



YHDESSÄ YHTEISVOIMIN

Tanssinopettajan työssä jaksaminen vuorovaikutuksellisuuden näkökulmasta

Mia Tiihonen

**Pedagoginen opinnäytetyö
Toukokuu 2009**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Tiihonen, Mia	Julkaisun laji Pedagoginen opinnäytetyö (7 op)	
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Yhdessä yhteisvoimin Tanssinopettajan työssä jaksaminen vuorovaikutuksellisuuden näkökulmasta		
Koulutusohjelma Opettajan pedagogiset opinnot musiikin ja tanssin alalla		
Työn ohjaaja(t) Rautio, Tuija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Pedagogisessa opinnäytetyössä tarkasteltiin freelancer-tanssinopettajien työssä jaksamista yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksellisuuden näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää keinoja vaikuttaa vuorovaikutustaitoihin tanssinopettajan kohtaamissa opetus- ja oppimistilanteissa. Lähekkäällä työssä jaksamis-kysely viidelle freelancer tanssinopettajalle syksyn 2007 ja talven 2008 aikana kartoitettiin freelancer tanssinopettajien työssä jaksamista ja yhteisöllisyyttä työyhteisön sisällä. Opinnäytetyössä tarkasteltiin myös aiemmin julkaistuista kirjoituksista ja tutkimuksista opettajien työssä jaksamisesta. Työssä jaksamis-kyselyn pohjalta tehtyjen havaintojen pohjalta vuorovaikutuksellisuus on merkittävä osa tanssinopettajan työtä ja työssä jaksamista. Vuorovaikutuksen avulla tanssinopettaja kiinnittyy osaksi työyhteisöä ja vie omaa sekä työyhteisön osaamista eteenpäin. Opinnäytetyöstä kävi ilmi, että työyhteisö, arvot ja asenteet työyhteisön taustalla ja motivaatio ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen.		
Avainsanat (asiasanat) Työssä jaksaminen, työyhteisö, vuorovaikutus, freelancer, motivaatio, tanssin opetus		
Muut tiedot Työssä jaksamis-kysely freelancer-tanssinopettajille		

Author(s) Tiihonen, Mia	Type of Publication Diploma project (7 ECTS credits)	
	Pages 37	Language Finland
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Yhdessä yhteisvoimin Dance teacher's work endurance from interaction's perspective		
Degree Programme Pedagogical studies for music and dance teachers		
Tutor(s) Rautio, Tuija		
Assigned by		
Abstract The pedagogical thesis work examine freelancer-danceteacher's work endurance from community's perspective and from interaction's perspective. Thesis work's aim is to find methods to effect to interaction abilities which danceteacher meets in teaching- and learningsituations. Freelancer- danceteacher's work endurance and community inside the work community was reviewed trough sending the work endurance-survey to five freelancer-danceteacher during autumn 2007 and during winter 2008. Thesis work also revieded earlier writings and researchs from teacher's work endurance. The notes that were made trough the work endurance –survey shown that interaction is the significant part of danceteacher's work and work endurance. With interaction danceteacher attaches to be a part of work community and interaction gives an ability to lead forward danceteacher's own expertise and work community's expertise. Thesis work revealed that work community, values and attitudes background the work community and motivation are the main factors that effects to the work endurance.		
Keywords Work endurance, work community, interaction, freelancer, dance teaching		
Miscellaneous Work endurance-survey		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO

2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖOLOSUHTEET

3 KYSELY TYÖSSÄ JAKSAMISESTA FREELANCER TANSSINOPETTAJILLE

4 KYSELYN TULOKSET

4.1 Työyhteisö

4.2 Motivaatio

4.3 Vertaiskontaktit ja oman ammattitaidon ylläpitäminen

4.4 Työstä saatu palaute ja yleinen ammatillinen arvostus

4.5 Hyvä työnantaja

4.6 Kokemukset tanssinopettajan työstä

5 POHDINTA

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Vuosittain Suomen Teatteri - ja Mediatyöntekijöiden liitto (TeMe) valitsee ”Vuoden reilumman työnantajan”. Valintaperusteita reilulle työnantajalle ovat ammattitaito, sopimusten ja lakien noudattaminen, työntekijöiden arvostaminen, panostaminen työilmapiiriin ja työnantajaliittoon kuulumisen. Vuoden reiluin työnantaja 2006 oli Vantaan Tanssiopisto. Reilun työnantajan sertifikaatti 2007 myönnettiin Jyväskylän Kaupunginteatterille. Tällaisten tunnustusten jakaminen kannustaa työyhteisöä kehittämään omaa toimintaa, lisäten näin työntekijöidensä työssä jaksamista ja viihtymistä. Se kannustaa työntekijä- ja työnantaja puolta panostamaan vuorovaikutustaitojen kehittämiseen ja panostamaan työyhteisössä vallitsevaan työskentely ilmapiiriin. Se lisää työntekijöiden halua sitoutua yhteisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, auttaen työntekijää kohtaamaan työn mukanaan tuomia haasteita yhdessä yhteisvoimin. Vuorovaikutus ja vuorovaikutustaitojen ylläpitäminen ovat osa työyhteisössä vallitsevaa työmotivaatiota ja edellytys työssä jaksamiselle.

Tanssinopettajan työssä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidoilla on keskeinen sija. Tanssinopettaja joutuu väistämättäkin kohtaamaan erilaisia vuorovaikutustilanteita erilaisten ihmisten kanssa Niiden hallitseminen edistää tanssinopettajan omaa hyvinvointia työyhteisössä. On hyvä kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen laatuun ja sen luonteeseen. Opettajan oma persoona ja tunteet vaikuttavat vuorovaikutustapahtumaan ja sen kulkuun. Vuorovaikutus tai sen puute vaikuttaa suoranaisesti työyhteisössä vallitsevaan työilmapiiriin.

Pedagogisen opinnäytetyöni tarkoituksena on pohtia tanssinopettajien työssä jaksamista ja työyhteisöä vuorovaikutuksen näkökulmasta seuraavien kysymysten avulla: Millaisia

vuorovaikutustilanteita tanssinopettaja työssään kohtaa ja millainen on tämän vuorovaikutuksen laatu? Millaiset arvot ja normit ohjaavat tanssinopettajien välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta? Millä tavoin voin itse vaikuttaa omiin vuorovaikutustaitoihini ja miten voin kehittää omia vuorovaikutustaitojani oppimis- ja opetustilanteissa? Perehtymällä aiempiin kirjoituksiin tanssioppilaitosten ja tanssinopettajien arjesta tanssi-instituutioissa ja lähettämällä työssä jaksamis-kyselyn viidelle tanssin kentällä toimivalle freelancer tanssinopettajalle, pyrin löytämään vastauksia siihen, millä tavoin voisin itse edesauttaa omaa työssä jaksamistani ja kuinka itse voisin kehittää omia vuorovaikutustaitojani niin, että ne edistäisivät mahdollisuuksiani vaikuttaa omaan ja työyhteisön hyvinvointiin.

Kiinnostukseni vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin kannalta on herännyt omien kokemusteni kautta ja toimittuani kahdeksan vuotta freelancer tanssinopettajana tanssitaiteen kentällä. Kokemukseni ovat olleet sekä positiivisia, että negatiivisia, herättäen ajatuksia siitä, miten itse voisin tehdä edesauttaakseni omaa ja muiden työntekijöiden työssä jaksamista. Työskennellessäni useissa tanssioppilaitoksissa olen kiinnittänyt huomiota siihen, miten eri tavoin kussakin tanssioppilaitoksessa yhteisiä opetuksellisia ongelmia ja haasteita ratkotaan, ja siihen, kuinka erilaiset vuorovaikutuskulttuurit ovat näissä tanssioppilaitoksissa. Kukin oppilaitos toimii omalla tavallaan ja se osaltaan pakottaa tanssinopettajan sopeutumaan muuttuviin työolosuhteisiin. On pakko kiinnittää huomiota omiin vuorovaikutustaitoihin, pyrkien kehittämään niitä. Vaikka tanssinopettajan työ on luonteeltaan yksinäistä, tarjoaa se silti edellytykset kehittää työyhteisön yhteistä hyvää yhdessä yhteisvoimin.

2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖOLOSUHTEET

Asioiden jakamisen ja puhumisen tärkeys korostuu opettajan työssä. Hyvä ilmapiiri ei synny sillä, että koulun yksityiset ja yleisemmätkin ongelmat personoidaan jonkun syyksi. Tärkeintä olisi lähteä ratkomaan asioita ja kysyä, mitä me voimme asioille tehdä. Ihmissuhteet ovat opettajille tärkeitä viihtyvyyden ja tyytyväisyyden tekijöitä. Muutokset koettelevat kouluyhteisön ilmapiiriä. Hyvässä ilmapiirissä on tilaa olla ja hengittää, siinä voi tuntea itsensä tärkeäksi, tulla kuulluksi ja vaikuttaa asioihin.

