



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutuksestaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Wenström, S., & Ström, K. (2024). Yhdessä pedagogista hyvinvointia kehittämään. *Oamk Journal*, (58). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2024051631403>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 58/2024

Julkaisuvuosi: 2024

Tekijätiedot: Wenström Sanna, Ström Kristina

Oikeudet: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2024051631403>

Tiivistelmä: Pedagoginen hyvinvointi tarkoittaa oppilaitosyhteisön kaikkien jäsenten hyvinvointia ja oppimista, joka rakentuu arjen vuorovaikutuksessa. Pedagogista hyvinvointia on mahdollista edistää soveltamalla positiivisen organisaatiotutkimuksen tutkimustietoa läpileikkaavasti johtamisen, organisaation, työyhteisön sekä pedagogiikan tasoilla. Artikkelissa kuvataan pedagogisen hyvinvoinnin kehittämistä nojaten positiivisen organisaation PRIDE-teoriaan pedagogisen hyvinvoinnin edellytysten jäsentäjänä. Artikkelissa hyödynnetään pedagogisen hyvinvoinnin kehittämishankkeissa saatuja kokemuksia. Keskeisenä havaintona on, että pedagogisen hyvinvoinnin kehittäminen hyötyy yhteisestä viitekehyksestä. Lisäksi keskiöön nousee jokaisen työyhteisön jäsenen itsetietoisuuden ja reflektion merkitys.

Yhdessä pedagogista hyvinvointia kehittämään

23.5.2024 - Wenström Sanna, Ström Kristina

Pedagoginen hyvinvointi tarkoittaa oppilaitoksen kaikkien toimijoiden, niin opiskelijoiden kuin henkilöstön hyvinvointia ja oppimista. Pedagoginen hyvinvointi rakentuu arjen vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnassa johtamisen, organisaation, työyhteisön, pedagogiikan sekä yksilöiden ajattelun ja toiminnan tasoilla. Kun pedagogista hyvinvointia halutaan kehittää, on tärkeä huomioida kaikki nämä tasot ja kehittää niitä yhdenmukaiselta perustalta hyvinvointia ja oppimista koskevan tutkimustiedon varassa.

