



TUNTEET, IDENTITEETTI JA VIDEOON KÄYTTÖ VOIMAUTTAVASSA OHJAUKSESSA

Kylli Niemelä

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Kesäkuu 2015
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Niemelä, Kylli

Tunteet, identiteetti ja videon käyttö voimauttavassa ohjauksessa

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 62 sivua + 7 liitesivua
Kesäkuu 2015

Kehittämishankkeen päätehtävänä oli selvittää miten Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun ohjaavat opettajat ajattelevat tunteiden vaikuttavan ohjattavan ammatti-identiteettiin ja oppimiseen sekä miten videon käyttö palautteen annossa heidän mielestään toimii voimauttavan ohjauksen tukena. Sähköiseen kyselyyn vastasi 16 henkilöä. Heillä kaikilla oli opetuskokemusta yli seitsemän vuotta ja suurimmalla osalla ohjauskokemusta yli viisi vuotta. Kehittämishankkeen analyysimenetelmänä on käytetty sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä. Teoreettisessa viitekehyksessä paneuduttiin tunteisiin palautteen, oppimisen ja motivaation tukena sekä identiteetin ja ammatti-identiteetin muodostumiseen ja voimauttavaan ohjaukseen.

Videon käyttö ohjauksen tukena herätti informanteissa monenlaisia vahvoja tunteita. Samalla kuitenkin puolet heistä oli halukkaita kouluttautumaan videon käyttöön palautteen annossa. Koulutusta halutaan eniten tekemisen sisällölliseen puoleen ja voimauttavan palautteen antamiseen. Informanteista 81 prosenttia oli kiinnostunut voimauttavasta palautteen annosta ohjauksessa. Kaikista kyselyyn osallistuneista 94 prosenttia ajattelee, että tunteet vaikuttavat oppimiseen. Voimauttavan ohjauksen ja positiivisten tunteiden avulla saadaan myönteisiä oppimiskokemuksia, jotka tukevat ja motivoivat opiskelijaa näkemään itsensä ja taitonsa hyvässä valossa. Informanteista 69 prosenttia ajattelee tunteiden vaikuttavan ohjattavan ammatti-identiteettiin ja 63 prosenttia heidän omaan ammatti-identiteettiinsä. Tunteiden tiedostaminen ja tunnistaminen vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja itsetuntoon.

Voimauttava ohjaus tapahtuu vuorovaikutuksessa kehittävän palautteen ja keskustelun kautta. Sitä voidaan tukea ja vahvistaa videopalautteen avulla. Videopalautteeseen voidaan aina palata. Se voi olla vahvistamassa ja myös korjaamassa ihmisen käsitystä omasta opettajuudestaan, osaamisestaan ja identiteetistään. Ihmisen ammatti-identiteetin kehittyminen on jatkuva prosessi johon vaikuttavat esimerkiksi tunteet, saatu palaute, sosiaalinen ympäristö, kerrotut tarinat ja toiveikkuus. Videon käyttö palautteen tukena voimauttavassa ohjauksessa tuo uusia mahdollisuuksia ja lisäarvoa ohjaukseen ja vuorovaikutukseen ohjattavan ja ohjaajan välille.

Asiasanat: tunteet, identiteetti, ammatti-identiteetti, voimauttava palaute, videoavusteinen ohjaus

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TUNTEET OPPIMISEN JA MOTIVAATION OSANA.....	3
	2.1 Tunnekokemus ja motivaatio	3
	2.2 Tunneäly	4
	2.2.1 Tunneälytaitojen kehittäminen.....	6
	2.2.2 Itsetuntemus, mieliala ja myönteiset tunteet oppimisessa	7
3	MINÄKUVA, ITSETUNTO JA IDENTITEETTI.....	10
	3.1 Minuus, tietoisuuden kehä ja tunteet.....	11
	3.2 Identiteetti.....	12
	3.3 Yhteiskunnan muutokset ja identiteetti	16
	3.4 Ammatti-identiteetti ja opettajaidentiteetti.....	17
	3.5 Sosiaalinen identiteetti, tarinat ja johtajat	19
4	VOIMAUTTAVA OHJAUS.....	22
5	VIDEOAVUSTEINEN OHJAUS PALAUTTEEN ANNOSSA	25
6	KEHITTÄMISHANKKEEN SUORITTAMINEN	26
7	TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELUA	30
8	TULOSTEN YHTEENVETO	51
9	POHDINTA	54
	LÄHTEET.....	58
	LIITTEET	63

1 JOHDANTO

Ajatuksena kehittämishankkeessa oli saada tietoa tunteiden vaikutuksesta opettajaopiskelijan ammatti-identiteetin muodostumiseen. Tarkoituksena on tarkastella ohjaavien opettajien ajatuksia siitä miten videokuvan käyttäminen ohjauksen tukena palautteen annossa onnistuu, mahdollisesti tukee ja voimauttaa opettajaopiskelijan tulevaa ammatti-identiteettiä ohjaavien opettajien näkökulmasta.

Videopalautteen käyttämisestä tein kyselyn Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajankoulutuksen ohjaaville opettajille toukokuussa 2015. Kehittämishankkeeni paneutuu kirjalliseen tuotokseen tunteiden vaikutuksesta ammatti-identiteetin muodostumisessa.

Videon käyttö ohjauksen tukena -koulutus on alkamassa syksyllä 2015 Tampereen ammatillisessa opettajankoulutuksessa, jota tarjotaan ensisijaisesti opettajaksi opiskelevien ohjaavina opettajina toimiville henkilöille ja siksi tässä kehittämishankkeessa paneuduttiin myös siihen. Kehittämishanke käsittelee ensin teoriaa tunteista, minästä ja identiteetistä yleensä, siirtyen sitten ammatti-identiteetin määrittelyyn ja videopalautteen vaikutuksiin ohjauksen tukena sekä sen tuomiin mahdollisiin vaikutuksiin opettajan ammatti-identiteetin tukena. Tunteet kulkevat kussakin luvussa teorian mukana.

Kehittämishanke on toteutettu toukokuussa 2015 ja sen tarkempi tarkastelu on luvussa seitsemän. Kehittämishankeprosessin pääpaino on teoriaosuudessa, jonka jälkeen on lyhyempi kehityshankkeen käytännön suorittamista kuvaava luku, jossa myös tulosten tarkastelu on havainnollistettu sekä kuvioina että kirjallisina esimerkkeinä. Tutkimuksessa on yhdistelty sekä laadullista että määrällistä aineiston tarkastelua. Voimauttavan ohjauksen ja positiivisten oppimiskokemusten vaikutukset oppimiseen ja ohjattavan ammatti-identiteettiin tulevat esille aineistossa ja teoriassa. Tunteet ja saatu palaute vaikuttavat motivaatioon ja ihmisen kuvaan itsestään. Toiveikkaus lisää Golemanin (2009, 116–118) mukaan oppimista ja menestystä. Monipuolinen vuorovaikutus ihmisen minä–sinä suhteessa on yhteydessä itsetunnon kehittymiseen

sekä positiiviseen kuvaan itsestä, joka on yhteydessä myös ammatti-identiteettiin. (Karjalainen & Niemelä 2015; Keltikangas-Järvinen 2001, 101–103, 130; Ojanen 2007, 43; Siitonen 1999, 61.)

2 TUNTEET OPPIMISEN JA MOTIVAATION OSANA

Toimimme eri tavoin kulkiessamme oman elämämme polulla ja kohdatessamme toisiamme matkan varrella. Emme ole yksin vaan osa kokonaisuutta. Ymmärtääksemme omaa ja muiden käyttäytymistä kiinnitämme huomiota toimintamme syihin, vaikuttimiin ja päämääriin (Edu.fi – Opettajan verkkopalvelu 2015). Mieleemme vaikuttavat biologiset, fysiologiset, sosiaaliset, psyykkiset, emotionaaliset ja henkiset seikat. Mikä mieleemme ja kehomme saa innostumaan ja toimimaan tai ajatuksemme kulkemaan kohti valittua päämäärää?

Kokemukset ja aiemmin opitut asiat vaikuttavat tietoon ja oppimiseen, mutta motivaation sanotaan olevan se voima, joka saa meidät liikkeelle kohti tavoitteita ja suunnitelmia. Se vaikuttaa kaikkeen oppimiseen moniulotteisesti. Opiskelijan tunnekokemukset ovat osa motivaatiota ja vaikuttavat oppimiseen. Motivaatio voidaan rakentaa tunnetilojen ja kokemusten varaan. Tunteet heijastavat ja antavat palautetta siitä mitä kulloinkin on tapahtumassa. Oppimistulokset taas muodostuvat opiskelijan omista kokemuksista, erilaisista mielikuvista, asenteista, tavoista, tottumuksista ja siitä miten ajattelemme. (Ojanen 2007, 38, 43; Ojanen 1993, 37.) Ajattelu ja älykkyys liittyvät toisiinsa. Taitavaan ajatteluun liittyy luovuus, asiantuntijuus, asioiden yhdistelykyky, tieto, soveltaminen, käytäntö ja kokemus.

2.1 Tunnekokemus ja motivaatio

Opiskelija voi kokea tiedon ja oppimistilanteen hyvin eri tavoin. Hän kokee erilaisia tunteita tai jopa muutosvastarintaa. Tunteiden kirjo voi vaihdella suuresti eri henkilöillä. Tunteita ovat esimerkiksi ilo, suru, pelko, viha, onni, rauha ja rakkaus. Toinen osaa ilmaista tunteensa monisanaisesti kuvaillen paremmin kuin toinen. Toisella voi olla käytössä vain kaksi tunnetta: ”tuntuu hyvältä” ja ”tuntuu pahalta”. Joku osaa piirtää, tanssia tai maalata tunteensa paperille, mutta ei välttämättä osaa sanoittaa niitä kovin hyvin. Jokainen meistä kokee tunteita päivittäin. Tunnekokemukset vaikuttavat

oppimiseen ja muistamme ne pitkään, olivatpa ne sitten hyviä tai huonoja kokemuksia (Mustakallio 2012; Kara 2008). Tunnetta voidaan kutsua Jaarin (2007, 96) mukaan ajatuksen fyysiseksi reaktioksi, joka tuntuu mielessä ja jonka voi paikallistaa johonkin osaan kehoa.

Tunteet ja persoonallisuus sekä niiden ilmaisu kulkevat käsi kädessä. Ihmisen persoona muodostuu erilaisista hänelle tyypillisistä yksilöllisistä piirteistä ja inhimillisistä tekijöistä. Näitä ihmisen persoonallisuuden piirteitä pidetään psykologiassa suhteellisen pysyvinä tapoina käyttäytyä, tuntea ja ajatella. Ihmisen käyttäytymiseen vaikuttavat kuitenkin useat eri tekijät, kuten sosiaaliset roolit, tunteet ja tavat. (Metsäpelto ja Rantanen 2009, 71–72.)

Ihmisen konotatiivinen eli toiminnallinen ja tunneperäinen alue keskittyy motivaatioon, määrätietoiseen pyrkimykseen, impulssiin, haluun ja tahdon toimintaan. Konaatio tarkoittaa ihmisen mentaalisia prosesseja, joita voitaisiin kutsua älyllisiksi prosesseiksi. Ne auttavat ihmistä kehittymään. Tunteiden tunnistaminen ja tiedostaminen auttaa ihmistä tuntemaan itseään paremmin ja vahvistaa hänen hyvinvointiaan. (Ruohotie 1998, 31; Jaari 2007, 96–97.)

Kehittymisen yksi avain on motivaatio, sen löytyminen ja ylläpitäminen erilaisin keinoin. Tunteet ohjaavat myös ihmisen toimintaa ja ajattelua sekä käsityksiä itsestä ja toisista. Ne vaikuttavat myös motivaatioon. (Ojanen 2007, 43.) Ympäristö, sosiaalinen elämän piiri ja ryhmä antavat ihmiselle kanavan, jolla hän voi ilmaista tunteitaan. Siinä määrittellään millainen tunteiden ilmaisu on sallittua ja mikä ei. Siinä voidaan opetella hyviä tunnetaitoja ja myös negatiivisten tunteiden ilmaisua (Jaari 2007, 98).

2.2 Tunneäly

Työelämässä menestymiseen tarvitaan nykyään monipuolista ihmisen ymmärtämistä ja muitakin taitoja kuin pelkästään tiedollista, taidollista ja taloudellista osaamista. Opettajalla tulisi olla valmiuksia kohdata erilaisia oppijoita, työkavereita ja opiskelijoita päivittäisessä työssään. Tähän hän tarvitsee hyviä sosiaalisia ja emotionaalisia taitoja ja

osaamista. Tunneäly ilmenee arjessa, jonka taitava käyttö on osa menestyneen työntekijän tunnuspiirteitä. Opettaja tarvitsee sosiaalisia, persoonallisia, emotionaalisia ja älyllisiä taitoja menestyäkseen työelämässä. Ihmisen kokonaisvaltainen huomioiminen arjen eri tilanteissa on välillä myös haastavaa ja vaatii uskallusta, viisautta ja rohkeutta sekä ihmisen toiminannan kokonaisvaltaista ymmärtämistä ja tietoa siitä. (Isokorpi 2004, 13.)

Nykyajan postmoderni ihminen haluaisi menestyä ja onnistua kaikessa heti, myös työelämässä. Isokorpi (2004, 14) puhuukin huomisen harhasta, jossa ihminen ikään kuin ajattelee voivansa huomisen eteenpäin toimia toisin. Opiskelijalla voi olla ajatus, että kun hän tänään on tehnyt jonkin haitallisen teon ystäviään tai perhettään kohtaan, esimerkiksi opiskellut koko päivän vastaamatta puhelimeen tai ollut ilman perhettään, hän voi sen jälkeen huomenna hyvittää tekonsa. Hänellä on tilaa viettää aikaa perheensä tai ystäviensä kanssa. (Isokorpi 2004, 14–15.)

Opiskelija haluaa sovittaa tekonsa, etsiä tai lunastaa hyväksyntää ja luottamusta itseään kohtaan uudestaan ja uudestaan. Tässä kuvaan voivat astua tunteet, jotka palkitsevat tai rankaisevat meitä välittömästi. Tunteet kertovat vaikkapa seuraavaa: Jos henkilö ei opiskele useaan päivään, hän tuntee itsessään häpeän ja syyllisyyden tunteita. Jos koettu tunne on tervettä, se ilmentää vastuullisuutta ja säätelee moraalista käyttäytymistä ja motivaatiota eli henkilö alkaa taas opiskella tavoitteellisesti. Tunneälytaidoissa taitava opiskelija taas osaa ottaa huomioon sen, että toisen tarvitsee opiskella, ymmärtää hänen tunnettaan ja tukee tätä siinä. Tunneälytaidoilla voidaan muokata tunneilmastoa parempaan suuntaan, myös opiskelumyönteiseksi. (Isokorpi 2004, 16–23; Kara 2008.) Häpeän tunteita ja syyllisyyttä voidaan Ojasen (2007, 38) mukaan hallita järjen avulla.

Toisaalta työelämä ja yhteiskunta kuitenkin suosivat lyhytjänteisyyttä, toisista hyötymistä, pinnallista sopeutumista ja ailahtelevuutta. Pysyvyys ei ole muotia edes ihmissuhteissa. Tällöin ihmisen minän voidaan ajatella vaurioituneen, jolloin se ei toimi normaalisti, vaan tunteet peitetään itseltä ja toisilta erilaisin keinoin. Jos omia tunteitaan ei tiedosta, niitä ei pysty hallitsemaan eikä käyttämään hyväkseen. Tällöin myös tunneäly on heikko ja sen avulla ei voida vaikuttaa tunneilmastoon tai oppimismotivaatioon. Pysyvät ihmissuhteet kuvastavat tunnetaitoja, niiden pysyvyyttä,

kiintymystä, lämpöä ja empatiaa. Tunneälytaitoja opettelemalla tai kehittämällä estetään minävaurion syntymistä. Kyse ei ole älyllisestä ongelmasta vaan vuorovaikutuksellisista ongelmista. (Isokorpi 2004, 15; Jaari 2007, 98; Goleman 2009, 269.)

2.2.1 Tunneälytaitojen kehittäminen

Tunneälytaitoja voidaan Golemanin (2009, 13, 15) mukaan opettaa lapsille ja nuorille. Oppiminen tapahtuu useimmiten kodin ja koulun piirissä, jolloin tunne-elämän tavat muodostuvat. Ne merkitykset ja tulkinnat, joita ihminen tunteilleen antaa, juontavat juurensa hänen vanhoista kokemuksistaan ja kulloinkin vallalla olevista mielialoista ja hyvinvoinnin tilasta (Isokorpi 2008, 127). Tunne-elämää säädellään järjen avulla. Aristoteles puhuu Nikomakhoksen etiikassa (mt. 9; Ojanen 2007, 103) hyveistä, joissa tunteet ovat viisautta, silloin kun niitä osataan säädellä ja käyttää hyvin. Hyveet ja viisaat valinnat liittyvät toimintaan, tekoihin ja ohjaukseen. Ohjaus ja palaute vaikuttavat oppimiseen, jonka avulla hyveet opitaan. (Ojanen 2007, 103.)

Ajatteluun, arvoihin ja menestymiseen liittyy paljon tunnetta, jonka annetaan ohjata niitä. Äly ja tunteet liittyvät toisiinsa, vaikka tunne voi joskus viedä harhaankin. Päätöksenteossa tunteilla ja järkiperaisella päättelyllä on vahva roolinsa. Kuitenkin niissä tilanteissa, joissa tunne ottaa ylivallan ihmisestä hänen toimintansa kärsii. Tilanteessa järjellä ei ole mitään tekemistä asian kanssa. (Goleman 2009, 13, 15, 20; Ojanen 2007, 105–106; Nummenmaa 2012, 148–152.) Tunteisiin on vaikea vaikuttaa, mutta niitä voidaan oppia säätelemään ja ”kesyttämään” myös ohjauksen, kasvatuksen ja koulutuksen avulla. (Goleman 2009, 13, 15, 20; Ojanen 2007, 105–106; Nummenmaa 2012, 148–152.) Tämän vuoksi on hyvä opetella tunneälytaitoja varhaisessa vaiheessa, jotta tunnesäätely toimisi oikein, eikä jokin pieni tunneimpulssi ohjaa ihmisen toimintaa harhaan tai väärään. Ihminen tarvitsee peilin, jota vasten hän voi tunnettaan peilata ja säädellä sekä ohjausta kohti viisaita valintoja, hyveitä ja tekoja. Myös Keltikangas-Järvinen (2001, 130–131) puhuu peilisuhteesta, jossa lapsen minäsuhde kehittyy.

Mieli voi järkeillä ja tuntee samaan aikaan, jolloin ne voivat toimia yhteistyössä ja tasapainossa toistensa kanssa. Jokaisella tunteella on merkityksensä. Ristiriidan tullessa tunne voi viedä voiton järjestä, jos se on erittäin voimakas ja vahva. Tällöin tapahtuu niin sanottu tunnekaappaus, jolloin tunteet ja niiden aiheuttama toiminta saavat ylliotteen ihmisestä ja hänen järkevistä toiminnastaan. Kun järjen ja tunteen yhteistyö sujuu tasapainoisesti, älykäs ajattelu onnistuu ja tunneälykin toimii hienosti. Tällöin ihmisen mieli on tyyni, hän on oppinut hallitsemaan tunteitaan, joka kuvastaa tunne-elämän tasapainoa. Hän osaa ottaa muut huomioon, joka kuvaa sovinnollisuutta, ja kykenee toimimaan vastuullisesti. Vastuullisuus kuvastaa ihmisessä tunnollisuutta. Näin hän pystyy nauttimaan elämästään, tekemään työtä ja rakastamaan. (Goleman 2009, 26,32, 50, 81; Ojanen 2007, 105; Metsäpelto ja Rantanen 2009, 86.)

