



Positiivisen johtamisen keinot ja vaikutukset ammattillisen opettajan ryhmän ohjaukseen Case: Stadin ammatti- ja aikuisopisto

Nina Männistö

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Positiivisen johtamisen keinot ja vaikutukset opettajan työhy-
vinvointiin ja ryhmänohjaukseen
Case: Stadin ammatti- ja aikuisopisto**

Nina Männistö
Kosmetiikka-asiantuntijuuden
kehittäminen ja johtaminen
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Nina Männistö

Positiivisen johtamisen keinot ja vaikutukset opettajan työhyvinvointiin ja ryhmän ohjaukseen Case: Stadin ammatti- ja aikuisopisto

Vuosi

2024

Sivumäärä 68

Opinnäytetyön tarkoitus oli tunnistaa positiivisen johtamisen keinot ja niiden kehittävät vaikutukset ryhmänohjaajan omia vahvuuksia ryhmänohjauksessa ja työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön tavoite oli kehittää positiivisen johtamisen keinoilla ryhmänohjaajan työhyvinvointia sekä tutkia työhyvinvoinnin vaikutuksia ryhmän ohjaukseen. Työelämäyhteistyö-kumppanina toimi Stadin ammatti- ja aikuisopiston yhden toimipisteen hiusalan opettajat.

Tietoperustan keskeisiin käsitteisiin sisältyvät positiivinen johtaminen, työhyvinvointi sekä ryhmän ohjaus. Käsitteet oli avattu tarkoituksenmukaisesti. Käsitteiden merkityssisältö, tausta ja yhteys tutkittavaan aiheeseen oli avattu tarpeellisilta osin. Lisäksi käsitteisiin mahdollisesti liittyvät menetelmät, joilla niitä voidaan hyödyntää positiivisessa johtamisessa, oli käsitelty keskeisiltä osin. Opinnäytetyössä oli hyödynnetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön aineiston keräämiseen oli käytetty laadullisia menetelmiä, kyselyä sekä ryhmähaastatteluja. Ryhmänohjaajien tietämystä aiheesta on tutkittu Forms-kyselyn avulla. Koulutuskahvilan avulla lisättiin ymmärrystä positiivisesta johtamisesta ja sen mahdollisuuksista. Tämän jälkeen pidettiin ryhmähaastattelu, jonka tarkoituksena oli löytää keinoja positiiviseen ryhmänohjaukseen ja työssäjaksamiseen hyödyntäen jokaisen omia vahvuuksia ja keinoja.

Tulosten perusteella opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset, ja tulokset olivat tietoperustan kanssa yhtenevät. Ensinnäkin tulokset osoittavat, että positiivinen johtaminen ryhmänohjaajana tuo näkyväksi henkilökohtaiset vahvuudet ja työn merkityksellisyyden. Toisekseen henkilöt tunnistavat yksilökohtaiset kehittämiskohteensa, minkä lisäksi vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Haastattelujen pohjalta kehitettiin kuuden julisteen sarja, jonka tarkoitus oli tehdä näkyväksi käytössä olevia vahvuuksia ja piilossa olevia mahdollisuuksia, ja kannustaa niiden aktivoimista käytäntöön.

Opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella, tulisi jakaa tietoa positiivisesta johtamisesta kaikille organisaation opettajille. Erytisen hyödyllistä olisi jakaa tietoa ohjaajille, jotta he voisivat hyödyntää keinoja koulutussopimusjaksoilla tai kodin ja oppilaitoksen välisessä yhteistyössä.

Nina Männistö

The means and effects of positive leadership on group supervision and the teacher's well-being at work Case: Stadi Vocational and Adult Education Centre

Year

2024

Pages

68

The purpose of the thesis was to identify the means and effects of positive leadership to develop the group leader's own strengths in group leadership and well-being at work. The aim of the thesis was to develop the group leader's well-being at work through positive leadership and to study the effects of well-being at work on group leadership. The teachers of one of the offices of Stadi Vocational and Adult Education College act as the work life co-operation partner.

Key concepts in the knowledge base include positive leadership, well-being at work and group instruction. The concepts are introduced in an appropriate manner. The meaning, the background and relationship of the concepts to the topic under study have been explained where necessary. In addition, the methods that may be associated with the concepts and that can be used to apply them to positive management have been discussed in key respects. A qualitative research method has been used in this thesis. Qualitative methods, questionnaires and group interviews have been used to collect data. The knowledge of the group leaders on the topic has been studied by means of a Forms questionnaire. The training café has been used to increase the understanding of positive leadership and its possibilities. This was followed by a group interview to find ways of positive team leadership and work-life management, drawing on everyone's own strengths and resources.

Based on the results, the research questions of the thesis have been answered and the results are consistent with the knowledge base. First, the results indicate that positive leadership as a group leader brings out personal strengths and the meaningfulness of work. Second, individuals identify their individual areas for development, and the importance of interaction is highlighted. Based on the interviews to develop output is a series of six posters designed to make visible the strengths and hidden potentials available and to encourage their activation in practice.

Considering the findings of the thesis, information about positive leadership should be shared to all teachers in the organization. It would be particularly useful to share this information with supervisors so that they can use the tools during training contract periods or in cooperation between the school and the home.

Keywords: positive leadership, work welfare, group management

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Positiivisen johtamisen lähtökohtia	7
2.1	Positiivinen johtaminen	8
2.2	PRIDE-teoria	11
2.3	Positiivinen johtaja	15
2.4	Työhyvinvointi	17
2.5	Ryhmän ohjaus	18
3	Kehittämisasetelma	19
3.1	Yhteistyöorganisaatio	20
3.2	Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut	22
3.3	Kysely	23
3.4	Koulutuskahvila	24
3.5	Teemahaastattelu	25
3.6	Tutkimuksen otos ja kohderyhmä	27
4	Aineiston analyysi	27
5	Tulokset	29
5.1	Kyselyn tulokset	30
5.2	Koulutuskahvila	34
5.3	Teemahaastattelut	35
5.4	Opinnäytetyön tuotos	38
6	Johtopäätökset	40
7	Pohdinta	44
	Lähteet	46
	Kuviot	49
	Taulukko	49
	Liitteet	50

1 Johdanto

Johtamisen yleensä ajatellaan koskevan esihenkilö- alainen suhdetta mutta myös opettaja on ryhmänsä johtaja oppimisympäristössä eli ryhmän toimintaa ohjaavassa suhteessa ryhmäänsä samoin kuin esihenkilötkin. Tulevaisuutta ajatellen on tärkeää löytää uusia mahdollisuuksia ja voimavaroja opettajien avuksi, kun työn vaatimukset kasvavat ja opetuksen ammattilaisia karkaa muille aloille. Huolestumista aiheuttaa lisäksi oppimistuloksia mittaavan Pisan tutkimukset, kun tulokset ovat laskusuuntaiset Suomessa.

Positiivista johtamista on aikaisimmissa tutkimuksissa kohdennettu myös oppilaitoksiin ja huomattu, että se on käyttökelpoinen oppilaitoksiin humanistisen näkökulman ja pedagogiikan kautta oikein hyvin. Positiivisen johtamisen on havaittu edistävän tuloksellisuutta, työn imua ja innostusta (Wenström 2020, 13). Näissä tutkimuksissa tutkimusnäkökulma on ollut oppilaitoksen johdosta esihenkilöihin ja esihenkilöistä opettajiin.

Aikaisemmissa tutkimuksissa tulokset ovat olleet hyviä. Opinnäytetyön tekijää kiinnosti voiko positiivisen johtamisen sisältöä viedä ammatilliselle opettajalle avuksi opiskelijoiden ryhmänohjaukseen ja saako hän siitä voimaa omaan jaksamiseensa. Mitkä ovat ne positiivisen johtamisen työkalut, joilla opettaja saisi ryhmän ohjaamiseen apuja ja näkykö vaikutukset opettajan työssä? Pohdittavaksi jäi ajatus, että opettaja olisi henkilöstöjohtajan tyylisessä asemassa omaopettajan roolissaan opiskelijaryhmässään? Tulisiko opettajalle itselleen lisää työhyvinvointia positiivisen johtamistekniikan avulla? Haasteena yleensä ammatillisten perustutkintojen opetuksessa voi olla esimerkiksi opiskelijoiden erilaiset motivaatiot opintoja kohtaan, kun työelämässä yleensä työntekijät haluavat siellä olla tai tietävät miksi työtään tekevät.

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, voiko ammatillinen opettaja onnistua saamaan positiivisen johtamisen periaatteilla lisää työhyvinvointia itselleen ja löytykö siitä työkaluja ryhmiensä ohjaamiseen hiusalalla Stadin ammatti- ja aikuisopistossa. Vaikuttaa siltä, että tunnetilat voisivat vaikuttavat ympärillä oleviin ihmisiin jo muutamien minuuttien aikana. Uskotaan, että hyvä mieli tarttuu ja positiivisella ilmapiirillä voidaan saada hyviä tuloksia aikaiseksi.

Lisäksi hektinen työelämä muuttuu koko ajan, tavoitteet ovat tulevaisuuden säästöt ja pyrki- myksenä tehokas tuloksellisuus. Tämän opinnäytetyön tavoite on kehittää ryhmiä ohjaavan opettajan taitoja johtaa positiivisella asenteella luokassa parantaen mahdollisesti omaa työhyvinvointiaan. Positiivisen johtajuuden voisi olettaa toimivan oppilaitoksessa sovellettuna samalla tavalla kuin työelämässäkin eli tuloksellisesti hienosti. Tulevaisuuden tavoitteena voisi olla, että positiivisen johtamisen vaikutukset alkaisivat näkyä opettajien työhyvinvoin- tina, oppimistulosten paranemisena ja tehokkuutena ajan kuluessa. Toteuttamisen haasteena

voi olla nykyään isot opetettavat ryhmäkoot. Lisäksi jokaisen omaopettajan vastuuseen kuuluu erikseen omaohjattavia opiskelijoita ja heidän opintojen seuraaminen ja ohjaaminen. Opiskelijoiden ikäjakauma on laaja eikä ryhmiä voi ajatella enää pelkästään nuoriso- tai aikuisopiskelijoiksi. Voisi siis olettaa, että positiivisen johtajuuden keinoilla voitaisiin kehittää monien ryhmien ohjausta siten, että se kohentaisi opettajien työhyvinvointia.

2 Positiivisen johtamisen lähtökohtia

Psykologian perustarveteoriaan viitattaessa tulee useimmiten mieleen Maslowin tarvehierarkia mutta nykypsykologian perustarveteorioista tutkituimpia ja viitatuimpia on itsemääräämisteo-ria, jonka aikoinaan kehittivät Richard Ryan ja Edward Deci. Heidän keskeinen ajatus on, että ihminen on osallistuva ympäristönsä nähden ja hakeutuu omien kiinnostusten pariin. Perustarpeiden huomioimatta jättäminen johtaa mielen hyvinvoinnin, suorituskyvyn ja jatkuvan pysyvyyden ongelmiin. Joten perustarpeet yhdistävät ympäristön vaatimuksia sekä yksilön kasvun ja hyvinvoinnin muutoksia. (Deci & Ryan, 2000, 262). Perustarpeiden eli autonomisuuden, pystyvyyden ja yhteenkuuluvuutta kokeminen on terveelle kehittymiselle todella tärkeää. Näiden kolme osa-alueen kokeminen selittävät yksilön hyvinvointia, kehittymistä ja kasvua. Näitä tarvitaan sekä koulumaailmassa että työelämässä. (Uusitalo 2023, 46-47). Filosofian tohtori Frank Martela on samaa mieltä professoreiden Ryan ja Decin tutkimusten kanssa, jossa ihminen nähdään aktiivisena toimijana, joka pyrkii toteuttamaan itseään ja jolla on omat päämäärät. Näiden kolmen perustarpeen vaikutukset eivät ole ikään tai kulttuuriin sidon- naista ja niiden vaikutuksia on elämän joka alueella esimerkiksi työelämässä pärjääminen, ta- sapainoiseksi kasvamisen ja motivoituminen tavoitteisiin tai riippuvuuksista toipumiseen. (Martela, 2014).

Tässä opinnäytetyössä keskeisiä käsitteitä ovat positiivinen johtaminen, positiivinen johtaja, työhyvinvointi ja ryhmänohjaus. Positiivisen johtamisen taustalla on positiivinen psykologia, josta kumpuaa myönteinen, arvostava ja luottamuksellinen käsitys vuorovaikutukseen ja sen tärkeyteen. Yhteistä molemmissa on se, että tarkoitus on nähdä positiivisia puolia asioissa ja ihmisissä. Samalla on tärkeä ymmärtää, että vastoinkäymiset ja negatiiviset asiat kuuluvat elämään mutta niihin suhtautuminen tai keinoihin selviytymiseen voi vaikuttaa asennoitumi- sella. Positiivisessa johtamisessa ja positiivisessa johtajassa parhaimmillaan voidaan nähdä ai- toa halua kokea asioissa ja ihmisissä hyvää ja ymmärtää kuitenkin elämän ja ihmisten epätäy- dellisyyden.

Hyvän löytäminen ihmisessä tai sen havainnointi ympäristöstä on positiivinen psykologian si- sintä. Tällä tavoitellaan sekä omaa että toisen hyvien vahvuuksien löytymistä, joiden avulla voitaisiin lisätä hyvinvointia. Jos aikaisemmin onkin ajateltu, että positiivinen psykologia on

vastakkaisuuksien asettelua ja vertaamista niin tämän vuosituhannen aikana käsitys on laajentunut. Tästä näkökulmaa laajentavasta muutoksesta voimme kiittää positiivisen psykologian professoria Martin Seligman sekä Mihály Csikszentmihályita, koska he kirjoittivat toista kymmentä artikkelia *American Psychologist* lehden painoksiin ihmisen eri positiivisista vahvuuksista, joiden avulla vahvuuksia itsessään nähtiin kiinnostavana ja hyvinvointia mahdollistavana. Perinteisen psykologian tulokulma on mielen sairauksia määrittelevä ja poikkeavuuksiin keskittyvä. On realistista ymmärtää, että on tarvittu positiivisen ja negatiivisen lähestymis-suuntien tarkastelua päästäkseen tähän pisteeseen. (Uusitalo 2023, 8 -10). Positiivisen psykologian professori Martin Seligman sekä Mihály Csikszentmihály totesivat artikkelissaan, että inhimilliset vahvuudet kuten esimerkiksi rohkeus, luottavaisuus, ihmissuhde-aidot, toivo ja sinnikkyys voisivat toimia suojamuurina mielenterveyden haasteissa. Näitä ominaisuuksia tulevaisuudessa tulisi nuorissa edistää. (Seligman & Csikszentmihaly 2001, 7).

Työhyvinvoinnin alueella keskitytään psyykkiseen itsensä kehittämiseen ja rajataan pois fyysiset työhyvinvointia parantavat asiat ja teot. Vaikka ihminen on kokonaisuus, niin rajaus on tarpeen, jotta tutkimus ei laajene liikaa. Se asettaa keskeiset käsitteet symbioosiin ja sidoksiin toisiinsa. Ryhmän ohjausta käsitellään tässä yhteydessä vuorovaikutuksen näkökulmasta. Tavoitteena hyvinvoiva ja luontevahvuutensa tunnistava yhteisön jäsen, jolla on mahdollisuus kasvaa inhimillisyyteen ja hyvään elämään tulevaisuudessa. (Wenström 2020, 58-59.) Keskeiset käsitteet sisältävät positiivisesta johtamisesta, työhyvinvointia sekä ryhmän ohjausta. Käsitteet tullaan avaamaan tarkoituksenmukaisesti luoden yhteyden aiheeseen. Samalla kerrotaan käsitteiden taustat sekä niiden keskeinen menetelmä, miten niitä voidaan hyödyntää positiiviseen johtamiseen.

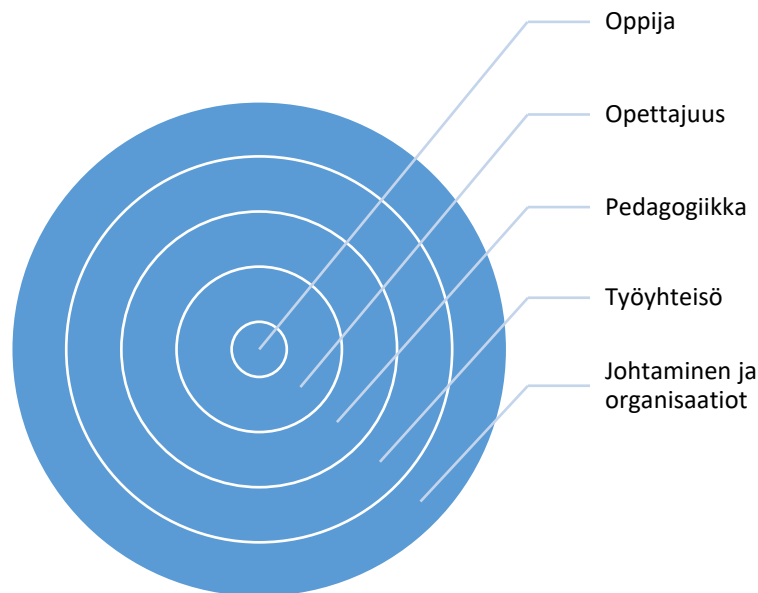
2.1 Positiivinen johtaminen

Positiivisesta johtamisesta ei ole yhtä ainoaa määritelmää, sillä se sisältää monia muotoja humanistisesta johtamisesta. Yhteistä on johtajan myönteinen ja kannustava tapa huomioida positiiviset tai humanistiset arvot sekä hyveet. Johtamisteorioita, joilla on positiivinen lähestymistapa ovat autenttinen, transformationaalinen, palveleva henkinen sekä eettinen johtamistapa sekä osittain positiivista psykologiaa sovelletaan johtamisessa. Erään viime vuosikymmenellä kehittyneen mallin mukaan positiivisen johtamisen teoriassa johtajuus määritellään dynaamisena, jolloin se tukee kokonaisvaltaisesti johtajana innostavaa, rakentavaa otetta johtaa. Lähestymistapaa kutsutaan PRIDE ja sanan jokainen kirjain kuvastaa englanninkielistä osa-aluetta. PRIDE tarkoittaa positiivisen organisaatioteorian mukaan sitä, että johtaja edistää positiivista olotilaa ihmisissä sekä mahdollistaa yksilöiden kehittymisen ja huomioivat edistymiset. Lisäksi positiivinen johtaja antaa työntekijöille haasteita vahvuuksien kehittymi-

seen ja ovat empaattisesti mukana heidän onnistumisissa. Organisaatiossa tämä ilmenee positiivisten tunteiden leviämisenä, jolloin työn tuloksellisuus kasvaa ja tulokset paranevat. Positiivisena lisänä työyhteisön arvomaailman laajenee, inhimillisyys kasvaa, hyvän elämän sekä hyvinvoinnin määrä lisääntyy. Positiivinen johtamistapa on työn arvostusta, merkityksellisyyden ilmaisemista, työnimun vahvistamista ja työntekijöiden vahvuuksien käyttämistä. Kun yhteisön yksilöitä aidosti kuunnellaan ja osoitetaan heihin luottamusta, niin vuorovaikutteinen kehityskaari saa varmasti uusia näkökulmia. (Wenström 2020, 48-52).

Positiivinen johtaja saa yksilöt ylittämään itsensä, luottamaan osaamiseensa sekä irtautumaan omista ennakkoluuloistaan. Kehittyäkseen osaamisessaan tarvitaan palautetta ja palaute annetaan yksityiskohtaisesti ja henkilökohtaisesti saajalle. Hyvä ryhmän johtaja tunnistaa koko joukkonsa taidot eriteltynä. Ryhmäpalaute ei tuota tulosta eikä kehitä yksilöitä. Lisäksi epäonnistumisen tai onnistumisen analysointi ja palaute tulee kertoa henkilökohtaisesti kohdistuen tekemiseen. (Hämäläinen 2015, 51-52).

