

Sonja Pälli

TANSSITEATTERI TANSSIJUUDEN KASVUALUSTANA
Tapaustutkimus työharjoittelun hyödyistä

TANSSITEATTERI TANSSIJUUDEN KASVUALUSTANA

Tapaustutkimus työharjoittelun hyödyistä

Sonja Pälli
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Tanssinopettajan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Tanssinopettajan tutkinto-ohjelma

Tekijä: Sonja Pälli

Opinnäytetyön nimi: Tanssiteatteri tanssijuuden kasvualustana: Tapaustutkimus työharjoittelun hyödyistä

Työn ohjaajat: Petri Hoppu, Niina Susan Vahtola

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2017 Sivumäärä: 53 + 1

Tutkin opinnäytetyössäni työharjoittelun vaikutusta tanssialan opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen. Tutkimus on saanut alkunsa henkilökohtaisesta pohdinnasta oman ammatillisen osaamiseni sekä identiteettini rakentumisesta ja kehittymisestä. Tutkimus on toteutettu tapaustutkimuksena yhteistyössä Tanssiteatteri MD:n kanssa. Aineisto on koottu haastattelemalla tanssiteatterin tanssija-koreografeja Anniina Kumpuniemeä ja Samuli Roinista sekä tanssin ammattiopiskelijoita Wilma Maunulaa ja Siiri Salmenojaa. Tutkimukseni on laadullinen ja olen hyödyntänyt haastattelujen lisäksi etnografista havainnointia työharjoittelujaksonei yhteydessä kyseisessä tanssiteatterissa. Tutkimuksen teoriapohjana olen hyödyntänyt teemaa käsittelevää tutkimuskirjallisuutta. Aineistoni sekä hyödyntämäni tietoperustan keskustelun myötä pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiini: mitä työharjoittelu opettaa ja miten työharjoittelu tukee tanssin opiskelijan ammatillista kasvua ja kehitystä?

Tutkimukseni on osoittanut, että tanssijan työharjoittelu tanssiteatterissa opettaa monipuolisesti alalla vaadittavia tietoja ja taitoja. Erityisesti yksilön taiteelliset näkemykset ja esiintymisessä olennaiset osa-alueet sekä työyhteisössä vaadittava osaaminen pääsevät kehittymään työssäoppimisjakson aikana. Parhaimmillaan työharjoittelu selventää yksilön ammatillista tulevaisuudenkuvaa ja ohjaa tätä kehittymään alalla omaan suuntaansa. Lisäksi työharjoittelu mahdollistaa kaikkien osapuolien reflektoinnin sekä toiminnan kehittymisen. Tämän vuoksi on mielestäni tärkeää, että tanssialan koulutuksen ja työelämän yhteistyö jatkuu ja kehittyy myös tulevaisuudessa sekä erilaiset tanssialan koulutukseen liittyvät kehittämishankkeet huomioidaan tanssiteaterille myönnetyissä taloudellisissa avustuksissa.

Asiasanat: Työssäoppiminen, ammatti-identiteetti, taiteilijuus, tanssiteatteri, osaaminen, tanssijakoulutus, tanssijuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Bachelor of Arts, Dance education

Author: Sonja Pälli

Title of thesis: Dance theatre as a dancer's platform for professional growth and development: Case study about the benefits of dance students' practical training

Supervisors: Petri Hoppu, Niina Susan Vahtola

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2017

Number of pages: 53 + 1

In my thesis I study how practical training affects students' professional growth and development in professional dance education. The research is based on my personal thoughts about development of my own professional competence and identity. The research has been executed as a case study in concert with Dance Theatre MD located in Tampere, Finland. I've gathered the research material by interviewing two Dance Theatre MD's dancer-choreographers Anniina Kumpuniemi and Samuli Roininen along with two professional dance students Wilma Maunula and Siiri Salmenoja from Tampere conservatory. I have also exploited participating observation during my practical training period as an intern. For theoretical material I use research literature based on the research's theme and aim to answer my research questions: what does practical training teach in a dance theatre and how does practical training support dance students' professional growth and development?

In my research I've come to the conclusion that dance students' practical training in a dance theatre teaches necessary dance skills in various ways. It develops specially individual's artistic views, skills needed in performing and working as a part of a community. At its best practical training clarifies students' prospects and directs individuals to develop on their own ways. Moreover practical training enables reflection and operations' development within students, education and work. Because of this I believe it's important that co-operation with education and work life continues and develops also in the future. I also believe that educational projects should be perceived in funding for dance.

Keywords: On-the-job learning, occupational identity, art, dance theatre, skills, professional dance education, dance

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Tutkimuksen toteutus	9
2.2 Käsitteet	11
3 TANSSITEATTERIN TOIMINTA-AJATUS PEDAGOGISEN YHTEISTYÖN TAUSTALLA	14
3.1 Työharjoittelun tavoitteet	15
3.2 Työharjoittelun sisältö	19
4 TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISEN KASVUN VÄLINEENÄ	21
4.1 Tavoitteena ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus	24
4.1.1 Ammatillinen osaaminen tanssialalla	27
4.1.2 Taiteilijuus osana osaamista	32
4.2 Mentorointi ja hiljaisen tiedon välittyminen työharjoittelussa	33
4.3 Työssä oppimisesta	36
4.4 Aiemmin hankitun osaamisen merkitys työharjoittelussa	38
5 KOHTI TANSSIN AMMATTILAISUUTTA	41
5.1 Kuinka menestyä tanssialalla	41
5.2 Ammatillisen identiteetin rakentuminen	42
6 TYÖHARJOITTELUN HYÖDYT	46
6.1 Työharjoittelu koulutuksen ja työelämän kehittäjänä	46
6.2 Työharjoittelu ammatillisen osaamisen kehittäjänä	47
6.3 Työharjoittelu ammatti-identiteetin kehittäjänä	50
7 LOPPUPÄÄTELMÄT	53
LÄHTEET	54
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tarkastelen opinnäytetyössäni työharjoittelun vaikutuksia tanssin ammattiopiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen. Tutkimuksen ennakkoletukset ja lähtökohdat perustuvat aikaisempaan tanssijan ammattikoulutukseeni Tampereen konservatoriossa, nykyiseen tanssinopettajan koulutukseeni Oulun ammattikorkeakoulussa sekä työkokemuksiini tanssijana. Tutkimukseni on toteutettu tapaustutkimuksena yhteistyössä tamperelaisen Tanssiteatteri MD:n kanssa, ja lähestyn tutkimuksen teemaa pääasiassa opiskelijoiden sekä työnantajatahon näkökulmasta. Aineiston olen koonnut haastattelemalla tanssiteatterin tanssija-koreografeja Anniina Kumpuniemeä ja Samuli Roinista sekä Tampereen konservatoriossa tanssijan koulutuksessa opiskelevia Wilma Mounulaa ja Siiri Salmenojaa. Lisäksi olen hyödyntänyt osallistuvaa havainnointia oman työharjoittelujaksoni lomassa. Tutkimuksen teoriapohjana hyödynnän teemaa käsittelevää tutkimuskirjallisuutta.

Tanssin ammattikentälle integroituminen on ajoittain tuntunut haasteelliselta ja on ajanut pohtimaan ammatillisen osaamisen ja identiteetin kehittymistä sekä niitä tukevia elementtejä koulutuksessa ja työelämässä. Erilaiset työssäoppimisyksöt ja työkokemukset ovat opettaneet alalla vaadittavaa osaamista sekä kehittymistä osoittaen myös tanssijan erilaisia työllistymismahdollisuuksia. Tutkimukseni myötä olen päässyt avartamaan näkemyksiäni sekä tanssijana että tanssinopettajana. Kasvava ymmärrykseni ammatillisen identiteetin dynaamisesta luonteesta on auttanut minua hyväksymään, tunnistamaan ja tunnustamaan osaamiseni eri muotoja.

Henkilökohtaisten kokemusten perusteella lähestyn tutkimusteemaa siten, että työssäoppimisyksöt osana tanssijan ammatillista koulutusta ovat ammatillisen osaamisen monipuolisen kehittymisen kannalta tärkeitä ja merkityksellisiä. Pyrkimykseni on osoittaa, mitä alalla vaadittavaa osaamista tanssijan työharjoittelu opettaa, millä tavoin se tukee yksilön ammatillista kasvua ja kehitystä ja minkä vuoksi tanssitaiteen rahoituksissa tulisi huomioida myös koulutukseen liittyvät kehittämishankkeet.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tutkimukseni on saanut alkunsa henkilökohtaisesta pohdinnasta oman ammatitaitoni sekä ammatti-identiteettini rakentumisesta ja kehitymisestä. Joitakin vuosia tanssialalla toimineena olen törmännyt haasteeseen sopeutua ja löytää paikkaani tanssin ammattikentällä. Oman osaamisen määrittäminen ja alalle tyypillinen genrejaottelu ovat luoneet ajoittain epävarmuutta omasta ammatillisesta osaamisesta. Tähän ovat vaikuttaneet myös kentällä vallitseva yleinen ilmapiiri sekä työllisyysmahdollisuuksien heikko ja edelleen hupeneva tilanne.

Lukiessani tämän päivän tanssikonkareiden kirjoituksia omien uriensa alkutaipeista ja elämästä, ymmärrän, että ala on muuttunut valtavasti. Taide ja taidealan koulutus Suomessa on kasvanut ja huolimatta viimeaikoina tehdyistä taloudellisista leikkauksista ja koulutusohjelmien alasajoista, tanssin ammattilaisia valmistuu vuosittain. Työllistymismahdollisuudet ovat marginaaliset ja valtion sekä muiden rahoittajien taloudellinen tuki tanssitaiteelle näyttää olevan yhä vaikeammin saatavilla: rahoituksellisesti tanssi on marginaalissa teatteriin verrattuna. Vuonna 2015 valtionosuusrahoituksen piirissä olevista 57 näyttämötaideorganisaatiosta 19 % oli tanssitoimijoita, mutta julkisesta tuesta tanssille kohdentui vain 4 %. Yleisömmääriin ja teatterin saamaan tukeen suhteutettuna valtionosuusjärjestelmän piirissä olevien tanssitoimijoiden julkisen tuen tulisi olla yli kaksinkertainen. Tanssin alisteinen rahoitusasema on heijastunut selvästi myös rahoituslain ulkopuolelle vapaisiin ryhmiin. Kolmasosalla vapaista teatteriryhmistä valtion harkinnanvarainen tuki on 100 000–210 000 euroa, kun tanssin puolella parhaitenkin rahoitetut saavat tukea vain 60 000–100 000 euroa. Rahoitusvaje on vaikeuttanut ja hidastanut koko tanssialan kehittymistä. (Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijoiden ammattijärjestö 2017, viitattu 20.3.2017.)

Tampereen työväen teatterin koetanssiin osallistui syyskuussa 2016 yli sata hakijaa ja työryhmä etsi vain kymmenhenkistä tanssiryhmää. Koetanssissa nähtävissä oli kattava läpileikkaus ammattikentästä. Paikalla oli sekä kokeneita että vasta ammattiin valmistuneita nuoria ja vanhempia tanssin ammattilaisia. Kirjo oli monipuolinen, ja väistämättä mieleeni hiipi kysymyksiä tanssialalla vaaditta-

vasta ammattitaidosta ja siitä, kuinka alalla voi pärjätä lukuisien taitavien kollegoiden keskellä. Kuinka massasta voi erottua edukseen ja mitä tanssijoilta odotetaan. Koetanssin jälkeen totesin, että ei ole ihme, jos tulevaisuus alalla mietittävää. Kaiken tämän pohdinnan seurauksena syntyi kysymys siitä, minkälaista tietoa ja minkälaisia taitoja tarvitsee työllistyäkseen tanssialalla. Oman paikan löytäminen tuottaa päänvaivaa ja ajaa kyseenalaistamaan omaa ammattitaitoa ja epäröimään omia työllistymismahdollisuuksia muun muassa työnhakutilanteissa ja ylipäättään elämässä.

Koulutukseni myötä erilaisten työssäoppimisjaksojen lomassa mahdollistuneet kosketukset työelämään ovat kuitenkin osoittaneet, että alalla työllistyminen on mahdollista. Ensimmäinen tanssijan työharjoittelukokemukseni on tanssiteatteri MD:ssä vuodelta 2011, jolloin opiskelin tanssijaksi Tampereen konservatoriossa. Valmistuttuani tanssijaksi keväällä 2012 tanssiteatteri on työllistänyt minua produktiokohtaisesti sekä kotimaassa että ulkomaan kiertueella. Jatkumo työharjoittelusta työllistymiseen on ollut merkittävä tekijä oman ammattidentiteettini kehittämisessä ja on myös motivoinut halua kehittyä alalla eteenpäin. Vuosien varrella karttuneet työelämäkokemukset ovat kasvattaneet ammatillista kiinnostusta tanssitaiteen tekemiseen sekä ohjanneet merkittävästi ammatillisen osaamiseni kehittymistä. Ymmärrykseni tanssialan toiminnasta on tullut tutummaksi sekä kiinnostus ja rohkeus toteuttaa myös omia taiteellisia projekteja on kasvanut.

Näiden kokemusten myötä tutkimukseni teemaksi muotoutui työharjoittelun merkitys ammatillista kasvua edistävänä oppimiskokonaisuutena tanssialan koulutuksessa. Varsinaiset tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Mitä työharjoittelussa opitaan?
2. Miten työharjoittelu tukee ja vahvistaa tanssinopiskelijan ammatillista kasvua ja kehitystä?

Oletukseni perustuvat voimakkaasti omaan kokemukseeni työharjoittelun hyödyistä ja positiivisesta vaikutuksesta integroitua tanssin ammattilaisten joukkoon. Tutkimuksen viitekehystenä toimii työharjoittelu tamperelaisessa Tanssi-

teatteri MD:ssä, jossa suoritin aikaisemman koulutukseni lisäksi myös korkea-kouluopintoihini kuuluvan työharjoittelujakson tutkimukseni aikana. Pyrkimykseni on tuoda esille työharjoittelun hyötyjä ammattiosaamisen kehittymisen näkökulmasta tanssialalla ja osoittaa, mitä alalla tarvittavaa tietotaitoa vain työelämässä toimiminen opettaa.

2.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimukseni on laadullinen ja se on toteutettu tapaustutkimuksena tamperelaisessa Tanssiteatteri MD:ssä. Tapaustutkimus on usein monimuotoinen ja interaktiivinen prosessi, joka ei välttämättä etene suoraviivaisesti. Tutkimuksessa käydään läpi monia vaiheita, palataan takaisin ja tarkennetaan, keskustelutaan aineistoja keskenään sekä kehitetään vuoropuhelua teorian ja empirian välillä. (Eriksson & Koistinen 2005, 19.) Myös oma tutkimusprosessini on edennyt vaiheittain välillä edeten ja välillä palaten takaisin. Kokonaisuudessaan prosessi on kuitenkin eteni johdonmukaisesti sen monimuotoisuudesta huolimatta.

Halusin tutkimuksessani keskittyä erityisesti opiskelijoiden sekä työnantajatahon ääniin. Mielestäni oppilaitosten näkemykset ja arvot välittyvät tutkimukseni kannalta riittävän selkeinä opetussuunnitelmien välityksellä. Olen koonnut tutkimusaineistoni haastattelemalla kahta Tanssiteatteri MD:n tanssija-koreografia sekä kahta Tampereen konservatorion tanssin opiskelijaa. 27.10.2016 haastattelin Tampereen konservatorion tanssijaopiskelijoita Wilma Maunulaa sekä Siiri Salmenojaa Tampereella. Opiskelijat suorittivat työharjoitteluaan tanssiteatterissa osittain samaan aikaan kanssani syksyllä 2016 samassa teoksessa. Työharjoittelujen sisältöjen yhteneväisyys mahdollistaa samojen kokemusten peilaamisen eri lähtökohdista tulevien opiskelijoiden välillä.

11.11.2016 haastattelin Tampereella Tanssiteatteri MD:n toiminnanjohtajaa tanssija-koreografi Anniina Kumpuniemeä, joka on toiminut vastuuhenkilönä molempien työharjoittelujeni sekä työkokemuksieni toteutumisessa. Tanssiteatteri MD:n tanssija-koreografi Samuli Roinisen haastattelun tein 24.11.2016 Eskilstunassa esitysmatkan yhteydessä. Roininen on toiminut työharjoitteluissani

sekä koreografina, harjoittajana että tanssijana samassa teoksessa. Haastattelemani henkilöitä yhdistää siis työskentely tanssiteatterissa sekä esiintyminen kanssani jossakin teoksessa.

Toteutin haastattelut keskustelemina, mikä mahdollisti omien kokemusten ja ennako-oletusten peilaamisen haastateltavien kokemuksiin ja näkemyksiin jo haastattelutilanteissa. Vaikka tutkimuskysymyksen muotoutui nykyiseen vasta haastattelujen jälkeen, ohjasi tutkimuksen selkeä teema kysymysten asetelua. Jokainen haastattelu muotoutui lopulta omanlaisekseen dialogisen luonteen ja erilaisten tarkentavien kysymysten johdosta. Jokaisen haastattelun pohjalla oli kuitenkin sama haastattelurunko, joka muodostui seuraavista kysymyksistä:

1. Mitkä ovat työharjoittelun tavoitteet?
2. Mitä taitoja työharjoittelu tanssiteatterissa opettaa/on opettanut?
3. Millä tavalla koulutus on tukenut tai tukee selviytymistä työharjoittelusta?
4. Minkälaisia tiedollisia ja taidollisia ominaisuuksia tarvitsee työharjoittelussa?
5. Minkälaisia tiedollisia ja taidollisia ominaisuuksia tarvitsee työelämässä?

