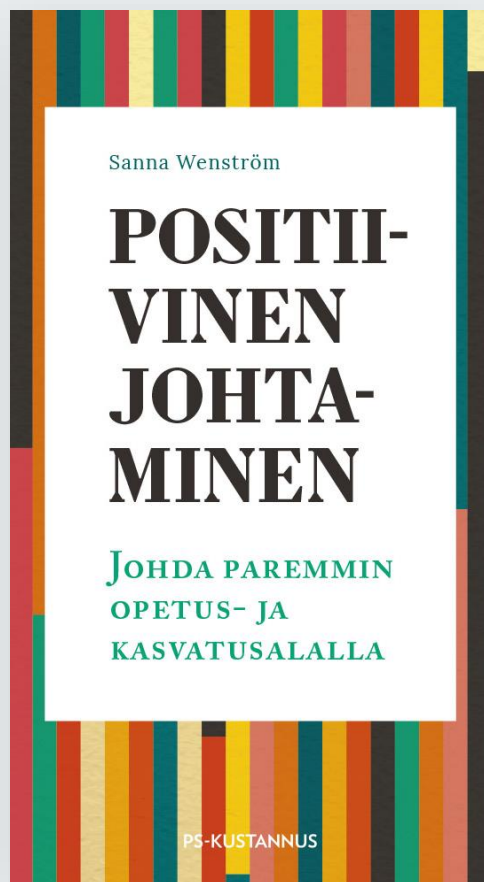


Sanna Wenström



KT, FM, ammatillinen erityisopettaja

Lehtori
Oulun ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Täydennyskoulutus- ja kehittämispalvelut