Koulumaailmassa hyvinvointia lisää yhteiset arvot ja toimintatavat. Koulu positiivisen oppimisen organisaationa tulee nähdä kokonaisuutena, jossa kaikki vaikuttavat kaikkiin toimijoihin. Seuraavassa kuviossa kuvataan positiivisen oppilaitoksen kaavio pinnalta ytimeen.



Kuvio 1: Positiivisen oppilaitoksen kaavio (Wenström 2020, 59), ja tutkijan omana lisäyksenä kaaviossa oppija, joka on kuvion keskiössä

Positiivinen johtaminen oppilaitoksissa tarkoittaa koko kouluyhteisön toimimista positiivisen psykologian, -pedagogiikan ja -opettajuuden mukaan. Mikään näistä yksistään ei ole sarja mekaanisia menetelmiä tai harjoituksia asian tiimoilta. Ne tukevat ja mahdollistavan toinen toisensa toiminnan omaksumalla ja soveltavalla tasolla kaikessa toiminnassa. Tiivistettynä voidaan ajatella, että positiivinen psykologia näkyy opettajan pedagogiikassa siinä, miten hän toimii ryhmänsä kanssa. (Wenström 2020, 60).

Tässä yhteydessä voidaan mainita myös PERMA-teoria, joka kuvaa positiivisen psykologian hyvinvointiteoriaa. Tämä teoria sisältää viisi eri osa-aluetta; myönteiset tunteet, sitoutuminen, myönteiset ihmissuhteet, merkityksellisyyden ja suoriutumisen, mutta se ei ole johtamisteoriaa varsinaisesti. Tämän kautta on tehty hyvinvointiin liittyviä tutkimuksia erilaisissa oppilaitoksissa ja yhteisöissä. (Wenström 2020, 61). Muutamia vuosia sitten tähän teoriaan on lisätty Health eli terveys osa-alue täydentämään mielen ja kehollisen hyvinvoinnin tärkeyttä ja saumattomuutta. PERMA teorian osa-alueita on nykyään kuusi, mutta teorian nimi säilynyt samana sen saaman vakiintuneet käytön takia (Leskinen 2023, 230).

PERMA- mallin on kehittänyt positiivisen psykologian professori Martin Seligman ydinajatuksella, että jokainen on ainutlaatuinen ja meillä on yksilölliset vahvuudet, joita käyttää arjessa. Jos opettaja kykenee tuottamaan opiskelijassaan onnistumisen tunteen se parantaa motivaatiota oppimiseen. Lisäksi sosiaaliset tilanteet, joissa koetaan merkityksellisyyttä ja hyväksyntää toinen toisiaan kohtaan on merkityksellistä hyvinvoinnille ja yleisterveydelle. (Kallio 2016,22-23).

Määrätietoinen tavoite kehittää opiskelijoiden hyvinvointia osoittaa, että pyrkimys on turvata heille hyvä tulevaisuus. Tarkoituksena on saada heidän hyvät puolet esiin ja tukea heitä ylittämään omia tavoitteita. Vahvistamalla näitä taitoja pyrkimyksenä on haasteiden ja epävarmuuksien sietäminen. Hyvinvointi tietoisuuden opettaminen voi auttaa kohtamaan erilaisia epä mukavuuksia ja ahdistusta. Ajan kanssa positiiviset oppimiskokemukset lisäävät hyviä tuloksia sekä hyvinvointia. (Leskisenoja 2023. 224-227).

Ratkaisevinta tutkimusten mukaan on, että positiivinen tapa toimia on koko oppilaitosta ja yhteisöä sitovaa ja johon kaikki osapuolet sitoutuvat. Tätä teoriaa tuki kehittämistyössään vuonna 2021 Minna Penttinen ja Minna Rissanen kun he selvittivät, että oppilaitoksen syväjohtamisessa myös esihenkilöiden johtamisperiaatteiden yhteiseksi tekijäksi nousivat valmentavan ja positiivisen johtamisen teemat. Oikeuden mukaisuus ja tasapuolisuus sekä henkilökohtaisten vahvuuksien käyttö ja kuulluksi tuleminen sekä merkityksellisyyden kokeminen. (Penttinen& Rissanen 2021, 73-73). Positiivisen kasvatustyön tulisi ilmetä koko opiskelun ajan ja parhaimmillaan oppimisympäristö mukaan lukien. Opettajien hyvä työhyvinvointi vaikuttaa vahvasti sosiaalisesti ja emotionaalisesti positiivisella tavalla opiskelijoihin. Tähän tarvitaan esihenkilöiden ja johdon innostusta sekä olemista esimerkillisenä mahdollistajana. Asenteet

ja kehittämistyö vaativat pitkän ajan ja kehitystä tulee seurata sekä arvioida vallitsevan ajan mukaan. (Leskisenoja 2023. 226-228).

2.2 PRIDE-teoria

PRIDE-teoria kehittyi osana erään suuremman organisaation muutosprosessia ja sen tutkimusta. Tässä tutkimuksessa todettiin, että positiivisen organisaation luominen edellyttää vahvuuksien ja tarpeiden tunnistamista, positiivista johtamista ja hyvän suunnitelman mitä osalliset voisivat toteuttaa. (Cheung 2014. 344). Lisäksi positiivinen ympäristö kehittää yksilöä ja organisaation muutosta parempaan suuntaan. (Cheung 2014. 346). Cheung ja hänen tutkimustiimin mittausmenetelmän tuotti tämän teorian kirjaimista koostuvat aihealueet. Aiheista tehtiin Cheungin laatima kysely ja tulokset havainnollistivat, että mitä korkeampia positiivisia tuloksia organisaatio saavutti sitä paremmin henkilöstö voi, organisaation tulokset kannattavuus, laadukkuus ja eettisyys nousivat samaa linjaa positiivisen indeksin kanssa. (Wenström 2020, 69). Hyvän tuloksen luomiseksi tarvitaan organisaatiossa johdon tuki, joka on vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa tukien heitä ja antaen heille vaikuttamisen ja itsensä kehittämisen mahdollisuuden. Positiivisen organisaation kehittyminen ylhäältä alaspäin ja alhaalta ylöspäin tukee ja vahvistaa toinen toistaan sekä helpottaa positiivista muutosta. (Cheung 2014. 340).

Huomiona lainalaisuuksista organisaation tulee noudattaa samoja hyveitä kuin yksilöiden. Tärkeimpiä hyveitä organisaation kannalta on oikeudenmukaisuus, totuus ja yksinkertaisuus. Huonosti hoidettuna nämä hyveet voivat olla erittäin epäedulliset organisaation kannalta. Oikeudenmukaisuuden rikkominen, epäonnistumisen tai vaaran piilottaminen tai liian raskaat byrokraatit luovat negatiivisuutta organisaation laadukkuuteen ja tuloksellisuuteen. (Ojanen 2007. 281).

Positiivisen johtamismallin ydin on aidoissa kohtaamisissa, dialogisissa vuorovaikutuksissa yhteisöissä ja itsetuntemukseen vaikuttavien osa-alueiden tiedostamista. Näitä osa-alueita ovat johtajan asemassa olevan arvot, asenteet, ihmiskäsitys sekä omien johtamistapojen tunnistaminen. Perehtyminen melko uuteen PRIDE-teoriaan tuo positiivisen organisaation tärkeimmät osa-alueet esiin. Johtamisteorian nimi muodostuu kirjaimista, muodostaen sanan PRIDE tarkoittaen Positive practices, Relationships enhancement, Individual attributes, Dynamic/ positive Deviant leadership ja Emotional well-being. Nämä ovat suomennettuna myönteiset käytännöt, vuorovaikutus ja yhteistyö, yksilön vahvuudet, positiivinen johtajuus sekä myönteiset tunteet ja ilmapiiri. Tämän johtamismallin pääpainopiste on aidossa vuorovaikutuksessa, jossa ollaan läsnä. Edellytyksenä on halu tarkastella omia arvoja, asenteita ja vuorovaikutustaitoja sekä tulla niistä tietoisiksi ja olla valmis kehittämään niitä johtajuuden näkökulmasta. Esi-

henkilöillä on siis velvollisuus näyttää mallia hyvän tunnelman luomiseen, positiiviseen vuorovaikutukseen ja mahdollistaa yksilöllisten erikyvöiden hyödyntäminen oppilaitoksen käytännöissä. (Wenström 2020, 14-15).

Tutkijat Pia Kolho ja Ritva Ylitervon pohtiessa johtajuutta ammatillisessa oppilaitoksessa he tulivat siihen tulokseen, että tällä hetkellä opettaja johtajuutta ei ole mutta sille olisi vahvasti tarvetta. Tapoja tulisi kehittää, sillä koko organisaation tekijöiden johtamistaidot parantavat työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta. Opettajilla olisi hyvät mahdollisuudet vaikuttaa oppilaitoskulttuuriin ja sen kehittämiseen oman toimintakulttuurin kautta ja tuomalla sitä esiin erilaisten prosessien takaa. (Kolho & Ylitervo 2021, 152-152).



Kuvio 2: PRIDEN osa-alueet (Wenström 2020, 14).

Myönteiset käytännöt eli positive practices sisältää lyhyesti sanottuna positiivisia toimintatapoja. Näihin lukeutuvat optimistinen ilmapiiri, hyväksyvää asioiden kehittämistä ja siihen vaadittavaa osaamisen tunnistamista sekä suotuisaa vuorovaikutusta. Se, onko rutiinit tai toimin-

tatavat virallisia tai käyttötarkoitukseltaan isoja, ei niinkään ole merkitystä, vaan merkityksen luo poikkeuksellinen ja positiivinen tapa edistää yksilöstä koko organisaation kasvua. (Wenström 2020, 160-161).

Relationships enhancement sisältää vuorovaikutuksen organisaatiossa sekä yhteistyön ja vuorovaikutuksen sen sisällä. Tärkeimpinä osina on tulla kuulluksi ja arvostetuksi ja ymmärretyksi. Myönteinen vuorovaikutus lisää merkittävästi luottamusta ja yhteisöllisyyttä lisää työniloa ja tuloksellisuutta. Laadullisesti yhteydet ovat optimistisia ja niissä virtaa hyvä energia ja luovuus, jonka molemmat osapuolet tunnistavat. Kun ihmiset tuntevat toisensa vuorovaikutus on tehokkaampaa, osaamista jaetaan ja asioiden hoitaminen tehostuu. (Wenström 2020, 102-104).

Kolmas osa-alue on yksilön vahvuudet eli individual attributes. Ihmisen vahvuuksia tunnustetaan eri teorioiden mukaan hyvin useita mutta yhteistä näille on karkeasti neljä pääkohtaa. Kun yksilö toimii omalla vahvuusalueella, hän kokee toimivansa omana itsenään ja kokee tekemästään toteuttamistavastaan myös itselleen hyvinvointia. Toisekseen yksilön taitavuus ja minä pystyvyys parantavat motivaatiota ja mahdollistaa henkilökohtaisen kasvun. Kolmanneksi ihmisen oman vahvuuksien tunnistamisen ja niiden käytön työssään vahvistavat työn imua ja työn tuloksia. Neljäs vahvuus on myönteisten tunteiden käyttö joko suoraan tai välillisesti. Myönteiset tunteet parantavat luovuutta, ongelmanratkaisukykyä, hyvinvointia sekä sosiaalisia suhteita organisaatiotasolle asti. Toisaalta ihmiset tunnustavat heikkoutensa paremmin kuin vahvuutensa. Sen lisäksi osa vahvuuksista on luonteenomaisia eikä niitä ole valjastettu käyttöön. Osa vahvuuksista tulee esiin persoonallisuudessa, joilla ihmiset hillitsevät esimerkiksi innostuneisuutta. Henkilöiden kyvykkyksiä jää käyttämättä, se aiheuttaa henkilökohtaista turhautumista ja silloin organisaatiotasolla kaikkea potentiaalia ei oteta käyttöön. Molemmissa tapauksissa tunnistettavuudesta ja vahvuuksista voitaisiin saada lisää työhyvinvointia sekä tuottavuutta organisaatiolle esimerkiksi pienempiin sairauspoissaoloihin. (Wenström 2020, 126 -127). Vahvuuksien tunnistamiseen tarvitaan yhteiset käsitteet ja tavat erottaa ne toisistaan. Tähän avuksi on positiiviseen psykologiaan perustuva, voimakehän ohjauskonsepti. Se perustuu laajaan tutkimustietoon ja eri teorioiden välisiin suhteisiin. Kaiken keskiössä ovat luonteenvahvuudet, koska ne liittyvät kaikkiin muihin voimakehän osiin. Muut luokituksen osa-alueet ovat kyvykkydet, kiinnostukset, arvot, resurssit, osaaminen ja taidot. (Wenström 2020, 129 -131).

Seuraavana syvennyttään PRIDE-teorian positiiviseen johtajuuteen eli Dynamic/ positive Deviant leadership. Positiivisen johtamisen ydin asioita ovat kohtaaminen, kuuntelu ja läsnäolo. Edellytyksenä on halu kehittyä ihmisenä, kyky itsenäiseen ajatteluun, omien asenteiden tunnustamista ja arvomaailmansa tiedostamista. Tärkeää on ymmärtää luonteenvahvuuksien tärkeyden, merkityksellisyyden elämään ja hyödynnettävyyden työhön, sillä lisätään hyvinvointia. (Wenström 2020, 14-15). Vahvuuksien tunteminen ja käyttö hyödyttävät ihmisiä kaikissa

elämän osa-alueissa. Ihmisten vahvuudet ovat yksilöllisiä, henkilön tarpeiden mukaan kehitettävissä ja sovellettavissa. Yhteensä erilaisia vahvuuksia on 24 ja ihmiset käyttävät yksilöllisesti ydinvahvuuksista kolmesta seitsemään erilaista vahvuutta. Sama vahvuus voi käyttäytyä erilaisesti eri tilanteissa. Vahvuudet sisältävät hyveiden lisäksi myös moraalien ja kunnioituksen. Hyveitä itsessään on kuusi, jotka ilmenevät universaalisti. Hyveitä ovat viisaus, rohkeus, inhimillisyys, oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus ja ylittämiskyky. Hyveiden sisään on luokiteltu luontevahvuudet. Perimmäinen tarkoitus näillä yhdessä on kehittää hyvää luonnetta, kehittää myönteisiä ihmissuhteita, inspiroitua ja löytää merkityksellisyyden hyvän elämän kokemisen kautta. (Wenström 2020, 228 -232). Arjessa johtaja huomioi työyhteisössä ihmisten erilaiset lähtökohdat asioihin, niiden tulkinnat sekä merkitykset tavoitteisiinsa. Ensinnäkin yhteisen ymmärryksen luomiseen tarvitaan aikaa. Toisekseen yhteisön kehittämisessä on tärkeää, että osallistujat kokevat merkityksellisyyden kehityksessä. Kolmanneksi toiminnassa on keskityttävä asioihin, joihin pystytään vaikuttamaan ja miettiä keinoja niihin, joille ei voida mitään. Vuorovaikutus ja merkityksellisyyden löytyminen muutoksisissa puheen, sanavalintojen ja kielten avulla on tärkeää ja inspiroivaa. (Kalavainen 2021, 242-245).

PRIDE-sanan viimeinen kirjain ja osa-alue ovat emotional well-being, myönteiset tunteet ja ilmapiiri. Tämä käsittelee ihmisten kykyä kokea asioissa positiivisuutta tai negatiivisuutta tunneperäisesti ja se on synnynnäinen ominaisuus. Tämän ominaisuus ei määritä käyttäytymistapoja, sillä sitä voi kehittää. Molemmat tunnetilat ovat tärkeässä merkityksessä ihmisten mielen kokonaisuudelle. Myönteiset tunteet parantavat ongelmanratkaisua, kohottavat luovuutta ja parantavat hyvinvointia fyysisesti. Ihmisten tunteet tarttuvat ihmisissä toisiin vuorovaikutuksessa tilanteissa ja peilisolujen kautta tiedostamatta. Eleet, ilmeet, vartalon asennot ja puheen voimakkuus viestivät 80% vuorovaikutuksen ilmapiirin laadusta. (Wenström 2020, 75 - 76). Positiivisessa ilmapiirissä koetaan turvallisuutta olla erilainen ja yksilöllinen, ihmiset ovat innostuneita ja kokevat oikeudenmukaisuutta. Myönteisessä ilmapiirissä negatiivistenkin asioiden käsittely helpottuu. Ilmapiirissä on positiivisia tunteita kokonaisvaltaisesti enemmän. Positiivisen johtajan täytyy tuntea oma tunnemaailmansa, koska itsensä tunteminen ja oman tunnetilan voiman vaikutus ovat suuria yhteisössä. Hyvän huomaamisen ja sen jakaminen lisää myönteistä ilmapiiriä. Kiitollisuus myönteisistä tapahtumista edistää tutkimusten mukaan solidaarisuutta, lisää energisyyttä ja muiden auttamista. Muiden auttamisella saamme myös mielihyvän hormonien tuotannon lisääntymään jonka ansiosta stressitasot laskevat. Olemalla läsnä ja kiinnostumalla toisesta ihmisestä arjessa lisäämme työ merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kohtaamiset tarvitsevat aikaa mutta ajan ei tarvitsen olla pitkä. (Wenström 2020, 80 -87). Kiitollisuutta koetaan usein juuri pienissä hetkissä, kun on saanut apua ja avunsaaja kokee hyviä asioita tapahtuvaksi toisten ansioista. Kiitollisuus lisää myönteisiä tunteita ja niiden merkityksiä sekä toivoa tulevasta. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016,142-143). Kaisa Vuorisen väitöstutkimuksen (2022) mukaan opettajan ja opiskelijan

myönteinen vuorovaikutus lisäsi oppimisen iloa, positiivista luokkahenkeä ja hyvää työyhteisön ja edistää siten molempien osapuolien hyvinvointia.

2.3 Positiivinen johtaja

Positiivisen psykologian yksi perustava lähtökohta on luonteenvahvuudet. Luonteenvahvuuksia on 24 ja jokaiselle niistä on laadittu 10 kriteeriä, mitä niiden pitää täyttää. Myöhemmin on katsottu riittäväksi, jos 5 kriteereistä täyttyy, sillä silloin niissä on riittävästi yhteisiä tekijöitä kyseiseen luonteenvahvuuteen. Tärkeintä on, että nämä vahvuudet ovat positiivisia, niitä voi oppia ja ne ovat tasa-arvoisia kaikkia kohtaan. (Uusitalo 2014, 66). Pelkistetysti ajateltuna kaikilla on mahdollisuus kehittyä positiiviseksi johtajaksi.

Psykologia on kehittynyt ja sen näkökulmat ovat laajentuneet aikaisemmasta uskomuksesta, että positiivisuus syntyy negatiivisuudesta. Positiivisen psykologian professori Martin Seligman perusti positiivisen psykologisen liikkeen 1997 kollegoidensa kanssa. Siihen asti oli pääasiassa hoidettu psykologiassa mielen häiriöitä, yritetty löytää keinoja onnellisempaan elämään sekä tunnistaa nerokkuutta. Positiivisen psykologian pinnalle tulon myötä perusteeksi omaksuttiin myönteisten tunteiden hyveitä, joihin esimerkiksi kuului kiintymys, myönteisyys, luovuus, rakkaus, hyveellisyys, urheus. Nämä ominaisuudet luokiteltiin kolmeen ryhmään: tunteiden, ominaisuuksien ja tutkimuksia tukeviin positiivisiin hyveisiin. (Febrianingsih, Toriqul 2018, 10-11)

Nyt tärkeitä hyveitä voidaan luokitella kuuteen eri kategoriaan ja luonteenvahvuuksia 24, nämä ovat kaikilla ja niistä hyötyy yksilö itse sekä ympäristö. Hyveet ja luonteenvahvuudet on esitetty alla olevassa kuviossa. Kun omia luonteenvahvuuksia kehitetään, niiden sisältö ymmärretään ja ne toimivat yhteisenä käsitteistönä yhteisössä ja tästä tunnistaa hyvinvoivan työyhteisön sekä positiivisen johtamisen vaikutukset. Luonteenvahvuuksien kehittämisellä tähdätään hyvän luonteen kehittämiseen, myönteisiin ihmissuhteisiin, sitoutumiseen hyvään ja positiivisen merkityksellisyden kautta. (Wenström 2020, 228 -229).

