



Pilvi Peltola

Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemukset työn kuormittavuudesta ja työhyvinvoinnista

Scoping-katsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kliininen asiantuntijuus YAMK

Mielenterveystyön asiantuntija

Opinnäytetyö

9.4.2024

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Pilvi Peltola
Otsikko:	Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemukset työn kuormittavuudesta ja työhyvinvoinnista: scoping-katsaus
Sivumäärä:	31 sivua + 1 liite
Aika:	9.4.2024
Tutkinto:	Kliininen asiantuntijuus YAMK
Tutkinto-ohjelma:	Mielenterveystyön asiantuntija
Ohjaaja(t):	Lehtori Sanna Garam

Ammatillinen koulutus tarjoaa ihmisille taitoja, osaamista ja tietoja, joita tarvitaan työelämässä eri ammateissa. Ammatillisessa opetuksessa opiskelee noin puolet keskiasteen opiskelijoista EU-alueella. Ammatillinen koulutus valmistaa nuoria ensimmäiseen ammattiinsa ja aikuisia oppimaan kehittymään työrullalla.

Tämän ylempään ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksia työn kuormituksesta ja tunnistaa, mitkä asiat vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tietoa tästä aiheesta, jota voidaan käyttää toisen asteen ammatillisten opettajien työhyvinvoinnin parantamisessa. Opinnäytetyö toteutettiin scoping-kirjallisuuskatsauksena, ja tiedonhaku suoritettiin ProQuest ja Taylor and Francis -tietokannoissa. Aineisto sisälsi kymmenen erilaista tutkimusta, ja niiden analyysi toteutettiin sisällönanalyysillä.

Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksista työn kuormittaviksi tekijöiksi nousi työtehtävien hallinta, kommunikaatio, työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri. Yksityiskohtaisempina tekijöinä opettajia kuormitti haasteet opiskelijoiden kanssa, muutokset opettajien työssä, suuret työmäärät ja heikko johtaminen. Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä nousi muun muassa joustavuus työnteossa, mahdollisuus hallita omaa työtänsä, työnohjaus, lisäkoulutus ja yhteistyö kollegoiden kanssa.

Tuloksien avulla pystytään tunnistamaan tekijät, joilla ammatillisten opettajien työkuormitusta voidaan pyrkiä vähentämään ja millä asioilla työhyvinvointia voidaan parantaa. Keskittymällä hyvään johtamiseen, työmäärien tasapainottamiseen ja opettajien työn tukemiseen muun muassa täydennyskoulutuksilla, voidaan vähentää opettajien kokemaa työn kuormitusta. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi tulee kehittää yhteisöllisyyttä opettajien parissa, hallinnollisten töiden selkiyttämistä ja vähentämistä sekä kehittää keinoja tukea opettajien voimavaroja. Tuloksista saatua tietoa voidaan hyödyntää ammatillisten toisen asteen opettajien työhyvinvoinnin kehittämiseen ja parantamiseen.

Avainsanat: työkuormitus, työhyvinvointi, ammatillinen opettaja

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s):	Pilvi Peltola
Title:	Vocational secondary school teachers' experiences of workload and well-being at work: a scoping review
Number of Pages:	31 pages + 1 appendices
Date:	9 April 2024
Degree:	Master's degree in clinical Expertise in Health Care and Social Services
Degree Programme:	Professional Major Expertise in Mental Health Care
Instructor(s):	Sanna Garam, Senior Lecturer

Vocational education and training (VET) provide people with the skills, competences and knowledge they need for working life in various professions. About half of all upper secondary school students in the European Union region study in vocational education and training. Vocational education and training prepares young people for their first job and adults to learn how to develop their working career.

The purpose of this master's thesis was to investigate the experiences of vocational secondary school teachers' regarding workload and identify factors that promote their well-being at work. The aim of the thesis was to provide information on this topic that can be used to improve well-being at work of vocational secondary school teachers. The thesis was conducted as a scoping literature review, and the data search was primarily carried out in Proquest and Taylor and Francis databases. The data included ten different studies and were analysed using content analysis.

According to experiences of vocational secondary school teachers, factors contributing to workload were identified as task management, communication, work atmosphere and organizational culture. In more detail, teachers were stressed by challenges with students, changes in teachers' work, high workloads and poor leadership. Factors that were identified as contributing to well-being at work included flexibility at work, the possibility to manage one's own work, supervision, additional training, and collaboration with colleagues.

The results help to identify factors that can be used to reduce workload for vocational and education teachers and to identify issues that can improve well-being at work. By focusing on good management, balancing workloads, and supporting teachers' work, through continuing education, the workload experienced by teachers can be reduced. To improve well-being at work, it is necessary to develop a sense of community among teachers, to clarify and reduce administrative work and to develop ways of supporting teachers' resources. The knowledge gained from the results can be used to develop and improve the well-being of vocational secondary school teachers.

Keywords: workload, work well-being, vocational teacher

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettinen viitekehys	2
2.1	Ammatillinen koulutus	2
2.2	Opettajan työn kuormitus	4
2.2.1	Työn laadullinen kuormitus	5
2.2.2	Työn fyysinen kuormitus	6
2.2.3	Työn psyykkinen kuormitus	6
2.2.4	Opettajan työn kuormitus	6
2.3	Työhyvinvointi	7
3	Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	8
4	Opinnäytetyön toteutus ja menetelmät	8
4.1	Scoping-katsaus	8
4.2	Käsitteiden muodostaminen ja PCC-menetelmä	9
4.3	Hakuprosessi	11
4.4	Aineiston valinta	12
4.5	Aineiston laadunarviointi	13
4.6	Sisällönanalyysi	13
5	Tulokset	14
5.1	Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksia työn kuormittavuudesta	15
5.1.1	Haasteet opiskelijoiden kanssa	15
5.1.2	Erytistilanteiden hallinnan haasteet	16
5.1.3	Muutokset toisen asteen ammatillisten opettajien työssä	16
5.1.4	Yhteistyön puute kollegoiden kanssa	17
5.1.5	Huono johtaminen	17
5.1.6	Työhön tyytymättömyys ja työuupumus	18
5.1.7	Liialliset työmäärät kuormittavana tekijänä	18
5.2	Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä	20
5.2.1	Työhyvinvoinnin edistäjät	21
5.2.2	Työhyvinvoinnin heikentäjät	22
6	Pohdinta	23
6.1	Tutkimustulosten pohdinta	23
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	24

7	Johtopäätökset	25
	Lähteet	27
	Liite 1 Tutkimukset ja laadunarviot	1

1 Johdanto

Ammatillinen toisen asteen koulutus eroaa eri maissa keskenään, koska ammatilliseen toisen asteen koulutuksen järjestämiseen vaikuttavat muun muassa historialliset ja kulttuuriset erot. Ammatillisten koulutusten vertailu on välillä hankalaa ja vertailukelpoista dataa kerätessä tulee ottaa huomioon monia eri asioita. OECD eli Organisation for Economic Co-operation and Development pyrkii auttamaan ammatillisen koulutuksen järjestelmien kehittämisessä. (OECD 2023: 3–10.)

Ammatillinen koulutus on jatkuvan oppimisen tärkein tekijä. Ammatillisella koulutuksella tarjotaan ihmisille taitoja, osaamista ja tietoja, joita tarvitaan työelämässä eri ammatteissa. Ammatillisessa opetuksessa on noin puolet keskiasteen opiskelijoista Euroopan Unionin alueella. Ammatillinen koulutus valmistaa nuoria ensimmäiseen ammattiinsa ja aikuisia kehittymään työllä ja oppimaan uusia taitoja. (Euroopan Komissio 2020.) Ammatillisen koulutuksen perustana on ammattitaitoinen ammatilliseen opetukseen erikoistunut opettajisto, joista suurimmalla osalla on pedagoginen pätevyys. Erilaisia ammatillisia tutkintoja on monia erilaisia, joista eniten opiskelijoita on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Ammattioppilaitoksessa opiskelija voi suorittaa koko tutkinnon, tutkinnon osia tai vain yhden tutkinnon osan. (Opetushallitus 2024.)

Suomen opetusalan ammattijärjestö OAJ selvittää tasaisin väliajoin työolobarometrillä koulutus-, tutkimus-, kasvatustalon työntekijöiden työhyvinvoinnin, johtamisen ja työolojen kokemuksia kattavasti ja luotettavasti. Huomiota herättävää on, että työn ilo ja -hyvinvointi on ollut laskussa jatkuvasti. Samalla kuormitus on kasvanut työmäärän, stressin ja väsymisen kasvun osalta. Viimeisin työolobarometri on vuodelta 2021, mutta kevään 2024 aikana julkaistaan uusin opetusalan työolobarometri. (Golnick & Ilves 2021: 6–7.)

Tämänhetkinen tilanne ammatillisessa koulutuksessa on muutoksessa. Opetushallitus on tehnyt useisiin koulutusohjelmiin tutkinnonperusteiden muutoksia. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan ja kasvatustalon ja ohjaustalon tutkinnon perusteet tulevat muuttumaan 1.8.2024 alkaen. (Opetushallitus 2024.) Lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriössä valmistellaan nykyisen hallituksen esityksiä ammatillisen koulutuksen toiminnan ohjauksen ja rahoituksen uudistamiseksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö).

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää toisen asteen ammatillisten opettajien kokemuksista työn kuormittavuudesta ja työhyvinvoinnista. Aihe opinnäytetyölle valikoitui työelämästä tulleesta tarpeesta koota tietoa ammatillisten opettajien kokemasta työnkuormituksesta ja heidän työhyvinvointinsa kokemuksista. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää tietoa toisen asteen ammatillisten opettajien kokemuksista työnkuormituksen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa työelämän johtamisessa ja ammatillisten opettajien työhyvinvoinnin kehittämisessä.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Ammatillinen koulutus

Laki ammatillisesta koulutuksesta (521/2017) määrittelee ammatillisiin tutkintoihin eli ammatilliseen koulutukseen ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Perustutkinnoissa saadaan ammatilliset perusvalmiudet alan eri työtehtäviin sekä vähintään yksi erikoistuneempi osaaminen alan osaamisalueilta. Ammattitutkinnossa saadaan työelämän tarpeisiin kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvällisempää ja rajatumpaa. Erikoisammattitutkinnossa saadaan työelämän tarpeisiin kohdennettua erityistä ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa.

Ammattitutkinnot koostuvat ammatillisista tutkinnon osista, joista saadaan osaamispisteitä. Perustutkinnot koostuvat 180 osaamispisteestä, ammattitutkintojen osaamispisteet vaihtelevat 120–180 osaamispisteen välillä. Erikoisammattitutkinnot ovat laajuudeltaan 160–210 osaamispistettä. Opetushallitus määrittelee jokaisen tutkinnon tutkinnonperusteet eli sisällön, jonka pohjalta koulutuksenjärjestäjät toimivat. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.)

Euroopan komission neuvoston suosituksessa määritellään ammatillinen koulutus seuraavanlaisesti:

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on antaa koulutus, jossa saa tiettyihin ammatteihin työmarkkinoilla tarvittavat tiedot, osaaminen ja pätevyys. Ammatillinen koulutus on työmarkkinoita lähimpänä oleva koulutustaso. (Euroopan Komissio 2022: 9).

Ammatillisen koulutuksen tavoite on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista. Ammatillinen koulutus kehittää työelämää, vastaa työelämästä tuleviin osaamistarpeisiin ja edistää yrittäjyyttä. Koulutuksen perustana on tukea jatkuvaa oppimista. Ammatilliset tutkinnot antavat oikeuden myös opintojen jatkamiseen korkeakouluissa. Ammatillisten tutkintojen lisäksi järjestetään tutkintoihin valmentavaa koulutusta. (Opetushallitus 2024.)

Ammatillisen koulutuksen hyödyt Euroopan komissio (2022) määrittelee seuraavanlaisesti: ammatillinen koulutus valmistaa nuoria työelämään siirtymiseen, auttaa kehittämään työssäkäyviä taidoissaan, auttaa työttömiä hankkimaan taitoja, joita tarvitaan palataksaan työelämään. Lisäksi yleisemmin ammatillinen koulutus antaa opiskelijoille osaamista, taitoja ja ominaisuuksia, jotka auttavat kehittymään niin ammatillisesti kuin henkilökohtaisesti. Julkaisussa todetaan, että eri puolilla Euroopan Unionia on huomattavissa ammatillisen koulutuksen parantavan valmistuneiden työllistyvyyttä huomattavasti verrattuna yleissivistävästä koulutuksesta äskettäin valmistuneisiin. (Euroopan Komissio 2022: 10.)

