

Innostus on eteenpäin vievä voima opettajan työssä

Kautta aikojen on yhtenä hyvän opettajan ominaisuutena pidetty innostusta. Innostunut opettaja on innostunut sekä opettamastaan aiheesta että itse opettamisesta. Innostunut opettaja tekee työtä sydämellään, itsensä likoon laittaen, parhaansa opiskelijan eteen tehden. Arkikäsitusten lisäksi myös lukuisissa tieteellisissä tutkimuksissa on todettu, että opettajan innostuksella on paljon myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi opiskelijoiden oppimisen ja motivaation kannalta. On muun muassa todettu, että innostunut opettaja toimii opiskelijalähtöisesti ja hyödyntää monipuolisia tapoja opettaa ja voi näin herättää opiskelijan kiinnostuksen opiskeluun. Innostukseen liittyviä erilaisia myönteisiä tunteita, jotka puolestaan auttavat opettajaa toimimaan luovasti ja joustavasti muuttuvissa tilanteissa. Lisäksi innostunut opettaja luo oppimiselle suotuisaa myönteistä ilmapiiriä ja vuorovaikutussuhteita opiskelijoihin.

Ammatillisessa koulutuksessa opettajan innostus on tärkeää myös sen vuoksi, että opettaja on opiskelijalle tärkeä roolimalli, oman ammattialansa huippuasiantuntija ja työelämän kehittäjä. Opettajan innostus välittää opiskelijalle arvostusta työn tekemistä ja omaa ammattialaa kohtaan sekä korostaa työn ja opiskelun merkityksellisyyttä. Jos opettaja itse ei ole innostunut työstään tai ammattialastaan, emme voi olettaa opiskelijankaan siitä innostuvan. Toisin sanoen innostuneita ammattilaisia ja elinikäisiä oppijoita tulevaisuuden työelämään on mahdollista valmentaa vain, jos henkilöstö itse ammatillisessa koulutuksessa on innostunut.

Paitsi opiskelijoiden näkökulmasta, on opettajan innostus merkittävää myös opettajan oman hyvinvoinnin kannalta: kun oma työ tuntuu innostavalta ja palkitsevalta ja aamuisin on pää-

sääntöisesti mukava lähteä töihin, tuo se energiaa arkeen ja luo voimavaroja, joiden avulla jaksaa kohdata myös haastavampia tilanteita ja stressiä. Aikaisemmat tutkimukset kertovat, että työn imu ja innostus läikkyvät myös vapaa-ajalle ja ovat yhteydessä parempaan terveyteen, hyvinvointiin ja elämäntyytyväisyyteen.

Opettajan innostus on tärkeää ja tutkimisen arvoista myös sen vuoksi, että saamme tarkasteluun myönteisen näkökulman työhyvinvointiin. Usein nimittäin työhyvinvoinnista puhuttaessa puhutaan pikemminkin työpahoinvoinnista. Opettajien kuten monien muidenkin ammattien kohdalla törmäämme väistämättä lehtiotsikoihin kasvavasta työtaakasta, uupumuksesta, työyhteisöjen haasteista ja johtamisongelmista. Tällöin syrjään jäävät ne tekijät, jotka auttavat innostumaan ja jaksamaan työn haasteista huolimatta ja tekevät työyhteisöistä kukoistavia.

Näitä tekijöitä tarkastelee positiivinen organisaatiotutkimus, joka on myös oman väitöstutkimukseni viitekehysenä. Myönteisiin ilmiöihin keskittyvä positiivinen organisaatiotutkimus korostaa työn voimavaratekijöiden merkitystä haasteiden ja vaatimusten kohtaamisessa. Voimavarat auttavat ylläpitämään ja edistämään innostusta työssä. Vaikka emme aina voi vaikuttaa työn ulkoisiin vaatimuksiin tai muutoksiin, voimavarojen huomioiminen ja hyödyntäminen on yleensä mahdollista. Väitöstutkimukseni tuo lisäymmärrystä siihen, minkälaisia ovat innostusta edistävät tekijät ammatillisen koulutuksen opettajan työssä ja työyhteisöissä. Näin voimme myös paremmin kiinnittää niihin huomiota ja pyrkiä edistämään innostusta ja hyvinvointia.