+358 40 190 3494
sanna.wenstrom@oamk.fi

www.ps-kustannus.fi/7116

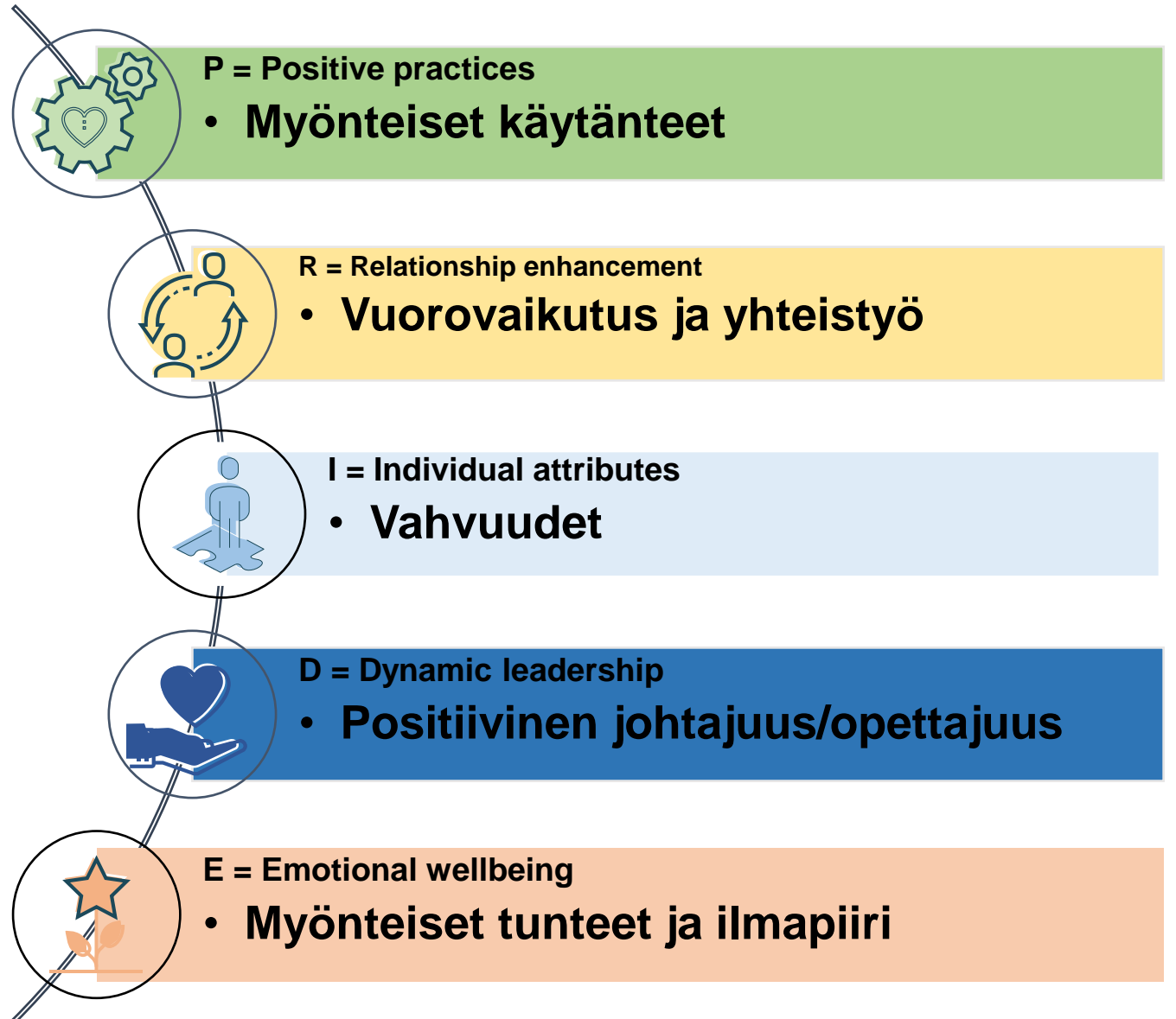
Positiivinen oppimisyhteisö

Mahdollistaa kaikkien jäsentensä hyvinvoinnin ja oppimisen

- › Pedagoginen hyvinvointi
- › Työssä kukoistaminen (*thriving at work*)
- › Työn ja opiskelun imu (*work engagement, study engagement*)
- › Innostus

Positiivisen oppimisyhteisön (organisaation, oppimisympäristön) osatekijät

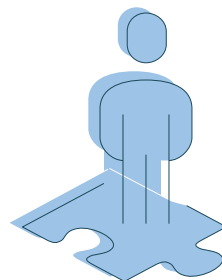
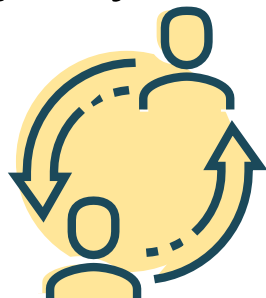
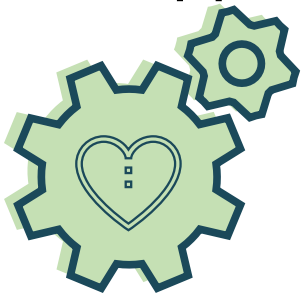
PRIDE-teoria
Cheung 2014,
Wenström 2020



Positiivinen oppimisympäristö

💡 Positiivisen organisaation teoriaa sovelletaan myös positiivisen oppimisympäristön määrittelemiseen

- [Hurskainen, 2020](https://hypejohtaminen.home.blog/verkkoseminaari-5-11-2020/), ks. Tutkimuksen esittely
- Tutkimus jäsentää ja tarkastelee niitä tekijöitä, jotka ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden käsitysten mukaan edistävät heidän oppimistaan ja hyvinvointiaan



Myönteiset tunteet ja ilmapiiri

E = Emotional well-being



Myönteiset tunteet

- **Laajentavat** ajattelua ja huomiokykyä
- Lisäävät luovuutta ja parantavat ongelmanratkaisua
- **Vahvistavat** voimavaroja (**resilienssi**)
- **Suojaavat** stressin ja vastoinkäymisten haitallisilta vaikutuksilta
- Tunteet **tarttuvat** ja **leviävät** työyhteisössä (esim. Owens et al., 2016) erityisesti “ylhäältä alaspäin” johdosta henkilöstöön (Tee, 2015) ja henkilöstöstä opiskelijoihin (Frenzel ym., 2018)
 - AITO tunne tarttuu, halusimme tai emme
 - Positiivinen johtajuus/opettajuus/ohjaajuus ei ole ”päälle liimattua” tai ”pakonomaista positiivisuutta” vaan autenttisuutta
- Myönteisiä tunteita voi edistää vain kohtaamalla kaikenlaisia tunteita
 - Myönteiset tunteet vahvistuvat, negatiiviset heikkenevät
- Yksilölliset erot (mm. temperamentti) vaikuttavat myönteisten tunteiden kokemiseen