Kirjassa ”The Future of Vocational Education and Training in a Changing World” käsitellään maailmalla olevia ammatillisia koulutuksia ja millaisia ne ovat sisällöiltään. Pilz toteaa kirjassa, että eri maissa arvostetaan ammatillista koulutusta eri tavoin. Ammatillisen koulutuksen järjestelmän tutkimisessa ja vertailussa on tärkeää ottaa huomioon kulttuuriset näkökulmat ja maakohtaiset erot. Tarkastellessa yleissivistävän koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen arvostuksen tasa-arvoa, on nähtävissä, että monissa maissa ammatillista koulutusta pidetään toissijaisena tai jopa huonompana koulutuksena. Ammatillisen koulutuksen toteutustavat vaihtelevat maailmalla ja jopa Euroopan sisällä. Esimerkiksi opintopistejärjestelmät ja tutkintojen perusteet vaihtelevat monissa maissa keskenään. Lisäksi tavat järjestää koulutusta vaihtelevat. Esimerkiksi Saksassa ja Suomessa on pitkä historia ammatillisessa koulutuksessa, kun taas Espanjassa ammatillisen koulutuksen järjestelmä on vasta hiljattain vahvistunut. (Pilz 2012: 1–5.)

Myös Stephen Billet toteaa kirjassaan ”Vocational Education” (2011) Ammatillisen koulutuksen olevan hyvin monimuotoinen ala, jonka tarkoitukset ja ohjelmat vaihtelevat eri maissa. Monimuotoisuus tekee yhtenäisen kuvauksen määrittelyn vaikeaksi, ja eri maiden tarinat muokkaavat sitä eri tavoin. Useissa maissa ammatillinen koulutus on syntynyt teollistumisen ja kansallisvaltioiden muodostumisen myötä. (Billet 2011: 1–3.)

Ammatillisen koulutuksen historia on Suomessa pitkä. Viimeisin suuri muutos ammatillisen koulutuksen puolella on tapahtunut vuonna 2018, kun voimaan astui ammatillisen koulutuksen reformi. Amisreformiksi kutsutussa uudistuksessa uudistettiin ammatillisen koulutuksen toimintaprosesseja, rahoitusta, tutkintojärjestelmää, ohjausta ja järjestäjä-rakenteita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Vertanen (2002) kuvaa opettajan työn muutoksia silloiseen tilanteeseen olleen: opettajan ammatillinen ja pedagogisen moniosaamisen korostuminen, oman työn organisointikyky ja ajan hallinnon korostuminen, tehtävien johtamisen tarpeen lisääntyminen ja ulospäin suuntautumisen tarpeen lisääntyminen. Luukkainen (2004) on kuvannut opettajuuden muutosta vuoteen 2010 mennessä olevan sisällöllisen hallinnan, tulevaisuushakuisuuden, eettisen päämäärän, yhteiskuntasuuntautuneisuuden ja itsensä ja työnsä jatkuvan kehittämisen lisääntyminen (Luopajarvi 2014: 192–193).

Ammatillinen opettajankoulutus Suomessa on tarkoitettu ammatillisen koulutuksen opettajille, ammattikorkeakoulujen opettajille sekä opettajiksi aikoville (Ammattikorkeakoululaki 2014/932). Molemmat ammatillisen koulutuksen asteet uudistuvat nopeasti, joka vaikuttaa ammatillisen opettajan työhön teorian ja käytännön tasolla. Vuonna 2018 oli ammatillisen toisen asteen koulutuksen muutos, jolloin muutos kulki valmisteluvaiheessa nimellä ammatillisen koulutuksen reformi. Nykyään tämä käsite on ”uusi ammatillinen koulutus”. Uusi ammatillinen koulutus on muuttanut toisen asteen ammatillisen koulutuksen parissa työskentelevien opettajien, opinto-ohjaajien sekä tukihenkilöstön ja työelämän yhteistyötä (Mahlamäki-Kultanen & Muttonen, 2018:6.)

2.2 Opettajan työn kuormitus

Työn vaatimukset voi jakaa laadullisiin ja määrällisiin. Määrälliset vaatimukset ovat työtahtiin ja työmäärään liittyviä. Laadulliset vaatimukset liittyvät erilaisiin taitoihin, joita työssä suoriutumisessa vaaditaan. Työn vaatimukset kuormittavat työntekijää aina jonkin verran ja siksi niillä on riski muotoutua kuormitustekijäksi, joka aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia työntekijän omaan hyvinvointiin. Viime aikoina juuri työn laadulliset kuormitustekijät ovat olleet tutkimusten keskiössä. Tehdyissä tutkimuksissa on pyydetty työntekijää arvioimaan, kuinka vaativaksi tai kuormittavaksi hän itse kokee työnsä kognitiivisesti, sosiaalisesti tai emotionaalisesti. Moni työ sisältää useita laadullisia kuormitustekijöitä yhtäaikaisesti, jolloin työntekijä altistuu kasautuvalle kuormitusriskille ja sen kautta hyvinvoinnin ongelmille. (Mauno, Huhtala, Kinnunen 2017: 74–75.)

Työkuormitustutkimuksessa käytetään vakiintunutta mallia, joka pyrkii selittämään työkuormitusta. Kyseessä on JDR-malli (Job Demands and Resources-malli), joka on teoria kahdesta työn keskeisestä pääpiirteestä. Nämä piirteet vaikuttavat työssäjaksamiseen ja työhön sitoutumiseen, ja ne voidaan jakaa vielä pienempiin osa-alueisiin. Mallin kaksi pääpiirrettä ovat työn resurssit ja työn vaatimukset. Näiden kahden pääpiirteen suhde työntekijän henkilökohtaisiin voimavaroihin määrittelee työntekijän työkuormituksen ja siten myös uupumuksen tilan. (Demerouti & Bakker & Nachreiner & Schaufeli 2001:499; Bakker ja Demerouti 2017:273.)

Työn vaatimukset käsittävät työtehtäviin liittyviä osa-alueita, jotka vaativat jatkuvaa ponnistelua ja vievät siten psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. (Demerouti ym., 2001:501; Bakker ja Demerouti, 2017:274). Esimerkkejä näistä ovat suuri työmäärä, ristiriitaiset vaatimukset esihenkilöltä ja asiakkailta sekä kiusaaminen (Tummers ja Bakker 2021: 3). Työn resurssit ovat työtehtäviin liittyviä osa-alueita, jotka tukevat tavoitteiden saavuttamista, vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä kustannuksia sekä edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä (Demerouti ym., 2001:501). Esimerkkejä näistä voimavaroista ovat sosiaalinen tuki työtovereilta, päätäntävävyys työskentelypaikan suhteen ja mahdollisuudet ylennykseen (Tummers ja Bakker 2021: 3).

2.2.1 Työn laadullinen kuormitus

Työn laadullinen eli kognitiivinen kuormitus tarkoittaa sitä, että työ vaatii tiedon tuottamista, käsittelyä, muistamista, tulkintaa ja muuta kognitiivista prosessointia. Työn tehokkuuden vaatimukset kuormitustekijänä tarkoittaa sitä, että työntekijän tulee panostaa työhön ajallisesti enemmän kuin ennen ja ottaa esimerkiksi enemmän vastuuta omassa työssään. Työ sisältää päätöksentekoa ja oman työuran hallintaa ja kehittämistä, lisäksi työhön sisältyvä oppimis- ja tiedonhallinta on työhön kuuluvaa. Työn eettiset vaatimukset kuormitustekijänä tarkoittaa, että työssä kohdataan eettisesti haastavia tilanteita, joihin ei ole yhtä oikeaa vastausta toimia. Päätöksien tekoon liittyy valinta yhtä hyvien tai huonojen vaihtoehtojen väliltä, ratkaisulla on aina seurauksia jollekin. Työn emotionaaliset vaatimukset kuormitustekijänä tarkoittaa, että työskentely vaatii ihmisten kanssa vuorovaikusta. Vuorovaikutus on emotionaalisesti kuormittavaa etenkin silloin, kun työssä joutuu ottamaan vastaan tai käsittelemään toisen tunteita tai piilottaamaan omat tunteensa vuorovaikutustilanteissa. Työn epävarmuus taas kuormittavuustekijänä tarkoittaa, että työntekijä pelkää menettävänsä työn tai työssä tapahtuu negatiivisia muutoksia. Työn ja perheen ristiriita on kuormittavuustekijänä sellainen, jossa

työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on vaikeaa. (Mauno, Huhtala, Kinnunen 2017:76-76.)

2.2.2 Työn fyysinen kuormitus

Työn fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan elimistöön kohdistuvaan kuormitusta. Kuormitustekijänä on muun muassa erilaiset työasennot, -liikkeet, fyysisen voiman käyttäminen ja liikkuminen. Ihmisen toimintakyky ja terveys huomioon ottaen työn tulisi olla sopivasti kuormittavaa. (Työturvallisuuskeskus.) Perkiö-Mäkelän ja Ervastian tutkimuksessa (2013) opettajien kokemus on, että opettajan työ on fyysisesti kevyttä, mutta psyykkisesti kuormittavaa (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013: 197–198). Tästä johtuen tässä opinnäytetyössä fyysinen kuormittuminen ei ole esillä. Myöskään valituissa tutkimuksissa ja artikkeleissa ei paneuduta opettajan työn fyysiseen kuormitukseen.

2.2.3 Työn psyykkinen kuormitus

Psyykkisellä kuormituksella tarkoitetaan kuormitusta, jota on esimerkiksi jatkuvat muutokset työssä, kohtuuttomat tai epäselvät tavoitteet, liiallinen työmäärä, kiire, työn vaikutus vapaa-aikaan, jatkuvat keskeytykset ja palautteen ja arvostuksen puute. Sosiaalisella kuormittumisella tarkoitetaan kuormitusta, joka sisältää esimerkiksi häiriöt työyhteisön toiminnassa, haasteelliset asiakastilanteet, väkivallan uhan työssä, puutteellisen tiedonkulun, häirinnän, syrjinnän ja muun epäasiallisen kohtelu ja johtamisen puutteet. (Työturvallisuuskeskus.)

2.2.4 Opettajan työn kuormitus

Opettajan työn kuormittavuutta on selvitetty opetusalan työolobarometrissa (2021), sen mukaan opettajien työmäärät ovat kasvaneet vuoteen 2019 verrattuna ja toistuvan epäasiallisen kohtelun kokemuksen määrä kasvoi myös vuoteen 2019 verrattuna. Työyhteisön toiminnan kokemus laski aiempaan tutkimukseen verrattuna ja etenkin tiedonkulku koettiin aiempaa huonompana. Työmäärä oli kasvanut huolestuttavasti jo vuonna 2017 ja kasvaa edelleen. Vuoden 2021 tuloksissa yli puolella vastaajista oli kokemus, että töitä on erittäin tai melko usein liikaa. Työnilo on myös huolestuttavasti laskenut edellisten opetusalan barometrien mittauskerroista. Erityisen haastavaa on, että työnilo on ollut laskusuunnassa jo vuosia. Samalla kuormitus kasvaa ilmeten työmäärän, stressin ja väsymisen kasvuna. Työstressin määrä oli opetusalan työolobarometrin

vastaajien keskuudessa selvästi korkeampi (3,3) kuin suomalaisessa työelämässä (2,9) keskimäärin. (Golnick & Ilves 2021: 6-7, 14, 26.)

2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä monimuotoinen. Tavallisimmin se sisältää käsitteenä mielekkään työn, työympäristön, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin sekä psykososiaaliset tekijät. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.) Laine on tutkinut väitöskirjassaan (2013) laajasti työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyä monesta eri näkökulmasta. Näiden käsitteiden perusteella Laine on määrittellyt työhyvinvoinnin käsitteen subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttaa työkyky ja työterveys, henkilön persoona ja yksilölliset tavat reagoida asioihin. Tähän käsitteeseen kuuluu myös laajasti nähtynä esimerkiksi johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa myös henkilön omat tunnetilat. Hyvä työhyvinvoinnin kokemus saattaa tukea voimavarojen saavuttamista ja työnimun kokemusta. Heikko työhyvinvointi taas altistaa voimavarojen menetykselle ja työuupumukselle. Työhyvinvointiin liittyy myös muun elämän tilanteet ja kokonaishyvinvoinnin kokemus. Myös aiemmat kokemukset ja yksilölliset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Lisäksi kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat voimavarat, työpaikan toimintaperiaatteet, työ- ja toimintaympäristön riskitekijät, turvallisuustekijät sekä työolainsäädäntö. (Vartiainen 2017:13.)

