

Hanne-Mari Koivula-Varis

TANSSINOPETTAJAT VUOROVAIKUTUKSEN JÄLJILLÄ

Yhteistoiminnallinen työskentely ja vertaistuki työyhteisön kehityksen työkaluina

TANSSINOPETTAJAT VUOROVAIKUTUKSEN JÄLJILLÄ

Yhteistoiminnallinen työskentely ja vertaistuki työyhteisön kehityksen työkaluina

Hanne-Mari Koivula-Varis
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Tanssinopettajan koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Tanssinopettajan tutkinto-ohjelma, showtanssin suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Hanne-Mari Koivula-Varis

Opinnäytetyön nimi: Tanssinopettajat vuorovaikutuksen jäljillä: Yhteistoiminnallinen työskentely ja vertaistuki työyhteisön kehityksen työkaluina

Työn ohjaajat: Niina Vahtola, Petri Hoppu

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020

Sivumäärä: 51 + 3

Opinnäytetyöni on yhteistoiminnallinen toimintatutkimus, jonka tavoitteena on ollut kehittää tutkimukseen osallistuvan työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia. Tutkimuksen työryhmä muodostui itseni lisäksi neljästä Oulu-opiston taidekoulun tanssinopettajasta. Tutkimuksen tavoitteet ovat muotoutuneet työyhteisön jäsenten tarpeesta päästä työskentelemään yhdessä kollegoidensa kanssa ammattiosaamisen ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Pyrimme kehittämään toimintaa ja työhyvinvointia tarkastelemalla vuorovaikutuksen ilmenemistä tanssinopettajan työssä tutkimukseen osallistuvien tanssinopettajien näkökulmasta. Aiheen käsittelyssä hyödynsimme yhteistoiminnallista työskentelyä ja oppimista. Tarkastelen tutkimuksessa myös työskentelyn vaikutuksia opettajien käsityksiin. Työskentelyssä merkittävä rooli oli opettajien tanssinopetuksen arjesta toisilleen jakamalla kokemuksilla ja sen tuomalla vertaistuella.

Opinnäytetyöni pohjautuu toimintatutkimuksen sekä yhteistoiminnallisen työskentelyn ja oppimisen menetelmiin. Tutkimukseni teoriaperusta muodostuu vuorovaikutuksen sekä opettajan ja työyhteisön työhyvinvoinnin käsittelystä. Tarkastelen vuorovaikutusta opetuksen ja taidepedagogian kontekstissa ja työhyvinvointia siihen vaikuttaviin tekijöihin syventymällä. Tutkimuksen loppuosassa paneudun työskentelyprosessin kulkuun sekä tarkastelen ja analysoin tutkimusaineistojen kautta sen vaikutuksia.

Tutkimusaineisto muodostuu tanssinopettajille tutkimuksen käynnistyessä lähettämästäni alkukyselystä, työskentelyprosessin pohjalta laatimastani päiväkirjasta sekä loppukyselystä. Alkukyselyllä kartoitin opettajien näkemyksiä vuorovaikutuksesta tanssissa ja tanssinopetustyössä. Loppukyselyssä opettajat pohtivat yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin vaikutuksia noihin käsityksiin sekä omaan ja työyhteisön toimintaan ja työhyvinvointiin. Tutkimusaineiston tarkastelussa hyödynsin temaattista analyysia.

Tutkimusaineiston analyysi osoittaa, että toimintatutkimuksen avulla on onnistuttu kehittämään tutkimukseen osallistuneiden tanssinopettajien toimintaa ja työhyvinvointia. Opettajien mukaan heidän käsityksensä vuorovaikutuksesta tanssinopetustyössä ovat vahvistuneet ja monipuolistuneet ja siten vaikuttaneet heidän työhönsä. Erityisen merkitykselliseksi he kokevat kollegojen kanssa työskentelyn sekä heiltä saadun vertaistuen. Opettajat tuntevat työhyvinvointinsa kohentuneen ja kokevat saaneensa ympärilleen työyhteisön. Tutkimus toimii rohkaisevana esimerkkinä kehitykseen tähtäävästä yhteistyöstä ja vertaistuesta tanssinopettajille sekä tanssinopetuksen parissa toimiville työyhteisöille.

Asiasanat: Tanssinopetus, työyhteisö, yhteistoiminnallinen oppiminen, vertaistuki, työhyvinvointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Dance Teacher Education

Author: Hanne-Mari Koivula-Varis

Title of thesis: Dance teachers on the trails of interaction: Cooperative work and peer support as tools for work community development

Supervisors: Niina Vahtola, Petri Hoppu

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020 Number of pages: 51 + 3

This thesis is a cooperative action research aimed at developing the work community which was involved in the study and their well-being at work. In addition to myself, the team consisted of four dance teachers from the Art School of Oulu-opisto. The objectives of the study have been shaped by the need for work community members to collaborate with their colleagues to increase professional skills and well-being at work.

For the purpose of this study we strove to improve the functioning and well-being at work by examining the role of interaction within dance teachers' work from the participating dance teachers' perspective. We used cooperative work and learning to address the topic. Also, studying the effects of the cooperative work on teachers' perceptions was one approach to this study. The experiences that teachers shared with each other and the peer support they brought to each other played a significant role in the work.

In my research, I utilized methods of action research and cooperative work and learning. The theoretical basis of my research consists of interaction and the well-being of the teacher and the work community at work. I study the interaction in the context of teaching and art pedagogy and the well-being at work by handling the factors that affect it. In the last part of the study, I focus on the cooperative work process and examine its effects through the research material.

The research material consists of the questionnaire I sent to the dance teachers when starting the research, the diary I compiled based on the work process and the ending questionnaire. In the first questionnaire, I mapped the teachers' views on the nature of interaction within dance and dance teaching. In the final questionnaire, the teachers reflect on the impact of the cooperative work process on those perceptions and on their own and the work community's well-being at work. I used thematic analysis in my research.

The analysis of the research material shows that action research has been successful in developing the functioning and well-being of the dance teachers participating in the research. According to the teachers, their perceptions of interaction in dance teaching have strengthened and diversified and thus influenced their work. They attach particular importance to working with colleagues and the peer support they receive from them. The teachers feel that their well-being at work has improved and experience that they have a work community around them. The study provides an encouraging example of development-oriented cooperation and peer support for dance teachers and work communities involved in dance education.

Keywords: dance teaching, work community, cooperative learning, peer support, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1	Tutkimuskysymykset	8
2.2	Yhteistoiminnallinen työskentely ja oppiminen	8
2.3	Vuorovaikutus ja kohtaaminen	11
2.4	Toimintatutkimus	13
3	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖ	16
3.1	Hyvinvoiva opettaja	16
3.2	Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
4.1	Alkukysely	22
4.2	Vertaistuellinen yhteistoiminnallinen prosessi	22
4.3	Loppukysely	25
5	TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI.....	26
5.1	Alkukysely	26
5.2	Vertaistuellinen yhteistoiminnallinen prosessi	29
5.3	Loppukysely	39
6	YHTEENVETO	44
6.1	Pohdinta	44
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	45
6.3	Päätelmät	47
	LÄHTEET.....	50
	LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Tarkastelen opinnäytetyössäni sitä, miten kohtaaminen ja vuorovaikutus ilmenevät tanssissa ja tanssinopettajan työssä ja miten näitä hyödyntäen voidaan kehittää tanssinopettajien työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia. Pureudun aiheeseen toimintatutkimuksen menetelmin yhteistoiminnallisen työskentelyn kautta ja tarkastelen vuorovaikutusta projektiin osallistuvien tanssinopettajien näkökulmasta. Tutkimukseen osallistuneet viisi opettajaa, minä tutkijana mukaan lukien, ovat Oulu-opiston taidekoulun tanssinopettajia. Taidekoulussa työskentelee enemmänkin tanssinopettajia, mutta tämä tutkimus ja sen tavoitteet rajautuvat koskemaan tutkimukseen aktiivisesti osallistuvaa työryhmää. Yhteistoiminnallisen työskentelyn lähtökohtana on ollut tanssinopettajien vertaistuellinen kohtaaminen ja ajatusten jakaminen vuorovaikutuksen kokemuksista tanssinopettajan arjessa sekä improvisaation ja liikeharjoitusten käyttö aiheen tarkastelussa. Vuorovaikutuksen parissa työskentelyn tavoitteena on ollut toimia työvälineenä tanssinopettajille oman ja koko työyhteisön toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuksen aihe nousi elämäntilanteeseen sidoksissa olevista syistä. Tulin opintojen ollessa loppusuoralla äidiksi, mikä luonnollisesti toi elämään aivan uudenlaisia mielenkiinnon kohteita niin henkilökohtaiselta kuin ammatilliselta kannalta. Äitiyden ja kasvattajan vastuun tuomista pohdinnoista heräsi mielenkiinto pohtia vuorovaikutusta ja kohtaamista myös ammatillisesta näkökulmasta. Vuorovaikutusta on tutkittu paljon ja lukuisista eri näkökulmista, mutta tutkimusaihetta poh-tiessani ja kartoittaessani en löytänyt tanssinopettajien kokemuspohjasta aihetta lähestyviä tutki-muksia. Pitkän kotona lapsen kanssa vietetyn ajanjakson jälkeen kaipasin myös ammatillisia virikkeitä ja kontaktia kollegoihin. Siksi opinnäytetyön lähestymistavaksi valikoitui yhteistoiminnallinen työskentely ja työyhteisön tarpeista johtuen toimintatutkimuksen luonteelle ominaisesti kehitykseen tähtäävä lähestymistapa.

Kokoontuessamme työryhmän kanssa ensimmäisiä kertoja kartoittamaan aihetta keskusteluissa nousi esiin, että opettajat kokevat työyhteisön ja sen kollegat jossain määrin etäisinä, kun jokainen työskentelee omassa opetuspaikassaan ja suunnittelutyö tapahtuu pääsääntöisesti kotona. Oulu-opiston taidekoulun toiminta tapahtuu pääsääntöisesti Oulun seudun raja-alueilla, joten kunkin opettajan työn arki on muista opettajista erillään. Siksi työyhteisöön tutustuminen ja sen vahvista-

minen nousivat tutkimuksen käynnistyessä tärkeäksi lähestymistavaksi alkuperäisen vuorovaikutusteeman rinnalle. Tanssinopettajat kokivat kokemusten ja arjen jakamisen kollegojen kanssa tärkeäksi osatekijäksi työhyvinvoinnille.

Tutkimuksen tutkimusaineistona toimivat opettajille yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin yhteydessä tehdyt alkuperäinen ja loppukysely sekä prosessin aikana tapaamisista kirjoittamani päiväkirja. Alkukyselyllä kartoitin opettajien taustatietoja, näkemyksiä vuorovaikutuksen ilmenemisestä omassa työssään sekä heidän odotuksiaan koko tutkimusprosessille. Loppukyselyllä selvitettiin opettajien kokemuksia työskentelyprosessista sekä prosessin vaikutuksia kokonaisuudessaan. Avaan tutkielmassani vuorovaikutuksen merkitystä tanssinopettajalle ja työyhteisölle prosessissa nousseista teemoista käsin sekä käsittelen tutkimusaineiston pohjalta yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin etenemistä ja sen vaikutusta opettajien ja työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Esittelen tässä luvussa tutkimuskysymyksiäni sekä käsittelen toimintatutkimuksen ja yhteistoiminnallisen työskentelyn ja oppimisen keskeisiä piirteitä tämän tutkimuksen tutkimusstrategian ja tavoitteiden kannalta olennaisin osin. Lisäksi käsittelen vuorovaikutuksen luonnetta ja merkitystä opetustyössä sekä taidepedagogiikassa.

2.1 Tutkimuskysymykset

Tarkastelen opinnäytetyössäni yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin aikana esiin nousseita vuorovaikutuksen kokemuksia ja niiden mahdollista muutosta tanssinopettajan arjessa sekä itse työskentelyprosessin vaikutuksia tanssinopettajien työhyvinvointiin ja kokemuksiin työyhteisön toiminnasta ja yhtenäisyydestä. Näihin aiheisiin haen vastauksia seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Miten yhteistoiminnallinen vertaistukeen perustuva työskentely vaikuttaa tanssinopettajien näkemyksiin ja kokemuksiin vuorovaikutuksen ilmenemisestä omassa työssään?
2. Miten yhteistoiminnallinen työskentely vaikuttaa osallistuvien opettajien työhyvinvointiin ja kokemuksiin työyhteisöstä?

Opinnäytetyön alkuosassa valotan käyttämiäni tutkimusmenetelmiä sekä teoriaa käsittelemällä vuorovaikutuksen roolia opetustyössä. Jatkan tarkastelemalla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin yksittäisen opettajan kuin koko työyhteisön näkökulmasta. Loppuosassa tarkastelen tutkimusaineistosta käsin itse työskentelyprosessin kulkua ja kokoan yhteen tutkimuksen kehittämistehtävän tuloksia arvioiden sen onnistumista.

2.2 Yhteistoiminnallinen työskentely ja oppiminen

Kotimaisissa tutkimuksissa yhdessä oppimiselle ei ole erityisen vakiintunutta käsitteistöä. Joissain yhteyksissä yhteistoiminnallista oppimista on käytetty kuvaamaan tarkkoja yhteistoiminnallisia opetus- ja oppimismenetelmiä, toisissa tutkimuksissa se toimii laajana sateenvarjokäsitteenä. (Siltala 2010, 30–31.) Yhteistoiminnallinen oppiminen poikkeaa opettajajohtoisesta opiskelusta, mutta

myös perinteisestä ryhmätyöskentelystä. Yhteistoiminnallista oppimista voi toteuttaa esimerkiksi muodostamalla erilaisia asiantuntijaryhmiä, tai kuten tässä tutkimuksessa, ryhmän, joka työskentelee yhdessä tietyn tehtävän tai päämäärän saavuttamiseksi. Työskentelyssä ryhmän jäsenten erilaisuus hyväksytään ja erilaiset osaamiset nähdään arvokkaana osana ryhmää. Jokainen jäsen sitoutuu työskentelyyn, ja sitoutumista tukee yhteinen tavoite tai ongelma. Vastuu tuloksesta tai tuotoksesta on ryhmän yhteinen. Työskentelyssä keskustelu, pohdinnat ja ryhmän itsearviointi ovat keskeisessä roolissa. On myös olennaista, että ryhmään syntyy turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri. (Anttila 2017, viitattu 11.1.2020.) Yhteistoiminnallista oppimista on pidetty hyvänä menetelmänä myös asiantuntijoiden väliseen oppimiseen (Siltala 2010, 76).

Yhteistoiminnallinen oppiminen valikoitui opinnäytetyöni työskentelytavaksi kaipuustani toimia muiden ammattilaisten kanssa ja oppia uutta heidän kanssaan. Perustelut vahvistuivat hyvin pian työskentelyn alettua, kun kävi ilmi, että kollegoillani oli myös halu toimia yhdessä uusien työskentelytapojen löytämiseksi ja tarve kokea kuuluvansa osaksi työyhteisöä. Yksinäisen, mutta samaan aikaan vahvasti vuorovaikutusta edellyttävän, työn luonteen koettiin vaikuttavan niin työssä kuin arjessa jaksamiseen.

Hellström, Johnson, Leppilampi ja Sahlberg käsittelevät opettajan ammatin luonnetta toteamalla, että työ voi olla joidenkin mielestä yksinäistä. Yksinäisyys ja yksin puurtaminen ovat seurausta muun muassa aikojen saatossa muodostuneista rutiineista ja rakenteista oppimisympäristössä. Heidän mukaansa opettaja tarvitsee kuitenkin ympärilleen toimivan ammatillisen yhteisön voidakseen itse kehittyä ammatillisesti. Yhteistyö opettajien kesken voi ilmetä monin tavoin, kuten ideoiden jakamisena tai materiaalien vaihtamisena. Tiiviimmässä muodossaan opettajat sekä suunnittelevat että opettavat yhdessä ja tarkastelevat oppimista yhdessä. Tärkeintä yhteistoiminnallisuuden kannalta olisi, että opettajat toimisivat myös oma-aloitteisesti pyrkien yhdessä toiminnan kehittämiseen. (2015, 83.)

Timo Saloviita kokoaa yhteen Johnson & Johnsonin luokittelemat esimerkit opettajien välisistä säännöllisesti kokoontuvista yhteistyöryhmistä kouluissa. Tällaisia ryhmiä ovat kollegiaaliset tukiryhmät, projektiryhmät ja kollegiaaliset päätöksentekoryhmät. Näistä kaksi ensimmäistä soveltuvat luonteeltaan sovelletuiksi esimerkeiksi myös tässä tutkimuksessa käytettyihin työskentelytapoihin. Kollegiaalisessa tukiryhmässä jäsenet antavat toisilleen neuvoja ja tukea opetustyön käytännön kysymyksissä. Projektiryhmässä puolestaan keskitytään yhdessä kaikkia koskettavan aihepiirin käsitteilyyn. (Saloviita 2006, 131.) Tässä tutkimuksessa yhteisenä aihepiirinä toimi vuorovaikutuksen

tarkastelu tanssin ja tanssinopetuksen kontekstissa. Yhdessä tärkeistä asioista keskustellen ja aiheita käsitellen voidaan edistää johtopäätösten tekoa, sekä sen hahmottamista, mitä jo tiedetään. Yhdessä pohdiskellen tieto muuttuu merkitykselliseksi. (Hellström ym. 2015, 91.) Teosten kirjoittajat käsittelevät kouluympäristöä, mutta kokemukset ovat vastaavanlaisia myös tanssinopetuksen kentällä. Tanssinopettajina kaikki työryhmämme jäsenet kaipasivat ympärilleen kollegoja, joiden kanssa jakaa kokemuksia vuorovaikutuksesta ja muistakin ammattiin liittyvistä aiheista.

