

# Ikääntyvien liikunnanopettajien keinoja ylläpitää ammatillista osaa- mista ja työhyvin- vointia

---

## Henry Lipponen

LitM, KM, tohtorikoulutettava  
Jyväskylän yliopisto,  
Liikuntatieteellinen tiedekunta  
henrylipponen@suomi24.fi

## Mirja Hirvensalo

LitT, emeritaprofessori  
Jyväskylän yliopisto,  
Liikuntatieteellinen tiedekunta  
mirja.hirvensalo@jyu.fi

## Kalervo Ilmanen

FT, dosentti  
Jyväskylän yliopisto,  
Liikuntatieteellinen tiedekunta  
kalervo.ilmanen@hotmail.com

## Kasper Salin

LitT, dosentti  
Jyväskylän yliopisto,  
Liikuntatieteellinen tiedekunta  
kasper.j.salin@jyu.fi

## Tiivistelmä

Tämän artikkelin tarkoituksena on tarkastella liikunnanopettajien keinoja ja mahdollisuuksia ylläpitää ammatillista osaamista ja edelleen työhyvinvointia työuransa aikana. Kuudelle Jyväskylän yliopistosta valmistuneelle yli 55-vuotiaalle liikunnanopettajalle tehdyn teemahaastattelun perusteella havaittiin, että opettajat kehittävät ammatillista osaamistaan pääosin lyhyiden täydennyskoulutuskurssien avulla. Haastatteluiden perusteella myös vapaa-ajan liikuntaharrastuksissa opittujen taitojen ja tietojen vieminen käytännön opetustyöhön nähtiin merkityksellisenä ammatillisen osaamisen kehityksessä. Opittujen uusien taitojen myötä opettajien on mahdollista muokata omaa työtään ja uusiutua ammatillisesti. Tämä puolestaan voimaannuttaa opettajia ja vaikuttaa siten merkittävästi työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Myös muiden opettajien vertaistukea sekä liikunnan ammattilaisten kanssa käytävää ammatillista reflektointia pidettiin haastateltavien mielestä tärkeänä ammatillisen osaamisen kehittymisen mahdollistajana. Haastateltavat kokivat työurallaan ongelmalliseksi sen, että heidän ei ollut mahdollista osallistua säännöllisesti ammatillista osaamista kehittäviin liikunta-alan koulutuksiin. Opettajien ammatillisen kehittymisen kannalta olisikin merkityksellistä, että koulutuksia ja muita oppimismahdollisuuksia hyödynnettäisiin suunnitellusti koko työuran ajan. Tällä voitaisiin tukea työhyvinvointia mahdollisimman tehokkaasti työuran kaikissa vaiheissa.

**Avainsanat:** *liikunnanopettaja, ammatillinen osaaminen, ammatillinen kasvu, työhyvinvointi, ikääntyvä*

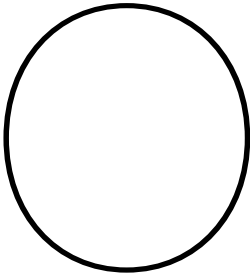
## Maintaining professional competence and well-being at work among aging physical education teachers

### Abstract

This article examines resources that aging physical education (PE) teachers can use to maintain their professional skills and well-being at work throughout their careers. Theme interviews, which were conducted with six University of Jyväskylä graduate PE teachers over 55 years of age, identified that PE teachers develop their professional skills mainly by attending various short skill training courses. The transfer of the skills and knowledge learned in recreational sports activities to practical teaching was also seen as a significant way to develop PE teachers' professional skills, while acquiring new expertise helped PE teachers modify their work and reform their work methods. This empowered and significantly increased PE teachers' ability to cope with their workload and improved their well-being at work. Professional reflection with colleagues and other physical education experts was also assessed as a means of professional development. Interviewees were concerned about not being able to participate regularly in courses that promote their professional competence. Therefore, the recommendation for PE teachers' professional development is to further utilise education and learning opportunities to best support their well-being at work throughout their careers.

**Keywords:** *physical education teachers, professional skills, professional growth, well-being at work, aging*

## Johdanto



pettajien työtehtävät monipuoliset ja muuttuvat yhteiskunnan muutosten mukana, ja tämä vaatii opettajia kehittämään ammattitaitoaan koko työuran ajan (ks. Husu & Toom, 2016). Ammatillisen osaamisen merkitys korostuu työntekijän ikääntyessä, sillä ammatillinen kasvu työuran aikana tukee ikääntyvien opettajien työkykyä ja hyvinvointia (Kumpulainen, 2017; Laine, 2015; Ocen ja muut, 2017; Sinisammal ja muut, 2011). Opettajien ikääntyminen haastaakin kehittämään työssä jakamisen tukemisen keinoja (Kumpulainen, 2017). Erityisesti liikunnanopettajien fyysinen työ edellyttää ikääntymisen myötä kykyä sovittaa omaa toimintakykyä muuttuvan työn vaatimuksiin. Mäkelän (2014) mukaan lisähaasteen liikunnanopettajan työhön tuo työskentely vaihtelevissa sisä- ja ulko-olosuhteissa sekä työn fyysisyys. Liikunnanopettajat kohtaavat muiden opettajien tavoin työssään sosiaalisesti ja psyykkisesti vaativan koulumaailman, jossa oppilasryhmät voivat olla hyvin heterogeenisiä. Tämä edellyttääkin liikunnanopettajalta monipuolista osaamista ja ammatillista kasvua (Mäkelä, 2014). Aihealueesta on vain vähän aikaisempaa tutkimusta, ja se vaatii päivitystä muuttuvassa työelämässä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten ikääntyvät liikunnanopettajat kuvaavat työssä suoriutumistaan iän tuomien haasteiden edessä. Näkökulmaa tarkennetaan työuranaikaisiin osaamisen kehittämisen tapoihin: Miten työnantajan tarjoamat täydennyskoulutustilaisuudet, kollegoilta oppiminen ja harrastustoimin-

ta ovat vaikuttaneet osaamisen kehittymiseen? Tutkimuksessa kuvataan ja analysoidaan niitä keinoja, joilla liikunnanopettajat ovat ylläpitäneet ammatillista osaamistaan työuransa aikana. Tarkastelun kohteena ovat pitkän työuran tehneiden liikunnanopettajien näkemykset erilaisten täydennyskoulutusten ja arjessa oppimisen merkityksestä työhyvinvointiin. Artikkelissa tarkastellaan myös sitä, miten liikunnanopettajien osaamisen ja asiantuntijuuden kehittäminen työssä ja jokapäiväisessä elämässä tukee työkykyä. Pystyäkseen toimimaan ammatissaan työuran viimeisinä vuosina työntekijä tarvitsee hyvää työkykyä (Ilmarinen, 2006). Tutkimuksessa nostetaan esiin myös kysymys siitä, ovatko opettajien työyhteisöt tukeneet osaamisen kehittämistä riittävästi esimerkiksi mahdollistamalla opettajille erilaisia oppimispolkuja.