Haastattelujen lisäksi olen hyödyntänyt aineiston hankinnassa etnografista havainnointia olemalla itse läsnä työharjoittelijan roolissa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu tutkittavien ehdoilla heidän toimintaansa. Tutkija pyrkii pääsemään havainnoitavan ryhmän jäseneksi ja usein havainnoijalle muodostuukin jokin rooli ryhmässä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 216.) Kirjoitin syksyllä 2016 suoritetun työharjoittelun aikana päiväkirjaa ja vertaan aikaisempaa työharjoittelu- sekä työkokemuspohjaani omiin muistiinpanoihini. Osallistuvan havainnoinnin seurauksena omat kokemukseni kulkevat läpi koko tutkimuksen tuoden vahvemmin myös omia näkemyksiäni esiin. Omien kokemusten peilaaminen haastatteluaineistoon on selventänyt henkilökohtaisia näkemyksiäni sekä ohjannut tutkimuksen etenemistä selkiyttäen sen teemaa sekä sitä lähestyttäviä näkökulmia.

Tutkimuskysymykseni tarkennuttua aloitin tutkimusaineistoni tarkastelun. Kuuntelin aktiivisesti haastattelujani ja pyrin hahmottamaan opiskelijoiden ja työelämätahon näkemysten eroja ja yhteneväisyyksiä sekä vertaamaan niitä jo olemassa olevaan tutkimusmateriaaliin. Tärkeimmäksi kokonaisuudeksi aineistoani käsitellessäni nousi ammattitaito ja sen kehittyminen työharjoittelussa. Ammattitaitoon liittyen tutkimuksessani ilmeni siihen vaikuttavia tekijöitä, joita työssäoppiminen koulutuksen osana tarjoaa. Lisäksi selvitin, mitä ammattitaito oikeastaan on tanssialalla. Tämä on vaikuttanut myös teoreettisen lähdeaineiston hankintaan. Erilaiset kokoomateokset ammatillisesta kasvusta, oppimisesta sekä asiantuntijuudesta ovat luoneet tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen.

Tutkimukseni eteni johdonmukaisesti hankkimani aineiston ja hyödyntämäni teorian vuoropuheluna. Aloitin haastattelujen kuuntelulla poimimalla kysymysteini kannalta olennaisia asiakokonaisuuksia ja -yhteyksiä ylös. Koottuani jokaisesta haastattelusta kattavan tiivistelmän aloitin teoreettisen aineiston etsinnän, jonka jälkeen palasin haastatteluihin ja niiden uudelleen jäsentämiseen olemassa olevan teorian kanssa keskustelevalle.

2.2 Käsitteet

Työssäoppiminen ja työssä oppiminen

Tutkimukseni lähdemateriaalissa ilmenevät useasti kaksi helposti toisiinsa kietoutuvaa käsitettä: työssäoppiminen ja työssä oppiminen. Artikkelissaan Anne Virtanen ja Kaija Collin määrittävät, että työssäoppimisella tarkoitetaan ammatilliseen koulutukseen kuuluvia työelämässä tapahtuvia harjoittelujaksoja. Työssä oppimisesta puhuttaessa tarkoitetaan työn tekijöiden oppimista, joka kytkeytyy tavalliseen työn tekemiseen. (2007, 216.) Myös omassa työssäni kirjoittaessani työssäoppimisesta tarkoitan juuri tätä työharjoittelussa koulutuksen puitteissa tapahtuvaa oppimista. Vaikka henkilökohtaisesti näen asian tietojen ja taitojen oppimisen näkökulmasta käytännössä samana, on käsitteet lähdekirjallisuuden vuoksi selkeämpää erottaa toisistaan.

Sivuan kokemusteni pohjalta myös työssä oppimista, jossa peilaan kokemuksiani varsinaisen työkokemuksen pohjalta. Työssä oppimista olen lähestynyt siitä näkökulmasta, että kaikki ennalta opittu, nykyinen toiminta sekä tavoitteet tuottavat oppimista sosiaalisessa ja vuorovaikutteisessa työympäristössä. Reflektio ja arviointi on lähtöisin itsestä ja työnantajataholta. Collin kuvaa työssä oppimista artikkelissaan seuraavalla tavalla:

Oppimista työssä voidaan kuvata seuraavien kolmen temaattisen havainnon avulla:

1. Työssä oppiminen on satunnaista ja kytkeytyy vahvasti työn tekemiseen
2. Aikaisempi (työ)kokemus on oppimisen perusta.
3. Työssä oppiminen sosiaalista ja yhteistä, ja se on sidoksissa ympäristöönsä. (2007, 202.)

Oppimista työssä voidaan siis kutsua satunnaiseksi ilmiöksi, joka kiinnittyy vahvasti aikaisempaan kokemukseen sekä työympäristöön. Tutkimukseni viitekehityksessä työssä oppiminen ja työssäoppiminen ovat ilmiöinä hyvin samankaltaisia. Vertailllessani oppimiskokemuksiani varsinaisen työn ja työssäoppimajakson aikana löysin niistä enimmäkseen samankaltaisia piirteitä. Molemmista ominaista on kytkeytyä työhön ja toteuttaa itseään oman osaamisen kautta osana vuorovaikutteista ja sosiaalista työympäristöä.

Ammattitaito, asiantuntijuus ja osaaminen

Käsittelen tutkimuksessani ammattitaitoa ja asiantuntijuutta pitkälti toistensa synonyymeina sekä alakäsitteinä laajemmalle kokonaisuudelle: osaamiselle. Osaaminen on käsitteenä tullut lähinnä ammattitaidon ja asiantuntijuuden tilalle tai oheen. Eri yhteyksissä käsitteet saavat erilaisen merkityksen ja osaaminen monesti ymmärretään yleisempänä ja laajempaan käsitteenä kuin esimerkiksi ammattitaito. (Helakorpi 2009, viitattu 16.3.2017.) Osaamiseen liittyvää käsitteistöä kuvaan kokonaisvaltaisesti tarkemmin luvussa 4.1.

Osaamisen perusolettamukseen kuuluu, että se on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä. Osaaminen on sekä formaalin koulutuksen että informaalisen kokemuksen ja kehityksen tulosta. Se ei ole vain tietämistä, vaan laajempaa tekemisen hallin-

taa, jossa sosiaalinen vuorovaikutus painottuu aiempaa enemmän. Osaaminen on joustavuutta, epävarmuuden sietoa ja muutoshalukkuutta sekä jatkuvaa arviointia ja kehittämistä. Sitä sekä itsearvioidaan että arvioidaan ulkoisesti. Osaaminen on kontekstisidonnaista, sen arviointi on arvosidonnaista ja se on yhteydessä toimintakulttuuriin. (Helakorpi 2009, viitattu 16.3.2017.)

Ammatillinen identiteetti

Tutkimuksessani lähestyn ammatti-identiteettiä yksilön muuttuvana ja kehittyvänä käsityksenä itsestä suhteessa itseen ja työhön. Ammatillisella identiteetillä ymmärretään elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Keskeistä on se, millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön, ammatillisuuteen ja siihen, millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, mitä hän pitää tärkeänä sekä mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan, kuuluvat myös ammatilliseen identiteettiin. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

Modernismin käsitys yksilön yhtenäisestä, vakaasta ja elämänkerrallista jatkuvuutta sisältävästä ydinidentiteetistä on muuttunut jälkimodernismin myötä. Nykyisin identiteetin ajatellaan olevan pirstaloitunut, tilanteesta toiseen muuttuva ja epäjatkuva. Käsitys dynaamisesta ja jatkuvasti uudelleen neuvoteltavasta minästä rakentuu suhteessa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa arjessa. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 26.) Ammatillisen identiteetin muuttuva luonne tulee esiin myös tutkimuksen aineistossa ja on siten kytkettynä nykyiseen käsitykseen sen rakentumisesta. Identiteetin kiinnittyminen hetkeen näkyy selvästi sekä omassa pohdinnassani että haastateltavien näkemyksissä.

3 TANSSITEATTERIN TOIMINTA-AJATUS PEDAGOGISEN YHTEISTYÖN TAUSTALLA

Tutkimuksessani selvitin, minkälaisia arvoja tanssiteatterin toiminnan taustalla on ja minkälaisia tavoitteita ja sisältöjä Tanssiteatteri MD tarjoaa työharjoitteluun suorittaville opiskelijoille. Tanssiteatterilla on jo vuosia ollut tavoitteena edistää ja tukea nuorten tanssijoiden työllistymistä ja hyvän työkokemuspohjan saamista. Vuoden 1999 toimintasuunnitelmaan kirjattiin omaksi kohdaksi harjoittelijaryhmän perustaminen. Ryhmään koottaisiin harjoittelijasopimuksilla 4–8 nuorta, vasta ammattiin valmistunutta tanssijaa, jotka harjoittelisivat ole-massa olevien teosten rooleja sekä esittäisivät teoksia kiertueella tai kotinäyt-tämöllä varsinaisen työryhmän ollessa mukana esimerkiksi oopperayhteistyössä tai ulkomaankiertueella. Harjoittelijaryhmässä nuoret tanssijat saisivat harjoitella tanssiteatterityötä sekä testata haluaan ja soveltuvuuttaan toimia tanssijana tanssiteatterin edellyttämällä monipuolisella työnkuvalla. Harjoittelijaryhmästä osa voisi jatkaa opiskelemaan lisää, siirtyä johonkin muuhun tanssialan työhön tai siirtyä vähitellen tanssiteatterin varsinaiseen ryhmään. (Kumpuniemi 2008, 93.)

Vaikka varsinaista harjoittelijaryhmää ei ole perustettu, on visio toiminut merkittävänä motiivina työharjoittelu yhteistyön alkamisessa. Haastattelussani tanssiteatteri MD:n toiminnanjohtaja ja tanssija-koreografi Anniina Kumpuniemi muistelee, että vuonna 2004 tanssiteatteri solmi ensimmäisen harjoittelusopimuksensa Tampereen konservatorion kanssa. Tällöin jazz- ja populaaritanssilinjan ensimmäisen vuosikurssin opiskelijat suorittivat työharjoittelunsa Elina Jakowle-van ohjaamassa tanssimusikaalissa *Moulin Rouge*. Tämän jälkeen seuraavina vuosina konservatorion opiskelijoita suoritti päättöharjoittelunsa MD:ssä Kum-puniemen teoksessa *Taikalaatikko* ja sittemmin myös muissa teoksissa. Vuon-na 2011 Tanssiteatteri MD ja Tampereen konservatorio solmivat 3-vuotisen pui-tesopimuksen, joka sitoutti teatterin tarjoamaan työharjoittelupaikan yhdelle tai kahdelle opiskelijalle vuosittain. Sopimus uusittiin vuonna 2014. Vaikka suurin osa tanssijaharjoittelijoista tulee Tampereen konservatoriosta, tanssiteatterissa

on ollut työharjoittelijoita myös Turun konservatoriosta sekä Pohjois-Karjalan ammattiopistosta Outokummusta. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.)

Tavoitteiden ja koko harjoitteluyhteistyön toteutumiseksi organisaatiolta tarvitaan mittavat aikaresurssit. Opettaminen vie paljon aikaa, ja teatterissa on pohdittu, onko harjoitteluyhteistyöhön pitkällä tähtäimellä motivaatiota ja resursseja. Kuitenkin yhteisössä on koettu, että harjoitteluyhteistyö on viime kädessä arvokasta ja antaa mahdollisuuden jatkuvuudelle. Tampereen konservatorion kanssa solmittu yhteistyö on toiminut avaimena uusien ihmisten kohtaamiseen ja tutustumiseen. Harjoittelijoista muodostuu teatterille niin sanottu tanssijapankki, josta teatteri voi palkata työntekijöitä esimerkiksi kiertue-esityksiin tai paikkauksiin. Tällöin myös työn tarjoamisen sekä jatkuvuuden ihanne ja ideaali toteutuu. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.)

Tanssiteatteri on vuosien varrella hakenut erilaisia rahoituksia harjoitteluryhmän perustamista ajatellen. Tavoitellut hankerahoitukset ovat jääneet saamatta, mutta kiertue toimintaan kohdistetut avustukset ovat mahdollistaneet nuorien tanssijoiden produktiokohtaisen työllistämisen. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.) Työharjoittelijoiden osaamista on siis voitu hyödyntää myös työharjoittelujakson jälkeen ja tarjota nuorille ammattilaisille työtä. Molemmat haastattelemani tanssiteatterin edustajat ovat iloisia siitä, että edes yksittäisiä tanssijoita on ollut mahdollista palkata lyhyisiinkin työsuhteisiin. Tanssiteatterin tanssija-koreografi Samuli Roininen (haastattelu 27.11.2016) kuvailee sukupolvien kohtaamista työyhteisössä virkistäväksi, mikä myös luo uusia ajatuksia työn lomassa. Hän kertoo molemminpuolisen palautteen olevan tärkeää myös teatterille ja sen toiminnalle.

3.1 Työharjoittelun tavoitteet

Jokaiselle työssäoppimisjaksolle laaditaan omat osaamistavoitteensa, jotka johdetaan tutkintojen vaatimuksista. Opiskelijan ja opettajan lisäksi myös työpaikalla opiskelijaa ohjaava työpaikkaohjaaja on tietoinen näistä tavoitteista. Tavoitteellisuuden lisäksi työssäoppimiseen kuuluu, että opiskelijan oppimista tulee

ohjata ja arvioida. (Virtanen, Tynjälä & Stenström 2010, 99–100.) Työharjoittelun tavoitteet on eri koulutusasteilla esitetty toisistaan eroavalla tavalla. Tarkastelen Tampereen konservatorion, Oulun ammattikorkeakoulun sekä Tanssiteatterin MD:n työharjoittelujaksolle asettamien osaamistavoitteiden yhteneväisyyttä. Lisäksi sivuan opiskelijoiden omien osaamistavoitteiden yhteyttä oppilaitosten tavoitteisiin.

Tampereen konservatorion tanssijan tutkinnon opetussuunnitelmassa tanssijan työssä toimimisen opintokokonaisuuden ammattitaitovaatimukset (liite 1) on esitetty hyvin eritellysti. Osaamistavoitteita ovat muun muassa tanssitekniikan hyödyntäminen sekä ilmaisun sopeuttaminen harjoiteltavaan teokseen, tanssilisten valmiuksien ylläpitäminen, vastuullisena työryhmän jäsenenä toimiminen sekä oman työskentelyn arviointi ja kehittäminen. Oppilaitoksen ja työelämän tahon tavoitteet kohtaavat suurimmaksi osaksi hyvin. Vaikka Tampereen konservatorion opetussuunnitelmassa tanssijan työn osaamistavoitteet on eritelty melko yksityiskohtaisesti, jättävät ne kuitenkin mahdollisuuden suorittaa työharjoittelu kunkin opiskelijan toivomalla tavalla esimerkiksi omia vahvuuksiaan tai kiinnostuksen kohteita hyödyntäen. Lisäksi tavoitteet ohjaavat opiskelijaa oma-toimisuuteen ja osaltaan myös ohjaavat toimintaan freelance-kentällä.

Kumpuniemi kertoo haastattelussa tanssiteatterissa suoritettavan työharjoittelun ensisijaisena tavoitteena olevan produktion valmistaminen. Harjoittelujaksolla harjoitellaan teos sekä tanssillisesti, että ilmaisullisesti niin pitkälle ja hyvin, että esityksen laatu on ammattimaista. (Haastattelu 11.11. 2016.) Tämän lisäksi tavoitteena on, että harjoittelija sisäistää oman roolinsa teoksessa mahdollisimman hyvin. Tanssin askeleet ja liikekieli ovat oma kokonaisuutensa, mutta toivottavaa olisi, että harjoittelija tuo myös omaa itseään teoksen tulkintaan. (Roininen, haastattelu 24.11.2016.) Produktion valmistamisessa olennaista on siis se, että opiskelijan kokonaisvaltainen esiintyvyys kehittyy ja saavuttaa ammattimaisen ulostulon. Lisäksi tavoitteena on tutustuttaa opiskelija yhteisön arkeen ja toimintaan. Käytännön kautta opiskelijalle syntyy ymmärrys tanssijan monipuolisesta työstä tanssiteatterin kaltaisessa työympäristössä ja -yhteisössä. Työn ohessa myös oman taiteilijuuden oppiminen ja ammatin kokonaisvaltaisuuden ymmärrys mahdollistuu. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.)

Kehonhallinnallisen ja tanssillisen osaamisen kehittäminen kuuluvat niihin osa-alueisiin, jotka jäävät työharjoittelujaksolla opiskelijan omalle vastuulle. Työyhteisössä ei ole tapana järjestää harjoittelijoille teosharjoittelun lisäksi ohjattuja tanssitekniikka- tai kehonhuoltotunteja. Tavoitteiden toteutumisen kannalta on siis olennaista, että opiskelija omatoimisesti huolehtii omista valmiuksistaan. Koulutuksen antamat tieto- ja taitoperustat nousevat merkityksellisiksi opiskelijan vastuussa omasta työstään. Kaikki ennalta opittu tieto ja taito näkyvät opiskelijan työssä, mutta siihen vaikuttavat myös yksilön henkilökohtaiset asenteet ja arvot.

