



# Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Erkkilä, R. & Perunka, S. 2021. Pedagoginen hyvinvointi voimaannuttaa ja osallistaa opettajan ja opiskelijan. Oamk Journal 26/2021.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021053132389>

# Pedagoginen hyvinvointi voimaannuttaa ja osallistaa opettajan ja opiskelijan

23.6.2021 - Erkkilä Raija, Perunka Sirpa

**Hyvinvoiva opettaja toteuttaa työssään pedagogista hyvinvointia. Hyvinvointia edesauttava pedagoginen toiminta on luonteeltaan osallistavaa ja opiskelijan aidosti kohtaavaa toimintaa. Pedagoginen hyvinvointi sisältää sekä opettajan että opiskelijoiden näkökulman. Tässä artikkelissa esittämämme näkemykset pedagogisesta hyvinvoinnista perustuvat aiempiin tutkimuksiin sekä toteuttamaamme täydennyskoulutukseen Voimaannuttavat työmenetelmät pedagogisen hyvinvoinnin edistämiseksi, joka on osa Hyvinvointia ja pedagogiikkaa ammatilliseen koulutukseen! -hanketta. Hanke on osa Opetushallituksen rahoittamaa opetustoimen henkilöstökoulutusta.**



Osallistava pedagogiikka perustuu ihmisen perustarpeeseen olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Ihminen voi hyvin, kun hän kokee, että hänestä välitetään (kuva: Oulun ammattikorkeakoulu)

Vuosi 2021 on ollut opetuksen ja oppimisen näkökulmasta poikkeuksellinen ja yllättävä. Moni asia, joka ennen hoitui rutiinilla, on tarvinnut uutta ajattelua ja energiaa. Muuttuneessa tilanteessa on eri yhteyksissä nostettu esiin sekä opettajien että opiskelijoiden hyvinvointi. Pedagogisen hyvinvoinnin käsitettä Suomessa on määritelty muun muassa Joensuun yliopiston tutkijaryhmässä, jonka tavoitteena on ollut rakentaa uutta tulkintaa pedagogiikasta hyvinvointikäsitteen avulla [1] [2] [3].

Kiinnostuksemme tarkastella pedagogista hyvinvointia ilmiönä on lähtenyt liikkeelle omasta työstämme opettajankouluttajina. Jatkuvana haasteenamme on pohtia ja etsiä vastausta kysymykseen, mistä asioista kumpuavat hyvä opetus ja oppiminen.

Mikä saa opettajat motivoitumaan työstään yhä uudelleen ja mitä asioita voidaan liittää laadukkaaseen ja innostavaan oppimiseen?

## Pedagoginen hyvinvointi

Opettajan pedagoginen toiminta on ennen kaikkea kohtaamista ja toisten ihmisten kanssa tehtävää yhteistyötä. Täydennyskoulutushankkeessa halusimme tarkastella pedagogisen hyvinvoinnin ilmiötä syvemmin ja loimme oman esiyymmärryksen avulla lähtökohdan ilmiön jäsentämiselle (kuvio 1).



KUVIO 1. Pedagogisen hyvinvoinnin ulottuvuudet opiskelijan ja opettajan näkökulmasta (kuvio avautuu isommaksi klikkaamalla)

Näkemyksemme mukaan pedagoginen hyvinvointi on kokonaisuus, jota voidaan tarkastella yksilöllisellä ja yhteisöllisellä tasolla. Yhteisöllisen tason muodostavat esimerkiksi työyhteisö ja opettajan omat verkostot, jotka hän kokee tärkeiksi tekijöiksi oman työnsä ja sen kehittämisen näkökulmasta. Yksilöllinen taso tarkoittaa yksilön kokemuksia kuvaavia ilmiötä. Yksilöllisen tason tarkastelumme kohdistuu opettajan näkökulmasta työhyvinvoinnin, voimaantumisen, itsesäätelyn, motivaation ja uudistumisen käsitteisiin, joihin liittyvät läheisesti kokemukset osallisuudesta, minäpystyvyydestä ja yhteisöllisyydestä.

Oman toiminnan tiedostamisessa dialogisuus ja reflektio ovat keskeisiä toimintoja. Dialogisuus ja reflektio auttavat opettajaa kehittymään opettajana sekä uudistumaan ja uudistamaan. Opiskelijan näkökulmasta pedagoginen hyvinvointi sisältää samankaltaisia asioita kuin opettajallakin. Uudistumisen nimesimme opiskelijan kohdalla oppimisen ja kehittymisen käsitteeksi. Osallisuus puolestaan merkitsee tässä kuviossa opiskelijan kohdalla läheisesti samaa kuin opettajan työhyvinvointi.