Tunnetaitoja ovat muun muassa seuraavat tekijät: omien tunteiden tiedostaminen ja niiden hallinta, motivaation löytäminen, toisten tunteiden ymmärtäminen ja oikea suhtautuminen niihin. Tunnetaitoiset ihmiset ovat usein tyytyväisiä elämäänsä ja pystyvät hallitsemaan tunne-elämäänsä hyvin, joka vaikuttaa muun muassa motivaatioon ja aikaansaamiseen. Toisten tunteiden ymmärtäminen vaikuttaa myös ihmisen sosiaalisten suhteiden havainnointiin ja sujuvaan yhteistoimintaan. Itsetuntemus mahdollistaa sen, että tunteet voidaan suhteuttaa kulloinkin esiintyviin olosuhteisiin. Viktor Frankl (1985) kertoo miten kärsimys voi auttaa toisen ihmisen hädän ymmärtämisessä ja omassa kasvussa katkeroitumisen sijaan. Tämä liittyy esimerkiksi empatiaan, kykyyn lohduttaa toisia tai hermoilusta vapautumiseen. (Goleman 2009, 57, 65–66, 312; Ojanen 2007, 106; Jaari 2007, 98.)

2.2.2 Itsetuntemus, mieliala ja myönteiset tunteet oppimisessa

Golemanin (2009, 69) mukaan omien tunteiden tiedostaminen on itsetuntemuksen perusta. Sokrates ei turhaan kehottanut: ”Tunne itsesi”. Omien kokemusten tutkiminen tarkoittaa omien tunteidensa tutkimista ja tunnistamista, niiden tiedostamista itsessään. Itsetuntemuksen avulla voidaan tarkastella vahvoja tunteita puolueettomasti, jolloin itsestä pitää tuntea aisoissa. Tunne ei ota silloin ylivaltaa ihmisestä, kun se

tiedostetaan. Ihminen voi ajatuksissaan tehdä huomion, että on vihainen tai iloinen ja antaa sen hallita itseään tai vastaavasti hillitää sitä. On tärkeää tiedostaa mitä kulloinkin esille tulevasta tunteesta ajattelee, sillä se voi ohjata toimintaa. Silloin on valinnanvaraa tuota tunnetta kohtaan, joko antautua sille tai yrittää päästä siitä eroon tai muuttaa sitä. (Goleman 2009, 69–71, 252, 271, 274; Ojanen 2007, 122.)

Tietoisuudella omista kokemuksistaan voi vaikuttaa merkittävästi sekä itseensä että ympäristöönsä. Jos omia tunteitaan ei tiedosta, ihminen ei hallitse tunne-elämäänsä ja voi kokea olevansa tunteiden armoilla voimaton. Silloin hän toimii tunneimpulssin viemänä ja on niiden armoilla. Viktor Frankl kertoo toivon merkityksestä keskitysleirillä. Silloin, kun toivon merkitys oli vahva ja ihmiset uskoivat voivansa pelastua, vangit jaksoivat, mutta kun toivo katosi, he lamaantuivat. Tunteita voidaan kuitenkin kouluttaa uudelleen ja aivojen tunneratoja järjestellä uudelleen oppimisen avulla. (Goleman 2009, 69–71, 252, 271, 274; Ojanen 2007, 122.)

Toivo vaikuttaa ihmisen vireyteen ja jaksamiseen. Mielialaa ja tunnetiloja voidaan muuttaa muiden asioiden ajattelemisella ja erilaisilla toiminnoilla kuten pitkällä kävelylenkillä, liikunnalla, hengitysharjoituksilla ja erilaisilla rentoutumistekniikoilla, kauniiden asioiden ajattelulla, taiteen avulla tai näkemisellä sekä terapialla. Joitakuuta auttaa toisten auttaminen, vapaaehtoistyö ja rukoileminen. McCubbin (1983) on havainnut, että uskonnolla oli yksilölle tärkeä henkilökohtainen merkitys selvittää henkilökohtaisesta ja/tai sosiaalisesta katastrofista. (Goleman 2009, 90, 103; Jaari 2007, 98.)

Taukoliikunta voi auttaa keskittymään pitkään opetusjaksoon. Golemanin (2009, 108) mukaan kielteiset tunteet rajoittavat oppimista ja estävät keskittymistä. ”- - Tunneäly - - vaikuttaa kaikkiin taitoihin joko niitä edistäen tai haitaten” (Goleman 2009, 110). Toiveikkaat opiskelijat menestyvät paremmin opinnoissaan kuin toivottomuuteen taipuvaiset, vaikka heidän ÄO:nsä olisi suunnilleen sama. Toiveikkaat opiskelijat asettavat itselleen korkeita tavoitteita ja työskentelevät ahkerasti niiden eteen. Tämä tarkoittaa, että he eivät luovuta helposti. He ovat sitkeitä haasteiden ja pettymysten edessä eivätkä altistu herkästi tunne-elämän kriiseille. (Mt. 116–118.)

Uuden kokeminen ja oppiminen liittyvät ihmisen autonomiaan ja mielekkyyteen (Ojanen 2007, 141). Järkevää ajattelua voidaan Ojasen (2007, 43) mukaan edistää positiivisilla tunteilla. Ne liittyvät kekseliäisyyteen, luovuuteen ja ongelmanratkaisukykyyn. Tutkimusten mukaan neuvottelutilanteeseen tulevien ihmisten positiiviset tunteet vaikuttavat positiivisesti tuloksiin, kun taas huonot tunteet neuvottelussa johtavat usein epäonnistumisiin. Oppimista tukevat ihan pienetkin positiiviset tunteet voivat auttaa opiskelijaa kokemaan uudet tilanteet, ihmiset ja asiat myönteisessä valossa, jolloin ne tuottavat myös parempia oppimistuloksia ja tukevat muistia. (Mt. 43.) Tunteet tarttuvat myös helposti toisiin, jolloin tunneilmaston muuttamiseen voi oppitunnilla kiinnittää huomiota. Barbara Fredricksonin (2002) mukaan myönteiset tunteet ”tuottavat kestäviä persoonallisia vahvuuksia ajatteluun ja toimintaan”. Ne vaikuttavat tarkkaavaisuuteen ja käyttäytymiseen, joustavuuteen, luovuuteen ja uusien asioiden vastaanottokykyyn (Ojanen 2007, 45).

3 MINÄKUVA, ITSETUNTO JA IDENTITEETTI

Se miten ihminen itsensä kuvaa vaikkapa persoonallisuuspiirteidensä kautta liittyy ihmisen minäkuvaan ja tietoisuuteen itsestään. Keltikangas-Järvinen (2001, 17; Siitonen 1999,130) kuvaa minäkuvaa ihmisen omaksi käsitykseksi itsestään ja siitä millainen hän on, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja heikkoutensa, mitä hän osaa, mitä arvostaa ja mihin hän elämässään pyrkii sekä miten hän arvioi omat voimavaransa. Minäkuva vaikuttaa hänen valintoihinsa ja päätöksiinsä. Hyvän itsetunnon omaava henkilö voi kuvastaa esimerkiksi sitä, että hän luottaa itseensä ja selviytymiseensä elämässä. Mitä enemmän hyviä piirteitä ihminen liittää itseensä, sitä parempi itsetunto hänellä on. Itsetunto on identiteetin osa, joka kertoo myös siitä miten ihminen arvostaa itseään. (Mt. 17; Mäkinen 2014.)

Itsetunto on ihmisen oma tunne omasta hyvydestään, ei niinkään se, mitä hänen suorituksensa tai menestyksensä hänestä todellisuudessa kertovat. Ihmisen minäkuva taas rakentuu selvemmin ulkoisen palautteen varaan. Ihmisen minäkuva heijastaa realismia (”olen tällainen”), kun taas itsetunto edustaa toivoa siitä, että ”olen kaikesta huolimatta ihan hyvä”, hyväksyty ja rakastettu itsenäni. Tämä vaikuttaa itsearvostukseen. Pienen lapsen itsetuntoon vaikutetaan hoivaamalla, ilmaiseamalla ja puhumalla hänelle siitä millainen hän on. Aikuisen itsetuntoon voidaan vaikuttaa periaatteessa samalla tavoin. Tässä suhteessa muodostuu niin sanottu minä–sinä suhde erilaisten vaiheiden kautta. (Keltikangas-Järvinen 2001, 101–103, 130.)

Jaari (2004, 30) huomioi, että minäkäsityksen ja itsetunnon kehittymiseen vaikuttavat eri elämäntilanteissa saadut palautteet ja kokemukset. Erilaiset sosiaalipsykologiset minäteoriat taas korostavat sitä, että minä subjektina (yksityinen minuus, korostaa aistimuksia ja tunteita) ja minä objektina (ympäristön kanssa peilisuhteessa oleva minä) ovat alituisen vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tästä syntyy yleinen minä. (Jaari 2004, 30–31.)

3.1 Minuus, tietoisuuden kehä ja tunteet

Ihminen voi ajatella itseään liittyen aikaan, menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen (Jalava, Kinnunen & Sulkunen 2013). Ihmisen minäkäsitys vaikuttaa myös siihen miten hän arvioi ympäristöään (Siitonen 1999, 130). Näiden lisäksi hänen omat kokemuksensa ja suhtautumisensa oman elämänsä eri vaiheisiin vaikuttavat häneen (Jaari 2004, 29).

Ihmisen minuutta voidaan kuvata tietoisuuden kehän avulla, johon liittyvät seuraavat asiat, joihin myös aika ja ympäristö voidaan liittää: aistien välittämät kokemukset, aivoissa syntyvät tulkinnat (ajatukset), tuntemukset (tunteet), pyrkimykset (tahto, toiveet, halut), ja teot (käyttäytyminen). Ihminen voi oppia tuntemaan itseään paremmin ja hahmottamaan omaa tietoisuuttaan sekä ymmärtämään toisia ihmisiä tietoisuuden kehän avulla. Näin hän pystyy ilmaisemaan itseään kokonaisvaltaisesti puhumalla omasta puolestaan, kuuntelemalla toisia ja kertomalla miltä hänestä itsestään tuntuu, mitä hän itse ajattelee, mitä hän toivoo ja miten hän itse käyttäytyy tietyssä tilanteessa. (Miller, Nunnally & Wackman 1980; Miller, Nunnally & Wackman 1997; Niemelä 1995, 27.)

Terveellä itsetunnolla varustettu henkilö osaa ottaa toiset huomioon, kuunnella ja arvostaa heitä. Tämän lisäksi hän uskaltaa olla oma itsensä, kertoa mitä itse ajattelee ja on riippumaton toisten ihmisten mielipiteistä. Jokaisella on omassa itsetunnossaan sekä heikot että vahvat kohtansa. Itsetunnolla on sekä sosiaalisen itsetunnon alueet että läheisten ihmissuhteiden alueet, jotka voivat erota toisistaan merkittävästi. (Keltikangas-Järvinen 2001, 105–107.) Vahva itsetunto on yhteydessä elämän tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen (Jaari 2004, 34).

Tunteiden tunnistaminen ja ilmaiseminen eli nimeäminen vaikuttaa siihen, että ihminen pystyy tunnistamaan käyttäytymistään, ymmärtämään itseään paremmin ja kykenee muuttamaan toimintaansa tarvittaessa. Itseilmaisu ja omasta puolesta puhuminen on tärkeä osa kommunikaatiota, vuorovaikutusta ja kokonaista itsetuntemusta. Näin ihminen hahmottaa omaa persoonaansa koskevaa tietoisuutta ja ymmärtää tietoisuuden kehän avulla myös toista ihmistä paremmin. Tulkinta eli merkitysten mieltäminen on

muutettavissa oleva prosessi, jonka avulla voidaan organisoida meneillään olevaa ajattelua. (Miller, Nunnally & Wackman 1980; Miller, Nunnally & Wackman 1997; Niemelä 1995, 27.)

3.2 Identiteetti

Identiteetistä puhuttaessa mietitään sitä kuka minä olen, mitä minuun on kätkeyty, mitä arvoja ja päämääriä minulla on, mihin elämässä pyrin? Siihen liittyy myös samaistumista ryhmään, jonka saavutuksia tai epäonnistumisia pidän ominani. Minäkuvaan liittyy asioita, jotka eivät välttämättä suoranaisesti liity itseeni. Identiteetti on prosessi, joka rakentuu ympäristön ja yksilön vuorovaikutuksessa. Ihmisen perusominaisuudet ovat suhteellisen pysyviä. Hänen kokemuksensa ja oma suhtautumisensa itseensä ja muihin eri elämänvaiheissa muokkaavat häntä. Yksilön identiteetti on se mikä erottaa hänet muista, kun taas hänen sosiaalinen identiteettinsä liittyy niihin ominaisuuksiin, jotka hän jakaa sosiaaliseen ryhmään kuuluvien muiden henkilöiden kanssa. (Fadjukoff 2009, 179; Jaari 2004, 29.)

Identiteetti voi olla myös käyttäytymisen seurausta siitä, mitä uskomme tietävämme itsestämme. Identiteetin kehittymiseen vaikuttaa yksilön ominaisuudet, temperamentti, psykologiset tarpeet, kiinnostukset ja yhteisö. Identiteettiprosessissa on kuitenkin tärkeää omakohtainen etsintä, sitoutuminen ja vaihtoehtojen pohdinta. Identiteetti voi Fadjukoffin (2009, 183) mukaan olla selkiintymätön, omaksuttu, etsivä tai saavutettu. Se, miten miellämme itsemme, heijastuu kaikille elämänalueille, jotka kehittyvät eri tahtiin keskenänsä. Itsetunto heijastuu eri elämänalueille ja kertoo siitä miten hyväksymme itsemme ja uskomme kaikkiin mahdollisuuksiimme. (Fadjukoff 2009, 180–184.)

Ihmisen minäkäsitys voidaan jakaa reaalinäkäsitykseen, ihanneminäkäsitykseen ja normatiiviseen minäkäsitykseen (Aho 1996, 15). Reaalinäkäsitys kuvaa sitä miten ihminen näkee itsensä, ihanneminäkäsitys kertoo siitä, mitä hän toivoo itsensä olevan ja normatiivinen sen miten muut hänet näkevät. Ihmisen minäkäsitykseen liittyy aina

hänen maailmankuvansa, millaisena hän näkee maailman ja itsensä siinä. (Heikkinen 2011, 29–30, 34.)

Psykologiassa tarkastellaan yksilöä persoonana. Se määrittää identiteetin ihmisen yksilölliseksi käsitykseksi itsestään. Sen perustana ovat persoonallisuuden ominaispiirteet. Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa vaikuttaa persoonallisuuteemme (vanhemmat, sisarukset, suku, ystävät jne.) Identiteetti on aito tunne itsestä, jossa kuunnellaan omaa sisintä, vahvistetaan luottamusta itseen ja omiin voimavaroihin (vrt. Osallistavan kasvatuksen malli). Ihminen pyrkii löytämään omimman minänsä identiteetti-prosessissa (Fadjukoff 2009, 179–180).

Se mitä kotona on tapahtunut jo ennen syntymäämme vaikuttaa meihin. Lastenpsykiatri Jari Sinkkonen puhuu katseen puolesta ja kertoo, että ”se ei koskaan valehtele siitä, mitä tunnemme katseen kohdetta kohtaan.” Hänen mukaansa myös hellyys ja läheisyys ovat hyvän itsetunnon perusta. Hän puhuu lasten kohdalla myös vanhempien sylin merkityksestä ja siinä asioista puhumisesta tai tunteiden purkamisesta. Lapsi voi tuntea, että hän on hyväksytty ja rakastettu omana itsenään ilman suorituksia. (Sinkkonen & Parvela 2011.)

Identiteettiin vaikuttavat ainakin seuraavat tekijät:

Yhteisön kulttuurinen ja kansallinen historia. Suomessa esimerkiksi suomen kielen kehitys, Suomen historia, suuret ikäluokat jne. Näistä nousevat reaktiotavat vaikuttavat toimintaamme ja siihen mitä esim. häpeämme tai mitä asioita korostamme. (Jalava, Kinnunen & Sulkunen 2013; Blomster 2011; Ylönen 2005.)

Aika, jossa elämme nyt. Se muokkaa meitä. Tiettyinä aikana muotoutuu käsitys siitä millaisia olemme. Opettajan identiteettiä ovat eri aikoina muokanneet muun muassa erilaiset koulutuspoliittiset ja yhteiskunnalliset päätökset. Opettajat huolehtivat osaltaan kulloisenkin sukupolven sosiaalistamisesta tiettyihin arvoihin ja normeihin, jotka vaikuttavat identiteettiin. (Vuorikoski & Räisänen 2010.) 1960-luvulle tyypillistä oli köyhyys, kun taas 1980-luvulla vauraus, 1990-luvulla tasa-arvo oli jo itsestäänselvyys. Olemmeko 2000-luvun IT-sukupolvea tai pysymmekö verkkoviestinnän kelkassa?

Henkilöhistoriamme, perhe ja muut yhteisöt vaikuttavat identiteettiimme. Siinä voi kullakin olla omat tehtävät, arvot, normit, asenteet ja arvostukset, suvun saavutukset ja häpeän kokemiset tai merkillisyydet. Myös suvun kunnia, kuuluisuus, sanonnat, perinteet ja tarinat vaikuttavat meihin. Meillä on vaara elää muiden varjossa, heidän ansioillaan tai ansiottomuudellaan. (Holden 2015; Jalava, Kinnunen & Sulkunen 2013; Seppänen 2013; Sirén 2010; Ylönen 2005.)

Tavoitteena olisi hyvä olla tasapaino menneisyyden, nykyisyyden ja tulevan kanssa. Voimme miettiä mitä haluamme pitää ja mistä luopua suvun perinteiden, käytäntöjen, sanontojen, tarinoiden ja tapojen suhteen. Terve irtautuminen ja uusi suuntautuminen tai uusien samaistumiskohteiden löytyminen on hyväksi oman identiteetin muodostumisessa. Perhetaustamme, perhekulttuuri ja vuorovaikutus sekä omat valintamme vaikuttavat siihen miten suhtaudumme muun muassa statussymboleihin, opintoihin, titteleihin, työhön, uraan ja rahaan. (Holden 2015; Jalava, Kinnunen & Sulkunen 2013; Seppänen 2013; Sirén 2010; Ylönen 2005.) Tiedostammeko tarpeeksi mistä jokin ajatus-/toimintamalli kohdallamme esimerkiksi tulee?

Aktiviteetit, saavutukset ja ulkonäkö. Olenko muuta kuin urheilusuoritukseni? Tyttöjen ulkonäköpaineet ja poikien urheilusuoritukset vaikuttavat heidän identiteettiinsä. Mitä uskallan rohkeasti tehdä, olenko älykäs ja nokkela, seurustelenko ”oikeiden” ihmisten kanssa, miten toisten ihmisten ihailu sinua kohtaan luo painetta itsellesi ja miten vastaat siihen? (Ala-Tuori 2002, 4, 5, 15.)

Omat kokemukset. Identiteetin muodostumiseen vaikuttavat toisten sanomiset tai sanomatta jättämiset. Mitä positiivista tai negatiivista olemme kuulleet itsestämme vanhemmilta ja muilta ihmisiltä. Tässä rohkaisun voimalla on valtava tehtävä. Onnistumisen ja hyväksytyksi tulemisen kokeminen ilman suorituksia sekä anteeksiantoprosessi on tässä avainasemassa ja vaikuttaa itsetuntoomme. Itselle on hyvä opetella puhumaan kauniisti ja armollisesti. (Blomster 2011; Blomster 2013, 51; Kulmala 2006.)