Hellström ym. kuvaavat yhteenkuuluvuuden kokemusta osana sisäisen motivaation vauhdittamaa oppimista. Ryhmän yhteiset tavoitteet ja toistensa osaamisalueiden tunteminen synnyttävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Erilaisten osaamisten ja niiden jakamisen avulla ryhmän jäsenet hyötyvät yhteistyöstä, joten jokaisen osaaminen kasvaa. (2015, 99.) Puhutaan myös positiivisesta keskinäisriippuvuudesta, jonka vuoksi tehtävän tai toiminnan suorittamiseksi ryhmän jäsenet tarvitsevat toisiaan saavuttaakseen omat ja yhteiset päämäärät. Ryhmän jäsenet sitoutuvat yhteistyöhön, ja työ ja onnistumiset koetaan yhteisiksi. (Saloviita 2006, 46–47.)

Positiivinen keskinäisriippuvuus on yksi keskeinen yhteistoiminnallisen metodin tuntomerkki. Muita keskeisiä piirteitä ovat kunkin jäsenen yksilöllinen vastuu ryhmässä, osallistava ja avoin vuorovaikutus ryhmän sisällä, sosiaalisten taitojen hallinta ja harjaannuttaminen sekä yhdessä tapahtuva arviointi ja pohdiskelu. Nämä periaatteet löytyvät useimmista yhteistoiminnallisen oppimisen määritelmiä käsittelevistä malleista. Arvioinnin ja pohdiskelun tehtävänä on tiedollisten ja yhteistyötaitojen oppimisen vahvistaminen, joka etenee yleensä ryhmäprosessien tarkastelusta kriittisempään oman ajattelun ja toiminnan reflektointiin. (Hellström ym. 2015, 23–25.)

Kokemuksellisen oppisen teorian mukaan ihminen motivoituu vahvimmin silloin, kun hän kokee voivansa vaikuttaa kaikkiin itseään koskevan prosessin vaiheisiin. Pohdiskeleva ihminen ymmärtää kokemuksen merkityksen oppimiselle ja kykenee reflektomaan toimintaansa arjen kiireessäkin. Hän kykenee oppimaan onnistumisista ja virheistä. Yhteistoiminnallinen johtaja voi auttaa prosessissa esittämällä ajattelua herättäviä kysymyksiä ja kuuntelemalla. Parhaimmillaan syntyy keskinäisen tukemisen ja yhdessä kasvamisen kulttuuri, jossa kehitetään itseä, uskalletaan kokeilla uutta ja kannustetaan toisia myös haastavissa tilanteissa. (Hellström ym. 2015, 142–143.)

Yhdessä työskentely ja oppiminen kehittävät pitkäjänteisesti toteutettuna sosiaalista pääomaa muuttamalla ihmisen suhtautumistapaa oppimisen, muiden ihmisten ja toimintaympäristönsä suh-

teen. Muutos ei tapahdu hetkessä vaan vaatii onnistuakseen vallitsevien normien ja toimintakulttuurin kriittistä tarkastelua. Nykyinen työelämä ja sen joskus nopeatkin muutokset edellyttävät ihmiseltä hyviä yhteistyö- ja ongelmanratkaisutaitoja. (Hellström ym. 2015, 104–107.) Näitä taitoja tarvitsevat niin opettajat kuin oppilaat, olipa kyseessä sitten koululaitos tai tanssikoulu.

2.3 Vuorovaikutus ja kohtaaminen

Vuorovaikutus on olennainen osa kaikkea inhimillistä kanssakäymistä. Tanssinopetustyössä tanssinopettaja on jatkuvasti vuorovaikutuksessa oppilaidensa kanssa. Oppilaiden iästä riippuen hän voi olla tekemisissä myös oppilaiden vanhempien kanssa. Työpaikan toimintaympäristöstä ja toiminnan luonteesta sekä työyhteisön toimintakulttuurista riippuen opettaja on eri tavoin vuorovaikutuksessa myös työyhteisönsä kanssa. Tämä edellyttää opettajalta hyviä vuorovaikutustaitoja ja kykyä kohdata ihmiset aidosti omasta persoonastaan käsin, mutta opettajan roolin vaatimalla ammattitaidolla.

Kohtaamassa ihminen, persoona, kasvattaja, opettaja

Kati-Pupita Mattila esittää *kohtaamisen* keskeiseksi asiaksi ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Kohtaaminen on aina luonteeltaan monikerroksista muodostuen ystävällisistä eleistä, kuulemisesta, näkemisestä, toisen ihmisen nähdyksi tulemisesta sekä ihmisyyden ja elämän arvostamisesta. Ihmisten eletyt elämät eli tarinat ovat aina mukana kaikissa kohtaamisissa. Onnistunut kohtaaminen mahdollistaa yhteisen toiminnan ja herättää luottamuksen. Epäonnistunut kohtaaminen taas jättää ihmisten välille etäisyyttä ja herättää epäluottamusta. Kohtaaminen edellyttää monimuotoisuudessaan muun muassa myötätuntoa, myötäelämisen taitoa, tarkkakatseisuutta, totuudellisuutta ja armahtavaisuutta. Hyvän kohtaamisen taitoja voi oppia harjoitellen ja itseään tutkiskellen. (2011,15–17.)

Tanssinopettaja toimii työssään väistämättä myös kasvattajana, ja kasvatustilanteet tuovat eteen monenlaisia kohtaamisia. Toisinaan opettajan kärsivällisyyttä haastetaan, kun tilanne vaatii rauhallista ja pitkäjänteistä ohjausta. Ajoittain opettajan on puolestaan kyettävä asettamaan oppilaalle jämäkästi rajat ja pidettävä niistä kiinni. Opettajan on osoitettava kunnioitusta ja myötätuntoa, ja hänellä on oltava voimavaroja auttaa oppilasta tunteiden käsittelyssä. Opettajan tulisi olla tietoinen

oppilaan tarpeista ja kyettävä toimimaan johdonmukaisesti turvallisena aikuisena. Vahva ammatillinen itseluottamus mahdollistaa turvallisen vuorovaikutuksen opettajan ja oppilaan välillä, kun opettajan ei tarvitse hakea oppilaastaan vahvistusta osaamiselleen. (Mattila 2011, 25–26.)

Opettajan rooli on tärkeä hyvän ilmapiirin luomisessa. Myöntämällä ja hyväksymällä oman keskenäisyytensä opettaja voi edesauttaa ja rohkaista avoimen vuorovaikutuskulttuurin syntymistä. Dialogisessa vuorovaikutuksen ilmapiirissä hyväksytään erilaisuus ja siinä vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus, minkä ansiosta kokemuksia voidaan jakaa oppien toinen toisiltaan. (Stenberg 2011, 65–68.)

Per Fibæk Laursen puhuu opettajan persoonallisuuden merkityksestä opetuksessa. Lämpimästi ja innostuneesti opetukseen suhtautuvat opettajat saavat oppilaat oppimaan paremmin. Fibæk Laur- sen esittää, että opettajan persoona ei ole pelkästään sisäsyntyinen ominaisuus, vaan kehitettävä ominaisuus, jonka hän määrittelee aitoudeksi. Toisilla opettajilla oppiminen on nopeampaa kuin toisilla. Aito opettaja vaikuttaa oppilaiden silmin uskottavammalta. (2006, 9–10, 17.)

Tunteilla on suuri rooli ihmisen elämässä, ja ne toimivat taustalla vaikuttaen kaikkeen toimintaan ja päätöksentekoon. Opettajan on tärkeää tiedostaa työssään omia tunteitaan ja tunnetaitojaan sekä tunnistaa muiden tunteita pyrkien löytämään tapoja reagoida niihin. Tunnetaitoja voi harjoittaa ja niiden harjaannuttaminen antaa eväitä hankaliin vuorovaikutustilanteisiin. Kohtaamisen ja kuuntelemisen taito on olennainen pyrittäessä toimimaan vuorovaikutukseen. Tunteisiin vaikuttamalla voidaan ratkaista haastavia tilanteita. Tunteisiin voi vaikuttaa kielteisiä tunteita käsittelemällä ja myönteisiä tunteita herättelemällä. Muiden ihmisten tunteiden huomaaminen on tärkeä tunnetaito. Se mahdollistaa tilanteiden paremman ymmärryksen ja antaa mahdollisuuden vaikuttaa toisen tunteisiin muun muassa vahvistamalla, kuuntelemalla tai innostamalla. (Salovaara & Honkonen 2013, 104–106.)

Taide kohtaamisen osapuolena

Tanssinopettaja toimii taidepedagogina mahdollistaen taiteen kokemisen ja tekemisen tunneillaan. Hänen tehtävänsä on olla oppilaiden tukena heidän merkityksenantoprosesseissaan riippumatta kokemuksen herättämistä tunteista. Taidepedagogiikan kontekstissa myös taiteesta tulee kohtaamisen osapuoli. Taiteessa kohtaaminen tuo toisten kokemukset osaksi henkilön kokemusmaailmaa

tarjoten mahdollisuuden ymmärrykselle. Ja vaikka kokemus jäisi vieraaksi, taide voi auttaa ymmärtämään, että omia ja toisten kokemuksia sekä ympäröivää maailmaa voi tulkita monin eri tavoin. Taiteen tieto muodostuu kohtaamisessa ollen aina muuttuvaa ja moniselitteistä. Taide vaikuttaa oppimisen sisältöön, mutta sen sisältöä tai laatua ei pysty hallitsemaan. Eeva Anttila toteaa:

Olennaista on se, miten ihminen avautuu kohtaamaan taiteen ja toisen ihmisen sekä se, miten tätä avautumista voi tukea. Se, mitä opitaan, miten ihminen muuttuu ja millaista tietoa syntyy, ei ole ennakoitavissa. Taiteen tiedon määrää ei voi mitata, eikä sen oikeellisuutta voi arvioida. Sen arvo tulee näkyväksi kohtaamisissa, joissa taiteen tieto tukee ihmisyyttä, eheyttää yhteisöjä ja muuttaa yhteiskuntaa. (2011, 169–170, viitattu 2.3.2020.)

2.4 Toimintatutkimus

Tutkimusnäkökulman ja -metodien tarkentuminen oli jossain määrin polveileva prosessi. Koska tutkimuksen aihe ja näkökulma olivat alun perin hyvin erilaiset saadessani ajatuksen muiden Ouluopiston opettajien kanssa työskentelystä, tuotti tutkimusmenetelmien valinta jossain määrin päänvaivaa. Lopulta tutkimusmetodi ja tarkemmat tutkimuskysymykset alkoivat muotoutua siitä lähtökohdasta, mitkä aiheet minua erityisesti tanssinopettajan arjessa ja tutkijan roolissa kiinnostavat ja askarruttavat. Lisäksi työryhmän ensimmäiset tapaamiset auttoivat merkittävästi jäsentämään sitä, mitä asioita ryhmän sisällä kaivattiin ja millaisella lähestymistavalla tarpeisiin voisi yhdessä pyrkiä vastaamaan. Esiin nousseita aiheita olivat muun muassa tarve olla kontaktissa kollegoihin ja saada uutta näkökulmaa omaan opetustyöhön.

Ensimmäisten aihetta kartoittavien tapaamisten perusteella ja työyhteisössä aikaisemmin käytyjen keskustelujen perusteella aiheen näkökulma alkoi rajautua yleisestä tanssin vuorovaikutusilmiöiden tarkastelusta työyhteisön ja tutkimukseen osallistuvien opettajien näkökulmaan. Sitä kautta toimintatutkimus osoittautui perustelluksi valinnaksi tutkimusmetodinä. Jo edeltävinä vuosina Ouluopiston näyttösten ja kokousten yhteydessä olin kuullut opettajien ajoittain toteavan, että työ on yksinäistä, kun muita opettajia näkee lukuvuoden aikana vain harvoissa kokouksissa ja näyttöksissä. Erityisesti tämä korostuu niiden opettajien kohdalla, jotka ovat jo saaneet tanssinopettajaopintonsa päätökseen. Työyhteisö jää hieman etäiseksi ja työ tuntuu ajoittain yksinäiseltä puurtamiselta.

Opinnäytetyö on toteutettu toimintatutkimukselle tyypillisin menetelmin. Toimintatutkimus voi olla muun muassa käytännön työelämässä toimivien ihmisten oman työn tutkimista ja kehittämistä, kuten tässä tutkimuksessa. Toimintatutkimuksessa yhdistyvät nimensä mukaisesti tutkimus ja toiminta. (Kananen 2014, 11.) Toimintatutkimus on kiinnostunut ennen kaikkea siitä, miten asioiden tulisi olla (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2019, viitattu 11.1.2020). Toimintatutkimus on viime vuosikymmeninä yleistynyt kasvatusalan tutkimuksissa. Sen avulla on pyritty vastaamaan kentän haasteisiin. (Linnansaari 2004, 113.)

Toimintatutkimus ei niinkään ole tutkimusmenetelmä, vaan joukko tutkimusmenetelmiä. Kysymys on enemmän tutkimusstrategiasta, jolla hankitaan tietoa ilmiöstä, jotta haluttu muutos voitaisiin toteuttaa. Toimintatutkimukselle tyypillistä on, että sillä pyritään toiminnan kehittämiseen, tutkimusta tehdään yhteistoiminnassa, tutkimuksellinen ote säilyy toiminnan kehittämisen ohessa ja tutkija osallistuu itse toimintaan. (Kananen 2014, 13–14.) Ulla Suojanen mainitsee lisäksi yhtenä tavoitteena osallistujien ymmärryksen lisääntymisen omista toiminnoistaan (2004, Toimintatutkimuksen keskeisiä piirteitä, viitattu 2.3.2020). Toimintatutkimukselle tyypillisesti toimin tutkijana työryhmän tasavertaisena jäsenenä. Otin kuitenkin tutkimuksellisen vastuun kirjoittamalla päiväkirjaa tapaamisista ja niiden sisällöstä sekä laatimalla alku- ja loppukyselyt.

Toimintatutkimus prosessina vaatii toteutuakseen aina pitkän ajan, mikä mahdollistaa tutkijan tutustumisen osallistuvaan ryhmään ja luotettavien havaintojen tekemisen. Ryhmä käyttää myös yhteistä kieltä työyhteisön jäsenenä toimivan tutkijan kanssa, minkä ansiosta vuorovaikutus helpottuu. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu demokraattinen ja keskusteleva ilmapiiri tutkimusryhmässä, mikä tukee yhteisymmärrystä ja tiiviimpää suhdetta jäsenten välillä. (Suojanen 2004, Yleistä toimintatutkimuksen luotettavuudesta, viitattu 2.3.2020)

Tutkimusprosessi on edennyt toimintatutkimukselle tyypillisesti syklisesti ja jatkuvasti toimintaa reflektoiden. Toimintatutkimuksessa on yleensä erotettavissa seuraavia toiminnan vaiheita, jotka toistuvat tutkimuksen edetessä:

1. havaitaan ongelma tai tarve
2. kartoitetaan ongelma, selvitetään mistä on kysymys
3. laaditaan tutkimus-/ toimintasuunnitelma ongelman ratkaisemiseksi
4. toimitaan suunnitelman mukaisesti kokeillen
5. toimintaa ja kokeilua seurataan ja arvioidaan

6. arvioinnin pohjalta laaditaan uusi toimintasuunnitelma
7. toimitaan jälleen suunnitelman mukaisesti ja sykli alkaa alusta, tarvittaessa useita kertoja.
(Kajaanin ammattikorkeakoulu 2019, viitattu 7.9.2019.)

Tutkimusasetelma syntyi tutkijan ongelman ja tarpeen havaitsemisesta, ja ensimmäiset tapaamiset kartoittivat ja tarkensivat koko työryhmän tarpeita, minkä jälkeen laadimme ryhmänä toimintasuunnitelman, jota lähdimme toteuttamaan. Suurimpana ongelmana esiin nousi työyhteisön kohtaamisten ja yhteisen toiminnan vähyys ja tämän tilanteen parantaminen. Yhteiset säännölliset tapaamiset ja yhdessä työskentely pyrkivät vastaamaan tähän tarpeeseen, ja vuorovaikutusteeman käsittely toimi työvälineenä. Prosessin varrella keskusteltiin kokemuksista ja tarkennettiin toimintatapoja ja tavoitteita sen mukaan. Samalla tutkijana pohdiskelin ja tarkensin tutkimuksen suuntaa.

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖ

Tässä tutkimuksessa on pyritty osallistuvien opettajien ja työyhteisön toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämiseen yhteistoiminnallisesti työskentelemällä. Käsittelen tässä luvussa yleisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin yksittäisen opettajan kuin työyhteisön näkökulmasta sekä tarkastelen toimivaan työyhteisöön kuuluvia ominaisuuksia.

3.1 Hyvinvoiva opettaja

Tanssinopettajan työhyvinvointiin vaikuttavat samat tekijät kuin yleisesti työelämässä. Työn luonteesta riippuen siinä voivat kuitenkin painottua hieman eri asiat kuin esimerkiksi peruskoulun opettajalla. Tanssinopettaja tekee työtä vahvasti omalla kehollaan, ja se on opettajan tärkein työkalu. Ilman toimivaa kehoa tanssinopettaja ei voi toimia työssään. Pienetkin vammat tai vaivat voivat vaikuttaa haittaavasti työstä suoriutumiseen.

