

TYÖSSÄ ONNISTUMINEN

Toisen asteen opettajien kokemuksia työssä onnistumisesta

Pro gradu -tutkielma

Monika Tuuliainen

Kasvatustieteiden tiedekunta

Aikuiskasvatustiede

Lapin yliopisto

Kevät 2021

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työssä onnistuminen – Toisen asteen opettajien kokemuksia työssä onnistumisesta

Tekijä: Monika Tuuliainen

Koulutusohjelma: Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 66 + 1 liite

Vuosi: 2021

Tiivistelmä

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisia onnistumisen kokemuksia toisen asteen opettajat kokevat työssään, ja millaisten tekijöiden he näkevät olevan onnistumisten taustalla. Lisäksi tarkoituksena on saada selville, mitä merkityksiä opettajat antavat onnistumisilleen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä työssä onnistumista lähestytään positiivisen psykologian näkökulmasta. Positiivisen psykologian ajatuksiin nojaten työssä onnistumiset nähdään tutkimuksessa myönteisinä ja voimavaroja kasvattavina kokemuksina.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jossa on käytetty narratiivista tutkimusotetta. Tieteenteoreettisilta lähtökohdilta tutkimus edustaa soveltuvin osin fenomenologista tutkimusta. Aineistona toimivat kahdeksan toisen asteen opettajan kirjoittamat kertomukset työssä onnistumisen kokemuksista. Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimuksen mukaan opettajien työssä onnistumisen kokemukset näyttäytyivät onnistumisina opiskelijan kasvun ja oppimisen tukemisessa, onnistumisina opettajan ammatillisen osaamisen kehityksessä sekä onnistumisina työyhteisössä. Opettajan työssä onnistumisten tärkeitä taustatekijöitä olivat vuorovaikutustaidot, opiskelijoiden arvostaminen, ammatillinen pätevyys ja halu kehittyä, kokemus työn merkityksellisyydestä sekä työyhteisön tuki. Onnistumiset edistivät työhyvinvointia sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Tulosten mukaan työssä onnistumiset lisäsivät opettajien positiivisia tunteita, antoivat kokemuksen pätevydestä sekä vahvistivat työssä viihtymistä ja vireää työilmapiiriä. Tutkimus osoitti, että työssä onnistumiset ovat merkittävä työnilon lähde.

Avainsanat: työssä onnistuminen, opettajan työ, positiivinen psykologia, narratiivinen tutkimus

Sisällys

1	JOHDANTO	4
2	TYÖSSÄ ONNISTUMINEN	7
2.1.	Aikaisemmat tutkimukset.....	7
2.2.	Opettajan työ toisella asteella.....	8
2.3.	Opettajien työssä onnistuminen	11
2.3.1.	Onnistumisen yksilöllinen kokemus	12
2.3.2.	Työyhteisö onnistumisten mahdollistajana	14
3	TYÖHYVINVOINTI POSITIIVISEN PSYKOLOGIAN VALOSSA	17
3.1.	Työn positiivinen kokeminen.....	17
3.2.	Työn imu ja työnilo.....	18
3.3.	Työmotivaatio	20
3.4.	Työtyytyväisyys	21
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
4.1.	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	24
4.2.	Lähestymistapa.....	25
4.3.	Aineiston hankinta.....	27
4.4.	Aineiston analyysi	29
5	TUTKIMUSTULOKSET	32
5.1.	Onnistuminen opiskelijan kasvun ja oppimisen tukemisessa.....	32
5.2.	Onnistuminen opettajan ammatillisen osaamisen kehityksessä	38
5.3.	Onnistuminen työyhteisössä.....	41
5.4.	Onnistumiset työhyvinvoinnin edistäjinä	43
6	POHDINTA	46
6.1.	Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset	46
6.2.	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	52
6.3.	Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet	56
	LÄHTEET	59
	LIITTEET	66

1 JOHDANTO

Nykypäivän työelämää kuvataan usein nopeatempoisena, teknologisoituvana sekä jatkuvasti muuttuvana. Työn koetaan olevan pirstaleisempaa ja epävarmempaa kuin ennen. Yleinen keskustelu ja uutisointi pyörii pitkälti stressin, jaksamisongelmien ja uupumisen ympärillä, jolloin se on hyvin ongelmalähtöistä. Tämä negatiivissävytteinen keskustelu ja uutisointi on nähtävissä myös opetusalailla ja opettajan ammatin kohdalla. Esimerkiksi Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n tekemästä työolobarometristä (2019) on nostettu otsikoihin opettajien kiireen ja epäasiallisen kohtelun kasvu. Liian usein puhutaan, kuinka työpäivistä pyritään vain *'suoriutumaan'* tai *'selviytymään'*, mikä ei työhyvinvoinnin kannalta ole kovin kestävää. Tutkimukseni aihe alkoikin muodostua kiinnostuksesta tutkia opettajan työtä ja työhyvinvoinnin kehittämistä myönteisemmästä näkökulmasta. Työ tuottaa kuitenkin myös paljon hyvää ja on tekijälleen antoisaa. Mikä synnyttää opettajille iloa ja ennen kaikkea, millaisia onnistumisia opettajan työssä on mahdollista kokea?

Tieteellisessä tutkimuksessa on viime vuosina alettu keskittyä enemmän työn positiivisiin tekijöihin. Esimerkiksi Hakanen (2005) on todennut, että työelämä tutkimusta ja julkista keskustelua työhyvinvoinnista on suunnattava kohti työntekijöiden vahvuuksia ja pohdittava, kuinka voidaan luoda työpaikoille sellaiset olosuhteet, joissa työntekijä kokee saavansa arvostusta ja tunnustusta sekä saa onnistumisen kokemuksia. Työ on monelle mielekästä ja työntekoa voidaan tarkastella myös positiivisen kokemuksen kautta. Lähtökohtana tutkimuksessani on ajatus työn positiivisesta kokemisesta ja sen merkityksellisyydestä opettajan hyvinvoinnin kannalta.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työssä onnistumista toisen asteen opettajien kirjoittamien kertomusten kautta. Tavoitteena on selvittää laadullisin menetelmin, millaisia työssä onnistumisen kokemuksia opettajat kokevat, ja millaisia tekijöitä on näiden onnistumisten taustalla. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan onnistumisille annettuja merkityksiä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Valitsin tutkimuksen kohderyhmäksi toisen asteen eli ammatillisen peruskoulutuksen ja lukion opettajat, sillä pääosa opettajien työhön tai työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista kohdentuu muille kouluasteille, monesti

alakouluun ja luokanopettajan työhön. Toisen asteen opettajat ovat mielenkiintoinen tutkimusjoukko myös siinä mielessä, että toisen asteen koulutusta on viime vuosina uudistettu tiheään, mikä on vaikuttanut myös opettajien työnkuvaan ja edellyttänyt heiltä muutosvalmiutta.

Lähestyn opettajuutta ja opettajan työtä positiivisen psykologian näkökulmasta. Positiivinen psykologia on psykologian osa-alue, joka keskittyy yksilön voimavaroihin sekä vahvuuksiin ja hyvinvoinnin edistämiseen näiden tekijöiden kautta (ks. Uusiautti 2008; Ojanen 2014). Tutkielmassa työssä onnistumiset nähdään myönteisinä kokemuksina, jotka ovat myös hyvinvoinnin kannalta arvokkaita. Positiiviseen psykologiaan perustuen tutkimuksen oletuksena on, että työssä onnistumisen kokemukset kasvattavat työntekijän voimavaroja.

Tässä tutkimuksessa työssä onnistuminen ymmärretään yksilön subjektiivisena kokemuksena. Työssä onnistumisilla on todettu olevan keskeinen merkitys työhyvinvoinnin osatekijänä (Koli 2014). Onnistumiset lisäävät esimerkiksi opettajan innostusta työtä kohtaan (Wenström 2020) ja kasvattavat yksilön voimavaroja sekä itseluottamusta (Siitonen 1999). Onnistumisen kokemukset vahvistavat myös pystyvyyden tunnetta (Bong & Skaalvik 2003) ja auttavat yksilöä selviytymään erilaisista muutoksista sekä sopeutumaan niihin (Vähäsantanen & Eteläpelto 2011).

Tutkimuksen aihe on tärkeä, sillä onnistumisten kokemisella ja niiden huomioimisella on suuri merkitys yksilön motivaatioon, kehittymiseen ja koettuun työhyvinvointiin. Monesti onnistumisiin kiinnitetään liian vähän huomiota tai ne sivuutetaan kiireessä kokonaan. Kun pysähdytään tarkastelemaan työssä onnistumisia, on mahdollista havaita ne tilanteet tai asiat, jotka ovat menneet jo hyvin. Onnistumisista kasvaneet voimavarat ja hyvän olon tunteet voivat kannatella myös myöhemmin haasteiden tai vaikeampien hetkien edessä.

Tutkielmani etenee rakenteellisesti teoreettisen viitekehyksen kautta kohti metodologisia valintoja ja tutkimuksen tuloksia. Aluksi teen tiiviin katsauksen aikaisempiin tutkimuksiin ja opettajan työn luonteeseen toisella asteella. Tämän jälkeen tarkastelen teoriassa työssä onnistumisen ilmiötä ja positiivista psykologiaa omissa luvuissaan. Teorian jälkeen siirryn kuvaamaan tutkimukseni toteutusprosessia, jonka jälkeen esittelen

tutkimustulokset. Lopuksi pohdintaluvussa esitän keskeisimmät tulokset ja peilaan niitä teoriaan ja aikaisempiin tutkimuksiin. Muodostan tutkimukseni johtopäätökset ja viimeisenä pohdin tutkimukseni luotettavuutta, eettisyyttä, hyödynnettävyyttä sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 TYÖSSÄ ONNISTUMINEN

2.1. Aikaisemmat tutkimukset

Kansainvälisissä tutkimusartikkeleissa työssä onnistumista on aikaisemmin tutkittu esimerkiksi suhteessa uralla menestymiseen sekä motivaatioon. Useissa tutkimuksissa korostuu onnistumisen määrittely ulkoapäin annettujen tavoitteiden mukaisesti, eikä yksilöiden tai työntekijöiden kokemusta ole tuotu esille. Sen sijaan esimerkiksi yritysten johtajien kokemaa työssä onnistumista on sivuttu aikaisemmissa tutkimuksissa. Virk (2011) tarkastelee johtajien emotionaalista älykkyyttä ja sen vaikutusta työtyytyväisyyteen, organisaatiositoutumiseen sekä koettuun onnistumiseen. Tutkimus osoittaa, että korkeaa emotionaalista älykkyyttä ilmentävät johtajat ovat muihin verrattuna tyytyväisempiä, sitoutuneempia ja kokevat enemmän onnistumisia työpaikallaan (Virk 2011). Myös yrittäjien kokemaa onnistumista on tutkittu suhteessa positiiviseen asennoitumiseen, työn imuun sekä yrityksen menestymiseen. Positiivisen asennoitumisen on todettu ennustavan yrittäjien menestymistä alallaan ja edelleen lisäävän positiivista suuntautumista. On havaittu, että yrittäjät, jotka kokevat onnistuvansa hyödyntävät henkilökohtaisia resurssejaan ja työn imua. (Laguna & Razmus 2019.)

Samantapaisia tutkimuksia juuri opettajien kokemista työssä onnistumisen kokemuksista ei ole aikaisemmin tehty. Opettajien työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia sen sijaan on lukuisia. Opettajien hyvinvointia on tutkittu esimerkiksi positiivisten tunteiden näkökulmasta (Manasia, Parvan & Macovei 2020) ja opettajien sekä opiskelijoiden välisten suhteiden näkökulmasta (Spilt, Koomen & Thijs 2011). Soini, Pietarinen ja Pyhäntö (2008) puolestaan ovat tutkineet peruskouluopettajien hyvinvointia pedagogisen hyvinvoinnin lähtökohdista.

Raappana (2018) on tehnyt tutkimusta onnistumisiin liittyen työelämän tiimien näkökulmasta. Raappana tarkastelee väitöskirjassaan, mitä tiimien onnistuminen on muuttuvassa työelämässä. Tiimien onnistumista lähestytään tuloksellisuuden, tehokkuuden, vuorovaikutustehtävien sekä pystyvyyskäsitteiden kautta. Tutkimuksessa

korostuu nykypäivän tiimien tulos- ja tavoiteorientoituneisuus, jolloin onnistumiset nähdään pitkälti tavoitteiden saavuttamisena tai tehtävien suorittamisena. Tiimien onnistumista edistävinä tekijöinä nähdään esimerkiksi tiimin kyky arvioida omaa toimintaansa ja tavoitteita. (Raappana 2018.)

Työssä onnistumisen tutkimus voidaan laajemmin liittää työhyvinvoinnin ja positiivisen työn kokemisen tutkimukseen. Esimerkiksi Wenström (2020) on tutkinut ammatillisen koulutuksen opettajien työssään kokemaa innostusta. Wenströmin tutkimuksen teoreettinen viitekehys kytkeytyy laajemmin positiiviseen psykologiaan, tarkemmin positiiviseen organisaatiotutkimukseen. Tutkimuksessa tarkastellaan, mitä innostuminen on ammatillisen opettajan työssä ja miten toimintaorganisaatio sekä johtaminen vahvistavat innostusta. Tutkimuksen mukaan innostuminen ilmenee työhön panostamisena, aikaansaamisena, positiivisena suhtautumisena kehittämiseen sekä myönteisinä tunteina ja hyvinvointina työssä. Tutkimuksessa ilmeni, että opettajien kokemat onnistumiset työssä olivat merkittävä innostusta lisäävä tekijä. (Wenström 2020.)

2.2. Opettajan työ toisella asteella

Ammatillinen koulutus tänä päivänä

Ammatillista koulutusta on uudistettu vuodesta 2009 alkaen työelämälähtöisemmäksi ja suurin kehittämiskokonaisuuteen liittyvä reformi astui voimaan tammikuussa 2018. Tämä reformi pyrkii vastaamaan muuttuneisiin työelämän tarpeisiin sekä lisäämään opiskelijalähtöisyyttä koulutuksessa. Opiskelijoille on haluttu tarjota monipuolisemmat oppimisympäristöt ja enemmän opiskelua työpaikoilla. Keskeisenä tavoitteena on ollut ammatillisen koulutuksen sekä työelämän entistä tiiviimpi yhteistyö. Myös koulutukseen hakeutumista ja pääsyä on tehty joustavammaksi ja opiskelijoille pyritään tarjoamaan yksilöllisiä opintopolkuja. (OKM.) Uudistusten ja työelämälähtöisten tavoitteiden myötä avainasemassa ammatillisessa koulutuksessa on nyt osaamisperusteisuus, joka on tuonut muutoksia myös ammatillisten opettajien työnkuvaan (Heinilä, Uronen & Potinkara 2017).

Uudistuksen myötä opetus on siirtynyt yhä enemmän työpaikoille, jolloin yhteistyön merkitys työssäoppimisjaksoja tarjoavien yritysten sekä koulujen välillä on noussut erityisen tärkeään rooliin. Vastuu yritysyhteistyöstä ja sen ylläpitämisestä on ensisijaisesti opettajilla, jolloin heiltä edellytetään hyvää alueen elinkeinoelämän tuntemusta tai ainakin ymmärrystä opetettavan alan työtehtävistä. Ammatillisen opettajan tulisi siis pedagogisten taitojen lisäksi hallita myös työelämän tuntemus, jotta he osaavat ohjata opiskelijoita yksilöllisesti sopiviin työpaikkoihin. (Heinilä, Uronen & Potinkara 2017, 19.) Opettajan vastuualueet ovat kasvaneet, kun opettaja toimii monien yhteistyötahojen kanssa ja samalla huomioi opetuksessaan nuorten vaihtelevat elämäntilanteet (Koli 2014, 71). Opettajan roolin voidaan katsoa muuttuneen ammattiosaamisen mestarista opiskelijoita ohjaavaksi tuutoriksi, joka toimii sujuvasti erilaisissa verkostoissa (Isopahkala-Bouret 2010). Tiilikkala (2004) niin ikään toteaa ammatillisen opettajan työnkuvan laajentuneen oppilaiden yksilöllisyyden korostamisen, itseohjautuvuuden sekä joustavien opiskelumahdollisuuksien myötä. Hän korostaa opettajalta vaadittuja hyviä vuorovaikutustaitoja, riskinottoa sekä kykyä hallita konflikteja. (Tiilikkala 2004.)

Vaikka ammatillisilta opettajilta edellytetään yhä enemmän työelämäosaamista, he ovat edelleen opetuksen, oppimisen ja tutkinnon perusteiden asiantuntijoita. Kun lähiopetuksen tunteja on vähennetty, täytyy opettajien miettiä tarkemmin, mihin asioihin opetuksessa keskitytään. Tällöin opettajalta vaaditaan hyvää tietämystä tutkinnon perusteista sekä työelämän vaatimuksista, jotta hän kykenee poimimaan keskeisimmät ydinasiat, joihin oppitunneilla kannattaa keskittyä. (Heinilä, Uronen & Potinkara 2017, 19.)

Uudistuksessa joustavien opintopolkujen tarjoaminen antaa opiskelijoille mahdollisuuden sovittaa opinnot omaan elämäntilanteeseen, kun taas opettajien näkökulmasta tämä tarkoittaa kasvavaa työmäärää. Oppimispolkujen prosessit ovat tuoneet mukanaan uusia sähköisiä työkaluja ja esimerkiksi kirjaamistyötä opiskelijahallintorekisteriin. Lisäksi verkko-opetus ja -ohjaus ovat lisääntyneet, jolloin opettajalla on oltava myös riittävät digitaidot ja kyky suunnitella sekä toteuttaa opintokokonaisuuksia sähköisessä muodossa. (Heinilä, Uronen & Potinkara 2017, 14.)

Lukio-opetus

Aivan kuten ammatillinen koulutus, niin myös lukio on ollut muutosten pyörteissä viime vuosikymmenen aikana. Lukiokoulutuksen keskeisimmäksi tehtäväksi opetussuunnitelmassa on määritelty laaja-alaisen yleissivistyksen vahvistaminen. Opetuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan kykyä ymmärtää elämän ja maailman monitahoisia keskinäisriippuvuuksia sekä jäsentää laaja-alaisia ilmiöitä. Lukiokoulutukseen sisältyy opetus- ja kasvatustehtävä, jolloin opiskeltavien kurssisisältöjen ohella opiskelija rakentaa identiteettiään ja käsitystään maailmasta sekä omaa paikkaansa siellä. Lukio antaa yleiset jatko-opintovalmiudet yliopistoihin, ammattikorkeakouluihin sekä lukion oppimäärään perustuvaan ammatilliseen koulutukseen. (LOPS 2015.) Edellä mainitut periaatteet muodostavat perustan lukiolle ja uudistuksilla halutaan esimerkiksi lisätä lukion vetovoimaa yleissivistävänä koulutusmuotona, vahvistaa koulutuksen laatua ja oppimistuloksia sekä sujuvoittaa siirtymistä toiselta asteelta korkea-asteelle.