Toisten mielipiteet. Toisten ihmisten esiin tuomat mielipiteet meistä vaikuttavat meihin. Miten ajattelen heidän sanomisistaan, mitä ajatusmalleja viljelemme tai toistamme

itsellemme luovat merkityksiä identiteettiimme. Toisten ihmisten viestit ja mielipiteet itsestämme voivat olla myös vääristyneitä, jolloin se mitä uskomme vaikuttaa meihin virheellisesti. Viestin herättämällä tunteella voi olla meihin voimakas valheellinen vaikutus. (Blomster 2011; Blomster 2013, 32–46.)

Joharin ikkuna antaa työkaluja työstää itseä ja muita (Taulukko 1). Menetelmän ovat kehittäneet Joseph Luft ja Harry Ingham. Sitä on käytetty alun perin kognitiivisen psykologian työkaluna. Siinä on neljä aluetta, jotka ovat avoin, sokea, kätkeyty ja tuntematon. Nämä alueet voidaan jakaa sen mukaan mitä tiedämme niistä: ”minä tiedän, minä en tiedä, sinä tiedät, sinä et tiedä.” Tavoitteena on lisätä avoimuutta kätkeytylle puolelle eli sinne mitä sinä et tiedä, jonka vain minä tiedän ja vastaavasti päinvastoin. Avoimuuden lisääminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ja ihmisen omilla ehdoilla. (Joharin ikkuna; Mäkinen 2014.)

Avoimuuden kasvaessa alaspäin kätkeyty alue itsestä pienenee. Samoin käy toisessa suunnassa, palautteen käsitteleminen pienentää sokeaa ja tuntematonta aluetta, kun pyydän palautetta muilta, otan sitä vastaan ja ymmärrän mitä muut sanovat. Sokea alue on se mitä muut näkevät minusta, mutta minä itse en tiedä. Kun otan vastaan palautetta itsestäni, saan tietoa myös sokeasta ja tuntemattomasta alueestani, jolloin avoimuus kasvaa myös sivusuunnassa. Sokea alue on se, josta lähtee jonkinlainen ”tuoksu” sinusta, kun kohtaat toisen ihmisen. Joharin ikkunan avulla voit muuttaa ja kehittää ihmissuhteitasi ja itsetuntemustasi. (Joharin ikkuna; Mäkinen 2014.)

		Palautteen käsitteleminen	
		Minä tiedän	Minä en tiedä
Avoimuuden lisääminen	Sinä tiedät	Avoin	Sokea En ota vastaan palautetta
	Sinä et tiedä	Kätkeyty Mykkäkoulu vallankäyttö	Tuntematon

Taulukko 1. Nelikenttä: Joharin ikkuna

Identiteetistä kertoo myös persoonallisuustyyppimme, temperamentti, minäkäsitys, arvot ja arvostukset, arvovalinnat. Temperamentti kertoo synnynnäisistä käyttäytymismalleista ja reaktioista, yksilöllisestä toimintatavasta, joka on suhteellisen pysyvä. Temperamentti tunnustetaan helposti rytmisyydestä, tavasta kävellä ja puhua. Temperamenttipiirteitä voivat olla myös rauhallisuus, aktiivisuus, sopeutumiskyky, levottomuus, kärsivällisyys jne. Se näkyy nopeudessa, suhtautumisessa muutoksiin, sitkeydessä, tarkkaavaisuudessa ja tunteiden ilmaisussa. Temperamenttityyppejä voidaan sanoa olevan kolme: helppo, haastava ja hitaasti lämpiävä. Temperamenttityypit voidaan jakaa myös flegmaattiseen, sangviiniseen, koleeriseen ja melankoliseen tyyppiin. (Keltikangas-Järvinen 2009, 49–52; Selin 2006; Klassisia teorioita persoonallisuustyypeistä.)

Itsetunnon osa-alueita on myös suoritusitsetunto eli esimerkiksi se miten selviän erilaisista tilanteista, miten luotan omiin kykyihini oppia ja hoitaa käytännön asioita tai ratkaista monimutkaisia asioita tai ongelmia. Itsetunnon alueita on lisäksi tunteeni sosiaalisesta selviytymisestä, sosiaalisesta suosiosta ja läheisimpiin ihmissuhteisiin liittyvä varmuus. (Oppimateriaalit; Keltikangas-Järvinen 1994.)

Omaa itsetuntoa voi vahvistaa siten, ettei vähättele itseään, puhuu itsestään hyvää myös sisäisesti, oppii virheistään, ei syyttele itseään, hemmottelee itseään ja pitää huolta itsestään, muodostaa mielikuvan saavutuksistaan ja harjoittelee itsetuntonsa vahvistamista. Tärkeää on myös viettää aikaa ja keskustella sellaisten ihmisten kanssa, jotka rohkaisevat sinua. (Blomster 2011; mt. 2013, 51.) Valokuvilla ja mahdollisesti video-ohjauksessa saadulla palautteella voi olla tässä myös erittäin voimauttava merkitys itsetunnon vahvistajana ja tukena erilaisissa prosesseissa elämän varrella (Alijoki 2009).

3.3 Yhteiskunnan muutokset ja identiteetti

Yhteiskunnan moniarvoistuminen ja pirstaleisuus luo paineita oman identiteetin luomiseen. Augustinus on jo korostanut minuuden monikerroksisuutta ja sisäisyyttä (Puolimatka 2002, 133–135). Ihmisellä voidaan ajatella olevan useita erilaisia

ristiriitaisia minäkuvia, jolloin hän ei ole hyvin perillä omasta identiteetistään. Erilaisia identiteettejä kokeillaan erilaisten valintojen kautta, jolloin riskit ja epävarmuus onnistumisesta kasvavat. Ihminen voi kokea olevansa hukassa ja riittämätön. Tasapainon löytäminen erilaisten ristiriitaisten vaatimusten keskellä voi olla haastavaa. Jos ihminen kuitenkin kokee yhteisöllisyyttä, arvostusta ja merkitystä elämässään, hän voi löytää tasapainon yksilöllistymisen ja yhteisöllisyyden välillä. Identiteetti on riippuvainen toisten ihmisten arvostuksesta ja yhteisön arvoista, sosiaalisesta ympäristöstä, jossa ihminen elää ja kasvaa. (Isokorpi 2004, 14.) Hän tarvitsee muita ihmisiä ja palautetta itsestään löytääkseen ikään kuin itsensä ja oman identiteettinsä (vrt. Joharin ikkuna). Tätä palautetta voidaan opettajakoulutuksessa antaa ja saada monin eri tavoin.

Itsetuntoa voidaan kehittää palautteen avulla ja niin sanotulla hankitulla itsetunnolla, jolla voidaan korvata aiemman kehityksen puutteita esimerkiksi pikku lapsi vaiheessa. Itsetunnon kehittymistä voidaan pitää Keltikangas-Järvisen (2001, 132) mukaan myös prosessina. Myönteisen palautteen avulla opiskelija voi kokea onnistumista.

3.4 Ammatti-identiteetti ja opettajaidentiteetti

Ammatti-identiteetti tarkoittaa niitä ominaisuuksia, piirteitä ja tunnuksia, jotka kuvaavat ihmisen samaistumista omaan ammattiinsa. Ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttavat tiedot, taidot ja arvostukset, joita tähän ammattiin tarvitaan. Jokainen samaistuu ammattiinsa henkilökohtaisesti. Suoriutuakseen ammatillisista tehtävistään ihmisellä tulee olla tahtoa, mielenkiintoa ja kykyä suoriutua niistä. (Räty 1982; Sippo 2000, 23–24.)

Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) mukaan ammatillinen identiteetti muodostuu seuraavista osa-alueista:

- elämänhistoriaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana
- kuva itsestä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen
- kuva siitä, millaiseksi työssään ja ammatissaan haluaa kehittyä

- käsitykset siitä mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan
- työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset.

Ammatti-identiteetti alkaa muodostua opiskeluvaiheessa ja jatkuu läpi työelämän. Se muuttuu tilanteen mukaan ja kehittyy koulutuksen, kokemuksen, oppimisen ja itsetuntemuksen lisääntymisen myötä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Ihminen omaksuu oman työyhteisönsä arvot, normit ja odotukset liittyessään oman yhteisönsä jäseneksi. (Jokiniemi 2006; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006.)

Ammatti-identiteetin kehittymiseen vaikuttavat myös työpaikan työ- ja toimintakulttuuri. Ensimmäiset työkokemukset vaikuttavat siihen, millaiseksi suhde työtä kohtaan muodostuu. Myönteinen ammatti-identiteetti tukee työkyvyn ja voimavarojen kehittymistä. Uusi työntekijä tarvitseekin alkavalla urallaan roolimalleja, samaistumisen kohteita ja itseluottamustaan vahvistavia kokemuksia. Myönteisen ammatti-identiteetin syntymiseen voidaan vaikuttaa keskustelemalla työntekijöiden kanssa yhdessä aiheesta. Työssä oppiminen ja onnistumisen kokemukset, rakentava palaute ja sosiaalinen tuki vaikuttavat henkilön ammatilliseen identiteettiin. Jos niitä ei juuri ole, yksilö kokee voimattomuutta, jolloin sitoutuminen työhön ja ammattiin heikkenee. Hyvän ammatti-identiteetin kasvu tukee työhyvinvointia ja jaksamista. (Kupila 2007; Kupila 2011; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006.)

Opettajaidentiteetin muodostuminen on eräänlainen kasvuprosessi, joka vie oman aikansa (Karjalainen & Niemelä 2015, 2). Koulutuksen myötä ihminen muokkaa ammatillista kuvaansa itsestä uudeksi (Hyvönen 2008, 5). Se on prosessi, joka vie aikaa ja on ehkä muutoksessa loppu elämän ajan. Ammatillinen identiteetti ei tule valmiiksi, koska ammattikenttä on jatkuvassa muutoksessa koko ajan ja vaikuttaa opettajan persoonaan. Ammatti-identiteettiin vaikuttaa sekä yksilön oma persoonallinen kehitys että työkokemus, jolloin yksilö ja ympäristö ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Jatkuva ammatillinen kasvu vahvistaa ammatti-identiteettiä ja auttaa jaksamaan arjessa. (Jokiniemi 2006; Sippo 2000, 23.)

Nähdäkseni kouluttautuminen ja opiskelu muuttavat myös ihmisen käsitystä itsestään, omista kyvyistään ja taidoistaan, erityisesti mm. ryhmä- ja tiimityötaidoista sekä sosiaalisesta kanssakäymisestä uusissa tilanteissa ja ympäristöissä. Näissä tilanteissa ihminen oppii itsestään ja muista uutta ja peilaa niitä omiin kokemuksiinsa, jolloin käsitys itsestä voi muokkautua uudelleen tai vahvistua toivottavasti positiiviseen suuntaan. Ihminen on prosessissa itsensä ja muiden kanssa. Hän voi reflektoida ja analysoida kriittisesti itseään, ympäristöään, kasvatuksellisia ja yhteiskunnallisia asioita oman ammatillisen kasvun ja osaamisen edistämiseksi. (Karila & Kupila 2010, 14–15.)

Myös Harré (1983, 259) puhuu prosessista, jossa ammatti-identiteetti muodostuu. Se muodostuu sosiaalisesta ja persoonallisesta identiteettiprosessista. Yhteisön tuki suuntaa ”noviisin” valintoja sosiaalisessa identiteettiprosessissa, kun taas persoonallinen identiteettiprosessi muodostuu hänen omista valinnoistaan ja päätöksistään. (Hyvönen 2008, 6.)

3.5 Sosiaalinen identiteetti, tarinat ja johtajat

Sosiaalisen identiteetin välineenä on kolme tekijää: ryhmäidentiteetti eli se kuka vaikuttaa, kehen vaikutetaan eli kuka on kohteena ja mikä vaikuttaa eli sisällöllinen merkitys (Haslam, Reichher & Platow 2012, 187). Ihmisen sosiaalinen minäkuva heijastaa sitä millaisena hän pitää itseään ryhmässä (Siitonen 1999, 132). Sosiaalisen identiteetin muodostumiseen voidaan vaikuttaa tarinoilla tai niitä yhdessä keksimällä ja luomalla. Sosiaalinen identiteetti riippuu ryhmästä, johon henkilö kuuluu. Jokaisessa ryhmässä on joitakin tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että henkilö voi sanoa kuuluvansa ryhmään.

Parhaimmassa tapauksessa se voi luoda merkityksen siitä, että itsellä on oma paikka maailmassa, on yhteys tietynlaisten tai tietyn ryhmän muiden ihmisten kanssa, jolloin voi sanoa kuuluvansa joukkoon ja omaavansa tietyn identiteetin. Tiettyyn ryhmään kuuluminen voi luoda tunteen siitä, että esimerkiksi työskentelee tehokkaasti tai vaikuttaa tulevaisuuteen, maailmaan ja luo jotain uutta ja merkityksellistä. Ihmisen ryhmäjäsentyys vaikuttaa hänen minäkäsitykseensä. Hän voi samaistua ryhmään, johon

hän kuuluu ja toimia kollektiivisesti laaja-alaisemmin kuin yksinään. Ihmisellä on tarve kuulua johonkin itseään suurempaan ja toimia yhteisten päämäärien hyväksi. (Siitonen 1999, 188.)

Tarinoilla luodaan organisaation identiteettiä ja kollektiivista, yhteistä yhteisöllistä identiteettiä eli tuetaan yrityksen työntekijöiden yhteenkuuluvuudentunnetta ja vaikutetaan työilmapiiriin. Kertomuksilla voidaan vaikuttaa ryhmäytymiseen ja tiimityöhön organisaatiossa. Niissä yrityksissä, joissa kerrotaan paljon tarinoita, sanotaan olevan tehokkaampaa vuorovaikutusta tai kommunikointia kuin niissä, joissa ei tarinoita ole. Se on vähän kuin leirinuotiolla, jossa kerrotaan erilaisia tarinoita ja viihdytään yhdessä hyvässä ilmapiirissä. (Haslam et al. 2012, 187.)

Haslam et al. (2012, 178) mainitsee, että johtajat määrittelevät identiteettiä. Johtajat luovat olemassaoloja omalla toiminnallaan ja kertomuksilla, joita he edustavat, luovat ja kertovat. Se ovatko he reiluja vai eivät vaikuttaa koko heidän yhteisöön. Ihmisten samanlainen kohtelu vaikuttaa johtamiseen sekä se, että johtaja edustaa koko ryhmää ja on yksi ”meistä” eli osa omia työntekijöitään, on tärkeää ”Me-hengen” kannalta. Johtaja vaikuttaa sosiaalisen todellisuuden muodostumiseen omassa organisaatiossaan. On tärkeää, koetaanko hänen edustavan johtamaansa ryhmää. Johtaminen muovaa sosiaalista kontekstia, jossa se todentuu. Todellisuus vaikuttaa identiteettiin ja päinvastoin, jolloin se toimii jatkuvassa vuorovaikutteisessa prosessissa kummankin vaikuttaessa toisiinsa ja hioen toisiaan. (Mt. 178, 182, 184.) Pääpaino on kertomuksilla ja niiden vaikutuksilla johtamiseen. Kertomusten voidaan ajatella myös luovan olemassaoloja ja mahdollisuuksia työyhteisöissä.

Tarinat liittyvät ryhmän identiteetin luomiseen ja johtajuuteen olennaisesti (Haslam et al. 2012, 178, 187). Ajattelenkin, että johtajat luovat tarinoita jatkuvasti. He ikään kuin rakentavat sekä omaa identiteettiään että yhteisönsä identiteettiä jatkuvassa prosessissa, jossa vanhaa tarinaa käytetään uuden ja luovan kertomuksen pohjalla. Se millaista kuvaa johtaja kirjoittaa tai luo itsestään ja yhteisöstään on tärkeää. Myös sillä tehdäänkö se yhdessä vai yksin on merkitystä. (Mt. 178–187.)

Mielestäni johtaja voisi ottaa tarinankerrontaan ja muutokseen mukaan kaikki alaisensa, jolloin he luovat yhdessä uutta ja voimauttavat toisiaan sekä työyhteisöään yhdessä. Johtajuus tarvitsee hyviä tarinoita, joita kerrotaan eteenpäin organisaatiossa. Tällaiset tarinat eivät silti välttämättä tarvitse johtajaa välittyäkseen tai tullakseen kerrotuiksi eteenpäin tai luodakseen ymmärrystä tai toimintakulttuuria työpaikoilla. Kerronnasta voidaanakin siirtyä tarinoiden luomiseen yhdessä, jotta organisaation visiot, arvot, normit ja toimintaperiaatteet, tavat ja käyttäytyminen voitaisiin toteuttaa paremmin yhdessä yhteisten päämäärien hyväksi. (Haslam et al. 2012; Parry & Hansen 2007.)

4 VOIMAUTTAVA OHJAUS

Lehtosen (2008) mukaan voimauttava ohjaus viittaa sisäisen voimantunteen kasvamiseen ja omien piilevien voimavarojen löytämiseen. Piilevien voimavarojen löytäminen liittyy identiteettiin, minäkäsitykseen, minäkuvaan ja itsetuntoon. Ahon (1997,16) mukaan ne sisältävät kolme prosessia: itsensä tiedostamisen, itsensä tuntemuksen ja itsensä arvostamisen. Tähän voimauttava ohjaus pystyy vaikuttamaan.

Siitonen (1999, 61) tutki opettaja opiskelijoiden voimaantumista eli sisäistä voimantunnetta, kun se saavutetaan siitä seuraa myönteisyys ja positiivisuus. Se liittyy hyväksyvään ilmapiiriin ja arvostuksen kokemiseen. Tällöin ihminen on valmis yrittämään parhaansa ja ottaa vastuuta myös yhteisönsä muiden jäsenten hyvinvoinnista. Voimaantumisen kokemiseen liittyy vahvasti myös luottamus, vapaus ja itsenäisyyden kokeminen oppimisprosessissa. Tällöin ihminen ottaa vastuuta oman työnsä suunnittelusta ja omasta kehityksestään. Kannustava palaute ja refleктоiva vuorovaikutus ovat voimaantumisen kannalta tärkeitä tekijöitä, vaikka voimaantua voi vain itse. (Mt. 1999, 61, 84, 88.)

Voimaantumista tukevia ratkaisuja esitellään Bellin ja Gilbertin (1996, 32, 162) mukaan seuraavasti: Opettajan tulisi voida kokea ja tuntea, että

- hän kuuluu ryhmään
- hän voi itse vaikuttaa kehitysprosessiinsa ja ohjelmaan
- hänen toimintaansa arvostetaan, esimerkiksi siten, että hänen mielipiteitään, ajatuksiaan, opetuksensa aktiviteetteja, ehdotuksiaan päätöksenteossa ja hänen aloitteitaan arvostetaan
- hän on pätevä opetuksessaan
- hänellä on omistautumisen tunne, ja hän voi itse kontrolloida omaa kehittymistään
- hän voi puhua huolistaan ja tarpeistaan

- hänellä on mahdollisuus vapaaehtoisesti osallistua ohjelmaan tai sen tiettyyn osaan
- hän voi neuvotella ohjelma sisällöstä ja muodosta
- hän voi päättää muutosten tahdista ja luonteesta
- hän voi uudelleen käsitteellistää näkemyksensä opettajan kehittämisestä
- hän on itse oppija
- muutokset ovat mahdollisia ja hyödyllisiä vallitsevassa koulutuspoliittisessa tilanteessa ja
- hän voi itse olla innovatiivinen ja luova, ennemmin kuin vain noudattaa annettuja strategioita.

(Bell & Gilbert 1996, 32,162.)

Voimaantumisen tulisi tapahtua dialogissa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa reflektion avulla. Hyvät opettajat voivat auttaa opiskelijoitansa mahdollistamalla heidän voimaantumistaan ja voimaantua samalla itse. Luottamuksellinen ilmapiiri, avoin ajatusten vaihto, ideoiden ja pettymysten jakaminen ja turvallinen oppimisympäristö vaikuttavat voimaantumiseen. Hyvä johtaja, esimerkiksi ohjaava opettaja, voi mahdollistaa hyvinvoinnin rakentumisen omassa yhteisössään. Itsetunnolla on tässä merkitystä, koska myönteinen itsetunto auttaa kehittämään ja hyödyntämään omia vahvoja puolia ja vahvistamaan niitä. Se auttaa myös ymmärtämään ja näkemään omia heikkouksia. Niiden molempien tajuaminen ja yhtensovittaminen oman organisaation tarpeiden kanssa vaikuttavat voimaantumiseen. (Siitonen 1999, 94–97.)

