankittavan osaamisen ja taitojen lisäksi on tärkeä tunnistaa luontevahvuudet, luontainen kyvykkyys, kiinnostukset, arvot ja resurssit. Kun vahvuuksien eri lajit kohtaavat, toimii henkilö voimavyöhykkeellään, jossa innostus ja hyvinvointi ovat korkeimmillaan (Mayerson, 2015). Saavuttamista konkretisoi oman osaamisen dokumentointi ja erilaiset portfoliot, jotka ovat olennainen osa ammatillista opiskelua. Myös portfolioyöskentelyssä huomioidaan ammatillinen osaaminen ja vahvuudet laaja-alaisesti.

Kun kuvausessio on ohi, tiimi kokoontuu opettajan ja ohjaajan kanssa hetkeksi antamaan palautetta. Yhdessä käydään läpi, miten lähetys sujui, mikä meni hyvin ja miten pulmatilanteista selvitettiin. Jokainen saa ja antaa yksilöllistä palautetta. Opiskelijat antavat toisilleen varauksetonta palautetta onnistumisista. Kenelläkään ei ole kiire kotiin. Yhteisen onnistumisen ja innostumisen hehku on jokaisen kasvoilla.

## Lopuksi

PERMA-malli tarjoaa yhden mahdollisen jäsennyksmallin positiivisen pedagogiikan soveltamiseen ja hyödyntämiseen ammatillisessa koulutuksessa. Kun mallin kautta tarkastellaan ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä, saadaan huomion kohteeksi ne tekijät, jotka edistävät sekä hyvinvointia että oppimista. Samalla voidaan todeta, että positiivinen pedagogiikka tarjoaa laajan ja käytännöllisen lähestymistavan ammatilliseen koulutukseen eikä sen toteuttaminen ei ole riippuvainen esimerkiksi koulutusalaista.

Positiivinen pedagogiikka tuottaa parhaimmillaan hyvinvointia sekä opiskelijoille että opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Täysimääräisesti toteutuakseen positiivinen pedagogiikka vaatii sitoutumista koko oppilaitosyhteisöltä, jottei se jää vain yksittäisten opettajien toiminnaksi. Voidaan jopa sanoa, että työyhteisön taso on positiivisen pedagogiikan tärkein taso. Työyhteisön tarkasteluun soveltuvat positiivisen johtamisen ja organisaation lähestymistavat, joihin voi tarkemmin perehtyä muiden artikkelien sekä kirjallisuuden avulla (esim. Wenström 2020b).

## Lähteet

- Halonen, L., Grekula, M. & Wenström, S. (2020). Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamisidentiteetin rakentumisen tueksi. *ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 11*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202003198542>.
- Lahtinen, A. & Rantanen, J. (2019). Tunnetaidot opetustyössä. Opas haastaviin tilanteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Leskijenoja, E. (2016). Vuosi koulua, vuosi iloa. PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluiloon edistäjinä. *Acta universitatis Lapponiensis 330*. <http://lauda.ulapland.fi/handle/10024/62568>
- Mayerson, N. M. (2015). "Characterizing" the Workplace: Using Character Strengths to Create Sustained Success. *Kognition & Paedagogik, 96*, 14–27.
- Peterson, C. & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues. A Handbook and Classification*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish. A new understanding of happiness and well-being – and how to achieve them*. London: Nicholas Brealey.
- Wenström, S. (2018a). Oppimisympäristöt pedagogisen hyvinvoinnin mahdollistajana. <https://www.linkedin.com/pulse/oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6t-pedagogisen-hyvinvoinnin-sanna-wenstr%C3%B6m/>
- Wenström, S. (2018b). Yksilöllistä välittämistä Mercurian malliin. <https://www.linkedin.com/pulse/yksil%C3%B6llist%C3%A4-v%C3%A4litt%C3%A4m%C3%A4mist%C3%A4-mercurian-malliin-sanna-wenstr%C3%B6m/?trackingId=N-Bt5Z1KJSxemkKwL6ggosg%3D%3D>
- Wenström, S. (2020a). Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. Defining positive organization and positive leadership in VET. *Acta electronica Universitatis Lapponiensis 269*. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-337-185-9>
- Wenström, S. (2020b). Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wenström, S., Koukkari, M. & Guttorm, T. (2018). Positiivista osaamisperusteista pedagogiikkaa. Teoksessa A. Karjalainen (toim.) *Osaamisen opettaja. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 56*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2018102938970>.