Ilmapiiri

“Organisaation jäsenten yhteisesti jakamat käsitykset työympäristöstään”

- Voidaan kuvata yleisluontoisesti hyväksi, huonoksi, latistavaksi, innostavaksi jne.
- Tunneilmapiiriin vaikuttavat
 - yksilöihin liittyvät tekijät (esim. temperamentti)
 - organisaatiokulttuurin syvätason tekijät (ihmiskäsitys) sekä
 - käytänteet (esim. tapa puhua toisista tai toisille; tapa ilmaista tunteita)
- Muuttuu hitaasti
- Joskus puhutaan tunneilmastosta – “sääkartta” työyhteisön kokemista tunteista



Ilmapiirin merkitys organisaatioissa

- Työilmapiiri selittää organisaation tuloksesta 20-30 % (Goleman ym., 2002)
- Asiakaspalvelijan myönteinen tunnetila oli yhteydessä asiakkaiden kokemaan palvelun laatuun pankissa (Pugh, 2001) ja kahvilassa (Barger & Grandey, 2006)
- Kenkämyyjän myönteinen tunnetila ja myönteinen vuorovaikutus olivat yhteydessä asiakasuskollisuuteen (Tsai & Huang, 2002)
- Asiakaspalvelussa 1 % parempi ilmapiiri lisäsi myyntiä 2 % (Schneider ym., 2005)
- Huono työilmapiiri sairaalan sydäntautiosastolla lisäsi potilaiden kuolleisuutta nelinkertaisesti (Bergman ym. 1992)
- Rakennusalalla huipputason tuloksiin päästiin esimiehen huipputason tunneosaamisella (Aura ym., 2015)
- Laivanrakennusteollisuudessa asiakasvastuupäälliköiden kokemukset työilmapiiristä olivat yhteydessä asiakkaan kokemaan palvelun laatuun (Fisher, 2012)



Entä sitten oppilaitoksissa?

- Myönteiset tunteet ovat oppimisen ja hyvinvoinnin edellytys
- Hyvä opiskeluilmapiiri on oppimisen kannalta lähes yhtä tärkeää kuin opiskelijan kyvyt (Kautto-Knape, 2012)
- Ilmapiiri on sitä tärkeämpää, mitä enemmän opiskelijalla on haasteita elämässään tai oppimisessaan
- Syrjäytymisen ehkäisemisen kannalta merkittävintä on henkilöstön luoma välittävä ja kannustava ilmapiiri
- Opetus- ja ohjaushenkilöstön innostus, myönteiset tunteet ja vuorovaikutus vaikuttavat opiskelijan motivaatioon ja suoriutumiseen (esim. Frenzel et al., 2009) > myös ammatillisessa koulutuksessa!



Vuorovaikutus ja yhteistyö

R = Relationship enhancement



Vuorovaikutus, yhteistyö ja työpaikan myönteiset ihmissuhteet edistävät:

- Myönteistä ilmapiiriä
- Oppimista, henkilökohtaista ja ammatillista kasvua
- Hyvinvointia, innostusta, motivaatiota
- Työhön sitoutumista
- Muutoksista ja työn haasteista selviytymistä
- Innostusta uuden kokeilemiseen
- Työn tehokkuutta ja tuloksellisuutta, koordinaatiota
- Asiakastyytyväisyyttä
- Oppilaitoksissa opiskelijoiden suoriutumista



[Lue lisää: Mitä väliä vuorovakutuksella](#)

Vahvuudet

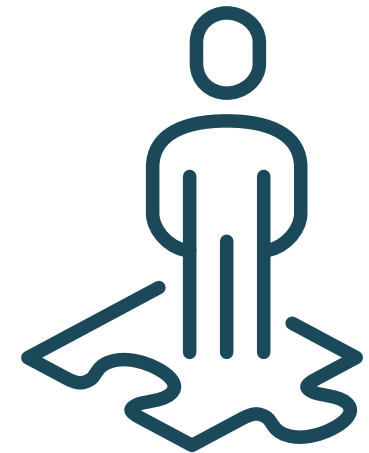
I = Individual attributes



Vahvuuksien hyödyntäminen on yhteydessä...

