



MIKÄ MINUA MOTIVOI?

Musiikinopettajan motivaatio

Emmi Kaijansinkko

**Pedagoginen opinnäytetyö
Kesäkuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

30.5.2008

Tekijä(t) KAJANSINKKO, EMMI	Julkaisun laji Opinnäytetyö 5 op			
	Sivumäärä 20	Julkaisun kieli Suomi		
	Luottamuksellisuus ☐ Salainen _____ saakka			
Työn nimi MIKÄ MINUA MOTIVOI? Musiikinopettajan motivaatio				
Koulutusohjelma Opettajan pedagogiset opinnot musiikin ja tanssin alalla				
Työn ohjaaja Kaija Hannula				
Toimeksiantaja(t)				
Tiivistelmä Tämä opinnäyte on suunnattu niille, jotka epäilevät motivaatiotaan tai haluavat lisätä motivaatiotaan ja työssäjaksamista. Työn kautta voi saada uusia ideoita omaan työskentelyyn ja huomata, että pienillä asioilla on lopulta suuri merkitys. Opinnäytetyössä tarkastellaan musiikinopettajan työmotivaatiota ja työolosuhteita ja työssäjaksamisen keinoja. Peruskäsitteiden lisäksi määritellään lyhyt- ja pitkäkestoiset motiivit. Uutena näkökulmana motivaatiota ja musiikinopettajan työtä verrataan urheiluun motivointiin. Musiikinopettajan työtä ohjaavat hänen käsityksensä ihmisestä ja oppimisesta. Niillä on myös keskeinen rooli, kun opettaja motivoi itseään opetustyöhön. Oman työn itsearviointi nähdään myös keskeisenä motivaation ja uudistumisen lähteenä. Motivaation säilymiseen liittyy kiinteästi myös opettajan työssäjaksamisen kysymykset ja työssäjaksamista tukevat yksilölliset ja yhteisölliset ratkaisut. Työn kirjoittajan ennakko-oletukset unelmien, asenteiden, työilmapiirin ja pientenkin tekojen merkityksestä työn motivaattoreina saivat kirjoitustyön aikana vahvistusta.				
Avainsanat (asiasanat) Motivaatio, musiikinopettajan motivaatio, itsearviointi, työssäjaksaminen				
Muut tiedot				

Author(s) KAIJANSINKKO, Emmi	Type of Publication Diploma project (5 ECTS credits)	
	Pages 20	Language Finnish
	Confidential ☐ Until _____	
Title WHAT MOTIVATES ME? Music teachers motivation		
Degree Programme Pedagogical studies for music and dance teachers		
Tutor(s) Kaija Hannula		
Assigned by		
Abstract This thesis is directed to those, who suspect their motivation or desire to increase their motivation and manage their ability to work. One can get new ideas to own working by means of this thesis and notice that small things really matter in the end. In this thesis, the work motivation, working conditions and ways to manage the ability to work are considered. In addition to basic concepts, short and long term motives are defined. As a new point of view, motivation and the work of music teacher are compared to motivation to sports. The working of the music teacher is guided by one's understanding of man and learning. These have also an important role, when the teacher motivates oneself to teaching work. Self evaluation of own work is also seen as an essential source of motivation and regeneration. The issue of managing the work ability and supporting individual and communal solutions are closely related to keeping the motivation. The author's presuppositions about the dreams, attitudes, work atmosphere and the meaning of even small deeds as the motivators of the work were strengthened during the writing of the thesis.		
Keywords Motivation, motivation of music teacher, self evaluation, ability to work.		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 MUSIIKINOPETTAJAN MOTIVAATIO.....	2
2 MIKÄ MEITÄ MOTIVOI?.....	3
2.1 Motiivit ja motivaatio	3
2.2 Lyhyt- ja pitkäkestoiset motiivit.....	4
2.3 Mitä voisimme oppia urheilijoilta?.....	5
3. MUSIIKINOPETTAJAN IHMIS- JA OPPIMISKÄSITYKSET.....	10
3.1 Yleistä ihmiskäsityksistä.....	10
.....	10
3.2 Musiikin opettajan oppimiskäsitykset.....	11
4 ITSEARVIOINTI.....	12
4.1 Musiikin opettajan itsearviointi.....	12
4.2 Itsearviointin osa-alueet musiikin opettajan työssä.....	13
5 MUSIIKIN OPETTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN	14
5.2 Työkyvyn säilyttäminen.....	17
6 AJATUKSIA MUSIIKIN OPETTAMISEN MOTIVAATIOSTA JA TYÖSSÄ- JAKSAMISESTA.....	19

1 MUSIIKINOPETTAJAN MOTIVAATIO

Olen aina miettinyt, miten hyvillä opettajilla riittää motivaatiota, intoa, tahtoa ja luovuutta oppilailleen. He jaksavat olla innostavia, ottavat selvää uusista asioista ja ovat muutenkin ajan hermolla. Tämä näkyy mielestäni selvästi myös oppilaiden motivaatiossa. He kiinnostuvat aiheesta ja oppivat siten huomaamattaan. Ehkäpä opettajan taustalla on oma kiinnostus opetettavaan aiheeseen ja luonteen laatu. Nämä kysymykset ja arvostus omia hyviä opettajia kohtaan saivat minut käsittelemään opettajan omaa motivaatiota sekä opettajan työssä jaksamista. Haluan antaa omille oppilailleni samanlaista opetusta kuin itsekin olen saanut: motivoivaa ja kiinnostavaa.

Nykypäivänä tehdään töitä tiiviimmällä aikataululla ja lisääntyvien vaatimusten paineessa. Halusin ottaa selvää, miten työssä voisi jaksaa ja voida paremmin, jotta työn tekeminen olisi mielekästä ja haastavaa vielä vuosikymmentenkin kuluttua. Opettajan työ pitää sisällään jatkuvaa vuorovaikutusta eri-ikäisten ihmisten, kuten oppilaiden, kollegoiden ja vanhempien kanssa käytävää yhteistyötä. Opettajat ovat yhä yleistyvän häiriökäyttäytymisen kohteena työpaikoillaan, joten työ on henkisesti vaativaa. Halusin löytää tulevaisuutta ajatellen keinoja itseäni ja muita opettajia varten.