Häivälä (2009) on tutkinut väitöskirjassaan lukion aineenopettajien käsityksiä muuttuvasta lukiokoulutuksesta. Keskeisimpinä muutosprosesseina opettajat näkivät muutokset ammattiroolissaan sekä lukio-opiskelijoiden hyvinvoinnissa. Tutkimustulosten mukaan opettajilta vaaditaan yhä enemmän muitakin taitoja kuin vain opetettavien aineiden hallintataitoja. Varsinaisen opetustyön rinnalla korostuu esimerkiksi ryhmänohjaajan rooli. Ryhmänohjaajina opettajille kuuluu myös opiskelijoiden opintojen seuraaminen ja yksilöllinen ohjaus. Työmäärän voidaan sanoa kasvaneen uusien oppimisympäristöjen sekä teknisten taitojen haltuunoton seurauksena. Myös ylioppilastutkinto- ja opetussuunnitelmauudistukset tuovat opettajille tarpeen uudistaa opetussisältöjä sekä päivittää omaa osaamistaan. Lisäkoulutuksen tai erilaisten täydennyskoulutusten nähtiin tutkimuksessa lisäävän paitsi tietotaitoa ja usein myös motivaatiota omaa työtä kohtaan. (Häivälä 2009.)

2.3. Opettajien työssä onnistuminen

Työssä onnistumista voidaan lähestyä monin eri tavoin joko subjektiivisesta tai objektiivisesta näkökulmasta katsottuna. Objektiivisesti työssä onnistumista voidaan mitata erilaisten tavoitteiden saavuttamisen tai esimerkiksi taloudellisen tuloksellisuuden kautta. Lisäksi objektiivisesti onnistumisia voidaan mitata lukio-opettajien kohdalla esimerkiksi kullekin kurssille asetettujen opetustehtävien kautta. Opetushallituksen määrittelemään opetussuunnitelmaan on kirjattu kullekin oppiaineelle ja kurssille omat tavoitteet ja tehtävät, joiden kautta on mahdollista määritellä opettajan työssä onnistumista määrällisin keinoin. Opettajan ammatissa arjen tilanteet ja toiminnan tavoitteet ovat sisimmiltään monesti myös pedagogisia (Soini, Pietarinen & Pyhäntö 2008). Tässä tutkimuksessa ei olla kiinnostuneita varsinaisesti opetussuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta ja onnistumisten määrittelystä sitä kautta. Tarkoituksena on muodostaa kuvaa toisen asteen opettajien työssä onnistumisista yksilöiden subjektiivisten kokemusten kautta.

Opetustyön voidaan sanoa olevan vaativaa ihmissuhdetyötä, joka pitää sisällään aina kaksiosaisen tavoitteen: opettajan tulee mahdollistaa sisältöjen ja taitojen oppiminen sekä lisäksi tukea opiskelijan kasvamista ja kehittymistä oppijana sekä ihmisenä (Soini ym. 2008). Aineenopettajien kohdalla korostuu oman oppiaineen asiantuntijuus, mutta sisällisten taitojen ohella opettajan on löydettävä myös keinot opettaa ja tuoda asiat esille opiskelijoiden taitotasoon nähden sopivalla tavalla. Opetuksen rakentuessa vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa, se tukee opiskelijoiden oppimista ja motivaatiota mahdollisimman hyvin. Soini ym. (2008) toteavat, että opettajan työssä kokeman hyvinvoinnin kannalta juuri vuorovaikutukseen perustuva nuoren kasvun ja oppimisen tukeminen on keskeistä.

Siitosen (1999) mukaan emootioilla on olennainen vaikutus yksilön päämäärien muodostamisessa. Ihminen käyttää emootioiden antamia viestejä muiden muassa arvioidessaan, onko hänellä mahdollisuuksia asettaa ja saavuttaa päämääriä omista lähtökohdistaan. Kun ihminen kokee tilanteen ja ympäristön mahdollistavaksi, hän päättää tavoitella asettamiaan päämääriä ja haluaa myös luoda uusia tavoitteita. Voimavarojen vapautumisen kannalta ihmisen toiveikkuudella sekä positiivisella

latauksella on merkittävä rooli. Ihminen löytää päämäärien saavuttamiseen tarvitsemat voimavarat, kun hän kokee kontekstinsa mahdollistavaksi sekä itsensä kykeneväksi. (Siitonen 1999, 151.) Opettajat kokevat ammatillisessa roolissaan tunteita laajalla skaalalla eri tilanteissa. Opettajat voivat tuntea opetustilanteissa esimerkiksi tyytyväisyyttä, ylpeyttä, innostusta tai nautintoa, jotka edesauttavat päämäärien saavuttamista. Negatiiviset emootiot, kuten häpeä, viha tai toivottomuus voivat taas hidastaa kehitystä. (Stephanou, Gkavras & Doulkeridou 2013.)

Fredricksonin (2001) kehittämä laajenna ja rakenna -teoria (broaden-and-build theory) perustuu ajatukseen myönteisten tunteiden laaja-alaisesta vaikutuksesta ihmisen hyvinvointiin. Teorian mukaan positiiviset tunteet laajentavat hetkellisesti yksilön tarkkaavaisuutta sekä ajattelua. Ajattelun ja toiminnan laajentuminen puolestaan auttaa ihmistä löytämään ja vahvistamaan henkilökohtaisia voimavaroja. (Fredrickson 2001.) Positiivisten kokemusten ja tunteiden voidaan tällöin nähdä vaikuttavat ihmisen fyysisen, psyykkiseen sekä sosiaaliseen hyvinvointiin.

Onnistumiset kytkeytyvät läheisesti arvostuksen, luottamuksen ja ilmapiirin kehittymiseen. Nämä puolestaan liittyvät minäkuvan, itsearvostuksen ja itsetunnon rakentumiseen, riskinottoon, rohkeuteen testata uusia ideoita sekä ratkaisuja. Lisäksi onnistumiset päästävät luovuuden valloilleen ja vapauttavat voimavaroja. (Siitonen 1999, 154.)

2.3.1. Onnistumisen yksilöllinen kokemus

Työhyvinvoinnin ja onnistumisten kokeminen muodostuu yksilöllisesti. Samassa työpaikassa ja samanlaisissa työtehtävissä toimivien työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnistaan voi olla hyvinkin erilainen. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2008, 75.) Tämän vuoksi ihmistä on aina katsottava kokonaisuutena, jotta yksilölliset tarpeet ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät huomioidaan. Hyvinvointia määriteltäessä arvot ja henkilökohtaiset tavoitteet ovat merkittävässä roolissa, sillä ne luovat perustaa merkitykselliselle työlle. (Rauramo 2012, 10.) Esimerkiksi muutostilanteissa ja uuden

edessä ihmiset suhtautuvat eri tavoin tuleviin muutoksiin. Uusien toimintamallien tai järjestelmien opettelu edellyttää motivaatiota, perehtymistä sekä epävarmuuden sietokykyä. Riippuen työntekijän tilanteesta tai persoonallisuusrakenteesta, toiset kokevat muutostilanteet uhkana, kun taas toiset innostuvat ja inspiroituvat uusista mahdollisuuksista. (Luukkainen 2004, 36–37.) Onnistumisten näkökulmasta esimerkiksi yhdelle opettajalle uuden verkko-opetusalustan käyttöönotto ja sen opetteleminen voi tuottaa työssä onnistumisen kokemuksia, kun taas toiselle se aiheuttaa ahdistusta ja stressiä.

Iso-Ahola ja Dotson (2016) tarkastelevat artikkelissaan onnistumisen ilmiötä erityisesti pystyvyyden ja myönteisten tunteiden näkökulmasta. He esittelevät psykologisen liikevoiman (psychological momentum) mallin, jonka he toteavat olevan niin tiimien kuin yksilöidenkin onnistumisen oleellisin osa. Psykologinen liikevoima kuvaa useiden tekijöiden yhteisvaikutuksellista myönteistä ja itseään vahvistavaa psykologista tilaa, jolloin tavoitteiden saavuttaminen onnistuu erityisen hyvin. Iso-Aholan ja Dotsonin mukaan psykologisen liikevoiman syntymisessä tärkeää on kokemuksen keskeyttämättömyys sekä aikaisemmat positiiviset kokemukset. Psykologisen liikevoiman mallia on hyödynnetty esimerkiksi urheilualmennuksessa. Ammattiurheilijoiden menestyksen voidaan katsoa olevan seurausta aikaisemmista onnistumisen kokemuksista, jotka ovat kasvattaneet itseluottamusta ja siten myös uskoa onnistua aina uudelleen. (Iso-Ahola & Dotson 2016.) Myös opetustyössä aikaisempien työssä onnistumisen kokemusten voidaan nähdä kasvattavan opettajan pystyvyyden tunnetta ja uskallusta tarttua uusiin haasteisiin.

Pystyvyyden tunnetta tutkineen Banduran (1986) mukaan minäpystyvyys (self-efficacy) on keskeinen käsite yksilön omien kykyjen arvioinnissa. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan yksilön uskomuksia tai arvioita omista kyvyistä suoriutua erilaisista tehtävistä. Lisäksi se vaikuttaa keskeisesti siihen, millaisten tehtävien pariin ihminen valitsee suuntautua ja kuinka paljon vaivaa hän on valmis näkemään tehtävän suorittamiseksi. Minäpystyvyyden voidaan sanoa olevan muuttuva käsitys, sillä yksilön arviot omasta selviytymisestä voivat muuttua esimerkiksi positiivisten kokemusten ja taitojen kehittymisen myötä. (Bandura 1986.) Ihmiset, joilla on korkea käsitys omasta pystyvyydestä tavoittelevat vaativampia haasteita ja sitoutuvat niihin enemmän kuin

sellaiset, jotka arvioivat kykynsä heikommiksi. He myös toivovat enemmän palautetta työskentelystään ja pyrkivät sen myötä kehittämään omia strategioita menestyäkseen työtehtävissään yhä paremmin. (Bandura 1997.) Onnistumisen kokemukset nostattavat minäpystyvyyttä ja puolestaan epäonnistumisen kokemukset voivat heikentää sitä. Kuitenkaan yksittäiset epäonnistumiset eivät horjuta yksilön uskomuksia omasta kyvykkyydestä, jos taustalla on tarpeeksi minäpystyvyyttä vahvistavia onnistumisia. (Bong & Skaalvik 2003.)

Ryanin ja Decin kehittämä itseohjautuvuusteoria (self-determination theory) kuvaa ihmisen käyttäytymisen ja persoonallisuuden kehitystä. Teoriassa ollaan erityisesti kiinnostuneita ihmisen motivaatiosta ja siitä, kuinka sosiaaliseen ympäristöön liittyvät tekijät tukevat tai estävät ihmisten menestymistä psykologisten perustarpeiden kautta. Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisen perustarpeisiin kuuluu kolme tarvetta, omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Työelämässä näitä kolmea perustarvetta on pidetty perustana esimerkiksi työntekijöiden hyvinvoinnin, sisäisen motivaation ja sitoutumisen kehittymiselle. (Ryan & Deci 2017.) Onnistumisen kokemuksen saamiseksi tarvitaan omaehtoisuutta, kyvykkyyttä, yhteisöllisyyttä sekä yksilön aktiivista toimintaa.

2.3.2. Työyhteisö onnistumisten mahdollistajana

Opettajien työ on muuttunut viime vuosina yhä enemmän yhteisöllisemmäksi, jolloin työyhteisön rooli korostuu olennaisena osana opettajien työtä. Manka (2012, 115) toteaa yhteisöllisyyden tukevan terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä tuloksellisuutta. Hyvässä työyhteisössä jokaisella on mahdollisuus toteuttaa omaa yksilöllisyyttään ja erilaisuus nähdään yhteisöllisyyden rakennuspalikkana. Yhteisöllisyyttä ja yhteisön jäsenten välisen vuorovaikutuksen syntymistä voidaan kuvata sosiaalisen pääoman käsitteellä. Sosiaalinen pääoma muodostuu yhteisöllisistä piirteistä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa, luottamusta, vastavuoroisuutta sekä verkostoitumista. Sen voidaan nähdä olevan voimavara niin yksilö- kuin työyhteisötasollakin. Esimerkiksi tavoitteiden saavuttaminen ja uusien tavoitteiden luominen tehostuu sosiaalisen pääoman ansiosta. (Manka 2012.)

Myös ammatillisen opettajuuden työnkuvaa tutkineen Paason mukaan kouluyhteisön toimintakulttuurilla on iso merkitys opettajien ammatilliselle hyvinvoinnille. Yhteistyö kollegoiden kanssa, vuorovaikutus sekä yhdessä tekeminen auttavat opettajaa niin opetustyössään kuin opiskelijoiden kasvun tukemisessa. Tänä päivänä esimerkiksi kollegiaalisuus ja työyhteisötaidot muodostavat perustan opetustyölle ja opettajan perinteinen ammatillinen autonomia tulee haastetuksi. Kouluorganisaatioiden kulttuuri on muuttunut yksin tekemisestä yhdessä tekemiseen. (Paaso 2010, 50.) Opetusalan työyhteisöjä tutkittaessa on havaittu, kuinka kasvokkainen vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä lisää hyvinvointia. Lisäksi vastuun jakaminen ihmisten kesken ja yhteisöllisyyttä tukevien rakenteiden, esimerkiksi tiimeissä työskentely, tukevat opettajien jaksamista. (Onnismaa 2010, 38.)

Toimiva ja kannustava työyhteisö pitää yllä ja kasvattaa myös motivaatiota, kun opettajat voivat keskustella ja pohtia avoimesti omaa työtänsä. Opettajien yhteisistä motivaatiotekijöistä, kuten kollegoiden tuesta ja selkeistä tehtävärooleista syntyy luovuutta, uusia ideoita sekä joustavuutta opettajayhteisön yhteistyöhön ja työn tekemiseen. Työyhteisön voidaan sanoa antavan mahdollisuuden sellaiseen vastuunottoon, johon yksittäisen opettajan voimavarat eivät riitä. (Salovaara & Honkonen 2013, 144.) Kannustava työyhteisö näyttäytyy opettajille tukevana voimavarana, jolloin uskalletaan kokeilla esimerkiksi uusia opetusmenetelmiä tai tapoja toimia. Tällöin syntyy myös mahdollisuus kokea onnistumisia niin yksin kuin yhdessä.

Onnistumiset voimavarojen lisääjinä

Hakanen ja Perhoniemi (2008) esittelevät artikkelissaan Hobfollin (1998) luomaa voimavarojen säilyttämisen teoriaa. Tätä teoriaa voidaan pitää yleisenä viitekehyksenä niin psykososiaalisten stressi- kuin hyvinvointiprosessienkin selittämisessä. Lähtökohtana teoriassa on ihmisen pyrkimys saavuttaa, ylläpitää sekä suojella itselle tärkeitä ja arvostamia asioita, joita voidaan yleisesti kutsua voimavaroiksi. Voimavarat voivat olla 1) aineellisia (esim. työvälineet) 2) olosuhteita (esim. tukea antava työyhteisö) 3) henkilökohtaisia ominaisuuksia (vuorovaikutustaidot, optimismi) tai 4) energian muotoja (esim. aika, tieto). Edellä mainitut voimavarat voivat olla joko itsessään

arvostettuja tai ne voivat toimia edellytyksinä muiden voimavarojen syntymiselle. Voimavarojen säilyttämisen teorian mukaan voimavarojen saavuttaminen tai niiden menettäminen ovat molemmat kasautuvia prosesseja, joita voidaan kuvata kierteinä. Negatiivinen kierre eli voimavarojen menettämisen kierre syntyy esimerkiksi tilanteessa, jossa kuormittavat olosuhteet syövät voimavaroja, jolloin on entistä hankalampi hankkia uusia. Vastakohtana tälle teoriassa esitetään myös positiivinen kierre, jolloin voimavarojen saavuttaminen lisää kykyä hankkia uusia voimavaroja entisestään. Henkilöt, joilla on paljon voimavaroja, ovat myös vähemmän alttiita menettämään niitä. (Hobfoll 1998.) Tässä tutkimuksessa voimavarojen säilyttämisen teoriaa voidaan soveltaa työssä onnistumisiin, sillä onnistumisten voidaan katsoa synnyttävän teorian mukaisen positiivisen kierteen. Esimerkiksi Pursio (2010, 56–57) toteaa työn mielekkyyden sekä työssä onnistumisten luovan uusia voimavaroja.

3 TYÖHYVINVOINTI POSITIIVISEN PSYKOLOGIAN VALOSSA

3.1. Työn positiivinen kokeminen

Työhyvinvointia on tutkittu perinteisesti ongelmalähtöisesti, jolloin on keskitytty selvittämään tekijöitä, jotka ovat työntekijöiden pahoinvoinnin tai sairauksien taustalla. Työhyvinvoinnin tutkimuksen juuret ovat 1920-luvulla, jolloin lääketieteen parissa alettiin tehdä stressitutkimusta. Työ oli luonteeltaan fyysistä ja kuormittavat tekijät liittyivät myrkyllisiin aineisiin, meluun, kylmään sekä fyysiseen raskauteen. Näiden tekijöiden nähtiin aiheuttavan fysiologisena reaktiona stressiä, joka saattoi johtaa myös sairauksien kehittymiseen. Myöhemmin stressitutkimuksen teoriaa laajennettiin ja mukaan otettiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. (Manka & Manka 2016, 64.)

Työhyvinvoinnin stressimalleissa tarkastelun ulkopuolelle jäi työn, työorganisaation ja teknologian sekä työntekijän ja työyhteisön aktiivinen toimijuus. Painopiste oli ainoastaan työn rasittavuuden sekä pahoinvoinnin tutkimisessa, jolloin huomiota ei kiinnitetty työn positiiviseen kokemiseen, kuten työn ilon ja onnistumisten syntymiseen. 1990-luvulla positiivisen psykologian isänä pidetty Martin Seligman siirtyi tutkimaan työn voimavaratekijöitä ja ihmisissä luontaisesti olevia vahvuuksia. (Manka & Manka 2016, 69.) Seligmanin (2011) mukaan onnellisuutta voidaan vahvistaa tunnistamalla ja käyttämällä hyväksi näitä luontaisia vahvuuksia.

