

”Ottaisin takaisin yhdysluokkaseminaarit”

*Tapaustutkimus rovaniemeläisten yhdysluokkaopettajien
työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista*

Pro gradu tutkimus
Hanna Numminen 0150390
Kasvatustieteiden tiedekunta
Luokanopettajakoulutus
Kaarina Määttä
Lapin yliopisto
Syksy 2014

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: "Ottaisin takaisin yhdysluokkaseminaarit" Tapaustutkimus rovaniemeläisten yhdysluokkaopettajien työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista

Tekijä: Hanna Numminen

Koulutusohjelma/oppiaine: Luokanopettajakoulutus

Työn laji: Pro gradu -työ_x_ Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 79 + liitteet 1 kpl

Vuosi: 2014

Tiivistelmä

Tutkimukseni kohdentuu yhdysluokkaopettajan työhön. Kyseessä on laadullinen tapaustutkimus, jonka tavoitteena oli saada selville yhdysluokkaopettajien omia näkemyksiä työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista sekä heidän käsityksiään työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimukseni teoriaosassa esittelen yhdysluokkaopetuksen erityispiirteitä sekä sen etuja ja haasteita oppilaiden ja opettajan kannalta. Tarkastelen työhyvinvointia nostoen esiin erityisesti opettajan työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä aikaisempien tutkimusten valossa.

Tutkimushenkilöinä on kahdeksan rovaniemeläistä yhdysluokkaopettajaa. Keräsin tutkimusaineiston kyselylomakkeilla. Analysoin tutkimusaineistoani laadullisen sisällönanalyysin keinoin teemoitellen ja peilaan tuloksia teoriaan. Teoria kulkee luonnollisesti mukana koko tutkimusprosessin ajan.

Tutkimustulokseni osoittivat, että suurin osa yhdysluokkaopettajista näkee oman työhyvinvointinsa hyvänä. Työtä kuormittavia tekijöitä olivat erityisesti yhdysluokkaoppilaiden heterogeenisyys sekä opettajien kokema jatkuva kiire ja ajoittaiset riittämättömyyden tunteet. Voimannuttavista kokemuksista opettajat korostivat oppilaiden apuopettajuuden innostavuutta. Oppilaiden keskinäinen auttaminen on yhdysluokkaa kuvaava yleinen piirre. Myös opetuksen kertaantuvuus

koettiin myönteisenä ja oppimista sekä opetusta helpottavana. Näiden lisäksi opettajat kokivat, että työssäjaksamiseen olivat erityisen voimakkaasti vaikuttamassa ympäröivä työyhteisö, oppilaat ja käytettävissä olevat resurssit ja materiaalit. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää yhdysluokkaopettajien työn kehittämistä koskevassa tutkimuksessa sekä täydennyskoulutuksessa.

Avainsanat: yhdysluokka, yhdysluokkaopetus, kyläkoulu, työhyvinvointi, työssä jaksaminen

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

Sisältö

1 Johdanto	7
2 Yhdysluokkaopetus	8
2.1 Yhdysluokkaopetuksen määrittelyä	8
2.2 Yhdysluokkaopetuksen taustaa	9
2.3 Opettaminen yhdysluokassa	12
2.4 Opettajana yhdysluokassa	13
2.5 Yhdysluokkaopetuksen etuja ja haasteita	14
3 Työhyvinvointi	18
3.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	18
3.2 Opettajan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	19
3.2.1 Edistävät tekijät	19
3.2.2 Heikentävät tekijät	21
3.3 Työyhteisön merkitys opettajan hyvinvoinnissa	23
4 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen toteutus	25
4.1 Tutkimuskysymykset	25
4.2 Laadullinen tapaustutkimus	26
4.3 Tutkimusaineiston keruu ja analyysi	28
4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	31
5 Tutkimuksen tulokset	34
5.1 Opettajien työssäjaksaminen ja työhyvinvoinnin tila	34
5.2 Yhdysluokkaopettajan työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät	36
5.2.1 Työyhteisö ja vertaistuki	36
5.2.2 Resurssit ja opetusmateriaalit	41
5.2.3 Opetuksen järjestäminen	41

5.2.4 Oppilaat	43
5.2.5 Opetussuunnitelmat	45
5.2.6 Vanhemmat ja kouluviranomaiset	47
5.3 Yhdysluokkaopettajan voimaannuttavat kokemukset	50
5.3.1 Oppilaat apuopettajina	51
5.3.2 Opetuksen kertaantuvuus	52
5.3.3 Muita voimaannuttavia kokemuksia	53
5.4 Yhdysluokkaopettajan haastavat kokemukset	54
5.4.1 Heterogeeniset oppilasryhmät	54
5.4.2 Kiire ja riittämättömyys	57
5.5 Yhdysluokkaopettajien työhyvinvointia edistävät tekijät	58
5.6 Ideaali työssään hyvinvoiva yhdysluokkaopettaja	61
6 Pohdinta	64
6.1 Tulosten yhteenveto	64
6.2 Tulosten tarkastelua	67
6.3 Tutkimuksen hyödynnettävyys ja mahdolliset jatkotutkimukset	70
Lähteet	73
Liitteet	80
Liite 1. Kyselylomake yhdysluokkaopettajille	80

1 Johdanto

Kyläkoulut puhuttavat kasvatuksen ja koulutuksen kentällä edelleen. Pienten koulujen jatkuvat lakkautukset nousevat nopeasti otsikoihin, mutta hyvin helposti unohdetaan toimivien ja elinvoimaisten kyläkoulujen olemassaolo. Näillä kouluilla työtään tekevät opettajat, jotka usein opettavat useampaa luokka-astetta samassa tilassa yhtäaikaan. Yhdysluokkaopettajat työskentelevät useasti pienissä työyhteisöissä, mikä voi tarkoittaa kaksi- tai kolmeopettajaisia kouluja. Heidän työnkuvaansa kuuluu useamman luokka-asteen yhtäaikaan opettaminen, joka ainakin itsessäni nosti esiin kysymyksen: ”Miten ihmeessä he tekevät sen?”. Itsekin yhdysluokan opettamisesta kokemuksia saaneena en voinut kuin ihmetellä ja hämmästellä näitä opettajia, jotka onnistuvat suunnittelemaan ja toteuttamaan usealle luokka-asteelle toimivaa opetusta. Näiden pohdintojen jälkeen kiinnostuin yhdysluokkaopettajien arjen hahmottamisesta ja työn haastavuuden mahdollisesta vaikutuksesta heidän hyvinvointiinsa.

Yhdysluokkapedagogiikkaa ja opetusta on Suomessa tutkineet erityisesti muutamat tunnetut nimet, kuten Kalaoja (2010), Kilpeläinen (2010) ja Jokinen & Puro (1978). Tutkimus on ollut vähäistä verrattuna kansainväliseen tutkimukseen, ja vasta viimeisten kuluneiden vuosien aikana on julkaistu muutamia väitöskirjoja sekä pro gradu -tutkimuksia, jotka käsittelevät aihetta (Laitila & Wilen 2014, 267). Juuri tämän vuoksi tutkimukseni on erittäin aiheellinen, perusteltu ja ajankohtainen. Suomalainen yhdysluokkatutkimus on keskittynyt paljon itse yhdysluokassa toteutettavaan pedagogiikkaan, mutta yhdysluokkaopettajien näkökulma on jäänyt mielestäni jollakin tavalla varjoon. Tämän vuoksi halusin tässä tutkimuksessa korostaa nimenomaan yhdysluokkaopettajien kokemuksia ja saada selville, miten he näkevät oman työssäjaksamisensa ja työhyvinvointinsa.

Toisin kuin yhdysluokkaopettajiin kohdistuva tutkimus, on työhyvinvointi ollut viimeisten vuosien aikana erittäin näkyvillä suomalaisessa tutkimuksessa. Yksilöt yli

ammattirajojen ovat uupuneet omassa työssään, mikä on herättänyt keskustelua siihen johtaneista tekijöistä. Niinpä halusinkin tässä tutkimuksessa yhdistää nämä kaksi suuntaa ja luoda kokonaisuuden, jossa työhyvinvointia ja työssäjaksamista tarkastellaan yhdysluokkaopettajan silmin. Heidän kokemuksensa yhdysluokkaopettajan työstä avaavat oven maailmaan, joka voi usealle luokanopettajallekin olla uusi.

Tutkimukseni aloitin Elokuussa 2014 perehtymällä sekä yhdysluokkapedagogiikan että työhyvinvoinnin tutkimukseen. Edellisten tutkimusten innoittamana päädyin toteuttamaan tutkimukseni Rovaniemellä, missä otin yhteyttä lähialueilla sijaitseviin kyläkouluihin. Yhdellä näistä kouluista olin itse toiminut sijaisena useaan otteeseen, joten kyläkoulun maailma oli minulle tutkijana jo hieman entuudestaan tuttu. Kahdeksan yhdysluokkaopettajaa otti osaa tutkimukseeni vastaamalla kyselylomakkeen kysymyksiin. Halusin kuulla, miten yhdysluokkaopettajat itse määrittelevät oman työhyvinvointinsa ja millaiset tekijät siihen vaikuttavat. Yhdysluokkaopettajien kokemukset työstään olivat kuin arvokkaita kultahippusia, joita halusin käsitellä varoen ja kunnioittaen. Heidän kertomuksistaan paistoi läpi erilaisia tunteita, tiloja ja kokemuksia, joita he varmasti kantavat työssään mukana vielä pitkään. Lämmin kiitos siis jokaiselle yhdysluokkaopettajalle, joka tutkimukseen osallistui.

Uskon, että tässä tutkimuksessa esiintulleet tulokset ja johtopäätökset ovat arvokasta luettavaa jokaiselle opetuslalla toimivalle yksilölle. Vaikka tämä tutkimus kohdistuu vain yhdysluokkaopettajiin ja heidän kokemuksiinsa, voi tuloksista ammentaa jokainen opettaja. Yhdysluokkaopettajien kokemuksista ja arvioinneista voi saada tarpeellisia työkaluja ja neuvoja oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja edistämiseen. Kokemusten jakaminen on aina rikasta, ja tämänkin tutkimuksen tarkoituksena on nostaa yhdysluokkaopettajien ääni kuuluviin ja selvittää, mitkä tekijät ovat erityisesti vaikuttamassa heidän työhyvinvointiinsa. Näin muutokselle annetaan mahdollisuus.

2 Teorettinen viitekehys

2.1 Yhdysluokkaopetuksen määrittelyä

Yhdysluokalla tarkoitetaan luokkaa, jossa opetetaan eri luokka-asteita samassa tilassa. Luokanopettajalla saattaa olla opetettavana kaksi tai jopa useampi luokka-aste. (Kalaoja 2000, 102; Veenman, Voeten & Lem 1987, 75). Opettaminen voidaan määrittää opettajan työksi, siksi toiminnaksi, joka tähtää oppimiseen. Se on viestintää ja kommunikaatiota, sekä Yrjönsuuren (1991) mukaan myös tiedon jakamista, opetuksen sisältyneen oppimisen onnistumista, intentionaalista toimintaa, normatiivista käyttäytymistä ja abstrakteja tieteellisiä kaavoja. (Laes 2001, 246.) Usein yhdysluokkaopetusta harjoitetaan pienissä kyläkouluissa. Kyläkouluksi voidaan yleisesti katsottuna määrittää noin alle 50 oppilaan koulu, jossa opettaa tavallisesti kaksi tai kolme opettajaa. Joskus tällaisia pieniä kouluja voi esiintyä kaupungeissa tai taajamissa, mutta useimmiten ne sijaitsevat maaseudulla tai haja-asutusalueilla. Suomessa kyläkoulujen määrä on kohtuullisen suuri laajan pinta-alan ja harvan asutuksen vuoksi. (Korpinen 2010, 16.) Juuri tällaiset pienet kyläkoulut ovat hyvin tyypillisiä esimerkkejä yhdysluokkaopetuksesta, sillä pienemmissä kouluissa oppilaiden vähäinen määrä pakottaa yhdistämään eri luokka-asteita (Kalaoja 2010, 102).

Myös erilaiset hallinnolliset ja taloudelliset syyt, tila- ja henkilökuntaresurssien puute voivat olla yhdysluokkaopetuksen taustatekijöitä (Kilpeläinen 2010, 145). Yhdysluokkaopetus ei kuitenkaan ole täysin vieras suuremmissakaan kouluissa, vaan joskus sitä järjestetään esimerkiksi liian suurten vuosiluokkien ylijäämäoppilaiden järjestelyissä. (Kalaoja 2010, 102.) Jos taas kaikki vuosiluokan oppilaat ovat aloittaneet opintonsa samana vuonna tai vastaavasti edenneet yhtä pitkälle opinnoissaan, kutsutaan luokkaa erillisluokaksi. (Jokinen&Puro 1978, 2). Yhdysluokkaopetusta voidaan kuvata englanninkielisillä termeillä combination class, mixed aged-class, split-grade class,

double-grade class, vertically-aged class, multigrade class tai dual age-class. (Peltonen 2000, 107).

Yhdysluokkaan liittyvää opetus- ja kasvatustoimintaa kutsutaan yhdysluokkapedagogiikaksi. (Kilpeläinen 2010, 134) Tämän termin alle voidaan luokitella kaikki yhdysluokassa tapahtuvat opettamisen käytännöt. Näitä ovat muun muassa opetussuunnitelmat ja opetusjärjestelyt. Itse sana pedagogiikka käsittää kaikki opetukseen, oppimiseen, oppimisympäristöön, oppimismateriaaliin ja opetusmenetelmiin liittyvät seikat (Korhonen 2001, 73.) Yhdysluokassa toteutettavaan pedagogiikkaan voi usein kuulua oppilaiden eri-ikäisyyden hyödyntäminen apuopettajatoiminnan kautta, yhteistoiminnalliset työtavat ja ongelma-keskeinen oppiminen. (Kilpeläinen 2000, 80 - 81.) Oppiminen käsitteenä ei ole itsestäänselvyys, vaan se on monimuotoinen ja monitasoinen (Silkelä & Väisänen, 1997, 80.) Väisänen (1993, 21) määrittelee oppimisen sekä prosessiksi, jossa opittava asia omaksutaan että prosessin lopputulokseksi, jossa toiminta on vakiintunut tai asetettu oppimistavoite saavutettu (Silkelä ym. 1997, 80 - 81.) Vaikka yhdysluokassa opetus tapahtuukin usein rinnakkain, saattavat opettajat myös jakaa luokkaa luokkatasojen mukaisesti pienempiin ryhmiin tiettyjen oppiaineiden ajaksi. Tyypillisiä tunteja, joissa opettaja saattaa jakaa luokkaa, ovat esimerkiksi vieraat kielet, äidinkieli ja matematiikka. (Kilpeläinen 2010, 134 - 135.)

2.2 Yhdysluokkaopetuksen taustaa

Jos tarkastellaan yhdysluokkaopetusta hieman laajemmin, voidaan todeta, että yhdysluokkaopetus on kansainvälisesti hyvin yleinen ja paljon käytetty opetusratkaisu. Se voi joskus olla jopa ainoa mahdollinen keino erittäin pienissä ja harvaanasutuissa paikoissa. Suomessa yhdysluokkaopetus alkoi saamaan huomiota 1850-luvulla, jolloin mallia saatiin ulkomailta ja opetussuunnitelmia hiottiin ja suunniteltiin laajemmiksi. Eri vuosiluokista huolimatta pyrittiin säilyttämään yhteinen teema, jonka sisällöt syvenivät luokka-asteittain. Tällaista mallia kutsuttiin *rinnakkaiskurssijärjestelmäksi*.

Myöhemmin (1904) tätä samaa järjestelmää kehitettiin ja sitä alettiin kutsua *vuorokurssijärjestelmäksi*.

Vuorokurssijärjestelmän perusideana oli se, että esimerkiksi viidennen ja kuudennen luokan oppilaat opiskelivat vuorovuosin toistensa oppimateriaaleja. Näin esimerkiksi viidennen luokan oppilaat saattoivat ensin opiskella kuudennen luokan materiaalit. Tällä tavoin opetuksesta tuli vuosiluokkamaista. Tämä luonnollisesti toi omat haasteensa, sillä oppiminen oli usein hyvin epäloogista ja eteni “väärässä” järjestyksessä. Vuorokurssijärjestelmä saikin aikanaan osakseen kritiikkiä esille tulleiden ongelmien vuoksi ja 1970-luvun lopulla niihin alettiin puuttua. Yhdysluokkakokeiluja alettiin toteuttaa ympäri Suomea ylitarkastaja Reijo Laukkasen johdolla, jonka visiona oli tuoda rinnakkaiskurssijärjestelmän oppiainesjärjestely takaisin entistä paremmin suunniteltuna ja oppilaiden kehitysvaiheet paremmin huomioonotettuina. Tätäkin mallia voidaan edelleen nähdä yhdysluokkaopetuksessa, mutta hyvin yleisempää on vuorokurssijärjestelmän kautta tapahtuva opetus. Näiden kahden mallin lisäksi voidaan mainita *vuosiluokaton opetus (vuosikurssijärjestelmä)*, jossa jokaisen oppilaan oma kehitystaso otetaan huomioon ja edetään sen mukaisesti. Tämän mallin on katsottu olevan pedagogisesti hyvin käyttökelpoinen ja se on saavuttanut paljon positiivista palautetta ja tukea. (Kalaoja 2010, 102 - 104.)

Kaiken kaikkiaan yhdysluokkaopetus Suomessa on jäänyt vähälle huomiolle kun ilmiötä tarkastellaan kansainvälisesti. Jos yhdysluokkaopetusta tarkastellaan laajemmin voidaan huomata, että koko maailman oppilaista 30 prosenttia opiskelee yhdysluokissa ja lukumäärä on jatkuvasti kasvava (Kalaoja 2010, 277; Burns & Dewayne 1995,36). Kansainvälisessä yhdysluokkatutkimuksessa on havaittu erityistä kasvua tapahtuneen 1970-1980 lukujen aikana, jolloin syntyvyys lisääntyi. Tämä taas tarkoitti lisääntyvää oppilasmäärää, jolloin yhtä opettajaa kohden jouduttiin osoittamaan useampi luokkaste. (Veenman 1997, 262). Mielenkiintoista on huomata se, että vaikka Suomen peruskouluista jopa 60 prosenttia harjoittaa yhdysluokkaopetusta, ei yhdysluokkatermiä edes mainita opetussuunnitelman perusteissa (Peltonen 2000, 106 - 107). Alle 50

oppilaan koulut ovat tärkeä osa koko koulutusjärjestelmää ja muodostavat noin 25 prosenttia suomalaisista peruskouluista (AHV tiedote 2013). Tällaiset koulut olivat vuonna 2000 kaikista yleisimpiä koulutyyppinä Suomessa (Kilpimaa, Määttä, Uusiautti, 2012) Kaikista opetusryhmistä yhdysluokkia on 16 prosenttia. (AHV tiedote 2013). Kehitysmaissa yhdysluokka on hyvin yleinen luokkamuoto jo pelkästään taloudellisten syiden vuoksi kun taas esimerkiksi Kaliforniassa niitä kannatetaan eri-ikäisten lasten opetuksessa havaittujen etujen tähden. Edelleen yhdysluokkia voi löytää eniten maaseuduilta, mutta yhä enenevässä määrin myös suuremmilta asutusalueilta. Suomessa yhdysluokan puolestapuhujana on toiminut professori Matti Koskenniemi, joka toi esiin yhdysluokkaopetuksen roolia oppilaan sosiaalisessa kasvatuksessa. Hän korosti eri-ikäisten lasten yhdessä oppimista, koska näin oppilaat pystyivät edistämään toistensa oppimista ja kehittymään yhdessä. (Peltonen 2000, 106 - 107.)

Kaikesta tästä voidaankin siis päätellä, että yhdysluokka ei välttämättä ole vain sellainen oppimiskokous, johon oppilas "joutuu" asuessaan pienemmällä paikkakunnalla vaan yhdysluokka voi olla jopa paras mahdollinen oppimisympäristö lapselle. Vaikka Suomessa yhdysluokkaopetusta ei ehkä ole ymmärretty nostaa sen ansaitsemalle tasolle ja sallia sille huomiota, on kuitenkin helpottavaa huomata sen saama kansainvälinen huomio. Mielenkiintoista oli saada selville, että Suomen opetussuunnitelma ei pidä sisällään minkäänlaista tietoa yhdysluokkaopetuksesta. Mistä tämä sitten johtuu, olisi hyvin tärkeä saada selville. Suomen saama kansainvälinen maine ja arvostus kovatasoisena koulutusmaana on upea saavutus ja sen takana varmasti monia eri syitä ja huipputasokkaita opettajia. Uskaltaisin kuitenkin nostaa tähän keskusteluun myös yhdysluokkaopetuksen merkityksen ja sen tuomat edut oppilaan koulumenestyksessä. Kenties yhdysluokassa toteutuvat oppimistavat- ja mallit ovat myös osasyynä meidän osaamiseemme?

2.3 Opettaminen yhdysluokassa

Yhdysluokkaopettaminen perustuu kahdelle kulmakivelle, jotka toisiaan tukien muodostavat vankan perustan opettajan pedagogiselle ajattelulle. Tiimi- ja teematyö on näistä toinen, ja sillä tarkoitetaan luokassa tapahtuvaa kokonaisopetusta. Tähän kokonaisopetukseen ovat vaikuttamassa sekä opettaja, kouluhenkilökunta, oppilaan koti, kylä, että oppilaiden keskinäinen yhteistyö. Opettaja voi teemoitella opetusaiheita niin, että eri-ikäiset oppilaat kykenevät opiskelemaan samaa teemaa yhtäaikaan omilla kehitystasoillaan. Näitä teemoja voidaan kehittää tavoin, jotka ottavat huomioon koko koulun, sen ympäristön ja yhteisön. Mielekäs elämysoppiminen on toinen yhdysluokkaopetuksen perusajatuksista. Jos opiskelu ja oppiminen tuodaan mahdollisimman lähelle oppilaan omaa elämismaailmaa ja siihen sisältyy oppilaan omaa tiedonhalua, uteliaisuutta ja osaamista, tekee se oppimisen mielekkääksi. (Karlberg-Granlund 2010, 55.)