## Opettajuuden muutos haastaa kehittymään

Opettajuuden keskeinen perusta muodostuu opetettavan alan hallinnasta, opettajasta itsestään, yhteiskunnasta sekä opetuksen tavoitteista. Opettajuuden osatekijöitä ovat sisällön hallinta, oppimisen edistäminen, eettinen päämäärä, tulevaisuushakuisuus, yhteiskuntasuuntautuneisuus, yhteistyö sekä itsensä ja työnsä kehittäminen eli jatkuva oppiminen (ks. Husu & Toom, 2016; Luukkainen, 2004; Mäkelä & Hirvensalo, 2013). Opettajan työssä kehittyminen vaatii sitä, että opettajan on elettävä ajassa, mikä onkin ammatillisen kasvun perusedellytys. Käytännössä opettajan työ on laajentunut, ja se on monipuolista koulun arjessa työskentelyä (Mäkelä & Hirvensalo, 2013). Lisäksi opettajan työ on muuttunut tiedon jakajasta kannustajaksi ja oppimisen ohjaajaksi. Näin myös opettajien opetusmenetelmät ovat monipuolistuneet (ks. Kuuskorpi, 2013, s. 35). Liikunnanopettajan työssä

korostuu myös väestön terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen aiemman liikuntakulttuurin edistämisen sijaan (Pesonen, 2013). Liikunnanopettajien on hallittava yhä useampia lajitaitoja, sillä Nurmen (2012) mukaan liikuntalajit ovat lisääntyneet liikunnanopetuksessa. Syynä on todennäköisesti se, että suomalainen liikuntakulttuuri on muuttunut voimakkaasti viimeisten vuosikymmenten aikana, ja näin myös oppilaiden mielenkiinnon kohteena olevien lajien valikoima on lisääntynyt ja muuttunut liikunnanopettajien opiskelujajoista (Zacheus, 2008). Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytymistä selvittäneen tutkimuksen mukaan 62 prosenttia suomalaisista nuorista ei liiku liikuntasuositukseen tai hyvän kunnan saavuttamiseen nähden riittävästi (Kokko ja muut, 2019). Opettajien tuleekin kiinnittää työssään yhä enemmän huomiota liikunnallisesti passiivisiin oppilaisiin. Useissa tapauksissa koululiikunta on näille oppilaille ainoa kontakti liikuntaan, minkä takia liikunnan tulisi olla fyysisistä toimintakykyä kehittävää, myönteistä kehosuhdetta, tietoja ja onnistumisen kokemuksia tarjoavaa sekä hyvinvointia edistävää (Siljamäki ja muut, 2016).

## **Osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi**

Ilmarinen (2006, 2013) korostaa ammatillisen osaamisen merkitystä työhyvinvoinnin tukijalkana, ja Rauramo (2012, s. 15) nostaa osaamisen merkityksen työhyvinvoinnin portaiden ylimmälle tasolle. Useiden muidenkin tutkimusten (Kumpulainen, 2017; Laine, 2015; Ocen ja muut, 2017; Sinisammal ja muut, 2011) mukaan osaamisen jatkuva kehittäminen on merkittävä työhyvinvoinnin osatekijä. Ammatillinen osaaminen perustuu aina spesifiin osaamiseen, mikä muodostuu erilaisista kognitiivisista kompetensseista. Ammatillinen kasvu on puolestaan asiantuntijuus-

den kehittymistä niin, että osaamisen kehittyessä on mahdollista yhdistellä entistä vaativampia ilmiöitä ja opittua käytännön toimintaan (ks. Ruohotie, 2005, s. 212).

Ammatillinen kasvu ei ole itsestäänselvyys, sillä kasvun edellytyksinä ovat henkilökohtaiset oppimisen ja kasvamisen tarpeet (Pesonen, 2013). Opettajan ammatillinen kasvu voidaan nähdä opetuksessa tapahtuvaksi muutokseksi, jonka taustalla on toimintaa ohjaavan tiedon kehittyminen (ks. Beairsto, 1996). Työuranaikaista ammatillista kasvua on myös se, että vuorovaikutus oppilaiden kanssa ja sitä kautta kokonaisvaltaisen kasvatuksen toteuttaminen on ikääntyvänä opettajana runsaampaa ja läheisempää kuin nuorena (Lipponen ja muut, 2017). Koulutusmahdollisuuksien on havaittu lisäävän ikääntyneiden työntekijöiden sitoutumista ja työtyytyväisyyttä (Herrbach ja muut, 2009; Ilmarinen, 2006, s. 145). Osaamisen avulla pystytään myös kompensoimaan toimintakyvyn heikkenemistä ikääntyessä (Horppu, 2007, ss. 38–40; Ilmarinen, 2006, s. 166). Aikaisemman tutkimuksen mukaan liikunnanopettajan työtyytyväisyyttä lisää hänen ammattitaitonsa (Mäkelä ja muut, 2012), ja ammatillinen kasvu antaa ikääntyvälle työntekijälle mahdollisuuden pysyä työkykyisenä nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä (ks. Robson ja muut, 2006).

Työelämän oppimismahdollisuuksista ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin on tehty vain vähän sellaista tutkimusta, jossa työhyvinvointia tarkasteltaisiin työperäisenä hyvinvoinnin kokemuksena (Laine, 2015). Aikaisempina vuosina työhyvinvoinnin tutkimus on ollut pääsääntöisesti työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavien näkökulmien tutkimista (Mäkkikangas ja muut, 2005, s. 56). Hakanen (vrt. 2011) toteaa oivasti, että *jos työhy-*

*vinvointia kuvataan vain erilaisten työstä esiin nousevien ongelmien kautta, tällöin ei saada näkyviin työn voimavaratekijöitä ja positiivisia näkökulmia.* Työhyvinvointi voidaan nähdä laajemmin kuin työkyky, sillä se ottaa huomioon työympäristön sekä työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin. Työhyvinvointi nähtiin aiemmin fyysisenä työkykynä ja hyvänä terveytenä. Nykyisin edellisten näkökulmien lisäksi työhyvinvointia tarkastellessa nostetaan esiin muun muassa motivaatioon, osaamiseen ja työilmapiiriin liittyvät kysymykset (Ojala & Ahonen, 2005, ss. 30–31). Hakkanen (2007, s. 66) muistuttaa, että työn monipuolisuudella on välitön merkitys työuupumukseen, mutta koulutuksella ei ole suoraa yhteyttä työhyvinvointiin. Tämä on ymmärrettävissä niin, että riittävä koulutus ja työuranaikainen ammatillinen kasvu mahdollistavat monipuolisia työtehtäviä, jotka ehkäisevät työuupumusta. Tutkimuksissa on keskitytty työuupumuksen ja sen oireiden syntyminen syiden vastakohtiin eli sellaisiin positiivisiin tekijöihin, kuten työhön sitoutumiseen, osallisuuteen työssä, ammatilliseen tehokkuuteen ja työn imua synnyttäviin tekijöihin (Laine, 2015; ks. Maslach & Leiter, 2008). Työhyvinvoinnin ytimessä on myös esimiestyö, työn organisointi, osaaminen, työn hallinta, vuorovaikutus työyhteisössä, työilmapiiri, työtoveruus, arvot ja yhteiset pelinsäännöt (Lipponen ja muut, 2018). Työhyvinvointi on myös positiivinen tunnetila, jolloin työntekijä nauttii työstään (Shaikh ja muut, 2012).

## Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin käyttämällä laadullisia menetelmiä tutkimusaineistoa kerätessä sekä aineistoa analysoitaessa (Denzin & Lincoln, 2003; Patton, 2002). Tutkimuksen taustafilosofiana oli fenomenologis-hermeneutti-

nen käsitys ihmisestä, jolloin haastateltavien kertomuksista nousevilla kokemuksilla ja heidän sanomansa ymmärtämisellä on merkittävä rooli johtopäätöksiä tehtäessä (Gadamer, 2004; ks. Raunio, 1999, s. 28). Hermeneuttinen ulottuvuus vaikuttaa aineiston tulkintavaiheessa, kun tulkitaan toimintaa ja siihen vaikuttaneita taustatekijöitä (ks. Kyrö, 2003, ss. 34–35; vrt. Perttula, 2009, ss. 118–119). Luotaessa ymmärrystä aineistosta nouseviin teemoihin ja niiden taustatekijöihin käytettiin hermeneuttista kehää siten, että palattiin esiymmärrykseen, johon refleктоitiin aineistosta saatua ymmärrystä (ks. Tuomi & Sarajarvi, 2009, s. 34). Tehdyt tulkinnat ja johtopäätökset on pyritty perustelemaan vertaamalla niitä teoreettiseen taustatietoon, minkä perusteella tehtiin synteisiä tutkittavien sanomasta ja tehdyistä huomioista.

Tutkimuksessa haastateltiin kevään 2015 ja syksyn 2016 välisenä aikana kuutta pitkän työuran tehnyttä yli 55-vuotiasta Jyväskylän yliopistosta valmistunutta liikunnanopettajaa, joista kolme oli naisia ja kolme miehiä. Opettajat olivat erikokoisista kouluista maantieteellisesti eri puolilta Suomea. Kaikki tutkittavat opettivat yläkoulussa ja lukiossa lukuun ottamatta yhtä, joka työskenteli ammattikorkeakoulussa. Pitkä työura mahdollisti kokemusten kuvaamisen työuran eri vaiheista. Haastateltavien työura oli keskimäärin 33 vuoden mittainen, ja vaihteluväli oli 30–36 vuotta. Tutkittavat valittiin aiemman tutkimuksen perusteella sattumanvaraisesti kahdestakymmenestäviidestä ikääntyvästä opettajasta, jotka olivat pääosin tyytyväisiä työuraansa ja työhönsä (Mäkelä, 2014). Mäkelän (2014) liikunnanopettajien uria käsittelevässä väitöskirjassa *”PE Teachers’ Job Satisfaction, Turnover, and Intention to Stay or Leave the Profession”* tutkittiin 144 ikääntyvää, yli 50-vuotiasta liikunnanopettajaa.

Tiedonkeruu toteutettiin teema-haastatteluna, koska se on joustava menetelmä, jossa tutkittava voi kertoa kokemuksiaan laajasti (Braun & Clarke, 2006). Haastattelussa oli myös syvähaastattelun piirteitä, sillä kertoessaan työurastaan vapaasti haastateltava pääsi nostamaan esiin erilaisia työuranaikaisia osaamisen kehittämisen keinoja (ks. Siekkinen, 2015). Tutkimuksen objektiivisuutta korostettiin sillä, että tarkentavien kysymysten teemoittelussa otettiin huomioon aihepiiriin liittyvät aikaisemmat tutkimustulokset (Mäkelä, 2014; Onnismaa, 2008). Myös aihealueen kirjallisuuteen (Hakanen, 2011; Ilmarinen, 2013, 2006; Laine, 2015; Ocen ja muut, 2017; Ruohotie, 2005) liittyvät teemat, kuten ammatillinen kasvu, ammatillisen osaamisen kehittäminen, osaamisen kehittäminen, työssä oppiminen, informaali ja non-formaali oppiminen, työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät, ohjasivat teemoittelua. Haastattelut toteutettiin tutkittavien valitsemassa rauhallisessa paikassa, jossa sivulliset eivät häirinneet haastattelun kulkua.

Haastatteluilla selvitettiin, millä keinoilla opettajat olivat kehittäneet osaamistaan työuransa eri vaiheissa ja olivatko nämä osaamisen kehittämisen keinot tukeneet työhyvinvointia. Haastattelut kestivät yhdestä kahteen tuntiin. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin, ja niistä kertyi yhteensä 90 tekstiliuskaa. Litteroitu tekstiosuus luettiin useita kertoja läpi, jotta siitä voitiin muodostaa temaattinen analyysi (ks. Braun & Clarke, 2006). Tekstin analysointi toteutettiin systemaattisesti sisällönanalyysin keinoin (ks. Syrjäläinen, 1994). Aineiston analysoinnissa käytettiin tekstinkäsittelyohjelmaa, jolla voitiin merkitä erivärisillä yliviivauksilla kulloinkin analyysin kohteena olevaa aihealuetta (ks. Brax & Koivula, 2002, s. 20), sekä kullekin tutkittavalle oma tunnusmerkki O1, O2, ...

O6. Teema-alueilta muodostettuja käsitteitä yhdistettiin, ja niistä syntyivät vastaukset tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Tutkimuksen tämä vaihe rajattiin käsittelemään liikunnanopettajien työuranaikaisen osaamisen kehittämisen merkitystä seuraavissa teemoissa: 1) työnantajan tarjoama täydennyskoulutus, 2) kollegoilta oppiminen ja 3) harrastustoiminnan vaikutus osaamisen kehittymiseen (ks. Rauramo, 2012, s. 158). Tämän jälkeen toteutettiin haastateltavien puheen tulkinta. Valituilla menetelmillä saatiin näkyviin, miten liikunnanopettajat olivat kehittäneet ammattitaitoaan työuransa eri vaiheissa ja mikä merkitys osaamisen kehittämisenä oli ollut heidän työhyvinvointiinsa. Tutkittavien anonymiteetti varmistettiin tutkimuksen kaikissa vaiheissa niin, ettei tutkittavia voi tunnistaa. Aineisto on ainoastaan artikkelin ensimmäisen kirjoittajan hallussa, ja sitä säilytetään niin, etteivät ulkopuoliset pääse sitä lukemaan.

### **Missä ja miten liikunnanopettajat kehittävät osaamistaan?**

**H**aastateltavat nostivat esiin, että työnantajat mahdollistivat osallistumisen erilaisille täydennyskoulutuskursseille. Koulutuksia ei suunniteltu järjestelmällisesti, vaan kurssit ikään kuin toteutuivat resurssien ja muiden mahdollisuuksien mukaan.