([http://www.uta.fi/laitokset/kirjasto/.](http://www.uta.fi/laitokset/kirjasto/))

Opetustyö on ihmissuhdetyötä, jossa opettaja itse on työnsä keskeinen työväline. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa se, kuinka mielekkäänä ja arvokkaana opettaja kokee työnsä ja miten hän pystyy vaikuttamaan sen sisältöön ja työskentelytapoihin. Työn hallinta lisää työhyvinvointia. Työkyvyn kokonaisuuteen vaikuttavat myös työyhteisön toiminta, työympäristöön ja työoloihin liittyvät tekijät sekä työaika- ja työjärjestelyt. Hyvässä työyhteisössä pyritään huomioimaan myös henkilön kulloiseenkin elämäntilanteeseen liittyvät asiat, esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittaminen.

(www.mol.fi/jaksamisohjelma.)

Henkinen ja fyysinen hyvinvointi, jaksaminen, toimintakyky ja terveys ovat toisiinsa liittyviä käsitteitä. Kun opettaja tuntee tekevänsä sellaista mistä hän nauttii ja mikä on hyödyllistä, tuntee olevansa tasapainossa ympäristönsä kanssa ja saavuttaa tästä sekä arvostusta että taloudellisen korvauksen, hän jaksaa hyvin uupumatta työssään. Työhyvinvointi syntyy työtaidon, työhalun ja oivalluksen yhteisvaikutuksesta. Hyvinvoinnin edellytys ei ole

negatiivisten asioiden puuttuminen, vaan niiden oikeanlainen käsittely. (Jokiniemi 2002, 12.)

Hyvinvointi työssä näkyy myös ulospäin. Hyvinvoivalla opettajalla päällimmäisenä tunteena on positiivinen hyvinvoinnin tunne. Hän on innostunut, tyytyväinen, iloinen, onnellinen ja hän toimii työssään tavoitteellisesti. Hän tuntee itsensä energiseksi ja elinvoimaiseksi, ja hallitsee kielteisetkin elämykset. (Jokiniemi 2002, 13.)

Tutkimuksessa Kutsumuksen hinta vuodelta 2005, jonka Suomen Tanssitaiteilijain liitto järjesti jäsenilleen, tutkija Sari Lakso kirjoittaa, että tanssitaiteilijoiden työskentelyolosuhteita leimaa projektiokohtaisuus ja epävarmuus. Työehtosopimuksen sitovuudesta huolimatta erityisesti tanssinopettajien työsuhteissa työaika-rikkeet ja työ sopimukseen kuulumattomien tehtävien teettäminen työnantajien taholta on jatkuvaa. Työsopimusten tekemättä jättäminen on pitkään ollut puute, johon selkeästi on tullut muutos.

Tutkimuksen mukaan työ sopimukseen kuulumattomat tehtävät ovat tanssinopettajien kohdalla hyvin yleisiä. Esimerkkeinä työ sopimukseen kuulumattomista tehtävistä voidaan mainita mm. oppilaiden ilmoittautumisten vastaanottaminen, salin siivoaminen, esitysvaatteiden ompelu, työtilan raivaaminen, puvustuksen suunnittelu, valaistuksen suunnittelu, tilojen hankkiminen suhteilla, tuotannolliset ja hallinnolliset työt, vaatteiden pesua, järjestäjän ja tuottajan työt, infokirjeiden teko, koreografian tekoa, uudelleenlämmitykset, yleisötyö, videointi, oheismateriaalin myynti, esimiehen työhön perehdyttäminen. Tutkimus osoittaa, että työ sopimukseen kuulumattomien tehtävien lista on pitkä ja kertoo toisaalta tanssinopettajan työn monipuolisuudesta, mutta myös työnkuvan mielivaltaisesta laajentamisesta ilman yhteistä sopimusta tai siitä etukäteen sopimatta.

Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että tanssinopettajien toimeentulolähteet ovat paljolti taiteen perusopetuksessa kunta – ja

yksityissektorilla, ja että 27 %:lla tanssinopettajista oli vakituinen työsuhde. (Lakso 2005, 21–25.)

Puhuttaessa keikkatyöstä, voidaan sen yhteydessä puhua myös freelancereista. Freelancer-työtä voi tehdä sekä työsuhteessa, että yrittäjänä. Freelancer-työstä voidaan puhua myös ns. pätkätyöstä, joka muodostuu useista peräkkäisistä määräaikaista työsuhteista, joiden välillä voi olla työttömyysjaksoja. Pätkätyötä voi tehdä myös samanaikaisesti kahdessa tai useammassa työsuhteessa. Työntekijä ja työnantaja tekevät yleensä työsopimuksen, joka voi olla määräaikainen tai muuten ”epätyypillinen”, esim. tarvittaessa töihin tuleva. (Friman ja Komi 2006, 9 -10.)

Freelancer-taiteilijan ammatti poikkeaa monilta osin, mm. työajan ja työsuhteen laadun ja kestävyuden suhteen, muiden alojen työntekijöiden työstä.

Freelancerina toimivien tanssitaiteilijoiden on aika ajoin vaikea määritellä työsuhteensa laatua, erityisesti sellaisten henkilöiden kohdalla, joilla on useita lyhyitä työsuhteita ja jotka pitävät itseään palkansaajina. He saattavat tulla määriteltyiksi työvoimapolitiisessa mielessä yrittäjiksi, jääden tästä syystä työttömyysturvan ulkopuolelle. (Jännes 1998, 36.)

Tutkimuksessaan ”Tanssiko muka työtä?”, selvitys tanssitaiteilijoiden työllistämiseen vaikuttavista rakenteellisista tekijöistä (1998,8.) tutkija Laura Jännes toteaa, että freelancertaiteilijan vapaus on monessa mielessä ihanteellinen ja kadehdittava olotila. Se mahdollistaa toiminnan ja ajatuksen vapauden ja liikkuvuuden. Tällä on kuitenkin myös kääntöpuolensa: taloudellinen ja henkinen turvattomuus.

Toimiminen freelancer tanssinopettajana on tuonut omaan työhöni paljon valinnan vapautta ja mahdollisuuden vaikuttaa

työtilanteeseeni. Se on ollut myös eräänlainen epävarmuustekijä. Toimiminen freelancerina on lisännyt omaa epävarmuutta oman työn jatkuvuudesta, toisaalta se on lisännyt valinnanvapauttani ja mahdollisuuksiani toimia monipuolisesti tanssitaiteen kentällä opettajana, tanssijana sekä koreografina. Se on lisännyt myös haluani vaikuttaa oman alan yleiseen arvostukseen, puhuttaessa palkkauksesta ja yleisistä työehdoista. Se on tehnyt minusta aktiivisen oman ammattialani edustajan, jolle on tärkeää omassa työssä viihtyminen ja yleinen työhyvinvointi.

3 KYSELY TYÖSSÄ JAKSAMISESTA FREELANCER-TANSSINOPETTAJILLE

Lähtiessäni tutkimaan tanssinopettajien työssä jaksamista ja työyhteisöä vuorovaikutuksellisuuden näkökulmasta käytin tutkimusmenetelmänä kyselyä. Kyselyn kohteeksi rajasin freelancer tanssinopettajat, jotka toimivat työsuhteessa määräaikaikaisilla työsopimuksilla, eli työsopimus tehdään vain yhdenlukukauden ajaksi elokuusta toukokuuhun. Kyselyn keskeisiksi teemoiksi nousivat tanssinopettajan työssä jaksaminen, työyhteisö ja vuorovaikutuksellisuus työyhteisön sisällä. Kartoitin aluksi kyselyyn osallistuvien iän, koulutustaustan ja nykyisen työtilanteen, jonka jälkeen siirryin avoimiin kysymyksiin, joihin jokainen kyselyyn osallistuva sai vastata omin sanoin omien kokemustensa pohjalta. Halusin saada jokaisen kyselyyn osallistuvan henkilökohtaisen ”äänen” kuuluviin.

Kyselyssä kysyin mm. niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja millaisia odotuksia ja toiveita omalle työlle asetetaan. Millainen on hyvä työyhteisö ja millä tavoin sitä voidaan kehittää ja ylläpitää. Millaisia arvoja siihen voidaan sisällyttää. Kysyin myös miten tärkeänä kyselyyn osallistuneet tanssinopettajat pitivät vuorovaikutuksellisuutta työssään tanssinopettajana. Halusin nostaa esille myös jokaisen kyselyyn osallistuneen positiiviset ja negatiiviset kokemukset tanssinopettajantyöstä, unohtamatta miten omaa työssä jaksamista ylläpidetään. Millä tavoin jokainen kerää voimavaroja omaan työssä jaksamiseen ja miten oma psyykkinen ja fyysinen jaksaminen työssä vaikuttaa työhön tanssinopettajana.

Lähetin kyselyn sähköpostitse kahdeksalle freelancer tanssinopettajalle, joista kyselyyn vastasi viisi. Halusin pitää kyselyyn osallistuvien tanssinopettajien lukumäärän pienenä vastausten rakenteen, tutkimuksen ajallisten resurssien ja omien voimavarojeni vuoksi. Nuorin haastateltavani oli 22 vuotta vanhin 44 vuotta. Kahdella kyselyyn osallistuneella oli koulutustaustanaan ammatillinen oppilaitos, yhdellä ammattikorkeakoulu ja kahdella yliopistotason tutkinto. Kahdella kyselyyn osallistuneella tanssinopettajalla kokemusta työstä oli kertynyt 10–20 vuotta ja muilla kokemusta oli viidestä kymmeneen vuoteen. Kaikki kyselyyn osallistuneet olivat naisia ja toimivat opettajina tanssinkentällä opetusaineinaan klassinen baletti, nyky/jazztanssi ja lastentanssi. Yksi freelancer tanssinopettaja oli erikoistunut opettamaan pelkästään nyky/jazztanssia ja lastentanssia. Osa oli tehnyt myös opettajan sijaisuuksia ja opettanut mm. kehonhuoltoa. Yksi kyselyyn osallistunut toimi vakituksena luokanopettajana ja kaksi opiskeli työn ohessa. Yhteistä kaikille kyselyyn osallistuneille oli määräaikaisuus tanssinopettajan työssä.