Opettaminen yhdysluokassa on opettajalle sinänsä haaste jo pelkästään sen tähden, että luokka-asteita on yhdessä luokassa enemmän kuin yksi. Yhdysluokassa käytetään hieman erilaisia opetusjärjestelyitä kuin niin sanotussa "tavallisessa" luokassa, jossa luokka-asteita on vain yksi. Kaikista yleisimmät ja tunnetuimmat opetusjärjestelmät yhdysluokassa ovat varmasti jakotunnit ja eriyttäminen. Jakotunneilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että luokka jaetaan pienempiin ryhmiin luokkatasojen mukaisesti helpottamaan opetusta ja oppimista. Eriyttämisellä taas tarkoitetaan opettajan keinoja ottaa huomioon jokaisen oppilaan yksilölliset taidot ja tiedot, ja antaa hänelle niitä vastaavia ja harjoittavia tehtäviä. Eriyttämistä voidaan totetuttaa yhdysluokassa sekä luokka-asteittain että yksilötasolla. Käytännössä eriyttäminen voi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi englannin tunnilla yksi ryhmä tekee harjoitusmonistetta, toinen ryhmä harjoittelee sanastoa leikin ja pelin avulla, kun taas kolmas ryhmä työskentelee tietokoneella. (Kilpeläinen, 2010, 134 - 135.)

Kuten jo edellä tuli ilmi, on opettaminen yhdysluokassa yleensä monimuotoista. "Yhdysluokkaopetuksen taustaa"- kappaleessa esille tulleet vuoro- ja vuosikurssijärjestelmät liittyvät oleellisesti opettajan opetustyöhön yhdysluokassa. Vuorokurssijärjestelmän käyttöön ei suomalaisessa peruskoulussa ole valmistettu erillisiä materiaaleja, vaan opettaja joutuu itse suunnittelemaan ja kehittämään opetuksensa. Näin ollen opettajan suunnittelutyö lisääntyy huomattavasti. (Jokinen & Puro 1978, 16.) Vuosikurssijärjestelmä taas mahdollistaa joustavuuden opetuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Kun koko luokka opiskelee samaa aihepiiriä eri tasoilla, voi opettaja päättää, opettaako hän koko luokkaa vai keskittykö tarpeen mukaan yksilöllisempään ohjaukseen (Jokinen & Puro 1987, 26 - 27). Yhdysluokassa toteutettava pedagogiikka vaatii opettajalta paljon opetusmenetelmien- ja järjestelyiden pohdintaa. Opetus voi usein olla jakautunut opettajajohtoiseen opetukseen ja oppilaiden omatoimiseen työskentelyyn. Tällä tarkoitetaan sitä, että opettaja voi jakaa oppilaat ryhmiin, joista toista hän itse opettaa toisen ryhmän tehdessä itsenäistä työtä. Kaiken kaikkiaan yhdysluokan opetusmenetelmät voidaan tiivistää seuraaviin: opettajajohtoinen opetus, oppilaiden omatoiminen työskentely, eheyttäminen ja yhteistoiminnallinen opetus. (Kilpeläinen 2010, 152.)

2.4 Opettajana yhdysluokassa

Useat yhdysluokkaopettajat ovat tutkimusten mukaan kokeneet koulutuksensa ja pätevyytensä työhön riittämättömäksi. Kansakouluaikana opettajia koulutettiin ja valmennettiin yhdysluokkaopetukseen, toisin kuin nykypäivän opettajankoulutuksessa. Yliopistojen harjoittelukouluilla harvoin ilmenee yhdysluokkia, jolloin opiskelijoiden tarttumapinta yhdysluokkaopetukseen voi jäädä hyvin hentoiseksi. Kuitenkin tulevaisuudessa yhdysluokkia tulee edelleen ilmenemään. Pientä helpostusta nykyiseen tilanteeseen voivat tuoda erilaiset seminaarit ja jatkokoulutusmahdollisuudet. (Aaltonen & Matikka 1977, 41-42.)

Yhdysluokkaopettajan kohtaamat haasteet ja vaikeudet kohdistuvat pääosin opetukseen, ennen kaikkea opetusmateriaaliin. Koska opetusmateriaali on yleisesti aina suunniteltu erillisiä vuosiluokkia ajatellen, on opettajan työnä eritellä, tutkia ja soveltaa oppimateriaalia yhdysluokkansa opetukseen. Opetuksen suunnittelu ja organisointi vaatii yhdysluokkaopettajalta tietoa ja taitoa. Juuri tämän vuoksi opettajat ovat kehittäneet avukseen erilaisia tapoja järjestää opetusta luokassaan. Osa yhdysluokkaopettajista, jotka osallistuivat Aaltosen ja Matikan (Aaltonen ym. 1977, 20-21) tekemään tutkimukseen, kertoivat rytmittävänsä opetusta. Käytännössä tämä voi tarkoittaa "äänekäs - hiljainen, hiljainen - äänekäs"-periaatteella tapahtuvaa opetusta. Opettajat käyttivät myös oppilaita apuopettajina sekä eriyttivät tunnin hiljaisemmassa osiossa. (Aaltonen ym. 1977, 20-21)

Kaiken tämän lisäksi yhdysluokkaopetuksessa korostuu tavoitteiden merkitys. Tavoitteisuus on yksi ihmisen toiminnan perusasioista, joka liittyy oppimiseen keskeisesti (Korkeakoski 1997, 18). Jos opettaja omaa tavoitetietoisuuden omassa työssään, on se hänelle suuri vahvuus arjen työssä. Tavoitteet vaikuttavat opetuksen määrään ja laatuun, sekä ohjaavat opetusta ja arviointia. (Korkeakoski 1997, 30-32.) Useaa luokka-astetta opetettaessa täytyy opettajan olla todella perehtynyt kunkin luokka-asteen tavoitteisiin ja suunniteltava opetustaan kohti asetettuja tavoitteita. Tavoitteiden huolellinen suunnittelu ja tavoitetietoisuus voivat auttaa opettajaa selventämään opetustaan usean luokka-asteen keskellä.

2.5 Yhdysluokkaopetuksen etuja ja haasteita

Lapsen sosiaalisten taitojen kehittyminen ja niiden monipuolinen harjoittelu on nostettu yhdeksi yhdysluokkaopetuksen hedelmäksi. Tällaisessa luokkatilanteessa lapsi joutuu harjoittamaan omia sosiaalisia taitojaan ja kokee erilaisia sosiaalisia rooleja yhteisessä luokassa. Välissä lapsi on luokan nuorin, välissä vanhin ja samalla hänen roolinsa muuttuu. Yhdysluokassa lapsi saa hyvin luonnollisella tavalla kokea hänen sosiaaliselle kehitykselleen erittäin tärkeän vaikuttajan: eri-ikäisen kaverin.

Ulkomaisissa tutkimuksissa on huomattu eri-ikäisten lasten kaveruuteen sisältyvän huomattavasti enemmän hienotunteisuutta ja yhteistyötä kun taas kahden samanikäisen lapsen väliseen kaveruussuhteeseen. Samanikäisen luokkatoverin kanssa kynnyks kilpailuun ja kompromissittomuuteen on matala. Auttaminen, jakaminen ja yhteistyö ovat tärkeitä sosiaalisia taitoja, joita täytyy harjoittaa. Yhdysluokassa tätä tapahtuu luonnollisesti. Usein vanhemmat oppilaat pitävät nuoremmista huolta kun taas nuoremmat kääntyvät avun tarpeessa helposti vanhempien koulutovereidensa puoleen. Yhdysluokassa myös opettaja rohkaisee oppilaita auttamaan toisiaan todennäköisesti useammin kuin hän tekisi luokassa, jossa on vain yksi luokka-aste. (Peltonen 2000, 108 - 109.)

Sosiaalisten taitojen lisäksi myös yhdysluokassa tapahtuvassa oppimisessa voidaan havaita tiettyjä etuja. Oppilaat antavat toisilleen vertaistukea, opettelevat itsenäistä työskentelyä ja samalla heidän oma-aloitteisuutensa kehittyy. Oppilaiden erilaiset kyvyt ja taidot voivat tukea toisiaan ja toistensa ajattelun kehittymistä. Alemman luokkatason oppilaalla on luokassa etuoikeutettu asema, sillä hän hyvin todennäköisesti kuulee jo ylempään luokkatason opetusta ja voi hyötyä tästä. Hänen kiinnostuksensa saattaa herätä, hän jää kuuntelemaan opetusta ja saa siitä mahdollisesti virikkeitä, *tarjoumia*, jotka voivat olla auttamassa hänen kehitystasonsa mukaista oppimista. Luokan vanhimmat taas saavat kuulla vahvistavaa ja kertaavaa opetusta, kun opettaja opettaa luokan alempia asteita. Kertaaminen ja asioiden palauttaminen mieleen voi olla hyvinkin tärkeää oppilaan oppimiselle ja kehittymiselle. Veenman on laatinut listan yhdysluokkaopetuksen tiedollisista ja ei-tiedollisista eduista, joita ovat esimerkiksi luokan vähäinen levottomuus ja turvalliset oppilas - opettajasuhteet. Veenamanin mukaan vähäistä levottomuutta luokassa voidaan perustella sillä, että luokan ilmapiiri on edistävä sekä lapsen tiedolliselle oppimiselle että sosiaaliselle kasvulle, joten levottomuutta ilmenee oppilaissa vähemmän. (Peltonen 2000, 109 - 111.)

Kuitenkin kaikista näistä positiivisista seikoista huolimatta on yhdysluokkaopetusta kohtaan esitetty myös kritiikkiä. Tutkijat Mason ja Burns kertovat, että yhdysluokista

tehdyissä tutkimuksissa niiden positiivisiin tuloksiin on vaikuttanut valintaperusteen positiivisuus ja opettajien ahkerampi työskentely yhdysluokissa. Eli jos taas opettaja painottaisikin opetuksessa esimerkiksi matematiikkaa tai lukemista, voisi negatiivinen vaikutus lisääntyä, sillä sosiaalisten aineiden painotus vähenisi. He huomauttavat myös, kuinka opettajan täytyy huomioida eri opetussuunnitelmat jokapäiväisessä työssään, jolloin yksittäisen oppilaan omakohtaiset tarpeet voivat jäädä vähälle huomiolle. Myös opetussuunnitelmalliset ongelmat nousevat esiin yhdysluokkaopetuksessa. Monesti voi käydä niin, että oppilas siirtyy alemmalta luokalta ylemmälle luokalle ja on jo kuluneena vuonna saanut ylemmän luokka-asteen opetusta. (Peltonen 2000, 112.) Jos taas luokassa on käytössä vuorokurssijärjestelmä, voi oppilaan mahdollinen muutto yhdysluokasta erillislukkaan olla hyvin vaikea. Myös tukiopetusmahdollisuuksien vähäisyyttä on kritisoitu, sillä tähän ovat vaikuttamassa muun muassa oppilaiden koulukuljetukset ja luokan opetusjärjestelyt. Epäloogiset asiayhteydet ja järjestykset voivat myös olla haasteellisia oppilaille, sillä esimerkiksi kolmannen luokan oppilas voi joutua opiskelemaan neljännen luokan historian oppimateriaalin ennen kolmannen luokan materiaalia. (Jokinen & Puro 1978, 14-16.) Opettajajohtoisen opetuksen vähäisyys voi myös olla yksi negatiivinen seikka, jolloin taas itsenäinen työskentely lisääntyy. Omatoimisen työskentelyn lisääntyessä voidaankin pohtia sitä, kuinka hyvin opettaja kykenee tätä työskentelyä ohjaamaan ja ohjeistamaan. Palautteen jatkuva antaminen voi myös olla opettajalle haasteellista, sillä jokaisen oppilaan yksilöllinen oppimisen seuraaminen ja sen varmistaminen voi olla yhdysluokassa vaikeaa. (Peltonen 2000, 112.)

Yksi suuri kritiikin aihe on yhdysluokkaopettajien koulutuksen puute Suomessa. Yhdysluokan opettajalla täytyy olla hallinnassaan erinomaiset luokan johtamistaidot ja kyetä organisoimaan mahdollisesti jopa vielä paremmin kuin yksittäisluokassa. Opetuksen eriyttäminen, jakaminen ja eri-ikäisten oppilaiden yhtäaikainen opettaminen vaatii taitoja ja tietoa. Koulutuksen tarve on siis suuri ja tähän olisi erittäin tärkeää vastata ja reagoida. (Peltonen 2000, 112 - 114.)

Yhdessä oppiminen ja eri-ikäisten kanssa toimeentuleminen on sekä yhdysluokan haaste että voimavara. Oppilas saa kokea erilaisia rooleja ollessaan välivuosi luokan nuorin ja luokan vanhin. Nuorempia haastaa vanhempien kattuneemmat taidot ja tiedot, joka saa heidät ponnistelemaan kohti yhä parempia tuloksia. Vanhemmat pitävät huolta nuoremmista ja voivat myös vahvistaa omaa oppimistaan auttamalla ja opettamalla heitä. Koko koulu voidaan nähdä yhtenä suurena yhteisönä, jossa myös oppilaiden vanhemmilla on tärkeä ja suuri rooli. Hyvin usein oppimiseen liittyy kokemuksia, tekemistä, yhteistoimintaa ja yhteisökasvatuksellisia toimintamalleja ja periaatteita. Yhdysluokka voi siis parhaimmillaan olla erittäin monipuolinen ja kasvattava ympäristö. (Kalaoja 2010, 103 - 104.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat käsitteitä, jotka ovat viimeisten vuosien aikana nousseet erittäin merkittäviksi kiinnostuksen- ja tutkimuksen kohteiksi. Jatkuvasti kiihtyvä tahti työelämässä on saanut tutkijat pohtimaan sekä uuvuttavia että voimaannuttavia tekijöitä työelämässä. Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin monisäikeinen, jonka vuoksi käsitteelle on lukuisia määritelmiä (Onnismaa 2010, 5). Yksi tällainen määritelmä on kuntien eläkevakuutuksen muotoilema, jonka mukaan työhyvinvointiin voidaan lukea yksilön kokemukset työnteon mielekkyydestä, lähiesimiestyöstä, yleisestä työyhteisön ilmapiiristä, johtamisesta sekä yhteisestä aikaansaamisen tunteesta ja työn sujuvuudesta. (Onnismaa 2010, 5.) Työhyvinvointi voi käytännössä tarkoittaa yksilön mahdollisuutta työskennellä mielekkäässä työssä, sekä työympäristöä, joka on kokonaisvaltaisesti terveyttä edistävä, turvallinen ja yksilön työuraa tukeva (Salovaara & Honkonen 2013, 18). Työssäjaksamiseen vaikuttavat sekä yksilölliset että yhteisölliset tekijät hyvin läheisesti, mikä tekee niiden erottamisen toisistaan lähes mahdottomaksi (Leskinen 2000, 5). Jos työntekijä voi hyvin, näkyy se silloin hänen työpanoksessaan, yhteistyön sujuvuudessa, palvelujen laadussa, toiminnan tuloksissa ja työelämässä pysymisessä (Onnismaa 2010, 5; Jääskeläinen 2013, 11).

Työhyvinvointi on käsitteenä Suomessa kohtuullisen uusi, sillä sitä on alettu käyttää vasta 2000-luvun alkupuolelta lähtien. Tätä ennen puhuttiin työkyvystä, joka on käsitteenä muodostunut työkyvyttömyyden ja työkyvyn arvioinnin pohjalta. Työkyvyssä on alunperin ollut kyse työntekijän fyysisen ja psyykkisen kunnon mittaamisesta, mutta nykyään myös tämä käsite on laajentunut. Työhyvinvoinnissa taas on kysymys laajemmasta perspektiivistä, joka ottaa huomioon yksilön lisäksi myös työympäristön, ja keskittyy kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työntekijän että työpaikan kohdalla. Käsite on suhteellisen uusi myös muissa maissa. Anttosen ja Räsäsen (2009)

tutkimuksen mukaan käsitettä “työhyvinvointi” käytetään vain muutamissa Euroopan maissa (Jääskeläinen 2013, 17-18).

Moisio (2010) on jakanut työhyvinvoinnin neljään eri kategoriaan. *Fyysiseen hyvinvointiin* kuuluvat psyykkinen ja fyysinen terveys. (Salovaara ym. 2013, 19.) Erityisesti opettajan ammattia tarkastellessa voidaan huomata useita työhön liittyviä rasitustekijöitä, kuten koulun fyysisten työolojen puute tai jatkuvassa melussa työskentely (Onnismaa 2010, 8-11). *Henkinen hyvinvointi* koostuu yksilön odotuksista, voimavaroista, omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamisesta, yksilön asettamista tavoitteista sekä hyvin toimivasta ja tasapainoisesta arjesta. *Sosiaalinen hyvinvointi* taas muodostuu sosiaalisista suhteista; suhteista perheeseen, ystäviin ja työyhteisöön. *Oma työhön asennoituminen* kattaa ammatillisen osaamisen, realistisen suhtautumisen arkeen, oman ammattitaidon jatkuvan ylläpitämisen sekä uuden omaksumisen ja oppimiskyvyn. (Salovaara ym. 2013, 18-19.)

3.2 Opettajan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Opettajan työhyvinvointiin vaikuttavat useat tahot. Opettajan työnkuvan muuttuessa entistä laaja-alaisemmaksi, on myös työhyvinvointi ja työssä jaksamisen elementit nostettu esiin. Työssään opettaja ei enää vain opeta, vaan kasvattaa, sivistää ja kommunikoi eri yhteistyötahojen kanssa. Opettajaan kohdistuu paineita sekä koulusta että sen ulkopuolelta. Oppilasmäärien kasvaessa työ voi taakoittaa opettajaa jopa uupumukseen saakka. On erittäin tärkeää olla tietoinen hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä, jotta kouluympäristöä voidaan kehittää tukemaan opettajan työtä entistä paremmin ja samalla ehkäistä väsymistä (Split, Koomen & Thijs 2001, 457).

3.2.1 Edistävät tekijät

Työhyvinvointi ei ole itsestäänselvyys, vaan sen eteen on tehtävä työtä ja kehittää sitä vaikuttamalla johtamiseen ja henkilöstön osaamiseen (Manka 2008, 12). Vastuu hyvinvoinnin edistämisestä on sekä koko työyhteisöllä että jokaisella yksilöllä

(Salovaara 2013, 20). Oleellista on tuntea omat voimavaransa ja itsensä, jolloin kykenee toimimaan realistisesti oman hyvinvointinsa mukaisesti. Sekä yhteisön että yksilön on löydettävät omat toimivat työkalunsa ja rakennusmallit hyvinvoinnin edistämiseen. (Syrjäläinen 2002, 104.) Yleisesti on todettu, että työhyvinvointia lisäävät työsuhteen pysyvyys, työtehtävien oikea suhteutus, toimivat työmenetelmät, työtehtävien osaaminen sekä hyvät työolot. (Salovaara ym. 2013, 19-35.) Työn imu on suhteellisen uusi käsite, joka liittyy oleellisesti työhyvinvointiin. Työn imun voidaan katsoa olevan työuupumuksen ja työhön kyllästymisen vastakohta, sillä sitä luonnehtivat mielihyvä ja korkea aktiivitaso. Tähän moniulotteiseen käsitteeseen liitetään yleensä myös tarmokkuus, työhön uppoutuminen ja omistautuminen. (Uusiautti 2008, 25-26.) Jos opettaja näkee positiivisia miellelyhtymiä työssään ja hänellä on positiivinen emotionaalinen suhde omaan työhönsä, voidaan hänen katsoa olevan hyvinvoiva opettaja (Petegem, Creemers, Rossel & Aelterman 2005, 35).

Opettajan saama ammatillinen arvostus tekemästään työstä lisää hyvinvointia. Jos työyhteisö ja sosiaaliset suhteet ovat toimivia ja antoisia, on niillä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Edistävä tekijä on myös turvallisuuden tunne, jolla voidaan tarkoittaa työyhteisöön kuulumista, opettajien välistä samanmielisyyttä, sekä kodin ja koulun välillä toimivaa kommunikaatiota. (Salovaara ym. 2013, 19-35.) Rakentavan palautteen merkitystä ei voi myöskään väheksyä, sillä se antaa mahdollisuuden virheiden korjaamiseen, arviointiin ja ennen kaikkea mielekkyyden tunteen kokemiseen (Leskinen 2000, 27). On otettava huomioon myös se, että yksilön hyvinvointiin vaikuttaa muiden työyhteisön jäsenien hyvinvointi. Tämä näkökulma ei olekaan vielä toistaiseksi saanut osakseen ansaitsemaansa huomiota. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 11.) Lisäksi muita hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat opettajien mukaan työhön liittyvä vapaus, vaihtelevuus, itsenäisyys ja luovuus. Räisänen (1996) tutkimuksen mukaan vapaus käyttää vaihtelevia työtapoja koettiin erittäin mielekkäänä ja ennen kaikkea edellytyksenä henkiselle jaksamiselle. Myös työajat ja lomamatkat mainittiin tekijöiksi, jotka auttoivat jaksamaan työssä (Räisänen 1996, 92.)

Työssä jaksamisen edistäviä tekijöitä voidaan löytää keskeltä opettajan arkea. Syrjäläisen (2002) tekemässä tutkimuksessa ala-asteen opettajat ovat maininneet jatkuvien uudistusten olevan myös yksi työhyvinvointia edistävä tekijä, edellyttäen niiden onnistunutta läpivientä. Uudistus tarkoittaa yleensä halua viedä asioita nykyisestä tilasta uudelleenlaiseen tilaan. Käytännössä uudistukset voivat tarkoittaa parempia käytänteitä ja opetuksen järjestämistä, jolloin opettajan työtaakan oletetaan kevenevän. Opettajan ammatillisen kasvun kehitys on yksi perusedellytys työhyvinvoinnille ja jaksamiselle. Jatkuvasti kehittyvä opettaja löytää mielekkyyttä työssään ja oppilaiden edistymisessä. (Syrjäläinen 2002, 102-103.)

Vaikka kouluun ja opetukseen keskittyvät uudistukset ovatkin edistämässä opettajan jaksamista työssään, tarvitsee opettaja kuitenkin aikaa tutustua uusiin käytäntöihin. Muutosvauhdin kiihtyessä opettajalle täytyy antaa aikaa uudistusten prosessointiin. (Syrjäläinen 2002, 104.) Uudistukset ja jatkuvasti lisääntyvä teknologian käyttö opetuksessa voivat tuoda opettajalle uusia menetelmiä, jotka vähentävät opetuksen suunnittelun ja valmistelun määrää. Tällaiset tekijät ovat edistämässä opettajan työssäjaksamista pidemmällä tähtäimellä.

