



MYÖNTEINEN AJATTELU OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

Outi Hakala
Riitta Palovuori

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Hakala, Outi; Palovuori Riitta
Myönteinen ajattelu opettajien työhyvinvoinnin edistäjänä

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 48 sivua + 4 liitesivua
Marraskuu 2013

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli tutkia, vaikuttaako myönteinen ajattelu opettajien työhyvinvointiin. Kahden alakoulun opettajia pyydettiin kahden viikon ajan kirjoittamaan päivittäin, missä he itse onnistuivat, missä oppilaat onnistuivat ja miten työtoverit tekivät työpäivän paremmaksi. Tutkimusjakson alussa opettajat täyttivät alkukartoituslomakkeen, jossa kysyttiin taustatiedot ja pyydettiin kuvaamaan työpaikan nykyistä ilmapiiriä. Tutkimusjakson lopussa opettajat täyttivät loppukartoituslomakkeen, jossa he pohtivat kyselyn vaikutuksia omaan työhyvinvointiin. Tutkimukseen vastasi 14 naisopettajaa ja tutkimusaineistoa kertyi yhteensä 168 kyselylomaketta.

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta ja vastausten luokittelussa käytettiin sisällönanalyysia. Alkukartoituksessa todettiin molempien alakoulujen työilmapiiri pääosin hyväksi, mutta ongelmia aiheutti molemmilla työpaikoilla kiire. Opettajat huomasivat osaavansa opettaa, olivat empaattisia, innostavia ja organisointikykyisiä. Oppilaat onnistuivat opettajien mielestä eniten vuorovaikutustaidoissa. Työkavereissa arvostettiin mukavaa yhdessäoloa ja vertaistuen saamista, minkä perusteella yhteisöllisyys ja me-henki todettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijöiksi. Yleistä työilmapiirin paranemista työpaikoilla ei loppukartoituksessa huomattu, mutta omassa ajattelussaan opettajat huomasivat muutoksia. Lähes kaikki tutkimuksessa mukana olleet opettajat huomasivat, että työpäivän aikana tapahtuneiden myönteisten asioiden kirjaaminen auttoi huomaamaan työn hyvät puolet, ja he olivat valmiita suosittelemaan vastaavaa tutkimusta myös muille kouluille.

Vaikka opettajan työpäivät ovat haastavia, tämä tutkimus osoitti, että myönteisten asioiden kirjaaminen auttoi opettajia huomaamaan, että jokaisessa päivässä on jotain hyvää. Myönteisten asioiden korostaminen edistää työhyvinvointia siinä tapauksessa, jos työpaikan ilmapiiri ja työhyvinvointia edistävät asiat ovat ennestään kunnossa.

Asiasanat: alakoulu, myönteinen ajattelu, opettaja, työhyvinvointi, työn ilo, työilmapiiri, työn imu

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO.....	4
1.1.	Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoite	5
1.2.	Tutkimusaineisto	5
1.3.	Tutkimusmenetelmä	7
1.4.	Aikaisemmat tutkimukset ja tutkimuksen rakenne.....	9
2.	TYÖHYVINVOINTI	11
2.1.	Työilmapiiri	11
2.2.	Työn ilo.....	13
2.3.	Myönteinen ajattelu, työnimu ja kieli.....	15
2.4.	Tunteet ihmissuhdeammattissa.....	17
2.5.	Opettajan työhyvinvointi	18
2.6.	Opetussuunnitelma ja sen merkitys opettajan työssä	19
2.6.1.	Hyvä opettaja.....	20
2.6.2.	Koulun tehtävä.....	20
2.6.3.	Koulun toimintakulttuuri ja oppimisympäristö	21
3.	ALAKOULUN OPETTAJIEN MYÖNTEINEN AJATTELU TYÖSSÄ	23
3.1.	Aineiston analyysin kuvaaminen	23
3.2.	Alkukartoitus	24
3.2.1.	Opettajien taustatiedot ja työilmapiiri alakoulussa A	24
3.2.2.	Opettajien taustatiedot ja työilmapiiri alakoulussa B	26
3.3.	Myönteinen ajattelu työssä.....	27
3.3.1.	Opettajien myönteinen ajattelu alakoulussa A	27
3.3.2.	Opettajien myönteinen ajattelu alakoulussa B	34
3.4.	Loppukartoitus	39
3.4.1.	Alakoulu A.....	40
3.4.2.	Alakoulu B	41
4.	YHTEENVETO	42
	LÄHTEET	47
	LIITTEET.....	49

1. JOHDANTO

Keskimäärin ihmisen valveaikaajasta kuluu noin puolet työssä, joten sen vaikutus elämän laatuun on merkittävä. Länsimaisessa ajattelussa ihmisen yhteiskunnallinen mitta määrittyy hänen tekemänsä työn kautta. Identiteetti määritellään myös vahvasti työn ja ammattitaidon välityksellä. (Aarnikoivu 2010, 11.) Työntekijän tulee kokea sekä aineellista että henkistä hyvinvointia tekemästään työstä (Rauramo 2008, 11).

Kun puhutaan työstä, puhutaan työuupumuksesta ja stressistä, mutta sen sijaan hyviin asioihin kiinnitetään harvoin huomiota (Tuominen & Peltokallio 2012, 9). Kaivola ja Launila (2007, 128) toteavat, että *työhyvinvointi* muodostuu työstä ja siihen liittyvistä seurauksista. Yleistä työhyvinvointia ei ole olemassa ja ilmiönä se on dynaaminen eli jatkuvasti muuttuva. Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa myös positiivista työelämän laatua, jolloin työhyvinvointiin vaikuttavat kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja koko organisaatioon vaikuttavat tekijät. Samassa työyhteisössä työhyvinvointia tarkastellaan aina yksilöstä käsin. Työ ja ihmisen välinen suhde on merkittävässä osassa hyvinvoinnin kannalta. Mamian (2009, 23) mukaan työhyvinvointi aiheuttaa käsitteenä ongelmia, koska muu elämä erotetaan siitä kokonaan pois. Käytännössä työ on aina osana ihmisen muuta elämää, sillä työ vaikuttaa kotiasioihin ja toisinpäin. Työssä koetut ongelmat heijastuvat helpommin kotiin kuin kotiongelmiin vaikutus työpaikalla.

Kun puhutaan peruskoulusta, puhutaan usein ongelmista. Opettajien työ on vuosikymmenten saatossa muuttunut. Enää ei riitä, että opettaja hallitsee opetussuunnitelmassa määritellyt opetettavat asiat. Opettajan tulee olla monitaituri, joka pystyy vastaamaan opetustyössään kasvaneisiin vaatimuksiin. Häiriökäyttäytymistä ja oppimisvaikeuksia on yhä enemmän. Osa vanhemmista on muuttunut aina oikeassa oleviksi asiakkaiksi. Koulu on jatkuvien säästöjen kohteena, esim. luokkakokoja suurennetaan eikä avustajia palkata. Taloudellisia päätöksiä tehdään ilman, että päättäjät tutustuisivat koulun arkeen ja sen ongelmakohtiin.

Ulkoapäin tuleviin paineisiin opettajilla on vähän vaikuttamisen mahdollisuuksia. Sen sijaan koulun työilmapiiriin muodostumiseen opettajat voivat itse vaikuttaa. Opettajainhuoneessa käydyt keskustelut ovat usein sävyltään varsin negatiivisia. Opettajat purkavat ongelmaoppilaidensa tekemisiä, mikä sinänsä on hyvä, koska missään muualla oppilaiden tekemisistä puhuminen ei ole sallittua. Näistä keskusteluista voisi päätellä, että opettajan työ on pelkästään ikävää, mikä ei pidä paikkansa. Hyvää käytöstä ja lahjakkuutta löytyy kaikilta kouluasteilta nykyään enemmän kuin koskaan. Työn myönteisten puolien huomaaminen ajattelun ja puheen tasolla voisi tuoda valoa opettajainhuoneen ilmapiiriin.

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoite

Tutkimuksen aihevalintaan vaikutti ennen kaikkea oma kiinnostuksemme työhyvinvointiin ja nimenomaan opettajien työhyvinvointiin, mutta myös aiheen ajankohtaisuus. Itsekin opettajina työskentelevinä ja erilaisissa työyhteisöissä toimineina olemme kokeneet erilaisia työilmapiirejä, jotka ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen ja koko elämänlaatuun.

Kehittämishankkeemme tarkoituksena on kokeilla myönteisen ajattelun vaikutusta opettajien työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää, voiko alakoulun opettajien työilmapiiriä parantaa ohjaamalla opettajat huomaamaan päivittäiset työssä onnistumisensa, oppilaiden onnistumiset ja työtovereiden myönteiset vaikutukset työssä jaksamiseen. Tavoitteena on saada opettajat kiinnittämään huomiota työnsä myönteisiin puoliin kielteisyyden sijasta.

1.2. Tutkimusaineisto

Tutkimusaineiston kohderyhmäksi valitsimme alakoulun opettajat kahdesta erikokoisesta koulusta, jotka sijaitsivat eri paikkakunnilla. Alakoulussa A työskentelee päätoimisesti viisi luokanopettajaa sekä kiertävä erityisopettaja, englannin tuntiohjaaja, teknisten töiden opettaja ja koulunkäynnin ohjaaja. Tutkimukseen osallistui ainoastaan luokanopettajat. Koulussa, jota voi

luonnehtia “maalaiskouluksi”, on yhteensä 61 oppilasta. Alakoulu A työskentelee tutkimusta tehtäessä väistötiloissa. Koulu on jaettu kahteen osaan. Suurin osa oppilaista opiskelee samassa rakennuksessa, mutta liian pienissä tiloissa, joita ei ole tarkoitettu normaaliin opetuskäyttöön. Loput oppilaista kuljetetaan linja-autolla toiseen opetuspaikkaan päivittäin. Opettajilla ei ole käytössä perinteistä opettajainhuonetta, vaan pukuhuone toimii väliaikaisesti taukotilana, mikä sijaitsee melko kaukana luokkatiloista. Alakoulussa B työskentelee seitsemän luokanopettajaa, kaksi esikoulun opettajaa, erityisopettaja, kaksi resurssiopettajaa ja maahanmuuttajien valmistavan luokan opettaja. Lisäksi työyhteisöön kuuluu kiinteästi muuta henkilökuntaa, jotka ottivat osaa kyselyyn, mutta aineiston käsittelyssä he eivät ole mukana. Oppilaita on yhteensä 160. Koulu on “kaupunkilaiskoulu”. Alakoulussa B kolmannes oppilaista on maahanmuuttajataustaisia. Koulussa on vuosi sitten täysin uusittu ja opettajien itsensä suunnittelema tilava opettajainhuone.

Tiedonkeruumenetelmänä aineiston saamiseksi käytimme kyselylomakkeita (liitteet 2–4), joita opettajat täyttivät työpäivänsä päätteeksi ja palauttivat ne täytettyinä opettajainhuoneessa varattuun paikkaan. Ennen tutkimuksen aloittamista tutkittaville kerrottiin hankkeesta, sen toteuttamisesta ja jokaisen anonymiteetin säilyttämisestä. Opettajat saivat henkilökohtaisesti tutkimuksesta kertovan saatteen (liite 1), jossa painotettiin tietojen luottamuksellisena pysymistä ja aineiston käyttämistä ainoastaan tässä tutkimuksessa. Anonymiteetin säilyttämiseksi jokaiselle tutkittavalle arvottiin tunnusnumero, jonka tutkittava laitto kaikkiin vastaamiinsa kyselylomakkeisiin. Tutkittavat suhtautuivat myönteisesti tutkimukseen. Tutkimuksen lupa-asiat hoidettiin myös kuntoon.

Aineisto sisältää yhteensä 168 vastauslomaketta. Kyselylomakkeessa on kartoitettu vastaajien taustatiedot ja ne sisältävät valmiita vaihtoehtoisia kysymyksiä avoimien kysymysten lisäksi.

1.3. Tutkimusmenetelmä

Tutkimusote tässä tutkimuksessa on kvalitatiivinen, koska sen avulla pystymme parhaiten saamaan vastauksia tutkittavaan ilmiöön. Koska tavoitteenamme on tutkia alakoulun opettajien henkilökohtaisia mielipiteitä ja kokemuksia heidän reflektoidessaan itseänsä ja työhönsä liittyviä asioita, kvalitatiivinen tutkimusote soveltuu kvantitatiivista tutkimusotetta paremmin. Tynjälä (1991, 395–396) toteaa, että inhimillisiä kokemuksia tutkitaan kielen kautta ja kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskeisellä sijalla ovat kieli ja sen merkitykset. Myös Kananen (2012, 29–30) toteaa, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoituksena kuvata ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä ja antaa mielekäs tulkinta sanoja ja lauseita käyttämällä. Olennaista on pyrkiä ymmärtämään syvällisesti tutkimisen kohteena olevaa ilmiötä. Mamian (2009, 21) mukaan työhyvinvointi on ilmiö, joka koostuu osittain objektiivisista tekijöistä, mutta paljolti myös subjektiivisista kokemuksista. Numeroilla ei voi kuvata sen monimuotoisuutta. Kananen (2012, 30) toteaa lisäksi, että tiukat ohjeistukset ja säännöt aineiston analyysitavoissa puuttuvat kvalitatiivisessa tutkimusotteesta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulosten tulkinta ja tulos riippuvat aina myös tutkijasta.