Hyveiden ja luontevahvuuksien luokittelu

1. Viisaus
 - Luovuus
 - Uteliaisuus
 - Arviointikyky
 - Oppimisen ilo
 - Näkökulmanottokyky
2. Rohkeus
 - Rohkeus
 - Sinnikkyys
 - Rehellisyys
 - Innostus
3. Inhimillisyys
 - Rakkaus
 - Ystävällisyys
 - Sosiaalinen älykkyys
4. Oikeudenmukaisuus
 - Yhteistyö
 - Reiluus
 - Johtajuus
5. Kohtuullisuus
 - Anteeksianto
 - Vaatimattomuus
 - Harkitsevaisuus
 - Itsesäätely
6. Transsendenssi eli ylittämiskyky
 - Kauneuden ja erinomaisuuden arvostaminen
 - Kiitollisuus
 - Toiveikkuus
 - Huumori
 - Henkisyys

(Peterson & Seligman, 2004)

Kuvio 3: Hyveiden ja luontevahvuuksien luokittelu (Wenström 2020, 231.)

Positiiviseksi johtajaksi kehittyy itsereflektoinnin kautta. Kehittymisen prosessi perustuu tietoisuuteen omista tavoistaan, asenteistaan, arvoistaan ja myönteinen ajattelu ohjaa toimintaa. Organisaatiossa myönteinen toiminta saa tukea muista toimijoista ja näkyy vuorovaikutuksen peilauksena. Kehittyvä ja hyvä johtaja tunnistaa omat tunnetilansa ja niiden vaikutukset johtamiseensa, myös negatiiviset tunteensa ja niiden käsitteleminen. Aito kunnioitus, kyky kuunnella sekä todellinen käsitys käytännön toiminnasta auttaa tunnistamaan mahdollisia yhteisön ongelmakohtia ja lisää samalla luottamusta yhteisössä. Myönteinen johtaja mahdollistaa yksilöllisten vahvuuksien käytön. Tämä lisää motivaatiota ja parantaa työhyvinvointia. Yhteisen hyvän luominen vaatii yhdessä toimimista, näkemystä ja halua kehittyä sekä kaikilta jäseniltä tavoitteellista toimintaa pitkällä aikajanelalla. Positiivinen johtaja kehittää omaa

toimintaansa olemalla avoin oppimaan uutta. Lisäksi on hyvä tiedostaa, että jo olemassa olevien vahvuuksien kehittämisen lisäksi, olisi hyvä kehittää myös omia heikompia osa-alueita it-sessämme. (Wenström 2020, 338 -344).

Negatiivisten uutisten tulva ympäri maailmaa voi saada aikaan tunteen, ettemme voi asioille mitään. Asioihin voidaan vaikuttaa myönteisesti omalla suhtautumisella, joka heijastuu innostuksena hyvinvointiin ja työyhteisöön. Tarkoituksellinen hyvän levittäminen, myönteisten asioiden tekeminen ja hyväksyvän ilmapiirin luominen alkaa henkilökohtaisesta toiminnasta ja siitä laajenee hyvinvointia ympäristöön.

2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa, että saa tehdä mielekästä ja uraa edistävää työtä turvallisessa ympäristössä. Työhyvinvointi jaetaan neljää osa-alueeseen, jotka ovat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä omaan työhön asennoitumiseen. Kokonaisvaltaisesti fyysinen hyvinvointi sisältää fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Henkinen hyvinvointi on omien voimavarojen, itsetuntemuksen ja vahvuuksien sekä heikkouksien tunnistamista. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu itsetuntemus suhteessa muihin ihmisiin kuten työyhteisöön ja perheeseen. Työhön asennoituminen koostuu ammatillisesta osaamisesta ja sen ylläpitämisestä, arjen hallinnasta sekä työn todelliseen tekemiseen. Lisäksi työmäärä, sen kuormittavuus sekä organisaation toimivuus vaikuttavat työhyvinvointiin. Organisaatiossa työhyvinvoinnin edistäminen tulee olla tietoista toimintaa koska sillä on merkittävä taloudellinen osuus sairauspoissaoloihin. (Honkanen & Salovaara 2013, 18-19).

Kokonaishyvinvointiin voidaan ajatella työhyvinvoinnin lisäksi kuuluvan perustarpeiden tyydyttäminen, yksilön arvot, persoonallisuus sekä henkilökohtaiset valinnat elämässä. Näiden osien yhteys ja arvojen kohtaaminen työssä ja vapaa-ajalla kertoo, miten hyvässä tasapainossa yksilön elämä on. Näin ollen hyvinvointia voidaan pitää onnellisuuden serkkuna. Onnellisuus tuo ihmisen elämään vireyttä ja onnellisuustutkimusten mukaan tämä lisää työssä menestymistä. Menestyminen ilmenee työssä vastuullisuutena, ystävällisyytenä, sekä vähentyneinä poissaoloina. Onnellisilla ihmisellä on myös todettu olevan parempi vastustuskyky sairauksia vastaan. (Raunamo 2012, 10-11).

Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa tuottavaa työtä, joka tehdään turvallisesti ja ammattimaisesti työyhteisössä, jota myös johdetaan hyvin. Lisäksi koko työyhteisö tuntee sen palkitsevaksi ja mielekkääksi. (Raunamo 2012, 10-11).

Kun henkilöstö esihenkilöistä opettajiin ja opettajista opiskelijoihin voivat hyvin, niin siihen pääsemiseksi tulee hyvinvoinnin olla tavoitteellista ja motivoivaa. Sen pitää olla arkipäivässä

tapahtuvaa vastavuoroista kanssakäymistä ja opetusta. Lisäksi hyvinvoinnin positiivinen yhteisöllisyys vaikuttaa suoraan hyviin tuloksiin oppimisessa ja opettamisessa. (Wenström 2020, 24-25). Farhah, Saleh ja Safitrin (2021.) tekemässä tutkimuksessa tutkittiin opettajan ja opiskelijan positiivisia välejä. Tutkimustuloksissa todettiin, että myönteisillä väleillä on positiivista vaikutusta opettajan hyvinvointiin sekä oppimisen tuloksiin. Tutkimustuloksiin vaikuttivat myös työyhteisössä olevat hyvät välit ja hyvät työolot.

Työn mielekkyys ja ilo kasvavat, kun opettaja voi kokea sosiaalista tukea esihenkilön taholta, hän kokee oman työn hallittavaksi ja työn kuva on selkeä, lisäksi sen kehitettävyyks on mahdollista sekä ennustettavaa. Myös työilmapiirin pitää olla voimaannuttavaa ja innovatiivista. Työssä positiivisessa ja ratkaisevassa roolissa on ollut innostuneisuus, oma-aloitteisuus ja luovat keinot työhön sitoutumiseen. (Manka 2023, 96-97). Yksilötasolla työhyvinvoinnin parantaminen koostuu positiivisesta asenteesta muutoksiin ja yleensä elämään sekä kokemukseen, että voi itse vaikuttaa työhönsä ja omaan hyvinvointiin. Tämä sisältää työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen ja vastuun johtaa omaa hyvinvointiaan. Oma ammatillinen osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen yksilötasolla sekä työyhteisötasolla toiminen kannustavasti ja taitavasti. (Manka 2023, 70-71).

2.5 Ryhmän ohjaus

Ryhmän ohjaaminen oppilaitoksissa on opiskelijoiden tavoitteellista ohjaamisten kohti henkilökohtaista päämäärää substanssi osaamisen lisäksi ja iästä huolimatta. Opettajan ammattiin sisältyy oman asiantuntijuuden lisäksi osaamista yksilön ohjauksesta sekä ryhmän ohjausta. Tämä tarkoittaa, että opettaja osaa huomioida yksilön oppimisprosessit ja ryhmän vuorovaikutusprosessit. Kun ymmärtää ryhmän jäsenten roolit ja niiden sosiaaliset vaikutukset toisiinsa, ryhmän johtajuuden merkityksen ja ryhmädynamiikan eri vaiheet niin voidaan asettaa tavoitteita ryhmän toimintaan. Opettajan kokemuksella ja ymmärryksellä työympäristön työtapoja sekä organisaation toimitapoja kohtaan on iso merkitys ryhmän ohjaamisessa. Kaikki kokemukset ryhmän ohjaamisesta ovat arvokkaita mutta myönteiset kokemukset lisäävät halua ryhmän ohjaamiseen. Ryhmän ovat myös erilaisia ja niistä syntyvä kokemus on opettajalle hyödyllistä. Kun opettaja hyödyntää oppimisen iloa opintojen edistämiseen ja tunnistaa oppimisen haasteet, jos oppiminen ei suju niin hän voi asettua opiskelijoiden asemaan. Ryhmän vuorovaikutteisen ohjaamisen onnistuminen edistää oppimista ja tätä taitoa arvostetaan työelämässä, koska se parantaa tuloksellisuutta. (Repo-Kaartamo 2007, 126-128).

Heterogeenisten ryhmien ja opiskelijoiden tavoitteet voivat poiketa toisistaan mutta kokonaiskuvassa tutkinnon perusteisen opinon tavoitteet ovat samat. Ryhmän ohjaaja ja -johtaja tekee työtään persoonallaan ja omalla esimerkillään toiminnassaan mutta pedagogiikkaansa

ja johtajuustaitojaan tulisi pitää ajan tasalla seuraamalla tulevaisuuden opetuksen- ja ohjaimisen kehityssuuntia.

Hyviä johtamisen koulutuksia on erilaisia mutta usein suurin haaste johtamisessa on vuorovai-
kutuksen puute. Hyvää johtamista on, kun jokainen ryhmän jäsen tietää mitä häneltä konk-
reettisesti odotetaan ja toiminta on johdonmukaista. Lisäksi johtaja luottaa ihmisiinsä, kiittää
ja kannustaa. Tämän lisäksi hyvä johtaja osaa antaa rakentavaa ja kehittävää palautetta na-
pakasti mutta ystävällisesti, jonka ansioista yleensä tekijä itse voi kokea mahdollisuutta pa-
rantamiseen ja sen jälkeen työssään onnistumiseen. (Hämäläinen 2015, 17-27).

Hyvä ryhmänohjaaja kannustaa ja uskoo oppijan hyvään menestymiseen. Hyvän ryhmänohjaa-
jan tavoin luottaa ja näkee oppijan potentiaalia kehittymiseen, vaikka kehitys olisi vasta
alussa. Kun oppija rohkenee päästää omista rajoistaan irti, uskaltaa luottaa enemmän it-
seensä, niin uuden oppiminen moninkertaistuu. Kehittymisen vaiheet tulee avata selkeäksi
molemmille osapuolille ja tehdä kehittymiseen seuranta tasaisin väliajoin (Hämäläinen 2015,
44-51).

3 Kehittämisasetelma

Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää ja tunnistaa ryhmänohjaan omia vahvuuksiaan positiivi-
sen johtamisen kautta, selvittää miten hyvin niitä käytetään ja auttaako niiden käyttäminen
omassa työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön tutkimuslupa saatiin Stadin ammatti- ja aikuisopis-
toon, yhteen toimipisteen, jossa työskentelee hiusalan opettajia. Tunnistaako opettaja omia
vahvuuksiaan monipuolisesti, miten myönteiset käytänteet vaikuttavat työhön sekä paraneeko
opettajan työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön tuloksista voi tulla tärkeää tietoa, jos posi-
tiivisen johtamisen keinoilla voidaan kehittää ryhmänohjausta ja samalla lisätä mahdollisesti
opettajien työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tavoite on kehittää positiivisen johtamisen keinoilla ryhmänohjaan työhyvin-
vointia ja sen vaikutuksia ryhmän ohjaukseen. Tavoitteeseen pääsemiseksi opinnäytetyön te-
kijä teettää kyselyn, jonka avulla selvitetään opettajien käsitystä positiivisesta johtamisesta.
Kyselyn jälkeen on positiivisen johtamisen koulutuskahvila, jossa tutustutaan ja tunnistetaan
keinoja vahvistaa positiivista johtamistaitoa. Tässä koulutuksessa kerrotaan positiivisesta joh-
tajuudesta eri teemoin, mitä se on ja miten siinä kehitytään sekä miten sitä voi toteuttaa
opettajana parantamaan omaa työhyvinvointiaan. Lopuksi ryhmähaastattelun avulla voidaan
saada tietoa koulutuksen vaikutteista opettajan positiivisen johtamisen kehittymiseen ja hen-
kisen työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuuksiin.

Lopputuotoksena kehitetään ytimekäs ja positiivinen julistesarja, jossa on vinkkejä omaopettajalle ryhmän positiiviseen johtamiseen ja työhyvinvointiin vahvuuksien ja kehittämiskohtien kautta. Tämän opinnäytetyön tuotosta voidaan hyödyntää koko oppilaitoksen käyttöön ja koulutuksen käyttö on mahdollista kaikilla kampuksilla. Lisäksi materiaalia voi jakaa eri kohteisiin tarpeiden mukaan ja käyttää yhteistyöyritysten ja työpaikkaohjaajien koulutukseen, eli kehittämään jo olevia johtamisosaamista.

Kehittämiskysymykset:

1. Mitä opettajat tietävät positiivisesta johtamisesta?
2. Mitä vaikutuksia opettaja voi saada positiivisen johtamisen työkaluista omaan työhyvinvointiin?
3. Miten opettajan hyvinvointi auttaa ryhmäohjaajan taidoissa?



Kuvio 4 Opinnäytetyön etenemisen kuvaus

3.1 Yhteistyöorganisaatio

Stadin ammatti- ja aikuisopistolla on 14 toimipistettä, jotka ovat jaettu viideksi kampukseksi ja kokonaisuutena muodostavat Suomen suurimman ammatillisen oppilaitoksen. Kampukset

ovat kooltaan melko samankokoisia mutta toimipisteiden koot vaihtelevat. (Stadin AO:n toimintakäsikirja 2024). Organisaation kampuksilla toimitaan valmentavan ja opiskelijälähtöisen pedagogiikan mukaan. Johtamiskulttuurina organisaatiossa kannustetaan, tuetaan toinen toisia ja kokeilukulttuuri antaa mahdollisuuksia kehittymiselle. (Stadin AO:n toimintakäsikirja). Opinnäytetyön tutkimusosuus kohdistuu hius- ja kauneudenhoitoalan opettajiin yhdeltä toimipisteeltä. Tutkimuksen kohderyhmän kokonaishenkilömäärä on kokonaisuudessa 25. Tarkoituksena on jakaa käytäntöä positiivisen johtamisen työkaluista aluksi hius- ja kauneudenhoitoalan opettajille ja myöhemmin mahdollisesti kaikille toimipisteille. Helsingin kaupungin ammatillisella oppilaitoksella on 22000 opiskelijaa. (Helsingin kaupunki 2023.)

Suomen suurimman ammatillisen oppilaitoksen moninaisuutta on runsaasti sekä alojen, että opiskeluryhmien ja koulutusmuotojen välillä. Ammatteihin opintoja on tarjolla yli 50 eri vaihtoehtoa. Opiskeluryhmiä on laajasti myös ennen tutkintokoulutuksia mm. nuorten työpajat ja tutkintoon valmentavat koulutukset. Lisäksi koulutusmuotojen kirjo on ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot sekä oppisopimukset eri aloilla. Positiivisen johtamisen käyttöönotto on tärkeää isossa organisaatiossa, koska vaikutukset koskevat erityyppisiä opiskelupolkuja ja niiden opiskelijoita. Yhtenäinen oppimisilmapiiri ja positiivinen johtajuus tukevat eri koulutusmuotojen välisiä siirtymiä ja oppimistavoitteita. Oppivelvollisten ja yhteishaun kautta tulevat opiskeluryhmät koostuvat eri ikäisistä ja eri kulttuureista tulleista opiskelijoista. Samoin jatkuvan haun kautta tulee sisään hyvin heterogeenien ryhmä ihmisiä. (Helsingin kaupunki 2023.)

Yhteistyöorganisaatiossa tehdyn Kasvatuksen- ja koulutuksen toimialan teettämän Fiilari- henkilöstökyselyn mukaan laadukas osaaminen sekä työyhteisö itsessään ovat hyvällä tasolla. Kyselyn tuloksien mukaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen pitää löytää keinoja, joilla parantaa tuloksia. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen tärkeyttä ei voi sivuuttaa ja sen kehittäminen koetaan tärkeänä. (Järvenkallas 2023.)

Helsingin kaupunki ja sen omistama Stadin Ammatti- ja aikuisopisto on asettanut yhdeksi strategian painopisteekseen hyvän henkilöstöjohtamisen ja valmentavalla johtamiskulttuurilla on päässyt hyvään tulokseen. Hyvä johtaminen on ollut Fiilarikyselyiden mukaan ollut myös henkilöstön mieleinen. Tutkimuksia seurataan kyselyiden tuloksilla ja kehittymistä pidetään tärkeänä. (Helsingin kaupunki 2024.) Valmentava johtamisella tarkoitetaan pitkäkestoista, interaktiivista ja kehittyvää toimintaa. Tapahtumasarjana osaaminen tunnustetaan ja sitä kehitetään yhdessä ja jokaisen toimijan vahvuuksia hyödynnetään yhteisen toiminnan kehittämiseen. Verkostoituminen ja toimivien tapojen jakaminen yhteisesti, on osa toimintaa ja menestyminen on osaamisen jakamista yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Opettajien osaamisen tunnistaminen ja vahvistaminen, on valmentavan johtamisen tärkeä osa-alue ja avain menestykseen. Kun henkilöstön osaaminen on tunnistettu, on puuttuvan osaamisen täydentäminen mahdollista. Valmentavassa johtamisessa jatkuvan oppimisen mahdollisuus nostaa osaltaan

työhyvinvointia ja sitä kautta organisaation tuottavuutta, joten esihenkilöiden tuki korostuu. Jatkuvan oppimisen ja menestyksen kehä ulottuu johdosta henkilöstölle ja tukee työelämän uudistumista ja kehittymistä. Yhteiskehittämällä osalliset voivat innovoida tulevaisuuteen vaatimusten mukaan. Valmentavan johtamisen avulla huomioidaan strategia, oppiminen ja mahdollistaa toimitapojen päivittämisen. (Kärkkäinen, Tikkanen, Kiviniemi, Savolainen 2021).

Isossa organisaatiossa on paljon kehitettävää ja se tukee vahvasti henkilöstöä kehittämään osaamistaan. Tutkimusten tekeminen organisaatiossa osoittaa sen halua parantaa toimintakulttuuriaan ja siihen kannustetaan. Tuomalla esiin organisaation kehittymisistä, voidaan antaa opiskelijoille ja työelämälle uutta ja näyttää kehittymiskykyä.

3.2 Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut

Ensin perehdytään aiheen tietoperustaan huolellisesti. Tutustutaan monipuolisesti aikaisempiin tutkimusaineistoihin ja tarvittaessa rajataan aihetta vielä lisää. Oppilaitoksen koulutuspäälliköltä kysytään lupa ja sen jälkeen haetaan Helsingin kaupungilta tutkimuslupaa. Laaditaan alkukyselyn ja haastattelukysymysten raamit. Alkukysymysten jälkeen laaditaan tutkimuksen aiheesta teemallinen koulutuskahvila, joka esitetään kohderyhmälle. Koulutuskahvilan jälkeen opinnäytetyössä käytetään ryhmähaastattelua ja havainnointia eli laadullisia tutkimusmenetelmiä. Aineisto on tutkijan hallussa ja se säilytetään tutkimuksen ajan, jonka jälkeen tuhoetaan kyselyt, haastattelut tai havainnointi ja mikään näistä osista eivät vaadi henkilötietojen kirjaamista. Otannaksi valikoituu koulutukseen osallistuvat opettajat. Heille jaettiin allekirjoitettavaksi tutkittavan informointilomake sekä tutkittavan suostumuslomake. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja suostumuksena palautettiin allekirjoitetut lomakkeet. Otanta mahdollistaa noin maksimissaan 25 osallistujan havainnoinnin ja ryhmähaastattelut, joissa osallistujia määrä olisi kahdesta kolmeen osallistujaa. Tarkoitus on kerätä aineistoa kevään aikana olevalla koulutuspäivällä. Lopuksi tutkimuksen tekijä kokoaa tuloksista johdopäätökset ja vertailee tuloksia opinnäytetyön tietoperustaan.