Johtajan myönteinen itsetunto liittyy emotionaaliseen viisauteen, jossa esimerkiksi pystytään hyväksymään ihminen omana aitona itsenään erilaisuuksista huolimatta. Viisaalla johtajalla on kyky lähestyä ongelmia ja luoda suhteita nykyisyyden kannalta. Hän uskoo ja luottaa erilaisiin ihmisiin sekä kohtelee heitä samanarvoisesti. Hänen itsensä arvostus ja itsensä hyväksyminen ovat riippumattomia muiden sanomisista. Se muokkaa työkulttuuria ja kommunikointia. Tällaisen kulttuurin tukeminen ja toimiminen työpaikalla auttaa ihmistä tunnistamaan ja ohjaamaan omia voimavarojaan parhaalla mahdollisella tavalla. Voimaantuminen on yhteydessä muun muassa motivaatioon, päämäärien asettamiseen ja suuntaamiseen, hyvinvointiin ja itsetuntoon,

sitoutumiseen ja vastuuseen sekä ilmapiiriin, arvoihin, odotuksiin ja hyväksyntään.
(Siitonen 1999, 94–97.)

5 VIDEOAVUSTEINEN OHJAUS PALAUTTEEN ANNOSSA

Lehtonen (2008) on väitöskirjassaan tuonut esiin videon myönteisen vaikutuksen perhetyön vuorovaikutuksellisenä menetelmänä. Työntekijät etsivät aluksi videolta virheitä, kun olivat tottumattomia sen käyttöön työnsä tukena, mutta heille kehittyi työskentelyn edetessä kyky löytää hyviä ja myönteisiä vuorovaikutuksen kohtia harjoittelun myötä. Videotyöskentelyn avulla saatiin positiivisten kokemusten kautta muutettua vanhemmuusidentiteetti toimivaksi vanhemmuudeksi. Tämä tukee identiteettiä, positiivisen palautteenannon oppimista ja voimaantumista tukevaa ideaa. Käyttäytymisestä ja tekemisestä saatu myönteinen palaute antaa energiaa ja luo toivoa. (Lehtonen 2008, 65–66, 142.) Itsetunnon kehitykseen vaikuttavat Kelitkangas-Järvisen (1994, 216–223) mukaan itsestä saadut myönteiset onnistumisen kokemukset.

Voimaantumisessa on tärkeää, että ihminen kokee olevansa hyväksytty ja turvallisessa ilmapiirissä. Se millaisena ihminen kokee, että muut pitävät häntä tai haluaisivat hänen olevan. Näin ollen hän voi suhtautua tulevaisuutensa rakentamiseen avoimesti ja mahdollisuuksia täynnä olevaksi eikä liian rajoittuneeksi ja kontrolloivaksi. Toinen asia on tulevaisuuden ennakointi ja muiden odotusten pohdinta, jossa ihminen miettii millainen hän haluaisi olla. Se kuvaa hänen ihannettaan vaikkapa omasta opettajuudestaan. Kolmanneksi on tärkeää, millaiseksi opettajan todellinen minäkuva muodostuu näiden kahden edellisen suhteen. (Siitonen 1999, 132–134.)

Ihmisen todellinen minäkuva perustuu tulkintoihin omasta itsestä ja vuorovaikutuksessa saatuun palautteeseen. Tämä on niin sanottu realistinen minäkäsitys itsestä ja vaikuttaa realistisiin päämääriin ja niihin pyrkimiseen. Saatu palaute lisää ihmisen itsetuntemusta, joka ohjaa häntä päämäärien asettamisessa. Se vahvistaa tunnetta menestymisestä, onnistumisesta ja vahvistaa uusien päämäärien asettamista. Tällöin ihminen voi ottaa haasteita vastaan, sietää ristiriitoja ja saa olla aito itsensä ilman pelkoa nöyryytetyksi tai vähätellyksi tulemisesta. Hän on toiveikas tulevaisuuden suhteen ja hänellä on tunne siitä, että hän kykenee hallitsemaan elämäänsä, ja on hyvä ja arvokas. (Siitonen 1999, 132–134.)

6 KEHITTÄMISHANKKEEN SUORITTAMINEN

Kehittämishanke laitettiin vireille huhtikuun loppu puolella 2015 teoriaosuuden kirjoittamisen aloituksella. Juuri ennen toukokuun 2015 puoli väliä tein kyselyn (Liite 1) liittyen videon käyttöön ohjauksessa, joka lähetettiin yhdeksällekymmenelle Tampereen ammatillisen opettajakorkeakoulun ohjaavalle opettajalle. Heistä kuusitoista vastasi kyselyyn. Kutsun kyselyyn vastanneita Tampereen ammatillisen opettajakorkeakoulun opettaja opiskelijoiden ohjaavia opettajia pääasiassa informanteiksi. Ohjaavista opettajista kyselyyn vastasi vain pieni määrä. Se johtuu ehkä siitä, että toukokuu oli jo pitkällä ja opettajat ovat silloin erittäin kiireisiä. Saatujen vastausten pohjalta tarkastelen tunteisiin, identiteettiin ja voimauttavaan video-ohjaukseen liittyviä käsityksiä ja mielipiteitä.

Minua kiinnostaa erityisesti tunteiden vaikutus ammatti-identiteetin kehittymisessä. Se voivatko ne tukea ammatillista kehitystä ja miten voimauttava palaute videon avulla vaikuttaa ihmisen ammatilliseen kehittymiseen. Avoimilla kysymyksillä toivottiin osallistujilta kuvailevia kokemukseen ja tunteisiin perustuvia vastauksia. Kyselylomakkeeseen merkittiin tähti niihin kysymyksiin joihin erityisesti toivottiin vastausta. Suurin osa vastaajista vastasi kaikkiin kysymyksiin. Vain muutama jätti joitakin tähdellä merkittyjä kysymyksiä vastaamatta. Tällaisetkin kyselylomakkeet tulivat silti minulle sähköisesti ja ovat mukana tutkimuksessa.

Ennen kyselyn lähettämistä osallistuin 29.4.2015 TAMKissa järjestettyyn TAOKin ohjaavien opettajien päivään, jossa Päivi Lehtonen esitteli voimauttavan video-ohjauksen ajatuksia. Siellä tuli esille Sami Määtän (2012) ajatuksia siitä, mitä ihminen haluaa kokea. Hän haluaa kokea muun muassa pystyvyyttä, tunteita, yhteenkuuluvuutta, autonomiaa, merkitystä ja vastuuta. Ihminen haluaa sitoutua johonkin ja nauttia haasteista sekä tietää kuka hän on. Se liittyy ihmisen identiteettiin. Näiden asioiden kokeminen auttaa ihmistä jaksamaan ja tekemään asioita elämässään. (Määttä 2012.)

Videokuvauksessa voidaan keskittyä vuorovaikutukseen ja kuvaan itsestä, omaan käyttäytymiseen ja opettajuuteen. Ohjaavien opettajien päivässä syntyneessä

keskustelussa eräs osallistuja kertoi, että: ”opettaja näkee itsensä erittäin hyvin videolla.” Tämä sanottiin positiivisessa valossa. Toinen ohjaava opettaja kertoi, että ”kokemattomat opettajat näkevät [videolta] miltä minusta tuntuu, vaikka siitä suurin osa jää piiloon, esimerkiksi jännitys”. Ohjattavalta opiskelijalta voidaan kysyä videon avulla myös miltä hänestä tuntui tietyllä hetkellä tietyssä tilanteessa tai mitä hän ajatteli siinä hetkessä. Opiskelija saa näin tilaisuuden kertoa omista kokemuksistaan. Videota voidaan myös katsoa ilman ääntä ja keskustella mitä kuvassa näkyy. Siinä tapauksessa on muistettava aina rakentavan palautteen tärkeys. (Lehtonen 2015.)

Voimauttavan videotyöskentelyn ja siitä saatavan palautteen avulla löydetään onnistumisen kokemuksia ja työstetään asioita yhdessä. Ohjaajalla ja opiskelijalla on kumppanuussuhde toisiinsa, joka heijastaa tukea. Omaa toimintaa havainnoidaan ja ollaan siitä vastuussa. Tarvittaessa sitä voidaan muuttaa. Tämä vaikuttaa ihmisen ammatti-identiteettiin. Sitoutuminen työskentelyyn antaa nautintoa siitä ja onnistumisen kokemuksia. Palautteen on tarkoitus olla realistinen ja silti positiivinen, jotta se voisi tukea ohjattavan opiskelijan kehittymistä. Videon hyöty on siinä, että palautteeseen voidaan palata aina uudelleen ja huomioda se mikä itseltä menee ohi pelkän kuulon varassa olevaan palautteeseen verrattuna. Ohjauksessa tulisi kiinnittää huomiota positiivisen palautteen valitsemiseen ja sen syvälliseen ymmärtämiseen. Rakentava palaute sisältää aina myös rakentavan kritiikin. Keskustelu auttaa reflektoimaan omia ajatuksia ja suuntaamaan asioihin, joissa opiskelija haluaa kehittyä. (Lehtonen 2015.)

Kehittämishankkeen kyselylomakkeen lähettämiseen liittyi pieniä ja mukavia haasteita. Opettelin tekemään kyselylomakkeen Google Drive:lla ja lähettämään sen linkin sähköisesti eteenpäin. Ohjelmassa pystyi määrittelemään ulkoasun sähköiselle kyselylle, joka ei valitettavasti näy liitteessä (Liite 1). Kyselylomake lähetettiin ensin kerran, jolla saatiin neljätoista informanttia. Kyselylomakkeen uudelleenlähettäminen toi vain muutaman lisäinformantin. Molemmilla kyselykerroilla vastausaikaa annettiin viisi päivää. Kyselyn lähettämässä ja alkuun pääsemisessä minua auttoi suunnittelija Heidi Lehtonen. Lähetin hänelle linkin sähköiseen kyselyyni, jonka hän sitten lähetti edelleen kaikille TAOKin ohjaaville opettajille. Kiitän häntä avusta.

Kyselyssä oli alun perin vain 18 kysymystä. Drive:lla sähköisesti toteutettuna lomakkeesta tuli paljon pidemmän näköinen, koska joissakin kysymyksissä jouduin käyttämään numeroiden lisäksi kirjaimia tai en keksinyt toista tapaa toimia. Seuraavalla kerralla onnistun ehkä paremmin sekä lomakkeen laadinnassa että kyselyn toteutuksessa. Joidenkin kysymysten tulkinta saattoi olla moninaista. Sen vuoksi lomake olisi ollut hyvä testata tarkemmin ennen kyselyn lähettämistä. Aineistoa analysoidessa ja kuvioiden tuomisessa netistä tekstinkäsittelyohjelmaani oli aluksi ongelmia. Kokeilun ja sitkeän yrittämisen avulla keksin lopulta miten sain pylväskuviot ja piirakkakuviot liitettyä tekstinkäsittelyohjelmaan.

Alkuasetelma itselläni ennen tutkimuksen tekemistä oli oletus, että minään vaikuttavat ihmisen kokemukset, sosiaalinen identiteetti ja siihen liittyvät tekijät, ihmisen ajattelu, tulkinnat, arvot ja kognitiot. Kokemukset sisältäisivät mahdollisesti toisten arvostuksen, palautteen, yhteisön vaikutuksen ja selviytymisstrategiat, miten ihminen toimii tai mitä hän päättää tehdä. Minän tunteet vaikuttavat identiteettiin, joka sitten heijastuu vuorovaikutuksessa takaisin minään joko sitä voimauttaen tai heikentäen. Teoriaosuus selvensi näitä asioita ja kaikkea muuta mitä identiteettiin ja tunteisiin voidaan liittää. Voimauttavan ohjauksen vaikutukset, videon käyttö sen tukena ja kehityshankkeen tulosten analysointi olivat myös avaamassa sitä, miten teoria ja käytäntö kulkevat käsi kädessä toisiaan tukien ja vahvistaen.

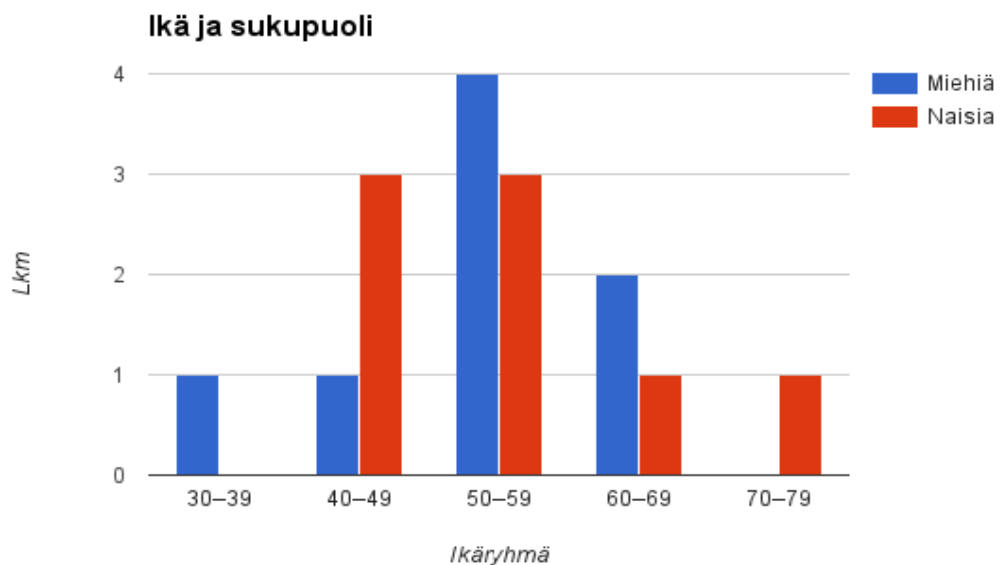
Kehittämishankkeessa on aineiston esittämisessä ja kuivailussa käytetty määrällistä muuttujaa kuten ikä ja kategorisia muuttujia kuten sukupuoli ja ikäluokka (Taanila 2014, 8). Mielipiteitä olen kysynyt mitattavilla muuttujilla asteikolla 1–5. Vastausasteikko vaihtelee välillä 1–5, jossa 1 merkitsee, *ei lainkaan kokemusta* ja 5 merkitsee, *erittäin paljon kokemusta*. Muuttujia on esitetty pylväskuvioina ja piirakkakuvioiden avulla, joissa näkyy vastausprosenttien jakautuminen (Taanila 2014, 8–9). Havainnollistan piirakkakuvioiden avulla joidenkin asioiden suhdetta toisiinsa. Kyselyssä oli yhteensä kahdeksantoista pääkysymystä. Näihin sisältyi erityisesti viisi avointa kysymystä, joihin toivottiin osallistujien vastaavan. Näitä vastauksia käytetään heijastamaan teoriaosuudessa esiin tuotuja asioita ja vahvistamaan tai tuomaan lisäymmärrystä kvantitatiivisiin tuloksiin.

Kehittämishankkeessani olen yhdistellyt sekä määrällistä että laadullista analyysiä. Laadullisen analyysin menetelmänä voidaan pitää sisällönanalyysia tai fenomenologis-hermeneuttista menetelmää, jotka edustavat tulkinnallisia menetelmiä. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 58.) Kehittämishankkeessani käytän näitä menetelmiä hyvin väljästi, enkä sen vuoksi esittele niiden teoriaa tarkemmin. Informanttien omat kokemukset heijastuvat heidän vastauksistaan.

Laadullinen analyysi perustuu kaksisuuntaiseen ymmärrykseen, jossa toisaalta voidaan kyseenalaistaa se voiko tutkijan laatimaa kyselylomaketta joku toinen ymmärtää. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvausta yleisessä muodossa johtopäätösten tekoa varten. Joskus tuloksia ei tule esille kovin selkeästi vaan ne esitellään järjestetyn aineiston muodossa sanallisesti. Se on tulkintaa ja päättelyä (Tuomi & Sarajärvi 2003, 70–71, 105, 115.)

7 TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELUA

Tutkittavien taustamuuttujat. Sukupuolijakauma kehittämishankkeeseen osallistujien kesken jakautui tasan, puolet heistä oli miehiä ja puolet naisia. Kehittämishankkeeseen osallistui yhteensä 16 informanttia. Miehet vastasivat kyselyyn nopeammin kuin naiset. Voisikohan olla niin, että miehet saattoivat olla hieman innokkaampia vastaamaan kyselyyn. Naisia tuli lisää uudelleenkyselyn kautta ja näin osallistujajoukko kasvoi sukupuolen suhteen samaan lukumäärään. Informanteissa oli eniten 50–59 vuotiaita, jotka jakautuivat ikäluokkiin seuraavasti: yksi alle 40-vuotias, neljä 40–49 vuotiasta, seitsemän 50–59 vuotiasta, kolme 60–69 vuotiasta ja yksi yli 70 vuotias. (Kuvio 1.)



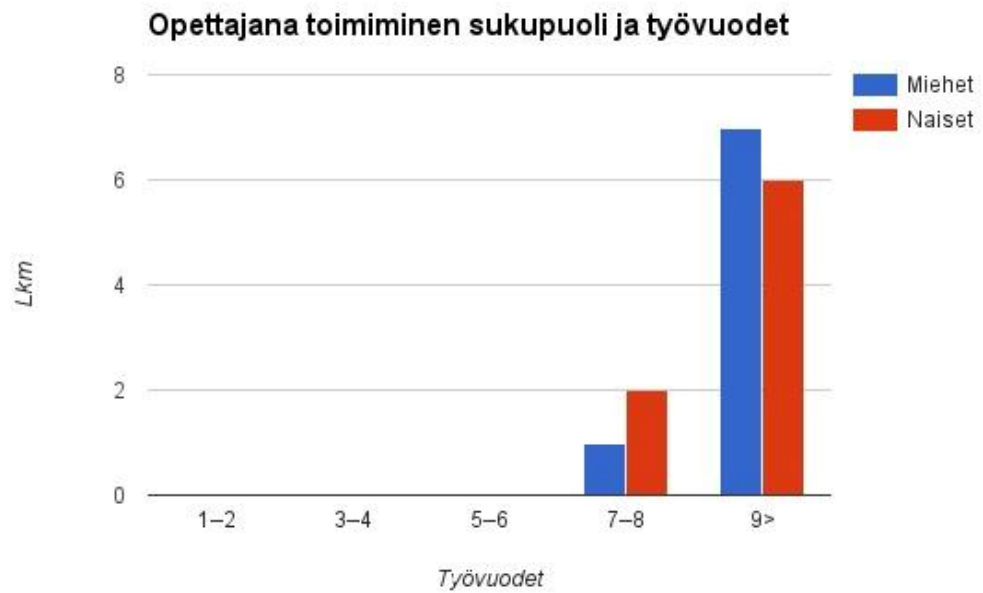
Miehiä	8
Naisia	8
n	16

Kuvio 1. Ikä ja sukupuoli

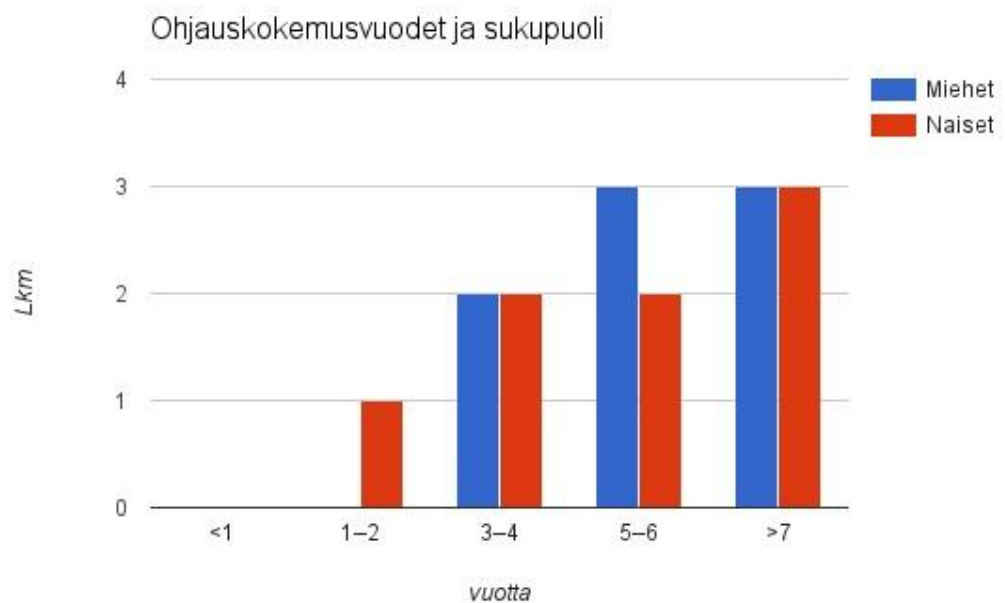
Kolmetoista informanttia on toiminut opettajana yhdeksän vuotta tai enemmän ja loput kolme 7–8 vuotta (Kuvio 2). Kuudella heistä on ohjauskokemusta seitsemän vuotta tai enemmän, viidellä 5–6 vuotta, neljällä 3–4 vuotta ja yhdellä 1–2 vuotta. Ohjauskokemusta enemmistöllä on selkeästi yli viisi vuotta. Kaikki ovat kokeneita opetustyössä ja suurin osa myös ohjaustyössä. Noviisilla on kokemusta ohjauksesta 1–2 vuotta. Teoriaosuudessa tuli ilmi yhteisön tuen merkitys noviisille. Se vaikuttaa noviisin sosiaaliseen identiteettiin ja ammatti-identiteetin kehittymiseen. Siinä kommunikaatiolla ja vuorovaikutuksella toisten kanssa on suuri merkitys. Joharin ikkuna tai tietoisuuden kehä voi auttaa käsittelemään omaa itseä ja ajatuksiaan suhteessa muihin.