3.2.2 Heikentävät tekijät

Hyvin useasti erilaiset ristiriidat ja ongelmat vuorovaikutuksessa vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti. Opettajainhuone on ammatillisesti tärkeä vuorovaikutuspaikka, ja jos siellä ilmenee pahoja ristiriitoja, vaikuttaa se välittömästi koko yhteisön hyvinvointiin. Työn vaatimustason nousu, puutteellinen sosiaalinen tuki, vähänevät vaikutusmahdollisuudet työtä koskeviin päätöksiin, kiusaaminen ja epäoikeudenmukaisuuden kokeminen ovat nykypäivänä hyvinvointia heikentäviä tekijöitä. (Salovaara ym. 2013, 161-175.) Opettajan työhön liittyvää rasittuneisuutta ovat tutkimusten mukaan lisäämässä muun muassa työn ylikuormitus, puutteelliset työolosuhteet, suuret opetusryhmät, ajan puute ja oppilaiden käytöshäiriöt (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen & Solovieva 2001, 3).

Myös jatkuvat uudistukset sekä opetuksessa että työympäristössä, epävarmuuden tunteet ja kasvatusvastuun lisääntyminen tuovat omat paineensa arkityöhön. Opettajan työstä ja arvioinnista on tehty entistä julkisempaa, jolloin useammalla taholla on sanottavansa opettajan työhön. Monet julkisen sektorin ammatit, mukaan lukien opettajat, ovat joutuneet kohtaamaan arjen, jossa työntekijän työnkuva ja työtehtävät ovat laajentuneet huomattavasti. Enää ei riitä, että opettaja opettaa. Myös liian korkealle asetetut tavoitteet ja odotukset taakoittavat opettajan arkea ja aiheuttavat väsymystä. (Aho 2001, 35; Maslach & Leiter 1997, 41.) Yhteiskunnan asenteet opettajaa kohtaan ovat muuttuneet ja riisuneet opettajilta vallan esimerkiksi koulun kurinpidollisissa asioissa (Travers & Cooper 1996, 9). Tämänkaltaiset edellämainitut rasitustekijät vaikuttavat väistämättä opettajan jaksamiseen työssään.

Kohdatessaan työhön liittyvää lyhyt- tai pitkäaikaista rasitetta voi opettajan työhyvinvointi kokea suuria haasteita. Rasitteet voivat aiheuttaa muun muassa stressiä ja työuupumusta. (Santavirta ym. 2001, 2-3.) Mäkinen (1998) määrittää stressin yksilön ja ympäristön kuormittavaksi vuorovaikutustilanteeksi, jonka tuloksena näkyvää muutosta kutsutaan stressireaktioksi. Työstressi voi aiheutua Rovasalon (2000) mukaan erilaisista tilanteista, joissa työntekijän odotukset ja kyvyt eivät vastaa työn vaatimuksia. (Pasanen 2001, 95.) Holmesin mukaan opetuksen suunnittelun ja järjestämisen aiheuttama, jatkuvasti lisääntyvä työmäärä on yksi suurimmista stressin aiheuttajista (Aho 2001, 35-36). Stressin voidaan katsoa olevan tunnekokemus ja yritys sopeutua työn aiheuttamaan kuormitukseen. Jos sopeutuminen ei ole riittävän onnistunut ja stressitila pitkittyy, voi seurauksena olla työuupumus. (Pasanen 2001, 95.) Opetuksen lisäksi opettajaa työstävät myös hallinnolliset asiat. Opettajan työ ulottuu usein työpaikalta myös henkilökohtaiseen elämään ja arkeen. Työt viedään usein kotiin ja opettaja kohtaa sosiaalisesti vaativia tilanteita päivittäin. Oppilaiden käyttäytymiseen liittyvien ongelmien ja häiriöiden lisääntyessä myös opettajan stressialttius kasvaa. (Aho 2001, 35-36.)

3.3 Työyhteisön merkitys opettajan hyvinvoinnissa

Työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ei voi kiistää. Työyhteisön toimintakyky kertoo kokonaisuudessaan siitä, miten työyhteisön työntekijät jaksavat (Leskinen 2000, 28). Laaksonen (2008) on määrittänyt työyhteisön hyvinvoinnin tilaksi, jossa on sisäinen hyvinvointi ja toiminta tuottaa tuloksia (Onnismaa 2010, 35). Hyvä yhteisöllisyys mielletään avoimeksi ilmapiiriksi, jossa vallitsee dialogi muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Opettajat ovat mieltäneet hyväksi työyhteisöksi sellaisen yhteisön, jossa jokaisella on oikeus osallistua yhteisön toimintaan, johtajuus on läpinäkyvää ja yhteisiin pelisääntöihin perustuvaa, sekä yhteisön jäsenien välillä vallitsee luonnollinen välittämisen ja huolenpidon kulttuuri. (Salovaara ym. 2013, 62-65.)

Työyhteisön toimivuus on opettajan jaksamiselle ja hyvinvoinnille suorastaan edellytys (Aho 2001, 105). Jokainen opettaja on osa työyhteisöä omana yksilönään, mutta yhteisöä yhdistää perustavanlaatuinen ajatus siitä, että jokainen yhteisön jäsen pyrkii toimimaan myös yhteisönä oppilaan parasta etua ajatellen. Yhteisö ei synny itsestään eikä toimi ilman, että sen eteen nähtäisiin vaivaa. Usein vastoinkäymiset ja erimielisyyksistä selviämiset rakentavat työyhteisöä entistä vankempaan suuntaan. Jokainen yksilö tarvitsee työssään tukea muilta. Jos työyhteisö on aktiivinen ja kannustava, voi se antaa tukeaan väsyneelle ja hyvinvointinsa kanssa kamppailevalle opettajalle. Merkittävässä roolissa on tietysti koulun johtohenkilö, useimmiten rehtori, asettaessaan esimerkin johtamisesta ja yhteisössä toimimisesta. (Aho 2001, 114-115.)

Opettajan työ on sekä fyysisesti että psyykkisesti kuormittavaa työtä. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että yli 54-vuotiaista aineen- ja luokanopettajista yli neljä viidennestä kertoi saavansa työkaveriltaan tukea työhön liittyvissä asioissa. Nuoremmista opettajista samaa arvioi jopa lähes 90%. (Onnismaa 2010, 35.) Opettajan ammatti on koulukulttuurissa yleensä mielletty yksinäiseksi työksi. Eristäytyminen ja yksin puurtaminen voivat olla merkkejä puutteellisesti toimivasta työyhteisöstä, jossa

yksilö voi jäädä yksin työasioidensa kanssa. Jotta tulevaisuudessa voitaisiin välttyä opettajan liiallisesta kuormittamisesta ja yksin työskentelystä, on työhön tuotava uudenlaisia toimintamalleja ja toimintakulttuuria. Yhteisökeskeinen opettajakulttuuri painottaa yhteisön keskeistä luottamusta, avunantoa ja monipuolista vuorovaikutusta. Tällainen kulttuuri avaa luokkahuoneiden ovet, keskustelee epävarmuudet ja pelot, jakaa kokemuksia ja tekee yhteistyötä muiden opettajien kanssa. (Salovaara ym. 2013, 70-72.) Euroopan Unionin komissio julkaisi vuonna 2007 asiakirjan “Improving the Quality of Teacher Education”, jossa suositellaan jokaiselle opettajalle mahdollisuutta päästä kokeneempien opettajien tai muiden vastaavien asiantuntijoiden mentorointiin, sillä opettajuus pohjautuu kumppanuuteen (Opetusministeriö 2007). Yhteisön ja työkaverin merkityksellisyys opettajan työssäjaksamisessa on siis huomioitu myös kansainvälisellä tasolla.

4 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkielmani keskittyy yhdysluokkaopettajan työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Halusin kohdistaa tutkimukseni juuri yhdysluokkaopettajien kokemuksiin ja kuulla heiltä, oman työnsä asiantuntijoilta, miten he kokevat jaksamisen työssään. Yhdysluokkaopettaja opettaa luokassaan useaa luokka-astetta samaan aikaan. Jo pelkästään tämä seikka voi olla vaikuttamassa opettajan jaksamiseen ja hyvinvointiin. Oppilaat ovat yksilöitä omine tarpeineen, jonka lisäksi opettaja opettaa useasta oppimateriaalista yhtä aikaa. Tässä tutkielmassa työhyvinvointi tarkoittaa yksilön kokemuksia yleisestä työyhteisön ilmapiiristä, työn mielekkyydestä, työympäristöstä, johtamisesta ja työn sujuvuudesta. (Onnismaa 2010, 5; Salovaara & Honkonen 2013, 18.) Tämän määritelmän lisäksi otan työssäni tarkastelun alle eri tahot, jotka ovat vaikuttamassa yksilön työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Millainen on yhdysluokkaopettajan työssäjaksaminen ja työhyvinvoinnin tila heidän itsensä arvioimana?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä yhdysluokkaopettajien työhyvinvointiin heidän itsensä arvioimana?
 - 2.1. Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia?
 - 2.2. Mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointia?
3. Miten yhdysluokkaopettajien työhyvinvointia voidaan edistää?

Kohdistan tutkielmani näiden kysymysten suuntaisesti, peilaan teoriaa ja keräämääni aineistoa monipuolisesti sekä pohdin teorian ja käytännön kokemusten välisiä suhteita. Tutkimuskysymykseni tarkoituksena on selvittää opettajien ajatuksia omasta jaksamisestaan. Täydentävät kysymykset kartoittavat työn kuormitusta sekä niitä

tekijöitä, jotka joko edistävät tai heikentävät työhyvinvointia ja jaksamista. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät kouluilla opettavat resurssiopettajat ja erityisopettajat. Heidän opetuksessaan on usein vain yksi luokka-aste kerrallaan ja pieni oppilasmäärä. Halusin nimenomaan keskittyä yhdysluokkaopettajiin, jotka opettavat useaa luokka-astetta yhtä aikaa. Tämä siis perusteluna rajaukselleni. Tutkielman keskeisiä käsitteitä ovat yhdysluokka, yhdysluokkaopetus, kyläkoulu, opetusjärjestelyt, työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työyhteisö.

4.2 Laadullinen tapaustutkimus

Tutkielmani on laadullinen tapaustutkimus. Laadullisella, eli kvalitatiivisella, tutkimuksella tarkoitetaan yksinkertaisesti sekä aineiston että analyysin muodon kuvausta. (Eskola&Suoranta 1998, 13 - 16.) Yleensä laadullisen tutkimuksen kohteena on ihminen sekä ihmisen maailma. Nämä kaksi muodostavat elämismaailman, joka on ihmistutkimuksissa löydettävien merkitysten kokonaisuus. Elämismaailma poikkeaa luonnollisesta maailmasta siitä löydettävien merkitystensä vuoksi, jotka voivat ilmetä muun muassa ihmisen toiminnassa, suunnitelmissa, päämäärissä ja hallinnollisissa rakenteissa. (Varto 1992, 23-25.) Laadullisen tutkimuksen tunnuspiirteitä ovat muun muassa tutkittavien näkökulma, aineistonkeruumenetelmä, hypoteesittomuus ja aineiston laadullis-induktiivinen analyysi. Yksi tärkeä ja yleinen piirre laadullisessa tutkimuksessa on osallistuvuus, joka voi käsittää esimerkiksi tutkijan osallistumisen tutkittavien elämään. (Eskola ym. 1998, 13 - 16.)

Koska kaikki laadullinen tutkimus tapahtuu elämismaailmassa, on itse tutkija osa sitä merkityssuhdetta, jota hän tutkii. Jos tutkija tutkii ihmistä, ovat he molemmat ikään kuin samassa maailmassa, jossa merkityskäsitykset suuntaavat käsitystä ympäröivästä maailmasta. Laadulliseen tutkimukseen liittyy aina eettiset tekijät; tutkiihan ihminen toista ihmistä. Eettinen vastuu on molemminpuolista, sillä se on riippuvainen sekä tutkijan lähtökohdista että tutkimustyön tuloksista. Laadullisessa tutkimuksessa

kysymysten ja otosten valinta sekä kaikenlainen rajaaminen ovat luomassa uudenlaisia merkityksiä elämismaailmassa ja täten myös eettisiä toimia. (Varto 1992, 26-27, 34.)

Kun puhutaan ihmisestä, yhteisöstä, ihmisjoukosta, laitoksesta, tapahtumasta tai laajemmasta ilmiöstä voidaan käyttää sanaa tapaus. Se on myös yleensä jollakin tavalla joukosta erottuva, myönteisesti tai kielteisesti. Tapaustutkimus voi olla esimerkiksi jossakin tietyssä ympäristössä tapahtuva käytännön toiminta tai tietyssä ympäristössä toimivien ihmisten arkea. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 10.) MacDonald ja Walker (1975) ovat määrittäneet tapaustutkimuksen olevan *”toiminnassa olevan tapauksen tutkimusta”* (Syrjälä & Numminen 1988, 7). Kun tutkitaan tapausta, on tietoa haettu ja koottu hyvin monipuolisilla ja erilaisilla tavoilla. (Syrjälä ym. 1994, 10.) Lähtökohtana on aina yksilöiden kyky tulkita inhimillisen elämän tapahtumia ja muodostaa merkityksiä maailmasta, jossa hän elää ja toimii. Tapaustutkimus on usein intensiivistä, kokonaisvaltaista, systemaattista kuvausta, ja sen päämääränä on ymmärtäminen (Syrjälä & Numminen 1988, 1; 7).

Syrjälän ym. (1994, 11) mukaan tapaustutkimus on hyvin käyttökelpoinen lähestymistapa, kun tutkitaan opetuksen ja oppimisen käytännön ongelmiin liittyvää kokonaisvaltaista tarkastelua. Juuri tapaustutkimuksen avulla voidaan tarkastella esimerkiksi opetusta jossakin kyseisessä tilassa yhä syvemmin samalla ottaen huomioon kaikki osallistujat. (Syrjälä ym. 1994, 11) Tutkielmani siis kohdistuu kahdeksan rovaniemeläisen yhdysluokkaopettajan työssäjaksamiseen ja hyvinvointiin. Tämä tekee tutkielmastani tapaustutkimuksen. Oleellista on, että tapaustutkimus kohdistuu nykyhetkeen ja ennen kaikkea se, että se tapahtuu todellisessa tilanteessa (Syrjälä ym. 1994, 11). Tapaustutkimuksen lähtökohtana on yksilön kyky tulkita erilaisia inhimillisiä tapahtumia, muodostaa merkityksiä maailmasta ja kuvata ilmiöitä ja niiden laatua kokonaisvaltaisesti. Sen kuuluu olla konkreettista ja elävää, jossa tutkimukseen osallistuvien äänet kuuluvat selkeästi itse tutkimuksessa. Siinä tulee ilmi tutkijan ja tutkittavien keskinäinen vuorovaikutus, mikä on myös olennainen osa tapaustutkimusta. (Syrjälä ym. 1994, 12 - 14.)

Tapaustutkimusta luonnehtii *joustavuus*. Tietoja voidaan etsiä sieltä, mistä niitä oletetaan löytyvän. Myös tutkimuskohteen valinta on joustavaa ja usein itse tutkimus muuttuu tutkimusprosessin aikana olosuhteista riippuen. Toinen luonteenpiirre tapaustutkimukselle on sen *arvosidonnaisuus*. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija on mukana tutkimuksessaan persoonallisuutensa kautta, ja täten hänen arvomaailmansa on yhteydessä näkemykseen, jonka hän tutkittavasta kohteesta muodostaa. Nämä arvot on oleellista tiedostaa ja tuoda esiin. Tapaustutkimus on *partikulaarista*, eli se keskittyy tiettyyn tilanteeseen, ilmiöön tai tapahtumaan. Tutkimukseen valittu tapaus on ikään kuin yksi esimerkki suuremmasta joukosta ja kokonaisuudesta, ja se kertoo jotakin tärkeää edustamastaan joukosta. Tapaustutkimuksen tavoitteena on lisätä lukijan ymmärrystä kyseisestä ilmiöstä, mikä tekee tapaustutkimuksesta *heurestisen*. Se pyrkii myös mahdollistamaan tutkijalleen *induktiivisen päättelyn*, joka tarkoittaa ennakkoletusten- ja ajatusten muuttumisprosessia tutkimuksen edetessä. (Syrjälä ym. 1994, 14-17.)

4.3 Tutkimusaineiston keruu ja analyysi

Tutkimuksen toteutin rovaniemeläisissä kyläkouluissa. Tutkimusaiheeni varmistuttua kesällä 2014, otin yhteyttä useaan kyläkouluun Rovaniemen alueella. Kahdeksan opettajaa suostui osallistumaan tutkimukseeni, jonka jälkeen toimitin heille sähköisen kyselylomakkeen syyskuussa 2014 (liite 1). Kyselyn päätavoitteena oli selvittää opettajien omien esimerkkien kautta heidän näkemyksiään työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Kyselyssä oli sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Saatua lomakkeet takaisin aloitin aineiston sisällönanalyysin lokakuussa 2014.

Tutkimukseen osallistuivat kyseisten koulujen opettajat, jotka toimivat työssään yhdysluokkaopettajina. Opettajat työskentelevät viidessä eri kyläkouluissa Rovaniemen lähistöllä. Seitsemän heistä opetti kahta luokka-astetta samassa opetustilassa. Yhdellä opettajalla oli luokassaan neljä opetusastetta. Kahdeksasta opettajasta kolme oli miespuolista opettajaa ja viisi naispuolista opettajaa. Yksi opettaja oli juuri aloittanut

työnsä yhdysluokkaopettajana, kun taas osa opettajista oli opettanut yhdysluokassa jo vuosikymmeniä. Ikähaarukka vaihteli noin neljäkymmenen ja kuudenkymmenen ikävuoden välillä. Kaikki tutkimushenkilöt olivat koulutukseltaan luokanopettajia, kasvatustieteen maistereita.

Olen nimennyt koulut tutkimustani varten seuraavasti: koulu A, koulu B, koulu C, koulu D ja koulu E. Kouluilla A, B ja D työskenteli päätoimisesti kolme yhdysluokkaopettajaa, joiden lisäksi kouluilla vieraili resurssiopettaja ja erityisopettaja. Kouluissa C ja E työskenteli kaksi päätoimista yhdysluokkaopettajaa. Näillä kouluilla kyselyyn osallistuneet opettajat opettivat kolmea tai neljää vuosikurssia yhtä aikaa samassa luokkatilassa. Joissakin tietyissä oppiaineissa oppilasryhmiä oli yhdistetty, jolloin kahta luokka-astetta opettava opettaja saattoi opettaa kolmea luokka-astetta yhtäaikaan kyseisten oppituntien ajan. Oppilasmäärältään suurin koulu oli koulu A (54 oppilasta). Koulu B:n oppilasmäärä oli 53, koulu D:n 50, koulu E:n 22 ja koulu C:n oppilasmäärä 19 oppilasta.

Aineiston keräämisen jälkeen oli aineiston analyysin vuoro. Aineiston läpikäymiseen ja analysointiin liittyy oleellisesti tulkinta, joka on hyvin tyypillistä laadulliselle tutkimukselle. Sillä tarkoitetaan empiirisesti tavoitettujen merkityssuhteiden avaamista. Tulkintaa on seurattava ymmärtäminen, jotta tulkittu aineisto ja koko tutkimuskohde voi muodostaa oikeanlaisen, halutun kokonaisuuden. (Varto 1992, 64;69.) Laadullisen tutkimuksen menetelmissä tulkintaa esiintyy analyysin kaikissa vaiheissa: aineiston käsittelyssä, luokittelussa ja itse tulkinnassa (Ehrnrooth 1992, 40). Aineiston analyysin avulla tuloksista muodostetaan järkeviä kokonaisuuksia ja merkityksiä (Syrjälä ym. 1988, 124).

Laadullisen tapaustutkimukseni analyysi on kvalitatiivista sisällönanalyysiä. Tärkeintä on korostaa tutkijan ajattelua ja pohdintaa, sillä sitä analyysi yksinkertaisuudessaan on (Syrjälä ym. 1995, 89.) Sisällönanalyysin tavoitteena on saada tiivis ja yleinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 103). Bernard Berelson (1952) on

määrittänyt sisällön erittelyn olevan kommunikaation ilmissisällön objektiivista, määrällistä ja systemaattista kuvailua varten soveltuva tutkimustekniikka. Aineistoa pyritään kuvaamaan joko sanallisesti tai tilastollisesti ilmiönä. (Pietilä 1976, 51-52.) Sisällön erittelyn ja sisällön analyysin välinen ero on tässä vaiheessa tarpeellista tuoda esille. Sisällön erittelyllä tarkoitetaan dokumenttien analyysia, jossa kuvataan kvantitatiivisesti esimerkiksi jonkin tekstin sisältöä. Sisällön analyysi taas pyrkii kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti. (Tuomi ym. 2011, 105-106.) Sisällönanalyysi haluaa säilyttää aineiston antaman informaation ja järjestää sen selkeään muotoon (Tuomi ym. 2011, 108). Tutkimukseni analyysi voidaan lukea myös teoriaohjaavaksi sisällönanalyysiksi. Vaikka teoriaohjaava analyysi toimii aineiston ehdoilla, eroaa se kuitenkin aineistolähteisestä analyysistä siinä, miten empiirinen aineisto ja teoria liitetään toisiinsa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoreettia käsitteitä ei luoda itse aineistosta kuten aineistolähteisessä analyysissä, vaan ne ovat jo ennalta esiteltyjä ja tuttuja. (Tuomi ym. 2011, 117-119.)

Laadullisen tutkimuksen analyysille on tyypillistä, että aineisto nähdään kokonaisuutena. Analyysi voidaan jakaa kahteen eri vaiheeseen, *havaintojen pelkistämiseen* ja *arvoituksen ratkaisemiseen*. Käytännössä molemmat vaiheet ovat sidoksissa toisiinsa ja toimivat lomittain. *Havaintojen pelkistämisessä* aineistoa tarkastellaan teoreettisen viitekehyksen antamissa raameissa ja poimitaan havainnoista tutkimukselle olennaisin. Kun olennaisimmat havainnot on poimittu, pyritään havaintoja yhdistämään ja muodostamaan joukkoja. *Arvoituksen ratkaisemisella* tarkoitetaan käytännössä tulosten tulkintaa. Havaintojen muodostamien johtolankojen ja päätelmien pohjalta luodaan merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä, eli muodostetaan rakennekokonaisuus. (Alasuutari 1995, 38-45.)