Positiivinen psykologia tarjoaa uuden näkökulman tarkastella organisaatioita ja ihmisiä sen sisällä. Ajatuksena on luoda sellaiset olosuhteet työskentelylle, missä työntekijöiden on mahdollista tehdä parhaansa ja kukoistaa. Positiivisessa psykologiassa keskitytään tarkastelemaan ihmisten vahvuuksia, jotka mahdollistavat yksilöiden onnistumisen omassa työssään. Myös hyvinvoinnin tutkimus ja sen kehittäminen sisältyvät oleellisesti tieteenalaan. (Linley, Harrington & Garcea 2010.) Työelämän kontekstissa ja positiivisen työpsykologian yhteydessä puhutaan enemmän työssä onnistumisesta kuin suoriutumisesta. Tavoitteena on auttaa ja tukea työntekijöitä onnistumaan työssään, eikä

vain suoriutumaan työpäivistä. Työntekijöiden vahvuudet pyritään tunnistamaan, jolloin työn tekeminen tuntuu mielekkäämmältä ja työn positiivinen kokeminen mahdollistuu.

Uusiauttin (2008) väitöstutkimuksessa työn positiivinen kokeminen näyttäytyy merkittävänä työssä menestystä selittävänä tekijänä. Positiiviseen työn kokemiseen nähdään vaikuttavan viisi eri asiaa. Ensimmäisenä tekijänä työntekijän kompetenssi ja pätevyys muodostavat olennaisen osan työntekijän positiivisesta työkokemuksesta. Toiseksi persoonallisuuden piirteet rajaavat sen, miten ihminen suhtautuu työhönsä ja itseensä työntekijänä. Kolmantena seikkana on huomioitava työn ominaisuudet. Positiivisen työn kokemisen kannalta työn pitäisi olla haastavaa ja kiinnostavaa, siten että työntekijän kyvyt ja osaaminen huomioidaan sopivalla tavalla. Neljäntenä tekijänä Uusiauttin mallissa on motivaatio, jota vaaditaan tavoitteiden saavuttamiseen sekä työtehtävien suorittamiseen. Työssä menestyjien kohdalla heitä ohjaa enemmänkin sisäinen motivaatio työtä kohtaan, kuin ulkoiset asiat kuten palkka tai muu palkinto. Viidentenä ja viimeisenä tekijänä on työntekijän elämäntilanne. Työn täytyy olla tasapainossa muiden elämänalueiden, esimerkiksi perheen ja harrastusten kanssa, jotta työn positiivinen kokeminen on mahdollista. (Uusiautti 2008, 106–108.)

Positiivisen psykologian ja positiivisen työn kokemisen näkökulmasta esittelen seuraavissa alaluvuissa keskeisimpiä käsitteitä. Työssä onnistumista tutkittaessa parhaiten soveltuvia käsitteitä ovat: työn imu, työnilo, työmotivaatio sekä työtyytyväisyys.

3.2. Työn imu ja työnilo

Työn imu voidaan määritellä myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, joka koostuu tarmokkuuden, uppoutumisen ja omistautumisen kokemuksista. Työn imua kokiessaan työntekijällä on halua saavuttaa haastaviakin tavoitteita ja onnistua työssään. Työn imu heijastaa yksilön energisyyttä työtä kohtaan, työhön halutaan panostaa ja siihen ollaan valmiita käyttämään myös energiaa. Itseä ja omia voimia ei haluta säästellä tulevia tai tärkeämpiä tehtäviä varten, vaan juuri kyseisen päivän työt nähdään merkityksellisenä ja huomionarvoisena. (Leiter & Bakker 2010.) Hakasen (2011) mukaan työn imun kokemus

kertoo työntekemisen mielekkyydestä ja halusta ponnistella tulosten eteen. Hän havainnollistaa tätä vertaamalla tyytyväistä työntekijää työn imua kokevaan työntekijään. Tyytyväinen työntekijä suoriutuu luultavasti työstään hyvin, mutta hänellä ei ole kiinnostusta kehittää tai parantaa toimintaansa, sillä on jo nykyinen tila tuottaa tyytyväisyyttä. Työn imua tunteva henkilö taas on innostunut työstään ja haluaa tehdä siinä parhaansa, jolloin hän on aloitteellinen ja tukee myös muita. (Hakanen 2011, 22–23.)

Työn imu edistää työntekijän terveyttä ja vaikuttaa myönteisesti hänen työsuoritukseensa. Esimerkiksi positiiviset tunnekokemukset kuten ilon, ylpeyden ja innostuksen tunteet lisääntyvät, jolloin myös työntekijän voimavarat kasvavat. (Hakanen 2011, 42.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Työelämän kehittämisessä ja useissa tutkimuksissa on hyödynnetty työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa 2000-luvun alusta lähtien (Seppälä & Hakanen 2017). Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Job Demands and Resources, JD-R -model) pääoletus on, että työn ominaisuudet voivat aiheuttaa kaksi erilaista psykologista prosessia. Työn vaatimukset voivat johtaa stressiin ja työn voimavarat puolestaan taas vaikuttavat motivaatioon. Jokaisesta työstä on löydettävissä alasta tai ammatista riippumatta työhön liittyviä voimavaroja sekä vaatimuksia. Työn voimavarat voidaan luokitella fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin sekä organisatorisiin piirteisiin. Fyysisiä voimavaroja ovat esimerkiksi työtilat ja -välineet, psykologisia puolestaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työtehtäviin, sosiaalisia voimavaroja ovat esimerkiksi työyhteisön ja esimiehen tuki ja organisatorisia työn varmuus ja turvallinen ilmapiiri. (Bakker & Demerouti 2007.) Myöhemmin Xanthopolou, Bakker, Demerouti ja Schaufeli (2007) ovat lisänneet malliin myös työntekijän henkilökohtaiset voimavarat, joilla tarkoitetaan pystyvyyden tunnetta, itsearvostusta sekä optimistista asennetta työtä kohtaan.

Työn voimavarat auttavat kohtaamaan ja vähentämään vaatimusten aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia. Esimerkiksi Bakkerin ym. (2007) tutkimuksessa suomalaiset

opettajat, jotka saivat esimieheltään tukea ja kuvasivat työympäristöään positiivisena sekä innovatiivisena, kokivat oppilaan haastavan käytöksen vaikuttavan vähemmän heidän työn imuunsa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että opetustyössä työn voimavarat ovat erityisen merkittävässä asemassa silloin, kun työolot ovat todella haastavat tai stressaavat. Työn voimavarat toimivat ikään kuin puskurina hankalien asioiden vaikutukselle ja auttavat opettajaa sitoutumaan työhönsä. (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007.) Työn voimavarat ovat tärkeitä myös työntekijän kasvun, kehittymisen ja oppimisen mahdollistajia, sillä ne lisäävät työntekijät motivaatiota. Lisäksi voimavarojen voidaan nähdä tyydyttävän työntekijän psykologisia perustarpeita, kuten itsenäisyyden, yhteisöllisyyden sekä kyvykkyyden kokemuksia. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Työn imuun kytkeytyy myös kokemus työnilosta. Työniloa voidaan pitää isona voimana, joka syntyy onnistumisista, uusien työtapojen käyttöönotosta ja yhteistyöstä. Työnilo on yksilön henkilökohtainen kokemus, mutta sen rakentumiseen tarvitaan työyhteisön jäseniä. Työntekoa edistävinä vaikutuksina työnilo laajentaa tarkkaavaisuutta ja huomiokykyä, jolloin uusien ideoiden kehittäminen helpottuu. (Salovaara & Honkonen 2013, 132–134.) Työnilo voidaan nähdä myös sisäisen oivalluksen tilana, jossa kannattelevina voimina ovat ihmisen kestävä tyytyväisyys sekä negatiivisten tunteiden väheneminen. Tällöin ihminen ei tee työtä vain velvollisuuden tunnosta, vaan sisäisestä halusta oman työn kehittämiseen. (Paasivaara 2009, 45.)

3.3. Työmotivaatio

Työssä onnistumisen kannalta merkittävänä tekijänä on motivaatio. Työmotivaatiolla on valtava merkitys esimerkiksi työn tehokkuuden, laadun ja tuloksellisuuden kannalta. Motivoitunut työntekijä kokee innostusta sekä suhtautuu työhönsä ilolla. Työmotivaatio voidaan määritellä työntekijän toiminnan käyttövoimaksi, sillä motivaatio auttaa ponnistelemaan asetettujen tavoitteiden eteen ja tekemään töitä pitkäjänteisesti sekä intensiivisesti. (Sinokki 2016, 16.)

Lähtökohtana hyvälle työmotivaatiolle voidaan pitää työntekijän koherenssin tunnetta eli kykyä nähdä ympäristö sekä eteen tulevat tilanteet tai haasteet ymmärrettävinä,

mielekkäinä ja hallittavina. Vahvan koherenssin tunteen omaavat työntekijät selviytyvät haasteista, sillä he näkevät haasteet mahdollisuutena kehittyä ja oppia uutta. Lisäksi he luottavat, että heillä on riittävästi voimavaroja selviytyä haasteista. Motivaation syntymisen kannalta oleellisia tekijöitä ovat myös oman työn merkityksen ymmärtäminen, tietoisuus omasta suoriutumisesta, pätevyyden ja kyvykkyyden tunne omassa tehtävässä sekä mahdollisuus vaikuttaa omiin työn tekemisen tapoihin. (Sinokki 2016, 12.) Kestävän työmotivaation yhtenä merkittävänä lähteenä voidaan pitää työn sisältöä. Kun ihminen kokee työnsä itselleen sopivaksi ja näkee työhön liittyvät päämäärät itselleen merkittävinä haasteina, vaikuttaa se hänen motivaatioonsa positiivisesti. (Juuti 2006, 66.)

Työn sisällöllisten tekijöiden ohella yhtä merkittävää on, että työntekijä tuntee menestyvänsä ja kehittyvänsä sekä saa onnistumisen kokemuksia työssään (Juuti 2006, 66). Onnistumisen kokemusten voidaan nähdä lujittavat uskoa omaan ammattitaitoon sekä työn hallintaan, jolloin motivaatio työtä kohtaan pysyy yllä. Myös Salovaara ja Honkonen (2013) korostavat motivaation syntymisessä merkityksellisyyden tunnetta sekä onnistumisen kokemuksia. Kun opettaja pystyy toteuttamaan itseään ja saa hyödyntää kykyjään työssään, työ tuntuu motivoivalta. Omien rajojen rikkominen ja haastavista tilanteista selviytyminen luovat kokemuksen onnistumisesta, mikä tuottaa iloa, innostusta ja tyydytystä. (Salovaara & Honkonen 2013, 142–144.)

Ruohotie (1980) korostaa opettajan ammatin kohdalla, että työmotivaatio riippuu pitkälti opettajan henkilökohtaisista ominaisuuksista ja paneutumisesta työhön. Työ voi olla opettajalle joko sisäisesti tai ulkoisesti palkitsevaa. Sisäisesti motivoitunut opettaja nauttii työstään ja tekee sitä työn itsensä vuoksi. Ulkoisesti motivoitunut opettaja puolestaan tekee työtään ulkoisten palkkioiden saavuttamiseksi, kuten palkan, vallan tai arvostuksen vuoksi. (Ruohotie 1980, 38.)

3.4. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on yksi eniten tutkituista myönteisen työhyvinvoinnin kuvaajista, jolla pyritään kuvaamaan sitä, missä määrin työntekijät pitävät työstään (Mäkikangas, Feldt &

Kinnunen 2005, 59.) Työtyytyväisyys kytkeytyy osittain työmotivaation käsitteeseen, sillä esimerkiksi työtyytyväisyys- ja työmotivaatioteorioita käsitellään monesti yhdessä. Työtyytyväisyyttä on tarkasteltu useista eri näkökulmista, minkä vuoksi käsitteelle ei ole vakiintunut yhtä selkeää määritelmää. Esimerkiksi Meier ja Spector (2015) määrittelevät artikkelissaan työtyytyväisyyden olevan yksilön yleinen arvio työn kokemisesta suotuisana tai epäedullisena. Lisäksi he toteavat sen heijastavan yksilön asennetta työtä kohtaan, mikä näkyy työntekijän toiminnassa ja käyttäytymisessä. Ruohotie (1980) puolestaan määrittelee opettajien kohdalla työtyytyväisyyden tarkoittavan subjektiivisesti koettua työhön sopeutumisen astetta, joka kuvastaa opettajan asettamia vaatimuksia työlleen ja niiden vastaavuutta havaituille työn todellisille piirteille ja mahdollisuuksille.

Paasivaara (2009) nostaa arvostetuksi tulemisen kokemuksen tärkeäksi työtyytyväisyyttä lisääväksi tekijäksi. Arvostetuksi tuleminen on jokaisen työssä olevan ihmisen perustarve, mikä tulee esiin esimerkiksi arjen teoissa ja puheissa. Arvostus näkyy ihmisten käyttäytymisessä, työn hyväksytyinä tapoina ja päämäärinä sekä vuorovaikutuksessa yksilöiden välillä. Arvostuksen tunne työympäristössä syntyy esimerkiksi vastuun saamisesta, palautteen ja tuen saamisesta sekä tasavertaisesta kohtelusta. Arvostus yksilötasolla heijastuu myös työyhteisötasolle ja vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. (Paasivaara 2009, 14–15.)

Opettajan kokemaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat useat tekijät. Esimerkiksi opetustehtävässä suoriutuminen, kollegoiden tuki, hallinnollisista seikat sekä saavutukset työssä ovat tekijöitä, joiden katsotaan vaikuttavan tyytyväisyyden kokemiseen. Lisäksi myös tunteilla on merkitystä työtyytyväisyyden muodostumisessa. Tunne yhteenkuuluvuudesta sekä ylpeys omasta työstä edesauttavat työhön sitoutumista sekä työtyytyväisyyttä. Opettajan hyvinvointi ja motivaatio ovat puolestaan tärkeitä tekijöitä siinä, että yksilö sää työstään positiivisia kokemuksia sekä arvostaa tekemäänsä työtä. (Collie, Shapka, Perry & Martin 2016.) Myös yksittäisten opettajien pystyvyyden tunteella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia koko kouluyhteisön yhteiseen pystyvyyden kokemukseen sekä työtyytyväisyyteen (Stephanou ym. 2013). Työtyytyväisyyden voidaan katsoa siis muodostuvan niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Kouluyhteisössä kukin opettaja osallistuu omalla persoonallaan ja toiminnallaan työyhteisön ilmapiirin rakentamiseen ja näin ollen myös työtyytyväisyyden

muodostumiseen. Koli (2014) toteaa myös luokkahuoneopetuksen ja opiskelijoiden olevan keskeinen työtyytyväisyyden ja -motivaation lähde opettajille.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia työssä onnistumisen kokemuksia toisen asteen opettajilla on. Lisäksi tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, millaisia tekijöitä onnistumisten taustalla on, ja mitä merkityksiä opettajat antavat työssä onnistumisen kokemuksilleen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimukseni pääkysymys on:

1. Millaisia työssä onnistumisen kokemuksia opettajilla on?

Tutkimukseni alakysymykset ovat:

- 1.1. Millaisia tekijöitä on onnistumisten taustalla?
- 1.2. Mitä merkityksiä onnistumisiin liitetään?

Tutkimukseni pääkysymyksellä pyrin selvittämään, millaiset kokemukset toisen asteen opettajan työssä mielletään onnistumisen kokemuksiksi. Liittyvätkö opettajien onnistumiset omaan opetustyöhön ja oppitunneille vai kertovatko opettajat tarinoissaan kenties myös muista laajemmista asioista, joissa koetaan onnistumisia? Ensimmäisen alakysymyksen kautta pyrin taas saamaan kiinni onnistumisten taustatekijöistä. Millaiset tekijät ovat opettajien näkökulmasta tehneet onnistumisen kokemuksen mahdolliseksi? Toisella alakysymyksellä haluan selvittää merkityksiä, joita opettajat antavat onnistumisilleen. Ovatko onnistumiset vaikuttaneet positiivisesti tai negatiivisesti työhön suhtautumiseen? Tai, mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä opettajat yhdistävät onnistumisen kokemuksiin?

4.2. Lähestymistapa

Hyödynnän tutkimuksessani narratiivisen tutkimuksen lähestymistapaa. Narratiivinen tutkimus on laadullisen tutkimuksen suuntaus, jossa huomio kohdistuu kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana (Heikkinen 2010, 143). Elämäntarinoiden ja muiden kertomusten käyttö eri tieteenalojen tutkimuksessa on lisääntynyt niin paljon, että voidaan jo puhua narratiivisesta käännteestä sosiaalitieteissä. Tarinoista ja elämäkertoista sekä niiden kirjoittamisesta myös keskustellaan aktiivisesti niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Eri tieteissä elämäkerrallisen lähestymistavan taustalla olevat ajatukset ja koulukunnat vaihtelevat, mutta kaikissa yhteistä on kiinnostus yksittäisen ihmisen ainutlaatuihin tapoihin kokea, ajatella ja toimia. Ihmisen elämän voidaankin nähdä rakentuvan tarinoiden kertomisen kautta. Oman elämän tarinoiden kertominen edellyttää reflektointia, jonka avulla ihminen rakentaa minuuttaan. Tämän vuoksi tarinoiden kertominen on myös persoonallisen ja ammatillisen kasvun väline. (Syrjälä 2015, 257–258.)

Narratiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen ja kertomusten suhdetta voi tarkastella kahdesta eri päänäkökulmasta: ensinnäkin tutkimuksessa voidaan käyttää materiaalina kertomuksia, toiseksi tutkimus voidaan kokonaisuudessaan ymmärtää maailmasta tuotetuksi kertomukseksi (Heikkinen 2010, 143). Näistä ensimmäinen näkökulma kuvastaa omaa tutkimustani. Käytän tutkimuksen materiaalina toisen asteen opettajien kirjoittamia tarinoita työssä onnistumisista. Pyrin opettajien tarinoiden kautta selvittämään, millaisia onnistumisen kokemuksia he saavat työssään ja mitä merkityksiä onnistumisille annetaan. Koska tavoitteena on tuoda esiin opettajien subjektiivisia kokemuksia, katson että narratiivinen tutkimusote soveltuu hyvin tähän tutkimukseen.

Narratiivisuuden käsite on alun perin lähtöisin latinan kielestä, jossa *narratio* tarkoittaa kertomusta ja verbi *narrare* kertomista. Englannin kielessä sanat ovat kääntyneet substantiiviksi *narrative* ja verbiksi *narrate*. Käsitteelle ei ole yhtä suomenkielistä nimitystä, sillä tutkijoiden keskuudessa käytetään esimerkiksi *narratiivia*, *tarinaa* sekä *kertomusta* toisinaan synonyymeinä ja toisinaan näiden käsitteiden välille on tehty eroja. (Heikkinen 2010, 143.) Polkinghornen (1995) mukaan narratiivilla viitataan sellaiseen esittämistapaan, jossa tapahtumat määrittyvät ajallisesti yhteneväisiksi juonellisiksi

tarinoiksi. Riessman (2008) puolestaan toteaa, että narratiivilla on useita merkityksiä, mutta monesti sitä käytetään synonyymina sanalle *tarina*. Tässä tutkimuksessa käytän kaikkia kolmea edellä mainittua käsitettä toistensa synonyymeina, kun puhun opettajien kirjoittamista työssä onnistumisista.