2 MIKÄ MEITÄ MOTIVOI?

2.1 Motiivit ja motivaatio

Motivaatio on mielenkiintoinen aihe, sillä se koskettaa meitä kaikkia. Olemme varmaan kaikki joskus ihmetelleet, miksi urheilijat jaksavat juosta vuosi toisen jälkeen rântäsateessa tai rääkätä itseään kuntosalilla, vaikka eivät saavuttaisikaan tavoittelemiaan tuloksia? Tai muusikot harjoitella tuntikaupalla jotain tiettyä kohtaa? Miten saada joku motivoitua esimerkiksi tupakoinnin lopettamiseen? Miksi siis joku toimii tietyllä tavalla?

Ihmisen toimintaa ohjaavat motiivit. Ne suuntaavat ihmisen toimintaa kohti tavoitteita. Osa motiiveista on välttämättömien asioiden, kuten hengissä säilymisen kannalta elintärkeitä. Osa motiiveista taas liittyy korkeampiin toimintoihin, kuten esimerkiksi uteliaisuuteen tai työn suorittamiseen. Motiivit vaikuttavat myös siihen, kuinka voimakkaasti tavoitteeseen pyritään. Ihmisen toiminnan motiivit voidaan ymmärtää vasta, kun tiedetään millaiset tavoitteet hänellä on. (Kalakoski ym. 2007,14.)

Motivaatio on alun perin johdettu latinan sanasta *movere*, liikuttaa. Se on viireystila joka ajaa henkilön käyttäytymään tietyllä tavalla. Yksilön käyttäytyminen on suuntautunut jotakin kohti. Yksilön ja hänen ympäristönsä voimat, jotka saavat henkilön suuntaamaan energiansa tiettyihin suuntiin. (Peltonen & Ruohotie 1992,16–17.)

Motiivit voidaan jaotella kolmeen eri osaan:

1. Biologiset motiivit: Hengissä selviytyminen (esimerkiksi nälkä, jano ja nukkuminen)

2. Sosiaaliset motiivit: Valta, suoriutuminen ja sosiaalinen arvostus

3. Psykologiset motiivit: uteliaisuus ja älyllinen luominen (Kalakoski ym. 2007,15.).

2.2 Lyhyt- ja pitkäkestoiset motiivit

Biologiset, sosiaaliset ja psykologiset motiivit yhdistyvät lähes kaikissa motiiveissa. Samaan aikaan henkilöllä voi olla useita sekä lyhyt- että pitkäkestoisia motiiveja. Tätä kokonaisuutta nimitetään motivaatioksi. (Kalakoski ym. 2007,14-16.) Lyhytkestoiset motiivit voivat olla esimerkiksi jonkin tehtävän valmiiksi saattaminen tai vaikkapa ajokortin hankinta. Pitkäkestoisia motiiveja voivat olla opiskeleminen ammattiin tai työpaikan säilyttäminen tai vaikkapa ystävien saaminen. Nämä ovat henkilökohtaisia projekteja, joita ihminen mietiskelee ja usein myös toteuttaa ja saavuttaa näin palkitsevan tunteen. (Villko-Riihelä. 2003,472) Palkkiot ovat suuri osa motivaatiota ja tavoitteiden saavuttamista. Motivaatio on myös tilannesidonnaista ja sen dynaamisen luonteen vuoksi se voi vaihdella suuresti. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

Motivaatio on monimutkainen ja dynaaminen prosessi, jossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus, tunteet, järkiperaiset asiat ja sosiaalinen ympäristö (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.). Motivaatiota voidaan myös kuvata yksittäisiin motiiveihin perustuvaksi ilmiöksi. Tämä on usein psykologian käyttämä lähestymistapa. Motivaatiota voisi lyhyesti kuvailla toiminnan ärsykkeeksi, joka saa ihmisen tavoittelemaan joko omia, ryhmän tai yhteisön tavoitteita. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.) Ulkoiset kannustimet lisäävät suoritusmotivaatiota mutta pidemmällä olevat tavoitteet edellyttävät myös sisäistä halua tehdä jokin asia ulkoisen kannustimen lisäksi. Tällaisia kannustimia voivat olla mm. palkan korotus tai parempi asema yhteiskunnassa. Arvostettuja yhteiskunnallisia menestyksen mittareita ovat mm. taiteelliset ja tieteelliset saavutukset, sekä fyysiset suoritukset, kuten urheilu ja missikisat. Tällainen suoritusmotivaatio on yh-

teydessä ammatillisiin tavoitteisiin ja tällaiset ihmiset yleensä pyrkivät pitkälle myös ammatillisesti. (Vilkko- Riihelä, 2003. 464)

Ihminen on itse vastuussa toimintansa tuloksesta ja miten hän tehtävänsä kokee. Tämä käynnistää prosessin, jonka tuloksena on hyvä tai huono työsuoritus. Motivaatiolla on katsottu olevan kolme erilaista tehtävää (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

1. käyttäytymisen energian lähde
2. käyttäytymistä suuntaava
3. käyttäytymistä säätelevä (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

Korkea motivaatio nostaa yrittämistä ja toiminnan intensiteettiä. Se tähtää myös toimintojen pysyvyyteen. Tällöin tehtävään sitoudutaan ja valitaan haasteelliset tehtävät, jolloin suorituksen laatu nousee ja antaa tekijälleen tarpeeksi haasteita. Toimiessaan voimakkaan motivaation alaisena henkilö yrittää muita enemmän, sitoutuu toimintaa ja työyhteisöön, keskittyy paremmin ja suoriutuu tehtävästään laadukkaammin. Työstään pitävä opettaja on helppo saada innostumaan tietyn työn suunnittelusta ja opettamisesta. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.)