Aineistoa analysoidessani käytän apunani teemoittelua ja tyypittelyä. Teemoittelussa etsitään aineistosta tutkimusongelman kannalta oleelliset aiheet ja ne jaetaan eri teemoiksi (Eskola ym. 1998, 176). Tyypittelyksi voidaan sanoa samankaltaisuuksien

etsimistä, jolloin aineisto voidaan jakaa ryhmiä, joissa esimerkiksi samankaltaiset tarinat jaotellaan saman tyyppin alle (Eskola ym. 1998, 182).

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimukseni alkoi oletettavasti aiheen valinnalla kesällä 2014, jonka tuloksena koko tutkimus alkoi muotoutua. Vaikka aihe oli selkeä, sisältää aiheen valinta yleisesti useita eettisiä valintoja (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 53). Ennen aiheen lopullista valintaa voi tutkija pohtia mahdollisen aiheen vaikuttavuutta muun muassa yhteiskuntaan, riittävän taustatiedon määrää ja olosuhteita, joissa tutkimus mahdollisesti toteutettaisiin (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 53-55). Omassa valintaprosessissani vaikutti erityisesti oma mielenkiintoni aihetta kohtaan ja halu tuottaa uutta tietoa opettajien työkaluksi. Halusin nostaa esiin yhdysluokkaopettajan työn ja sen haastavuuden sekä mahdollisuuksieni mukaan edistää yhdysluokkaopettajien työssäjaksamista. Kuka tästä tutkimuksesta sitten hyötyy? Toivon, että itse yhdysluokkaopettajat mutta myös muut opetusallalla toimivat henkilöt. Uskon tämän tutkimuksen kautta saatavaan uuteen tietoon ja käytännön keinoihin auttaa yhdysluokkaopettajaa opetustyössä. Olen saanut katsoa yhdysluokkaopettajan työtä hyvin läheltä, sillä eräs läheiseni toimii kyseisessä työssä. Hänen myötäni kiinnostus aihetta kohtaan on kasvanut. Vaikka olen useaan otteeseen kuullut siitä, miten Suomessa kyläkouluja lakkautetaan ja yhdysluokat ovat katoava toimintamalli, on yhdysluokkapedagogiikka silti kansainvälisesti voimissaan ja sillä on tulevaisuus. Aiheen valinnan myötä aloitin tutkimustyön kartoittamalla aiheesta tehtyjä edellisiä tutkimuksia. Yhdysluokkaopetusta, yhdysluokkapedagogiikkaa ja kyläkouluja on tutkittu paljon, samoin kuin opettajien työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Kuitenkaan en löytänyt vastaavaa tutkimusta, jossa olisi keskitytty nimenomaan yhdysluokkaopettajan työssäjaksamiseen ottaen huomioon juuri tuon usean luokka-asteen yhtäaikaisen opettamisen. Seuraavassa pohdin tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä.

Yksi hyvän tutkimuksen peruslähtökohdista on tutkimuksen eettinen kestävyys. Se ulottuu aina tutkimuksen luotettavuudesta tutkimuksen laatuun saakka. Eettisyys on siis osa koko tutkimusprosessia ja kirjoitetun tekstin laadukkuutta. (Tuomi ym. 2011, 126-127.) Tutkimukseen osallistuvien kannalta eettiset periaatteet ovat välttämättömyys. Tutkijan on taattava tutkittaville niin kutsuttu tutkittavien suoja. Siinä tutkijan on selvitettävä tutkittaville tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit ymmärrettävällä tavalla. Tutkittavilla tulee olla vapaus osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen, ja tutkimustietojen on oltava ehdottoman luottamuksellisia ja nimettömiä, ellei tutkittava toisin halua. Tutkijan tulee noudattaa näitä periaatteita ja oltava luottamuksen arvoinen. (Tuomi ym. 2011, 131-132.)

Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi kyselylomakkeen. Näin ollen halusin taata jokaiselle opettajalle rauhan vastata kysymyksiin omaan tahtiinsa, ja opettajan itse valitsemassaan paikassa ja hetkessä. Lomakkeen kautta en myöskään tutkijana voi olettaa tai kiinnittää huomiota alitajuisesti esimerkiksi haastattelussa ilmeneviin äänenpainoihin tai kehonkieleen, vaan lomakkeessa minulla on näkyvillä ainoastaan opettajan tuottama teksti. Avoimet kysymykset mahdollistivat opettajalle vapaan sanan ilman, että olisin millään tavaalla antanut valmiita vastauksia. Tutkijana halusin antaa tutkittaville vaihtoehdon joko manuaalisen lomakkeen täyttämiseen tai sähköiseen lomakkeeseen. Jälkimmäisessä tapauksessa emme todennäköisesti tulisi tapaamaan kasvotusten tutkittavan kanssa ollenkaan. Manuaalisen lomakkeen täyttämässä taas kävisin itse kouluilla tapaamassa opettajia lomaketta hakiessani. Kahdeksasta opettajasta yksi valitsi manuaalisen lomakkeen, ja seitsemän täytti sähköisen version.

Jokainen tutkimukseen osallistuva koulu sai peitenimen. Samoin jokainen yhdysluokkaopettaja, joka lomakkeen täytti. Pyrin myös tietoisesti jättämään opettajan iän pois sitaattien yhteydestä, jotta opettajan tunnistaminen olisi mahdotonta. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on se, että tutkittava itse voisi tunnistaa itsensä tutkimustiedosta, mutta ulkopuolisille se olisi täysin mahdotonta (Perttula 1996, 95). Pienehkössä kaupungissa kyläkoulujen määrä jää kohtuullisen pieneksi, joten tämänkin

vuoksi peitenimien käyttö ja nimettömyys on ehdottoman tärkeää. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista opettajista olivat minulle täysin tuntemattomia. Sain opettajilta monipuolisia kokemuksia ja esimerkkejä suoraan omasta työstään. Juuri tämän vuoksi arvostan tämäntyyppisiä tutkimuksia korkealle. Tutkijalle annetaan lupa vierailla tutkittavien maailmassa, josta hän saa ammentaa kokemuksia ja tietoa uuden tiedon rakentamiseksi. Minun on tutkijana kuitenkin muistettava neutraalisuus, ja erottaa omat mielipiteeni aineiston näkemyksistä ja tutkittavien mielipiteistä (Koskela 2009, 240). Tutkijana koin itseni etuoikeutetuksi saadessani lukea näitä arvokkaita kokemuksia ja ajatuksia suoraan arjen asiantuntijoilta.

Tutkimukseni luotettavuutta korostaa valitun kirjallisuuden laajuus. Hyvässä laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskokonaisuus pyritään sijoittamaan historialliseen ja myös yhteiskunnalliseen kontekstiin, jonka tähden tutkittavan ilmiön historiaan perehtyminen on perusteltua ja tärkeää (Äärelä 2012, 251). Valitsin mahdollisuuksien mukaan kirjallisuutta sekä vuosikymmenien takaa että aivan lähivuosien tuntumasta. Tämä antaa hyvää pohjaa teoreettisen tiedon rakentumisesta ja kehittämisestä. Koska työssäjaksamista ja työhyvinvointia on tutkittu viimeisten vuosien aikana hyvin paljon, oli edessäni vaikeita valintoja materiaalin runsauden vuoksi. Pyrin valitsemaan kirjallisuutta relevanttiuden periaatteen mukaan ja poimimaan kirjallisuudesta juuri ne asiat, jotka koskettavat tutkimusongelmaani läheltä. Mahdollista kritiikkiä voi aiheuttaa aineistoni suppeus. Kuitenkin on muistettava, että koska tutkimukseni on tapaustutkimus, ei aineiston suppeus ole haaste tutkimuksen luotettavuudelle.

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Opettajien työssäjaksaminen ja työhyvinvoinnin tila

Opettajat saivat kyselylomakkeessa tehtäväkseen arvioida omaa työhyvinvointiaan ensiksi valitsemalla seuraavista vaihtoehdoista yhden:

1. erinomainen
2. hyvä
3. tyydyttävä
4. heikko

Kahdeksasta opettajasta viisi näkivät oman työhyvinvointinsa hyvänä. Yksi opettaja koki työhyvinvointinsa erinomaiseksi, yksi tyydyttäväksi ja yksi ei vastannut kysymykseen ollenkaan. Seuraavaksi opettajat saivat kertoa perustelunsa valinnalleen.

”Voin vaikuttaa työhöni paljon. Koulu on viihtyisä oppilaille ja työntekijöille.” (opettaja 3-6.lk)

”Hyvä työyhteisö, pienet ongelmat, oma innostuneisuus.” (opettaja 1-2.lk)

”Siksi, että olen perusterve ja pidän työstäni mitä teen. Yritän pitää kunnostani huolta, jotta jaksaminen työelämässä olisi hyvä. Työyhteisöni on pieni, mutta saan todella toteuttaa itseä työssäni. Taitoja ja kykyjäni myös arvostetaan.” (opettaja 1-2.lk)

Vaikuttaa siltä, että itsensä toteutus ja viihtyvyys työssä ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin ylläpitäjinä. Jos opettaja viihtyy työssään, kokee saavansa toteuttaa itseään, saa vaikuttaa työhönsä ja työtehtävät ovat tarpeeksi mielenkiintoisia, ovat edellytykset työhyvinvoinnin kukoistamiselle olemassa. Nämä tukevat jo aiemmin esiteltyä Salovaaran ja Honkosen määritelmää työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Salovaara & Honkonen 2013, 18).

”Opetusryhmä on kouluuuntautunut ja osaa työskennellä pääosin vastuullisesti. Työnkuva on juuri muuttunut monipuolisemmaksi.” (opettaja 5-6.lk)

Opettaja 5-6.lk mainitsi työnkuvansa muuttumisesta entistä monipuolisemmaksi. Työssäjaksamiseen voidaan siis vaikuttaa antamalla opettajille mahdollisuuksia toimia perusopetuksen lisäksi myös muissakin tehtävissä (Syrjäläinen 2002, 118). Työnkuvan monipuolistaminen tai työntehtävän muuttaminen voi toimia myös ennaltaehkäisevänä toimena tilanteessa, jossa opettaja saattaa aistia omaa mahdollista väsymistään.

Työssä jaksaminen ja hyvinvointi eivät ole itsestäänselvyksiä, vaan niitä uhataan useasta eri suunnasta. Opettajien kertomista esimerkeistä esiin nousivat ulkopuolisten tahojen paineet (hallinto ja vanhemmat), jatkuvat muutokset ja uudistukset, sekä jo lähestyvä eläkeikä, joka luonnollisesti voi aiheuttaa väsymystä työssä. Usean opettajan väsyminen voi johtua juurikin siitä, että varsinaiselle opettamiselle ei enää jää aikaa (Syrjäläinen 2002, 38).

”Tällä hetkellä vireillä monta asiaa, jotka vie opetuksesta pois. Uudistukset ja muutokset on nopeita... pitäisi muuttua koko ajan vaan ei tiedä mihin suuntaan. Paineita luodaan koulun ulkopuolelta. Vanhemmat osallistuu entistä voimakkaammin koulun toimintaan ja käytäntöihin, arvioivat ja kritisoivat. Myös se, miten koti ottaa vastuuta lapsen asioista, vaikuttaa opettajan työhön (sairaudet ym.).” (opettaja 5-6.lk)

”Ikä alkaa rasittaa. Pinna ei enää veny rajattomasti, ja samanaikaisesti moneen asiaan keskittymisen vaatimus ahdistaa. Oppilasaines osin levotonta, on työrauhahäiriöitä ja selviteltäviä asioita. Tietoteknisessä kehityksessä ajan tasalla pysyminen asettaa oman haasteensa ja se aiheuttaa riittämättömyyden tunteita.” (opettaja 0-2.lk)

Tutkijana yllätyin positiivisesti siitä, miten korkealle tutkimukseen osallistuneet opettajat arvioivat oman työhyvinvointinsa. Vaikka paineita asetetaan koulumaailmaan useasta suunnasta, suurin osa opettajista kertoi kuitenkin nauttivansa työstä ja

viihtyvänsä siinä. Yllätyin myös siitä, ettei kukaan opettajista maininnut usean luokka-asteen yhtäaikaisen opettamisen vaikuttavan suoranaisesti omaan hyvinvointiinsa. Epäsuoria vaikutuksia sillä kylläkin on. Tuloksista huokuva yleishenki onkin ollut se, että yksilöt vaikuttavat opettajan työhyvinvointiin huomattavasti paljon enemmän kuin se, että opettaja opettaa useaa luokka-astetta yhtä aikaa.

5.2 Yhdysluokkaopettajan työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät

Seuraavaksi nostan esiin itse työhyvinvoinnin käsitteen ja pyrin selvittämään, millaiset asiat ovat vaikuttamassa yhdysluokkaopettajan työhyvinvointiin ja keneen ne tekijät kohdistuvat. Kyselylomakkeessa opettajilta kysyttiin erilaisten tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin. Ensimmäisessä osassa opettajat saivat vapaasti kertoa omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä. Toisessa osassa oli monivalintakysymyksiä, joissa opettaja sai valita vaihtoehdon, joka parhaiten kuvasi hänen mielipidettään kyseisestä tekijästä. Lopuksi opettaja sai vielä perustella, miksi valitsi juuri kyseisen vaihtoehdon. Kun kysyin jonkin tekijän vaikutusta työhyvinvointiin, oli vastausvaihtoehtoja aina neljä:

1. erittäin paljon
2. paljon
3. jonkin verran
4. vähän

Tässä tutkielmassa käytettävä työhyvinvoinnin määritelmä on esitelty aiemmin kappaleessa 4. Tutkimuksen toteutus. Kyseisen määritelmän näkökulmasta analysoin opettajien vastauksia.

5.2.1 Työyhteisö ja vertaistuki

Viisi opettajaa kahdeksasta mainitsi työyhteisön merkityksen omaan työssäjaksamiseensa. Jokainen heistä kertoi työyhteisön tuen ja hyvän ilmapiirin kollegojen välillä olevan tekijä, joka edesauttaa työhyvinvointia ja arjessa jaksamista.

Samassa mainittiin myös vertaistuki muiden yhdysluokkaopettajien kanssa, jotka ymmärtävät työn haasteet ja mahdolliset ongelmat. Opettajien mielestä hyvää ilmapiiriä luonnehtivat joustavuus ja avoimuus.

”Avoin työilmapiiri on ehdoton. Hyvät suhteet työkavereihin. Suhteet ja verkostointi myös muiden kollegojen kanssa, jotka samassa asemassa pikkukouluilla. Voidaan jakaa ongelmia. Oman asenteen tulee olla avoin, joustava, uskaltaa antaa tietoa ja ottaa vastaan.” (opettaja 5-6.lk)

”Työkaverien tuki ja työyhteisön joustavuus (edistää työhyvinvointia).” (opettaja 3-4.lk)

”Työyhteisön yhtenäiset linjat ja niistä kiinnipitäminen on yksi tärkeä juttu. Kokemusten avoin jakaminen ja niistä puhuminen auttavat paljon näin ylipäänsä työssäjaksamisessa.” (opettaja 1-2.lk)

Kahdeksasta opettajasta kuusi kertoi työtovereiden ja kouluyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiin erittäin paljon. Yksi opettaja mainitsi sen vaikuttavan vähän ja yksi opettaja jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. Tämä tukee aiemmin esitettyä tutkimusta työyhteisön vaikutuksesta opettajan työhyvinvointiin luvussa 3.3. Opettajat korostivat avoimuutta ja työtovereiden antamaa tukea. Opettaja 1-2.lk kertoo yhteisten linjojen tärkeydestä. Koska opettajia on vain kourallinen, on ehdottoman tärkeää luoda yhteisön yhteiset linjat ja toimintaperiaatteet, joihin jokainen sitoutuu. Hyvän työyhteisön ja ilmapiirin merkitys näyttää korostuvan erityisesti, kun kyseessä on pieni kyläkoulu jossa yhdysluokkaopettaja työskentelee:

”Jos opettajilla menee keskenään hyvin, se vaikuttaa positiivisesti koko kouluyhteisöön.” (opettaja 1-2.lk)

”Pienessä koulussa työporukan merkitys korostuu. Kun kaksin tai kolmissa pyöritetään koulua, ei ole varaa kuppikuntiin ja huonoihin henkilökemioihin.” (opettaja 3-6.lk)

Pienen työyhteisön haaste voi olla myös siinä, ettei yksilö löydä yhteisöstä sellaista henkilöä, jonka kanssa tehdä yhteistyötä. Jos työyhteisössä on esimerkiksi vain neljä henkilöä, todennäköisyys huonoihin henkilökemioihin on suurempi, kuin suuremmassa työyhteisössä.

”Se, ettei pienessä työyhteisössä aina löydy vertaistukea ja esim. työparia opetuksen suunnitteluun.” (opettaja 3-4.lk)

Työyhteisön ilmapiirin avoimuus nousi selkeästi esiin käsitteenä, jota opettajat halusivat korostaa. Osa opettajista ajatteli sen olevan suoraan verrannollinen työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin, sillä se nähtiin ikään kuin ”henkireikänä” opettajan työssä. Erityisesti huomioni kiinnitti kahden opettajan mietteet haastavista tilanteista, joissa yhteisön tuki korostuu entisestään.

”Tukea tarvitsee jokainen ja yhteisössä on oltava avoimuutta, ettei epäillä ketään. On pystyttävä puhumaan muustakin kuin työstä, täytyy olla tietty rentous. Luottamus työkavereihin ja se, onko ilmapiiri kannustava, positiivinen ja anteeksiantava vaikuttaa oleellisesti työssäjaksamiseen. Yhteisöllinen ilmapiiri, jossa vedetään yhtä köyttä: porukalla toistemme tukena vaikeissa ja hyvissä hetkissä. Toisten tuki vaikeissa jutuissa ja myös virheiden keskellä.” (opettaja 5-6.lk)

”Tärkeää on osoittaa tukea toiselle, jos hän joutuu esim. kritiikin kohteeksi. Ketään ei saa siinä tilanteessa jättää yksin niiden asioiden kanssa, vaan yhdessä on hyvä miettiä ratkaisuja ja keinoja asioiden eteenpäinviemiseksi. Muuten nämä asiat vaikuttavat ratkaisevasti työmotivaatioon ja sitä kautta työssäjaksamiseen.” (opettaja 1-2.lk)

Työn haasteiden ja onnistumisten jakaminen muiden opettajien ja henkilökunnan kanssa näyttää olevan merkittävää työhyvinvoinnin kannalta. Nämä opettajat toivat esiin myös tarpeen olla yhteydessä muihin vastaavanlaisiin työyhteisöihin, jolloin tiedonsiirto ja kokemusten jakaminen olisi entistä monipuolisempaa ja rikkaampaa. Yksi opettajista

kertoi siitä, miten tärkeää olisi viettää aikaa yhdessä työtovereiden kanssa myös työajan ulkopuolella, jotta yksilöt oppisivat tuntemaan toisensa entistä paremmin.

”On tärkeää jakaa kokemuksia, oppia toisilta, kuulla positiivista palautetta toisilta. Erityisesti pienten koulujen työyhteisöjen olisi tärkeää linkittyä jollain tapaa muiden kollegoiden kanssa.” (opettaja 1-2.lk)

”Keskustelut toisten samanlaista työtä tekevien opettajien kanssa ovat myös voimaa antavia.” (opettaja 0-2.lk)

”Työkavereilta saatu positiivinen palaute ja arvostus on jokaiselle tärkeää työssäjaksamisen kannalta. Mikäli tällainen puuttuu kokonaan, se varmasti heikentää suoranaisesti työntekijän jaksamista ja hyvinvointia... Työyhteisössä olisi tärkeää oppia tuntemaan toisemme mahdollisimman hyvin, jotta osaisimme kohdata toisemme oikealla tavalla. Siksi joskus olisi tärkeä viettää aikaa yhdessä myös muualla kuin työpaikalla.” (opettaja 1-2.lk)

Opettajien vastauksien perusteella voidaan todeta, että työyhteisö on yksi merkittävimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Useasti yhdysluokkaopettaja työskentelee pienellä koululla, jossa työyhteisö on yleensä hyvin pieni ja tiivis. Työyhteisöön kuuluu koko koulun henkilökunta koulun keittäjää myöten. Pienessä yhteisössä työtovereiden väliset suhteet voivat olla koetuksella, sillä vaihtoehtoja ei ole paljon. Juuri tämän vuoksi olisi ensisijaisen tärkeää tehdä työtä suhteiden ylläpitämiseen ja syventämiseen. Pienessä työyhteisössä työtovereiden välisillä suhteilla on vaikutusta jokaisen työntekoon. Hienoa oli myös huomata yhden opettajan mainitsema työkavereiden antaman palautteen merkitys. Kun työskennellään kolmen opettajakollegan kesken, on tärkeä saada jatkuvaa palautetta ja rohkaisua toinen toisiltaan. Keskustelu, tiedonjako, kokemusten vaihtaminen ja toisten tukeminen ovat yhdysluokkaopettajan voimavaroja.

5.2.2 Resurssit ja opetusmateriaalit

Opettajien kertomuksissa toistuivat useaan otteeseen maininnat resursseista ja opetusmateriaaleista. Useimpien opettajien kokemukset olivat vastaavia:

”Resurssiopettajien tuoma lisävoimavara on puolittanut ongelmia. Oppilashuoltotyö on parantunut ja helpottanut myös hyvinvointia. Apua saa paljon ja monipuolisemmin, kun sitä vaan uskaltaa kysyä.” (opettaja 5-6.lk)

”Aina silloin, kun on käytettävissä useampia käsiä eli koulunkäynninohjaaja, harjoittelija, erityisopettaja tms. on helpompaa. Koko palettia ei tarvitse hallita yksin kaiken aikaa. (opettaja 0-2.lk)

”Koulunkäynninohjaajat ja resurssiopettajat tuovat tärkeän panoksen opetusjärjestelyihin.” (opettaja 1-2.lk)

Opettajat kokivat saavansa arvokasta apua työhönsä resurssiopettajilta, erityisopettajilta, koulunkäynninohjaajilta, oppilashuollolta ja harjoittelijoilta. Tällöin opettajan ei tarvitse hallita opetusta ja koko ryhmää yksin, vaan vastuuta voi jakaa. Ulkopuolelta tulevien resurssien lisäksi opettajat kertoivat opetusmateriaalien näyttelevän suurta roolia yhdysluokkaopetuksessa.