- Itsetuntoon, myönteiseen minäkäsitykseen, positiiviseen psykologiseen pääomaan
- Sosiaaliseen kyvykkyyteen
- Hyvään elämään, onnellisuuteen
- Terveysteen, hyvinvointiin eri elämänalueilla
- Innostumiseen, työn imuun ja työssä kukoistamiseen
- Koulumotivaatioon ja opintoihin sitoutumiseen
- Merkityksellisyyden kokemiseen
- Parempaan suoriutumiseen opinnoissa ja työssä
- Positiivisiin tulevaisuuden odotuksiin
- Vähäisempään stressiin, vähäisempiin sairauspoissaoloihin
- Organisaatioiden laatuun ja tuloksellisuuteen, asiakastytytyväisyyteen

[Lue lisää: Vahvuuksien voima työelämässä](#)



Vahvuuksien merkitys oppilaitoksessa

Lue lisää:
[Positiivisena johtajana kehittyminen](#)

**Omat vahvuuteni –
itsensä johtaminen
ja ihmisenä
kasvaminen**

**Positiivinen
pedagogiikka**

Laaja vahvuusnäkemys
(Wenström, 2020, luku 5;
Wenström 2022)

Lue lisää: Positiivisen
johtajan hyveet ja
luontevahvuudet
(Wenström, 2020, luku 9)

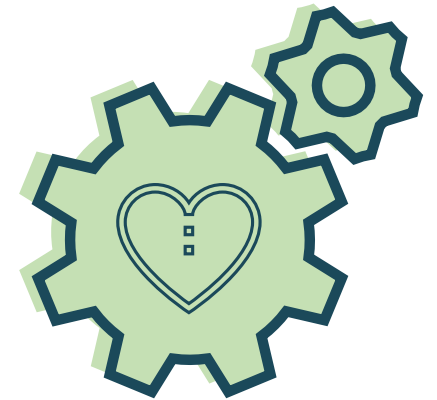
**Henkilöstön
vahvuuksien
tunnistaminen ja
hyödyntäminen**

**Vahvuudet
positiivisen
organisaation
rakennusaineiksina**



Myönteiset käytännöt

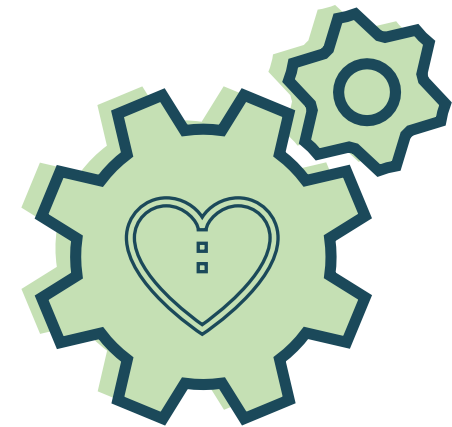
P = Positive practices



Myönteiset käytänteet

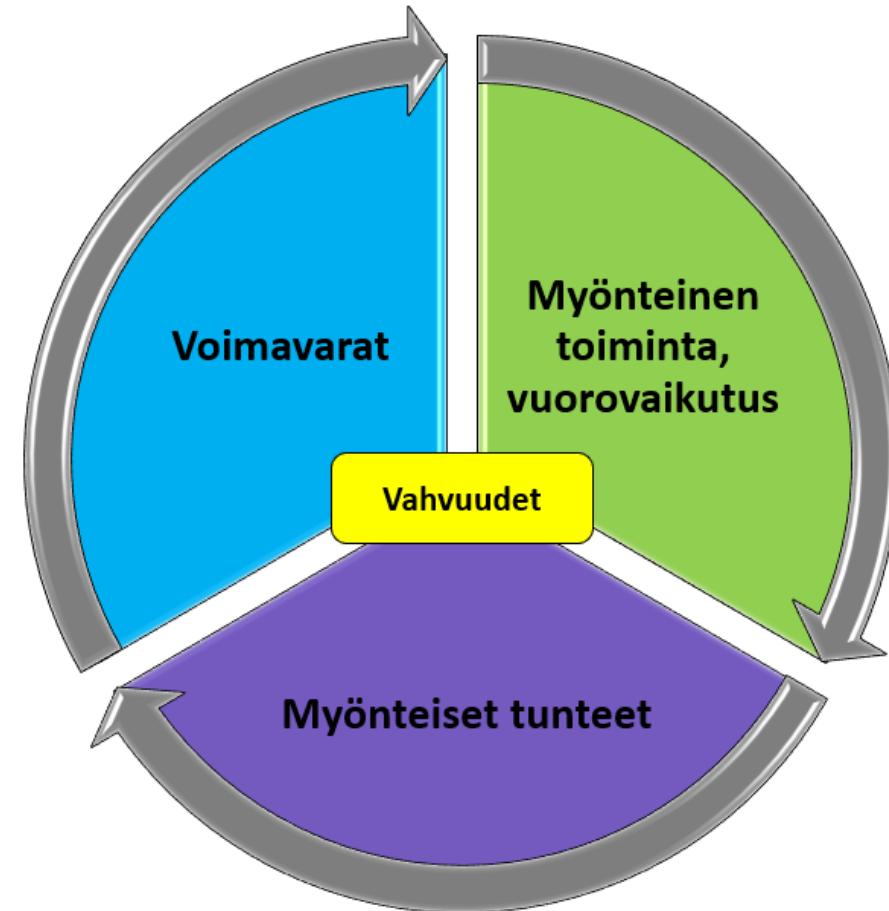
Arkityön tai strategian tasolla toteutuvia käytäntöjä, toimintatapoja, rutiineja, rakenteita tai prosesseja, jotka edistävät muita positiivisen organisaation osa-alueita:

