



Koivunen Maiju

Tapaustutkimus yksiopettajaisen koulun opettajan työhyvinvoinnista

Kasvatustieteen kandidaatintyö
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Teknologiapainotteinen luokanopettajakoulutus
2018

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Tapaustutkimus yksiopeettajaisen koulun opettajan työhyvinvoinnista (Maiju Koivunen)

Kasvatustieteiden kandidaatintyö, 39 sivua, 2 liitesivu

Joulukuu 2018

Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena on selvittää kuinka yksiopeettajaisen koulun opettaja kokee oman työhyvinvointinsa, sekä vaikuttaako työyhteisön pieni koko opettajan kokemaan työhyvinvointiin. Erityisesti huomiota kiinnitetään työhyvinvointia tukeviin ja kuormittaviin tekijöihin. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä perehdytään kyläkouluihin ja niiden lakkautuksiin sekä työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Yksiopeettajaiset koulut ovat lähes poikkeuksetta kyläkouluja, jonka vuoksi teoriaosuudessa paneudutaan kyläkouluihin.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tapaustutkimuksena. Aineisto tutkimukseen on hankittu haastattelemalla yhtä yksiopeettajaisen koulun opettajaa. Haastattelu toteutui lokakuun lopussa 2018 mukauttaen puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimusaineiston analyysissa olen käyttänyt aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustulokset osoittivat, että yksiopeettajaisen koulun opettaja kokee työhyvinvointinsa erittäin hyväksi. Opettaja kokee tilanteensa yksiopeettajaisessa koulussa ainutlaatuisena, sillä kouluja ei ole montaa tällä hetkellä, eikä hän usko tilanteen toistuvan enää. Opettaja kokee työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi esimerkiksi resurssien pienenemisen, opettajien välisen kilpailun työpaikoista, yhdysluokkaopetuksen haasteet, koulun lakkautus, tukiverkoston pienuus, kollegoiden puuttumisen sekä työympäristön. Työhyvinvoinnin voimavaratekijöiksi opettaja mainitsi esimerkiksi opettajan kokema työstä syntyvä ilo, työmotivaatio, työn imu, henkinen ja fyysinen hyvinvointi, vanhemmat, kyläyhteisö sekä työparin ja opettajan välinen vuorovaikutussuhde. Työhyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttavat monenlaiset asiat, eivätkä kaikki tekijät ole yksiselitteisiä.

Tutkimuksessa on haastateltu vain yhtä opettajaa, jolloin tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin yksiopeettajaisen koulun opettajiin. Yleistettävyys ei ole tämän tutkimuksen tarkoitus. Tutkimuksen tarkoitus oli toimia pilottitutkimuksena pro gradu -tutkielmalleni. Tutkimus tuottaa tärkeää tietoa yksiopeettajaisesta koulusta, sillä aihetta ei ole tutkittu lainkaan. Tämän vuoksi, tutkimus on hyödyllinen ja ajankohtainen. Tutkimustulokset antavat tietoa siitä, mistä tekijöistä yksiopeettajaisen työhyvinvointi rakentuu, joka voi olla esimerkiksi päättäjille tärkeää tietoa, miettiessä koulun lakkautusta tai vaihtoehtoisesti koulun muuttamista yksiopeettajaiseksi ennen lakkautusta.

Avainsanat: työhyvinvointi, työstressi, työuupumus, kyläkoulu, yksiopeettajainen koulu, laadullinen tutkimus, tapaustutkimus

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Kyläkoulu	6
	2.1 Kyläkoulun piirteet	6
	2.2 Lakkautukset	8
	2.3 Aiemmat tutkimukset	9
3	Työhyvinvointi	11
	3.1 Työhyvinvointi	11
	3.2 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät	12
	3.3 Työhyvinvointia tukevat tekijät	13
	3.4 Työuupumus	15
	3.5 Aiempia tutkimuksia opettajien työhyvinvoinnista	16
4.	Tutkimuksen toteutus	18
	4.1 Tutkimuskysymykset perusteluineen	18
	4.2 Laadullinen tapaustutkimus	19
	4.3 Tutkimusaineiston keruu ja analyysi	20
	4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	21
5	Tutkimuksen tulokset	23
	5.1 Työhyvinvoinnin kokeminen	23
	5.1.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät	24
	5.1.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	26
	5.2 Työyhteisön pienuuden vaikutus työhyvinvointiin	28
	5.3 Tulosten kokoava lopputarkastelu	30
6	Pohdinta	32
	Lähteet	36

1 Johdanto

Kyläkoulut ovat kuuluneet maamme perinteisiin. Suomessa on laajalti harvaan asutettuja alueita, jolloin pieniäkin kyläkouluja on tarvittu. Koulujen lakkautukset ovat olleet pinnalla noin 12 vuoden ajan siitä asti erityisesti, kun pienien koulujen valtiontuki poistettiin. Ennen vuotta 2006 pieniä kouluja pyrittiin suojelemaan usein erilaisin asetuksin. Kyläkoulut, joissa järjestetään yhdysluokkaopetusta, voivat olla yksi-, kaksi- tai kolmiopettajaisia kouluja. Kyläkoulut määritellään yleensä alle 50 oppilaan kouluiksi. Yksiopettajaisiksi kouluiksi ne voidaan muuttaa yleensä silloin, kun oppilasmäärä laskee alle 20. Kyläkoulujen uhat ovat yleensä resurssien ja rahoituksen puute sekä oppilaiden määrän vähentyminen. Kun oppilasmäärä vähenee tarpeeksi, kyläkoulu lakkautetaan tai vaihtoehtoisesti muutetaan yksiopettajaiseksi. (Korpinen, 2010b, 9-25.)

Opettajien työhyvinvointia, jaksamista ja viihtyvyyttä kouluissa on tutkittu melko vähän. Työhyvinvointi aihe on kuitenkin ollut pinnalla tutkimuksissa jo jonkin aikaa. Olen itse kotoisin pieneltä paikkakunnalta Itä-Suomesta ja käynyt kouluni kaksi- ja kolmeopettajaisissa koulussa. Kyläkoulujen opettajien toiminta ja työhyvinvointi on kiinnostanut minua jo pitkään. Yksiopettajaisen koulut alkoivat kiinnostaa minua, kun kotikuntamme yksi kyläkouluista muuttui yksiopettajaiseksi vuonna 2015. Opettajan jaksaminen yksin, oli yksi mieltäni askarruttavista kysymyksistä. Tämän vuoksi otin tutkimukseen yhdeksi tutkimusongelmaksi sen, vaikuttaako työyhteisön pieni koko, opettajan kokemaan työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen.

Kandidaatintutkielmassa pyrin selvittämään tekijöitä, jotka vaikuttavat yksiopettajaisen koulun opettajan kokemaan työhyvinvointiin. Haastattelin tutkimuksessa yhtä yksiopettajaisen koulun opettajaa, joka on työskennellyt kyläkouluissa lähemmäksi 20 vuotta. Haastattelun osallistuvan opettajan koulussa oppilaita on 14 ja opetettavia luokka-asteita neljä, kolmannesta luokasta kuudenteen luokkaan. Opettajan työparina on koulunkäynninohjaaja, jolla viikossa on samat työtunnit kuin opettajalla. Lisäksi koulussa työskentelee 5 tuntia viikossa kiertävä englannin opettaja ja kaksi tuntia viikossa kiertävä erityisopettaja.

Haastateltavan opettajan pyynnöstä, hän oli saanut kysymykset etukäteen, jotta hän saisi haastattelussa annettua itsestään enemmän irti. Haastattelu tapahtui kasvokkain, joka on teemahaastattelulle tyypillistä. Tällöin saadaan tulkittua myös tutkittavan elekieltä. Tutkimus on kandidaatintutkielma, joten perehdyn tässä tutkimuksessa vain yhden opettajan kokemuksiin. Yk-

siopettajaisia kouluja on Suomessa melko vähän, joten tutkimuksessa on pidettävä kiinni tutkimukseen osallistuneen yksityisyyden suojasta. Mielestäni tutkimuksen kannalta ei ole oleellista paljastaa haastateltavan sukupuolta tai ikää.

Tutkielma etenee laadullisen tutkimuksen kaavan mukaisesti. Johdannon jälkeisissä kahdessa luvussa määritellään tutkimukselle oleelliset käsitteet. Ensimmäisessä teorialuvussa perehdytään syvällisemmin kyläkouluihin, niiden lakkautuksiin sekä aiempiin tutkimuksiin kyläkouluista. Suomessa kyläkoulututkimuksia aktiivisesti ovat toteuttaneet mm. Kalaoja, Kilpeläinen ja Korpinen. Toisessa teorialuvussa käsitellään työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin määritelmät on jaettu työhyvinvointia kuormittaviin ja tukeviin tekijöihin. Lisäksi on täsmennetty työuupumuksen käsite sekä paneuduttu aiempiin tutkimuksiin työhyvinvoinnista. Neljännessä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen metodeja. Tämä tutkimus on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tapaustutkimuksena, käyttäen puolistrukturoitua teemahaastattelua. Luvussa on määritelty laadullinen tapaustutkimus, sekä kuinka aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat. Lisäksi on pohdittu tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimuksen toteutuksesta siirrytään analysoimaan tuloksia. Tutkimuksen tulokset on jaoteltu työhyvinvointia kuormittaviin ja tukeviin tekijöihin. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimuksen johtopäätöksiä ja tutkimuksen toteutusta.

Toivon tutkimuksen antavan tietoa työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta kaikille kyläkoulun opettajille. Tutkimuksen tulokset voivat kiinnostaa myös päättäjiä, jotka päättävät koulujen lakkautuksista. Kunnat ovat vastuussa opettajiensa työhyvinvoinnista, joten toivon tutkimuksen edistävän yksiopettajaisten koulujen opettajien työhyvinvointia. Monet opettajat eivät tule edes ajatelleeksi sitä, että toiset opettajat työskentelevät yksin koululla. Toivon antavani tutkimuksella mahdollisuuden tuoda yksiopettajaisen koulun opettajan omaa ääntään ja kokemuksiaan kuuluviin.

2 Kyläkoulu

Tässä luvussa on tarkoitus opastaa lukija tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin. Tutkimuksen kannalta on oleellista tietää kyläkouluihin liittyviä käsitteitä, sillä yksiopettajaiset koulut ovat tyypillisesti kyläkouluja. Tutkimuksen kannalta oleellisimmat asiat ovat kyläkoulujen piirteet sekä kyläkouluja koskevat lakkautukset. Lisäksi esittelen aikaisempia tutkimuksia kyläkouluista. Kyläkouluja pidetään Suomessa arvokkaina oppimis- ja kasvuympäristöinä, joilla on merkitystä kaikille kylän asukkaille (Kilpeläinen, 2010).

2.1 Kyläkoulun piirteet

Yksiopettajaiset koulut ovat useimmiten kyläkouluja. Kyläkouluksi määritellään pieni koulu, jossa on yleensä alle 50 oppilasta. Kuitenkin kyläkouluissa on useimmiten kaksi tai kolme opettajaa, joten yksiopettajaiset koulut ovat paljon harvinaisempia. Kyläkoulut mielletään yleensä maaseudun ja haja-asutusalueen kouluiksi, mutta kyläkouluja sijaitsee myös kaupungeissa ja taajama-alueilla. Koulussa, joissa on vain yksi opettaja, tämä ainut opettaja opettaa kaikkia vuosiluokkia yhtä aikaa. (Korpinen, 2010b, 16-17.)

Kyläkoulun opettajan työ ei ole helppoa, sillä se vaatii opettajilta perusteellista tietojen ja taitojen osaamista, mutta myöskin järjestelijän ja suunnittelijan taitoja. Kilpeläisen (2010, 80) mukaan, kyläkoulun opettajista iso osa viihtyy omassa työpaikassaan. Kilpeläinen kirjoittaa, että työviihtyvyys johtuu pienistä oppilasmääristä, yhdysluokista, koulun sijainnista luonnon lähellä, itsenäisen työn luonteesta, vapaudesta, mutta myös työn vaativuudesta. Artikkelissa kerrotaan myös, että kyläkoulujen työviihtyvyyttä alentaa kuitenkin lakkautusuhat, resurssien vähyytensä sekä erityisen vaikeat opetusjärjestelyt.

Opettajien työn luonne kyläkoulussa on erilaista kuin keskuskoulussa. Yksiopettajaisissa kouluissa opettajat ovat ainoita opettajia kouluissa, jolloin kollegoilta saatu tuki voi jäädä minimaaliseksi. Yksinäisyys ja etäisyys kouluhallintoon, vaatii kyläkoulun opettajalta erilaisia ominaisuuksia, kuten itsevarmuutta, luovuutta ja kykyä solmia yhteistyötä muhin kollegoihin, jotka voivat olla pitkänkin matkan päässä toisissa kouluissa. (Korpinen, 2010a, 98.) Ahon (2011, 18) mukaan, opettajien työnkuva on laajentunut työskentely-ympäristöstä riippumatta. Opettajuus ei enää ole sitä mitä pitäisi, eli lasten oppimisen ylläpitoa ja vastaamista oppilaiden tarpeisiin. Hän on myös huolissaan myös opettajien työuupumuksesta, sillä työuupumusta on havaittu yhä enemmän.