Liike-elämässä innostuksesta, työn imusta sekä muista myönteistä ja aktiivista työorien-

taatiota tarkoittavista käsitteistä ollaan kiinnostuneita sen vuoksi, että niiden on todettu olevan yhteydessä sekä henkilöstön hyvinvointiin että yritysten tuloksellisuuteen, tehokkuuteen ja laatuun. Nämä ovat ajankohtaisia tavoitteita myös ammatillisessa koulutuksessa, jossa olisi saatava aikaan enemmän ja laadukkaampaa mutta vähemmällä resursseilla.

Yksi ammatillisen koulutuksen historian suurimmista uudistuksista, ammatillisen koulutuksen reformi, on muuttanut paitsi rahoitusta myös lainsäädäntöä, toimintaprosesseja ja tutkintojärjestelmää. On selvää, että tämä muutos on ollut tuntuva myös opettajien työssä. Koulutusreformista tiedetään, että ne itsessään ovat kuoromitustekijä, joka ainakin tilapäisesti vaikuttaa opettajien hyvinvointiin horjuttamalla työn hallinnan tunnetta ja työtä koskevia käsityksiä. Koska opettajan työ on omalla persoonalla tehtävää tunnettyä, koskettavat myös työn muutokset syvällisellä tavalla opettajan identiteettiä ja persoonaa.

Ammatillisen koulutuksen uudistus onkin hyvin voimakkaasti opettajuuden uudistamista: perinteisestä opettajuudesta on siirrytty ulos työsaleista ja luokkahuoneista työelämään ja verkostoihin, valmentajan ja yksilöllisten opintopolkujen ohjaajan rooliin. Nämä muutokset ja uudenlaiset työn tekemisen tavat on mahdollista nähdä sekä uhkana että mahdollisuutena. Keskeiseksi tekijäksi nousee opettajien innostus sekä se, miten ammatillisen koulutuksen organisoiminen ja johtaminen voivat edistää innostusta ja sitä kautta myönteistä muutosta. Opettajan työ uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa tarjoaa hyvät lähtökohdat innostua ja onnistua yhdessä muiden kanssa. Parhaimmillaan työ on innostuksen ja merkityksellisyyden lähde sekä oppimisen ja henkilökohtaisen kasvun maaperä. Tätä mieltä olivat myös tutkimukseeni osallistuneet opettajat ja esimiehet.

Vaikka opettajan innostusta on tutkittu jo 1970-luvulta saakka, aihe ei ole menettänyt ajankohtaisuuttaan ajassa, jossa yhteiskunta, työelämä ja sitä myötä koulutus ja opettajuus ovat jatkuvassa muutoksessa. Innostus eli myönteinen ja aktiivinen orientaatio omaa työtä kohtaan, kuten sen tutkimuksessani määrittelen, on yhä tärkeämpää ajassa, jossa opettajan työtä koskettavat kasvavat vaatimukset ja muutospaineet mutta toisaalta

niukkenevat resurssit. Kun huomioi innostuksen myönteiset vaikutukset, voi innostuksen ajatella olevan suorastaan välttämätöntä. Tästä kumpuaa myös väitöskirjani otsikko. Väitän näet, että innostus on eteenpäin vievä voima opettajan työssä ja ammatillisen koulutuksen muutoksessa.