Muuta työkokemusta kuudella informantilla oli yli 18 vuotta, kolmella 7–9 vuotta ja loppuilla 3–5 vuotta. (Kuvio 3.) Ennen opettajaksi ryhtymistä monet informantit ovat todennäköisesti keränneet työkokemusta muilta aloilta tai toimivat ehkä yrittäjinä tai muissa tehtävissä opetustyön ohessa. Ohjaavien opettajien merkityksiin ja tulkintoihin vaikuttavat teorian mukaan heidän vanhat kokemukset ja kulloisetkin mielialat. Se mitä merkityksiä hän tuntee eri tilanteissa antaa ja miten hän tunne-elämäänsä säätelee liittyvät viisaaseen toimintaan, ohjaukseen ja tekoihin. Ne ovat aina läsnä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

Kuvio 1 ja 2 voisivat mahdollisesti kertoa siitä, että opettajan työtä tehdään joitakin vuosia ennen ohjaavaksi opettajaksi ryhtymistä. Se kuvastaa ehkä myös sitä, että ohjaavilla opettajilla on henkilökohtaista kokemusta opettamisesta, jolloin he tuntevat käytännön työn kentällä. Se auttaa vuorovaikutuksessa ja ohjauksessa. Sukupuolijakauma on melko tasainen molemmissa ryhmissä. Ikäluokat ja sukupuolijakauma tuovat hieman muutosta ohjauskokemusvuosiin, jossa naiset ehkä aloittavat ohjaavina opettajina hieman aiemmin kuin miehet.



Kuvio 2. Opettajana toimimisvuodet ja sukupuoli



Kuvio 3. Ohjaukokemusvuodet ja sukupuoli

Yleinen videokuvauskokemus. Kolmetoista informanttia kirjoitti omista kokemuksistaan videokuvausten suhteen. Suurin osa heistä oli käyttänyt videokuvausta omissa aiemmissa opinnoissaan tai työnohjauksessa tai kokeillut sitä omien opiskelijoidensa kanssa.

Eräs informantti (I 5) kertoi kuvanneensa opiskelijan pyynnöstä videonäytteen hänen opetuksestaan, jonka aineisto jäi opiskelijan omaan käyttöön. Hän kertoi myös, että toinen hänen ohjattavista opiskelijoistaan oli kieltäytynyt kuvaamisesta ehdottomasti. Video-ohjauksen tulisikin ehkä olla vapaaehtoista, jotta se voisi voimauttaa ihmistä. Video-ohjauksen hyötyjen ymmärtäminen saattaisi auttaa siihen osallistumisessa. Myös se kuka videota käyttää on ehkä ratkaisevaa. Siitä voidaan tehdä erikseen yhteinen sopimus. Kehittämishankkeen teoriaosuudessa kerrotaan video-ohjauksen mahdollisuuksista. Se, että ohjattava voi voimaantua ohjauksesta liittyy hyväksytyksi tulemisen tunteeseen ja turvallisen ilmapiirin kokemiseen. Avoimuutta ja hyväksyntää osoitti ehkä se, että ohjattava opiskelija uskaltautui myös kieltäytyä tarjotusta mahdollisuudesta.

Eräs toinen informantti taas kertoi kuvanneensa loma- ja perhevideoita aikoinaan. Hän kertoi lisäksi, että opettajankoulutuksessa videoitiin paljon 80-luvun loppu puolella ja katsottiin niitä sitten porukalla (I 6). Lisää esimerkkejä kuvauskokemuksista alla:

Ohjattavat ovat joskus tuoneet ohjaustilanteeseen videonäytteitä. Muuten olen itse käyttänyt opetuksessa videointia opetusryhmien kanssa. Olen myös videoinut aikaisemmin omaa asiakastyötä työhajausta ja koulutusta varten. (Informantti 8)

Omassa opetuksessani olen videota käyttänyt. Olen myös kuvannut parin opiskelijani ohjausharjoittelua verkkoon, jotta he saavat vertaispalautetta. (Informantti 10)

Oma TAOKin opetusharjoitteluni loppukeskustelu videoitiin aikanaan. (Informantti 11)

Omassa opiskelussani positiivinen kokemus. Ohjattavieni kanssa ei vielä ole ollut, mutta tulevaisuudessa itse erittäin kiinnostunut hyödyntämään. (Informantti 13)

Positiiviset kokemukset ja itsestä saatu palaute sekä vertaisilta että ohjaajalta vaikuttavat opiskelijan minäkuvaan ja identiteettiin. Videon avulla voidaan löytää myönteisiä ja hyviä kokemuksia, joita voidaan vahvistaa videotyöskentelyn avulla. Positiiviset kokemukset voivat vahvistaa sitä, että informantti haluaa hyödyntämään videoavusteista ohjausta palautteenantamisessa. Se tuli esille myös kehittämishankkeen teoriaosassa.

Informanteista 62,5 %:lla on jonkin verran kokemusta yleisestä videokuvauksesta, jakauma vastausluokassa 2. Lopuilla 37,5 %:lla videokuvauskokemus jakautuu tasan

ollen 12,5 % kussakin muussa vastausluokassa 1, 3, ja 4. Vastausluokka 5 puuttuu kokonaan. (Kuvio 4).

Tarkasteltaessa videokuvauskokemusta sukupuolen mukaan, naisia on vastausluokassa 2, jonkin verran kokemusta, selkeästi enemmän kuin miehiä. Naisten videokuvauskokemus jakautuu luokkiin 2 ja 3, kun miehillä jako tapahtuu laajemmin luokkiin 1–4. Luokassa 2 on yksi mies enemmän kuin luokassa 1 ja 4. (Kuvio 5.) Muutamalla miehellä on kuitenkin melko paljon kokemusta videokuvauksesta ja yhdellä keskimääräistä kokemusta siitä. Erot miesten kesken jäävät kuitenkin pieniksi, kehittämishankkeen kyselyyn osallistuneiden määrän ollessa verraten pieni. Naisilla taas ehkä korostuu se, jos kokemusta yleisestä videokuvauksesta löytyy.



Kuvio 4. Yleinen videokuvauskokemus

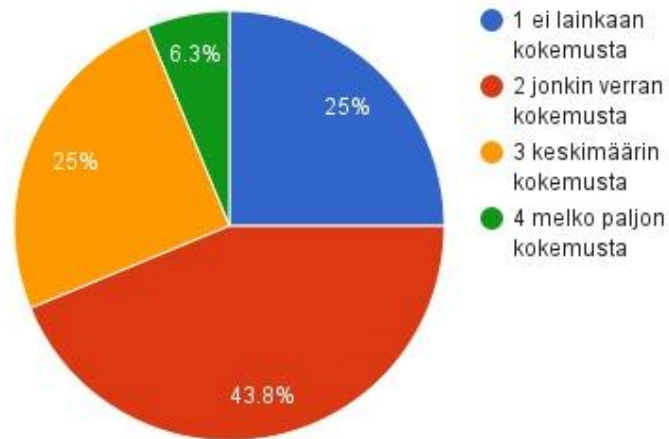


Kuvio 5. Yleinen videokuvauskokemus ja sukupuoli

Tarkasteltaessa yleistä videokuvausta opetuskäytössä ja siihen liittyvää kokemusta (Kuvio 6). Tuloksista voidaan havaita, että prosenttiosuus vastausluokassa 2, jonkin verran kokemusta, on pienentynyt 43,8 %:iin yleisestä videokuvauskokemuksesta, joka oli 62,5 %. Vastausluokissa 1 ja 3, ei lainkaan kokemusta ja keskimäärin kokemusta, prosenttiosuus on taas kaksinkertaistunut. Kun taas vastausluokka 4, melko paljon kokemusta, on pienentynyt puolella.

Voisi ajatella, että opetuskäytössä videokuvauskokemusta ei ole lainkaan 1/4 osalla ja että sitä on keskimäärin vain 25 %:lla. Melko paljon kokemusta on vain harvalla ja alle puolella on jonkin verran kokemusta. Kokemusta voitaisiin mahdollisesti kasvattaa koulutuksella.

Videokuvauskokemus opetuskäytössä



Kuvio 6. Yleinen videokuvauskokemus opetuskäytössä

Videokuvauskokemus kotivideokäytössä (Kuvio 7), ammattikäytössä (Kuvio 8) ja ohjauksessa (Kuvio 9 ja 10) vaihtelee prosenttiosuuksiltaan hieman. *Kotivideokuvauskokemuksesta* nousi esiin ensimmäisen kerran näissä kuvioissa, että yhdellä informantilla on erittäin paljon kokemusta siitä. Muuten kotivideokuvaus jakaantuu suunnilleen samoin kuin opetuskäyttö paitsi, että sieltä puuttuu kokonaan vastausluokka 4, melko paljon osaamista.

Ammattikäyttö. Kymmenellä vastaajalla, 62,5 %, ei ole lainkaan kokemusta videokuvauksesta ammattikäytössä. Neljällä, 12,5 %, on jonkin verran kokemusta; ja kuudella, 25 %, on keskimäärin kokemusta siitä.

Videokuvauskokemus ohjauksessa. Jonkin verran kokemusta on puolella informanteista eli kahdeksalla henkilöllä. Ei lainkaan kokemusta, on 31,3 %:lla eli viidellä informantilla, ja vain kolmella on keskimäärin kokemusta eli 18,8 %.

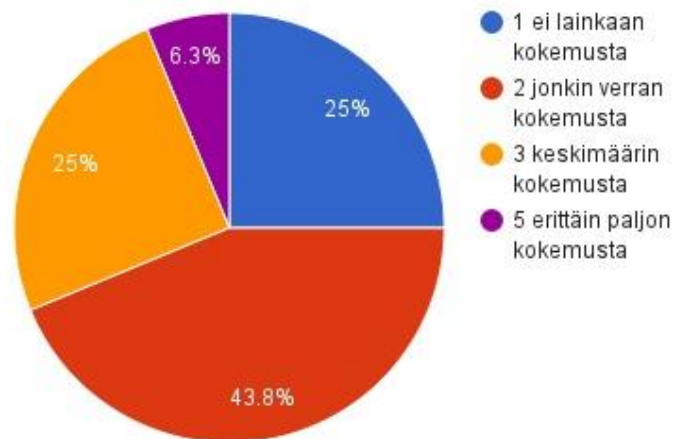
Videokuvaus ohjauksessa piirakkakuviosta puuttuu kokonaan tulosluokat neljä ja viisi, kuten ammattikäytössäkin. Mielenkiintoista on, että videokuvauksen ammattikäytössä

kokemuksen puute tulee esille selvimmin, kun taas ohjauksessa näyttäisi kuitenkin olevan noin puolella opettajista videokuvauskokemusta.

Näyttää myös siltä, että ohjauskokemuksen kasvaessa vuosissa myös videokuvauskokemus kasvaisi ohjauksen suhteen. Jos taas informantilla on paljon ohjausvuosia takanaan, hän ei välttämättä ole käyttänyt videokuvausta ohjauksessa. Vaikuttaisikohan siihen ikä? Sitä en kuitenkaan ole tässä ottanut muuttujaksi. Erot ovat kuitenkin kaikissa luokissa pieniä, koska vastausjoukko on verraten pieni.

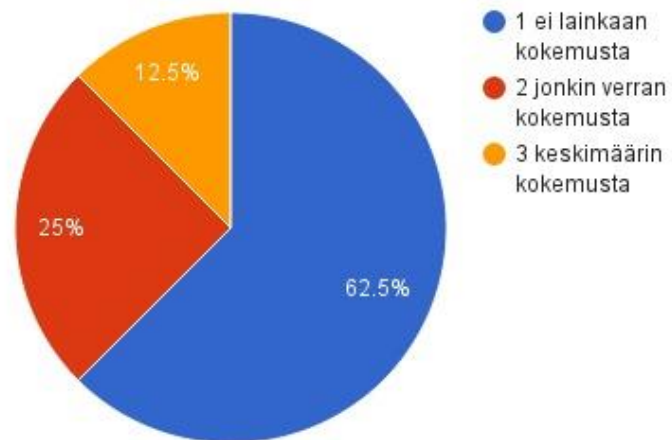
Koulutuksella voidaan vaikuttaa videon käyttöön ohjauksessa. Erityisesti silloin, kun halutaan vaikuttaa informanttien omien piilevien voimavarojen löytymiseen. Voimaantumista tukee Bellin ja Gilbertin (1996) mukaan muun muassa se, että opettaja voi vaikuttaa koulutuksen ohjelmaan, kehitysprosessiin ja että hän kuuluu ryhmään. Avoin keskustelu ja huolten jakaminen liittyy myös ammatti-identiteettiin ja sen parantamiseen.

Videokuvauskokemus kotivideokäytössä



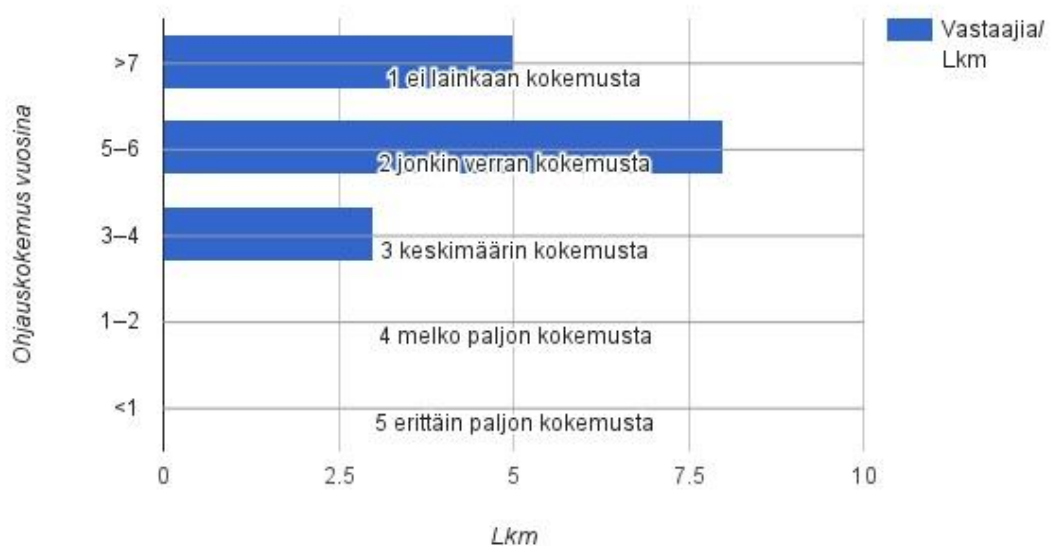
Kuvio 7. Yleinen videokuvauskokemus kotivideokäytössä

Videokuvauskokemus ammattikäytössä



Kuvio 8. Yleinen videokuvauskokemus ammattikäytössä

Videokuvauskokemus ohjauksessa



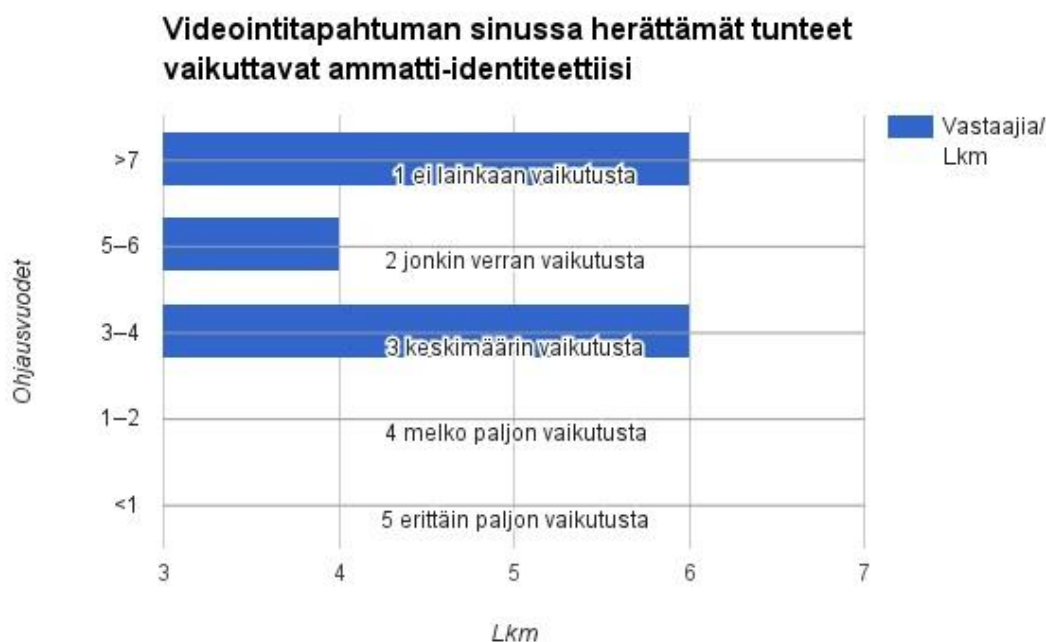
Kuvio 9. Yleinen videokuvauskokemus ohjauksessa ja ohjausvuodet.



Kuvio 10. Yleinen videokuvauskokemus ohjauksessa.

Videokuvaus ja tunteet. Informanteilta kysyttiin, vaikuttavatko videointitapahtuman sinussa herättämät tunteet ammatti-identiteettiisi? Kuusi informanttia oli sitä mieltä, että tunteet eivät vaikuta heihin lainkaan, kun taas kuusi vastaajaa vastasi, että ne vaikuttavat heihin keskimäärin. Neljä oli sitä mieltä, että niillä on jonkin verran vaikutusta heidän ammatti-identiteettiinsä. Kymmenen informantin, 62,5 %:n mielestä itsessä ilmenevillä tunteilla on kuitenkin vaikutusta ammatti-identiteettiin. Näin ajattelevat selvästi yli puolet informanteista. (Kuvio 11.)