Yksiopettajaisten kyläkoulujen opettajien vastuulla voi suurimmillaan olla jopa 6 eri vuosiluokkaa ja lisänä voi vielä olla esiopetus. Muualla maailmassa yhdysluokkaopetusta pidetään kiistatta arvostettuna opetusmuotona, mutta Suomessa puolestaan ei (Kalaoja, 2010, 106). Kalaojan mukaan on outoa, että perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa ei oteta huomioon yhdysluokkaopetusta, vaikka yhdysluokkaopetusta järjestetään yli puolessa Suomen peruskouluista. Artikkelissa kerrotaan lisäksi, että ajatellessa oppilaiden sosiaalista kasvua, yhdysluokkaopetuksella on havaittu olevan erityisiä hyötyjä. Opettajat saattavat yhdysluokkaopetuksessa jakaa luokkaa pienimpiin ryhmiin, esimerkiksi kielten opetuksessa. Toisissa aineissa puolestaan oppilaat voivat opiskella aineita vuosikurssijärjestelmän mukaan. Vuosikurssijärjestelmällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi ensimmäisen ja toisen luokan oppilaat opiskelevat vuorovuosin toisen luokan oppimateriaaleja. Eli käytännössä tämä menee siten, että ensimmäisen ja toisen luokan oppilaat opiskelevat, joka toinen vuosi esimerkiksi ympäristöopissa ensimmäisen vuosiluokan oppisisällöt ja seuraavana vuonna toisen vuosiluokan oppisisällöt. Tällöin opetus nähdään jatkumona, jolloin samaan oppimäärään päästään kahdessa vuodessa. (Kalaoja 2010, 102 - 104.)

Karlberg-Granlund (2010) pohtii artikkelissaan esimerkiksi sitä, mikä saa opettajat jatkamaan pienessä koulussa, vaikka pienten koulujen tulevaisuus on usein vaakalaudalla. Pienten koulujen salaisuus on yleensä vahva yhteisöllisyys. Pienessä koulussa kaikki tuntevat toisensa ja oppilaat tuntevat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Karlberg-Granlundin mukaan kyläkoulujen laatu on riippuvainen monesta eri tekijästä, kuten esimerkiksi opettajan pätevyydestä ja jaksamisesta. Hyvässä ja toimivassa kyläkoulussa kaiken avain on toimiva suojaverkko. Kyläkoulun omaan suojaverkkoon kuuluvat erityisopettajat, koulukuraattorit, ja kunnan koulutoimenjohtajat. Opettajat tarvitsevat tukea työhönsä ja yleensä he saavat tukensa saman koulun kollegoiltaan. Yhden opettajan koulussa tukea antavat koulun muu henkilöstö, kuten koulunkäynninohjaaja, mutta myös oppilaiden vanhemmat. Myös koulun keittäjä voi olla tärkeä tukipilari opettajalle. Pienen koulun yhteishenki on kuitenkin kaikkein tärkein asia, joka vaikuttaa työyhteisössä eniten. Pienessä koulussa yhteishengen merkitys on suurempi, kuin isossa koulussa. Pienessä koulussa ulospäin suuntautuneisuus on oleellista. (Karlberg-Granlund, 2010, 40-61.)

Koska yksiopettajaiset koulut ovat poikkeuksetta kyläkouluja, olen määritellyt kyläkoulun pieneksi kouluksi maaseudulla tai haja-asutusalueella. Kyläkoulun määritelmässä oppilaita on alle 50 ja opettajia puolestaan 1-4. Yksiopettajaisista kouluista ei kerätä valtakunnan tasolla tietoa, joten tarkkaa määrää yksiopettajaisista kouluista ei osata sanoa. Koulujen tilanteet vaihtuvat vuosittain sekä koulujen opettajat voivat olla verkostoituneet eri koulujen välille. Vuonna 2016

Suomessa oli 13 alle kymmenen oppilaan koulua. Näistä ainakin osan voimme laskea yksiope-
tajaisiksi kouluiksi. Tilanne on kuitenkin voinut muuttua vuoteen 2018 mennessä, sillä kouluja
on lakkautettu paljon. (Kumpulainen 2018, yksityinen tiedonanto.)

2.2 Lakkautukset

Pienten koulujen määrä on laskenut 1960-luvulta alkaen. Vielä 1990-luvun alussa Suomen kou-
luista yli puolet olivat pieniä kouluja, kun taas 2017 vuoden lopussa alle 20 oppilaan kouluja
oli 4, 20-49 oppilaan kouluja 23 ja enintään 59 oppilaan kouluja 45 (Tilastokeskus, 2018). Lak-
kautukset johtuvat yleensä oppilasmäärien vähenemisestä, mutta myös säästösyöt voivat olla
yksi lakkautuksen peruste. Ihmiset muuttavat maaseuduilta kaupunkiin ja näin ollen maaseudun
koulujen oppilasmäärät putoavat. Vuonna 2006, valtiosuudesta poistettiin pienten koulujen
tuki, jolloin myös kouluja lakkautettiin entistä enemmän. (Korpinen, 2010b.)

Kyläkoulujen lakkautusta pyritään vastustamaan yleensä viimeiseen asti. Monien vanhempien
ansioista useat kyläkoulut ovatkin saaneet jatkoaikaa lakkautusuhan alla. Kyläkoulujen oppi-
laiden vanhemmat perustivat vuonna 2005 Suomen lähikoulut- yhdistyksen. Tämän yhdistyk-
sen tarkoituksena on toimia pienten koulujen puolesta, sekä puolustaa niitä lakkautusten alla.
Koulujen puolustamisessa on hyödynnetty yhdistyksen vanhempia sekä heidän asiantuntemus-
taan. Toisinaan kuitenkin lakkauttamiseen ei olla pystytty vanhempien osapuolelta vaikutta-
maan, sillä lakkautukset on viety hyvinkin nopeasti läpi. Myös monet opettajat kokevat van-
hempien kyläkoulujen puolustamisen siten, että heidän työllään on merkitystä. Kuitenkin opet-
tajat voivat kokea uupumusta lakkautuksen edessä, sillä he eivät tiedä tulisiko heidän puolustaa
kyläkoulua, vaikka opettajiin kohdistuu paineita myös ylemmiltä tahoilta. Ennen koulun lak-
kautusta kunnan tulee tehdä kouluverkkoselvitys. Tässä selvityksessä tulevat ilmi esimerkiksi
koulun oppilasmääräennusteet. (Korpinen, 2010c.)

Eskolan kylä ja Lapinjärven kunta aloittivat elokuussa 2018 uudenlaisen kyläkoulukokeilun,
joka voisi tulevaisuudessa pelastaa pienet koulut. Kokeilussa kaksi pientä kyläkoulua toimii
yhdessä, vaikka koulujen välissä onkin 500 kilometriä. Kokeilussa Eskolan kyläkoulun oppilaat
kirjataan Lapinjärven Porlammin kyläkoulun oppilaiksi ja he saavat siis etäopetusta digitaali-
sesti. Eskolan kyläkoulu lakkautettiin vuonna 2013, mutta kyläläiset ovat itse järjestäneet ope-
tusta yksityisesti vuodesta 2014. Kunnille tämä kokeilu ei maksa ylimääräistä, vaan rahoitus
hoidetaan kotikuntakorvauksilla. Tämän kokeilun toivotaan tuovan tietoa siitä, voisiko tällai-
nen malli toimia myös muiden koulujen välillä. Hanketta pidetään erityisen tärkeänä siksi, että

peruspalvelut halutaan aina turvata kaikilla alueilla, myös sellaisilla, joilla oppilasmäärä pienee. (Kokeilun paikka, 2018.)

2.3 Aiemmat tutkimukset

Kyläkoulujen tutkiminen Suomessa on ollut hyvin vähäistä. Muualla maailmassa kyläkouluja on tutkittu jonkin verran, mutta silti määrä on kansainvälisestäikin melko pientä. Kyläkoulu tutkimusta on tehty Yhdysvalloissa, Kanadassa, Australiassa, Iso-Britanniassa ja Pohjoismaissa. Esko Kalaoja on tutkinut kyläkouluja Suomessa huomattavan paljon ja näin ollen hän on yksi merkittävimpiä kyläkoulututkijoita. (Kilpeläinen 2010,17-19.) Kalaojan tutkimukset käsittelevät yhdysluokkaopetusta, kyläkoulujen merkitystä sekä opettajien viihtyvyyttä kyläkouluissa. Kalaoja on lisäksi tehnyt töitä kyläkouluopettajien koulutuksen eteen, esimerkiksi hän ohjasi Kajaanin opettajankoulutuslaitoksella pro gradu -seminaareissa vuosittain 4-6 opinnäytetyötä, jotka käsitelivät kyläkouluja tai yhdysluokkaopiskelua. (Kalaoja, 2010b, 275-276.)

Toinen tunnettu kyläkoulututkija Suomessa on professori Eira Korpinen Jyväskylän yliopistosta. Hänen perustamansa Tutkiva opettaja- verkosto on erityisesti paneutunut kyläkoulujen opettajiin. Lisäksi myös Korpinen on ohjannut pro graduseminaareissa useita töitä kyläkouluista. Osa näistä opinnäytetöistä on julkaistu Korpisen omassa Tutkiva opettaja- verkostossa. (Korpinen, 2010d, 274)

Kilpeläinen (2010b) on tutkinut kyläkoulujen opettajien työtyytyväisyyttä. Hänen tutkimuksessaan kävi ilmi, että iso osa opettajista on tyytyväisiä työhönsä kyläkoulussa. Osa opettajista puolestaan kokee olosuhteet haastaviksi. Kyläkoulun opettajiin kohdistuu erilaisia vaatimuksia kuin keskuskoulujen opettajiin, mutta myös kyläyhteisö luo paineita pienen kyläkoulun opettajalle. Opettajat kokevat yhteistyön oppilaiden vanhempien ja kylän toimijoiden kanssa kuitenkin mielekkäänä ja yhteistyö on runsasta. Puutteina opettajat mainitsevat koulujen pienet tilat, esimerkiksi liikuntasalit ovat usein pieniä, sekä välineistö koululla ei ole yhtä runsasta kuin keskuskouluilla. Opettajat kokevat lakkautukset kouluissa työtyytyväisyyttä heikentävänä tekijänä. Töiden määrässä, vaativuudessa ja jaksamisessa on eroja koulusta riippuen, jolloin toiset opettajat voivat kokea asian haastavaksi. Kilpeläinen kirjoittaa, että ammatillisen vertaistuen puute voi verottaa opettajan työtyytyväisyyttä. (Kilpeläinen, 2010a, 80-81.)

Viime vuosina kyläkouluihin on keskitytty erityisesti pro gradu- tutkielmissa. Janette Rajanien 2016, tutki pro gradussaan ”kyläkoulujen yhteisöllisyys päivän aikana”, sitä kuinka yhteisöllisyys näkyy kyläkouluissa päivittäin. Hanna Nummisen 2014 tekemässä tutkimuksessa ”Ottaisin takaisin yhdysluokkaseminaarit”, on tehty tapaustutkimus rovaniemeläisten yhdysluokkaopettajien työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Meri Toimelan 2015 tutkielmassa ”Kaikki auttavat toisiaan, jos toinen ei osaa”, keskityttiin kyläkoulujen sosiaalisiin kasvu- ja oppimisympäristöihin erityisesti oppilaiden näkökulmasta.

3 Työhyvinvointi

Tämä luku keskittyy työhyvinvoinnin määrittelyyn. Työhyvinvointi nähdään usein kokonaisvaltaisena ilmiönä, jota on kuitenkin haastava määritellä. Käsitteet, jotka ajatellaan liittyvän yhteen työhyvinvoinnin käsitteen kanssa, ovat esimerkiksi työhyvinvointi, stressi, työuupumus, burn out (loppuun palaminen), työtyytyväisyys, työkyky, työn imu ja työviihtyvyys. (Juuti, 2014, 36.) Tutkimuksessa työhyvinvoinnin rakentumiseen liittyvät tekijät on jaoteltu kuormitaviin ja tukeviin tekijöihin. Työhyvinvointia tutkittaessa hyvin usein esille nousee työuupumus, joten se on nostettu tässä tutkimuksessa omaksi alaluvukseen. Opettajien työhyvinvointia on tutkittu aiemmin jonkin verran ja aiempiin tutkimuksiin perehdytään viimeisessä alaluvussa.

3.1 Työhyvinvointi

Juuti (2014, 36) kirjoittaa, että työhyvinvoinnin käsitteitä on olemassa paljon enemmän ja niiden määrittäminen on hankalaa, sillä tutkijat määrittelevät käsitteet eri tavoin. Salovaaran ja Honkosen (2013, 18-20) mukaan työhyvinvointi on iso osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kun ihminen saa tehdä työtä, joka on itselle merkityksellistä ja miellyttävää, on kyse työhyvinvoinnista. Työympäristöllä ja -yhteisöllä on myös vaikutusta työhyvinvointiin.

Matikainen (1998, 26) kirjoittaa siitä, kuinka työhyvinvointi ja työkyky ovat jokaisen henkilökohtaisia kokemuksia, joten niitä on vaikea mitata. Ilmarinen ym. (2006, 17-21) puolestaan jakaa työkyvyn kolmeen eri alueeseen. Nämä alueet ovat jaksaminen, hallinta sekä osallisuus ja jos jossain osa-alueessa on ongelmia, vaikuttaa se heti muihinkin työhyvinvoinnin alueisiin (Ilmarinen, ym. 2006). Salovaara ja Honkonen (2013, 19) jakavat työhyvinvoinnin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, sekä myös omaan työhön asennoitumiseen. Työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ovat terveydentila, kunto, ammattitaito, työn edellytykset, työyhteisö ja sosiaaliset suhteet (Matikainen, 1998, 26). Työhyvinvoinnin vastakohtana pidetään työpahoinvointia ja yleensä tutkimukset ja julkiset keskustelut keskittyvät työpahoinvointiin (Rauramo, 2008). Työpahoinvointi näyttäytyy yleensä stressinä, työuupumuksena, loppuun palamisena sekä poissaoloina töistä (Salovaara & Honkonen. 2013).