Tietoteoreettisilta lähtökohdilta narratiivisuus liitetään usein konstruktivismiin. Konstruktivismi korostaa näkemystä, jonka mukaan ihmiset rakentavat tietonsa aina aikaisemman tietonsa ja kokemustensa päälle. Ihmisten mielipiteet ja näkemykset siis vaihtelevat ja muuttuvat sitä mukaa, kun he saavat uusia kokemuksia ja ovat vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Tästä näkökulmasta katsottuna tieto on kertomusten kudelman, joka saa jatkuvasti uutta ainesta muuttuvasta ympäristöstä. Tiedon ja tietämisen nähdään olevan ajasta, paikasta sekä tarkastelijasta riippuvaa. Tutkimuksessa kyetään tuottamaan autenttinen näkökulma todellisuuteen, mutta objektiivisen totuuden tavoittaminen hylätään kokonaan. (Heikkinen 2010, 146.) Tässä tutkimuksessa nojataan konstruktivismiin siinä määrin, ettei pyrkimyksenä ole objektiivisen totuuden tavoittaminen, vaan tiedon ymmärretään rakentuvan kunkin opettajan henkilökohtaisten kokemusten ja tietovarannon pohjalta.

Vaikka usein konstruktivismi antaa suuntaviivat narratiiviselle tutkimukselle, se ei ole ainoa lähestymistapa. Narratiivinen tutkimus voi sijoittua tieteellisten lähestymistapojen joukossa myös lähelle fenomenologiaa. Kuten varsinkin fenomenologiassa, myös narratiivisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on ihmisen subjektiivinen kokemus ja sen ymmärtäminen (Riessman & Speedy 2007, 427). Tutkimuksessani sovellan fenomenologiaa, sillä keskiössä ovat opettajien onnistumisen kokemukset.

Fenomenologiassa tutkitaan kokemuksia, joiden katsotaan syntyvän vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa. Tarkastelussa on siis ihminen suhteessa omaan elämäntodellisuuteensa. (Laine 2010, 29.) Esimerkiksi opettajien kohdalla kouluympäristö sekä vuorovaikutussuhteet opiskelijoiden sekä kollegoiden kanssa vaikuttavat kunkin opettajan yksilöllisiin onnistumisen kokemuksiin. Tökkärin (2018, 66) mukaan kokemuksen tutkimuksessa yksilöiden elämät ja kokemusmaailmat nähdään ainutlaatuisina ja jatkuvasti muuttuvina, jolloin myös kokemuksia koskeva tieto on luonteeltaan yksilöllistä ja muuttuvaa.

Fenomenologisen tutkimusperinteenkin sisältä löytyy eroja. Husserlin käsitys fenomenologiasta on kaikkein ankarin. Hänen mukaansa olisi pyrittävä puhtaan kokemuksen ja tietoisuuden tutkimiseen, jolloin tutkimuksessa tulisi välttää kaikkea tulkittavuutta (Pulkinen 2010.) Heideggerin ajatusten mukaisesti taas kaikki merkitys on sisimmiltään yleispätevää ja kokemusten ymmärtäminen perustuu tulkittavuuteen (Backman 2010, 68–70). Tässä tutkimuksessa jäseniän kokemuksen tutkimista enemmän pikemminkin Heideggerin näkemykseen perustuen. Tarkoituksena on tuoda tutkimukseen osallistuneiden opettajien kokemuksia esille, mutta tutkimustyö ja aineiston analysointi perustuu kuitenkin tutkijan omiin tulkintoihin osallistujien kertomuksista.

4.3. Aineiston hankinta

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto voidaan kerätä monella eri tavalla. Tyypillisesti laadullisen tutkimuksen aineisto on puhetta, tekstiä tai havaintoja. Aineisto kerätään usein kyselyillä, kerronnallisilla tai omaelämäkerrallisilla teksteillä tai haastatteluilla. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 113–116.) Tässä tutkimuksessa keräsin aineiston kerronnallisten tekstien muodossa, jotka opettajat kirjoittivat itse. Pohdin ennen kirjoittamismenetelmän valitsemista myös haastatteluiden järjestämistä, mutta päädyin kuitenkin kirjoitettuihin teksteihin. Tällöin opettajilla oli mahdollisuus vastata kirjoituspyyntöni itselleen parhaiten sopivana ajankohtana. Eskola ja Suoranta (1998) toteavat, että aineistonkeruumenetelmänä kirjoittaminen antaa tilaa tiedon tuottamiselle. Vastaaja voi kirjoittaessaan keskittyä rauhassa kirjoittamiseen eikä tutkija esimerkiksi häiritse vastaajaa läsnäolollaan. (Eskola & Suoranta 1998, 124.) Rajoittavana tekijänä kuitenkin voidaan pitää sitä, että kirjoitettu teksti on valikoitua ja subjektiivisesti painotettu kuvaus siitä, mitä halutaan tuoda esille. Tutkijalla ei esimerkiksi ole mahdollisuutta esittää tarkentavia kysymyksiä, kuten haastattelutilanteessa. Tiedostaen nämä rajoitteet katsoin tavoitettavani opettajien näkemykset riittävän hyvin kirjoitettujen kertomusten muodossa.

Aineistonkeruumenetelmän valittuani pohdin, kuinka saisin parhaiten tavoitettua opettajia vastaamaan kirjoituspyyntöni. Ensimmäinen ajatukseni oli lähestyä toisen

asteen oppilaitoksia rehtoreiden kautta ja kysyä samalla tutkimuslupaa heiltä. Lähetin marras-joulukuun 2020–21 aikana sähköpostitse tutkimuslupapyynnön yhdeksän koulun rehtorille. Lopulta sain kahdelta rehtorilta tutkimusluvan, minkä jälkeen lähetin koulujen opettajille kirjoituspyynnöt (Liite 1). Tämä ei kuitenkaan tuottanut tarpeeksi tulosta, sain ainoastaan yhden opettajan kertomuksen määräaikaan mennessä. Tiedostin haasteet aineiston keruussa, sillä koronapandemia aiheutti opettajille lisätyötä ja joulukuu oli opettajille kiireistä aikaa esimerkiksi arviointien osalta. Koronarajoitusten vuoksi en myöskään päässyt konkreettisesti kouluihin kertomaan tutkimuksestani ja keräämään aineistoa. Tammikuussa 2021 jatkoin kirjoitusten palautusaikaa ja lähetin uusintapyynnöt yhden koulun opettajille. Tästä koulusta en vastauksia kuitenkaan saanut.

Päätin lähestyä yksittäisiä opettajia ja pyrin saamaan ”lumipalloefektillä” lisää opettajia vastaamaan kirjoituspyyntööni. Otin yhteyttä sellaisiin henkilöihin, joiden tiesin toimivan opettajina toisella asteella ja pyysin heitä jakamaan tutkimukseen osallistumispyyntöä myös eteenpäin. Lisäksi tiedustelin ympäriltä olevilta tilaisuuden tullen, josko he tuntisivat opettajia, jotka olisivat valmiita osallistua tutkimukseeni. Pikkuhiljaa vastauksia alkoikin kertyä ja helmikuuhun mennessä kasassa oli kahdeksan (8) opettajan kertomukset onnistumisen kokemuksista.

Kirjoituspyynnössä pyysin opettajia kertomaan taustatietona opetettavan aineen sekä työuran pituuden. Tutkimukseeni osallistuneista kahdeksasta opettajasta kolme opetti ammattikoulussa ja viisi lukiossa. Viidestä lukio-opettajasta yksi mainitsi työskentelevänsä aikuislukion puolella. Opetettavina aineina heillä oli kieliä, kaupallisia-aineita, luonnontieteitä sekä taito- ja taideaineita. Kaikilla vastaajilla oli kertynyt pitkältä ajalta kokemusta opettajan työstä, sillä opettajien uran pituus vaihteli 13 vuodesta 30 vuoteen, keskimääräinen työuran pituus oli 21 vuotta. Tutkimukseen ei pyritty saamaan opettajia tietyltä alueelta Suomesta, vaan tutkimukseen saivat osallistua kaikki, joilla oli työkokemusta opettajana toisella asteella. Tutkimuksessa ei myöskään eroteltu lukio- ja ammatillisia opettajia tai pyritty tekemään minkäänlaista vertailua eri opettajien välillä. Opettajia käsiteltiin yhtenä joukkona.

4.4. Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Valitsin tämän menetelmään, sillä tutkimukseni aineisto koostuu opettajien vapaamuotoisesti kirjoitetuista narratiiveista. Katsoin parhaimmaksi vaihtoehdoksi edetä aineisto edellä, yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissä avainajatuksena on, että analyysiyksiköt eivät ole ennalta määriteltyjä, vaan ne valitaan aineistosta tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108). Tutkimuksen analyysia ei siis ohjannut mikään etukäteen päätetty teoria, vaan aineistolta kysyttiin tutkimuskysymysten mukaisia kysymyksiä.

Tuomi ja Sarajärvi (2018) esittelevät teoksessaan kolme aineistolähtöistä analyysimallia. Sovelsin analyysiprosessissani näistä Milesin ja Hubermanin sekä Laineen mallia. Tiivistetysti analyysi eteni kolmessa vaiheessa, jotka ovat: 1) olennaisen etsiminen aineistosta 2) aineistokatkelmien pelkistäminen yksittäisiksi ilmaisuiksi 3) pelkistettyjen ilmauksien yhdistäminen ja kategorioiden luominen.

Aloitin aineiston analyysin tulostamalla kaikki kahdeksan kirjoitelmaa paperiversioksi ja nimesin kunkin kirjoitelman kirjain-numero-tyylillä (O1, O2, O3 jne., joissa O= Opettaja). Samalla tyylillä merkitsin myös tulokset-luvussa käytetyt aineistokatkemat. Kirjoitelmat olivat pituudeltaan vajaasta sivusta kahteen sivuun, kokonaisuudessaan aineistoa oli 11 A4-kokoista sivua (fontti Arial, kirjaisinkoko 12, riviväli 1,5). Luin kirjoitelmat useampaan kertaan läpi, jotta sain muodostettua aineistosta yleiskuvan ja kirjasin samalla karkeasti muistiin esiin nousevia teemoja ja huomioita. Seuraavaksi aloin jäsentämään tekstiä alleviivaamalla eri teemoihin liittyviä ilmauksia ja tekstikatkemia eri väreillä. Esimerkiksi onnistumisen kokemusta kuvaavat lauseet merkitsin punaisella, onnistumisen taustalla vaikuttavat tekijät tai niihin viittaavat ilmaisut puolestaan sinisellä, ja onnistumisen merkitystä kuvaavat sanat, lauseet tai katkelmat oranssilla. Tätä vaihetta voidaan nimittää aineiston koodaamiseksi, jonka avulla jäsennetään sitä, mitä tutkijan mielestä aineistossa käsitellään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105). Hänninen (1999, 138) muistuttaa, että analyysiä tehdessä tutkijan on kunnioitettava tarinoiden yksilöllisyyttä ja siksi vältettävä liiallista auki selittämistä. Tutkijan tulee siis tehdä tulkintaa, mutta

narratiivisen aineiston kohdalla ei ole tarkoituksellista selittää tarinoita yleisiksi tosiasioiksi.

Koodaamisen jälkeen muodostin kustakin analyysiyksiköstä Wordiin taulukon, johon listasin ensin raakahavainnot ja kiteytin niistä pelkistetyt ilmaisut seuraavaan sarakkeeseen. Vertailin pelkistettyjä ilmauksia ja etsin samankaltaisuuksia, minkä jälkeen muodostin yläkategoriat. Alla oleva taulukko havainnollistaa onnistumisen kokemusten analyysiprosessia ja tekee näkyväksi sen, kuinka työstin raakahavainnot ensin pelkistetyiksi ilmaisuiksi ja edelleen yläkategorioiksi. Kyseisen prosessin toteutin myös kahdelle muulle teemalle; onnistumisen taustatekijöille sekä onnistumisten merkityksille. Nostin analyysiprosessista juuri onnistumisen kokemusten taulukoinnin, sillä se kuvastaa tutkimuksen pääkysymykseen vastaavien tulosten muodostumista.

Taulukko 1. Analyysiprosessi.

Raakahavainto	Pelkistetty ilmaus	Kategoria
...no joka tapauksessa olen käyttänyt sähköisiä kokeita nyt n. 6 vuotta. Olen onnistunut siinä mielessä	uuden taidon/järjestelmän käytön oppiminen	OPETTAJAN AMMATILLINEN KEHITTYMINEN
tässä (koulun kotisivujen teko) aloin täysin nollasta ja opiskelin vaan itse, niin olihan se onnistuminen, kun sivut valmistuivat.	uuden taidon oppiminen, oman osaamisen kehittyminen	OPETTAJAN AMMATILLINEN KEHITTYMINEN
ammattillisena opettajana suurin palkinto on, kun opiskelija saa tutkintotodistuksen ja työllistyy alalle	opiskelijan onnistuminen, opintomatkan loppuunsaattaminen	OPISKELIJAN KASVUN JA OPPIMISEN TUKEMINEN
Tässä projektista tuli siis onnistumisen kokemus. Opin itsekkin jotain uutta, mutta parasta oli nähdä opiskelijoiden innostuminen ja muutamat hienot onnistumisetkin.	oma oppiminen, työssä kehittyminen ja opiskelijan onnistuminen	OPETTAJAN AMMATILLINEN KEHITTYMINEN & OPISKELIJAN KASVUN JA OPPIMISEN TUKEMINEN
...kun jouduimme nopsaan siirtymään etäopetukseen, tarjouduin opastamaan tiimini opettajia Teamsin käytössä.	onnistumisen kokemus toisten opettajien auttamisesta	TYÖYHTEISÖSSÄ ONNISTUMINEN

Analyysiprosessin loppuksi muodostin kolme pääkategoriaa, jotka kuvasivat opettajien erilaisia onnistumiskokemuksia. Ensimmäisessä kategoriassa onnistuminen liittyi opiskelijan kasvun ja oppimisen tukemiseen. Toisessa kategoriassa onnistumisen kokemus kytkeytyi opettajan omaan oppimiseen ja ammatilliseen kehitykseen. Kolmannessa kategoriassa taas opettajan onnistuminen liittyi työyhteisössä toimimiseen. Erottelin narratiiveissa mainitut onnistumisen taustatekijät kunkin kategorian yhteyteen ja kokosin niistä erilliset listaukset.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset ja vastaan aiemmin esittämiini tutkimuskysymyksiin. Ensimmäiset kolme alalukua vastaavat tutkimuksen pääkysymykseen: *Millaisia työssä onnistumisen kokemuksia opettajilla on?* Vastaan kussakin alaluvussa myös ensimmäiseen alakysymykseen: *Millaisia tekijöitä on onnistumisten taustalla?* Tällä tavoin kytkös kunkin onnistumisteeman ja siihen kuuluvien taustatekijöiden välillä saadaan säilytettyä. Viimeisessä alaluvussa 5.4. vastaan toiseen alakysymykseen: *Millaisia merkityksiä onnistumisiin liitetään?* Tässä alaluvussa käsittelem onnistumisille annettuja merkityksiä kaikkien kolmen teeman kautta.

5.1. Onnistuminen opiskelijan kasvun ja oppimisen tukemisessa

Opettajien työssä onnistumisen kokemuksissa yksi tärkeä teema on opiskelijan kasvun ja oppimisen tukemisesta syntynyt onnistumisen tunne. Usealla opettajalla onnistuminen liittyi tilanteeseen, jossa yksittäisellä opiskelijalla oli ollut haasteita opintojen aikana tai kurssin suorittamisessa. Opiskelijalla saattoi olla hankala elämäntilanne tai oppimisen kanssa vaikeuksia, jolloin hän tarvitsi paljon henkilökohtaista ohjausta opettajalta. Opiskelijan lopulta ylittäessä itsensä, onnistuessaan ja saavuttaessa tavoitteensa myös opettaja koki onnistuneensa työssään.

Yksi opettajista kuvasi, kuinka hänen uraltaan mieleen oli jäänyt opiskelija, joka oli kipuillut viimeisten lukiokurssien kanssa ja samalla valmistautunut lääketieteellisen pääsykokeisiin. Opiskelija oli jo suunnitellut jättävänsä kurssin kesken. Opettaja oli halunnut rohkaista opiskelijaa jatkamaan viimeiset kurssit loppuun asti ja kannustanut myös pääsykokeisiin valmistautumisessa. Seuraavana kesänä opettaja oli törmännyt kyseiseen opiskelijaan, joka kertoi saaneensa opiskelupaikan lääketieteellisestä ja kiitti suuresti opettajaa kaikesta avusta ja tuesta viimeisen lukiovuoden aikana. Opettaja kuvasi kokemustaan seuraavasti:

”Hänen onni tuotti minulle suurta mielihyvää. [--] Tämä kokemus sai minut tuntemaan suurta onnistumisen iloa ja luottamusta siihen, että osaan työni kasvattajana ja opiskelijoiden kannustajana.” (O3)

Yllä olevan opettajan tarina kuvastaa, kuinka opettajan työssä vuorovaikutus ja vastavuoroisuus nousevat merkitykselliseen rooliin. Opiskelija kokee saaneensa opettajalta apua sekä tukea opiskeluunsa, jolloin opettaja puolestaan tuntee onnistuneensa työssään. Opettajan onnistuminen näyttää myös vahvistavan hänen itseluottamustaan ja pystyvyyden tunnetta osaavana, ammattitaitoisena opettajana.

Toisen opettajan kertomuksessa korostui opiskelijan kehitys ja matka läpi haasteellisen opiskeluajan, missä opettaja koki olleensa tiiviisti mukana. Opettaja tunsikin onnistuneensa, sillä opiskelija pääsi tavoitteeseensa ja valmistui koulusta. Opettaja sai opiskelijalta kiitosta kaikesta tuesta, mikä tuntui opettajasta erityisen hyvältä.

”Sain opiskelijalta paljon kiitosta, kun olin jaksanut sparrata ja uskoa häneen” (O2)

Opiskelijan haasteet saattoivat liittyä myös yksittäiselle tunnille tai yksittäiseen aiheeseen, jolloin opiskelija tarvitsi enemmän ohjausta. Eräs liikunnanopettaja kertoi onnistumisen kokemuksen liittyvän uimaopetuksen tunnille, jolloin teemana oli ollut rintauinnin tekniikka.