Lähetin työssä jaksamis- kyselyn kahdeksalle freelancer tanssinopettajalle joista kyselyyn vastasi viisi tanssinopettajaa. Oman tietämykseni mukaan suurin osa maassamme toimivista tanssinopettajista toimii freelancer pohjalta määräaikaisten työsopimusten turvin. Kyselyyn osallistuneet viisi tanssinopettajaa tiesin freelancereiksi oman henkilökohtaisen tuntemukseni perusteella. He edustavat vain pientä osaa maassamme toimivia freelancer tanssinopettajia. Kyselyyn satunnaisesti valitsemani freelancer tanssinopettajat vastasivat anonymisti ja heille kerrottiin, miten vastauksia tultaisiin käyttämään ja että heidän vastauksiaan käsiteltäisiin luottamuksellisesti. Tutkijana minulla oli välttämättömyys tietää vastaajien nimet kyselyn vastausten kadon välttämiseksi, mutta säilyttääkseni luottamuksellisuuden pidän kiinni siitä, ettei tätä tietoa luovuteta kenellekään ulkopuoliselle.

4 TYÖSSÄ JAKSAMIS-KYSELYN PURKAMINEN VUOROVAIKUTUKSEN NÄKÖKULMASTA/KYSELYSTÄ ESIIN NOUSSEET TEEMAT

Lähtiessäni pohtimaan ja tarkastelemaan tanssinopettajan työssä jaksamista työssä jaksamis-kyselystä esiinnousseiden freelancer tanssinopettajien vastausten perusteella havaitsin, että tanssinopettajien työssä jaksamiseen vaikuttavat mm. työyhteisö ja yhteisöllisyys yhteisön sisällä, työilmapiiri, työn määrä, työn arvostus, oman työkyvyn ylläpitomahdollisuudet, työn mielekkyys sekä oppilaiden motivaatio. Tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta koettiin myös positiivisen palautteen saaminen oppilailta ja työtovereilta sekä asioiden sujuminen mutkattomasti työpaikalla mm. tuntien käytännönjärjestelyissä. Kyselyyn osallistuneet tanssinopettajat korostivat vastauksissaan yhteisöllisyyden positiivista merkitystä toimivan yhteisön kannalta. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus nousivat tekemäni kyselyn perusteella keskeisiksi tekijöiksi puhuttaessa toimivasta työyhteisöstä.

4.1 Työyhteisö

Käsittelin työssä jaksamis-kyselyssä hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ja listasin alla olevaan luetteloon niitä ominaisuuksia, jotka nousivat esiin kyselyyn osallistuneiden tanssinopettajien vastauksista:

- tasa- arvo ja rehellisyys
- luottamus
- ”jämpteys”
- avoimuus, tasapuolinen kohtelu ja asema kaikille
- kannustava ilmapiiri
- uskallus tarttua asioihin, myös ongelmakohtiin

- ihmisillä hyvä olla
- ”*oltaisiin yhdessä työyhteisössä ja tuettaisiin toinen toisiaan*”
- yhteiset projektit ja keskustelu

Työyhteisöllä on merkittävä asema pohdittaessa tanssinopettajien työssä jaksamista, joka tuli ilmi myös freelancer tanssinopettajille teettämästäni työssä jaksamis kyselyn vastauksista. Toteutuessaan hyvä työyhteisö tukee ja kannustaa työntekijöitään, motivoi kehittämään työyhteisöä yhteisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tanssinopettajan arki ilmenee yksinäisenä työnä, jossa muiden tanssinopettajien merkitys puhumisen kumppanina on tärkeää. Yksinäisyyden ulkoinen merkki on tanssituntien sijoittuminen ajallisesti samaan hetkeen. Tanssinopettajilla ei ole mahdollisuutta toistensa luontevaan kohtaamiseen ja asioiden jakamiseen (Löytönen, 2004, 230). Tanssinopettajan työssä jaksamisen kannalta on olennaista saada mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä vuorovaikutuksellisuus työyhteisössä, korostaen työyhteisön toiminnan inhimillisyyttä ja rehellisyyttä. Vuorovaikutus osaltaan edistää sekä työyhteisön että yksittäisen työntekijän hyvinvointia. Se antaa mahdollisuuden näkemysten ja mielipiteiden vaihtoon ja sen avulla voidaan kohottaa työpaikalla vallitsevaa ilmapiiriä, joka tuli ilmi muutaman työssä jaksamiskyselyyn osallistuneen freelancer tanssinopettajan vastauksista. Vuorovaikutuksen laatuun vaikuttavat työpaikalla vallitsevat arvot ja normit sekä ajan saatossa muotoutunut keskustelukulttuuri ja se millaiset arvot keskustelukulttuurin taustalla piilevät.

Yksi kyselyyn osallistuneista freelancer tanssinopettajista mainitsi, että muiden opettajien näkeminen toisi positiivista jaksamista, jos siihen vain olisi mahdollisuus. Vastauksessaan hän pohti hyvää työyhteisöä ja millaisia ominaisuuksia siihen voidaan liittää. Tärkeää hyvän työyhteisön kannalta kyseessä olevan opettajan näkökulmasta on, että työyhteisö auttaa jaksamaan, tarkoittaen toimivia työjärjestelyjä, hyviä työolosuhteita

ja helppoutta asioida muiden työyhteisön jäsenten kanssa, eli toimivuutta ja sujuvuutta kaikissa tilanteissa, mutta myös joustavuutta tarpeen vaatiessa. Hänen mielestään muiden opettajien näkeminen toisi positiivista jaksamista, mutta siihen on hänen näkemyksen mukaan harvoin mahdollisuus. Varsinkin hänen opettaessaan paikoissa, joissa ei ole muita opettajia silloin, kun hän opettaa.

Työyhteisöön kiinnittyminen on olennainen lähtökohta työelämässä syntyvälle identiteetille (Löytönen 2004, 226). Tärkeää yhteisön toiminnan kannalta on yhdessä tekeminen kollaboratiivisessa ilmapiirissä. Kannustavassa ilmapiiri lisää uskallusta tuoda omia näkemyksiä ja mielipiteitä rohkeasti esille. Kannustaa kehittämään omaa ammatillista osaamistaan ja vahvistaa omaa henkilökohtaista ammatti-identiteettiä, lisäten yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä.

Yhteisö edellyttää yksilön ja yhteisön jäsenten myönteistä panostusta ryhmän toimintaan. Halua kehittyä yhteisönä ja edistää yhteistä hyvinvointia. Se edellyttää myös yksilöiden sitoutumista ryhmään, vastavuoroista kunnioittamista ja vuorovaikutteisuutta. Puhuttaessa vuorovaikutteisuudesta ja siitä kuinka tanssin opettajat vaihtavat ajatuksia ja näkemyksiä työyhteisön sisällä, yksi kyselyyn osallistuneista tanssinopettajista kertoi omien kokemustensa pohjalta, että oppilasryhmien, tanssisarjojen yms. vertailua tapahtuu koulun ulkopuolisten kollegojen kanssa, muttei niinkään opettajakollegojen välillä työyhteisön sisällä. Kyseinen tanssinopettaja koki, että asioiden jakaminen on kuitenkin tärkeää ja auttaa usein omaa ajattelua vaikeista tilanteista sekä antaa vinkkejä omaan opetukseen.

Erilaisuuden arvostaminen ja kunnioittaminen ryhmän sisällä edistää yhteisöllisyyttä ja antaa mahdollisuuden toimia joustavasti ja luovasti uusissa ja erilaisissa tehtävissä. Yhteisöllisyys tai sen puute heijastuu siihen kasvatuskulttuuriin, jossa esim. tanssikasvatus tapahtuu. Ne arvot,

jotka koemme olevan merkityksellisiä yhteisön toiminnan kannalta näkyvät niissä arvoissa joita välitämme oppilaillemme. Arvot antavat suuntaa ja ohjaavat toimintaamme. Ne näkyvät päivittäisessä käytännössä ja puheissa. Kyselyyn osallistuneiden opettajien mielestä vain yksi kyselyyn osallistuneista koki, että arvostus muiden työtovereiden taholta voi varioida opetusalaan riippuen. Hänen oman kokemuksensa mukaan täysin nykytanssille omistautunut opettaja ei välttämättä arvosta häntä opettajana, sillä kyseessä oleva opettaja opettaa tanssilajeja, jotka esimerkkinä mainittu nykytanssinopettaja kokee liian viihteellisenä ja kaupallisena tanssilajina. Puhuttaessa tanssinopettajan kohtaamasta ammatillisesta arvostuksesta, tärkeää on oppilailta saatu arvostus, joka näkyy oppilaiden haluna kertoa omasta elämästään, iloistaan ja suruistaan. Opettajan koetaan vastuullisena, ammattitaitoisena ja luotettavana aikuisena. Opettaja saattaa toimia myös esikuvana ja ihailun kohteena.