Opettajan yhtenä työhyvinvoinnin rakentujana nähdään työyhteisö ja sen merkitys. Yksiopettajaisen koulun opettajien työyhteisöön voi kuulua koulunkäynninohjaaja ja esimerkiksi kiertävät opettajat (kuten esimerkiksi kiertävä kielten opettaja), mutta toista opettaja kollegaa ei ole

koulussa jatkuvasti saatavilla. Monesti yksiopettajaisen koulun opettaja joutuu toimimaan koulun johtajana, jolloin hän hoitaa myös koulun hallinnollista puolta. Opettajien keskuudessa puhutaan myös työpaikkakiusaamisesta. Opettajien työhyvinvoinnin selvityksen mukaan 79% opettajista pitää työyhteisönsä ilmapiiriä vähintään kohtalaisena. Opettajien väliset ristiriidat heijastuvat oppilaisiin esimerkiksi masennusoireiluna. (Onnismaa, 2010).

3.2 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät

Työhyvinvoinnin kuormitustekijöillä tarkoitetaan työntekijän työssä käytettäviä fyysisiä ja psyykkisiä ominaisuuksia, jotka heikentävät ihmisen kokemaa hyvinvointia. Fyysisinä kuormittavuustekijöinä työpaikalla yleensä nähdään työtapaturmat. Mutta opettajien ammattikunnassa työtapaturmat ovat melko harvinaisia (Onnismaa, 2010). Toinen fyysinen kuormitustekijä on sisäilmaongelmat. Onnismaan (2010, 9) tekemän selvityksen mukaan, noin puolet koulurakennuksista kärsii sisä- ja kosteusongelmista. Sisäilmaongelmista onkin tullut opettajien keskuudessa jo niin sanottu ammattitauti, sillä sisäilmaongelmat heijastuvat opettajien työkykyyn ja aiheuttaa esimerkiksi ääniongelmia.

Yksi työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä on työstressi. Stressin käsite nähdään yleensä hyvin vaikeasti määriteltävänä. Onnismaa (2010) määrittelee stressin siten, että kyse on ihmisen ja ympäristön kanssakäymisestä, jossa ihminen ei pärjää ympäristön edellytyksille tai ihminen kokee hyvinvointinsa vaarannetuksi. Opettajien kokema stressi aiheuttaa jatkuvan psykofysiologisen rasituksen. Opettajien kokema jatkuva stressi on yleistynyt ja tästä on merkinä se, että yhä useampi opettaja jää varhaiseläkkeelle mielenterveydellisistä syistä. (Onnismaa, 2010, 15-18.) Opettajia voi stressata muun muassa ajan käyttö. Monet opettajat joutuvat esimerkiksi iltaisin suunnittelemaan seuraavan päivän tunteja. Opettajat pitävät ajankäytön hallintaa yhtenä kuormitustekijänä, eikä aika välttämättä riitä tekemään kaikkea työajalla. Tällöin opettajien illat kuluvat suunnitteluun, eivätkä aivot pääse lepäämään vapaa-ajalla. (Richards, Hemphill, & Templin, 2018.)

Opettajat kokevat yhdeksi työhyvinvointia alentavaksi tekijäksi hankalat kollegat ja työkaverit. Niin opettajien keskuudessa kuin muidenkin ammattikuntien työyhteisössä saattaa olla työkavereita, joiden käyttäytyminen koetaan muille haasteellisena. Työkavereiden on hankala puuttua muiden käytökseen ja yleensä sitä vältellään viimeiseen asti. Työyhteisön ilmapiiri monesti vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, joten kaikki konfliktit ja ristiriidat kannattaa sel-

vittää mahdollisimman nopeasti. Erityisesti opettajien ammatissa kannattaa pitää mielessä ammatillisuus ja ammattiroolissa toimiminen. Työpaikalla ei pitäisi kenenkään joutua kiusatuksi. Yleensä kiusaaja on esimies tai työkaveri. (Salovaara & Honkonen, 2013.) Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneilla työntekijöillä on havaittu ankaria stressioireita, ahdistusta sekä masennusoireita (Lindström ym. 2005, 47, 68).

Launis ja Koli (2005) ovat tutkineet opettajien työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Näitä tekijöitä on paljon, kuten esimerkiksi liiallinen byrokratia, avun ja palautteen niukkuus, kohtuuton työkuormitus, suuret ryhmäkoot sekä ajankäytön paineet ja työn arvostamisen puutteellisuus. Myös haasteelliset vanhemmat kuin oppilaatkin voivat tuottaa opettajille kuormittavuutta työhön. Tutkimuksessa huomattiin, että opettajien työ on muuttunut viime vuosina yhä haasteellisemmaksi, esimerkiksi maahanmuuttajaoppilaita integroidaan normaaliin luokkiin, tai opetukseen tuodaan uutta teknologiaa. Nämä tekijät tuovat opettajille uusia näkökulmia, mutta uuden opettelu vie aikaa ja voimia. (Launis ja Koli, 2005, 350-366.)

Kyläkoulussa työhyvinvoinnin kuormittavuustekijät voivat olla erilaisia, kuin isommassa koulussa. Kyläkoulujen ongelmana nähdään yleensä tilojen pienuus, esimerkiksi liikuntasalit voivat olla hyvinkin pieniä, jolloin liikunnan opetus voi olla hankalaa. Kouluympäristön tulisi tukea opettajien kuin oppilaidenkin hyvinvointia. Opettajat kokevat kiireen yhdeksi työkykyä alentavaksi tekijäksi. Opettajien kiire voi johtua esimerkiksi siitä, että koulun olemus on kokenut muutoksen ja ohjannut opettajan ajankäytön pois luokasta sekä lukujärjestyksen sijoittamisen ulos raameista. (Salovaara & Honkonen, 2013.) Kyläkoulujen opettajien työhyvinvointia voi kuormittaa myös koulun lakkautukset. Pienissä kouluissa lakkautus tulee väistämättä jossain vaiheessa eteen, jolloin vaikutukset heijastuvat myös opettajiin. Opettajat voivat joutua konflikteihin vanhempien tai päättäjien kanssa, jos opettajan on valittava puolustaako vai vastustaako hän koulun lakkautusta. (Korpinen, 2010c.) Myös Kilpeläisen (2010a, 80-81) tutkimuksessa huomattiin, että opettajien kokemaan työhyvinvointiin vaikuttivat myös koulua koskevat lakkautusuhat.

3.3 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat otolliset työolot, työmenetelmät, asianmukainen ja sopiva työtehtävien taidokkuus, tehtävien sopiva mitoitus sekä tietysti työsuhteen jatkuvuus. Myös motivoiva ja johdonmukainen johtaminen, työpaikan

henkilöstön välillä oleva luottamus ja jatkokouluttautumisen mahdollisuudet lisäävät työn mielekkyyttä ja työhyvinvointia (Salovaara & Honkonen, 2013, 20).

Työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi nähdään liittyvän vahvasti käsite ”työn imu”. Työn imu on tila, jossa ihminen kokee olevansa työssään päättäväinen, toimelias, uskollinen ja tehtäviinsä syventynyt. Päättäväinen ja toimelias ihminen omistautuu työlleen. Työn imua kokevan ihmisen tunnistaa yleensä siitä, että hänestä on mukava mennä aamulla töihin. Ihminen myös tuntee nautintoa silloin, kun hän paneutuu työhönsä. Tällöin yleensä myös työaika kuluu kuin huomaamatta. Työn imu auttaa ihmistä jaksamaan myös silloin, kun työ tuntuu kuormittavalta tai rasittavalta. (Rauramo, 2013, 16-17.) Hakanen (2005, 342-357) näkee johtamisen olevan työn imun kannalta merkittävää. Hyvä johtaja haluaa olla vaikuttamassa ilmapiirin luomiseen työyhteisössä, jolloin myös työntekijät kokevat työn imua, sillä heille syntyy tunne, että heidän työtään arvostetaan.

Työhyvinvointi ja sen hoitaminen kuuluu työyhteisön yhteisiin tehtäviin. Jos kyse on kaikenkattavan hyvinvoinnin näkemyksestä, hyvinvoinnin vastuu koskee tällöin myös erilaisia palvelu- ja tukijärjestelmiä, mutta myös työelämän kehittämisen osapuolia (Hakanen, 2005, 69). Salovaara ja Honkonen (2013, 20) näkevät työhyvinvoinnin olevan kiinni myös työntekijän omasta panoksesta, jolloin vastuu hyvinvoinnista on myös opettajilla itsellään, vaikka työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien työyhteisön opettajien yhteinen päämäärä ja tavoittelemisen kohde.

Opettajien väliset sosiaaliset suhteet ovat osa työhyvinvointia. Kannustavat ja samanhenkiset kollegat koetaan yleensä työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi ja monet opettajat saavat toisistaan ystäviä, joiden kanssa tavataan myös vapaa-ajalla. Toisille hyvä sosiaaliset suhteet merkitsevät vain sitä, että työyhteisössä ei ole tunnelatauksia. Rehtorin nähdään olevan avainasemassa työhyvinvoinnin vahvistamisessa ja hänen esimerkkinsä toimii mallina koko kouluyhteisölle. Rehtorien tehtävänä on pitää kaikki opettajat samanvertaisina, jolloin kaikille pätevät samat säännöt. Työn imua pidetään yleensä merkinä hyvästä työhyvinvoinnista. Yleensä työn imua tuntevat opettajat lisäävät työn imua myös työyhteisön muihin jäseniin. Opettajan on saatava tuntee työnsä tarkoitukselliseksi ja tarpeelliseksi, jotta hän voi antaa työlleen parhaan sijoituksensa. (Salovaara & Honkonen, 2013.)

3.4 Työuupumus

Pitkäaikaisen stressin seuraukset voivat ulottua jopa loppuun palamiseen eli niin sanottuun burn outtiin. Opettajien työhyvinvoinnin selvityksen (Onnismaa, 2010, 16) mukaan, burn outin kokeneet opettajat tuntevat usein voimattomuutta, katkeruutta, unettomuutta sekä monia muita fyysisiä oireita. Opettajien kokema masennus liittyy vahvasti siihen, että opettajat vertaavat itseään kollegoihin ja arvioivat itsensä vähemmän hyväksi. Uupuneilla opettajilla tällaisia kokemuksia ei ollut, joten on tehty havaintoja, etteivät masennus ja uupumus ole samanlaisia tiloja. Uupumista suomalaisten opettajien työssä voivat aiheuttaa muun muassa työn vaativuus tai kuormittavuus sekä vähäinen tuen puute ylemmiltä tahoilta. Loppuun palaminen opettajilla johtuu yleensä siitä, että he kokevat työn vaativana, jolloin kontrolli mahdollisuudet vähenevät. (Onnismaa, 2010, 16-17.)

Salovaaran ja Honkosen mukaan työuupumuksen havaitsee siitä, että yksilön työmotivaatio ja työstä saama nautinto ovat hävinneet. Yleensä työuupumus ilmestyy kauan jatkuneen stressin tuotoksena. Työuupumuksen voi yrittää tunnistaa turhautumisesta, väsymyksestä, unettomuudesta, ärtyneisyydestä sekä myös sosiaalisten suhteiden heikentymisenä. Energian puute vaivaa uupunutta, jolloin töistä painellaan suoraan kotiin eikä vapaa-ajalla jaksa tavata ketään. Niin stressi kuin uupuminen on työyhteisön yhteinen huoli. (Salovaara & Honkonen, 2013.)

Työuupumus ei johdu yksittäisestä asiasta ja sen syytä voi olla vaikea määritellä. Lyhyesti kiteytettynä voidaan todeta, että uupumus johtuu tilasta, jossa työn edellytykset sekä välttämättömyydet ovat suuremmat kuin yksilön voimavarat. (Kalimo, 1997.) Työuupumus etenee vaihe vaiheelta (Salovaara & Honkonen, 2013). On erittäin hankala täsmentää sitä, milloin ja kuinka kauan uupumus kestää ja milloin uupumus on kehittynyt vakavaksi. Uupumus ilmenee jokaisella yksilöllisesti. Alkoholien ja päihteiden käytön on nähty olevan yhteydessä masennukseen ja työuupumukseen (Virtanen & Sinokki, 2014, 200).

Kalimo (1997) on jaotellut työuupumuksen kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe nähdään väsymyksenä, joka kerääntyy vähitellen ja johtuu vajavaisesta palautumisesta. Työuupumuksen kontekstissa väsymys mielletään tilaksi, joka ei lähde tavallisella levolla, vaan aikaa tarvitaan enemmän. Toisessa vaiheessa yksilöllä on tarve varjella omaa minäpystyvyyttä. Tässä vaiheessa ihminen voi alkaa epäilemään oman työn tärkeyttä ja näin ollen ihminen katkeroituu ja kyynistyy. Kolmannessa vaiheessa yksilön ammatillinen itsetunto murenee ja hän tajuaa, ettei pysty suoriutumaan työstä odotetulla tavalla. (Kalimo, 1997, 13.)