Tanssinopettaja on pedagogi, mutta myös taiteilija. Hän mahdollistaa oppilailleen tanssilajin teknisen osaamisen lisäksi taiteelliset kokemukset, jotka usein syntyvät tanssinopettajan omana taiteellisena luomuksena oppilaiden tunneilla luomien taiteellisten hetkien ja tuotosten lisäksi. Tanssinopettaja tuottaa valtavan määrän erilaisia lajille ominaisia harjoitteita, joissa usein yhdistyvät niin aineenhallintaan liittyvät kuin taiteelliset elementit. Jotta opettaja voisi toimia luovassa työssään parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitsee hän ammatillisia ja taiteellisia virikkeitä niin keholleen kuin mielelleen. Tähän ratkaisuna voi toimia esimerkiksi juuri tanssi. Hanna Poikosen mukaan tanssi on inhimillisesti kokonaisvaltaista toimintaa, johon kuuluvat muun muassa luova tekeminen, hienosäädetyt liikkeet, yhteisöllisyys ja kosketus. Tanssin avulla on mahdollista päästä flow-tilaan, joka lisää tyytyväisyyden tunnetta, tuottavuutta ja tekemisen laatua. Tanssin kuten muunkin liikunnan avulla keho saadaan erittämään hyvänolon hormoneja, mikä vahvistaa aivojen positiivisia tunneprosesseja. (2017, viitattu 30.3.2020.)

Ammatillisten ja taiteellisten virikkeiden lisäksi olennaista työssäjaksamiselle on työn ja vapaa-ajan tasapaino. Tanssinopettajan työssä työajat ovat jossain määrin häilyviä, kun varsinaisen opetus-työn lisäksi opettaja suunnittelee opetusta ja pitää yllä kuntoaan ja ammattiosaamistaan itse valitsemina ajankohtina. Vasta työuraansa aloitteleville opettajille työn ja vapaa-ajan erottelu voi olla

aluksi vaikeaa, kun valmistelu ja aineenhallinta vievät enemmän aikaa. Työstä irrottautuminen tuo kuitenkin energiaa myös itse työhön. Kasvattajan roolissa opettaja tekee luovaa työtä ja antaa itsestään paljon, joten välillä on tärkeää olla saajan roolissa. (Cantell 2011, 166–167.)

Salovaara ja Honkonen käsittelevät opettajan ammatti-identiteettiä, ammattiroolia ja ammattiylpeyttä osana työhyvinvointia. Opettajan ammatti-identiteetti rakentuu koulutuksen ja kokemuksen, kuten opetusharjoitteluiden myötä ja muotoutuu lopullisesti työelämässä. Vahva ammatti-identiteetti auttaa opettajaa suhtautumaan työelämän tuomiin paineisiin tai muutoksiin ja suoriutumaan työstään omaehtoisesti ja tehokkaasti. Ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta on tärkeää kokea oma työnsä arvokkaaksi. Innostuneesti ja kiintyneesti työhönsä suhtautuvan ja sopivan haastavaksi työnsä kokevan opettajan voidaan sanoa tuntevan ammattiylpeyttä. Ammattiylpeyteen vaikuttaa myös ulkopuolelta tuleva arvostus. Erityinen rooli on esimiehen antamalla palautteella. (Salovaara & Honkonen 2013, 26,29.) Opettajan työn laatua tai tuloksia on hankala mitata tai seurata, ja näin siitä on hankala saada palautettakaan esimieheltä tai kollegoilta. Opettajat saavat tyypillisesti palautetta lähinnä oppilaiden vanhemmilta ongelmatilanteissa. (Cantell 2011, 65–66.)

Tanssinopetuksessa opettajan työ tulee jossain määrin näkyväksi oppilasnäytöksissä esitettävillä tanssiesityksillä, mutta itse tanssisaleissa tapahtuvasta arjen työstä opettaja harvemmin saa palautetta. Yhteistyö kollegoiden kanssa kannattaa, jotta yksinäinen puurtaminen ei uuvuttaisi opettajaa. Yhteistyön myötä syntyvä keskinäinen vuorovaikutus tarjoaa uusia ideoita ja palautetta, jota opettaja ei välttämättä muutoin saisi. (Cantell 2011, 67.)

Opettaja tekee työtään niin persoonallaan kuin ammattiroolillaan. Persoonasta ammennetaan muun muassa inspiraatiota, spontaaniutta, eläytymiskykyä ja vastavuoroisuutta, kun taas ammattirooli tarjoaa asiantuntemusta, selkeyttä ja tehokkuutta. Ammattirooli myös suojaa opettajaa silloin, kun työssä ilmenee ongelmia. Esimerkiksi opettajan saama kielteinen palaute on helpompi käsittää vain palautteeksi hänen toimistaan opettajana eikä persoonaan kohdistuvana. Opettajan roolissa voi myös toimia eri tavoin kuin omasta persoonasta käsin loiventaen sellaisia persoonallisia ominaisuuksia, jotka haittaavat opetustyössä, ja vahvistaen sellaisia, jotka auttavat työssä. (Salovaara & Honkonen 2013, 27–28.) Opettajan rooli auttaa ottamaan etäisyyttä myös tilanteissa, joissa työssä kohdatut asiat tai esimerkiksi oppilaan ongelmat uhkaavat koskettaa liian henkilökohtaisesti (Cantell 2011, 160). Opettajan työ on tasapainoilua oman persoonan, tunteiden ja vuorovaikutustaitojen sekä ammattiroolin välillä. Tärkeää onkin löytää oma tyyli. Kasvua ja kehittymistä tapahtuu

koko työuran ajan. (Salovaara & Honkonen 2013, 27–28.) Ammatillinen rooli yhdistää kaikkia opettajia. Rooliin liittyy myös ulkopuolelta tulevia odotuksia ja paineita, joita opettaja työssään kohtaa. Kokemuksia on hyvä jakaa kollegoiden kanssa, sillä se auttaa jaksamaan. (Cantell 2011, 160–161.)

Per Fibæk Laursen käsittelee opettajan toimintaympäristön vaikutusta työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Jos koulun toiminta tai arvot eivät vastaa opettajan omia ammatillisia ja pedagogisia tavoitteita, se vaikuttaa väistämättä hänen toimintaansa. Fibæk Laursen esittää jopa näkemys, että jos opettaja vain tyytyy hankaliin työolosuhteisiin, hän ei ota omia tavoitteitaan kovin vakavasti. Hänen mukaansa ammattilainen, jolla on selkeitä tavoitteita, pyrkisi suotuisampiin työoloihin. (2006, 80.)

Fibæk Laursen on todennut omassa tutkimuksessaan, että hyvän ja toimivan työympäristön lisäksi opettajat pitävät erittäin tärkeänä suhdettaan kollegoihin. Viime vuosina kouluissa on yleistynyt opettajien välinen monipuolinen yhteistyö, jopa yhteisopetus. Yhteistyö kollegoiden kanssa lievittää yksinäisyyttä, mahdollistaa ideoiden jakamisen ja tarjoaa tukea työhön ja työssä jaksamiseen. (2006, 93–99.) Kouluissa kollegoiden välinen yhteistyö on tiivistynyt, mutta tanssinopetuksen kentällä on edelleen yleistä, että tanssinopettajat suunnittelevat opetustaan ja opettavat ryhmiään yksin tavaten kollegoitaan lähinnä kokouksissa ja oppilasnäytöksissä. Poikkeuksia toki on. Työ voi tuntua yksinäiseltä puurtamiselta, kun ajatuksiaan ei pääse säännöllisesti purkamaan kollegoiden kanssa.

3.2 Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö

Suurin vastuu työhyvinvoinnin edistämisessä on opettajalla itsellään. Valintoja määrittävät opettajan tarpeet ja arvot. Lisäksi opettaja toimii osana työyhteisöä, jossa työhyvinvoinnin edistäminen on myös yhteinen tehtävä. Kunkin työyhteisön on kehitettävä omat toimivat työkalunsa, joilla edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden jaksamista. Kehittäminen vaatii pitkäjänteistä työtä. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

Työyhteisön vuorovaikutuksen ja yhteistyön esteenä on usein kiire. Kuulumisia vaihtamalla työntekijöiden välille syntyy kuitenkin tuttavuutta ja toisen työ tulee tutuksi. Tuttuun henkilöön on sitten

helpompi ottaa yhteyttä myös yhteistyön merkeissä. (Cantell 2011, 144–145.) Työkaverin tunteminen ja hänen elämäntilanteensa vähäinkin tiedostaminen auttaa myös ymmärtämään hänen mielentilojaan (Salovaara & Honkonen 2013, 64).

Salovaara ja Honkonen käsittelevät toimivan työyhteisön piirteitä, joita he nimittävät myös työyhteisötaitoiksi. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ovat muun muassa:

- avoimuus ja dialogisuus toisten työyhteisön jäsenten kanssa
- tasavertainen mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan
- opettajien keskinäinen välittäminen ja huolenpito ovat luonnollisia asioita
- erilaisuus ja erilaiset osaamiset ovat rikkaus ja niitä käytetään yhteisön hyväksi
- yhteisesti sovitut pelisäännöt ohjaavat työyhteisön toimintaa
- yhteinen arvopohja luodaan yhdessä keskustellen
- psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallinen ilmapiiri.

(2013, 62–64.)

Yhteisistä arvoista ja tavoitteista on tärkeää keskustella yhdessä (2013, 63). Arvoista keskusteltaessa työpaikalla tulisi pyrkiä avaamaan keskustelussa esiintyviä käsitteitä, jotta keskustelun sisältö ei jää osanottajille epäselväksi. Yhdessä merkityksiä miettimällä voidaan jakaa yhteistä käsitteellistä maailmaa. Tällainen toiminta vaatii aikaa toteutuakseen. (Dunderfelt 2016, 48–49.)

Myös tunteet vaikuttavat työelämän suorituskykyyn ja työyhteisön toimintaan. Täysin ilman tunteita mielikuvitus, aloitteellisuus ja luovuus kärsivät. Kielteiset tunteet heikentävät toimintaa ja hyvinvointia kaventamalla ajattelua ja suuntaamalla sitä kielteisiin yksityiskohtiin. Myönteiset tunteet puolestaan mahdollistavat paremman keskittymisen, joustavamman vuorovaikutuksen ja yhteistyön sekä uudenlaiset ratkaisut. Työyhteisöissä, joissa käsitellään tunteita ja erityisesti kielteisiä tunteita, on yhteenkuuluvuus, lojaalius ja toisten tukeminen suuremmassa osassa. Toimivissa työyhteisöissä siedetään myös erilaisia näkemyksiä sekä ristiriitoja ja kyetään kohtaamaan ja käsittelemään niitä hyödyntäen erilaisuutta työyhteisön voimavaraksi. (Salovaara & Honkonen 2013, 65, 105–106.) Ristiriitoja pyritään myös torjumaan ennakkoon pohtimalla ennakkointitapoja ja ratkaisuja jo ennen konfliktien syntymistä (Cantell 2011, 41).

Niin ikään tunnetaidot ovat tärkeitä työyhteisön vuorovaikutuksen sujuvuuden kannalta. Kollegoiden keskinäinen empatia lisää työyhteisön toimivuutta. Työyhteisössä olisi hyvä miettiä, millaiset tunteet pääsevät esille ja ovat vallitsevina. Kielteisten ja myönteisten tunteiden esiintymisen olisi

tärkeää olla tasapainossa, jotta kielteiset tunteet eivät pääse ruokkimaan lisää kielteisyyttä. (Salovaara & Honkonen 2013, 109.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Toimintatutkimus ja työryhmän työskentely käynnistettiin minun aloitteestani. Työryhmässä aloitti työskentelyn neljä opettajaa minun lisäksi, mutta yksi opettajista joutui perumaan osallistumisensa alkukartoitusvaiheen jälkeen kiireisen aikataulun vuoksi. Hänen tilalleen ryhmään tuli toinen Oulu-opiston taidekoulun tanssinopettaja. Kaikki opettajat sitoutuivat osallistumaan yhteistoiminnalliseen työskentelyyn koko prosessin ajan sekä vastaamaan alku- ja loppukyselyihin. Tapaamisten ajankohdat sovittiin yhdessä, ja työskentelyprosessin kesto tarkentui tavoitteiden tarkennuttua yhteisymmärryksessä.

Oulu-opiston taidekoulussa annetaan taiteen perusopetusta yleisen oppimäärän mukaisesti musiikissa, tanssissa, esittävässä taiteissa ja visuaalisissa taiteissa. Tanssia taidekoulussa opetti kulu-neena lukuvuonna 12 opettajaa. Taidekoulussa tarjottavia tanssilajeja ovat nykytanssi, showtanssi, baletti ja katutanssi, lisäksi varhaisiän opintoihin kuuluu lastentanssi. Tanssinopetusta tarjotaan erityisesti Oulun seudun raja-alueilla, kuten Kiimingissä, Haukiputaalla ja Oulunsalossa.

Tutkimukseen osallistuneet opettajat ovat 30–55-vuotiaita. Opettajien työurat ovat hyvin eri pituisia: osa opettajista on opettanut jo yli pari vuosikymmentä, toiset opettajat taas muutaman vuoden. Opettajat opettivat edeltävän lukuvuoden aikana eri tanssilajeja: katutansseja, showtanssia, nykytanssia, tanssiteatteria ja lastentanssia eri ikäisille ryhmille lapsista vanhuksiin. Lisäksi lajeihin kuului tanssillisia ryhmäliikuntatunteja ja kehonhuollollisia tunteja aikuisille. Yksi opettajista opetti tanssia myös erityisryhmille. Osa opettajien tunneista oli Oulu-opiston Taidekoulun ulkopuolella, joko Oulu-opiston muun tarjonnan ryhmiä tai kokonaan toisessa tanssiyhteisössä. Yksi opettajista oli vanhempainvapaalla työskentelyprosessin aikana, mutta hänellä oli ollut opetustöitä kuluneen vuoden aikana.

Yhteistoiminnallisessa työskentelyprosessissa on erotettavissa kolme vaihetta. Ensimmäinen eli ongelman kartoitusvaihe ajoittui keväälle ja alkukesälle 2019, jolloin tapasimme työryhmän kanssa muutamia kertoja, kartoitimme yhdessä vuorovaikutusteemaa ja opettajien toiveita sekä suunnitelimme tulevan syksyn aikatauluja. Toisessa vaiheessa eli alkusyksystä 2019, ryhmässä syvennettiin vuorovaikutusteemaan sekä muihin tanssinopettajan arjesta esiin nouseviin teemoihin keskustellen ja kokeillen. Samalla tarkensimme prosessin tavoitteita työskentelyn edetessä. Kolmannessa vaiheessa loppusyksystä 2019 ryhmän tapaamisissa korostui erityisesti työyhteisön näkökulman

tarkastelu ja työskentelyprosessin vaikutusten pohdiskelu. Lisäksi suunnittelimme työskentelytavan laajentamista koskemaan koko työyhteisöä. Tapaamisia oli vuoden 2019 aikana yhteensä 21 kertaa. Tapaamisia oli kesän taukoa lukuun ottamatta noin kerran viikossa.

4.1 Alkukysely

Lähetin opettajille alkukesästä 2019 työskentelyprosessin alkaessa sähköpostilla alkukyselylomakkeen (ks. liite 1), jonka tehtävänä oli kartoittaa heidän viimeaikaista opetustoimintaansa, heidän näkemyksiään vuorovaikutuksesta tanssinopetuksessa sekä heidän tavoitteitaan ja toiveitaan työskentelyprosessille. Kyselyn tavoitteena oli myös herätellä opettajien ajatuksia vuorovaikutustee- maan ja erityisesti omaan työhönsä liittyen, jotta työryhmän työskentely syksyllä jatkuessaan käyn- nistyisi luontevasti. Sain kesän aikana kolmelta opettajalta vastauksen, mutta osallistumisensa pe- runut opettaja ei vastannut kyselyyn. Sen sijaan lähetin kyselyn uudelle opettajalle, joka liittyi mu- kaan työryhmään elokuussa hieman ennen ensimmäistä syksyn tapaamista.

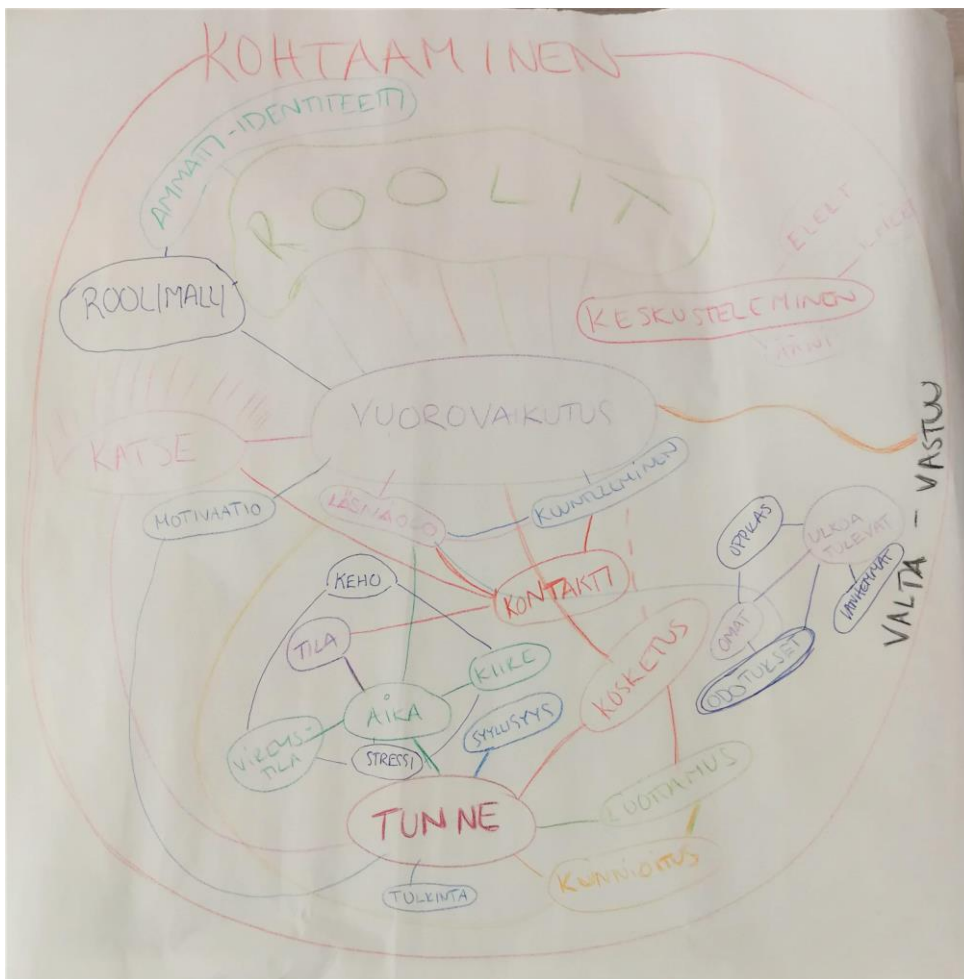
Vastauksia analysoidessani jaoin opettajien vuorovaikutusta ja kohtaamista käsittelevät tekstit te- maattista analyysia käyttäen neljään teemaan kysymysten sekä vastauksissa toistuvien aiheiden perusteella: *persoona ja vuorovaikutustyyli, arvot, tunteet sekä haasteet ja vahvuudet*.