2.3 Mitä voisimme oppia urheilijoilta?

Musiikki ja urheilu ovat suoritusmotivaatioiltaan samankaltaisia. Eräs trapetsitaiteilija vertasi kerran laulamista ja trapetsilla kävelyä toisiinsa. Molemmissa vaaditaan virheetön kehon hallinta, jotta suoritus olisi täydellinen. Olen aina miettinyt jo alussa esiintynyttä kysymystä, kuinka urheilija jaksaa motivoida itseään aina uudestaan ja uudestaan. Joskus saattaa mennä pitkiäkin aikoja, ettei tule tuloksia tai vaikka loukkaantuminen vaivaa. Kuinka sitten nousta sieltä alhosta ja jaksaa taas uskoa parempiin tuloksiin, menestykseen ja unelmiin

(Korjus & Suvanto 2002, 232.). Samaa voisi miettiä myös musiikin opettamisen kohdalla. Kuinka motivoida itseään vaikka oppilas ei opi tai hänen motivaation soittamiseen tai laulamiseen on puutteellinen? Miten tartuttaa se sama into ja hinku kuin itsellä on alusta lähtien ollut? Suoritusmotivaatio on pyrkimys päästä erinomaisiin tuloksiin ja päteä hyvillä suorituksilla. Onnistumisten ja epäonnistuminen tunteet syntyvät kokemuksen kautta. Ihminen tähtää sellaiseen toimitaan, jossa nämä elämykset toteutuvat. Suorittajalla voi olla voimakas tarve olla muita parempi urheilija tai muusikko. Tämä tarve ei kuitenkaan synny tyhjästä vaan hänelle aiemmin annetusta palautteesta. (Vilkko- Riihelä. 2003, 464)

Unelmia pidetään helposti "humpuukina" ja turhan tavoitteluna. Huippu-urheilu on kuitenkin juuri sitä, unelmien tavoittelua. Huippu-urheilu innoittaa ihmisiä ja aikaan saa voimakkaita tunteita. (Korjus & Suvanto 2002, 233.) Muistan itse kuinka hienoa oli kun jääkiekkoleijonat voittivat Ruotsissa maailmanmestaruuden. Olin Tukholmassa ottelua seuraavana päivänä. Tunnelma Globen- areenalla jäi lähtemättömästi mieleeni, vaikka kisat olivat jo ohitse. Fiilis oli edelleen tallella. Samoin olen kokenut mahtavia tunteita kun ystäväni on jo useasti voittanut mitaleja maailmanmestaruuskisoissa, sekä erilaisissa konserteissa ja muissa elävissä esityksissä. Tämän saman tunteen haluaisin sisällyttää itse työhöni ja laulamiseen, jakaen tätä tunnetta myös oppilaille. Aina on jotain uutta tavoiteltavaa. Oma hinku tunneille oppimaan on säilynyt tähän päivään saakka ja uskon, että opettajan karisma, auktoriteetti ja ammattitaito ovat suurin motivaation lähde tunneilla käymiseen. Uskon, että edellä mainitsemani asiat ovat myös monen oppilaan mielestä tärkeitä.

Huippusuorituksessa ihminen ylittää itsensä hetkellisesti henkisesti ja fyysisesti ja saattaa jopa saada aikaan jotain aivan uutta koko maailmassa. Siitä ei voi tehdä mitään kaavioita tai malleja, sen voi vain kokea. Nämä koetut huippuhetket saavat meissä aikaan innostusta ja motivaatiota. Päästäkseen huipulle, urheilija tarvitsee vahvan sisäisen motivaation, poltteen. Tämä syntyy unelmista, niistä suurimmista. Unelma on jonain päivänä vain syntynyt ja sen

vuoksi urheilija on valmis tekemään kaikkensa. Hän valmistautuu suureen unelmaansa hiomalla tekniikka ja taistelee näin siis omaa itseään vastaan. Tämä on yksi motivaation alku. Kun lyhyen tähtäimen tavoitteita saavutetaan, alkaa urheilijan motivaatio kasvaa ja näin hänen kiinnostuksensa unelman toteuttamiseen kasvaa, mikä taas kasvattaa motivaatiota lisää. (Korjus & Suvanto 2002, 233–235.) Tätä voisi soveltaa myös musiikin opiskeluun ja opettamiseen.

Kilpaurheilu on kovaa työtä, ja menestyksen jälkeen saa töitä tehdä entistä kovemmin. Saman vaatii tappio. Kova itsekuri on siis tarpeen. Se ei ole pelkätään valmentajan ohjeiden noudattamista vaan koskee kaikkia elämän osa-alueita, kuten syömistä, nukkumista ja sosiaalisia suhteita. Kilpaurheilijan kannattaa siis tehdä itselleen selväpiirteinen elämänohjelma. Tämä tarkoittaa eri tavoitteiden asettelua sekä pitkällä, että lyhyellä aikavälillä. Itseään tulee kehittää kaikilla elämän osa-alueilla, ei vain pelkän tekniikan. Huipulle ei pääse sattumalta tai ilman kovaa työpanosta. Ilman voimakasta tahtoa ei kovaa työtä huipulle jaksata tehdä. Emme opi taitoja ilman harjoittelua. Huippu-urheilijaa ajaa eteenpäin myös halu olla muita parempi ja halu rikkoa ennätyksiä. (Korjus & Suvanto 2002, 240.) Tällaista asennetta olen ajatellut olevan myös omassa työskentelyssäni musiikin opettamisessa sekä sen eteenpäin viemisessä ja kehittämisessä. Kova halu olla monipuolinen ja hyvä ammattilainen on se suola, jonka itsestäni parhaiten tunnistan.

Kilpaurheilijan ura on lyhyt, keskimäärin seitsemän vuotta. Tuohon aikaan on mahdollista se kaikki: unelma, työnteko ja menestyminen. Siihen pääseminen edellyttää ehdotonta antautumista, tiukkaa kuria ja kovaa työtä. Unelma täytyy olla omasta itsestä lähtöisin, jolloin se tuottaa aitoa nautintoa ja saavuttamisen elämystä. Voittamista saa siis haluta ja tahtoa. Menestymisen haluaminen ei ole kiellettyä työelämässäkään. Se ei kuitenkaan saa muodostua pakkomielleeksi ja sellaiseksi, että vilpilliset keinot otettaisiin käyttöön.