”Onnistumisen tunne kytkeytyi tuolla tunnilla siihen, että opiskelija, jolla oli erityisen paljon haasteita tehdä potku oikeaoppisesti ja riittävän voimakkaasti, sai ahkeran harjoittelun päätteeksi selvää kehitystä rintauinnin potkuunsa, josta häntä myös kehuin. [--] oppilas itse näytti myös iloiselta, mikä korosti myös omaa onnistumisen tunnetta.” (O5)

Lähes kaikissa aineiston kertomuksissa ilmeni, että opettajat saivat onnistumisen kokemuksen monesti opiskelijan onnistumisesta. Tämän voi nähdä kuvaavan opettajan työn luonnetta. Opettaja viettää suurimman osan työajastaan opiskelijoiden kanssa vuorovaikutuksessa, jolloin työ on hyvin ihmisläheistä. Opetustyön keskeisenä tavoitteena näyttäytyy opiskelijoiden oppimisen ja kasvun edistäminen. Kun opettaja löytää sopivat keinot, joilla auttaa opiskelijaa oppimaan, hän kokee onnistuneensa

työssään. Tutkimukseen osallistuneiden opettajien tarinoista erottui kuitenkin yksi tarina, jossa opettaja toi selkeästi esille, että hänen onnistumisensa liittyivät lähinnä omaan onnistumiseen, eivätkä opiskelijan oppimiseen, hyvään arvosanaan tai vastaavaan. Opettaja näki, että opiskelijat tekevät pääosin itse työnsä ja asettavat omat tavoitteensa, eikä kokenut olevansa merkittävimmissä roolissa siinä suhteessa. Hän koki tekevänsä kuitenkin tärkeää työtä, muttei antanut suurta kunniaa itselleen opiskelijoiden onnistumisista.

Mielenkiinnon herättäminen opiskelijoissa

Merkittävänä työssä onnistumisena koettiin myös se, kun opettaja sai herätettyä opiskelijoiden mielenkiinnon ja uteliaisuuden opiskeltavaa ainetta kohtaan. Yksi lukio-opettaja kiteytti tämän hyvin narratiivissaan:

”Jos onnistun herättämään opiskelijoiden uteliaisuuden jotain ilmiötä kohtaan, on se aina työvoitto. [--] Onnistumisen tunnetta lisää se, kun opiskelijat valitsevat paljon syventäviä kursseja opettamistani aineista”
(O7)

Yllä oleva sitaatti osoittaa, että opettajalle on tärkeää saada oppilaiden kiinnostus ja motivaatio heräämään oppiainetta kohtaan. Opettaja kokee onnistuneensa, kun opiskelijat haluavat jatkaa opiskelua hänen tunneillaan vapaavalinnaisillakin kursseilla. Toinen opettaja kuvasi, kuinka opiskelijoiden innostuminen uudesta kurssilla tehdystä projektista tuntui parhaalta onnistumisen kokemukselta myös opettajan näkökulmasta.

”Opiskelijat kurssilla lähtivät innokkaasti tekemään töitä, kävivät omalla ajallaankin tekemässä teoksia. Joskus heitä piti hoputtaa pois luokasta päivän päätteeksi. [--] Tässä projektista siis tuli onnistumisen kokemus. Opin itsekin jotain uutta, mutta parasta oli opiskelijoiden innostuminen ja muutamat hienot onnistumisetkin.” (O4)

Opettajat, jotka kertoivat saavansa onnistumisen kokemuksia opiskelijoiden kiinnostuksen heräämisestä ja innostumisesta, vaikuttivat myös itse olevan

motivoituneita ja innostuneita omasta aineestaan. Heidän tarinoistaan välittyi halu ideoida oppitunneille uusia tehtäviä, jotta myös oma palo ja into työtä kohtaan pysyi yllä. Opettajan innostuksen voidaan nähdä tarttuvan myös oppilaisiin. Nämä innostusta koskevat tulokset ovat yhteneviä Wenströmin (2020) tutkimuksen kanssa. Innostuksella on tarttuva luonne. Innostuneen opettajan tunnilla myös opiskelijan innostuvat ja kiinnostuvat aiheesta herkemmin. Näin syntyy positiivinen kierre, sillä opiskelijoiden innostuminen ja onnistuminen ruokkivat opettajan intoa entisestään. (Wenström 2020.)

Turvallisen ja oppimista tukevan ilmapiirin rakentaminen

Opettajat mainitsivat narratiiveissaan, kuinka luokan ilmapiiri on merkittävässä asemassa opetustilanteissa ja opiskelijoiden oppimisprosessissa. Opettajien ajatukset havainnollistuvat seuraavissa katkelmissa:

”On ensiarvoisen tärkeää, että pystyn luomaan ryhmään ja yksittäiselle oppijalle ilmapiirin, joka edistää oppimista. Kun ollaan ensin tutustuttu toisiimme jollain tasolla ja alan ymmärtää ryhmän toimintaa eri tilanteissa ja opiskelijoiden keskinäistä dynamiikkaa, myös asioiden opettaminen ja oppiminen helpottuu.” (O6)

”Pieniä onnistumisia ja oman motivaation lisääjiä on se, kun opiskelija jää tunnin jälkeen juttelemaan tai kyselemään jostain tunnilla käsitellystä asiasta tai uskaltaa kaikkien kuullen kysyä jotain” (O7)

Oppimista edistävän ilmapiirin rakentaminen nähtiin toisaalta opettajan opetustyössä onnistumisen mahdollistavana tekijänä, mutta toisaalta myös itse onnistumisen kokemuksena. Yllä olevista aineistolainauksista ensimmäisessä opettaja näkee turvallisen ilmapiirin rakentamisen opetustyössä onnistumisen edellytyksenä, kun taas toisessa lainauksessa opettaja kokee onnistumista, kun opiskelija uskaltautuu osallistumaan tunnilla keskusteluun aiheesta. Opiskelijan uskalluksen osallistua ja esittää kysymyksiä tunnilla voidaan nähdä olevan osoitus turvallisesta oppimisympäristöstä, missä ei tarvitse pelätä epäonnistumisia.

Palaute

Palautteen saaminen ja sen merkitys tuotiin esille opettajien kertomuksissa. Opettajat kertoivat saavansa palautetta opiskelijoilta suoraan tunnilla tai jälkeinpäin esimerkiksi valmistumisen jälkeen. Palautteen saaminen koettiin hyväksi asiaksi, vaikka joskus se saattoi olla hyvinkin suoraa. Opettajat saivat palautetta opiskelijoiden lisäksi toisilta opettajakollegoilta, rehtorilta sekä esimerkiksi yhteistyöprojekteissa muilta osallistujatahoilta. Kahdessa kertomuksessa opettajat toivat esille, että he toivoisivat saavansa enemmän positiivista palautetta työkavereiden ja rehtorin puolelta. Pääosan palautteesta oppilaat antoivat vapaaehtoisesti, jos he halusivat esimerkiksi kiittää opettajaa hyvästä opetuksesta tai tuesta vaikeina hetkinä. Yksi opettajista kertoi keräävänsä nykyisin kurssipalautteen yhteydessä opettajan osaamisen arviointia opiskelijoilta. Näiden palautteiden yhteydessä opettajalle konkretisoitui se, mihin asioihin kurssilla ja opetuksessa oltiin oltu tyytyväisiä. Opettaja koki onnistuneensa ja sai hyvän mielen, jos opiskelijat olivat olleet tyytyväisiä opetukseen. Palautteen saaminen myös muilta opettajilta tai rehtorilta saattoi synnyttää opettajassa onnistumisen tunteen hyvin tehdystä työstä.

Tässä tutkimuksessa ilmeni positiivisen palautteen osalta samankaltaisia tuloksia kuin Uusiauttin (2008) tutkimuksessa. Toisilta saatu positiivinen palaute lisäsi hyvänolon tunnetta, sitä toivottiin ja se saattoi auttaa opettajaa havaitsemaan onnistumisensa, mutta opettajan tuli myös itse kokea tehty työ tai kokemus tärkeäksi. Uusiautti (2008) toteaa, että olennaisinta on työntekijän oma kokemus hyvin tehdystä työstä sekä tunne, että positiivinen palaute on todella ansaittu. Yksi tähän tutkimukseen osallistuneista opettajista korostikin, ettei työtehtäviin voi ryhtyä vain muilta saatavan positiivisen palautteen toivossa, vaan asia pitää kokea itselle merkitykselliseksi ja tärkeäksi.

Opiskelijan tukemisessa onnistumista edesauttavat tekijät

Opettajat kertoivat narratiiveissaan, millaisten tekijöiden he näkivät olevan onnistumistensa taustalla. Hankalissa tilanteissa ja opiskelijoiden oppimisen haasteissa opettajan kärsivällisyys, kuuntelemisen taito, opiskelijoiden arvostaminen ja kokemus

työn merkityksellisyydestä auttoivat onnistumaan. Myös toimiva vuorovaikutus opettajan ja opiskelijoiden välillä nähtiin oleellisena tekijänä, mikä auttoi opiskelijoiden oppimisen tukemisessa. Kokemus työn merkityksellisyydestä auttoi opettajia löytämään uusia keinoja opetusjärjestelyihin ja huomioimaan opiskelijoiden yksilöllisiä tarpeita.

”Opiskelijat ovat kaikista tärkein juttu tässä työssä ja jaksan olla hankalissakin tilanteissa kärsivällinen, kuunnella ja ohjata oikeaan suuntaan.” (O2)

Rutiinien ja työkokemuksen mainittiin vaikuttavan opiskelijoiden oppimiseen kytkeytyvien onnistumisten taustalla. Työkokemuksen myötä kertynyt tieto opetusmenetelmistä ja -välineistä sujuvoitti opetustyötä. Yksi opettaja esimerkiksi kertoi uran aikana muodostuneiden rutiinien auttavan häntä opetustyössä heittäytymään tilanteisiin luovasti. Tällöin ei hänen mukaansa tarvinnut keskittyä loputtomasti tuntisuunnitelmien tai eri opetusmetodien pohtimiseen. Onnistuneen oppitunnin pitämisessä hyvän suunnittelutyön nähtiin olevan tärkeää, mutta sen lisäksi vaadittiin myös jatkuvaa havainnointia oppitunnilla.

”Se (onnistuminen) vaatii joskus paljonkin taustatyötä ja myös jatkuvaa havainnointia tuntitilanteessa. [--] Opetus ei tapahdu mutu-tuntumalla, vaan suunnittelutyö on myös tehty huolella etukäteen.” (O6)

Opettajalla täytyi siis olla tieto, mitä opetussuunnitelmaan kuuluu ja miten tunnilla edetään, mutta suunnitelmia oli kyettävä myös mukauttamaan tilanteen vaatimalla tavalla. Konkreettiset opetustyön välineet koettiin tärkeiksi auttaviksi tekijöiksi erityisesti taito- ja taideaineissa. Esimerkiksi liikunnanopetuksessa onnistuneen opetuksen edellytyksenä oli, että opettajalla oli käytössä lajiin soveltuvat välineet.

Työkokemuksen rinnalla opettajan ammatilliset taidot koettiin onnistumisten kannalta edesauttavina tekijöinä. Ammatillisina taitoina opettajat nostivat esille opetuksen eriyttämisen, toimivan vuorovaikutuksen sekä opiskelumenetelmien mukauttamisen opiskelijan taitotason mukaan. Opettajan ymmärrys opiskelijoiden yksilöllisistä tarpeista auttoi kehittämään erilaisia tapoja opetukselle.

”Minulla oli riittävän paljon näkemystä siitä, millaisilla ohjeilla olisi hyvä edetä, jotta suoritus rakentuisi sopivan haastavilla tehtävillä kohti kokonaisvaltaista ja oikeanlaista lopputulosta.” (O5)

Narratiiveissa mainittiin myös työyhteisön merkitys onnistumisten taustalla. Työyhteisöstä saatiin tukea, apua ja kannustusta ongelmatilanteissa sekä uusia ideoita ja kokemuksia hyvistä käytänteistä. Ongelmista tai haasteista opiskelijaryhmissä pystyttiin keskustelemaan yhteisesti muiden opettajien kanssa, jolloin ratkaisuja ei tarvinnut pähkällä vain yksin, vaan yhteisvoimin kollegoiden kanssa.

”Työyhteisöni on sopivalla tavalla kannustava. Aina voidaan keskustella mahdollisista ongelmista opiskelijaryhmässä. Joskus pitkän työpäivän loppumetreillä voi olla takki tyhjä, silloin on kiva, kun kollega vinkkaa jotain uutta ideaa tunnille.” (O6)

5.2. Onnistuminen opettajan ammatillisen osaamisen kehityksessä

Toisena onnistumisen kokemuksia yhdistävänä kategoriana tulkitsen opettajan ammatilliseen osaamiseen ja kehitykseen liittyvät onnistumiset. Nämä onnistumiset syntyivät opettajan omista oppimiskokemuksista tai oivalluksista. Tarinoissa korostuivat opetustyön muutokset viime vuosikymmenten aikana, mikä oli osaltaan tuonut opettajille tarpeen päivittää osaamista ja opetella uusia työssä vaadittavia taitoja. Myös opettajien oma into ja halu kehittyä työssä toimivat osaamisen kehittämisen motiiveina. Substanssiosaamisen sekä pedagogisten taitojen jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen nähtiin toisaalta opettajan työn haasteena, mutta toisaalta myös positiivisena mahdollisuutena kehittyä ammatillisesti.

Opetusmenetelmien uudistaminen

Aineiston kertomuksissa tuli esille, kuinka esimerkiksi lukioissa oli siirrytty sähköisiin järjestelmiin, ja ylioppilaskirjoitusten sähköistymisen myötä tavalliset kurssikokeet olivat

muuttuneet paperiversioista sähköisiksi. Yksi pitkän uran tehnyt opettaja kirjoitti saaneensa monia onnistumisen kokemuksia juuri digitaitojen opetteluun liittyen. Opettaja kuvasi, kuinka esimerkiksi vanhoihin paperikokeisiin tottuneena sähköinen koejärjestelmä oli tuottanut haasteita, mutta hän koki kuitenkin onnistuneensa koejärjestelmän sekä sähköisen oppimisalustan käyttöönotossa. Lisäksi opettaja oli saanut tehtäväkseen luoda kotisivut koululle, mikä oli kehittänyt hänen tietoteknisiä taitoja entisestään. Kotisivujen työstäminen ja lopulta valmiiksi saaminen tuntui opettajasta hienolta ja hän tunsu onnistuneensa.

” [--] No joka tapauksessa olen käyttänyt sähköisiä kokeita nyt n. 6 vuotta. Olen onnistunut siinä mielessä.” (O1)

” Rehtorilta sain pyynnön tehdä koulullemme kotisivut muutama vuosi sitten. [--] Tässä aloin täysin nollasta ja opiskelin vaan itse, niin olihan se onnistuminen, kun sivut valmistuivat.” (O1)

Yllä olevan opettajan kertomuksessa tulee esille opettajan työn muuttuva luonne. Vaikka kurssien asiasisällöt pysyisivät kutakuinkin samanlaisina, järjestelmät ja laitteet kehittyvät koko ajan. Opettajan työssä esimerkiksi juuri tietotekniset taidot ovat yhä merkittävämmässä roolissa nykyään. Muutokset työssä tuovat luonnollisesti uusia haasteita ja aluksi epävarmuuttakin työhön, mutta ne voivat kääntyä myös työssä onnistumisen ja ilon kokemuksiksi, kuten edellä mainitun opettajan kohdalla. Itsensä haastaminen näyttäytyi onnistumista edesauttavana tekijänä.

Yksi kuvataiteen opettaja puolestaan kuvasi, kuinka uudesta yhteistyöprojektista ammattikorkeakoulun sekä erään opetuksen kehittämiskeskuksen kanssa oli muodostunut kokonaisuudessaan onnistumisen kokemus. Projekti oli tuntunut opettajasta uudelta haasteelta, sillä siinä tarvittiin esimerkiksi mekaniikkaan ja koodaukseen liittyvää osaamista.

”Ehdotin heille, että haluaisin teetättää liikkuvia taideteoksia, mutta minulla ei ole osaamista mekaniikkaan tai koodaukseen. [--] Tässä projektista siis tuli onnistumisen kokemus.” (O4)

Opettaja oli saanut ammattikorkeakoululta sekä kehittämiskeskukselta apua kurssin teknisen puolen toteuttamiseen ja hän koki oppineensa projektissa itsekin uusia asioita. Kyseisen opettajan kertomus voidaan tulkita osoituksena siitä, että uusiin projekteihin tarttuminen luo mahdollisuuden opettajan osaamisen kehittymiselle ja sitä kautta myös onnistumisen kokemusten syntymiselle.

Opetuksen suunnittelutyö

Osa opettajista kertoi saavansa onnistumisen kokemuksia hyvin menneestä suunnittelutyöstä. Suunnittelutyö koski oppituntien valmistelua, kurssitehtävien laatimista ja tavoitteiden asettamista niin itselle opettajana kuin opiskelijoille kurssien suorittajina. Yksi opettaja kuvasi, kuinka hän oli kehittänyt kurssille kappaleiden sisällöistä kaksi eri tehtäväversiota; perusversion ja syvennetyn version. Hän tunsi onnistuneensa uusien tehtävien luomisessa ja koki sen olevan osoitus opettajana kehittymisestä.

”Mielestäni tämä kertoo siitä, että en ole urautunut opetuksessani, vaan saan edelleen itsekin asioista esille uusia näkökulmia, pystyn eriyttämään opetustani ja siksi kehityn opettajana edelleen.” (O8)

Suunnittelutyössä onnistuminen konkretisoitui opettajalle lopulta oppitunnilla, missä suunnitelmat saatiin toteutusvaiheeseen opiskelijoiden kanssa. Yksi opettajista toi ilmi, kuinka hän koki, että hänellä on täysi autonomia opetuksen suunnittelun ja toteutuksen suhteen. Autonomian voidaan katsoa lisäävän kokemusta oman työn hallinnasta, sillä tällöin opettaja voi työssään hyödyntää omia vahvuuksiaan. Hakasen, Bakkerin ja Schaufelin (2006) mukaan oman työn hallinta, esimiehen tuen ja työpaikan sosiaalisten suhteiden ohella on merkittävä voimavaratekijä opettajille. Kun opettajalla on vapaus toteuttaa opetusta itselle sopivalla tavalla, työ tuntuu myös mielekkäämmältä.

Opettajana kehittymisen taustalla vaikuttavat tekijät

Tarinoissa, joissa opettajat kokivat onnistumisen kokemuksia uusia asioita oppiessa sekä oman osaamisen kehittämisessä, he nimesivät onnistumisia edesauttavina tekijöinä oman halun kehittyä työssä ja pysyä mukana muutoksissa. Opettajat eivät halunneet jämähtää paikoilleen, vaan tiedostivat, että koulutuksen muutosten myötä myös heiltä opettajina edellytettiin uuden opettelua. Lisäksi sinnikkyys ja periksiantamattomuus olivat piirteitä, jotka kuvasivat opettajia uusien taitojen opettelussa.