4.2 Vertaistuellinen yhteistoiminnallinen prosessi

Lähtökohtana yhteistoiminnalliselle työskentelylle oli tasavertainen vertaistukiryhmämäinen työ- kentely, jossa kukin ryhmän jäsen voisi toimia mahdollisimman avoimesti ja tulla tapaamisiin tuoden mukanaan juuri ne olotilat ja kokemukset, jotka sillä hetkellä ovat hallitsevina. Tavoitteena oli, että tuntemuksiaan rehellisesti kuuntelemalla ja niiden parissa yhdessä työskentelemällä niin keskus- tellen kuin liikkeellisesti kokeillen voitaisiin tutkia aiheita mahdollisimman vilpittömästi. Sitä kautta löydettäisiin omassa työssä yleisesti esille nousevia vuorovaikutukseen liittyviä haasteita ja tee- moja. Yhteistoiminnallisuuden periaatteiden mukaisesti työskentelyn tehtävä oli edistää oppimista. Alkuvaiheessa toiminnan ajatuksena oli, että liikkeellisten ja koreografisten harjoitusten kautta voi- taisiin mahdollisesti lähteä luomaan myös koreografista materiaalia, josta ryhmän niin halutessa voitaisiin työstää jopa valmis teos. Tämä teos olisi ollut taiteellinen lopputulema työskentelyssä käsitellyistä vuorovaikutuksen teemoista.

Tutkimuksen aihe ja tavoitteet tarkentuivat työyhteisön ja erityisesti tutkimukseen osallistuvan työryhmän tarpeiden mukaan. Työskentelyn alkuvaiheessa tutkimuksen ja prosessin suunnan kartoittamiseksi esitettiin seuraavat kysymykset: Millaisia tanssinopetuksessa esiintyviä kohtaamisen ja vuorovaikutuksen kokemuksia ja ilmiöitä alkukyselyn ja yhteistoiminnallisen prosessin kautta nousee esille? Millaisia tarpeita ja odotuksia osallistuvilla opettajilla on yhteistoiminnalliseen työskentelyyn liittyen?

Heti työskentelyn alkaessa ryhmässä laadittiin miellekartta (ks. kuva 1) vuorovaikutus-sanan ympärille. Miellekartan oli määrä toimia keskustelun aloittajana ja yhteistoiminnan runkona työskentelyn edetessä. Miellekarttaa täydennettiin erityisesti kahdella ensimmäisellä tapaamiskerralla, jonka jälkeen sieltä poimittiin tarpeen vaatiessa kullekin tapaamiskerralle aina sillä hetkellä tärkeitä tai ajankohtaisilta tuntevia teemoja tarkempaan käsittelyyn. Miellekarttaa myös tarvittaessa täydennettiin uusilla käsitteillä. Myöhemmässä vaiheessa miellekartan rooli pieneni, kun aiheita oli monipuolisesti käsitelty niin liikkeellisesti kuin keskustellen.



Kuva 1. Miellekartta vuorovaikutuksen ilmenemisestä tanssinopetuksessa

Esille nousevista teemoista käsin käytiin keskustelua, kokeiltiin erilaisia improvisaatioharjoitteita tai luotiin koreografista materiaalia jollain muulla ryhmän valitsemalla menetelmällä. Harjoitteita ei suunniteltu etukäteen, vaan ideat syntyivät pääsääntöisesti keskusteltujen teemojen pohjalta siinä hetkessä. Harjoitteet saattoivat olla joko opettajien muissa yhteyksissä kokemia tai käyttämiä tai kokonaan uusia keskustelun pohjalta ideoituja teemaa tarkastelevia improvisaatioharjoituksia. Eri-laisia harjoituksia oli yhteensä 15, ja osaa harjoituksista hyödynnettiin useammalla tapaamisker-ralla.

Tapaamiskertojen jälkeen kirjoitin päiväkirjaa päivän keskusteluista ja harjoitteista. Päiväkirja toimi tutkimusaineistona tutkimukselle ja auttoi tarkastelemaan useimmin työskentelyssä esille nousseita teemoja ja tuntemuksia. Näkemykset ja tavoitteet kunkin työryhmän jäsenen ja työyhteisön toimin-nan kehittämisestä muotoutuivat ja tarkentuivat yhteistyössä luontevasti osana prosessia. Työs-kentelyprosessin edetessä liikkeelliset harjoitukset ja improvisaatio jäivät hiljalleen taka-alalle ja keskustelun rooli painottui. Tähän vaikutti erityisesti se, että työryhmässä koettiin konkreettisten koreografisten tavoitteiden aiheuttavan lisästressiä työskentelylle, minkä vuoksi niistä luovuttiin ja keskityttiin keskusteluun ja kokemusten jakamiseen. Improvisaatioharjoitukset sellaisenaan koet-tiin kylläkin hyödyllisiksi ja mielekkäiksi erityisesti prosessin alkuvaiheessa, mutta ne olivat mielek-käitä harjoitusten itsensä vuoksi toimien keskustelujen ja aiheiden eteenpäin viejinä, ei niinkään koreografisina aihioina.

Päiväkirjan sisällön analyysissä käytin temaattista analyysia. Luin päiväkirjaa useita kertoja ja läh-din listaamaan ja nimeämään usein esille tulevia aiheita. Sen jälkeen lähdin etsimään näille aiheille yhteisiä nimittäjiä, joista muotoutuivat lopulta pääteemat. Pääteemoja löytyi yhteensä viisi: *arki ja työssä jaksaminen, opettajuus, persoona ja vuorovaikutustyyli, arvot ja ennakko-odotukset sekä tunteet*. Opettajan arvot ja ennakko-odotukset sekä persoona ja vuorovaikutustyyli on eroteltu eril-lisiksi luvuiksi aiheiden käsittelyn selkeyttämiseksi ja helpottamiseksi. Lisäksi kuvaan päiväkirja-merkintöjen kautta työskentelyprosessin herättämiä ajatuksia, prosessin tavoitteisiin vaikuttaneita tekijöitä sekä työskentelyn herättämiä tulevaisuuden suunnitelmia.

4.3 Loppukysely

Opettajat vastasivat työskentelyprosessin päätyttyä sähköpostitse lähettämäni loppukyselyyn (ks. liite 2). Opettajat tarkastelivat kyselyssä työskentelyprosessin vaikutuksia niin heidän käsityksiinsä vuorovaikutuksen ilmenemisestä tanssinopetustyössä kuin kokemuksiinsa työyhteisön toiminnasta ja työhyvinvoinnista yksilönä ja yhteisönä. Myös loppukyselyn vastausten analysoinnissa on hyödynnetty temaattista analyysia. Opettajien vastausten perusteella olen jakanut sisällöt neljään pääteemaan: *vuorovaikutus ja kohtaaminen opettajan työvälineinä, arvot, tunteet sekä työyhteisö ja työhyvinvointi*. Lisäksi esittelen opettajien toiveita tulevaisuuden yhteistoiminnalliselle työskentelylle.

5 TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI

Tässä luvussa käsittelen yhteistoiminnalliseen työskentelyprosessiin liittyviä tutkimusaineistoja eli alkukyselyä, yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin päiväkirjaa sekä loppukyselyä. Tutkimusaineistoja käsitellään pääteemoittain edellisessä luvussa kuvaamieni teemojen mukaisesti.

5.1 Alkukysely

Alkukyselyssä opettajat kuvasivat omia näkemyksiään vuorovaikutuksen ja kohtaamisen merkityksestä tanssissa ja tanssinopetustyössään. Kyselyssä selvitettiin tyypillisimpiä vuorovaikutustilanteita sekä vuorovaikutukseen liittyviä vahvuuksia ja haasteita opettajan työn arjessa.

Opettajat pohtivat omaa näkemystään vuorovaikutuksen ilmenemisestä tanssissa ja tanssinopetuksessa sekä kuvailivat vastauksissa tunteillaan tyypillisesti esiintyviä vuorovaikutustilanteita. Kaikki opettajat pitivät vuorovaikutusta luonnollisena ja olennaisena osana tanssinopetusta. Tyypillisiksi vuorovaikutustilanteiksi mainittiin lähes kaikissa vastauksissa kuulumisten vaihto oppilaiden kanssa, opettajalta oppilaalle suuntautuvat ohjeistukset ja palaute, oppilaan esittämät kysymykset sekä pienryhmätyöskentely oppilaiden kesken.

Opettajat tarkastelivat aihetta vastauksissaan hieman eri näkökulmista. Opettaja 1 tarkasteli vuorovaikutustilanteita eri ikäryhmien näkökulmasta. Hänen mukaansa lasten kanssa vuorovaikutus on hetkessä kohtaamista ja pieniä eleitä, kuten hymy tai kosketus. Vanhusten kanssa hän kuvaili vuorovaikutuksen olevan ”sensitiivisempää ja koen usein olevani saajan roolissa heidän kanssaan”. Opettajat 3 ja 4 toivat esiin oppilaiden tarkkailun ja pyrkimyksen tulkita heidän välisiä suhteitaan tai heidän tunnetilojaan. Opettaja 2 mainitsi luovuuden ja improvisaation merkityksen vuorovaikutuksessa ja erityisesti sen merkityksen kokemusten jakamisessa. Lisäksi hän kuvaili vuorovaikutuksen ja kohtaamisen roolia tanssissa ja tanssinopetuksessa yksittäisillä kuvailevilla sanoilla: ”läsnäolo, kuunteleminen, aika, luottamus, läheisyys, tunteet, näkeminen ja kokeminen, yhteinen jakaminen.” Osa opettajista huomioi vuorovaikutuksen merkityksen suhteessa oppilaiden vanhempiin, eräs heistä mainitsi myös katsojan roolin vuorovaikutuksessa. Opettaja 1 kuvaili, että opettajasta tulee vanhempien silmissä inhimillisempi, kun hän aika-ajoin kertoo kasvotusten vanhemmille tanssituntien kuulumisia.

Arvot

Opetustyötä ja vuorovaikutusta ohjaavat arvot näkyvät opettajien vastauksissa tiedostaen tai tiedostamatta. Näitä vastauksista löytyviä arvoja ovat avoimuus, oppilaan kohtaaminen, yksilöllinen huomioiminen, työrauhan säilyttäminen, myönteinen ja turvallinen ilmapiiri, laadukas palautteenanto, oppilaslähtöinen oppiminen, osallisuus ja yhteisöllisyys.

Opettajana minulle on tärkeää, että ryhmissä olisi avoin vuorovaikutuksellinen ja mukava ilmapiiri treenata. Myönteisen ilmapiirin luominen lähtee heti kauden ensimmäisestä tunnista. (Opettaja 3.)

Kohtaaminen on minulle yksi tanssitunnin tärkeimmistä elementeistä. Pysin kohtaamaan jokaisen tanssijan, etenkin pienen tanssijan tai erityisnuoren silmästä silmään ja kosketuksesta kosketukseen joka tunti. (Opettaja 1.)

Minä vastuutan paljon oppilaitani. Tarkoitan, että en anna vaan liikkeitä, vaan laitan oppilaat tutkimaan omaa kehoa ja omaa liikettä. (Opettaja 2.)

Tunteet

Niin onnistuneisiin kuin haastaviinkin vuorovaikutustilanteisiin liittyy paljon tunteita. Opettajien vastauksista esille nousevia tunteita ovat riittämättömyys, hyväksyntä, loukkaantuminen, tyydytys ja ilo. Eräs opettaja kuvaa merkityksellisiä opetustilanteita seuraavasti: ”Nautin kun seuraan oppilaiden pienryhmätyöskentelyä ja innostusta sitä kohtaan”. Toinen puolestaan kuvailee tuntemuksiaan haastavissa vuorovaikutustilanteissa: ”Varsinkin nuorempien oppilaiden keskittymisen tai motivaation puute aiheuttaa haasteita. Koen tällöin usein jopa tulleen loukatuksi”.

Opettajan persoona ja vuorovaikutustyyli

Opettajat pohtivat kysymysten kautta myös omia vuorovaikutustapojaan niin opettajana kuin työn ulkopuolella. Kaksi opettajista totesi, etteivät heidän vuorovaikutustyyliinsä juuri eroa toisistaan työssä ja vapaa-ajalla. Kaksi opettajaa taas koki, että vuorovaikutustyyli opetustyössä ja vapaa-ajalla eroavat selvästi toisistaan. Nämä opettajat kokivat olevansa vapaa-ajan vuorovaikutustilanteissa vähän hiljaisempia sivustaseuraajia, kun taas opetustyössä enemmän esillä. Opettaja 3 kuvasi itseään opettaessaan itsevarmaksi, opettaja 4 puolestaan kertoi puhuvansa paljon ja käyttävänsä huumoria osana opetusta.

Haasteet ja vahvuudet

Vuorovaikutuksessa haastaviksi koettiin tilanteet, joissa oppilaan keskittyminen tai motivaatio vaikuttavat alhaisilta. Oppilas joko häiriköi tai kieltäytyy osallistumasta harjoituksiin. Opettaja 1 totesi, että näihin tilanteisiin ei kuitenkaan kannata käyttää liiaksi voimavaroja, vaan ottaa asia puheeksi tunnin jälkeen oppilaan vanhempien kanssa. Oppilaan alhainen itsetunto ja hiljaisuus mainittiin myös vuorovaikutusta haastaviksi tekijöiksi. Opettaja 3 koki, että aikaa on liian vähän ja hän haluaisi ehtiä antamaan enemmän henkilökohtaista palautetta. Opettaja 2 totesi, että aikuisten kanssa ei ole samanlaisia haasteita kuin lasten kanssa, mutta haasteita saattaa aiheuttaa se, että aikuisella oppilaalla on tiettyjä ennako-odotuksia siitä, mitä tunnilla tulisi opettaa. Kun odotukset eivät täyty, ”he etsivät toisenlaisen tavan ottaa oppia vastaan”.

Kysymykseen omista vahvuuksista vuorovaikutustilanteissa kaksi opettajaa mainitsi aitouden ja rentouden. Yksi opettaja kuvaili olevansa parhaimmillaan soveltavissa tilanteissa, joissa oppilailta tulee kysymyksiä tai aloitteita tai keksiessään itse ”lennosta” uusia ideoita. Yksi opettaja puolestaan mainitsi vuorovaikutustilanteiden vahvuudeksi luovuuden, joka on hänelle luontainen tapa ilmaista itseään.

Merkityksellisiksi hetkiksi vuorovaikutuksessa oppilaiden kanssa kolme opettajaa mainitsi ujon oppilaan kannustamisen ja saamisen mukaan ryhmän toimintaan. Lisäksi merkityksellisenä koettiin oppilaiden innostuksen kokeminen yhdessä työskennellessä, niin kaikki yhdessä kuin pienryhmissäkin. Opettaja 3 mainitsi yhdessä koetut ahaa-elämykset, opettaja 2 puolestaan molemminpuolisen luottamuksen ja turvallisuuden tunteen.

Opettajilta kysyttiin, mitä vuorovaikutukseen liittyviä asioita he haluaisivat kehittää omassa opettajuudessaan. Jokaisella opettajalla oli hieman erilaiset tavoitteet. Opettaja 1 toivoi oppivansa herkemmin kuuntelemaan ja aistimaan vuorovaikutustilanteissa. Opettaja 2 puolestaan kaipasi lisää huumoria ja naurua tunneilleen. Opettaja 3 peräänkuulutti vahvempaa itseluottamusta niin omaan tapansa vuorovaikuttaa kuin tietotaitoonsa. Opettaja 4 halusi kehittyä positiivisen palautteen antossa sekä toivoi löytävänsä lisää hallintaa häiritseviin tunteisiin.

Tavoitteet ja odotukset yhteistoiminnalliselle prosessille

Kaikki opettajat mainitsivat alkukyselyssä odottavansa prosessilta ajatusten ja kokemusten vaihtoa sekä yhdessä tekemistä kollegoiden kanssa. Lisäksi osa opettajista toivoi ammatillisten työvälineiden karttuvan. Yksi opettajista odotti omien vuorovaikutustapojen tarkastelua sekä omalta mukavuusalueeltaan pois heittäytymistä, kun taas toinen peräänkuulutti erityisesti me-hengen syntymistä ja uskoi yhdessä tekemisen antavan paljon koko ryhmälle.