Sekä tanssiteatterin että Tampereen konservatorion osaamistavoitteiden keskiössä on tanssiesityksen harjoittelu ja esittäminen. Tanssijan työhön liittyvät tavoitteet tanssiteknisestä, ilmaisullisesta sekä vuorovaikutuksellisesta osaamisesta kohtaavat ja edesauttavat luomaan tarkoituksen mukaisen oppimisympäristön. Haastattelussani konservatorion tanssinopiskelijat Wilma Maunula ja Siiri Salmenoja kertoivat, etteivät olleet tutustuneet oppilaitoksen asettamiin tavoitteisiin tai erityisemmin pohtineet henkilökohtaisia tavoitteitaan ennen työharjoittelun alkua. Molemmat opiskelijat päätyivät lyhyen pohdinnan jälkeen siihen lopputulokseen, että toivoivat ja odottivat harjoittelulta työelämään tutustumista sekä uusien kontaktien luomista. Maunula ja Salmenoja olivat yhtä mieltä siitä, että vaikka yleensä yksilölliset tavoitteet ovat pitkälti tanssiteknisiä, olivat yhteistyö ja hyvän työmoraaalin näyttäminen työharjoittelussa olennaisempia. Oppilaitos oli puolestaan kannustanut nimenomaan sen ulkopuolisten kontaktien ja suhteiden luomiseen. (Maunula, haastattelu 27.10.2016; Salmenoja, haastattelu 27.10.2016.)

Koska suoritin tanssiteatterissa sekä opetusharjoittelua että muun työharjoittelun opintojaksokokonaisuuksia, nostan esiin Oulun ammattikorkeakoulun tanssinopettajan tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman mukaisia osaamistavoitteita. Oulun ammattikorkeakoulun asettamat osaamistavoitteet opetusharjoitteluun kuvataan opetussuunnitelmassa seuraavasti:

Opiskelija osaa toimia tanssialan työtehtävissä sovitussa yhteisössä tai yrityksessä. Opiskelija osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida tanssinope-

tusta. Hän osaa analysoida tanssinopettajan työnkuvaa sekä asemaansa vastuullisena tanssinopettajana. Opiskelija osaa valita tanssinopetukseen sopivia opetusmenetelmiä. Opiskelija osaa toimia aktiivisesti erilaisissa oppimis- ja opetustilanteissa ja -ympäristöissä toiset huomioon ottaen. (Oulun ammattikorkeakoulu 2016b, viitattu 15.12.2016.)

Vaihtoehtoisen työharjoittelun osaamistavoitteet on tiivistetty kahteen lauseeseen.

Opiskelija osaa toimia kulttuurin uusia sisältöjä tai elämyksiä tuottavassa projektiin erikseen sovitussa tehtävissä. Opiskelija osaa arvioida projektin suunnittelua, toteutusta, arviointia ja kehittämistä. (Oulun ammattikorkeakoulu 2016a, viitattu 15.12.2016.)

Verrattaessa Tampereen konservatorion ja Oulun ammattikorkeakoulun asettamia osaamistavoitteita ilmenee selkeä ero opiskelijoiden omien tavoitteiden merkityksessä. Ammattikorkeakoulun asettamat tavoitteet on esitetty sen verran suurpiirteisesti, että jokaisen opiskelijan on määriteltävä yksityiskohtaiset tavoitteet työharjoittelulleen itse. Myös työelämässä oletuksena on, että korkeakouluopiskelijalla on selkeät henkilökohtaiset tavoitteet (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016). Koulutuksen aikana on hyödynnetty käytäntöä, jossa jokaisen opintojakson tai -kokonaisuuden aluksi jokainen opiskelija laatii yksilölliset osaamistavoitteensa. Myös työharjoittelujaksojen ensimmäinen oppimistehtävä koostuu henkilökohtaisten osaamistavoitteiden pohtimisesta ja ylöskirjaamisesta.

Lisäksi suurena ja merkittävänä osa-alueena sekä Tampereen konservatorion että Oulun ammattikorkeakoulun asettamissa tavoitteissa on omaan työhön ja työskentelyyn liittyviin kokonaisuuksiin kohdistuva arviointi. Reflektion merkitys omana osaamiskokonaisuutena on molemmissa nostettu omaksi kokonaisuudekseen ja kertoo oppilaitosten oppimisenäkemyksistä. Onnistunut reflektio vaatii opiskelijan asettamia omia osaamistavoitteita, joihin voi työharjoittelun aikana sekä sen päätyttyä palata ja pohtia niiden toteutumista käytännössä. Omien henkilökohtaisten tavoitteiden sekä reflektion myötä opiskelijan käsitys oppimisesta sekä tietojen ja taitojen kehittymisestä konkretisoituvat. Henkilökohtaisia tavoitteita on mahdollista muodostaa koulutuksen asettamien tavoitteiden tai opintokokonaisuuden sisällön viitekehäksessä. Ne ovat kuitenkin aina kytkeytyneet yksilön henkilökohtaisiin intresseihin sekä odotuksiin.

3.2 Työharjoittelun sisältö

Työharjoittelun sisältö eroaa eri opintoasteilla opiskelevien harjoittelijoiden kesken. Ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa olevien opiskelijoiden työharjoittelu on pääosin tanssijan työtä, kun taas korkeakouluopiskelijan omat tavoitteet ja intressit huomioidaan selvemmin harjoittelun sisällössä. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.) Omalla kohdallani neljän kuukauden mittainen työharjoittelu sisälsi tanssijan työn lisäksi ammattilaisten opettamista, koreografin avustajana toimimista sekä teatterin viikkopalavereihin ja muuhun toimintaan osallistumista. Lisäksi tarkoituksena oli sisällyttää harjoitteluun myös kurssiopeutusta, mutta loppujen lopuksi kurssi jäi toteuttamatta. Haastattelemieni toisen asteen koulutuksessa opiskelevien Maunulan ja Salmenojan työharjoittelun sisältö oli yksiuotteisempi ja sisälsi pääosin tanssiteoksen harjoittelua ja sen esittämisen.

Kummankin opintoasteen opiskelijoille on tanssiteatterin tarjoamassa työharjoittelussa myös yhteisiä sisältökokonaisuuksia. Tanssiteatterin tarkoituksena on siis opettaa ja tutustuttaa opiskelija työyhteisössä toimimiseen. Harjoittelu MD:ssä on ainutlaatuinen tapa oppia pienen tanssiryhmän arkea ja nähdä demokraattisen yhteistyön toimintaa sen sisällä. Lisäksi olennaista tanssijan työharjoittelussa on opettaa, mitä tanssijan työ käytännössä on. Keskiössä jokaisessa työharjoittelussa on teoksen valmistaminen tai harjoittelemineen sekä esiintyminen. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.) Parhaiten työyhteisöön tutustuminen tapahtuukin arjessa. Harjoittelujakson aikana opiskelija saattaa nähdä laajankin kirjon tanssijan työn ominaisuuksista. Tanssiesityksen valmistaminen ja siihen liittyvät prosessit antavat opiskelijalle mahdollisuuden ymmärtää myös oman työn vastuuta ja sen merkitystä työn laadun takaamiseksi. Sisällön yksityiskohdat ja painotukset määräytyvät pitkälti harjoiteltavan teoksen ja roolin mukaan.

Esiintymiskokemuksen tarjoaminen koetaan MD:llä tärkeäksi ja arvokkaaksi. Harjoittelijat harjoittelevat jonkun lapsille suunnatun teoksen ja pääsevät esittä-

mään sitä useamman kerran. Harjoittelijat ovat harjoitelleet ja esittäneet teatterin lapsiyleisölle suunnattuja teoksia, jotka on koettu haastavan kattavasti esiintymisessä olennaisia osa-alueita. Esimerkiksi Kumpuniemen *Taikalaatikko*-teoksessa kaksi esiintyjää tanssin lisäksi laulaa, puhuu sekä kannattelee roolin kautta erilaisia tilanteita. Lastenesityksissä korostuu esiintyjyyden kokonaisvaltaisuus ja haastavuus. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.) Lapsille suunnatuissa teoksissa tanssijaharjoittelija joutuu monien ehkä uusienkin haasteiden eteen. Heittäytyminen ja roolityön kannattelu ovat keskeisessä asemassa ja erilaiset esiintymistilanteet luovat haasteita.

Sekä Tampereen konservatorion tanssinopiskelijat että minä harjoittelimme työharjoittelumme aikana Mari Rosendahlin teoksen *Pieni Lelukauppa*. Teoksen valmistamiseen kiinnittyvät sisällöt olivat voimakkaasti erityisesti tulkintaan ja esittämiseen sekä välineistön ja rekvisiitan hallintaan liittyviä kokonaisuuksia. Suuri sisällöllinen kokonaisuus oli myös koko työryhmän yhteistyö ja sen onnistuminen harjoitus- ja esitysprosessin aikana. Haastetta teoksen harjoitteluun toi useampi harjoituttaja sekä vaihtuvat miehitykset. Harjoituttajana toimivat koreografin lisäksi teoksessa myös esiintyneet tanssijat Samuli Roininen sekä Suv Eloranta.

Työharjoittelun sisältöön voidaan lukea myös mahdollisuus sosiaalisten taitojen kehittymiseen ja vuorovaikutuksen toetutumiseen organisaation kaikkien toimijoiden kanssa. Tanssiteatterissa työskenneltäessä tanssijakunnan lisäksi yhteistyötä tehdään valo- ja äänisuunnittelijoiden sekä toimiston henkilökunnan kanssa. Onnistuneen lopputuloksen (esityksen) ja kaikkien osapuolien hyvän työharjoittelukokemuksen saavuttamiseksi on tärkeää, että kommunikointi kaikkien organisaation toimijoiden välillä on mahdollista ja sujuvaa.

4 TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISEN KASVUN VÄLINEENÄ

Tässä luvussa tarkastelen työharjoittelua ja työssäoppimista ammatillisen kasvun ja kehityksen välineenä. Tutkimuksessani olen lähestynyt työssäoppimista ammatillista kasvua ja osaamisen kehittymistä edistävänä oppimiskokonaisuutena eriasteisissa koulutuksissa. Omien työssäoppimiskokemusteni perusteella ennako-oletukseni on, että näillä opintokokonaisuuksilla on suurin ja merkittävin vaikutus henkilö- ja alakohtaisen ammattitaidon kehittymisessä. Tämän lisäksi uskon, että kosketus työelämään opettaa juuri niitä taitoja, jotka ovat työelämässä tärkeitä ja joita ei kouluympäristössä ole mahdollista oppia.

Varsinaisen ammattialan substanssiosaamisen lisäksi lähes kaikilla aloilla ja työtehtävissä tarvitaan erilaisia yleisiä taitoja, kuten kommunikaatio- ja sosiaalisia taitoja. Työelämän nopean muutoksen takia vieläkin tärkeämpiä ominaisuuksia ovat elinikäisen oppimisen taidot sekä kyky sopeutua muutoksiin. (Tynjälä 2010, 79.) Työssä sekä ammatissa tarvittavien tietojen ja taitojen oppiminen ei tapahdu yksin muodollisen koulutuksen avulla vaan entistä enemmän opitaan työssä sitä samalla kehittäen. Asiantuntijuuden arvioinnissa ei yksin katsota, mitä muodollista koulutusta on saanut, vaan mitä osaa. Uuden oppiminen ja itsensä jatkuva kehittäminen ovat jokaisen työntekijän vaatimus. (Helakorpi 2016, viitattu 27.1.2017.)

Tutkimusten mukaan ammattiin oppiminen vaatii, että opiskelija pääsee harjoittelemaan autenttisissa työoloissa. Työssäoppiminen on opiskelijoiden mielestä todellisempaa kuin koulussa, koska työssä pääsee näkemään oikeita ongelmanratkaisutilanteita ja käsittelemään niitä. Koulusta saatavan muodollisen tiedon ja työstä saatavan käytännön opin yhdistäminen on siis tärkeää. Työ tarjoaa opiskelijoille myös tiloja, joissa voi oppia sosiaalisia taitoja ja saada kollegiaalista tukea. (Collin 2007, 215.) Artikkelissaan myös Päivi Tynjälä kirjoittaa, että asiantuntijuus ei pääse täysin kehittymään ilman mahdollisuutta osallistua asiantuntijayhteisöjen toimintaan. Tämän vuoksi työharjoittelu ja työssäoppiminen ovat olennaisia opiskelun osia ammatillisessa ja korkea-asteen koulutuksessa. (Tynjälä 2010, 85.)

Tynjälä viittaa brittiläisten tutkijoiden David Guilen ja Toni Griffithsin tutkimukseen, jossa he ovat kuvanneet viisi erilaista mallia, joilla Euroopan maissa työharjoittelua on toteutettu ammatillisessa koulutuksessa. Mallit soveltuvat myös korkea-asteen koulutuksen työharjoittelun tarkasteluun. Erilaiset lähestymistavat harjoittelun järjestämiseen ovat seuraavat: perinteinen malli, kokemuksellinen malli, avaintaitomalli, työprosessimalli sekä konnektiivinen malli. Perinteisessä mallissa opiskelijat lähetetään työelämään olettaen oppimisen tapahtuvan automaattisesti. Koulutuksen ja työelämän välillä ei juurikaan tehdä yhteistyötä. Kokemuksellisessa mallissa opiskelijan sosiaaliseen kehitykseen kiinnitetään huomiota, itsereflektiota tuetaan ja koulutuksen ja työelämän välillä tarvitaan läheisempää yhteyttä. Samoin avaintaitomallissa opettajat tukevat opiskelijoita, mutta tässä tapauksessa kun keskeisenä tarkoituksena on työelämän avaintaitojen oppiminen, se kohdistuu taitojen arviointiin. Työprosessimallin tavoitteena on, että opiskelijoille kehittyy kokonaisvaltainen kuva työprosessista, työympäristöstä ja että he pystyvät siirtämään oppimansa myös toisiin ympäristöihin. Konnektiivisessa mallissa keskeistä taas on reflektiivinen yhteys koulutuksessa tapahtuvan formaalisen oppimisen ja työpaikalla tapahtuvan informaalisen oppimisen välillä. Koulut ja työpaikat toimivat yhteistyökumppaneina luoden opiskelijoille oppimisympäristöjä, joissa on mahdollista kehittää työelämän toimintatapoja. Tällä tavoin opiskelijat kehittävät myös taitoaan toimia erilaisissa työympäristöissä. (Tynjälä 2010, 85–86.)

Konnektiivinen työharjoittelumalli on asiantuntijuuden kehittämisen näkökulmasta kaikkein lupaavin. Koulutuksen ja työelämän yhteistyön pohjalta se sisältää ajatuksen teoreettisen tiedon, käytännöllisen tiedon, itsesäätelytiedon ja sosio-kulttuurisen tiedon yhdistämisestä. Tässä mallissa työharjoittelu ei ole muista opinnoista erillinen opintojakso vaan se liittyy olennaisesti oppilaitoksessa annettavaan muuhun opetukseen. Mallin periaatteena on myös työelämän kehittäminen, eli opiskelijat ja työpaikan työntekijät yhdessä kehittävät uusia toimintamalleja, työkäytäntöjä ja mahdollisesti tuotteitakin. (Tynjälä 2010, 86.) Tanssi-teatteri MD:n ja Tampereen konservatorion puitesopimus kielii juuri tämän mallin hyödyntämisestä. Yhteneväiset tavoitteet oppilaitoksen ja työnantajan välillä kertovat yhteistyössä toteutetusta suunnittelusta ja tavoitteellisuudesta. Vaikka konnektiivinen työharjoittelumalli olisi useimmilla mittareilla ammattitaidon kehittä-

tymistä edistävin, on huomioitava, että tanssialan työharjoittelussa on havaittavissa myös muiden työharjoittelumallien ominaispiirteitä. Esimerkiksi kokemuksellinen ja avaintaitomalli tavoitteineen sopivat tanssijan työn työharjoittelujen viitekehykseksi, kun taas työprosessimalli voisi olla sekä tanssijantyön että opetusharjoittelun taustalla. Mielestäni yhdistettäessä jokaisen kuvatun mallin tavoitteet ja pyrkimykset on mahdollista saavuttaa oppimista kiitettävästi edistävä työharjoitteluympäristö. Konnektiivisen mallin idea toteutuu vain oppilaitoksen ja työelämätahon tiiviin yhteistyön tuloksena.

Työharjoittelulle ominaista on joka tapauksessa harjoittelumallista riippumatta konkreettinen kokemus työ tekemisestä. Suurin osa oppimisesta tapahtuu sitä tehdessä, ikään kuin oheistuotteena. Työn ohessa oppimista leimaa myös se, että on vaikea ilmaista, mitä itse asiassa opitaan. Oppimista vain tapahtuu jokapäiväisen ongelmanratkaisun ja arkisten työtehtävien lomassa. Myös toimiva sosiaalinen vuorovaikutus on samanaikaisesti oppimisväline ja oppimisen kohde. Kollegiaaliset toimintatavat opitaan usein yrityksen ja erehdyksen sekä tunnepitoisten tapahtumien kautta. (Collin 2007, 203, 205.) Tämän vuoksi, oli kyse työssä oppimisesta tai opetuskokonaisuuteen sisältyvästä työharjoittelujaksosta, on mielestäni perusteltua, että työssäoppiminen on ammatillisen kasvun kannalta merkityksellistä ja oppilaitoksen ulkopuolisten tahojen tarjoamat työharjoittelumahdollisuudet ovat arvokkaita. Työpaikalla muodostuva kollegiaalinen tuki ja verkosto mahdollistavat myös mentoroinnin hyödyt ja hiljaisen tiedon välittymisen.