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ei sovi menetelmäksemme, koska Alasuutarin (2007, 34, 37) mukaan kvantitatiivisen analyysin avulla perustellaan lukuja ja niiden välillä olevia yhteyksiä tilastollisesti ja systemaattisesti. Aineisto on taulukkomuodossa, missä eri tutkimusyksiköt on määritelty muuttujiksi eli arvoiksi. Analyysissä etsitään tutkimusyksiköiden välisiä eroja eri muuttujien suhteen sekä pyritään etsimään tilastollisia säännönmukaisuuksia. Kananen (2012, 37) toteaa lisäksi, että kvantitatiivinen tutkimus pyrkii aina yleistämään tutkimustuloksia. Tässä tutkimuksessa ei tarkastella aineistoa tilastollisesti eikä etsitä säännönmukaisuuksia tai pyritä yleistämään tutkimustuloksia.

Kvalitatiivista tutkimusta tehtäessä aineistoa tarkastellaan useimmiten kokonaisuutena. Tutkimusyksiköitä voi olla paljon ja tilastollinen perustelu ei ole joko tarpeen tai mahdollista. Aineistoa analysoitaessa havainnot pelkistetään ja arvoitus pyritään ratkaisemaan. Havaintojen pelkistämisessä aineistoa tarkastellaan tietystä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta. Huomio kiinnittyy tällöin teoreettisen viitekehyksen ja tarkastelussa olevien kysymyksiä

kannalta vain olennaisimpiin asioihin, jolloin analysoitava tekstimassa pelkistyy hallittavammaksi määräksi erillisiä "raakahavaintoja". Pelkistämistä jatketaan edelleen, jolloin havaintoja yhdistetään karsimalla havaintomääriä joko etsimällä havainnoista yhteinen piirre tai nimittäjä. Voidaan myös muotoilla sääntö, joka säännön osalta pitää paikkansa koko aineistoon. Havaintojen yhdistämisen tarkoituksena on se, että aineistossa oletetaan esiintyvän samasta ilmiöstä esimerkkejä tai näytteitä. (Alasuutari 2007, 38–40.)

Tapaustudkimus on yksi eniten käytetyistä kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmistä. Sen tarkoituksena on tutkia syvällisesti yhtä tai muutamaa kohdetta tai ilmiökokonaisuutta. Tapaus voi olla melkein mikä tahansa: yksilö, ryhmä, organisaatio, yhteisö tai toimintaprosessi, kunhan sen voi ymmärtää omaksi rajautuneeksi kokonaisuudeksi tai yksiköksi. Tutkimuskohteena voidaan tarkastella yhtä tai useampaa tapausta rinnakkain. Tällöin pyritään etsimään tapauksista yleinen ja erityinen. Yhdistävät tekijät voivat toimia askeleena kohti yleistämistä, yleistäminen ei kuitenkaan saa olla itsetarkoitus. Tyypillisimmin tapaustudkimus on luonteeltaan kuvailevaa, sen avulla kartoitetaan mitä tapahtuu ja etsitään uusia näkökulmia ja ilmiöitä. (Silius & Tervakari 2006.) Tässä kehittämishankkeessa tutkittavina tapauksina ovat kahden eri alakoulun opettajien muodostamat työyhteisöt.

Perinteisinä menetelminä aineistonkeruussa käytetään Viinamäen ja Saaren (2007, 53) mukaan puhelinhaastatteluja, itse täytettävää kyselyä tai käyntihaastattelua. Tässä tutkimuksessa käytämme aineistona itse täytettävää kyselyä. Viinamäki ja Saari (2007, 53) toteavat, että kyselylomakkeeseen vastaava kirjoittaa henkilökohtaisia tuntemuksistaan mieluummin kyselylomakkeeseen kuin kasvotusten toiselle henkilölle. Itse täytettävän kyselylomakkeen käyttäminen soveltuu aiheeseemme, koska suomalaiseen kulttuuriin ei kuulu omien onnistumisten esiin tuominen, sen tähden opettajien henkilökohtainen reflektointi on luontevampaa kirjoittaa kuin sanoa ääneen.

1.4. Aikaisemmat tutkimukset ja tutkimuksen rakenne

Ihmisten työasenteita ja -tyytyväisyyttä on tutkittu melko laajasti sekä psykologiassa että sosiologiassa viimeisten viidenkymmenen vuoden aikana (Antila 2006, 1). Monet tutkimukset keskittyvät työyhteisöjen ongelmiin ja vähemmän työn iloon. Työhyvinvointia on tutkittu myös opettajien keskuudessa. Opettajan rooli on ristiriitainen, koska työ vaatii kollegiaalisuutta, mutta luokassa opettaja vastaa itsenäisesti työstään, mikä aiheuttaa Kärkkäisen ja Willmanin (Mäntylä 2002, 14) mukaan ongelmia ja ristiriitoja opettajayhteisöjen yhteistoiminnan kehittämisessä.

Jukka Hämäläinen, Susanna Luomansivu ja Marjo Nieminen (2013) ovat tutkineet ammattikorkeakoulun opettajankoulutuksen kehittämishankkeessa tukiverkostoja ja kouluttajan työhyvinvointia. Tutkimus toteutettiin aikuiskoulutusorganisaation kouluttajille ja sen tarkoituksena oli kerätä tietoa, joka mahdollistaisi organisaation tukiverkostojen kehittämisen. Tutkimuksen perusteella kouluttajat kokivat tärkeimmiksi tukiverkostoikseen perheen, ystävät ja kaverit sekä työelämässä työkaverit ja lähikollegat. (Hämäläinen, Luomansivu & Nieminen 2013, 2.) Juha-Pekka Peukunen (2007) on tutkinut kasvatustieteen pro gradu -tutkielmassaan työhyvinvointia, työuupumusta ja työn imua luokanopettajan työssä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 111 opettajaa, jotka olivat 1.-6.-luokkien luokanopettajia. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää luokanopettajien senhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös sitä, millaisessa yhteydessä työympäristötekijät ja stressinhallintakeinot olivat työuupumukseen ja työn imuun sekä millaista työhyvinvointia työuupumus ja työn imu osoittivat ja välittivät luokanopettajan työssä. Tutkimuksen johtopäätöksissä todettiin, että työpaikalla on tärkeitä huomioida työn vaatimukset ja työntekijän hallintamahdollisuudet. Nämä huomioiden työntekijöitä voitaisiin pyrkiä suojaamaan liiallisilta vaatimuksilta ja stressitekijöiltä sekä myös vahvistamaan työntekijän hallintamahdollisuuksia. Tutkimuksessa todettiin lisäksi, että työn imulla oli vaikutusta työntekijän korkeaan työkykyyn ja työviihtyvyyteen. (Peukunen 2007, 2.)

Kehittämishankkeemme etenee johdantoluvun jälkeen lukuun 2, joka on teoriaosa. Luvussa 2 käsittelemme työhyvinvointia, jossa keskitymme

tarkastelemaan työilmapiiriä, työn iloa, myönteistä ajattelua, työnimua, kielen merkitystä, tunteita ihmissuhdeammattissa, opettajan työilmapiiriä sekä opetussuunnitelmaa, joka määrittelee raamit opettajan työlle. Tutkimusaineiston analysointitapa sekä tutkimustulokset käsitellään luvussa 3. Tuloksissa esiin tulleita teemoja havainnollistetaan mahdollisimman monipuolisesti esimerkkilauseilla. Luvussa 4 esittelemme tulosten yhteenvetoa ja tehtyjä päätelmiä. Työn lopussa on kyselytutkimuslomakkeet liitteinä.

2. TYÖHYVINVOINTI

Työntekijän terveyttä ja työkykyä edistää sopiva ja mielekäs työ. Työntekijän fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ominaisuudet pitäisi toteutua työssä eikä työnteon saisi olla vain jaksamista. Työ voi parhaimmillaan tuottaa työntekijälle iloa ja innostusta. (Rauramo 2004, 66.) Työn pitää olla tasapainossa työntekijän kykyjen kanssa. Jos työn vaativuus alittaa jatkuvasti ihmisen kyvyt, työ ei ole mielekästä. Liian vaativa työ taas aiheuttaa jatkuvaa ahdistusta. Vaikka tekisi mitä ja vaikka suunnittelisi kuinka hyvin, tilanne ei ratkea, joten ihminen uupuu ja stressaantuu. Rooli on vaativa, mutta järkevä, jos ihminen kokee jatkuvasti onnistumisen elämyksiä. Tällainen tilanne saa ihmisen kukoistamaan. (Tuominen & Peltokallio 2012, 176–180.)

Mamian (2009, 21, 23–24) mukaan työhön liittyvä hyvinvointi on ilmiönä sekä moniulotteinen että monitasoinen. Siihen kuuluvat objektiiviset työolot, työstä saatavat palkkiot ja subjektiivinen hyvinvointikokemus. Subjektiivinen hyvinvointi käsittää sekä myönteisen että kielteisen ulottuvuuden. Myönteiseen ulottuvuuteen kuuluvat hyvinvointi ja työtyytyväisyys, sen sijaan työuupumus ja stressi muodostavat kielteisen ulottuvuuden. Myös sosiaalinen ulottuvuus vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä esimerkiksi työpaikalla vallitseva ilmapiiri ja johtamistavat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Pääosin työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä mitataan yksilötasolla. Kaivola ja Launila (2007, 129) toteavat, että mikäli työntekijä kokee itse voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja voi säädellä työskentelyään, hän pystyy paremmin kestävänsä kuormitusta. Sitä vastoin työntekijä, jolle valmiiksi sanellaan työhön liittyvät ehdot ja tekeminen, on heikommat edellytykset kestää kuormitusta.

2.1. Työilmapiiri

Ilmapiirin käsite koostuu monista eri elementeistä ja sen mittaaminen on todettu hankalaksi. Työpaikan ilmapiiri voidaan määritellä esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostamaksi kokonaisuudeksi. Ilmapiiriin vaikuttavat mm. kannustus ja tuki, ristiriitojen ratkaiseminen mahdollisimman nopeasti, vastuu eli mahdollisuus vaikuttaa, tehdä päätöksiä ja toimia itsenäisesti. (Rauramo 2008,

124–125.) Paasivaara ja Nikkilä (2010, 138–139) toteavat, että yhteisön sisäiset toimintatavat ja yhteistyökäytännöt eli miten toimitaan yhdessä tärkeissä asioissa vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin. Yhteisön työilmapiiri, johon vaikuttavat käsitykset arvoista, toimintatavoista ja uskomuksista, periytyvät myös uusille työntekijöille. Tärkeässä asemassa työilmapiirin kehittämisessä ovat työyhteisön johtajat, joiden tehtävänä on kannustaa työntekijöitä oma-aloitteellisuuteen ja vastuullisuuteen. Hyvää työilmapiiriä voidaan ylläpitää antamalla palautetta, toimimalla vuorovaikutteisesti, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta, kuuntelemalla ja luomalla toivoa. Sen sijaan hyvinvointia vähentävät juoruilu, kateus, syyllistäminen, virheiden korostaminen tai pelon lietsominen.

Eri tutkijat määrittelevät hyvää työilmapiiriä monella tavalla. Hyvässä työpaikassa mm. 1. työntekijä kokee olevansa tarpeellinen ja arvostettu, ja hänen työnsä on tärkeä osa kokonaisuutta, 2. vallitsee mukava yhteishenki ja kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti, 3. jokainen tietää missä mennään ja miten missäkin tilanteessa menetellään, 4. saadaan palautetta sekä esimieheltä että työtovereilta, 5. voidaan joustaa ja työntekijällä pitää olla tunne, että hän itse johtaa omaa työtään, 6. omaa työtään pitää voida järjeistää ja tarpeen tullen vähentää työkuormitusta, 7. työntekijä kokee olevansa osa yhteisöä, 8. työntekijää kohdellaan yksilönä ja 9. on hauskaa. Hyvään työpaikkaan on mukava tulla. Sieltä on mukava lähteä ja sinne on mukava palata taas seuraavana päivänä. (Manka 2011, 76; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 312–315; Rauramo 2008, 126.) Nämä edellä mainitut hyvän työilmapiirin luonnehdinnat ovat merkityksellisessä asemassa jokainen. Jos työntekijä ei koe olevansa tarpeellinen ja arvostettu, hänen on vaikea kokea olevansa osa yhteisöä ja kokea työpaikkansa yhteishengen mukavana ja hauskana.

Työssä koetut myönteiset kokemukset aikaansaavat työhyvinvointia, mikä edistää työntekijöiden tuottavuutta, voimaantumista ja suorituskykyä sekä vahvistaa yhteistyötä työntekijöiden kesken. Työhyvinvointi on mahdollista silloin, kun yksilö ja työpaikka, työ, esimies sekä työtoverit muodostavat positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen. Yksilössä työhyvinvointi ilmenee työnä ja -imuna, mikä saa työntekijät tekemään hyviä työtuloksia. Hyvällä ilmapiirillä on vaikutusta luovuuden ilmenemiseen ja se houkuttelee myös

osaavia työntekijöitä mukaan. (Manka 2011, 72–73; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 51.)

Työyhteisöä saattaa rasittaa kiire, jota pidetään yhtenä työpaikan viihtyisyyttä vähentävänä tekijänä. Työtä voi olla paljon tai liikaa sen tekemiselle varattuun aikaan nähden. Työtehtävien vähentämisellä tai työajan lisäämisellä voidaan saada helpotusta kiireeseen. Työntekijän vaatimusten ja saavutusten välille voi muodostua jännite tai ristiriita, joka aikaansaa kiirettä. Ihminen ei koe kiirettä, ellei hän vaadi itseltään suorituksia. Sen sijaan tavoitteiden asettaminen ja niihin pyrkiminen aiheuttavat ristiriitaa ja kiirettä, mikä aiheuttaa kyvyttömyyttä nauttia senhetkisestä tilanteesta. Kiireestä puhuminen voi johtua myös työntekijää ahdistavasta riittämättömyyden tunteesta tai jostain vaikeudesta. (Heiske 2001, 11–13, 18, 20.)