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän valinta opinnäytetyön aiheeseen on valikoitunut syystä, että yritetään löytää totuuksia todellisuudesta. Vastauksia etsitään usein erilaisiin kysymyksiin, kuinka, mihin, miten ja voidaan odottaa moninaisia vastuksia. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997. 160). Tässä menetelmässä ei voi pitää mitään itsestään selvänä ja tiedettynä vaan tutkijan pitää pystyä käsittelemään aihetta riittävän etäältä. Saadun aineiston sisältöä ei painoarvoteta määrällisesti vaan laadullisesti, ja sen tarkoitus on luoda yhteys aiheeseen. Tämä menetelmä mahdollistaa ihmisten tutkimisen hyvin läheltä esimerkiksi haastattelun, havainnoin tai puheen litteroinnin avulla. Tutkimuksen kohdehenkilöitä tulee kohdella yksilöllisesti vaikkakin haastatteluryhmä loisisikin yhteisön. Samoin opinnäytetyön tekijä

on hyvä ymmärtää miten omat ajatukset ovat suhteessa aiheeseen ja omiin tulkintoihin. (Juhila.)

Hyvä tutkimustapa rajaa aihetta riittävästi mutta siten, että voi olla mahdollista löytää yhtäläisyyksiä ja monenlaisia vaikutteita lopputuloksessa. Laadullisia tutkimusmenetelmiä tai sen suuntauksia on 43, joten menetelmien kirjo on laaja ja monikäyttöinen. Yhteistä näille monille menetelmille on tarkoitus kuvastaa ilmiöiden merkitystä, kun selitetään viestintää, kanssakäymistä tai kulttuurista tapahtumaa. Ominaista laadulliselle tutkimukselle on kaiken kattava tutkimusaiheen kokoaminen, valikoitujen ihmisten haastattelut ja kyselyt, joilla saadaan joustavasti informaatiota. Saadun aineiston ainutlaatuinen tarkastelu ja yksityiskohtainen analysointi. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2013. 161-164).

Kehittämistyössä on tärkeää käyttää useampaa menetelmää, jotta saadaan monenlaisia näkökulmia ja ideoita kehittämistyön tueksi. Sieltä nousevat asiat myös mahdollisesti täydentävät toisiaan ja tutkimustulokseen saadaan varmuutta. Tässä tutkimuksessa kysely herättelee aiheeseen, koulutus avaa aiheen sisältöä, ryhmähaastattelulla saadaan nopeasti tietoa useilta henkilöiltä ja asioissa useasti päästää syvemmälle, kun ryhmäläiset auttavat toisiaan muistamaan asioita. Vallitsevista ilmiöistä saadaan ryhmähaastattelussa usein totuudenmukaisempi kuva kuin yksilöhaastattelussa.

3.3 Kysely

Survey eli kyselymenetelmiä on monia erilaisia. Survey tarkoittaa kyselytutkimuksen tapaa, jossa tutkimuksen aineisto kootaan samalla tavalla valitulta vastausryhmältä. Tuloksia käsitellään usein määrällisesti eli kvalitatiivisesti. Hyvä puoli kyselymenetelmässä on usein tutkimuksen teettäminen isolle joukolle vastaajia. Kyselyt voi olla hyvin jäsenneiltyjä tai vapaa-muotoisia riippuen tutkimustarkoituksesta. (Hirsjärvi ym. 2013. 193-194). Yleistäen voisi todeta, että kvantitatiivisissa kyselyissä vastataan kysymykseen miksi ja kvalitatiivisissa kyselyissä mitä tai miten. Sanan miksi käyttö kvalitatiivisessa kyselyssä voi oikein käytettynä avata mielenkiintoa tutkimuksen aiheeseen, joten sanan käyttö on harkittavissa. (Juhila, 2024).

Hyvin laadittu kysely voi tuottaa tehokkaan menetelmän ja tulokset voidaan analysoida nopeasti. Huono puoli kyselymenetelmässä voi olla vastaus vaihtoehtojen rajaus. Riskinä on että, vastaajalle ei jää riittävästi mahdollisuuksia vastata rehellisesti omasta näkökulmastaan, tuntevatko he kysymysten aiheen riittävän hyvin tai mikä on heidän todellinen kiinnostus aiheeseen. Usein ongelmana voi olla vastausmäärien riittämättömyys. (Hirsjärvi ym. 2013. 195).

Hyvän kyselylomakkeen merkkejä ovat hyvä selkeys lauseissa, rajatut ja lyhyet kysymykset, jossa vastataan yhteen kysymykseen kerralla. Kysymyslomakkeen alkuun sijoitetaan monesti

taustaa koskevia kysymyksiä ja loppupuolelle tarkentavia kysymyksiä. Kysymysten määrä on hyvä pitää kohtuullisena ja niiden vastausaika noin 15 minuutissa. (Hirsjärvi ym. 2013. 202-203).

Tämän opinnäytetyön kysymyksiä avulla on tarkoitus selvittää, tunnistavatko opettajat positiivisen johtamisen merkitystä ryhmän ohjaukseen. Kysymykset ovat samassa järjestyksessä ja samanlaisesti aseteltu jokaiselle vastaajalle. Kyselyssä selvitetään ja havainnoidaan, vaikuttaako opetettavan ryhmän koko tai missä opetus tapahtuu positiivisen ryhmän ohjaukseen. Miten opettajat osaavat tunnistaa ja hyödyntää omia vahvuuksiaan. Ja miten vaikutukset näkyvät ryhmän ohjauksessa. Tämän opinnäytetyön kyselyn pituus 7 (seitsemän) kysymystä ja arvioitu täyttämisaika noin 10 minuuttia. Kysymykset ovat laadittu teemoittain.

Kyselyt lähetettiin hiusopettajille toimipisteen jakelulistan avulla sähköpostiin ja Forms- kyselyyn vastataan anonyymina linkin kautta. Ensimmäinen kysely liitteineen lähetettiin 4.4.2024 ja kirjallinen suostumuslomake sekä opinnäytetyön seloste (liitteet 1. ja 2) toimitettiin jokaisen työpisteelle. Lisäksi 5.4.2024 jaettiin sähköpostinkautta sähköinen tutkimusseloste sekä suostumuslomake. Suostumuslomakkeen allekirjoittaneet palauttivat lomakkeen koulutuskahvilan alussa ja yhteensä niitä tuli takaisin 11 kappaletta yhdeksästätoista kyselystä.

3.4 Koulutuskahvila

Osana opinnäytetyötä kohderyhmän opettajille pidetään koulutuskahvila. Tarkoituksena koulutuskahvilassa on esittää positiivisen johtamisen perusteet, periaatteet ja tavoitteet sekä hyödyt opettajan hyvinvointiin, että opiskelijoiden menestymiseen. Selvitetään mihin positiivista johtamista voi käyttää ja mitä se ei ole. Tavoitteena on saada näkyväksi osallistujille heidän vahvuuksiaan monipuolisesti sekä itsereflektoinnin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Vahvuuksien tunnistaminen ja mahdollisen käytön avulla voidaan kohottaa työhyvinvointia. Koulutuskahvila järjestetään hiusalan opettajien kokouksen yhteyteen ja kahvilaan osallistuminen on pakollista. Koulutuskahvilan kestoksi on sovittu kaksi tuntia. Itse opinnäytetyön kyselyyn ja ryhmähaastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja suostumuslomakkeen allekirjoituksella vahvistettua.

Koulutuskahvilan tavoitteena oli esitellä kaikille ammatillisille hiusalan opettajille positiivinen johtaminen ja sen vaikuttavuudet ja keinot ryhmänohjaajan ohjaukseen. Tilaisuuteen osallistui läsnä olevana 11 opettajaa ja verkon kautta 12 opettajaa. Kyselyt, seloste opinnäytetyöstä ja suostumuslomake lähetettiin aikaisemmin samassa sähköpostissa kaikille hiusopettajille. Kyselyyn ja ryhmähaastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja suostumuksellista osallistujien kirjallisella luvalla. Koulutuskahvilaan osallistuminen oli pakollinen osa hiusopettajien

kokousta. Koulutuskahvilan aikataulu oli sovittu kestämään kaksi tuntia, mutta yllättävän tiedotuksen vuoksi aikaa jouduttiin lyhentämään ja ryhmähaastattelut siirtämään toiseen ajankohtaan.

Koulutuskahvilan alussa oli tarjolla kahvia ja teetä, erilaisia hedelmiä sekä erikoisruokavali-oita huomioivat kahvitarjoilut eli kaikki pystyivät tasa-arvoisesti valitsemaan samat herkut. Kun osallistujat nauttivat kahvit ja kokous oli pidetty, jaettiin läsnäolijoille henkilökohtaisesti huomioitua positiivisten viestein kertovat rintanappitarrat. Jokainen sai erilaisen ja henkilökohtaisen myönteisen huomion. Tarrat olivat Saky ry:n ja ammatillisen hyvinvointivirta viikon tukimateriaaleja, Huomaa hyvä toisessa- tarroja. Henkilökohtaisen tarran valinnan ja jakamisen aikana saattoi huomata iloisia ilmeitä. Sen jälkeen koulutuskahvilan aihe esiteltiin, kerrottiin syntyyn vaikuttavat tekijät kuten työnantajan strategia hyvinvoinnin parantamiseen, kestävän kehityksen näkökulma sekä koulutuskahvilan sisällön tavoite. Suurin osa tunnisti positiivisen pedagogian vaikutuksia omassa työssään.

Esityksen jälkeen opinnäytetyön tekijä välitöntä palautetta aiheen tärkeydestä ja mielenkiintoisuudesta sekä kiitoksen, että kahvitarjoilu oli lisännyt myös onnellisuutta tilaisuudessa. Lisäksi sovittiin ryhmähaastatteluihin osallistuvien kanssa ryhmähaastattelujen aikatauluista.

3.5 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on joustava tapa kerätä aineisto ja se on kvalitatiivisessa tutkimuksessa hyvin käytetty menetelmä. Suora sanallinen kontakti tutkittavan kanssa mahdollistaa aktiivisen ja vapaamman vastaamisen. Tällöin ihmisen on mahdollista tuoda vastauksensa vaikuttavuuksia esiin elein, ilmein ja tarvittaessa tarkentaa kysymystä tai vastausta. (Hirsjärvi ym. 2013. 204-205).

Tutkimushaastattelun menetelmiä on monia ja ne erotellaan toisistaan esimerkiksi tavalla, miten kysymysten asettelu tehdään. Näistä perinteisimpiä tapoja ovat strukturoidut, puolistrukturoidut, avoin- ja teemahaastattelut. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset ja vastausvaihtoehdot ovat kaikille samat. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat melko samat ja ne voidaan esittää eri järjestyksessä sekä vastaukset voidaan antaa vapaammin. Huomioitavaa kysymysten laatimisessa on huomioida aiheen rajaus ja kysymysten muotoilu sekä minkälaisia vastauksia aineistoon voidaan odottaa. Haastattelutilanteessa vuorovaikutuksella ja ilmapiirillä voidaan saavuttaa puhetta, jolla voidaan kuvata kokemuksia, asenteita ja totuuksia. Haastattelumenetelmän valinnan perustelu peilaa kysymysten asettelua ja niiden vastaustapoja. (Hyvärinen, Suoninen, Vuori. 2024).

Ryhmähaastattelu on yksi toteuttamistapa tehdä haastatteluja. Ryhmähaastattelulla kerätään tietoa muutamilta vastaajalta yhtä aikaa. Sopiva koko ryhmähaastattelulle olisi 2-3 haastatteluvapaan kerralla, jolloin äänet ja vastaukset eivät mene sekaisin. Menetelmänä se on tehokas tapa ja auttaa samalla osallistujia aktivoitumaan kuuntelemaan toistensa vastauksia sekä mahdollisesti korjaamaan vääriä muistikuvia. Negatiivisena ryhmäilmiönä voi tulla vastaa ei toivottujen asioiden peittely tai vahvojen puhujia yritys johtaa haastattelun kulkua epäsuuntaan. (Hirsjärvi ym. 2013. 210-211).

Ryhmähaastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan analyysia varten. Havainnointi on aina mahdollisimman tarkkaa. Apuna voitaisiin käyttää äänen lisäksi videointia mutta tässä tutkimuksessa sitä ei käytetä koska ryhmä on kerralla pieni ja videointi saattaisi häiritä vapaata keskustelua. Sen sijaan havainnointitekniikka on strukturoimatonta, koska halutaan mahdollisimman paljon ja monipuolista tietoa aiheesta. Havainnointiin tehdään tavoitteet ja sovitaan vaadittava tarkkuus. (Moilanen ym. 2009, 104-105.)

Tässä opinnäytetyössä toteutetaan ryhmähaastattelu koulutuskahvilan jälkeen. Osallistujat jaetaan pienempiin ryhmiin ja nämä ryhmät haastatellaan peräkkäin. Ryhmähaastattelun kysymykset ovat jaettu teemoittain ja ne ovat avoimia kysymyksiä. Ryhmän jäsenet vastaavat omista lähtökohdistaan perustellen vastauksiaan halutessaan.

Teemahaastattelun menetelmänä oli ryhmähaastattelu, jonka toteutus piti olla lähitoteutuksena koulutuskahvilan perään. Muuttuneiden aikataulutusten ja olosuhteiden vuoksi koulutuskahvilan jälkeiset ryhmähaastattelut jouduttiin siirtämään. Ryhmähaastatteluun allekirjoitti suostumuksen yksitoista ryhmänohjaajaa, joista neljä joutui perumaan aikataulukkiireiden vuoksi ja yksi haastateltava sairastui. Ryhmähaastatteluun käytetty aika oli tunti ja alkuun pääsemisen jälkeen keskustelua oli puheliasta ja aika tuntui kuluvan nopeasti. Yhteensä ryhmähaastatteluihin osallistui kuusi opettajaa. Ryhmähaastatteluun osallistuvien toiveesta ja aikatauluista johtuen ryhmähaastattelut aikataulutettiin uudestaan ja siirrettiin osin lähitapaamisiin ja osin verkkoon. Lähitapaamisessa haastattelu äänitallennettiin ja puhe tallennettiin. Teams ryhmähaastattelujen aikana tallennus olivat päällä ja ryhmähaastattelun äänet tallennettiin sekä litteroitiin. Vastaukset litteroitiin asiatieta edellä mutta ei sanasta sanaa estämään vastaajien tunnistavuuden. Ryhmien vastausaineisto järjestettiin teemakysymysten mukaan ja niiden analysointi aloitettiin heti. Suostumuksensa antaneista ryhmähaastatteluun pääsi osallistumaan lopulta vain kuusi opettajaa, sairastumisen ja aikatauluhaasteiden vuoksi. Ryhmähaastattelu tilaisuudet koettiin mielekkäiksi ja syväiksi. Kolmesta ryhmähaastattelusta esiin tulleiden vastaajien vahvuudet ja kehittämiskohteet taltioidaan julisteisiin hyveiden ja vahvuuksien mukaan.

Ryhmähaastattelussa oli kolme teemaa (liite 5.). Ensimmäinen teema käsitteli positiivisen johtamisen merkitystä ja miten siinä voi kehittyä. Toinen teema käsitteli positiivisen johtajuuden vaikutusta työhyvinvointiin ja mitkä ovat ne myönteiset käytänteet, joilla on vaikutusta opettajan työhyvinvointiin. Kolmas teema käsitteli positiivisen johtamisen näkyvyyttä ryhmänohjauksessa ja vaikuttaako ryhmän koko positiiviseen ryhmän ohjaukseen. Kolmannen teeman alla oli myös omien vahvuuksien käyttäminen ja miten opettaja voisi parantaa omaa positiivista johtajuuttaan.

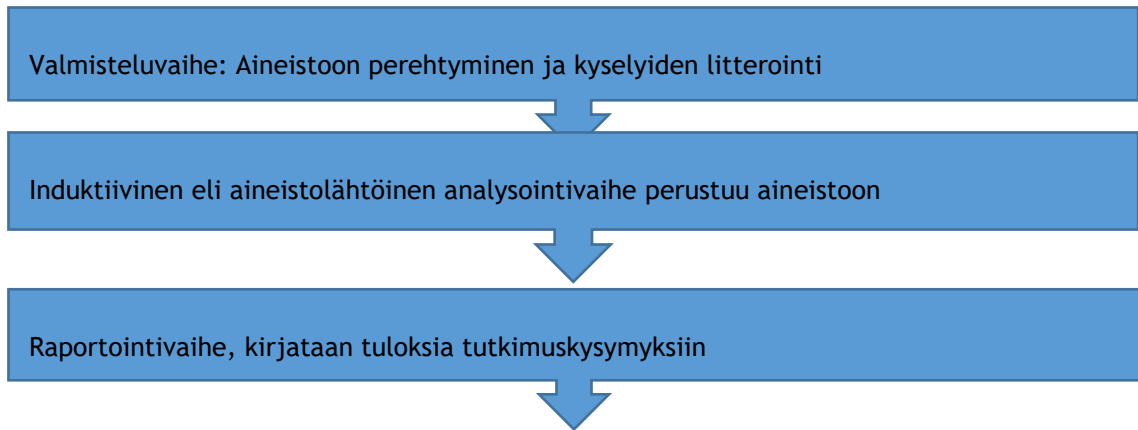
3.6 Tutkimuksen otos ja kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmän osallistujat valikoituivat hiusalan ammatillisista opettajista, jotka toimivat ryhmässä vetovastuussa eli omaopettajana. Heitä on tutkimuskohteen toimipisteessä kaikkiaan 16 ammatillista opettajaa. Kaikki ammatilliset opettajat ovat tässä organisaatiossa myös omaopettajia. Omaopettajuus tarkoittaa tässä sitä, että omaopettajat vastaavat tavoitteellisesti noin 20-25 opiskelijan ryhmästä ja näiden opiskelijoiden opintojen ohjaamisesta ja etenemisestä ammattiopetuksen lisäksi. Yhteisten aineiden opettajat ja muu opetushenkilöstö rajattiin pois koska heillä ei ole ryhmänohjaajan vetovastuuta.

Aikaisemmin on saatu parannettua oppimistuloksia positiivisen pedagogiikan avulla sekä positiivisen johtamisen keinoin ja myös työntekijöiden tulokset paranevat. Tarkoituksena on selvittää, saadaanko positiivisen johtamisen työkaluilla ryhmien ohjaamiseen mielekkyyttä ja parantaa se opettajien työhyvinvointia.

4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysitapoja on monia. Yleensä analyysit pyritään selittämään tai ymmärtämään. Analyysitavan valintaan valikoituu tutkimustehtävään parhaiten sopiva ja ongelmaan vastaava analyysitapa. Laadullisessa tutkimuksessa ainestoa voidaan analysoida teemoittain, tyyppitelemällä, sisällön mukaan, diskurssianalyysillä, keskusteluanalyysillä tai tilastollisten tekniikoiden kautta. (Hirsjärvi ym. 2013. 224). Nykyään laadullinen sisältöanalyysi on käytetyin. Sisältöanalyysi soveltuu erilaisten aineistotyyppiseen analysointiin. Sisältöanalyysi on kolmen portainen sisältäen valmistelun, analysoinnin sekä raportoinnin. Tarkoilla tutkimuskysymyksillä haetaan vastauksia tutkimusaineistosta. (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen. 2022. 215- 217). Tässä opinnäytetyössä käytössä on aineistolähtöinen sisältöanalysointi.



Kuvio 5: Sisältöanalyysin vaiheet (Elo ym.2022, 219).