I OSATUTKIMUS: OPETTAJIEN INNOSTUS

Väitöstutkimukseni ensimmäinen osatutkimus osoittaa, että kun opettaja on innostunut, hän haluaa kehittää omaa työtään ja osaamistaan ja tehdä enemmän kuin välttämättömän. Innostunut opettaja kokee myönteisiä tunteita ja pyrkii toimimaan myönteisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä työyhteisössään. Innostuneet opettajat myös kaipasivat mahdollisuuksia kehittää ja kehittyä, innostua yhdessä muiden kanssa sekä saada tukea työyhteisöltään ja esimieheltään. Tutkimus osoitti, että opettajan innostus syttyy ennen kaikkea opiskelijatyössä. Opettajat kertoivat haluavansa löytää uudenlaisia tapoja opettaa ja tukea erilaisten opiskelijoiden oppimista parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta, jos opiskelijoiden ohjaamiseen ja kohtaamiseen koettiin olevan liian vähän aikaa ja mahdollisuuksia, opettajat kokivat riittämättömyyden tunnetta. Innostustaan haastavana opettajat kokivat myös muutostilanteiden aikaansaaman epävarmuuden ja epätietoisuuden. Lisäksi korostuivat työyhteisön ja johtamisen merkitys innostukselle. Nämä ensimmäisen osatutkimuksen tulokset toivat vahvistusta innostuksen tärkeästä merkityksestä ammatilliselle koulutukselle sekä saivat pohtimaan, miten innostusta olisi käytännössä mahdollista tukea ja edistää oppilaitosorganisaatioissa.

II OSATUTKIMUS: POSITIIVINEN ORGANISAATIO

Toisen osatutkimukseni kautta sukelsin syvemälle opettajien innostukseen. Opettajien haastattelut toivat lisäymmärrystä siitä, minkälaiset tekijät nimenomaan organisaation ja johtamisen tasolla vaikuttavat innostukseen. Tarkastelemalla näitä tekijöitä uuden positiivisen organisaation teorian (PRIDE; Cheung, 2015) kautta oli mah-

dollista luoda selkeä jäsenitys ja kokonaiskuva organisaatiosta, joka tukee opettajien innostusta.

Ennen tarkempaa katsausta positiivisen organisaation osa-alueisiin on hyvä täsmentää, että positiivisuus tässä yhteydessä viittaa positiiviseen psykologiaan ja sen soveltamiseen organisaatiossa ja johtamisessa: emme siis tarkoita, että positiivisessa organisaatiossa kaikilla olisi aina hauskaa tai että siellä ei otettaisi esille hankalia asioita tai ongelmia. Positiivisuus tarkoittaa, että tietoisesti otamme käyttöön ja sovellamme tutkimustietoa, joka kiinnittää huomionne niihin asioihin, joiden tiedämme edistävän hyvinvointia ja tuottavan muita myönteisiä tuloksia niin yksilö- kuin organisaatiossa. Positiivinen organisaatio, joka opettajien käsitysten mukaan voi edistää heidän innostustaan, rakentuu myönteisille käytänteille, vuorovaikutukselle ja yhteistyölle, yksilöllisten vahvuuksien hyödyntämiselle, positiiviselle johtamiselle sekä myönteisille tunteille ja ilmapiirille.

Myönteiset käytänteet ovat konkreettisia käytänteitä, toimintatapoja tai järjestelyjä, jotka edistävät muita positiivisen organisaation osa-alueita: vuorovaikutusta ja yhteistyötä, vahvuuksien hyödyntämistä ja kehittämistä sekä myönteisiä tunteita ja ilmapiiriä. Ne voivat olla hyvin arkisia ja pieniä asioita, kuten yhteinen kahvihuone ja tauot, tai suurempia linjauksia, kuten henkilöstön omaehtoisen koulutautumisen tukeminen.

Vuorovaikutus ja yhteistyö ovat positiivisen organisaation toinen osa-alue ja myös uuden ammatillisen koulutuksen tukipilari. Yhdessä tekemällä on mahdollista tehdä enemmän vähemmällä, sillä tutkimusten mukaan hyvä vuorovaikutus ja ihmissuhteet tehostavat toimintaa ja työn koordinoitua. Lisäksi kollegiaalinen tuki ja mahdollisuus jakaa työhön liittyviä tunteita edistävät hyvinvointia ja auttavat käsittelemään muutosta. Myös innostus on sosiaalinen ilmiö, joka vahvistuu vuorovaikutuksessa.