Työhyvinvointia tavallisesti kuvataan kielteisten tuntemuksien, kuten työuupumuksen ja työstressin avulla. Kuitenkin nykyään positiiviset työhön liittyvät tunteet, kuten esimerkiksi työtyytyväisyys ja työn imu on saaneet myös tilaa tutkimuksissa. Työhyvinvointi ei tarkoita vain pahoinvoinnin ja siihen liittyvien oireiden puuttumista. Se tarkoittaa myös myönteistä työhyvinvointia sekä työhyvinvoinnin näkemisen kokonaisvaltaisemmin. (Mäkikangas & Hakanen 2017: 103–104.)

Työhyvinvointi ja työterveys usein rinnastetaan lähes synonyymeiksi, vaikka käsitteiden näkökulmat eroavat toisistaan. Työterveys on subjektiivisen kokemuksen ohella myös objektiivinen eli asiantuntijan arvioista riippuva. Työhyvinvointi on taas käsitteenä henkilön oma käsitys eli subjektiivinen kokemus omasta hyvinvoinnista. (Aulankoski 2016: 93.) Suomen laissa on säädetty työhyvinvoinnista huolehtimisesta. Työturvallisuuslaki 738/2002 luku 2 pykälä 10 määrittelee työnantajan työsuojelun vastuun seuraavasti:

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (Työturvallisuuslaki 738/2002).

3 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksia työn kuormittavuudesta ja mitkä tekijät vaikuttavat opettajien kokemaan työhyvinvointiin. Tavoitteena on, että saatua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä toisen asteen ammatillisten opettajien kohdalla ammatillisessa oppilaitoksessa. Opinnäytetyön aihe on tullut työelämästä, jossa halutaan selvittää opettajien kokemuksia ja saatujen vastausten perusteella tarvittaessa kehittää organisaation työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykset: Mitkä tekijät ammatilliset toisen asteen opettajat kokevat kuormittavaksi työssään? Mitkä tekijät vaikuttavat ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksiin työhyvinvoinnista?

4 Opinnäytetyön toteutus ja menetelmät

4.1 Scoping-katsaus

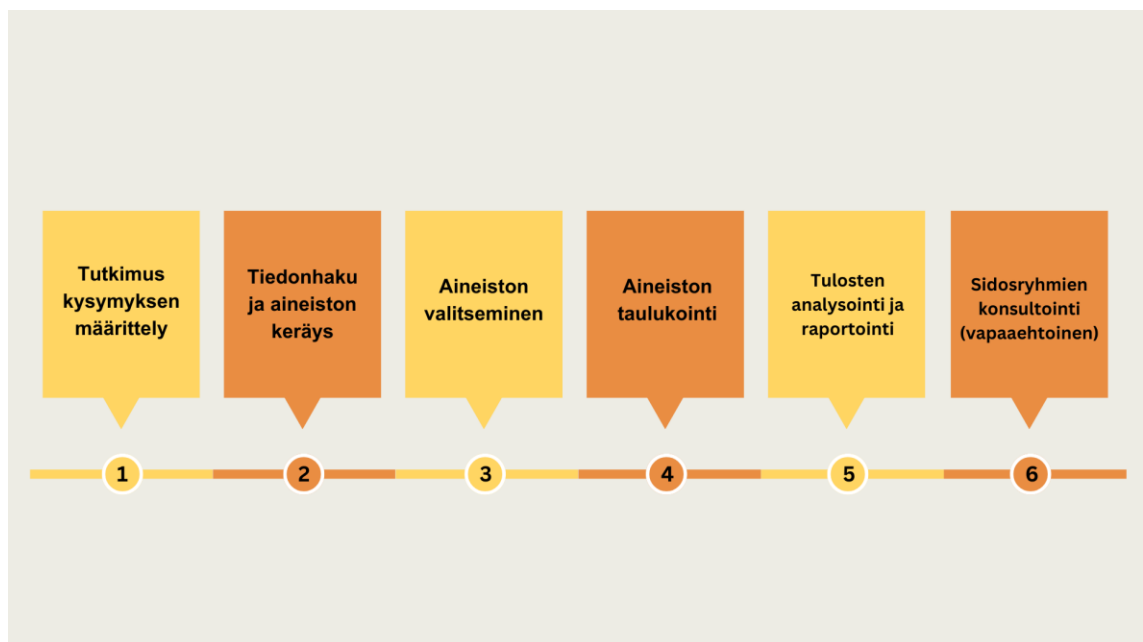
Scoping-katsaus eli kartoittava kirjallisuuskatsaus kuuluu uusimpiin kirjallisuuskatsauksen lajeihin. Scoping-katsauksia käytetään yleisesti aiheen tarkasteluun tai määritelmien ja käsitteiden selventämiseen. Nämä katsaukset ovat hyödyllisiä, kun aihetta ei ole vielä tarkasteltu kattavasti tai kun se on monimutkaista tai heterogeenista eikä sitä pysty tarkastelemaan systemaattisesti. (Peters ym. 2015: 141–142.)

Scoping-katsaukset ovat hyödyllinen menetelmä tietyn aiheen kirjallisuuden laajuuden ja kattavuuden määrittämiseen, tutkimusten kartoittamiseen sekä yleiskatsauksen saamiseen tutkimusten painopisteistä. Kartoittavat katsaukset auttavat löytämään jo löydettyä näyttöä aiheelle ja määrittelemään tarkempia tutkimuskysymyksiä jatkotutkimusta varten. Scoping-katsausten tavoitteena on siis tunnistaa ja kartoittaa saatavilla

olevaa tutkimusnäyttöä. Kartoittavien katsausten tekemiselle on useita syitä, kuten näytön tyyppien tunnistaminen, kirjallisuuden käsitteiden selvittäminen, aiheen tutkimuksen tarkastelu, keskeisten ominaisuuksien tai tekijöiden tunnistaminen sekä tietämyspuutteen analysointi. (Munn ym. 2018: 6.)

Scoping-katsauksen etenemiselle on oma protokollansa. Se sisältää kuusi eri vaihetta, joita tulee seurata. Protokollan esitteli alunperin Hilary Arksey ja Lisa O'Malley vuonna 2005, mutta Levac ym. (2010) ovat kuitenkin jatkokehittäneet ohjetta vielä yksityiskohteisempaan, mutta selkeämpään muotoon. (Peters ym. 2022.)

Kuvassa 1 esitellään nämä scoping-katsaukseen kuuluvan protokollan kuusi vaihetta. Protokollan viimeinen eli kuudes vaihe ei ole pakollinen osa katsauksessa. Kuudes vaihe sisältää keskustelun aihepiiriin kuuluvien sidosryhmien kanssa. (Mak & Thomas 2022; Peters ym. 2022.) Kuudetta vaihetta ei ole toteutettu tämän opinnäytetyön tekemisessä.



Kuva 1 Scoping-katsauksen protokollaa mukaillen (Mak & Thomas 2022; Peters ym. 2022.)

4.2 Käsitteiden muodostaminen ja PCC-menetelmä

Tutkimuskysymyksistä muodostettiin käsitteiden avulla käsitekartta (kuva 2). Käsitteet kirjattiin ensin suomen kielellä ja sen jälkeen oleelliset käsitteet käännettiin englannin

kielelle käyttäen Tapa-termipankkia. Pääkäsitteiksi hakuun otettiin aiheen kannalta tärkeimmät, jotka olivat ammatillinen opettaja (vocational teacher), työkuormitus (work burden, work strain) ja työhyvinvointi (job satisfaction, work well-being)



Kuva 2. Käsitekartta

PCC-menetelmä mahdollistaa laajan lähestymistavan tutkimuskysymykseen sekä haun toteuttamiseen. Kirjaimet tulevat sanoista, missä P-kirjain on tutkimuksen kohde (Population), C-kirjain käsite (Concept) ja toinen C tarkoittaa kontekstia (Context) (Hotus 2023.) Opinnäytetyön hakulausekkeen muodostamisessa on käytetty PCC-menetelmää tukena. Tällä menetelmällä muodostui kaksi tutkimuskysymystä: Mitkä tekijät ammatilliset opettajat kokevat kuormittavaksi työssään? Mitkä tekijät vaikuttavat ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksiin työhyvinvoinnista? Menetelmässä ammatilliset toisen asteen opettajat muodostavat P (population), työnkuormitus ja työhyvinvointi muodostavat C (käsite) ja kokemukset C (konteksti). (Taulukko 1)

Taulukko 1. PCC-menetelmän mukainen taulukko

	Population	Concept	Context
	Ammatilliset toisen asteen opettajat	Työn kuormitus ja työhyvinvointi	kokemus
Avainsanat	Ammatillinen opettaja	työn kuormittavuus kuormitus työn kuormitus työkuormitus työhyvinvointi työn imu työtyytyväisyys	kokemus
	Vocational teacher Occupational instructor	workload strain work strain / job strain work burden well-being at work work satisfaction work wellbeing / work well-being work welfare	experience

4.3 Hakuprosessi

Käsitteiden muodostuksen jälkeen muodostettiin hakulauseke, joka muodostui lopulliseksi Metropolia Ammattikorkeakoulun informaattikon tapaamisen jälkeen tammi-kuussa 2024 seuraavaksi: ("vocational teacher" OR "occupational instructor") AND ("job satisfaction" OR well-being OR "stress" OR "burnout"). Tarvittaessa hakulauseketta muokattiin vastaamaan käytettävissä olevan tietokannan vaatimuksia. Kokemukset jätettiin lopulta hakulausekkeesta pois, koska se rajasi hakutuloksia liikaa ja valikoiduista tutkimuksista nousi kuitenkin opettajien omia kokemuksia liittyen työhyvinvointiin ja työn kuormitukseen. Tutkimusartikkelien sisäänottokriteereissä kuitenkin oli, että tutkimuksessa oli esillä opettajien tuomat kokemukset. Alustava haku suoritettiin informaattikon avustuksella Metropolian kirjaston Metcat Finna -palvelun kautta, joka tarjoaa kansainvälisten e-aineistojen hakumahdollisuuden. Tämän avulla saatiin käsitys siitä, mistä tietokannoista löytyy eniten hakulausekkeeseen sopivia tuloksia. Alustava hakulauseke tuotti yhteensä 1183 tulosta, ja sen perusteella valittiin ProQuest ja Taylor & Francis -tietokannat, koska niistä löytyi eniten hakutuloksia. Lisäksi suoritettiin manuaalista tiedonhakua. Taulukossa 2 näkyy käytetyt tietokannat, hakusanat, asetetut rajaukset aineiston keräämiseksi, tulosten määrä ja haun toteutuspäivä.

Taulukko 2. Aineiston hakutaulukko

ProQuest	"vocational teacher"	"work load" OR strain OR "work strain" OR "work burden" OR stress OR well-being OR satisfaction OR comfort OR welfare	2014-2024, peer reviewed	185 tulosta	2.1.2024
Taylor & Francis	"vocational teacher" OR "occupational instructor"	"job satisfaction" OR "well-being" OR "stress" OR "burnout"	2014-2024, article	55 tulosta	2.1.2024

ProQuest -tietokannassa hakulauseke oli seuraava: ("work load" OR strain OR "work strain" OR "work burden" OR stress OR well-being OR satisfaction OR comfort OR welfare) AND "vocational teacher". Kun sisäänottokriteerit oli asetettu, hakuprosessi antoi yhteensä 187 tulosta. Näiden hakutulosten otsikoiden perusteella tutkittiin seitsemän (7) artikkelin tiivistelmät, joista valittiin neljä (4) artikkelia, joiden koko teksti luettiin läpi. Koko tekstin perusteella valittiin kolme (3) artikkelia, jotka otettiin mukaan sisällönanalyyysiin.

Taylor & Francis -tietokannassa hakulausekkeeksi muodostui ("vocational teacher" OR "occupational instructor") AND ("job satisfaction" OR "well-being" OR "stress" OR "burnout"). Kun sisäänottokriteerit oli määritelty, haku antoi yhteensä 55 hakutulosta. Tämän jälkeen tutkittiin kuuden (6) artikkelin tiivistelmät hakutulosten otsikoiden perusteella, ja näistä valittiin viisi (5) artikkelia, joiden koko teksti luettiin läpi. Koko tekstien lukemisen jälkeen valittiin kolme (3) artikkelia, jotka otettiin mukaan sisällönanalyyysiin.

Lisäksi tiedonhaussa suoritettiin manuaalista hakua muun muassa löydettyjen tutkimusten lähdeluettelon kautta. Manuaalisessa haussa valikoitui tutkimukseen lopulta neljä (4) tutkimusta.