5.2 Vertaistuellinen yhteistoiminnallinen prosessi

Yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin lähtökohtana oli vuorovaikutuksen tarkastelu tanssin ja tanssinopetuksen kontekstissa. Työskentelyn tavoitteena oli myös opettajien toiminnan kehittäminen ja työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistujien omista lähtökohdista käsin. Tämän vuoksi työskentelyssä ei ollut mielekästä rajata luontevasti esiin nousevia keskustelunaiheita ulkopuolelle, vaikka ne eivät aina olisi suoranaisesti vaikuttaneet liittyvän alkuperäiseen aiheeseen eli vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen käsittely oli kuitenkin pääasiallinen työväline prosessin tavoitteiden saavuttamiseksi. Päiväkirjan sisällön analyysissä yhdistyvät käsiteltyjen teemojen pohjalta ammat-tiosaamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmat.

Arki ja työssä jaksaminen

Erityisesti työskentelyprosessin alkuvaiheessa kiire ja ajanpuute puhuttivat työryhmän jäseniä. Kevät oli ollut kiireinen ja ihmiset olivat väsyneitä menneestä lukuvuodesta. Useampi ryhmän jäsen koki yleisen energiatasonsa matalaksi. Kiireisen arjen ja ajanpuutteen koettiin vaikuttavan vuorovaikutuksen laatuun niin kotona kuin töissäkin. Töihin lähteminen tuntuu kiireen keskellä raskaalta, vaikka monesti olo onkin ollut onnistunut työpäivän jälkeen. Myös aito läsnäolo on hankalaa ja kiireen tuntu hallitsee tekemistä.

Eräs opettajista kertoi, että arjen kova tahti ”jää herkästi päälle” ja hän esimerkiksi kiirehtii lastentanssitunneilla harjoituksesta toiseen, vaikka oikeaa tarvetta ei välttämättä olisi. Toinen opettaja koki puolestaan kykenevänsä rauhoittumaan opetustilanteissa, vaikka muuten arki olisi kiireistä. Sen sijaan arjen kiireet vaikuttivat kaikilla opettajilla opetuksen suunnitteluun käytettyyn aikaan. Tuntien vähäinen suunnittelu asettaa omat haasteensa myös tuntien vuorovaikutukselle. Toisaalta

osa opettajista koki, että toisinaan on syntynyt onnistuneita kokemuksia juuri vähäisen suunnittelun ansiosta, kun on jäänyt aikaa ja tilaa avoimmalle tilanteen tarkastelulle ja havainnoinnille sekä soveltamiselle.

Merkittävä vaikutus kaikkien opettajien arkeen ja jaksamiseen on itse työn luonteella. Opettajat kokivat, että tanssinopettajan työ on luonteeltaan niin sosiaalista ja itsestään antaa työssä paljon, joten työn ulkopuolella energia ei usein enää riitä järjestetyille tapaamisille ystävien kesken. Myös kotona kaivataan rauhaa ja hiljaisuutta, ja siten perhe-elämä ja parisuhde saattavat ajoittain kärsiä. Tanssinopetustyö ajoittuu pääsääntöisesti iltoihin ja rajoittaa siten käytännössäkkin sosiaalista elämää.

Opettajuus

Opettajuuteen liittyy useita osa-alueita, kuten kasvattajan rooli, opettajan valta ja vastuu, ammatti-identiteetti, ammattiosaaminen, ammatillinen itsetunto, kokemus sekä roolimallina olo. Opettajan ammatti-identiteetin ja itsetunnon opettajat katsovat muotoutuvan kokemuksen myötä. Uran alkupuolella omaa ammattitaitoa saatetaan epäillä ja sille kaivataan tukea ja vahvistusta muilta kollegoilta. Lisäksi jos opettajalla on kirjava lajitausta, voi itseään olla hankala identifioida selkeästi minään tanssilajin osaajaksi. Kokemuksen koetaan tuovan itsevarmuutta ja luottamusta niin opetuksessa tehtäviin valintoihin kuin niihinkin tilanteisiin, joissa opettaja ei ehdi parhaalla mahdollisella tavalla valmistautua opetukseen.

Opettajalta vaaditaan ammattitaitoa ja kokemusta, jotta hän osaa tarkastella ja lähestyä oppilaidensa harjoittelua ja heidän kohtaamiaan haasteita kärsivällisesti ja rakentavasti. Liioilla vaatimuksilla opettaja voi aiheuttaa oppilaalleen tarpeetonta stressiä ja haitata oppimista entisestään. Työryhmän opettajilla oli tästä myös omakohtaista kokemusta oppilaan roolissa. Opettajat totesivatkin työskentelyn aikana, että opettajalle on tärkeää välillä saada itse kokemuksia oppilaan roolissa, jotta kyky tarkastella toimintaansa oppilaiden näkökulmasta säilyisi.

Opettajan työssä vallan ja vastuun merkitys koetaan suureksi. Vaikka tanssinopettaja ei välttämättä näe oppilaita kuin kerran tai kaksi viikossa, on opettaja kuitenkin oppilaistaan kasvatusvastuussa heidän osallistuessaan tanssitunnille. Tanssinopettaja on oppilailleen roolimalli, niin tanssisalissa kuin sen ulkopuolellakin.

Rooleja sekä roolimallina oloa tarkasteltiin tapaamisissa niin keskustellen kuin improvisaatioharjoitusten kautta. Opettajan on tärkeää tiedostaa omia toimintatapojaan sekä toimintansa vaikutuksia oppilaisiin. Hän välittää niin tahtomattaan kuin tietoisesti oppilailleen omia arvojaan sekä luo tunnille vuorovaikutuskulttuuria, jota oppilaat peilaavat myös muuhun elämään. Joskus pieniltä vaikuttavilla asioilla voi olla suurempi vaikutus oppilaisiin kuin opettaja on ennakoanut. Opettaja voi esimerkiksi omilla syömistottumuksillaan, kuten syömällä pienen terveellisen välipalan oppilaiden nähdessä, välittää tervettä suhtautumista ruokailuun ja oman kehon hyvinvointiin. Opettajan rooli ja erityisesti roolimallina olo ei rajoitu pelkästään tanssisaliin. Opettaja voi esimerkiksi kohdata oppilaitaan sattumalta vapaa-ajallaan.

Opettaja voi pahimmillaan käyttää opettajan roolin tuomaa valta-asemaa väärin muun muassa manipuloimalla oppilaita käyttäytymään ja ajattelemaan haluamallaan tavalla ja esimerkiksi rajaamaan pois muita harrastuksia, tanssilajeja tai opettajia. Tällaisesta toiminnasta oli osalla opettajista kokemusta joko oppilaan roolissa tai muualla työelämässä kohdattujen tapausten kautta.

Tanssinopettamiseen ja vuorovaikutukseen opettajan ja oppilaiden välillä liittyy väistämättä myös haastavia tilanteita. Tapaamisissa jaettiin kokemuksia haastavista tilanteista ja haettiin ja saatiin tukea kollegoilta. Haastavista tilanteista kuuleminen ja keskusteleminen herätti usein myös yleisemmin keskustelua tilanteisiin liittyneistä aiheista ja tarjosi siten uusia näkökulmia opettajille.

Opettajan ja oppilaan persoona ja vuorovaikutustyyli

Työskentelyn alkuvaiheessa osin alkukyselyn virittämänä ryhmässä pohdittiin paljon opettajan omaa persoona ja vuorovaikutustyyliä niin vapaa-ajalla kuin tanssinopetuksessa. Keskusteluissa todettiin, että ihmisillä on eri tilanteissa erilaisia rooleja ja tapoja olla vuorovaikutuksessa. Opettajan roolissa tulee väistämättä ottaa suurempi vastuu vuorovaikutustilanteista, kun taas vapaa-ajalla voi halutessaan jättäytyä taka-alalle. Aihetta tarkasteltiin myös improvisaatioharjoitteiden kautta, ja opettajilla heräsi omia toimintatapoja kyseenalaistavia kysymyksiä. Osa opettajista totesi, että tällaisia asioita ei aina tule aktiivisesti pohdittua, minkä vuoksi on hyvä, että tapaamiset tarjoavat rauhoittumisen paikan ja mahdollisuuden syventyä itselle tärkeisiin aiheisiin.

Niin opettaja kuin oppilaskin lähestyvät vuorovaikutustilanteita aina oman persoonansa ja kokemuspohjansa kautta, joten myös mahdollisuus virhetulkinnoille on olemassa molemmilla osapuolilla. Opettajat kokivat muun muassa, että joskus on vaikea tulkita oppilaan käytöksen motiiveja ja

siten sovittaa omia reaktioita siihen. Kun oppilas ei esimerkiksi opettajan näkökulmasta tanssi ”kunolla”, vaan toiminta eli liike näyttyy jopa laiskana tai välinpitämättömänä, voi olla hankala arvioida, onko kuitenkin kyse esimerkiksi oppilaan persoonalle tyypillisestä varovaisuudesta tai hänen liikekielelleen ominaisesta pehmeystä. Hyvin toimeliaat ja puheliaat tai äänekkäät oppilaat saavat puolestaan näyttäytyä opettajan silmissä joskus rasittavina ja häiritsevinä. Tällöin on vaara, että opettaja alkaa nähdä oppilaan vain tästä ominaisuudesta käsin. Eräs opettaja kertoi, että hän oli havahtunut erään tällaisen oppilaan kohdalla jossain vaiheessa lukukautta siihen, että tämä hienon rasittavalta tuntunut oppilas oli myös ainoa, joka antoi palautetta tunnista kiitellen lähes jokaisen tunnin jälkeen osoittaen näin myös aktiivisuutensa.

Myös hiljaiset oppilaat puhuttivat. Toisaalta opettajan voi olla vaikea kommunikoida oppilaan kanssa tai tulkita hänen reaktioitaan, jos oppilas on kovin hiljainen, mutta aktiivisen suullisen kommunikation puuttuminen ei ole kuitenkaan este oppilaan edistymiselle. Yhdellä opettajalla oli kokemus, että erään ryhmän hiljaisin oppilas oli myös sen ryhmän taitavimpia oppilaita.

Voimakkaasti eroavat persoonallisuuspiirteet voivat asettaa haasteita niin opettajan ja oppilaan välille kuin oppilaiden keskinäiseen kommunikaatioonkin. Opettaja saattaa olla toimisissaan nopealiikkeen ja odottaa oppilailtaankin nopeaa asioiden ja uusien tilanteiden omaksumista. Tämä voi aiheuttaa sellaisessa oppilaassa ahdistusta, joka tarvitsee tilaa ja aikaa sopeutuakseen ja oppiäkseen uutta.

Tanssinopettajan tulisi seurata ja ottaa vastuuta myös oppilaiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta, vaikka joskus se voi olla haastavaa. Eräs opettaja kertoi omista kokemuksistaan oppilaana tanssin kilparyhmissä. Vahvasti tavoitteellisissa tanssiharrastusryhmissä pääsevät hänen kokemuksensa mukaan joskus paremmin esiin persoonallisuudeltaan voimakkaammat oppilaat, jotka pyrkivät ohjailemaan myös muiden oppilaiden toimintaa. Tällöin hiljaisemmat tai varovaisemmat oppilaat herkästi kärsivät eivätkä saa omaa ääntään kuuluviin. Opettajan voi olla hankalaa huomata tällaista toimintaa erityisesti, jos se tapahtuu myös tuntien ulkopuolella. Toisaalta joskus opettaja voi omalla toiminnallaan olla myötävaikuttamassa siihen, että tällainen toimintakulttuuri pääsee syntymään ryhmään.

Opettajan ja oppilaan arvot ja ennakko-odotukset

Tanssinopettajan toimintaa ohjaavat hänen arvomaailmansa ja tanssinopetukseen liittyvät ennakko-odotuksensa. Lisäksi opettajan on otettava huomioon työpaikkansa edustamat arvot sekä opettamansa tanssilaji. Myös tanssioppilailla ja heidän vanhemmillaan on omat odotuksensa sille, mitä kyseinen tanssitunti tai opettaja tarjoavat. Opettaja tasapainoilee työssään siis omien ja ympäristön asettamien ennakko-odotusten välillä.

Arvojen ja ennakko-odotusten eroavaisuudet ja niiden yhteensovittaminen oli yksi useimmin esiin nousseista aiheista tapaamisissa. Aiheesta keskusteltiin niin yleisellä tasolla kuin omista kokemuksista käsin. Ryhmässä todettiin, että opettajaan voi kohdistua paljon erilaisia ennakko-odotuksia, joiden luonne riippuu opettajan toimintaympäristöstä, kuten tanssikoulun tai -yhteisön profiilista.

Esimerkiksi tanssikilpailutoimintaan suuntautuneessa koulussa oppilaiden ja vanhempien odotukset voivat olla hyvinkin tarkkaan määriteltyjä. Keskustelua herättikin kilpailutoiminnan rooli ja vaikutus tanssin kenttään. Osa opettajista toimii tai on toiminut tanssikilpailuun tähtäävissä ryhmissä joko opettajina tai oppilaina. Suurin osa opettajista näki tanssikilpailutoiminnalle oman paikan tanssin kentässä ja totesi sillä olevan motivoiva ja kehittävä vaikutus oppilaisiin. Toisaalta tanssikatselmukset voivat toimia yhtä lailla kasvattavina ja kehittävinä tilaisuuksina, eikä niihin liity selkeää kilpailuelementtiä. Joissakin lajeissa yhteen kokoontuminen ja kilvoittelu kuuluvat tietyllä tavalla kulttuuriin, kuten esimerkiksi katutanssilajeissa. Asiassa nähtiin myös varjopuolia esimerkiksi silloin, kun oppilaiden ja vanhempien odotukset muodostuvat epärealistisiksi ja tanssinharrastuksesta katoaa ilo ja sen alkuperäinen tarkoitus ja merkitys unohtuu. Eräs opettaja kertoi aikuisoppilaasta, joka puolen vuoden harrastamisen jälkeen oli ilmoittanut lopettavansa tanssin, koska ei usko pääsevänsä siinä huipulle.

Oulu-opiston taidekoulun toimintaan tanssikilpailut eivät ensisijaisesti kuulu, vaan toiminnan paino on taidekasvatuksessa taiteen perusopetuksen periaatteiden mukaisesti. Kilpailutoimintaan liittyvät paineet ja odotukset ovatkin nousseet esiin enemmän muissa tanssiyhteisöissä.

Opettajalla itsellään voi olla paljon erilaisia odotuksia ja arvoja liittyen esimerkiksi tanssilajeihin, opetettaviin ikäryhmiin sekä ylipäättään oman työnsä toimivuuteen. Jokainen opettaja toivoisi, että oppilaat olisivat tunneille tullessaan motivoituneita ja vuorovaikutus sujuisi mahdollisimman mutkattomasti. Vapaaehtoisen harrastustoiminnan ollessa kyseessä näin usein onkin, mutta ei aina.

Oppilaan aloittaessa tanssiharrastuksen hänellä ei välttämättä ole selkeää kuvaa sen luonteesta tai vaatimuksista. Myös vanhemmilla voi olla vääriä tai epätarkkoja käsityksiä harrastustoiminnasta. Opettajan on tärkeää välittää selkeää viestiä siitä, millaisia asioita ja odotuksia tanssinharrastamiseen ja tanssitunneille osallistumiseen liittyy. Mitä selkeämpi käsitys oppilailla ja alaikäisten ollessa kyseessä heidän huoltajillaan on tanssitunnin kulttuurista ja tavoitteista, sitä todennäköisemmin vuorovaikutus opettajan ja oppilaan sekä koko ryhmän kesken sujuu ilman suuria ongelmia.

Tanssinopettaja joutuu ajoittain pohtimaan ja arvioimaan, millaisia asioita hän voi oppilailtaan odottaa ja vaatia. Ongelmatilanteissa on joskus vaikeaa tietää, mikä olisi oikea toimintamalli. Näitä asioita pohdittiin ryhmän tapaamisissa. Kun oppilas esimerkiksi kieltäytyy osallistumasta tanssituntiin tai johonkin tiettyyn harjoitukseen, opettaja joutuu arvioimaan muun muassa oppilaan iän, persoonan ja omien arvojen ja kasvatuseriaatteidensa pohjalta, mikä olisi oikea tapa toimia. Tällaisia tilanteita oli tullut vastaan useammalle opettajalle. Yhtä selkeää vastausta ei löytynyt siihen, kuinka tulisi toimia, mutta näkemyksiä ja kokemuksia erilaisista tilanteista jaettiin opettajien kesken. Osa opettajista oli sitä mieltä, että vapaa-ehtoisesti tanssitunnille tullessaan oppilas asettaa itsensä tietyllä tavalla alttiiksi ja avoimeksi tanssitunnin vaatimuksille ja siten hänen voi odottaa osallistuvan tai edes kokeilevan uusia asioita. Tähän liittyy myös vaatimus vuorovaikutuksesta muiden tanssioppilaiden kanssa. Tanssitunti on aina yhteisöllinen tilanne, jossa oppilaiden on oltava valmiita yhteistyöhön muiden kanssa. Kasvatus tähän toimintatapaan alkaa jo pienistä tanssioppilaista lähtien.

Tanssitunnilla vuorovaikutukseen ja muiden kanssa toimimiseen liittyy myös kosketus. Tanssi on fyysinen ja vuorovaikutuksellinen laji, jossa liikutaan ryhmän kanssa yhdessä ja erikseen. Opettajat olivat yhtä mieltä siitä, että tanssioppilaat olisi hyvä kasvattaa ja totuttaa kosketukseen osana tanssitunteja pienestä pitäen. Koskettamiseen liittyy aina olennaisena osana luvan kysyminen ja saaminen sekä toisen ihmisen ehdoton kunnioitus. Keskusteluun lisänäkökulmaa toi kahden opettajan muun alan koulutukset, joissa kosketusta oli käsitelty juuri kehon itsemääräämisoikeuden näkökulmasta. Yksi opettajista piti koskettamista niin olennaisena osana tanssituntien vuorovaikutusta, että hän koki itse oppilaan roolissa ollessaan tulevana laiminlyödyksi, jos opettaja ei käy häntä koskettamassa.