Ihmissuhteiden kehittäminen lähtee yksilötasolta, heijastuen yhteisötasolle. Koska yhteisöt pyrkivät toiminnallaan tietynlaiseen tasapainoon, muutos ei välttämättä heti tuo selkeää parannusta työyhteisön ihmissuhteisiin. Mikäli yksilö jaksaa toimia uudella tavalla, myös työyhteisön ihmissuhteissa tapahtuu vähitellen muutos (Himberg, 1996, 53). Yksilön muutoshalukkuus synnyttää helposti hämäännystä ja muutosvastarintaa muissa työyhteisön jäsenissä. Oman toiminnan ujutaminen osaksi yhteisön toimintaa vaatii pitkäjänteisyyttä ja itsereflektion taitoja. Se vaatii kykyä tarkastella ja tulkita omaa toimintaansa ulkopuolelta käsin.

Työyhteisön tilaa arvioitaessa, on kiinnitettävä huomiota myös tiedon kulkuun työyhteisössä. Millaista se on ja miten se toteutuu käytännössä. Jos tiedon kulku työyhteisössä on heikkoa, on työntekijän oltava itse aktiivinen ja pidettävä huoli pysyäksään itse ajan tasalla työyhteisössä tapahtuvista asioista ja muutoksista. On pidettävä huoli omista etuuksistaan ja oikeuksistaan. Pidettävä huoli, että kaikki oleellinen informaatio kulkeutuu myös omiin korviin. Se miten yksittäiseen tanssinopettajaan työyhteisössä suhtaudutaan,

kertoo yksilön omasta asemasta työyhteisössä. Se kertoo kanssa työntekijöiden arvostuksesta minua kohtaan ja paikastani sijoittautua osaksi työyhteisöä..

Kirjassaan Opettaja ja työyhteisö(1996, 48 - 49) tutkija Lea Himberg korostaa sosiaalisen tuen merkitystä keinona lisätä yksilön stressinhallintakykyä työyhteisössä. Parhaimmillaan työyhteisössä annetaan ja saadaan niin tiedollista kuin emotionaalistakin tukea. Himbergin mukaan työyhteisössä, joka kehittää määrätietoisesti omaa toimintaansa, keskustellaan työhön liittyvistä ongelmista. Siellä vaihdetaan kokemuksia ja etsitään yhteisesti ratkaisuja ongelmiin. Himberg toteaaakin, että tällainen tietotuki on yhteisöllinen stressinhallintakeino.

Koulun ja koulutuksen kehittämisen yhtenä lähtökohtana voidaan pitää opettajan oman työn helpottamista ja parantamista. Kehittymisen on liityttävä työyhteisön arkipäivään, eikä se saa jäädä irralliseksi hankkeeksi tai muodostua ylimääräiseksi taakaksi. Tavoitteiden tulee olla realistisia ja suhteutettu työyhteisön jaksamiseen. Vaikka kehittäminen lisää työyhteisön yhteistyötä, se nostaa esille myös konflikteja. Yhteisvoimin tapahtuvassa ja realistisessa kehittämisessä opitaan myös ristiriitojen käsittelytaitoja. Koulun kehittäminen on aina samalla yhteisöllisten ongelmien ratkaisemista (Himberg, 1996, 44 -47). Kyselyyn osallistuneiden tanssinopettajien näkemys toimivasta työyhteisöstä tiivistyy yhden kyselyyn osallistuneen tanssinopettajan vastauksessa, jossa hän kirjoittaa, että tärkeää toimivan työyhteisön kannalta on avoin ja luottavainen ilmapiiri, jossa ongelma-kohtiakin uskaltaa ottaa esiin, sekä tasapuolinen kohtelu ja asema kaikilla.

4.2 Motivaatio

Tutkiessani freelancer tanssinopettajien työssä jaksamis- kyselyyn antamia vastauksia motivaatio nousi merkittäväksi tekijäksi puhuttaessa

vuorovaikutuksesta ja tanssinopettajien työssä jaksamisesta. Oppilaiden oma motivaatio oli kiinteässä yhteydessä tanssinopettajien omaan motivaatioon. Yksi työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneista tanssinopettajista mainitsi, että oppilaiden motivaatio, eli se kuinka kiinnostuneita oppilaat ovat opetettavasta aineesta vaikuttaa hänen fyysiseen ja psyykkiseen työssä jaksamiseensa. Yhden tanssinopettajan mukaan oma motivaatio vaikutti selkeästi omaan opetukseen ja eritoten sen suunnitteluun.

Kirjassaan ”Keskusteluja tanssi-instituutioiden arjesta” tutkija Teija Löytönen kirjoittaa, että opettajan motivaatio on yhteydessä paitsi opettajan omaan mielialaan, mutta myös oppilaiden oppimiseen. Hän tulkitsee opettajan motivaation liittyvän oppilaan kautta saataviin onnistumisen, osaamisen ja hyvinolontunteisiin. Tanssinopettajan motivaatio rakentuu olennaisesti opettajan ja oppilaan välisestä konkreettisesta vuorovaikutuksesta. Oppilaan oma motivaatio ilmenee asenteina, ilmeinä ja haluna, joka puolestaan lisää opettajan motivaatiota. Tanssinopettaja on suhteessa paitsi oppilaan kehoon, fyysiseen ja liikkeelliseen tekemiseen myös oppilaan mieleen. Opettajan ja oppilaan välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja opettajan katseessa oppilas etsii, tunnistaa ja muuntaa käsityksiään niin osaamisestaan, taidoistaan kuin itsestäänkin. (Löytönen 2004, 213–216.)

Työssä jaksamis-kyselystä kävi ilmi, että oman motivaation ollessa alhainen työhön ei jaksanut panostaa täysillä. Suunnittelu jää vähäiseksi ja opettaja on opetustilanteessa hieman poissa oleva, ärtyinen ja viileä. Jos itsensä koki väsyneeksi, niin oppilaat koettiin mahdottomiksi ja opetusaika meni suurelta osin kurinpitoon. Väsyneenä ei jaksanut pitää virikkeellisiä tunteja, harjoitukset koettiin tylsiksi ja oppilaiden motivaatio oli huono. Kysyessäni miten oma motivaatio vaikuttaa oppilaiden oppimiseen, yksi haastateltavista nosti esiin kysymyksen, että voiko ulkopuolelta sanoa että oppimista on tapahtunut. Hän koki, ettei oppiminen ole oppilaassa, eikä opettajassa, vaan se on jotain näiden kahden tekijän välissä olevaa.

Oppiminen on luova, kokonaisvaltainen ja monenlaisista emotionaalisisista tekijöistä kumpuava vuorovaikutusprosessi opettajan ja oppilaan välillä. Myönteisessä ilmapiirissä oppilaan on helppo motivoitua sisäisesti (Anttila & Juvonen 2002). Tanssinopettajan fyysinen ja psyykinen kunto vaikuttavat osaltaan työhön tanssinopettajana. Jaksava opettaja jaksaa paremmin opettaa ja huomioida oppilaita. Fyysinen kunto on tärkeä, sillä oppilaat oppivat visuaalista esimerkkiä matkimalla. Psyykkiset tekijät alentavat omaa työmotivaatiota, joka näkyy mm. syyllisyytenä, unettomina öinä ja asioiden punnitsemisena. Yhden työssä jaksamiskyselyyn osallistuneen tanssinopettajan sanoja lainatakseni; ”.. jos on itse väsynyt fyysisesti tai psyykkisesti, ei työhön jaksaa panostaa täysillä. Tällöin suunnittelu jää vähäiseksi ja itse on tunnilla hieman poissaoleva, ärtyinen ja viileä. Tulee olo, että vain vetää tunnin eli menee suorittamiseksi eikä ole itse henkisesti läsnä.” Eräs kyselyyn osallistunut opettaja mainitsi, että jos itse on väsynyt, tunti menee pitkälti ryhmän organisointiin, ei jaksaa pitää virikkeellisiä tunteja ja oppilaiden motivaatio on huono. Kun taas puolestaan toinen kyselyyn osallistunut opettaja mainitsi, että jonkinlaisessa väsymystilassa jaksaa itse rauhoittua paremmin ja huomaa oppilaiden oppivan ja keskittyvän paremmin. Väsymys voi myös esiintyä ankaruutena oppilaita kohtaan.

Ihmisen sanotaan olevan motivoitunut, kun hänen toiminnallaan on jokin intentio, päämäärä johon hän pyrkii. Opettajan tulisi opetuksellisilla järjestelyillä pyrkiä luomaan edellytykset optimaalisen oppimismotivaation syntymiselle (Byman 2002). Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa fyysinen ja psyykinen ympäristö, jossa oppiminen tapahtuu. Omalla toiminnallaan opettaja voi luoda virikkeellisen ja motivoivan oppimisympäristön joka osaltaan kannustaa kokeilemaan ja oppimaan yrityksen ja erehdyksen kautta. Luokkahuoneeseen pyritään luomaan kannustava ja ”vapaa” oppimisen ilmapiiri. Unohtamatta sääntöjen ja rajojen asettamista jotka osaltaan

synnyttävät turvallisuutta, rajoittamatta kuitenkaan liikaa opetustilannetta.