Miten sitten kaikki edellä oleva liittyy työelämään ja musiikin opettamiseen? Mielestäni hyvinkin paljon. Kilpaurheiluhan on kovaakin kovempaa työtä. Työelämässä vietetään Suomessa keskimäärin 40 vuotta mutta urheilija tekee unelmistaan totta huomattavasti lyhyemmässä ajassa. Jos urheilija on menestynyt omien unelmiensa ansiosta, tulee myös tavallisen ”duunarinkin” unelmien olla omia. Ei kaverin tai työnantajan. Kaipaamme ajoittain huippusuorituksia ja niiden tuottamia myönteisiä elämyksiä. Haluamme kokea menestystä, vaikka vain ihan pientäkin. Mikä estäisi meitä tekemästä samoin työelämässä? Huippukokemus voi ilmetä eri tavoin, esimerkiksi sanoin kuvaamattomana mielihyvän tunteena. Tällainen tunne on mahdollista saavuttaa työpäikälläkin kun mahdottomalta tuntunut työ saadaan onnistuneesti päätökseen. Silloin on lupa olla ylpeä saavutuksesta ja nauttia sen tuomasta mielihyvästä. Eihän urheilijakaan ala vähätellä olympiamitalin merkitystä palkinnon saadessaan tai taiteilija täydellisesti esitetyn ohjelmiston jälkeen.

Taiteilijoita on usein pidetty luovina ihmisinä. Luovien ihmisten odotetaan tuottavan kaiken aikaa jotain uutta, samoin myös urheilijoiden. Heiltä odotetaan menestystä ja aina vain parempia tuloksia toinen toisensa jälkeen, samoin kuin työelämässäkin. Pekka Himanen (2006,10) toteaa luovuutta käsittelevässä raportissaan seuraavaa:

Luovan työntekijän tunnusmerkki on motivoituneisuus työhönsä ja luovan työyhteisön tunnusmerkki puolestaan tilan ja tuen antaminen hänelle. Selkeät tavoitteet, riittävän vakaat toimintaolosuhteet, vapaus valita keinot tavoitteiden saavuttamiseksi sekä työyhteisön ja -ryhmien monimuotoisuus ovat luovan toiminnan perusedellytyksiä. Motivoituneisuus, tyytyväisyys työn tekemistä koskeviin järjestelyihin ja vuorovaikutus vaikuttavat merkittävästi työn tuottavuuteen.(Himanen 2006,10)

Aikuistumiseen ja keski-ikäistymiseen liitetään usein unelmista luopuminen tai niiden taka- alalle jättäminen. Mutta miksi? Ei mikään kiellä toteuttamasta haaveistaan vielä keski-ikänsä ylittäneenä. (Korjus & Suvanto 2002,240.) Pidän hyvänä esimerkkinä tästä omaa isääni, joka viisikymmentä täytettyään ryhtyi harrastamaan karatea, koska oli aina halunnut tehdä niin. Sekä nyt lähes kuusikymppisenä hän hankki itselleen lapsuuden haaveensa: Porsche- merkkisen auton. Hän on vaihtanut ammattia useasti elämänsä aikana ja ollut aina kiinnostunut uusista asioista. Vielä nytkin eläkeiän lähestyessä hän kouluttaa itseään ja haaveilee keksinnöistä, joita ei ole vielä ehtinyt toteuttaa. Hänellä on siis unelmia, jotka ovat motivoineet häntä läpi elämän. Olen oppinut arvostamaan tällaista elämäntyyliä ja motivaatiota.

Nykyajan monet työssäjaksamisen ongelmat voivat johtua juuri tästä, että syrjäytämme unelmamme ja teemme niin kuin toiset tai työnantaja tahtovat. Työnnämme unelmat syrjään siis liian helposti, aikuisena siis kannattaa unelmoida. Silloinhan meillä on käytössämme suuri määrä tietoa ja mahdollisuuksia. (Korjus & Suvanto 2002,240–241.)

3. MUSIIKINOPETTAJAN IHMIS- JA OPPIMISKÄSITYKSET

3.1 Yleistä ihmiskäsityksistä

Ihmiskäsityksiä on ollut käytössä jo satoja vuosia. Kunkin aikakauden ihmiskäsitys näkyy sen hetkisessä toiminnassa. Se on näkemys ihmisen perusolemuksesta. Siihen kulminoituu kaikki toimintamme. (Patrikainen, 1998, 46–48) Otan tässä työssä esiin opettajan pedagogisen ihmiskäsityksen. Ihminen on kokonaisvaltainen ja elää vuorovaikutuksessa itsensä ja muiden, sekä luonnon kanssa. Ihmiskäsitystä voidaan tarkastella eri lähtökohdista:

1. Ihanteita ja kasvun päämääriä koskevat käsitykset
2. Kasvatuksen välttämättömyys tai tarpeellisuus
3. Tarvitseeko lapsi ulkopuolista opetusta tai tukea kasvussaan
4. Onko lapsen kasvuun mahdollisuus vaikuttaa (Patrikainen, 1998,48–49)

Jokainen opettaja luo omat sisäiset ihmiskäsityksensä. Ne heijastavat yleensä myös hänen maailmankuvaansa. Arkikielessä ihmiskäsitystä voidaan pitää perusasennoitumisena muihin ihmisiin. (Patrikainen,1998,53–55) Mielestäni peruskäsitystä ihmisistä kuvaa parhaiten muutama erilainen ihmiskäsitys täysin eri vuosisadoilta. Esimerkiksi humanismin luoma kuvan mukaan ihminen on monipuolinen, lahjakas ja sivistynyt. Toinen aikaamme liittyvä kuva ihmisestä on tasa-arvoinen ja tietävä sekä tunteva ihminen. (Patrikainen, 198, 54). Kaksi edellä mainittua ihmiskäsitystä yhdessä muodostavat oman maailmankatsomukseni ja käsityksen ihmisistä. Nämä tarkoittavat minulle opettajana sitä, että oppilaat ovat tasa-arvoisia kanssani, otan heidän mielipiteensä huomioon, ja että jokainen ihminen on lahjakas jossain.