Työuupumusta ei esiinny pelkästään opettajan ammatissa. Uupumuksen todetaan kuitenkin kuuluvaan ammatteihin, jossa ollaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Erityisesti opetuslalla työuupumusta havaitaan, koska työ sisältää piirteitä, jotka altistavat työuupumukseen ja sen haitat näkyvät opetustyössä ilmeisesti. (Pöyhönen 1987, 267– 269; Salovaara & Honkonen, 2013.). Yleensä opettajiin kohdistuu painetta myös ympäristöstä, kuten esimerkiksi vanhemmilta. Nämä vaatimukset voivat olla isoja, ristiriitaisia tai jopa epäselviä. Vaatimukset lisäävät opettajan työuupumusriskiä, sillä opettajan voi olla hyvinkin hankalaa arvioida ja määrittellä tai osoittaa muille oman työnsä merkitystä, jos arviointikriteerit ovat epämääräisiä. (Pöyhönen 1987, 268.) Myös Lambertin ja McCarthyn (2006, 192-193) tekemässä tutkimuksessa huomattiin, että opettajat ovat ammatissaan erityisen alttiina työuupumukselle, sillä luokkakoot ovat isoja, palkka pieni sekä koulujen budjetteja supistetaan jatkuvasti. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että peruskoulun opettajien työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä. Ennaltaehkäisyssä huomattiin tärkeintä olevan kollegoiden tuki, opettajien jatkokoulutuksen mahdollisuudet, koulun johtajien tuki. Myös erilaiset mentorointiohjelmat voivat tukea työuupumuksen ehkäisyssä. (Lambert & McCarthy, 2006.)

Schwartzhoffer (2009) on tutkinut New Yorkissa opettajien burn outtia, esimerkiksi mitkä tekijät vaikuttavat opettajien loppuun palamiseen. Postiivinen suhde vanhempien kanssa on tärkeää, sillä ristiriidat vanhempien kanssa vaikuttavat negatiivisesti loppuun palamiseen. Prakke, van Peet & van der Wolf (2007) ovat tutkineet haastavien vanhempien vaikutusta opettajan kokemaan stressiin ja työhyvinvointiin. Tutkijoiden mukaan opettajan ammatissa stressi kuluu työhön, joten opettajien tulisi keskittyä kehittämään ja etsimään parempia tapoja käsitellä stressiä. Tutkimuksessa huomattiin myös, että opettajat, jotka eniten huolehtivat ja pitivät lapsia sydämen asianaan, olivat eniten stressaantuneita. (Prakke, van Peet & van der Wolf, 2007.)

3.5 Aiempia tutkimuksia opettajien työhyvinvoinnista

Skaalvikin ja Skaalvikin (2011) teettämässä tutkimuksessa tutkittiin opettajien tunnepitoisuutta, emotionaalista uupumusta, työtyytyväisyyttä ja motivaatiota lähteä opetusammattista. Tutkimuksissa huomioitiin muun muassa se, että opettajien vastuu sekä työkuorma ovat lisääntyneet. Tämä on johtanut siihen, että opettajien työpäivistä on tullut todella kiireisiä. Tutkijat olivat sitä mieltä, että tulokset selittyvät sillä, että opettajien työtehtävät ovat lisääntyneet jatkuvasti. (Skaalvik & Skaalvik, 2011.) Varsinkin yksiopettajaisilla kouluilla opettajien paineet

ovat varmasti suuret ja taakka harteilla on iso, sillä koulun johtaminen ja paperityöt jäävät opettajalle itselleen.

Skaalvikit (2009) ovat tutkineet myös kouluun liittyvien elementtien, työtyytyväisyyden sekä loppuun palamisen yhteyttä norjalaisen peruskoulun opettajien valossa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työtyytyväisyys on suoraan yhteydessä loppuun palamisen piirteisiin, kuten emotionaaliseen uupumukseen ja alentuneeseen työsuoritukseen. Kuitenkaan muilla kouluun liittyvillä elementeillä ei huomattu olevan yhteyttä työtyytyväisyyteen tai loppuun palamiseen. (Skaalvik & Skaalvik, 2009).

Välimäki (Siltala, 2007) on tutkinut opettajien kokemaa masennusta ja muita mielenterveyden häiriöitä. Tutkimuksessa huomattiin, että opettajat kokevat melkein tuplasti masennusta ja mielenterveyden häiriöitä muihin kansalaisiin verrattuna. Vuonna 2007 tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin suomalaisten työikäistä väestöä, jossa yli puolella oli työuupumusta havaittavissa ja noin 20% koki olevansa ankarasti väsynyt työssään sekä 7% työikäisistä koki työuupumuksen raskaana. Erityisesti työuupumus ja ankara väsymys on merkittävää maa- ja metsätaloudessa, ope-tushenkilöstöllä ja pankkialalla. Työuupumus nähtiin yleisempänä naisilla kuin miehillä ja se ylti vanhenemisen myötä. (Henriksson & Lönnqvist, 2006, 283.)

Santavirran ym. (2001) tutkimus osoitti, että opettajista noin 16% koki olevansa uupunut ja 4% koki olevansa vakavasti uupunut. Työuupumuksen nähtiin olevan yhteydessä vähentyneeseen työhyvinvointiin, jolloin ruumiillisten oireiden sekä sairauspoissaolojen määrät kasvoivat. Myös opettajan kokema henkinen hyvinvointi alentui, mitä isompi työuupumus oli. Tutkimuksessa huomattiin myös, että työuupumus oli yhteydessä palautumiseen työrasituksesta. Opettajat, jotka kokivat olevansa uupuneita, eivät ehtineet elpyä viikonlopun tai loman aikana. (Santavirta, ym, 2001.)

4. Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimusmenetelmän valitsemista sekä käyttöä perustellaan tässä luvussa. Tutkielman tavoitteena on selvittää yksiopettajaisen koulun opettajan työhyvinvoinnin rakentumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuskysymykset esitellään perusteluineen ensimmäisessä alaluvussa. Tutkimusaineiston keruu on tapahtunut yhden opettajan puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Tutkimuksen tekoon tarvitaan tietty aineisto, joka keräämisen jälkeen analysoidaan. Aineiston keruu ja analyysi otetaan käsittelyyn kolmannessa alaluvussa. Lisäksi on hyvä pohtia tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä, jota voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta ja monin eri tavoin.

4.1 Tutkimuskysymykset perusteluineen

Yksiopettajaisia kouluja on tutkittu todella vähän, joten haluan tutkia näiden koulujen opettajien työtä. Yksiopettajaisten koulujen opettajat opettavat montaa luokka-astetta yhtä aikaa ja samalla voivat hoitaa koulun hallinnollista puolta. Aineisto kerätään haastatteleamalla yhtä opettajaa, sillä muiden kuin opettajien itse, on hankala tietää, kuinka oma työhyvinvointi koetaan. Edellisissä tutkimuksissa on käynyt ilmi, että kollegoiden tuki sekä kouluyhteisön merkitys on koettu tärkeäksi. Yksiopettajaisissa kouluissa opettajat ovat ainoita opettajia, jolloin kollegoilta saatu tuki voi jäädä vähäiseksi. Tämä voi olla yksi alentava tekijä työhyvinvoinnin kokemiseen. Kilpeläisen (2010a, 80-81) tutkimuksen tulokset osoittivat, että opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat myös lakkautusuhat, joten on mielenkiintoista nähdä vaikuttavatko ne myös yksiopettajaisen koulun opettajiin.

Yksiopettajaisia kouluja on Suomessa tällä hetkellä vähän. Koska koulujen lakkautustahti on kiihtynyt, voi yksiopettajainen koulu olla yksi vaihtoehto, ennen koulun lakkautusta. Yksiopettajaisten koulujen opettajien työhyvinvointi on yhtä tärkeä asia, kuin kenen tahansa isomman koulun opettajan työhyvinvointi. Vaikka tutkielmani koskee yksiopettajaisten koulujen opettajia, uskon tutkimukseni tuottavan arvokasta tietoa jokaiselle luokanopettajalle sekä opetusalanpäättäjille. Tutkielman tarkoituksena on lisäksi tuottaa uutta tietoa siitä, kuinka yksiopettajaisten koulujen opettajien työhyvinvointia voitaisiin tukea ja edistää.

Tutkimuksen aihe on yksiopettajaisten koulujen opettajien työhyvinvointi ja jaksaminen. Tutkimuskysymyksiksi muodostui:

1. Kuinka yksiopettajaisen koulun opettaja kokee itse työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa?
 - 1.1. Mitkä tekijät vaikuttavat näihin kokemuksiin?
2. Miten työyhteisön pienuus vaikuttaa työssä viihtymiseen?

4.2 Laadullinen tapaustutkimus

Tutkielma toteutetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on hyvin yleinen tapa tutkia aihetta kasvatustieteiden kontekstissa. Tutkielma on tarkoitus toteuttaa tapaustutkimuksena, joten keskityn haastattelemaan yhtä yksiopettajaisen koulun opettajaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009.) Kun tutkija haluaa tietää mitä tutkittava ajattelee tutkittavasta asiasta, sopii teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmäksi (Eskola ym, 2018). Hirsjärvi ja Hurme (2000) määrittelivät teemahaastattelun sijoittuvan strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastoon, jolloin voidaan siis puhua puolistrukturoidusta teemahaastattelusta. Puolistrukturoidun teemahaastattelun piirteinä nähdään muun muassa se, että kysymykset ovat kaikille tutkimukseen osallistuville samat ja ne ovat ennalta määritettyjä (Eskola ym, 2018). Nämä kaikki piirteet huomioiden käytän omassa tutkimuksessa puolistrukturoitua teemahaastattelua.

Laadullisen tutkimuksen yksi piirre on, että tutkittavan omat näkökulmat tai -kannat tulevat esille. Tässä tutkimusotteessa oleellisinta on, että kohdeporukka valitaan yksityiskohtaisesti ja tarkoituksella, mutta myös tutkimustapojen tulee olla kvalitatiivisia. Laadullisen tutkimusmenetelmän tarkoitus on yleensä esittää elämää ja sen monimuotoisuutta. Aineistonkeruumenetelminä laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleensä teemahaastattelua, osallistuvaa havainnointia, ryhmähaastatteluja sekä erilaisten dokumenttien analyyssejä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160-164.)

Tapaustutkimus menetelmänä sopii näkökulmaksi sekä kvantitatiiviseen, että kvalitatiiviseen tutkimukseen. Tapaustutkimus nähdään hyödyllisenä lähestymistapana silloin, kun selvitetään opetuksen ja oppimisen käytännön ongelmiin kuuluvaa kaiken kattavaa pohdiskelua. Erityisesti tällä lähestymistavalla voidaan tutkiskella muun muassa opetusta, jossain kyseessä olevassa paikassa vieläkin tarkemmin, yhtä aikaa ottaen huomioon jokaisen osanottajan. (Vilkka, Saarela & Eskola, 2018.)

Syrjälän ym. (1994, 11) mukaan tapaustutkimuksen tulee sijoittua nykyhetkeen. Tapaustutkimuksen aineiston valinnassa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että tapaus edustaa sitä mitä halutaan tutkia. Tällä viitataan siihen, että tapaus tulee olla yleistettävässä käyttöyhteydessä. Yksikin tapaus siis riittää tapaustutkimukseen silloin, kun tapaus on käyttökelpoinen. Tapaustutkimus nähdään joko harkittuna valintana tai näkemyksenä tutkimuksen tekoon. (Vilkkä, Saarela & Eskola, 2018). Tässä tutkielmassa tutkin yhden yksiopettajaisen koulun opettajan työhyvinvointia, joka tekee tutkimuksesta tapaustutkimuksen.

4.3 Tutkimusaineiston keruu ja analyysi

Tutkimuksen toteutusta varten tarvitaan aineisto, jossa selviää yhden opettajan kokemuksia omasta työhyvinvoinnista. Aineiston kerääminen tapahtuu yhden opettajan teemahaastattelulla, jolloin opettajan äänensävyt, ilmeet ja eleet ovat haastattelijan tulkittavissa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Haastattelu on tarkoitus tallentaa, jolloin aineiston analyysi on helpompaa ja aineistoon voidaan palata aina uudelleen. Tutkimuksen tarkoituksena on toimia pilottitutkimuksena yksiopettajaisten koulujen tutkimisessa. Pilottitutkimuksen myötä, tutkimusta voidaan jatkaa laajentamalla haastatteluja useampiin opettajiin. Haastattelun kysymykset on jaettu kolmeen pääteemaan, jotka ovat 1) taustakysymykset, 2) työhyvinvointia kuormittavat tekijät sekä 3) työhyvinvointia tukevat tekijät. Lisäksi tarkoitus on kysyä haastattelun lopuksi kysymyksiä siitä, ovatko kysymykset olleet tarkoituksenmukaisia. Tällä kartoitan tutkittavan mieliä siitä, että kuinka kysymykset sopivat haastatteluun ja tarvittaessa voin muokata kysymyksiä ja niiden muotoilua pro gradu -tutkielmaan. Annoin haastattelukysymykset haastateltavalle etukäteen nähtäväksi, jotta saamme aiheesta mahdollisimman paljon tietoa (Tuomi & Sarajärvi, 2009).

Aineistonhankintatapa yleensä määrittelee sen, millä tavoin aineistoa lähdetään analysoimaan. Tuomi ja Sarajärvi (2009) näkevät sisällönanalyysin tiivistävän sekä selkeyttävän aineiston parempaan muotoon ja sitä pidetään analyysinmuotona, jota voidaan hyödyntää jokaisessa laadullisen tutkimuksen perinteessä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi kuvataan kolmivaiheiseksi prosessiksi, jossa ensin aineisto pelkistetään eli redusoidaan. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan ja kolmannessa vaiheessa tapahtuu teoreettisten käsitteiden muodostaminen eli abstrahointi. Ensimmäisen vaiheen pelkistys tapahtuu tutkimustehtävän kysymysten avulla, eli tekstistä erotellaan epäolennaiset asiat pois. Toisessa vaiheessa samaa tarkoittavat asiat on tarkoitus ryhmitellä yhteen, jolloin näistä syntyy yksi luokka, jolle annetaan

asiaa kuvaava nimi. Kolmannessa vaiheessa jaotellaan tutkimuksen kannalta merkittävät asiat, joista sitten koostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 105-111.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tavoitteena on vastata tutkimustehtäviin käsitteitä yhdistelemällä. Sisällönanalyysi pohjautuu näkemysten esittämiseen, tulkintaan sekä päättelyyn. Kun luodaan uutta teoriaa, tulee mukana olla alkuperäinen aineisto, johon voidaan verrata jatkuvasti uutta aineistoa. Tutkijan pitäisi tehdä johtopäätöksiä, joiden avulla tähdätään ymmärrykseen siitä, mitä asiat merkitsevät haastateltavalle. (Tuomi & Sarajärvi, 2009.)