- ✓ R = Myönteisiä ihmissuhteita, vuorovaikutusta ja yhteistyötä
- ✓ I = Vahvuuksien hyödyntämistä
- ✓ D = Positiivista johtajuutta/opettajuutta
- ✓ E = Myönteisiä tunteita ja ilmapiiriä



Myönteiset käytänteet organisaation voimavarana

- Systemaattinen myönteisten käytänteiden tunnistaminen, jakaminen ja kehittäminen vahvistaa myönteistä kehää
- Auttaa huomaamaan hyvät ja toimivat asiat
- Myönteinen ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa kehittämisen kohteisiin
- Valmiita, kaikille sopivia käytänteitä ei ole
 - Esimerkit ja ideat; tutkimusperustaisuus
 - Kokemusten jakaminen, toisilta oppiminen



Positiivinen opettajuus (johtajuus)

D, Dynamic / Positively Deviant Leadership



Positiivinen opettajuus, johtajuus...



Tapahtuu aina omien vahvuuksien kautta (autenttisuus)

- Ihminen voi parhaiten niissä rooleissa, joissa voi olla oma itsensä
- Oma hyvinvointi ja innostus edistävät opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia

Lähtökohtana on

- Vahvuuksien, kyvykkyyksien ja osaamisten tunnistaminen ja hyödyntäminen (I)
- Kiinnostuksen kohteiden ja arvojen kirkastaminen
- Omien voimavarojen ja arkeen vaikuttavien resurssien tunnistaminen
- Vahvuuksien tavoitteellinen hyödyntäminen
- Kehittämiskohteiden tunnistaminen (Laura Paaso)