2.2. Työn ilo

Amerikkalaisten tutkimusten mukaan onnellinen työntekijä on jopa 72 % tehokkaampi kuin onneton. Onnellisuuden saavuttamisen kaksi tärkeintä tekijää ovat, että työntekijä kokee tekevänsä tärkeitä asioita ja se, että asiat edistyvät. (Tuominen & Peltokallio 2012, 173.) Tyytymättömyys taas leikkaa suuren osan henkistä kapasiteettia (Pesonen 2007, 49). Voimme itsekkin todeta, että kokiessamme tekevämme arvokasta työtä kasvatuksen ja oppimisen parissa ja huomattessamme oppilaiden edistymistä, suhtautumisemme työhömmä on myönteistä.

Paasivaara ja Nikkilä (2010, 147) toteavat, että *työniloa* voidaan kuvata sisäisen oivalluksen tilana, jossa kannattelevana tekijänä on ihmisen kestävä tyytyväisyys ja kielteisten tunteiden väheneminen. Kun ihminen nauttii osaamisestaan nykyhetkessä, hän kokee sisäistä täyttymystä ja vapauden tunnetta. Työnilo on mielentila, johon vaikuttaa ihmisen oma valinta ja asenne, eli miten haluaa työpäivänsä käyttää. Asenne elämään ja työhön muuttuu myönteiseksi, jolloin innostuneisuus leviää ympärille tartuttaen sitä muihin ihmisiin, joiden kanssa ollaan tekemisissä. Marja-Liisa Manka (2011, 76) määrittelee työn ilon koostuvan organisaation työhyvinvointia edistävästä

piirteistä ja työntekijästä itsestään. Vaikka organisaatiossa olisi kaikki työhyvinvointia edistävät elementit, työntekijä tulkitsee työpaikkansa ilmapiiriä omien asenteidensa pohjalta. Tulkintaan vaikuttavat työntekijän psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto. Tärkeitä ovat myös mahdollisuudet vaikuttaa työhön ja työyhteisöön. Samassa työyhteisössä työntekijöiden työhyvinvointi voi siis vaihdella suuresti. On totta, että työntekijän omalla asennoitumisella on suuri merkitys työn iloon, mutta merkittävä vaikutus on myös esimiehellä. Esimies voi olla joko edesauttamassa tai estämässä työntekijöidensä ilon kokemuksia.

Tuominen ja Peltokallio (2012, 177–178, 182) määrittelevät työn ilon lähtevän kolmesta seikasta; aikaan saaminen, kehittyminen ja yhteisöllisyys. Jos työntekijä voi todeta, että kiireestä huolimatta aikaan saadaan hienoja asioita, työ on mielekästä. Ihmiset venyvät mielellään, jos henki on hyvä. Ongelmalliseksi työ muodostuu, jos on hirveä kiire, mutta mitään merkittävää ei saada aikaan. Hyvän ja huonon työyhteisön erona on se, mikä on yhteisön asenne pieniin ja suuriin haasteisiin. Jäädäänkö valittamaan vai kääritäänkö hihat. Yhteisöllisyyden syntymisessä olennainen tekijä on turvallisuuden tunne, joka taas edellyttää, että työtovereihin tutustutaan. Vieraitten kanssa ihminen on varautunut. Tutkimusten mukaan työtovereiden tunteminen edistää luovuutta. Tuttuus lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä on välttämättömyys, kun työssä on yhteisiä haasteita.

Työn ilo on vahvasti sidoksissa myönteiseen yhteisöllisyyteen. Myönteisessä yhteisöllisyydessä tuetaan, kannustetaan, nautitaan omasta ja toisten osaamisesta, jolloin myös oivalletaan omat ja toisten kyvyt. Myönteinen yhteisöllisyys ilmenee terveenä yhteenkuuluvuuden tunteena, innostumisena sekä työnilona, mikä tulee esiin työyhteisössä vahvana me-henkenä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 147, 152.) Yhteisöllisyys lisää myös ihmiselle niin tärkeäksi havaitun palautteen määrää. Kun olemme kiinnostuneita työtovereistamme, kiinnitämme huomiota siihen, mitä he tekevät. Myönteisen palautteen antaminen ei ole vain esimiehen asia, vaan myönteisen palautteen velvoite tai mahdollisuus koskee myös kollegoja. Kun joku onnistuu, välittömän kehuksen merkitys on todella tärkeä. (Tuominen & Peltokallio 2012, 182.)

Opettajan ja kasvattajan pitäisi kokea iloa työstään ja elämästään. Ilo antaa energiaa vaikuttaen samalla myönteisesti immuunijärjestelmään. Ilon tunteiden väheneminen, joka johtaa uupumiseen aiheutuu pitkään kestäneistä erilaisista paineista, kiireestä ja tehokkuuden vaatimuksista johtuvasta väsymyksestä. Ihmisen käytös muuttuu ärtyisäksi, aggressiiviseksi ja vihamieliseksi. Kynisyys liittyy uupumuksen suojelumekanismiin, mikä aiheuttaa pitkällä ajalla ylimielistä käyttäytymistä muita kohtaan. Pitkäaikaisen itsetutkistelutyön avulla ilonsa kadottanut voi löytää uudestaan ilon elämäänsä. Yhteisöllisyys toimii voimavarana, jonka kautta sosiaalisen turvan ja arvonnannon kokeminen on mahdollista elämän kiivaissa muutoksissa. (Isokorpi 2004, 141.)

2.3. Myönteinen ajattelu, työnimu ja kieli

Amerikkalainen psykologian tohtori Martin Seligman tutki 1970- ja 1980-luvuilla erityisesti masennusta ja hän loi testin, joka selvitti ajattelustrategioita. Ihmisellä, jolla on pessimistinen ajattelutapa, on tavallista suurempi sairastuvuus ja masennuksen ilmenemisen riski, passiivisuus, heikko itsetunto, matalat tavoitteet ja periksi antaminen. Pahimmassa tapauksessa pessimistinen ajattelutapa voi johtaa opittuun avuttomuuteen. Sitä vastoin optimistisen ajattelutavan omaavalla ihmisellä on korkeita tavoitteita ja onnistumisen odotuksia, vahva usko omiin kykyihin ja hyvä itseluottamus, toiminnallinen aktiivisuus ja oma-aloitteisuus, lannistumattomuus ja keskimääräistä parempi terveys. 1990-luvulla Seligmanin tutkimuskohteena oli myönteisen ajattelutavan oppimisen ehdot ja onnellisuuden aikaansaaminen. Ihmisessä olevia vahvuuksia ja luonteenpiirteitä, esim. huumoria ja optimismia tulisi tunnistaa ja käyttää hyväksi onnellisuuden vahvistamisessa. Nämä voivat olla puskurina vastoinkäymisiä ja negatiivisten tunteiden kokemista varten, ja ihmisellä on kyky siirtää elämänsä uudelle positiivisemmalle tasolle. (Manka 2011, 65, 69–70.)

Filosofi Spinoza (Paasivaara & Nikkilä 2010, 148–149) toteaa, että aktiivisuutta ja elämänhalua löytyy jokaisesta ihmisestä luonnostaan. Jokaisen tulisi etsiä ympäriltään sellaisia asioita, jotka voisivat synnyttää myönteisiä kokemuksia. Kun ihminen on tyytyväinen omiin kykyihinsä ja toimintaansa, hän hyväksyy itsensä ja arvostaa itseään. Itsearvostus pohjautuu itsetuntemukseen, tietoon omista tavoitteista, kyvyistä ja mahdollisuuksista.

Eräs työpaikkojen ongelma on, että työpäivät ovat niin kiireisiä, ettei oikein saa otetta siihen, mitä niiden aikana tapahtuu. Emme saa purettua huonoja asioita, mutta erityisesti emme tunnista hyviä asioita. Onnellisuustutkijat ovat sitä mieltä, että kiitollisuuspäiväkirja on yksi parhaista tavoista lisätä onnellisuutta. Pelkkää hyvien asioiden ajattelemisen jää roikkumaan ilmaan. Sen sijaan kirjoittamista lähes kaikki pitävät hyvänä ajattelun muotona. Työelämän parantamisprojekteissa hyvien asioiden kirjaaminen on todettu nopeaksi tavaksi lisätä ihmisen työtyytyväisyyttä. Voi huomata, ettei työ ole mennyt hukkaan vaikka kiireessä ja stressissä tuntuu, ettei taas saa mitään aikaan. (Tuominen & Peltokallio 2012, 68.)

Käsitteen *työnimu* (*work engagement*) ovat määritelleet alun alkaen hollantilaiset työhyvinvointitutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker. Heidän mukaan työnimu on tunne- ja motivaatiotila, joka on pysyväisluonteinen. Tarmokkuus, omistautuminen työlle ja siihen uppoutuminen ovat ominaispiirteitä työnimulle. Tarmokkuuden vaikutuksesta työntekijä on energinen, hän haluaa panostaa työhönsä, hän on sinnikäs ja vastoinkäymisissä häneltä löytyy halua ponnisteluun. Työhön lähteminen on mukavaa. Työhön omistautunut työntekijä kokee työn merkitykselliseksi ja hän kokee työssään innostusta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. Uppoutuminen saa aikaan syvän keskittyneisyyden tilan, paneutumisen työhön ja nautinnon kokemuksia. Kokemuksena työnimu ei ole sidoksissa tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen työpaikalla, ja se voi vaihdella tilanteiden ja työolojen muuttuessa. (Kaivola & Launila 2007, 130–131.)

Kielen avulla ajatellaan, ilmaistaan tunteita ja ylläpidetään sosiaalisia suhteita. Sen avulla myös synnytetään ja välitetään tietoa sekä vaikutetaan ja käytetään valtaa. Työtä tehdessään ihmiset ovat vuorovaikutussuhteessa toisiinsa puhuen työyhteisönsä liittyvistä asioista. Työyhteisöjen puhe voi olla kunnioittavaa ja arvostavaa, ilopuhetta ja onnistumisen kokemuksia, mutta puhe voi olla myös ongelmapuhetta, moitetta, ivaa ja ilkeää puhetta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 98–99.) Kaivola ja Launila (2007, 110) ovat myös kiinnittäneet huomiota työpaikalla käytettävään kieleen. Ei ole samantekevää millaista kieltä organisaatiossa käytetään. Arvostava tapa puhua toisesta ihmisestä asemoi hänet arvokkaaksi. Kielen uudistaminen tarjoaa hyvän tavan uudistaa

organisaatiota. Ihmisen voimavarojen esille saamiseksi tarvitaan arvostavia tapoja puhua ihmisistä ja työstä. Ei ole samantekevää, minkälaisella kielellä me yhteistä maailmaamme rakennamme. Arvoa antava kieli houkuttelee esille ihmisissä piileviä voimavaroja. Arvostava kieli antaa energiaa, joka helposti alkaa virrata vuorovaikutustilanteissa henkilöltä toiselle saaden aikaan lumipalloefektin.

2.4. Tunteet ihmissuhdeammattissa

Työyhteisöissä ilmenee aina erilaisia tunteita, joita pitää käsitellä. Tunteet liittyvät yhteisölliseen toimintaan, jotka kuvaavat yhteisön yleistä mielialaa. Ihmisen käyttäytyminen, työhön sitoutuminen ja luottamuksen syntyminen ovat sidoksissa tunteisiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 24, 138.) Ihmisellä on sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita. Työelämän tutkimuksessa huomio on kiinnittynyt kielteiseen emotionaalisuuteen, joka persoonallisuuden piirteenä ilmenee voimakkaana taipumuksena huomion kiinnittyessä kielteisiin asioihin itsessä ja ympäristössä. Sen vastakohtana on myönteinen emotionaalisuus, jolla tarkoitetaan yksilön taipumusta arvioida itseään ja ympäristöään myönteisessä valossa. Myönteisen emotionaalisuuden vaikutusta työhyvinvoinnille ei ole tutkittu lainkaan samassa määrin kuin kielteisen emotionaalisuuden. Kinnunen, Feldt ja Mauno (2005, 81–82) arvelevat tämän johtuvan siitä, että kielteiset asiat ovat psykologisessa tutkimuksessa muutenkin huomattavasti yleisempiä kuin myönteiset.

Tunteet liittyvät ihmisen jokapäiväiseen työhön. Ne sekä kuluttavat että voimaannuttavat. Varsinaiseen työhön liittyy lisäksi tunnetyö, ja se on merkittävässä roolissa ammatillisessa ihmissuhdetyössä. Kukaan ei voi paeta työpaikkansa tunneilmastoa. Työyhteisössä vallitseva työilmapiiri ja tunneilmasto vaikuttavat jokaisen työntekijän mielialaan. Ihmissuhdetyötä tekevät työskentelevät paljon lähellä toista ihmistä, mikä voi vaikuttaa siihen, että tunteet tiivistyvät ja myös helposti siirtyvät ihmisestä toiseen. Työntekijän epäonnistuessa tunnetyössään voi aiheuttaa vaikenemista, riittämättömyyden tunteita ja jaksamattomuutta. Kun ihmisten välinen vuorovaikutus on toimivaa, työ sujuu hyvin. (Isokorpi 2004, 9, 11.)

Kun ihmisellä on kyky havaita ja hallita omia ja muiden tunteita sekä hän pystyy ottamaan tunteista oppia omaan ajatteluunsa, puhutaan *tunneälystä*. Tunnekokemusten ja ajattelun yhdistämisellä pyritään kehittämään tunneälytaitoja. Tällä tavoin voidaan tunnistaa tunteiden merkityksiä, mitä voidaan käyttää järkevästi ongelmatilanteissa. Tunneäly voidaan jakaa neljään osa-alueeseen, jotka ovat: itsetietoisuus, itsensä ja omien tunteiden hallinta, sosiaalinen tietoisuus ja sosiaalisten suhteiden hallinta. Oman itsensä kanssa toimeen tuleminen edellyttää itsetietoisuutta sekä itsensä ja omien tunteidensa hallintaa. Toisten kanssa toimeen tuleminen sen sijaan vaatii sosiaalista tietoisuutta ja sosiaalisten suhteiden hallintaa. Jokainen osa-alue on dynaamisessa suhteessa toisiinsa. (Isokorpi 2004, 19, 21.) Tunneäly on välttämätön taito työelämässä ja siitä on paljon hyötyä, esim. hyvien ihmissuhdeverkostojen luomisessa. Ihminen on tunneälykäs, jos hän pystyy tunnistamaan ja ilmaisemaan tunteensa, ilmaisemaan positiivista itsearvostusta ja elämään suhteellisen onnellista elämää. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 24–25.)