Työssäoppimisen aikana opiskelijat oppivat arvokkaita oman alansa ammattitietoja ja -taitoja, mutta myös itsenäisyyteen liittyviä asioita, kuten aloitteellisuutta, itsenäisyyttä, itseluottamusta ja itsenäistä työskentelyä. Tämän lisäksi sosiaaliset taidot kehittyvät. Työssäoppiminen rohkaisee opiskelijoita ammatilliseen kasvuun. (Virtanen & Collin 2007, 221–222.)

4.1 Tavoitteena ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus

Koulutuksen tavoitteena on kasvattaa osaavia ammattilaisia. Päivi Tynjälän mukaan voidaan katsoa, että asiantuntijuus rakentuu neljästä pääelementistä: teoreettisesta tai käsitteellisestä tiedosta, käytännöllisestä tai kokemuksellisesta tiedosta, toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta tai itsesäätelytiedosta sekä sosiokulttuurisesta tiedosta. Teoreettinen tieto on luonteeltaan yleispätevää, universaalia ja muodollista tietoa, jota voidaan eksplisiittisesti esittää esimerkiksi kirjoissa ja luennoissa. Käytännöllistä tietoa sen sijaan syntyy käytännön kokemuksen ja tekemisen mukana. Tämän vuoksi käytännöllinen tieto ei yleensä ole eksplisiittistä, vaan se jää hiljaiseksi, sanattomaksi tiedoksi. Tässä yhteydessä puhutaan usein myös proseduraalisesta tiedosta tai yksinkertaisesti tiedosta. Mikäli esimerkiksi ongelmatilanteissa on tarvetta, voidaan hiljaisesta tiedosta tehdä eksplisiittistä, mutta siihen tarvitaan reflektiota eli omaan toimintaan kohdistuvaa kriittistä tarkastelua. Reflektion mukana syntyy itsesäätelytietoa eli omiin työskentely- ja toimintatapoihin, ajatteluun ja oppimiseen liittyvää metakognitiivista ja reflektiivistä tietämystä. Kun reflektiivinen tarkastelu kohdistuu oman toiminnan ulkopuolelle, kuten omaan työyhteisöön tai koko ammattialaan, voidaan puhua toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta. (2010, 83.)

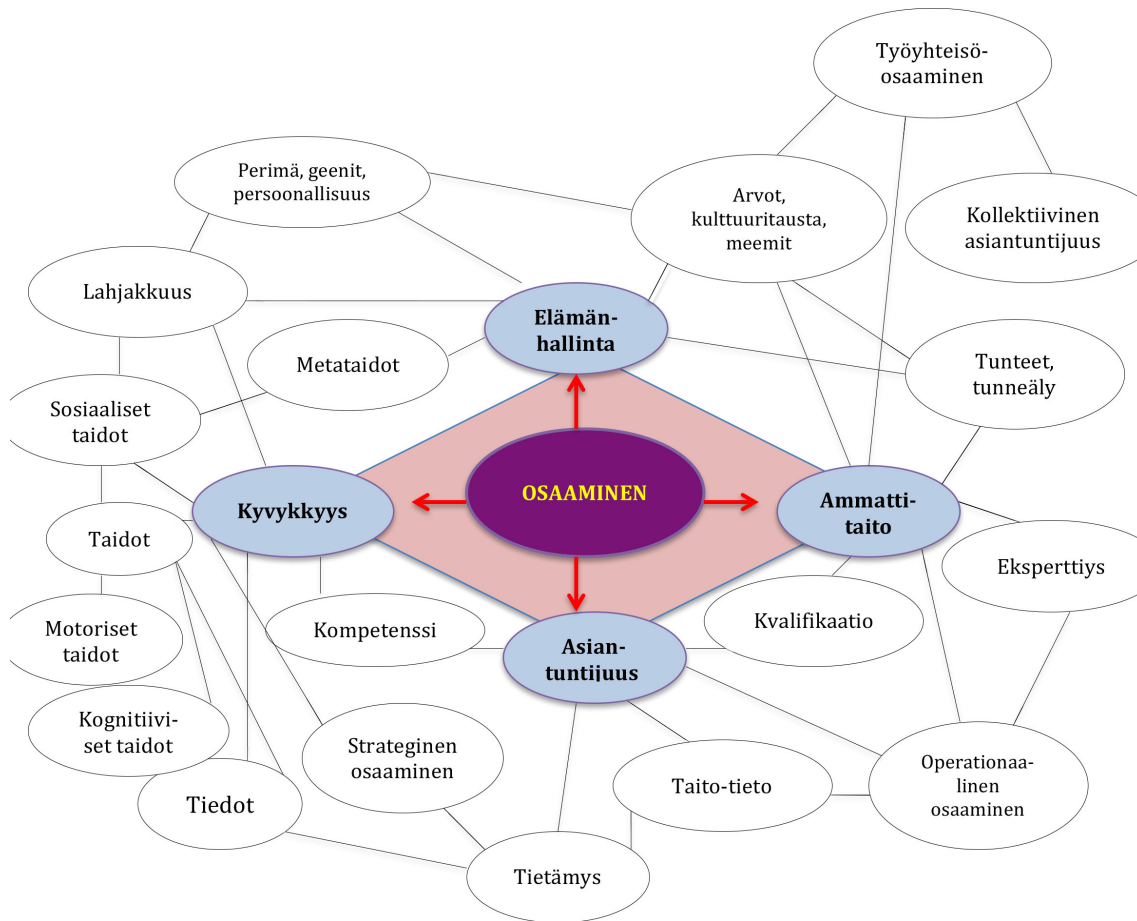
Asiantuntijaelementeistä teoreettinen, käytännöllinen ja itsesäätelytieto ovat persoonallisen tiedon muotoja. Sen sijaan neljäs elementti, sosiokulttuurinen tieto, valautuu sosiaalsiin ja kulttuurisiin käytäntöihin, työvälineisiin ja laitteisiin muodostaen tavallaan asiantuntijatiedon kehiksen. Tähän liittyy esimerkiksi työyhteisöissä ilmenevät kirjoittamattomat säännöt siitä, millä tavalla asiat hoidetaan. Sosiokulttuurisesta tiedosta voi päästä osalliseksi ainoastaan osallistumalla käytännön toimintoihin sosiaalisissa yhteisöissä. (Tynjälä 2010, 83–84.)

Teoreettiseen, käytännölliseen ja itsesäätelytietoon kiinnittyviä osa-alueita on mahdollista oppia formaalin koulutuksen yhteydessä, mutta työharjoittelun aikana myös nämä ominaisuudet pääsevät toteutumaan käytännössä ja sulautuen yhteen sosiokulttuurisen oppimisympäristön tarjoaman kokemuksen kanssa. Työssäoppiminen ja työharjoittelu sitoo parhaimmillaan kaikki edellä mainitut

asiantuntijaelementit yhdeksi kokonaisuudeksi, jossa jokainen elementti on tärkeä ja riippuvainen toinen toisestaan. Tiivistetysti asiantuntijuus on teoreettisesta ja käytännöllisestä tiedosta, itsesääteletiedosta ja sosiokulttuurisesta tiedosta koostuva integroitunut kokonaisuus. (Tynjälä 2010, 84–85.)

Ammattitaidossa ja asiantuntijuudessa on Seppo Helakorven mukaan kyse osaamisesta. Osaaminen käsitteenä on tullut ammattitaidon tai asiantuntijuuden tilalle tai oheen. Eri yhteyksissä käsitteet saavat erilaisen merkityksen, ja osaaminen monesti ymmärretään yleisempänä ja laajempaan käsitteenä kuin esimerkiksi ammattitaito. Osaamisen perusolettamuksia ovat, että se on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä ja formaalin koulutuksen sekä informaalin kokemuksen ja kehityksen tulosta. Osaaminen ei ole vain tietämistä, vaan laajempaa tekemisen hallintaa, jossa sosiaalinen vuorovaikutus painottuu enemmän. Osaaminen on joustavuutta, epävarmuuden sietoa ja muutoshalukkuutta sekä jatkuvaa arviointia ja kehittämistä ja sitä sekä itsearvioidaan että arvioidaan ulkoisesti. Osaaminen on kontekstisidonnaista ja sen arviointi on arvosidonnaista ollen yhteydessä toimintakulttuuriin ja sitä voidaan kutsua kollektiiviseksi asiantuntijuudeksi. (Helakorpi 2009, viitattu 16.2.2017.) Helakorpi kuvaa ammatillisen osaamisen käsitteistöä seuraavan kuvion avulla. (Katso kuvio 1.)

Kuvion 1 mukaisesti voidaan ajatella, että ammatillinen osaaminen muodostuu ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista, mutta myös henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat. Osaamista käytetään luonnollisesti muissakin elämänalueissa kuin ammatissa toimiessa, minkä vuoksi tässä osaamista pidetään yläkäsitteenä ja asiantuntijuutta sen alakäsitteinä. On syytä korostaa, että osaaminen ja sen alakäsitteet eivät ole staattisia, vaan muovautuvat koko ajan ihmisen kokemuksen kautta ja kuvion mukaisesti osaamisen ja ammattitaidon perustana on kyvykkyys. Kyvykkyys on seurausta peritystä lahjakkuudesta yhdessä koulutuksen ja kokemuksen kautta opitusta. (Helakorpi 2009, viitattu 16.2.2017.)



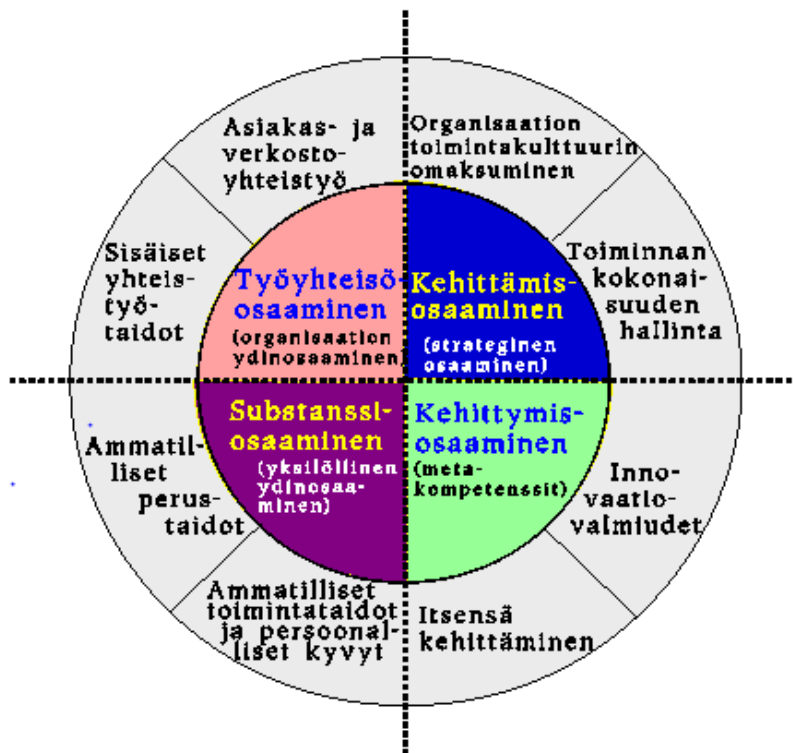
KUVIO 1. Osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä (Helakorpi 2009, viitattu 16.2.2017).

Ammattitaidon rakentumisessa tulee siis ottaa huomioon jokaisen yksilön henkilökohtaiset lähtökohdat, koulutus ja sen ominaisuudet sekä ympäristön erilaiset vaikutukset. Jokaisen henkilökohtaisen ammattitaidon taustalla näkyvät voimakkaasti myös persoonallisuuteen ja luonteeseen liittyvät tekijät. Tutkimukseni kannalta on syytä huomioida, että ammattitaidon ja asiantuntijuuden kehittymiseen vaikuttaa olennaisesti juuri työympäristössä toimiminen ja erilaisiin toimintakulttuureihin sopeutuminen. Työyhteisöosaamisen suuri rooli ammattitaidon ja asiantuntijuuden osa-alueena kertoo siitä, että työharjoittelu osana ammatillista koulutusta on tärkeää sekä merkityksellistä. Tämän perusteella voidaan tulkita, että mitä monipuolisempia työharjoittelumahdollisuuksia koulutus opiskelijoilleen

tarjoaa, sitä suurempi positiivinen vaikutus sillä on yksilön asiantuntijaksi oppimisessa ja kasvamisessa.

4.1.1 Ammatillinen osaaminen tanssialalla

Alakohtaista asiantuntijuutta voidaan tarkastella Seppo Helakorven määrittämällä asiantuntijuuden osa-alueilla (katso kuvio 2). Helakorven mukaan asiantuntijuus ja osaaminen muodostuu neljästä osa-alueesta. *Substanssiosaaminen* tarkoittaa työssä tarvittavaa ammatillista taitotietoa, eli asiantuntijan on hallittava ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. Työyhteisössä toimiessa on hallittava myös laajemmin työelämän pelisääntöjä. *Substanssiosaaminen* tarkoittaa myös henkilökohtaisia kykyjä ja persoonallista tapaa toimia vaihtelevissa tilanteissa. *Työyhteisöosaaminen* liittyy työyhteisön sosiaaliseen luonteeseen ja asiantuntijuuteen kuuluvaan yhteistoiminnalliseen osaamiseen. Asiantuntijalla tulee olla taitoja tiimityöhön, vuorovaikutukseen sekä johtamiseen. Laaja-alainen henkilöverkosto on tärkeä asiantuntijan työssä menestymisessä. Organisaation osaamisen kehittäminen vaatii sen toimintatapojen tuntemusta ja siihen summautuu organisaation yhteinen tietämys ja erityistaidot. Kollektiivinen osaaminen on usein hiljaisen tiedon muodossa ja siksi vaikeammin opittavissa. Viimeinen asiantuntijuuden ulottuvuus, *kehittämisoosaaminen* tarkoittaa osaamista ja ajattelun taitoja, mitä jatkuva oman työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttävät. Asiantuntijalla on oltava valmius jatkuvaan oppimiseen ja oman työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttää näkemyksellisyyttä yhteiskunnallisesta kehityksestä ja oman filosofisen arvopohjan pohdintaa sekä eettisen toimintaperustan luomista ja uudistamista. (Helakorpi 2009, viitattu 16.2.2017.)



KUVIO 2. Asiantuntijuuden osaamisalueet (Helakorpi 2009, viitattu 16.2.2017)

Tanssialan asiantuntijuuselementtejä voidaan tarkastella konkreettisesti myös Tynjälän (2010, 83) esittämän teorian mukaan. Teoreettinen tieto sisältää kaiken sen, mitä kirjoista voi alaan liittyen lukea. Tähän sisältyvät muun muassa anatomiaan, fysiologiaan ja kinesiologiaan sekä fysiikan lakeihin liittyvä tieto, mikä korreloi liikkuvan kehon kanssa. Teoreettiseen tietoon voidaan lukea myös metodiikat tanssitekniikoista, koreografian luomisesta tai näyttämöllisistä ratkaisuista. Käytännöllisessä tiedossa esiintyvät tanssitekninen ja kehonhuollollinen taito. Taidon voisi määritellä tiedoksi siitä, mitä pitää tehdä. Sitä ei kuitenkaan voida kokonaan ilmaista sanallisesti, vaan taito on aina kokemuksen tuotetta, ruumiillistunutta tietämystä ja sellaisenaan hiljaisen tiedon ilmentymä. (Palonen & Gruper 2010, 42.)

Tanssitekninen taitavuus perustuu voimakkaasti kokemuksen kautta opittuun tietoon. Kun kyse on kehollisesta kokemuksesta, on jokaisen henkilökohtainen näkemys ja käsitys itsessään merkityksellinen ja itsesätelytieto osaamisen ke-

hittymisen näkökulmasta välttämätön taito. Kumpuniemi (2010, 86) kirjoittaa, että tanssin tekeminen on jatkuvaa dialogia oman sisäisen konsultin tai neuvonantajan kanssa ja oman tekemisen kyseenalaistaminen johtaa välillä uusiin ajatuksiin. Välillä se on hyvin raskasta ja luomistyötäkin hidastava prosessi. Tanssiminen on puolestaan jatkuvaa pyrkimystä kohti parempaa kehonhallintaa sekä hienosyisempää itseilmaisua ja prosessi on ikuinen.