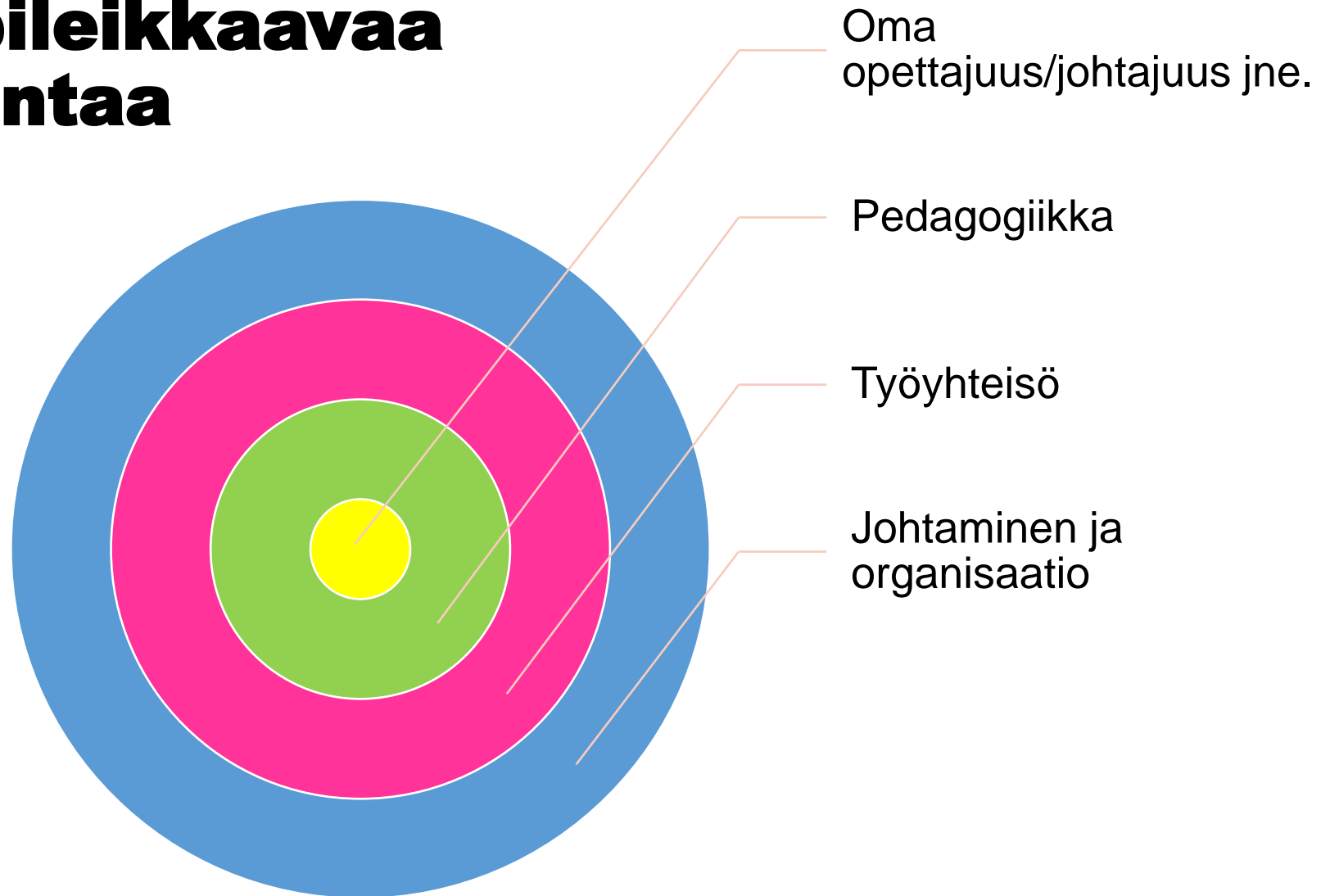
Positiivinen itsensä johtaminen on

- Omien vahvuuksien tunnistamista (I)
- Omien tunteiden johtamista (E)
- Oman vuorovaikutuksen johtamista (R)
- Itsetietoisuutta ja itsereflektiota (D)
- Omaa tietoista toimintaa ja käytänteitä (P)



Lukuvinkki: <https://www.cloudbalance.fi/positiivisella-itsesi-johtamisella-kohti-hyvinvointia-ja-tavoitteita/>

”Positiivisuus” on oppilaitoksen läpileikkaavaa ajattelua ja toimintaa



Positiivinen työyhteisö ja organisaatio

Positiivista oppimisyhteisöä rakennetaan yhdessä, koko oppilaitoksen läpileikkaavana toimintana

- Työyhteisön taso on positiivisen pedagogiikan tärkein taso
- Positiivinen johtaminen ja organisointi edistää innostusta, työn imua ja pedagogista hyvinvointia
 - Yhteys tuloksellisuuteen, tehokkuuteen ja laatuun
 - Lukusuositus: Luukkala, J. (2022). Luja tahtotila. Mikä meitä motivoi? Duodecim.
- Organisaation positiivisuus ei ole pelkästään yksilöiden positiivisuuden summa, mutta jokainen voi siihen vaikuttaa
- Positiivista organisaatiota kehitetään sekä alhaalta ylös että ylhäältä alas, yksilö- ja yhteisötasolla

Kohti positiivista oppimisyhteisöä?

Millaiset asiat vievät kohti positiivista oppimisyhteisöä?

Mikä haastaa, hidastaa?

Mitä voit tehdä itse? Mitä voit tehdä heti? Mitä voit tehdä jatkossa?

Mitä toivot tai tarvitset muilta?

Mitä voitte tehdä yhdessä työyhteisönä?

Mistä tulisi keskustella tai sopia yhdessä?