Analyysiin valmistaudutaan määrittämällä ajatuskokonaisuus, lause tai sana, joka pohjautuu opinnäytetyön kysymyksiin tai aineistoon. Tarkoituksena on redusoida eli pelkistää analysoitava materiaali, esimerkiksi haastattelujen litteroinnin tuloksia tai kysymysten aineistoa. Pelkistämällä karsitaan turha pois tai jaotellaan aineistoa. Litteroinnin tuloksista etsitään tutkimustehtävää kuvaavat alkuperäiset ja pelkistetyt, samaa tarkoittavat ilmaukset. Ilmaukset ryhmitellään samaa tarkoittaviin luokkiin. Luokittelu tiivistää aineiston ilmauksia ja luo alaluokkia, joista muodostuu yläluokkia. Tämän jälkeen käsitteellistetään oleellinen tieto, tarkastellaan sitä teoriaan nähden ja tehdään johtopäätökset, joista saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Tuomi, Sarajärvi 2018, 122-127).

Litteroinnilla tarkoitetaan aineiston kirjoittamista sanasta sanaan ja se voidaan tehdä joko osasta aineistoa tai koko aineistosta. Litteroinnin tarkkuutta ei ole määritelty. Yleensä aineisto käsitellään ja analysoidaan mahdollisimman nopeasti tutkimusmenetelmien jälkeen. Jos aineistoa kerätään monessa eri vaiheessa, voidaan analyysjä tehdä tämän prosessin samanaikaisesti. (Hirsjärvi ym. 2013. 222-223).

Valmisteluvaiheessa luetaan aineistoa useaan kertaan ja pelkistetään tutkimuskysymykset kyselyn sekä ryhmähaastattelun teemojen mukaan. Kyselyt tehdään Microsoft Forms-ohjelman avulla. Kyselyjen tulokset kerätään ja tallennetaan ilman tunnistetietoja. Kyselyssä on 2 vastausvaihtoehtoja sisältävää kysymystä ja 5 avointa kysymystä. Kyselyn taustakysymyksiä vastaukset viedään kaaviomuotoon. Kyselyn avoimien kysymysten vastaukset ryhmitellään samaa tarkoittaviin luokkiin. Vastaukset litteroidaan siten, että mainittuja nimiä tai muu tunnistaminen ei ole mahdollista.

Kaikki ryhmähaastattelujen aineisto kerätään äänitallenteina ilman kuvayhteyttä Microsoft Teams- yhteydellä. Kaksi ryhmää haastatellaan lähitapaamisessa ja ääni tallennetaan. Yksi ryhmä etäyhteydellä äänitallenteella, mutta ilman kuvatallennetta. Ryhmähaastatteluun varataan aikaa yksi tunti.

Haastattelun runkona oli teemahaastattelun menetelmä, jossa kysymysten järjestys oli yhtenevä, mutta kysymysten sanamuodot olivat vapaammat. Ryhmähaastattelujen aineistot oli litteroitu. Ryhmähaastattelun tulokset litteroitiin sanasta sanaan mutta tunnistettavat nimet tai murteet jätettiin pois. Ryhmähaastattelujen vastaukset ryhmiteltiin, vertailtiin sisältöjä, järjestettiin samat teemat yhteen ja analysointiin. Esimerkkinä ensimmäisen ryhmähaastattelukysymyksen teemoittamisesta, miten voi kehittyä positiivisen johtamisen taidoissa samankaltaisuuksia on osoitettu lihavoinnilla.

Mun mielestä vertaismentorointi.

Ilman muuta se, että keskustellaan keinoista tavoista, työskennellä ideoista niin. Se herättää menossa lisää ideoita ja haluaa kokeilla sitten myöskin kollegan keinoja tapana.

Yhteistyö kollegan kanssa. Se on mun mielestä ehkä se, ja sitä kauttahan tulee myöskin se palautekin.

Joo kyllä mun mielestä palaute. Täähän tulee opiskelijoitakin.

On yhteisopettajuutta tai tämmöistä että näkisi

Joo, jos siihen on niinku luontevat yhteydet ja jos on jotain niinku yhteistyötä tai sellaista, että tulee jollain tavalla. Ennen kun oli enemmän sitä yhteisopettajuutta, ja sitten samanaikaisen opettajuutta, niin silloin tuli vielä enemmän annettua palautetta.

Tulosten autenttisilla lainauksilla voitiin osoittaa tulkinnan uskottavuutta. Tuloksia verrat tiin tutkimuskysymyksiin ja aikaisempiin tutkimuksiin.

Aineiston hallinta on vain opinnäytetyön tekijällä, eikä niihin päässyt ulkopuoliset. Kaikki tutkimuksesta kerättävät aineistot tallennettiin muistitikulle, joka hävitetään tutkimusluvan mukaisesti viimeistään 1.6.2024. Tutkimuslupa haettiin Helsingin kaupungilta ja lupa myönnettiin 11.3.2024 ja se on voimassa 30.4.2024 asti.

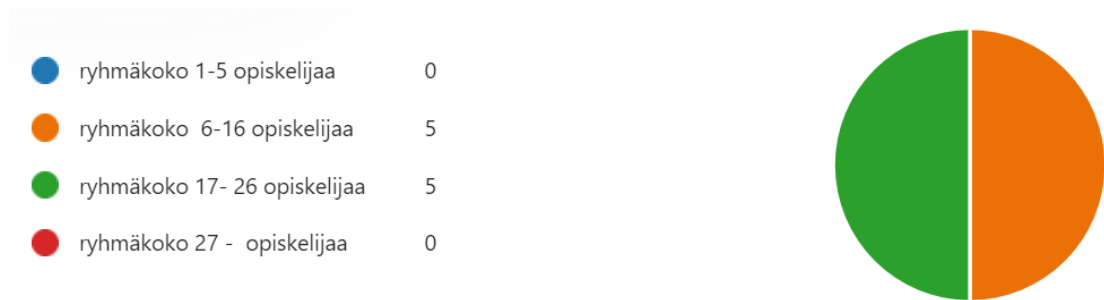
5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön kyselyn, koulutuskahvilan havainnoinnin sekä ryhmähaastattelun tulokset. Tuloksia havainnollistettiin kuvioiden ja taulukon avulla.

5.1 Kyselyn tulokset

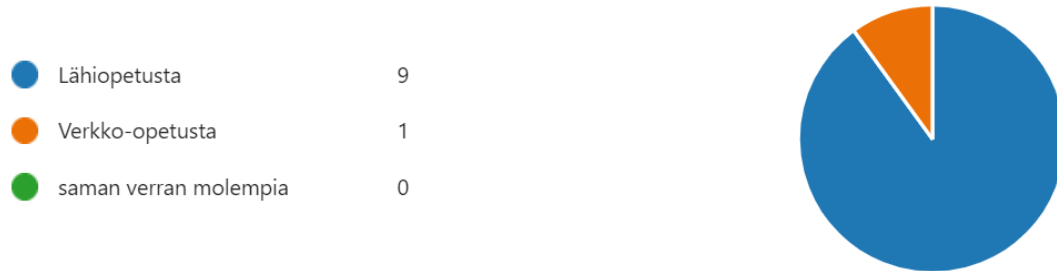
Kyselyn (liite 3.) mukaan kysymykset koskivat opettavaa ryhmäkokoja, opetuksen ympäristöä, positiivisen johtamisen merkitysvyyttä, positiivisen johtaminen vaikutusta työhyvinvointiin sekä positiivisen johtamisen ilmentymistä ryhmänohjauksessa. Kyselyyn vastasi 10 opettajaa anonyyminä.

Ensimmäisenä taustatietona kysyttiin, kuinka isoja ryhmiä yleensä opettaa. Vaihtoehdot olivat 1.) 1-5 opiskelijaa, 2.) 6-16 opiskelijaa, 3.) 17-26 opiskelijaa vai 4.) 27 tai enemmän opiskelijaa ryhmässä. Vastauksista ryhmäkoko 6-16 opiskelijaa ja ryhmäkoko 17-26 opiskelijaa saivat saman verran vastauksia. Pienryhmäopetusta ei ole tarjolla ja se näkyy vastauksissa. Voidaan todeta, että yleisin ryhmäkoko on 6-16 sekä 17-27 opiskelijaa. Tuloksesta voisi olettaa, että aloittavissa ryhmissä on opiskelijoita enemmän kuin jatkavissa ryhmissä, vaikka tätä ei suoraan kysytykään. Syynä tähän on se, että opiskelijoita otetaan sisään opintoihin huomattavasti isompi ryhmä ja ajan kuluessa osa opiskelijoista jää pois opinnoista erinäisistä syistä.



Kuvio 6: Opettavien ryhmien koko jakaantui viisi vastausta ryhmäkoolle 6-16 opiskelijaa ja viisi vastausta ryhmäkoolle 17-26 kesken

Toiseksi kysyttiin, onko ryhmän ohjaus tai opetus pääsääntöisesti lähiopetusta vai verkko-opetusta. Vastauksien perusteella opetusta on tarjolla enimmäkseen lähiopetuksena mutta myös verkko-opetuksen mahdollisuus oli saatavilla. Vastajista 90% kertoi opettavansa pääasiassa lähiopetuksessa. Vastajista 10% kertoi pääpainon olevan verkko-opetuksessa.



Kuvio 7: Pääsääntöisen lähiopetuksen osuus oli yhdeksän vastausta ja pääsääntöisen verkko-opetuksen osuus oli yksi vastaus

Kolmannesta kysymykset eteenpäin kysymykset olivat avoimia, antaen mahdollisuuden kertoa näkemyksistään. Vastauksien sanamuodot on kirjoitettu yleiskielelle, jotta tunnistettavuus katoaa. Kaikki kymmenen vastaajat vastasivat jokaiseen kysymykseen yhdellä tai useammalla lauseella.

Kolmas kysymys käsitteli sitä, mitä käsite positiivinen johtaminen tarkoittaa sinulle. Positiivinen ja kannustava ilmapiiri nousi vastauksissa hyvin esiin. Ilon ja yksilön vahvuuksien kautta onnistumiseen tähtäävää ohjausta. Positiivinen johtaminen on arvostavaa, vuorovaikutteista, rohkaisevaa ja siitä saa tukea, kun kohtaa haasteita. Positiivisen johtamisen koettiin näkyvän myönteisenä asenteena silloinkin, kun oli kehittävää tai rakentavan palautteen annossa. Ohjauksessa vahvuuksien korostamista ja hyvän huomaamista. Myös työhyvinvointiin koettiin tulevan jaksamista ja innostusta positiivisen johtamisen kautta. Positiivinen johtaminen vastattiin olevan:

Sitä, että asioita pyritään käsittelemään positiivisen näkökulman kautta.

Kannustavaa, luomista, iloista ja myönteistä otetta työhön.

Arvostavaa, rohkaisevaa ja ratkaisukeskeistä otetta jota tietoisesti tehdään hyvällä mielellä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Positiivinen johtaminen myös arvioi toimintaa ja tekee tarvittavia korjausliikkeitä.

Se tarkoittaa työhyvinvointiin liittyvää johtamista. Kun johtamistapa on positiivinen, niin ehkä työntekijät ovat innokkaampia ottamaan uusia asioita vastaan ja jaksaa paremmin työssään.

Toisen vahvuuksien huomioimista ja niiden hyödyntämistä

Tukemista haasteissa.

Positiivinen asenne opetuksessa ja opiskelijoiden ohjaamisessa.

Huomioimista yksilötasolla positiivisella ja myönteisellä otteella

Vahvuuksien korostamista, onnistumisiin keskittymistä, tulevaisuuteen suuntaamista.

Neljännän kysymys käsitteli sitä, miten positiivinen johtaminen vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin. Lähes kaikki vastasivat, että vaikuttaa todella paljon jokaiseen työpäivään. Kolmannes vastaajista arvioivat vaikutusten olevan merkittävästi myönteisiä, mutta niissä ei eritelty, miten. Kaksi kolmasosaa vastauksista eritteli positiivisen johtamisen vaikutuksia kuvaillen ilmapiiriä, jossa on kivaa. Silloin energian lisääntyä, kehittämishalu paranee, kun kuunnellaan ja käytetään jokaisen vahvuuksia ja motivaatio kasvaa. Muutamia vastauksia:

Motivoimalla teen enemmän kuin uhkaamalla

Kun asiat esitetään positiivisesti ja kuunnellaan myös työntekijän toiveita ja kehittämishalua niin se vaikuttaa paljon henkiseen hyvinvointiin.

Positiivisessa ilmapiirissä oleminen tuo energiaa ja jaksaa tehdä töitä.

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin sitä, miten opettajan hyvinvointi auttaa ryhmänohjaajan taidoissa. Hyvinvoivan opettajan työssä jaksamista parantaa positiivinen ilmapiiri ja hyvä viireystila sekä pitkä pinna. Kärsivällisyys ja läsnäolo koetaan parempana, kun opettaja jaksaa ja voi hyvin. Nämä edellä mainitut ominaisuudet edesauttavat luovaa ongelmanratkaisukykyä sekä jaksamista. Opetustyössä muutoksia tapahtuu jatkuvasti ja asioiden ratkaisujärjestystä voi joutua priorisoimaan. Stressi ja väsymys kaventavat ongelmanratkaisukykyä sekä kuormittavat jaksamista. Tärkeä havainto on, että energia tarttuu ryhmään ja myönteinen opettaja jaksaa kannustaa luovasti ja yksilöllisesti, olla läsnä ja kuunnella. Vastauksista tuli esiin pohdinta, jossa todettiin, että välttämättä ryhmän ohjaajantaidot eivät taidollisesti muutu vaan hyvinvoinnin taso saattaa muuttua.

Energia tarttuu, jos ope voi hyvin, se siirtyy ryhmään

Jatkuvan muutoksen sietokyky paranee, äkillisiin tilanteisiin löytyy ratkaisuja helpommin, pystyy laittamaan asioita oikeisiin mittasuhteisiin ja priorisoimaan asioiden järjestystä. Kärsivällisyys ja läsnäolon kyky ovat parempia, kun opettaja jaksaa.

Jaksaa ottaa vastaan hankalampiakin asioita ja tilanteita sekä olla kannustavampi ja myös itse positiivisempi.

Jos ihminen voi hyvin, jaksaa hän varmasti paremmin, mutta taidot eivät välttämättä muutu.

Auttaa jaksamaan, auttaa siinä, että jaksaa ottaa vastaan opiskelijoiden edesottamuksia ja huolia, auttaa keksimään luovimpia ratkaisuja haasteisiin ja auttaa näkemään asiat positiivisemmalla valolla. Stressissä ja väsymyksessä ajattelu kapeutuu ja luovuus vähenee.

Siten, että on pitkä pinna. Ei hermostu helposti. Ei ole kyyninen. Jaksaa ohjata kunkin tarpeen mukaan. Jaksaa olla läsnä, kuunnella ja näkee hyviä asioita. On optimistinen, jaksaa kannustaa.

Asiat tuntuvat helpommilta, eivätkä kuormita.

Kuudes kysymys käsitteli aihetta, minkälaisia vahvuuksia vastaajalla on ryhmän ohjaajana. Vahvuudet ovat kaikille erilaisia ja vastauksia tuli monin eri sanoin. Positiivisuus esiintyi useassa vastauksessa. Vastauksissa opettajat olivat kiinnostuneita opiskelijoista ja siitä, miten opiskelijat oppivat. Vahvuudeksi oli koettu innostuneisuus, myönteinen ja kannustava ilmapiiri, halu nähdä hyvä ihmisissä ja hyvät vuorovaikutustaidot. Lisäksi mainittiin kokonaisuusien hallitseminen, sitkeys ja rajojen ylläpitäminen positiivisena ja vahvuutena. Lisää vastanneiden vahvuuksien monipuolisuudesta näkyy kuviossa 8.



Kuvio 8 Vastanneiden ryhmän ohjaajien vahvuuksia laaja-alaisesti

Kyselyn seitsemännessä kysymyksessä pohdittiin, miten positiivinen johtaminen sopii ryhmän ohjaukseen sekä koulumaailmaan. Osa vastauksista oli erikseen ryhmän ohjaukseen ja koulumaailmaan. Osa vastauksista vastasi molempiin kysymyksiin tai vastaus oli ymmärrettävissä sopivaksi sekä koulumaailmaan ja ryhmän ohjaukseen.

Millä tavalla positiivinen johtaminen sopii mielestäsi ryhmäohjaukseen ja koulumaailmaan?		
Ryhmän ohjaukseen	Koulumaailmaan	Molempiin edeltäviin
Motivoi ja saa tuloksia opetuksessa.	Positiivinen asenne ja hyvä ilmapiiri, kannustaa, yhdistää, pitää yllä yhteishenkeä.	Positiivisuus luo positiivisuutta.
Normaaliin opetukseen ja vuorovaikutukseen sopii erittäin hyvin.	Ryhmän ohjaus on nykyisin vaativaa ja opettaja kokee usein riittämättömyyden tunnetta. Positiivisen johtamisen kautta pystytään vaikuttamaan niin opettajan kuin työyhteisön ja opiskelijoiden hyvinvointiin ja ilmapiiriin yhteisössä.	Se on välttämätöntä, koska nuoret voivat niin huonosti, että opettajan on oltava positiivinen, vaikka opinnot eivät etenisi.
Erittäin hyvin, ryhmän ohjaavuushan on myös johtamista.	Asioita voidaan tarkistella positiivisuuden kautta. Koulumaailmassa on varmasti hyvä olla peruspositiivien ja antaa ohjauksessa hyvää palautetta. Pitäisi olla ihan lähtökohtana ja itsensä selvyys.	Asenne ratkaisee aina. Kaikilla tavoilla.

Taulukko 1 Positiivisen johtamisen sopivuus ryhmän ohjaukseen ja koulumaailmaan

5.2 Koulutuskahvila

Koulutuskahvilan tavoitteena oli kertoa positiivisen johtamisen kehittyminen positiivisesta psykologiasta ja miten se näkyy ryhmän ohjaajan työssä. Lisäksi käsiteltiin miten positiiviseen johtajuuteen voi kehittyä ja miten se voi parantaa työhyvinvointia.

Ensimmäiseen kehittämiskysymykseen mitä opettajat tietävät positiivisesta johtamisesta saatiin vastauksena, että osallistujat tunnistivat positiivisen psykologian taustan vaikutukset sekä omasta työstään että positiivisen pedagogiikan keinot, joita käyttivät. Opettajat yhdistivät positiivisen johtamisen yhdeksi monista liike-elämän johtamismenetelmistä. Opettajat tiesivät, että menetelmään voidaan käyttää myös oppilaitosorganisaatiossa rehtoreista opettajiin. Ennen koulutuskahvilaa tehdyn kyselyn mukaan osallistujat pääsääntöisesti käsittivät positiivisen johtamisen liittyvän oman työn johtamiseen sekä työilmapiirin luomiseen. Muutama vastaus sisälsi ajatuksen, että positiivinen johtaminen liittyy myös ryhmän positiiviseen ohjaamiseen.

Kahteen muuhun kehittämiskysymykseen koulutuskahvilan tavoitteena ei ollut saada vastauksia vaan antaa mahdollisuuksia pohtia oman työn ja itsensä kehittämistä ryhmän ohjaajan sekä voimavarojen näkökulmasta.

5.3 Teemahaastattelut

Ensimmäisen teemakysymys käsitteli sitä, mitä positiivinen johtaminen merkitsee osallistujalle. Miten voit kehittyä positiivisen johtamisen taidoissa. Yhteistä eri haastatteluryhmien vastauksissa oli itsetuntemuksen, oman persoonan ja asenteiden määrätietoisen kehittämistä positiivisemmaksi. Useat korostivat, miten voivat oppia kollegoilta vertaismentoroinnin kautta, yhteistyötä tekemällä ja keräämällä palautetta heiltä sekä opiskelijoilta. Tosin opiskelijoiden erilaiset oppimisvaikeudet, elämisen haasteet ja erilaiset oppimispolut haastavat ryhmäopettajia hakemaan lisätietoa erilaisista oppijoista tasalaatuisen opetuksen takaamiseksi. Jatkuvat, nopeat muutokset ohjaustyössä pistävät positiivisen johtamisen taidot koe- tukselle. Positiivisen johtajuuden kehittämiseen koettiin sisältyvän näköalanottokykyä eri vaihtoehdoista ja palautteen tärkeys nousi esiin monesti. Osa koki positiivisen johtamisen kehittymisen tulevan elämästä yleensä ja oppimisen haasteiden kautta. Opettaja heijastaa luokkaan myönteistä fiilistä ja huonon mielenkin voi näyttää sekä miten sitä käsitellään. Usein esiin tuli vastaus positiivisen johtamisen kehittämissä taidoista.