4.4 Aineiston valinta

Opinnäytetyön aineistoon otettiin tutkimuksia viimeisen kymmenen vuoden väliltä, eli vuosien 2014–2024 ajalta. Sisäänottokriteeristö sisälsi, että aineiston on oltava tutki-

musartikkeli, englannin tai suomenkielinen, vertaisarvioitu ja aineisto käsitteli tutkimuskysymysten aiheita. Sellaiset tutkimukset, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin, eivät kohdistuneet toisen asteen ammatillisiin opettajiin tai eivät käsitelleet millään tavalla hyvinvointia tai työn kuormitusta, suljettiin pois. Aineiston haku ja eteneminen kirjattiin ja on esillä tässä opinnäytetyössä. Alla olevassa taulukossa 3 esitetään tiedonha-kuun valittujen tietokantojen sisäänottokriteerit ja poissulkukriteerit.

Taulukko 3. Sisäänotto- ja poissulkukriteeristö

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Tutkimuksen kohteena on ammatilliset toisen asteen opettajat	Tutkimuksen kohteena on peruskoulun, lukion tai korkeakoulun opettajat
Tutkimusartikkeli	Ei-tutkimusartikkeli
Tutkimus käsittelee opinnäytetyössä asetettuja tutkimuskysymyksiä	Tutkimuksessa ei käsittele työhyvinvointiin tai työkuormitukseen liittyviä aiheita
Julkaistu 2014–2024	Artikkeli on julkaistu aikarajauksien ulkopuolella
Vertaisarvioitu tutkimus	Ei vertaisarvioitu
Artikkeli on julkaistu englanniksi tai suomeksi	Muu kieli

4.5 Aineiston laadunarviointi

Sisäänottokriteerit täyttäneiden aineistojen menetelmällinen laatu tulee arvioida kriittisesti (Hotus). Opinnäytetyöhön valittujen aineistojen menetelmällinen laadunarvio tehtiin Hotuksen suomentamien Joanna Briggs Instituutin tekemien tutkimusten arviointikriteerien mukaisesti. Laadunarviointi toteutettiin valituille tutkimusartikkeleille käyttäen tutkimuksiin sopivia arviointikriteeristöjä ja näiden pisteytys on nähtävillä analyysitaulukossa (liite 1).

4.6 Sisällönanalyysi

Laadullinen sisällönanalyysi ja teemoittelu ovat lähellä toisiaan ja usein niitä käytetäänkin vaihtoehtoisina nimityksinä toisilleen. Sisällönanalyysin pohjana on systemaattinen koodaus. Aineistoista etsitään yhtäläisyyksiä ja huolellisen läpikäynnin myötä tehdään runko koodaukselle. Tämä koodaus on yksi työvaihe analyysin teossa. Sisällönanalyysi

keskittyy siihen, mitä aineistojen teemoista ja aiheista nousee ilmi. Teemoitellusta sisälöstä muodostuu aineisto, josta tehdään mahdolliset johtopäätökset, jotka ovat osa tutkimusta. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Analyysi kuvaa mukana olevien tutkimusten ominaispiirteet, kuten kokonaismäärä, tutkimusmuotojen tyypit, julkaisuvuodet, interventioiden tyypit, tutkittavien populaatioiden ominaisuudet ja maat, joissa tutkimukset tehtiin. Nämä tulokset voidaan esitellä erilaisin visuaalisin esitystavoin, kuten taulukoita tai kaavioita käyttäen. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen analyysin tarkoituksena on se, minkä tyyppisiä tietoja saadaan vastauksena tutkimuskysymyksiin. (Arksey & O'Malley 2005: 26-27, Peters ym. 2020: 21-25.) Tämän opinnäytetyön analyysi tutkimuksista ja laadunarvioista (liite 1) sisältää tutkimusartikkelien tekijät, julkaisuvuoden, julkaisumaan, tutkimuksen tarkoituksen, käytetyt tutkimusmenetelmät ja aineiston koon, tutkimuksen keskeiset tulokset ja laadunarvioinnin pisteet.

Peters ym. (2020) toteavat yhteenvetona, että tapa, jolla tiedot poimitaan ja analysoidaan scoping-katsauksissa, riippuu pitkälti siitä, mikä on katsauksen tarkoitus. Tärkein näkökulma aineiston analyysin kannalta on, että kirjoittajat ovat avoimia ja selkeitä sekä raportoivat selkeästi poimitut tiedot. (Peters ym. 2020: 21–25.)

Analyysin tietojen esittämiseen on monia vaihtoehtoja scoping-katsauksissa. Katsauksen tulokset voidaan esittää karttana tiedoista, jotka on poimittu katsauksesta, kaavio- tai taulukkomuodossa. Myös kuvaileva muoto, joka on yhdenmukainen tutkimuksen tavoitteen ja katsauksen laajuuden kanssa sopii. (Peters ym. 2020: 21–25.) Aineiston valitut artikkelit luettiin läpi ensin kokonaisuuden hahmottamiseksi ja aiheen selkiyttämiseksi. Aineistoista korostettiin yliviivaten tutkimuskysymyksiin viittaavat aiheet, joka helpotti analyysin ja tulosten tekemistä.

5 Tulokset

Tähän opinnäytetyöhön valituista tutkimusartikkeleista nousi esille työn kuormitukseen liittyviä teemoja sekä teemoja, mitkä joko edistävät tai heikentävät toisen asteen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Näistä muodostui kolme erilaista analyysitaulukkoa, jotka ovat työnkuormitus, työhyvinvointia edistävät tekijät ja työhyvinvointia heikentävät tekijät. Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksia kuormituksesta ja työhyvinvoinnista nousseita tuloksia on esitetty tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

5.1 Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksia työn kuormittavuudesta

Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksista työn kuormittavuudesta nousi pääluokan alle kaksi yläluokkaa, jotka olivat työtehtävien hallinta ja kommunikaatio ja työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri. Työtehtävien hallinta ja kommunikaatio yläluokan alle lukeutui viisi alaluokkaa ja työilmapiiriin ja organisaatiokulttuurin alle nousi kolme alaluokkaa. Nämä ovat nähtävillä taulukossa 4.

Boldrin ym. (2019) tutkivat sveitsiläisten toisen asteen ammatillisten opettajien kokemuksia työn haasteista ja niiden vaikutuksesta resilienssiin. Suuri osa tutkimuksessa raportoiduista haasteista liittyi arkielämän ja työn yhteyteen. Tutkimus jakoi haasteet neljään eri tasoon. A-taso oli yhteiskunnallisiin ja poliittisiin puitteisiin, joissa opettajat työskentelevät. B-taso sisälsi vaikeat yhteistyöt muiden opiskelijaan liittyvien henkilöiden kanssa, kuten esimerkiksi vanhemmat ja harjoitteluiden ohjaajat. C-tasoon sisältyi vaikeudet työn ja kodin tasapainossa, työpaineet ulkopuolelta ja vaikeudet koulun ulkopuolisten palveluiden kanssa. D-taso oli asiat, joissa opettajat ovat suoraan mukana, kuten konfliktit kollegojen kanssa, yhteisen kulttuurin puute koulussa, negatiivinen johtajuus ja haastavat opiskelijat. Näiden tasojen lisäksi tutkimuksessa huomioitiin yksilön omat haasteet ja opettajuuteen liittyvät haasteet. (Boldrini, Sappa, Aprea 2019: 125–141.)

5.1.1 Haasteet opiskelijoiden kanssa

Useissa tutkimuksissa nousi opettajien kuvaamana opiskelijahaasteet. Boldrinin ym. (2019) tutkimuksessa opettajien kokemuksissa kuormittavaksi nousi heikko sosiaalinen tunnustus työstä ja muiden ymmärtämättömyys siitä, kuinka paljon voimavaroja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kanssa usein tarvitaan. Ammatilliseen koulutukseen hakeutuvat useammin opiskelijat, joilla on enemmän haasteita oppimisessa ja elämänhallinnassa kuin esimerkiksi lukio-opiskelijoilla. (Boldrini, Sappa, Aprea 2019: 125–141.) Myös Kolin (2014) tekemässä väitöskirjassa nousi kuormittavaksi opiskelijoiden haasteiden lisääntyminen, ja opiskelijoiden väliset osaamisen kasvaneet erot (Koli 2014: 57–65). Maunun (2020) tutkimuksessa nousi myös opettajan työtä kuormittavaksi asiaksi opiskelijoiden elämänhallinnan haasteet ja oppimisen haasteet (Maunu 2020: 51–55). Meidin ym. (2016) tutkimus tuki myös todetessaan peruskoulusta suo-

raan tulevien opiskelijoiden välillä kärsivän motivaation puutteesta ja perustaitojen heikkenemisestä, mikä taas osaltaan lisää opettajan työkuormitusta (Meidi, Liivik & Loogma 2016: 21–26).

5.1.2 Erityistilanteiden hallinnan haasteet

Hyvärisen ym. (2017) tutkimuksessa ammattikoulujen opettajien vastauksissa korostui ammattikorkeakouluopettajia enemmän tyytymättömyys erityistilanteiden hallintataitoihin, kuten esimerkiksi oppilaiden kanssa tapahtuvat erityistilanteet (Hyvärinen, Saaranen, Tossavainen 2017: 257–262).

5.1.3 Muutokset toisen asteen ammatillisten opettajien työssä

Boldrinin ym. (2019) tutkimuksessa haastatelluista opettajista osa koki opetussuunnitelmien uudistukset ja muutokset erityisen stressaaviksi ja kuormittaviksi. Osa opettajista kuvasi muutoksia haasteina, jotka uhkaavat opettajan omaa pedagogista vapautta. Ammatillisessa koulutuksessa ulkoa päin tuleva vaatimus liittyy uudistuksiin, jota ammatilliset opetussuunnitelmat ovat viime vuosina joutunut käsittelemään vastatakseen muuttuvien työmarkkinoiden tarpeisiin. (Boldrini, Sappa, Aprea 2019: 125–141.) Kolin (2014) tutkimuksessa sama asia nousi suomalaisten ammatillisen opettajien ilmi tuomana ammatillisen koulutuksen kuormittavuudesta puhuttaessa. Tietotekniikan lisääntyminen, lisääntynyt kansainvälisyys, opiskelija määrien kasvu nousi esille kuormittavina muutoksina työssä. (Koli 2014: 57–65.)

Maunun (2020) artikkelissa jatkuvat muutokset koettiin opettajien toimesta kuormittavaksi. Artikkelissa haastatellut opettajat kokivat erilaisten muutosten tulevan johtajien omista ajatuksista, ei niinkään opetuksen arjessa nousseesta tarpeesta. Monesti muutoksissa koettiin myös taloudellisen resurssien niukkenevan, mistä voi aiheutua turvatomuutta ja epätietoisuutta toiminnan ja oman työn jatkumisesta. Lisäksi muutosten koettiin tuovan opettajille lisää töitä, jotka opettajat kokivat hankaloittavan itse päätyötä opiskelijoiden parissa. Tällaisia tehtäviä ovat hallintolähtöiset ja byrokraattiset tehtävät, joiden koetaan vievän paljon työaika. Tällaisia kuormittavia tehtäviä olivat esimerkiksi opiskelijoiden henkilökohtaiset opetussuunnitelmat ja järjestelmät, joihin täytyy kirjata ylös asioita ja seurata samalla muiden opettajien merkintöjä. (Maunu 2020, 56–59.) Opettajien vastuu muutoksien keskellä on lisännyt myös kehittämistyön määrää, jonka koettiin lisäävän kuormittavuutta (Koli 2014: 57–65). Maunun artikkelissa vuodelta 2020

nousi lisäksi esille opettajia kuormittavan myös lähiopetuksen määrän väheneminen (Maunu 2020, 51–55).

Virolaistutkimuksessa todettiin ammatillisen koulutuksen sisällön muuttuneen vuosien varrella vaativammaksi ja opettajien työtä seurataan muun muassa opiskelijoiden suoritusten perusteella, kuten kuinka moni valmistuu ammattiin. Tutkimus osoitti, että ammatillisten opettajien työhön on lisätty sekä positiivisia että negatiivisia aikaa vieviä tehtäviä. Työkuormituksen arvioinnissa koettiin olevan myös puutteita, mikä taas lisää opettajien työuupumuksen riskiä. (Meidi, Liivik & Loogma 2016: 21–26.)