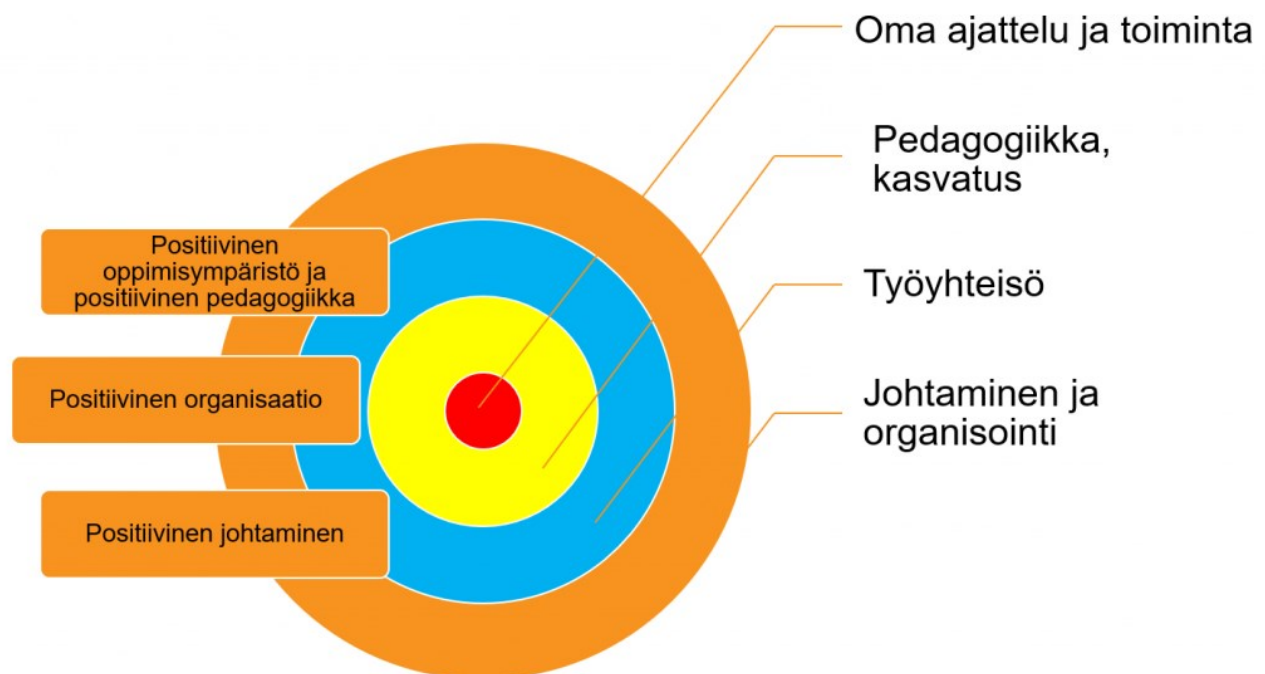


Vahvuus- ja voimavarapedagogiikassa opiskelijoita ohjataan tunnistamaan omia vahvuuksiaan laaja-alaisesti (kuva: Ivan Samkov/pexels.com).

Pedagogisen hyvinvoinnin käsitteen ovat kehittäneet Itä-Suomen yliopiston tutkijat [1]. Lähtökohtana oli pedagogiikan ja hyvinvoinnin semanttinen tarkastelu sekä niiden välisen yhteyden ymmärtäminen [2]. Käsitteen hyödyntäminen on viime vuosina laajentunut peruskoulua koskevasta tutkimuksesta [3] [4] myös ammatilliseen koulutukseen ja

opettajankoulutukseen [5] sekä korkeakouluihin [6]. Myös yhteys koulutusjohtamiseen on ilmeinen: pedagoginen hyvinvointi voidaan ymmärtää oppilaitoksen ydinprosessiksi, johon pedagoginen johtaminen ja henkilöstöjohtaminen kytkeytyvät [7] [8].

Tässä artikkelissa tarkastellaan pedagogisen hyvinvoinnin kehittämistä oppilaitoksen läpileikkaavana toimintana johtamisen ja organisaation, työyhteisön, pedagogiikan sekä johtajuuden ja opettajuuden näkökulmista (kuvio 1). Tarkoitus on kuvata ja perustella niitä kehittämisen sisältöjä ja menetelmiä, joiden avulla pedagogista hyvinvointia on mahdollista edistää. Lähtökohtana on oppilaitosyhteisö systeemisena kokonaisuutena, jonka eri osat vaikuttavat toisiinsa [9] ja joita sen vuoksi tulee myös kehittää yhtäläisten periaatteiden varassa [8] [10].



KUVIO 1. Pedagogisen hyvinvoinnin tasot (mukaillen [8], s. 59).

Artikkelissa hyödynnetään Oulun ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun "Pedagogista hyvinvointia kehittämässä" sekä "Tillsammans – Yhdessä pedagogista hyvinvointia kehittämään" -hankkeissa toteutetuista kehittämisohjelmista saatuja kokemuksia. Hankkeet perustuvat positiivisen organisaation, positiivisen johtamisen sekä positiivisen pedagogiikan teoreettiseen kehykseen [8] [11] [12], ja niihin on osallistunut opetus- ja ohjaushenkilöstöä sekä oppilaitosjohtoa perusopetuksesta, varhaiskasvatuksesta sekä toiselta asteelta.