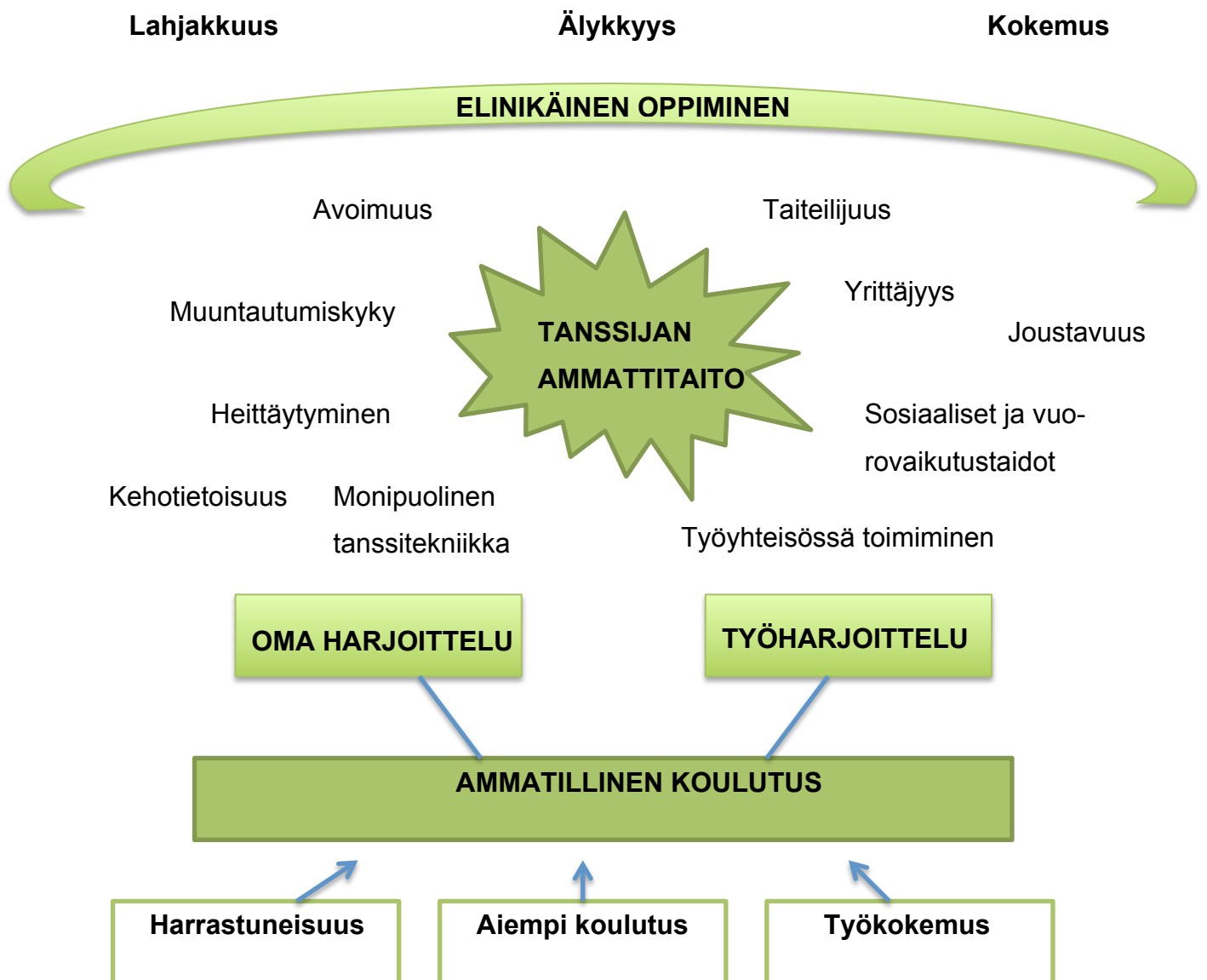
Tanssialalla elinikäisen oppimisen käsite on äärimmäisen merkityksellinen. Kaikista ei tule pitkänkään ajan kuluessa taitavia pelkästään siten, että he toimivat vuosikymmeniä työpaikallaan. Yksinkertaisesti voidaan sanoa, että osaamista selittää enemmän laadukas, vaihteleva ja asiaan omistautunut harjoitus, kuin lahjakkuus, älykkyys tai pitkä kokemus. Erityisesti luovien alojen edustajat ovat joskus erimielisiä siitä, miten yksilöiden uran varhaiset ja myöhemmät suoritukset ja tuotanto ovat suhteessa toisiinsa. Iän sijaan osaamisen tunnusmerkiksi on vakiintunut ”sääntö” tavoitteellisesta sekä määrätietoisesta harjoituksen jatkamisesta koko uran ajan. Osaaminen katoaa, jos sitä ei vaali. (Palonen & Gruber 2010, 42.)

Taitava toiminta näyttää ulkopuolisen silmissä usein helpolta ja mutkattomalta, mutta perustuu pitkän harjoituksen kuluessa saavutettuihin rutiineihin, joista on tullut osa arkisia ja ammatillisia käytäntöjä. Eri aloilla tehdyt tutkimukset kertovat nimenomaan valtavan harjoituksen ja samankaltaisten tilanteiden tuoman kokemuksen osuudesta taitojen syntymiseen. Huippuosaajienkin toiminta häiriintyy odottamattomissa tilanteissa, vaikka se yleensä on vakaata ja tehokasta. Osaaminen ei myöskään pysy ennallaan tai edisty ilman jatkuvaa harjoittelua tai pyrkimystä parempiin suorituksiin. Taitavat suorittajat ovat yleensä aina elinikäisiä harjoittelijoita. (Palonen & Gruber 2010, 45–46.) Tanssialalla ammattitaidon arviointi perustuu täysin osaamiseen. Työnhaku tapahtuu useimmiten koe-esiintymällä, eikä näissä tilaisuuksissa juurikaan kysellä tutkintotodistuksia. Esiintyvän taiteilijan työssä merkittävintä on sen hetkinen osaaminen ja soveltuvuus tarjolla olevaan työtehtävään. Tanssialalla elinikäisen oppimisen konteksti on väistämätön ja itsensä kehittäminen on ammattitaidon pysyvyyden kannalta välttämätöntä. Koulutuksen ohella työelämässä tapahtuvassa työharjoittelussa

konkretisoituvat juuri ne asiantuntijuuden osa-alueet, jotka auttavat selviytymään kehittyvän ja muuttuvan alan käänneissä.

Reflektiota ja toiminnan arviointia on mahdollista oppia käytäntöön kytkettynä vuorovaikutteisessa oppimisympäristössä, joita työharjoittelut usein tarjoavat. Tanssijan ammattitaidon rakentumisessa olennaista on näkemykseni mukaan omatoiminen sekä työyhteisössä ja -ympäristössä harjoitteleminen. Ammattitaidon pohjalla on ammatillinen formaali koulutus, jonka osana työharjoittelua järjestetään. Työharjoittelu itsessään koulutuksen ohella tarvitsee rinnalleen omaoimista harjoittelua, mitä kautta opiskelija voi harjaantua juuri niissä osa-alueissa, jotka kokee kiinnostavaksi ja tarpeelliseksi. Jotta tanssijan ammattitaito säilyy, on siitä pidettävä huolta jatkuvalla harjoittelulla ja uudistumisella. Ammattitaitoon kiinnittyvät myös ennen ammatillista koulutusta hankittu osaaminen erilaisten harrastusten, työn ja muun mahdollisen koulutuksen välityksellä. (Katso kuvio 3.)

Tanssijan ammatillinen osaaminen vaatii jo kokeneeltakin ammattilaiselta kykyä ja valmiutta muutokseen sekä jatkuvaan itsensä kehittämiseen. Oman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on tärkeää ja esimerkiksi monialaisuudesta ja moniosaamisesta on alalla enemmän hyötyä kuin haittaa. Työharjoittelu alan ammattilaisten kanssa osoittaa ja tekee näkyväksi sen, mitä tanssijan työ varsinaisesti on. Työharjoittelun kautta tanssinopiskelijalle syntyy myös kokemuksia alalle tyypillisestä jatkuvasta harjoittelusta. Salmenoja (haastattelu 27.10.2016) kertoo haastattelussaan olettaneensa, että valmistunut tanssija osaa kaiken. Työharjoittelun aikana hänelle kasvoi ymmärrys siitä, että myös ammattilaisena harjoitellaan.



KUVIO 3. *Tanssijan ammattitaidon rakentuminen (Pälli 2017)*

Tanssijan ammattitaitoon kiinnittyvät lukuisat osa-alueet näyttäytyvät ja kehittyvät tutkimukseni valossa parhaiten työelämässä. Koulutuksen tarjoama oppimisympäristö ei anna riittävän selkeää kuvaa tanssialan realistisesta olemuksesta. Tanssijan tutkintoon sisältyvät työharjoittelut tulisi siis toteuttaa monipuolisesti yhdessä erilaisten ammattilaisista koostuvien yhteisöjen kanssa. Tutkimukseni viitekehyksenä toiminut tanssiteatteri antaa työharjoittelijoille mahdollisuuden tutustua pienen tanssiteatterin toimintaan ja tanssijan työhön sen sisällä. Työnkuva tämänkaltaisessa organisaatiossa on kuitenkin erilaista kuin esi-

merkiksi freelance-kentällä toimivien työryhmien ja kollektiivien toiminta. Tämän vuoksi monipuoliset ja erilaiset työharjoittelukokemukset oppilaitoksen ulkopuolella kokeneiden ammattilaisten kanssa ovat alalla vaadittavan osaamisen kehittymisen kannalta tärkeitä ja olennaisia.

4.1.2 Taiteilijuus osana osaamista

Aineistossani ilmaantuu kerta toisensa jälkeen mainintoja taiteilijuudesta ja sen oppimisen mahdollistumisesta työharjoittelussa. Myös henkilökohtainen näkemykseni ja työharjoittelun aikainen pohdintani tanssijan ammattitaidosta sisältää taiteilijuuden ilmentymisen olennaisena osana alalla vaadittavaa kokonaisuutta. Kysyin haastattelussani tanssiteatterin ammattilaisilta mikä heidän näkemyksensä on siitä, miten ja missä taiteilijuus syntyy. ”Kyllä se työssä syntyy. Ja se voi syntyä siinä että saa tehdä sitä työtä, ja saa tehdä sitä hirveen taitavien ihmisten kanssa. Sellaisten ihmisten kanssa, jotka haastaa.” (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.) Kumpuniemi (2010, 92–93) myös kirjoittaa, että taide syntyy kaikkialla, missä on rohkeutta ja mahdollisuus oman äänen etsimiseen. Se kehittyy oman aikamme yhteiskunnallisten tapahtumien, ajan hengen tai yleisen ilmapiirin kanssa. Taiteilijan tehtävä on etsiä ja vaalia omaa kädenjälkeään sekä jättää oman alansa taiteeseen persoonallinen jälki. Kokeneiden ammattilaisten kanssa työskentely vie taiteilijuutta eteenpäin ja se on sekä koreografin että tanssijan kannalta syvin mahdollinen oppi. Se, että joutuu ylittämään omat rajansa ja pohtimaan haluaako päästä niiden yli vai ei sekä oman persoonan näyttäminen ja heittäytyminen ovat taiteilijuudessa olennaisia. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.)

Myös Roininen on haastatteussaan sitä mieltä, että tilanteet, joissa tulee provosoiduksi ovat taiteilijuuden kehittymisen kannalta tärkeitä. Hänen mukaansa taiteilijuus kehittyy monenlaisissa asioissa: jaksoissa, joissa on paljon töitä, ulkomaanmatkoilla, muita esityksiä katsellessa sekä myös kuntoutuksen aikana. Taiteilijuuden kehittyminen on aaltoliikettä, mitä ei kannata pelätä, vaan antautua ja ammentaa kaikista hetkistä. Tärkeintä taiteilijuudessa on se, että on hyvä olo itsensä kanssa. (Haastattelu 27.11.2016.)

Kyetäkseen toimimaan luovasti ja selviytymään taiteen kentällä taiteilijan olisi hyvä olla taiteen moniosaaja. Hänellä täytyisi olla tietoa ja ymmärrystä oman alansa perustumisen ja rakentumisen tavoista eli traditiosta ja sen uudistamisesta sekä yhteiskunnan, taidemaailman, talouden tai sosiaalisten viitekehysten toimintatavoista. (Monni 2011, 13.) Taiteilijuuteen kiinnittyy siis voimakkaasti oman alansa historian ja kehityksen tuntemus sekä vahva fokusointi nykyhetkeen ja ajankohtaisuuteen. Taiteilijuus kehittyy tekemällä ja vaatii uskallusta asettua omien mukavuusalueidensa ulkopuolelle sekä tuoda omaa itseään esille.

Työharjoittelu tarjoaa parhaimmillaan opiskelijalle portin oman taiteilijuuden kehittymiseen. Työssäoppimisen aikana ammattilaisten kanssa työskentely sekä työssä mahdollisesti syntyvät haasteet ja ongelmanratkaisutilanteet ruokkivat omien taiteellisten näkemysten syntymistä ja muotoutumista. Kun työympäristö antaa mahdollisuuden yksilöiden näkemysten ulostuloon ja niistä keskusteluun, sen voidaan todeta vaikuttavan myönteisesti taiteilijuuden kehittymiseen. Prosessina taiteilijuus on jatkuva, mutta jo opiskeluaikana karttuneet kokemukset ovat merkityksellisiä ja ohjaavat yksilöllisiä näkemyksiä omaan suuntaansa. Työharjoittelun myötä opiskelijalla on mahdollisuus tutustua ja nähdä miten taiteilijuus näyttäytyy ja elää työssä sekä pohtia omia taiteellisia näkemyksiään.

4.2 Mentorointi ja hiljaisen tiedon välittyminen työharjoittelussa

Pitkän työkokemuksen varaan rakennettu tieto ei välttämättä välity kokeneemilta työntekijöiltä nuoremmille, vaikka siihen olisikin tarvetta (Collin 2007, 206). Hiljaisen tiedon muuntuminen sanoin ja käsittein ilmaistavaksi tiedoksi on organisaatiolle arvokasta, sillä se mahdollistaa aiemmin saavuttamattomissa olleen tiedon jakamisen (Ruohotie 2002, 265). Tanssiteatteri MD:n ja muiden vuosikymmeniä Suomessa toimineiden tanssiteattereiden ja muiden tanssialan vaikiintuneiden organisaatioiden toiminnan jatkuvuuden kannalta tärkeää on toimintakäytänteiden näyttäminen ja opettaminen uusille tekijöille. Järjestäytyneiden toimijoiden toimintamallit ovat muotoutuneet vuosien työn tuloksena, ja ko-

kemus alalta on monilla pitkä ja monipuolinen. Jotta hiljainen tieto pääsee välittymään kokeneelta kokemattomalle, tarvitaan vuorovaikutteista yhteistyötä.

Hiljainen tieto voidaan nähdä ajattelun ja toiminnan produktina kasaantuneena hiljaisena tietopohjana, mutta voidaan määritellä myös toiminnassa ilmeneväksi aktiiviseksi prosessiksi (Toom 2008, 33). Hiljaisessa tiedossa on kyse yksilöiden kesken tapahtuvasta tiedon vaihdosta, jossa ilman yhteistä kokemusta ei ole keskinäistä ymmärrystä. Oppipoika oppii mestariltaan sosialisatian eli sanallisten ohjeiden, havainnoinnin ja matkimisen kautta. Hän oppii tietojen ja taitojen lisäksi omalle alalle ominaisia toimintamalleja, normeja ja arvoja ja kasvaa alalle ominaiseen ajattelukulttuuriin. Oppipojasta tulee oman ymmärryksensä kautta opitun muokkaaja sekä täydentäjä. (Ruohotie 2002, 264.)

Hiljainen tieto liitetään usein ammattilaisen taitavaan toimintaan, ja sitä tarkastellaan samanaikaisesti ja sattumanvaraisesti sekä prosessina että produktina. Prosessin näkökulmasta hiljainen tieto on hiljaista tietämistä, mikä fokusoidaan erityisesti ammattilaisen toimintaan, jossa tämä tietäminen ilmenee. Siitä voitaisiin puhua myös henkilön nopeasti ja intuitiivisesti tapahtuvasta päätöksenteosta. Produktina hiljainen tieto nähdään ammattilaiselle kasaantuneena kontekstuaalisena ja praktisena osaamisena, taitoina sekä käsityksinä ja uskomuksina, jotka näkyvät toiminnassa. Tässä näkyvät myös tradition myötä karttuneet asenteet ja arvot, jotka sisältyvät hiljaiseen tietopohjaan. Voidaan ajatella, että prosessin ja produktin näkökulmat ovat toisiaan täydentäviä ja hiljainen tietopohja karttuu toiminnassa tapahtuvan hiljaisen tietämisen reflektoinnin myötä. (Toom 2008, 48.)

Mentoroinnilla viitataan erilaisiin kahdenkeskisiin vuorovaikutussuhteisiin. Mentorin tehtävä on tukea, ohjata ja antaa palautetta ohjattavan urasuunnitelmista ja kehitymisestä. (Leskelä 2006, 165–166.) Työharjoittelun aikana tärkeimpiä oppimiskokemuksia syntyy silloin, kun yhteisön henkilökunta ja opiskelijat saavat olla mahdollisimman vapaassa vuorovaikutuksessa. Tällöin hiljaisen tiedon välittyminen on mahdollista ja sen oppiminen tapahtuu käytännössä. Tanssiteatteri MD:n kaltaisessa pienessä työyhteisössä niin sanottu vapaa vuorovaikutus syntyy melkein automaattisesti. Koko henkilökunnan avoin suhtautuminen ja

sen luoma työilmapiiri mahdollistavat vapaan vuorovaikutuksen, ja näin myös erilaisia mentori-tyyppisiä suhteita voi syntyä harjoittelun lomassa. Haastattelussani molemmat Tanssiteatteri MD:n toimijat toivovat enemmän resursseja opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kahdenväliseen vuorovaikutukseen. Haastattelujeni perusteella on selvää, että tanssin kentällä on huomioitu mentoroinnin positiiviset vaikutukset ja mahdollisuudet myös pedagogisena välineenä. Kumpuniemi sekä Roininen kertovat toivovansa henkilökohtaisempaa tutustumista puolin ja toisin opiskelijan ja työpaikan edustajan välillä. Tällöin myös harjoittelun pedagoginen tarkoitus olisi enemmän läsnä tämän tyyppisessä työharjoittelussa. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016; Roininen, haastattelu 27.11.2016.)