5.1.4 Yhteistyön puute kollegoiden kanssa

Boldrinin ym. (2019) tutkimuksessa opettajat toivat kuormittavana ilmi konfliktit ja vaikeudet työskennellä yhdessä kollegoidensa kanssa sekä jaetun kulttuurin puute oppilaitoksessa. Jaetun kulttuurin puute liittyi erityisesti arviointimenettelyihin sekä luokanhallintaan ja käyttäytymissääntöihin opetuksessa. (Boldrini, Sappa, Aprea 2019: 125–141.) Opettajien välisen yhteistyön puute nousi Maunun (2020) artikkelin vastauksissa esille. (Maunu 2020, 51–55). Saksalaistutkimuksen tuloksissa nousi myös ilmi kollegiaalisuuden puute ja myös ylipäättään ajan puute käydä keskusteluita kollegan kanssa. (Hoefsmita & Karin 2018: 73–76).

5.1.5 Huono johtaminen

Boldrinin ym. (2019) tutkimuksessa moni opettaja mainitsi negatiivisen johtajuuden syynä ammatilliseen kriisiin ja kuormitukseen (Boldrini, Sappa, Aprea 2019: 125–141). Maunun artikkelissa vuodelta 2020 opettajan työn kuormittavuuteen ja huonoihin puoliin koettiin kuuluvan olennaisimpana osana organisaation ja/tai esihenkilöiden etäisyys arjesta. Organisaation jäykkyys ja ylhäältä päin tulevat käskyt nousi opettajien vastauksissa esille. Suurin opettajien kokema kuormittava tekijä oli siis organisaation toiminta ja sitä kautta vaikutukset opettajan työhön. Kaikenlaisten muutoksien koettiin tulevan ”tuolta jostain”. Tärkein artikkelissa noussut yksittäinen tema oli esihenkilöiden ja organisaation johdon etäisyys arkityöstä ja sen tukemisesta. Opettajat toivoivat esihenkilöiltään tukea, ymmärrystä ja arvostusta omaan arkeensa. (Maunu 2020, 51–55.)

5.1.6 Työhön tyytymättömyys ja työuupumus

Thaimaassa tehdyssä tutkimuksessa ammatillisten opettajien aikomukseen lopettaa opettajan työt, todettiin, että emotionaalinen uupumus, henkilökohtaiset saavutukset, depersonalisaatio ja huono työtyytyväisyys ennustivat aikomusta lopettaa opetuslalla. Työhön tyytymättömyys oli vahvin ennustaja ammatista luopumisen ajatukselle. Opettajat, jotka kokivat työtyytyväisyyttä, olivat taipuvaisempia olemaan aktiivisia, motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Tutkimuksessa todettiin, että opettajat, jotka kokevat korkeaa työtyytyväisyyttä ja vähäistä loppuun palamista, saattavat pysyä omistautuneina uraansa. (Preechawong, Anmanatrakul, Pinit & Koul 2021: 76–77.) Barnován ym. (2023) tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että vastavalmistuneet opettajat kokevat korkeampia stressitasoja kuin kokeneet kollegansa. Mikä selittää sen, että monet heistä jättävät opetusuran jo varhaisessa uravaiheessa (Barnová ym. 2023:8–12.) Meidin ym. (2016) laadullisessa Virossa tehdyssä tutkimuksessa ammatilliset opettajat kuvasivat kuormittavaksi työpäivien kiireellisyyden ja stressaavuuden. Etenkin vastavalmistuneet nuoret opettajat saattavat myös luovuttaa työkuormituksen alla ja jättää ammatin. (Meidi, Liivik & Loogma 2016: 21–26.)

Preechawong ym. (2021) tutkimuksessa todettiin, että silloin kun opettajat kokivat paljon ulkopuolelta tulevia vaatimuksia, kuten hallinto, kollegat, vanhemmat tai opiskelijat, se saattaa johtaa tunteisiin emotionaalisesta uupumuksesta (Preechawong ym. 2021: 76–77). Jordaniassa tehtiin vastaavasti tutkimus, jossa vertailtiin ammatillisia ja tavallisia opettajia ja heidän psyykkistä uupumustansa. Tutkimuksessa ilmeni, että tulokset osoittivat tilastollisesti merkittäviä eroja ammatillisen koulutuksen opettajien ja tavallisten opettajien välillä psyykkisen uupumuksen tasossa. Tämä tulos osoitti, että ammatillisen koulutuksen opettajat kärsivät psyykkisestä uupumuksesta enemmän kuin kollegansa. (Rababa & AL Momani 2021: 117.) Saksalaistutkimuksessa kolmannes haastatelluista koki, ettei palautunut töistä tarpeeksi vapaa-ajalla, joka on riski työuupumukselle. Useimmiten olivat stressiin liittyviä psykologisia tai psykosomaattisia vaivat. (Hoefsmitta & Karin 2018: 73–76.)

5.1.7 Liialliset työmäärät kuormittavana tekijänä

Saksassa toteutetussa laadullisessa tutkimuksessa haastateltiin 11 ammatillisen koulun opettajaa ja henkilökuntaa. Tuloksissa nousi ilmi, että lähes kaikki työntekijät kokivat työpaineita kokonaistyömäärän osalta. Noin puolet haastatelluista työntekijöistä

koki jatkuvaa painetta koko kuukauden ajan. Samaan aikaan lähes kaikki haastatellut työntekijät kokivat työpainehuippuja, jotka esiintyivät tiettyinä ajanjaksoina, kuten lukukausien alussa. Näitä korkean työmäärän jaksoja ei pystytty jakamaan tasaisesti ympäri vuodelle. Yli kolmannes haastatelluista työntekijöistä totesi, että heidän oli käsiteltävä paljon sähköposteja. Noin puolet haastatelluista työntekijöistä ilmoitti joutuvansa tekemään monia hallinnollisia tehtäviä. Lähes kolmannes haastatelluista työntekijöistä mainitsi, että hallinnolliset tehtävät ovat stressaavia monista syistä. Noin puolet haastatelluista työntekijöiden mielestä heidän on suoritettava liikaa tehtäviä, jotka eivät liity heidän varsinaiseen työhönsä. Nämä tehtävät olivat erityisesti juuri hallinnollisia tehtäviä. Haastatellut työntekijät ilmoittivat, että heidän kokemansa työpaineet johtuvat vaihtelevista seurauksista: työskentelyn ylitöitä tai kellon ympäri työskentelyä, heikompi työsuoritus, stressiin liittyvät valitukset terveydentilasta tai hyvinvoinnista ja mahdollisista aikeista etsiä uusi työpaikka. Puolet työntekijöistä teki ylitöitä. Lähes kolme neljäsosaa haastatelluista työntekijöistä ilmoitti kokeneensa oireita, jotka koskivat terveydestään ja/tai hyvinvoinnistaan. Huomattava osa heistä koki väsymystä. (Hoefsmitta & Karin 2018: 73–76.)

Kaikki saksalaistutkimuksessa haastatellut työntekijät ovat kokeneet, että puutteita työssä ovat: liika itsenäisyys, työtovereiden sosiaalinen tuki ja riittävä tieto- ja viestintätekniikkaohjelmistot. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että työpaineiden kokeminen uhkasi näiden työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Näiden voimavarojen suojelemiseksi työntekijät ovat saattaneet siirtyä idealismista kohti realismia. (Hoefsmitta & Karin 2018: 73–76.)

Terveysalan opettajien työtä kuvaavassa vertailussa nousi havainto, että eniten tyytymättömyyttä opettajissa aiheuttivat työn psyykinen kuormitus ja psyykkisille voimavaroille saadun tuen riittämättömyys työpaikalla ja työmäärät. Sopivana psyykkistä työn kuormitusta piti hieman alle puolet. (Saaranen, Kankkunen, Juntunen 2020: 160.)

Taulukko 4. Luokittelu työn kuormituksesta

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Haasteet opiskelijoiden kanssa	Työtehtävien hallinta ja kommunikaatio	Työn kuormitus
Erytistilanteiden hallinnan haasteet		
Muutokset opettajien työssä		
Yhteistyön puute kollegoiden kanssa		
Suuri työmäärä		
Työhön tyytymättömyys	Työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri	
Työhön uupuminen		
Heikko johtaminen		

5.2 Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä

Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksista työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä nousi kaksi pääluokkaa ja pääluokkien alle kaksi yläluokkaa. Ensimmäinen pääluokka on työhyvinvoinnin edistäjät, jonka kaksi yläluokkaa olivat työympäristön tukeminen ja henkilöstön kehittäminen ja tukeminen. Työympäristön tukeminen yläluokan alle lukeutui neljä alaluokkaa ja henkilöstön kehittäminen ja tukeminen alle nousi seitsemän alaluokkaa. Nämä ovat nähtävillä taulukossa 5. Toinen pääluokka oli työhyvinvoinnin heikentäjät, jonka alle nousi kaksi yläluokkaa. Nämä yläluokat ovat työyhteisön vuorovaikutus ja toiminta ja työnorganisointi ja hallinto. Työyhteisön vuorovaikutus ja toiminnan alle nousi neljä alaluokkaa ja työnorganisointi ja hallinto alle seitsemän alaluokkaa. Nämä ovat nähtävillä taulukossa 6.

Hyvärinen, Saaranen ja Tossavainen (2017) tutkivat terveysalanopettajien kokemaa työhyvinvointia. Tutkimukseen osallistui 250 terveysalanopettajaa ammatillisesta opetuksesta ja korkeakouluopetuksesta. Ammattikoulujen opettajista suurin osa arvioi oman työhyvinvointinsa hyväksi tai erittäin hyväksi, mutta työyhteisön työhyvinvointia hyväksi tai erittäin hyväksi arvioi vain noin kolmasosa. Työtyytyväisyys omaan ammatilliseen osaamiseen arvioitiin ammattikouluissa melko hyväksi. (Hyvärinen, Saaranen, Tossavainen 2017: 257–262)

5.2.1 Työhyvinvoinnin edistäjät

Saaranen ym. (2020) tutkimuksessa opettajat olivat tyytyväisiä työhyvinvoinnin edistämiseen saatuun tukeen ja työnohjausmahdollisuuksiin sekä työterveyshuollon toimintaan työhyvinvoinnin ja terveydenedistäjänä ja ylläpitäjänä. Työmäärään oli tyytyväisiä vain noin puolet vastaajista. (Saaranen, Kankkunen, Juntunen 2020: 160.)

Opettajien resilienssi kasvaa opetuskokemusvuosien myötä ja siten opettajien herkkyys riskitekijöille ja niiden vaikutuksille ammatilliseen suoritukseen vähenee ja täten negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin vähenee myös. Resilienssin edistämiseen loppuun palamisen ehkäisyn muotona tulisi olla toimenpiteitä, jotka johtavat ammatillisten opettajien resilienssin parantamiseen. Toimenpiteillä on mahdollisuus parantaa opettajien työtyytyväisyystasoa, parempaa työsuoritusta, lisätä ammatillisen koulutuksen laatua, vähentää opettajien vaihtuvuutta kouluissa ja pitää nuoret opettajat mukana koulujärjestelmässä. (Barnová ym. 2023: 8–12.)

Opettajien työhyvinvointia lisätään työtä tasapainottamalla kuten tekemällä erilaisia aktiviteetteja esimerkiksi virkistyksen muodossa ja työskentelemällä välillä kotona. Uusien taitojen hankkiminen, aiemman kokemuksen hyödyntäminen ja kollegojen kanssa tehtävä yhteistyö auttavat selviytymään kuormituksesta ja parantavan siten työhyvinvointia. (Meidi, Liivik & Loogma 2016: 21–26.) Myös Barnován ym. (2023) tutkimuksessa todetaan, että kaikille opettajille tulisi tarjota täydennyskoulutusmahdollisuuksia. Lisäksi työpaikan myönteisen organisaatiokulttuurin rakentaminen lisää opettajien osallistumista ja työtyytyväisyyttä. (Barnová ym. 2023:8–12.)

Maunun artikkelissa vuodelta 2020 tutkittiin 44:n ammatillisen opettajan ja opiskelija-huollon työntekijän omia ajatuksia aiheesta, minkä takia he tekevät omaa työtään ja mitä myönteisiä ja kielteisiä asioita he kokevat työssään. Työn mielekkyyden tärkeäksi teemaksi suurella osalla nousi opiskelijälähtöisyys ja oppimisen ja kasvun prosessin tukeminen. Myös työyhteisö nousi artikkelin haastatteluissa kolmanneksi tärkeimmäksi positiiviseksi asiaksi työssä. Tärkeänä pidettiin, että opettajilla on mahdollisuus ja kyky hallita omaa työtään ja työprosessia. Työnkuvan autonomia ja itsenäisyys koettiin tärkeäksi. (Maunu 2020, 51–55.)