”Oppimateriaaleissa harvoin otettu huomioon yhdysluokkien tarpeet.” (opettaja 0-2.lk)

”Riittämättömät opetusmateriaalit ja välineet (heikentää työhyvinvointia).” (opettaja 5-6.lk)

”...koen myös tärkeäksi hyvät ja riittävät materiaalit yhdysluokassa. Kun toista luokkaa opettaa, tulee toiselle luokalla olla jotain ’hiljaista’ työtä ja siinä hyödynnetään hyviä oppikirjoja tai muuta materiaalia. Pyörää ei tarte aina

keksiä itse uudestaan vaan voi käyttää jo valmista materiaalia mahdollisimman paljon opetuksessa hyödykseen.” (opettaja 1-2.lk)

Opettajien kokemukset opetusmateriaalien monipuolisuudesta olivat kriittisiä. Osa opettajista koki, että opetusmateriaalit ovat yhdysluokkaopetukseen riittämättömiä, eikä niissä oteta huomioon yhdysluokan tarpeita. Yhdysluokan oppimateriaalin tulisi olla ennen kaikkea joustavaa, jotta sitä voitaisiin soveltaa useammalle luokka-asteelle sopivaksi. Sen tulisi tarjota vaihtoehtoja erilaisiin lähestymismalleihin ja toteutustapoihin. Muutamien opettavien aineiden kohdalla voidaan helposti käyttää samaa oppikirjaa, jos luokka-asteita on vaikkapa vain kaksi. Kuitenkin jos luokassa on kolmekin luokka-astetta, eivät samat materiaalit yksinkertaisesti voi toimia jokaiselle luokka-asteelle. Tämä taas teettää opettajalle paljon suunnittelutyötä. Yksi opettaja yhdisti opetusmateriaalien riittämättömyyden suoraan oman työhyvinvoinnin heikentäjäksi.

5.2.3 Opetuksen järjestäminen

Opettajien kertomukset opetuksen järjestämisestä ja opetuksen toteutuksesta työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä vaihtelivat. Suurin osa kyselyyn osallistuneista opettajista koki opetuksen järjestämisen vaikuttavan omaan työhyvinvointiin joko erittäin paljon, paljon tai jonkin verran. Kaksi opettajaa ei vastannut kysymykseen ollenkaan. Järjestelyt kohdistuivat lähinnä fyysisten tilojen pohdintaan ja työn suunnitteluun.

”Opetusjärjestelyt ovat tärkeä osa kouluarkea. Asian- ja ajanmukaiset työskentelytilat ja apuvälineet mahdollistavat oppilaiden oppimista. Yhdysluokassa itse koen tärkeänä, että olisi tiloja ja paikkoja, joihin voisin oppilaita eri tilanteissa laittaa työskentelemään. Jumppasali, käytävä, pieni työpiste luokan ulkopuolella ovat hyviä ratkaisuja ja lisäävät työrauhaa kaikille.” (opettaja 1-2.lk)

”Käytettävissä olevat luokkatilat antavat tai eväävät mahdollisuuden jakaa ryhmiä itsenäiseen työskentelyyn. Yhdysluokkatunnin suunnittelu vie usein paljon aikaa, koska koottavana on palapeli hiljaisen ja äänekkään työskentelyn kesken.”
(opettaja 0-2.lk)

Nämä opettajat pohtivat fyysisten tilojen merkitystä yhdysluokkaopetuksen järjestämisessä. On tärkeää, että koulussa on erilaisia tiloja ja paikkoja, joissa opetusta voi toteuttaa. Opettajan on mietittävä itselleen sopivat ja käytännölliset ratkaisut, jotka palvelevat jokaista opettamaansa luokka-astetta. Jos tilat ovat pienet ja rajalliset, joutuu opettaja käyttämään luovuutta suunnitellessaan opetuksen järjestämistä ja mahdollisia tiloja, joissa opetusta voi toteuttaa. Kaksi opettajaa nosti esiin myös suunnittelutyön merkityksen opetuksen järjestämisen yhteydessä. Kun kyseessä on useamman luokka-asteen yhtäaikaista opetusta, suunnittelee opettaja usein jokaisen luokka-asteen tuntikohtaiset sisällöt erikseen. Sisällön suunnittelun lisäksi on tarkkaan mietittävä käytännön järjestelyt: toiminnallisen, itsenäisen, hiljaisen ja äänekkään työn suhteet ja ajankohdat. Opetuksessa täytyy säilyä loogisuus ja tietty järjestys, jotta jokainen oppilas saa mahdollisuuden oppia. Jakotunnit, joissa luokassa on paikalla esimerkiksi vain toinen luokka-aste, helpottavat yhdysluokkaopettajan arkea. Jos opetusta ei suunnittele huolellisesti, vaikuttaa se omaan työssäjaksamiseen.

”Suunnittelua on tehtävä, tai sitten se vaikuttaa jaksamiseen vielä enemmän (jos sitä siis ei tee). Työtapojen löytäminen, jotka soveltuvat itselle ja yhdysluokkaopetukseen, siellä missä vuosikurssiopetusta tapahtuu.” (opettaja 5-6.lk)

”Suunnittelu on tärkeä lisä omalle työssäjaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Kaikenlainen ennakointi on hyväksi kaikkien kannalta. Suunnittelussa on aina hyvä olla mukana mahdollinen työpari, näin hommat ovat selkeitä ja opetus sujuu.” (opettaja 1-2.lk)

Yksi opettaja toteaa, että joskus opetuksen toteuttamisessa onnistuu, joskus taas ei. Tämä kuuluu asiaan varmasti jokaisessa luokassa riippumatta siitä, onko kysessä yhdysluokka vai ei.

”Joskus asiat saadaan toimimaan paremmin, joskus huonommin. Normaalialta toimintaa.” (opettaja 5-6.lk)

5.2.4 Oppilaat

Opettajat olivat kohtuullisen yksimielisiä siitä, että oppilaat vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa joko erittäin paljon tai paljon. Oppilaiden kanssa ollaan tekemisissä työpäivän ajan lähes taukoamatta. Yhden opettajan mielestä oppilaat vaikuttavat hyvinvointiin jonkin verran, ja yksi opettaja jätti vastaamatta.

”Oppilaiden kanssa tehdään jokatuntista yhteistyötä.” (opettaja 3-6.lk)

Heterogeeninen oppilasaines nousi esiin jo aiemmin, kun opettajilta kysyttiin yhdysluokkaopetukseen liittyviä haasteellisia kokemuksia. Tämä sama teema nousi esille uudestaan, kun kysyin oppilaiden vaikutusta opettajan työhyvinvointiin. Viisi opettajaa kahdeksasta kertoi omia tuntemuksiaan oppilaiden heterogeenisyyden vaikutuksesta omaan jaksamiseensa.

”Tietysti myös oppilaiden suuret taito- ja tasoerot voivat heikentää työssäjaksamista.” (opettaja 1-2.lk)

”Jos luokassa on hyvin eritasoisia oppilaita, opettajalta vaaditaan paljon tietämystä ja jaksamista työskennellä heidän kanssaan.” (opettaja 1-2.lk)

”Levoton oppiaines haastaa, aikaa ja voimia menee työrauhan saavuttamiseen. Kovin heterogeeninen oppiaines asettaa myös omat vaatimuksensa: erikseen opetettavia ryhmiä tulee helposti lisää. Toisaalta toimiva ja motivoitunut ryhmä on opettajalle erittäin palkitseva.” (opettaja 0-2.lk)

Opettajat kertoivat siitä, miten oppilaan mahdolliset vaikeudet kotona ja perhe-elämässä heijastuvat koulunkäyntiin ja oppimiseen. Jos oppilas kohtaa paljon haasteita useilla elämänsä osa-alueilla, vaikuttaa se usein hänen koulunkäyntiinsä ja sitä kautta opettajankin jaksamiseen omassa työssään. Työrauhan vaatiminen ja sen saavuttaminen luokassa vaatii työtä, joka saattaa lohkaista suurenkin palasen itse opetusajasta. Opettaja voi joutua kädestä pitäen opettamaan oppilaille yleisiä käytöstapoja, joiden oletetaan olevan itsestäänselvyksiä. Viimeisten vuosikymmenten saatossa kuitenkin monet itsestäänselvydet ovat muuttaneet muotoaan. Usein opettaja joutuu aloittamaan käytös- ja kasvatustyön hyvin perusteista, etenkin pienten oppilaiden kanssa. Koulutyön ulkopuolisten haasteiden läpikäynti ja selvittäminen vie opettajan aikaa varsinaisesta opetustyöstä ja ikävä kyllä, näyttää syövän myös opettajan voimia.

”Jos on vaikea luokka, vaikuttaa se tietysti jaksamiseen. Jos luokassa tiettyjä oppilaita, joilla on paljon vaikeuksia, kyllä se vaikuttaa omaan työhön.” (opettaja 5-6.lk)

”... oppilaiden taitotaso, ikä, motivaatio, sosiaaliset taidot, perheolosuhteet, kaikki nämä yhdessä muodostavat kokonaisuuden ja pohjan oppimiselle. Mikäli pohja on kunnossa, ei usein huoltakaan synny opettajalla ja hommat sujuvat hienosti. Mikäli sitten sieltä löytyy paljon haasteita, vie näiden asioiden kanssa työskentely opetustyön lisäksi opettajalta paljon voimavaroja ja vaikuttaa näin työssäjaksamiseen. Jos tämänkaltaisia haastellisia pohjalta tulleita oppilaita on luokassa paljon, vaikutus opettajan työhyvinvointiin vain voimistuu.” (opettaja 1-2.lk)

Oppilaan haasteet kotona siirtyvät, ikävä kyllä, hyvin usein myös koulutyöhön. Monesti vaikeudet kotona heijastuvat käyttäytymiseen koulussa ja toisin päin. Näistä vaikeuksista ja haasteista voi muodostua ikään kuin kehä, jota juostaan ympäri eikä sen loppua näy. Kodin haasteet voivat näkyä esimerkiksi jatkuvana huomion hakemisena opettajalta. Opettajan voimavarat ja aika ovat rajallisia, eikä hän kykene aina osoittamaan jokaiselle oppilalle sitä määrää huomiota, kun oppilas ehkä kaipaa. Tämä

taas voi aiheuttaa oppilaassa uuden reaktion, joka vaikuttaa opettajan työhön ja voi myös aiheuttaa opettajalle riittämättömyyden tunnetta.

Yksi opettaja mainitsi oppilasmäärän vaikuttavan työssäjaksamiseen. Jos luokassa on 15 oppilasta, on työskentely luonnollisesti helpompaa kuin 27:n oppilaan kanssa. Tietysti on otettava huomioon, että yksilöt vaikuttavat opettajan työhön usein enemmän kuin luokan koko.

5.2.5 Opetussuunnitelmat

Opetussuunnitelmien rooli työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä jakoi opettajien mielipiteitä. Suurin osa opettajista oli sitä mieltä, että opetussuunnitelmat vaikuttavat työhyvinvointiin jonkin verran tai paljon. Yksi opettajista näki, että opetussuunnitelmat vaikuttavat työhyvinvointiin vain vähän. Opettajat totesivat opetussuunnitelmien antavan rakenteen ja kehykset opetukselle.

”OPS sanelee opetuksen raamit, mitä tehdään. Onneksi raamit ovat hyvin joustavat.” (opettaja 3-6.lk)

”Opetussuunnitelma luo raamit, joiden sisällä opetuksen tulee tapahtua. Sieltä löydän sisällöt ja pääpainopisteet kuhunkin opittavaan oppiaineeseen. Sen avulla voin löytää yhdysluokalle vuosittaisia painopisteitä ja hyödyntää niitä integroimalla ne eri oppiaineiden sisältöihin.” (opettaja 1-2-lk)

Muutama opettaja mainitsi opetussuunnitelmissa asetettujen tavoitteiden haastavuuden, kun niitä yritetään toteuttaa arjen työssä. Kaksi opettajaa ilmaisi huolensa siitä, että tavoitteet on saatettu asettaa tietyissä kokonaisuuksissa liian korkealle, jolloin tavoitteet ja arki eivät välttämättä kohtaa. Yksi opettajista huomautti myös siitä, ettei opetussuunnitelmissa ole annettu ohjeita tai neuvoja yhdysluokkaopetukseen. Tämä haastaa yhdysluokkaopettajan suunnittelutyössä.

”Ei ahdistavasti vaikuta, mutta kun uutta tulee niin vaikuttaa tietysti omaan työhön. Täytyisi pitää huolta, että erilaiset siirtymävaiheet sujuvat hyvin ja

mietityttää myös se, onko tavoitteet asetettu liian korkealle (esim. koulupalvelukeskuksen TVT työryhmän asettamat tavoitteet). Vaikuttaa myös hyvinvointiin juuri tässä ja nyt.” (opettaja 5-6.lk)

”Tavoitteet ja tosielämä eivät aina kohtaa.” (opettaja 5-6.lk)

”Opetussuunnitelma ei juuri anna käytännön ohjeita yhdysluokkatyöskentelyyn.” (opettaja 0-2.lk)

Toisaalta taas juuri se, ettei opetussuunnitelmissa ole annettu tiukkoja ohjeita ja määräyksiä yhdysluokkaopetuksen toteuttamiseen, antaa opettajille vapaat kädet. Tällainen vapauden tunne voi vaikuttaa opettajan jaksamiseen oleellisesti. Osa opettajista kertoi, miten tämä vapaus antaa mahdollisuuden suunnitella omaa työtään haluamallaan tavalla. Kolme heistä näki sen vaikuttavan positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa.

”Voin vaikuttaa työhöni paljon.” (opettaja 3-6.lk)

”Opettaja voi aika vapaasti suunnitella omaa työtään.” (opettaja 1-2.lk)

”Omanlainen vapaus suunnitella ja toteuttaa työtä.” (opettaja 3-4.lk)

Kuten näistä opettajien kertomista ajatuksista voi huomata, jakaa opetussuunnitelmien vaikutus opettajien mielipiteitä. Toisaalta se nähdään positiivisena ja hyvinvointia edistävänä tekijänä, koska opettajalla on valta vaikuttaa ja toteuttaa opetusta ilman tiukasti määriteltyjä kriteerejä. Toisaalta taas osa opettajista kertoo opetussuunnitelmien tavoitteiden hipovan epätodellisen ja todellisen rajamailla, jolloin opettajan on vaikea saada tavoitteista konkreettista otetta.

5.2.6 Vanhemmat ja kouluviranomaiset

Enemmistö yhdysluokkaopettajista oli sitä mieltä, että vanhemmat ja kouluviranomaiset vaikuttivat työhyvinvointiin joko paljon tai erittäin paljon. Vain yksi opettaja oli sitä mieltä, että nämä kaksi ulkopuolista tahoa vaikuttivat työhyvinvointiin jonkun verran. Yksi opettajista ei vastannut tähän kysymykseen laisinkaan.

”Vanhemmat voivat hankaloittaa tai helpottaa koulun arkea. Asioista voidaan sopia yhdessä, mikäli halua ja tahtoa löytyy.” (opettaja 1-2.lk)

”Yleensä lennokkaan oppilaan takana on lennokka huoltaja. Yhteisen sävelen löytyminen voi olla hankalaa.” (opettaja 5-6.lk)

”Hyvä ja rakentava kasvatuskumppanuus huoltajien kanssa lisää oppilaantuntemusta ja samalla opettajan työhyvinvointia. Joskus, jos yhteistyö syystä tai toisesta ei toimi, ikävät asiat saattavat seurata ajatuksissa kotiin asti.” (opettaja 0-2.lk)

Yksi opettajista kertoi hyvin perusteellisesti siitä, miten hänen mielestään vanhemmilla on erittäin suuri vaikutus hänen työhyvinvointiinsa. Jos suhde vanhempien kanssa on luottamuksellinen ja molemmat osapuolet kykenevät kunnioittamaan toisiaan, vaikuttaa se opettajan hyvinvointiin myönteisesti.

”... nimenomaan oppilaiden vanhemmilla ja huoltajilla on suuri merkitys omaan työssäjaksamiseen. Heillä on loppujen lopuksi aika suuri ’valta’. Tarkoitin sitä, että heidän palautteellaan ja sanoilla on suuri merkitys ainakin omalla kohdallani. Mikäli tunnen ja koen luottamusta heidän taholtaan, kasvattaa se omaa työmotivaatiota ja jaksamista.” (opettaja 1-2.lk)

”On kuitenkin kyse kasvatuskumppanuudesta kodin ja koulun välillä. Jos me vedetään yhtä köyttä kasvatuksellisissa ja opetuksellisissa asioissa, on tämä oppilaan kannalta paras mahdollinen tilanne. Aina ei kuitenkaan näin ole ja se

vaikuttaa niin oppilaaseen kuin opettajaankin... Henkinen paine voi luoda kokeneellekin opettajalle lisätaakkaa työlle ja hänestä voi tulla esim. ylivarovainen kaiken tekemistensä ja sanomisensa suhteen. Jokainen tietää, että sellainen kuluttaa kovasti voimavaroja ja syö työhyvinvointia.” (opettaja 1-2.lk)

Tämä opettaja näkee vanhempien ja opettajan välisen suhteen ja yhteistyön äärimmäisen tärkeänä lapsen oppimista ja kasvamista ajatellen. Vanhemmilta saatu palaute vaikuttaa hänen motivaatioonsa. Hän puhuu vallasta, joka oppilaan vanhemmalla on. Tämä valta on sekä annettua että ansaittua valtaa. Kuitenkaan tämä valta ei saisi kyseenalaistaa opettajan ammattitaitoa ja näkemyksiä oppilaasta. Opettajalla on oma vastuunsa siitä, kuinka paljon antaa vanhempien mielipiteiden vaikuttaa opetuksellisiin ratkaisuihin. On alettu puhua myös vanhemmuuden häviämisestä, jolla tarkoitetaan kasvatusvastuun vaikeuksia ja sitä, että usealla vanhemmalla itse vanhemmuus on täysin kateissa (Syrjäläinen 2002, 94-95). Vanhemmuuden häviämistä on selitetty yhteiskunnan muutoksilla, jotka tuovat esiin yltyökyrsilöllisyyttä yhteisöllisyyden sijaan. Vanhemmat jätetään kasvatusvastuun kanssa yksin, ja siten helposti ovat tarjoamassa kasvatusvastuuta koululle. Lapset saattavat helposti ottaa perheessä aikuisille kuuluvaa valtaa, ja vanhemmat myöntyvät miellyttämään lapsiaan ikävin seurauksin. Myös opettajat ovat menettäneet valtaa, sillä heille sysätään entistä enemmän perheille kuuluvaa kasvatusvastuuta. Mitä enemmän opettaja joutuu vastaamaan oppilaansa kasvatuksesta, sitä enemmän se vaikuttaa hänen työhyvinvointiinsa. (Syrjäläinen 2002, 96.) Monesti oppilaan vanhemmat ja opettaja tahoillaan pyrkivät parhaaseen mahdolliseen kommunikointiin kodin ja koulun välillä, mutta käytännössä ristiriitoja ja haasteita ilmenee, jos joudutaankin erään opettajan sanoin ”tiukkaan paikkaan”:

”Tavoitellaan yhteisöllisyyttä kodin ja koulun välillä, tiukassa paikassa aina sitten kuitenkin voi tulla ongelmia siinä, miten vanhemmat ottavat vastaan tietoa omasta lapsestaan opettajilta (ei aina halua nähdä oman lapsen puutteita ja mahdollisia ongelmia). Osalla vanhemmuus ihan hukassa. Koulut joutuvat ottamaan vastuuta todella monesta asiasta. Uusioperheiden kanssa vaikeuksia kommunikoinnin ja

pelisääntöjen löytämisessä, tiedon jako useaan tahoon lisää työtä.” (opettaja 5-6.lk)

Koska vanhemmuus ja itse perhe instituutiona on kokenut suuria muutoksia viimeisten vuosikymmenten aikana, vaikuttaa se vähintäänkin epäsuorasti opettajan työnkuvaan. Lapsilla on entistä suurempi päätävävalta perheessä, joka voi aiheuttaa vaikeuksia kodin ja koulun väliseen kasvatuskumppanuuteen. Kommunikoinnista kodin ja koulun välillä on tullut monipuolisempaa ja myös työläämpää. Opettajan täytyy olla viikottain selvillä lapsen silloisesta asuinpaikasta ja huoltajasta, koska jokaisen perhe on erilainen ja näin ollen myös käytännön järjestelyt vaihtelevia. Kaikki tämä vaikuttaa kommunikointiin kodin ja koulun välillä. Sähköiset palvelut ovat osaltaan helpottamassa opettajan kommunikointia huoltajien kanssa, mutta voivat myös tuoda haasteita opettajan työ- ja vapaa-ajan rajaamiseen.

Kouluviranomaisiin liittyvät kommentit olivat lyhyitä, eivätkä opettajat intoutuneet kertomaan niistä sen enempää. Voidaankin päätellä tästä, ettei kouluviranomaisilla ole kovin suurta roolia yhdysluokkaopettajien työhyvinvoinnin saralla. Opettajat kertoivat, ettei viranomaisten kanssa olla tekemisissä kovinkaan paljoa. Yleensä erilaiset muutokset ja prosessit liittyivät viranomaisiin. Vain yksi opettaja kertoi hallintopuolelta tulevista vaatimuksista, jotka vaikuttivat hänen työhönsä taakoittavasti.