Mun mielestä vertaismentorointi.

Ilman muuta se, että keskustellaan keinoista tavoista työskennellä, ideoista niin. Se herättää minussa lisää ideoita ja haluaa kokeilla sitten myöskin kollegan keinoja, tapoja.

Muutamia jaettuja ideoita haastateltavilta oli

Katsoa opiskelijaa ja nimetä ääneen aamulla läsnäolijat, poissaolijoita ei sano ääneen.

Säännöllisesti pienet teot huomataan esimerkiksi päivän ahkerin/ iloisin jne. sekä päivän päätteeksi kerrataan oppeja ja keskustellaan mitä kivaa onkaan opittu.

Toisena ryhmähaastattelun teemana oli positiivisen johtamisen vaikuttavuus työhyvinvointiin eli miten myönteiset käytänteet ja positiivinen vuorovaikutus vaikuttavat ryhmäopettajan työhyvinvointiin. Työn merkityksellisyys parantaa työhyvinvointia vastaajien mukaan. Työyhteisössä tervehtiminen, muiden huomioiminen ja luottavainen rento ilmapiiri vaikuttavat parantavasti myös työhyvinvointiin. Kannustus, avoimuus, positiivinen työnjohto ja hyvän huomaaminen saa jaksamaan paremmin. Kun ryhmäohjaaja huomaa opiskelijan onnistumisen ja oppimisen ilon, niin vaikutukset heijastuvat sekä, opiskelijan että opettajan jaksamiseen ja

lisäävät merkityksellisyyden tunnetta. Opiskelijan sitoutuneisuus tekemäänsä harjoitusta kohtaan vaikuttaa lisääntyvänä vuorovaikutuksena opettajan ja opiskelijan välillä. Työpäivät kuluvat nopeasti, opiskelijat lähtevät iloisena kotiin ja itselle jää hyvä mieli. Hyväntahtoinen huumori ja hymyily vaikuttavat työhyvinvointiin parantavasti. Lisäksi työn mielekkyyden merkitys ja onnistunut opettamiskokemus sekä ryhmän myönteinen tunnelma lisäävät opettajan työhyvinvointia.

Aamupäivän ja iltapäivän yhteinen hetki ja päivän koonti tuntuvat hyvältä.

Huomioiminen ja tervehtiminen ovat tärkeää.

Kyllähän siitä tulee heti onnistumisen iloa ja semmoinen niinku hyvä mieli siellä.

Tulee aina semmoinen merkityksellinen olo.

Oppimismatka oppimistilanteissa molemmin puolin, niin se innostaa.

Ryhmän vaikutus, vaikuttaa.... on kiva tulla töihin, työn iloa ja tykkään työstä ja opettamisesta.

Kolmas ryhmähaastattelun teema käsitteli positiivisen johtamisen näkymistä ryhmänojauksessa. Ryhmähaastattelun kysymys oli kolmeosainen. Vastauksissa mietittiin ryhmäkoon vaikutusta positiiviseen johtamiseen, omien vahvuuksien käyttöä sekä miten itse voi parantaa oman ryhmänohjauksen positiivista johtamista.

Ensimmäiseen kysymykseen ryhmäkoon vaikutuksesta ohjaukseen ilmeni, että ryhmän koolla on iso merkitys. Vastauksista ilmeni, että yli 20 opiskelijan ryhmissä, ei ehdi huomioida kaikkia opiskelijoita tasapuolisesti. Isoon ryhmään mahtuu monenlaisia opiskelijoita ja haastavat opiskelijat vievät paljon ohjausaikaa. Hiljaisempi opiskelija voi jäädä liian vähäiselle huomiolle. Esiin nousi hyvänä asiana ryhmän heterogeenisyys, sillä koettiin olevan tasapainottava vaikutusta ryhmän toimivuuteen. Osa vastaajista toi esiin, että opetettava tutkinnon osan vaatavuudet vaikuttavat ryhmäkokoon, jotta oppiminen sujuisi odotusten mukaisesti. Jokainen opiskelija on tärkeä ja vastaajat kokevat, että jokaisen opiskelijan tulisi tuntea myös henkilökohtaisesti olevan tärkeä, kun opetetaan tai ohjataan opintoja eteenpäin. Pienempään ryhmään saa helpommin kontaktin mutta ryhmän jäsenten keskinäinen kemia vaikuttaa myös myönteisen ohjauksen ilmapiiriin. Vastaajien mielestä myös suomi toisena kielenä opiskelijoille, kielitaidon kehittyminen ja puhuminen paranevat pienemmissä ryhmissä kuin isoissa ryhmissä. Ryhmähaastattelusta poimittuja vastauksia kysymykseen ryhmäkoon vaikutuksista seuraavasti.

Jos on liian iso ryhmä ei ehdi huomioimaan kaikkia ja silloin se on epätasa-arvoista.

Pidetään tärkeänä, että opiskelija tuntee olevansa henkilökohtaisesti tärkeä ihminen. Pieni ryhmä usein parempi.

Ryhmäohjaukseen vaikuttaa myös opiskelijat ryhmässä oleva kemia. Ryhmäkoolla on iso merkitys. Kielitaito tarttuu puhumalla.

Kolmannen teeman toisena kysymyksenä oli, miten käytät omia vahvuuksien positiivisessa ryhmäohjauksessa. Lähtökohtaisesti kaikissa vastauksissa ilmeni opettajan positiivinen asenne, hyvät tunnetaidot ja omana itsenä oleminen. Opiskelijan kohtaaminen ja läsnäolo sekä helposti lähestyttävyyys persoonana koettiin vahvuudeksi. Opettajien vahvuudeksi tuli myös näkökulmanottokykyä, tilanneherkkyyttä, oikeudenmukaisuutta ja rohkeutta uskaltaa kokeilla ja epäonnistua eri tilanteissa. Omien vahvuuksien kehittymistä ilmeni myös monikulttuurisuuden lisääntymisen kautta opettajien omassa osaamisessa ja ymmärryksessä. Elämäkokemus, ongelmanratkaisukyky ja hallinnointikyky auttavat havaitsemaan, suunnittelemaan ja ennakoimaan tilanteita monissa eri tilanteissa.

Oon intohimoinen opettaja niinku tätä hiusalaan kohtaan.

Positiivinen asenne, intuitio ja tunnetaidot näkyvät opettajan työssä.

Että sä osaat mukautua tilanteeseen.

Mä osaan olla ihan oma itseni, sitkeys.

Että sä oot läsnä opiskelijoille siinä tarvittaessa, sun ei tarvitse sanoa mitään. Sä oot läsnä.

Teeman kolmas ryhmähaastattelukysymys käsitteli, miten opettajana voisit parantaa omaa ryhmäohjauksen positiivista johtajuutta. Vastajaat korostivat hyvän ryhmäytymisen merkityksellisyttä, sen ilmentymänä ryhmän yhtenäisyyden tärkeys ja sitä kautta positiivisen johtajuuden näkymisen ryhmän johtamisessa. Lisäksi kehittämistä on opiskelijoiden tärkeyden välittäminen ja sen ilmiantaminen. Opiskelijoiden arvostaminen sekä kollegoiden hyvien välien ylläpitäminen koettiin tärkeäksi, ja niihin tulisi panostaa. Vastauksissa todettiin oppilaitoksen johdon positiivisuus ja vaikuttavuus henkilöstötuntemukseen ja tulosten paranemiseen. Nämä kaikki koettiin tärkeäksi tavoitteeksi tuloksellisuuden paranemiseen. Vastajaat kokivat tärkeäksi oman alan ammattilypeyden vahvistamisen. Eli työyhteisössä olevien ammattiosaamisen arvostaminen ja yksilöiden ammatillisten vahvuuksien käyttäminen, lisäksi positiivista johtajuutta ryhmän ohjauksessa ja työyhteisössä. Vastajien keinoja oman positiivisen ryhmäohjauksen johtamiseen.

Ryhmäytyminen kunniaan, saa porukan yhtenäiseksi. Merkityksellisyden välittäminen opiskelijoille, miten ja miksi.

Liikkeen kautta oppimista ja asioiden pohtimista ajan kanssa ja syvällisesti niiden tarkoituksia.

Monikulttuurisista oppimista, jatkumona säännöllisesti ja yksilöllistä huomiointia vielä henkilökohtaisempaa osaamista/ oppimista.

5.4 Opinnäytetyön tuotos

Opinnäytetyön tuotoksena on kuuden julisteen sarja, joka kuvaa vastaajien osaamista ja kehittämiskohteita. Julisteissa on kuvaukset kuudesta hyveestä ja 24:stä vahvuudesta. Vastaajat saivat valita jokaisesta hyveestä yhden vahvuuden, jonka kokee itselleen parhaimmaksi. Muut vahvuudet ovat kehittämiskohteita yksilöllisesti. Tuloksena julisteissa on yhteenveto kaikista vastauksista. Kaikki osallistujat halusivat osallistua julistesarjan tekoon ja pohtimaan omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Kuuden hyveen vahvuuksista sai valita 1-2 itselle parhaimmin sopivat ja 1-2 omaa kehittämiskohdetta. Työskentely herätti hyvää keskustelua. Jokaisessa julisteessa ja hyveessä painopiste on vahvistettu osallistujien yhteisestä ja voimakkaimmasta vahvuudesta sekä muut ovat muistutuksena siitä, missä osa-alueissa voimme vielä kehittää omia heikkouksiamme. Vahvuuksien monipuolinen pohtiminen herätti ryhmän jäsenten itsetuntemusta ja niiden tiedostamista. Osallistujat tunnistivat omat vahvuutensa melko helposti ja joidenkin hyveiden painopisteet jakaantuivat tasaisesti parille vahvuuksista. Kehittämiskohteita ei ollut tarvetta korostaa esiin hyveissä olevien vahvuuksien määrällisyyden vuoksi. Julistesarja on tarkoitus asettaa esille seinille opettajanhuoneisiin kahteen eri kerrokseen innostamaan ja muistuttamaan vahvuuksista ja kannustamaan kehittämiskohteista opettajan fiiliksen mukaan. Julistesarjassa hyve on otsikoitu kaunokirjoituksella ja isolla fontilla olevat tekstit ovat kaikkien vastauksien suurin vahvuus alue. Pienempi fontti vahvuuksissa on kehittämisen kohde useimmilla vastaajista. Koska maailmassa positiivisia sanoja ja ajatuksia on vähemmän olemassa kuin negatiivisia, siksi korostus on positiivisten vahvuuksien sanoissa. Nämä ovat muistutuksena jo olemassa olevasta hyvästä ja mistä voi olla kiitollinen. Vahvuuksien pienemmän fontin sanat ohjaavat monipuoliseen itsetutkintaan ja muistuttavat inhimillisesti ihmisten kehittämisen kohteista.



Kuvio 9 Julisteet hyveistä viisaus ja rohkeus. Viisaus, jossa vahvuus on oppimisen ilo. Rohkeus, jossa vahvuus on sinnikkyys ja innostus.



Kuvio 10 Julisteet hyveistä inhimillisyyys ja oikeudenmukaisuus. Inhimillisyyys, jossa vahvuus on ystävällisyys ja sosiaalinen älykkyyys. Oikeudenmukaisuus, jossa vahvuus on reiluus.



Kuvio 11 Julisteet hyveistä kohtuullisuus ja ylittämiskyky. Kohtuullisuus, jossa vahvuus on harkitsevaisuus. Ylittämiskyky, jossa vahvuus on toiveikkaus ja huumori.

6 Johtopäätökset

Johtopäätöksenä esitellään tietoperustan ja tuloksien vuoropuhelua koskien kyselyn, ryhmähaastattelujen sisältöä. Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää ja tunnistaa ryhmänohjaan omia vahvuuksiaan positiivisen johtamisen kautta, selvittää miten hyvin niitä käytetään ja auttaako niiden käyttäminen omassa työhyvinvoinnissa. Työelämäyhteistyökumppanina oli Stadin ammatti- ja aikuisopiston sekä hiusalan opettajat yhdeltä toimipisteeltä. Opinnäytetyön tavoite oli kehittää positiivisen johtamisen keinoilla ryhmänohjaan työhyvinvointia ja sen vaikutuksia ryhmän ohjaukseen. Opinnäytetyöntekijä on osa työyhteisöä ja kiinnostus aiheeseen nousi halusta nähdä mahdollisuuksia ryhmien johtamiseen positiivisin keinoin sekä tarkastella vaikutuksia työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tekijä oli ymmärtänyt, että positiivista johtamista oli toteutettu oppilaitoksissa rehtoreilta koulutuspäälliköille ja koulutuspäälliköiltä opettajille mutta ei opettajilta opiskelijoille. Tämä on opinnäytetyön tekijälle kiinnostuksen kohde ja opettajien hyvinvointi tuntuu tärkeältä.

Kehittämiskysymykset olivat: mitä opettajat tietävät positiivisesta johtamisesta, mitä vaikutuksia positiivisesta johtamisesta voi saada omaan työhyvinvointiin ja miten opettajan hyvinvointi auttaa ryhmänohjaajan taidoissa.

Ensimmäisessä kehittämiskysymyksessä selvitettiin mitä opettajat tietävät positiivisesta johtamisesta ja tuloksena saatiin, että opettajat tunnistavat positiivisen ja kannustavan ilmapiirin olemassaolon. Tarkemmin kuvattuna ryhmän ohjauksessa, jossa se näkyy ilon ja yksilön vahvuuksien kautta onnistumiseen tähtäävänä ohjauksena. Positiivinen johtaminen koettiin arvostavana, vuorovaikutteisena, rohkaisevana ja kun kohtaa haasteita niin saa tukea. Positiivisen johtamisen koettiin näkyvän myönteisenä asenteena, kun oli kehittävää tai rakentavaa palautta annettavana. Ohjauksessa vahvuuksien korostaminen ja hyvän huomaaminen kuuluvat positiiviseen johtamiseen. Wenströmin mukaan (2020, 48-52) positiivinen johtaminen on merkityksellisyysesiintuomista, tekijöiden vahvuuksien käyttämisestä, heidän aitoa kuulemistä ja vuorovaikutuksen ansioista kehittyvää ja uudistuvaa toimintaa. Kyselyn tulosten pohjalta voi sanoa, että tulokset ovat Wenströmin kanssa yhtenevät.

Samaan kysymysaiheeseen haettiin varmistusta ryhmähaastelujen aikana tarkoituksena saada näkyviin positiivisen johtamisen merkitys. Tuloksissa tarkentui tietämys itsensä kehittämiseksi eli itsetuntemuksen, oman persoonan ja asenteiden määrätietoisen kehittämistä positiivisemmaksi. Vuorovaikutteinen oppi kollegoilta vertaismentoroinnin kautta sekä yhteistyötä tekemällä sekä keräämällä palautetta heiltä sekä opiskelijoilta. Positiivinen johtajuus sisältää näköalanottokykyä sekä kykyä osata antaa palautetta. Näiden taitojen tärkeys korostui monessa vastauksessa. Osa vastaajista kokivat positiivisen johtamisen kehittymisen tulevan elämästä yleensä ja oppimishaasteiden käsittelemisen kautta. Opettajan tulisi heijastaa luokkaan myönteistä ilmapiiriä. Huonon mielenkin voi näyttää ja samalla opettaa, miten sitä voidaan käsitellä. Positiivinen johtaminen koettiin tutuksi positiivisen pedagogiikan ja positiivisen psykologian kautta. Positiivisuus termi oli tuttu. Positiivinen johtajuus onkin itsereflektion, omien asenteiden ja arvojen kautta jatkuvaa kehittämistä itsessään, eikä valmis työkalupakki ja valmiita toimintatapoja.

Tulosten mukaan positiivisen johtamisen sopivuus ryhmänohjaajan ohjaukseen ja koulumaailmaan oli hyvä. Perustelut olivat myönteisiä, sillä sopivuutta on mutta positiivista johtajuutta saisi näkyä käytännössä enemmän, sillä positiivisuus parantaa oppimistuloksia sekä luo hyvää työyhteisöä. Tutkijat Pia Kolho ja Ritva Ylitervon (2021, 152). tulivat siihen tulokseen, että tällä hetkellä opettajajohtajuutta ei toteudu mutta sille olisi vahvasti tarvetta. Tapoja tulisi kehittää, sillä koko organisaation tekijöiden johtamistaidot parantavat työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta. Opettajilla olisi hyvät mahdollisuudet vaikuttaa oppilaitoskulttuuriin ja sen kehittämiseen oman toimintakulttuurin kautta ja tuomalla sitä esiin erilaisten prosessien

takaa. Vastauksista ilmeni lähes sama ajatus kuin Kolhon ja Ylitervon tutkimuksesta, että positiivinen johtajuus nähtiin motivoivana, ryhmän ohjaus johtamisensa, vuorovaikutus hyvänä ja näiden avulla saadaan tuloksia opetuksessa.

Toinen kehittämiskysymys selvitti, mitä vaikutuksia positiivisesta johtamisesta voi saada omaan työhyvinvointiin. Omaan työhyvinvointiin positiivinen johtaminen vaikutti joka päiväisesti mutta siihen vaikuttavien asioiden sanoittaminen oli selvästi haastavaa. Tuloksena positiivinen ja mukava ilmapiiri, kehittämishalun tunteminen, työmotivaatio ja kuulluksi tuleminen koettiin tärkeäksi osaksi oman työhyvinvoinnin tuntemusta. Tietoperustan pohjalta positiivisen johtamisen hyödyt vaikuttavat opettajan työhyvinvointiin, kun opettajan ja opiskelijan välit ovat positiiviset. Tällä on positiivista vaikutusta opiskelijoiden oppimisen tuloksiin, ja tähän vaikuttavat myös työyhteisössä olevat hyvät välit ja työolot. (Farhah, Saleh, Safitri 2021.) Tiedetään, että vuorovaikutuksessa tunteet tarttuvat ihmisissä toisiin tiedostamatta. Wenströmin (2020, 75-76) mukaan vuorovaikutuksessa näkyvät eleet, ilmeet, vartalon asennot ja puheen voimakkuus viestivät 80% vuorovaikutuksen ilmapiirin laadusta. Lisäksi sosiaaliset tilanteet, joissa koetaan merkityksellisyyttä ja hyväksyntää toinen toisiaan kohtaan on merkityksellistä hyvinvoinnille ja yleisterveydelle. (Kallio 2016, 22-23). Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voi sanoa, että positiivisen johtajuuden keinoilla voitaisiin kehittää ja kohentaa opettajien työhyvinvointia joka parantaa jatkumona ryhmien ohjausta. Työhyvinvointiin koettiin tulevan jaksamista ja innostusta positiivisen johtamisen kautta.

Lisäksi tuloksissa ryhmänohjaajat kokivat vahvuudekseen positiivisuuden sekä kiinnostuksen opiskelijoista sekä siitä, miten he oppivat. Vahvuudeksi ilmeni tuloksista innostuneisuus, myönteinen ja kannustava ilmapiiri, halu nähdä hyvä ihmisissä ja hyvät vuorovaikutustaidot.

Positiivisen psykologian teorialla käsitellään hyveitä ja luontevahvuuksia, tämä kysymys oli liian laaja, jotta vastaajat olisivat voineet muistaa tai tietää kuudesta hyveistä ja 24:stä luontevahvuudesta peilatessaan omiin vastauksiinsa. Kun omia luontevahvuuksia kehitetään, niiden sisältö ymmärretään ja ne toimivat yhteisenä käsitteistönä yhteisössä, niin sen jälkeen voidaan tunnistaa hyvinvoivan työyhteisön sekä positiivisen johtamisen vaikutukset. Wenströmin mukaan (2020, 228-229). Luontevahvuuksien kehittämisellä tähdätään hyvän luonteen kehittämiseen, myönteisiin ihmissuhteisiin, sitoutumiseen hyvään ja positiivisen merkityksellisuuden kautta. Hyveitä ja vahvuuksia käsiteltiin lisää koulutuskahvilassa 9.4.2024.