Taulukko 5. Luokittelu työhyvinvoinnin edistämisestä

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Joustavat työnteko sijainnit	Työympäristön tukeminen	Työhyvinvoinnin edistäjät
Yhteinen virkistäytyminen		
Mahdollisuus oman työn hallintaan		
Työnantajan luotto työntekijään		
Tuki työhyvinvoinnin edistämiseksi	Henkilöstön kehittäminen ja tukeminen	
Työnohjaus		
Toimiva työterveys		
Resilienssin kasvu		
Täydennyskoulutus		
Työntekijöiden välinen yhteistyö		
Työnmielekkyyys		

5.2.2 Työhyvinvoinnin heikentäjät

Saaranen ym. (2020) tutkimuksessa opettajien työmäärän jakautumiseen lukuvuoden mittaan oli tyytymättömiä yli 80 % opettajista. Tautot ja lepoaikat työssä toteutuivat vain noin puolella opettajista. Työnantajan tarjoamaan tukevaan toimintaan, kuten psyykkisiä voimavaroja tukevan toiminnan määrään, kuten stressinhallintaan ja työssä jaksamiseen oltiin tyytymättömiä. Tätä tukea koki saaneensa tarpeeksi vain hieman yli kymmenesosa kaikista vastaajista. (Saaranen, Kankkunen, Juntunen 2020: 160.)

Kolin (2014) tutkimuksessa ammatilliset opettajat kuvasivat työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia olevan työilmapiirin ongelmat, vaikeiden opiskelijoiden aiheuttaman uupumuksen, kokousten ja hankkeiden aiheuttama väsymys ja yhteistä pelisääntöistä ei pidetty kiinni. Lisäksi työssä koettiin olevan aina häiriöitä (tiedonkulun puute, jatkuvat projektit, viesteihin vastaamattomuus), joka vaikutti työhyvinvoinnin kokemukseen. Myös työn muutokset koettiin uuvuttaviksi. Opettajat kokivat resurssit liian vähäiseksi työmääriin nähden, joka vaikutti työhyvinvoinnin heikentymiseen. (Koli 2014:90–95.)

Taulukko 6. Työhyvinvoinnin heikentäjät

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Huono yhteisön työhyvinvointi	Työyhteisön vuorovaikutus ja toiminta	Työhyvinvoinnin heikentäjät
Vaikeiden opiskelijoiden aiheuttama uupumus		
Yhteisten pelisääntöjen noudattamattomuus		
Työnteon häiriöt		
Työmäärän jakautuminen epäsuhtaisesti	Työn organisointi ja hallinto	
Psyykkisten voimavarojen tuen puute		
Hallinnollisten töiden määrän kasvu (kokoukset, hankkeet)		
Jatkuvat muutokset		
Resurssien vähyyys		

6 Pohdinta

6.1 Tutkimustulosten pohdinta

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat, että mitkä tekijät ammatilliset toisen asteen opettajat kokevat kuormittavaksi työssään ja mitkä tekijät vaikuttavat ammatillisten toisen asteen opettajien kokemuksiin työhyvinvoinnista? Tämä opinnäytetyö on tehty scoping-kirjallisuuskatsauksena. Tutkimuksista löydetyt tulokset tukivat toinen toistaan. Tuloksissa analysoitiin yhteensä kymmenen alkuperäisartikkelia, jotka vastasivat tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Aineistossa oli laajasti tutkimuksia ja artikkeleita ympäri maailmaa.

Ammatillisten toisen asteen opettajien kokemukset työn kuormituksesta jakautui kahteen yläluokkaan. Nämä yläluokat olivat työtehtävien hallinta ja kommunikaatio ja työilmapiiri ja organisaatio kulttuuri. Tutkimustuloksissa neljästä aineistoista (Boldrini ym. 2019; Koli 2014; Maunu 2020; Meidi ym. 2016) kuormittavaksi tekijäksi haasteet opiskelijoiden kanssa. Erityistilanteiden hallinnan haasteet nousivat Hyvärisen ym. (2017) tutkimuksessa kuormittavaksi. Opettajan työn muutokset koettiin kuormittavaksi neljässä tutkimuksessa (Boldrini ym. 2019, Koli 2014, Maunu 2020, Meidi ym. 2016) Yhteistyön puute kollegoiden kanssa koettiin kuormittavana Boldrinin ym. (2019), Maunun (2020) ja Hoefsmita & Karin (2018) tutkimuksissa. Huono johtaminen nousi Boldrini ym. (2019) ja Maunun (2020) tutkimuksissa kuormittavaksi asiaksi opettajien kuormituksessa. Työhön tyytymättömyys ja työuupumus oli kuormittavana tekijänä jopa viidessä

tutkimuksessa. (Preechawong ym. 2021, Barnová 2023, Meidi ym. 2016, Rababa & AL Momani 2021 & Hoefsmita & Karin 2018) Liialliset työmäärät kuormitti opettajia kahdessa tutkimuksessa (Hoefsmita & Karin 2018 & Saaranen ym. 2020)

Työhyvinvoinnin edistävinä tekijöinä tutkimustulokset voitiin jakaa kahteen yläluokkaan, jotka olivat työympäristön tukeminen ja henkilöstön kehittäminen ja tukeminen. Työhyvinvoinnin edistämiseksi mahdollisuus työnohjaukseen ja työterveyshuollon toimintaan koettiin hyväksi Saaranen ym. (2020) tutkimuksessa. Barnován ym. (2020) tutkimuksessa resilienssin kasvaminen koettiin työhyvinvoinnin edistäjänä. Täydennyskoulutusmahdollisuudet koettiin hyvinvointia edistäväksi kahdessa tutkimuksessa (Meidi ym. 2016 & Barnová ym. 2023) Maunun (2020) tutkimuksessa työn mielekkyys nousi tärkeäksi hyvinvointia edistäväksi asiaksi, myös oman työn hallinta ja autonomia työssä koettiin tärkeäksi.

Työhyvinvointia heikentäväksi tekijöiksi nousi Saaranen ym. (2020) tutkimuksessa työmäärän epäsuhtainen jakautuminen lukuvuodelle ja työn antajan tarjoaman tuen puutteeseen oltiin tyytymättömiä. Kolin (2014) tutkimuksessa työhyvinvointiin heikentävästi vaikutti työilmapiirin ongelmat, haastavat opiskelijat, hallinnollisten töiden aiheuttama väsymys ja häiriöt työnteossa. Lisäksi resurssit olivat vähäisiä työmäärään nähden.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä on käytetty hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita, jotka ovat eurooppalaisen ohjeistuksen mukaiset. Nämä periaatteet sisältävät luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuun ottamisen. (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2023: 11.)

Scoping-katsauksen myötä tässä opinnäytetyössä ei kerätty kenenkään henkilötietoja. Tämän perusteella opinnäytetyö ei tarvinnut erillistä tutkimuslupaa (Kettunen 2018). Opinnäytetyön aineistona on vain valmiita aiheesta tehtyjä tutkimuksia, joista ei selviä henkilöiden henkilötietoja tai ole tunnistettavuutta (Selesniemi & Kettunen & Näreaho 2021).

Opinnäytetyöhön on kirjattu kaikki tiedonhakuun liittyvä prosessi, mikä mahdollistaa tarvittaessa tiedonhaun toistamisen. Opinnäytetyö on pyritty kirjoittamaan omin sanoin ja suorat lainaukset on merkitty asianmukaisesti. Opinnäytetyön kaikki kuvat ja taulukot

on itse luotu ja niissä on asianmukaiset lähdemerkinnät. Opinnäytetyö on käytetty Turinitin -plagiaatintunnistusjärjestelmän läpi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: 16–17.)

Aineiston haussa ja keräämisessä on noudatettu Joanna Briggs instituutin scoping-katsauksen ohjeita, jolla saadaan lisättyä opinnäytetyön luotettavuutta ja laatua. Koko aineiston hakuprosessi on kirjattu opinnäytetyöhön ylös. Aineistoa hakiessa on rajattu tulokset viimeisen kymmenen vuoden sisään saaduiksi, jotta aineisto olisi mahdollisimman todenmukaista nykyhetken tilanteeseen. Tämä lisää opinnäytetyön luotettavuutta ja jatkokehittämiseen käytettävän tiedon luotettavuutta.

Opinnäytetyön luotettavuutta on arvioitu validiteetin, eli tutkimuskysymyksen tutkimisen tuloksien ja reliabiliteetin eli toistettavuuden avulla. Aineiston ja sen tulosten kuvaus on tärkeä osa luotettavuutta, joka ilmenee mahdollisimman tarkalla analyysin kuvaksella. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkinen 2017: 198.) Opinnäytetyön analyysi ja tulokset on kuvattu opinnäytetyössä.

Opinnäytetyössä käytettyjen tutkimusten tutkimusaineistoissa oli vaihtelua, joka voi vaikuttaa tutkimustulosten luotettavuuteen. Suurin aineistomäärä oli 510 henkilöä ja pienimmässä määrässä oli 11 henkilöä. Lisäksi yksi tutkimuksista oli empiirinen. Vaikka tutkimusaineistojen määrä vaihteli, oli tulokset silti samankaltaisia joka tutkimuksessa. Tutkimus saavutti nopeasti saturaatiopisteen, jolloin aineisto alkoi toistamaan itseään tuloksissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tämä lisää opinnäytetyön tulosten luotettavuutta. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus -tietokannassa, jossa se on kaikkien käytettävissä ja saatavilla.

7 Johtopäätökset

Ammatillisten toisen asteen opettajien työssä kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella korostuu yhteneväiseksi tekijäksi kuormituksen osalta se, että opettajien työmäärät koetaan liian suuriksi. Työtaakkaa lisää haastavat opiskelijat. Opiskelijoiden haasteet ovat lisääntyneet ja opiskelijoiden kesken erot ovat myös kasvaneet. Erilaiset elämänhallinnan haasteet opiskelijoilla kuormittavat opettajien työtä. Opettajien tulee navigoida näiden opiskelijoiden haasteiden ja opettamisen välillä. Kasvaneisiin erityistilanteiden haasteiden parissa toimimiseen ei ole koeta saavan tarpeeksi tukea työnantajien toimesta. Muutokset opettajien työssä lisäävät työn kuormituksen kokemusta ja huono

johtaminen ei tätä muutosta tue. Kuormittuminen lisää työhön tyytymättömyyttä ja työuupumuksia.

Työhyvinvoinnin heikentäviksi tekijöiksi lukeutui paljon myös työn kuormitukseen liittyviä asioita, kuten vaikeat opiskelijat, koko työyhteisön huono työhyvinvointi ja työnteon jatkuvat häiriöt. Resurssit ovat liian pieniä työmääriin nähden, joka heikentää työssäjaksamista. Lisäksi työmäärät jakautuvat opettajilla epätasaisesti lukuvuodelle, kun lukukausien aloitukseen sisältyy työmäärien kasautumisia.

Näiden työn kuormituksen ja työhyvinvointia heikentävien asioiden huomioimiseen tulisi kiinnittää huomiota opettajien työhyvinvointia edistäessä. Tutkimuksen tuloksissa työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousi muun muassa yhteinen virkistäytyminen työporukan kesken ja yhteisöllisyyden lisääminen. Työnantajan antama tuki ja mahdollisuus käyttää työnohjausta koettiin työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia edistäväksi. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja täydennyskouluttautuminen lisää myös hyvinvoinnin kokemusta. Näihin panostamalla voidaan mahdollisesti parantaa opettajien työhyvinvointia ja vähentää kokemuksia työn kuormituksesta, kun saadaan muun muassa keinoja haastavien tilanteiden ja opiskelijoiden hallintaan. Tämä opinnäytetyö voi toimia pohjana ammatillisten toisen asteen opettajien työhyvinvointiin liittyvien opinnäytetöiden tai työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Annettu Helsingissä 14.11.2014.

Aulankoski, Sanna 2016. Törmäyksistä työniloon - Työterveyshuolto tukena työn ristiriidoissa. 1.painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim: 93.

Arksey, Hilary & O'Malley, Lisa (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19-32. <DOI: 10.1080/1364557032000119616> Viitattu 21.2.2024

Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia 2017. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. < <https://doi.org/10.1037/ocp0000056> > Viitattu 18.1.2024.