”Viranomaiset liittyvät yleensä vain muutoksiin ja prosesseihin. Mutta ei muuten erityisesti sen suuremmin.” (opettaja 5-6.lk)

”Hallinnosta tulee vaatimusta erilaisten suunnitelmien teosta ja hankkeisiin osallistumisesta, mikä kaikki vie voimia.” (opettaja 0-2.lk)

”Näiden kanssa ollaan vähemmän tekemisissä.” (opettaja 3-6.lk)

Opettajan ja vanhempien välinen suhde ei ole yksinkertainen, eikä siihen ole olemassa yhtä oikeaa toimintamallia. Väistämätön tosiasia on kuitenkin se, että vanhempien ja huoltajien suhtautuminen opettajaan ja koulussa tapahtuvaan työskentelyyn vaikuttaa

opettajaan tavalla tai toisella. Pahimmassa tapauksessa se voi johtaa seuraavanlaiseen tilanteeseen:

”Jotkut haastavat vanhemmat voivat halutessaan viedä kaiken työmotivaation ja jaksamisen opettajalta.” (opettaja 1-2.lk)

5.3 Yhdysluokkaopettajan voimaannuttavat kokemukset

Tutkijana minua kiinnosti saada selville millaisia myönteisiä ja mieleenpainuvia kokemuksia yhdysluokkaopettajilla oli. Tavoitteenani oli saada selville, keneen nuo positiiviset kokemukset liittyivät ja millaisia olivat ne tapahtumat, jotka olivat aiheuttaneet opettajalle iloa. Olenkin nimennyt nämä kokemukset voimaannuttaviksi kokemuksiksi, sillä niillä kokemuksilla on myös läheinen yhteys opettajan työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Etsin kokemuksia ja muistoja, jotka parhaimmillaan toivat opettajalle työniloa. Työnilo syntyy yhdessä tekemällä, arvostamisella, huomaamisella, kannustamisella ja se vahvistuu onnistumisista, yhdessä oppilaiden kanssa tekemisestä ja yhteistoiminnallisuudesta (Salovaara & Honkonen 2013, 132). Vastaavasti taas myöhemmin seuraavassa luvussa etsin vastaavia yhteyksiä opettajien vaikeimmissa kokemuksissa.

5.3.1 Oppilaat apuopettajina

Kahdeksasta opettajasta seitsemän kertoi, miten yhdysluokan oppilaat auttavat toisiaan oppimiseen liittyvissä asioissa ja erilaisissa tehtävissä. Kun opettajan huomio ja aika ei ole riittänyt kaikille, ovat luokan vanhimmat oppilaat usein ottaneet ”apuopettajan” roolin, ja auttaneet nuorempia. Yksi opettajista kiteytti asian kuvaavasti:

” Ehdottomasti parhaita kokemuksia ovat olleet ne, kun oppilaat löytävät itsestään oman opettajan ja toimivat toistensa opettajina ja ohjaajina.” (opettaja 1-2.lk)

”Hetket, jolloin oppilas vaistoa opettajan kiireen ja auttaa apua tarvitsevaa (hiljaa ja eleettömästi).” (opettaja 3-4.lk)

Juuri tuo oppilaan oman opettajuuden löytäminen näyttää olevan keskeistä, kun ajatellaan yhdysluokassa tapahtuvaa oppimista. Useampi opettaja toi esille sen, miten vanhempi oppilas voi hyötyä siitä, että hän opettaa oppimansa asian nuoremmalle oppilaalle. Oppilaat oppivat hankkimaan tietoa ja vastaanottamaan apua sekä opettajalta että koulutovereiltaan. Kaksi opettajaa mainitsi erityisesti harjoittavansa parityöskentelyä, jossa oppilaat ovat eri luokka-asteilta. Tämän kaiken keskellä oppilaat saavat harjoittaa myös sosiaalisia taitoja.

”Yhdysluokassa vanhemmat oppilaat usein toimivat nuorempien apuna ja siihen haluan opettajana heitä myös rohkaista ja kannustaa. Tämä tuo vanhemmille oppilaille lisää itsevarmuutta ja moni opittu asia tulee samalla kerrattua... samalla tulee harjoiteltua myös ryhmä- ja parityöskentelyä.” (opettaja 1-2.lk)

”Kun ryhmädynamiikka toimii hyvin, oppiminen on innostavaa kaikkia tukevaa.” (opettaja 5-6.lk)

Parkerin ja Asherin mukaan lapsen sosiaaliselle kehitykselle on tärkeää saada sekä samanikäisiä että eri-ikäisiä kavereita (Peltonen 2010, 108). Vanhemmille oppilaille on luonnollista käyttäytyä hoivaavasti nuorempia oppilaita kohtaan, jolloin myös nuoremmat helpommin kääntyvät vanhempien puoleen avun tarpeessa. Yhdysluokkaopettaja saattaa myös usein itse rohkaista vanhempia oppilaita auttamaan nuorempia ja näin ollen omaksumaan apuopettajan roolia. (Peltonen 2010, 109.) Tutkimuksessani esille tulleet huomiot ja havainnot tukevat tätä teoriaa.

5.3.2 Opetuksen kertaantuvuus

Kolme opettajaa pitivät ehdottoman positiivisena asiana myös opetuksen kertaantuvuutta, jonka voidaan katsoa olevan yksi yhdysluokkaopetuksen pedagogisista eduista. Yhdysluokassa vanhempi oppilas voi siis hyötyä opetuksesta, jota opettaja antaa alemmalle luokka-asteelle. Opetettu asia tulee kuultua ja nähtyä uudelleen ja toistot ovat mahdollisia. Tämä toimii myös eriyttämisen keinona. Alemman luokka-asteen oppilas voi hyötyä ylemmän luokka-asteen opetuksesta ja vastaavasti toisin päin (Peltonen 2010, 110).

”Isommat saavat kertauksena asioita, joita opetetaan pienemmille ensimmäistä kertaa uutena.” (opettaja 0-2.lk)

Yksi opettajista nosti esiin myös *”huomaamattoman oppimisen”*, jota hänen kokemuksensa mukaan tapahtuu useaa luokka-astetta opetettaessa. Oppilas voi kuulla ylemmän luokka-asteen opetusta oman työskentelynsä ohessa, jolloin hän voi poimia itselleen uutta tietoa ja ymmärrystä opetetusta asiasta. Tämä *”huomaamaton oppiminen”* voikin toimia erinomaisena eriyttämisen keinona.

”Itsenäinen oppiminen kehittyy, kun kuulee toisen luokka-asteen opetusta esim. matikassa ja äikässä. Nokkelimpia oppilaita se hyödyttää.” (opettaja 5-6.lk)

”Nuorempi oppilas voi oppia jo vanhemmille oppilaille opetettavia asioita ja näin ollen joku oppilas voi kokea oppineensa jonkun asian jo vuotta ennen. Tätä tapahtuu yhdysluokassa tapahtuvassa samanaikaisopetuksessa helposti esim. matikan tunneilla. Tämä on hienoa erityisesti niitä oppilaita ajatellen, jotka kykenevät omaksumaan asioita nopeasti ja vähän niinkuin puolihuolimattomasti.” (opettaja 1-2.lk)

Opetuksen kertaantuvuus on myös opettajan voimavara. Nuoremmilla oppilaille on mahdollisuus poimia itselleen tietoja ja taitoja ylemmän luokka-asteen opetuksesta, jolloin asia on jo jollakin tavalla oppilaille tuttu, kun se heille opetetaan seuraavana vuonna. Opettaja voi käyttää tätä apunaan ja sitä kautta hyödyntää oppilaita toistensa apuopettajina ja auttajina. Oppilaat, jotka kykenevät omaksumaan asioita nopeasti, voivat toimia luokassa opettajan apuna samalla kerraten opittua ja vahvistaen sitä. Näin opettaja voi keskittyä oppilaisiin, jotka kokivat opetetun asian haastavaksi.

”Eriyttämistä ylöspäin tapahtuu siis tietyllä tapaa kaiken aikaa.” (opettaja 1-2.lk)

Juuri kertaantuvuus mahdollistaa myös automaattisen eriyttämisen. Erityisesti juuri tuo ylöspäin eriyttäminen on läsnä opetustilanteissa, joissa opettaja opettaa useaa luokka-astetta yhtä aikaa. Eriyttämiseen sisältyy oppilaiden yksilöllisten kehitystasojen huomiointi, tavoitteiden asettelu ja opetuksen eriyttävä organisointi. (Kilpeläinen 2010, 149.) Vaikka opettaja olisikin ohjeistanut jokaisen luokka-asteen omiin tehtäviinsä, on oppilaalla mahdollisuus ikään kuin ”altistua” toisen luokka-asteen opetukselle. Tämä hyödyttää sekä niitä, jotka kaipaavat opitun kertausta että niitä, jotka kaipaavat haasteita ja omaavat nopean omaksuntataidon.

5.3.3 Muita voimaannuttavia tekijöitä

Voimaannuttavat kokemukset kohdistuivat sekä itse oppilaisiin että opetukseen. Opettajat kokivat apuopettajuuden ja opetuksen kertaantuvuuden olevan asioita, jotka ovat yhdysluokassa esiintyviä positiivisia ilmiöitä. Näiden kahden selkeän tekijän lisäksi aineistosta nousi esiin myös muita, yksittäisiä kokemuksia, jotka opettajat näkivät positiivisina. Eräs opettaja kertoo toimintaympäristön olevan yksi yhdysluokkaopetuksen parhaista asioista.

”Ihanat kodinomaiset pienet koulut ja maalaiskylien kiltit lapset.” (opettaja 3-6.lk)

Kuten aiemmin on jo todettu, yhdysluokkaopetusta tapahtuu yleisesti kyläkouluilla, joissa oppilasmäärät jäävät suhteellisen pieniksi. Oppilaat ja opettajat saavat mahdollisuuden muodostaa vuorovaikutussuhteita yli luokkarajojen, sillä useimmiten jokainen opettaja opettaa jokaista koulun oppilasta jossakin vaiheessa. Tämä on ainutlaatuista ja ehottomasti yksi kyläkoulujen suurimmista voimavaroista. Yhteisöllisyys korostuu erityisesti kouluilla, jotka ovat keskellä pieniä kyläyhteisöjä. Usein myös vanhemmilla on suuri rooli koulun toiminnassa ja yhteisöllisyyden rakentamisessa. Pienellä koululla on mahdollista järjestää erityyppisiä koko koulun kattavia toimintoja, jossa eri-ikäisten oppilaiden yhteistyötaitoja voidaan harjoittaa.

”Pienellä koululla on mukava järjestää koko koulun käsittäviä esim. urheilu-, liikenne tms tapahtumia, joissa oppilaat voivat toimia eri-ikäisistä koostuvina ryhminä.” (opettaja 0-2.lk)

Eräs opettaja nosti myös esiin mallioppimisen yhtenä yhdysluokkaopetuksen voimavarana. Tutkijana koin tämän merkittäväksi yhdysluokkaopetukseen liittyväksi tekijäksi, joten nostin sen aineistosta esiin, vaikka se mainittiin vain yhden opettajan toimesta. Mallioppiminen on oppimista, joka perustuu todellisten tai symbolisten mallien jäljittelyyn. Usein se on siis esimerkin noudattamista. (Hirsjärvi 1982, 112.) Mallioppiminen on tärkeä oppimisen muoto yhdysluokassa ja liittyy oleellisesti jo edellä mainittuun apuopettajuuteen. Yhdysluokassa mallioppimista tapahtuu sekä opettajan että oppilastovereiden esimerkistä.

5.4 Yhdysluokkaopettajan haastavat kokemukset

5.4.1 Heterogeeniset oppilasryhmät

Neljä opettajaa nostivat esiin heterogeeniset oppilasryhmät, kun kysyin heiltä työnsä ikävimpiä kokemuksia. Yhdysluokassa heterogeeniset ryhmät ovat jo sinänsä itseisarvo, koska oppilaita on usealta luokka-asteelta, joten opettajien kokemukset eivät yllättäneet.

”Äidinkielen ja matematiikan tunnit, kun on heterogeeninen oppilasaines ja eri oppisisällöt.” (opettaja 1-2.lk)

”Kun ryhmädynamiikka ei toimi ja ryhmässä on useita, joilla on heikot sosiaaliset taidot, työrauhan hallinta on hankalaa.” (opettaja 5-6.lk)

”Haasteena on tietysti myös oppilaiden laaja taito- ja osaamisen taso, joka syntyy jo pelkästään heidän ikäerosta. Sen lisäksi vanhemman taitavan oppilaan ja nuoremman heikon oppilaan välillä taitoerot voivat olla todella suuret. Näihin taitoihin ajattelen oppimisen lisäksi myös sosiaalisia taitoja. Nämä taidot korostuvat yhdysluokassa, kun harjoittelemme yhteisten pelisääntöjen noudattamista.” (opettaja 1-2.lk)

Tasoerot ja heterogeenisyys ovat moninaisia käsitteitä, jotka ulottuvat yhdysluokassa moneen osa-alueeseen. Erilliset oppisisällöt tuovat opettajalle haasteen opetuksen järjestämiseen ja sen suunnitteluun. Opettajalta vaaditaan hyvin paljon systemaattista suunnittelua ja organisointia, jotta hän kykenee opettamaan kahta (tai useampaa) opetusryhmää yhtäaikaan samassa luokassa. Opettajan on koko ajan kuljettava askel edellä jokaisen ryhmän kanssa, ajateltava ja suunniteltava huolellisesti etukäteen oppituntien rakenteet ja kulku. Usein yhdysluokkaopettajat käyttävät opetusjärjestelyissään apuna pedagogista eriyttämistä. Vuoro- ja vuosikurssiopetus ohjaa opettajaa eriyttämään opetusta, eli organisoimaan opetusta niin, että opettaja ottaa huomioon erityisesti yksilön oman tason ja löytää yksilölle sopivimmat oppimistehtävät (Kilpeläinen 2010, 149). Tällaisesta eriyttämisestä on tullut luonnollinen osa yhdysluokkaopettajan arkea, sillä sen avulla pyritään optimoimaan opetustilanteita. Yhdysluokkaopetus on opettajalle vaativaa, sillä se edellyttää monenlaisten taitojen samanaikaista koordinoitua. Toiminta luokassa on hyvin monisäikeistä, jonka tähden opettajan on kyettävä nopeaan ja määrätietoiseen harkintakykyyn sekä joustavuuteen. (Kaikkonen & Lindh 1990, 26.)

Kun luokassa on oppilaita eri luokka-asteilta, on täysin luonnollista, että oppilaiden taitotasot ovat vaihtelevat. Taitoihin voidaan lukea muun muassa motoriset taidot ja

sosiaaliset taidot, jolloin käytännössä erot oppilaiden käsialasta ryhmätyötaitoihin voivat vaihdella ääripäästä toiseen. Kuten aineistosta tulee ilmi, jo pelkästään oppilaiden välillä oleva ikäero tekee ryhmästä heterogeenisen. Tämä on puhtaasti biologinen seikka, joka vaikuttaa luokassa tapahtuvaan oppimiseen.

”Oppilaille taas voi tulla motivaatiovaikeuksia siinä, että kehityserot on niin suuret fyysisesti ja biologisesti. Toinen on jo kehittynyt murrosikäinen ja toinen vielä ’lapsi’, jolloin ikäerot korostuvat luokan sisässä vaikuttaen opetukseen ja oppilaisiin.” (opettaja 5-6.lk)

Ikäero vaikuttaa myös tuntien suunnitteluun ja toteutukseen:

”Ikäero tuo mielestäni oman vivahteensa myös tunnilla jaksamiseen. Usein nuoremmat oppilaat (ja vielä loppuvuodesta syntyneet) tarvitsevat paljon enemmän oppitunneille liikettä ja leikkiä kuin vanhemmat lapset.” (opettaja 1-2.lk)

Samainen opettaja toi myös ilmi huolensa siitä, miten yhdysluokkaopetus ei välttämättä sovi kaikille oppilaille. Itsenäinen ja hiljainen työ on oleellinen osa opettajan opetuksen järjestämistä yhdysluokassa.

”Yhdysluokkaopetus ei mielestäni ole paras vaihtoehto kaikille lapsille. Toiset oppilaat häiriintyvät toisen luokan samanaikaisesta opetuksesta. Silloin heidän omaa työrauhaa ’häiritään’ ja heiltä vaaditaan kovasti kykyä keskittyä omaan tekemiseen.” (opettaja 1-2.lk)

Hogan (1973, 202) on tutkinut itsenäisen, hiljaisen työn, merkitystä ja roolia yhdysluokassa. Tutkimusten mukaan yhdysluokassa tapahtuvan itsenäisen työn aikana oppilaiden aiheuttamat häiriöt ovat lähes olemattomia. Varsinkin jos oppilaat ovat työskennelleet yhdysluokassa jo vuosia, heidän itsenäiset työskentelytavat ovat kehittyneet. Yhdysluokassa tällaiseen työskentelymuotoon on jopa varsinainen paine,

sillä opettaja ei aina kykene valvomaan ja huomioimaan itsenäisesti opiskelevan ryhmän käyttäytymistä. (Kalaoja 1982, 153 - 154.)

5.4.2 Kiire ja riittämättömyys

”Opettajalla koko ajan kiire.” (opettaja 3-4.lk)

”Jatkuva kiire, aikaa asioiden käsittelyyn puolet siitä, mitä erillisluokalla. Täytyy yrittää keskittyä moneen asiaan yhtaikaa. Jatkuvat keskeytykset.” (opettaja 0-2.lk)

Aineistosta tuli esiin opettajien kokema turhautumisen tunne oman työhönsä liittyvään kiireeseen. Kiire on suuri uhka myös koko työyhteisölle, sillä silloin ei ole aikaa keskustelulle eikä kokoontumiselle (Syrjäläinen 2002, 124). Toinen useasti esiin tullut haaste oli oma riittämättömyyden tunne, jota muutama opettaja avoimesti kertoi kokevansa. Riittämättömyys kohdistuu helposti suoraan omaan toimintaan ja saa opettajan potemaan huonoa omaatuntoa epäonnistumisestaan.

”Riittämättömyyden tunne melko tavallinen. Ehkä myös se, ettei aika aina riitä niin perusteelliselle opettamiselle kuin tahtoisi.” (opettaja 3-4.lk)

”Ajankäytön organisoiminen siten, että jokainen luokka-aste saisi opetusta tasapuolisesti.” (opettaja 3-6.lk)

”Riittämättömyyden tunne, kun opetti 4 luokka-astetta yhtäaikaan. Ei ollut kokemusta. Opetuksesta tuli helposti 'sirkusta' ja sirpaleista, pahimmassa tapauksessa neljää eri kirjaa yhtäaikaan vaikka äidinkielessä. Siihenkin tottui ja oppi rytmittämään. Sitä en kaipaa, sitä neljän luokka-asteen opettamista.” (opettaja 5-6.lk)

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että opettajan työnkuva on laajentunut ja ehkä nimenomaan väärään suuntaan. Nykyinen suunta, jossa opettajan täytyy venyä

yhteen sun toiseen ammatinharjoittajaan, ei valitettavasti lisää opettajan työhyvinvointia eikä arjen jaksamista. Opettajan perustehtävä on ikään kuin hämärtynyt ja aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta, joka voi johtaa uupumiseen. (Syrjäläinen 2002, 79.) Selvästi opettajien kertomat kokemukset yhdysluokkaopetuksen haastavista tekijöistä nitoutuvat heihin itseensä ja erityisesti siihen, että monet heistä kokevat heidän aikansa ja voimavaransa olevan rajallisia. 3-4.lk opettaja totesi, että aina ei aika riitä antamaan oppilaille niin monipuolista ja perusteellista opetusta kuin itse tahtoisi. Tätä seuraa varmasti myös tietynlainen keskeneräisyyden tila, jonka kanssa opettaja joutuu elämään: ”Opetinko asian tarpeeksi hyvin? Ymmärsikö jokainen oppilas?”. Ihminen on luonnostaan loppuunsaorittaja, ja jos hän ei kykene hallitsemaan ympäristöään, on se hajottavaa (Syrjäläinen 2002, 80.) Moni työ aloitetaan, mutta loppuunsaattaminen jää puolitiehen. Riittämättömyyden ja keskeneräisyyden tunteiden kokeminen työelämässä ottaa osansa opettajan työhyvinvoinnista. Jos kokee itsensä riittämättömäksi, joutuu puskemaan omaa jaksamistaan ääri rajoille saakka. Kuitenkin oli erittäin mielenkiintoista huomata, miten eräs opettaja kuvaa riittämättömyyden tunteen suhdetta työssä viihtymiseen:

”Viihdyn työssäni ja tunteet esim. edellämainitusta riittämättömyydestä ovat ohimeneviä.” (opettaja 3-4.lk)

Kyseisen opettajan kommentti oli yllättävä. Tästä voidaan päätellä, että riittämättömyyden tunne ei välttämättä ole hallitseva tunnetila, vaan se nousee esiin ajoittain. Tällöin työssä viihtyminen on suurempi voima kuin riittämättömyyden tunne.

5.5 Yhdysluokkaopettajan työhyvinvointia edistävät tekijät

Yhdysluokkaopettajat ovat arjen asiantuntijoilta, joilta tutkija saa parhaita mahdollisia vastauksia ja kehittämisideoita tulevaisuutta ajatellen. Kysyin opettajilta, millaisia parannusehdotuksia ja toiveita heillä on työhyvinvointiin liittyen. Opettajat olivat ehdotuksien suhteen hyvinkin yhtenäisillä linjoilla: lisää koulutusta ja vertaistukea.

”Koulutuksella, vertaistuellä. Esim. pienten koulujen yhteistyötä lisäämällä.” (opettaja 3-4.lk)

”Yhteisiä koulutuksia ja tapaamisia pienkoulujen opettajille. Resurssiopettajia ja koulunkäynninohjaajia riittävästi.” (opettaja 1-2.lk)

”Verkostoituminen muiden kanssa olisi tärkeää, yhteisiä tapaamisia ja ideoiden sekä ajatusten vaihtoa puolin ja toisin toisten kollegojen kanssa.” (opettaja 1-2.lk)

Lähes jokainen opettaja peräänkuulutti riittäviä resursseja, vertaistukea ja koulutusta. Osa opettajista oli kokenut esimerkiksi resurssiopettajien työllistämisen omassa koulussaan erittäin arvokkaana asiana, joka on helpottanut yhdysluokkaopettajan työtä.

”Riittävästi resursseja. Ohjaajat, erityisopettajat ja resurssiopettajat ovat kallisarvoisia arjen ratkaisuja yhdysluokkaopetuksen helpottamiseksi.” (opettaja 1-2.lk)

”Lisää aikuisia käsiä luokkaan, koulutusta ja vertaistukiryhmiä. Oppimateriaaleja voisi räätälöidä yhdysluokille.” (opettaja 0-2.lk)

Kuten aiemmin mainittu, useat opettajat kyselivät koulutuksen ja vertaistuen perään, sillä sitä on ilmeisesti tarjolla erittäin vähän. Kahdeksasta opettajasta vain yksi kertoi saaneensa lyhyen koulutusjakson (yksi viikko) yhdysluokkaopetukseen. Kaikki muut opettajat kertoivat oppineensa itse työssä sekä muiden opettajien avulla. Tämä kuulostaa suorastaan väärältä yhdysluokkaopettajia kohtaan. Kohtuullista olisi saada edes lyhyitä koulutuspäiviä, joissa yhdysluokkaopettajan ajankohtaisia aiheita voitaisiin käsitellä ja opettajat saisivat kaipaamansa vertaistukea. Lyhytkin koulutus, uusi kontakti tai mielenkiintoinen prosessi saattaa nostaa opettajan mielenkiinnon aivan uudelle tasolle ja innostaa paneutumaan omaan ammattiinsa akateemisesti (Syrjäläinen 2002, 121). Tässä tutkimuksessa täytyy tietysti ottaa huomioon tutkimukseen osallistuneiden opettajien

suppea lukumäärä. Jos tutkimukseen olisi osallistunut suurempi joukko, voisivat tulokset olla erilaiset. Joka tapauksessa yhdysluokkaopettajien viesti oli todella selvä.