Tunteisiin ja ammatti-identiteettiin pystytään vaikuttamaan Haslam et al. (2012, 187) mukaan yhteisillä tarinoilla. Vuorovaikutusprosessissa voidaan luoda yhteisiä tarinoita, jotka vaikuttavat olemassaoloon ja mahdollisuuksiin. Ne vaikuttavat myös ryhmäidentiteettiin ja työilmapiiriin. Ihmisellä on tarve kuulua johonkin itseään suurempaan ja olla hyväksytty yhteisön tai ryhmän jäsen. Videokuvan avulla voidaan vahvistaa yhteistä kertomusta.



Kuvio 11. Videokuvaus ja informanttien omat tunteet

Kun kysymys (videointitapahtuman sinussa herättämät tunteet) kysyttiin käänteisesti, käänteisellä asteikolla vastaus oli hieman eri. Tällöin kolme informanttia oli selkeästi eri mieltä siitä, että tunteet vaikuttaisivat heidän ammatti-identiteettiinsä. Kaksitoista informanttia ilmaisivat, että tunteilla on selkeästi merkitystä heidän ammatti-identiteettiinsä, joka on prosentuaalisesti selkeästi enemmän kuin myönteisesti kysyttäessä. Näiden vastausten valossa tarkasteltuna tulos on hieman ristiriitainen. Tunteilla on ehkä kuitenkin enemmän merkitystä ohjaavien opettajien ammatti-identiteettiin kuin he aluksi kertoivat tai he ovat ehkä ymmärtäneet kysymyksen väärin, jolloin se on merkitykseltäänkin ehkä vaikeasti tulkittavissa. Kehittämishankkeen teoriaosuuden valossa tunteet tulisi ottaa huomioon kaikessa vuorovaikutuksessa. Ne vaikuttavat niin voimautumiseen kuin itsetuntoon ja identiteettiinkin. Tunnesäätely ja tunteista puhuminen tai mielialan muuttaminen vaikuttaa kaikkeen oppimiseen.

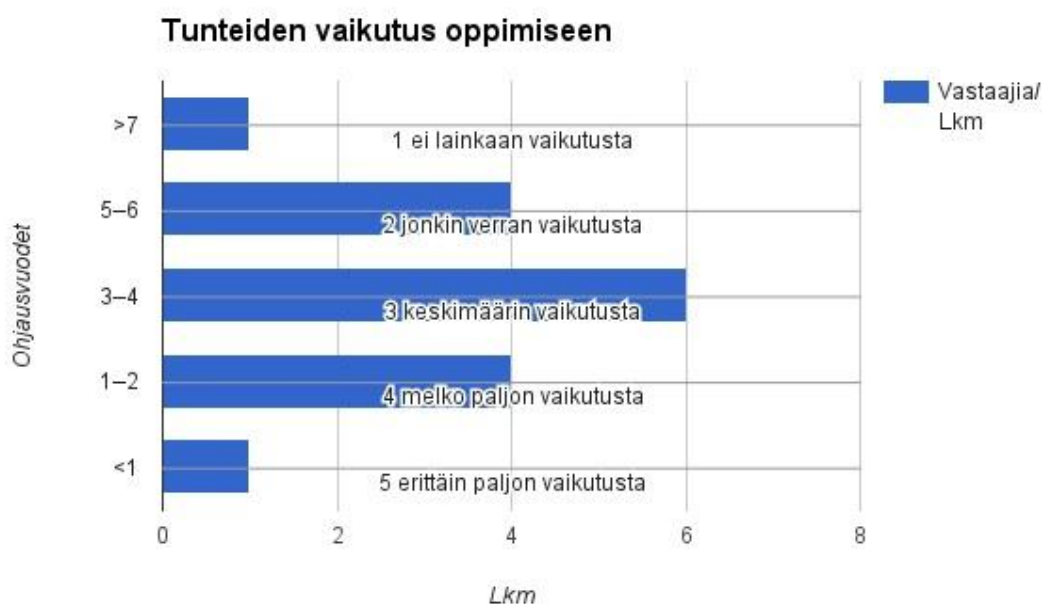
Kun taas informanteilta kysyttiin, vaikuttaako videointitapahtuman ohjattavassa opiskelijassa herättämät tunteet tämän ammatti-identiteettiin (Kuvio 12), kolme informanttia ajatteli, että tunteet vaikuttavat ohjattavan ammatti-identiteettiin paljon.

Viisi heistä ajatteli, että se vaikuttaa keskimäärin, kuusi jonkin verran ja kaksi, että se ei vaikuta ohjattavan ammatti-identiteettiin lainkaan.

Kuusi informanttia eivät siis koe tunteiden vaikuttavan heihin itseensä ja kaksi, että ne eivät vaikuta myöskään heidän ohjattaviinsa. Kolmelle informantille videointitapahtuman herättämät tunteet heidän ohjattaviinsa on suuri. Melkein kaikki informantit ovat kuitenkin sitä mieltä, että tunteilla on jokin merkitys ammatti-identiteettiin ohjattavan kohdalla. Tätä kysyttiin myös käänteisesti, joka vahvistaa edellisen tuloksen. Ohjausvuosilla näyttää tässä tuloksessa (Kuvio 12) olevan tasaisempi vaikutus kuin edellisessä kuviossa (Kuvio 11) informanttien omien tunteiden suhteen. Informanteista 68,8 % on sitä mieltä, että tunteilla on vaikutusta ohjattavan ammatti-identiteettiin. Tällöin tunteiden vaikutus on suurempi ohjattaviin kuin informantteihin itseensä.



Kuvio 12. Videointitapahtuman ohjattavassa opiskelijassa herättämät tunteet



Kuvio 13. Tunteiden vaikutus oppimiseen

Kysymykseen, vaikuttavatko videointitapahtuman tunteet ohjattavan opiskelijan oppimiseen (Kuvio 13). Informantit vastasivat, että tunteet vaikuttavat oppimiseen, paitsi yksi, jonka mielestä ne eivät vaikuta siihen. Yksi informantti oli sitä mieltä, että tunteilla on erittäin merkittävä vaikutus oppimiseen; neljä ajatteli, että niillä on melko paljon vaikutusta ja kuusi, että on hieman vaikutusta. Käänteisellä kysymyksellä varmistettiin tulos. 93,8 % ajattelee, että tunteilla on vaikutusta oppimiseen. 68,8 % informanteista ajattelee tunteiden vaikuttavan oppimiseen tulosluokissa 3–5.

Kysymykseen, miten videotyöskentelyn aiheuttamat tunteet mielestäsi vaikuttavat ohjattavaan, informantit antoivat erilaisia vastauksia. Osalla heistä ei ole kokemusta tai he eivät ehkä osaa kertoa mitä ajattelevat siitä. Tämän he, 6 informanttia, kertoivat suoraan. Tämä ehkä kertoo avoimuudesta ja luottamuksesta. Siitä, että oman mielipiteen voi ja saa ilmaista. Informanttien kertomuksista tulee ilmi myös heidän omat pelkonsa, positiiviset ja negatiiviset tunteensa ja ajattelunsa videotyöskentelyä kohtaan. Seuraavassa esimerkkejä:

*Luulen, että se on aikailla henkilökohtaista, osalla vaikuttaa ja osalle ei.
(Informantti 1)*

Saattavat auttaa huomion kiinnittämisessä manereihin yms. (Informantti 2)

Riippuu ohjattavan persoonasta. (informantti 3)

Joistakin ihmisistä on kurjaa nähdä itsensä uudestaan. (Informantti 4)

Tunteet ovat aina mukana toiminnassa. Tunteet antavat asioille ja oppimiselle merkityksen. Videointi usein jännittää. Siitä selviytyminen lisää kompetenssia ja viestinnän avoimuutta. (Informantti 6)

Hyvä kohdata omia tunteita ulkoapäin. (informantti 10)

Positiivinen tunne lisää oppimista, negatiivinen tunne voi auttaa oikein purettuna positiiviseen lopputulokseen. (Informantti 13)

Tunteet kannustavat huomaamaan oman toiminnan plussia ja miinuksia. (informantti 15)

Videoitu tilanne on ikään kuin peili, josta voit katsella itseäsi, omaa toimintaasi opettajana ja sitä, miten tiedostamattomalla tasolla saatan opetustilanteessa toimia. Videokuvan kautta ohjattava pääsee myös "käsiksi" omiin manereihinsä. (Informantti 16)

Kamerasta voi tulla kohde, mitä sen ei tule olla. (Informantti 17)

Mukaan koulutukseen. Kysyttäessä, kuinka moni informantti haluaa mukaan syksyllä 2015 alkavaan videoavusteisen ohjauksen -koulutukseen Tampereen ammatilliseen opettajakorkeakouluun, koulutettavien ryhmään, puolet kyselyyn osallistuneista ilmoitti haluavansa koulutukseen ja antoi yhteystietonsa koulutusta varten. Heiltä kysyttiin myös mikä saa heidät kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta.

Tuohon kysymykseen kaksi informanttia vastasi, että ”menetelmä kiinnostaa minua”, neljä informanttia vastasi, että ”uuden oppiminen” kiinnostaa minua ja neljä, että ”en ole kiinnostunut siitä”. Yksi informantti kertoi, että ”menetelmä ja uuden oppiminen kiinnostaa minua”. Loput viisi informanttia valitsivat kaikki kolme vaihtoehtoa eli, että ”Menetelmä kiinnostaa minua, Etäpalautteen antamisen mahdollisuus, Uuden oppiminen.” Suurin osa informanteista on kiinnostunut videoavusteisen ohjauksen menetelmästä ja heitä kiinnostaa oppia uutta tai antaa palautetta etäpalautteen avulla. Koulutuksen avulla voitaisiin vaikuttaa ammatti-identiteettiin muodostumiseen juuri tietojen, taitojen ja arvostuksen kasvattamisen avulla. Vastaukset kuvastivat tahtoa suoriutua uusistakin ammatillisista tehtävistä ja kehittyä työssään (ks. luku 3.4).

Uuden oppiminen ja positiivinen uteliaisuus on hyväksi ihmiselle. Kouluttaminen ja opiskelu tukevat ryhmä- ja tiimityötaitoja, joissa ihminen oppii uutta ja peilaa omia kokemuksiaan toisiin. Samalla hän voi reflektoida ja analysoida itseään sekä ympäristöään kriittisesti ja kasvaa ammatillisesti (Karila & Kupila 2010, 14–15). Oman identiteetin kasvu on Eteläpellon ja Santasen (2006) mukaan tukemassa ihmisen hyvinvointia ja jaksamista.

Vielä oli mahdollisuus vastata kysymykseen: Mikä muu saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? Tähän vastattiin muun muassa seuraavaa: ”*Asioihin palaaminen muutoinkin kuin muistellen*”, Informantti 7, tai ”*Olen jo xx vuotias ja viimeisiä vuosia ohjaajana, joten en enää aloittaa uutta koulutusta, ainakaan kovin laajaa*”, Informantti 8. Koulutusmyönteisyyttä löytyi näistäkin vastauksista ja pystyvyyteen palata opittuihin asioihin tai sen tärkeyttä. Videoavusteinen ohjaus kiinnostaa positiivisesti suurinta osaa kyselyyn vastanneista informanteista.

Suurin este koulutukseen osallistumiselle (Taulukko 2) oli informanttien mielestä *ajan puute*, 8 informanttia; *oma tekninen osaaminen*, 3 informanttia; *pelko, että en saa opiskelijoita mukaan*, 2 informanttia; *uuden opettelu*, 2 informanttia; ja *laitteiden ja välineiden puuttuminen tai heikko taso*, 1 informantti. Tämä voi heijastaa ohjaavien opettajien kiireitä ja epäuskoa tekniseen osaamiseensa, joka vaatii ehkä harjoittelua ja kokeilua. Myös tunteet (pelko) ja uuden opettelu koetaan esteenä koulutukseen osallistumiselle. Suurin este useimmille henkilöille koulutukseen osallistumiselle on kuitenkin ajan puute. Muut tekijät saivat vähemmän huomiota. Teoriaosuudessa puhutaan ajasta ja yhteiskunnasta miten ne vaikuttavat meihin. Jokaisella ihmisellä on historia, nykyisyys ja tulevaisuus.

Suurin este koulutukselle	
Ajan puute	8 informanttia
Oma tekninen osaaminen	3 informanttia
Pelko, että en saa opiskelijoita mukaan	2 informanttia
Uuden opettelu	2 informanttia
Laitteiden ja välineiden puuttuminen tai heikko taso	1 informantti

Taulukko 2. Suurin esteesi koulutukseen osallistumiselle

Koulutuksen sisällölliseen kysymykseen vastattiin, että halutaan eniten koulutusta tekemisen sisällölliseen puoleen (12), palautteen antamiseen videon avulla (9), teknisen osaamisen osalta (9) ja YouTubeen laittamisen osalta (7). Lisäksi vastauksissa nousi esiin kuvauksen juridinen puoli ohjattavan opetustilanteessa (Informantti 7) ja mielenkiinto mukana oloon: ”Ohjaajapäivillä kuulen mielelläni kokemuksia ja voin olla pienimuotoisesti mukana, mikäli se on kevyellä perehdytyskoulutuksella mahdollista” (Informantti 8) sekä huoli tekniikasta: ”tekniikkaongelmat: kuinka teen lyhyen johdatuksen aihepiirin videolla osana verkko-opiskelua/ materiaalia. Kuinka saan videon moodleen? En mitenkään, sillä se pitää ladata YouTubeen kaikkien saataville” (Informantti 9).

Huolta ja vaihtoehtoja tuotiin esiin myös seuraavasti: ”Ette kai te aio ohjausvideoita YouTubeen laittaa? Onhan niitä muitakin vaihtoehtoja. Pitäisi tarkemmin kuvata, onko kyseessä tallentamisesta vai skype/lync-tyyppisestä kuvallisesta yhteydestä. Jos tallennetaan, voidaan tallennetta esim. opetusharjoittelutilanteesta katsoa useampaan kertaan. Mutta ohjauskeskustelun luottamuksellista tunnelmaa on vaikea saavuttaa ilman läsnäoloa. - - ” (Informantti 11.) Hienoa, että tässä tulee esille huoli ja toive ottaa huomioon muutkin vaihtoehdot ja asioiden luottamuksellisuus. Avoimuuteen kuuluu se, että kerrotaan myös asian näistä puolista. Teoriaosuudessa tuli ilmi, että se on osa hyvää ammatti-identiteettiä. Keskustelukulttuuri voi olla parhaimmillaan tukemassa ihmisen ammatillista osaamista ja identiteettiä sekä työkulttuuria.

Videoavusteinen ohjaus. *Voimauttava palaute.* Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? Voimauttavan palautteen osuus ohjauksessa saa melko paljon kiinnostusta neljältä informantilta. Seitsemän on kiinnostunut siitä keskimäärin ja neljä hieman, yksi ei lainkaan. Voimauttavaa palautetta voidaan ajatella arvostettavan suuresti, koska viisitoista (n=16) kyselyyn osallistujaa on siitä kiinnostunut. Teoriaosuuden puitteissa tämä näyttää hyvältä. Ehkä näin moni informantti haluaa kokea itse sisäistä voimantunnetta, jota seuraa myönteisyys ja positiivisuus. Kun he itse voimaantuvat, voivat he olla tukemassa ohjattaviaan voimaantumaan reflektion avulla sosiaalisessa kanssakäymisessä. He voivat olla mahdollistamassa hyvinvoivaa työyhteisöä omassa yhteisössään. (Ks. luku 4.)

Osallisuus, yhdessä tekeminen. Tämä osuus on täysin vastaavanlainen kiinnostuksen osalta kuin edellinenkin.

Kuvattavan toiminnan huomioiminen. Samoin tämä.

Asioiden työstämisestä nauttiminen. Tässä eroavuuksia näkyy siinä, että kaksi vastaajaa ei ole lainkaan kiinnostunut siitä, jolloin ero näkyy keskimäärin kiinnostuneissa, joita on yksi vähemmän kuin edellisissä muissa vaihtoehdoissa. Tässä erot ehkä vaihtelevat tarkemmin miesten ja naisten välillä.

Ohjannan rakentavaan palautteeseen keskittyminen. Tästä erittäin kiinnostuneita on yksi informanteista, yksi ei ole lainkaan kiinnostunut ja kuusi on melko kiinnostunut, kun taas kuusi muuta ovat keskimäärin kiinnostuneita. Kehittämishankkeeseen osallistujista yhteensä kaksi on vähemmän tai ei lainkaan kiinnostunut rakentavaan palautteeseen keskittymisestä. Kolmeatoista informanttia kiinnostaa rakentavaan palautteeseen keskittyminen eli selkeästi enemmistöä. Rakentava palaute on yhteydessä teoriassa esiintyvään avoimeen vuorovaikutukseen, tietoisuuden kehä -malliin ja voimauttavaan ohjaukseen.

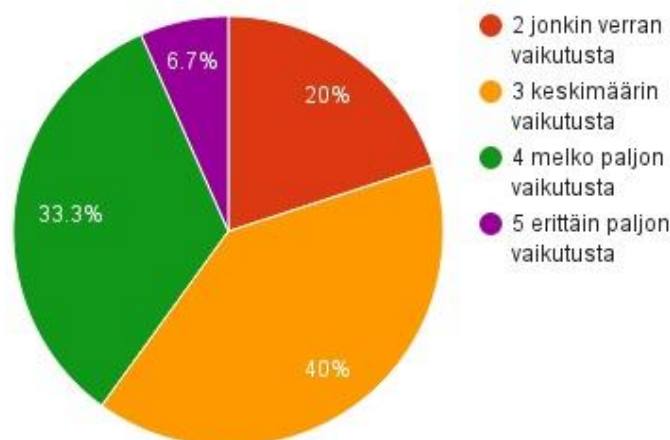
Luovuus. Kolmea vastaajaa luovuus ei kiinnosta lainkaan. Kaksi on vähän kiinnostuneita ja loput yksitoista joko keskimäärin tai erittäin kiinnostuneita.

Mielenkiinto videoavusteiseen ohjaukseen. Kahdella informantilla ei ole lainkaan mielenkiintoa tätä asiaa kohtaan. Yhdellä on jonkin verran mielenkiintoa, kahdeksan on paljon ja yksi erittäin paljon kiinnostunut siitä. Neljän informantin mielenkiinto on keskimääräistä. Kiinnostus videoavusteista ohjausta kohtaan on kolmentoista kyselyyn vastanneen informantin mukaan selkeästi mielenkiintoista.

Videoavusteisen ohjauksen voimauttavaan palautteeseen liittyvässä osiossa tuli ilmi, että suurin osa kehittämishankkeeseen osallistuneista informanteista on kiinnostunut siitä, yhteensä viisitoista informanttia. Samoin työskentelyn osallisuus, yhdessä tekeminen ja kuvattavan toiminnan huomioiminen on informanttien kiinnostuksen kohteena. Erityisesti rakentavaan palautteeseen keskittyminen kiinnostaa kolmeatoista informanttia. Yleensä ottaen tuloksista voidaan arvella, että voimauttavaan palautteeseen keskittyminen videoavusteisessa ohjauksessa kannattaa keskittyä ja siihen kannatta näin ollen myös koulutuksella panostaa.