## Motivaatio osana pedagogista hyvinvointia

Motivaatio on yksi keskeisimmistä ihmisen toimintaa ohjaavista prosesseista. Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteorian mukaan [4] sisäisen motivaation perustana on kolme psykologista perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Nämä perustarpeet ovat myös ihmisen hyvinvoinnin perusta, ilman niiden läsnäoloa elämässä ihminen ei voi hyvin. Perustarpeissa on kysymys ihmisen omasta kokemuksesta, ei esimerkiksi siitä, miten muut arvioivat toisen ihmisen kyvykkyyden. Omaehtoisuus merkitsee samaa kuin autonomia. Autonomia tarkoittaa ihmisen kokemusta siitä, että hän on vapaa päättämään itse tekemisistään. Autonomian edellytyksenä onkin valinnan- ja toiminnanvapaus, jolloin motivaatio lähtee yksilön sisältä [4].

Esimerkiksi opettaja nauttii opetustyöstään sinänsä tai hän kokee arvostavansa niitä päämääriä, joita hän voi opetuksellaan edistää. Kyvykkyys puolestaan tarkoittaa yksilön kokemusta omasta osaamisestaan ja aikaansaavuudestaan. Kyvykkääksi itsensä kokeva ihminen uskoo pystyvänsä paitsi suoriutumaan annetusta tehtävästä myös kehittymään siinä. Tämä merkitsee sitä, että käsitys omasta kyvykkyydestä on usein edellytys toiminnan aloittamiselle. Kolmas sisäisen motivaation lähde liittyy ihmisen perustarpeeseen olla yhteydessä toisiin ihmisiin [4]. Ihminen voi hyvin, kun hän kokee, että hänestä välitetään [5]. Samoin työntekijänä ihminen on parhaimmillaan, kun hän kokee olevansa osa kannustavaa, turvallista ja lämminhenkistä yhteisöä. [4]

Motivaatio ohjaa yksilön käyttäytymistä, mutta toisaalta, jokainen voi säädellä omaa motivoitumistaan [6]. Itsesäätelyn käsitteellä viitataan yksilön kykyyn muuttaa käyttäytymistään joustavasti tilanteen mukaan [7]. Yksilöille, joilla on vahvat itsesäätelytaidot, on ominaista käyttää tilanteeseen sopivia ja tarkoituksenmukaisia metakognitiivisia-, motivaatio- ja käyttäytymisstrategioita [8]. Kilisin ja Yıldırımın [9] tutkimuksessa on todettu, että erityisesti oppimistilanteessa itsesäätelyn osuus on merkittävin vaikkakin kaikki edellä mainitut tekijät ovat tärkeitä.

## Toimijuus ja osallisuus osana pedagogista hyvinvointia

Keskeisiä käsitteitä pedagogisen hyvinvoinnin rakentumisessa ovat toimijuuden ja osallisuuden käsitteet [3]. Toimijuuden kantasana, toimi, viittaa tehtävään ja tekemiseen. Eteläpelto ym. [10] määrittävätkin toimijuuden viittaavan aktiivisuuteen, aloitteellisuuteen, osallisuuteen sekä kokemuksiin oman työn ja elämän hallinnasta, kuten myös todellisiin vaikutusmahdollisuuksiin. Toimijuus voi olla sekä yksilöllistä että yhteisöllistä. Yksilöllinen toimijuus kietoutuu työntekijän ammatilliseen identiteettiin ja osaamiseen. Toimijuus liittyy myös toimijan ja toimintaympäristön väliseen monitahoiseen vuorovaikutussuhteeseen. Tällöin esimerkiksi toimintaympäristön materiaaliset välineet, viralliset ja epäviralliset valtasuhteet sekä vallitsevat toimintatavat voivat joko tukea tai rajoittaa toimijuutta. [10]

Osallisuudessa on keskeistä Isolan ym:n [11] mukaan se, että yksilö kokee aidosti kuuluvansa hänelle merkityksellisiin yhteisöihin ja vuorovaikutussuhteisiin. Osallisuus on myös vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja yhteisiin asioihin. Toimijuus ja aito osallisuus vahvistavat yksilön kokemusta pedagogisesta hyvinvoinnista.

# Voimaantuminen osana pedagogista hyvinvointia

Voimaantuminen on yhteydessä opettajan ja opiskelijan hyvinvointiin.

Parhaimmillaan opiskelijan ja opettajan kohtaaminen on molempia voimaannuttavaa ja lisää kaikkien osallisten jaksamista ja hyvinvointia. [12].

Voimaantumisella viittaamme ihmisen omaan kokemukseen sisäisestä energiasta. Kyseinen energia suuntaa toimintaa tarkoituksenmukaisella tavalla. Toiminta tuottaa tyydytystä ja saa aikaan ihmisessä positiivisen voiman tunteen.