3.2 Musiikin opettajan oppimiskäsitykset

Musiikinopettajan oppimiskäsityksiin vaikuttavat monet tekijät. Inhimillinen tieto, oppimisprosessit, erilaisten tutkimusten tulokset ja niiden tulkinta ovat pohjana erilaisille oppimiskäsityksille. Muita niihin vaikuttavia tekijöitä ovat mm. yhteiskunnan arvot ja normit sekä odotukset, joita opettajan omana aikakautena noudatetaan ja joita koulutukselle on asetettu. Yhteiskunnan teknillistyminen ja kehittyminen on suurin syy siihen, että oppimiskäsitykset ovat kehittyneet ja muuttuneet. (Patrikainen, 1998,72–73)

Tämän työn kannalta näen tarpeellisena ottaa esiin nyky-yhteiskunnan haasteisiin vastaavia oppimiskäsityksiä. Patrikaisen (1997) mukaan nopeasti muuttuvassa ja kehittyvässä yhteiskunnassa tarvitsemme erilaisten tieteellisten kulttuurien hallintaa (esim. luonnontieteet ja tekniikka) selviytyäksemme joka päiväisistä toiminnoista. Opettajan tulee siis hallita useita eri tieteen aloja sekä aikansa tietoyhteiskuntaa, jotta voi luoda oman identiteettinsä ja pystyy opettamaan myös muita. (Patrikainen, 1998,77)

Useat eri oppimiskäsitykset voivat näin sulautua yhteen ja humanistinen, konstruktivistinen ja kognitiivinen käsitys ovat käytössä yhtä aikaa. Humanistisen näkemyksen perusajatuksena on itsensä toteuttaminen ja siinä korostuvat itsearviointi ja itseohjautuvuus. Kognitiivisen käsitteen takana on käsitteenmuodostus. Se on käsitteen soveltamista, tutkimista, kokeilua ja esineiden valmistusta käsitteiden perusteella. Konstruktivismi taas perustuu oppijan itsensä käsittelemään tietoon. Eli oppija rakentaa uutta tietoa edeltävän päälle. (Patrikainen, 1998,78- 80)

Mielestäni edellä mainituista oppimiskäsityksistä juuri konstruktiiivinen oppiminen on lähinnä musiikissa. Toki humanismin itsensä toteuttaminen sulautuu myös musiikin opettamisessa ja oppimisessa mutta kaikki tekninen osaaminen mielestäni perustuu aiemmin opitun parantamiseen ja syventämiseen. Mallista oppiminen ja nuottikuvien käsitteellistäminen ovat taas kognitiivista oppimista. Mielestäni musiikki onkin hyvä esimerkki oppiaineesta, jossa kaikki kolme oppimiskäsitystä sulautuvat yhteen. Opettaja voi kokemuksen ja tarpeen mukaan

yhdistellä näitä eri oppimiskäsityksiä oppilaan etujen mukaisiksi. Esimerkiksi laulunopettamisessa oppilas pääsee kokeilemaan ja tuntemaan laulamista fyysisesti ja muodostamaan käsityksiä kokemastaan. Samalla hän voi toteuttaa itseään laulamalla.

4 ITSEARVIOINTI

4.1 Musiikin opettajan itsearviointi

Musiikin opettamisessa niin kuin kaikessa muussakin toiminnassa on hyvä arvioida omia työskentelytapoja ja malleja. Opettamista ja muuta siihen liittyvää työskentelyä voi arvioinnin perusteella kehittää ja saada uusia ideoita jolloin työn mielekkyys kasvaa, mikä taas lisää motivaatiota. Itsearviointilla on monet mahdollisuudet työn kehittäjänä. Se on laaja, moniin asioihin vaikuttava kehitymis- ja oppimisprosessin osa, joka ei pelkästään tarkoita pelkän numeron antamista vaan sitä, että pohditaan asianmukaiset normit, joiden mukaan arviointi suoritetaan. (Hänninen, 1994. 47) Pohdittaessa omaa työskentelyä, on mahdollista käyttää jo valmiita kysymysmalleja. Esimerkiksi Hänninen (1994, 47) esittää kirjassaan Smythin mallin, jossa muutamalla kysymyksellä voi päästä helposti alkuun itsearvioinnissa.

1. Mitä minä teen?
2. Mikä merkitys tällä on?
3. Miten minusta tuli tällainen?
4. Miten voisin tehdä asiat toisin? (Hänninen, 1994, 47)

On tärkeää erottaa, että kysymyksessä ei ole kuinka parhaiten toiminnoista suoriutuu tyyppinen arviointi, vaan kysymyksen tulisi olla kunnollinen, mietti-

mään pysähtyminen ja toiminnan uudelleen arviointi, sekä "olenko menossa oikeaan suuntaan" -tyyppinen ajatusmalli. Itsearviointinnissa on itse asetettava arvioitavat tavoitteet ja kriteerit. Päätökset arvioinnista tehdään monista näkökulmista, vaihtelevan tiedon varassa. Tämä kehittää itsearvioidijan älyllistä toimintaa ja auttaa etsimään erilaisia ratkaisuja ongelmiin. Arvioija päättelee myös samalla oman työnsä tason. (Hänninen, 1994, 48)

4.2 Itsearviointinnin osa-alueet musiikin opettajan työssä

Itsearviointi olisi hyvä jakaa kahteen eri osa-alueeseen: persoonallisuuden kehittymiseen ja ammattitaidon, toiminnan ja työn kehittymiseen (Hänninen, 1994, 48) Musiikinopettajan työssä nämä vastaavat oman muusikkouden löytymistä ja opettajan ammattitaidon hallintaa.