Uusia mentori-hankkeita järjestetään tanssialalla jatkuvasti, ja niissä käytettävä malli muistuttaa eurooppalaista valmentavaa mentorointia. Valmentavaa mentorointia tapahtuu tarkoituksenmukaisesti ja sattumalta myös työharjoittelun yhteydessä. Valmentava mentorointi on kahden yksilön välillä tapahtuva yhdessä oppimisen prosessi, jossa molemmilla tapahtuu ammatillista kehitystä sekä mieltilojen kasvua. Se perustuu tasavertaiseen suhteeseen, jonka avulla opitaan uusiutumaan. Valmentava mentorointi on myös organisaation yhteisöllistä kehittämistä, mikä kasvattaa sitoutumista ja aktiivisia yhdessä tekemisen tapoja. Kyse on koko toimintakulttuuriin vaikuttavasta kehittämistavasta. Tässä mallissa mentori ohjautuu ja toimii mentoroitavan päämäärien pohjalta. Hän käyttää tilanteesta riippuen erilaisia työskentelymenetelmiä ja ohjaa mentoroitavaa yhteiseen reflektioon, joka vahvistaa toimintakykyä, ammattiosaamista sekä psykologista ymmärrystä. (Ristikangas, Clutterburg & Manner 2014, 28.)

Mentorointi on koettu hyväksi keinoksi siirtää hiljaista tietoa organisaatioissa, ja kiinnostus sitä kohtaan on kasvanut. Mentoroinnilla on monet kasvot, mutta sitä voisi kutsua tyyppillisesti sosiaalipsykologiseksi ilmiökentäksi, koska siinä yhdistyvät sekä yksilön tietäminen että sosiaalisesti rakentuva tieto yhteisöjen toiminnasta. Mentoroinnin ydin on kiteytynyt kokeneemman ja nuoremman työntekijän ammatilliseksi ohjaussuhteeksi. Se ei välttämättä edellytä hiljaisen tiedon muuttamista sanalliseen muotoon, vaan yhdessä tekemisen kautta mentorin hiljainen osaaminen välittyy mentoroitavalle. Yhteisen työskentelyn aikana mento-

roitava voi nostaa kysymyksillään esille seikkoja, jotka ovat elintärkeitä onnistuneen lopputuloksen savuttamiseksi. (Heikkinen & Huttunen 2008, 203–205.)

Työyhteisössä tapahtuva mentorointi on kasvavalle ja kehittyvälle ammattilaiselle tärkeä oppimiskokonaisuus ja -mahdollisuus. Erilaisissa kahden- tai kokonaisen työyhteisön välisissä vuorovaikutussuhteissa syntyy arvokasta tiedonvälitystä. Vaikka varsinaista mentorin ja mentoroitavan välistä suhdetta ei olisi työharjoittelujaksolle suunniteltu, tapahtuu tämän tyyppistä vuorovaikutusta normaalissa arjessakin. Hiljaisen tiedon välittyminen vaatii toisaalta aikaa ja tutustumista työntekijöiden ja työharjoittelijoiden välillä, mutta tapahtuu parhaimmillaan luonnollisesti työnteon ohessa. Opiskelija voi myös omalla aktiivisuudellaan osoittaa kiinnostusta organisaation toimintaan ja työhön liittyvissä kysymyksissä ja siten vaikuttaa hiljaisen tiedon siirtymiseen.

Tutkimani aineiston perusteella voidaan tulkita, että mentoroinnilla on kasvava asema osana tanssialan koulutusta ja työharjoittelua. Myös ensimmäisten työsuhteiden aikana mentorityyppinen vuorovaikutus voidaan katsoa hyödylliseksi. Työyhteisön kehittymisen kannalta mentoroinnin välityksellä saatava tieto ja palaute ovat olennaisia ja voivat vaikuttaa vanhojen toimintakäytäntöjen kehittymiseen tai uusien syntymiseen. Joka tapauksessa työelämän edustajan ja opiskelijan välinen mentoroisuhte edesauttaa työssä tapahtuvaa oppimista ja kehittää sekä yksilön että yhteisön valmiuksia.

4.3 Työssä oppimisesta

Työssä oppiminen on työn käytäntöihin kytkeytyvää, aikaisempiin kokemuksiin pohjautuvaa, kollegiaalista ja sosiaalista. Se poikkeaa selkeästi koulutuksissa tapahtuvasta oppimisesta. Oppimisen kollegiaalisen luonteen vuoksi työssä tapahtuvalla ohjauksella on suuri merkitys työssä oppimiselle. Työssä oppimista edistävät hyvä työilmapiiri, luottamus työntekijöiden ja johdon välillä, sujuva tiedon kulku sekä tilan ja ajan antaminen työn epävirallisemmille tilanteille. Se pohjautuu lisäksi vahvasti yksilölliseen kokemukseen, joka kullakin on omanlaisensa ja jatkuvasti muuttuva. (Collin 2007, 213.) Ihannetapauksessa yksilön

kehittyminen ja kasvuprosessi jatkuu koko työiän ajan yksilön samalla kokien hänellä olevan työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä (Ruohotie 2002, 49).

Ammatillisen kasvun prosessi vaikuttaa itsearvostukseen. Aluksi uuteen rooliin saattaa liittyä epävarmuutta, mutta vakiintumisen seurauksena yksilö oppii luottamaan itseensä ja kykyynsä omaksua uusia rooleja. Työyhteisöllä on keskeinen rooli osaamisen kehittämisessä ja tehokkaan kehittämistoiminnan tunnuspiirteenä on pidetty toimintaa, joka vahvistaa henkilön sisäistä motivaatiota ylläpitää ja lisää ammatillista kompetenssia. Oppimistavoitteet suuntaavat ihmisten pyrkimyksiä lisätä omaa pätevyyttä, ja yksilöitä tulisi rohkaista uusien tietojen ja taitojen hankkimiseen. Työkokemuksista oppiminen on jatkuva prosessi, jonka toiset hallitsevat paremmin kuin toiset. Kokemuksista oppivat ihmiset ovat uteliaita tietämään työn käytänteistä ja ottavat myös vastuun oppimisesta ja muutoksesta sekä etsivät ja hyödyntävät palautetta. (Ruohotie 2002, 59–62.)

Kokemukselliseen oppimiseen liittyy usein myös epäonnistumisen työstämistä. Vastoinkäymisestä oppiminen on vaikeampaa kuin myönteisistä kokemuksista oppiminen. (Ruohotie 2002, 62.) Samasta ilmiöstä puhuu haastattelussaan Samuli Roininen: Monet hylätyksi tulemisen kokemukset ovat olleet tärkeitä uran kannalta, sillä ne ovat saaneet vaihtamaan suuntaa (haastattelu 24.11.2016). Työstä oppiminen on todennäköisintä silloin, kun siinä kohdataan haasteellisia tilanteita. Näiden tilanteiden kehittävä vaikutus perustuu siihen, että ne antavat oppimismahdollisuuksia ja motivoivat oppimaan. Monille antoisimpia oppimiskokemuksia on ratkaista työhön liittyviä ongelmia. Näitä tilaisuuksia tarjoavat muun muassa uusi ja epäselvä tilanne ja ristiriitaisten vaatimusten kohtaaminen. (Ruohotie 2002, 53–54.)

Työstä saatava palaute on tärkeää, sillä se helpottaa oppimista, auttaa toimimaan tavoitteen suunnassa, lisää motivaatiota asettaa uusia tavoitteita, auttaa tunnistamaan virheitä ja positiivisena voimistaa sisäistä motivaatiota. Palaute lisää itsetuntemusta ja halua tehdä itsearviointia. (Ruohotie 2002, 62–63.) Ilman reflektiota ei ole oppimista vaan toimintaa, joka on rutiininomaista tuottamatta luovaa ajattelua, jota tarvitaan esimerkiksi ongelmanratkaisussa. Taidon oppi-

minen voidaan ymmärtää suorituksen välittömän havainnoinnin ja jälkikäteen tapahtuvan analysoinnin näkökulmasta. Sekä toiminnan aikainen että toiminnan jälkeinen reflektointi ovat välttämätön osa kehittymistä ja päteväksi ammattilaiseksi harjaantumista. (Poikela & Järvinen 2007, 182.) Kokemukset työstä ja sen ohessa oppimisesta myös opiskelijana työharjoittelijan roolissa ovat merkittäviä ammatillisen kasvun kannalta. Työyhteisön rooli yksilön oppimisessa, omien työhön ja osaamiseen liittyvien tavoitteiden asettamisessa sekä erilaisiin toimintamalleihin tutustumisessa on olennainen. Työyhteisö luo parhaassa tapauksessa oppimiselle alustan, jossa yrityksen ja myös erehdyksen kautta voi sekä saa oppia ja onnistua. Alalla tärkeäksi muodostuneet toimintatavat sekä henkilökohtaisen osaamisen ja kehittymistarpeiden tunnistaminen tulevat tutuiksi työtä tehdessä.

Työssä oppimista tapahtuu myös työharjoittelun aikana. Harjoittelujakson aikana alkavat työssä oppimiselle tyypilliset prosessit kohti ammatillista taitavuutta. Erilaiset haastavat tilanteet antavat opiskelijalle kokemuksen siitä, minkälaisia ongelmatilanteita tanssijan ammatissa voi kohdata. Työharjoittelun aikana ongelmanratkaisuun on mahdollista saada apua ja tukea sekä työyhteisöltä että oppilaitokselta, mutta myös selvitä niistä omia valmiuksia hyödyntäen. Kun työyhteisön toimintamallit tulevat tutummiksi, myös reflektion vaikutus työssä kasvaa näkyvämmäksi. Työssä oppiminen on lopulta pidempiaikainen prosessi, jota jatkumo työharjoittelusta varsinaiseen työhön edistää.

4.4 Aiemmin hankitun osaamisen merkitys työharjoittelussa

Saavuttaakseen työharjoittelun tavoitteet opiskelijoiden on jo ennalta hyvä hallita ja osata tiettyjä alalla vaadittavia taitoja. Tanssijan työharjoittelussa monipuolinen tanssitekninen osaaminen on työssä tärkeää. Tämän lisäksi kyky kokonaisvaltaiseen ilmaisuun ja heittäytymiseen sekä äänenkäyttöön katsotaan tarpeellisiksi. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.) Vastuu omasta kehosta on työharjoittelun aikana itse opiskelijalla ja tällöin työnkuva vaatii kehonhuollollisia taitoja ja kykyä huolehtia oman kehonsa eli instrumenttinsa hyvinvoinnista. (Roininen, haastattelu 24.11.2016.) Näiden tietojen ja taitojen opetusta tulisi siis

sisällyttää harjoittelua edeltävään koulutukseen. Koulutuksen rajalliset aika-resurssit eivät välttämättä mahdollista kaikkien suunniteltujen osa-alueiden opettamista ennen harjoittelujakson alkua. Tällöin ennalta opittujen taitojen ja kokemusten merkitys korostuu entisestään.

Tanssitekniikan puolesta koulutus on antanut hyvät valmiudet työharjoitteluun, mutta heittäytymisen ja roolityön kannalta olisi kaivannut enemmän tietoa ja taitoa. (Maunula, haastattelu 27.10.2016; Salmenoja, haastattelu 27.10.2016). Tanssialalla suuri merkitys on myös ennen ammatillisen koulutuksen aloittamista hankitulla osaamisella. Monipuolinen harrastuneisuus ja muu työkokemus opettavat myös niitä jokapäiväisiä taitoja, joita tanssijan työssä tarvitaan. Tämä seikka tuli esiin myös opiskelijoita haastatellessani. Maunula ja Salmenoja olivat sitä mieltä, ettei koulutus varsinaisesti ohjannut tai valmentanut työharjoittelujaksoon. Molemmat olivat siinä käsityksessä, että heiltä odotettiin kykyä osallistua työyhteisössä toimimiseen hyvien käytöstapojen mukaisesti. Muiden alojen ja aikaisempien töiden kautta saatu työkokemus auttaa olennaisesti työharjoittelussa selviytymistä. Ravintola-alalla työskennellyt Maunula kuvaillee, että asiakaspalvelussa opittuja taitoja voi hyödyntää myös tanssialan työtehtävissä. Salmenoja puolestaan oli ennen tanssiteatteri MD:ssä suoritettavaa harjoittelua työskennellyt Tampereen työväen teatterin lastenmusikaalissa. Kokemus lapsille suunnatusta esityksestä oli jo olemassa, minkä hän koki helpottavan rooleihin heittäytymistä.

Tanssin perustekniikan hallitseminen ja kehontuntemus auttoivat selviämään työharjoittelusta. Aikaa ei harjoittelun aikana enää käytetty esimerkiksi aukikierron etsimiseen tai yksittäisten tanssiteknisten taitojen hiomiseen. Työharjoittelu antoi mahdollisuuden niiden taitojen ja tietojen miettimiselle ja hyödyntämiselle, mitä jo osaa. (Maunula, haastattelu 27.10.2016; Salmenoja, haastattelu 27.10.2016.) Haastatellessani tanssin opiskelijoita kävi ilmi, että myös työharjoittelupaikan tuntemuksesta oli hyötyä työharjoittelun aloittamisessa. Kun paikka on edes jollakin tavalla tuttu, on helpompi astua sisään ja sitoutua yhteisön tekemiseen.

Tutkimuksessa hyödynnetyn aineiston perusteella voidaan todeta, että kaikista aiemmin hankitusta osaamisesta ja kokemuksista on hyötyä työssäoppimisjaksoilla. Roininen toivoo haastattelussaan työharjoittelijoilta ”psykologista silmää” astuessaan mukaan tiiviiseen työyhteisöön (haastattelu 24.11.2016). Tanssijan työn ollessa enimmäkseen vuorovaikutteista on siis kaikista sosiaalisia taitoja vaativista ja kehittävästä kokemuksista hyötyä. Myös monipuolisesti eri tanssilajien harrastaminen ennen koulutusta ja sen aikana voidaan katsoa lisäävän työharjoittelussa vaadittavaa osaamista. Moniosaaminen ja aiempien (työ)kokemusten hyödyntäminen tanssialan työharjoittelussa näkyvät kykyinä toimia osana työyhteisöä sekä valmiuksina soveltaa kokonaisvaltaisesti omaa osaamista työssä.

5 KOHTI TANSSIN AMMATTILAISUUTTA

Tanssin ammattilaiseksi kasvaminen on prosessi, joka jatkuu koko uran ajan. Alan osaamisessa keskeisintä on elinikäinen oppiminen ja sitä kautta itsensä jatkuva uudistaminen ja kehittäminen. Selvitin tutkimuksessani, mitä mieltä Tanssiteatteri MD:n ammattilaiset ovat alalla pärjätäkseen tarvittavista tiedoista ja taidoista. Tämän lisäksi käsittelen ammatillisen identiteetin rakentumiseen ja kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä.

5.1 Kuinka menestyä tanssialalla

Kysyin haastattelussani Tanssiteatteri MD:n ammattilaisilta, miten heidän mielestään nuori ammattiin valmistunut tanssija pärjää kentällä ja mitä taitoja ja ominaisuuksia alalla tarvitsee menestyäkseen. Kumpuniemi peräänkuuluttaa avointa suhtautumista kaikkiin alan mahdollisuuksiin. Tanssijan kannattaa aktiivisesti pyrkiä kohti niitä paikkoja ja ihmisiä, joiden kanssa hän haluaa tehdä töitä, sekä olla avoin ja utelias jokaiseen suuntaan, sillä oma suunta voi löytyä mistä vain. Myös omien intressien ulkopuolella on hyvä käydä, jotta voi löytää itsestään arvaamatonta potentiaalia tai unohdettuja taitoja. Tanssialaa on vainannut tietynlainen turha vaatimattomuus, mikä toivottavasti on hälvenemässä uusien sukupolvien myötä. Aktiivisuus, ennakkoluulottomuus ja rohkeus ovat tanssijan ammatissa tärkeitä. Ulkomailta on hyvä käydä esimerkiksi kursseilla tai vain katsomassa esityksiä ja sitä kautta avartaa näkemystään sekä ymmärtää niitä oman tekemisen tai koulutuksen vahvuuksia, mitä ei välttämättä näe läheltä. (Kumpuniemi, haastattelu 11.11.2016.)