Ammatti-identiteetti. Miten näet, että videoavusteinen opetus voisi tukea ohjattavan ammatti-identiteettiä? (Kuvio 14.) Vastauksia saatiin tulosluokkiin 2–5. Yksi informantti näkee, että hän voisi tukea sen avulla ohjattavan ammatti-identiteettiä erittäin paljon. Viisi ajattelee voivansa vaikuttaa siihen melko paljon, kuusi keskimäärin, kolme hieman ja yksi ei vastannut. Vastauksista voidaan päätellä, että suurin osa informanteista uskoisi videoavusteisen opetuksen tukevan ohjattavan ammatti-identiteettiä. Ammatti-identiteettiä voidaan tukea opetuksen ja ohjauksen avulla, kuten aiemmin teoriaosuudessa on tullut ilmi. Tämä tulos on yhteydessä teoriaan.

Miten näet, että videoavusteinen ohjaus voisi tukea ohjattavan ammatti-identiteettiä?



Kuvio 14. Videoavusteisen ohjauksen tuki ohjattavan ammatti-identiteettiin

Sanallisissa lyhyissä kertomuksissa *informanttien näkemyksistä ja omista kokemuksista videoavusteisen ohjauksen vaikutuksista ohjattavien opiskelijoiden ammatti-identiteettiin ja tunteiden esiintuloon* ilmitulleita asioita on seuraavassa. Teksteissä tulee ilmi informanttien tunteet ja ehkä pelkokin siitä, että videoavusteinen ohjaus saattaisi tuottaa negatiivisia kokemuksia tai että tekniset laitteet aiheuttaisivat ongelmaa.

Koulutuksen avulla voitaisiin ehkä saada myönteisiä oppimiskokemuksia, jolloin pelkojen ja negatiivisten tunteiden sijaan voisi mahdollisesti tulla uutta motivaatiota ja taitoa video-ohjausta kohtaan. Koulutuksella voitaisiin vahvistaa siten positiivista ajatusta video-ohjauksesta oman oppimiskokemuksen kautta. Toisaalta toiset informantit kertovat ajatuksensa ja kokemuksensa siitä, miten tunne voi parhaimmillaan kasvattaa opettajuutta eli tukea ammatti-identiteettiä, ja siitä miten ilo ja muut tunteet ovat tarttuvia. Lupa kokeilla uutta ja epäonnistua tulevat esiin kirjoituksissa. Samansuuntaisia ajatuksia tuli esille teoriaosuudessa koskien identiteettiä ja ammatillista kehittymistä (ks. luku 3).

Kehittämishankkeen määrällisestä aineistosta tulee kuvioiden kautta esiin tunteiden merkitys. Hyvä ammatillinen osaaminen tuo varmuutta ohjaamiseen, jolloin voisi kuvitella, että videoavusteisen ohjauksen koulutus auttaa informantteja myös myönteisessä palautteen annossa.

Informanttien tekstipätkissä, joita olen kirjoittanut alle, tulee ilmi myös se, minkälainen koulutuksen sisältö voisi mahdollisesti olla tai mihin sen olisi hyvä painottua. Informantit tuovat teksteissään esiin ainakin positiivisen ohjauksen vahvistamisen ja tunteen sekä tekniikan hallinnan ja oman osaamisen vahvistamisen. Kun informantti osaa ja on innostunut, se heijastuu hänen opiskelijoihinsa ja molemmat voimaantuvat kokemuksesta. Saatu palaute vaikuttaa itsetuntoon, minäkuvaan ja identiteettiin. (Ks. luvut 2–4.)

Ainoa ohjauskokemus asiaan oli että videon kanssa ohjattava opettajaoppilas tunsikin olevansa jotenkin herkemmin negatiiviselle palautteelle alttiina. (Informantti 3)

Tunteet ovat aina kaiken toiminnan taustalla. (Informantti 4)

Parhaimmillaan voisi tukea, mutta voisi aiheuttaa myös järkytyksen ohjattavan identiteettiin. (informantti 5)

Hyvä ammatillinen osaaminen, tietää mitä pitää opettaa niin voi keskittyä enemmän opiskelijoiden ohjaamiseen, eikä huomio mene siihen mitä pitäisi sanoa tai tehdä. Mutta on muistettava, että opiskelijat eivät ehkä pysy aina mukana, joten on kerrattava ja kysyttävä ollaanko mukana. (Informantti 6)

Teknisten vempainten käyttö tulisi olla sopivaa, ettei mene tekniseksi teatteriksi. Aina on otettava opiskelijat huomioon ja tunnettava heidät ja heidän kykynsä. (Informantti 6)

Tunne omasta osaamisesta, ja kun oman osaamisen avulla saa opiskelijat innostumaan jostakin, se kasvattaa ainakin omaa opettajuuttani. (Informantti 7)

ilo tarttuu, into tarttuu ja tunne tarttuu. (Informantti 10)

Selkeä, realistinen kuva omasta toiminnasta. Ei vaan luuloja tai kuvitelmia. Tunne, että olet epäonnistunut, mutta videolta voi palata hetkeen uudelleen ja löytää sieltä onnistumisia. Opettajan ammatti-identiteetti alkaa vahvistumaan. On mahdollisuus kokeilla ja silloin on lupa myös epäonnistua. Todeta, että tämä ei toiminut nyt ja tässä hetkessä. (Informantti 13)

Tunteet ovat osa opettajan ammatti-identiteettiä, halusimmepa tai emme, niin tunteet ohjaavat käyttäytymistämme. Jos olemme iloisia ja onnellisia esim. opetuspäivän aamuna niin esimerkit ovat positiivisia ja innostavia, mutta jos meillä on ahdistavan huono päivä niin mieleen saattaa helpommin tulla negatiivisempia esimerkkejä.” (Informantti 14)

Ohjattavat ovat olleet hyvin innostuneita, kun videoita ja niissä onnistumisia on reflektoitu.” (Informantti 15)

Kun tilanteeseen voi palata toisen silmin, vaikka vain kameran näkökulmasta, saa oman tunteen lisäksi toisen näkökulman oman työnsä arviointiin ja kehittämiseen. (Informantti 17)

8 TULOSTEN YHTEENVETO

Tunteiden vaikutus ammatti-identiteettiin ja oppimiseen näkyy tuloksissa. Suurin osa informanteista (62,5 %) vastasi videokuvauksen heissä aiheuttamien tunteiden vaikuttavan omaan ammatti-identiteettiinsä. Ohjattaviin opiskelijoihin informanttien mielestä tämä asia vaikuttaa hieman enemmän (68,8 %) kuin heihin itseensä.

Tulos kertoo ehkä siitä, että opiskelijan ammatti-identiteetti on vielä muotoutumassa, vaikka se on suhteellisen lähellä ohjaajan ammatti-identiteettiä. Tässä vaiheessa opettajaopintoja suurin osa opiskelijoista on jo opettanut jonkin aikaa tai harjoitellut sitä. Ammatti-identiteetti alkaa muodostua opiskelun alkuvaiheessa ja jatkuu koko työelämän. Se kehittyy vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Siihen vaikuttavat organisaation työ- ja toimintakulttuuri, roolimallit ja samaistumisen kohteet, joita alkava työntekijä tarvitsee. Myös kokemukset, sosiaalinen tuki, työssä oppiminen ja onnistumisen kokemukset rakentavat ammatti-identiteettiä. Kuva itsestä ja omista mahdollisuuksista, tiedot ja taidot sekä työhön sitoutuminen, arvot, uskomukset ja tavoitteet vaikuttavat tähän. Positiiviset tunteet edistävät järkevää ajattelua, toimintaa ja ihmisen hyvinvointia. Opettaja tarvitsee työssään tunneälytaitoja menestyäkseen. Työpaikan tunneilmastoon voidaan vaikuttaa esimerkiksi tarinoilla, avoimuudella ja keskustelukulttuurilla. (Ks. luvut 2, 3.4 & 3.5.)

Tunteiden vaikutus oppimiseen on myös vahva. Informanteista 68,8 % sanoo sen vaikuttavan oppimiseen tulosluokissa 3–5. Kokonaistulosta tarkasteltaessa tunteiden vaikutuksesta oppimiseen on 93,8 % eli huomattavan korkea vaikutus.

Tunteet vaikuttavat mieleemme ja motivaatioomme. Ne heijastavat toimintaamme. Tunneälytaitojen oppiminen ja tunnesäätely vaikuttavat siihen miten ihminen suhtautuu oppimiseen. Se vaikuttaa siihen, miten hän kohtaa muita ihmisiä. Tunteiden tiedostaminen auttaa hallitsemaan niitä ja ohjaamaan niitä oikeaan suuntaan. Tunne tuntuu myös kehossa. Ihminen muistaa sen pitkään. Jos tunnetta ei uskalla käsitellä, se

saattaa väärin ohjattuna kahlita ihmistä. Tunteita voi kouluttaa uudelleen ja ihmisen mielialaan voidaan vaikuttaa erilaisilla toiminnoilla. Taukoliikunta esimerkiksi voi olla tukemassa oppimista ja mielialaa opinnoissa. (Ks. luku 2.)

Videokuvauskokemusta ohjauksessa on jonkin verran puolella informanteista. Ohjauskokemuksen kasvaessa vuosissa myös videokuvauskokemus näyttäisi kasvavan, toisaalta yli seitsemän vuotta ohjauskokemusta omaavilla informanteilla ei enää ole kokemusta siitä. Tähän saattaa vaikuttaa ikä.

Kun kysyttiin informanttien mielipidettä videokuvausten aiheuttamiin tunteisiin ohjattavaa kohtaan, informantit toivat esiin pelkojansa, positiivisia ja negatiivisia tunteitaan asiaa kohtaan. He kertoivat, että videokuvauksessa omat maneerit näkyvät. Videokuvaus voi auttaa ulkoapäin tulevaan tarkasteluun ja toimia ikään kuin peilinä ohjattavalle. Sillä on erilaisia tunnevaikutuksia heihin, jotka voivat olla positiivisia tai negatiivisia. Videokuvausten käyttö voi antaa merkityksen ohjattavan tunteille, asioille ja oppimiselle. Kun ne selkiytyvät, se voi lisätä heidän kompetenssiaan ja viestinnän tasoaan sekä tuoda tiedostamattoman tason asioita esiin. Negatiiviset tunteet ja epäily videokuvausten merkityksellisyydestä, voivat aiheuttaa myös muutosvastarintaa ja vaikeuttaa uuden oppimista ja voimauttavaa ohjausta. Toisaalta juuri voimauttavalla ohjauksella voidaan vaikuttaa ohjattavan minäkuvaan positiivisten kokemusten kautta. (Ks. luvut 2, 4–5.)

Puolet (50 %) informanteista haluaa osallistua tulevaan koulutukseen. Heitä kiinnostaa uuden oppiminen ja etäpalautteen antamisen mahdollisuus. Suurin este koulutukseen osallistumiselle on ajan puute. Tämä kertoo ehkä siitä, että opettajat ovat kiireisiä ja monessa mukana. Koulutusta halutaan eniten tekemisen sisällölliseen puoleen, sen jälkeen voimauttavan palautteen antamiseen videon avulla ja tekniseen osaamiseen. Myös juridiset, tekijänoikeus ja luottamuksellisuus tulivat esille informanttien vastauksissa. Eräs informantti mietti voiko palautteen annon luottamuksellinen tunnelma onnistua ilman aitoa, todellista tilanteessa mukana olevaa läsnäoloa. Sitä voitaisiin koulutuksessa yhdessä pohtia ja etsiä siihen ratkaisuja.

Kaikki informantit olivat sitä mieltä, että ammatti-identiteettiä voidaan tukea ohjauksen ja opetuksen rakentavan palautteen avulla. Video-ohjauksen voimauttava palaute kiinnostaa 81,3 %:a informanteista. Sillä ja koulutuksella olisi näin ollen kysyntää. Tosin kehittämishankkeen osallistumisjoukko oli verraten pieni, mutta se antaa suuntaa kiinnostukselle.

9 POHDINTA

Kehittämishankkeessani tutkitut asiat tunteet, identiteetti ja videon käyttö palautteen tukena voimauttavassa ohjauksessa tulevat mielestäni hyvin esille. Kehittämishankkeen tekoprosessi lähti liikkeelle teorian kautta kohti käytäntöä ja tulosten analysointia. Alun yleinen teoriaosuus on ehkä hieman pitkä. Kyselyyn vastanneita informantteja oli yllättäen verraten vähän, joka vaikutti kehittämishankkeesta saatujen tulosten tarkasteluun, erojen esiin tulemiseen ja tulosten yleistettävyyteen. Pääosin tuloksista tulee esille se, että voimauttava palaute video-ohjauksessa kiinnostaa ohjaavia opettajia ja he toivovat siihen koulutusta.

Opettajan ammatillinen kehittyminen ja ammatti-identiteetti voi parantua rakentavan ohjauksen avulla. Oppimisprosessi sekä kuljettu polku, menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus vaikuttavat ammatti-identiteettiin. Tunteet vaikuttavat positiivisesti identiteettiin ja oppimiseen, jotka voivat olla tukemassa ammatillista kehittymistä ja ammatti-identiteettiä. Jo ihan pienikin positiivinen tunne voi olla ratkaiseva ihmisen kokemuksen muuttamisessa myönteiseksi. (Ks. luku 2, 3 & 4.) Kehittämishankkeella saatiin selville, että noin puolta ohjaavaa opettajaa kiinnostaa videoavusteinen ohjaus - koulutus. He antoivat yhteystietonsa koulutusta varten. Voimauttavasta palautteesta kiinnostuneita oli 81,3 % tutkimukseen osallistuneista, joka vahvistaa koulutuksen kannattavuutta.

Kehittämishankkeesta saatuja analyysituloksia voidaan hyödyntää muun muassa koulutuksen sisältöä mietittäessä ja suunniteltaessa. Se, että ihminen voi itse vaikuttaa esimerkiksi koulutuksen sisältöön, kertomalla ajatuksistaan ja tunteistaan voimauttaa häntä. Kokemus siitä, että hänet on otettu huomioon vaikuttaa myös identiteettiin. (Ks. luvut 3–5.)

Sitä, mihin koulutuksessa kiinnitetään huomiota, voidaan näiden tulosten perusteella arvioida. Annetaanko koulutusta esimerkiksi tekniikkaan vai palautteen antamisen opetteluun vai ehkä molempiin. Voimauttavan palautteen antaminen videon avulla korostui vastauksissa. Vaikka kehittämishankkeeseeni osallistui vain suhteellisen vähäinen edustus TAOKin ohjaavista opettajista, tuloksista voi kuitenkin saada käsitystä

ainakin monien ohjaavien opettajien ajatuksista ja mielipiteistä videoavusteisen harjoittelun ohjannan alkuvaiheessa. Teoriaosuudesta tulee ilmi, miten voimauttava palaute ja tunteet vaikuttavat oppimiseen, motivaatioon, ammatti-identiteettiin ja vuorovaikutukseen toisten kanssa. Siinä mielessä näin pienikin kehittämishankkeeseen osallistujien määrä voi olla tukemassa sitä, että teoria toimii tai päinvastoin.

Teoriaosuudessa tulee ilmi, että identiteetti ja itsetunto tarvitsevat kehittyäkseen muita ihmisiä ja moniulotteista vuorovaikutusta. Kannustava palaute ja reflektion osuus tässä on tärkeää. Ihminen tarvitsee ”oikeanlaista peiliä” johon kokemustaan reflektoida. Oppimisprosessissa voimaantumisen kokemus liittyy itsensä tiedostamiseen, itsetuntemukseen ja itsensä arvostamiseen, luottamukseen, vapauteen ja itsenäisyyden kokemiseen. Ammatti-identiteettiin vaikuttavat edellisten lisäksi turvallinen ilmapiiri, hyväksynnän kokeminen ja tulevaisuuden ennakointi. Se millaisena ihminen itsensä näkee ja millainen hän haluaisi ammatti-identiteetiltään olla. Kehittämishankkeen tulokset ja teoria ovat toisiaan vahvasti tukevia.

Vuorovaikutuksessa saatu palaute itsestä ja realistinen minäkäsitys ohjaavat hänen päämääriään ja tunnettaan työssä menestymisestä ja onnistumisesta. Yhteisöllistä identiteettiä ja myös ihmisen omaa identiteettiä voidaan tukea erilaisten tarinoiden ja myönteisen itsepuheen avulla. Toiveikkuus rakentaa minäkuvaa ja vahvistaa motivaatiota. Tunteet, identiteetti ja voimauttava ohjaus kietoutuvat kaikki toisiinsa, joissa saatu palaute, reflektio ja tunnetaidot ovat avainasemassa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Ks. luvut 2–5.)

Sosiaalinen vuorovaikutus on yksi ihmisen identiteetin muodostumisen kulmakivistä. Joharin ikkunan ja tietoisuuden kehä -mallin avulla voi esimerkiksi kehittää omaa itseään ja ajattelunsa kokonaisvaltaista ilmaisemista sekä palautteen pyytämistä ja vuorovaikutustaitoja muiden ihmisten kanssa. Tarinat vaikuttavat myös organisaatioihin ja ohjaukseen. Se millaisia kokemuksia ja kertomuksia organisaatioissa luodaan, ihminen itsestään kertoo tai itselleen puhuu vaikuttaa häneen. (Ks. luvut 2–3.)

Analyysimetodina kahden eri menetelmän yhdistäminen oli hyödyllistä ainakin itselleni. Mielestäni on mukava kuulla tarkemmin kuin pelkkinä numeroina miten ihmiset asioita

kokevat ja ymmärtävät. Ne voivat parhaimmillaan täydentää ja tukea toisiaan. Kehittämishankkeessa käytettyihin metodeihin ja analyysiin olisin voinut paneutua tekstissä paremmin. Silti olen oppinut prosessissa sekä itsestäni että tästä aiheesta, jonka rajaaminen tuntui olevan itselleni haastavaa. Tilastollisen aineiston havainnollistaminen ja sanoiksi pukeminen aiheutti jossain määrin mietintää ja haastetta työhöni. Videoavusteinen ohjaus palautteenannossa on mielenkiintoinen ja voimauttava työkalu, josta tulevat opettajaopiskelijat pääsevät toivottavasti nauttimaan. Olen myös kiitollinen ohjauksesta ja tuesta, jota olen saanut ohjaajaltani Päivi Lehtoselta ja omilta tukijoukoiltani.

Tutkimuksen eettisyyteen olen kiinnittänyt huomiota siten, että olen pyrkinyt kertomaan lähteeni ja noudattamaan hyvää tieteellisen tutkimuksen periaatetta. Kuitenkin osa nettilähteistä on joiltakin osin yleisluonteisia, eivätkä ne täytä tieteellisen tarkastelun vaatimuksia. Niissä viitataan ehkä enemmän yleisesti tiedossa oleviin asioihin.

Yksi nettilähde on arkistoitu, joka ei siksi näy lukijalle. Toinen nettilähde on tuntemattoman henkilön vanha opetus tai pienryhmätyö ”*Mitä itsetunto on?*”, jossa lähteinä on käytetty luotettavia tekijöitä kuten Saara Kinnusta ja Liisa Keltikangas-Järvistä. Samaisella sivulla esitellään myös Joharin ikkuna ja erilaisia muita harjoituksia pienryhmätyöskentelyyn liittyen. Tuon nettilinkin olen lähteisiin merkinnyt nimellä Mäkinen, M. 2014, vaikka siinä ei kerrota kirjoittajaa, ilmestymisvuotta tai päivämäärää. Nettilinkin osoitteesta voi päätellä tekstin yhdeksi tekijäksi Mäkisen ja sen, että työ on vanha. Kyseisen nettilähteen osoite viittaa Helsingin yliopiston tietotekniikkakeskuksen palvelimella olevaan FT Pirjo Korvelan kotihakemistoon. Joharin ikkunaan olen viitannut toisessakin verkkolähteessä, joka on Valmennus Oy Liitoksen nettisivuilla.