Itsetuntemuksessa ihminen ymmärtää itseänsä, hyväksyy ja kunnioittaa itseänsä sellaisena kuin on. Hän on emotionaalisesti rehellinen. Itsetuntemusta voidaan kehittää itsehavainnoinnin avulla. On opeteltava olemaan nöyrä, jolloin esimerkiksi voi myöntää olevansa väärässä jossain asiassa menettämättä silti kasvojaan. Myös oman syyllisyyden kohtaaminen on olennaista. Ihmissuhteiden jatkuminen ja pysyminen on mahdollista sosiaalisten taitojen avulla. Sosiaaliseen kanssakäymiseen vaikuttavat persoonalliset tekijät. Joillekin kanssakäyminen on luontevampaa ja vaivattomampaa kuin toisille. Merkittävänä tekijänä sosiaalisissa taidoissa on empatian kyky, jolla tarkoitetaan kykyä eläytyä toisen ihmisen elämykselliseen todellisuuteen. Ollakseen empaattinen on oltava aidosti kiinnostunut toisista ihmisistä ja on kyettävä ottamaan huomioon toisten tarpeet vuorovaikutustilanteessa. (Isokorpi 2004, 24–25, 28–30.)

2.5. Opettajan työhyvinvointi

Viime vuosikymmenien aikana työhyvinvoinnissa on ilmennyt positiivista kehitystä, mutta henkinen rasittavuus on sen sijaan kasvanut.

Tuottavuusajattelu on kohdistunut opetuslallekin ja opettajien on pärjättävä niukemmilla resursseilla opetusryhmien yhä suurentuessa. Työyhteisöjen kannustava ja avoin ilmapiiri sekä työntekijän riittävä palautuminen fyysisesti ja psyykkisesti vaikuttavat työn henkisen kuormittavuuden eli stressin vähenemiseen. Hyvän työkyvyn säilyttämiseksi työntekijän fyysiset ja psyykkiset voimavarat, työhön kohdistamat odotukset sekä sille asettamat vaatimukset mahdollisuuksineen pitäisi olla keskenään tasapainossa. (Ritvanen 2008, 95–96.)

Opettajan tärkein työväline on hänen oma persoonallisuutensa, joka joutuu vaativassa ihmissuhdetyössä kuormitetuksi. On tärkeää tunnistaa stressitekijöitä työssä sekä omassa toiminnassaan. Oman kehonsa viestien kuunteleminen helpottaa stressitekijöiden hallitsemista ja ennakoimista. Työpäivän aikana pidettävät tauot voivat estää uupumistilan syntymistä. Elimistön pitää antaa palautua riittävästi, tuntien valmistelulle on varattava tarpeeksi aikaa ja omaa työtä pitää suunnitella huomioiden ergonomia. (Ritvanen 2008, 100–101.)

2.6. Opetussuunnitelma ja sen merkitys opettajan työssä

Nykyisin peruskoulussa käytössä oleva opetussuunnitelma (OPS) on vuodelta 2004, minkä opetushallitus hyväksyi 16.1.2004. Kaikilla luokka-asteilla opetussuunnitelma piti ottaa käyttöön viimeistään 1.8.2006. Peruskoulun opetussuunnitelmassa käsitellään mm. opetuksen arvopohja, oppimiskäsitys, oppimisympäristö, toimintakulttuuri ja oppimistavoitteet eri oppiaineille. (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004.)

Opettajan tulee tietää, mitkä ovat ne yleiset kasvatuseriaatteet, joita hän käytännössä opetuksessaan toteuttaa. Valtakunnallinen opetussuunnitelma luo pohjan kunnallisella tasolla toteutettavaan opetustyöhön. Jokainen kunta muodostaa koulukohtaiset opetussuunnitelmat, joiden pohjana on opetushallituksen laatima opetussuunnitelma.

2.6.1. Hyvä opettaja

Opettamisen kehittäminen perustuu jatkuvalla opettajan oman työn kriittiselle tarkastelulle. Koulun kasvatustehtävässä painotetaan yhä enemmän oppimaan oppimista, jolloin lasta ohjataan oman oppimisensa tutkimiseen, tuntemiseen ja myös itsensä kontrollointiin. Kasvattajalla on tärkeä tehtävä tarkkaavaisuuden suuntaajana ja uteliaisuuden virittäjänä. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 55–56.)

Opettajan rooli on muuttunut asiantuntijuudesta oppimisen ohjaamiseen. Opettaja on kanssaoppija, ohjaaja, avustaja, valmentaja ja tukija. Hän muokkaa opittavan aineksen oppijan kehitystasoa ja kykyjä vastaavaan muotoon. Tärkeää on se, miten opettaja itse hahmottaa ja rakentaa oppiaineksen. Opettajan on hallittava aineensa hyvin, että hän voi tukea eri lähtökohdista eri tavalla eteneviä oppimisprosesseja. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 55–56.)

2.6.2. Koulun tehtävä

Koulun tulee kehittää oppilaan sosiaalisia, psyykkisiä, emotionaalisia ja kognitiivisia taitoja. Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan oppilasryhmien keskinäistä, opettajan ja oppilaiden, koulun lasten ja aikuisten keskinäistä ja aikuisten välistä vuorovaikutusta. Koulun tehtävänä on kannustaa oppilasta selviytymään ryhmässä, ja huolehtia kaikkien yhteisestä hyvinvoinnista. Sosiaalisia valmiuksia harjoitellaan koulun kaikessa toiminnassa. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 63–64.)

Psyykkisten valmiuksien kehittyminen edellyttää avointa, turvallista ja rohkaisevaa ilmapiiriä, jossa lapsi voi kokea onnen hetkiä vaikean haasteen voittamisesta. Tärkeitä ovat oppilaan kasvulle ja oppimiselle asetetut tavoitteet ja aikuisten niitä tukevat odotukset. Pysyvät, myönteiset ihmissuhteet ja itsensä ilmaiseminen ja keksimisen ilo vievät elämässä eteenpäin. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 63–64.)

Emotionaalinen kasvatus tukee oppilaan eettistä kasvua omista teoistaan vastuulliseksi ryhmän jäseneksi. Pulmatilanteissa pitää tarjota apua. Ilot ja surut pitää voida jakaa. Tärkeintä on kannustava ilmapiiri, jossa sanallinen ja sanaton viestintä tukevat toisiaan. Pitää osata antaa läheisyyttä ja sallia erillisyyttä. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 63–64.)

Lapsen kognitiivinen tukeminen lähtee ajatuksesta, että jokainen lapsi on suuri keksijä. Välineitä tähän ovat opintokäynnit, kerronta, taidemuodot, itseilmaisu, oppimista tukevat leikit ja välineet. Lasta pitää johdattaa oppimisen kannalta oikeaan suuntaan ja mahdollistaa oppimisen eteneminen ilmiöistä ja havainnoista lainalaisuuksiin ja teorioihin. Sosiaalinen, psyykkinen, emotionaalinen ja kognitiivinen kehitys edellyttävät tarkoituksenmukaisia fyysisiä tiloja: ryhmän toimintatiloja, yhteiskäytössä olevia tiloja, piha-aluetta ja lähiympäristöä. Oppimisessa hyödynnetään myös lähiympäristöä, kuten kirjastoa, museoita ja liikuntapaikkoja. Hyvä fyysinen ympäristö antaa mahdollisuuden oppimiseen ryhmässä ja omassa rauhassa. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 63–64.)

Tavoitteena on kasvattaa lasta siten, että hänestä kasvaa terveen itsetunnon omaava, rehellinen ja oikeudenmukainen, toisia ihmisiä, luontoa ja ympäristöä kunnioittava, kulttuuriperintöä vaaliva ja kulttuuriset valmiudet omaava, yhteistyökykyinen, aktiivinen demokraattisen, tasa-arvoisen yhteiskunnan jäsen. Yhteiskunnassa tarvittavat tiedot ja valmiudet omaava, suvaitsevainen ja luottavainen erilaisia ihmisryhmiä, kansoja ja kulttuureja kohtaan. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 43.)

2.6.3. Koulun toimintakulttuuri ja oppimisympäristö

Hyvä oppimisympäristö on kaikille koulussa työskenteleville viihtyisä, kodinomainen, turvallinen, esteettinen ja tarkoituksenmukainen kokonaisuus. Työvälineet ovat hyvässä oppimisympäristössä ajanmukaisia ja korkealaatuisia. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 61–66.)

Koulun oma toimintakulttuuri vaikuttaa merkittävästi koulun kasvatukseen. Koulun toimintakulttuuriin kuuluvat kaikki koulun viralliset ja epäviralliset säännöt, toiminta ja käyttäytymismallit. Siihen kuuluu myös oppituntien ulkopuolinen koulun toiminta, kuten juhlat, teemapäivät ja erilaiset tapahtumat. Koulun kasvatustavoitteet ja arvoperusta näkyvät kaikessa, mitä koulussa tapahtuu. Jokaisella koululla on oma toimintakulttuurinsa, joka vaikuttaa merkittävästi koulun kasvatukseen, opetukseen ja sitä kautta oppimiseen. Koulun tulisi olla yhteiskunta pienoiskoossa, eri-ikäisten ja toimenkuvaltaan erilaisten ihmisten työyhteisö. (Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005, 63, 65.)

3. ALAKOULUN OPETTAJIEN MYÖNTEINEN AJATTELU TYÖSSÄ

3.1. Aineiston analyysin kuvaaminen

Koska aineistomme käsittää kahden erilaisen alakoulun opettajien vastaukset, nimesimme koulut satunnaisesti kirjaimilla A ja B. Jokaisella vastaajalla oli oma arvottu tunnusnumerosa. Tavoitteena oli tarkastella erikseen molempien työyhteisöjen ilmapiiriä sekä vastaajien suhtautumista itseensä, työhönsä ja työkavereihinsa sekä tarkastella mahdollisia yhtäläisyyksiä alakoulujen välillä.

Kvalitatiivista aineistoa analysoidaan tulkitsemalla merkityksiä. Huomio kohdistetaan kieleen, joka välittää merkityksiä. Keskeiseksi elementiksi tutkimuksessa nousee lingvistinen analyysi. (Tynjälä, P. 1991, 387–398.) Tuomi ja Sarajärvi (2002, 93–94) toteavat, että sisällönanalyysia voi pitää väljänä teoreettisena kehyksenä, jolla voi tehdä monenlaista tutkimusta. Väljä teoreettinen kehys muodostuu kirjoitetuista, kuulluista tai nähdyistä sisällöistä. Sisällönanalyysissa rajataan aihe, käydään aineistoa läpi, luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään aineistoa. Lopuksi tehdään yhteenveto. Tämän kehittämishankkeen aineiston vapaamuotoisten vastausten ymmärtävä tulkitseminen oli olennaista. Tarkastelimme sisältöä ja luokittelimme vastauksia sisällöstä nousevien teemojen pohjalta.

Aloitimme analysoinnin tekemällä yhteisen koosteen kaikkien vastaajien taustatekijöistä. Tämän jälkeen analysoimme erikseen molempien työyhteisöjen alkukartoitukset. Alleviivasimme samankaltaiset ajatukset ja kokemukset samoilla väreillä. Alleviivauksia tarkastellessamme luokittelimme samankaltaiset ilmaukset omaan luokkaan ja keksimme luokalle niitä yhdistävän nimityksen. Poimimme luokkien alle esimerkeiksi suoria lainauksia kyseiseen luokkaan kuuluvista vastauksista. Vaihtoehtoiset valmiit kysymykset analysoimme määrällisesti ja laitoimme ensimmäiseksi luokaksi ne ilmaukset, joita oli eniten. Analysoituamme alkukartoituksen siirryimme analysoimaan loppukartoitusta, jonka analysoimme samalla menetelmällä kuin alkukartoituksen.

Työläimpänä vaiheena oli analysoida kymmenen päivän aikana täytetyt kyselylomakkeet. Lomakkeisiin laitettut kysymykset helpottivat luokittelua. Luokittelu keskittyi opettajaan itseensä, oppilaisiin ja työtovereihin. Näiden luokkien alle laitoimme suoria lainauksia vastauksista. Luokittelemalla lauseita syntyi monta luokkaa, jotka luokiteltiin samaa periaatetta käyttäen kuin alku- ja loppukartoituksessa. Yksittäisiä vastauksia, joita ei voitu luokitella, laitettiin erikseen näkyviin. Koko aineiston analysoimisen jälkeen tuloksia pohdittiin ja johtopäätökset tehtiin viitekehukseen pohjautuen.

3.2. Alkukartoitus

Kyselytutkimuksen alussa jokainen opettaja vastasi kyselyn ensimmäisenä päivänä alkukartoitukseen (liite 2). Alkukartoituksessa pyydettiin vastaamaan lyhyesti taustatietokysymyksiin sekä pyydettiin kuvaamaan muutamalla lauseella opettajan työpaikan nykyistä ilmapiiriä.

3.2.1. Opettajien taustatiedot ja työilmapiiri alakoulussa A

Alakoulussa A tutkimukseen osallistui neljä naisopettajaa, jotka olivat iältään 32–49 vuotta. Kaksi ei kertonut työvuosiensa määrää. Vastauksensa antaneet olivat olleet opettajana noin 4–16 vuotta.