Barnová, Silvia, Gabriela Gabrhelová, Slávka Krásna, Livia Hasajová & Denis Barna 2023. Teacher Resilience and Coping with Teacher Stress in Vocational Schools. *Societies* 13(9):204. <<https://doi.org/10.3390/soc13090204>> Viitattu 19.2.2024

Billet, Stephen 2011. Vocational Education - Purposes, Traditions and Prospects. Australia: Springer: 1-3.

Boldrini, Elena, Sappa, Viviana & Aprea, Carmela 2019. Which difficulties and resources do vocational teachers perceive? An exploratory study setting the stage for investigating teachers' resilience in Switzerland. *Teachers and Teaching*, 25(1), 125-141. <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13540602.2018.1520086>> Viitattu 19.2.2024

Colquhoun, Heather & Danielle, Levac & Kelly, O'Brien & Sharon, Straus & Andrea C, Tricco & Laure, Perrier & Monika, Kastner & David, Moher. 2014. Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting. *Journal of clinical epidemiology*, 67(12): 1291-1294.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>> Viitattu 18.1.2024

Euroopan Komissio 2020, Ammatillinen koulutus – Tulevaisuuden vaatimukset huomioon ottava toimintatapa. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Publications Office. <<https://data.europa.eu/doi/10.2767/18555>> Viitattu 22.2.2024

Euroopan Komissio 2022. Ammatillinen koulutus: tämän päivän ja tulevaisuuden taitoja. Office of the European Union. <<https://data.europa.eu/doi/10.2767/743799>> Viitattu 20.2.2024

Hoefsmita, Nicole & Cleefb, Karin 2018. If it isn't finished at five, then I'll continue until it is. A qualitative study of work pressure among employees in vocational education. *WORK-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation* 61(1): 69-80.

Hotus. Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI). <<https://hotus.fi/kansainvalinen-yhteistyö/jbi-keskus/tutkimusten-arviointikriteeristot-jbi/>> Viitattu 24.3.2024

Hyvärinen, Kari & Saaranen, Terhi & Tossavainen, Kerttu 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveystieteen opettajille. *Hoitotiede* 29(4), 252–263.

Golnick, Teija & Ilves, Vesa 2021. Opetusalan työolobarometri. 6-7, 14, 26. <https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf> Viitattu 25.2.2023, 22.2.2024.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. 2021 Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. Viitattu 22.03.2021.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma PRO: 198.

Kettunen, Jyrki 2018. Selvitä, tarvitsetko tutkimuksellesi luvan. <<https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/selvita-tarvitsetko-tutkimuksellesi-luvan>> Viitattu 9.3.2024.

Koli, Annarita 2014. TYÖN MIELTÄ ETSIMÄSSÄ. Työhyvinvoinnin edistäminen ammattinopettajien työssä. Helsinki: Helsingin yliopisto. 57-95.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Annettu Helsingissä 11.8.2017.

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja – ser. C osa – Tom. 372. Turku: Turun yliopisto. 71-72.

Luopajarvi, Timo 2017. Ammatillisen opettajankoulutuksen rakenteellinen ja pedagoginen kehittyminen. Teoksessa Paakkola, Esko & Varmola, Tapio (toim.). *Opettajankoulutus, lähihistoriaa ja tulevaisuutta*. Jyväskylä: PS-kustannus. 175, 192-193.

Mahlamäki-Kultanen, Seija & Muttonen, Jaana 2018. Ammatillinen opettajuus. Teoksessa *Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 4, ammatillinen opettajuus*. Tampere. 6.

Mak, Susanne & Thomas, Alike 2022. Steps for Conducting a Scoping Review.” *Journal of graduate medical education* vol. 14,5 (2022): 565-567. <doi:10.4300/JGME-D-22-00621.1> Viitattu 9.3.2024

Mauno, Saija, Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feldt Taru (toim.). *Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. 74-76.

Maunu, Antti 2020. Opiskelijälähtöisyyttä arjen paineissa. Ammattiopettajien käsitykset oman työnsä hyvistä ja huonoista puolista uudistusten kaudella. *Kasvatus & Aika* 14(1) 2020, 44–66.

Meidi, Sirk & Liivik, Reeli & Loogma, Krista 2016. Changes in the Professionalism of Vocational Teachers as Viewed through the Experiences of Long-Serving Vocational Teachers in Estonia. *Empirical Research in Vocational Education and Training* 8(1). 1-26.

Mäkikangas, Anne, & Hakanen, Jari 2017. Työhyvinvointi ja sitä tukevat voimavarat. Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feldt Taru(toim.). *Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. 103-104.

Munn, Zachary & Peters, Micah D. J. & Stern, Cindy & Tufanaru, Catalin & McArthur, Alexa & Aromataris, Edoardo 2018. Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Med Res Methodol* 18(143). <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x> Viitattu 18.1.2024.

OECD 2023. Education at a Glance 2023. OECD Indicators. Pariisi: OECD Publishing. <<https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>> Viitattu 9.3.2024.

Opetushallitus 2024. Uudistettavat tutkinnon perusteet. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/uudistettavat-tutkinnon-perusteet>> Viitattu 25.3.2024.

Opetushallitus 2023. Ammatillinen koulutus. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillinen-koulutus>> Viitattu 2.2.2023

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillinen koulutus – linjaukset ja kehittäminen. <<https://okm.fi/linjaukset-ja-kehittaminen>> Viitattu 25.3.2024.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. <<https://okm.fi/amisreformi>> Viitattu 2.2.2023

Perkiö-Mäkelä, Merja & Ervasti, Jenni 2013. Tilanne eri toimialoilla. Koulutus. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy, 197–201.

Peters, Micah D.J & Godfrey, Christina M. & Khalil, Hanan & McInerney, Patricia & Parker, Deborah & Soares, Cassia Baldini 2015. Guidance for conducting systematic scoping reviews. *International Journal of Evidence-Based Healthcare* 13(3):141-146, September 2015.

Peters, Micah D.J & Marnie, Casey & Tricco, Andrea C & Pollock, Danielle & Munn, Zachary & Alexander, Lyndsay & McInerney, Patricia & Godfrey, Christina M. & Khalil, Hanan 2020. Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. *JBI Evidence Synthesis*, 18 (10), 2119-2126. <doi: 10.11124/JBIES-20-00167> Viitattu 22.2.2024.

Peters, MDJ & Godfrey C & McInerney P & Munn Z & Tricco AC & Khalil & H. Chapter 11: Scoping Reviews 2022. *JBI Manual for Evidence Synthesis*. JBI; 2022. <<https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-12>> Viitattu 21.2.2024.

Pilz, Matthias (toim.) 2012. *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 1-5.

Preechawong, Sukritta & Anmanatrakul, Anusit & Pinit, Pichet & Koul, Ravinder 2021. Factors affecting the intention to quit from the teaching profession vocational teachers. *Advanced Education* 19: 76-77.

Psykososiaalinen kuormittuminen. Työturvallisuus. Työturvallisuuslaitos. <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/>> Viitattu 27.2.2023

Rababa, Elham Mahmoud & AL-Momani, Mohammad Omar 2021. The Level of Psychological Burnout of Vocational Education Teachers Compared to Ordinary Teachers in Jordan. *Issues Ideas Educ.* 9(2): 113–119

Sivista. Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtajuusselvitys 2020. <<https://www.sivista.fi/kasvatus-koulutus-ja-tutkimusalan-johtajuusselvitys-2020/>> Viitattu. 2.2.2023

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 25.02.2023.)

Saaranen, Terhi & Kankkunen, Päivi & Juntunen, Aija 2020. Terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen – työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. *Hoitotiede* 32 (3). 154-165.

Selesniemi, Hanna & Kettunen, Jyrki & Näreaho, Susanna 2021. Tarvitseeko tutkimuseettisen ennakoarvioinnin ja kuka sen tekee? <<https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/tarvitseeko-tutkimuseettisen-ennakoarvioinnin-ja-kuka-sen-tekee>> Viitattu 9.3.2024.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>> Viitattu. 25.2.2023

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauspäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023:11-17. <https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf> Viitattu 9.3.2024.

Tummers, Lars & Bakker, Arnold 2021. Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Front. Psychol.* 12:722080. <<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.722080/full>> Viitattu 18.1.2024

Työturvallisuuskeskus. Fyysinen kuormitus. <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/>> Viitattu. 27.2.2023

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Vartiainen, Matti 2017. Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.). Tykkää työstä - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 1. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 11-35.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja Kehitä. 5. painos. Keuruu: PS-kustannus. 118.

Liite 1 Tutkimukset ja laadunarviot

Tekijät (vuosi), maa. Julkaisun nimi. Julkaisu paikka	Tutkimuksen tar- koitus	Tutkimusmene- telmä ja tutki- musaineisto	Tulokset	Laatupisteet (JBI)
<p>1. Barnová, Sil- via, Gabriela Gabrhelová, Slávka Krásna, Lívia Hasajová & Denis Barna (2023), Slo- vakia</p> <p>Teacher Resili- ence and Cop- ing with Teacher Stress in Voca- tional Schools.</p> <p>Societies</p>	<p>Tutkimuksen tarkoi- tuksena on tutkia yhteyksien olemas- saoloa opettajan re- silienssin ja opetus- kokemus vuosien välillä.</p>	<p>Määrällinen tut- kimus. Tutkimusotok- seen kuului 474 Slovakian am- mattikoulun opettajaa.</p>	<p>Opettajien resilienssin havaittiin lisääntyvän opetus- kokemuksen myötä. Nuoret ja alle 10 vuotta opetta- neet opettajat ovat haavoittuvimpia, joten ammatillisen resilienssin edistäminen on tärkeää jo ammatin varhaisessa vaiheessa. Resilienssin edistäminen uupumuksen ehkäisemisen muotona tulisi keskittyä erityisesti kokeneiden opettajien kohdalla. Tämä voi parantaa opettajien työtyytyväisyyttä ja suoritusky- kyä sekä vähentää vaihtuvuutta kouluissa. Opetta- jien hyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Vastavalmistuneille opettajille tulisi tarjota tehokkaita mentorointiohjelmia, joissa mentorit antavat pereh- dytystä, apua ja tukea. Lisäksi tulisi tarjota täyden- nyskoulutusmahdollisuuksia kaikille opettajille. Myös positiivinen organisaatiokulttuuri, joka edistää hyvää työilmapiiriä, tulisi rakentaa lisäämään opettajien osallistumista ja työtyytyväisyyttä.</p>	<p>7/7, kahta kohtaa ei voitu soveltaa tähän tutkimuk- seen</p>

<p>2. Elena Bol-drini, Viviana Sappa & Carmela Aprea (2019), Sveitsi.</p> <p>Which difficulties and resources do vocational teachers perceive? An exploratory study setting the stage for investigating teachers' resilience in Switzerland</p> <p>Teachers and Teaching</p>	<p>Tutkimuksen päätavoitteena oli tunnistaa ammatillisen toiminnan vaikeudet ja resurssit, jotka koulun opettajat kokevat eniten vaikuttavan kykynsä sopeutua positiivisesti ammattiin. Mitä olosuhteita ja tilanteita ammatillisen koulutuksen opettajat pitivät haitallisina heidän ammattinsa kannalta? ja mitä resursseja ja suojaavia tekijöitä ammatillisen koulutuksen opettajat kokevat tarpeellisiksi selviytyäkseen tehokkaasti näistä vaikeuksista?</p>	<p>Tutkimuksellinen laadullinen tutkimus puolistrukturoidut yksilohaastattelut 37 ammatillista opettajaa kolmelta eri alalta, Sveitsi</p>	<p>Ammatillisten opettajien kokeman kuormituksen joukossa mainittiin monia eritasoisia tekijöitä, näitä olivat esim. heikko sosiaalinen tunnustus työstä, haastavat tilanteet koulussa ja luokkahuoneessa. Ongelmat työn ja elämän tasapainon vaikeuksiin ja hankaluudet ulkopuolisissa suhteissa, kuten opiskelijoiden vanhempien kanssa. Jatkuva kehitys ajantasaiseen oppimateriaan ja opetussuunnitelmien jatkuvat uudistukset. Negatiiviset asiat kuvattiin pääasiassa useiden eri tekijöiden kuormituksena, päällekkäisyysinä ja jatkuvuuden seurauksena eikä niinkään yhden häiritsevän tapahtuman tai haastavan tilanteen seurauksena.</p> <p>Voimavaroina opettajat kokivat yksilöllisiä ja yhteisöllisiä asioita. Yksilöllisinä tekijöinä tunnistettiin opetus- ja vuorovaikutusvalmiudet, ammatillisen identiteetin liittyvät resurssit ja yleiset henkilökohtaiset resurssit. Eniten voimavaroiksi kuitenkin koettiin koulun ilmapiiriin liittyvät tekijät, kuten esim. kollegiaalisuus, positiivinen koulun johtajuus ja opiskelijoiden kiitollisuus.</p>	<p>9/10</p>
---	--	---	--	-------------