”Ottaisin takaisin yhdysluokkaseminaarit, pitempiksoiset koulutukset suunnattu juuri yhdysluokkaopettajille. Jonkinlaista vertaistukitoimintaa erityisesti nuorille opettajille. Työpaikalla työnohjausta vanhemmilta kollegoilta, joka edellyttää nuoremmalta opettajalta sitä, että uskaltaa ottaa vastaan.” (opettaja 5-6.lk)

Opettajien välisen yhteistyön avulla pyritään saavuttamaan sellaisia tuloksia, joita yksittäinen työntekijä ei kykene yksin saavuttamaan. Koska paineet kasvavat ja kriittiset vaatimukset lisääntyvät, on kunnioittavat suhteet työtovereiden välillä ensisijaisen tärkeitä ajatellen opettajan työhyvinvointia ja voimavaroja. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa (Opetusministeriö 2009, 1) korostetaan juurikin yhteisöllisyyttä, joka kattaa kyvyn keskustella, ratkoa ongelmia ja uudistua. Opettajien välinen yhteistyö nousee jatkuvasti esille, kun puhutaan koulun kehittämistutkimuksista ja opettajan työstä. Sen voidaan todeta olevan yksi lupaavimmista käytänteistä, joka itsessään yhdistää opettamisen, suunnittelun, kehittämisen sekä tutkimuksen. (Savonmäki 2006, 155-156.)

Opettaja 5-6.lk mainitsema työnohjaus on keskusteluun perustuva menetelmä, joka tavoittelee työroolin kehittymisen tukemista. Se ei ole niinkään työhön perehdytystä, vaan siinä keskitytään työroolin, ammatin ja työyhteisön tapahtumien käsittelyyn. (Leskinen 2000, 16). Mentorointi, eli noviisin ja kokeneen kollegan keskustelu ja vuorovaikutus, on yksi ratkaisu aloittelevien opettajien ammatillisen kasvun takaamiseksi ja työkalu stressin hallintaan. Mentorointisuhde on oppimissuhde, joka muovaantuu eri tilanteista riippuen. Se voi keskittyä pelkästään tukemaan noviisin ammatillista kasvua, tai sitten se voi keskittyä sekä noviisin että mentorin työssä oppimiseen. Se voi olla oppivaa kumppanuutta useammankin opettajan välillä, jotka jakavat yhteisen mielenkiinnon kohteen tai kehittävät jotakin. (Jokinen & Sarja 2006, 184-188.) Opettajien välinen yhteistyö ja mentorointi voisivat olla suuressa roolissa yhdysluokkaopettajan työhyvinvoinnin parantamisessa.

Myös oppimateriaalien valinta, puute ja niiden valinta saivat osakseen huomiota:

”Yhdysluokkaopettajan kannattaa harkita sopivat materiaalit luokalleen ja pyytää resursseja niitä varten koulun rehtorilta. Esim. sähköiset oppimateriaalit ovat mahtava lisä opetukseen.” (opettaja 1-2.lk)

”Parempi resurssointi materiaaleihin ja opetusvälineisiin. Muutoin samat toimet kuin muillekin opettajille.” (opettaja 5-6.lk)

Lopuksi vielä yhden opettajan tärkeä huomio siitä, miten pienempi koulu voi jäädään suurten koulujen ”jalkoihin” erilaisissa projekteissa. Pienten koulujen työyhteisöjen suppeus tulisi ottaa huomioon, sillä se vaikuttaa myös työhyvinvointiin jos yksi ihminen tekee töitä usean ihmisen edestä.

”Huomioimalla pienet koulut kunnan suurissa hankkeissa ja projekteissa. Pienellä koululla ei riitä henkilökuntaa useisiin työryhmiin. Tai sitten yksi ja sama ihminen tai työpari tekee pikkukoululla kaiken, minkä isolla koululla kymmenet ihmiset työryhmineen.” (opettaja 3-6.lk)

5.6 Ideali työssään hyvinvoiva yhdysluokkaopettaja

Tässä luvussa esittelen ideaalin yhdysluokkaopettajan, joka on hyvinvoiva ja jaksaa työssään. Tällaista ideaalia tapausta ei keräämästäni aineistosta sellaisenaan löytynyt, joten tässä luvussa kuvaamaani opettajaa ei ole olemassa. Olen kuitenkin rakentanut ideaalin yhdysluokkaopettajan niistä keskeisistä tekijöistä, jotka voi aineistosta poimia. Ideali, työssään hyvinvoiva yhdysluokkaopettaja opettaa koulussa, jossa työyhteisö on tiivis, mutta äärimmäisen avoin. Opettajien vuorovaikutus on monipuolista, ja jokaisella opettajalla on oma työpari, jonka kanssa hän erityisen läheisesti työskentelee. Työpari voi olla koulunkäynninohjaaja, resurssiopettaja, toinen yhdysluokkaopettaja tai erityisopettaja. Näin jatkuva kiire ja paine yhden opettajan harteilta jakautuisi tasaisemmin, ja siten myös suunnittelutyö helpottuisi. Lisäksi koululla on oma ”kaverikoulu”, jonka kanssa koulu tekee yhteistyötä. Yhdysluokkaopettajilla on

”kaveriope” tältä toiselta koululta, joka mahdollistaa ajatusten ja kokemusten vaihdon, sekä vertaistuen. Tämän lisäksi työyhteisö on aktiivinen osallistuja yhdysluokkafoorumilla, joka on yhdysluokkaopettajien perustama websivusto. Työyhteisö on sitoutunut järjestämään kerran kahdessa kuussa iltapäivän, jolloin opettajat viettävät virkistysiltapäivää rennon yhdessäolon merkeissä.

Työyhteisön lisäksi ideaali hyvinvoiva yhdysluokkaopettaja voi osallistua työtänsä tukevaan täydennyskoulutukseen. Opettaja saa koulutuksesta voimavaroja ja työkaluja arkeen, ja erityisesti vertaistukea muilta yhdysluokkaopettajilta. Yhdysluokkaopettaja saa myös vaikuttaa opetusmateriaaleihin ja työvälineihin, jotka koululle valitaan. Ideaalista olisi myös se, että yhdysluokkaopetukseen olisi saatavilla heille suunniteltua materiaalia. Yhdysluokkaopettajan tulisi saada käyttöönsä mahdolliset sähköiset materiaalit, jotka voivat helpottaa hänen arkeaan usean luokka-asteen kanssa. Hyvinvoiva yhdysluokkaopettaja saa käyttöönsä tarpeeksi kattavat tilat, jotta hän voi jakaa oppilaita useisiin fyysisiin tiloihin helpottamaan opetusta.

Hyvinvoiva yhdysluokkaopettaja opettaa yhdysluokkaa, jossa on korkeintaan kaksi luokka-astetta, ei enempää. Oppilasmäärä ei ylitä 25:tä, ja luokassa toimivat säännöt ja rutiinit ovat varsinkin ylemmälle luokka-asteelle niin tuttuja, että he ovat auttamassa luokan toiminnassa omalla esimerkillään. Luokan vanhimmat oppilaat toimivat nuorempien apuopettajina, mikä vapauttaa opettajan kädet hetkeksi johonkin muuhun. Koska riittävät resurssit olisivat tarjolla, olisi myös eriyttäminen yhdysluokassa luontevampaa, sillä opettaja voisi hyödyntää resurssi- tai erityisopettajan läsnäoloa.

Idealissa yhdysluokassa oppilaat olisivat sosiaalisilta taidoiltaan taitavia, jolloin opettaja saisi keskittyä itse opettamiseen jatkuvien välienselvittelyjen sijaan. Oppilaat olisivat aloitteellisia ja itseohjautuvia koulutyössä, ja ymmärtäisivät useamman luokka-asteen yhtäaikaisen opettamisen haasteellisuuden. Oppilaiden vanhemmat kunnioittaisivat yhdysluokkaopettajan työtä, mielipiteitä ja kokemuksia heidän lapsistaan niin, että kodin ja koulun välillä toteutuisi kasvatuskumppanuus ja hyvä kommunikointi.

Ideaali, hyvinvoiva yhdysluokkaopettaja kokee työnsä kuormittavuudesta huolimatta iloa. Opettaja saa vapauden toteuttaa opetusta parhaaksi katsomallaan tavalla, voi käyttää luovuuttaan ja ideoida uutta opetusmateriaalia ja uusia harjoitteita. Hän kokee nauttivansa työstään ulkopuolelta tulevasta paineesta huolimatta. Jatkuvat uudistukset ja teknologian kehitys ei saa opettajasta vääränlaista otetta, vaan hän poimii uudistuksista käyttöönsä sellaiset, jotka toimivat hänen luokassaan ja opetuksessaan. Hyvinvoiva opettaja osaa olla realistinen ja ymmärtää, ettei yksi opettaja jaksa tehdä kaikkea. Hän delegoi tehtäviään tarpeen mukaan, ja osaa jättää työasiat työpaikalle. Työn ilo näkyy hänen kädenjäljessään ja sen voima on suurempi, kuin työn väsyttävät tekijät.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten yhteenveto

Tutkimukseni kohderyhmänä olivat yhdysluokkaopettajat, joiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia halusin tutkia. Opettajat vastasivat kyselylomakkeeseen, jonka pohjalta tein sisällönanalyysin. Edellisessä luvussa esittelin tutkimuksen tulokset. Tutkimukselle keskeisintä oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat yhdysluokkaopettajan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen ja miten yhdysluokkaopettaja näkee oman työhyvinvointinsa. Teoreettisessa viitekehyksessä esittelin aiempia tutkimuksia sekä yhdysluokkapedagogiikasta että työhyvinvoinnista. Seuraavassa pyrin muodostamaan tutkimustuloksista yhteenvedon, jossa tulokset esitetään kokonaisuuksina.

Pyysin opettajia kirjoittamaan arvion omasta henkilökohtaisesta työhyvinvoinnistaan, ja myös perustelemaan omaa mielipidettään. Yllätyin positiivisesti siitä, miten korkealle opettajat arvioivat oman hyvinvointinsa. Suurin osa opettajista arvioi oman työhyvinvointinsa olevan hyvä. Opettajat kertoivat viihtyvänsä työssä, saavansa toteuttaa itseään, kokivat arvostusta ja yksi opettaja mainitsi, että riittämättömyyden tunnekin on usein ohimenevä. Eli vaikka yhdysluokkaopettaja kohtaa työssään todella suuria haasteita ja kokee erilaisia tunnetiloja, eivät ne kuitenkaan mene työn ilon ja viihtyvyyden edelle. Tämä oli mielestäni erittäin oleellista ja mielenkiintoista tietoa. Opettajat kokivat toki painetta jatkuvien uudistusten alla, ja usein tuo riittämättömyyden tunne puskee esiin näissäkin tilanteissa. Teknologia kehittyy hurjaa vauhtia, ja tähän vauhtiin pitäisi jotenkin päästä kiinni.

Opettajien omien arvioiden lisäksi tutkimukselle oli erittäin oleellista löytää ne tekijät, jotka vaikuttivat keskeisimmin yhdysluokkaopettajan työhyvinvointiin. Opettajien omien kertomusten mukaan keskeisimmät tekijät olivat työyhteisö, oppilaat ja oppilaiden vanhemmat. Nämä kolme tekijää nousivat selvästi esille jokaisen opettajan lomakkeessa, joko avointen tai monivalintakysymysten kautta. Opettajien välinen

vertaistuki nousi myös erittäin suureksi tekijäksi, joka voidaan liittää työyhteisön käsitteeseen. Erilaiset resurssit ja opetusmateriaalin tärkeys nousivat seuraavaksi keskeisimmiksi tekijöiksi. Opettajat kertoivat ulkopuolelta tulevien resurssien auttavan arjen työtaakan jakamisessa. Opetusmateriaalit taas koettiin ehdottomana haasteena, sillä materiaalia yhdysluokkaopetukseen ei sellaisenaan ole olemassa. Myös opetuksen järjestäminen koettiin tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Opetuksen järjestämisen kerrottiin vaativan paljon suunnittelua ja fyysiset tilat aiheuttavat päänvaivaa. Vähiten opettajien työhyvinvointiin vaikuttivat opetussuunnitelmat ja kouluviranomaiset. Opettajien mukaan opetussuunnitelmat antavat heidän työlleen tietyt rajat, mutta heillä on työnsä toteuttajina kohtuullisen vapaat kädet. Kouluviranomaisista ei opettajilla ollut kovin paljon kommentoitavaa, eivätkä he kokeneet heidän toimiansa vaikuttavan työhyvinvointiin suurissa määrin. Tiedyt hallinnolliset vaatimukset koettiin voimia vievinä.

Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden lisäksi halusin kuulla opettajien omia kokemuksia omin sanoin kirjoitettuna. Pyysin heitä kirjoittamaan sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia työssään yhdysluokkaopettajana. Näiden kokemusten kautta halusin päästä näkemään heidän työtään ammattilaisen silmin ja poimia sieltä tekijöitä, jotka ovat vaikuttamassa yhdysluokkaopettajan työhyvinvointiin. Kokemukset olivat mielenkiintoisia ja jopa yllättäviäkin. Jaoin kokemukset voimaannuttaviin ja haastaviin kokemuksiin.

Työtä voimannuttavissa kokemuksissa oli selkeä jako kahteen eri teemaan, jotka nousivat usean esiin usean opettajan kyselylomakkeesta. Opettajat kertoivat oppilaiden ”apuopettajuudesta”, joka vapauttaa heitä työssään toimimaan useamman luokka-asteen etua ajatellen. Useimmiten siis vanhemmat oppilaat toimivat opettajan apuna eri tilanteissa, joissa yhden opettajan huomio ja apu ei riitä usean luokka-asteen tarpeiden kattamiseen. Tämän käytännön opettajat kokivat erittäin hyvänä, sillä se palvelee myös oppilaita itseään: sosiaaliset taidot kehittyvät, opitaan tulemaan toimeen eri-ikäisten oppilastovereiden kanssa ja oppiminen syventyy. Toinen selkeästi voimaannuttava teema oli opetuksen kertaantuvuus, joka itsessään on eriyttävä toimi. Oppilaat eri luokka-asteilta saavat mahdollisuuden kerrata oppimiaan asioita kun he kuulevat

alemman luokka-asteen opetusta. Luokan nuorimmat oppilaat taas voivat poimia ylemmän luokka-asteen opetuksesta asioita ja oppia ikään kuin ”huomaamattaan”. Molemmat kokonaisuudet auttavat yhdysluokkaopettajan arkityöskentelyä ja helpottavat työn määrää ja painetta. Näiden kahden suuremman kokonaisuuden lisäksi opettajat mainitsivat positiivisiksi kokemuksiksi muun muassa mallioppimisen, kodinomaisen kouluympäristön ja erilaisten tapahtumien järjestämisen, joissa pienen koulun yhteisöllisyys nousee esiin.

Haastaviakin kokemuksia löytyi. Opettajat näkivät erittäin haasteellisena yhdysluokkien heterogeenisen oppilasaineksen, joka muodostuu jo pelkästään siitä, että ryhmässä saattaa olla oppilaita neljältäkin eri luokka-asteelta. Oppiaine on jo siis fyysisestikin hyvin heterogeeninen. Erityisesti koulun pienimmät oppilaat tarvitsevat hyvin erilaista opetusta kuin esimerkiksi neljäsluokkalainen. Jos nämä luokka-asteet ympätään yhteen ryhmään, voi opetuksesta muodostua melkoinen haaste. Tämän lisäksi tietysti erilaiset käyttäytymis- ja oppimisvaikeudet, jotka tuovat omat haasteensa jo entisestään niin moninaiseen ryhmään. Jos opettaja ei tällaisten ryhmien kanssa saa tukea ja apua, on väsyminen odotettua. Toinen haastava kokemus, joka selkeästi nousi aineistosta esiin, oli jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne. Ikävä kyllä tämä ei ollut yllättävää. Yhdysluokkaopettajat kuvasivat työnsä olevan jatkuvassa kiireessä työskentelyä, eikä aika millään riittänyt kaikkeen. Opetuksesta tulee helposti hyvin katkonaista, kun opettajan täytyy selviytyä usean luokka-asteen opetuksesta. Opettajaa stressaavat jatkuvat keskeytykset, kun toisen luokka-asteen oppilas kaipaakin apua kesken toisen luokka-asteen opetuksen. Helposti siis opettajan voi vallata tunne, että oppivatko oppilaat asiakokonaisuudet tarpeeksi syvällisesti. Tällaisen tunteen kanssa eläminen taas uuvuttaa opettajan.

Lopuksi yhdysluokkaopettajat kertoivat, millaisia parannusehdotuksia heillä on työhyvinvointia ajatellen. Tässäkin osiossa muutama selkeä teema nousi esiin. Yhdysluokkaopettajat kaipasivat enemmän koulutusta ja yhteistyötä muiden, samassa työssä olevien opettajien kanssa. Todella hätkähdyttävää oli, että vain yksi kahdeksasta opettajasta oli saanut minkäänlaista koulutusta yhdysluokkaopetukseen, ja sekin koulutus oli viikon mittainen. Oma hyvinvointi kohenee jos saa käyttöönsä työkaluja,

joiden avulla pyörittää koulutyötä. Muiden yhdysluokkaopettajien tuki ja kokemus voi auttaa selviytymään haasteista, joita opettaja kohtaa. Opettajat kaipasivat verkostoitumista muiden pienkoulujen kanssa. Toinen yhdysluokkaopettaja ymmärtää toista - onnistumiset ja vaikeudet on luontevaa jakaa.

Yhdysluokkaopettajat kaipasivat materiaaleja, jotka olisi suunniteltu nimenomaan yhdysluokkaopetukseen. Tämä helpottaisi huomattavasti työn suunnittelua ja opetuksen toteutusta. Myös resurssiopettajat ovat yhdysluokkaopettajien mielestä erittäin tervetullut lisä opetukseen. Näin opetusryhmää voidaan pilkkoa pienempiin ryhmiin ja opetusvastuuta jakaa.

6.2 Tulosten tarkastelua

Tulokset olivat tutkijalle itselleen osaksi odotettuja, mutta osaksi täysin yllättäviä. Tutkimukseni tulokset vahvistivat aiempia tutkimuksia, joita tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä esittelen.

Kuten jo tulosten yhteenvedossa totesin, tuloksissa yllättävintä oli opettajien korkealle arvioima työhyvinvointi. Vaikka useassa kyselylomakkeen kohdassa opettajat kertoivat työnsä haasteista ja uuvuttavista asioista, määrittivät he kuitenkin hyvinvointinsa kohtuullisen korkealle. Tästä voi tehdä johtopäätöksen, että jos opettaja saa toteuttaa itseään ja viihtyy työssään, kestää hän myös sen asettamat haasteet ja taakat. Silloin kun ihminen kokee toteuttavansa itseään, hän tuntee tulevansa lähemmäksi omaa perusolemustaan ja voi tehdä asioita, jotka kokee hallitsevansa hyvin (Leskinen 2000, 11). Opettajan saama arvostus ja tietoisuus siitä, että häntä tuetaan, auttavat jaksamaan.

Mielenkiintoista oli saada selville, miten opettajat kokivat usean luokka-asteen yhtäaikaisen opetuksen vaikuttavan työhyvinvointiin. Tutkijana minulla oli jonkinlainen ajatus siitä, että usean luokka-asteen opetus samassa tilassa vaikuttaa varmasti työhyvinvointiin. Kuitenkin opettajat yllättivät omilla kokemuksillaan ja eräskin opettaja oli vahvasti sitä mieltä, että luokassa olevilla yksilöillä on paljon enemmän merkitystä kuin sillä, kuinka monta luokka-astetta tilassa on. Opettajat näkivät oppilaat

ennemminkin yksilöinä eivätkä niinkään tietyn luokka-asteen edustajina. Yhdysluokassa tuo luokka-asteen asettama raja saattaa muutoinkin olla häilyvä, sillä oppilaat työskentelevät toistensa kanssa yli niiden rajojen. Jos luokassa oli paljon haastellisia yksilöitä, oli se opettajalle raskaampaa kuin usean luokka-asteen opettaminen. Yleistettynä voidaankin siis todeta, että luokka, jossa kaikki oppilaat ovat samaa luokka-astetta mutta yksilöt haastavia, voi vaikuttaa opettajan työhyvinvointiin paljon suuremmalla skaalalla kuin yhdysluokka, jossa haastavia yksilöitä on vain minimaalinen lukumäärä.

Opettajan työkuvan laajentuminen on ilmiö, joka puhuttaa opettajankoulutusta ja työssä olevia opettajia. Muun muassa Syrjäläinen (2002) on tutkinut jatkuvan muutospaineen alla työskentelevien opettajien työuupumusta. Syrjäläisen tutkimustuloksia esittelin jo teoriaosuudessa, mutta halusin nostaa niitä uudelleen esille omia tutkimustuloksiani tukemaan. Syrjäläinen on tutkimuksissaan todennut, että jatkuvat uudistukset voivat olla kehittyvälle opettajalle voimavara, jos hänelle annetaan tarpeeksi aikaa oppia ja tutustua niihin (Syrjäläinen 2002, 102-103). Jatkuvat muutokset puhuttivat myös tutkimukseeni osallistuneita yhdysluokkaopettajia. Erityisesti teknologia ja TVT-taidot (tieto- ja viestintäteknikka) kehittyvät jatkuvasti, ja asettavat opettajalle valtavan paineen soveltaa niitä opetustyössään. Koulu saattaa saada kritiikkiä siitä, ettei se ole ”ajan hermolla”. Tämän vuoksi osa opettajista koki, että opetussuunnitelmien tavoitteet eivät aina vastaa todellisuutta. Muutoksia tehdään paperille nopeasti, mutta käytäntö ei tule perässä samalla vauhdilla. Opettaja ei vain nykypäivänä enää opeta, vaan hän hoitaa usean ammattiryhmän edustajan virkaa koulupäivänsä aikana.