4.3 Vertaiskontaktit ja oman ammattitaidon ylläpitäminen

Työltään työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneet tanssinopettajat kaipaivat vertaiskontakteja eli mahdollisuutta vaihtaa työhön liittyviä ajatuksia ja ideoita, mahdollisuutta yhteisiin koulutustilanteisiin, joka tuli ilmi freelancer tanssinopettajien antamista vastauksista. Toivottiin paremmin organisoituja tuntijärjestelyjä ja jatkuvuutta eritasoisten ryhmien opettamiseen. Yksi kyselyyn osallistunut toivoi pienempiä opetusryhmiä ja innokkaita oppilaita, ja yksi koki ettei tämän hetkinen työ välttämättä vastaa hänen saamaansa koulutusta. Hän toivoi mahdollisuutta saada tehdä enemmän itse valintoja työssään, sillä hän koki, että muut paljolti määrittivät ”*mitä saa tehdä*”.

Tuntiopettaja kokee itsensä ”yksinäiseksi puurtajaksi” opettamisen kentällä. Kaipaisi enemmän keskustelua samassa oppilaitoksessa toimivien opettajien ja rehtorin kanssa. Opettajat toivoisivat yhteisiä mietintöjä opetuksen tulevista suuntaviivoista, ja myös tavoitteiden tarkastelua. Vuorovaikutuksellisuus osaltaan luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kannustaa opettajia toimimaan yhteistyössä. Yhteistyö muiden samassa koulussa toimivien tanssinopettajien kanssa avartaa niitä päämääriä ja tavoitteita, jotka ohjaavat koulun toimintaa. Omalla toiminnallaan opettajat voivat vaikuttaa koulun tai oppilaitoksen yleiseen ilmapiiriin. Omalla toiminnallaan opettajat luovat uskoa yhdessä luotavaan tulevaisuuteen ja pohjan elinikäiselle ja jatkuvalla opiskelulle.

Ihminen arvioi todellisuutta sen mukaan mitä pitää arvokkaana ja arvostamisella on taustansa ja yhteytensä ihmisen sosiaalisuudessa ja yhteisöllisyydessä. Ihanteet ovat arvojen kaltaisia siinä mielessä, että ne koetaan tavoitteiksi, joita kohden pyritään. Ne rajoittavat

ihmisten toimintaa, mutta luodessaan kanssakäymisen ja yhteistyön rajat vapauttavat ja mahdollistavat yhteiselämän. Ihanteiden ja normien tehtävänä on suojata yhteisöä ja sen jäsenten etuja. (Hartojoki, 2004, 8.) Tavoitteet heijastelevat niitä arvoja, jotka määrittelevät toimintaa työyhteisössä. Arvot antavat suuntaa opetukselle ja sen suunnittelulle.

Kirjassaan ”Minä ja muut”(1997, 154 -157) tutkijat Sirkku Aho ja Kaarina Laine pohtivat yksilöiden välisestä kanssakäymisestä syntyviä sosiaalisia normeja, joihin ihmisten tulee mukautua. Heidän mukaansa ihmisillä on summittainen käsitys siitä, miten kukin käyttäytyy erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Vuorovaikutusodotukset muodostuvat aikaisemmista kokemuksista toisten osapuolten kanssa, muualta saatujen tietojen, sosiaalisten normien, kulttuuristen stereotyyppien sekä tilanteeseen osallistuvien henkilöiden sosiaalisten roolien mukaan. Vuorovaikutustavat ja odotukset vaihtelevat erilaisissa kulttuuriympäristöissä.

Laineen ja Ahon mukaan vuorovaikutuksen laatuun vaikuttaa se, minkälaiset ovat yksilön omat asenteet ja odotukset toisaalta itseensä nähden ja toisaalta niihin ihmisiin, joiden kanssa hän on vuorovaikutuksessa. Asenteet, odotukset ja aikomukset yhdessä ohjaavat yksilön tapaa käyttäytyä muita kohtaan. Mikäli yksilöllä on myönteisiä kokemuksia ihmisistä ja tuntee olonsa seurassa turvalliseksi, hänellä on myönteiset asenteet itseensä ja muihin ihmisiin. Tällöin hän käyttäytyy muita kohtaan avoimesti ja yhteishenkisesti. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on huomattava merkitys minäkäsitykselle ja ihmisten yleistyneellä tavalla suhtautua muihin ihmisiin(Aho & Laine, 1997, 80 - 81).

Yksilön asenteilla on tärkeä merkitys henkilöhavainnoinnissa ja henkilökäsitysten muodostamisessa. Se tarkoittaa taipumusta arvioida ihmisiä, ryhmiä, sosiaalisia asioita ja ympäristön tapahtumia johdonmukaisesti. Asenteet ovat sidottuja ihmisten sisäistämiin arvoihin. Asenteet eivät kuitenkaan ole staattisesti pysyviä, vaan ne muuttuvat ja vaihtuvat ajan myötä oppimisen

seurauksena vuorovaikutustilanteissa ja niillä suora vaikutus hänen käyttäytymiseensä vuorovaikutustilanteissa (Aho & Laine, 1997, 80-81).

Kysyessäni millä tavoin haastateltavani keräävät voimavaroja työssä jaksamiseen, vastauksista nousi esille seuraavanlaisia tapoja kerätä voimavaroja; lepääminen, itsensä kehittäminen ja kouluttaminen sekä ylipäättänsä opiskelu, jonka kautta on mahdollisuus tavata muiden ammattialojen ihmisiä. Tärkeäksi voimavaraksi koettiin myös oma taiteellinen työ ja oman fyysisen ammattitaidon ylläpitäminen. Voimavaroja toivat myös oppilaat ja heidän edistymisensä. Oman työssä jaksamisen kannalta oli myös tärkeää omien töiden eli tanssin unohtaminen hetkeksi, pyrkien tekemään jotain tanssialan ulkopuolista. Yksi haastateltavista mainitsi tärkeäksi puhumisen, kirjoittamisen ja liikkumisen, omien rajojen etsimisen, jota toivoi myös työnantajan kunnioittavan.

Tekemäni työssä jaksamis- kyselyn vastauksista kävi ilmi, että haastattelemani tanssinopettajat keräävät voimavaroja omaan työssä jaksamiseen hakeutumalla jatkokoulutukseen ja kehittämällä omaa ammatillista osaamistaan. Ammatillinen kouluttautuminen ja ammattitaidon ylläpitäminen sekä omien taitojen ajan tasalla pitäminen antoivat mahdollisuuden tavata muiden ammattialojen ja oman ammattialan edustajia. Tutkimuksessaan ”Kohti virtuaalisia oppimisympäristöjä”(1996,17) tutkijat Eero Pantzar ja Timo Väliharju esittävätkin tyypillisiä syitä aikuiskoulutukseen osallistumiseen. Tyypillisiä syitä ovat mm. ammatilliset syyt, itsensä sivistäminen ja sosiaaliset kanssakäymiseen liittyvät syyt.

Halu kehittyä ammatillisesti ja tietoisuus omalla ammattikentällä tapahtuvista muutoksista ja uudistuksista ajaa tanssinopettajan kouluttautumaan ja hankkimaan lisää ammatillista pätevyyttä ja osaamista. Halu kouluttautua lähtee opettajasta itsestään ja motivaatio muodostuu opettajan omista ammatillisista tarpeista.

Koulutus tarjoaa välineitä selviytyä ammatin mukanaan tuomista haasteista, mutta on eri asia miten tätä saatua tietoa ja taitoa sovelletaan käytännössä ja millaisia mahdollisuuksia tanssinopettajalla on soveltaa saatua tietoa käytännön työssään.

Ammatillinen kasvu on työtilanteisiin sidoksissa olevaa oppimista. Työssä oppiminen perustuu yksilön ja hänen toimintaympäristönsä vuorovaikutukseen. Tiedonluomisen toiminnot syntyvät yhteisten tavoitteiden toteuttamisesta ja yhteistyön tuloksena. Ammattiura on tulosta erilaisten verkostojen ja ihmissuhteiden toiminnasta ja niissä tapahtuvista muutoksista ja oppimisesta. Jotta vuorovaikutukseen perustuva ammattiura kehittyisi, yksilö tarvitsee työssään ihmissuhteita, joille on tyypillistä keskinäinen riippuvuus, vastavuoroisuus ja molemminpuolisuus. Vuorovaikutteisen uran kehittyminen vaatii sekä valmiutta pitää ihmissuhteita oppimisen ja kehittymisen lähteinä että yksilöltä ihmissuhdetaitojen hallintaa. (Ruohotie, 1998, 86 -89).

Kysyessäni miten tärkeää vuorovaikutus on freelancer tanssinopettajan työssä ja mikä on vuorovaikutuksen merkitys freelancer tanssinopettajan työssä eli millä tavoin tanssinopettajat jakavat ajatuksia ja näkemyksiä kollegojensa kanssa, kyselyyn osallistuneet tanssinopettajat kokivat sen tärkeänä ja olennaisena osana freelancer tanssinopettajan työtä. Vastauksista kävi ilmi, että asioiden jakaminen ja niistä puhuminen työyhteisössä auttaa omaa ajattelua vaikeista tilanteista ja antaa vinkkejä omaan opetukseen. Freelancer tanssinopettajat jakavat ajatuksia ja ideoita, tekemäni työssä jaksamis kyselyn mukaan, työpaikan ulkopuolisten kollegojen kanssa, mutta myös työyhteisössä omien kollegojen kanssa työajalla tai työajan ulkopuolella. Silti tanssinopettajan työtä ei ollut koettu tehtävän yksin, vaan se on antanut mahdollisuuden tuntee taitavia ja ammattinsa osaavia työtovereita.