Organisaatiossa työhyvinvoinnin edistäminen tulee olla tietoista toimintaa, koska sillä on merkittävä taloudellinen osuus sairauspoissaoloihin (Honkanen & Salovaara 2013, 18-19). Opettajien työhyvinvoinnilla on taloudellinen merkitys organisaatiolle. Mottona voisi sanoa, että hyvinvointia voidaan pitää onnellisuuden serkkuna. Onnellisuus tuo ihmisen elämään vireyttä ja onnellisuustutkimusten mukaan tämä lisää työssä menestymistä. Menestyminen ilmenee

työssä vastuullisuutena, ystävällisyytenä, sekä vähentyneinä poissaoloina. Onnellisilla ihmisillä on myös todettu olevan parempi vastustuskyky sairauksia vastaan. (Raunamo 2012, 10-11). Kun ryhmänohjaajan työnkuva on laaja ja on pystyttävä priorisoimaan töitään ja lisäksi opetuksessa tapahtuu koko ajan muutoksia. Vastauksista tuli esiin pohdinta, jossa ryhmän ohjaajan taitoja ei kyseenalaistettu vaan hyvinvoinnin tasoa. Jotta saadaan hyvinvoinnin taso pidetty hyvänä vastattiin, että työhyvinvointia parantaa hyvä työilmapiiri. Lisäksi hyvä vireystila, ongelman ratkaisukyky, kärsivällisyys, luovuus sekä läsnäolo paranevat, kun opettaja voi hyvin. Myönteinen energia tarttuu ympäristöön, opiskelijaryhmään ja työyhteisöön. Positiivisella johtamisella tuloksien mukaan on vaikutusta hyvin monien tekijöiden kautta. Tuloksena voidaan todeta, että kun opettajasta pitää huolta, hän pitää huolta opiskelijoista.

Kolmas kehittämiskysymys vastasi kysymykseen, miten opettajan hyvinvointi auttaa ryhmänohjaajan taidoissa. Tulosten mukaan hyvinvoivan opettajan työssä jaksamista parantaa positiivinen ilmapiiri ja hyvä vireystila. Näiden ansiosta opettajat kokevat, että omaavat paremman kärsivällisyyden ja läsnäolo opiskelijoiden kanssa koetaan parempana. Edellä mainittujen lisäksi hyvinvointi lisää luovaa ongelmanratkaisukykyä sekä työssäjaksamista. Opetustyössä muutoksia tapahtuu jatkuvasti ja asioiden ratkaisujärjestystä voi joutua priorisoimaan. Vastaavasti stressi ja väsymys kaventavat ongelmanratkaisukykyä sekä kuormittavat jaksamista. Tärkeä havainto on, että energia tarttuu ryhmänä ja myönteinen opettaja jaksaa kannustaa luovasti ja yksilöllisesti, olla läsnä ja kuunnella. Vastauksista tuli esiin pohdinta, jossa todettiin, että välttämättä ryhmän ohjaajantaidot eivät taidollisesti muutu vaan hyvinvoinnin taso saattaa muuttua.

Tuloksista ilmeni yhteisenä tekijänä positiivisuus, se esiintyi useassa vastauksessa mutta kohdentui yleisellä tasolla moneen asiaan opettajan työnkuvaan. Tuloksien mukaan opettajat olivat kiinnostuneita opiskelijoista ja siitä, miten opiskelijat oppivat. Vahvuudeksi oli koettu innostuneisuus, myönteinen ja kannustava ilmapiiri, halu nähdä hyvä ihmisissä ja hyvät vuorovaikutustaidot. Lisäksi mainittiin kokonaisuuksien hallitseminen, sitkeys ja rajojen ylläpitäminen positiivisena ja vahvuutena. Lähtökohtaisesti kaikissa vastauksissa ilmeni opettajan positiivinen asenne, hyvät tunnetaidot ja omana itsenä oleminen. Opiskelijan kohtaaminen ja läsnäolo sekä helposti lähestyttävyyys persoonana koettiin vahvuudeksi. Opettajien vahvuudeksi tuli myös näkökulmanottokykyä, tilanneherkkyyttä, oikeudenmukaisuutta ja rohkeutta uskaltaa kokeilla ja epäonnistua eri tilanteissa. Omien vahvuuksien kehittymistä ilmeni myös monikulttuurisuuden lisääntymisen kautta opettajien omassa osaamisessa ja ymmärryksessä. Elämäkokemus, ongelmanratkaisukyky ja hallinnointikyky auttavat havaitsemaan, suunnittelemaan ja ennakoimaan tilanteita monissa eri tilanteissa. Henkinen hyvinvointi on omien voimavarojen, itsetuntemuksen ja vahvuuksien sekä heikkouksien tunnistamista. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu itsetuntemus suhteessa muihin ihmisiin kuten työyhteisöön ja perheeseen. Työhön asennoituminen koostuu ammatillisesta osaamisesta ja sen ylläpitämisestä, arjen hal-

linnasta sekä työn realiteetteihin. Lisäksi työmäärä, sen kuormittavuus sekä organisaation toimivuus vaikuttavat työhyvinvointiin. Organisaatiossa työhyvinvoinnin edistäminen tulee olla tietoista toimintaa koska sillä on merkittävä taloudellinen osuus sairauspoissaoloihin. (Honkanen & Salovaara 2013, 18-19). Tulosten pohjalta voidaan sanoa, että opettajan hyvinvointiin vaikuttavat omien vahvuuksien tunteminen, kehittäminen ja niiden hyödynnettävyys. Opettajan myönteinen asenne, tunnetaidot, organisaaton ja johtamisen toimivuus.

Julisteiden asiasisältö tuli hyveiden ja vahvuuksien tunnistamisesta ja jokaisen vastaajan omien kokemusten kautta itsestään. Julisteista näkyy yhtenäisyyden piirteitä opettajien vahvuuksista varsinkin, kun jokainen nimesi yhden tai tärkeimmän vahvuutensa. Vastaajat kokivat hyväksi kannustukseksi, että julisteet tulevat näkyville opettajanhuoneeseen muistuttamaan myönteisesti osaamisesta sekä kehittämiskohteista.

7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää ja tunnistaa ryhmänohjaan omia vahvuuksiaan positiivisen johtamisen kautta, selvittää miten hyvin niitä käytetään ja auttaako niiden käyttäminen omassa työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön tavoite oli kehittää positiivisen johtamisen keinoilla ryhmänohjaan työhyvinvointia ja sen vaikutuksia ryhmän ohjaukseen Stadin ammatti- ja aikuisopiston hiusalan opettajilla. Opinnäytetyön tarkoitus toteutui. Tavoitteen saavuttaminen kokonaisuudessaan tarvitsee isomman otannan ja lisää aikaa koska toimintatapojen muutokset tapahtuvat hitaasti. Tutkimuskysymyksiin saatiin opinnäytetyön aikana vastaukset, ja ne tukevat tavoitteen kehittymistä. Positiivinen johtaminen herätti keskustelua, miten itse voi vaikuttaa ryhmänohjaamiseen ja työhyvinvointiinsa. Samalla se muistutti siitä, että työyhteisössä pitää saada tukea, kannustausta ympäristöstä, sillä ilmapiirin tunnelman voi aistia.

Opinnäytetyötekijä oli kiinnostunut positiivisesta johtamisesta. Tämän prosessin aikana on oppinut positiivisen johtamisen syvällisestä merkityksestä ja tutkimustyön merkityksestä työelämälle. Työelämäyhteistyökumppani kiinnostui kehitystehtävän aiheesta ja siitä voisiko tätä käyttää työelämän johtamiskeinoa sekä tuoda oppilaitokseen ja opettajalle työkaluksi ryhmänohjaukseen ja työhyvinvointiin. Aiheesta oli tuttu teema, ja siihen otettiin uusi tulokulma eri suunnalta kuin aikaisemmin. Opinnäytetyön aihe, merkitys ja oppimisprosessi on tekijälle erittäin syväluotaava ja opettavainen henkilökohtaisesti. Kehittämistyön näkökulmasta prosessi eteni tasaisesti ja tietotulvaa piti rajata. Opinnäytetyön aikana huomasin, että maailmassa on negatiivisia sanoja ja ilmauksia enemmän kuin positiivisia. Joten positiivisten sanojen määrää ja käyttöä tulisi lisätä ja myönteisen asenteen soisi kasvavan tulevia sukupolia ajatellenkin. Positiivisia ajatuksia ja asioita keräämällä voi tuoda arkeen, elämään ja ryhmän ohjaamiseen lisää positiivisia tekoja.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmä oli laadullinen tutkimus, jossa käytettiin kyselyä ja teemahaastatteluja. Menetelmät sopivat hyvin opinnäytetyön aiheeseen. Tietoperusta ja tutkimustulokset tukivat toisiaan. Kyselyiden ja haastatteluiden avoimiin kysymyksiin tuli hyvin vastauksia. Kyselyihin ja ryhmähaastatteluihin saatiin riittävä määrä vastauksia, sillä tulosten perusteella vastaukset saavutettiin saturaatio eli vastaukset alkoivat olla samanlaisia keskenään. Tietoperustan ja tutkimusmenetelmien tulosten yhteneväisyyksien mukaan opinnäytetyön tuloksia voidaan pitää luotettavana.

Opinnäytetyön tutkimusosuus on suunniteltu ja tehty ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden 2019 mukaisesti. Aineiston hallinta on vain opinnäytetyön tekijällä, eikä niihin pääse ulkopuoliset. Kaikki tutkimuksesta kerättävät aineistot tallennetaan muistitilulle, joka hävitetään tutkimuslupan mukaisesti viimeistään 1.6.2024. Tutkimuslupa on haettu Helsingin kaupungilta ja lupa on myönnetty 11.3.2024 ja se on voimassa 30.4.2024 asti. Käytetyt lähteet perustuivat kotimaisiin ja ulkomaisiin tutkimustuloksiin, vertaisarvioituihin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen.

Tulevaisuudessa opinnäytetyön aihetta voisi syventää seuraamalla pidemmällä aikajanaalla työyhteisön hyvinvoinnin muuttumista tai opiskelijoiden oppimistulosten kehittymisenä muutoksen vaikutuksesta. Positiivinen johtaminen sekä johtajaopettajuus tulevat tulevaisuudessa kasvamaan, kun niiden myönteiset vaikutukset tunnistetaan organisaatioissa. Opettajat tunnustavat vahvuutensa ja niitä hyödynnetään työyhteisössä.

Opinnäytetyön merkitys työelämälle kasvaa tulevaisuudessa, koska pitää kehittää keinoja pitämään opetusala vetovoimaisena, opiskelijoiden oppimistulokset myönteisenä ja samalla lisätä organisaation tuloksellisuutta. Aihetta tulisi jatkaa kehittämällä ja jalkauttamalla tietoa positiivisesta johtamisesta koko organisaation johtoon, opettajille ja työelämään ohjaajien työkaluksi koulutusopimusjaksoille. Tulokset tulisi esitellä huoltajien illassa ja kehittää koulun ja kodin yhteistyötä. Tiedonkulun ja ohjaamisen avulla tavoitteena olisi parantaa kodin ja oppilaitoksen yhteistyötä, jolloin opiskelijan tuki opinnoissa olisi jatkumo huoltajien ja opettajien kanssa. Tulevaisuuden tavoitteena voisi olla, että positiivisen johtamisen vaikutukset alkaisivat näkyä opettajien työhyvinvoinnin kehittymisenä sekä opiskelijoiden oppimistulosten parantamiseksi.

Lähteet

- Avola, P., Pentikäinen, V. 2019. Kukoistava kasvatus. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. BEEhappy Publishing
- Cheung, R., K., H., 2014. An ethnographic case study on transformation of a social welfare agency into a positive organization. The Hong Kong Polytechnic University, Hung Hom, Kowloon, Hong Kong. Viitattu 7.5.2024. <https://theses.lib.polyu.edu.hk/handle/200/8209>
- Deci E. L. & Ryan R. M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Department of Psychology University of Rochester. Viitattu 1.4.2024.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*. 34 (4), 215-225. Viitattu 12.15 .2024
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen_sisallonanalyysin_vaiheet_ja_eteneminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farhah, I., Saleh, A.Y. & Safitri, S. The role of student-teacher relationship to teacher subjective well-being as moderated by teaching experience. 2021. *Journal of Education and Learning*. Viitattu 28.2.2024. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1299586>.
- Febrianingsih, D., Toriqul, C. 2018. Positive psychology: personalities, major issues, advantages and disadvantages. Viitattu 2.3.2024 <https://journal.umpo.ac.id/index.php/muad-dib/article/view/1048/751>
- Helsingin kaupunki. Henkilöstölle vetovoimainen Helsinki. Viitattu 27.2.2024
<https://www.hel.fi/fi/paatoksenteko-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategian-ja-talouden-seuranta/henkilostolle-vetovoimainen-helsinki>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara P., 2013. Tutki ja kirjoita. Tekijät ja kirjayhtymä Oy. Porvoo
- Honkanen, T. Salovaara, R., 2013 *Voi hyvin, opettaja! Opetus 2000*. PS-kustannus
- Honkanen, T. Salovaara, R., 2013 *Voi hyvin, opettaja! Opetus 2000*. PS-kustannus
- Hyvärinen, M., Suoninen, E. Vuori, J.* Etnografia. Teoksessa Vuori, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.3.2024.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Hämäläinen P.2015 *Johda mielelläsi. Sisäisen voiman työkalupakki esimiehille ja valmentajille*. Helsinki: Auditorium
- Juhila, K.2024. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Vuori, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja). Viitattu 2.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Järvenkallas, S. 2023. Kaskon Fiilari-tuloksissa näkyy sekä onnistumisia että huolestuttavaa kehitystä. *Opehuone* 7/2023. Viitattu 26.3.2023 <https://opehuone.fi/kaskon-fiilari-tuloksissa-nakyy-seka-onnistumisia-etta-huolestuttavaa-kehitysta/>
- Kalavainen, J. 2021. Yhteisöllisten kehittämisprosessien johtaminen. Teoksessa Holoppa, S-L., Hyyryläinen, A., Kola-Torvinen, P., Korva, S.& Smed-Nylund, A-S.(toim.) *Kasvatus- ja koulutusalalan johtaminen*. PS-kustannus

- Kallio, J. 2016. Opettamisen vallankumous. Opettajasta elinikäisen oppimisen valmentajaksi. Helsinki: Tietosanoma Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus
- Kasvun paikka Helsingin kaupunkistrategia 2021-2025. Viitattu 28.02.2023. <https://stplatta-prod.blob.core.windows.net/strategiatalousprod/Helsingin%20kaupunkistrategia%20Kasvun%20paikka.pdf>
- Kolho, P., Ylitervo, R. 2021. Jaettu johtajuus ammatillisella toisella asteella - Onko opettaja-johtajuudelle tilaa? Teoksessa Holappa, A-S., Hyyryläinen, A., Kola-Torvinen, P, Korva, S.& Smeds-Nylund A-S (toim.) Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen, PS-kustannus 2021
- Kärkkäinen, T., Tikkanen, P., Kiviniemi, L. & Savolainen, K. 2021. Osaaminen kehittyä valmentavalla johtamisella ja verkostoyhteistyöllä. Oamk Journal 68/2021. Viitattu 1.3.2024 <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021102151948>
- Leskinen, E., 2023. PERMA-teoria hyvinvointiopetuksen kivijalkana. Teoksessa Uusitalo, L.(toim.) Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus
- Leskisenoja, E. 2017. Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. Jyväskylä: PS-kustannus
- Leskisenoja, E. 2023. PERMA-teoria hyvinvointiopetuksen kivijalkana. Teoksessa Uusitalo L. (toim.) 2023. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 3. uudistettu painos.
- Manka, M-L. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent 2023 Helsinki
- Martela, F. 2014. Itseohjautuvuusteoria - Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää. Blogikirjoitus. Toiminta-Akatemia. Viitattu 2.3.2024 <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>
- Moilanen, T., Ojasalo, K.& Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Tekijä ja Edita Publishing Oy
- Penttinen, M., Rissanen, M. 2021. Syväjohtamisesta työkaluja esihenkilötyöhön, case: Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Kehittämistyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa. Viitattu 6.4.2024 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502920/Penttinen_Rissanen.pdf
- Raunamo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Boowell Oy
- Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio, turvallinen työyhteisö menestyy. Liettua: Alma Talent Oy ja tekijä
- Seligman, M.P.E., Csikszentmihaly, M. 2001. Positive Psychology An Introduction. Journal of American Psychologists. Viitattu 5.5.2024. https://www.researchgate.net/publication/232536135_Positive_psychology_An_introduction_Reply
- Stadin ammatti- ja aikuisopisto 2022. Viitattu 19.10.2023. <https://stadinao.fi/tietoa-stadin-aosta/>
- Stadin AO:n toimintakäsikirja. Viitattu 05.02.2024 <https://sites.google.com/edu.hel.fi/stadinao-toimintakäsikirja/suunnittele/toimintakulttuuri?authuser=0#h.36vklx7mxyco>
- Stadin AO:n toimintakäsikirja. Viitattu 05.02.2024 <https://sites.google.com/edu.hel.fi/stadinao-toimintakäsikirja/suunnittele/toiminnan-resurssit?authuser=0#h.i5epcstrlw55>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Tammi

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 30.4.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Uusitalo- Malmivaara, L.& Vuorinen K. 2016. Huomaa Hyvä, näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteen vahvuutensa. Jyväskylä: PS-kustannus

Uusitalo, L. 2014. Hyveet ja luonteen vahvuudet Teoksessa Uusitalo, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus

Uusitalo, L. 2023. Positiivinen psykologia-mitä se on? Teoksessa Uusitalo, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus

Vuorinen, K. Character strength interventions Introducing, developing, and studying character strength teaching in Finnish education. Väitöskirja. Helsingin yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta Helsinki 2022. Viitattu 30.4.2024 <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/0863c1a2-91a1-45e9-b86f-a71cd9338718/content>

Wenström, S. 2020 Positiivinen johtaminen, johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla Jyväskylä: PS-kustannus

Kuviot

Kuvio 1: Positiivisen oppilaitoksen kaavio (Wenström 2020, 59), ja tutkijan omana lisäyksenä kaaviossa oppija, joka on kuvion keskiössä	9
Kuvio 2: PRIDEN osa-alueet (Wenström 2020, 14).....	12
Kuvio 3: Hyveiden ja luontevahvuuksien luokittelu (Wenström 2020, 231.)	16
Kuvio 4 Opinnäytetyön etenemisen kuvaus	20
Kuvio 5: Sisältöanalyysin vaiheet (Elo ym.2022, 219).	28
Kuvio 6: Opettavien ryhmien koko jakaantui viisi vastausta ryhmäkoolle 6-16 opiskelijaa ja viisi vastausta ryhmäkoolle 17-26 kesken.....	30
Kuvio 7: Pääsääntöisen lähiopetuksen osuus oli yhdeksän vastausta ja pääsääntöisen verkko-opetuksen osuus oli yksi vastaus	31
Kuvio 8 Vastanneiden ryhmän ohjaajien vahvuuksia laaja-alaisesti	33
Kuvio 9 Julisteet hyveistä viisaus ja rohkeus. Viisaus, jossa vahvuus on oppimisen ilo. Rohkeus, jossa vahvuus on sinnikkyys ja innostus.....	39
Kuvio 10 Julisteet hyveistä inhimillisyys ja oikeudenmukaisuus. Inhimillisyys, jossa vahvuus on ystävällisyys ja sosiaalinen älykkyys. Oikeudenmukaisuus, jossa vahvuus on reiluus.....	39
Kuvio 11 Julisteet hyveistä kohtuullisuus ja ylittämiskyky. Kohtuullisuus, jossa vahvuus on harkitsevaisuus. Ylittämiskyky, jossa vahvuus on toiveikkuus ja huumori.	40

Taulukko

Taulukko 1 Positiivisen johtamisen sopivuus ryhmän ohjaukseen ja koulumaailmaan	34
---	----

Liitteet

Liite 1: Tutkittavan informointilomake	51
Liite 2: Tutkittavan suostumuslomake	53
Liite 3: Internet-kysymykset	55
Liite 4: Kahvilan materiaalit	56
Liite 5: Haastattelukysymykset.....	67

Liite 1: Tutkittavan informointilomake

Tiedote tutkimuksesta

Hyvä ammatillinen opettaja!