Koskettamisen ja kontaktin teeman käsittelyllä oli vaikutusta käytännön tasolla. Yksi opettajista otti pian aiheen käsittelyn jälkeen koko viikon teemaksi kaikilla tanssitunneillaan kontaktin käytön tanssissa. Kontaktia toteutettiin sekä konkreettisesti koskettaen että muulla tavoin kunkin ryhmän ikä-

ja taitotasoon sopeutettuna. Opettaja koki kokeilun onnistuneen varsin hyvin. Hän kertoi muun muassa, että oli etukäteen jännittänyt erään aikuisoppilaan reaktioita harjoituksiin, koska arveli aikaisempien kokemusten perusteella tämän vierastavan harjoituksia, joissa on otettava kontaktia muihin oppilaisiin. Hänelle olikin ollut positiivinen yllätys, että oppilas oli osallistunut innostuneesti harjoituksiin.

Joskus opettajan omat ennakko-odotukset voivatkin toimia toimintaa ja vuorovaikutusta rajoittavana tai hankaloittavana tekijänä. Ryhmässä keskusteltiin esimerkiksi niin sanotuista hankalista ryhmistä tai oppilaista, jotka opettaja kokee syystä tai toisesta haastaviksi opettaa. Usein syynä kokemukseen on se, että oppilaat eivät ole motivoituneita tai eivät vaikuta kiinnostuneilta harrastamaan tanssia ja esimerkiksi häiriköivät tuntia eri tavoin. Toisinaan kyseessä on yksittäinen oppilas, joka aiheuttaa merkittävää häiriötä oppitunneilla tai suurempi joukko oppilaita, joiden tavoitteet ja toiveet eivät esimerkiksi vastaa opettajan odotuksia tanssitunnin sisällöstä. Erityisen haastavien kokemusten kohdalla on olemassa se vaara, että opettaja alkaa nähdä oppilaat ainoastaan näiden negatiivisten lähtökohtien kautta, mikä entisestään hankaloittaa vuorovaikutusta.

Tunteet

Keskusteluissa nousivat esille monenlaiset tuntemukset ja tunteet opettajan arkeen liittyen. Negatiiviset tuntemukset liittyivät muun muassa arjen stressiin ja kiireeseen sekä käytännön haasteisiin oppitunneilla. Opettajan kiireinen arki aiheuttaa väsymystä ja stressiä ja siten heikentää helposti myös työmotivaatiota. Työhön lähteminen voi ajoittain tuntua vaikealta ja työstä on vaikea innostua. Toisaalta opettajat tuntuivat jakavan myös näkemyksen, että vaikka olotila ennen työpäivää saataakin joskus olla negatiivinen, yleensä työpäivän jälkeen olo on hyvä ja onnistunut.

Tanssitunneilla opettajan ja oppilaan vuorovaikutus ei aina ole mutkatonta, vaan törmäyskurssilla voivat olla muun muassa erilaiset ennakko-odotukset ja tavoitteet, vuorovaikutustyyliä sekä persoonat. Opettajille aiheuttivat negatiivisia tuntemuksia esimerkiksi tilanteet, joissa oppilaat toistuvasti häiriköivät tanssitunteja tai osoittivat alhaista motivaatiota harjoitteluun. Opettajassa nämä tilanteet herättivät epämiellyttävää oloa, varautuneisuutta, ärsyyntymistä sekä loukkaantumisen tunteita. Joskus negatiivisilla tunteilla on vaara vaikuttaa kaikkeen vuorovaikutukseen näiden oppilaiden kanssa, jonka vuoksi tilannetta on hankala lähestyä rakentavasti tai positiivisesti. Toisaalta ryhmässä todettiin, että joskus haastavissa tilanteissa opettaja ei voi tehdä enempää eikä yrittää motivoida oppilaita loputtomiin.

Tunnetila, joka nousi esille kaikkien opettajien arjessa, on syyllisyys. Opettajat tuntevat syyllisyyttä niin arjessa yleensä kuin työhön liittyvissä asioissa. Ryhmässä todettiin, että syyllisyys tuntuu olevan kiireisen arjen osaksi vakiintunut olotila. Syyllisyyttä koetaan perheasioista ja tekemättömistä arkiaskareista. Työhön ja ammattiin liittyviä syyllisyyden aiheita ovat muun muassa ajoittain vähäinen tuntien suunnittelu sekä ammatilliseen kehittymiseen käytetyn ajan vähäisyys. Ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia rajoittavat puolestaan arjen muut kiireet ja joskus myös taloudelliset resurssit.

Työskentelyn herättämät pohdinnat ja tavoitteiden tarkennus

Työskentelyprosessin aikana kävimme ajoittain keskustelua siitä, millaisia ajatuksia työskentely herättää. Nämä keskustelut auttoivat selventämään matkan varrella tutkimuksen ja työskentelyn suuntaa. Eräs opettaja totesi työskentelyn alkuvaiheessa, että tapaamiset ovat hänelle kenties hyvä rauhoittumisen paikka, kun elämä on muuten niin hektistä.

Kesätauon jälkeen keskustelimme keväällä koetuista asioista ja tulevista työskentelyprosessin tavoitteista tutustuttaaksemme myös ryhmän uuden jäsenen työskentelyyn. Avasin työryhmälle alkukartoituksen ja kevään työskentelyn perusteella tarkentamieni tutkimuskysymysten merkitystä. Selitin, että tutkimusnäkökulma on nimenomaan heidän kokemuksissaan ja tarpeissaan ja tavoite on työskentelyprosessin avulla vastata työyhteisön tarpeisiin kehittäen toimintaa ja työhyvinvointia.

Työskentelyprosessin aikana oli erityisesti yksi käännekohta, joka auttoi työskentelyä selkeästi eteenpäin. Erästä opettajaa oli jäänyt mietityttämään, mitä minä heiltä tutkijana kaipaisin, jotta työskentelystä olisi tutkimukselleni hyötyä. Hän pyysi tarkennusta asiaan 10.9.2019 järjestetyssä tapaamisessamme. Keskustelimme yhdessä aiheesta ja korostin ryhmälle, että tutkimuksessa ei ollut kyse siitä, mitä minä tutkijana haluaisin tapaamisissamme käsiteltävän, vaan mitä he tapaamisilta kaipaavat. Tämä avasi laajemmin keskustelua työskentelyprosessin menetelmistä ja tavoitteista. Painotin opettajille, että työskentelyn tulisi säilyä sellaisena, ettei se aiheuttaisi heille stressiä, vaan palvelisi heidän tarpeitaan. Opettajat kertoivat arvostavansa tapaamisten rentoa, pakotonta ja keskustelevaa otetta ja toivoivat sen säilyvän. Pohdimme, voiko sama keskusteleva ote säilyä, jos työskentelylle asettaa koreografian vuoksi lisää tavoitteita ja rakennetta. Koreografian laatiminen oli alkuperäisen suunnitelman mukaan yksi mahdollinen työskentelyn tavoite. Tapaamisten teemat ja keskustelut olivat soljuneet siihen mennessä luontevasti eteenpäin. Kiireisen ja strukturoidun

arjen keskellä rennot tapaamiset, joissa ei ole "pakko saada aikaiseksi" koettiin vapauttaviksi, sillä sellaisia tapaamisia ei arjessa muuten juurikaan ollut.

Keskustelun aloittanut opettaja totesi ajatelleensa, että tapaamisissa pitäisi olla jokin konkreettinen päämäärä, koska niin yleensä toimitaan. Hän oivalsi keskustelun myötä, että parasta todellisuudessa onkin ollut, ettei tiukkoja raameja ole asetettu. Totesimme yhdessä, että tapaamiset itsessään vuorovaikutusta tarkastellen riittävät tarjoamaan uusia näkökulmia, luomaan työhyvinvointia ja kehittämään työyhteisöä. Sama opettaja nostaa tämän käännekohtan myös loppukyselyssä esille.

Keskustelu oli jossain määrin myös itselleni helpotus, sillä olin kantanut huolta siitä, että opettajat saattaisivat odottaa minulta hieman enemmän ohjaamista ja asioiden eteenpäin viemistä. Olin tehnyt tietoisin valinnan, että pyrin mahdollisimman paljon pysyttelemään nimenomaan tasavertaisena työryhmän jäsenenä ja teemme yhdessä päätökset työskentelyn suunnasta ja tavoitteista. Tämä oli mielestäni perusteltua, sillä olimme kaikki saman työyhteisön jäseniä, enkä ollut ulkopuolelta tullut tutkija.

Marraskuun alussa, työskentelyprosessin lähestyessä loppuaan, keskustelimme työryhmän kanssa prosessin siihen mennessä herättämistä ajatuksista ja kokemuksista. Kerroin opettajille, millaisia huomioita päiväkirjan kautta on noussut esille ja esitin muutamia kysymyksiä, joiden pohjalta voisimme käydä keskustelua. Kysymyksiä olivat muun muassa: Mitä olen prosessista saanut? Mitä haluaisin vielä saada? Mitä ovat työyhteisön tarpeet? Miten saatamme prosessin päätökseen?

Opettajat olivat yhtä mieltä siitä, että parasta antia oli ollut kollegoiden näkeminen ja yhteiset keskustelut. Harjoituksia ei koettu aivan yhtä olennaisiksi, mutta toisaalta yksi opettaja piti niitä arvossa henkilökohtaisen kehityksen kannalta ja toinen opettaja puolestaan koki harjoitusten auttaneen tutustumaan muihin opettajiin. Itse tutkijana näin niiden toimineen varsin hyvin keskustelujen eteenpäin viejinä. Tämä oli ehkä helpompi havaita, kun olin kerrannut työskentelyn etenemistä päiväkirjan kautta.

Eräs opettajista totesi, että henkisesti prosessin varrella oli helpottanut, kun sovimme työryhmässä, että koreografista tuotosta ei ole pakko saada aikaiseksi. Toinen opettaja kertoi, että hän kokee saaneensa työskentelyn kautta jonkinlaista lisävarmuutta omaan tekemiseensä. Kuultuaan muiden opettajien kokemuksia ja näkemyksiä heidän tavoistaan opettaa on vahvistunut käsitys, että itse

lähestyy asioita ihan toimivilla tavoilla. Kerroin itsekkin jakavani tämän kokemuksen. Keskustelut ja harjoitukset ovat myös tarjonneet käytännön vinkkejä opetustyöhön. Kaksi opettajista oli hyödyntänyt jo työskentelyprosessin aikana harjoiteideoita työssään, ja yleisesti vuorovaikutusaiheen parissa työskentely vaikutti tehneen opettajat asiasta tietoisemmiksi tunneillaan.

Kiire oli ollut yksi merkittävä tekijä ja keskustelua herättävä aihe erityisesti työskentelyn alkuvaiheessa. Totesin, että oli ymmärrettävää, että pitkään säännöllisenä jatkuneet tapaamiset olivat myös osaltaan lisänneet opettajien kiirettä. Opettajat kokivat kuitenkin tapaamiset positiivisena tekijänä arjessaan. Yksi opettajista myönsi, että välillä pahimman kiireen keskellä ei olisi huvittanut tulla paikalle, mutta totesi myös, että koskaan paikalla ollessa ei ole harmittanut ja pois lähtiessä onkin ollut hyvä mieli. Toinen opettaja kertoi, että hän on antanut itselleen luvan rauhoittua tapaamisiin niin, että tekemättömiä asioita ei tarvitse niiden aikana miettiä.

Tulevaisuuden suunnittelu

Pohdiskelimme viimeisillä tapaamiskerroilla työskentelyn merkitystä ja hyötyä koko työyhteisölle. Opettajat kokivat työskentelyprosessin niin hyödylliseksi, että toivoivat olevan mahdollista jatkaa sitä koko Oulu-opiston tanssinopettajayhteisön kanssa. Asiaa oli tapaamisissa aikaisemmin sivuttu, mutta ryhdyimme nyt tarkemmin pohtimaan, millaisessa muodossa työskentelyä olisi järkevää ja mahdollista hyödyntää.

Totesimme, että ensin olisi tärkeää kutsua kollegat koolle ja valottaa työskentelyprosessia heille. Jotta ihmiset kiinnostuisivat ja sitoutuisivat käyttämään vapaa-aikaansa tällaiseen työskentelyyn, olisi tärkeää onnistua kuvaamaan niitä positiivisia vaikutuksia, joita opettajat ovat työskentelyllä kokeneet olleen. Opettajat totesivat, että työskentelyn hyödyt avautuvat vasta ajan kanssa. Tapaamisia ei olisi kuitenkaan realistista jatkaa yhtä tiheällä tahdilla kuin tutkimuksen aikana. Tapaamistihydeksi esitettiin noin kuukauden tai kolmen viikon välein pidettäviä tapaamisia, jotta niihin olisi helpompi sitoutua. Työskentelyssä voisi mahdollisesti hyödyntää samaan tyyliin yhteisen teeman käsittelyä, kuten tutkimuksen aikana on käytetty. Miellekartan hyödyntämistä jatkossakin työvälineenä pidettiin hyvänä vaihtoehtona. Vaihtoehtoisiaakin työskentelytapoja pohdiskeltiin. Esitettiin muun muassa, että kullakin opettajalla voisi olla vuorollaan jokin teema ja vetovastuu tapaamisesta. Totesimme sen kuitenkin mahdollisesti vaikuttavan haitallisesti spontaanin keskustelun ja siten vertaistuellisen vuorovaikutuksen syntymiseen.

Päätimme pitää tutkimuksen puitteissa viimeisellä kokoontumiskerralla muille opettajille avoimen tapaamisen, jossa voisimme kertoa työskentelystämme ja esittää toiveen sen jatkumisesta. Valittavasti tapaamisen ajankohta osoittautui hankalaksi ja vain yksi työryhmän ulkopuolinen opettaja pääsi mukaan. Tiedotimme kuitenkin opettajia muilla keinoilla asiasta. Vuoden vaihteen jälkeen sovittiin järjestettäväksi ensimmäinen tapaaminen, joka koskisi kaikkia tanssinopettajia eikä olisi enää sidoksissa tutkimukseen.

5.3 Loppukysely

Loppukyselyn tehtävänä oli selvittää työskentelyprosessin vaikutuksia työyhteisön toimintaan ja työhyvinvointiin sekä opettajien käsityksiin vuorovaikutuksen ilmenemisestä omassa työssään. Opettajilta kysyttiin myös työskentelyä tai sen vaikutuksia haittaavista tekijöistä prosessissa, mutta yksikään opettaja ei kokenut itse työskentelyssä esiintyneen sellaisia. Opettaja 2 toteaa: ”Alussa ennen kuin tavoite saatiin sovittua, oli kiire päällimmäisenä hankaluutena. Mutta kun kaikki löysivät vuorovaikutuksen kautta helpottavan ajatuksen, että katsotaan mitä tästä tulee, homma alkoi luisutamaan. Olimme rohkeita!” Käsittelen opettajien vastauksissaan esille tuomia ajatuksia ja vaikutuksia edellisessä pääluvussa esittelemieni pääteemojen mukaan.

Vuorovaikutus ja kohtaaminen opettajan työvälineinä

Vuorovaikutusta ja kohtaamista käsiteltiin työskentelyprosessissa opettajien kokemuspohjasta käsin. Jokainen opettaja kokee prosessilla olleen jonkinlaista vaikutusta näkemyksiinsä vuorovaikutuksesta. Opettaja 1 toteaa, että työskentelyprosessin aikana hänen huomionsa oli suuntautunut paljon omiin vuorovaikutustapoihin opetuksessa. Prosessin jälkeen hän on alkanut tarkastelemaan vuorovaikutusta enemmän siitä näkökulmasta, miten hän voisi edistää oppilaidensa vuorovaikutusta ja vuorovaikutustaitoja oppitunneilla. Lisäksi työskentely on tarjonnut käytännön vinkkejä tanssinopettajan arjessa mahdollisesti kohtaamiin haastaviin tilanteisiin.

Sain konkreettisia vinkkejä, kuinka toimia haastavien asioiden parissa tanssitunnilla. Kuulin asioita, joita en ollut vielä kohdannut, mutta varmasti vielä urani aikana tulen kohtaamaan. (esim. vaikean oppilaan kohtaaminen ja vanhempiin yhteyden ottaminen). (Opettaja 1.)

Opettaja 2 kokee käsitystensä vahvistuneen prosessin aikana. Erityisesti hän tuo esiin kuulluksi ja nähdyksi tuleminen sekä tilan ja ajan antamisen merkityksen vuorovaikutuksessa. Opettaja 3 kertoo näkökulmiensa laajentuneen työskentelyn myötä ja pitää sekä keskustelua että improvisaatioharjoituksia merkittävänä työskentelyssä. Lisäksi hän kokee oppilaan kohtaamisen merkityksen entisestään korostuneen omissa näkemyksissään ja aikoo kokeilla uusia tapoja toteuttaa oppilaiden kohtaamista tunneillaan.

Prosessin aikana tehdyt harjoitukset ja keskustelut ovat avanneet minulle entisestään ajatusmaailmaa siitä, mitä kaikkea vuorovaikutus pitää sisällään. Jokaisen työskentelyprosessiin osallistuneen henkilökohtaiset kokemukset/kertomukset ovat tukeneet omia kokemuksiani sekä tuoneet myös erilaisia lähestymistapoja asioihin. - - Alkukyselyssä pidin tärkeänä tunnin alussa tehtävää kuulumisten kyselypiiriä. Pidän sitä edelleen tärkeänä, mutta kuulumiskyselyt saattavat jäädä takavasemmalle ja jään seuraamaan tuntien alkaessa voisiko kyseistä vuorovaikutuksen keinoa toteuttaa tunnilla jollain muulla tavalla (esim. improtehtävät tai muut tanssilliset harjoitukset). (Opettaja 3.)