Alakoulun A opettajien kuvaukset työpaikkansa nykyisestä ilmapiiristä luokiteltiin seitsemään luokkaan: iloinen, avoin, omana itsenä oleminen, tiivis, hyvä, kiireinen ja yhteisen ajan puute. Kaikkia vastauksia ei pystytty selkeästi laittamaan omiin luokkiinsa. Luokittelujen lisäksi aineistossa ilmeni luokittelemattomia yksittäisiä vastauksia, joissa kuvattiin ilmapiiriä tunnolliseksi, ymmärtäväiseksi, ”armahtavaksi” ja auttavaiseksi.

1. Iloinen

“...nauru raikaa, kun näemme toisiamme.”

“Osaamme myös nauraa ja huumorilla keventää päiviämme.”

2. Avoin

“Avoin ilmapiiri, asioista puhutaan ja keskustellaan.”

“...kerromme toisillemme avoimesti myös omia perheasioitamme.”

3. Omana itsenä oleminen

“Käsittääkseni kaikki voivat olla aidosti omia itsejään.”

“Toisia arvostetaan ja kunnioitetaan omana itsenään.”

4. Tiivis

“Vaikeat kokemukset yhdistäneet työtiimiä.”

“...epäkohtien korjaaminen on myös tiivistänyt työyhteisöämme.”

5. Hyvä

“Mielestäni meillä on tällä hetkellä hyvä ilmapiiri.”

“Yhteishenki työpaikallani on kuitenkin mielestäni hyvä...”

6. Kiireinen

“Työpaikkani ilmapiiriä kuvaa nykyään valitettavan usein sana kiireinen.”

7. Yhteisen ajan puute

“Luokkatilat hyvin erillään toisistaan, työtovereita näkee harmillisen vähän.”

“Evakko-olosuhteissa näemme toisiamme (työkavereita) harvoin ja kun näemme on monta asiaa aina hoidettavana ja keskusteltavana lyhyessä ajassa.”

Tutkimuksen alkuvaiheessa alakoulun A työilmapiiri on kuvausten perusteella pääosin myönteinen, mikä tulee esiin luokkien 1–5 perusteella. Kuten Paasivaara ja Nikkilä (2010, 138–139) toteavat, mm. vuorovaikutuksellisuudella, erilaisuuden hyväksymisellä ja arvostamisella sekä kuuntelemisella voidaan ylläpitää hyvää työilmapiiriä. Tulokset tuovat esiin vuorovaikutuksellisuutta, jokaisen arvostamista sekä vuorovaikutuksessa merkittävänä tekijänä olevan kuuntelemisen tärkeyden.

Heisken (2001, 11) mukaan kiirettä pidetään yhtenä työyhteisön viihtyisyyttä vähentävänä tekijänä. Luokat 6–7 osoittavat, että alakoulussa A on kiireinen

ilmapiiri eikä yhteistä aikaa työkavereiden kanssa ole tarpeeksi. Nämä vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin. Liian vähäinen yhdessäolo työkavereitten kanssa johtuu varmasti väistötiloista, sillä opettajat ja oppilaat eivät ole kaikki samassa koulurakennuksessa ja luokatkin ovat etäällä toisistaan.

3.2.2 Opettajien taustatiedot ja työilmapiiri alakoulussa B

Myös alakoulun B kaikki kyselyyn osallistuneet olivat naisia, iältään 29–63 vuotta. Työvuosia oli kertynyt 3–30. Eri-ikäisten opettajien vastaukset poikkesivat toisistaan sikäli, että kokeneemmat opettajat vastasivat kyselyyn huomattavasti laajemmin kuin nuoremmat kollegansa ja heidän vastauksissaan oli enemmän “filosofointia”.

Alkukartoituksessa työilmapiirin kuvaukset alakoulussa B luokiteltiin kuuteen luokkaan:

1. Mukavaa yhdessäoloa korostettiin kaikissa vastauksissa.

“Töihin on mukava tulla, työtoverit tervehtivät ja kyselevät kuulumisia. Huumori kukkii.”

“Positiivinen ja välitön. Saa olla oma itsensä.”

“Voi kertoa ilonsa ja murheensa, onnistumisensa ja mokansa-hyvä juttu.”

“Avoin, lämmin, suvaitsevainen, värikäs, vauhdikas, räiskyvä, keskusteleva.”

“Kaikilla tuntuu olevan hyvä tahto, erilaisuudesta huolimatta.”

2. Avun ja tuen saaminen koettiin tärkeäksi.

“Voin luottaa työkavereihin ja siihen että saan apua, jos en osaa.”

”Avuliaisuus, Apua annetaan ja apua tarjotaan, kun tarvitaan.”

3. Hyvä esimies

“Työnjohtaja eli rehtorimme on yksi upeimmista johtajista, joita olen kohdannut. Hän antaa kaikille yli sataprosenttisesti tukensa aina.”

4. Kaunis työympäristö

“Opettajanhuoneemme on siisti ja miellyttävä ympäristö viettää välitunnit. Tauluja seinillä, pehmoiset sohvut, hyvät nojatuolit. Ei pursuavia hyllyjä, kirjoja, roinaa. Visuaalisesti rauhallisella ympäristöllä on SUURI merkitys.”

5. Työn haastavuus ja vaikeus

“Työ on haastavaa ja raskasta.”

6. Tiivis seurustelu aiheuttaa liikaa meteliä

“Välillä on kauhea kiire ja tohina ja liikaa hälinää ja ääntä. Onneksi voi paeta omaan luokkaan.”

Alkukartoitus kertoo, että työyhteisössä B voidaan hyvin ja viihdytään. Työtovereiden kanssa pidetään hauskaa. Välillä juttu luistaa niin vilkkaasti ja äänekkäästi, että siihen väsy. Työn haastavuus oli mainittu monessa vastauksessa. Maahanmuuttajataustaiset oppilaat ovat rikkaus, joka vaatii opettajilta jatkuvaa uusiin ja joskus varsin yllättäviin asioihin perehtymistä.

Työnjohdon vaikutus työssä viihtymiseen on todettu ensiarvoisen tärkeäksi. Alakoulun B rehtori sai erityiskiitoksen monelta alaiseltaan. Opettajainhuoneen viihtyisyyttä ja siisteyttä arvostettiin ja kiiteltiin. Harmoninen, riittävän iso tila, jossa on taidetta seinillä eikä vanhaa romua missään, huomattiin työviihtyvyyttä lisääväksi tekijäksi.

3.3. Myönteinen ajattelu työssä

Kymmenen päivän ajan opettajat täyttivät työpäivänsä jälkeen kyselylomaketta, joka sisälsi viisi kysymystä (liite 3). Lomakkeen alkuun opettaja laittoi näkyviin päivämäärän ja tunnusnumeronsa.

3.3.1. Opettajien myönteinen ajattelu alakoulussa A

Kyselylomakkeen ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin: Missä olit hyvä

tänään? Alakoulun A opettajien antamat vastaukset luokiteltiin kahdeksaan luokkaan. Opettajat kokivat olevansa hyviä opettamisessa, innostavuudessa, organisoimisessa, empaattisuudessa, järjestyksen pitämisessä, kärsivällisyydessä, jaksamisessa ja huumorintajussa. Lisäksi vastauksissa oli yksittäisiä vastauksia, joiden mukaan opettajat kokivat olleensa hyviä, koska he olivat "iloisia", "luovia" ja "pystyivät nauttimaan työpäivästä".

1. Osasin opettaa

"Pesäpallon opetuksessa sain kaikki 21 lasta kokemaan onnistumisen oppiessaan lyömään palloon."

"Matematiikan opettamisessa."

2. Olin innostava

"Jaksoin kannustaa/patistaa oppilaita maastajuoksuun."

"...oppilaiden kannustamisessa."

"Äidinkielen luova toimintahetki onnistui. Sain oppilaat aidosti toimintaan mukaan."

3. Osasin organisoida

"Onnistuin järjestelemään päivän mallikkaasti kolmessa eri toimipisteessä."

"Asiat rullasivat, niin kuin olin suunnitellut. Sain työt tehtyä."

4. Olin empaattinen ja läsnäoleva

"Jaksoin olla oppilaiden kanssa aidosti läsnä."

"Keskustelin "rennosti" oppilaiden kanssa."

5. Olin hyvä järjestyksen pitäjä

"Oppilaiden kaitsemisessa teatterissa."

6. Olin kärsivällinen

"...En hermostunut, kun jouduin puhuttelemaan oppilasta välitunnilla. Pysyin rauhallisena läpi tilanteen."

"Kiireestä ja tiukasta aikataulusta huolimatta oppilaat olivat rauhallisia ja osallistuivat päivään hymyssä suin, joten en tainnut näyttää ulospäin lievää stressiäni."

7. Jaksoin

“Jaksoin viedä työpäivän läpi edellisen yön valvomisesta huolimatta.”

8. Olin huumorintajuinen

“Niistämisessä.”

Näiden vastausten perusteella voidaan todeta, että opettajat ovat tunneälykkäitä ihmissuhdetyöntekijöitä. Heillä on itsetuntemusta ja itsearvostusta omaa työtään kohtaan, sillä he kokevat hallitsevansa opettamisen, ovat innostavia ja empaattisia. Opettajat kykenevät hallitsemaan omia tunteitaan, eli he ovat kärsivällisiä. Oppilaiden kanssa toimeen tuleminen vaatii opettajilta myös sosiaalista tietoisuutta ja sosiaalisten suhteiden hallintaa.

Vastauksista on nähtävissä myös työn iloa, sillä asennetta oman työn tekemiseen löytyy. Työn iloon vaikuttaa Tuomisen ja Peltokallion (2012, 177) mukaan esim. aikaan saaminen, ja opettajien organisointitaidot tukevat tätä asiaa.

Kyselylomakkeen toisessa kysymyksessä kysyttiin: Missä oppilaat onnistuivat tänään? Oppilaat onnistuivat alakoulun A opettajien mielestä vuorovaikutustaidoissa, oppimismotivaatiossa, käyttäytymisessä, opetettavan aiheen osaamisessa ja opiskelutaidoissa. Opettajien näkökulmasta katsottuna kielteisenä onnistumisena opettajat kokivat opettajan “härnäämisen”.

1. Oppilaillani oli vuorovaikutustaitoja

“Oppilaat tekivät yhteistyössä loistavan tarinan ja oivalsivat miten hienoa on yhteistyön voima tarinassa...”

“...hyvän hengen ylläpitämisessä.”

“Kuuntelivat kiinnostuneen näköisinä, kun selitin ja esittivät hyviä kysymyksiä.”

2. Oppilaani olivat motivoituneita

“...olivat innolla ypin tunnilla mukana. Aiheena oli kärpänen.”

“Innostuivat hyvin kuvistunnilla äitienpäivälahjan valokuvakehyksen valmistamisesta.”

3. Oppilaani käyttäytyivät hyvin

“Käyttäytyivät rauhallisesti, leppoinen tunnelma oppitunneilla.”

“Teatterikäyttäytyminen oli mallikasta.”

4. Oppilaani osasivat opetettavia asioita

“Desimaalilukujen vähennyslaskussa.”

“...Kakkoset osasivat sanallisia tehtäviä hienosti matikassa.”

5. Oppilaillani oli opiskelutaitoja

“Etsimään tietoa netistä.”

“Pienet oppilaat osasivat selvittää ohjeet taululta ja seurasivat tarkkaan open ilmeitä ja viittomia.”

Oppilaiden kielteinen onnistuminen opettajien näkökulmasta katsottuna oli opettajan ”härnäminen”.

“Pari oppilasta onnistui “härnäämään” minua huonolla ja epäasiallisella käytöksellään.”

“Opettajan ärsyttämässä.”

Opettajien antamat vastaukset oppilaiden onnistumisista luokissa 1–5 kuvaavat monipuolisesti niitä asioita, joita perusopetuksen opetussuunnitelma edellyttää oppilaiden oppivan koulussa. Sosiaalisten taitojen hallitseminen kuten esim. erilaisten oppilaiden kanssa työskenteleminen ja koulun sääntöjen noudattaminen ovat olennaisimpia asioita, joita oppilaiden pitäisi oppia. Kognitiivisten taitojen hallitseminen eli opetettavan asian omaksuminen on myös tärkeitä. Kun oppilaat hallitsevat näitä tärkeimpiä asioita jokapäiväisessä koulutyöskentelyssä, opettaja voi kokea työssään myönteisiä kokemuksia, jotka vaikuttavat suoraan myös opettajan omaan työhyvinvointiin.

Kyselylomakkeen kolmannessa kysymyksessä opettajien piti jatkaa vapaamuotoisesti lausetta, *Työkavereiden kanssa oli mukavaa, koska...* Alakoulun A opettajien vastausten perusteella syntyi viisi luokkaa: yhdessä oleminen, vertaistuen saaminen, yhteistyön sujuminen, työn suunnitteleminen/jakaminen ja ymmärtävät työtoverit. Lisäksi annettiin

yksittäisiä vastauksia, joita ei luokiteltu, kuten esimerkiksi *“Erilainen työpäivä.”*
“Lepponen työpäivä.”

1. Yhdessä oleminen

“Ehdimme jutella muutakin kuin pelkkiä kouluasioita.”

“...nauru raikaa, vaikeista asioista huolimatta.”

“...raskaan työpäivän jälkeen nauroimme yhdessä pahimmat “höyryt” pihalle.”

“oli mukava vaihtaa kuulumisia.”

2. Vertaistuen saaminen

“...hän ehti kuunnella murheitani/päivän tapahtumia työpäivän jälkeen.”