#### **Työnantajan tarjoamat täydennyskoulutustilaisuudet**

Haastateltavien mukaan työajalla tapahtuvat koulutukset olivat lyhyitä ja enintään muutaman päivän mittaisia, kuten yksi haastateltava sanoi: *”Kerran vuodessa joku pieni koulutus, sellainen päivän tai kahden se on ollut ihan mahdollinen”* (O6). Haastateltavat mainitsivat, että nämä työnantajan mahdollistamat koulutukset olivat

erilaisia lyhyitä kursseja ja koko opettajakunnalle suunnattuja yleisiä koulutustilaisuuksia: *”Meillä on yhteisiäkin koko opettajakunnalle koulutuksia tämän tästä, milloin mistäkin asiasta”* (O1). Yleensä tällaiset lyhyet koulutukset eivät liittyneet varsinaisesti opettajan oppiaineeseen, vaan olivat enemmänkin yleisiä valmiuksia kehittävää koulutusta: *”Ei semmoista omaan aineenhallintaan liittyvää koulutusta, se on jotain tietokone tai semmoista yleistä”* (O5).

Opettajan työn kehittämisen näkökulmasta on tärkeää, että erilaisia koulutustilaisuuksia on säännöllisesti tarjolla. Opettajat pyrkivät hakeutumaan aktiivisesti sellaisiin koulutuksiin, jotka kehittävät heidän liikunnanopetustaitojaan. Haastateltavat korostivatkin asiaa seuraavasti: *”Kun tunnistaa omassa perustyössä sen, että tarvitsee lisää taitoa vähän enemmän mitä on saanut oppia meidän peruskoulutuksessa, niin olen lähtenyt kyllä niitä taitoja hakemaan”* (O5). *”Ammatillinen ydinosaaminen, täsmäkoulutukset, nyt viimeksi oli tää motorisen oppimisen havainnointikoulutus, mitkä on niin kun oikein hyviä koulutuksia”* (O6). Opettajien koulutukset ovat merkityksellisiä, koska liikunnanopettajat tuovat aktiivisesti käytäntöön niissä oppimaansa. Oppilaiden kanssa toteutetut uusien asioiden käytännön kokeilut ja niissä onnistuminen ovat selvästi sellaisia teki- jöitä, jotka vaikuttavat opettajien työhyvinvoinnin tunteeseen, kuten yksi haastateltava asian kiteytti: *”Kun niitä sitten toisaalta pistää käytäntöön, niin nehän on semmoisia että voi seurata onnistuuko ne käytännössä ja mitä oppilaat niistä pitävät. Se aina tuo semmoista motivaatiota, mutta kuitenkin se on semmoinen virkistävä juttu”* (O4). Kun yksilöllä on kasvutarve, hän pyrkii tyydyttämään sen saadessaan siihen mahdollisuuden. Organisaation onkin luotava mahdollisuus sille, että yksilö voi toteuttaa kasvutarvettaan.

Haastatellut liikunnanopettajat nostivat esiin Liikunnan ja terveystiedon opettajat ry:n (LIITO ry) koulutukset ja niiden merkityksen heidän ammattitaitonsa ylläpitämisessä. LIITO ry:n vuosittain järjestämät opintopäivät olivat selvästi tapahtuma, joka virkisti ja toi opettamiseen uutta intoa. LIITO ry:n järjestämillä opintopäivillä opettajat kokivat saavansa uusia kokemuksia eri lajeista sekä pääsivät verkostoitumaan muiden opettajien kanssa. Haastatellut liikunnanopettajat olivat olleet, ainakin jossakin uransa vaiheessa, aktiivisia opintopäivillä kävijöitä. Liikunnanopettajapäivät nousivat useassa haastattelussa esille, ja niillä pyrittiin käymään, jos se oli mahdollista: *”Mä oon aktiivinen hakeutuja koulutuksiin ja liikunnanopintopäivillä olen käynyt joka vuosi”* (O3). Toinen opettaja totesi seuraavasti: *”Varmaan meni neljä viisi vuotta, että en käynyt liikunnanopettajien opintopäivillä. Sitten kun rupesin käymään, kävin sen kaksikymmentäviisi vuotta putkeen, sillä liikunnanopettajien opintopäivät ovat tärkeitä”* (O2). Opintopäiviä pidettiin tärkeinä, koska päivillä saatiin uusia ideoita ja päästiin tekemään lajikokeiluja. Opintopäivät olivat opettajille paikka, jossa tavattiin muita opettajakollegoita: *”Siinä mielessä, että pääsee näkemään kollegoita ja ehkä se, että pääsee toteuttamaan omaa olemustaan, siellä niin kun vahvistuu se tunne, että tätä hommaa haluaa tehdä”* (O3).

## Kollegoilta oppiminen

Haastateltavat painottivat sitä, että nuorilta liikunnanopettajakollegoilta saatavat mallit sekä heidän kanssaan käytävät keskustelut kehittävät kokeneita ja ikääntyviä liikunnanopettajia. Hyvänä esimerkkinä tästä on yhden opettajan toteamus: *”Mulla on kollegana kilpauimari, kun käyn hänen uintitunneillaan, niin aina tulee uusia ideoita. Me pidetään valinnaisliikunta-*

*ryhmien tunteja yhdessä, ainahan sitä toisella on annettavaa” (O1). Sosiaalinen vuorovaikutus tukee molempien kehitystä, sillä siinä syntyy uusia näkökulmia, jotka auttavat kyseenalaistamaan omia ajatteluprosesseja ja itsestäänselvyyksiä (ks. Ruohotie, 2005, s. 122). Haastateltavat olivat valmiita myös jakamaan omaa osaamistaan toisille opettajille: ”Mutta kyllä mä sen aina joillekin kerron, ainakin kollegoille, jos tulee semmoinen hyvä” (O6). Haastateltavat korostivat sitä, että heillä on sellaista tietoa, jota ei oppilaitoksissa opeteta. Eräs haastateltava muistuttikin: ”Tiedän, että minulla on hiljaista osaamista, joka tulee sen työn kautta ja sen oman uteliaisuuden kautta ihmistä kohtaan” (O5).*

Haastateltavat kokivat kollegoilta saatavan palautteen merkityksellisenä. Haastateltavat kuvasivat kollegan henkilönä, jonka kanssa *”voi keskustella ja väitellä, mikä ihaninta hänen kanssa voi riidellä, ei tarvii olla aina samaa mieltä” (O5). Aktiivista reflektointia tapahtui haastateltavien työssä, mikä kiteytyi erään haastateltavan kommentissa: ”Kyllä me kysytään kollegoilta. Tällä hetkellä olen uimahallissa, kysyin kollegalta, miten sinä vedät ja samalla näin sen, että minkälaisia harjoitteita se vetää. Seuraan, millä tavalla kukin vetää. Pohdin jonkin verran, että miten hyvä olisi ottaa tämä ja miten tämä” (O1). Haastateltavat olivat myös jossakin vaiheessa uraa aktiivisesti käyneet kollegoiden kanssa keskustelua, jolla tähdättiin ammattitaidon kehittymiseen. Yksi haastateltava totesikin: ”Silloin joskus vuosia sitten oli semmoisia iltapäiviäkin, jossa voitiin jäädä jutustamaan kollegoiden kanssa ja jossa jaetaan kokemuksia, niin kun vapaamuotoisesti keskustelemaan” (O4). Kokemus, jota pohditaan, on merkittävä työkalu ammatilliseen kehittymiseen (ks. Hätönen, 2008).*