4.4 Työstä saatu palaute ja yleinen ammatillinen arvostus

Työssä jaksamis- kyselystä tekemiäni havaintojen mukaan freelancer tanssinopettajat saavat palautetta varsinkin oppilailtaan. Palaute on luonteeltaan positiivista, suoraa, vilpitöntä ja spontaania. Palaute näkyy konkretiassa esim. piirustuksina opettajalle, sanoina ja kiitoskortteina lukukauden lopussa. Palautetta saadaan oppilailta tanssisarjoista ja opettajan tunnille valitsemista musiikeista. Eräs työssä jaksamis- kyselyyn osallistunut tanssinopettaja pohti, omista positiivisista kokemuksistaan huolimatta, että suomalainen perusluonne voi osaltaan vaikuttaa palautteeseen ja sen antamiseen. Toisia ei kehua turhaan, eikä varsinkaan liikaa.

Yhden työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneen tanssinopettajan sanoja lainatakseni; ”*negatiivista palautetta ei kuitenkaan helposti tulla sanomaan, vaan yksinkertaisesti sitten lopetetaan tunnit*”.

Oppilaiden vanhemmat tulevat usein antamaan palautetta opetustuntien päätteeksi koskien oppilaiden ajatuksia ja kokemuksia opetuksesta. Palautetta annetaan myös silloin, kun tanssiharrastus on tukenut lapsen fyysistä tai psyykkistä kehitystä. Työnantajalta palautetta saadaan harvoin ja jos palautetta annetaan, on se luonteeltaan negatiivista. Palautetta työnantajalta tulee mm. oppilasmääristä harrastusryhmissä. Palautetta saadaan myös kollegoilta ja oppilaiden vanhemmilta, jotka saattavat tulla kertomaan, mitä mieltä hänen lapsensa on ollut tanssinopettajan tunneista.

Palautteen saaminen tehdystä työstä on suorassa yhteydessä tanssinopettajan työmotivaatioon. Teoksessaan Opettaja ja työyhteisö tutkija Lea Himberg näkee emotionaalisen tuen toisen kuulemisena ja hyväksymisenä. Hän kokee, että myönteisen palautteen antaminen on myös emotionaalista tukea. Lähes kaikissa tutkimuksissa on todettu Himbergin mukaan, että myönteistä palautetta saadessaan ihmiset etsivät ratkaisuja yhteisiin ongelmiin.

Tunnustus hyvin tehdystä työstä ilahduttaa ja lisää suorituskäsitteitä. Palaute antaa mahdollisuuden nähdä asioita ulkopuolisen silmin. Se antaa eväitä oman työn kehittämiseen ja auttaa jaksamaan työssä. Opettajana kokevat saavansa arvostusta tekemästään työstä. Kokevat olevansa arvokas osa toimivaa työyhteisöä. (Himberg, 1996, 48–49.)

Tanssinopettajat arvioivat toistensa opetusta oppilaidensa kautta. Tämä näkyy esim. tilanteissa, joissa tietty oppilasryhmä siirtyy opetettavaksi yhdeltä opettajalta toiselle.

Tällainen hierarkia ei vain asemoi opettajaa osaksi ammatillisen yhteisön jatkumoa, vaan määrittelee opetuksen normit: miten tanssia tulee opettaa, mikä on oikein ja mikä on väärin missäkin opetuksen vaiheessa. (Löytönen, 2004, 223.)

Työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneet tanssinopettajat kokevat saavansa arvostusta varsinkin oppilaiden taholta ja heidän vanhemmiltaan, näkyen mm. omien elämän kokemusten jakamisena opettajan kanssa. Arvostusta saadaan myös niiltä ihmisiltä, jotka todella tietävät mitä tanssinopettajan työ on ja miten me sitä teemme. Muilta tanssialan opettajilta saadaan arvostusta mm. opetukseen liittyvillä pohdintoilla ja mielipiteenvaihdolla. Muiden työtoverien kesken arvostus voi varioida opetusalaan riippuen. Esimerkkinä tästä hän antoi tilanteen, jossa nykytanssi opettaja ei välttämättä arvosta opettajaa, joka opettaa liian viihteellistä ja kaupallista puolta kuten jazztanssi ja showtanssi, jota työssä jaksamis kyselyyn osallistunut tanssinopettaja edustaa.

Epäarvostusta koettiin tietämättömien työnantajien osalta, joka ilmenee pieninä palkkatarjouksina ja suhteettomina vaatimuksina työn suhteen.

Kirjassa ”Keskusteluja tanssi-instituutioiden arjesta” tutkija Teija Löytönen tarkastelee opettajantyön myyttejä Asko Karjalaisen teoksen ”Ammattitaidon myytti opettajayhteisössä ” pohjalta, jonka mukaan opettajantyön yksityisyys on yhteisön määrittämä työrauhan takaava suojamuuri. Arviointi tilanteessa opettajan yksityisyys

raottuu ja hänen ammattitaitonsa paljastuu kollegoille oppilaiden osaamisessa. Yksinäisyys yksityisyyden suojana merkitsee tanssinopettajalle yhtäältä vapautta toimia opetustilanteessa itsenäisesti, toisaalta se voi merkitä välinpitämättömyyttä, joka näkyy toisia kohtaan osoitetun kiinnostuksen ja auttamishalun puuttumisena. (Löytönen, 2004, 230 -235.)

Työssä jaksamis-kyselyn vastausten pohjalta tekemiäni havaintojen pohjalta tanssinopettajan ammatin arvostuksen ei koeta olevan samalla tasolla muiden alojen opettajien arvostuksen kanssa, jos arvostuksen puutteen merkkinä pidetään esim. sitä, että tämän alan työt ovat edelleenkin pätkätöitä, joissa työntekijän on oltava valveutunut omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan sekä pidettävä huoli omista eduistaan. Eräs työssä jaksamis- kyselyyn osallistuneen tanssinopettaja koki, että yhteiskunnallinen arvostus on sidoksissa taidetanssiin (nykytanssi/klassinen baletti), joka näkyy taidetanssille myönnettyinä apurahoina ja tukina. Yhteiskunnan arvostus tanssitaidetta kohtaan koettiin vähäisenä tai lähes olemattomana, joka näkyi keskustelun puutteena yhteiskunnassa puhuttaessa tanssialan palkkauksesta. Vastauksista kävi myös ilmi, että tietämättömyys työn luonteesta ja sen vaativuudesta vaikuttaa osaltaan tanssinopetustyön yhteiskunnalliseen arvostukseen. Työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneet freelancer tanssinopettajat kokivat että tanssinalan ulkopuoliset ihmiset eivät osaa nähdä tanssinopettajan työtä työnä vaan harrastuksena, joka näkyy hämmästelynä ja ihmettelynä. Yhteiskunnallista ja yleistä arvostusta puolestaan nähtiin lisäävän opettajan oma usko tanssinopettajan työhön ja halu tehdä sitä. Opettajien jaksaminen on sidoksissa siihen, että heitä arvostetaan ja tuetaan oman alansa ammattilaisina (Willman, 2000).

www.uta.fi/laitokset/kirjasto/oppimiskeskus/verkkoaineisto/kasv/wilman.pdf

4.5 Hyvä työnantaja

Suomen Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto jakaa vuosittain reilun työnantajan sertifikaatin kulttuurin alalla toimivalle työnantajalle. Valintaperusteita reiluimmalle työnantajalle ovat mm. ammattitaito, sopimusten ja lakien noudattaminen, työntekijöiden arvostus, työilmapiiriin satsaaminen sekä työnantajaliittoon kuuluminen. Pyytäessäni työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneita opettajia kuvailemaan hyvää työnantajaa esille nousi seuraavanlaisia piirteitä ja ominaisuuksia, jotka tekevät ”hyvän työnantajan” ja joista osa esiintyy valintaperusteina joiden avulla Suomen Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto valitsee vuoden reiluimman työnantajan:

- rehellisyys
- toiminta inhimillistä ja ihmistä kunnioittavaa
- luottamus työntekijään
- kohtelee alaisiaan yhdenvertaisina työtovereina
- loogisuus
- johtamis- ja organisaatio kyky
- tasapuolisuus ja suoruus
- kannustaa lisäkoulutukseen
- tarjoaa etenemismahdollisuuksia ja haasteita
- työehtosopimuksen noudattaminen
- perehdyttää uudet työntekijät ”talon tavoille”
- asianmukaisuus ja ammattimaisuus
- kuuntelee palautetta ja toteuttaa niitä
- maksaa palkan

Pyrkiessään noudattamaan yllä mainittuja ominaisuuksia työnantaja voi vaikuttaa omien työntekijöidensä opetuksen laatuun, kannustaen

omalla toiminnallaan alaisiaan työyhteisön kehittämiseen ja eteenpäin viemiseen.