Itsearviointi ei ole aina helppoa ja mukavaa, eikä sen mielestäni pidä ollakaan. Se on paljolti pinttyneisiin tapoihin puuttumista, puntarointia, kyseenalaistamista ja asenteiden muuttamista. Voi olla, että arvioija joutuu muokkaamaan asenteensa ja tapansa aivan uudellaisiksi, sekä arvioimaan työskentely motiivinsa aivan uusiksi. Olisikin hyvä oppia itsearviointia läpi elämän ja suhtauduttava arviointiin myönteisesti. On hyvä, että osaa analysoida ja perustella työtapojaan ja suhtautua arvioivasti lopputulokseen. Myöskään objektiivisuus ei olisi pahitteeksi. Itsearviointi ja sen toteutuminen on monien asioiden yhteen sulautuma ja samanaikainen toteutuminen. Tämä pätee niin työssä kuin vapaa-aikana. (Hänninen, 1994, 48)

Seuraavassa esitän joitakin keinoja itsearviointinnin tueksi. Jos arviota pyytää joltakulta toiselta esimerkiksi oppilalta olisi hyvä antaa hänen tietyt arviointikriteerit, joiden mukaan hänen on helpompi keskittää palautteen anto tietyn asian ympärille. Hyviä arvioinnin kohteita voisivat olla mm. sisällönhallinta, toteutus, puutteet ja toiveet mitä olisi hyvä kehittää. Myös vertaisarviointi on

hyvä tapa saada uusia näkökulmia aiheeseen. Omalta kollegalta on aina silloin tällöin hyvä pyytää vertaispalautetta työstään, sillä oma toiminta urautuu helposti ja sille tulee sokeaksi. (Hänninen, 1994, 48) Kollegaa voi esimerkiksi pyytää seuraamaan työskentelyä luokassa. Palautetta voi saada heti pidetyn tunnin jälkeen ja sitä voi myös pyytää myöhemmin, joko suullisena tai kirjallisena. Näin käsiteltyihin asioihin tulee erilaista näkökulmaa ajan kanssa.

5 MUSIIKIN OPETTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN

5.1 Opettaja kokonaisuutena

Opettaja tekee työtä kahdella eri osa-alueella: persoonalla ja ammattiroolilla. Rooli on se, joka antaa asiantuntemusta, selkeyttä, suojautumiskykyä ja tehokkuutta. Persoonana taas antaa inspiraatiota, eläytymistä ja spontaanisuutta sekä vastavuoroisuutta. Näiden kahden tasapaino on hyvin herkkä. Ammattiroolissa opettajalla on eri tehtävät kuin esimerkiksi siviilissä kotona. Työskennellessään opettaja ottaa ammatilliset välineet, eli eri työtavat ja aiheen, jota sitten opettaa oman persoonansa kautta. Opettajan maailma on toivorikasta ja keskellä tiedonvirtaa, sekä erittäin elävä työympäristö. Opettaminen on ytimeltään kasvattamista ja vuorovaikutusta ja oppilaaseen vaikuttamista positiivisessa mielessä. Koetaan ja jaetaan yhdessä, tai niin ainakin yritetään. (Lindquist, 1997, 25.)

Hännisen (1994, 49) mukaan persoonallisuus on noussut tärkeimmiksi työvälineeksi ja voimavaraksi, sekä pääomaksi. Se on siis keskeinen huolehtimisen kohde. Työssä pitäisi olla mahdollisuudet kehittää persoonaa jatkuvasti ja monipuolisesti. Työn tulee siis olla kiinnostavaa, haastavaa, kehittävää ja itse-

näistä. Myös vastuullisuus ja sisällön monipuolisuus koetaan tärkeäksi. Opettajista on muovautunut yleisesti sellainen kuva, että opettaja selviää kaikesta ja pärjää aina omillansa. Tällainen ei oikein toimi nykyisin. Tämä johtaa ahdistuneisuuteen ja lopulta burnoutiin. (Ilmarinen, 1997, 6.) Suomalaisten työelämästä ajatellaan yleisesti, että liiallinen työmäärä aiheuttaa uupumisen. Kyseessä ei kuitenkaan ole pelkästään työelämän ongelma vaan laajemmalti ihmis-suhteisiin liittyvä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen ongelma. Tämän taustalla ovat johtamis- ja organisaatio ongelmat, jotka muodostuvat arvo-ongelmista. Arvot ovat jokaisella työntekijällä, esimiehellä ja avoin keskustelu niistä auttaisi. Niiden yhtenäistäminen ja työpaikan omien arvojen kirjaaminen voisi tuoda hyviä tuloksia. (Ilmarinen, 1995, 40–41.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa on totuttu tekemään töitä sitkeydellä. Palautetta saadaan vain silloin kun joku asia on mennyt huonosti. Ei mikään ihme, että nykyään uuvutaan työssä, kun työmäärätkin kasvavat ja kukaan ei kannusta ja/tai motivoi kunnolla. Kiitos ja kannustus esimieheltä voi joissain tapauksissa olla kultaakin kalliimpaa. Onneksi nykyisin ollaan jo menossa hie-man tähän suuntaan. Itse törmäsin Keski- Euroopassa siihen, että ihmiset antoivat palautetta toisilleen jatkuvasti pyytämättä ja yleensä se oli positiivista ja kannustavaa ja osa normaalia keskustelua. Toki mukana oli myös negatiivista mutta se oli kerrottu niin, ettei siitä jäänyt paha mieli. Sen avulla jaksoi painaa koti-ikävääkin syrjään ja keskittyä työtehtäviin. Keskustelu oli siis avointa ja rakentavaa

Jatkuvasti kasvava työtaakka ja työmäärän lisääntyminen on suuri haaste tulevaisuudessa. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ei nuoria riitä niin paljon tilalle ja tämä on alkanut jo näkyä eri ammattikunnissa. Samoin kuin se, että kaikki työt eivät enää kiinnosta ja koulutustaso on noussut entisestään. Myös lyhyet ja määräaikaisten työsuhteet ovat lisääntyneet valtavasti. Ne myös rasittavat ihmistä niin henkisesti kuin fyysisestikin enemmän kuin vakituksessa työsuhteessa olevia. (Ilmarinen, 1997,6)

Ihmisen toimintakyky muodostuu kolmesta eri osasta

1. fyysinen
2. psyykkinen
- 3 sosiaalinen.