Positiivinen johtaminen on oppimisen ja hyvinvoinnin johtamista

Laajan pedagogisen johtamisen näkemyksen mukaan johtaminen oppilaitoksessa vaikuttaa aina pedagogiseen toimintaan [13]. Johtaminen vaikuttaa aina myös työhyvinvointiin [14]. On todettu, että positiivinen johtaminen edistää henkilöstön työn imua eri mekanismeilla, keskeisesti johtamisvuorovaikutuksen kautta [15]. Henkilöstön työn imulla on edelleen yhteys työssä oppimiseen ja kehittymiseen [11] [16] [17]. Pedagogisen hyvinvoinnin näkökulmasta merkittävintä on, että opettajien kokemalla työn imulla tai innostuksella on ratkaiseva merkitys opiskelijoiden oppimiselle, sitoutumiselle ja motivaatiolle [18].

Positiivinen johtaminen on vuorovaikutusta korostava johtamisteoria, joka perustuu humanistis-holistiselle ihmiskäsitykselle [11]. Wenströmin [8] määritelmän mukaan positiivinen johtaja

- tarkastelee ja reflektoi omaa ajatteluaan, tunteitaan, asenteitaan, arvojaan ja ihmiskäsitystään sekä omaa tapansa johtaa ja olla vuorovaikutuksessa
- haluaa kehittyä johtajana sekä sitoutuu henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun
- soveltaa tietoisesti, tavoitteellisesti ja systemaattisesti positiivisen johtamisen ja organisaation tutkimustietoa ja tutkimustietoon pohjautuvia menetelmiä johtamisessa ja organisoinnissa
- ymmärtää näiden menetelmien, toimintatapojen ja käytänteiden teoreettisen perustan ja vaikutusmekanismit.

Positiivista johtamista on tutkittu oppilaitoskontekstissa nojautuen positiivisen organisaation PRIDE-teoriaan [11] [19] [20]. Teorian mukaisesti positiivisen eli hyvinvointia ja oppimista tukeva organisaation tai oppilaitoksen osatekijöitä ovat myönteiset käytänteet (positive practices), vuorovaikutus ja yhteistyö (relationship enhancement), yksilölliset vahvuudet (individual attributes), positiivinen johtajuus (dynamic leadership) sekä myönteiset tunteet ja ilmapiiri (emotional wellbeing) [11].

PRIDE-teorian osa-alueita voidaan ajatella silmälaseina, linssinä, jonka läpi organisaatiota voidaan johtaa ja kehittää ja jonka avulla yhteisesti voidaan jäsentää ja sanoittaa hyvinvointia ja oppimista edistävää toimintakulttuuria. Toisaalta teoria toimii myös sateenvarjona eli eräänlaisena kokoavana viitekehyksenä omalle johtamisen

käyttöteorialle, joka usein on hyvin intuitiivinen, jopa tiedostamaton. Siitä tietoisesti tuleminen on edellytys sille, että omaa johtajuutta ja johtamista voi kehittää positiivisen johtajuuden suuntaan [21].

Positiivisen johtajuuden kehittämisessä hyödynnetään autenttisuuden osatekijöille perustuvaa mallia [22], joka koostuu kuudesta toisiinsa kytkeytyvästä vaiheesta:

- tunnista omat vahvuudet, tunteet ja vuorovaikutuksen tapa
- tunnusta ja tule tietoisesti kehittämisen kohteista
- tutki ja reflektoi
- etsi tukea muilta
- tutustu teoriaan
- toimi ja kokeile. [23]

Tämä 6xT-malli tai reflektiopolku, joka pohjautuu alun perin Lea Veivon näkemyksiin [24] ja jota Kristina Ström tutkii tekeillä olevassa väitöskirjassaan, on muodostanut pedagogisen hyvinvoinnin hankkeissa johtajille suunnattujen positiivisen johtamisen valmennusten pedagogisen rungon. Se tarkoittaa, että mallin eri vaiheita on tuettu ja aktivoitu erilaisin toimenpitein, kuten vahvuustyöskentelyllä, oppimis- ja reflektiopäiväkirjan avulla, teoriasisällöillä sekä kokeiluun ohjaavilla tehtävillä.