Opettajien kuvaamia merkittäviä työhyvinvointia tukevia ammattitaidon oppimistilanteita olivat koulun ulkopuolelta tulevat eri asiantuntijoiden pitämät lajesittelut. Merriam, Caffarella ja Baumgartner (2007, ss. 35–38) nostavat esiin tällaisen informaalisen oppimisen merkittävänä keinona syventää osaamista. Informaalista oppimisesta kuvaava esimerkki on seuraava opettajan toteamus: *”Lentopalloilija käy vetämässä meille tunteja ja sitten kun me ollaan siellä mukana, niin me nähdään, minkälaisia harjoitteita ne tekee” (O1).*

### Harrastustoiminnan vaikutus osaamisen kehittymiseen

Työhyvinvointia tukevan osaamisen kehittämässä liikunnanopettajat näkivät merkittävänä mahdollisuuksina erilaisen kolmannen sektorin harrastustoiminnan sekä eri lajien asiantuntijoiden esimerkit ja mallit. Haastateltavat korostivat, että osaamisen kehittäminen omalla ajalla oli ollut koko työuran ajan merkittävä tapa oppia uusia asioita. Omaehtoinen osaamisen kehittäminen oli tuonut työhön uusia ulottuvuuksia ja vaihtelua, mikä oli myös parantanut työssä jaksamista: *”Olen harrastanut myös musiikkiliikuntaa ja jumppia juuri sen takia, että niistä saa virikkeitä sitten kouluun, kun esimerkiksi tällä paikakakunnalla on erittäin hyvä naisvoimistelijoiden seura, käyn iltaisin niihen jumpissa ja saan sieltä vaikutteita ja siirtämistä työhön” (O1). Liikunnanopettajien liikunnan harrastustoiminta mahdollistaa uusien asioiden oppimisen. Opettajat ikään kuin automaattisesti seuraavat urheiluseurojen koulutusta sillä silmällä, että siitä olisi myös hyötyä työssä. Yksi haastateltava huomauttikin: *”Jos käy pilateksessa, niin siitä on tosi paljon itselleen ammatillista hyötyä. Aina jos tulee joku uusi juttu, niin kerron sen opiskelijoille” (O6). Opet-**



tajat korostivat myös liikuntaharrastuksien merkitystä: ”No kyllä sitä niin kuin pyrkii siihen, että tulee uusia ideoita opetukseen” (O1).

Eräs opettaja korosti, että omalla ajalla tapahtuva osaamisen kehittäminen mahdollistaa työn kehittämisen: ”Tuohan se niin kun varmuutta, kun viimeksi olin tuolla uintikurssilla, vaikka jollakin lailla osaan uida, sieltä saa uusia virikkeitä ja havaitsee, että ai tätä vois käyttää koulussa” (O1). Toinen haastateltava oli toiminut koko ikänsä jalkapallon valmennustehtävissä. Hän korosti, että valmennustoiminnasta oli ollut hänelle hyötyä opettajuuden kehittymisessä: ”Jalkapallosta on saanut haltuun sellaiset perusasiat niin, että on hallussa organisointi ja yhdessä tekeminen” (O2). Pohtiessaan, onko näistä asioista ollut hyötyä työssä, opettaja jatkoi seuraavasti: ”Kyllä mä uskosin, että se on helpottanut ilman muuta” (O2). Oma vahva urheiluja valmennustausta on tuonut opetukseen oman mausteensa, kuten toinen opettaja kuvasi asiaa: ”Se on ollut erinomainen lisä koko elämän ajan, voi sanoa, että kun ensin pelasi ja sitten valmensi pitkään, niin kouluun siitä on ollut tukea erittäin paljon, sitä on saanut hyödynnettyä monenlaiseen toimintaan” (O4).

Taulukkoon 1 on koottu yhteenveto tutkittujen liikunnanopettajien kehittymismahdollisuuksista ammattiuran aikana. Ne on jaoteltu kolmen osaan: täydennyskoulutukseen, kollegoilta oppimiseen ja omaan harrastustoimintaan.

### Osaamisen kehittäminen on merkittävä tuki työhyvinvoinnille

Tutkimuksessa havaittiin, että erilaisilla kursseilla käynti tuo innostusta ja motivaatiota arkeen. Yksi opettaja kiteytti asian näin: ”Nyt taas syksyllä, kun kävin kurssilla, vaikka useampaan kertaan olen käynyt sitä kurssia, niin sitten on mukava viedä niitä tansseja tuonne lukiolle. Kun on uusia ja eri juttuja, niin se motivaatio on siellä katossa, se on tosi mukavaa” (O1). Erilaiset koulutusilaisuudet, kurskien käytäntöön vieminen sekä uusien juttujen kokeileminen ovat merkittäviä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Toinen haastateltava painotti myös sitä, että koulutuksilla on tärkeä merkitys työssäjaksamiseen: ”No sinällään jaksamiseen, kun aina saa uusia ideoita ja virikkeitä” (O4).

Liikunnanopettajien osaamisen kehittyminen tuo mahdollisuuksia uusiutua työssä. Haastateltavat painottivat, että iän myötä tuntemus itsensä kehittämisestä on

Taulukko 1. Liikunnanopettajien ammatillisen osaamisen kehittämisyhtälöt

Täydennyskoulutus	Kollegoilta oppiminen	Oma harrastustoiminta
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lyhyet koulutukset koko työyhteisölle, VESO-päivät</li> <li>• Oman alan koulutukset, LIITO ry</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osaamisen jakaminen opettajien kesken</li> <li>• Kollegapalautte</li> <li>• Oman alan asiantuntijavierailut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osallistuminen liikuntatilaisuuksiin, ohjaajalta oppiminen</li> <li>• Valmentaminen seurassa, toiminnassa oppiminen, valmennettavilta oppiminen</li> </ul>

edelleen tärkeä. Yksi haastateltava painotikin, että itsensä kehittämisen oli lisääntynyt ikääntymisen myötä: *”Ihan viime vuosinakin minusta tuntuu, kun on ollut enemmän aikaa”* (O1). Haastatellut muistuttivat, että työuran alkuaikoina ei ollut aikaa kehittää osaamista muun muassa sen vuoksi, koska omat lapset olivat pieniä eikä vapaa-aikaa juuri ollut. Työvuosien karttuessa opettajille oli avautunut ymmärrys siitä, että liikunnanopettajan työ vaatii jatkuvaa oppimista ja uusiin asioihin perehtymistä: *”Kyllä tää työ on ollut sit ihan jotain muuta kuin mitä siellä on oppinsa saanut koulutuksesta, kyllä sieltä paljon on ollut pohjaa, mutta työskentely täällä on ollut itseopiskelua koko ajan, oman työn opettelua pitkälti”* (O6). Toisella haastateltavalla oli heti työuran alussa ollut seuraava ajatus: *”Ainakin minusta tuntu siltä, kun aloitti työn, että kyllä se (ammattitaito) työn kautta tietenkään opitaan”* (O1).