Rehtorilla on merkittävä asema perehdyttäessä uutta opettajaa työyhteisöön. Joidenkin tanssikoulujen pienimuotoisuuden takia rehtori saattaa joissain tapauksissa olla ainut kollega, jonka kanssa vaihtaa mielipiteitä ja ajatuksia, tai ylipäättänsä saada palautetta tekemästään työstä. Ainut henkilö, jonka kanssa jakaa näkemyksiä ja jolta pyytää apua ja tukea ristiriitatilanteissa. Hyvä rehtori johtaa alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Luo yhteishenkeä ja antaa mahdollisuuden opettajille tuoda omia näkemyksiään esille. Pyrkii kuuntelemaan alaisiaan ja arvostaa heidän ammattitaitoaan. Kannustaa ja rohkaisee alaisiaan kouluttautumaan ja päivittämään omaa ammattiosaamistaan. Luo omalla persoonallaan vallitsevan ilmapiirin, kannustaen ei lannistaen. Kirjassaan Opettaja ja työyhteisö tutkija Lea Himberg toteaaakin, että ne johtajat, jotka ovat aktiivisesti kiinnostuneita alaistensa hyvinvoinnista, eivät eristäydy ja kehittävät vuorovaikutustaitojaan, ovat samalla vuorovaikutusmallina muulle työyhteisölle, vaikuttaen näin välillisesti työyhteisön vuorovaikutustaitoihin. Himbergin mukaan taitava johtaja vaihtelee johtamistyyliään tilanteittain ja koska hänellä on valtaa työyhteisöön heijastuu hänen persoonansa työyhteisön toimintaan. (Himberg 1996, 38- 40.)

Puhuttaessa hyvästä työnantajasta yhteiseksi tekijäksi työssä jaksamis- kyselyyn osallistuneiden opettajien vastauksista nousi se, että työnantajan tulisi noudattaa Suomen Tanssitaiteilijain Liiton (STTL) tanssinopettajan työehtosopimusta ja palkkausjärjestelmää tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kohdalla. Tärkeää olisi myös maksaa palkat ajallaan ja maksaa työntekijöille asianmukaista palkkaa. Tärkeänä nähtiin myös luottamus työntekijää kohtaan, arvostus ja mahdollisimman hyvien ja mutkattomien puitteiden järjestäminen tanssin opetustyölle. Työnantaja nähtiin oman työn kannustajana ja henkisenä tukijana, joka antaa edellytyksiä edetä

omalla ammattiurallaan kouluttamalla alaisiaan ja tarjoten haasteita. Yksi työssä jaksamis- kyselyyn osallistuneista freelancer tanssinopettajista koki, että haasteiden ja etenemismahdollisuuksien tarjoaminen omalla ammattialalla saattaisi vaikuttaa positiivisesti opetuksen laatuun. Tarvittaessa hyvä työnantaja pystyy ja haluaa ottamaan vastaan uusia ideoita alaisiltaan, ja pyrkii pohtimaan uusien ideoiden toteuttamismahdollisuuksia.

4.6 Kokemukset tanssinopettajan työstä

Lopuksi pyysin työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneita opettajia listaamaan positiivisia ja negatiivisia kokemuksia työstään. Puhuttaessa positiivisista kokemuksista, kyselyyn osallistuneet tanssinopettajat pitivät tanssinopettajan työtä hyvin ihmisläheisenä työnä ja työskentely lasten parissa koettiin hyvin palkitsevana. Mahdollisuus nähdä lasten kehittyvän taidollisesti ja mahdollisuus nähdä lasten innostus omaa tanssiharrastusta kohtaan Tärkeää työn kannalta oli myös luovuus ja mahdollisuus työskennellä itsenäisesti. Negatiivisia puoliksi kyselyyn osallistuneet freelancer tanssinopettajat mainitsivat muun muassa työn sijoittumisen ilta aikaan sekä työn pätkittäisyyden eli työ sijoittuu elokuun alusta toukokuun loppuun, joka osaltaan luo epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Toisaalta myös negatiivisen oppimisasenteen omaavat oppilaat, koettiin työn negatiivisiksi puoliksi. Yhden työssä jaksamis-kyselyyn osallistuneen opettajan kokemukset toimimisesta tanssinopettajan olivat pääsääntöisesti positiivisia. Hän oli kokenut väsymyksen hetkiä, mutta laittaessaan negatiiviset ja positiiviset kokemukset vaakalaudalle, niin positiiviset kokemukset ja elämykset veivät voiton.

Positiivisiksi asioiksi koettiin mm.;

- oppilaiden taidollinen edistyminen ja kehittyminen
- oppilaiden arvostus/ihailu opettajaa/opettajan taitoja kohtaan

- motivoituneet, avoimet ja vilpittömät oppilaat
- vuorovaikutuksen luonnollisuus oppilaiden kanssa
- tutkitaan asioita yhdessä, ollaan oppilaiden kanssa asioiden äärellä
- itsenäinen työ, jota voi tehdä onnistuneesti monella tavalla
- ihmisläheisyys, työtä ihmisten parissa
- luovuus, luova työ
- oppilaiden into ja suoritus
- positiivinen palaute esimieheltä tai kollegalta

Negatiivisiksi asioiksi koettiin;

- turhautuminen opetuksessa
- negatiivisen asenteen omaavat oppilaat
- ongelmat koulun taholta esim. tuntijärjestelyt
- iltapainotteinen työ
- oman puolensa pitäminen ja omien etuuksien toteutumisen aktiivinen valvominen
- määräaikaisuus työsuhteissa, epävarmuus
- työnantajapuolen rikkomukset
- muiden lokerointi, ei voi olla oma itsensä
- vuorovaikutuksen puute opettaja/kasvattajayhteisössä
- kykenemättömyys keskusteluun avoimesti
- riittämättömyyden tunteet, ”*opettajakin on vain ihminen*”
- oppilaiden odotukset

5 POHDINTA

Vuorovaikutuksellisuus on tärkeää opettajan työn ja työssä jaksamisen kannalta. Se tarjoaa mahdollisuuden kehittää itseään ja kommunikoida oman alansa ammattilaisten kanssa. Tanssinopettajat kokevat hakeutuminen osaksi tanssiyhteisöä positiivisena. Vuorovaikutusta tapahtuu työyhteisön sisällä ja sen ulkopuolella mm. ystävät ja työyhteisön ulkopuoliset kollegat.

Tanssinopettajat kokevat vuorovaikutuksen ja ajatusten jakamisen kollegojen kanssa tärkeänä voimavarana. Tämä kuitenkin toteutuu harvoin ja tapaamiset tanssinopettajien kesken ovat epäsäännöllisiä, freelancer tanssinopettajien työn luonteen vuoksi. Opetuksellisten ideoiden jakaminen koetaan hyvänä ja on olennaista, että myös opetukseen ja työyhteisöön liittyviä ongelmakohtia pohditaan yhdessä. Luottamus on olennaisena osa vuorovaikutusta.

Pienissä tanssiyhteisöissä on suotavaa keskustella työyhteisön ja tanssikoulun tilasta, pohtia yhdessä oman työyhteisön toimivuutta, vahvuuksia ja heikkouksia. Toimiakseen tällainen keskustelukulttuuri vaatii keskinäistä luottamusta, uskallusta ja ennen kaikkea rehellisyyttä, uskallusta tarttua myös ongelmakohtiin ja avoimesti keskustella työyhteisön kehitysnäkymistä. Mielenkiintoiseksi kysymykseksi nouseekin, millä tavoin tällaisen keskustelukulttuurin syntyä ja sen kehittymistä voitaisiin edesauttaa.

Keskusteluun työyhteisön sisällä liittyy tiettyä varovaisuutta. Tämä osaltaan heijastelee keskustelukulttuuria, joka työyhteisössä vallitsee. Se kertoo myös tietynlaisista rooleista ja rooliodotuksista työyhteisössä. Arvoista, jotka vallitsevat kyseisessä työyhteisössä

Freelancer tanssinopettajana voin vaikuttaa omaan työhöni suurelta osin itse, mutta varsinaiseen opetuksen suunnitteluun ja sen toteutukseen vaikuttavat eri opetusyksiköiden arvot, asenteet ja muotoutuneet käytännöt. On otettava huomioon oppilaiden taidolliset ja tiedolliset edellytykset. Opettajan on kyettävä muokkaamaan opetusta vastaamaan oppilaiden lähtötasoa. Opettajan tulee olla joustava, ja kyettävä muokkaamaan opetusta vastaamaan tanssikoulujen hyväksytyjä ja hyväksi koettuja opetuskäytäntöjä. Oppilaat omalla käytöksellään ja toiminnallaan välittävät niitä arvoja ja asenteita, jotka heijastuvat tanssikoulun toiminnassa ja opetuksessa. Myös yhteistyö muiden samassa koulussa toimivien tanssinopettajien kanssa avartaa niitä päämääriä ja tavoitteita, jotka ohjaavat koulun toimintaa.

Oman opettajan työn kannalta olisi tärkeää oppia kohtaamaan omista näkemyksistä poikkeavia mielipiteitä ja näkemyseroja tasapuolisesti. Tulisi suhtautua näkemyseroihin rakentavasti, kokematta niitä uhkana omalle toiminnalleen. Toimiva työyhteisö koostuu yksilöistä ja yksilöllisyyden mukanaan tuomat erot monipuolistavat ja värittävät työyhteisöä. Toimivassa työyhteisössä ei konflikteiltakaan voida välttyä. Konfliktit osaltaan lujittavat työyhteisöä ja työyhteisössä vallitsevia ihmissuhteita. Konfliktit toimivat voimavarana, luoden uutta ja lujittaen yhteisiä päämääriä.