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Hirsjärvi ja Hurme (2000) nostavat esiin teemahaastattelun luotettavuudesta etenkin, etukäteen laaditun haastattelurungon merkityksen, jolla voidaan vaikuttaa aineiston laatuun. Teemahaastattelun luotettavuuteen liittyvät myös tallennuksen laatu, litteroinnin staattisuus sekä luokittelun säännönmukaisuus. Nämä asiat olen pyrkinyt hoitamaan mahdollisimman hyvin, jotta tutkimuksen laatu ei kärsisi. Olen poistanut aineistosta tiedot, joissa mainitaan tai esitetään tutkittavan henkilötietoja. Haastatteluaineistoa ei ole näytetty ulkopuolisille henkilöille.

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella yhden opettajan henkilökohtaisia kokemuksia omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 19) mukaan henkilökohtaisista kokemuksista avautuessa tärkeintä on luottamuksen rakentaminen. Pyrin luomaan haastattelevan kanssa luottamuksellisen suhteen sekä pyrin luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen myös haastattelu tilanteessa. Haastattelun aika ja paikka olivat mielestäni sopivat, sillä pääsin haastateltavan kotiin tekemään haastattelun. Paikka on siis tuttu ja turvallinen ympäristö tutkittavalle. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä pyrin kirkastamaan aineistoa, joka puolestaan auttaa tuottamaan tutkittavasta asiasta luotettavia johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 108). Tutkimuksesta saadut tiedot eivät ole yleistettävissä. Tutkimuksessa on tutkittu vain yhden opettajan kokemuksia, jolloin yleistettävyyttä ei voida tehdä eikä siihen edes pyritä.

Tutkimuksen tekemisessä olen tähdännyt esittämään tulokset yksityiskohtaisesti, jolloin lukijalle jää tilaisuus seurata tekemiäni päättelyitä, mutta samalla arvioida myös sitä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 139). Periaatteena on se, että joku toinen tutkija voisi soveltaa ja tehdä samat tulkinnat tutkimalla samaa aineistoa. Eskola ja Suoranta (1998) näkevät, että luotettavuuden

arvioinnin kulmakivi on tutkija itse, jolloin luotettavuutta tulisi arvioida koko tutkimusprosessin aikana. (Eskola & Suoranta, 1998.)

Tuomi ja Sarajärvi (2009) puhuvat hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Hyvä tieteellinen käytäntö nousee esille myös tutkimuseettisen neuvottelukunnan sivustolla (TENK, 2012). Eettisesti katsottuna, tutkimukseni tulisi noudattaa näitä periaatteita. Eettisiin periaatteisiin lukeutuvat myös aineistonkeruuseen liittyvät luvat ja suostumukset. Tutkittavalta oli ennen tutkimuksen aloittamista saatava suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Samalla ilmoitin tutkittavalle, että hänen työpaikkansa tai henkilötietonsa eivät tule julki tutkimuksen vaiheessa, eikä lopullisessa tutkielmassa. (Hirsjärvi & Hurme, 2000; TENK, 2012.)

Hyvä tieteellinen käytäntö jakaa kolmeen osaan yksityisyyden tutkimuseettiset periaatteet. Tutkimusta tehdessä tutkimusaineisto on suojattava hyvin, mutta sitä tulee käsitellä luottamuksellisesti. Toinen osa on tutkimuksen aineiston säilyttäminen ja hävitys. Aineisto on säilytettävä siten, että se ei joudu ulkopuolisten käsiin. Mutta tutkimuksen jälkeen se on hävitettävä oikeoppisesti. Kolmas osa on yksityisyyden suoja tutkimusjulkaisussa. Tässä tutkimuksessa ei julkistettu koulun nimeä, asuinkuntaa, sukupuolta tai ikää, jotta tutkittavan yksityisyyden suoja pitäisi mahdollisimman hyvin. (TENK, 2009.)

Tutkimuksen rajaaminen eettisestä näkökulmasta on haastavaa. Eettisesti ajateltuna tutkielmaa voisi laajentaa monelta eri kannalta, mutta tässä vaiheessa tulee muistaa, että kyseessä on kandidaatintutkielma. Teorian ja tulosten tulee muodostaa yhtenäinen linja. Tutkimuksessa tutkitaan yksiopettajaisen koulun opettajaa, joka luo omat rajaukset siihen, ketkä sopivat tutkimukseen tutkittavaksi. Tämän vuoksi eettisyyden kanssa ei ilmene ongelmaa, tutkittavien henkilöiden sopivuuden kanssa.

5 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty yhdellä teemahaastattelulla. Haastattelin yhtä yksiopettajaisen koulun opettajaa. Olin lähettänyt opettajalle ennen haastattelua kysymykset, hänen toiveestaan. Kävimme aluksi läpi haastattelun rakennetta, etenemistä sekä joitakin käsitteitä, jotka ovat haastattelun kannalta oleellisia. Tutkimusta ennen selvitin haastateltavalle myös sen, ettei hänen henkilötietonsa, työpaikkansa tai mikään asia, josta hänet voitaisiin tunnistaa, tulisi ilmi tutkimuksessa. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, kuinka yksiopettajaisen koulun opettaja kokee oman työhyvinvointinsa ja mitkä tekijät näihin vaikuttavat.

5.1 Työhyvinvoinnin kokeminen

Haastateltava on toiminut yksiopettajaisessa koulussa nyt kolmen kuukauden ajan. Opettajana hän on työskennellyt 22 vuotta ja kaikki nämä vuodet kyläkouluissa. Koulussa, jossa hän nykyisin työskentelee, on kolmos-, nelos-, viides- ja kuudesluokkalaisia yhteensä 14. Koulu on siis kyläkoulu, joka sijaitsee 25 kilometrin päässä kirkonkylän keskustasta. Tämä tarkoittaa sitä, että lähikoulu on myös 25 kilometrin päässä. Haastateltava on ainut opettaja koululla, mutta hänellä on työparinaan koulunkäynninohjaaja, sekä lisäksi kiertävä englannin opettaja 5 tuntia viikossa ja kiertävä erityisopettaja 2 tuntia viikossa. Koululla ei ole kouluruoan keittäjää, vaan ruoka tulee kirkonkylältä päivittäin. Koulu on päätetty lakkauttaa 1.8.2019 alkaen, eli koulu ei jatku yksiopettajaisena tätä lukuvuotta pidemmälle.

Olen jakanut tutkimustulokset tutkimuskysymysten mukaan kahteen pääteemaan, eli kumpaa-kin tutkimuskysymystä käsitellään omana lukunaan. Ensimmäisessä alaluvussa otan käsitteilyyn kysymyksen ”Kuinka yksiopettajaisen koulun opettaja kokee itse työhyvinvointinsa ja mitkä tekijät vaikuttavat näihin kokemuksiin?” tulokset. Lisäksi työhyvinvoinnin kokeminen on jaettu kahteen pienempää osioon, eli työhyvinvointia tukevat tekijät sekä työhyvinvointia kuormittavat tekijät. Toisessa alaluvussa puolestaan esitellen tulokset kysymykseen, vaikuttaako työyhteisön pienuus työhyvinvointiin? Käytän tulosten esittämisen yhteydessä lainauksia haastateltavalta, sekä olen kirjoittanut ja analysoinut tulokset avoimiksi. Koska tutkimus on tarkoitus toimia pohjana pro gradu -tutkielmalla, kysyin haastattelun lopuksi opettajan mielipidettä kysymyksiin, sekä sitä jäikö haastateltavan mielestä joku osa-alue käsittelemättä, jolloin hän pystyi vielä omalta osaltaan vastamaan siihen.

5.1.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Ensimmäisenä otan tarkasteluun tutkimuskysymyksen ” Kuinka yksiopettajaisen koulun opettaja kokee itse työhyvinvointinsa? Ja mitkä tekijät vaikuttavat näihin kokemuksiin?” Opettajan kuvauksen mukaan, hänen työhyvinvointiinsa vaikuttavat monet eri tekijät, kuten esimerkiksi työympäristö, työpari, henkilökohtainen elämä sekä fyysinen ja henkinen hyvinvointi. Onnismaan (2010, 28) mukaan peruskoulussa työskentelevien opettajien on hankala irrottautua vapaa-ajalla työstressistä, jolloin se kantautuu mukaan opettajien kotiin.

Haastateltavan opettajan mukaan opettajuus on muuttunut paljon hänen 22 vuoden työuransa aikana. Opettajalta vaaditaan nykyisin paljon enemmän ja vaatimuksia asettavat opettajalle niin yhteiskunta, työnantaja, vanhemmat kuin oppilaat. Opettaja kokee, että uusi opetussuunnitelma vaatii opettajalta enemmän työtä, sillä esimerkiksi arviointia tulee dokumentoida paljon enemmän kuin aikaisemmin. Opettaja kertoo, että on havainnut myös opettajien välillä kilpailua työpaikoista. Kilpailua työpaikoista käydään eri tavoin kuin ennen, sillä jokainen miettii, onko lähitulevaisuudessa työpaikkaa itselleen. Salovaara & Honkonen (2013, 219) tuovat esiin, että monet opettajat kokevat opettajan työn muuttuneen viimeisen kymmenen vuodenkin aikana paljon. Esimerkiksi maahanmuuttajaoppilaita on luokassa enemmän kuin aikaisemmin, sekä tekniikka on kehittynyt valtavasti, joka voi tuoda haasteita monelle opettajalle. Uusi opetussuunnitelma tuo vielä tähän omat haasteensa, vaikka tutkimusta asiasta ei ole vielä tehty.

Tällä hetkellä opettaja kokee työhyvinvointinsa hyväksi. Hän kertoo kokevansa työn imua melkein päivittäin, mutta ainakin viikoittain. Opettaja kokee motivoivana sen, kun voi olla itse vastuussa työstään sekä saa suunnitella kaiken itse. Työhyvinvointia lisää se, että opettaja tuntee oman työnsä merkittäväksi ja saa myös arvostusta työstään muilta (Salovaara & Honkonen, 2013). Haastattelussa opettaja kertoi saavansa arvostusta vanhemmilta, kyläyhteisöltä sekä oppilailta. Hän kokee tärkeimmäksi palautteeksi lapsilta tulleen palautteen. Työ yksiopettajaisessa koulussa itsessään on opettajan mielestä hyvin ainutlaatuista, joka tekee työstä hänelle merkityksellistä. Melkein jokainen opettaja toivoo saavansa työstään palautetta, sillä erityisesti myönteistä palautetta tarvitaan työssä jaksamisen vuoksi (Salovaara & Honkonen, 2013).

” Tunnistan, että tällainen yksiopettajaisen koulun opettajana toimiminen on hyvin ainutlaatuista, eikä välttämättä toistu enää koskaan elämässä tämän lukuvuoden jälkeen. Koen tämän tällä hetkellä semmoisena oppimisen paikkana ja ainutlaatuisena kokemuksena.”

Omasta työhyvinvoinnistaan voi ja täytyy pitää huolta. Liikunta voimistaa niin fyysisiä kuin psyykkisiä voimavaroja, jotka osaltaan vaikuttavat työntekijän sairastumisiin. Opettajan oman jaksamisen kannalta on tärkeää myös havaita oman työn merkitys osana kaikkea, niin yhden oppilaan tarpeista yhteiskunnan tarpeisiin asti (Salovaara & Honkonen, 2013, 219). Opettaja kertoo, että vapaa-ajan liikunta tukee hänen työhyvinvointiaan. Yksiopettajaisessa koulussa opettajan tai koulunkäynnin ohjaajan sairastuminen voi olla erittäin hankala tilanne. Sijaista on hankala saada ja opettaja kokee syyllisyyttä sairastuessaan:

” Toinen ihminen kuormittuisi tosi paljon, jos jäisi yksin siihen ja sit se myös, olis niikun ehkä vähän laitontakin, olla yksin siellä koulussa, niin olisi pakko hankkia sijainen toiselle ja se on vähän hankalaa.”

Työkavereiden merkitys korostuu, mitä pienemmässä työyhteisössä ollaan. Opettaja kokee, että työkaverin kanssa tulee olla tunne, että toimitaan samalla puolella, on yhteiset päämäärät ja toimintatavat. Opettaja ja koulunkäynninohjaaja ovat olleet yhteisessä työpaikassa useamman vuoden, jolloin yhteistä työhistoriaa on kertynyt molemmille. Opettajan mukaan työparilla on varmasti suurin vaikutus työhyvinvointiin. Jos työparin kanssa ei tulla toimeen, vaikuttaa se työhyvinvointiin heikentävästi, sillä työparin kanssa vietetään päivässä monta tuntia ja kouluun kuljetaan samalla kyydillä. Haastateltava mainitsee myös työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi sen, kun koulunkäynninohjaajan kanssa kuljetaan työmatkat, jolloin voidaan keskustella kouluun liittyvistä asioista ja ongelmista. Myös päivän suunnittelu hoituu aamuisin autossa yhdessä. Erityisopettaja käy koululla kaksi tuntia viikossa, jolta saa tarvittaessa tukea ja apua. Myös aiemmissa tutkimuksissa, kuten Ahvenniemen ja Peisterän (2014, 33) tutkimuksessa on havaittu, opettaja pitää erityisopettajan tai rinnakkaisluokan opettajan merkitystä suurena. Työyhteisön merkitys on noussut isoksi osaksi myös muissa tutkimuksissa ja opettajat pitävät tärkeänä sitä, että työyhteisöstä löytyy henkilö, jolle voi puhua vaikeista, mutta myös hyvistä asioista.