“Sain jakaa työkaverin kanssa murheeni muutaman oppilaan pahoinvoinnista. Ihana, että työkavereinani on kuuntelevia korvia ja voin yhdessä heidän kanssaan pohtia, miten vaikeiden hetkien yli ponnistellaan ja tuetaan lasta.”

3. Yhteistyön sujuminen

“Yhteistyö liikuntatunnilla toisen opettajan kanssa sujui hyvin.”

“Saatiin vedettyä yhteinen onnistunut teatteriretki läpi.”

4. Työn suunnitteleminen/jakaminen

“Työnjako sujui mukisematta, vaikka aamulla ennen koulun alkua jouduimme muuttamaan päivän suunnitelmia.”

“...saimme kokoontua yhdessä aloittamaan työpäiväämme yhteisen suunnittelun merkeissä.”

5. Ymmärtävät työtoverit

“...he ymmärsivät kiireisen lähtöni opettajanhuoneesta työpäivän päätteeksi oman henkilökohtaisen menon vuoksi.”

Työyhteisö on kokonaisuus, jonka muodostavat yksilö itse, työ, työpaikka, esimies ja työtoverit. Alakoulun A opettajien vastausten perusteella työkavereilla on suuri merkitys opettajan omaan työhön, työilmapiiriin ja sitä kautta myös työhyvinvointiin. Vastaukset tuovat esiin myönteistä yhteisöllisyyttä, me-henkeä ja työn iloa. Opettajien sosiaaliset suhteet ovat hyviä, koska yhdessä oleminen

on mukavaa, on mahdollista saada vertaistukea, yhteistyö on sujuvaa ja työtoverit ovat ymmärtäviä.

Kyselylomakkeen neljännessä kysymyksessä kysyimme: Mitä muuta kivaa tänään tapahtui? Opettajat saivat vapaamuotoisesti vastata tähän kysymykseen. Alakoulun A opettajien kertomat myönteiset tapahtumat ja kokemukset liittyivät suurimmaksi osaksi oppilaisiin. Koska näitä vastauksia pystyi erittelemään vielä pienempiin luokkiin, oli järkevää muodostaa tarkemmat ryhmät. Oppilaisiin kohdistuvien vastausten lisäksi opettajat antoivat myönteistä palautetta työtovereihin liittyen. Osa opettajista kertoi myös myönteisiä kokemuksia, jotka eivät suoranaisesti liittyneet työhön. Kaikkia vastauksia ei pystynyt tarkemmin luokittelemaan, koska ne olivat niin henkilökohtaisesti koettuja.

1. a) Työhön liittyvät myönteiset asiat: oppilaat

Eniten opettajat kokivat myönteisenä eli kivana asiana sen, että oppilaat olivat innostuneita oppimisesta ja opetettavasta asiasta. Oppilaiden opiskelumotivaatio oli toisin sanoen kohdallaan.

“Liikunnassa oppilaat nauttivat täysillä pelaamisesta...”

“Oppilaat olivat reippaita ja tekivät hommia mukavasti koko päivän.”

“Äidinkielen tunnilla oli hetki luovaa ilmaisua, oppilaat heittäytyivät toimintaan täysillä mukaan.”

Opiskelumotivaation lisäksi opettajat olivat tyytyväisiä siihen, että oppilaiden vuorovaikutus oli onnistunutta.

“Oppilaat oivalsivat ryhmätyön tuloksena, miten vaarallista sähkö voi olla, mistä hersyi erittäin opettavainen keskustelu.”

“Pihalla oli kivat yhteisleikit oppilailla. (Narunhyppely ym.)”

Opettajat kokivat myös oppilaiden käyttäytymisen olleen hyvää.

“Olin kovin tyytyväinen oppilaitteni käytökseen opintoretellä, ketään ei tarvinnut kovasti komentaa.”

“Oppilaat käyttäytyivät hyvin ja vaikuttivat hyvin tyytyväisiltä.”

Osa opettajista kertoi myös oppilaiden menestymisestä piirustuskilpailussa.

“Meidän koulusta pääsi useampi oppilas palkintolennolle ja panssarivaunun kyytiin. Kaikki koulumme oppilaat iloitsivat asiasta.”

“Oppilaani pääsi ilmavoimien lentokoneajelulle voitettuaan piirustuskilpailun.”

Opettajan työhyvinvoinnin kannalta työn tekeminen ja siitä nauttiminen on tärkeää. Koska opettajat ovat päivittäin monta tuntia vuorovaikutuksessa oppilaisiinsa opettaen ja kasvattaen, vastausten perusteella tärkeä huomioitava asia on se, että opettajat kokivat eniten myönteisiä kokemuksia juuri oppilaittensa kanssa. Opettajan kokemat myönteiset asiat oppilaidensa kanssa vaikuttavat hänen työssä jaksamiseensa, mikä vaikuttaa siihen, että opettaja kokee töihin lähtemisen mukavana, hänellä riittää tarmokkuutta ja hän voi jopa omistautua yhä enemmän työllensä. Opettajalla on siis riittävä työnimu.

Oppilaiden lisäksi auttavilla ja ymmärtävillä työkavereilla on merkittävä vaikutus opettajan työhyvinvointiin.

1. b) Työhön liittyvät myönteiset asiat: työkaverit

“Työkaveri auttoi tuomalla materiaalia huomiselle tunnille.”

“Työkaveri oli tiskannut kahvikupit puolestani.”

“Työkaverit olivat paikalla.”

“Sain taas kerran seurata upeaa musiikintuntia ja ideoita omaan työhöni loistavalta musiikinopettajaltamme. :)”

“Myöhästyin yt:stä, työtoverit ystävällisiä, eivät tuominneet, vaan ymmärsivät aamun tilanteeni. Antoivat minulle ymmärrystä, mutta myös omaa tilaa.”

Opettajien kokemat myönteiset kokemukset työkavereihin liittyen kuvaavat vahvaa yhteisöllisyyttä, joka vaikuttaa työn ilon syntymiseen. Koska työkaverit tukevat toinen toistansa, työn imu on korkealla. Myös työkavereita kohtaan käyttämä kieli on arvostavaa.

Lisäksi opettajat antoivat muutamia vastauksia, joita ei luokiteltu kuten esimerkiksi *“Sain viedä kunniakirjan sählyturnauksesta eilen puhutteluuni joutuneelle oppilaalle”* ja *“Työpäivä päättyi yhteiseen simakestiin”*. Nämä vastaukset kuvaavat opettajan työn iloisia hetkiä.

Kyselylomakkeen viidennessä kysymyksessä opettajat saivat ympyröidä neljästä annetusta vaihtoehdosta sen, mikä kuvasi parhaiten kulunutta työpäivää. Vaihtoehdot olivat: kohtalainen, mukava, onnistunut ja erittäin onnistunut. Vastaukset vaihtelivat päivittäin ja opettajittain. Kymmenen päivän aikana opettajat kokivat työpäiviensä olleen eniten onnistuneita ja seuraavaksi eniten mukavia. Vähiten opettajat kokivat työpäivänsä erittäin onnistuneiksi.

3.3.2. Opettajien myönteinen ajattelu alakoulussa B

Alakoulun B opettajien vastaukset: ”Missä olin hyvä tänään?” jaoteltiin kahdeksaan luokkaan.

1. Osasin organisoida/olin tehokas

”Sain tehtyä hyvät, selvät (että muutkin ymmärtävät) arviot oppilaista, joilla on ongelmia.”

”Pyöräretken organisoinnissa.”

”Korjasin mielettömän määrän oppilaiden kokeita ja matematiikankirjoja.”

”Olin palaverissa jämäkkä.”

”Ehdin hoitaa monia asioita: Vipparit (koulukuljetus) materiaalitilaukset, laput koteihin, historiantunnin.”

”Hoidin kahta luokkaa yhtä aikaa.”

2. Osasin opettaa

”Opastin maahanmuuttajaoppilaita välituntirajojen tunnistamisessa ja he ymmärsivät ohjeeni.”

”Parillisten ja parittomien lukujen selvittäminen oppilaille.”

”Suomen kieliopin opettamisessa.”

”Osasin antaa työhän selkeät ohjeet.”

”Sain puoli luokkaa ymmärtämään että 1 kg on 1000g. Leikin avulla!”

3. Olin innostava

”Olin kannustava valtakunnallisissa matematiikan kokeissa. Sain estettyä kahden oppilaan keskeyttämisen. Toinen heistä sai oikea tuloksen ja oli ylpeä itsestään.”

4. Tein yhteistyötä

“Kertomaan huolista työtovereille.”

“Löysin nuotit työtoverilleni.”

“Annoin kollegalle mahdollisuuden tehdä hänelle annettua tehtävää ottamalla hänen oppilaansa omaan luokkaani.”

“Teimme yhdessä kollegan kanssa kokeen, työ helpottui huomattavasti.”

5. Olin empaattinen

“Pidin juttutuokion oppilaiden kanssa empatiasta ja he jopa ymmärsivät puheeni.”

“Löysin yhteisen sävelen kahden oppilaan kanssa, joihin en ole saanut hyvää suhdetta koko vuonna.”

6. Olin hyvä järjestyksen pitäjä

“Vein oppilaat ehjinä konserttiin ja takaisin.”

“Sain lapset ehjinä ja hyvässä hengessä käymään kirjastossa.”

7. Olin kärsivällinen/Pinnani venyi

“Onnistuin selvittämään oppilaiden keskinäisen ongelmatilanteen.”

“Kärsivällisyys riitti kinkkisessä tilanteessa.”

“Jaksoin auttaa keskittymiskyvyttöä, avutonta oppilasta, oma pinna venyi hyvin.”

8. Olin reipas

“Porasin tylsällä käsiporalla hikihatussa monta reikää.”

“Kävelin reippaasti konserttiin.”

Myös opettaja oppijana tuli esiin monessa vastauksessa.

“Opin uuden nixsin tietokoneenkäytössä.”

Yleistä tyytyväisyyttä koulutyöhön kuvastaa kommentti: *”Heräsin aikaisin ja sain tulla pirteänä töihin. Olen ollut hyvällä tuulella. Oppitunnit menivät hyvin ja on ollut mukava tavallinen päivä.”* Vastauksissa ilmeni myös arkipäiväisyyttä: *“Olin tavallinen työnraataja.”*

Alakoulussa B yhteistyön tekeminen ja avun antaminen ja saaminen korostuivat monessa vastauksessa. Alkukartoituksessa korostunut kiireen tuntu näkyi

opettajien vastauksissa, moni oli tyytyväinen silloin, kun organisointi sujui. Myönteistä kiireen keskellä on, että ehditään huomioida työkaveri ja olla apuna silloin kun tarvitaan. Yhteisöllisyys helpottaa kiirettä. Työtyytyväisyyttä koettiin myös silloin, kun suhde oppilaisiin on kunnossa, opetus sujui ja pinna kestää.

Kyselylomakkeen toisessa kysymyksessä kysyttiin: Missä oppilaat onnistuivat tänään? Eniten opettajat ilahtuvat oppilaiden vuorovaikutustaidoista.

1. Oppilaillani oli vuorovaikutustaitoja

“Kaksi keskenään monesti riitelevää tyttöä pelasivat yhdessä.”

“Levyraadissa kukaan ei moittinut kavereiden kappalevalintaa vaan pisteet annettiin itsenäisesti ja hyvässä hengessä.”

“Olemaan rehellinen, vaikka kaveri ei ollut.”

“Oppilas kohtasi minut iloisesti ruokalassa ja toivotti hyvää viikonloppua.”

“Olin iloinen siitä oppilaasta, joka voitti itsensä ja pyysi anteeksi. Ruokailtiin sitten yhdessä iloisin mielin.”

2. Oppilaani olivat motivoituneita

“Innostuivat klassisen musiikin näytteiden tunnistustehtävistä, vaikka luulin toisin.”

“Jokainen keskittyi kuvistyöhön ja oppilaista näkyi päälle se, kuinka tyytyväisiä he itse olivat tulokseen”.

“Olivat innoissaan käsitöissä, matamatiikka kiinnosti ja osasivat tehtävät.”

“Kolmannen luokan oppilaat ompelivat innolla koneella”.

“Ekaluokan aamun tunti oli kiva. Oppilaat olivat innoissaan, keskustelivat ja kuuntelivat.”

3. Oppilaani noudattivat sääntöjä/käyttäytyivät hyvin

“Luokan siivouksessa askartelun jälkeen.”

“Ruokajonossaa meni suht’ hyvin.”

“Suurin osa onnistui kuuntelemaan kirjastotätiä.”

“Oppilaat käyttäytyivät loistavasti konsertissa, ei tarvinnut kertaakaan edes mulkaista.”

“Oppilaat toimivat loistavasti ohjeiden mukaan, vaikka pyöräjono oli pitkä.”

4. Oppilaani osasivat opetettavia asioita

“Puoli luokkaa ymmärsi laadunmuutoksen periaatteen.” Ja parin päivän kuluttua: *“Pojat ovat KAIKKI oppineet laadunmuunnokset.”*

“Kuvistehtävistä tuli upeita.”

“Kauniiden kirjaimien tekstaamisessa.”

“Matematiikassa oppilaat olivat ahkeria ja ehtivät neljä sivua yhden tunnin aikana.”

5. Oppilaillani on opiskelutaitoja

“Tekivät omatoimisesti töitä kuviksen tunnilla.”

“Käymään kiinnostavan keskustelun talvihorroksesta.”

“Huomasivat omat virheensä ja osasivat korjata ne.”

6. Oppilaani sietävät arkea

“Juttelimme työnteosta ja “kivan ansaitsemisesta” omalla toiminnalla, olin havaitsevinani ymmärrystä.”

“Lukivat tunnollisesti Seitsemää veljestä eteenpäin.”

“Jaksoivat tehdä työkirjatehtäviä rauhallisesti.”

Mikään ei onnistunut. Opettajien oli määrä kirjoittaa vain myönteisiä kokemuksia, mutta aina se ei onnistunut.