Toimintakykyyn lisätyt tiedot ja taidot omasta alasta muodostavat ammatillisen osaamisen. Tämä ei kuitenkaan ole sama asia kuin työkyky. Työkyky voidaan määritellä niin, että kun laittaa yhteen pakettiin ammatillisen osaamisen, toimintaympäristön ja motivaation tulokseksi saadaan työkyky. Jos jokin kolmesta edellä mainitusta on heikentynyt, näkyy tämä heti kokonaisuudessa, eli työkyvyssä. (Rissa, 1996. 35)

Työkyvyn alentumista ja työkyvyttömyyttä edistävät tekijät ovat Rissan (1996, 36) mukaan:

1. Fyysiset ominaisuudet, kuten peruskunto ja liikkuvuus ja työn vaativuus näiltä osin
2. Työympäristö, esimerkiksi huonot olosuhteet opettaa tai riittämättömät opetustilat
3. Psykososiaaliset tekijät, työjärjestelyt; huono henki työyhteisössä
4. Oma tunne selviytymisestä työssä ja motivaatio; huono tai olematon palaute, työmäärän kasvu
5. Sosiaalinen elämäntilanne ja elämäntavat; alkoholismi, muut sairaudet ja esim. parisuhdeongelmat (Rissa, 1996. 36).

Työkyvyn ylläpito ei ole ihan yksiselitteistä ja vaatii sekä esimiesten, että työntekijän omaa panosta. Parhaat tulokset saavutetaan siten, että perustoimintakykyä pidetään yllä, ammatillisia tietoja ja taitoja kehitetään jatkuvasti ja toimintaympäristöä kehitetään niin, että se mahdollistaa täysipainoisen ja tuotteliaan työskentelyn. Ja mikä on myös tärkeää; vahvistetaan motivaatiota positii-

visella palautteella työstä. Yhdenkin osa- alueen vahvistaminen näkyy heti työtuloksissa. (Ilmarinen, 1995, 31.)

Työntekijän itsensä on kuitenkin huolehdittava perustoimintakyvystään antaen esimiehelleen mahdollisuuden tarjota tilat ja välineet, sekä kannustuksen ja koulutusmahdollisuuden. Liikunta on parasta itsehoitoa perustoimintakykyyn. Se kohottaa stressin sietoa ja hidastaa elimistön rappeutumista, erityisesti keskushermoston osalta. Liikunnan välttämättömyys perustuu juuri tähän keskushermoston kunnossa pitämiseen, sillä yhteiskuntamme etenee niin vauhdilla, että sen täytyy pysyä perässä vastatakseen nopeutuvan tietoyhteiskunnan vaatimuksiin. Samalla se mahdollistaa entistä paremman elinikäisen oppimisen. Elimistö vaatii myös riittävää lepoa ja on erittäin tärkeää huolehtia myös siitä, että muistaa jaksottaa työnsä niin, että on aikaa levolle. (Ilmarinen, 1995, 31.)

Kuten jo aiemmin totesin, kyky tehdä työtä tai suoriutua sen vaatimuksista on monen tekijän summa. Perittyjen ominaisuuksien lisäksi koulutuksella ja työkokemuksella hankitaan valmiuksia tiedolliseen ja taidolliseen suoriutumiseen työelämässä. Motivaatio ja työhalukkuus vaikuttavat olennaisesti työtulokseen. Ihmisen työkyvyssä on kysymys yksilön toimintaedellytyksistä ja työn vaatimusten välisestä vastaavuudesta. Työkykyä ei ole määritelty virallisesti lainsäädännössä, kun taas työkyvyttömyydestä on tarkka määritelmä. Esim. ammatillinen työkyvyttömyys tarkoittaa sairautta, vikaa tai vammaa, joka estää toimeentulon ammatissa. Työkyvyn tarkastelussa tulee kuitenkin ottaa huomioon terveyden lisäksi myös työympäristö, elintavat ja ikääntyminen. (Ilmarinen, 1995, 31.)

5.2 Työkyvyn säilyttäminen

Miten sitten säilyttää se paljon puhuttu työkyky eläkeikään saakaa? Jokaisen voimat hupenevat varmasti, kun ikää tulee lisää. Ikä kyllä tuo kokemusta mutta työnteko jatkuu lähes koko loppuelämän. Tiedetään, että työtehtävien muuttaminen niin, että työntekijällä on paremmat mahdollisuudet käyttää vahvuuksiaan lisää työkykyä. Näin työntekijä ei jää tuskailemaan heikkouksiensa kanssa. Hyvä esimies kyllä löytää ratkaisun tällaisien tilanteeseen. Hyvissä ajoin tehdyt muutokset ovat avainasemassa sillä ikääntyessämme tarvitsemme enemmän aikaa sopeutua muutoksiin. Valmius keskusteluun ja avoimuuteen antaa myös luottamusta työntekijälle ja parantaa kommunikaatiota. (Ilmarinen. 1995. 40–41) Työtyytyväisyys ja työmotivaatio syntyvät työehtojen ja yksilön vuorovaikutuksessa, jolloin oleellista on miten työtoiminta vastaa niihin tarpeisiin joihin yksilö työllään vastaa. Tämä on siis työehtojen ja yksilön vuorovaikutusta. Työmotivaation mittaaminen on vaikea tehtävä. Sanallinen arviointi ei välttämättä anna oikeaa kuvaa. Hyvät työsuoritukset kertovat motivaation laadusta paremmin. On tutkittu, että palkkiot antavat lisää työmotivaatiota mutta myös etenemismahdollisuudet uralla ovat hyviä motivoijia. Työryhmä, jossa työskentelee voi myös olla motivoiva, sekä työn sisältö ja sen mielekkyys. (Kivinen. 1986, 93-95)