Korostin työyhteisön merkitystä hyvinvoinnin kannalta jo tutkimuksen aikaisemmassa vaiheessa (luku 3.3) ja korostan sitä edelleen. Tulokset vahvistivat näiden kahden välillä olevaa yhteyttä. Erityisesti korostui pienen koulun muodostaman pienen työyhteisön merkitys. Opettajat toivat esiin sen, miten tärkeä hyvä ilmapiiri on muutaman opettajan muodostamalle yhteisölle. Työyhteisön myönteinen ilmapiiri lisää yksilön työpanosta, ja opettajat jaksavat myös työskennellä koulun yhteisten asioiden puolesta paremmin (Salovaara ym. 2013, 106). Jos yksilö voi hyvin, edistää se siis myös koko yhteisön hyvinvointia. Osa opettajista kaipasi myös enemmän yhteistä toimintaa työn

ulkopuolella, joka mahdollistaisi suhteen syventämistä. Usein työpaikan ulkopuolella yksilöistä voi oppia jotakin erilaista ja nähdä yksilöt uudelta näkökulmasta.

Riittämättömyys oli yksi yhdysluokkaopettajien negatiivisista tunnetiloista, joka nousi esiin tutkimuksen tuloksissa. Tähän tunteeseen on useita syitä ja tahoja, jotka tunnetta aiheuttavat. Opettajat kertoivat kokemuksiaan kiireestä, vähäisistä resursseista, vaikeasta kommunikaatiosta vanhempien kanssa, ulkopuolisista paineista ja oppilaiden heterogeenisyydestä. Opettaja työskentelee jatkuvan muutoksen alaisuudessa ja työ edellyttää jatkuvaa päätöksenteko- ja muuntautumiskykyä (Syrjäläinen 2002, 126). Aika ei tunnu enää riittävän mihinkään. Tässä opettajat tarvitsevat tukea ja apua omaan ajanhallintaansa. Jos opettaja oppii hallitsemaan aikaansa paremmin, voi työn tehokkuus lisääntyä, vapaa-aika lisääntyä ja stressistä on helpompi irtaantua. Opettajat tarvitsevat keinoja, joiden avulla opetella hallitsemaan jatkuvien muutosten alla työskentelyä ja oman ajan keskittämistä. (Syrjäläinen 2002, 127-128.) Näitä keinoja voisi olla tarjoamassa opettajien kaipaama koulutus, joka keskittyisi yhdysluokkapedagogiikkaan ja antaisi valmiuksia työhön. Nykyinen opettajankoulutus valmistaa opettajia työskentelemään suuremmissa kaupunkikouluissa, eikä niinkään anna valmiuksia yhdysluokkapedagogiikkaan, joka integroituu maaseudun olosuhteisiin. Kyläkouluja on edelleen, joten koulutusta täytyisi olla tarjolla. (Kilpeläinen 2014, 270-271).

Yhdysluokkaopettajan työhyvinvointiin vaikuttavat lukuisat tekijät. Kaikki vaikuttaa kaikkeen, yksilöt vaikuttavat yhteisöön ja toisin päin. Voin todeta, että pääosin teoriaosuudessa esittelemäni aiemmat tutkimukset ovat tukemassa tutkimukseni tuloksia. Opettajan työhyvinvointi on monisäikeinen käsite, johon liittyvät sekä yksilölliset että yhteisölliset tekijät. Räisäsen (1996) tutkimuksessa esiin tulleet opettajien eduiksi nähdyt työajat ja lomat eivät tässä tutkimuksessa nousseet esiin erityisesti. Vaikka nämäkin tekijät varmasti voivat vaikuttaa opettajan työssäjaksamiseen edistävästi, eivät opettajat tuoneet niitä kuitenkaan esille tämän tutkimuksen yhteydessä. Oppilaat, työkaverit, vanhemmat, ja toimintaympäristöt muodostavat kokonaisuuden, jossa jokainen tekijä on osaltaan vaikuttamassa hyvinvoivaan opettajaan. Osa tekijöistä voi olla sekä hidastamassa että edistämässä opettajan hyvinvointia. Kuitenkin lopulta on kyse yksilöistä ja siitä, miten arki sujuu

juuri niiden yksilöiden kanssa, jotka juuri silloin opettajan luokassa ovat. Yleistyksiä on vaikea tehdä, kun tiedetään, että yksikin yksilö voi olla muuttamassa ryhmän toimintaa ja ilmapiiriä voimakkaasti. Tärkeintä on varustaa yhdysluokkaopettajia tiedoilla ja taidoilla, riittävällä tukiverkostolla, riittäväillä resursseilla ja materiaaleilla sekä kannustaa työyhteisön voimaannuttamiseen.

6.3 Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusmahdollisuuksia

Tulevaisuuden tutkimusmahdollisuuksia yhdysluokkaopetuksen ja yhdysluokkaopettajien saralla varmasti riittää. Yhdysluokkaopetusta ja siihen liittyvää pedagogiikkaa on tutkittu enemmän kuin itse opettajien kokemuksia.

Tutkimuksen edetessä pohdin useaakin jatkotutkimusmahdollisuutta. Tuloksista esiinnoussut eriyttäminen yhdysluokassa on yksi sellainen haaste, johon kaivattaisiin lisää tutkimusta ja sitä myötä keinoja sen toteuttamiseen. Vaikka tämä tutkimus ei suoranaisesti eriyttämiseen perehtynyt, nousi se silti yhdeksi teemaksi opettajien omien kokemusten perusteella. Eriyttämiseen yhdysluokassa liittyy sekä haasteita että tiettyä luonnollisuutta, koska sitä tapahtuu opetuksessa väistämättä. Yhdysluokkaopettajat kaipaavat vertaistensa kokemuksia ja ajatustenvaihtoa, joten sille tulisi mahdollistaa jonkinlainen foorumi, jossa opettajat saisivat linkittyä.

Toinen mielenkiintoinen tutkimusasetelma olisi yhdysluokkaopettajien koulutusmahdollisuudet. Tähän voi sisältyä esimerkiksi opettajien saama koulutus työtään varten ja myös kartoitus siitä, kuinka paljon jatko- tai täydennyskoulutusta yhdysluokkaopettajalla on mahdollisuus saada. Tässä toteuttamassani tapaustutkimuksessa tuli ilmi, että opettajat kaipasivat koulutusta työhönsä, mutta vain yksi heistä oli sitä saanut. Tämäkin koulutus oli tapahtunut vuosikymmeniä sitten opettajan uran alkuvaiheessa, jonka jälkeen opettaja ei ollut kouluttautunut kyseisessä asiassa. Toinen kysymys onkin sitten se, että onko yhdysluokkateemaisia koulutuksia järjestetty jossakin muualla kuin Pohjois-Suomessa. Pitkät välimatkat saattavat olla osasy siihen, miksi opettajat eivät ole osallistuneet koulutukseen.

Yhdysluokkaopetuksessa on tutkijalle mahdollisuuksia moneen näkökulmaan. Yksi mahdollisuus voi myös olla oppilaiden näkökulman sisällytys tutkimukseen. Oppilaita voisi osallistaa tutkimukseen ja selvittää heidän kokemuksiaan yhdysluokassa opiskelusta. Yhdeksi näkökulmaksi voi ottaa oppilaiden sosiaaliset suhteet ja taidot. Yhdysluokka on oikein ideaali paikka harjoitella sosiaalisia taitoja, kuten myös pienet koulut yleisesti. Oppilaat joutuvat lähestymään toisiaan yli luokkarajojen, joka taas opettaa lapselle taitoja tulla toimeen eri-ikäisten tovereiden kanssa. Erittäin mielenkiintoista olisi myös haastatella oppilasta, joka on opiskellut sekä erillis- että yhdysluokassa ja kuulla hänen kokemuksiaan näiden kahden luokan eroavaisuuksista.

Pienten kyläkoulujen lakkauttaminen on Suomessa nykyään jo hyvin arkipäiväistä. Pienet, idylliset koulut sulkevat ovensa ja lähettävät oppilaansa suurempiin kouluihin, jotka valitettavasti saattavat joissakin tapauksissa lähestyä laitosmaista toimintaa. Jos yhdysluokkapedagogiikkaa ja kyläkouluja tutkittaisiin enemmän, voisiko se olla heidän pelastuksensa? Rohkeasti voitaisiin myös pohtia sitä, onko aina paras vaihtoehto sulkea pieni koulu, jotta suuri koulu voisi suurentua entisestään. Entä jos suuri koulu pienenesi, ja lähettäisi oppilaitaan pienelle koululle? Näin oppilaille taattaisiin läheisemmät, yhteisöllisemmät oppimisympäristöt, joissa yksilö olisi näkyvämpi. Osuva sanonta toteaa, että *”kyläkoulu on ikään kuin iso perhe, jossa yhteistyöllä elämä onnistuu”* (Kilpeläinen 2014, 269). Oppilasmäärät pysyisivät kohtuullisina myös luokissa, jolloin opettajan työssäjaksamista tuettaisiin. Tässä sivutaan sekä oppilaan että opettajan parhaan edun ajattelemista ja huomioimista. Pienillä kouluilla on paljon tarjottavaa, jos niille annetaan mahdollisuus.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuuden tutkimuksessa, joka kohdistuu yhdysluokkaopettajiin ja heidän työhyvinvointiinsa, sekä täydennyskoulutuksessa. Opettajien äännet on saatava kuuluviin, sillä he ovat asiantuntijoita, jotka osaavat kertoa työhönsä liittyvistä rasitteista ja voimannuttavista tekijöistä. Toiveeni on, että yhdysluokkaopettajiin kohdistuva tutkimus voisi entistä enemmän huomioida myös työhyvinvoinnin aspektin tulevaisuudessa. Jatkuvasti kiihtyvä elämänrytmi ja maailmanlaajuinen kehityksen vauhti on huimaava, jolloin on

tarpeellista pysähtyä hetkeksi arvioimaan nykyistä tilaa. Yhdysluokkaopettajat kaipaavat tukea ja resursseja vaativaan työhönsä, jotta he jaksaisivat ja voisivat hyvin.

Lähteet

Aaltonen, B. & Matikka, T. 1977. Yhdysluokista ja yhdysluokkaopettajakoulutuksesta. Jatko-opiskelututkielmia ja -selosteita 29. Helsinki: Opetusministeriö.

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta.

Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Aluehallintovirasto, tiedotteet 14.10.2013 “Pieniä kouluja ja yhdysluokkia tarvitaan tulevaisuudessakin”. <https://www.avi.fi/web/avi/-/pienia-kouluja-ja-yhdysluokkia-tarvitaan-tulevaisuudessakin#.VEZQnL6YRo4> Luettu 16.10.2014.

Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.

Ehrnrooth, J. 1992. Intuitio ja analyysi. Teoksessa Mäkelä K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttumisen työtoverista toiseen. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-9240.pdf Luettu 16.10.2014.

Hirsjärvi, S. (toim.) 1982. Kasvatustieteen käsitteistö. Helsinki: Otava.

Jokinen, H. & Puro, J. 1978. Yhdysluokkatutkimuksen esitutkimus. Yhdysluokkatilanteen ja -ongelmien esittelyä sekä joitakin ehdotuksia tutkimusten suuntaamiseksi ja toteuttamiseksi. Selosteita ja tiedotteita 104. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Jokinen, H. & Sarja A. 2006. Mentorointi uusien opettajien tueksi. Teoksessa Nummenmaa, A., Välijärvi J. (toim.) Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kaikkonen, M. & Lindh, A. 1990. Yhdysluokkatyöskentelyn teoreettinen lähestyminen ja käytäntö: eräs malli eheytyetystä kouluvuodesta 3-4 -luokkatasolle. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja selosteita 34. Oulu: Oulun yliopisto.

Kalaoja, E. 1982 Yhdysluokkaopetusjärjestelmän arviointia. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 6. Oulu: Oulun yliopisto.

Kalaoja, E. 2010. Mitä yhdysluokkaopetuksella tarkoitetaan? Teoksessa E. Korpinen (toim.) Eläköön kyläkoulu! Jyväskylä: PS-kustannus.

Kalaoja, E. 2010. Opettajankoulutus ja sen kehittäminen maaseutukoulujen näkökulmasta. Teoksessa E. Korpinen (toim.) Eläköön kyläkoulu! Jyväskylä: Ps-kustannus.

Karlberg-Granlund, G. 2010. Pienyyden suuruus - myytti vai totuus? Teoksessa E. Korpinen (toim.) Eläköön kyläkoulu! Jyväskylä: Ps-kustannus.

Kempas, A. & Kinnunen, K. 2002. Pienen koulun liikunnan opetus yhdysluokassa 3-6. Teoksessa *Näkökulmia kyläkouluihin ja niiden kehittämiseen*. Oulu: Oulun yliopistopaino.

Kilpimaa, M., Määttä, K. & Uusiautti, S. 2012. What is the future of village schools? A case study on the life cycle of a school in Northern Finland. *Review of European Studies*, 4 (1), 125-137.

Kilpeläinen, R. 2014. Kuka opettaisi kyläkouluopettajia? *Suomen Kasvatustieteellinen aikakauskirja Kasvatus*, 3, 269-273.

Kilpeläinen, R. 2010. Kyläkoulun laatu opettajien arvioimana. Teoksessa E. Korpinen (toim.) *Eläköön kyläkoulu!* Jyväskylä: Ps-kustannus.

Kilpeläinen, R. 2010. *Kyläkoulut Suomessa*. Väitöskirja. S.I: R. Kilpeläinen.

Korhonen, R. 2001. Esiopetuksen pedagogiikka. Teoksessa M. Anttila, T. Laes & J. Suomala (toim.) *Opettaja oppimassa*. Turku: Turun yliopisto.

Korkeakoski, E. 1997. *Opettajan tavoitetietoisuus opetuksessa ja oppimisessa*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Korpinen, E. 2010. Kyläkoulu yhteiskunnan rakennemuutoksessa. Teoksessa E. Korpinen (toim.) *Eläköön kyläkoulu!* Jyväskylä: Ps-kustannus.

Koskela, T. 2009. *Perusopetuksen oppilashuolto Lapissa opettajien käsityksen mukaan*. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Laitila, T. & Wilen, L. 2014. Pieniä kouluja ja yhdysluokkia koskevan päätöksenteon ja kehittämisen tietopohja. Suomen Kasvatustieteellinen aikakauskirja Kasvatus, 3, 263-268.

Laes, T. 2001. Opettaminen - viestintää ja kommunikaatiota. Teoksessa M. Anttila, T. Laes & J. Suomala (toim.) Opettaja oppimassa. Turku: Turun yliopisto.

Leskinen, J. 2000. Miten jaksat työssä? Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Manka, M-L. 2008. Tiikerin loikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Talentum.

Mason, D.A. & Burns, R.B. 1995. Teachers' Views of Combination Classes. The Journal of Educational Research, 89 (1), 36-45. Published online 2010. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220671.1995.9941191?src=recsys#.VEUdW76YRo6> Luettu 20.10.2014.

Maslach, C. & Leiter, M. 1997. The Truth of Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 1.

Opetusministeriö. 2007. Opettajankoulutus 2020. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 44. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr44.pdf?lang=fi>. Luettu 29.8.2014.

Opetusministeriö. 2001. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2001/liitteet/opm_14_opeko.pdf?lang=fi. Luettu 9.10.2014

Pasanen, I. 2001. Nyt riittää. Teoksessa Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva S. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Peltonen, T. 2010. Yhdysluokkaopetuksen edut - myös esitetty kritiikki. Teoksessa E. Korpinen (toim.) Eläköön kyläkoulu! Jyväskylä: Ps-kustannus.

Perttula, J. 1996. Ihmistieteiden tiedonmuodostus ja tutkimusetiikka. Teoksessa Palmroth A. & Nurmi I. Alttiiksi asettumisen etiikka. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta.

Petegem, Van K., Creemers, B.P., Rossel, Y. & Aelterman, A. 2005. Relationships Between Teacher Characteristics. Interpersonal Teacher Behaviour and Teacher Wellbeing. *Journal of Classroom Interaction*, 40 (2), 34-43. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ768688.pdf> Luettu 20.10.2014.

Pietilä, V. 1976. Sisällön erittely. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.

Räisänen, T. 1996. Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio. *Kasvatustieteellisiä julkaisuja* 31. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS kustannus.

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva S. 2001. Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173. Helsinki: Yliopistopaino.

Savonmäki, P. 2006. Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Nummenmaa A. & Välijärvi J. (toim.) Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Sikkelä, R. & Väisänen, P. 1997. Oppimiskäsitykset - sisäistettyä pedagogiikkaa? Teoksessa P. Nuutinen (toim.) Tutkiva opettaja - kokemuksista pedagogiikaksi. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Spilt, J. L., Koomen, H. M. & Thijs, J. T. 2011. Teacher wellbeing: The importance of teacher–student relationships. *Educational Psychology Review*, 23 (4), 457-477.

Published online 2011.

<http://link.springer.com/article/10.1007/s10648-011-9170-y/fulltext.html>

Luettu 20.10.2014.

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

Syrjälä, L. & Numminen, M. 1988. Tapaustutkimus kasvatustieteessä. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 51. Oulu: Oulun yliopisto.

Syrjäläinen, E. 2002. Eikö opettaja saisi jo opettaa? Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A 25. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Travers, C. J. & Cooper, C. L. 1996. Teachers under pressure. Stress in the teaching profession. London: Routledge.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Uusiautti, S. 2008. "Tänään teen elämäni parhaan työn" Työmenestys Vuoden Työntekijöiden kertomana. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Veenman, S. 1997. Combination Classrooms Revisited. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practise*, 3 (3), 262-276. Published online 2006. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1380361970030304#.VEUda76YRo6> Luettu 20.10.2014.

Veenman, S., Voeten, M. & Lem, P. 1987. Classroom Time and Achievement in Mixed Age Classes. *Educational Studies*, 13 (1), 75-89. Published online 2006. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0305569870130105?src=recsys#.VEUd0L6YRo5> Luettu 20.10.2014.

Äärelä, T. 2012. "Aika paljollon vaikuttaa minkälainen ilime opettajalla on naamalla." Nuoret vangit kertovat peruskouluajoistaan. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Liitteet

Liite 1

Arvoisa yhdysluokkaopettaja

Opiskelen Lapin yliopistossa luokanopettajan koulutusohjelmassa kasvatustieteen maisteriksi. Teen tutkintooni kuuluvan tutkimuksen yhdysluokkaopettajien hyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta. Yhdysluokkaopettajien työ on vaativaa ja arvokasta. Tutkimukseni ohjaajana on Lapin yliopiston professori Kaarina Määttä. Tutkimuksen tarkoituksena on edistää yhdysluokkaopettajien työtä ja vaikuttaa myös nykyiseen opettajankoulutukseen. Aihe on tärkeä, mutta sitä ei voi tutkia ilman yhteistyötä teidän kanssa!

Teiltä yhdysluokkaopettajilta saatava tieto on ensiarvoisen tärkeää saadakseni oikeaa tietoa asiasta ja voidakseni tehdä tutkimukseni. Te olette asiantuntijoita. Pyydän teitä vastaamaan kysymyksiini ja kirjoittamaan muutenkin kokemuksistanne. Toivon saavani monipuolisia kertomuksia. Kaikki kokemukset ovat arvokkaita.

Tutkimusaineiston käsittely on luottamuksellista. Käsittelen kertomukset nimettöminä, ja kirjoitan tutkimukseni niin, ettei vastaajia voi tunnistaa.

Pyydän vastamaan seuraaviin kysymyksiin.

Sukupuoli:

Ikä:

1. Mikä on koulutuksesi?
2. Kuinka kauan olet toiminut opettajan työssä?
3. Kuinka kauan olet toiminut opettajana yhdysluokassa?
4. Oletko saanut yhdysluokkaopetukseen mielestäsi tarpeeksi koulutusta (luokanopettajan peruskoulutus ja mahdollinen lisäkoulutus)?

4. Kuinka montaa luokka-astetta opetat tänä lukuvuonna yhdessä luokkatilassa?

5. Mikä on mielestäsi paras tai parhaat mieleenjääneet kokemuksesi yhdysluokkaopettajana?

6. Entä ikävimmät tai eniten harmia tuottaneet kokemuksesi yhdysluokkaopettajana?

7. Millaisen näet oman työhyvinvointisi?

1. erinomaisena
2. hyvänä
3. tyydyttävänä
4. heikkona

Miksi?

8. Millaiset tekijät edistävät työhyvinvointiasi ja työssäjaksamistasi yhdysluokkaopettajana luokkatyöskentelyssä?

9. Millaiset tekijät heikentävät työhyvinvointiasi ja työssä jaksamistasi yhdysluokkaopettajana luokkatyöskentelyssä?

10. Miten paljon työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi yhdysluokkaopettajana vaikuttavat seuraava tekijät:

a) oppilaat

1. erittäin paljon
2. paljon
3. jonkin verran
4. vähän

Miksi?

b) opetussuunnitelmat

1. erittäin paljon
2. paljon
3. jonkin verran
4. vähän

Miksi?

c) opetusjärjestelyt ja opetuksen toteutus

1. erittäin paljon
2. paljon
3. jonkin verran
4. vähän

Miksi?

d) kouluyhteisö ja työtoverit

1. erittäin paljon
2. paljon
3. jonkin verran
4. vähän

Miksi?

e) oppilaiden vanhemmat ja kouluviranomaiset

1. erittäin paljon

2. paljon
3. jonkin verran
4. vähän

Miksi?

11. Miten yhdysluokkaopettajan työhyvinvointia voisi edistää?

12. Muita kommentteja (vastausta voi jatkaa paperin takasivulle)

Pyydän palauttamaan kertomukset minulle mahdollisimman pian sähköpostitse tai paperisen version mukana tullessa kuoressa, mutta viimeistään 26.9.2014 mennessä. Annan tarvittaessa lisätietoja puhelimitse tai sähköpostitse.

Kiitän jo etukäteen suuresti avustanne, ja odotan innolla vastauksianne.

Yhteistyöterveisin,

Hanna Numminen

osoite: Kairatie 20 A 25, 96100 Rovaniemi

sähköposti: hakaippi@ulapland.fi

puh: 0407292241