Mustakallion nettilähde on puhetaidon ja retoriikan kouluttajan, Helsingin yliopistossa työskennelleen Antti Mustakallion ajatuksista, vinkeistä ja pohdinnoista koostuvalta sivustolta. Kupilan nettilähde Opettaja-lehdestä ei ole enää saatavilla. Muut nettilähteet ovat joko suomalaisten ammattikorkeakoulujen tai yliopistojen julkisia opinnäytteitä, graduja ja väitöskirjoja. Anna Kulmalaan viittaava nettilinkki ohjaa kirjan tiivistelmään, jonka voi ostaa Tampereen yliopiston kirjakaupasta.

Kehittämishankkeen eettiset ratkaisut liittyvät myös sähköiseen kyselyyn ja sen tuomiin ratkaisuihin. Google Drive ei ehkä ole kaikista luotettavin palvelu, mutta sillä tämän kehittämishankkeen kysely oli tällä hetkellä helpoin ja nopein käytännön syistä toteuttaa. Sen käyttöön sain vinkin ja suosituksen Tampereen ammatillisesta opettajakorkeakoulusta. Muuten tutkimuksen luotettavuuteen olen pyrkinyt siinä, että olen kirjoittanut ylös sen mitä olen prosessin aikana tehnyt.

Kehittämishankkeen jatkotutkimusaiheita ja ideoita itselläni on useita. Tarkastella voisi esimerkiksi sitä, miten videoavusteinen palautteen anto voimauttavassa ohjaustyössä tuntuu onnistuvan ohjaavilta opettajilta koulutuksen jälkeen tai mitkä sen vaikutukset ovat opiskelijan itsetuntoon ja ammatti-identiteettiin. Tarkastelun aiheeksi voidaan myös ottaa koulutuksen muutos, muuttaako koulutus mahdollisesti ammatillista osaamista ja ohjaustapaa jotenkin toiseen suuntaan. Lisäksi voidaan tarkastella pelkästään ammatillisen identiteetin kehittymistä koulutuksen eri vaiheissa, esimerkiksi aloittavilla opiskelijoilla ja lopettavilla opiskelijoilla. Näin saataisiin ehkä selville miten ammatti-identiteetti on vahvistunut ja muuttunut koulutuksen aikana.

Vertailevaa analyysiä identiteetin tai ammatti-identiteetin ja tunteiden vaikutuksesta voitaisiin myös tarkastella tulevissa kehittämishankkeissa. Vertailua voitaisiin tehdä jo ammatissa toimivien ja ammattiin opiskelevien suhteen. Uutena tarkastelun kohteena voidaan ajatella myös voimauttavan video-ohjauksen luotettavuuden kokemista tai miten etäpalaute mahdollisesti muuttaa ihmissuhdetta tai vaikuttaa osallistujien vuorovaikutuksen avoimuuteen.

LÄHTEET

- Aho, S. 1996. Lapsen minäkäsitys ja itsetunto. Helsinki: Edita.
- Aho, S. 1997. Minä. Teoksessa: Aho, S. & Laine, K. (toim.) Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Keuruu: Otava, 16-67.
- Ala-Tuori, R. 2002. Tavallisen tyttöyden taika. Kuudesluokkalaisten tyttöjen käsityksiä ulkonäköruumiillisuudesta. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Alijoki, J. 2009. Voimauttava valokuva työmenetelmänä lastensuojelutyössä – keino minäkuvan tukemiseen. Opinnäytetyö. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luettu 5.6.2015. http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2009/Helsinki_Alijoki_09.pdf
- Bell, B. & Gilbert, J. 1996. Teacher development: A model from science education. Washington, DC: Falmer Press.
- Blomster, S. 2011. Arjen voimavarat. Luentosarja 9.1.2011. Tampere.
- Blomster, S. 2013. Kelpaanko minä. Keuruu: Aikamedia.
- Edu.fi – Opettajan verkkopalvelu 2015. Luettu 3.6.2015. http://www.edu.fi/ammattikoulutus/opinto-ohjaus/ytya_opiskeluun/motivaatio
- Eteläpelto A. & Vähäsantanen K. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26-49.
- Fadjukoff, P. 2009. Identiteetti persoonallisuuden kokoavana rakenteena. Teoksessa: Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. (Toim.) Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. Juva: PS-Kustannus.
- Frankl, V. 1985. The unheard cry for meaning. New York: Washington Square Press.
- Fredrickson, B. 2002. Positive emotions. Teoksessa C. R. Snyder & S.J. Lopez (toim.) Handbook of Positive Psychology (ss.120–134). Oxford: Oxford University Press.
- Goleman, D. 2009. Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Keuruu: Otava
- Harré, R. 1983. Personal Being –A Theory for individual psychology. Oxford: Basil Blackwell Publisher Limited.
- Haslam, S. A., Reichher, S. D. & Platow, M. J. 2012. Uusi johtamisen psykologia. Helsinki: Gaudeamus.

- Heikkinen, O. 2011. ”Sitä on aika sokea omasta kropasta”: Tapaustutkimus fitnessaloittelijan minäkuvasta ja sen muutoksista. Opinnäytetyö. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Luettu 3.6.2015.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25769/Heikkinen%20Outi.pdf?sequence=1>
- Holden, M. 2015. The Family's Influence on Identity. Everyday Life. Global Post. Demand Media. Luettu 3.6.2015
<http://everydaylife.globalpost.com/familys-influence-identity-17733.html>
- Hyvönen, L. 2008. Ammatti-identiteetin muodostuminen uudelleen koulutuksessa ja uudessa ammatissa. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, aikuiskasvatus.
- Isokorpi, T. 2008. Pää pyörällä. Kaaoksesta rauhoittumiseen ja aitoon läsnäoloon. Juva: PS-kustannus.
- Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia. Parempaan vuorovaikutukseen. Juva: PS-kustannus.
- Jaari, A. 2007. Kylliksi itselleni. Helsinki: Edita.
- Jaari, A. 2004. Itsetunto, elämäntunne ja arvot. Korrelatiivinen tutkimus Morris Rosenbergin itsetuntokäsitteen taustasta suomalaisilla työkäisillä. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Jalava, M., Kinnunen, T. & Sulkunen, I. (Toim.) 2013. Kirjoitettu kansakunta. Sukupuoli, uskonto ja kansallinen historia 1900-luvun alkupuolen suomalaisessa tietokirjallisuudessa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden seura.
- Joharin ikkuna. Valmennus Oy Liitos 2013. Luettu 3.6.2015.
http://www.joharinikkuna.fi/index.php?page=0_Mikä+Johari%3F.html
- Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään. Tampere University Press.
- Jokiniemi S. 2006. Uusi opettajuus, ammatti-identiteetti ja tiedonhankinta. Informaatiotutkimus 25 (3), 58-69.
- Kara, R. 2008. Tunnekokemukset ja niiden huomioiminen verkko-oppimisen suunnittelussa. Hyve: Turun AMK:n terveyden ja hyvinvoinnin verkkojulkaisu. ISSN 2242-3516. Luettu 2.6.2015.
<http://hyve.turkuamk.fi/?sivu=98>
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Tampereen yliopisto. Työsuojelurahaston hanke 108267 Loppuraportti. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Luettu 5.6.2015.
https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4301.pdf

Karjalainen, K. & Niemelä, K. 2015. Minä ja tunteet matkalla opettajaidentiteetin löytämiseen. Miten tunteet ovat vaikuttaneet opettajaidentiteettiin kasvamisessa? Julkaisematon harjoitustyö, narratiiviset menetelmät. Lapin yliopisto.

Keltikangas-Järvinen, L. 2001. Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, L. 1994. Hyvä itsetunto. Porvoo: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, L. 2009. Temperamentti – persoonallisuuden biologinen selkäranka. Teoksessa: Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. (Toim.) Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. Juva: PS-Kustannus.

Klassisia teorioita persoonallisuustyypeistä. Sosiaalipsykologian peruskurssi. TYT. Avoin yliopisto. Luettu 5.6.2015.

<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/persoonallisuustyypit.html>

Kulmala, A. 2006. Kerrottuja kokemuksia leimatusta identiteetistä ja toiseudesta. Väitöskirja. Acta Eletronica Universitatis Tamperensis : 523. Tampere University Press. Luettu 5.6.2015.

<http://tampub.uta.fi/handle/10024/67610>

Kupila, P. 2007. ”Minäkö asiantuntija?” Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 302.

Kupila P. 2011. Vahvaksi kasvattajaksi. Artikkelit Opettaja-lehdessä N:o 21. Luettu 23.4.2013.

http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OPETTAJALEHTI_EPAPER_PG/2011_21/156509.htm

Lehtonen, P. 2008. Voimauttava video: asiakaslähtöisyyden, myönteisyyden ja videokuvan muodostama työorientaatio perhetyön menetelmänä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Luettu 24.5.2015.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18899/9789513933395.pdf?s>

Lehtonen, P. 2015. Hyvinvoiva oppilaitos – Voimauttava video ja kuva. Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu. Ohjaavien opettajien tapaaminen. Luento 29.4.2015.

McCubbin, H. I. & Figley, C. R. 1983. Stress and the family. Vol I, Coping with normative transitions. New York: Brunner & Mazel.

Metsäpelto, R-L. & Rantanen, J. 2009. Persoonallisuuden piirteet ihmisten samanlaisuuden ja erilaisuuden kuvaajina. Teoksessa: Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. (Toim.) Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. Juva: PS-Kustannus.

Miller, S., Nunnally, E.W, Wackman, D. 1980. Puhutaan. Se auttaa. Pariviestinnän opas. Porvoo: WSOY.

Miller, S., Miller, P., Nunnally, E.W, Wackman, D. 1997. Suhdetaitoja elämän kumppaneille, jotka haluavat päästää irti vanhasta ja oppia jotain parempaa. Naantali: Resurssi.

Mustakallio, A. 2012. Tartuta ihmisten mieliin vastustamattomia ajatuksia. Luettu 3.6.2015.

<http://www.sanahaltuun.fi/2012/12/tartuta-ihmisten-mieliin-vastustamattomia-ajatuksia/>

Mäkinen, M. 2014. Pienryhmätyö. Mitä itsetunto on? Luettu 3.6.2015.

http://www.mv.helsinki.fi/home/korvela/vanha/opetus/perhekasvatus/Pienryhma_tyot/Aihe_2_teksti_Makinen_co.htm

Määttä, S. 2012. Nuoren opiskelumotivaation tukeminen. Niilo Mäki Instituutti. Motivoimaa hanke. Luettu 6.6.2015

http://oph.fi/download/140519_Sami_Maatta_-_Opiskelijoiden_tukeminen.pdf

Niemelä, S. 1995. Aviopuolisoiden suhde ennen ja jälkeen avioliittokoulutuksen. Kasvatustieteen lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto.

Nummenmaa, L. 2012. Tunteiden psykologia. Helsinki: Tammi.

Ojanen, M. 1993. Itsetuntemusta etsimässä. Psykologian sovelluksia arkielämässä. Tampere: Kirjatoimi.

Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

Oppimateriaalit. Suoritusitsetunto. Luettu 5.6.2015.

<http://oppimateriaalit.internetix.fi/fi/avoimet/1filosofiapsykologia/psykologia/elamanhalinta/itsetunto>

Osallistavan kasvatuksen malli. Aito itse. (2014). Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi. Valtikka.fi-verkkodemokratiahanke. Luettu 5.6.2015.

<http://www.valtikka.fi/ohjaajille/osallistava-kasvatus/aito-itse/>

Parry, K.W. & Hansen, H. (2007). The Organizational Story as Leadership. Leadership. Vol.3, No. 3.

Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Räty O. 1982. Koulutus ammattiin. Juva: WSOY.

Selin, S. 2006. Liisa Keltikangas-Järvinen johdatteli temperamenttien maailmaan. Työterveyslääkäri 24(4): 30–33. Suomen Työterveyslääkäriyhdistys. Luettu 5.6.2015.

http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=t100381

Seppänen, S. 2013. Maskuliinisen identiteetin rakentuminen Karl Ove Knausgårdin omaelämäkerrassa. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitos. Julkaisu E 37. Oulu: Oulu University Press.

Sinkkonen, J. & Parvela, T. 2011. Kouluun! Ekaluokkalaisten vanhemmille. WSOY.

Sippo, M. 2000. Sairaalasielunhoitajan ammatti-identiteetti. Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 225. Helsingin yliopisto.

Sirén, A. 2010. Akateeminen identiteetti tuo opiskelijalle itseluottamusta. 15.8.2010. Yle Uutiset. Tampere.

Taanila, A. 2014. Aineiston esittäminen ja kuvailu. Haaga-Helia. Luettu 6.6.2015. <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/k/kuvailu.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Vuorikoski, M. & Räisänen, M. 2010. Opettajan identiteetti ja identiteettipolitiikat hallintakulttuurien murroksissa. Kasvatus & Aika. Kasvatuksen historiallis-yhteiskunnallinen julkaisu 4/2010.

Ylönen, R. 2005. Kalle Päätalon kieli lukijan mielen ohjaajana. Kielikello 3/2005. Kotimaisten kielten keskus. Luettu 6.6.2015. <http://www.kielikello.fi/index.php?mid=2&pid=11&aid=1591>

LIITTEET**LIITE 1****VIDEON KÄYTTÖ OHJAUKSESSA**

Kyselylomake

Hei!

13.5.2015

Teen opettajaopintoihini (TAOK) kehittämishanketta liittyen videon käyttöön ohjauksessa. Toivon Sinun vastaavan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin 17.5.2015 mennessä. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 5-10 minuuttia. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kiitos!

Ystävällisin terveisin

Kylli Niemelä

*** Required****1. Syntymävuosi *****2. Sukupuoli ***

Mies

Nainen

3. Opettajana toimiminen. *

Valitse listalta montako vuotta olet toiminut opettajana.

Alle 1 vuosi

1-2 vuotta

3-4 vuotta

5-6 vuotta

7-8 vuotta

9 vuotta tai enemmän

4. a. Muu työkokemus

Miltä alalta? Kirjoita alla olevaan tekstikenttään.

4. b. Muu työkokemus

Montako vuotta? Kirjoita alla olevaan tekstikenttään.

5. Opettajien ohjauskokemus *

Montako vuotta Sinulla on ohjauskokemusta?

- Alle 1 vuosi
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5-6 vuotta
- 7 vuotta tai enemmän

6. a. Videokuvauskokemus *

Onko sinulla kokemusta videokuvauksesta tai videon käytöstä ohjauksessa?

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan kokemusta						Erittäin paljon kokemusta

6. b. Millaista videokuvauskokemusta Sinulla on?

Kirjoita tekstikenttään.

6. c. Videokuvauskokemus opetuskäytössä *

Onko Sinulla kokemusta videokuvauksesta opetuskäyttöön?

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan						Erittäin paljon

6. d. Videokuvauskokemus kotivideokäytössä *

Onko Sinulla kokemusta kuvauksesta kotivideolle?

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan						Erittäin paljon

6. e. Videokuvauskokemus ammattikäytössä *

Onko Sinulla kokemusta videokuvauksesta ammattikäytössä?

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan						Erittäin paljon

6. f. Videokuvauskokemus ohjauksessa *

Onko Sinulla kokemusta videokuvauksesta ohjauksessa?

1	2	3	4	5
Ei lainkaan			Erittäin paljon	

7. a. Vaikuttavatko videointitapahtuman Sinussa herättämät tunteet ammatti-identiteettiisi? *

1	2	3	4	5
Ei lainkaan			Erittäin paljon	

7. b. Vaikuttavatko videointitapahtuman ohjattavassa herättämät tunteet tämän ammatti-identiteettiin? *

1	2	3	4	5
ei lainkaan			erittäin paljon	

7. c. Näkyvätkö ohjattavan tunteet hänestä otetussa videokuvassa? *

1	2	3	4	5
Eivät lainkaan			Erittäin hyvin	

7. d. Vaikuttavatko tunteet ohjattavan oppimiseen? *

1	2	3	4	5
eivät laink aan			erittäin paljon	

7. e. Ohjaustilanteen herättämät tunteet eivät vaikuta ohjattavan ammatti-identiteettiin. *

1	2	3	4	5
Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä	

7. f. Videointitapahtuman Sinussa herättämät tunteet eivät vaikuta ammatti-identiteettiisi.

1 2 3 4 5

Täysin eri
mieltä

Täysin samaa mieltä

7. g. Ohjattavan tunteet eivät välity hänestä otetussa videokuvassa. *

1 2 3 4 5

Täysin eri
mieltä

Täysin samaa mieltä

7. h. Tunteet eivät vaikuta ohjattavan oppimiseen. *

1 2 3 4 5

Täysin eri
mieltä

Täysin samaa mieltä

8. Miten videotyöskentelyn aiheuttamat tunteet mielestäsi vaikuttavat ohjattavaan? *

9. Miten ajattelet video-ohjauksen vaikuttavan ohjattavan identiteettiin? *

10. Miten ajattelet video-ohjauksen vaikuttavan tai vaikuttaneen Sinuun? *

Kuvaile vaikutusta...

11. Minkälaisia vaikutuksia ohjaukseen liittyvillä tunteilla on ollut sinuun? *

Kuvaile vaikutusta...

12. a. Haluan mukaan videoavusteiseen ohjaukseen koulutettavien ryhmään syksyllä 2015? *

Kyllä

En

12. b. Jos vastasit kyllä, voit laittaa tähän sähköpostiosoitteesi

13. a. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Voit valita useita vaihtoehtoja.

En ole kiinnostunut siitä

Menetelmä kiinnostaa minua

Etäpalautteen antamisen mahdollisuus

Uuden oppiminen

13. b. Jos edellisessä kohdassa ei ole Sinulle sopivaa vaihtoehtoa, vastaa tähän. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta?

Muu, mikä?

14. a. Millaista koulutusta haluaisit aiheen tiimoilta saada? *

Voit valita useita vaihtoehtoja.

Teknistä

Videon YouTube:iin laittamisessa

Tekemisen sisällölliseen puoleen perehdyttämisessä

Palautteen antamiseen videon avulla

14. b. Jos edellisessä kohdassa ei ole Sinulle sopivaa vaihtoehtoa, vastaa tässä. Millaista koulutusta haluaisit aiheen tiimoilta saada?

Muuta, millaista?

15. Miten näet, että videoavusteinen opetus voisi tukea ohjattavan ammatti-identiteettiä?

1

2

3

4

5

Ei lainkaan

Erittäin paljon

16. Mikä on suurin esteesi videoavusteisen ohjauksen toteuttamiselle? *

oma tekninen osaaminen
 laitteiden ja välineiden puute tai heikko taso
 uuden opettelu
 pelko, että en saa opiskelijoita mukaan
 ajan puute

17. a. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Voimauttava palaute

1 2 3 4 5

 Ei lainkaan

 Erittäin paljon
17. b. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Osallisuus, yhdessä tekeminen

1 2 3 4 5

 Ei lainkaan

 Erittäin paljon
17. c. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Kuvattavan toiminnan huomioiminen

1 2 3 4 5

 Ei lainkaan

 Erittäin paljon
17. d. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Asioiden työstämisestä nauttiminen

1 2 3 4 5

 Ei lainkaan

 Erittäin paljon
17. e. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Ohjannan rakentavaan palautteeseen keskittyminen

1 2 3 4 5

 Ei lainkaan

 Erittäin paljon
17. f. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Luovuus

1 2 3 4 5

 Ei lainkaan

 Erittäin paljon

17. g. Mikä saa sinut kiinnostumaan videoavusteisesta ohjauksesta? *

Mielenkiinto videoavusteiseen ohjaukseen

1

2

3

4

5

Ei lainkaanErittäin paljon

18. Kerro lyhyesti oma kokemuksesi siitä, miten videoavusteinen ohjaus ja siihen liittyvät tunteet voivat olla tukemassa opettajan ammatti-identiteettiä? *

Jos Sinulla ei ole kokemusta videoavusteisesta ohjauksesta, kerro oma kokemuksesi siitä, miten tunteet vaikuttavat opettajan ammatti-identiteetin muodostumiseen. Voit kertoa yhden oman konkreetin esimerkin tai pari.