Lisäksi osana positiivisen johtamisen valmennuksia on toteutettu positiivisen johtamisen työnohjauksellisia vertaisryhmiä, joiden tarkoitus on ollut syventää valmennusten antia ja teoriaa omakohtaisesti ja oppia jäsentämään ja tarkastelemaan omaa johtajuutta ja johtamistoimintaa positiivisen johtamisen ”silmälaseilla”. Vertaisryhmien tarkoitus on myös ollut toimia reflektion mahdollistajina, yhteisöllisen oppimisen edistäjinä, uusien näkökulmien avaajana sekä kollegiaalisena tukiverkkona [21] [25].

Pedagoginen hyvinvointi syntyy vuorovaikutuksessa

Pedagogisen hyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on, että koko oppilaitosyhteisö jakaa yhteisen käsityksen pedagogisen hyvinvoinnin merkityksellisyydestä sekä omasta roolista yhteisen hyvinvoinnin rakentajana. Koska pedagoginen hyvinvointi rakentuu arjen vuorovaikutuksessa ja kohtaamisissa, on se jokaisen oppilaitoksessa työskentelevän tehtävä. Siten pedagoginen hyvinvointi tulee lähelle oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa kuvattua yhteisöllistä hyvinvointia.

Positiivisen organisaation näkökulmasta pedagogisesti hyvinvoivan työyhteisön ja sen toimintakulttuurin ymmärretään rakentuvan PRIDE-teorian osa-alueiden varaan eli myönteisille käytänteille, vuorovaikutukselle, yhteistyölle ja yhteisöllisyydelle; erilaisten vahvuuksien huomioimiselle, hyödyntämiselle ja arvostamiselle; oman työn ja oman itsen johtamiselle sekä myönteiselle ja psykologisesti turvalliselle ilmapiirille [8] [11]. Näin PRIDE-teoria muodostaa yhteisen viitekehyksen ja käsitteistön kouluyhteisön arjen työlle ja kehittämislle.

Tutkimukset osoittavat, että työn imu ja innostus ovat luonteeltaan sosiaalisia ja tarttuvia, ja ne vahvistuvat ja leviävät työyhteisön vuorovaikutuksessa [11] [26]. Työyhteisön tuki on kantava voima erityisesti muutoksissa ja haasteissa ja rohkaisee esimerkiksi uuden kokeilua [27]. Tutkimukset osoittavat, että kun työyhteisössä suhtaudutaan toisiin empaattisesti ja arvostaen, lisää se sekä työssä kukoistamista, suoriutumista että ammatillista kasvua [28].

Käytännön kokemukset kuitenkin osoittavat, että koulun kiireinen arki heikentää mahdollisuuksia kohtaamiseen ja vapaamuotoiseen vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten kesken. Muodolliset vuorovaikutusfooromit, kuten opettajankokoukset, voidaan kokea yksisuuntaisiksi ja asiapitoisiksi, jolloin työyhteisön asioille tai kuulumisille ei ole aikaa. Tästä syystä pedagogisen hyvinvoinnin hankkeissa on kehitetty ja kokeiltu erityistä työyhteisökeskustelun mallia, joka tarjoaa fasilitoitun tilaisuuden keskustella PRIDE-teorian teemoista oman työyhteisön näkökulmasta. Palautteiden perusteella keskustelut on koettu hyödylliseksi, kuten alla oleva varhaiskasvatuksen opettajan sitaatti osoittaa:

”Isossa talossa kaikkien henkilökuntaan kuuluvien kohtaaminen päivittäin, joskus jopa viikoittain, on harvinaista. Oli mukavaa tavata työkavereita ilman lapsia ja keskustella asiallisesti oikeista ja tärkeistä asioista. Keskustelussa hyödyllistä oli toisten kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen sekä riittävä aika.”

Tutkimustietoa työyhteisökeskustelujen kokemuksista ja vaikuttavuudesta saadaan myöhemmin osana Päivi Haapakosken väitöstutkimusta.