Opinnäytetyössäni pureduin tanssinopettajan työssä jaksamiseen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Opetustyön yksinäisyys tuli ilmi vertaiskontaktien puutteena ja työn luonteen luomasta mahdottomuudesta pitää yllä aktiivista keskustelukulttuuria tanssinopettajien välillä. Keskustelua opetus- ja opetusjärjestelyistä käydään kiivaasti työnantajan järjestämissä opettajan kokouksissa, mutta ei ole välttämättä aikaa eikä resursseja järjestää keskustelua tanssikoulun yleisistä kehitys- ja tulevaisuusnäkökymistä. Opetuksen yhteinen suunnittelu ja yhteisten suuntaviivojen asettaminen yksityisen tanssikoulun toiminnalle ja opetukselle on hyvin vähäistä

tai lähes olematonta, jos työntekijät eivät osaa sitä vaatia tai, jos työnantaja ei luo mahdollisuuksia tällaiselle yhteiselle suunnittelulle. Mielenkiintoista olisikin pohtia millainen keskustelukulttuuri yksityisissä tanssikouluissa vallitsee ja pohditaanko yhteisiä ongelmia ja pulmakohтия yhdessä ja missä määrin yksittäinen tanssinopettaja voi vaikuttaa tanssikoulun päätöksentekoon ja tulevaisuuden näkyisiin.

LÄHTEET

Aho, S & Laine, K. 1997. Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Kustannusyhtiö Otava, Helsinki.

Anttila, M. & Juvonen, A. 2002. Kohti kolmannen vuosituhannen musiikkikasvatusta. Joensuun yliopistopaino.

Friman, T. ja Komi, T. 2006 Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas. Luovien alojen pätkätyöläisille ja yrittäjille. Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry. Aurasen Kirjapaino, Aura.

Himberg, L. 1996. Opettaja ja työyhteisö - huomaa, ymmärrä, uskalla. WSOY, Juva

Hännikäinen, M. & Rasku-Puttonen, H.(toim.). 2006. Kasvatusvuorovaikutus. Vastapaino, Gummerus Kirjapaino, Vaajakoski.

Jaksaminen opetus- ja kasvatustyössä. 2009. Viitattu 1.5.2009.

www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/Jaksaminen%20opetustyossa.doc

Jännes, L. 1998. ”Tanssiko muka työtä?”. Selvitys tanssitaiteilijoiden työllistymiseen vaikuttavista rakenteellisista tekijöistä. Teatterikorkeakoulun Työllistymispalvelut. Teatterikorkeakoulun täydennyskoulutuskeskus.

Kansanen, P., Uusikylä, K. (toim.) & Byman, R. 2002. Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia. PS-kustannus, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Lakso, S. Kutsumuksen hinta. STTL:n jäsentutkimus 2004. Viitattu 1.5.2009.

www.teme.fi/sttl/liitteet/nyt/kutsumus.doc

LIITOS, Suomen tanssitaiteilijain liitto ry:n jäsenlehti 1/2008

Löytönen, T. 2004. Keskusteluja tanssi-instituutioiden arjesta. Yliopistopaino, Helsinki.

Willman, A., Opettaja jaksaminen puntarissa: opettajuuden rajoja etsimässä. 2002. Viitattu 1.5.2009.

www.uta.fi/laitokset/kirjasto/oppimiskeskus/verkkoaineisto/kasv/willman.pdf

Jokiniemi, S. & Ruuska H-R. Opettajan työssä jaksamisen moninaisuus.2002. Viitattu 1.5.2009.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10547/sannajok.pdf?sequence=1>

Pantzar, E. & Väliharju, T. 1996. Kohti virtuaalisia oppimisympäristöjä. Avoimet oppimisympäristöt aikuisten ammatillisen oppimisen puitteina. Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Ruohotie, P., Kulmala, J. ja Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos-esteitä ja edistäjiä. Hakapaino Oy, Helsinki.

Sallinen, P. & Malinen, A. (toim.), Tirri. 2002. Opettajuus muutoksessa. Aikuiskasvatuksen vuosikirja. Kansanvalistusseura ja aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Helsinki.

Sarje, A.(toim.), Hartojoki, J. 2004. Tanssintutkimusta Kuopiosta 2003. Tanssin arvoista ja harrastajien tanssikokemuksista. KOPIJYVÄ OY, Kuopio.

Sosiokonstruktivismi. 2008. Virtuaalinenammattikorkeakoulu. Viitattu 4.4.2008.

<http://www.amk.fi/opintojaksot>

Sosiokonstruktivismi.2008. Mediakasvatuskeskus, soveltavan kasvatustieteen laitos.

Viitattu 4.4.2008. http://www.edu.helsinki.fi/media/hella_luku.pdf.

Sosiokonstruktivismi. 2008. Savonlinnan opettajankoulutuslaitos, Joensuun yliopisto.

Viitattu 4.4.2008.

http://sokl.joensuu/aineistot/kasvatustiede/Jorma_Enkenberg/OPPIJAOPPIYMP

Uusitalo, H.1997. Tiede, tutkimus ja tutkielma- Johdatus tutkielman maailmaan.
WSOY, Juva.

Yhteistoiminnallinen oppiminen. 2008. Kuopion yliopisto. Viitattu 4.4.2008.
<http://www.uku.fi/avoin/hoitodida/opinnake.html>

LIITTEET

Liite 1. Työssä jaksamis-kysely freelancer tanssinopettajille

Työssä jaksamis-kysely

01.11.07

Hei!

Olen valmistunut 2002 tanssinopettajaksi ja toiminut tanssin sivutoimisena tuntiopettajana yksityisissä tanssikouluissa ja kansalaisopistoissa. Tällä hetkellä suoritan tanssinopettajan amk – muuntokoulutusta Savonia – ammattikorkeakoulussa Kuopion Musiikki – ja tanssiakatemian yksikössä.

Työssäni olen joutunut pohtimaan omaa fyysistä ja psyykkistä työssä jaksamista ja käynyt lukuisia keskusteluja työn kuormittavuudesta, jonka seurauksena kiinnostuin tekemään opinnäytetyöni aiheesta tanssinopettajan työssä jaksaminen.

Toivon, että sinulla olisi aikaa ja jaksaisit vastata tekemääni kyselyyn ja näin auttaisit minua saamaan ajankohtaista tietoa työssä jaksamisesta tanssinopettajan työssä. Olisitko ystävällinen ja palauttaisit kyselyn minulle 28.02.08 mennessä sähköpostiini, mia.tiih@wlanmail.com.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen, Mia

Tiihonen

Työssä jaksamiskysely

Vastaaminen kyselyyn

Tällä kyselyllä on tarkoitus selvittää asioita, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen. Kyselyllä hankitaan, joita tarvitaan työn ja työyhteisön kehittämisessä.

Toivon, että mietit vastauksia rauhassa vastaamalla huolellisesti ja rehellisesti jokaiseen kysymykseen. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisena. Sinun panoksesi on tärkeä.

Rastita sopiva vaihtoehto

1. Vastaajan ikä: _____

2. työkokemus vuosissa

1-5 vuotta

5-10 vuotta

10–20 vuotta

yli 20 vuotta

3. Sukupuoli

nainen

mies

4. Peruskoulutus

kansakoulu peruskoulu

keskikoulu

ylioppilastutkinto

5. Ammatillinen koulutus

ammatillinen opisto

ammatillinen oppilaitos

amk

yliopisto

_____ muu, mikä?

6. Opetusaine

klassinen baletti

nyky/jazztanssi

lastentanssi

muu, mikä?

7. Millainen on työtilanteesi tällä hetkellä?

8. Vastaa omin sanoin alla oleviin kysymyksiin. Voit jatkaa vastauksiasi erilliselle liuskalle kyselyn loppuun.

9. Mitkä tekijät ja seikat vaikuttavat työssä jaksamiseesi?

10. Mitä kaipaat työltäsi?

11. Millä tavoin keräät voimavaroja jaksamiseen työssäsi?

12. Miten ja millaista palautetta saat työstäsi?

13. Koetko, että sinua arvostetaan alasi ammattilaisena esim. muiden työtoverien, sukulaisten, esimiehesi, oppilaittesi, ystäviesi, muiden alojenopettajien tai yhteiskunnan taholta?

14. Miten arvostus ilmenee/ ei ilmene?

15. Hyvä työnantaja? Mitä ominaisuuksia hyvä työnantaja pitää sisällään?

16. Hyvän työyhteisön tunnusmerkit?

17. Oletko kärsinyt työuupumuksesta tai stressistä?

18. Miten oma fyysinen ja psyykinen jaksaminen vaikuttaa työhösi tanssinopettajan? Millä tavoin se vaikuttaa opettamiseen, oppilaittesi oppimismotivaatioon ja oppimiseen?

19. Miten tärkeää vuorovaikutuksellisuus on työssäsi? Esim. jaatko ajatuksia ja näkemyksiä kollegojesi kanssa?

20. Kokemuksesi työstä tanssinopettajat? Positiiviset / negatiiviset?