Opettaja mainitsee työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi kyläyhteisön tuen. Monet koulun vanhemmista kuuluvat sekä vanhempainyhdistykseen, että kyläyhdistykseen, jolloin yhdistysten toiminnat nähdään sekoittuvan keskenään. Tämän opettaja kokee hyvänä asiana ja hän samalla tuntee saavansa tukea myös kyläyhdistyksen puolelta. Myös tieto siitä, että työterveyteen pääsee silloin, kun tarvitsee, on yksi hyvinvointia tukevista tekijöistä. Ahvenniemi ja Peisterä (2014, 52) ovat nostaneet esille myös kyläyhteisön positiivisen vaikutuksen opettajien työhyvinvoinnille. Kyläyhteisö tukee koulun toimintaa, mikä voi olla opettajalle helpottava tekijä.

5.1.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Ensimmäisenä työhyvinvointia kuormittavana tekijänä opettaja mainitsee, yhdysluokan opettamisen. Myös Kalaojan (2010a, 103) mukaan, yhdysluokkaopetuksessa hankalaksi tekee oppisisältöjen epäloogisuus. Opettajan on hallittava neljän luokan oppisisällöt samanaikaisesti. Hän kuitenkin mainitsee, ettei kokonaisuuksia voi täydellisesti hallita, vaan opetussuunnitelmasta tulisi osata poimia tärkeimmät ja keskeisimmät asiat. Ahvenniemen ja Peisterän (2014) tutkimuksessa opettajat kokivat, että kahden luokka-asteen yhdysluokat ovat toimivia, mutta laajemmat koetaan haastavina.

” No tietysti vaikuttaa se, että opettaa montaa luokka-astetta yhtä aikaa ja joillakin tunneilla on se neljä luokkaa. Kaikki eri ikäisiä oppilaita, jotka tavallaan ovat erilaisessa kehitysvaiheessa ja reagoivat asioihin eri tavoin. Sitten oppiaineissa, esimerkiksi liikunnassa pitäisi muokata sisältö niin, että se palvelisi vähän kaikkia. Ei olisi liian vaikeaa pienille kolmosluokkalaisille, muttei liian helppoa isoille kuudesluokkalaisille. Ja se on iso haaste, joka kuormittaa ja sitä tulee pohdittua päivittäin.”

Myös koulun lakkautus tuo omia kuormittavuustekijöitä opettajan työhyvinvointiin. Opettajan mukaan kaikkien katse on puoliaksi jo tulevaisuudessa. Oppilaita valmistellaan siirtymään isompaan yksikköön. Haastateltava kokee tämän kuormittavana, sillä oppilaille ei saisi jäädä puutteita, jotka voivat heijastua seuraavana vuonna heillä isommassa luokassa. Jos koulu ei lakkaisi tänä vuonna, olisi ensi syksynä vastassa melkein sama yhteisö, tietysti pois lukien kuudesluokkalaiset. Opettaja onkin tottunut aiemmissa työpaikoissaan siihen, että oppilailta on monta vuotta aikaa käydä oppisisällöt läpi. Tänä vuonna kaikki oleelliset asiat olisi saatava vuoden sisään käytyä. Opettaja kokee tämän asian aiheuttavan stressiä itselleen. Oman työpaikan epävarmuus on myös kuormittavaa. Onnismaan (2010, 22) opettajien työhyvinvointi selvityksessä on havaittu opettajan jaksamiseen vaikuttavan muuttuva työ sekä lisäksi epävarmuus oman työpaikkansa tulevaisuudesta. Tämä asia tuli ilmi myös tässä tutkimuksessa.

”Se stressi ehkä tulee omasta päästä. Ei sitä kukaan ulkopuolinen ole antanut, mutta se on varmaan semmoinen sisäsyntyinen, että haluaa tehdä työnsä hyvin.”

Vanha kyläkoulu luo opettajalle joitakin fyysisiä kuormittavuustekijöitä. Koululla ei ole talonmiestä, joten koulun talonmiehen hommat jäävät opettajan ja koulunkäynninohjaajan harteille. Vanhalle kyläkoululle ominaisesti koululla on pieni liikuntasali, jossa seinillä ovat höyläpenkit.

Höyläpenkit pitää nostaa aina liikuntatuntien ajaksi seinälle, joka on yleensä opettajan vastuulla. Myös isojen ja painavien voimistelupatjojen raahaaminen jää opettajalle ja koulunkäynninohjaalle. Työskentelyergonomian hän nosti esille, koska koulussa on erittäin vanhoja työtuoleja ja opettaja kokee, että niskat ja selkä ovat jumissa niiden takia jatkuvasti. Yhdeksi työympäristöön liittyväksi ongelmaksi opettaja nostaa liikuntasalin pienuuden. Salovaara ja Honkonen (2013, 213-2015) näkevät fyysinen ympäristön vaikuttavan työhyvinvointiin, joko positiivisesti tai negatiivisesti. Koulurakennus pystyy ohjaamaan työskentelyä ja käyttäytymistä, mutta samalla se voi rajoittaa. Tutkittavan koulu tarjoaa paljon haasteita työhyvinvoinnille, joihin tuskin enää puututaan, sillä koulu on toiminnassa vain tämän lukuvuoden loppuun.

” Että on haaste keksiä aina turvallisia pelejä ja leikkejä pieneen saliin, jotka olisivat silti ope-
tussuunnitelman mukaisia. Sit myös liikuntavälineet ovat hyvin rajallisia.”

Haastateltava opettaja ei koe olevansa uupunut tällä hetkellä. Hän on kuitenkin kokenut työuupumuksen noin kymmenen vuotta sitten. Hän kokee, että tuolloin uupumus johtui haasteellisesta luokasta, mutta myös omista henkilökohtaisista elämän haasteista. Työuupumuksen pahin vaihe kesti noin kuukauden, mutta opettaja koki saavansa työterveydestä hyvää apua ja hän pääsi kaksi vuotta kestäväan työhyvinvointi kuntoutukseen. Opettaja kertoo uupumuksen ja masennuksen opettaneen hänelle tunnistamaan uhkaavan työuupumuksen merkit, jolloin hän osaa toimia, ennen kuin tilanne saattaisi toistua. Opettaja mainitsee, että oma henkilökohtainen elämä voi toisilla olla osatekijänä stressiin, työhyvinvointiin tai työssä uupumiseen.

Opettaja mainitsi vielä lopuksi, että omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa negatiivisesti tai positiivisesti oppilaiden vanhemmat. Tällä hetkellä hän kokee, että oppilaiden vanhemmat ovat enemmän voimavara kuin kuormitustekijä, mutta näin ei ole aina ollut. Edellisessä työpaikassa opettaja kohtasi erityisen haastavia vanhempia, jotka haukkuivat häntä ja kirjoittelivat Wilma-järjestelmän kautta paljon henkilökohtaisuuksiin meneviä viestejä opettajalle. Onnismaan (2010, 37) mukaan 14% opettajista on joutunut kohtamaan urallansa oppilaiden vanhempia, jotka ovat uhkailleet heitä oikeudellisilla toimenpiteillä. Myös tutkittavaa opettajaa on uhkailtu oikeudellisilla toimenpiteillä, minkä hän kokee aikaisemmin heikentäneen omaa työhyvinvoinnin kokemistaan. Vanhemmat ovat nykyisin tulleet tietoisemmiksi omista oikeuksistaan. Myös Salovaara ja Honkonen nostavat haastavat vanhemmat työhyvinvoinnin haastajiksi. Haastavia vanhempia on erilaisia, jotka osaltaan kuormittavat opettajan työtä. Haastavia vanhempia voi olla yli-innokkaita, välinpitämättömiä, lapsen ongelmat kieltäviä sekä lapsilta liikaa vaativia vanhempia. (Salovaara & Honkonen, 2013, 187-189.)

” Vanhemmat ovat tulleet tietoisemmiksi omista oikeuksista ja sitten tietysti some-käyttäytymisen heijastelee, jollain tavalla. Opettaja koko ajan tietoinen, niinkuin julkisesti tarkastelun alla. Ja mitä tahansa opettaja tekee, se voi hetken päästä olla julkisesti somessa.”

5.2 Työyhteisön pienuuden vaikutus työhyvinvointiin

Yksiopettajaisessa koulussa työyhteisö on hyvin pieni. Koulunkäynninohjaaja on töissä koulussa samat työtunnit kuin luokanopettaja, jolloin koulunkäynninohjaajan merkitys opettajalle on muodostunut todella suureksi. Erityisopettaja työskentelee koulussa kaksi tuntia viikossa ja kiertävä englannin opettaja viisi tuntia viikossa. Opettaja ja erityisopettaja sopivat etukäteen seuraavan viikon tunnit. Joskus erityisopettaja opettaa pelkästään yhtä tai kahta oppilasta tunnin aikana, tai toisinaan hän opettaa yhdelle luokka-asteelle sovitun oppitunnin.

Koska koulu on yhden opettajan koulu, niin koulun ainut opettaja toimii samalla koulun johtajana. Opettaja itse tekee päätökset ja hallinnolliset tehtävät, jotka koskevat koulua. Koulujen johtajien kesken järjestetään lisäksi johtajienkokouksia, joissa päätetään kaikkia kouluja koskevista asioista. Koulun päivittäiset asiat päätetään opettajan ja koulunkäynninohjaajan kesken. Päätösten tekemisen pienellä porukalla itsenäisesti, hän kokee sekä hyvänä, että huonona asiana. Ahvenniemen ja Peisterän (2014, 43) tutkimuksessa koulun johtajuus tuo opetustyön ohelle enemmän työtä. Tämä on koettu aiemmissa tutkimuksissa stressiä lisäävänä tekijänä. Tässä tutkimuksessa tutkittava ei kuitenkaan maininnut johtajuuden tuoneen enempää työstressiä itselleen.

Työyhteisön pienuudesta, opettaja mainitsee tukiverkoston puutteen. Hänen mukaansa tarvitaan uskoa omaan tekemiseen. Isommassa koulussa asiat jakautuvat useamman toimijan kesken ja myös esimies kantaa vastuuta. Yksiopettajaisessa koulussa kaikki kohdistuu yhteen opettajaan, joka on samalla myös koulun johtaja.

” Ja kaikki palaute mitä tulee siitä opettamisesta, se on sitten niinkun, jos on tehnyt hyvin, niin se on omaa ansiota ja jos on tehnyt huonosti, niin se on oma vika. Eli kaikki niinkuin tulee yhteen persoonanaan kohdistuen.”

Tukiverkoston puuttuminen vaikuttaa opettajan mukaan myös oppilaisiin, sillä terveydenhoitaja käy koululla kerran kuukaudessa ja koulukuraattori vain tarvittaessa. Isommassa koulussa oppilailla on paljon enemmän aikuisia ympärillä ja tukena päivittäin. Esimerkiksi, jos oppilas

satuttaa kätensä, on opettajan toimitettava terveydenhoitajan virkaa yksiopettajaisessa koulussa. Isommassa koulussa opettaja voisi passittaa oppilaan vain käymään terveydenhoitajan luona.

” Pienessä koulussa kaikki tulee vähän viiveellä. ”

Haastateltava opettaja kokee kollegoiden puutteen yhtenä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Jos koulussa esimerkiksi sattuu jotain, niin asia tulee jaettua koulunkäynninohjaajan kanssa. Isommalla koululla ongelmia ja niiden ratkaisuja voidaan pohtia isommalla porukalla ja asiaan reagoitaisiin siinä hetkessä. Jos opettaja haluaa jakaa jonkun ongelman lähikoulun kollegalle, se tapahtuu myöhemmin. Tilanne on saattanut mennä ohi jo koulupäivän jälkeen, jolloin ongelman sattuessa olevaa vertaistukea haastateltava jäi kaipaamaan. Lähikoulujen kollegoilta saa kyllä tukea, jos on joku pidempiaikainen ongelma.

Tietysti asia sairastamisesta, jonka mainitsin jo aiemmin, opettaja kokee heikentävänä tekijänä. Opettaja kokeekin, että isommissa yksiköissä sairastuessa voi olla helpommin pois, kun tietää, että joku hoitaa työsi. Pienessä yksikössä on hankala saada sijaista ja opettaja kokeekin, että on oltava todella kipeä, että jää sairastuessaan kotiin.

” Ja siitä johtuen tulee myös sellainen paine, että pitäisi aina olla aika terve. ”

Työyhteisön pienuus tuo kuitenkin tekijöitä työhön, jotka tukevat työhyvinvointia. Opettaja kertookin työn olevan itsenäistä ja melko vapaata, eikä synny tilanteita, että joku ”huohottaisi” niskassa koko ajan. Opettaja kokee myös tärkeänä, että työparin kanssa tulee toimeen hyvin. Työparin, tässä tapauksessa koulunkäynninohjaajan, tulee myös arvostaa opettajan tekemää työtä ja opettajan tulee arvostaa koulunkäynninohjaajan työtä. Opettaja näkee työparin kunnioituksen yhtenä avaintekijänä, hyvään työhenkeen. Työkavereista voi syntyä ystäviä töiden ulkopuolella, niin kuin tässäkin tapauksessa on tapahtunut opettajalle ja koulunkäynninohjaajalle, jolloin työyhteisön ilmapiiri on avoin. Opettaja ja koulunkäynninohjaaja järjestävät aina silloin tällöin työyhteisön virkistyspäiviä. Pienessä koulussa opettaja pääsee tekemään monenlaista ja monipuolista työtä, joka voi olla heikentävä tai tukeva asia työhyvinvointia ajatellen. Aikataulu- ja toiminnanmuutokset ovat helppoja toteuttaa nopeasti ja joustavasti, kun on pieni työyhteisö. Pienen kyläkoulun yhdeksi positiiviseksi puoleksi opettaja mainitsee sen, että hän tuntee jokaisen koulun oppilaan hyvin. Samat asiat ovat nousseet esille muissakin kyläkouluja koskevissa tutkimuksissa, kuten Ahvenniemeen ja Peisterän (2014, 51) tutkimuksessa, jossa mainitaan, että työhyvinvointiin vaikuttaa pystyykö työparilleen jakamaan työhön liittyviä asioita.