Positiivinen pedagogiikka rakentaa vahvuuksille

Positiivinen pedagogiikka tarkoittaa hyvinvoinnin vahvistamista tasaveroisena oppimistavoitteena muiden oppimissisältöjen rinnalla sekä erilaisten hyvinvointitaitojen

opettamista [29]. Näin positiivisen pedagogiikan voidaan sanoa tuottavan pedagogista hyvinvointia opiskelijoille mutta myös opettajille [30].

Pedagogisen hyvinvoinnin kehittämishankkeissa positiivisen pedagogiikan lähestymistavaksi valittiin vahvuus- ja voimavarapedagogiikka, jonka keskiössä on vahvuuksien laaja-alainen tunnistaminen [31]. Tutkimukset osoittavat, että kun opiskelijat tulevat tietoisiksi omista vahvuuksistaan, kiinnostuksistaan, osaamisestaan, arvoistaan ja resursseistaan, vahvistuu heidän psykologinen pääomansa, mikä heijastuu myös kasvun asenteena ja opiskelumotivaationa [32]. Psykologinen pääoma pitää sisällään itseluottamuksen, toiveikkuuden, optimismin ja resilienssin, jotka ovat välttämättömiä tulevaisuusvalmiuksia sekä osaamisidentiteetin rakennusaineiksi [32] [33] [34].

Positiivisen pedagogiikan rinnalla on huomiota kiinnitetty myös positiivisen oppimisympäristön kehittämiseen. Onkin todettu, että PRIDE-teoria soveltuu myös positiivisen oppimisympäristön määrittämiseen: se kuvaa ja jäsentää niitä tekijöitä, jotka opiskelijoiden käsitysten mukaan edistävät pedagogista hyvinvointia [35].

Kaikki vaikuttaa kaikkeen, mutta kaikki alkaa itsestä

Pedagogisen hyvinvoinnin kantava idea on, että vain hyvinvoivat aikuiset oppivassa yhteisössä voivat tukea lasten ja nuorten hyvinvointia ja oppimista. Keskeisen merkityksen saa oppilaitosyhteisön arjessa tapahtuva vuorovaikutus ja kohtaaminen. Siksi pedagogisen hyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on jokaisen yksilön itsetuntemus ja itsereflektio. Vasta kun omista vahvuuksista, tunteista ja kohtaamisen tavasta tulee tietoiseksi, on niitä mahdollista kehittää ja johtaa [36].

Pedagogisen hyvinvoinnin kehittämishankkeet ovat tarjonneet positiivisen organisaatiotutkimuksen tutkimustietoon perustuvia kehittämispolkuja yksilöille ja työyhteisöille. Hankkeista saatujen kokemusten sekä muiden tekeillä olevien tutkimusten perusteella [37] on osoittautunut merkitykselliseksi, että pedagogisen hyvinvoinnin edellytysten jäsentämiseksi on käytettävissä viitekehys, PRIDE-teoria, joka toimii niin johtamisen, organisaation, työyhteisön kuin oppimisympäristönkin tasoilla. Kun arkea ja kehittämistä katsotaan yhteisten silmälasien läpi, löytyy niille myös yhteinen fokus ja päämäärä.

Sanna Wenström

lehtori

TKI-yksikkö/johtaminen ja hyvinvointi

Oulun ammattikorkeakoulu

Kristina Ström

liiketoiminnan opettaja

Etelä-Savon ammattiopisto

Yhdessä pedagogista hyvinvointia kehittämään -hanke (8/22–12/23) sekä

Tillsammans – Pedagogista hyvinvointia kehittämässä -hanke (5/23–6/25)

Tavoite: Oppilaitosyhteisöjen pedagogisen hyvinvoinnin kehittäminen positiivisen johtamisen ja organisoinnin sekä positiivisen pedagogiikan keinoin

Rahoittajat: Opetushallitus

Koordinaattori: Oulun ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

[Kaikki Yhdessä pedagogista hyvinvointia kehittämään -hankkeen julkaisut Oamk Journalissa](#)

[Kaikki Tillsammans – Pedagogista hyvinvointia kehittämässä -hankkeen julkaisut Oamk Journalissa](#)

Lähteet

[1] Lappalainen, K., Kuittinen, M., & Meriläinen, M. (2008). Esipuhe. Teoksessa K. Lappalainen, K. Kuittinen & M. Meriläinen (toim.), *Pedagoginen hyvinvointi* (s. 5–6). Suomen kasvatustieteellinen seura.