Työuran viimeisinä vuosina opettajilla on jo kykyä arvioida opettajuuttaan, ja tämän totesi eräs haastateltava seuraavasti: *”Se on jotenkin laajentunut, se semmoinen kokemus itsestä opettajana”* (O6). Haastateltavat korostivat, että edelleenkin valmistuneilta opettajilta vie jonkin aikaan löytää oma persoonallinen opetustapansa sekä opetettavan asian ydin: *”Ja varmaan myös sitä, että kun menee opettamaan, noilla nuorilla opettajilla vieläkin se on iso työ ottaa haltuun se oppiaine”* (O5). Ikääntyessä ja asiantuntijuuden kehittyessä tulee huomioida, että asiantuntijuus ei ole pysyvä olotila vaan jatkuvasti kehittyvä ominaisuus. Se on pikemminkin toimintatapa, jonka pohjana on teorian tieto ja jota täydennetään jatkuvalla itsereflektiolla sekä oppimisella eri tilanteissa (Tynjälä, 1999, ss. 160–162). Itseään kehittävällä ammattilaisella, joka on sisäistänyt ammatillisen kasvun käsitteen, tulee olla halu ja kyky kehittää itseään käytännös-

tä kumpuavien kokemusten kautta. Haastateltavan opettajan kommentti painottaa sitä, että käytännön työ kehittää osaamista: *”Kyllä se tämä käytäntö sitten kuitenkin kehittää osaamista ja tämä työ sitten neuvoo lisää hyvin paljon”* (O1).

## Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että liikunnanopettajat pitävät yllä ammattitaitoaan työuran aikana osallistumalla täydennyskoulutuksiin ja harrastustoimintaan sekä käymällä ammatillisia keskusteluja kollegoiden kesken. Tutkimuksen tulokset vahvistavat aiemmat havainnot siitä, että ammatillisen osaamisen kehittämisen on työhyvinvointia vahvistava vaikutus. Uran alkuvaiheessa opettajat olivat kokeneet, että heillä oli riittävät tiedot ja taidot liikunnan opettamiseen, mutta ikäännyttyään he kuitenkin totesivat, että syvälinen ammattitaito oli opittu vähitellen työelämän aikana. Työvuosien myötä opettajille olikin syntynyt käsitys siitä, että aktiivinen itsensä kehittäminen on merkityksellistä.

Tutkitut opettajat olivat käyttäneet tämän mahdollisuuden ja muokanneet omaa työtään monin tavoin koulutuksen ja harrastustoiminnan avulla. Opettajien mukaan ammatillinen kehittyminen muokkasi omaa työtä ja uudet opitut asiat toivat piristystä ja vaihtelevuutta siihen (ks. Collin, 2005, s. 162; Ruohotie, 2005, ss. 49–53). Aktiivinen osallistuminen oman työn muokkaukseen antaa myös mahdollisuuden muodostaa uusia näkökulmia työn merkitykseen, mikä mahdollisesti tukee työssä pysymistä (ks. Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Haastateltavat korostivat sitä, että opettaminen on jatkuvaa opettamisen opiskelua, mikä muokkaa työn tekemistä. Yksilö ei tule koskaan täysin valmiiksi, vaan

hänellä tulee olla halu ottaa vastaan uusia haasteita, ja hänen tulee löytää keinot kehittää itseään omassa ammatissaan. Yksilöllä tulee myös olla kyky oppia työkokemuksesta sekä tavoite analysoida epäonnistumiset ja oppia niistä (Collin, 2005; Ruohotie, 2005, ss. 49–53). Haastatellut opettajat näkivät työuranaikaisen aktiivisen itsensä kehittämisen hyvin tärkeänä. Liikunnanopettajille oli tarjolla erilaisia täydennyskoulutuksia, kuten virkaehtosopimuksen mukaisia Veso-koulutuksia sekä muita lyhytkoulutuksia, joita järjestivät erilaiset yhteisöt ja esimerkiksi Liikunnan ja terveystiedon opettajien liitto LIITO ry. Haastatellut opettajat hakeutuivat omatoimisesti eri koulutuksiin sekä kehittivät ammattitaitoaan itsenäisesti erilaisten harrastusten parissa. Tällaiset koulutustilaisuudet antavat mahdollisuuksia kehittää taitoja sekä luovat ymmärrystä siitä, miten työ voidaan tehdä paremmin (Ocen ja muut, 2017).

Haastateltavien mielestä tarjolla olevia koulutuksia ja harrastusmahdollisuuksia tulisi käyttää suunnitellusti, jolloin niistä saatava osaaminen tukisi liikunnanopettajien osaamisen kehittymistä mahdollisimman tehokkaasti. Käytännössä työnantaja oli myös mahdollistanut säännöllisesti opettajille erilaiset lyhyet täydennyskoulutuskurssit. Opettajat painottivat, että usein koulutuksiin hakeutuminen on opettajan omasta kiinnostuksesta ja aktiivisuudesta kiinni. Ongelmana voidaan nähdä se, että opettajien täydennyskoulutus on Suomessa satunnaista ja suunnittelematonta (Heikkinen ja muut, 2015). Opettajien työuranaikaista täydennyskoulutusta olisikin tarpeen suunnitella järjestelmällisesti, koska työelämän rajoituksia voidaan vähentää hyvällä koulutuksella (ks. Armour & Makopoulou, 2012; Ilmarinen, 2006, s. 322). Erilaisilla ammattitaitoa kehittäville toimilla on tämän tutki-

muksen mukaan merkittävä vaikutus opettajien työhyvinvointiin, ja ulkopuolisiin koulutuksiin osallistuminen avaa opettajille erilaisia omaa työtä tukevia viitekehyksiä.

Opettajat muistuttivat, että nuorilla liikuntalajien kiinnostuksen kohteet muuttuvat koko ajan, ja tämä oli merkittävä haaste työuran varrella ja ikääntyessä (Zacheus, 2008). Tutkimukseen osallistuneet liikunnanopettajat hakeutuivatkin tämän vuoksi sellaisiin koulutuksiin, joiden he tunsivat kehittävän eri lajien taitoja tai muuta liikuntaan liittyvää osaamista. He halusivat käyttää oppimiaan asioita tunneillaan, koska uusien lajien kokeilu ja onnistuminen niissä vaikuttivat myönteisesti oppilaiden oppimiseen ja sitä kautta opettajien omaan työhyvinvointiin. Opettajilta vaaditaan uudenlaisten opettajaroolien omaksumista, mutta samalla tulee kuitenkin huomioida, että uusien lähestymistapojen ja menetelmien omaksuminen vaatii aikaa ja koulutusta (Husu & Toom, 2016). Koulun toimintaympäristön tulee olla sellainen, että se tukee opettajien mahdollisuutta kehittyä ammatillisesti ja mahdollistaa sekä sosiaalisten että emotionaalisten tarpeiden tyydyttyminen. On luotava yhteistyötä mahdollistavia tukirakenteita ja mahdollisuuksia kehittää henkistä virettä, jolla tuetaan opettajien ammatissa pysymistä (Lynn & Woods, 2010). Työhyvinvointia voidaan kehittää vaikuttamalla johtamiseen ja henkilöstön osaamiseen. Jos rehtorit ovat perehtyneet liikunnanopettajien työn luonteeseen, heillä on mahdollisuus suunnitella ja tukea opettajien ammatillisen kasvun pyrkimyksiä (ks. Lipponen ja muut, 2018). Koska yhteiskunta muuttuu, haasteeksi nousevat nuorten passivoituminen ja harrastusten polarisoituminen. Liikuntaharrastusten tilalle ovat nousseet erilaiset muut vaihtoehdot, kuten massiivinen viihdeteollisuus sekä tietokoneella ja älylaitteilla pelaaminen. Tämä muutos heikentää nuorten