Aiemmassa tutkimuksessa on huomattu myös, että kiertävä erityisopettaja on tärkeä tukimuoto kyläkouluopettajan työssä. Tässä tutkimuksessa tutkittava opettaja kertoi erityisopettajalta saatavan tuen tärkeäksi.

5.3 Tulosten kokoava lopputarkastelu

Yksiopettajaisen koulun opettajan työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Haastattelemani opettaja työskentelee kyläkoulussa, joten kyläkoulun opettajan työhyvinvointiin vaikuttavat erilaiset asiat kuin isomman koulun opettajan työhyvinvointiin. Opettajan mukaan työhyvinvointiin positiivisesti ja tukevasti vaikuttavat opettajan kokemus työstä, työmotivaatio, työn imu, henkinen ja fyysinen hyvinvointi, vanhemmat sekä kyläyhteisö. Suurimpana tekijänä haastattelemani opettaja mainitsi työparinsa, eli koulunkäynninohjaajan. Työparin kanssa opettaja pitää yhtä sekä heillä on samat tavoitteet. Opettajan saama arvostus tai palaute vanhemmilta, kyläyhteisöltä tai lapsilta auttaa sekä tuo lisää merkityksellisyyttä omaan työhön. Esimiehen luottamuksella on vaikutusta myös työhyvinvoinnin kokemiseen, sillä jos luottamus heidän välillään puuttuisi, hankaloittaisi se työn tekoa, joka puolestaan vähentäisi työhyvinvointia. Opettaja näkee yksiopettajaisen koulun opettajana toimimisen hyvin ainutlaatuisena tilaisuutena, joten hän kokee työhyvinvoinnin tällä hetkellä erittäin hyvänä.

Opettajan työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä, haastateltava mainitsi opettajaan kohdistuvat koko ajan kasvavat vaatimukset, resurssien pienenemisen, opettajien välisen kilpailun työpaikoista, yhdysluokkaopetuksen haasteet, koulun lakkautus, tukiverkoston pienuus, kollegoiden puuttumisen sekä työympäristö ja sen vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin. Neljän luokka-asteen opettaminen yhtä aikaa on haastavaa, joka kuormittaa opettajaa päivittäin. Koulun lakkautus asettaa opettajalle erilaisia paineita, esimerkiksi oppilaille tulee vuoden aikana yrittää saada opetettua asiat, jotka jokaiselle luokka-asteelle kuuluvat, ettei oppilaille olisi seuraavana lukuvuonna isommassa koulussa puutteita oppimisessa. Oma työpaikka ei ole tiedossa vielä ensi lukuvuodeksi, joten sekin on yksi työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä.

Yksiopettajaisen koulun opettaja mainitsi, että lähikoulu sijaitsee 25 kilometrin päässä toisesta koulusta. Kollegoita koulussa ei ole opettajalla, joten koulunkäynninohjaajalle tulee jaettavaa, jotka isommassa koulussa jaettaisiin kollegoiden kesken. Tukiverkoston puuttuminen, kuten terveydenhoitaja ja koulukuraattoripalvelut tulevat kouluun aina viiveellä, sillä terveydenhoitaja käy koululla kerran kuukaudessa ja koulukuraattori vain kutsuttaessa. Haastateltava kokee painetta siitä, että tulisi olla jatkuvasti terve. Sairastuessa kynnyksellä jättäminen on suuri,

sillä sijaista on vaikea löytää. Opettaja kokeekin sairastuessaan syyllisyyttä, sillä työparia ei halua kuormittaa. Yhdysluokassa yhteisten tuntien suunnittelu on opettajalle kuormittavaa, sillä tunnit tulisi suunnitella niin, että se palvelisi kolmosluokkalaisista kuudenteen luokkaan. Kolmosluokkalaiset ovat kuitenkin eri kehitysvaiheessa kuin kuudesluokkalaiset.

Monet tutkimuksessa esiin nousseet tulokset ovat nousseet aiemmissa tutkimuksissa esille. Ahvenniemen ja Peisterän (2014) tutkimuksessa tulokset olivat hyvin samankaltaisia kuin tässä tutkimuksessa esille nousseet tulokset. Heidän tutkimuksessaan tutkittiin kyläkoulun opettajien työtyytyväisyyttä, joten kyläkoulun piirteet vaikuttavat omalla tavallaan opettajan kokemaan työhyvinvointiin. Myös Onnismaan (2010) teettämän opettajien työhyvinvointi tutkimuksen tulokset olivat osaltaan samat, kuin tämän tutkimuksen tulokset. Yksiopettajainen koulu tuo opettajan työhyvinvointiin joitakin tekijöitä, joita ei aiemmissa tutkimuksissa ole havaittu, kuten esimerkiksi opettajan kokema paine sairastumisesta. Myös Salovaaran ja Honkosen (2013) mainitsevat tekijät, esimerkiksi haasteelliset työkaverit tai oppilaiden vanhemmat, fyysiset tilat, henkilökohtainen elämä sekä opettajan saama palaute nousivat myös tässä tutkimuksessa esiin.

Salovaaran ja Honkosen (2013, 218) tutkimuksessa pintaan nousi, että opettajien kokema liika byrokratia voi vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. Yksiopettajaisessa koulussa opettaja saa kuitenkin yksin olla vastuussa ja toimia yksin, jolloin opettaja kokee enemmän vapautta. Tutkimuksessa selvisi, että opettaja kokee tämän työhyvinvointia tukevana tekijänä. Salovaara ja Honkonen mainitsevat myös, työn arvostuksen puutteen kuormittavana tekijänä, mutta tässä tutkimuksessa opettaja koki saavansa vanhemmilta, oppilailta sekä kyläyhteisöltä riittävästi tukea ja palautetta. Tutkittava myös tunsi, että hänen työtänsä arvostetaan, sillä hänelle oli tarjottu ainutlaatuisia mahdollisuutta toimia yksiopettajaisessa koulussa. (Salovaara & Honkonen, 2013, 218.)

6 Pohdinta

Kandidaatintutkielmassa pyrin vastaamaan kysymyksiin yksiopettajaisen koulun opettajan työhyvinvoinnin rakentumisen tekijöistä. Tuloksia analysoitaessa huomasin haastateltavan opettajan kokevan työhyvinvoinnin rakentuvan hyvin samanlaisista tekijöistä kuin aiemmissa tutkimuksissa. Koska opettaja työskentelee ainoana opettajana koulussa, liittyy työhyvinvointiin myös asioita, joita aiemmissa tutkimuksissa ei olla nostettu esiin. Salovaara ja Honkonen (2013, 9) mainitsevat, että monesti samat tekijät ovat opettajan työhyvinvoinnille voimavaroja, että kuormittavia tekijöitä. Tutkimukseen osallistunut opettaja mainitsee esimerkiksi itsenäisen työskentelyn olevan työniloa, että haastetta tuova tekijä. Tutkimustulokset merkittäväksi tekee se, että yhteiskunnan tai työntekijän kannalta on olennaista selvittää työhyvinvoinnin kuormitustekijöitä, jotta niihin osataan puuttua. Toisaalta myös työhyvinvointia tukevia tekijöitä kannattaa kartoittaa, jotta työntekijöiden työhyvinvointia osataan parantaa ja vahvistaa.

Tutkimuksen analysointi vaiheessa käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Menetelmä ei ollut minulle ennestään tuttu, mutta koen kandidaatintutkielman olleen hyvää harjoitusta pro gradu -tutkielmaa varten. Lähdin sisällönanalyysissä liikkeelle aineiston pelkistämällä. Sen jälkeen etsin aineistosta yhteneväisyyksiä ja yhdistelin käsitteitä yhteen ja jaoin ne työhyvinvointia kuormittaviin ja tukeviin tekijöihin. Koin parhaaksi jaotella asiat tällä tavoin, ettei aineistosta tule liian suurta ja laajaa kandidaatintutkielmaa ajateltuna. Kolmannessa vaiheessa jaoin tutkimuksen kannalta oleelliset käsitteet, jotta näistä voitaisiin luoda uusia teoreettisia käsitteitä.

Kyläkoulut ovat tulevaisuudessa vähitellen katoava koulun toimintamuoto. Kyläkouluja on lakkautettu viime vuosien aikana monia satoja. Myös haastateltavan opettajan koulu on päätetty lakkauttaa 1.8.2019 alkaen. Päätös yksiopettajaisesta koulusta tuli viime keväänä ja samassa kunnassa on toiminut aiemminkin yhden lukuvuoden ajan yksiopettajainen koulu. Molemmissa tapauksissa yksiopettajainen koulu on esiaste koulun lakkautukselle. Toivon tutkimuksen tuottavan tietoa yksiopettajaisesta koulusta, sillä monet voivat kokea yksiopettajaisuuden kuormittavana ja haastavana. Tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittivat toista, sillä haastatteleman opettaja koki työssään työniloa ja sekä lähes päivittäin työn imua. Salovaara ja Honkonen (2013, 138) määrittivät ihmisen, joka kokee työn imua olevan parhaassa mahdollisessa työhyvinvoinnin olotilassa. Työn imussa oleva työntekijä voi kokea työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä, mutta työn imu edistää niistä selviytymistä.

Kvalitatiivinen tutkimus oli oikea valinta tämän tutkimuksen toteutukseen, koska tutkin opettajan omia kokemuksiaan työhyvinvoinnista. Jokainen opettaja kokee oman hyvinvointinsa itse, joten sen määrittäminen on hankalaa. Opettajan kokemaan työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön omat elämäkokemukset, sekä myös henkilökohtaiset asiat. Työhyvinvointia tutkiessa monissa tutkimuksissa esiin nousi työyhteisön merkitys työhyvinvointiin. Myös omassa tutkimuksessani pinnalle nousi työparin merkitys. Kun opettajalla ei ole päivittäin saatavilla kollegallista tukea, pitää ongelmat pystyä silti jakamaan toiselle. Yksiopettajaisessa koulussa opettaja jakaa asiat koulunkäynninohjaajan kanssa ja työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi opettaja mainitsi päivittäiset keskusteluhetket työparin kanssa työmatkoilla autossa. Koska työmatkat kuljetaan yhdessä, pystyy aamuisin suunnittelemaan päivän kulkua ja iltapäivisin purkamaan koulupäivän aikana syntyneitä ajatuksia ja tilanteita.

Kilpeläinen (2010a) otti esille, kuinka kyläkoululla voi haasteeksi nousta puutteelliset ja nykypäiväiset resurssit, välineet ja työskentelytilat. Haastattelussa esiin nousi liikuntasali, joka toimii myös teknisen työn tilana. Liikuntatuntien pitäminen pienessä salissa on haasteellista, mutta myös seinältä alas laskettavat höyläpenkit koetaan raskaiksi sekä työläiksi. Muuten koululla on isot luokkatilat, joita on riittävästi. Koulu on aiemmin toiminut kolmeopettajaisena, joten luokkia on jäänyt jopa ylimääräisiksi. Yksiopettajaisessa koulussa joustavuus on iso tekijä, sillä luokan aikataulut eivät ole sidoksissa muuten kuin viisi tuntia viikossa englannin opettajan mukaan sekä kaksi tuntia erityisopettajan mukaan viikossa. Muuten opettajalla ja koulunkäynninohjaajalla on keskinäinen vapaus soveltaa aikatauluja, tiloja ja niiden käyttöä. Koulunkäynninohjaajan rooli koulussa on merkittävä, sillä ohjaaja pystyy ottamaan osan oppilaista työskentelemään, esimerkiksi toiseen luokkaan. Oppilaiden oppimisen kannalta ohjaajan merkitys on valtava, sillä oppilaat saavat paremmin tukea omalle tasolleen sekä taidoilleen vastaavasti.

Tutkimuksessani haastateltavan mukaan tärkeintä palautetta on oppilailta saatu palaute. Myös vanhemmat antavat opettajalle palautetta työstä, mikä tietysti kertoo opettajalle sen, että hänen työtänsä arvostetaan. Kuten Kilpeläisen (2010a) tutkimuksessa esiin nousi kyläkoulujen opettajien työtyytyväisyyttä lisäävät esimerkiksi pieni koulu, itsenäinen ja vapaa työskentely, yhdysluokkaopetus sekä luonto, joka ympäröi koulua. Melkein kaikki Kilpeläisen tutkimuksessa nousseet asiat nousevat esille myös minun tutkimuksessani. Tutkimukseen osallistuneen opettajan mukaan yhdysluokkaopetus tai itsenäinen ja vapaa työskentely ovat niin työniloa tuottavia, kuin painetta lisääviä tekijöitä työhyvinvoinnissa. Haastatteluun osallistunut opettaja on toiminut yhdysluokkaopettajana yli 20 vuotta, mutta neljän luokka-asteen opettaminen tuo haasteista kokemuksesta huolimatta.