Kolmas osa-alue, yksilölliset vahvuudet, tarkoittaa, että innostusta työssä edistää mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksia mahdollisimman laajasti. Perinteisesti organisaatioissa on keskitytty muodollisen koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankittuun osaamiseen, mutta yhtä tärkeää on huomioida henkilön luonteenvahvuudet, luontainen kyvykkyys, kiinnostukset, arvot ja resurssit. Tutkimukset osoittavat, että kun

ihminen voi toimia työssä, jossa nämä eri vahvuuksien lajit kohtaavat, toimii hän ”voimavähykkeellään”, jolla myös innostus ja hyvinvointi ovat korkeimmillaan. Kun vahvuudet tulevat huomioiduiksi ja hyödynnetyiksi, ihminen kokee myös arvostusta, mikä heijastuu hänen toiminnassaan työssä ja työyhteisössä.

Myönteiset tunteet ja ilmapiiri ovat positiivisen organisaation neljäs osa-alue, jota voidaan pitää myös positiivisen organisaation tunnuspiirteenä. Myönteistä ilmapiiriä leimaa yhteinen innostus, ja myönteisiä tunteita koetaan enemmän kuin kielteisiä. Positiivisen psykologian voima kulminoituu myönteisiin tunteisiin, joiden on todettu lisäävän luovuutta, parantavan ongelmanratkaisua sekä vahvistavan niin yksilöiden kuin koko yhteisön hyvinvointia ja muutosjoustavuutta eli resilienssiä ajan mittaan. Luomalla ilmapiiriä, jossa tunteita on mahdollista kokea ja käsitellä, on mahdollista saada aikaan myönteinen kehä, jolla voi olla koko organisaatiota muuttava voima.

Positiivinen johtaminen on positiivisen organisaation viides ja keskeisin osa-alue sen vuoksi, että johtajalla on mahdollisuudet vaikuttaa yhtä lailla käytänteisiin kuin vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön, vahvuuksien hyödyntämiseen sekä tunneilmapiiriin. Positiivinen johtaminen oli myös kolmannen osatutkimukseni teema. Siinä äänen saivat ammatillisen koulutuksen lähiesmiehet.

III OSATUTKIMUS: POSITIIVINEN JOHTAMINEN

Positiiviselle johtamiselle ei ole yhtä ainuttakaan määritelmää, vaan tutkimuskirjallisuus puhuu siitä toisaalta sateenvarjokäsitteenä erilaisille johtamisen positiivisille eli johtajan omaa myönteistä toimintaa ja humaania lähestymistapaa korostaville muodoille. Tässä tutkimuksessa positiivinen, innostusta edistävä johtaminen näyttäytyi neljän osa-alueen kautta: myönteisen ilmapiirin innostaminen, hyvien ihmissuhteiden vaaliminen, kannustavaan palautteeseen nojaaminen sekä opettajien kehittämiseen ja kehittymiseen luottaminen.

Tutkimukseni osoittaa, että esimiesten omien käsitysten mukaan innostusta edistävä johtami-

nen on ennen kaikkea vuorovaikutuksessa tapahtuvaa ihmistyötä. Sille perustaa luovat toisaalta arvot ja ihmiskäsitys, toisaalta käytännön toiminta ja vuorovaikutus. Positiivinen johtaminen ei ole vain positiivista ajattelua, mutta se on myös oman ajattelun ja asenteiden tarkastelua. Se ei ole pelkkiä temppuja tai menetelmiä vaan myös ymmärrystä siitä, minkälaiset asiat vaikuttavat ihmisten innostukseen ja hyvinvointiin sekä miten positiivisen psykologian ja positiivisen organisaation tutkimustietoa voi käytännössä hyödyntää johtamisessa.