[2] Meriläinen, M., Lappalainen, K., & Kuittinen, M. (2008). Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde. Teoksessa K. Lappalainen, M., Kuittinen & M. Meriläinen (toim.), *Pedagoginen hyvinvointi* (s. 7–11). Suomen kasvatustieteellinen seura.

[3] Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. (2012). Do comprehensive school teachers perceive themselves as active professional agents in school reforms? *Journal of Educational Change*, 13(1), 95–116. <https://doi.org/10.1007/s10833-011-9171-0>

[4] Soini, T., Pyhältö, K., & Pietarinen, J. (2010). Pedagogical well-being: Reflecting learning and well-being in teachers' work. *Teachers and Teaching*, 16(6), 735–751. <https://doi.org/10.1080/13540602.2010.517690>

[5] Erkkilä, R., & Perunka, S. (2021). Pedagoginen hyvinvointi voimaannuttaa ja osallistaa opettajan ja opiskelijan. *Oamk Journal*, (26). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021053132389>

[6] Vanhanen-Nuutinen, L., & Kotila, H. (2022). Kaikki vaikuttaa kaikkeen – Korkeakouluyhteisön pedagogista hyvinvointia kehitetään yhteistyössä. *Pedagogi*, (1). Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202301265991>

[7] Wenström, S. (2019). Positiivisella johtamisella pedagogista hyvinvointia. *ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut*, (10). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201902134751>

[8] Wenström, S. (2020). *Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla*. PS-kustannus.

[9] Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244–257.

[10] Fonsén, E., Ahtiainen, R., Kiuru, L., Lahtero, T., Hotulainen, R., & Kallioniemi, A. (2022). Kasvatus- ja opetusalan johtajien näkemyksiä omasta johtamisosaamisestaan ja sen kehittämistarpeista. *Työelämän tutkimus*, 20(1), 90–117. <https://doi.org/10.37455/tt.95779>

[11] Wenström, S. (2020). *Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. Defining positive organization and positive leadership in VET* [väitöskirja, Lapin yliopisto]. Lauda – Lapin yliopiston sähköinen julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-185-9>

[12] Wenström, S. (2020). Positiivinen pedagogiikka ammatillisessa koulutuksessa Teoksessa T. Mykrä (toim.), *Oppimisen iloa ilmiöpohjaisesti* (s. 30–40). Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://www.haaga-helia.fi/fi/ajankohtaista/artikkelit/oppimisen-iloa-ilmiopohjaisesti>

- [13] Lahtero, T., & Laasonen, I. (2021). Laaja pedagoginen johtaminen. Teoksessa A. Holappa, A. Hyyryläinen, P. Kola-Torvinen, S. Korva & A. Smeds-Nylund (toim.), *Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen* (s. 205–219). PS-kustannus.
- [14] Wijewardena, N., Samaratunge, R., & Härtel, C. (2014). Creating better employees through positive leadership behavior in the public sector. *International Journal of Public Administration*, 37(5), 288–298. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.835320>
- [15] Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2021). Exploring the Leadership–Engagement Nexus: A Moderated Meta-Analysis and Review of Explaining Mechanisms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8592. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168592>
- [16] Chughtai, A., & Buckley, F. (2011). Work engagement antecedents, the mediating role of learning, goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684–705. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/13620431111187290>
- [17] Maden, C. (2015). Linking high involvement human resource practices to employee proactivity: The role of work engagement and learning goal orientation. *Personnel Review*, 44(5), 720–738. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0030>
- [18] Keller, M. M., Goetz, T., Becker, E. S., Morger, V., & Hensley, L. (2014). Feeling and showing: a new conceptualization of dispositional teacher enthusiasm and its relation to students' interest. *Learning and Instruction*, 33, 29–38. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2014.03.001>
- [19] Cheung, K. H. R. (2014). *An ethnographic case study on transformation of a social welfare agency into a positive organization*. The Hong Kong Polytechnic University. <http://ira.lib.polyu.edu.hk/handle/10397/35451>
- [20] Wenström, S., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2018). "The Force that Keeps you Going": Enthusiasm in Vocational Education and Training (VET) Teachers' Work. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(4), 244–263. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.5.4.1>
- [21] Keski-Luopa, K. (2015). *Työnohjaus vai superviisaus?* Metanoia-instituutti.