fyysistä toimintakykyä (Kokko ja muut , 2019; Pesonen, 2013). Yhteiskunnalliset muutokset haastavat liikunnanopettajien ammatillisten täydennyskoulutusten sisältöjen suunnittelua. Näin ollen ennakoiva suunnittelu on merkityksellistä, jotta täydennyskoulutuksella voitaisiin tukea opetussuunnitelman tavoitteiden toteutumista. Myös perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (Opetushallitus, 2014) painottaa liikunnanopetuksen merkitystä fyysisen toimintakyvyn kehittämisen tukena, joten tähän liittyvää osaamista tulisi päivittää. Työelämää voidaan kehittää hyvällä koulutuksella, jossa otetaan huomioon muuttuvan työelämän tarpeet, ja kehittymismahdollisuudet ovat myös henkilöstön hyvinvointia parantava tekijä (Laine, 2015; Wan, 2007). Haastava ja kehitysmahdollisuuksia tukeva työ edellyttää ja innostaa uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen (ks. Ruohotie, 2005, s. 53).

Tutkimuksessa nousi esille tärkeänä seikkana myös kollegoilta oppiminen. Opettajien mukaan he oppivat nuoremmilta kollegoilta sekä eri lajien osaajilta, jotka vierailivat koulussa opettamassa omaa erityisalaansa. Näin opettajat saivat työhönsä uusia näkökulmia sekä innostusta kokeilla uusia toimintatapoja ja sisältöjä. Kollegoiden kanssa käytävien oppimiskeskustelujen on aiemminkin havaittu toimivan ammattia kehittävänä (Armour & Makopoulou, 2012). Haastatellut opettajat myös ymmärsivät, että keskusteluissa tulut palaute auttoi kehittymään ammatillisesti ja toi innostusta sekä motivaatiota. Samalla erilaiset näkökulmat vahvistavat liikunnanopettajan ammatti-identiteettiä. Armour ja Makopoulou (2012) ovat myös havainneet, että ideoiden jakaminen kollegoiden kanssa parantaa liikunnanopettajan työn laatua.

Opettajat kokivat, että erilaiset oppimisen tilaisuudet ja niissä tehtävät

käytännön kokeilut toivat piristystä arkeen. Oppimistilaisuuksien mukanaan tuomat uudet menetelmät ja ideat antavat selvästi uusia näkökulmia opetustyöhön, ja Husu ja Toom (2016) korostavatkin, että opettajat kehittyvät ammatillisesti moninaisissa tilanteissa. Haastateltavat liikunnanopettajat olivat kehittäneet osaamistaan aktiivisesti ja monipuolisesti: He kävivät erilaisissa liikuntaharrastuksissa ja niihin liittyvissä koulutuksissa. Harrastuksissa opitut taidot toivat heille ammatillisesta osaamista ja monipuolisuutta opetustyöhön, kun taas niissä opittujen asioiden kokeileminen ja tuominen koulutyöhön toi vaihtelua ja virkistystä arkeen.

Tutkittaessa työhönsä tyytyväisiä liikunnanopettajia on mahdollista tehdä havainnot, joiden avulla voidaan tukea työhyvinvointia työuran eri vaiheissa (ks. Gaudreault & Woods, 2013). Tässä tutkimuksessa havaittiin, että ammatillisen kehittymisen ylläpitäminen työuran aikana lisäsi opettajien työtyytyväisyyttä. Ehkä juuri siksi opettajat olivat jaksaneet tehdä pitkän työuran fyysisesti vaativassa ja ammatillisesta kehittymisestä edellyttävässä työssä. On myös mahdollista, että tutkimuksessa haastatellut opettajat olivat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan uusista asioista kiinnostuneita ja uteliaita, ja tämä ominaisuus sai heidät hakeutumaan koulutuksiin ja viihtymään myös työssään. On huomattava, että tässä tutkimuksessa saadut tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin ikääntyviin liikunnanopettajiin, mutta todennäköistä on, että ammatillisen osaamisen ylläpitäminen auttaa monin tavoin kaikkia opettajia. Tutkimuksen vahvuutena voidaan nähdä se, että kaikilla osallistuneilla opettajilla oli takanaan pitkä työura, ja he tunsivat voivansa työssään hyvin. He toivat esiin myös konkreettisia keinoja, joiden katsoivat vaikuttaneen myönteisesti työhyvinvointiinsa.