Tutkimuksen tekemisessä oleellista on, että tutkijan ennakkoluulot ja aiemmat kokemukset eivät saisi vaikuttaa tutkimuksen tekemiseen tai tutkimustuloksiin. Olen itse käynyt alakouluni kyläkoulussa, niin kahden kuin neljän luokka-asteen yhdysluokassa. Olen pyrkinyt toteuttamaan tutkimuksen objektiivisesti, joten omat kokemukset olen sulkenut pois tutkimuksen teosta. Vaikka itsellä on ollut kokemusta oppilaana kyläkoulussa, on opettajien kokemus asiasta uutta aluetta itselle. Tutkimuksen tekeminen avasi omaa näkemystä kyläkoulun ja yksiopettajaisen koulun opettajan työstä.

Tämä tutkielma on tapaustutkimus, joten tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin yksiopettajaisiin kouluihin. Pyrkimyksenäni on kuitenkin tuottaa tutkimuksellani luotettavaa tietoa, joten pyrin raportoimaan tarkasti kaikki tutkimukseni tekovaiheet sekä myös ratkaisut, joihin päädyn tutkimuksen tekemisessä. Tutkijana minun on huolehdittava myös siitä, että tutkittavan tietoja käytetään vain tutkielman tekemiseen, joten haastattelut on hävitettävä asianmukaisesti, tutkimuksen päätyttyä. Minulla on lupa käyttää haastattelusta saamaa aineistoa kuitenkin vielä pro gradu -tutkielmassa, jos tutkimus sen mahdollistaa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja minulla oli tutkittavalta suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Tutkijana minun tuli varmistaa, että opettajalla on selvä käsitys tutkimuksen tarkoituksesta ja siitä, miten tutkimusta voidaan hyödyntää. Haastateltavalla oli oikeanlainen suhtautuminen tutkimukseen, sillä yksiopettajaisia kouluja on hyvin vähän ja kaikkien opettajien kokemus on hyödyllistä tietoa minulle pro gradu -tutkielmaa ajatellen.

Tutkimus tuotti tietoa yhden yksiopettajaisen opettajan kokemuksista omasta työhyvinvoinnista, mutta mielestäni aihetta on tutkittava enemmän, jotta aiheesta saadaan yleistettävä kuva. Tutkimuksen tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää työhyvinvoinnin tutkimuskentällä, sillä aina ei tule ajateltua pienen koulun opettajan kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tekeminen on antanut minulle paljon kokemusta sekä tarpeellista tietoa tulevaisuutta ajatellen. Uskon tutkimuksen aiheen myös tulevaisuudessa auttavan minua pohtimaan omaa työhyvinvointia. Tutkimuksen avulla osaan kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen, tällöin myös oman työhyvinvoinnin edistäminen on varmasti helpompaa. Kandidaatintutkielman on tarkoitus toimia pilottitutkimuksena pro gradu -tutkielmaani varten. Pro gradu -tutkielmassa minun on tarkoitus saada mukaan enemmän opettajia yksiopettajaisista kouluista, mutta tutkimukseen voisi ottaa mukaan myös opettajia, jotka ovat joskus toimineet yksiopettajaisessa koulussa opettajana. Minun on helppo lähteä jatkamaan tästä seuraavan tutkimuksen tekemiseen.

Yksiopettajaisia kouluja ei ole tutkittu ollenkaan, joten tällaiset koulut ovat erittäin mielenkiintoista tutkimusaluetta ja kaikki niihin liittyvät tutkimukset ovat tarpeellisia. Yksi jatkotutkimuksen näkökulma voisi olla se, kuinka yksiopettajaisen koulun opettajan työ eroaa suuremman koulun opettajan työstä. Opettajan työhyvinvointi on mielestäni todella kiinnostava aihe, joten looginen jatkotutkimuksen aihe voisi myös olla työyhteisön vaikutus opettajan työhyvinvointiin. Tämä aihe on varmasti ajankohtainen vielä vuosikymmentenkin jälkeen ja tutkimukseen voisi ottaa opettajia erilaisista ja erikokoisista kouluista.

Toinen jatkotutkimuksen aihe minulle syntyi haastattelua litteroidessa. Tutkittava mainitsi haastattelussa, kuinka monen eri luokka-asteen opettaminen tuo haasteita esimerkiksi liikunnan opetukseen. Tästä voisi hyvin myös syntyä tutkimuksia, kuinka yhdysluokkaopetus toimii ja kuinka se toteutuu. Sekä millaisia haasteita yhdysluokkaopetus tuo opettajalle. Yhdysluokkaopetuksessa eriyttäminen voi olla haastavaa, joten sitäkin voisi olla kiintoisa tutkia. Oppilaiden näkökulmien tutkiminenkin voisi olla yksi mahdollisuus, joko yhdysluokan näkökulmasta, mutta myös yksiopettajaisen koulun kannalta. Myös Eskolassa toimiva koulukokeilu, voisi olla mielenkiintoinen tutkimuksen kohde, sillä vastaavaa etäyhteydellä toimivaa koulua ei ole ennen ollut. Eskolan tarjoaman koulumallin uskotaan olevan vaihtoehto alueille, jossa oppilasmäärät laskevat niin alas, että koulu lakkautettaisiin muutoin. (Kokeilun paikka, 2018.)

Lähteet

- Aho, I. (2011). Mikä tekee opettajasta selviytyjän. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta.
- Ahvenniemi, R. & Peisterä, L. (2014). Kyläkouluopettajien työtyytyväisyydestä. Oulun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta, luokanopettajan koulutus. Pro gradu -tutkielma.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. Virtanen, S, Wallin, A. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa: Valli, R. & Aaltola, J. (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos.). (ss. 22-51.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2014). Onnellinen työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (Toim.), Positiivisen psykologian voima. (ss. 304-322.) Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Henriksson, M. & Lönnqvist, J. (2006). Psykkiset kriisit, sopeutumishäiriöt ja stressireaktiot. Teoksessa: Lönnqvist, J., Heikkinen, M., Henriksson, M., Marttunen, M. & Partonen, T. (Toim.) Psykiatria. (12., uudistettu painos.). (ss. 357-384.) Helsinki: Duodecim.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (Toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. (ss. 17-34.) Helsinki: Hakapaino.
- Juuti, P. (2014). Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kalaoja, E. (2010a). Mitä yhdysluokkaopetuksella tarkoitetaan? Teoksessa E. Korpinen (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 102-104.) Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kalaoja, E. (2010b). Opettajankoulutus ja sen kehittäminen maaseutukoulujen näkökulmasta. Teoksessa E. Korpinen (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 271-277.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työ-terveyslaitos.
- Karlberg-Granlund, Gunilla (2010). Pienuuden suurus- myytti vai totuus? Teoksessa Eira Korpinen (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 49-62.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kilpeläinen, R. (2010a). Kyläkoulun laatu opettajien arvioimana. Teoksessa Korpinen, E. (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 76-83.) Jyväskylä: PS-kustannus
- Kilpeläinen, R. (2010b). Kyläkoulut Suomessa -maaseudun pienet koulut opettajien kuvaamina oppimis- ja kasvuympäristöinä. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto.
- Kokeilun paikka. (2018). Lähikouluja etäyhteistyöllä. Eskolan kylä & Lapinjärven kunta. Viitattu 6.10.2018. <https://www.kokeilunpaikka.fi/fi/experiment/21/>
- Korpinen, E. (2010a). Kyläkoulu oppilaan itsetunnon kehittämisympäristönä. Teoksessa E. Korpinen (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 84-100.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Korpinen, E. (2010b). Kyläkoulu yhteiskunnan rakennemuutoksessa. Teoksessa Korpinen, E. (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 14-28.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Korpinen, E. (2010c). Vanhemmat kyläkoulun voimavarana. Teoksessa Korpinen, E. (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 182-200.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Korpinen, E. (2010d). Kirjoittajat. Teoksessa Korpinen, E. (Toim.) Eläköön kyläkoulu! (ss. 283-284.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kumpulainen, T. (2018). Opetushallitus. Yksityinen tiedonanto. 31.5.2018
- Lambert, R. G. & McCarthy, C. J. (2006). Understanding teacher stress in an age of accountability. Greenwich, Conn: IAP:
- Launis, K & Koli, A. (2005). Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. Työ ja ihminen 19:3. (ss. 350-366.)

Lindström, K., Elo, A-L., Hopsu, L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Mukkala, K., Rasa, P-L, & Sallinen, M. (2005). Työkuormituksen arviointimenetelmä Tikka. (3., uudistettu painos.). Helsinki: Työterveyslaitos.

Matikainen, E. (1998). Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen. (Toim.) Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. (ss. 26-32.) Helsinki: Työterveyslaitos, 26-32.

Numminen, H. (2014). "Ottaisin takaisin yhdysluokkaseminaarit" Tapaustutkimus rovaniemäläisten yhdysluokkaopettajien työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Lapin Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta, luokanopettajan koulutus. Pro gradu -tutkielma.

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

Prakke, B. van Peet, A. van der Wolf, K. (2007). Challenging parents, teacher occupational stress and health in Dutch primary schools. *International Journal about Parents in Education*. Vol. 1. No 0, 36-44.

Pöyhönen, T. (1987). Loppuunpalamisesta elämänhaluun. Teoksessa K. Lindström & R. Kallimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. (ss. 262-279.) Helsinki: Työterveyslaitos.

Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Richards, K. A. R. Hemphill, M. A. & Templin, T. J. (2018). Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(7), 768-787. doi:10.1080/13540602.2018.1476337

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

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

Schwartzhoffer, R. V. (2009). Psychology of burnout: Predictors and coping mechanisms. New York: Nova Science Pub Inc.

Siltala, J. (2007). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2009). Does schoolcontext matter? Relations with teacherburnout and jobsatisfaction *Teaching and Teacher Education*, 25. (ss. 518-524.)

Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27. (ss. 1029-1038.)

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

Tilastokeskus. (2018). Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset 2017. Suomen tilastokeskus. Viitattu 6.10.2018 https://www.stat.fi/til/kjarj/2017/kjarj_2017_2018-02-13_fi.pdf

TENK. (2009). Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 19.11.2018 <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

TENK. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 19.11.2018 http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (5., uudistettu painos.). Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. Saarela, M. Eskola, J. (2018). Riittääkö yksi? Tapaustutkimus kuvaajana ja selittäjänä. Teoksessa: Valli, R. & Aaltola, J. (Toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5., uudistettu painos.). (ss. 190-201.) Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Liite 1.

HAASTATTELUKYSYMYKSET.

Taustakysymykset:

1. Kerro, miksi olet hakeutunut tälle alalle?
2. Mitä luokka-asteita opetat?
3. Kuinka kauan olet työskennellyt tällä alalla? Kuinka monta vuotta näistä olet työskennellyt yksiopettajaisessa koulussa?
4. Millainen on tämän hetken työympäristö?
5. Ketä muita aikuisia kuuluu työtiimiisi? Ovatko kaikki nämä aikuiset päivittäin koululla?

Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

6. Millaisena koet opettajan työn vaatimukset? Mitä nämä vaatimukset ovat konkreettisesti?
7. Kuvaile niitä asioita, jotka kuormittavat tällä hetkellä työhyvinvointiasi.
8. Kuinka koet opettajan työn yksiopettajaisessa koulussa? Eroaako se mielestäsi jotenkin isomman koulun opettajan työstä?
9. Kuinka paljon koet kiirettä tai stressiä työssäsi? Mitkä tekijät voivat aiheuttaa kiirettä ja stressiä?
10. Koetko yksiopettajaisessa koulussa olevan tekijöitä, jotka saattavat heikentää työhyvinvointia?
11. Koetko, että yksiopettajaisessa koulussa kollegoiden puute vaikuttaa työhyvinvointiisi? Onko sinulla lähikoulussa kollegoita, joilta saat ammatillista vertaistukea?
12. Onko koulunne lakkautusuhan alla? Jos on, vaikuttaako se työhösi, suhtautumiseen tai työhyvinvointiisi?
13. Oletko havainnut työssäsi fyysisiä kuormitustekijöitä, joilla on vaikutusta työhyvinvointiisi?
14. Asettaako työympäristö työhyvinvoinnillesi kuormittavuustekijöitä?

Työhyvinvointia tukevat tekijät

15. Onko mielestäsi kyläyhteisöllä merkitystä kouluun ja sen toimintaan?
16. Pidätkö jotenkin huolta työhyvinvoinnistasi? Mitkä asiat mielestäsi tukevat työhyvinvointiasi?
17. Kuinka suuri merkitys on mielestäsi työkavereilla (kouluavustaja, erityisopettaja) työhyvinvoinnissasi?
18. Koetko saavasi arvostusta työstäsi opettajana pienessä koulussa?

19. Kerro, kuinka suuri merkitys esimiehellä on työhyvinvoinnissasi? Saatko häneltä tukea riittävästi?
20. Kuinka tyytyväinen koet olevasi omaan työhösi tällä hetkellä? Entä koetko työn imua?
21. Kuinka erityisopetus järjestetään koulussanne?
22. Kuinka koulunne hallinnolliset tehtävät sekä johtaminen hoituvat?
23. Onko vielä muilla tekijöillä vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen?
24. Koetko uupumusta työssäsi tällä hetkellä? Oletko kokenut uupumusta tai masennusta koko työurasi aikana?

Tapaustutkimuksen tekoon liittyvät haastattelukysymykset

Oliko haastattelussa oleellisia kysymyksiä?

Oliko joukossa turhanpäiväisiä kysymyksiä?

Olisiko voinut olla muita kysymyksiä?

Oliko kysymykset helppoja tai yksiselitteisiä?

Saako näillä kysymyksillä vastausta asettamiini tutkimuskysymyksiin?

Oliko haastattelun kesto sopiva?