- [22] Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373–394. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.002>
- [23] Wenström, S. (2023). Ei kai rehtorillakaan aina tarvitse olla hyvä päivä? Positiivisen johtamisen perusteet pessimisteille. Teoksessa M. Saviniemi, M. Maikkola, P. Vaskuri, & M. Kinnunen (toim.), *Pessimismi opetuksessa. Vaatimattomia vinkkejä opettajalle* (s. 111–127). PS-kustannus.
- [24] Veivo-Lempinen, L. (2009). Nuoren aito kohtaaminen. Teoksessa A. Lämsä (toim.), *Mun on paha olla. Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin* (s. 197–213). PS-kustannus.
- [25] Baron, L., & Parent, E. (2015). Developing authentic leadership within a training context: Three phenomena supporting the individual development process. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(1), 37–53. <https://doi.org/10.1177/154805181351950>
- [26] Perhoniemi, R., & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia*, 48(2), 88–101.
- [27] Lam, S., Cheng, R. W., & Choy, H. C. (2010). School support and teacher motivation to implement project-based learning. *Learning and Instruction*, 20(6), 487–497. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2009.07.003>
- [28] Shefer, N., Carmeli, A., & Cohen-Meitar, R. (2018). Bringing Carl Rogers Back In: Exploring the Power of Positive Regard at Work. *British Journal of Management*, 29, 63–81. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12247>
- [29] Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkinis M. (2009). Positive education. *Positive psychology and classroom interventions*. *Oxford Review of Education*, 35, 293–311. <https://doi.org/10.1080/03054980902934563>
- [30] Leskisenoja, E. (2016). Vuosi koulua, vuosi iloa. PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluilon edistäjinä [väitöskirja, Lapin yliopisto]. Lauda – Lapin yliopiston sähköinen julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-915-9>
- [31] Wenström, S. (2022). Kaikilla vahvuuksilla. Opas laajan vahvuusnäkömyksen käyttöön opetuksessa. PS-kustannus.

- [32] Katajisto, M. (2023). Voimat kehiin! Yhdeksäsluokkalaisten ja opinto-ohjaajien kokemuksia vahvuusperustaisesta ohjauksesta [väitöskirja, Lapin yliopisto]. Lauda – Lapin yliopiston sähköinen julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-366-2>
- [33] Halonen, L., Grekula, M., & Wenström, S. (2020). Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamisidentiteetin rakentumisen tueksi. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut, (11). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202003198542>
- [34] Wenström, S. (2024). Positiivisen psykologisen pääoman merkitys muuttuvassa maailmassa. Oamk Journal, (39). Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2024040514844>
- [35] Hurskainen, J., Wenström, S., & Uusiautti, S. (2023). A PRIDE-theory-based analysis of a positive learning environment in a Finnish vocational education and training (VET) institution. Nordic Journal of Vocational Education and Training, 13(2), 74–99. <https://doi.org/10.3384/njvet.2242-458X.2313274>
- [36] Castelli, P. A. (2016). Reflective leadership review: a framework for improving organisational performance. Journal of Management Development, 35(2), 217–236. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2015-0112>
- [37] Ström, K., Wenström, S., & Uusiautti, S. Positive Leadership Development and Leadership Types in Finnish Leaders' Narratives [käsikirjoitus lähetetty].