”Onnistumiseni kertoo periksiantamattomuudesta ja tarpeesta pysytellä perillä asioista.” (O1)

Keskeiseksi tekijäksi tarinoissa nousi myös opettajan oma into kehittyä ja haastaa itseään ammatillisesti. Uudet haasteet ja niihin rohkeasti tarttuminen koettiin positiivisina puskureina, jotka tarjosivat tilaisuuden kokea työssä onnistumisia. Tulkitsin opettajan aktiivisen työtteen sekä organisointikyvyn olevan ominaisuuksia, jotka tukivat opettajan omaa oppimista ja sinä onnistumista.

Lisäksi kollegoiden tuki oli merkityksellisessä roolissa onnistumisten taustalla. Jos oma osaaminen ei riittänyt jossain tietyssä asiassa, apua saatiin työkaverilta ja päästiin jatkamaan eteenpäin. Tämä näkyi esimerkiksi tietoteknisissä asioissa. Uuden sähköisen järjestelmän opettelu vaati aikaa ja jos opettajayhteisöstä löytyi digiosaaja, hänen puoleensa käännyttiin teknisissä kysymyksissä. Yksi opettaja kuvasikin kertomuksessaan opettajan työn olevan tiimityötä, jossa ketään ei jätetä yksin.

5.3. Onnistuminen työyhteisössä

Kolmannessa kategoriassa opettajien onnistumisen kokemukset kytkeytyivät työyhteisössä toimimiseen. Nämä onnistumisen kokemukset eivät siis liittyneet suoraan opettajan perustyöhön, vaan esimerkiksi spontaaniin avuntarjoamiseen tai koulun yhteisten projektien edistämiseen. Tässä kategoriassa onnistumisten taustalla vaikutti merkittävästi opettajan oma tahto ja halu toimia koko yhteisön hyväksi. Eräs opettajista

kirjoitti kertomuksessaan, kuinka hän koki onnistuneensa työkavereidensa auttamisessa etäopetukseen liittyvissä asioissa.

”Viime keväänä, kun jouduimme nopsaan siirtymään etäopetukseen, tarjouduin opastamaan tiimini opettajia Teamsin käytössä. Annoin pikakoulutuksen kaikille halukkaille ja matkan varrella vastailin kysymyksiin ja annoin vinkkejä. Tehtäviänikin laitoin jakoon. Tuntui kivalta, kun sai auttaa toisia. Sain mukavia kiitosviestejä.” (O2)

Kyseisen opettajan kertomuksesta voi tulkita, että hänen auttamisen halunsa perustui vapaaehtoisuuteen. Hän tunnisti oman osaamisensa ja muutostilanteessa huomasi, että hänen taidoistaan voisi olla siinä hetkessä hyötyä myös muille opettajille. Tässä tapauksessa vapaaehtoisuus, oman osaamisen tunnistaminen ja työyhteisön arvostaminen loivat mahdollisuuden onnistumisen kokemuksen syntymiselle.

Yksi opettajista puolestaan kertoi toimivansa opetustyön lisäksi opiskelijakunnan ohjaavana opettajana ja hän vastasi esimerkiksi vanhojen tansseihin liittyvistä järjestelyistä. Opettaja koki onnistuneensa vanhojen päivän järjestelyissä ja liikuntasalin koristelun organisoinnissa, sillä päivä oli sujunut kitkatta. Opettaja oli saanut hyvää palautetta niin muilta opettajilta kuin rehtoriltakin, mikä oli tuntunut opettajasta hyvältä kiitokselta ja ollut osoitus siitä, että hän osaa hoitaa tehtävänsä. Työyhteisön antama arvostus sekä opettajan oma kokemus hyvin organisoidusta päivästä, loivat yhdessä opettajalle tunteen onnistumisesta.

Työyhteisössä toimimisesta syntyneet onnistumisen kokemukset toivat esille sen, kuinka työyhteisössä kullakin jäsenellä on usein omat vahvuusalueensa. Niitä hyödyntämällä ja tietoa jakamalla yksittäinen opettaja voi auttaa muita työyhteisön jäseniä. Työkaverit oppivat uutta ja tietoa jakanut opettaja puolestaan kokee onnistumista. Tiedon ja osaamisen jakaminen näytti aineiston mukaan synnyttävän yhteisöllisyyden tunnetta ja luovan luottamuksen ilmapiiriä.

Työyhteisössä onnistumisten taustalla näyttäytyi vahvasti kunkin opettajan vapaaehtoisuus hoitaa perustyön ulkopuolelle kuuluvia tehtäviä. Tässä kategoriassa onnistumiset eivät siis liittyneet suoraan oppitunneille tai opetuksen suunnitteluun, vaan

opettajan omaehtoiseen haluun toimia jonkin yhteisen asian hyväksi. Tärkeää oli tuntee tehtävä itselle merkitykselliseksi, jolloin lisätyö ei tuntunut työläältä, vaan päinvastoin mielekkäältä.

5.4. Onnistumiset työhyvinvoinnin edistäjinä

Tutkimuksen toinen alakysymys liittyi työssä onnistumisille annettujen merkitysten tarkasteluun. Lähettämässäni kirjoituspyynnössä annoin opettajille vapaat kädet kirjoittaa heidän työssä onnistumisen kokemuksistaan, jotta narratiivit olisivat mahdollisimmat aitoja ja tekijänsä näköisiä. Annoin opettajille muutamia avustavia kysymyksiä, joita he halutessaan saivat pohtia tarinoissaan. Yksi näistä apukysymyksistä liittyi juuri onnistumisten merkityksen pohtimiseen. Lähes kaikissa narratiiveista olikin löydettävissä onnistumisille annettuja merkityksiä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Toiset opettajat kirjoittivat suoraan, mitä onnistumiset heille merkitsevät ja toisten kertomuksista merkitykset olivat luettavissa ”rivien välistä”. Yhteinen näkemys opettajien keskuudessa oli, että onnistumiset ovat tärkeitä ja niillä on myönteinen vaikutus työhyvinvointiin.

Opettajat kokivat, että onnistumiset lisäävät positiivisia tunteita työssä. Positiivisina tunteina mainittiin ilo, kiitollisuus, hyvä olo, rentous, vireys sekä positiivinen liikituksen tunne. Onnistumisten nähtiin lisäävän myös kokemusta työn mielekkyudesta. Työn mielekkyys tuli erityisesti ilmi tarinoissa, joissa opettajan onnistumiset liittyivät opiskelijan oppimiseen ja kehittymiseen. Positiivisia tunteita kuvattiin seuraavasti:

”Hyvin onnistuneen opetustuokion jälkeen on rentoutunut ja iloinen olo.”
(O6)

” [--] Tämä kokemus sai minut tuntemaan suurta onnistumisen iloa [--]”
(O3)

Onnistumisen kokemukset kasvattivat myös opettajan pystyvyyden tunnetta. Esimerkiksi palaute opiskelijalta tai työkaverilta auttoi opettajaa näkemään asioita, jotka hän osasi erityisen hyvin. Onnistumiset lisäsivät oman osaamisen arvostamista ja kokemusta

omasta pätevyydestä. Yksi opettaja kuvasi, kuinka onnistuminen oli osoittanut hänelle olevansa hyvä siinä mitä tekee. Toinen opettaja puolestaan kuvasi onnistumisen merkitystä seuraavasti:

” [--] sain luottamusta siihen, että osaan työni kasvattajana ja opiskelijoiden kannustajana.” (O3)

Opettajien kertomuksissa nousi esille, kuinka erilaiset, pienet ja isot onnistumiset, kannustavat jatkamaan opetustyötä ja kehittymään siinä. Eräessä tarinassa opettaja kertoi harkinneensa joskus myös alanvaihtoa, mutta hänen mukaansa onnistumisen kokemukset opettajana olivat yksi tekijä siinä, miksi hän halusi jatkaa nykyisessä työssään. Lisäksi onnistumisten koettiin antavan intoa kehitellä uusia ideoita oppitunneille ja rohkeutta kokeilla erilaisia menetelmiä opetuksessa. Kun esimerkiksi yhden kurssin toteutus oli onnistunut hyvin, se antoi opettajalle motivaatiota tarttua uusiin haasteisiin ja ideoihin. Aineistossa tuli lisäksi ilmi, että onnistumisten nähtiin lisäävän opettajan uskoa itseensä ja siihen, että itsellä on vielä pitkänkin uran jälkeen jotain uutta annettavaa työlle.

Työssä onnistumisten koettiin edistävän niin omaa, kuin myös koko työyhteisön hyvinvointia ja vireää työilmapiiriä. Eräs opettaja kuvasi, kuinka työhuoneessa kollegoiden kanssa on mukava keskustella ja jakaa asioita. Onnistumiset ja niiden jakaminen työyhteisössä loivat hyvää tunnelmaa. Opettajat osasivat iloita myös toisten onnistumisista. Aineiston narratiiveissa ei tullut ilmi, että työkaverin onnistuminen olisi herättänyt muissa esimerkiksi kateutta tai muita negatiivisia reaktioita. Opettajat näkivät, että onnistumiset auttoivat heitä jaksamaan työssä eteenpäin ja lisäsivät työssä viihtymistä sekä työtyytyväisyyttä.

Kuten aiemmin todettiin, opettajat kokivat työssä onnistumisen merkityksen pääosin myönteisenä. Aineistosta erottui kuitenkin yksi tarina, jossa opettaja ilmaisi oppitunteihin liittyvän onnistumisen tunteen melko neutraalisti:

”En saa hyvin onnistuneista tunteista mitään erityisiä kiksejä, on vaan olo, että tunti meni kuten pitikin. Se tuntuu enemmän, kun joutuu toisinaan pitämään sen huonosti valmistellun tunnin.” (O8)

Aineistokatkelmasta voidaan tulkita, että onnistunut oppitunti näyttäytyy opettajalle ”arkipäiväisenä” asiana, eikä se herätä sen suurempaa positiivista tai negatiivista tunnetta. Työstä on voinut tulla jo sen verran rutiininomaista, ettei tavallisen oppitunnin pitämisessä onnistumiselle osaa antaa niin suurta arvoa. Tämän opettajan kommentti tuo esille myös sen seikan, että välttämättä työarjessa ei aina edes huomaa onnistumisia. Omaa opetusta tulee tarkastelleeksi vasta, kun jokin menee pieleen tai ei suju suunnitelmien mukaan. Voi olla, että epäonnistumisen kokemukset ja tunteet jäävät tällöin paremmin mieleen, kuin positiiviset pienet onnistumiset.

6 POHDINTA

6.1. Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia työssä onnistumisen kokemuksia toisen asteen opettajilla on. Ensimmäisessä alakysymyksessä kysyin, millaisia tekijöitä on onnistumisten taustalla ja toinen alakysymys koski onnistumisille annettuja merkityksiä. Aineistona toimivat opettajien kirjoittamat kertomukset heidän omista onnistumisen kokemuksista. Opettajien onnistumiskokemuksista erottui kolme teemaa, joita olivat opiskelijan kasvun ja oppimisen tukemiseen liittyvät onnistumiset, onnistumiset opettajan oman osaamisen kehityksessä sekä työyhteisössä onnistumiset. Alla oleva taulukko vastaa tutkimuksen pääkysymykseen ja havainnollistaa, mitä kokemuksia kuhunkin teemaan sisältyy.

Taulukko 2. Opettajien onnistumisen kokemukset.

	<i>Onnistuminen opiskelijan kasvun & oppimisen tukemisessa</i>	<i>Onnistuminen ammatillisen osaamisen kehityksessä</i>	<i>Onnistuminen työyhteisössä</i>
<i>Opettajan onnistumisen kokemus</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijan oivaltaminen & oppiminen • Opiskelijan onnistuminen • Mielenkiinnon ja innostuksen herättäminen opiskelijoissa • Turvallisen ilmapiirin luominen oppitunnille 	<ul style="list-style-type: none"> • Uusien taitojen oppiminen • Erilaisten opetusmenetelmien kokeileminen • Uusien tehtävien luominen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegoiden auttaminen • Oman osaamisen ja tiedon jakaminen työyhteisössä • Yhteisten projektien organisointi

Opiskelijan kasvun ja oppimisen tukemiseen liittyvät onnistumiset ilmenivät opiskelijatyössä ja opetustilanteissa. Merkittävänä tuloksena näyttäytyi opiskelijoiden innostumisesta, oppimisesta ja onnistumisesta kumpuava onnistumisen kokemus. Kun opettaja sai herätettyä kiinnostuksen opiskelijoissaan, se tuntui opettajasta palkitsevalta ja antoi kokemuksen onnistuneesta työstä. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia Wenströmin (2020) sekä Kellerin, Woolfolk Hoyn, Goetzin ja Frenzelin (2016) tutkimusten kanssa. Oppitunnilla tai kurssilla innostunut ja uusista oivalluksista iloinen opiskelija lisäsi myös opettajan ilon ja onnistumisen tunnetta. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella opettajan ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutus näyttäytyi tärkeässä roolissa opettajan työssä onnistumisten muodostumisessa. Vuorovaikutuksen kautta opettaja hahmotti, millaisista oppijoista opiskelijaryhmät koostuivat ja mitä opetusmenetelmiä kannatti hyödyntää. Opettaja pystyi mukauttamaan opetustaan opiskelijoiden taitotasoon nähden, jolloin opetustyössä onnistuminen mahdollistui. Opetustyössä onnistumiset eivät siis synny vain yksin tekemällä, vaikka ne edellyttävätkin yksilön eli tässä tapauksessa opettajan toimintaa. Niiden voidaan katsoa rakentuvan vuorovaikutustilanteissa, jossa opettajalta vaaditaan tilannetajua.

Narratiiveissa tuotiin esille, kuinka onnistumisen kokemus syntyi monesti haastavassa tilanteessa tai työtehtävässä, jonka eteen täytyi nähdä enemmän vaivaa ja ponnisteluja. Esimerkiksi opiskelijan oppimisvaikeudet tai muut haasteet saivat opettajan pohtimaan vaihtoehtoisia opetusmenetelmiä. Tutkimuksessa haasteellisissa työtehtävissä onnistumisia kokeneiden opettajien voidaan katsoa hyödyntävän voimavaroja ja kokevan työn imua. Bakkerin ym. (2007) mukaan työn voimavarat lisäävät työn imua erityisesti haastavissa tilanteissa. Opiskelijatyössä onnistumisten merkittävänä taustatekijöinä näyttäytyivät opiskelijoiden arvostaminen, opettajan ammatillinen pätevyys sekä kokemus työn merkityksellisyydestä. Näiden tekijöiden voidaan tulkita olevan opettajan voimavaroja, sillä ne auttoivat jatkamaan työtä haasteiden edessä ja saavuttamaan myös onnistumisen kokemuksia.

Toisena isona teemana opettajien onnistumisen kokemukset liittyivät heidän oman ammatillisen osaamisen kehittymiseen. Tällöin onnistumisia koettiin erityisesti muutostilanteissa, jolloin opettajilta edellytettiin uuden oppimista. Opetussuunnitelmien uudistukset sekä sähköisten oppimisalustojen käyttöönotto lisäsivät tarvetta päivittää

tietoja ja taitoja, mutta taustalla näyttäytyi myös opettajien oma halu pysyä kehityksessä mukana ja kasvattaa omaa osaamista opettajana. Lisäksi työyhteisön merkitys ja kollegoiden tuki nostettiin tärkeään rooliin uusien asioiden opettelussa. Tutkimuksen perusteella opettajan ammatillisen osaamisen kehittäminen ja siinä onnistuminen vaati muutosvalmiutta, rohkeutta sekä aktiivista työtettä. Kunterin ja Holzbergerin (2014) tutkimuksen mukaan opettajan innostus edistää positiivista asennetta muutoksia kohtaan. Tämä tutkimus antoi samankaltaisia viitteitä innostuksen eteenpäin vievästä voimasta ja myönteisestä suhtautumisesta muutoksiin. Osa opettajista kuvasi, kuinka juuri uudet projektit tai uusien oppimisalustojen käyttöönotto olivat luoneet onnistuneita oppimiskokemuksia heille itselleen.

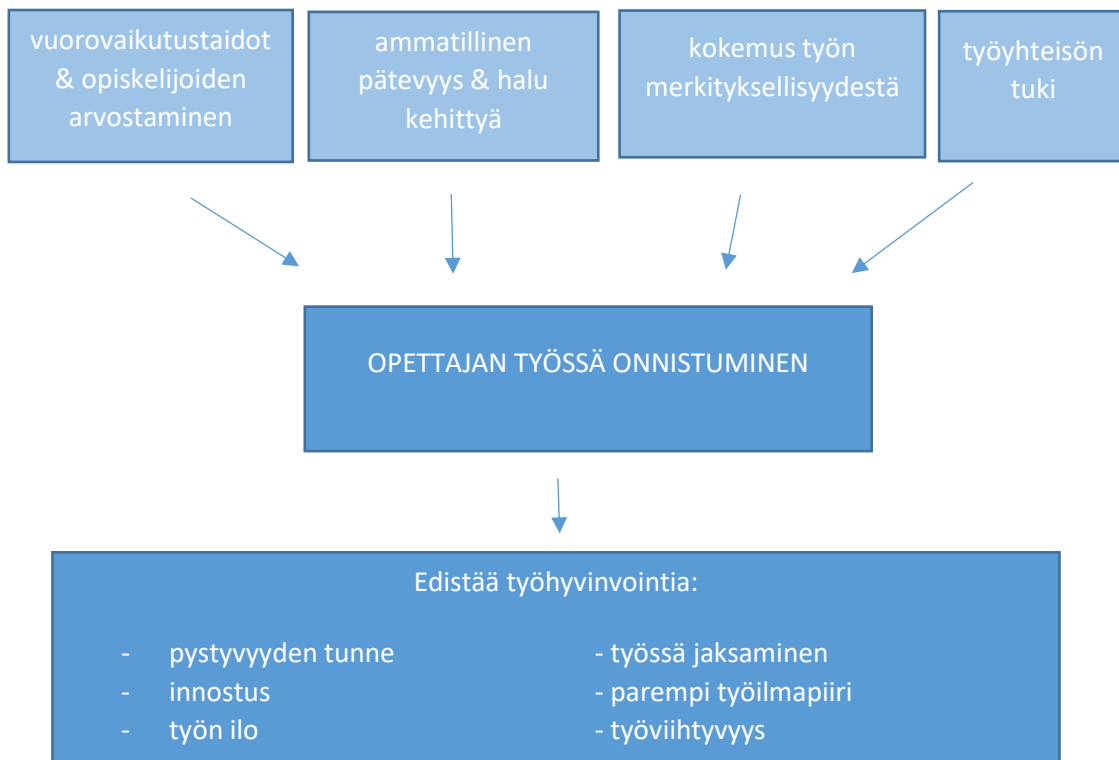
Opettajien aikaisemmat onnistumisen kokemukset vaikuttivat positiivisesti heidän intoonsa tarttua uusiin projekteihin tai kokeilla jotain uutta opetuksessa. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia kuin Iso-Aholan ja Dotsonin (2016) tutkimuksessa. Heidän mukaansa aikaisemmat positiiviset kokemukset lisäävät yksilön uskallusta tarttua uusiin haasteisiin myös tulevaisuudessa. Tämä tuli esille myös tämän tutkimuksen tuloksissa, sillä opettajat kuvasivat onnistumisten lisäävän esimerkiksi intoa uusien ideoiden kehittelyyn myös jatkossa.