Spreizerin [13] mukaan voimaantumista voidaan tarkastella sekä makro- että mikrotasolla. Makronäkökulma viittaa työyhteisön kontekstiin ja mikronäkökulma viittaa yksilön kokemukseen työstään. Organisaation rakenteet voivat joko estää tai helpottaa yksilöiden osallistumista omaan työtään koskeviin asioihin. Mikrotaso puolestaan viittaa yksilön käsityksiin omasta roolistaan, vaikutusmahdollisuuksistaan ja oman työn hallinnasta työyhteisössä. Keskeistä on se, miten yksilö kokee työnsä.

## Pedagoginen hyvinvointi ja opettajan osaaminen

Pedagoginen hyvinvointi rakentuu kohtaamisessa ja toiminnassa (katso kuvio 1).

Pedagoginen hyvinvointi todentuu muun muassa siinä, miten opettaja mahdollistaa opiskelijoiden osallisuuden ja vaikuttamisen mahdollisuuden pedagogisessa toiminnassa. Opettajalla tulee olla taito sekä aito ymmärrys ja tahto osallistaa opiskelijat oppimisprosessiin. Luonnollisesti opettaja on sidoksissa myös koulutuksen järjestäjän asettamiin reunaehtoihin opetuksen ja ohjauksen toteutuksessa [14].

Käytännössä osallistaminen tarkoittaa muun muassa sellaisia opetusmenetelmiä, jotka edellyttävät opiskelijoiden ajattelua, aktiivista toimintaa ja vuorovaikutusta. Tällöin opiskelijoiden yksilöllinen osaaminen, henkilökohtaiset toiveet, tarpeet ja mahdollisuudet sekä esimerkiksi erilaiset oppimisen strategiat on mahdollista huomioida tilannekohtaisesti.

Opettajan näkökulmasta osallistaminen edellyttää avointa asennetta oppimisprosessia kohtaan. Avoimuus merkitsee tilannekohtaista arviointia, mihin suuntaan ja miten prosessi etenee oppimistavoitteiden näkökulmasta. Tässä tilanteessa opettajalta vaaditaan joustavuutta ja toisinaan kykyä luopua ennakkoon määritellyistä pedagogisista ratkaisuista. Lisäksi opettajalta vaaditaan epävarmuuden sietokykyä, sillä opiskelijan oppimispolku ja oppimisprosessin kulku eivät ole tiedossa prosessin alussa. Jokainen opiskelija oppii omalla tavallaan.

Opettajan osaaminen näyttäytyy sopivien pedagogisten ratkaisujen ja menetelmien valintana sekä erilaisten pedagogisten mallien perusteiden ymmärtämisenä. Opettajalta vaaditaan uskallusta sekä taitoa nähdä oppimistilanteet vaihtelevina ja moniulotteisina, jolloin pedagogiset ratkaisut ovat monipuolisia. Parhaimmillaan tämä merkitsee olemassa olevien rajojen rikkomista. Rajojen rikkomista vaaditaan myös opiskelijoilta, sillä opiskelijat voivat odottaa opettajilta konventionaalisia, perinteisiä käsityksiä opettamisesta.

Pedagogiikka on jatkuvaa uudistamista ja uudistumista ja sitä tukee muun muassa tutkiva opettajuus. Työyhteisön kannustava ilmapiiri ja sen mukaiset toimet tukevat opettajan ammatillista kehittymistä ja innostuksen säilymistä työhön. Tämä pohjalta opettaja jaksaa ylläpitää pedagogista hyvinvointiaan ja toimii kannustavasti suhteessa opiskelijoihin.

## Tärkeintä on kohtaaminen ja välittäminen

Pedagogisen hyvinvoinnin käsite on löytänyt paikkansa kuvaamaan opettajien ja opiskelijoiden hyvää kohtaamista opetuksen ja ohjauksen maailmassa. Käsite on tervetullut juuri sen avoimuuden ja tuoreuden takia.

Martti Hellström toteaa [15] osuvasti, miten pedagogisen hyvinvoinnin käsite voitaisiin kääntää toisinkin päin: hyvinvoinnin pedagogiikaksi. Tällä Hellström tarkoittaa välittävää (caring) orientaatiota opetukseen. Tällaiselle pedagogiikalle on tunnusomaista opiskelijan kasvun ja oppimisen tukeminen ja niiden tiellä olevien esteiden poistaminen niin, että opiskelija kokee tulleensa aidosti kohdatuksi.



Samankaltainen välittämisen ajatus sisältyy Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoriaan [4]. Sen mukaan ihmisen yksi perustarve on olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Ihminen voi hyvin, kun hän kokee, että hänestä välitetään. Kokemuksemme mukaan osallistava pedagogiikka on opiskelijasta välittämistä.