Myös opettaja 4 kokee näkemystensä monipuolistuneen työskentelyn seurauksena ja näkee sillä olleen vaikutusta työskentelynsä. Hän erittelee myös näkemysten muutoksiin johtaneita tekijöitä.

Työssäni mietin nyt enemmän erilaisia tapoja vuorovaikuttaa ja pyrin samalla tarjoamaan oppilaille enemmän tilaisuuksia vaikuttaa tuntien sisältöön. En myöskään enää stressaa niin paljon ennakkoon vähän suunniteltujen tuntien onnistumisista vaan luotan entistä enemmän vuorovaikutuksen tuomiin mahdollisuuksiin. - - Käsityksen muuttumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi toistuvien tapaamisten määrä, joka mahdollisti hyvin erilaisten lähtötilanteiden kokeilun sekä tunnistamisen. Ryhmän erilaiset lähtökohdat antoivat myös reilusti perspektiiviä vuorovaikutuksen tutkimiseen. (Opettaja 4.)

Opettaja 4 puhuu lähtötilanteiden kokeilusta, millä hän viittaa improvisaatioharjoituksiin, joilla erilaisia vuorovaikutuksellisia lähtötilanteita tutkittiin työskentelyprosessissa. Opettaja 3 tuo vastauksessaan esille liikkeellisten ja improvisaatiotehtävien henkilökohtaisen merkityksen työskentelyssä, sekä niiden vaikutuksen omaan työhön.

Itse koin merkityksellisenä tekemämme fyysiset harjoitukset (improtehtävät). Ne ovat olleet itselleni pieni mörkö, ja ehkä se on näkynyt myös tunneillani siten, että olen teettänyt improa vähemmän. - - Oli mielenkiintoista myös seurata improtehtävissä tapahtuvia "käänteitä", vuorovaikutuksellisia tapahtumia. Oli hyvä, että keskustelimme harjoituksista ja kokemuksista aina harjoituksen jälkeen. Minusta tuntuu, että jos tanssisin improa vielä enemmän, uskaltaisin vieläkin enemmän heittäytyä ja olla ajattelematta liikojä. - - Prosessin improtehtävissä nousseita omia kokemuksia voin helposti peilata oppilaiden kokemuksiin tunnilla olost (kun on uusi ja hieman jännittävä tilanne.) (Opettaja 3.)

Arvot

Myös loppukyselyssä opettajien vastauksista on luettavissa heidän arvojaan, vaikka sitä ei heiltä erikseen kysyttykään. Arvot vaikuttavat säilyneen opettajien vastauksissa pääpiirteiltään ennallaan, mutta koska kysymykset eroavat alkukyselyn kysymyksenasettelusta, on vastauksissa painotuseroja. Opettajat tarkastelevat vuorovaikutukseen liittyviä arvojaan niin tanssinopetuksen kuin työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Jälkimmäiseen liittyen analysoin vastauksia tarkemmin vielä Työyhteisö ja työhyvinvointi -luvussa. Vastauksista löytyviä arvoja ovat avoimuus, oppilaan kohtaaminen, kuulluksi tuleminen, käsitysten ja kokemusten jakaminen, keskinäinen ymmärrys, hyväksytyksi tuleminen, erilaisuuden hyväksyminen, tasa-arvo, turvallisuus, osallisuus ja yhteisöllisyys.

Koen, että haluan opettaa oppilaat kohtaamaan tanssitunnin aikana muitakin kuin sen oman parhaan kaverin. Opettelemme myös luontaista vuorovaikutusta, jossa jokainen malttaa odottaa vuoroaan, mutta oppii myös kertomaan omista kokemuksistaan. (Opettaja 1.)

Turvallisessa ympäristössä uskaltaa kertoa tuntemuksistaan ääneen, uskaltaa olla vuorovaikutuksellisesti avoin kaikilla aisteilla. Turvallisessa ympäristössä uskaltaa tanssia sydämensä kyllyydestä. Ja mitä turvallisempi olo oppilaalla on tanssitunnilla, sitä suurempi vaikutus sillä on oppilaan toimintaan tanssitunnilla ja esimerkiksi myös vaikutusta ryhmähengen syntyyn. (Opettaja 3.)

Tunteet

Työskentelyprosessin keskustelut nostivat esiin monenlaisia tunteita. Loppukyselyssäkin opettajat tuovat esille niin prosessiin kuin tanssinopetukseen liittyviä tunteita. Näitä tunteita ovat harmitus, huoli, riittämättömyys, rentous, turvallisuuden tunne sekä yksinäisyyden tunteen helpottuminen.

Opettaja 3 kuvailee edellä arvoihin liittyviä ajatuksiaan turvallisen oppimisympäristön tärkeydestä. Hän kertoo myös aiheeseen liittyen omista tuntemuksistaan prosessin aikana: ”Prosessin edetessä koin oloni enemmän ’turvalliseksi’ ja rennoksi ja uskalsin olla enemmän äänessä sekä osallistua harjoitukseen ’avoimemmin’”. Myös opettaja 2 kertoo tunteistaan, joita työskentelyprosessiin liittyy: ”Tuli tunne, etten minä niin yksin olekaan. - - Meillä on oma paikka ja me kuulumme yhteiseen toimintaan”.

Opettajat tunnistavat oman roolinsa tärkeyden ja vastuun vuorovaikutustilanteissa. Työssä joutuu tasapainoilemaan monenlaisten tekijöiden kanssa, jotta vuorovaikutus opettajan ja oppilaiden välillä onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla.

Välillä olen harmissani ja huolissanikin siitä, että en osaa tai pysty kohtaamaan kaikkia oppilaitani tasapuolisesti. Toiset lapsioppilaat osaavat ottaa tilan haltuun ja kuin salaa rauhallisemmat ja vähäsanaisemmat oppilaat jäävät heidän varjoon. (Opettaja 1.)

Helposti voi tulla riittämätön olo, nimenomaan työn sisällön kannalta. Haluaisi opettaa tietenkin mahdollisimman "tehokkaasti" opetettavaa asiaa, mutta kuitenkin olisi ihana kohdata oppilaita ja keskustella ja jakaa tunteita jne. (Opettaja 3.)

Työyhteisö ja työhyvinvointi

Työskentelyprosessin vaikutuksia opettajien työhyvinvointiin sekä työyhteisön toimintaan tarkastellaan tässä yhdessä, sillä ne kytkeytyvät opettajien vastauksissa toisiinsa. Kaikki opettajat kuvailevat vastauksissaan työskentelyprosessilla olleen vaikutusta niin heidän työhyvinvointiinsa kuin kokemuksiin työyhteisöstä ja sen toiminnasta. Erityisesti työhyvinvointiin on vaikuttanut se, että opettajat ovat työskentelyprosessin avulla tutustuneet kollegoihinsa, saaneet jakaa kokemuksia ja ajatuksia toistensa kanssa ja saaneet tukea niin käytännön tilanteiden kuin erilaisten tunteiden ja ajatusten käsittelyyn. Työskentelyilmapiiri on koettu positiiviseksi ja useissa vastauksissa tuodaan esille myös yksinäisyyden tunteen helpottuminen.

Asioiden jakaminen yksinäisessä työssä ja sen luoma tukiverkko auttavat varsinkin, jos työssä tulee haastavia hetkiä eteen. (Opettaja 4.)

Minulle ensiarvoisen tärkeää oli kohdata kollega(t) ja jakaa asioita, ajatuksia, kokemuksia heidän kanssaan. Ajatus "en olekaan yksin" pulpahti useasti mieleen. Kollegan kohtaaminen on tapaamisten jälkeen helpompaa ja luontevampaa ihan jo siksi, että tunnemme paremmin toisemme ja olemme saaneet olla osa toisten kipupisteitä sekä onnistumisia. - - Tapaamiset olivat positiivisesti virittyneitä, vaikka välillä aiheet olivat isoja sekä vaikeita. Positiivinen tapaaminen oikeiden asioiden äärellä ja avoin keskustelu edistää mielestäni työyhteisön toimintaa. (Opettaja 1.)

Opettajat tuovat esille myös ymmärretyksi ja hyväksytyksi tuleminen merkityksen niin työhyvinvoinnille kuin työyhteisön toiminnalle.

Väsyneenä tai pahantuulisena hyväksytyksi tuleminen ja näiden asioiden hyväksyminen osaksi vuorovaikutusta mahdollistavat avoimemman kanssakäymisen kollegoiden kanssa. (Opettaja 4.)

Tämä työskentelyprosessi vahvisti käsitystäni, että oikeasti kun vaan antaa tilaa ja aikaa, me kaikki haluamme vaikuttaa ja tulla kuulluksi, haluamme jakaa käsityksiä ja kokemuksia, haluamme tukea ja ymmärrystä itseämme ja toisia kohtaan. Hienoa, että me annoimme hetkemme tälle tutkimukselle ja kehitimme samalla yhteistä toimintaa. - - Jakaminen ja puhuminen kehittää koko työyhteisöä ja auttaa jaksamaan, voimaan paremmin. (Opettaja 2.)

Työskentelytapojen hyödyntäminen tulevaisuudessa

Opettajilta kysyttiin, mitä yhteistoiminnallisessa työskentelyssä käytettyjä asioita he haluaisivat hyödyntää jatkossa. Kaikki opettajat vastasivat toivovansa säännöllisten tapaamisten jatkuvan. Lisäksi opettajat kuvailivat näkemyksiään siitä, millaisia asioita he arvostavat tapaamisissa. Vastauksissa tulevat ilmi vertaistuen ja kuulluksi tulemisen tarve, yhteistoiminnallisuus, yhteisöllisyys sekä miellekartan ja erilaisten teemojen hyödyntäminen työskentelyssä.

Työn yksinäisestä luonteesta johtuen yhteiset tapaamiset, joissa keskitytään meihin yksilöinä, pedagogeina ja kollegoina, ovat tärkeitä ja sen arvon osaa huomioida vasta myöhemmin. (Opettaja 1.)

Käsitykseni vahvistui, että minun/meidän täytyy löytää uusia keinoja kehittää yhteistoiminnallista työskentelyä. Toivon, että kevään tapaamiset jalostaisivat kehitystämme ja toiminta laajenisi koko henkilökuntaan. - - uusien asioiden ja menetelmien testaamista, rohkeutta olla luova, malttia antaa aikaa. Keskustelua, keskustelua ja keskustelua. Rohkeutta itkeä ja nauuraa. Hyväksyntää, että tässä ollaan me! (Opettaja 2.)

Jokaisen työssäjaksamista varmasti tukisi säännölliset tapaamiset kollegoiden kanssa. Ja niin, etteivät tapaamiset aina käsittele työhön liittyviä ajankohtaisia asioita, mitä yleensä kokouksissa käydään läpi. Tapaamiset voisivat sisältää mukavaa yhteistoiminnallista tekemistä. - - Prosessin aikana tehty ajatuskartta olisi hyvä tallentaa vaikka valokuvana muistiin ja palata siihen aina kauden edetessä. Ajatuskartta ideaa voisi myös hyödyntää oppilaiden kanssa, oli aihe sitten mikä tahansa esim. kauden tavoitteet. (Opettaja 3.)

Säännölliset tapaamiset, joissa ennakoon (löyhästi) mietitty sisältö, jottei mene täysin yleiseksi tuumailuksi. Sopivan kokoinen ryhmä, jossa jokainen pääsee esittämään mielipiteensä ja tulee kuulluksi. Liikkeelliset harjoitukset tukemassa keskustelua, eikä toisinpäin. Yhteisymmärrys siitä, ettei mitään konkreettista ole välttämätöntä saada aikaan. (Opettaja 4.)

6 YHTEENVETO

6.1 Pohdinta

Tutkijana pelkoni oli, että yhteistoiminnallinen työskentely ei toimisi tai ei osoittautuisi millään tavalla hyödylliseksi osallistuville opettajille. He käyttivät vapaaehtoisesti runsaasti vapaa-aikaansa kokeilevaan prosessiin, jonka lopputulemasta ei ollut varmuutta. Ryhmän jäsenet kuitenkin sitoutuivat työskentelyprosessiin ja osallistuivat aktiivisesti työskentelyyn ja tavoitteiden määrittelyyn matkan varrella, millä oli ensiarvoisen suuri merkitys tutkimuksen onnistumiselle. Opettajat ryhtyivät yhdessä uteliaasti tarkastelemaan vuorovaikutuksen aihepiiriä ja uppoutuivat keskusteluihin ja työskentelyyn varauksetta.

Olen oppinut tutkimusprosessin aikana niin tutkijana kuin työryhmän jäsenenä paljon. Yhdyn moniin opettajien kokemuksiin, joita tutkimusaineiston pohjalta on tullut esille. Työn luonne ja yksinäisyys, tunti-ilanteissa esiin tulleet haasteet ja vuorovaikutuksen monimuotoisuuden tarkastelu ja oivaltaminen ovat olleet itsellenikin tärkeitä aiheita. Muiden kokemusten kuuleminen ja jakaminen sekä opettajilta saatu tuki omaan työhön on ollut tärkeää ja lisännyt luottamusta omaan valintoihin. Olen työskentelyn myötä tietoisempi omista toimintatavoistani ja tarkastelen vuorovaikutustani opetustilanteissa kriittisemmin. Tutkimuskirjallisuuteen tutustuessani olen tullut tietoisemmaksi opettajan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, ja yhdessä työskentely on tuonut aiheeseen käytännön näkökulmaa. Yhteistoiminnallinen prosessi on auttanut oivaltamaan, että ammattilaisten yhteistyö on kannattavaa ja toivottavaa, sillä pitkällisellä yksin puurtamisella väsyttää herkästi itsensä. Yhteistyö on auttanut niin tutkimuksen suunnan määrittämisessä kuin oman työn arjessa. Minulla ei ole tarvinnut olla kaikkia vastauksia valmiina, vaan olemme yhdessä tutkien ja kokeillen etsineet vastauksia niin tutkimukseen kuin työhön liittyviin kysymyksiin. Olen saanut tutkimuksen myötä ympärilleni työyhteisön.

Yhdessä vuorovaikutusteeman parissa työskentelemällä olemme oppineet tarkastelemaan uudelleen työtämme ja rooliamme niin opettajana tanssisalissa kuin osana työyhteisöä. Työskentelyllä on ollut vaikutusta niin näkemyksiin vuorovaikutuksen ilmenemisestä tanssinopetustyössä kuin kokemuksiin vuorovaikutuksen merkityksestä työyhteisön sisällä. Kaikki opettajat kokevat omien käsitystensä vuorovaikutuksesta joko vahvistuneen tai monipuolistuneen. Jokainen ryhmän jäsen on

löytänyt yhteistoiminnallisen työskentelyn ja yhteisten keskustelujen kautta omakohtaisia vinkkejä työhönsä sekä myös kokemuksen siitä, että työtä voi tehdä työympäristön asettamista etäisistä olosuhteista huolimatta myös yhdessä, kun vain tahtoa riittää.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimusta käynnistettäessä tutkimuksen suunta ja tavoitteet olivat erilaiset kuin mihin lopulta päädyimme, mikä näkyy jossain määrin tutkimuksen laajuudessa. Pelkästä vuorovaikutusteeman käsittelystä ja tutkimisesta siirryimme käyttämään vuorovaikutuksen käsittelyä toimintatutkimuksen välineenä työyhteisön toiminnan ja hyvinvoinnin kehittämisessä. Työyhteisön tarpeiden selkiytyessä ja tutkimussuunnitelman tarkentuessa muotoutuivat tutkimuskysymykset:

1. Miten yhteistoiminnallinen vertaistukeen perustuva työskentely vaikuttaa tanssinopettajien näkemyksiin ja kokemuksiin vuorovaikutuksen ilmenemisestä omassa työssään?
2. Miten yhteistoiminnallinen työskentely vaikuttaa osallistuvien opettajien työhyvinvointiin ja kokemuksiin työyhteisöstä?

Vaikka kumpikin tutkimuskysymys itsessään olisi voinut riittää laajuudeltaan kokonaiseen opinnäytetyöhön, en halunnut jättää tutkimuksen analyysistä pois kumpaakaan näkökulmaa, sillä tutkimusaineistojen analyysi osoittaa molemmilla alueilla tapahtuneen selkeää muutosta ja kehitystä. Siten se osoittaa myös valittujen tutkimusmenetelmien toimivuuden tämän tutkimuksen yhteydessä. Yhteistoiminnallista oppimista käsittelevässä luvussa toin esille metodin keskeisiä piirteitä. Hellström ym. luettelevat yhteistoiminnallisuuden vaikutuksia tyypillisten osatekijöiden toteutuessa: työskentelyn onnistuessa tapahtuu yhdessä oppimista, sosiaalisen pääoman karttumista, hyvinvoinnin kohentumista, kasvua ja kehitystä, yhteisöllisyyden vahvistumista ja lisäksi yhdenvertaisuus toteutuu työskentelyssä (2015, 27). Päiväkirjasta ja opettajien vastauksista on luettavissa näillä alueilla tapahtunutta kehitystä. Lisäksi työskentelyprosessissa edettiin yhteisen työskentelyn arvioinnin kautta loppukyselyssä tapahtuvaan oman toiminnan tarkasteluun ja arviointiin, mikä on niin ikään yhteistoiminnalliselle työskentelylle tärkeä piirre (sama, 25).