Tutkimukseni tulokset ovat osittain yhteneväisiä myös Uusiauttin (2013) tulosten kanssa. Uusiauttin mukaan yhtenä henkilökohtaisena tekijänä työssä menestymistä määrittää työntekijän kompetenssi. Tämä tuli esille myös omassa tutkimuksessani. Opettajan ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot antoivat pohjan osaamiselle ja näyttäytyivät merkittävänä tekijöinä onnistumisten taustalla. Kompetenssin voidaan todeta mahdollistavan onnistumisen kokemusten syntymisen. Ilman ammatin edellyttämiä tietoja ja taitoja opettaja ei voi kokea osaamisen ja hallinnan tunteita työssä, jotka mahdollistavat myös kokemuksen onnistumisesta.

Tulosten kolmas keskeinen teema liittyi opettajien onnistumisiin työyhteisössä. Näissä onnistumistarinoissa tuli vahvasti esille opettajan vapaaehtoinen toiminta yhteisön eteen. Demerouti, Bakker ja Gevers (2015) puhuvat työroolin ylittävistä toiminnasta (extra-role behavior), jolla he tarkoittavat sisäisesti motivoituneen työntekijän omaehtoista toimintaa. Tässä tutkimuksessa opettajien halu tarttua ”ylimääräisiin” tehtäviin voidaan tulkita osoituksena sisäisestä motivaatiosta ja työyhteisön arvostamisesta. Kun

työyhteisössä vallitsi hyvä ilmapiiri, auttamisen halu korostui ja opettajat olivat valmiita tekemään varsinaisen työnsä ulkopuolisiakin tehtäviä. Tutkimukseni osoitti, että työroolin ylittävissä tehtävissä koetaan myös tärkeitä työssä onnistumisen kokemuksia.

Tutkimukseni johtopäätöksenä muodostin kuvion (Kuvio 1.), jossa esitän edellä mainitut keskeisimmät onnistumisten taustalla vaikuttavat tekijät. Kuviossa esitän myös, mitä positiivisia vaikutuksia opettajien työssä onnistumisilla on tämän tutkimuksen perusteella.



Kuvio 1. Onnistumisten taustatekijät ja merkitykset.

Työssä onnistumisille annetut merkitykset liittyivät vahvasti opettajien työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. Onnistumisen kokemukset edesauttoivat työhyvinvointia niin yksilö- kuin työyhteisötasollakin. Yksilötasolla onnistumiset lisäsivät erityisesti positiivisia tunteita työssä ja kasvattivat kokemusta omasta pätevyydestä sekä antoivat

uutta energiaa jatkaa opetustyötä ja kehittää omaa osaamista. Yhteisötasolla opettajien onnistumiset ja niiden jakaminen kollegoiden kesken puolestaan toivat vireyttä ja hyvää tunnelmaa koko työyhteisöön.

Tutkimuksen yhtenä keskeisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että opettajien työssä onnistumisen kokemukset heijastelevat heidän henkilökohtaista arvomaailmaansa. Kunkin opettajan onnistumisen kokemukset kytkeytyvät työn merkityksellisyyteen, sillä onnistumistarinoissa tuli esille heidän subjektiiviset näkemykset siitä, mikä on keskeistä tai tärkeintä opettajan työssä. Näissä asioissa he halusivat myös onnistua. Esimerkiksi, jos opiskelijat ja heidän tukeminen oli opettajalle tärkeää, hän halusi myös onnistua siinä. Tai puolestaan, jos opettaja asetti oman ammattitaidon ja sen kehittämisen merkitykselliseen rooliin, hän halusi onnistua uusien taitojen oppimiseen liittyvissä asioissa. Onnistumisen taustalla voidaankin nähdä olevan aina yksilön visio jostain tavoiteltavasta päämäärästä, jota kohti hän pyrkii menemään. Visio antaa suuntaviivat sille, mitä opettaja haluaa työssään edistää ja mikä häntä työssä innostaa.

Tutkimuksen perusteella voidaan myös todeta, että onnistumisten havaitseminen arkityössä vaatii tilanteeseen pysähtymistä, itsereflektointia ja onnistumisen oivaltamista. Opettajan täytyy pystyä havainnoimaan omaa toimintaansa, jotta onnistumiset kykenee näkemään. Työssä onnistumisia voi löytää ihan pienistäkin asioista, jos arkipäiväisiä tilanteita pysähtyy tarkastelemaan. Tutkimuksen tuloksista voi nähdä, että opettajat löysivät onnistumisia myös pienistä asioista, kuten esimerkiksi opiskelijan hymystä oppitunnin jälkeen. Tätä voidaankin pitää yhtenä syynä sille, että monet opettajista kertoivat saavansa onnistumisen tunteita tai kokemuksia usein, jotkut jopa päivittäin. Onnistumisen ei ajateltu olevan aina jotain suurta ja pitkään tavoiteltua. Toki tällaisiakin onnistumisia tavoiteltiin ja niistä kerrottiin narratiiveissa. Pitkän prosessin myötä rakentuneet onnistumisen kokemukset olivat vaatineet paljon ponnistelua ja vaivaa, minkä vuoksi ne jäivät helposti muistiin tai tulivat ensimmäisenä mieleen, kun omalla uralla tapahtuneita onnistumisia pohdittiin.

Työssä onnistumiset konkretisoituvat usein vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Esimerkiksi kollegoilta tai opiskelijoilta saatu positiivinen palaute koettiin opettajien keskuudessa osoituksena hyvin tehdystä työstä. Yleisesti ottaen toiset ihmiset liittyivät lähes aina opettajan onnistumisen kokemuksen rakentumiseen. Toisten apu ja tuki olivat

onnistumisen edellytyksiä monissa kertomuksissa. Opettajien täytyi kuitenkin osata itse asettaa työlleen tavoitteita ja arvioida niiden saavuttamista. Onnistumisen kokemukset edellyttivät siis aktiivista toimintaa ja arvon antamista tehdylle työlle. Lisäksi aineistossa tuli esille näkökulma oman rajallisuuden ymmärtämisestä ja hyväksymisestä, ettei opettajan työssä ole valmis koskaan. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta että, jos opettaja itse ei arvosta tekemäänsä työtä tai rooliaan opettajana, ei hän todennäköisesti saa työstään myöskään onnistumisen kokemuksia.

Tulokset osoittivat myös sen, että opettajat kokevat onnistumisia niin arkisessa perustyössä kuin myös muutostilanteissa ja uusien haasteiden edessä. Onnistumisten havaitseminen ja niihin reagoiminen voidaan nähdä osittain asennekysymyksenä, sillä tilanteiden kokeminen riippuu pitkälti myös suhtautumistavasta. Esimerkiksi toistuvista rutiineista tai perustyöstä voisi luoda myös tylsän ja negatiivissävytteisen kuvan, mutta tutkimuksen opettajat löysivät näistä tilanteista positiiviset onnistumisen hetket. Myöskin epävarmuutta aiheuttaneissa muutoksissa ja uusissa toimintamalleissa oli löydettävissä ne positiiviset puolet, jotka tuottivat onnistumisen iloa.

Tämän tutkimuksen tulokset eroavat työelämän tiimien onnistumista tutkineen Raappanan (2018) tutkimuksesta siltä osin, ettei työssä onnistumista ymmärretty yhtä voimakkaasti tavoiteorientoituneisuuden kautta. Tutkimuksessani opettajien työssä onnistumisen kokemuksissa painottui ihmissläheinen näkökulma, jolloin onnistumisia ei mitata lukuina tai määrällisinä suorituksina. Opettajien subjektiiviset työssä onnistumisen kokemukset olivat keskiössä ja onnistumiset kytkeytyivät opettajien itse asettamiin tavoitteisiin tai arvoihin eivätkä niinkään ulkoa asetettuihin päämääriin. Yhtäläisyytenä molemmissa tutkimuksissa tuli esille toimivien vuorovaikutussuhteiden merkitys. Raappanan tulokset osoittivat tiimien sisäisen vuorovaikutuksen kehittävän työn tuloksellisuutta ja onnistumista. Minun tutkimuksessani puolestaan opettajan ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutussuhde näyttäytyi yhtenä edistävänä tekijänä opettajan työssä onnistumisessa.

Vaikka tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena olivat nimenomaan työssä onnistumisen kokemukset, ei epäonnistumisen kokemusten yhteyttä niihin voida jättää täysin huomiotta. Tutkimukseen osallistuneita opettajia pyydettiin kirjoittamaan onnistumisen kokemuksista, jolloin heidän narratiivinsa keskittyvät vahvasti juuri positiivisiin

kokemuksiin. Osassa narratiiveista sivuttiin lyhyesti kuitenkin myös epäonnistumisten ja riittämättömyyden kokemuksia, joita työssä myös usein koetaan. Onnistumisista puhuttaessa onkin tärkeä ottaa huomioon tämä vastakkainen näkökulma, sillä onnistumisten taustalle mahtuu usein myös lukuisia epäonnistumisia. Ellis, Carette, Anseel ja Lievens (2014) pitävät epäonnistumisia tehokkaina työkaluina oppimisprosessissa, koska niistä pystyy oppimaan paljon tulevaisuutta ajatellen. Epäonnistumisten läpikäyminen ja ruotiminen voi olla raskasta, mutta siten ne voidaan kääntää lopulta voitoksi ja onnistumisen kokemukseksi. Tämän tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan tarjoa mahdollisuutta opettajien onnistumisten ja epäonnistumisten välisen suhteen tarkempaan tarkasteluun.

6.2. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Etiikka on osa arkielämää. Eettinen ajattelu ja eettisten kysymysten pohdinta kuuluu myös tieteelliseen tutkimusprosessiin aina aiheen valinnasta tutkimuksen tulosten vaikutuksiin asti. Eettiset kysymykset voivat koskea tutkimuskohteen ja menetelmän valintaa, aineiston hankintaa, tutkittavien kohtelua tai tieteellisen tiedon luotettavuutta. Tutkimusta tehdessä tutkijan täytyy aina tapauskohtaisesti ja harkintaa käyttäen etsiä eri tilanteisiin sopivat ratkaisut, sillä kaikkiin ongelmiin ei ole etukäteen laadittuja eettisiä ohjeistuksia siitä, kuinka kuuluisi toimia. Eettinen ajattelu on taitoa pohtia mikä on oikein tai väärin niin omien kuin yhteisön arvojen näkökulmasta. (Kuula 2011, 11–21.)

Pyrin tutkimuksessani ottamaan eettisen näkökulman mahdollisimman hyvin huomioon koko prosessin ajan. Eettisten kysymysten pohdinta korostui erityisesti aineiston hankintaa suunniteltaessa sekä aineiston käsittelyvaiheessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2019) mukaan aineistoa kerätessä on huomioitava tutkittavien kohteluun ja oikeuksiin liittyviä seikkoja. Tutkimukseen osallistuessa tutkittavalla on oikeus osallistua vapaaehtoisesti ja hänellä on myös vapaus kieltäytyä osallistumasta. Tutkittavalla on lisäksi oikeus keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa missä tahansa vaiheessa ilman erityistä syytä. Lisäksi tutkittavalla on oikeus saada tietoa tutkimuksen etenemisestä, sisällöstä ja tietojen käsittelystä. (TENK 2019.)

Tutkimukseeni osallistuminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen ja kaikilla kirjoituspyynnön saaneilla henkilöillä oli mahdollisuus myös jättää vastaamatta pyyntööni. Informoin tutkimushenkilöitä kirjoituspyynnössä (Liite 1), miten käytän keräämääni aineistoa tutkimuksen aikana ja tutkielman valmistumisen jälkeen. Korostin myös, että osallistuminen on vapaaehtoista. Kerroin, että käsittelen aineistoa tutkittavien anonymiteetin säilyttäen ja hävitän aineiston tutkielman valmistuttua. Lisäksi annoin kirjoituspyynnön yhteydessä yhteystietoni ja kerroin osallistujien mahdollisuudesta esittää kysymyksiä ja saada lisätietoa tutkimuksesta sitä kautta.

Narratiiviseen tutkimukseen liittyy erityisiä eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan on otettava huomioon tutkimusprosessissaan. Yhtenä narratiivisen tutkimuksen eettisenä kunniana pidetään sitä, että tutkimustapa antaa tutkimushenkilöille mahdollisuuden vapaaseen ilmaisuun omalla äänellään ja tyylillään. Tähän liittyy kuitenkin kääntöpuoli ja eettiseksi ongelmaksi narratiivisessa tutkimuksessa voi muodostua kertomusten tunnistettavuus. Kertomukset saattavat olla tunnistettavia myös silloin, kun kirjoittajien nimet on poistettu ja muut tunnistamisen mahdollistavat yksityiskohdat muutettu. (Hänninen 2018, 204–205.) Tutkimuksessani poistin kaikki tunnistetiedot, eivätkä esimerkiksi opettajien työpaikat tai paikkakunnat tule tutkielmassa esille. Kirjoitelmapyyntössä keräsin vastaajilta taustatietona opetettavan aineen ja työuran pituuden, mutta näitäkään en tuonut esille tutkimusraportissani tai aineistositaattien yhteydessä. Käytin kaikkien opettajien työvuosista laskettua keskiarvoa vain aineiston kuvaamisessa. Tutkielmaan nostamani aineistositaatit olen käynyt läpi ja arvioinut, etteivät ne sisällä tunnistettavia yksityiskohtia.

Eettisten kysymysten rinnalla tutkimuksessa on tärkeä pohtia myös tutkimuksen luotettavuutta. Tarkastelen luotettavuutta neljän kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteerin kautta. Nämä kriteerit pohjautuvat Guban (1981) muodostamaan luotettavuustarkasteluun, jossa tarkastellaan 1) uskottavuutta (credibility), 2) siirrettävyyttä (transferability), luotettavuutta (dependability) ja vahvistettavuutta (confirmability). Kanasen (2015) luotettavuuskriteeristö laadulliselle tutkimukselle mukailee myös Gubaa.

Uskottavuudella tarkoitetaan, että tutkimuksen tulokset vastaavat tutkittavaa kohdetta tai ilmiötä. Lähtökohtana on tutkijan tarkka dokumentointi aineiston analysoinnissa

koodauksen, ryhmittelyn ja tulkinnan suhteen. (Kananen 2015, 353.) Olen pyrkinyt kuvaamaan aineiston analyysiprosessia mahdollisimman tarkasti ja havainnollistanut sitä myös taulukon muodossa (ks. luku 4.4). Kerron, kuinka olen koodannut ja luokitellut aineistoa aineistosta nousevien teemojen mukaisesti.

Siirrettävyyden osalta laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole pyrkiä yleistykseen kuten määrällisessä tutkimuksessa, vaan sen sijaan pyritään ilmiöiden ymmärtämiseen. Tutkija voi laadullista tutkimusta tehdessä edesauttaa siirrettävyyttä esimerkiksi kuvaamalla yksityiskohtaisesti ilmiön lähtötilanteen, oletukset sekä kenttätöön. (Kananen 2015, 353.) Omassa tutkimuksessani pyrin aukaisemaan mahdollisimman selkeästi aineiston hankintaa ja analyysin etenemiseen kuuluvia vaiheita (ks. luku 4.3 & 4.4).

Luotettavuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset on johdettu aineistosta oikein. Esimerkiksi, jos toinen tutkija analysoisi saman aineiston, hän päätyisi samanlaisiin tuloksiin. (Kananen 2015, 353.) Olen pyrkinyt analysoimaan aineistoa systemaattisesti ja johdonmukaisesti niin, että kaikki tutkimusaiheeni kannalta olennaiset asiat ovat tulleet huomioiduksi. Koen, että analyysin muodostaminen on vaatinut paljon tulkintaa, jolloin se on pitkälti tutkijasta riippuvaista. Toinen tutkija ei luultavasti olisi päätenyt täysin samanlaiseen tulkintaan, sillä esimerkiksi tulosten pääteemat on muodostettu aineistolähtöisesti. Analyysiä ei siis ole ohjannut mikään aikaisempi teoria, jolloin toinen tutkija olisi voinut kategorisoida ja teemoitella aineistoa eri tavoin. Toisekseen opettajien erilainen kerrontatyyli toi omat haasteensa narratiivien analysointiin. Jokaisessa kertomuksessa painotukset olivat erilaisia ja monesti esille tuli opettajan opetettavan aineen erityisluonne, esimerkiksi jonkin yksittäisen tunnin tai aiheen kuvailu. Myös kerronnan tyyli ja tarkkuus vaihtelivat paljon. Joissain kertomuksissa kirjoitustyyli oli hyvin kuvailevaa ja esimerkiksi onnistumiseen liittyvää tilannetta tai henkilöä kuvailtiin tarkasti. Osa opettajista pohjusti kestonusta esimerkiksi kertomalla muutoksista opettajan työssä tai pohtimalla opettajan työn luonnetta yleisellä tasolla. Tällöin koin ajoittain haasteellisena tulkita ja analysoida erityylyisiä narratiiveja johdonmukaisesti. Haasteista huolimatta katson, että olen saanut muodostettua tutkimustulokset selkeästi ja kaikkien opettajien ääni on saatu kuuluville.

Neljäntenä luotettavuuskriteerinä tarkastelen vahvistettavuutta. Jotta vahvistettavuus saavutettaisiin, tutkijan tulee osoittaa, että muodostetut tulokset perustuvat aineistoon,

eivätkä tutkijan omiin näkemyksiin (Kananen 2015, 354). Olen käyttänyt tuloksia kuvatta aineistolainauksia, joilla pyrin havainnollistamaan tulosten yhteyttä aineistoon sekä tulinnan muodostumiseen. Avaan lukijalle kunkin aineistokatkelman yhteydessä, kuinka olen katkelmaa tulkinut ja päätelmäni muodostanut. Näin olen pyrkinyt tekemään tutkimusprosessista mahdollisimman läpinäkyvän.