Oman taiteilijuuden eteenpäin vieminen on tärkeää myös silloin, kun ei ole kiinnitettyä produktioon tai muuhun työhön. Inspiraatio voi tulla myös muualta kuin tanssista, esimerkiksi kirjoista tai elokuvista. Ihmisten kanssa keskusteleminen ja kontaktien ylläpitäminen on tärkeää työelämässä ja myös se, että löytää oman näköisensä tavan työskennellä. Roininen pohtii, onko oman työskentelytavan löytäminen helpompaa koreografeilla. Tanssijan kohdalla ammattitaidon

kehittämisessä enemmän niin sanotusti ”shoppaillaan” erilaisia tekniikoita, joten tanssijaidentiteetti on hieman häilyvämpi ja oman tanssijuuden määrittäminen haasteellisempaa. Ammattitaidon merkityksen ei tulisi kiinnittyä hyviin kriittikkeihin tai arvosteluihin omasta työstä. ”Monesti tuntuu, että vanhemmallekin taiteilijalle on se itseisarvo jotenkin siinä, mikä se viimeisin teos on, missä on ollut mukana tanssijana tai koreografina, mikä niin kuin määrittää.” Näin ei kuitenkaan pitäisi olla. (Roininen, haastattelu 27.11.2016.)

Aineistoni perusteella voidaan tiivistää, että monipuolisuus, avoin asenne sekä itsensä kehittäminen ovat tanssialalla pärjäämisen kannalta olennaisia. Kuten Roininen (2016) edellä mainitsee, on tanssijan identiteetti ja sen kehittyminen usein mutkikas prosessi. Henkilökohtaisten kokemusteni perusteella voin myös todeta, että oman persoonallisen sekä ammatillisen identiteetin eriyttäminen ja yhteen sulauttaminen tarpeen mukaan on haasteellista varsinkin ammattilaiseksi kasvamisen alkuvaiheessa. Ammatillista kasvua ja ammatillisen identiteetin rakentumista auttavat työharjoittelun ja koulutuksen aikana saatava riittävä ohjaus ja molemminpuolinen keskustelu opiskelijan ja työnantajan kesken.

5.2 Ammatillisen identiteetin rakentuminen

Anneli Etäpelto ja Katja Vähäsantanen tuovat artikkelissaan esille mielenkiintoisen ja edelleen ajankohtaisen näkökulman ammatillisen identiteetin tarpeellisuudesta: Kun työn vaatimuksina toistuvasti korostetaan vahvalle ammatti-identiteetille vastakkaisia seikkoja, kuten moniammatillisuutta, ammatillisten rajojen ylittämistä, joustavuutta, elinikäistä oppimista ja jatkuvaa uusiutumista, voidaan kysyä, kuka tarvitsee ja mitä varten ammatillista identiteettiä tarvitaan. Työelämän käytännöt kuitenkin osoittavat, että työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat tärkeitä. Oman osaamisen esittämistä ja arvioimista koskevia käytäntöjä käytetään laajasti, joten työntekijältä vaaditaan oman osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja markkinointia. Tarve saada toteutetuksi kaikki nämä seikat edellyttää tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä. (2006, 27.)

Jatkuva identiteetin rakentaminen ja oman osaamisen uudelleenmäärittely on haasteellista, ja siitä on tullut koko työuran mittainen tehtävä. Kiire ja työn kasvavat vaatimukset eivät välttämättä jätä aikaa oman toiminnan ja sen vaikutusten reflektoinnille ja pohdinnalle, mitkä kuitenkin ovat välttämättömiä seikkoja työssä oppimiselle ja identiteetin uudelleenmäärittelylle. Ammatillisen identiteetin rakentaminen tarvitsee yksilön kannalta jatkuvuutta ja ennustettavuutta. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 27–28.) Nykyään identiteettiä ei määritellä pysyväksi ihmisen ominaisuudeksi vaan kompleksiseksi ja moninaiseksi vuorovaikutteiseksi suhteeksi, jossa identiteettityö merkitsee tiettyyn tilanteeseen, hetkeen ja historiaan sidottua jatkuvaa dynaamista prosessia. Identiteettityö voidaan katsoa improvisaatioksi, joka muodostuu käytäntöyhteisöjen vuorovaikutuksessa. (Juuti & Littleton 2010, 243.)

Ammatillisen identiteetin rakentamisessa on kyse persoonallisen ja sosiaalisen välisestä suhteesta. Persoonallinen identiteetti korostuu erityisesti luovuutta ja persoonallista panosta vaativissa töissä ja ammateissa. Erilaiset lähestymistavat painottuvat eri tavoin sosiaalisen ja persoonallisen osuutta identiteetin rakentumisessa, mutta ammatillisen identiteetin neuvottelu on kuitenkin aina niiden vuoropuhelua, jossa yksilö neuvottelee identiteettiasemansa suhteessa valitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen. Parhaimmillaan vuoropuhelu on tasavertaista dialogia, jossa molemmat identiteetin osuudet konstruoivat vastavuoroisesti toinen toistaan. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 43–44.)

Identiteetin rakentumisen eri vaiheissa persoonallisen ja sosiaalisen painotukset vaihtelevat. Esimerkiksi noviisivaiheessa korostuu työyhteisöön sosiaalistuminen, sillä tulokkaalta puuttuu muun muassa yhteisön muiden jäsenten hallitsema kulttuurinen pääoma. Ammatillinen identiteetti rakentuu ensisijaisesti omaksumalla yhteisön toimintatavat, arvot ja normit sellaisenaan, vaikka yksilön persoonalliset uskomukset ja näkökulmat eroaisivat niistä paljonkin. Kun kokemus ja yhteisöön kuuluminen ovat vahvistuneet, yksilöllinen ja persoonallinen saavat identiteetin rakentumisessa lisää painoarvoa. Painotukset vaihtelevat myös työn ja ammatin mukaisesti, ja työntekijöiden odotetaan rakentavan dynaamista ja joustavaa ammatillista identiteettiä yksilöllisesti omien vahvuksiensa mukaisesti. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 44.)

Ammatillinen identiteetti neuvotellaan viime kädessä työyhteisöjen sosiokulttuurisessa kontekstissa, jossa ne rakentuvat yksilöllisen osallisuuden myötä. Kysymys identiteetistä ja subjektista nousee väistämättä esiin tarkasteltaessa esimerkiksi työssä vallitsevien sosiaalisten käytäntöjen suhdetta elinikäiseen oppimiseen, työssä oppimiseen sekä ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen. Myös mielikuvat omasta ammatillisesta tulevaisuudesta ja niihin pohjautuva motivaatio oppimiseen ilmentävät ammatillista identiteettiä. Laajimmillaan se voidaan nähdä yksilön omakohtaisena suhteena siihen, miten hän näkee paikkansa, asemansa ja osallisuutensa yhteiskunnallisen toiminnan kokonaisuudessa. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 45.) Oppiminen on identiteetin kehityksen ja muutoksen keskeisin prosessi. Se, mitä yksilö kokee olevansa, haluaa tai ei halua olla, ohjaa hänen oppimistaan ja opiskeluaan. Oppiminen ja opiskelu eivät ole vain nykyhetkessä tapahtuvia prosesseja, vaan niiden juuret ovat jokaisen menneisyydessä, nykykokemuksissa sekä tulevaisuudenodotuksissa. Niinpä opetuksen näkökulmasta tulisikin miettiä, miten yksilöiden identiteetit voisivat hyötyä eri oppiaineiden omaksumisesta. (Ropo & Gustafsson 2006, 55.)

Ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta olennaisia ovat erilaiset onnistumisen ja merkityksellisyyden kokemukset työtä tehdessä. Harjoitteluympäristön luoma tasa-arvoisuus varsinaisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden välillä kasvattaa riittävyden ja merkityksellisyyden tunnetta. Työharjoittelujakson aikana tanssinopiskelija Wilma Maunulalle tuli olo, että hän riittää sellaisena kuin on, kun tekee parhaansa. (Maunula, haastattelu 27.10.2016.) Haastattelussani myös tanssin opiskelija Siiri Salmenoja (haastattelu 27.10.2016) toteaa, että työharjoittelussa oli mahdollista keskittyä niihin taitoihin, joita jo osaa. Koulussa keskeisempää on keskittyä niihin taidollisiin osa-alueisiin, joissa on vielä kehitettävää. Näitä kokemuksia voi mielestäni pitää ammatti-identiteettiä vahvistavina, mutta myös erilaiset pettymykset ja haasteet ovat merkityksellisiä identiteetin kehittymisen kannalta.

Työharjoittelussa omaan ammattitaitoon kytkeytyvät kokemukset parhaimmillaan vahvistavat ja selkiyttävät ammattiin kasvavan nuoren identiteettikäsitystä. Tanssialalla monesti häilyvä identiteetti profiloituu usein koulutuksen ja (työ)kokemusten perusteella. Ammatillisen kasvun ja oman identiteetin kehitty-

misen vuoksi tärkeää olisi kuitenkin säilyttää avoin asenne sekä hyväksyä ammatillisen identiteetin jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä luonne. Työharjoittelun positiiviset ja haastavat kokemukset antavat opiskelijoille parhaiten kuvan itsestään osana ammattikenttää ja valottavat alan monia mahdollisuuksia. Oman toiminnan syy- ja seuraussuhteet toimivat myös identiteettiä käsittelevänä kokemuserustana työelämässä toimiessa.

6 TYÖHARJOITTELUN HYÖDYT

Tässä luvussa pohdin tutkimuksessani ilmenneitä tuloksia ja tulkintoja sekä sitä, miten kyseistä tutkimuskysymystä ja -teemaa voisi laajentaa ja kehittää edelleen. Keräämäni aineiston ja hyödyntämäni teoriapohjan perusteella on tutkimuksessani ilmennyt seikkoja, jotka viittaavat työharjoittelun vaikuttavan sekä koulutuksen että työelämän kehittymiseen. Lisäksi työharjoittelun merkitys ammattitaidon ja ammatillisen identiteetin kehittäjänä on osoittautunut merkitykselliseksi.

6.1 Työharjoittelu koulutuksen ja työelämän kehittäjänä

Työharjoittelun positiivisiin puoliin lukeutuu sen kautta mahdollistuva moniulotteinen oppiminen. Työharjoittelu antaa mahdollisuuden työelämän tahojen sekä oppilaitosten yhteistyöhön, mikä vaikuttaa parhaassa tapauksessa koulutuksen sekä työelämän kehittymiseen. Jotta työelämän vaatimukset ja koulutuksen kasvattamien ammattilaisten osaaminen kohtaavat, on jonkinasteinen yhteistyö ja vuorovaikutus organisaatioiden välillä välttämätöntä. Tämä katsotaan edellytykseksi myös monissa työharjoittelumalleissa optimaalisen oppimisen takaamiseksi. Koska ammatillisen osaamisen rakentumisessa ja kehittämisessä olennaista on työyhteisössä toimiminen, on sen myös osana koulutusta tuettava alan opiskelijoiden sekä oppilaitosten tavoitteita. Tämä edellyttää oppilaitoksen ja työelämän tahon yhteisten tavoitteiden laatimista sekä mahdollisesti yhteistyötä myös opetussuunnitelmatyössä.

Tutkimukseni keskiössä olevan Tanssiteatteri MD:n tanssija-koreografit kertoivat haastatteluissaan näkemyksiään tanssialan koulutuksen laadusta nykyään. Kumpuniemi kertoo tanssialan koulutuksen kehittyneen viime vuosien aikana paljon ja erityisesti monipuoliseen suuntaan. Ammattikentän tarpeita koulutus vastaa hänen mielestään vaihtelevasti, mutta yleisesti ajatellen koulutuksen taso on nykyään hyvä. Tanssijoita tosin valmistuu kysyntään nähden liian paljon. (Haastattelu 11.11.2016.) Dilemma koulutuksen tuottavuuden ja osaamisen ky-

synnän välillä on tanssitaiteen parissa suuri. Kun osaavia ammattilaisia on tarjolla oleviin työtehtäviin nähden liikaa, syntyy alalla helposti yksilöiden välistä kilpailua. Kilpailu puolestaan johtaa mahdollisesti jatko- ja uudelleen kouluttamiseen sekä rohkaisee moniammatillisuuteen. Koulutuksen suunnittelussa tulisi siis kuulla ja huomioida sekä opiskelijoiden että myös työelämän resurssit ja tarpeet. Taiteen näkökulmasta on kuitenkin tärkeää, että tanssin koulutus on monipuolista ja kasvattaa hyvin työelämän kanssa verkostoituneita osaajia.

Työharjoittelu toimii porttina verkostoitumiseen sekä työllistymiseen. Työllistäjät saavat mahdollisuuden tutustua uusiin tekijöihin ja opiskelijat tutustuvat alan ammattilaisiin. Työharjoittelujaksolla molemminpuolista oppimista tapahtuu työn, reflektion ja mentoroinnin ohessa. Myös oppilaitos on oppijana viimeistään opiskelijoiden ohjauksen sekä palautteenannon yhteydessä. Jatkuvuus ja työssä oppiminen mahdollistuvat työharjoittelun jälkeen mahdollisesti solmittavilla työsuhteilla. Ihannetilanteessa työharjoittelumahdollisuuksia voitaisiin kehittää vieläkin suunnitelmallisempaan ja tavoitteellisempaan suuntaan. Tämä kuitenkin vaatii lisää taloudellisia resursseja sekä tanssialan koulutukselle että alan organisaatioille ja vapaan kentän toimijoille.

Jotta työharjoittelun vaikutuksia työelämän sekä koulutuksen kehittymiseen voitaisiin arvioida lähemmin, tulisi tarkasteluun ottaa laajempi ja monipuolisempi otanta tanssin ammattiopetusta antavista oppilaitoksista sekä useampia erilaisia työympäristöjä ja -yhteisöjä tanssin kentältä. Aineiston hankinnassa voisi hyödyntää haastattelun ja havainnoinnin lisäksi muitakin menetelmiä, kuten esimerkiksi kyselylomakkeita, sekä tutkia aineistoa yksityiskohtaisemmin koulutuksen ja työelämän yhteyden ja kehityksen näkökulmasta.

6.2 Työharjoittelu ammatillisen osaamisen kehittäjänä

Tutkimukseni on osoittanut, että työharjoittelu opettaa monipuolisesti tanssialalla vaadittavia osaamisen osa-alueita. Tanssin ammattiopiskelijat summasivat harjoittelujaksolla opittuja tietoja ja taitoja seuraavasti: Työharjoittelussa sai hyvän kuvan siitä, millaista tanssijan työ tanssiteatterissa on. Suurimpina opittuna

yksittäisinä tanssijantyöllisinä osa-alueina opiskelijat pitivät roolityötä sekä heittäytymistä esiintymisyössä. (Maunula, haastattelu 27.10.2016; Salmenoja, haastattelu 27.10.2016). Nämä taidot olivat juuri niitä kokonaisuuksia, joiden opetuksen opiskelijat kokivat puutteellisiksi koulutuksessa ennen työharjoittelua. Maunula kertoo haastattelussaan, että organisaation toiminnasta sai työharjoittelun aikana hyvän kuvan ja toteaa kokemuksen opettavan paremmin kuin puheen. Koko teatterin kaikkien työntekijöiden yhteistyön näkeminen oli opettavaista. (Maunula, haastattelu 27.10.2016.) Salmenoja pohtii oppineensa sellaisiakin asioita, joita ei vielä osaa eritellä (haastattelu 27.10.2016).

Tutkimuksen yksi olennaisimmista johtopäätöksistä on se, että kokonaisvaltainen esiintyisyys ja taiteilijuus kehittyy ja sen oppiminen mahdollistuu parhaiten työssä ja vuorovaikutuksessa muiden alan toimijoiden kanssa. Tämän vuoksi työharjoittelu ammattilaisten ympäröimänä oppilaitoksen ulkopuolella on tärkeää. Maunula toteaa haastattelussaan, että Tampereen konservatorion tanssijan koulutuksen voi suorittaa tekemällä kaikki työharjoittelut oppilaitoksen järjestämissä produktioissa (haastattelu 27.10.2016). Mielestäni, myös tutkimusaineistooni sekä käyttämäni teoriapohjaan viitaten, olisi opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisen kannalta tärkeää suorittaa vähintään yksi työharjoittelujakso oppilaitoksen ulkopuolella. Tällöin opiskelija saa työelämän luonteesta ja sen käytänteistä realistisemmän kuvan sekä oppii relevantteja työyhteisötaitoja.

Tanssinopettajaopintojen osana työharjoittelu tanssiteatterissa on avartanut pedagogisia näkemyksiä tanssialan koulutuksen ajankohtaisesta tilasta sekä taidekasvatuksen merkityksestä yhteiskunnassa. Tämän lisäksi opetusharjoitteluun liittyvät sisällöt kasvattivat sekä pedagogisia että taiteellisia näkemyksiä. Tanssijan työn kokonaisuuden sisältö kokosi yhteen ja mahdollisti kaiken osaamisen hyödyntämisen sekä sen tunnistamisen osana työtä. Tanssijan työn osuus auttoi myös hahmottamaan käsitystä siitä, mitä ammattitanssijalta vaaditaan ja mihin osa-alueisiin tanssijan koulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota. Ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta pohdin, olisiko tanssijantyöllisen opintokokonaisuuden sisällyttäminen myös tanssinopettajan koulutusohjelmaan relevanttia. Tällä hetkellä Oulun ammattikorkeakoulun opetussuunnitelma antaa opiskelijalle option suorittaa kolmen opintopisteen kokonaisuuden

vaihtoehtoista työharjoittelua tanssijantyön muodossa. Tanssijantyön konkreettinen kokeminen oppilaitoksen ulkopuolisessa yhteisössä voisi laajentaa näkemyksiä esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen tähtäävien harrasteryhmien opetuksessa sekä ammatillisessa oppilaitoksessa opetettaessa.