“Olivat todella levottomia, tämä oli taas niitä päiviä, ettei onnistumisia tullut rekisteröityä.”

Kyselylomakkeen kolmas kysymys koski työtovereiden kanssa koettuja positiivisia kohtaamisia. Työtovereiden kanssa oli mukavaa, koska... Vastauksista nousi esiin neljä luokkaa: mukavaa yhdessäoloa, vertaistukea ongelmatilanteissa ja yhteistä työn suunnittelua. Lisäksi muodostui eri elementeistä koostuva “muuta kivaa”-ryhmä.

1. Mukavaa yhdessä oloa

“Koulutus oli peruttu. Mukavaa kun viikonlopun viettoon sai lähteä “omien keskeltä” .“

“Haimme koulutusta varten pikkuevästä kaupasta.”

“Jokainen päivä opehuoneessa on mukava tai vielä mukavampi.”

“Kukaan ei ollut sairas, oli kivaa kun koko porukka oli koolla.”

“Työtovereiden kanssa on aina mukavaa. He ovat syy siihen, että tätä työtä on niin mukava tehdä.”

2. Vertaistuen saaminen

“Sain kivan kuvisidean.”

“Saivat niittaajan toimimaan.”

“Sain apua kokeen pisteytyksen miettimisessä.”

“Sain apua tietokoneen kanssa.”

“Sain tukea kollegalta erästä oppilasta koskevassa asiassa.”

“He kannustivat, kun olin menossa soittotutkintoon.”

3. Työn suunnittelu

“Pystyimme joustamaan oppituntien pidossa.”

“Saimme kokouksessa sovittua monta asiaa=tehokas kokous.”

“Suunnittelimme, miten voimme alkaa toteuttaa joustoa ensi vuonna.”

“Saimme hyvässä yhteistyössä sovittua 6. luokan ruotsinkokeet; koealueen, päivämäärän ja valvojan.”

“Kokouksessa tuotiin omat mielipiteet selkeästi esille ja oltiin joustavia. Ajateltiin lasten parasta, ei omaa työtaakkaa.”

4. “Muuta kivaa”

“Oli tullut uusi Anna-lehti, josta keskustelimme.”

“Oppilaan äiti toi sitruunakakun.”

“Joku kollegoista tarjosi porukalle suklaakakkua.”

“Meillä oli kiva Wilma-koulutus ja hyvät eväät.”

Toisen työn arvostusta osoitti vastaus: *“Kollegea piti hyvän päivänavauksen joka ilahdutti ja sai ajattelemaan.”* Kiire häiritsee työyhteisöstä nauttimista. Vastauksissa oli myös pahoittelua, koska opettajanhuoneessa ei ehdi viipyä. Neljännessä kysymyksessä annoimme opettajille vapaan sanan. Kysyimme, mitä muuta kivaa tänään tapahtui. Alakoulussa B vastaukset jakaantuivat työhön liittyviin asioihin ja yksityisasioihin.

1. Oppilaat saivat hyvälle mielelle

“Pieni ekaluokkalainen halasi minua aivan spontaanisti ruokalassa. Se tuntui mukavalle.”

“Sorsa oli kuulemma vierailut ojassa. Oppilaat olivat innoissaan ja antoivat sen elää.”

“Ekaluokan oppilas oli iloinen uusista kumisaappaistaan.”

“Kiva seurata innokkaita ekaluokkalaisia vohvelikangasliinan hapsuttamisessa.”

2. Keväinen luonto huomattiin

“Viime syksynä istuttamamme krookukset kukkivat pitkän pimeän talven jälkeen.”

“Saimme pyöräillä ulkona kauniissa säässä ja lintujen laulussa.”

3. Työhön liittymättömät myönteiset asiat

“Kollega antoi niskahieronnan.”

“Teevesi oli keitettyä kun menin opettajanhuoneeseen.”

“Rehtori vei minut autollaan katsomaan unelmataloani.”

“Ruokalassa oli hyvää ruisleipää.”

“Oppilaan vanhempi oli tuonut hyvää piirakkaa.”

Alakoulun B vastauksissa mainittiin aika usein oppilaiden vanhempien tuomat leivonnaiset. Leipojina olivat poikkeuksetta maahanmuuttajavanhemmat.

Viidennessä kysymyksessä opettajat määrittivät päivänsä neljästä annetusta vaihtoehdosta: kohtalainen, mukava, onnistunut tai erittäin onnistunut. Alakoulun B tutkimusjakson työpäivistä 70% arvioitiin mukaviksi tai onnistuneiksi. 20 % erittäin onnistuneiksi. Vain muutama työpäivä koettiin kohtalaiseksi.

3.4. Loppukartoitus

Viimeisenä tutkimuspäivänä opettajat vastasivat päivittäisen kyselylomakkeen lisäksi myös loppukartoitukseen (liite 4). Loppukartoituksessa kysyttiin opettajilta oliko kysely heidän mielestä a) turha, b) vähän tarpeellinen, c) hyvin

tarpeellinen tai d) jotain muuta. Lisäksi heiltä kysyttiin suosittelisivatko he kyselyn tekemistä muissa kouluissa, johon oli mahdollista vastata joko a) kyllä tai b) en. Viimeisessä kysymyksessä kartoitettiin opettajien mielipiteitä siitä, että muuttuiko kyselyjakson aikana mikään a) sinussa itsessäsi ja b) työpaikallasi. Jos muutoksia ilmeni, opettajien tuli kirjoittaa vastauksensa vapaamuotoisesti.

3.4.1. Alakoulu A

Alakoulun A opettajien mielestä kukaan ei kokenut kyselyä turhaksi. Eniten opettajista koki kyselyn vähän tarpeelliseksi. Vain yhden mielestä kysely oli hyvin tarpeellinen, ja yhden mielestä kysely oli ollut mielenkiintoinen. Jokainen opettaja suosittelisi vastaavanlaisen kyselyn tekemistä muissa kouluissa.

Kukaan opettajista ei kokenut tapahtuneen muutoksia kyselyjakson aikana, mutta annettujen vastausten perusteella kasvanut itsereflektio omaa itseä kohtaan oli nähtävissä.

“Eipä juuri muuta kuin, että oli terapeutista mieltä päivän kulkua.”

“Olenko huomionut työtovereitani ja heidän ajatuksia tarpeeksi. Ehkä kysely laittoi miettimään omaa olemista työtovereiden kanssa.”

“Rankkoina päivinä, kun tuntui, että oli joutanut kovasti ohjata oppilasta ja harmitus oli jäänyt päälle, oli pakko löytää positiivista ja päivän jälkeen jäi hyvä maku suuhun.”

Myöskään työpaikalla ilmenneitä muutoksia ei nähty, mikä vastausten perusteella johtui työyhteisön väliaikaisista opetustiloista ja aiheutti sen, etteivät työntekijät nähneet toisiaan tarpeeksi.

“Näin niin vähän kuitenkaan työkavereita, etten oikein voi sanoa, että muutoksia huomasin. Meillä on tänä vuonna työporukka hitsaantunut yhteen lujasti, sillä vuosi on ollut todella rankka kaikille.”

“Evakko-olosuhteista johtuen arkemme on kiireistä ja näemme toisiamme harvoin. Työyhteisö hajallaan olosuhteiden vuoksi. Kysely olisi tod. näk. antanut toisenlaisia tuloksia, jos emme olisi evakossa.”

Fyysinen työympäristö on yksi merkittävä tekijä työssä viihtymiselle. Vastausten perusteella väistötilat vaikuttavat yhteisöllisyyteen kielteisesti.

3.4.2. Alakoulu B

Alakoulun B loppukartoituksen kymmenestä vastaajasta yhdeksän suhtautui kyselyyn positiivisesti ja yksi vastaaja suhtautui kyselyyn negatiivisesti ja kriittisesti. Yhdeksän vastaajaa piti kyselyä tarpeellisena ja olisi suositellut kyselyä myös muille kouluille. Nämä vastaajat myös huomasivat oman ajattelutavan muuttuneen myönteisemmäksi, kun oli kiinnitetty huomiota työn myönteisiin puoliin.

“Oli mukava huomata, että joka päivä tapahtui kivoja asioita työkavereiden kanssa. Huomasin, että viihdyn työssä. Op. huoneessa on kivaa ja oppilaiden kanssa on ollut mukava jakso.”

“Ehkä tarkemmin mietti päivän kulua. Yleensä elää niin hetkessä, että ei näitä ehdi pohtia. Ne on vain syvällä tuntemuksena, ei eriteltynä.”

“Ehkä aloin miettiä tarkemmin joitain työtapojani ja seurasin muutenkin viihtyvyyttä työpäivien aikana.”

“On hyvä välillä pysähtyä ja miettiä asioita kyselyn osoittamilla alueilla.”

Työpaikalla kukaan ei huomannut mitään muutosta tapahtuneen.

“Työpaikkani viihtyvyys on ollut koko ajan täydellinen ellei erittäin täydellinen.”

Yksi vastaajista sitä mieltä, että kysely oli stressaava ja vain vähän tarpeellinen eikä suosittelisi sitä muille kouluille.

“Ei ainakaan tässä muodossa.” Hän myös koki kysellyt asiat itsestään selviksi:

“Tiedän kyllä, että negatiiviset päivän asiat saavat helposti vallan, vaikka kyllä päivässä aina löytyy paljon hyviä asioita.”

4. YHTEENVETO

Tässä kehittämishankkeessa tarkasteltiin kahden eri alakoulun opettajien myönteisen ajattelun vaikutusta omaan työhyvinvointiin. Aineistona oli kaksi erikokoista koulua eri paikkakunnilla. Luonnollisesti tuloksissa on paljon yhteneväisyyksiä, koska kyseessä on sama työ ja ohjenuorana sama valtakunnallinen opetussuunnitelma. Koska kyseessä oli kuitenkin kaksi eri työyhteisöä ja siten myös kaksi eri tapausta, päätimme pitää aineistot erillään. Opettajilta kysyttiin vain työn myönteisiä puolia, mikä ei tietenkään sulje pois sitä, etteikö opettajan päivään mahtuisi myös kielteisiä kokemuksia.

Alkukartoituksen perusteella molempien alakoulujen opettajat kokivat työilmapiirin varsin myönteiseksi. Ilmapiiri koettiin hyvänä ja työkavereilla oli suuri merkitys hyvän työilmapiirin muodostumisessa. Sosiaaliset suhteet olivat kunnossa ja molemmissa työyhteisöissä voitiin kertoa avoimesti myönteisiä ja kielteisiä ajatuksia. Alakoulussa B koettiin esimiehen eli rehtorin merkitys erittäin tärkeänä myönteisen työilmapiirin luomisessa. Molemmissa kouluissa kiire koettiin kielteisenä. Alakoulussa A kiirettä aiheutti koulun toimiminen väistötiloissa, ja alakoulussa B koulun koko. Alakoulussa A työilmapiiriin vaikutti kielteisesti myös liian vähäinen yhdessäolo työkavereiden kanssa, mikä johtui väistöiloista.

Kymmenen päivää kestäneessä kyselykartoituksessa opettajien reflektointi kohdistui ensiksi omien myönteisten puolien miettimiseen. Päivittäisessä työssään opettajat löysivät myönteisen ajattelun avulla itsestään hyvän työntekijän ja kokivat tehneensä päivän mittaan monta asiaa oikein. Molempien alakoulujen opettajat huomasivat olevansa hyviä opetustaidoissaan, innostavuudessaan, ajan hallinnassa ja organisointikyvyissä, empaattisuudessaan ja läsnäolossaan, oppilaiden hallinnassa, kärsivällisyydessä/itsehillinnässä ja voimavarojen venyttämisessä. Tunneälykkäinä ihmissuhdetyötä tekevinä he pystyivät hallitsemaan tunteensa, osasivat toimia sosiaalisissa suhteissa ja heillä oli itsetuntemusta ja -arvostusta löytäessään itsestään myönteisiä asioita opettajina.

Opettajat kuvasivat myös oppilaiden onnistumisia. Molempien alakoulujen opettajien mielestä oppilaat onnistuivat vuorovaikutustaidoissa, olivat motivoituneita, käyttäytyivät hyvin, oppivat opetettavan asian ja heillä oli opiskelutaitoja. Jotkut alakoulun A opettajista kokivat, että oppilaat onnistuivat opettajien ”härnäämisessä” ja yksi alakoulun B opettajista oli sitä mieltä, ettei oppilailta onnistunut päivän aikana mikään. Vaikka tutkimuksen näkökulmana oli myönteinen ajattelu, tulokset väistämättä toivat esiin myös työn kielteisiä puolia. Oppilaiden onnistumiset saavat opettajan tuntemaan työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi, mikä vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Molempien alakoulujen opettajat kokivat työkavereiden merkityksen tärkeäksi. Heidän mielestään työkavereiden kanssa on mukavaa yhdessä oleminen, vertaistuen saaminen, yhteistyön sujuminen ja työn suunnitteleminen. Työkavereilta löytyy ymmärrystä. Vastaukset tuovat vahvasti esiin molemmissa työyhteisössä vallitsevan myönteisen yhteisöllisyyden, me-hengen ja toisen arvostamisen.

Kyselylomakkeessa opettajat kertoivat päivänsä aikana myös sen, mitä muuta kivaa päivän aikana tapahtui. Molempien alakoulujen opettajat pitivät erityisen kivoina asioina oppilaiden myönteisiä spontaaneja reaktioita. Myös työkavereiden merkitystä korostettiin. Koska opettajat ovat ihmissuhdetyöntekijöitä ja heidän työnsä on oppilaiden kanssa työskentelyä, opettajien työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että opettajat kokevat myönteisiä kokemuksia oppilaidensa kanssa. Opettajat kokivat työpäivänsä pääosin onnistuneiksi ja mukaviksi. Jos töihin on mukava mennä, ja töissä vallitsee mukava yhteishenki, opettajalla säilyy työmotivaatio ja työn ilo. Kaikki tämä vaikuttaa kokonaisvaltaisesti opettajan työhyvinvointiin.