Olen hiusalan ammatillinen opettaja ja opiskelen Laurean Ammattikorkeakoulussa Kosmetiikka-asiiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen, Estenomi ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (YAMK). Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä yhteistyössä Stadin ammatti- ja aikuisopiston kanssa aiheesta positiivisen johtamisen vaikutuksista ryhmän ohjauksessa ja onko siitä apuja opettajan työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, voiko positiivisen johtamisen avulla ammatillinen opettaja saada työkaluja opiskelijaryhmän ohjaamiseen ja lisätä omaa työhyvinvointiaan Stadin ammatti- ja aikuisopistossa hiusalalla.

Opinnäytetyötäni varten olen tekemässä teemakahvilan sekä ennen lyhyen kyselyn ja jälkeen ryhmähaastattelun kevään 2024 aikana, johon toivon myös Teidän osallistuvan. Haastatteluissa pyrin kartoittamaan kokemuksia ja mielipiteitä positiivisista johtamisen keinoista ryhmän ohjauksessa ennen ja jälkeen koulutuskahvilan.

Käsittelen hankkimani aineiston luottamuksellisesti eikä opinnäytetyöstä tule ilmi henkilöllisyyttä tai ryhmää, jota kukin opettaa. Alkuun on kartoittava kysely, joka tehdään Microsoft Forms avulla. sen jälkeen teemakahvila, jonka jälkeen toinen ryhmähaastattelu. Kyselyt toteutetaan siis Formsin avulla saadakseni vastaukset talteen ja tulen hävittämään tutkimusmateriaalin sekä kyselyt opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimuksen tulokset analysoin osana opinnäytetyötäni ja ne julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Osallistuminen ei maksa Teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta. Tutkimusta varten pyydän suostumuksen vastausten käyttöön. Suostumus todennetaan liitteenä olevalla lomakkeella. Teillä on mahdollisuus esittää tutkimusta koskevia tarkentavia kysymyksiä. Teillä on myös oikeus keskeyttää tutkimukseen osallisuutenne koska tahansa, eikä siitä aiheudu teille mitään haittaa.

Tutkimusluvan on myöntänyt Helsingin kaupunki ja Stadin AO:n, Kampus 2. Koulutuspäällikkö Outi Järvinen. Toivon, että Teiltä löytyisi aikaa tutkimukseen. Mikäli suostutte ja/ tai teillä on jotain kysyttävää haastatteluun liittyen, voitte olla minuun yhteydessä. Minut tavoittaa puhelimitse tai sähköpostitse.

Ystävällisin terveisin, Nina Männistö

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Nina Männistö

Puh. +358 40 4156 445

Sähköposti: nina.mannisto@student.laurea.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Satu Vuorela

Korkeakoulu: Laurea-ammattikorkeakoulu

Puh. +358 50 5418 343

Sähköposti: satu.vuorela@laurea.fi

Liite 2: Tutkittavan suostumuslomake

Suostumuslomake

Tutkimuksen nimi: Positiivisen johtamisen keinot ja vaikutukset ammatillisen opettajan ryhmän ohjaukseen, Case: Stadin ammatti- ja aikuisopisto

Tutkimuksen tekijä: Nina Männistö

Suostun: Positiivisen johtamisen keinot ja vaikutukset ammatillisen opettajan ryhmän ohjaukseen Case: Stadin ammatti- ja aikuisopisto opinnäytetyön tutkimusosaan ja annan luvan käyttää vastauksiani opinnäytetyön aineistona.

Tutkimuksen vapaaehtoisuus, kustannukset, korvaukset sekä tiedon säilytys: Olen tietoinen, että osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti ja voin keskeyttää tai peruuttaa osallistumiseni tutkimukseen, milloin tahansa. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen. Osallistuminen ei maksa mitään eikä siitä makseta korvausta. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen tietoinen, että antamiani tietoja ei käytetä tunnistettavasti opinnäytetyössä. Kerätyt tiedot säilytetään salassapitosäännöksiensä mukaisesti ja tiedot hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön suorittamisen jälkeen.

1. Suostumus kyselyn tallentamiseen:

KYLLÄ _____ EI _____

2. Suostumus ryhmähaastattelun tallentamiseen:

KYLLÄ _____ EI _____

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän opinnäytetyöhän.

Paikka _____ Aika ____ / ____ 2024

Suostumuksen antajan allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Suostumuksen vastaanottaja: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumuslomake jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimus-
tiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta

Liite 3: Internet-kysymykset

Positiivinen johtajuus opettajan ryhmänohjauksen työvälineenä

TAUSTATIEODT:

1. Kuinka isoja ryhmiä opetat?
 - a. ryhmäkoko 1-5 opiskelijaa
 - b. ryhmäkoko noin 16 opiskelijaa
 - c. ryhmäkoko noin 26 opiskelijaa

2. Onko sinun ryhmänohjaus/opetus
 - a) lähiopetusta
 - b) verkko-opetusta
 - c) saman verran molemmissa

Kehittämiskysymykset:

TEEMA: Positiivinen johtaminen merkitsee

3. Mitä käsite positiivinen johtaminen tarkoittaa?

TEEMA: Positiivinen johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin

4. Miten positiivinen johtaminen vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin?
 1. Miten opettajan hyvinvointi auttaa ryhmänohjaajan taidoissa?

TEEMA: Positiivinen johtaminen näkyy ryhmänohjauksessa

6. Minkälaisia vahvuuksia sinulla ryhmän ohjaajana?

7. Milla tavalla positiivinen johtaminen sopii mielestäsi ryhmän ohjaukseen ja koulumaailmaan?

Liite 4: Kahvilan materiaalit

Positiivinen johtaminen ryhmän ohjauksessa

Lisää virtaa opettajan ryhmäohjaukseen ja työhyvinvointiin

Positiivinen johtaminen - ryhmäohjaajan mahdollisuus lisätä työhyvinvointiaan

Sisältöä:

Positiivisen johtamisen juuret ovat positiivisessa psykologiassa.

Miten siitä on kehittynyt positiivinen johtaminen ja miten se näkyy ryhmäohjaajan työssä.

Miten positiivisen johtamisen avulla ryhmäohjaaja kehittyy ja lisää omaa työhyvinvointia

Positiivinen psykologia: Mitä se on?

(Wenström, S. 2020)

Ei ole:	Se on:
Hömppää	Psykologinen suuntaus, jonka tutkimuskohteena on myönteiset asiat
Ongelmien kieltämistä	Voimaa ja joustavuutta vastoinkäymisten ja muutosten kohtaamiseen, hyvinvointia vaikeuksista huolimatta
Ainaista hyvää fiilistä	Ymmärrystä myönteisten tunteiden merkityksestä hyvinvoinnille. Kaikkien tunteiden hyväksyvää huomioimista
Pakonomaista positiivista ajattelua	Oman ajattelun, asenteiden ja arvojen tietoista tarkastelua. Pyrkimys hyvän huomaamiseen.
Työkalupakki	Ymmärrystä positiivisen psykologian ilmiöistä ja vaikutusmekanismeista. Tutkimustiedon ja siihen perustuvien menetelmien soveltamista.
Ulkoinen tyyli	Autenttisuutta, parhaaksi omaksi itsekseen pyrkimistä ja kasvamista. Oman potentiaalin ja vahuuksien löytämistä ja niiden kautta toimista

Nina Männistö / 2024

Muutamia esimerkkejä tunnetilan vaikutuksista:

- ▶ Negatiivinen tunne:
 - ▶ Pelko kohdistaa tarkkaavaisuutta
 - ▶ Ahdistus ja masennus vaikeuttavat ongelmien ratkaisua
 - ▶ Negatiivisia sanoja on enemmän kuin positiivisia ja ne ovat vaikutukseltaan suurempia kuin positiiviset
 - ▶ Rentoutuminen, mielekäs musiikki, tai paikka vähentää tätä tunnetilaa
- ▶ Positiivinen tunne:
 - ▶ Positiivisuus laajentaa tarkkaavaisuutta
 - ▶ Ilo, rakkaus ja kiinnostus lisää auttamishalua, huumorintajua ja tutkimisintoa
 - ▶ Edistää luovuutta, joustavuutta ja kykyä oppia

Nina Männistö / 2024

Psykologisen pääoman vaikutus oppimisyhteisöissä:

- Parantaa oppimista
- Mahdollistaa etenemisen tavoitteita kohden
- Kohentaa sitoutumista opiskeluun
- Auttaa viihtymiseen
- Vaikutukset näkyvät :
 - Itseohjautuvuutena
 - Hyvänä asenteena
 - Tahtona kehittää toimintaa
 - Positiivisena ilmapiirinä
 - Toivona haastavissa tilanteissa
 - Tulevaisuuden odottamisena ja näkemisenä
 - => kaikki tukee toisiaan ja innostuu yhdessä toisiaan kunnioittaen. Yhteisluottamus= koko koulu yhteisön yhteistä itseluottamusta

Minu Hämäläinen 2024

*”Me emme näe maailmaa sellaisena
kuin se on
- vaan sellaisena kuin me
olemme.”*

- Talmud (juutalaisten pyhä kirja)

Minu Hämäläinen 2024

Mistä lähtee positiivinen johtajuus, vastavuoroinen ilmiö:

- ▶ Työhyvinvointi
 - ▶ Sisäinen motivaatio työhön
 - ▶ Työn tai opiskelun motivaatio
 - ▶ Merkityksellisyydestä tekemiseen
 - ▶ Autonomiasta
 - ▶ Omien vahvuuksien hyödyntämisestä
 - ▶ Kyvykkyyden tunteesta
 - ▶ Yhteisöllisyydestä
 - ▶ Kokemuksellisuudesta
 - ▶ Vuorovaikutuksesta työyhteisössä
 - ▶ Pedagogisessa toiminnassa
- ▶ Pedagoginen hyvinvointi
 - ▶ Koko oppilaitosorganisaation hyvinvointia ja oppimista
 - ▶ Työelämän ja siellä oppimista
 - ▶ Oppilaitoksessa hyvinvointi on symbioosissa rehtoreista opettajiin, opettajista opiskelijoihin ja opiskelijoista oppimiseen.

Nina Mänttö / 2014

7

Positiivinen johtaminen

- On aitoa tunnetta ja halua nähdä ihmisissä ja asioissa niiden positiiviset puolet.
- Käytänteet ovat positiivisia, ne tukevat vuorovaikutusta ja yhteistyötä.
- Positiivinen johtaja ymmärtää elämän eri puolia ja hyväksyy itsensä ja muiden epätäydellisyyden.

(Wenström, S. 2020)

Nina Mänttö / 2014

8

Positiivinen opettaja:

- ▶ Huolehtii omasta hyvinvoinnistaan
- ▶ Tuntee myönteisiä tunteita
- ▶ Kokee työnsä merkitykselliseksi ja sitoutuu työhönsä on roolimalli opiskelijoille
- ▶ Omaa kiitollisen asenteen ja edistää siten arvostavan ilmapiirin leviämistä
- ▶ On läsnä opiskelijoilleen
- ▶ Huolehtii järjestyksenpidosta, on johdonmukainen
- ▶ Positiivinen asennoituminen työhön, oppilaisiin, elämään
- ▶ Hymyilee opiskelijoille
- ▶ Auttaa opiskelijoita löytämään heidän vahvuuksia, antaa palautetta missä on hyvä
- ▶ Rohkaisee, innostaa ja tukee opiskelijoita ja saa heidät yrittämään parhaansa
- ▶ On aito ja inhimillinen, myös voi olla väsynyt ja pettynyt → aito hetki näyttää miten negatiiviset tunteet tai kokemukset tulee käsitellä

Hina Mäenaho / 2024

*”Opiskelija ei ole astia,
joka pitää täyttää (tiedolla),
vaan soihtu,
joka pitää saada roihuamaan.”*

– Albert Einstein

Hyvä positiivinen opettaja ryhmänohjaaja:

- ▶ Tarkastelee omia asenteitaan, arvojaa ja vuorovaikutustaitojaan sekä tapaansa toimia ryhmänohjaaja.
- ▶ Haluaa kehittyä työssään.
- ▶ Pystyy soveltamaan positiivisen johtamisen ajatuksia omaan työhönsä
- ▶ Kiittää ja kannustaa
- ▶ Uskoo tekijöistä hyvää
- ▶ Puuttuu ystävällisesti mutta napakasti korjattaviin kohteisiin ja suorituksiin
- ▶ Antaa mahdollisuuden korjata itse virheet ja kokea onnistumista
- ▶ Ei koe tarvetta kontrolloida tai kytätä
- ▶ Kunniottaa kanssa ihmisiä
- ▶ Antaa vastuuta myös ideointiin, suunnitteluun ja kokeiluun toteuttaa omaa työtään
 - ▶ (Hämäläinen, P. 2015).

Nina Mänttö / 2024

11

Positiivisen johtajan hyveet ja luontevahvuudet

Hyveiden ja luontevahvuuksien luokittelu

1. Viisaus
 - Luovuus
 - Uteliasuus
 - Arviointikyky
 - Oppimisen ilo
 - Näkökulmanottokyky
2. Rohkeus
 - Rohkeus
 - Sinnikkyys
 - Rehellisyys
 - Innostus
3. Inhimillisuus
 - Rakkaus
 - Ystävällisyys
 - Sosiaalinen älykyys
4. Oikeudenmukaisuus
 - Yhteistyö
 - Reiluus
 - Johtajuus
5. Kohtuullisuus
 - Anteeksianto
 - Vaatimattomuus
 - Harkitsevaisuus
 - Itsesääteily
6. Transsendenssi eli ylittämiskyky
 - Kauneuden ja erinomaisuuden arvostaminen
 - Kiittollisuus
 - Toiveikkuus
 - Huumori
 - Henkisyys

Nina Mänttö / 2024

(Peterson & Seligman, 2004)

12

Ryhmänohjaajan positiivisen johtamisen teemoja:

Johda tunteita E

- ▶ Pohdi minkälaisia tunteita tunneillasi ilmaistaan?
- ▶ Minkälaisissa hetkissä itse koet myönteisiä tunteita? Entä negatiivisia?
- ▶ Miten voit edistää myönteisten tunteiden kokemista omassa ryhmässäsi?
- ▶ Mikä on oma suhteutumisesi muutokseen?
 - Mitkä innostavat?
 - Mitkä lannistavat?

Nina Mäenistö / 2024

12

Johda vahvuuksia I

- ▶ Tunnistatko ryhmäläiset vahvuuteensa?
- ▶ Hyödynnetäänkö niitä ryhmässä?
- ▶ Miten eri jäsenten omia vahvuuksia voisi hyödyntää enemmän?
- ▶ Miten vahvuuksia voisi jakaa?

Ryhmänohjaajan positiivisen johtamisen teemoja:

Johda vuorovaikutusta R

- ▶ Miten positiivista vuorovaikutusta pidetään yllä?
- ▶ Miten se näkyy arjessa?
- ▶ Miten sitä edistetään?
- ▶ Mikä on oma vuorovaikutus ryhmään?

Nina Mäenistö / 2024

13

Johda käytänteitä P

- ▶ Millaiset käytänteet tukevat parhaiten positiivista hyvinvointia ryhmässä?
- ▶ Näkyykö ryhmässä
 - ▶ Innostusta
 - ▶ Oman osaamisen kehittämistä
 - ▶ Myönteinen ilmapiiri

Ryhmänohjaajan positiivisen johtamisen teemoja:

- ▶ **Positiivisen ryhmänohjaajan D**
- ▶ Miten lisäät omaa innostustasi ryhmän johtamisessa?
- ▶ Minkälainen on oma myönteinen vuorovaikutuksesi ja viestintä?
- ▶ Miten tunnistat ja huomioit ryhmän jäsenten vahvuudet?
- ▶ Miten kiinnität huomioita myönteiseen ilmapiiriin?

Harjoituksia ryhmänohjaukseen:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Voimaannuttava palaute</u> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kehu vähintään kolmea ihmistä joka päivä. ▶ Mieti mitä arvokasta näet ja sano se ääneen. ▶ Anna positiivinen palaute heti kun ilahdut jostakin. ▶ Muistele päivän kohokohtia ja mieti mitä tunteita ne saivat aikaan. ▶ Kiitä | <ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Arvostava palaute(kriittinen palaute)</u> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Asiallista ja ystävällistä ▶ Kasvotusten, suoraa, perusteltua ja välitöntä ▶ Asiakeskeistä ▶ Rakentavaa ▶ Itseluottamusta kehittävää, toiveikasta optimismia |
|---|--|

*”Tärkein päätös minkä teet,
on olla hyvällä tuulella.”*
– Voltaire

Joskus pitää vain **päittää** olla positiivinen.
Ei saa olla tunteidensa orja aivan 24/7.

Keskity hyvää!

- ▶ Jokainen voi vaikuttaa tarkoituksellisesti myönteisesti ympäristöömme sillä ilon ja onnistumisen jakaminen, sekä myönteiset tunteet tarttuvat.
- ▶ -Myönteisyyden kehän ydin on vahvuudet, sillä ne vaikuttavat kaikkiin muihin osa-alueisiin.
 - ▶ Vahvuksien avulla tietoisesti hyödynnäme innostusta, työn imua ja myönteisiä tunteita
- ▶ Muut osa-alueet ovat myönteisyyden tunteet, voimavarat sekä myönteinen toiminta ja vuorovaikutus

Keskiössä vahvuudet



- ▶ (Wenström, S. 2020)

Keinot ja vaikutukset oman työhyvinvoinnin parantamiseen

- ▶ Reflektoi omaa toimintaasi
- ▶ Tiedosta tunteesi sekä työympäristön tunnelmailmapiiriä
- ▶ Kehitä vahvuuksiasi
- ▶ Kehitä itsesääätelyä kohdata erilaisia tunnetiloja ja tapahtumia
- ▶ Harjoittele läsnäoloa
- ▶ **Vaikutuksia:**
- ▶ → parantaa työmotivaatiota, työn imua
- ▶ → kohottaa yhteishenkeä, työssä kukoistamista
- ▶ → vähentää sairauspoissaoloja

Tutkimukset osoittavat että,
kun ihmisen arvo nostetaan
rahan arvon tilalle,
tuloksetkin paranevat!

(Hämäläinen, P. 2015).

Pohtivaa itsetutkiskelua

- ▶ Muutos lähtee itsestä
- ▶ Missä asioissa koet tarvitsevasi tukea positiiviseen
- ▶ 24 luonteenvahvuutta testi www.viacharacter.org kartoitus

Lähteet:

- ▶ Hämäläinen, P., 2015. Johda mielelläsi. Sisäisen voiman työkalupakki esimiehille ja valmentajille. Helsinki: Auditorium
- ▶ Leskisenoja, E. 2017. Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. Jyväskylä: PS-kustannus
- ▶ Pyöriä, P., 2012. Työhyvinvointi ja organisaatio menestys. Helsinki: Gaudeamus
- ▶ Ojanen, M., Positiivinen Psykologia. Edita 2007
- ▶ Wenström, S., 2020. Positiivinen johtaminen. Keuruu: Otava
- ▶ <https://arivee.fi/mietelauseita-elamasta/> Viitattu 27.2.24

Liite 5: Haastattelukysymykset

RYHMÄHAASTATTELUKYSYMYKSET:

TEEMA: Positiivinen johtaminen merkitsee

1. Miten voit kehittyä positiivisen johtamisen taidoissa?

TEEMA: Positiivinen johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin

2. Miten myönteiset käytänteet ja positiivinen vuorovaikutus vaikuttavat sinun työhyvinvointiin?

TEEMA: Positiivinen johtaminen näkyy ryhmäohjauksessa

1. Miten ryhmäkoko vaikuttaa ryhmäohjaukseen?
2. Miten käytät omia vahvuuksiasi ryhmän ohjauksessa?
3. Miten opettajana voisit parantaa omaa ryhmäohjauksesi positiivista johtajuutta?