## Lähteet

- Armour, K.M., & Makopoulou, K. (2012). Great expectations: Teacher learning in a national professional development programme. *Teaching and Teacher Education, 28*(3), 336–346.
- Beairst, J.A.B. (1996). Professional growth and development: what is it and how we know if it's working? Teoksessa P. Ruohotie, & P.P. Grimmet (toim.), *Professional growth and development. Direction, delivery and dilemmas* (ss. 91–111). University of Tampere and Simon Fraser University.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101.
- Brax, S.A., & Koivula, M. (2002). *Opetuksen pinta syvemmällä – TKK:n opettajien käsityksiä tiedosta, oppimisesta ja opetuksesta*. Opetuksen ja opiskelun tuen julkaisuja 2/2002. Teknillinen korkeakoulu.
- Collin, K. (2005). Työssä oppiminen – kokemuksellisuutta ja jaettuja käytäntöjä. *Aikuiskasvatus, 25*(2), 162–164.
- Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (2003). Locating the Field. Teoksessa N.K. Denzin, & Y.S. Lincoln (toim.), *The landscape of qualitative research* (2. painos, ss. 47–53). Sage Publications, Inc.
- Gadamer, H-G. (2004). *Truth and Method* (3. painos). Sheed & Ward Ltd and the Continuum Publishing Group.
- Gaudreault, K.L., & Woods, A.M. (2013). Factors leading to career frustration and exit: A case of a veteran physical educator. *Journal of Physical Education and Sports Management, 4*(4), 51–61.
- Hakanen, J. (2007). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 127. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu. Työterveyslaitos*.
- Heikkinen, H.L.T., Aho, J., & Korhonen, H. (2015). *Ope (ei) saa oppia. Opettajakoulutuksen jatkumon kehittäminen*. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenbergh, C., & Negrini, A. (2009). Perceived HRM practices, organizational commitment, and voluntary early retirement among latecareer managers. *Human Resource Management, 48*(6), 895–915.
- Horppu, R. (2007). *Keskusteluja työssä jatkamisesta*. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 32. Työterveyslaitos.
- Husu, J., & Toom, A. (2016). *Opettajat ja opettajankoulutus – suuntia tulevaan. Selvitys ajankohdistuksesta opettaja- opettajankoulutustutkimuksesta opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laatimisen tueksi*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:33. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Hätönen, H. (2008). *Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen* (6. uudistettu painos). Educa-instituutti Oy.
- Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, J. (2013). Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa E. Heikkinen, J. Jyrkämä, & T. Rantanen (toim.), *Gerontologia* (3. painos, ss. 495–508). Kustannus Oy Duodecim.
- Kokko, S., Martin, L., Villberg, J., Ng, K., & Mehtälä, A. (2019). Itsearvioitu liikunta-aktiivisuus, ruutu-aika ja sosiaalinen media sekä liikkumisen seurantalaitteet ja -sovellukset. Teoksessa S. Kokko, & L. Martin (toim.), *Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa, LIITU-tutkimuksen tuloksia 2018* (ss. 17–24). Valtion liikuntaneuvoston julkaisu 2019:1. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Kumpulainen, T. (2017, toim.). *Opetajat ja rehtorit Suomessa 2016*. Raportit ja selvitykset 2017:2. Opetushallitus.
- Kuuskorpi, M. (2013). Uudet oppimisprosessit haastavat koulun tilaratkaisut. Teoksessa *Uusi oppiminen* (ss. 35–40). Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 8/2013. Tulevaisuusvaliokunta.
- Kyrö, P. (2003). *Tutkimusprosessi valintojen polkuna*. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 1/200. Tampereen yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Laine, P. (2015). Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus, 35*(1), 30–46.
- Lipponen, H., Hirvensalo, M., & Ilmanen, K. (2017). Arvostus, yhteisöllisyys ja oppilaiden tukeminen ammatissa pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien kokeman työhyvinvoinnin ytimessä. *Liikunta & Tiede, 54*(2–3), 99–105.
- Lipponen, H., Hirvensalo, M., & Ilmanen, K. (2018). Esimiestyön merkitys työhyvinvoinnin tukena – kokemuksia ikääntyvien liikunnanopettajien työurien varrelta. *Työelämän tutkimus, 16*(3), 201–216.
- Luukkainen, O. (2004). *Opettajuus – Ajas- sa elämistä vai suunnan näyttämistä?* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5885-0>
- Lynn, S.K., & Woods, A.M. (2010). Following the Yellow Brick Road: A Teacher's Journey along the Proverbial Career Path. *Journal of Teaching in Physical Education, 29*(1), 54–71.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498–512.
- Merriam, S., Caffarella, R., & Baumgartner, L. (2007). *Learning in Adulthood. A Comprehensive Guide* (3. painos). Jossey-Bass Publisher.
- Mäkelä, K. (2014). *PE Teachers' Job Satisfaction, Turnover, and Intention to Stay or Leave the Profession* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5767-4>
- Mäkelä, K., & Hirvensalo, M. (2013). Suomalaisen liikunnanopettajien urakehitys ja työtyytyväisyys. Teoksessa E. Kouki, H. Silfverberg, & E. Yli-Panula (toim.), *Opettaminen valinkaubassa* (ss. 125–136). Ainedidaktisia tutkimuksia, 7. Suomen ainedidaktinen tutkimusseura.
- Mäkelä, K., Hirvensalo, M., Palomäki, S., Herva, H., & Laakso, L. (2012). Liikunnanopettajiksi vuosina 1984–2004 valmistuneiden työtyytyväisyys. *Liikunta & Tiede, 49*(1), 67–74.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (ss. 56–74). PS-kustannus.
- Nurmi, A–M. (2013). *Kadulta liikuntasaliin. Toimintatutkimus hiphop-tanssista osana lukion liikuntakasvatusta* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4838-2>
- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training & Development, 41*(9), 742–757.
- Onnismaa, J. (2008). Hiljainen tieto kulttuurien rakenteissa. Kollektiivinen muistaminen ja muistamattomuus. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa, & A. Kajanto (toim.), *Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista ja taitavuutta* (ss. 83–102). Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Opetushallitus. (2014). *Perusopetuksen opetus-suunnitelman perusteet 2014*. Määräykset ja Ohjeet 2014:96 (4. painos). Opetushallitus.
- Otala, L., & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä* (2. uudistettu painos). WSOY.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3. painos). Sage Publications, Inc.
- Perttula, J. (2009). Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa J. Perttula, & T. Latomaa (toim.), *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen* (3. painos, ss. 115–162). Lapin yliopistokustannus.
- Pesonen, J. (2013). Liikunnanopettaja elinikäisenä oppijana. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen, & A. Sääkslahti (toim.), *Liikuntapedagogiikka* (ss. 637–648). PS-kustannus.
- Raunio, K. (1999). *Positiivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt*. Gaudeamus.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta* (2. uudistettu painos). Edita Publishing Oy.
- Robson, S.M., Hansson, R.O., Abalos, A., & Booth, M. (2006). Successful Aging. Criteria for Ageing Well in the Workplace. *Journal of Career Development, 33*(2), 156–177.
- Ruohotie, P. (2005). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu* (1.–3. painos). WSOY.
- Shaikh, M.A., Bhutto, N.A., & Maitlo, Q. (2012). Facets of job satisfaction and its association with performance. *International Journal of Business and Social Science, 3*(7), 322–326.
- Siekinen, K. (2015). Syvähaastattelu. Teoksessa R. Valli, & J. Aaltola (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: viirikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (ss. 43–58). PS-kustannus.
- Siljamäki, M., Kalaja, M., Perttula, J., & Kokkonen, M. (2016). Lähtökohtana holistinen kehollisuus: koululiikunnan uudet tuulet. *Liikunta & Tiede, 53*(1), 40–46.
- Sinisammal, J., Belt, P., Autio, T., Härkönen, J., & Möttönen, M. (2011). Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. *Premissi, 6*(4), 28–35.
- Syrjäläinen, E. (1994). Etnografinen opetuksen tutkimus: koulutusetnografia. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen, & S. Saari (toim.), *Laadullisen tutkimuksen työtapoja* (ss. 68–112). Kirjayhtymä Oy.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (6. uudistettu painos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tynjälä, P. (1999). *Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita* (1.–3. painos). Kirjayhtymä.
- Wan, H.L. (2007). Human capital development policies: enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training, 31*(4), 297–322.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201.
- Zacheus, T. (2008). *Luonnonmukaisesta arkkiliikunnasta liikunnan eriytymiseen. Suomalaiset liikuntakäytännöt ja liikuntakulttuurin muutos*. Turun yliopiston julkaisuja, C 268. Turun yliopisto.