Keskeinen tulos kolmannessa osatutkimuksessa oli, että esimiehen tulee osata johtaa niin yksilöä hänen vahvuuksiaan tunnistuen ja kehittymistä luotsaten kuin ihmisten yhteistyötä siten, että erilaiset vahvuudet tulisivat parhaalla mahdollisella tavalla käyttöön ja hyödynnetyiksi. Uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa korostuu yhteistyö ja yhdessä tekeminen, ja toimintaa onkin nykyisin useimmiten organisoitu erilaisiin tiimeihin. On tärkeää huomata, että tiimit eivät kuitenkaan toimi itsestään, vaan itseohjautuvuuttakin tulee johtaa. Tässä voi parhaiten onnistua esimies, jolla on hyvät taidot johtaa ihmisiä ja ihmisten välisiä suhteita. Ihmisten yhteistyön sekä tunneilmapiirin johtamisessa esimiehet myös kokivat eniten haasteita. Toisaalta esimiesten ajan riittävyys erilaisten rutiinitehtävien hoitamisen ja ihmisten johtamisen välillä on seikka, johon on tärkeää tulevaisuudessa kiinnittää huomiota.

Tutkimuksen yhteenvedona voidaan nostaa esiin neljä merkittävää teemaa, jotka ovat innostuksen kannalta oleellisia niin opettajien kuin esimiesten näkökulmasta: 1) kehittäminen ja kehittyminen, 2) yhteistyö ja vuorovaikutus, 3) vahvuuksien hyödyntäminen ja 4) johtaminen. Nämä teemat ovat myös tutkimuksessa hyödynnetyn positiivisen organisaation osa-alueita. Sekä aiemman tutkimuksen että opettajien ja esimiesten käsitysten pohjalta muodostuu näkemys asioista, jotka uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa ovat keskeisiä ja joihin siksi tulisi kiinnittää huomiota. Tutkimus myös nostaa keskiöön innostuksen yksilöllisenä ja yhteisöllisenä voimavarana ja myönteisen muutoksen moottorina. Innostus ei pysy yllä itsestään vaan hyvällä ihmisten johtamisella ja työn organisoimisella, joista osviittaa on saatavissa tästä tutkimuksesta.

Vaikka kysymyksessä on tieteellinen tutkimus, ei kehittämisprojekti, koen tärkeäksi, että tutkimukseni voi olla edistämässä innostusta ammatillisessa koulutuksessa ja muillakin kouluasteilla sekä työelämässä myös käytännössä. Näin on jo tapahtunutkin, sillä tutkimuksen antia ja positiivisen organisaation teoriaa on lähdetty jo soveltamaan ammatillisen koulutuksen organisaatioissa johtamisen, esimiestyön ja tiimitoiminnan kehittämiseksi sekä ”Positiivisella johtamisella työhyvinvointia ja tuottavuutta”-ESR-hankkeessa.

Lopuksi todettakoon, että tekemäni väitöstudiotarjooa viitekehyksen ja jäsenryhmän, jonka avulla voimme kiinnittää huomiotamme myönteisiin asioihin, ilmiöihin ja prosesseihin, joiden kautta on mahdollista edistää innostusta ja innostuksen tutkitusti myönteisiä vaikutuksia. Henkilöstön innostus vie ammatillisesta koulutuksesta kohti tulevaisuutta. Tämä suuri reformi ei jää viimeiseksi muutokseksi, vaan tulevaisuuden muuttuva työelämä vaatii jatkuvaa uudistumista ja ketteryyttä niin organisaatioilta kuin siinä toimivilta opettajilta ja esimiehiltä. Kun huolehdimme ihmisten innostumisen edellytyksistä, voimme luottaa myös ihmisten innostukseen kehittämällä, kehittämällä ja uudistamalla. Tulevaisuutta emme osaa ennakoita, mutta siitä voimme olla varmoja, että innostuneet opettajat ja työyhteisöt pärjäävät tulevaisuudessaakin.

Lähde

Cheung, R. K. H. (2015). Positive workplaces in Hong Kong: Building positive organizations, engaging the heart of employees. Teoksessa S. J. Lopez, J. T. Pedrotti & C. R. Snyder (toim.), *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths* (s. 450–453). Thousand Oaks: Sage.

Sanna Wenströmin kasvatustieteen väitöskirja ”Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers’ work. Defining positive organization and positive leadership in VET” tarkastettiin Lapin yliopistossa 7.1.2020. Vastaväittäjänä toimi professori Johanna Lasonen (University of South Florida) ja kustoksena professori Satu Uusiautti (Lapin yliopisto).