Kuinka sitten toimia, ettei innostukseen tule rakoja vaikeinakaan aikoina? Toimitaanko työpaikalla suvaitsevaisuuden ja rauhan hengessä ja toimitaanko työssä ilon, ylpeyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen vallitessa? Urheilijan ja muusikon tiet ovat täynnä kipua, kärsimystä ja pettymyksiä mutta kovalla työllä voi saavuttaa paljon. Kyllä itsekurin avulla voi saavuttaa työelämässäkin. Kärsimättömyydellä ei kovin pitkään pystytä tuloksia tekemään. Tie ei ole helppo, mutta vaikeudet voidaan aina voittaa ja saada aikaan uusia saavutuksia ja unelmia. Kukaan muu ei voi tehdä unelmiasi totta. Ne on sinun itsesi tehtävä. (Korjus & Suvanto 2002, 242–243.)

6 AJATUKSIA MUSIIKIN OPETTAMISEN MOTIVAATIOSTA JA TYÖSSÄJAKSAMISESTA

Työn alkaessa halusin saada tietoa työn tekemisen motivaatiosta ja mielestäni sain vastauksia aiheeseen. Olen yllättynyt kuinka paljon urheilijan ja muusikon työmotivaatio ovat lähellä toisiaan. Molempien sitkeä ja periksiantamaton asenne on täynnä tavoitteita ja unelmia. Vanha sanonta ”joka kuuseen kurkottaa, se katajaan kapsahtaa” ei mielestäni pidä paikkaansa tässä suhteessa. Unelmia tarvitaan nimenomaan juuri niiden suurien tavoitteiden saavuttamiseen. Sitkeällä työllä ja päämäärää unohtamatta ne ovat saavutettavissa. Harvoin tuhkimotarinat onnistuvat. Tärkeää onkin juuri tällaisen asenteen luominen nuoreen sukupolveen ja kuitenkin valaa heihin uskoa ja innostusta samaan aikaan. Nykyisessä yhteiskunnassa on totuttu saamaan kaikki nopeasti ilman suurempaa panostusta, ja mielestäni se alkaa näkyä myös musiikin opiskelussa. Halutaan oppia kaikki asiat yhtä aikaa ja mahdollisimman nopeasti, mutta se ei ole musiikinopettamisen kannalta ihanteellinen tilanne. Siinä onkin tulevaisuudessa haastetta. Toinen mielestäni suuri haaste on miten vastata yhteiskunnan luomiin, jatkuvasti kasvaviin paineisiin. Kolmantena haasteena pitäisin ajan hermolla pysymistä.

Nämä kaikki ovat tietenkin itsestä ja omasta aktiivisuudesta kiinni, mutta työn edetessä en juuri löytänyt montaa uutta asiaa, vaan sain paremminkin vahvistuksen aiemmille käsityksilleni ja seison nyt niiden takana vahvemmin kuin ennen. Uskon, että tästä työstä on tulevaisuudessa hyötyä urallani ja itsensä motivoiminen onnistuu varmasti pienilläkin ajatuksilla ja teoilla. Täytyy vain jaksaa luottaa itseensä ja unelmiinsa, vaikka se ajoittain tuntuu ylitseppääsemättömältä. Hyvät suhteet työyhteisössä ovat myös tärkeitä ja olisikin ihanteellista saada työpaikka, jossa pystyisi toteuttamaan omia visioitaan, ilman, että niitä heti lannistettaisiin. Ilmapiiri on myös paljon itsestä ja omasta asenteesta kiinni. Jos suhtautuu myönteisesti kaikkeen työssään ja työpaikassaan, luulisi sen vaikuttavan myös muihin työyhteisöissä. Aionkin ottaa tavoitteekseni luoda hyvää ilmapiiriä tulevaisuuden työpaikoissani.

Lähteet:

Himanen, P. 2006. Yksitoista askelta luovaan suomeen Luovuusstrategian loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2006:43 <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm43.pdf?lang=fi>

Hänninen, R. 1994. Itsestään selvä itsearviointi Itsearviointin kehittyminen ammattiin valmistautumisen näkökulmasta. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuksen tutkimuksia ja selvityksiä 19. Jyväskylä: yliopistopaino. 47–49

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuumusyhtiö Ilmarinen. 31–46.

Ilmarinen, J. 1997. Työkyvyn ylläpitäminen vaatii työtä. Työn tuuli 1997. 6-10

Kalakoski, V., Laarni, J., Paavilainen, P., Anttila, R., Halonen, S., Kreivi, M. 2007. Persoona 4 motivaatio, tunteet ja taitava toiminta. Helsinki: Edita, 14-16

Kivinen, K. 1986. Iloa työstä?: Helsinki. Tammi 93-95

Liukkonen, J., Jaakkola, T., Suvanto, A. (toim.) 2003. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi. Likes työelämäpalvelut Oy. 233-243

Lindquist, M. Ammattiroomin ja oman minän tasapaino auttaa jaksamaan.
Opettaja 1997/ 25

Matikainen, E. 1995. Hyvä työkyky, Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja..
Työterveyslaitos, Eläkevakuutus Osakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki. Painotalo
Mikstur. s.31

Patrikainen, R. 1998: Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys luokan-
opettajan pedagogisessa ajattelussa. Kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 36.
Joensuun yliopisto. Joensuu. 46–55. 72-73.77–80

Peltonen, M., Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio Teoriaa, tutkimuksia ja
esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Aavaranta sarja. Keuruu 1992. Otava

Rissa. K., Panosta työkykyyn. 1996. Työeläkelaitosten Liitto ja Työturvalli-
suuskeskus. Gummerus kirjapaino. Jyväskylä. 35-36

Vilkko- Riihelä, Anneli. 2003 Psyhyke, Psykologian käsikirja. Helsinki. 2003.
WSOY. 464, 467,472

Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Suomen Morenoinstituutin julkaisusar-
ja nro 1. resurssi. Naantali. 464, 472