Päiväkirjan tietojen kattavuus ja siten niiden analyysi perustuu muistinvaraisiin merkintöihini. Päiväkirjan laatiminen ja sen määrittäminen, mikä kussakin tapaamisessa oli kirjaamisen kannalta

olennaista, oli ajoittain haastavaa. Koska osallistuin tasavertaisena jäsenenä työryhmän työskentelyyn, en laatinut muistiinpanoja tapaamisten aikana, vaan pyrin kirjaamaan keskustelut ja tapahtumat muistiin tapaamisten jälkeen. Päiväkirjaan kirjatut asiat ja huomiot ovat väistämättä subjektiivisesti minun muistiini ja havaintoihini perustuvia. En kokenut kuitenkaan mielekkäänä esimerkiksi tapaamisten videointia tapaamiskertojen suuren määrän vuoksi, sillä aineistoa olisi kertynyt niin runsaasti, että sen käsitteleminen tämän opinnäytetyön laajuuden puitteissa ei olisi enää ollut perusteltua.

Prosessin edetessä ja eritoten sen päätyttyä on käynyt selväksi, että tutkimukseen osallistuneille opettajille prosessin konkreettisen sisällön lisäksi olennaista on ollut kollegoihin tutustuminen, yhdessä työskentely sekä vertaistuen jakaminen ja saaminen. Työskentelypäiväkirjaan kirjaamiani muistiinpanoja olen voinut verrata opettajien alkua- ja loppukyselyssä antamiin vastauksiin varmistaen myös sitä kautta siitä, että tekemäni havainnot ovat yhteneväisiä opettajien kokemusten kanssa. Siksi päiväkirjan sisällön kattavuus ei yksinään ole olennainen mittari tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Tutkimuksen tavoitteena on ollut opettajien ja työyhteisön toiminnan ja työhyvinvoinnin kehitys vertaistuellisen työskentelyn kautta. Loppukyselyn vastausten analyysin perusteella kaikki opettajat ovat kokeneet oman työhyvinvointinsa kohentuneen heidän saadessaan jakaa kokemuksiaan kollegoiden kanssa. Opettajat kokevat myös työyhteisön tiiviimmäksi ja siten yhteistyön ja toiminnan mahdollisuuksien kasvaneen työskentelyn kautta.

Heljä Linnansaari toteaa, että laadullisen tutkimuksen yksi ongelma on tutkimustiedon luotettavuuden osoittaminen. Erityisesti toimintatutkimuksen luotettavuus on herättänyt paljon keskustelua. Toimintatutkimukselle merkityksellistä on, saadaanko tavoiteltuja muutoksia aikaan. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tärkeää on tutkimusryhmän jäsenten osallisuus, yhdessä neuvottelu ja reflektointi. Luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksen kesto. Muutosta voi tapahtua vain riittävän pitkissä tutkimuksissa ja tutkimukseen osallistuvien kanssa yhdessä tutkimuksen eri vaiheita tarkastellen. Jotta muutosta tapahtuisi, on tutkimuksen aikana tapahduttava muun muassa oppimista aktiivisen kokemisen ja toiminnan kautta, oppimista yhteistoiminnallisesti tai vuorovaikutusprosessien kautta sekä oppimista tiedostamalla ja tutkimalla itseymmärryksen lisääntyessä. (2004, 124–125.)

Tutkijana koen, että nämä toimintatutkimukselle esitetyt luotettavuuden kriteerit täyttyvät tässä tutkimuksessa. Tutkimusprosessia ja tutkimusaineistoa käsitellessäni olen tuonut esille yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin intensiivisen luonteen ja pitkän keston. Lisäksi tutkimusaineiston

pohjalta käy ilmi, että koko työryhmä on aktiivisesti osallistunut tutkimuksen eri vaiheissa toiminnan ja tavoitteiden tarkasteluun ja määrittelyyn. Myös yllä kuvattua oppimista on tapahtunut tutkimusaineiston analyysin perusteella monitahoisesti.

6.3 Päätelmät

Opettajan työssä vuorovaikutukseen ja sen sujuvuuteen vaikuttavat monet tekijät. Opettajan muu arki, opettajuuteen kytkeytyvät ammatillisen osaamisen osa-alueet, persoona ja vuorovaikutustyyli, tunteet sekä arvot ja ennako-odotukset ovat kaikki vaikuttavia tekijöitä. Opettajuutta lukuun ottamatta samat tekijät vaikuttavat myös oppilaiden vuorovaikutukseen. Opettajat pohtivat prosessin aikana paljon kiireen ja ajanpuutteen sekä arvojen ja ennako-odotusten vaikutusta vuorovaikutukseen. Kiire ja väsymys vaikuttavat yleensä heikentävästi vuorovaikutuksen laatuun; ajan antaminen ja hetkessä aidosti kohtaamaan asettuminen ovat onnistuneen vuorovaikutuksen kulmakiviä niin opetustyössä kuin työyhteisön keskinäisessä toiminnassa.

Opettajien työssään kohtaamat haasteet tai hankalat tunteet liittyvät usein arvojen, tavoitteiden ja ennako-odotusten törmäykseen oppilaiden tai työolosuhteiden kanssa. Myös opettajan ja oppilaan voimakkaasti eroavat persoonallisuudet tai vuorovaikutustyylit aiheuttavat hämmennystä molemmille osapuolille. Opettajat joutuvat säännöllisesti pohtimaan ja arvioimaan arvojensa ja odotustensa mielekkyyttä ja realistisuutta muun muassa suhteessa oppilaan tai ryhmän luonteeseen ja taitotasoon.

Työssä koetaan niin iloja kuin murheita: opettajille iloa ja tyydytystä tuottavat omat ja oppilaiden onnistumiset ja oppimisen hetket. Huolta ja syyllisyyttä aiheuttavat haastavat ja epäonnistuneet vuorovaikutustilanteet opetustilanteissa. Opettajat tiedostavat vastuullisen roolinsa turvallisen ja toimivan vuorovaikutusilmapiirin luomisessa ja arvioivat aktiivisesti omaa toimintaansa. He kokevat työskentelyn auttaneen heitä entistä paremmin hahmottamaan, millaisia vuorovaikutuksen osa-alueita tanssinopettajan työhön liittyy ja missä he voivat vielä kehittyä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja yhteistoiminnallisen työskentelyn suunta määrittyivät työyhteisön toiveiden ja tarpeiden pohjalta. Opettajat kokivat tanssinopettajan työn luonteeltaan yksinäiseksi ja lähtivät mukaan yhteistoiminnalliseen työskentelyyn päästäkseen toimimaan kollegoiden kanssa ja saadakseen uutta näkökulmaa työhönsä. Prosessin edetessä yhdessä työskentely

ja kollegoihin tutustuminen sekä erityisesti heiltä saatu vertaistuki osoittautuivat ennalta-arvaamattoman tärkeiksi tekijöiksi. Yhteistoiminnalliselle työskentelylle varattu pitkä ajanjakso salli syvällisen paneutumisen niin opettajien oman työn reflektointiin kuin työyhteisön toiminnan ja tulevaisuuden tarkasteluun. Opettajat kokevat kokemusten jakamisella ja vertaistuella olleen merkitystä ammatillisen itsetunnon vahvistumisessa ja osaamisen karttumisessa. Vertaistuki ja yhteisöllisyyden tunne auttavat myös jaksamaan tanssinopettajan arjessa ja helpottavat työyhteisön toimintaa. Suomen Mielenterveysseura määrittelee hyvän työyhteisön ominaisuuksia. Määritelmässä mainitaan tuen antaminen, erilaisten osaamisten kunnioittaminen sekä tilan antaminen yhdessä olemiselle ja jakamiselle työn ohessa. (2017.) Salovaaran ja Honkosen mukaan hyvässä työyhteisössä kaikki saavat äänensä kuuluviin ja henkilökohtainen elämä on luontevasti osa vuorovaikutusta kuulumisten vaihdon muodossa helpottaen keskinäistä ymmärrystä (2013, 64). Nämä näkemykset vahvistavat tutkimuksen esille tuomien kokemusten merkitystä työyhteisön hyvinvoinnin ja toiminnan kehittämisessä.

Tutkimuksella näyttää olevan vaikutusta myös työyhteisön tulevaisuuden toimintakulttuuriin. Koska opettajat kokivat yhdessä työskentelyn erittäin hyödylliseksi, ryhmässä asetettiin yhteiseksi tavoitteeksi, että yhteistoiminnallisia tapaamisia pyrittäisiin jatkamaan laajemmin Oulu-opiston Taidekoulun tanssinopettajien kesken, joskaan ei yhtä tiiviissä tahdissa kuin tutkimusprosessissa. Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessani tanssinopettajat ovat jo kokoontuneet muutamia kertoja vastaavanlaisiin tapaamisiin, ja niissä on hyödynnetty työskentelyn käynnistämiseksi samaa ideaa eli yhteisen miellekartan luomista yhdessä sovitusta aiheesta. Toimintaan on liittynyt lisää tanssinopettajatyöyhteisön jäseniä. Aika näyttää, vakiintuuko toiminta osaksi Oulu-opiston Taidekoulun tanssinopettajien toimintaa tai löydetäänkö työyhteisössä kenties vielä tutkimuksen inspiroimana uusia tapoja toimia yhdessä.

Aihetta olisi jatkossa mielenkiintoista tutkia ja tarkastella siitä näkökulmasta, miten vertaistukeen perustuva yhteistoiminnallinen työskentely soveltuu koreografiseen luomisprosessiin, joko ammatillisten keskinäisessä työskentelyssä tai tanssioppilaiden kanssa luotavassa koreografiassa. Tässä tutkimuksessa se oli tutkimusidean aihiona, mutta jäi pois tutkimusnäkökulman tarkentuessa keskittymään työyhteisön toiminnan ja hyvinvoinnin kehittämiseen. Vastaavaa yhteistoiminnallista mallia voisi kokeilla niin koreografisen luomistyön työkaluna kuin koreografisen työskentelyn ohessa työryhmän yhtenäisyyden ja hyvinvoinnin lisääjänä.

Tässä toimintatutkimuksessa on tarkasteltu, tutkija mukaan lukien, viiden Oulu-opiston taidekoulun tanssinopettajan näkemysten, toiminnan ja työhyvinvoinnin kehitystä yhteistoiminnallisen työskentelyn kautta. Tutkimuksen tulokset koskevat ainoastaan tätä työskentelyyn osallistunutta ryhmää, eivätkä ne suoraan ole yleistettävissä muihin tapauksiin. Tutkimuksesta voi kuitenkin olla hyötyä muille tanssinopettajille ja tanssinopetuksen parissa toimiville yhteisöille. Tutkimukseen osallistuneiden tanssinopettajien jakamista tuntemuksista ja kokemuksista voi löytyä vertailu- ja samaistumispintaa muidenkin opettajien arkeen. Tutkimus voi rohkaista myös tanssinopettajia työskentelemään yhdessä oman osaamisensa ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tanssinopettajat voivat auttaa ja tukea toisiaan niin ammatillisen osaamisen kehittämässä kuin arjen kokemusten jakamisessa ja käsittelemisessä. Tanssiyhteisöille tutkimus tarjoaa esimerkin siitä, miten työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia voisi lähteä yhdessä kehittämään. Tutkimus on osoittanut, että työyhteisössä toimilleen ajan antaminen, aito läsnäolo ja yhdessä tekeminen ovat arvokkaita yhteisöllisyyttä vahvistavia tekijöitä, joita tulisi vaalia.

LÄHTEET

Anttila, E. 2017. Ihmis- ja oppimiskäsitykset taideopetuksessa. Yhteistoiminnallinen oppiminen. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 58. Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu. Viitattu 11.1.2020, <https://disco.teak.fi/anttila/5-2-yhteistoiminnallinen-oppiminen/>.

Anttila, E. 2011. Taiteen tieto ja kohtaamisen pedagogiikka Teoksessa E. Anttila (toim.) Taiteen jälki: Taidepedagogiikan polkuja ja risteyskiä. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 40. Teatterikorkeakoulu. Viitattu 2.3.2020, https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/45263/TeaK_40.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat? Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: PS-kustannus.

Dunderfelt, T. 2016. Läsnäoleva kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Fibæk Laursen, P. 2006. Aito opettaja. Suom. K. Kontturi. Keuruu: Otava.

Hellström, M., Johnson, P., Leppilampi, A. & Sahlberg, P. 2015. Yhdessä oppiminen: Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Helsinki: Into Kustannus.

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2019. Opinnäytetyöpakki. Toimintatutkimus. Viitattu 7.9.2019, <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Toimintatutkimus>.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona – Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Toim. Makkonen, T. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Linnansaari, H. 2004. Toimintatutkimus – Tutkimus muutoksen palveluksessa. Teoksessa Kananen, P. & Uusikylä, K. Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mattila, K.-P. 2011. Lapsen vahvistava kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Poikonen, H. 2017. Tanssijan aivot kehittyvät ainutlaatuisella tavalla. Helsingin yliopisto. Viitattu 30.3.2020, <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/terveys/tanssijan-aivot-kehittyvat-ainutlaatuisella-tavalla>.

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

Saloviita, T. 2006. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Siltala, R. 2010. Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen oppiminen liike-elämässä ja opetuksessa. Turku: Turun yliopisto.

Stenberg, K. 2011. Riittävän hyvä opettaja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Suojanen, U. 2004. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Viitattu 2.3.2020, <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>.

Suomen mielenterveysseura 2017. Kyllin hyvä työyhteisö. Viitattu 30.3.2020, https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/kyllin_hyva.pdf.

LIITTEET

ALOITUSKYSELY

LIITE 1

Kysely kartoittaa ajatuksiasi ja kokemuksiasi kohtaamisen ja vuorovaikutuksen luonteesta ja toteutumisesta omassa opettajuudessasi. Se toimii myös orientaationa itsellesi ja opinnäytetyön laatijalle koreografiseen projektiin, jossa tutkimme yhteistoiminnallisen koreografisen luomisprosessin avulla kohtaamisen ja vuorovaikutuksen ilmenemistä tanssissa ja tanssinopetuksessa.

Kaikki kirjoittamasi asiat ovat luottamuksellisia ja opinnäytetyössä mahdollisesti käytetyt tiedot esitetään nimettömänä.

KYSYMYKSET

1. Mitä sanat *kohtaaminen* ja *vuorovaikutus* merkitsevät sinulle tanssissa ja opetustyössä?
2. Millainen vuorovaikuttaja koet olevasi ryhmässä (ei opettajana)? Entä opettajan roolissa? Eroavatko vuorovaikuttamisen tavat toisistaan?
3. Kerro lyhyesti, millaisia ryhmiä olet opettanut viimeisen vuoden aikana? (Mainitse esimerkiksi laji, ikäjakauma, sukupuolijakauma jne.)
4. Millaisia kohtaamisia tai vuorovaikutustilanteita esiintyy tyypillisimmin opetustilanteissa tunteillasi? Kuvaile lyhyesti.
5. Millaiset vuorovaikutustilanteet koet haastavina opettajan työssä?
6. Millaisissa vuorovaikutustilanteissa koet olevasi parhaimmillasi?
7. Millaiset vuorovaikutustilanteet koet erityisen merkityksellisiksi opetustilanteissa?
8. Mitä vuorovaikutukseen liittyviä asioita haluaisit kehittää omassa opettajuudessasi?
9. Mitä odotat tältä koreografiselta tutkimusprojektilta?

Kyselyn tehtävänä on koota yhteen yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin aikana syntyneitä ajatuksiasi ja kokemuksiasi ja tarkastella prosessin vaikutusta sinun sekä työyhteisösi toimintaan ja työhyvinvointiin.

Kirjoita vastauksesi vapaamuotoisesti kuvaillen ajatuksiasi ja kokemuksiasi. Vastausten ei tarvitse olla samassa järjestyksessä kysymysten kanssa, mutta pyri vastaamaan jokaiseen pääkysymykseen. Alakysymykset auttavat pohtimaan sisältöä tarkemmin. Voit peilata vastauksiasi myös aloituskyselyssä antamiisi vastauksiin, mikä voi auttaa hahmottamaan mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

Kaikki kirjoittamasi asiat ovat luottamuksellisia ja opinnäytetyössä mahdollisesti käytetyt tiedot esitetään nimettömänä.

KYSYMYKSET

- Mitä sanat *kohtaaminen* ja *vuorovaikutus* merkitsevät sinulle tanssissa ja opetustyössä?

- Ovatko käsityksesi vuorovaikutuksesta muuttuneet yhteistoiminnallisen työskentelyprosessin aikana? Miten? Mitkä tekijät siihen ovat mahdollisesti vaikuttaneet?

- Kuvaile kokemuksiasi yhteistoiminnallisesta työskentelyprosessista vuorovaikutuksen käsittelyn näkökulmasta.
 - Millaiset asiat koit itsellesi merkityksellisinä ja hyödyllisinä työskentelyssä?
 - Oliko työskentelyprosessissa aiheita tai työskentelytapoja, jotka koit itsellesi vaikeiksi tai epäolennaisiksi?
 - Millä tavalla yhteistoiminnallinen vuorovaikutuksen käsittely vaikutti työhösi?

- Kuvaile kokemuksiasi yhteistoiminnallisesta työskentelyprosessista työyhteisön kehittämisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.
 - Millaiset asiat koit itsellesi merkityksellisinä ja hyödyllisinä työskentelyssä?
 - Oliko työskentelyprosessissa aiheita tai työskentelytapoja, jotka koit itsellesi vaikeiksi tai epäolennaisiksi?
 - Mitkä asiat edistivät mielestäsi omaa toimintaasi/ työtäsi ja työhyvinvointiasi?
 - Mitkä asiat edistivät mielestäsi työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia?

- Oliko yhteistoiminnallisessa työskentelyprosessissa asioita tai työskentelytapoja, jotka mielestäsi eivät toimineet toimintaa ja/tai työhyvinvointia edistävästi?
- Millaisia työskentelyprosessissa käytettyjä työskentelytapoja haluaisit mahdollisesti jatkossa hyödyntää oman työn ja työyhteisön kehittämiseksi?