Työharjoittelun sisältö määrittää pitkälti sen, mitä tanssijantyöllisiä ominaisuuksia sen aikana on mahdollista oppia. Jotta työharjoittelu palvelisi oppimista mahdollisimman monipuolisesti, tulee sisällön suunnitteluun ja toteuttamiseen paneutua huolella. Tutkimuksen viitekehyksenä toimineen Tanssiteatteri MD:n tarjoama työharjoittelukokonaisuus tarjoaa monipuolisesti tanssialalla vaadittavan osaamisen harjoittelua. Kehittääkseen työharjoittelun sisältöä teatterissa voitaisiin voimakkaammin huomioida eri lähtökohdista tulevat opiskelijat sekä helpottaa työharjoittelun keskiössä olevan tanssiteoksen oppimisprosessia tarjoamalla kunkin koreografin liikekieleen painottuvaa tekniikkaopetusta esimerkiksi lämmittelyn yhteydessä. Lisäksi olemassa olevien resurssien puitteissa jokaisen opiskelijan yksilökeskeinen ohjaus ja mentorointi voisi olla seuraava askel työharjoittelun kehittämiseksi.

Useamman koreografin, harjoituttajan ja teoksen kanssa työskentely on antoisaa, mutta myös haasteellista. Kun teoksessa oli yhteensä jopa kolme harjoituttajaa, kokivat opiskelijat ohjauksen ajoittain ristiriitaiseksi. Tuntui, että viimeinen sana puuttui pitkään, ja tämä aiheutti hämmennystä ja turhautumista. Lavalla lopullinen viimeistely tuntui jääneen keskeneräiseksi ja epävarmuus tuntui esi-tyksissä. (Maunula, haastattelu 27.10.2016; Salmenoja, haastattelu 27.10.2016.) Työharjoittelun sisällön ja toteutuksen suunnittelussa olisi siis hyvä muistaa ja huomioida, että monille harjoittelijoille tilanteet ja käytänteet saattavat olla täysin uusia ja tuntemattomia. Roininen pohtii haastattelussaan, että uusi ihminen sulautuu pienen yhteisön joukkoon yleensä niin helposti ja hyvin aiheuttaen sen, että opiskelija saattaa jäädä vähemmälle huomiolle työn lomassa. (Haastattelu 24.11.2016). Näkemykseni mukaan tämän tyyppinen tilanne voi toimia myös tietoisena pedagogisena ratkaisuna, jossa opiskelijalle annetaan paljon omaa vastuuta. Juuri tämän kaltaiset ristiriitaiset tilanteet ja haasteet kasvattavat ongelmanratkaisukykyä sekä kehittävät opiskelijoiden käsitystä oman työnsä vastuusta ja merkityksestä. Tällöin mahdollisesti tarvittavan ohja-

uksen tulee kuitenkin olla helposti saatavilla. Kaiken kaikkiaan opiskelijat kokivat työharjoittelukokonaisuuden turvallisena ja opettavaisena. Mukavaan ja rauhalliseen työympäristöön oli helppo päästä mukaan ja harjoituksissa vallitsi rento ja oppimista edistävä ilmapiiri. Työharjoittelu oli hyödyllinen kokemus, joka lisäsi ymmärrystä tanssijan työstä ja ammatista. (Maunula, haastattelu 27.10.2016; Salmenoja, haastattelu 27.10.2016.)

Ammatillisen osaamisen kehittymistä tarkasteltaessa tutkimukseni on keskittynyt yhteen ja tiettyyn tanssialan organisaatioon sekä sen tarjoamaan oppimisympäristöön. Mikäli asiaa tarkasteltaisiin laajemmin, tulisi tutkimukseen ottaa mukaan myös muita työharjoittelua tarjoavia tanssialan toimijoita tai organisaatioita. Tanssialan erilaiset työskentelymahdollisuudet ja -alustat todennäköisesti opettavat asioita eri tavoin ja painotuksin. Kuten tutkimukseni aineiston ja teoriapohjan perusteella voidaan todeta, monipuoliset työharjoittelukokemukset ovat avain ammatillisen osaamisen monipuoliselle kehittymiselle. Tämän vuoksi tulisi myös tutkimuksessa huomioida erilaiset oppimismahdollisuuksia tarjoavat työyhteisöt ja -ympäristöt. Tämän lisäksi myös erilaisista taustoista tulevien ja eri koulutusasteilla opiskelevien yksilöiden huomioiminen tutkimuksessa olisi tarpeellista, jotta saataisiin selvempi käsitys aiemman osaamisen ja uuden oppimisen välisestä lopputuloksesta.

6.3 Työharjoittelu ammatti-identiteetin kehittäjänä

Tanssijan ammatillisen identiteetin rakentuminen näyttäytyy mutkikkaana prosessina, jota työharjoittelujakso parhaimmillaan ohjaa ja edistää. Työharjoittelun aikana opiskelija kohtaa oman osaamisensa ja reflektoi toimintaansa suhteessa työyhteisön muihin toimijoihin ja itse työhön. Kokemuksena tämä kasvattaa yksilön käsitystä itsestä osana ammatillista yhteisöä ja toimintaa. Kaikki ammatillisen identiteetin rakentumiseen vaikuttavat tekijät nivoutuvat lopulta yhteen työtä tehtäessä ja vuorovaikutuksessa muihin ammattilaisiin.

Moniosaaminen ja moniammatillisuus ovat nykyään ominaisuuksia, jotka saattavat horjuttaa identiteettikäsitystä. Oman identiteetin tuntemus on kuitenkin tär-

keää, jotta yksilö kykenee reflektioon sekä tunnistamaan omaa osaamistaan. Monesti tanssialalla jatkokouluttautuneena kohtaan kysymyksiä siitä, haluanko nyt enemmän olla tanssija vai tanssinopettaja. Olen pyrkinyt vastaamaan olevani identiteetiltäni molempia sekä löytämään balanssin hyödyntäen molemmilla alan suuntauksilla toinen toisiaan tukevia ominaisuuksia. Tässä suhteessa voidaan todeta, että identiteettikäsityksen muuttuminen ja kehittyminen näkyvät muun muassa yksilöiden asenteissa, mutta aiemmat selvästi tiettyyn asiaan tai osaamisalaan fokusoituneet identiteettinäkömynkset kaikuvat edelleen taustalla. Mielestäni tärkeää on toisaalta raamittaa omaa osaamistaan, mutta sen vastapainoksi tunnustaa kaikki osaaminen toisiaan täydentäväksi kokonaisuudeksi. Identiteetti on loppujen lopuksi monesta palasesta koostuva kokonaisuus.

Työharjoittelussa ammatillinen identiteetti pääsee yksilön suurennuslasin alle, ja erilaiset työkokemukset vaikuttavat hetkeen kiinnittävään identiteettiin. Kysyin haastattelussani tanssin opiskelijoilta, kokivatko he työharjoittelun vaikuttaneen heidän ammatilliseen identiteettiinsä ja millä tavalla. Vastaukset olivat keskenään erilaiset. Maunula kuvailee työharjoittelun omalla tavallaan vahvistaneen omaa ammatti-identiteettiään. Työharjoittelun myötä hänelle myös avautui sellaisia työllistymisen mahdollisuuksia, jotka hän oli jo mielessään sulkenut pois. (Haastattelu 27.10.2016.) Salmenoja puolestaan kuvailee olevansa epävarmempi ja vielä hakevansa ylipäättään omaa suuntaansa. Hänelle on vielä epäselvää onko tanssi se alavalinta, jota hän haluaa valmistumisen jälkeen jatkaa. (Haastattelu 27.10.2016.) Opiskelijoiden erilaiset taustat, intressit sekä maailmankuva vaikuttavat merkittävästi identiteettikäsityksiin ja myös aineistoni perusteella on huomioitava identiteettiprosessin henkilökohtaisuus. Vaikka kokemukset olisivat samassa paikassa samaan aikaan, vaikuttavat ne yksilöihin aina omien persoonallisten lähtökohtien välityksellä. Tämän voi tulkita tiivistetysti tarkoittavan, että jokaisen identiteetti muotoutuu yksilöllisesti hetkeen kietoutuen.

Opetuksellisesti identiteettiä ja sen rakentumista voidaan näkömynkseni mukaan tukea hyvällä sisällön suunnittelulla sekä pedagogisilla ratkaisuilla. Jokaisen yksilön omat intressit ja tavoitteet olisi hyvä huomioida opetuksen suunnittelussa sekä ohjata ja kannustaa jokaista kehittymään omaan suuntaansa. Pedagogian

kannalta on mielestäni äärimmäisen tärkeää muistaa, että oppiminen on identiteetin rakentumisessa keskeisessä asemassa.

Tanssijan identiteetin ja sen rakentumisen tutkiminen omana kokonaisuutenaan olisi mielenkiintoinen projekti. Siinä voitaisiin syventyä huomioimaan sekä koulutuksen että työelämän vaikutukset suhteessa persoonallisuuteen sekä yksilön taustoihin identiteetin rakentumisessa. Työelämän vaikutus omaan identiteettikäsitteeseen on monen asian summa ja tutkimuksessa olisi hyvä huomioida niitä kokonaisvaltaisesti enemmän ja tarkemmin. Identiteetin tutkimus on myös aikaa vievä prosessi, ja mielenkiintoista olisikin tarkastella sen dynaamisuutta ja kehittymistä pitkällä aikavälillä. Tämän tyypisessä tutkimuksessa tarvittaisiin siis laajemmat resurssit myös ajallisesti.

7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Vastatakseni varsinaiseen tutkimuskysymykseeni voin tutkimukseni perusteella todeta, että työharjoittelu kehittää monipuolisesti opiskelijan ammatillisia valmiuksia sekä parhaassa tapauksessa selventää yksilön ammatillista tulevaisuudenkuvaa ja ohjaa kehittymään alalla omaan suuntaansa. Tutkimuksessani ilmenee, että työharjoittelu avaa opiskelijoille mahdollisuuksia nähdä alansa monipuolisia ilmenemismuotoja sekä auttaa tunnistamaan omaa osaamista. Jotta työharjoittelu tuottaisi mahdollisimman optimaalisia kokemuksia, se edellyttää oppilaitoksen ja työelämän tahon jonkinasteista yhteistyötä. Tutkimukseni valossa voidaan myös todeta työharjoittelujaksojen toimivan avaimena koulutuksen ja työelämän väliseen keskusteluun alan vaatimuksista, tarpeista sekä tavoitteista.

Jotta tanssialan työharjoittelumahdollisuudet säilyisivät monipuolisina ja yhteisöjen sekä koulutuksen yhteistyön kehittyminen olisi mahdollista, nousevat merkityksellisiksi myös tanssialaan kohdistuva rahoitus sekä sen saatavuus. Tanssitaiteen kannalta erilaisten rahoittajien taloudellinen tuki on tärkeää, mutta alan kehittymisen näkökulmasta myönnettyissä avustuksissa olisi tärkeää ottaa huomioon myös koulutukseen liittyvät kehittämishankkeet. Osaavien tanssitaiteen ammattilaisten kehittymiseksi tarvitaan alan erilaisten toimijoiden ja oppilaitosten yhteistyötä ja mahdollisuuksia erilaisiin työharjoittelukokemuksiin. Tätä kautta tulevat tanssin ammattilaiset saavat mahdollisuuden oppia monipuolisesti alalla vaadittavia tietoja ja taitoja sekä integroitua ammattikentälle luoden arvokkaita kontakteja alan toimijoiden kanssa.

LÄHTEET

Collin, K. 2007. Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa A. Etäpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 198–215.

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.

Etäpelto, A. & Vähäsantanen K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Etäpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu: Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26–49.

Heikkinen, H.L.T. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura, 203–220.

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. Viitattu 16.2.2017, https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja_2009-4/Helakorpi%20PDF.pdf.

Helakorpi, S. 2016. Mentorointi ja hiljainen tieto: tausta-artikkeli asiantuntijuteen ja sen arviointiin. Proviisoriyhdistys ry. Viitattu 27.1.2017, https://www.proviisoriyhdistys.net/sites/default/files/helakorpi_seppo_-_mentorointi_ja_hiljainen_tieto_1.pdf.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja Kirjoita. 20. Painos. Helsinki: Tammi.

Juuti, S. & Littleton, K. 2010. Luovuus identiteettityössä: muusikoiden identiteetit muutoksessa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tyn-

jälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY, 243.

Kumpuniemi, A. 2008. Tanssiteatteri MD 1997-2007. Tampere: Suomen kulttuurirahasto.

Kumpuniemi, A. 2010. Koreografia on osa elämisen prosessia. Teoksessa H. Jyrkkä (toim.) Nykykoreografian jalanjäljissä: 37 tapaa tehdä tanssia. Helsinki: Like, 85–93.

Kumpuniemi, A. 2016. Toiminnanjohtaja, tanssija-koreografi, Tanssiteatteri MD. Haastattelu 11.11.2016. Tekijän hallussa.

Leskelä, J. 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa A. Etäpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu: Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura, 164–190.

Maunula, W. 2016. Tanssinopiskelija, Tampereen konservatorio. Haastattelu 27.10.2016. Tekijän hallussa.

Monni, K. 2011. 200-luvun koreografi: taiteen moniosaaja. Teoksessa H. Jyrkkä (toim.) Nykykoreografian jalanjäljissä: 37 tapaa tehdä tanssia. Helsinki: Like, 9–14.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2016a. Opinto-opas 2013-2014. Opetussuunnitelma. Tanssinopettajan tutkinto-ohjelma. Taiteellinen työskentely projektissa. Viitattu 14.12.2016, http://www.oamk.fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/?sivu=oj_kuvaus&koodi1=M2134TS&kieli=FI&opas=2013-2014&lk=s2013&vuosi=13S14K&t=harj.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2016b. Opinto-opas 2013-2014. Opetussuunnitelma. Tanssinopettajan tutkinto-ohjelma. Työharjoittelu 3. Viitattu 14.12.2016, <http://www.oamk.fi/opinto->

opas/koulutusohjelmat/?sivu=oj_kuvaus&koodi1=M2138TS&kieli=FI&opas=2013-2014&lk=s2013&vuosi=13S14K&t=harj.

Palonen, T. & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY, 41–56.

Poikela, E. & Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa A. Etäpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 178–197.

Ristikangas, V. Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Roininen, S. 2016. Tanssija-koreografi, Tanssiteatteri MD. Haastattelu 24.11.2016. Tekijän hallussa.

Ropo, E. & Gustafsson A-M. 2006. Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa A. Etäpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu: Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura, 50–76.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Salmenoja, S. 2016. Tanssinopiskelija, Tampereen konservatorio. Haastattelu 27.10.2016. Tekijän hallussa.

Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijoiden ammattijärjestö. 2017. Tanssin rahoitusvaje korjattava. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Viitattu 20.3.2017, <http://www.teme.fi/stst/2960-tanssin-rahoitusvaje-korjattava.html#.WM63WRLyiRs>.

Tampereen konservatorio. 2016. Tanssialan perustutkinto tanssija. Opetussuunnitelma. Viitattu 14.12.2016, <http://tampereenkonservatorio.fi/wp-content/uploads/2016/09/OPS-2016-Tanssija.pdf>.

Toom, A. 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura, 33–58.

Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY, 79–96.

Virtanen, A. & Collin, K. 2007. Työssäoppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Teoksessa A. Etäpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 216–255.

Virtanen, A. Tynjälä, P & Stenström, M-L. 2010. Koulutusalojen työelämäpedagogiset käytännöt opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen perustana. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY, 97–118.

Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Etäpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 156–176.

Tanssijantyössä toimimisen ammattitaitovaatimukset

- Käyttää vähintään yhtä tanssitekniikkaa esiintyessään
- ylläpitää ja kehittää tanssillista ja kehonhallinnan osaamista
- luo omia tanssillisia kokonaisuuksia
- käyttää tanssijantyössä tyypillisiä ilmaisukeinoja
- sopeuttaa ilmaisunsa esittämänsä teoksen tyyliin ja sisäiseen maailmaan
- sopeuttaa liikkumisensa tilaan, aikaan sekä musiikkiin tai äänimaailmaan
- hahmottaa tanssin erilaisia ilmenemismuotoja sekä sen kulttuurihistoriallisia ja yhteiskunnallisia yhteyksiä
- jäsentää teosten osatekijöitä ja niiden välisiä suhteita
- työskentelee ottaen huomioon tanssijan työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset
- toimii vastuullisesti työryhmän jäsenenä
- etsii oman erityisosaamisensa mukaisia tehtäviä, yhteistyökumppaneita sekä markkinoi omaa osaamistaan
- arvioi ja kehittää omaa työskentelyään
- jäsentää tanssin työprosesseja ja keskustelee tanssialaa koskevista kysymyksistä
- ilmaisee itseään toisella kotimaisella kielellä tai yhdellä vieraalla kielellä
- etsii ja käyttää tietoa työssään tanssijana myös tietotekniikka hyödyntäen
- hoitaa työelämään ja tanssin tuotantoihin liittyvät tanssijalta edellytettävät perustehtävät

(2016,

viitattu

14.12.2016