Luotettavuutta arvioitaessa voidaan tarkastella myös saturaatiota, jolla tarkoitetaan aineiston kylläntymistä eli tilannetta, jolloin uudet tapaukset eivät tuo enää tutkimusongelman näkökulmasta uutta tietoa. Aineiston voidaan sanoa toistavan itseään. (Kananen 2015.) Katson saavuttaneeni kylläntymisen kohtalaisen hyvin tutkimuksessani, vaikka määrällisesti aineisto olikin pieni. Tutkimusaineistosta alkoi löytyä samankaltaisuuksia, vaikka jokainen tarina olikin ainutlaatuinen kertomus kirjoittajan onnistumisen kokemuksesta. Täyttä kylläntymistä en kuitenkaan mielestäni aineistolla saavuttanut, vaan aineistoa olisi voinut olla enemmänkin. Kananen (2015, 355) toteaa, että saturaatio olisi mahdollista saavuttaa noin 12–15 havaintotapauksella.

Tutkimuksen menetelmävalinnoilla on myös vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Esimerkiksi aineistonkeruuta suunniteltaessa pohdin pitkään keräänkö aineiston kirjoitettuna kertomuksina vai suullisesti haastatteluiden avulla. Päädyin kirjoitettuihin kertomuksiin, sillä ajattelin, että kiireisille opettajille olisi matalampi kynnyks osallistua tutkimukseen, kun he saisivat vapaasti kirjoittaa onnistumisen kokemuksistaan itselle sopivaan aikaan. Valintaa tehdessä tiedostin, että haastatteluiden järjestäminen olisi mahdollistanut tarkentavien kysymysten esittämisen ja tällöin onnistumisen kokemuksiin olisi ehkä päästy vielä syvällisemmin kiinni. Uskoin kuitenkin, että kirjoitetuilla narratiiveilla tavoitettaisiin riittävän hyvin opettajien kokemuksia. Näin voin nyt myös jälkikäteen todeta, sillä opettajien kertomukset olivat hyvin kuvailevia ja antoisia. Mielestäni narratiivinen menetelmä soveltui siis hyvin tutkimukseni aineistonkeruuseen.

Tavoitteenani ei ollut tuottaa tutkimuksellani yleistettävää ja objektiivista tietoa, vaan tarkastella työssä onnistumista subjektiivisten kokemusten kautta ja siten pyrkiä ymmärtämään ilmiötä. Tutkimukseni tarjoaa yhden lähestymistavan tarkastella työssä onnistumisen ilmiötä opettajien näkökulmasta.

6.3. Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Olen pyrkinyt tuottamaan tutkimuksellani ajankohtaista tietoa opettajien onnistumisen kokemuksista, niiden taustalla vaikuttavista tekijöistä sekä merkityksistä työhyvinvointiin. Uskon, että tästä tutkimuksesta voisi olla hyötyä opettajankoulutuksessa sekä erilaisissa opettajien täydennyskoulutuksissa. Toivon tutkimuksen tuovan opettajien työhyvinvointiin liittyvää tietoa niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Tutkimus sopisi luettavaksi esimerkiksi lukiodien ja ammatillisten oppilaitosten rehtoreille sekä opetushenkilöstölle. Kouluissa voitaisiin esimerkiksi rehtoreiden johdolla nostaa esille enemmän onnistumisen kokemuksia työyhteisössä, mikä suuntaisi keskustelua kohti hyvien kokemusten ja käytäntöjen jakamista. Onnistumisten jakaminen kollegoiden kesken voi tuoda lisää energisyyttä ja innostuneisuutta työilmapiiriin. Yksittäisten opettajien kohdalla omien onnistumisten pohtiminen saattaa kasvattaa kokemusta työn mielekkyydestä ja auttaa havaitsemaan arkityön hyviä hetkiä. Sain muutamalta tutkimukseeni osallistuneelta opettajalta palautetta tutkimusaiheeni mielenkiintoisuudesta. Heidän mielestään omien onnistumisten pohtiminen ja onnistumistarinan kirjoittaminen oli ollut mukava ja palkitseva kokemus.

Tutkimus voi antaa uusia oivalluksia myös työnantajapuolen ihmisille ja esimiesasemassa toimiville. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokainen saisi kokea työssään onnistumisen iloa. Myös nykyajan käsitys hyvästä johtajuudesta perustuu ajatukseen ihmisten motivoinnista, innostamisesta ja onnistumisten tukemisesta, sen sijaan, että ihmisiä pyrittäisiin kontrolloimaan. Onnistumisen kokemukset ovat henkilökohtaisia, jolloin työntekijöitä tulee kohdella yksilöinä ja tukea jokaista omien vahvuuksien löytämisessä ja onnistumisten havaitsemisessa. Jokaisella on omat tavoitteensa, toimintamallinsa sekä persoonallisuutensa, joiden varaan työssä onnistumiset rakentuvat. Esimiehiltä edellytetäänkin taitoa kohdata työntekijät yksilöinä, samalla kuitenkin kiinnittäen huomiota koko työyhteisöön ja sen sosiaaliseen toimintaan. Työpaikan yleisellä ilmapiirillä ja työntekijöiden keskinäisillä suhteilla on myös vaikutus työn positiiviseen kokemiseen, työviihtyvyyteen sekä onnistumisen kokemusten syntymiseen.

Näkisin myös, että onnistumisiin ja hyviin hetkiin huomion kiinnittäminen voi synnyttää positiivisen kierteen, joka heijastuu myös opiskelijoihin. Kun esimerkiksi opettaja harjaantuu löytämään pieniä onnistumisen hetkiä omassa työssään, löytää hän ehkä helpommin onnistumisen siemeniä myös opiskelijoiden kohdalla. Tutkimuksessa korostui opettaja-opiskelija vuorovaikutussuhteen merkitys opiskelijatyössä, jolloin voidaan nähdä kummankin osapuolen onnistumisten edistävän toinen toisiaan. Opiskelijan oivaltaessa ja onnistuessa myös opettaja kokee onnistumisen iloa ja puolestaan työstään innostuva ja onnistuva opettaja saa myös opiskelijat kiinnostumaan käsiteltävästä asiasta.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin juuri opettajien työssä onnistumista, mutta ajattelen, että samanlaista tutkimusta aiheesta voisi tehdä myös muissa ammateissa. Jatkotutkimusta työssä onnistumisiin liittyen voisi siis tehdä alalla kuin alalla. Kasvatus- ja koulutuslalla työskentelevien opettajien onnistumisia koskevaa tutkimusta voisi jatkossa tutkia vielä syvällisemmin. Tällöin tutkimuksen aineiston keruu kannattaisi tehdä haastatteluiden avulla. Keskustelevilla ja dialogisilla haastatteluilla saataisiin vielä tarkempaa tietoa koettujen onnistumisten taustalla vaikuttavista tekijöistä. Jos haastattelut toteutettaisiin esimerkiksi ryhmähaastatteluina, voisi avautua myös lisää tietoa työyhteisön vuorovaikutusprosesseista. Haastatteluissa tutkijalla olisi mahdollisuus esittää tarkentavia lisäkysymyksiä, jolloin vastauksista voisi löytyä uusia näkökulmia aiheeseen.

Tutkimusprosessin aikana heräsi myös ajatus, että olisi kiinnostavaa saada selville, millä tavoin opettajat voisivat kokea enemmän onnistumisia työssään. Tässä tutkimuksessa ei keskitytty näihin tekijöihin, sillä narratiiveissa kuvattiin jo koettuja onnistumisia. Lisäksi jatkotutkimuksessa voisi tuoda esille enemmän opettajan työn muutoksen näkökulmaa ja tarkastella, kuinka opettajat kokevat onnistuvansa näissä muutostilanteissa. Nyt ajankohtaisena uudistuksena on esimerkiksi oppivelvollisuuden laajentaminen, jolloin kaikki peruskoulun päättävät nuoret suorittavat myös toisen asteen koulutuksen. Uudistus lisää opiskelijamääriä ja tuo muutoksia lukioiden sekä ammatillisen koulutuksen opettajien työhön. Tämä tutkimus antoi viitteitä siitä, että muutokset ja uudistukset luovat kaikesta epävarmuudesta huolimatta myös tilaisuuksia onnistumisen kokemuksille. Siksi koulutuksen kentällä tapahtuvien muutosten ja näihin tilanteisiin liittyvien opettajien onnistumisten tarkastelu tarjoaisi varmasti mielenkiintoisen tutkimuskohteen.

Mielestäni tämän tyyppisellä työn positiivisen kokemisen tutkimuksella on paikkansa tämän hetken yhteiskunnassa. Työelämää ja sen epäjärjestyä tai ongelmia on tutkittu paljon, kun taas myönteinen näkökulma työhön ja työn tekemiseen on jäänyt tutkimuksessa vähemmälle. Tällä tutkimuksella halusin tuoda esille myös sen puolen, että aina työ ei ole vain suoriutumista tai selviytymistä rimaa hipoen, vaan työstä saadaan myös arvokkaita onnistumisen kokemuksia.

LÄHTEET

Backman J. 2010. Heidegger ja fenomenologian asia. Teoksessa Miettinen T., Pulkkinen S. & Taipale J. (toim.) *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 60–78.

Bandura A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New York: Prentice-Hall.

Bandura A. 1997. *Self-efficacy: the Exercise of Control*. New York: Freeman.

Bakker A., Hakanen J., Demerouti E., & Xanthopoulou D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.

Bong M. & Skaalvik E. 2003. Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, 15, 1–40.

Collie R., Shapka J., Perry N. & Martin A. 2016. Teachers' psychological functioning in the workplace: Exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction and personal characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 108, 788–799.

Demeuroti E., Bakker A. & Gevers J. 2015. Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87–96.

Ellis S., Carette B., Anseel F. & Lievens F. 2014. Systematic Reflection: Implications for learning from failures and successes. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 67–72.

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

Feldt T., Mäkikangas A. & Kokko K. 2008. *Persoonallisuus ja työhyvinvointi*. Teoksessa Kinnunen U., Feldt T. & Mauno S. *Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 75–94.

Fredrickson B. 2001. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.

Guba E. 1981. *Effective evaluation*. San Francisco, California: JosseyBass.

Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Helsingin yliopisto. Väitöskirja.

Hakanen J., Bakker A. & Schaufeli W. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

Hakanen J. & Perhoniemi R. 2008. Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 1, 30–43.

Hakanen J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkinen H. 2010. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 143–159.

Heinilä H., Uronen I. & Pontinkara H. 2017. Osaamisperustaisuuden moninaiset todellisuudet – Ammatillisen koulutuksen muutoksen vaikutukset ammatillisen opettajan työhön. Haaga-Helian julkaisut, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7225-91-2>

Hobfoll S. 1998. *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.

Häivälä K. 2009. Lukion opettajien ääni – Aineenopettajien käsityksiä muutoksista ja visioista lukiossa. Turku: Turun yliopisto. Väitöskirja.

Hänninen V. 1999. *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Hänninen V. 2018. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–208.

Iso-Ahola S. & Dotson C. 2016. Psychological momentum – A Key to Continued Success. *Frontiers in Psychology* 7.

Isopahkala-Bouret U. 2010. Vocational Teachers between Educational Institutions and Workplaces. *European Educational Research Journal* 9(2), 220–231.

Juuti P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Kananen J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Keller M., Woolfolk Hoy A., Goetz T. & Frenzel A. 2016. Teacher enthusiasm: Review and redefining a complex construct. *Educational Psychology Review*, 28(4), 743–769.

Koli A. 2014. Työn mieltä etsimässä – Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Väitöskirja.

Kunter M. & Holzberger D. 2014. Loving teaching: Research on teachers' intrinsic orientations. Teoksessa Richardson P., Karabenick S. & Watt H. (toim.) *Teacher motivation: Theory and practice*. Routledge, New York, NY, 83–99.

Kuula A. 2011. Tutkimusetiikka – Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Laguna M. & Razmus W. 2018. When I feel my business succeeds, I flourish: Reciprocal relationships between positive orientation, work engagement and entrepreneurial success. *Journal of Happiness Studies* 20, 2711–2731.

Laine T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.

Leiter M. & Bakker A. 2010. Work engagement: Introduction. Teoksessa Leiter M. & Bakker A. (toim.) Work engagement – A handbook of essential theory and research. New York: Taylor & Francis Group, 1–10.

Linley A., Harrington S. & Garcea N. (toim.) 2010. Oxford handbook of positive psychology and work. Oxford: Oxford University Press.

LOPS. 2015. Lukion opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Opetushallitus.

Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampere: Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Manasia L., Parvan A. & Macovei M. 2020. Towards a model of teacher well-being from a positive emotions perspective. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 10(1), 469–496.

Manka M. 2012. Työnilo. Helsinki: Alma Talent.

Manka M. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mäkikangas A., Feldt T. & Kinnunen U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen U., Feldt T. & Mauno S. Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.

Meijer L. & Spector P. 2015. Job satisfaction. Human Resource Management 5.

DOI: 10.1002/9781118785317.weom050093

OAJ. 2019. Opetusalan työolobarometri 2019.

Ojanen M. 2014. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

OKM. Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivu. Ammatillisen koulutuksen reformi. <https://minedu.fi/amisreformi> Luettu 14.1.2021

Onnismaa J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2010:1.

- Paasivaara L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.
- Paaso A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2012, 46–56. https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikak_2012_3_lehti.pdf#page=47
Luettu 5.2.2021
- Polkinghorne D. E. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa Hatch J. A. & Wisniewski R. (toim.) Life history and narrative. Qualitative studies series 1. London: The Falmer Press, 5–24.
- Pulkkinen S. 2010. Husserlin fenomenologinen menetelmä. Teoksessa Miettinen T., Pulkkinen S. & Taipale J. (toim.) Fenomenologian ydinkysymyksiä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 25–59.
- Pursio H. 2010. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa Suutarinen M. & Vesterinen P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 56–66.
- Raappana M. 2018. Onnistuminen työelämän tiimeissä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Rauramo P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Riessman C. K. & Speedy J. 2007. Narrative inquiry in the psychotherapy professions: A critical review. Teoksessa Clandinin D. (toim.) Handbook of narrative inquiry. Mapping a methodology. London: Sage Publications, 426–456.
- Riessman C.K. 2008. Narrative methods for the human sciences. London: Sage.
- Ronkainen S., Pehkonen L., Lindblom-Ylänne S. & Paavilainen E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Ruohotie P. 1980. Opettajien työmotivaatio: tutkimus peruskoulun yläasteen opettajien työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ryan R. & Deci E. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development and wellness. The Guilford Press.

- Salovaara R. & Honkonen T. 2013. Voi hyvin, opettaja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Seligman M. 2011. Flourish: a new understanding of happiness and well-being – and how to achieve them. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seppälä P. & Hakanen J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas A., Mauno S. & Feldt T. (toim.) Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Siitonen J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto.
- Sinokki M. 2016. Työmotivaatio – Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.
- Soini T., Pietarinen J. & Pyhältö K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 4, 244–257.
- Spilt J., Koomen H. & Jochem T. 2011. Teacher wellbeing: The importance of teacher – student relationships. *Educational Psychology Review* 23, 457–477.
- Stephanou G., Gkavras G., & Doulkeridou M. 2013. The role of teachers' self- and collective-efficacy beliefs on their job satisfaction and experienced emotions in school. *Psychology*, 4(3A), 268–278.
- Syrjälä L. 2015. Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa Valli R. & Aaltola J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 257–270.
- Tiilikkala L. 2004. Mestarista tuutoriksi: suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

Tökkäri V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Toikkanen J. & Virtanen I. (toim.) Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapin Yliopisto, 64–84.

Uusiautti S. 2008. ”Tänään teen elämäni parhaan työn” Työmenestys Vuoden Työntekijöiden kertomana. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja.

Uusiautti S. 2013. ”On the Positive Connection between Success and Happiness” *International Journal of Research Studies in Psychology* 3, 1–11.

Virk H. 2011. Impact of emotional intelligence on job satisfaction, organizational commitment and perceived success. *International Journal of Arts & Sciences* Vol 4, Iss 22, 297–312.

Vähäsantanen K. & Eteläpelto A. 2011. Vocational teachers' pathways in the course of a curriculum reform. *Journal of Curriculum Studies*, 43(3), 291–312. doi:10.1080/00220272.2011.557839

Wenström S. 2020. Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. – Defining positive organization and positive leadership in VET. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja.

Xanthopoulou D., Bakker A., Demerouti E., & Schaufeli W. 2007. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.

LIITTEET

Liite 1. Kirjoituspyyntö

Hyvä opettaja,

Olen aikuiskasvatuksen maisterivaiheen opiskelija Lapin yliopistosta ja teen pro gradu -tutkielmaa. Tutkin toisen asteen opettajien työssä onnistumisen kokemuksia. Tarkoituksena on selvittää, millaisia onnistumisen kokemuksia opettajilla on ja mitä merkityksiä onnistumisiin liitetään hyvinvoinnin näkökulmasta. Toteutan tutkimukseni narratiivisella menetelmällä eli kerään aineiston kertomuksien muodossa.

Pyytäisinkin Sinua kertomaan vapaasti omasta työssä onnistumisen kokemuksesta. Voit kirjoittaa joko yhdestä tai useammasta työuraasi liittyvästä onnistumisen kokemuksesta ja kertomuksen pituuden saat päättää itse. Kertomuksen alkuun pyytäisin merkitsemään opetettavan aineen sekä työuran pituuden. Jokainen kertomus on hyödyllinen tutkimukseni kannalta.

Kertomuksesi saa olla omannäköinen, mutta apuna voit käyttää alla olevia kysymyksiä:

- Millaiseen tilanteeseen onnistuminen kytkeytyy?
- Mikä synnytti ja mahdollisti onnistumisen?
- Mistä taidoista tai vahvuuksista onnistumisesi kertoo?
- Miltä onnistuminen tuntui?
- Saatko muilta palautetta onnistumisista, esim. jaetaanko työyhteisössä kokemuksia?
- Mitä työssä onnistumiset merkitsevät sinulle?

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Kertomukset pysyvät nimettöminä ja käsittelen niitä luottamuksellisesti. Käytän saamaani aineistoa

ainoastaan tutkielmassani ja tutkimuksen valmistuttua hävitän sen asianmukaisesti.

Jos Sinulla herää kysyttävää tutkimukseen liittyen voit olla yhteydessä minuun sähköpostitse. Kysymykset ja kertomuksesi työssä onnistumisista voit lähettää sähköpostiini mtuuliai@ulapland.fi. Pyytäisin lähettämään kertomuksesi viimeistään **22.1.2021 mennessä**.

Suuret kiitokset jo etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Monika Tuuliainen

Tutkielmani ohjaaja

Kirsti Lempiäinen

Professori, Lapin yliopisto

Aikuiskasvatuksen sosiologia