Erkkilä Raija, yliopettaja

Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajankoulutus

Perunka Sirpa, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajankoulutus

## Lähteet

[1] Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. 2008. Pedagoginen hyvinvointi. Kasvatusalan tutkimuksia No:41. Suomenkasvatustieteellinen seura.

[2] Meriläinen, M., Lappalainen, K. & Kuittinen, M. 2008. Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen & M. Meriläinen (toim.) Pedagoginen hyvinvointi. Kasvatusalan tutkimuksia No:41. Suomen kasvatustieteellinen seura, 7–11.

[3] Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. Aikuiskasvatus 28 (4), 244–257. Hakupäivä 28.4.2021. <https://doi.org/10.33336/aik.93841>

[4] Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2020. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology 61, 101860. Hakupäivä 28.4.2021. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

[5] Martela, F. Itseohjautuvuusteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää. Hakupäivä 28.4.2021. <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>

- [6] Hirvonen, R. 2013. Näkökulmia motivaation ja itsesäätelyn merkitykseen oppimisessa. *Kasvatus, Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja* 44 (5), 569–572. Hakupäivä 28.4.2021. <http://elektra.helsinki.fi/se/k/0022-927-x/44/5/nakokulm.pdf>
- [7] Baumeister, R.F. & Vohs, K.D. 2007. Self-regulation, ego depletion and motivation. *Social and Personality Psychology Compass* 1 (1), 115–128. Hakupäivä 18.5.2021. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x>
- [8] Zimmermann, B. J. 1990. Self-regulated learning and academic achievement: An overview. *Educational psychologist* 25 (1), 3–17. Hakupäivä 18.5.2021. [http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep2501\\_2](http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep2501_2)
- [9] Kilis, S. & Yıldırım, Z. 2018. Investigation of community of inquiry framework in regard to self-regulation, metacognition and motivation. *Computers & Education* 126, 53–64. Hakupäivä 18.5.2021. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.06.032>
- [10] Eteläpelto, A., Päivi Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! 17–31. Hakupäivä 28.4.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf>
- [11] Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki*. Hakupäivä 28.4.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>
- [12] Tötterstöm, J. & Ruotsalainen, J. 2019. Voimaantuminen arjessa ja työyhteisössä. *ePooki asiantuntijablogi* 19.11.2019. Oulun ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 28.4.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2019111943064>

[13] Spreitzer, G. 2007. Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In C. Cooper & J. Barling (eds.) The Handbook of Organizational Behavior. Sage Publications. Hakupäivä 28.4.2021.

<https://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/TakingStock.pdf>

[14] Perunka, S. & Hoppo, I. 2018. Osallistava pedagogiikka jakaa vallan ja vastuun. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 12.

Hakupäivä 18.5.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201801101177>

[15] Hellström, M. 2018. Pedagogiikkaa ja koulutuspolitiikkaa. Hakupäivä 28.4.2021.

<http://pedagogiikkaa.blogspot.com/search/label/Pedagoginen%20hyvinvointi>

## METATIEDOT

**Tyyppi:** Artikkel

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu

**Julkaisunumero:** 26/2021

**Julkaisuvuosi:** 2021

**Tekijätiedot:** Erkkilä Raija, Perunka Sirpa

**Oikeudet:** CC BY-SA 4.0

**Kieli:** suomi

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021053132389>

**Tiivistelmä:** Artikkelissa jäsennetään pedagogisen hyvinvoinnin ulottuvuuksia sekä sen yhteyttä osallistavaan pedagogiikkaan. Pedagogisessa hyvinvoinnissa on mukana sekä yhteisöllinen että yksilöllinen taso, mikä tarkoittaa opettajan näkökulmasta kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan. Opiskelijalla vastaava hyvinvoinnin kokemus liittyy kiinteästi osallisuuden kokemukseen. Pedagogista hyvinvointia rakennetaan avoimessa ja aidossa kohtaamisessa. Opettajan osaamisen näkökulmasta pedagogisen hyvinvoinnin tuottaminen merkitsee jatkuvaa itsensä sekä oman pedagogisen toiminnan kehittämistä esimerkiksi tutkivan opettajuuden keinoin. Opiskelijalle pedagoginen hyvinvointi mahdollistaa toimijuuden ja osallisuuden. Keskeisiä tekijöitä pedagogisen hyvinvoinnin kokonaisuudessa ovat toimijoiden motivaatio ja itsesäätelytaidot. Pedagogisessa toiminnassa pyritään

huomioimaan jokaisen voimavarat ja vahvuudet, mikä on jatkuvan uudistumisen ja kehittymisen edellytys.