<p>3. Hoefsmita, Nicole & Cleefb, Karin (2018), Alankomaat</p> <p>If it isn't finished at five, then I'll continue until it is. A qualitative study of work pressure among employees in vocational education.</p> <p>Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää työntekijöiden kokemuksia ammatillisen koulutuksen urapalveluiden ja opettajien koskien seuraavia asioita: A) työpaine B) sen kielteiset seuraukset ja C) kuinka työresurssit ja D) henkilökohtaiset resurssit vaikuttavat työntekijöiden kokemukseen työpaineista tai auttamaan selviytymään siitä.</p>	<p>Laadullinen tutkimus.</p> <p>11 syvähaastattelua Alankomaalaisen ammatti oppilaitoksen opettajien (5) ja tukihenkilöstön (6) kanssa.</p>	<p>Tulokset osoittivat, että sekä opettajat että tukihenkilöstö kokivat yleisesti työpaineita. Työpaineen sekä määrällisiä että laadullisia näkökulmia mainittiin. Kuormitus sisälsi ylittöitä ja alhaisempaa työsuoritusta.</p> <p>Voimavaroja olivat autonomia ja sosiaalinen tuki kollegoilta ja siirtyminen idealismista realismiin. Henkilökohtaiset voimavarat elämässä vaikuttavat työpaineen kokemiseen tai auttavat sen kanssa selviytymisessä.</p>	<p>8/10</p>
---	--	---	--	-------------

<p>4. Hyvärinen, Kari & Saaranen, Terhi & Tossavainen, Kerttu (2017), Suomi.</p> <p>Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveysalan opettajille.</p> <p>Hoitotiede</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus oli kuvata terveysalallatyöskentelevien ammatillisten opettajien kokemuk- siahenkilökohtaisesta ja työyhteisönsä työhyvinvoinnista. Lisäksi tutkimmuksessa selvitetiin vastaajien tyytyväisyyttä ammatilliseen osaamiseensa ja sen yhteyttä työhyvinvointiin.</p>	<p>Määrällinen tutkimus. Tutkimuksessa tutkittiin 6 ammattikorkeakoulun ja 11 ammatillisen oppilaitoksen terveysalalla työskenteleviä opettajia. Tutkimuksen vastasi 250 opettajaa, joista ammatillisista oppilaitoksista oli 145 opettajaa</p>	<p>Ammatillisten oppilaitosten opettajista yli 60% arvioi oman työhyvinvointinsa hyväksi tai erittäin hyväksi. Mutta työyhteisön työhyvinvoinnin hyväksi tai erittäin hyväksi arvioi vain 35% ammatillisten oppilaitosten opettajista. Työhyvinvointiin vaikuttaa opettajien tyytyväisyys oman koulutuksen riittävyyteen sekä tyytyväisyys mahdollisuuksiin hyödyntää omia kykyjään työssä. Ammatillisten oppilaitosten opettajien vastauksissa korostui kuormittavat oppilaiden kanssa tapahtuvat erityistilanteet. Erityistilanteiden hallintataidot lisäisivät tyytyväisyyttä. Opettajien työhyvinvointia auttaa täydennyskoulutukset sekä mahdollisuudet käyttää omia kykyjään työssä. Opettajien koulutus ja osaaminen tulee turvata, ja etenkin ammattikoulujen opettajat tarvitsevat koulutusta tukemaan toimiakseen erityistukea tarvitsevien oppilaiden kanssa.</p>	<p>8/9</p>
---	--	---	--	------------

<p>5. Koli, Annarita (2014) Suomi</p> <p>TYÖN MIELTÄ ETSIMÄSSÄ. Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä.</p> <p>Helsingin yliopiston käyttäytymistieteiden laitos</p>	<p>Tutkimus työhyvinvoinnista ja sen edistämisen mahdollisuuksia ammatinopettajien muuttuvassa työssä.</p>	<p>Empiirinen tutkimus, etnografisin menetelmin ammatillisen opetuksen kaudenhoidon opettajien työyhteisöstä vuosina 2002-2004.</p>	<p>Opetustyön hajanaisuus ilmeni opettajien työssä erilaisina häiriötilanteina, eri suuntaan vetävinä vaatimuksina ja työn henkilökohtaisen mielekkyyden ongelmina. Opettajat kokivat kuormittavaksi lisääntyneet kokoukset, projektit ja työelämäyhteyksien ylläpidon opetuksen lisänä.</p> <p>Kuormitusta lisäsi, kun näiden tehtävien hoitamiseen ollut vakiintuneita käytäntöjä. Kuitenkin opetuksen ulkopuolinen työ sisälsi myös positiivisia tunteita kuormituksen lisäksi. Kehittäminen oli kuitenkin motivoivaa ja innostavaa. Opetussuunnitelmien muutokset ja kiristymiset lisäsivät opettajien kokemaa kuormitusta. Opetuksen uudistuksia toteutettiin johtajavetoisesti, eikä opettajayhteisöllä ollut riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa muutoksiin.</p> <p>Näiden kuormitustekijöiden vähentämiseksi ja siten työhyvinvoinnin lisäämiseksi tulisi työyhteisössä tehdä yhteistyötä, keskustella eri toimijoiden välillä ja tehdä uudistukset yhdessä.</p>	<p>10/10</p>
--	--	---	--	--------------

<p>6. Maunu, Antti (2020), Suomi.</p> <p>Opiskelijälähtöisyyttä arjen paineissa. Ammatinopettajien käsitteet oman työnsä hyvistä ja huonoista puolista uudistusten kaudella.</p> <p>Kasvatus & Aika</p>	<p>Artikkeli, jossa analysoidaan ammatillisten opettajien ja opiskelijahuollon työntekijöiden ajatuksia, mistä lähtökohdista työtä tehdään ja mitä myönteisiä ja kielteisiä puolia he kokevat työssään.</p>	<p>Aineistossa on 44 laadullista, puolistrukturoitua teemahaastattelua, joissa haastateltavina oli ammatillisia opettajia ja opiskelijahuollon työntekijöitä. Aineisto on koottu lukuvuonna 2016–17 osana etnografista tutkimusta, johon kuului työntekijöiden haastatteluiden lisäksi haastatteluita opiskelijoilta ja johtajilta sekä havainnointia ammatillisen koulutuksen perusarjessa.</p>	<p>Analyyysin perusteella opettajien työnkuva on hajainen ja nopeasti muuttuva, jolloin opiskelijälähtöisyys jää muiden tehtävien varjon ja kuormittaa opettajia. Oppilaitosorganisaatioiden esihenkilöiden ja päättäjien etäisyys arkityöstä ja sen tukemisesta koetaan kuormittavaksi. Haasteiden aiheuttajana on muutosten hallintolähtöisyys, muutosten huono yhdistäminen opettajien arkeen ja opettajien kokemuksen vähäisestä tuesta ja ohjauksesta muutoksia tehtäessä. Lisäksi opettajia kuormittavat lähiopetuksen väheneminen ja opiskelijoiden ylivoimaisiksi käyvät elämänhallinnan ongelmat.</p> <p>Voimavarana on työ, jota saa tehdä itsenäisesti, mutta opiskelijälähtöisesti ja samalla työelämään suunnaten. Voimavaraksi nousee myös omat työkollegat, työyhteisö sekä organisaation ja esihenkilötyön toimivuus.</p>	<p>7/10</p>
--	---	--	---	-------------

<p>7. Meidi, Sirk, Liivik, Reeli & Loogma, Krista (2016), Viro</p> <p>Changes in the Professionalism of Vocational Teachers as Viewed through the Experiences of Long-Serving Vocational Teachers in Estonia.</p> <p>Empirical Research in Vocational Education and Training</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää, minkälaisia merkityksiä ammatilliset opettajat liittävät ammatillisen koulutuksen viimeisten kahden vuosikymmenen aikana tapahtuneisiin moneen muutokseen, miten he ovat niihin reagoineet, mitä toimintoja he ovat toteuttaneet selviytyäkseen muutoksesta, ja mitkä ovat olleet seuraukset opettajan ammatillisuudelle.</p>	<p>Laadullinen tutkimus, puolistrukturoitu haastattelu yhdeksälle ammatilliselle opettajille (saturaatio saavutettu), joilla oli yli 20 vuotta työkokemusta</p>	<p>Viron ammatillisten opettajien työ on muuttunut entistä monimutkaisemmaksi, koska tehtävien monimuotoisuus ja heiltä vaadittavat asiat liittyvät kasvaaviin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Tämä on aiheuttanut työkuormitusta ja vaikuttanut sen myötä työssäjaksamiseen.</p>	<p>8/10</p>
--	---	---	--	-------------

<p>8. Preechawong, Sukritta & An-manatrakul, Anusit & Pinit, Pichet & Koul, Ravinder (2021), Indonesia.</p> <p>Factors affecting the invention to quit from the teaching profession vocational teachers.</p> <p>Advanced Education</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää muuttujia, jotka vaikuttivat ammatillisten opettajien aikomukseen luopua opettajan ammatista.</p> <p>Lisäksi tutkittiin eroja Thaimaan ammatillisten opettajien käsityksiä tunneupumuksen, de-personalisoitumisen, henkilökohtaisen saavutuksen, tyytyväisyyden ja elämään tyytyväisyyden välillä.</p>	<p>Määrällinen tutkimus.</p> <p>Aineistossa 510 ammatillista opettajaa 55 ammattioppilaitoksesta Thaimaassa.</p>	<p>Tulokset osoittivat, että työhön tyytymättömyys oli vahvin ennustaja aikeelle lopettaa työ. Lisäksi uupumus vaikutti ammatillisten opettajien aikeeseen lopettaa työ.</p> <p>Kun opettajat kokevat jäävänsä hallinnon, kollegoiden, vanhempien tai opiskelijoiden vaatimusten alle saattaa johtaa tunneupumukseen.</p> <p>Opettajien kokema uupumus on asia johon sidosryhmien, kuten koulun johtoportaan, tulisi paneutua. Ja löytää tapa huolehtia ja tukea opettajistaan. Esimerkiksi parantamalla työympäristöä, tarjoamalla tukea ja ammatillisen kehittymisen ohjelmia. Opettajien hyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota ja kehittää sitä.</p>	<p>8/9</p>
---	---	--	---	------------

<p>9. Rababa, Elham Mahmoud & AL-Momani, Mohammad Omar (2021), Jordania</p> <p>The Level of Psycho-logical Burnout of Vocational Education Teachers Compared to Ordinary Teachers in Jordan.</p> <p>Issues Ideas Educ</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli määrittellä ja vertailla burnoutin tasoa Jordanialaisten ammatillisten opettajien ja tavallisten opettajien välillä Jordaniassa</p>	<p>Määrällinen tutkimus 160 opettajaa, joista 80 ammatillisia opettajia ja 80 tavallista opettajaa lukuvuoden 2019–2020 välillä</p>	<p>Tulokset osoittavat, että ammatillisen koulutuksen opettajat kärsivät psykologisesta uupumuksesta enemmän kuin tavalliset opettajat.</p>	<p>7/9</p>
<p>10. Saaranen, Terhi & Kankkunen, Päivi & Juntunen, Aija (2020), Suomi.</p> <p>Terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sen edistämi-</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata terveysalan ammatillisten opettajien työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä tekijöitä ja opettajien työhyvinvointia.</p>	<p>Määrällinen tutkimus Tutkimukseen aineistona oli 99 terveysalan opettajaa, joista 56 ammatillisista oppilaitok-</p>	<p>Terveysalan ammatilliset opettajat kokevat työn psyykkisesti kuormittavaksi ja työmäärä koetaan jatkuvan epäsuhtaisesti lukuvuodelle. Erityisesti ikääntyvien terveysalan ammatillisten opettajien psyykkiseen työmäärään ja -kuormitukseen kiinnitettävä erityistä huomiota. Työntajan tarjoama tuki työssä jaksamiseen ja psyykkisten voimavarojen saamiseen koettiin liian vähäiseksi. Työhön liittyvien voimavarojen ja kuormituksen tunnistaminen ja puheeksi otto edesauttaa opettajien työssä jaksamista</p>	<p>8/9</p>

nen – työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. Hoitotiede		sista ja 43 ammattikorkeakouluista.	ja edistää opettajien työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan kehittämistä.	
--	--	-------------------------------------	---	--