Loppukartoituksen perusteella yhtä opettajaa lukuun ottamatta kaikki pitivät kartoitusta tarpeellisena ja olivat valmiita suosittelemaan sitä muillekin kouluille. Kummassakaan työyhteisössä ei huomattu varsinaista työilmapiirin muutosta, koska molempien alakoulujen opettajat olivat kyselyn alussa pääosin tyytyväisiä työyhteisöönsä. Sen sijaan omaan ajatteluun kyselyn havaittiin vaikuttaneen. Opettajat olivat sitä mieltä, että oman ajattelun kannalta on hyvä, että oli ”pakko” huomata työpäivän myönteiset tapahtumat. Koska kehittämishankkeen

tarkoituksena oli kokeilla myönteisen ajattelun toimivuutta opettajien työhyvinvointiin, voidaan todeta sen onnistuminen. Myönteinen ajattelu edistää ainakin yksittäisen opettajan työhyvinvointia. Tämän tutkimuksen myötä opettajien itsehavainnointitaidot ja itsetuntemus lisääntyivät entisestään.

Fyysistä työympäristöä ei työhyvinvointitutkimuksissa ole juurikaan huomioitu. Ehkä oletetaan, että kaikki ihmiset työskentelevät asiallisissa työtiloissa. Ensiarvoisen tärkeätä on panostaa yhteisöllisyyden säilymiseen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen silloin, jos työyhteisö joutuu olemaan väistötiloissa. Koska yhä useampi koulu toimii homeongelmien takia väistötiloissa, pitäisi näissä väliaikaisissakin oloissa miettiä työpaikan viihtyvyyttä tai ainakin tarkoituksenmukaisuutta. Vuosi on pitkä aika, jos työtiloissa ei ole huomioitu työyhteisön yhdessäolon tarvetta. Tässä kehittämishankkeessa työympäristön vaikutus korostui. Alakoulu A työskenteli väliaikaisissa väistötiloissa sen sijaan alakoulu B lähes ihanneolosuhteissa. Kun on paikka, mihin on mukava kokoontua välitunnilla ja jäädä istumaan koulutuntien jälkeen, yhteisöllisyydellä on hyvät kasvumahdollisuudet.

Alakoulu A toimii syyslukukaudesta 2013 edelleen väistötiloissa, mutta koko koulu on siirretty toisiin väistötiloihin, jossa kaikki opettajat ja oppilaat ovat samassa rakennuksessa. Tutkimustuloksissa kielteisinä koettu kiire ja työkavereiden vähäinen näkeminen tulevat jatkossa kenties vähenemään. Rehtorin kanssa käyty keskustelu työntekijöiden kokoustamisen lisäämisestä ja sen vaikutuksesta opettajien työssä jaksamiseen tulee paremmin mahdolliseksi nykyisissä väistötiloissa. Opettajien voimavarat kevätkaudella 2013 olivat väistötiloista johtuen raskaasti koetteilla. Rehtori ei halunnut rasittaa liikaa opettajia yhteisillä kokouksilla, joita oli ennen väistötiloihin joutumista pidetty useammin ja säännöllisemmin.

Koska kaiken tutkimuksen periaatteena on saada muutosta ja kehitystä aikaan, tämän aineiston alakouluissa ei unohdeta tätä tutkimusta kokonaan. Alakoulussa B päätettiin jatkaa myönteisten ajatusten kirjaamista tai ainakin ääneen lausumista myös lukukaudella 2013–2014. Lomakkeiden täyttämiseen tuskin kukaan suostuu, mutta kevyempiä vaihtoehtoja löytyy. Leikkimielisiä kirjallisia toteutustapoja on monenlaisia. Myönteiset kokemukset voi laittaa

fläppitaululle tai vaikkapa ripustaa ”pyykkinarulle”. Yhtenä vaihtoehtona on, että opettajat jonakin tiettyinä päivinä tai viikkona kertovat tunnin lopussa työtoverilleen yhden hyvän asian edellisestä oppitunnista.

Tämä kehittämishanke osoittaa sen, että pienelläkin tutkimuksella voidaan tarkastella työhyvinvointia. Opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen on jatkossakin tärkeä tutkimisen kohde jo pelkästään siksi, että opettajat ja heidän tekemänsä työ yhteiskunnassa tulee olemaan aina merkittävässä asemassa. Omat paineensa opettajien työlle ja heidän jaksamiselle asettaa myös yhä enemmän muuttuva yhteiskunta. Jos opettaja ei jaksa, ei oppilaskaan jaksa. Jos opettaja voi nähdä oman työnsä tärkeän merkityksen, saa myönteistä palautetta työkavereiltaan, esimieheltään, oppilailtaan ja hänellä on riittävästi aikaa ja mahdollisuutta jakaa ajatuksiaan työkavereidensa kanssa välitunneilla tai yhteisissä kokouksissa, opettajalla on mahdollisuus kokea iloa työstään. Fyysisen työympäristön ei saa olla heikentämässä työn iloa, vaan on huomioitava sen viihtyisyys ja terveyttä ylläpitävä merkitys.

Opettajiin kohdistuvat kyselytutkimukset ovat jatkossakin tarpeellisia ja mielenkiintoisia pelkästään opettajien monimuotoisen työnkuvan takia. Opetussuunnitelma määrittelee mitä peruskoulussa tehdään, mutta jo tämän kyselytutkimuksen perusteella voi sanoa, ettei ole olemassa mitään työtehtävää, mikä ei kuuluisi alakoulun opettajan toimenkuvaan. Opetussuunnitelman kuvaus opettajan työstä on korkealentoista, jos vertaa siihen, mitä opettajat oikeasti päivän mittaan tekevät. Jatkokehittämisasiheena voisi olla se, että alakoulun A opettajien työhyvinvointia voisi tarkastella uudestaan sitten, kun väistötiloista on siirrytty ajanmukaisiin ja hyvinvointia edistäviin opetustiloihin. Tämän kaltaista tutkimusta kannattaisi toteuttaa myös muissa oppilaitoksissa. Olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka myönteisesti tai kielteisesti yläkoulujen opettajat suhtautuvat omaan itseensä, työhönsä ja työkavereihinsa. Myös erityiskouluissa työskentelevien opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen on mielenkiintoista työn haasteellisuuden takia.

Alakoulun B yksi vastaajista piti kyselyä stressaavana. Tätä pelkäsimme itsekkin jo kyselyä suunnitellessamme. Tutkimuksen aihe ja tutkimustapa selvisi meille vasta huhtikuun alussa. Silloin oli selvää, että jos aiomme tehdä opettajille

kyselyn, sitä ei voi jättää toukokuuhun. Toteutimme kyselyn nopeassa tahdissa huhtikuun kahdella viimeisellä viikolla, mikä ei ehkä ollut paras mahdollinen ajankohta, koska kevät on opettajille varsin kiireistä aikaa. Tämänkaltaiset opettajille suunnatut tutkimukset kyselylomakkeineen olisi parempi sijoittaa pidemmälle ajanjaksolle, mahdollisesti koko lukukaudelle siten, että kyselypäiviä olisi pari kertaa kuussa.

Myönteisen ajattelun tuominen opettajien päivittäiseksi pohdinnan aiheeksi kyselylomakkeen muodossa osoittautui toimivaksi välineeksi hyvin toimivissa työpaikoissa. Kyselyn kuluessa opettajat totesivat kiinnittäneensä enemmän huomiota työnsä myönteisiin puoliin ja sitä kautta tunsivat enemmän työn iloa. Myönteiseen ajatteluun kannustavaa kyselylomaketta emme suosittelisi työyhteisössä ilmenevien todellisten ongelmien ratkaisuksi. Todella isot ongelmat kuten huono työnjohto tai työpaikkakiusaaminen edellyttävät syvällisempää puuttumista.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYPro.

Ahola, A. 2007. Lomaketutkimusprosessi. Teoksessa Leena Viinamäki & Erkki Saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi, 47–72.

Alasuutari, P. Laadullinen tutkimus. 2007. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Työministeriö.

Heiske, P. 2001. 2. painos. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy.

Hämäläinen, J., Luomansivu, S. & Nieminen, M. 2013. Tukiverkostot ja kouluttajan työhyvinvointi. Ammatillinen opettajainkoulutus. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opettajankoulutuksen kehittämishanke.

Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia parempaan vuorovaikutukseen. Juva: PS-Kustannus.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki. Yrityskirjat Oy.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylä.

Kinnunen, U., Feld, T. & Mauno, S. 2007. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–55.

Manka, M.-L., 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Mäntylä, R. 2002. Yksin mutta yhdessä. Opettajat omaa työtä ja oppilaitoksen toimintaa kehittämässä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Akateeminen väitöskirja.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet, 2004. Luettu 3.9.2013. www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelma_ja_tutkintojen_perusteet/perusopetus.

Pesonen, H., 2007. Laatu. Asiantuntijaorganisaation laatuopas. Juva: WS Bookwell Oy.

Peukunen, J.-P., 2007. Työhyvinvointi, työuupumus ja työn imu luokanopettajan työssä. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Pietarsaaren kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2005 vuosiluokille 1-9 sisältäen esiopetuksen opetussuunnitelman.

Ritvanen, T. 2008. Palaututko riittävästi päivän työstä? Teoksessa Markku Suortamo, Hannu Laaksola & Jouni Välijärvi (toim.) Opettajan vuosi 2008-2009. Teemana hyvinvointi. Juva: PS-Kustannus, 95–102.

Silius, K. & Tervakari, A.-M., 2006. 6. luento MATHM-57550 Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät 5 op. TTY/DMI/Hypermedialaboratio. 7.2.2006. Luettu 11.9.2013. <http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/kval-tutk/2005/luennot/liitteet/kvalit070206.pdf>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi: Jyväskylä.

Tuominen, S. ja Peltokallio, P. 2012 Työkirja. Työelämän vallankumouksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Tynjälä, P. 1991. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. Teoksessa Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja Kasvatus 22, 5-6, 387–398.

LIITTEET

Liite 1. Saate Kohti työniloa! -kyselyyn

Liite 2. Alkukartoitus-kysely

Liite 3. Kohti työniloa! -kyselylomake

Liite 4. Kohti työniloa! -loppukysely

LIITTEET

LIITE 1

SAATE

KOHTI TYÖNILOA! -kysely

Arvoisa alakoulun opettaja/työtoveri!

Opiskelemme Tampereen opettajakorkeakoulussa, Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa pedagogisia opintoja ja opintoihimme kuuluu kehittämishankkeen (lopputyö) tekeminen. Nykypäivänä opettajien työ on entistä kuormittavampaa, ja työnilo on vaarassa kadota. Itsekin opettajina toimivina meitä kiinnostaa opettajien työhyvinvointi. Kehittämishankkeemme aiheena on positiivisen ajattelun vaikutus opettajien työhyvinvointiin. Tarkoituksena on tutkia, onko mahdollista luoda työpaikalle ns. positiivinen kehä kiinnittämällä huomiota työn myönteisiin puoliin.

Selvittääksemme työyhteisönne ilmapiiriä suoritamme pienimuotoisen kyselyn, joka toteutetaan **17.4.-30.4.2013** välisenä aikana. On tarkoitus, että jokainen opettaja täyttää jokaisen työpäivät jälkeen kyselyn, jossa hän kertoo yhden positiivisen asian itsestään, oppilaistaan ja työtovereistaan. Viimeisenä kyselypäivänä (30.4.2013) täytetään vielä lyhyt loppukysely, jonka avulla tarkastellaan, paraniko työilmapiiri. Kyselylomakkeisiin ei laiteta omaa nimeä, vaan oma arvottu tunnusnumero. Näin toimimalla jokaisen opettajan anonymiteetti säilytetään. Kyselyn tulokset käsitellään luottamuksellisesti, ja tuloksia käytetään ainoastaan tässä kehittämishankkeessa. Lomake palautetaan kunkin tutkimuspäivän lopussa opettajainhuoneessa olevaan palautelaatikkoon.

Toivomme, että jaksat päivittäin hetken miettiä työsi hyviä puolia ja laittaa ne paperille, sillä ainoastaan siten saamme arvokasta tietoa opettajien työhyvinvoinnin parantamisesta.

Etukäteen kiittäen

Kehittämishankkeen tekijät

Outi Hakala

Riitta Palovuori

KOHTI TYÖNILOAI-kysely ALKUKARTOITUS 17.4.2013

Tunnusnumerosi on _____

Taustatiedot: Mies _____ Nainen _____ Ikä _____ v

Olen ollut opettajana _____ vuotta.

Ennen kuin aloitamme kahden viikon KOHTI TYÖNILOAI-kyselyn pyydämme sinua kuvaamaan muutamalla lauseella työpaikkasi nykyistä ilmapiiriä.

Kiittäen Outi ja Riitta

KOHTI TYÖNILOAI-kysely

Tunnusnumero _____

Vastaa vielä seuraaviin kysymyksiin.

1. Oliko kysely sinusta

- a) turha
- b) vähän tarpeellinen
- c) hyvin tarpeellinen
- d) jotain muuta _____ ?

2. Suositteletko vastaavan kyselyn tekemistä muissa kouluissa?

- a) kyllä
- b) en

3. Muuttuiko kyselyjakson aikana mikään? (voit käyttää paperin kääntöpuolta)

a) sinussa itsessäsi? Jos muuttui, millaisia muutoksia huomasit?

b) työpaikallasi? Jos muuttui, millaisia muutoksia huomasit?

Kiitos arvokkaista vastauksistasi.

Hyvää vappua!