

**Anna Pirnes**

**HILJAINEN TIETO KUULUVIIN**

**Uuden pianonsoitonopettajan työhön perehdyttäminen**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**

**Musiikin koulutusohjelma**

**Huhtikuu 2014**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Aika</b> Huhtikuu 2014	<b>Tekijä/tekijät</b> Anna Pirnes
<b>Koulutusohjelma</b> Musiikki		
<b>Työn nimi</b> HILJAINEN TIETO KUULUVIIN. Uuden pianonsoitonopettajan työhön perehdyttäminen		
<b>Työn ohjaaja</b> Riitta Kossi, Kirsti Rasehorn		<b>Sivumäärä</b> 35 + 3
<b>Työelämäohjaaja</b>		
<p>Opinnäytetyössäni selvitettiin teemakyselytutkimuksen avulla, kuinka tällä hetkellä Suomen musiikkiopistoissa hoidetaan uusien pianonsoitonopettajien perehdyttäminen, ja kuinka sitä mahdollisesti voisi parantaa. Laadullisen tutkimukseni kohteena olivat pääasiassa vastavalmistuneet pianonsoitonopettajat, jotka ovat olleet työelämässä vasta muutaman vuoden ajan. Sain kahdeksan vastausta sähköiseen kyselyyni, jonka tein Webropol-ohjelmalla.</p> <p>Työhön perehdyttämisen ohella työssäni käsiteltiin myös pianonsoitonopettajan hiljaista tietoa. Selvitin haastattelujen avulla millaista hiljaista tietoa pianonsoitonopettajalla voi olla ja mistä eri osa-alueista sitä kertyy. Hiljaisen tiedon kertymisen lisäksi pohdin kuinka tätä tietoa voisi siirtää. Siirtämiseen liittyen käsittelin työssäni myös mentorointia, joka on yksi hyvä keino sekä perehdyttämiseen että hiljaisen tiedon eteenpäin jakamiseen.</p>		
<b>Asiasanat</b> Hiljainen tieto, mentorointi, perehdyttäminen, pianonsoitonopetus		

## ABSTRACT

<b>Unit</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Date</b> April 2014	<b>Author/s</b> Anna Pirnes
<b>Degree programme</b> Musiikki		
<b>Name of thesis</b> MAKING TACIT KNOWLEDGE AUDIBLE. Work orientation of a new piano teacher		
<b>Instructor</b> Riitta Kossi, Kirsti Rasehorn		<b>Pages</b> 35 + 3
<b>Supervisor</b>		
<p>This thesis work examined with a thematic questionnaire how work orientation of conservatories is functioning among piano teachers in Finland and how to make it better. The object of this qualitative research were primarily newly graduated piano teachers, who have been in the working life only for a few years. The research data was collected with an electronic survey questionnaire using a Webropol form. The questionnaire was answered by 8 piano teachers.</p> <p>In addition to work orientation I examined with interviews what piano teacher's tacit knowledge is and where they can gain it. I also considered how to transfer this tacit knowledge. In this context I discussed mentoring, which is a good way to orientate and to share tacit knowledge forward.</p>		
<b>Key words</b> Mentoring, piano pedagogy, tacit knowledge, work orientation		

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Lainsäädäntö perehdyttämiseen</b>	<b>4</b>
2.1.1 Työsopimuslaki	4
2.1.2 Työturvallisuuslaki	5
2.1.3 Yhteistoiminta	6
<b>2.2. Perehdyttämisen hyödyt</b>	<b>7</b>
<b>3 HILJAINEN TIETO</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Hiljainen versus näkyvä tieto</b>	<b>8</b>
<b>3.2 Hiljainen tieto soittotunnin rakentajana</b>	<b>10</b>
<b>3.3 Pianonsoitonopettajan hiljainen tieto</b>	<b>11</b>
<b>3.4 Hiljaisen tiedon kertyminen ja siirtäminen</b>	<b>13</b>
<b>3.5 Mentorointi</b>	<b>14</b>
3.5.1 Mentorin ja aktorin vuorovaikutussuhde	16
<b>4 KYSELYTUTKIMUS JA TULOSTEN ANALYSOINTI</b>	<b>19</b>
4.1 Tutkimuksen taustaa	19
4.2 Kohdejoukko	19
4.3 Kyselylomaketutkimus	20
4.4 Vastajat	21
4.5 Tulosten analysointia	22
4.5.3 Asioita, joihin toivottiin opastusta	25
4.5.4 Perehdyttäminen	26
4.5.6 Perehdyttämiseen käytetty aika ja perehdyttämismenetelmät	28
4.5.7 Asioita, joista uusi työntekijä on itse joutunut ottamaan selvää	29
4.5.8 Yhteistyö ja käytänteet työpaikalla	30
<b>5 POHDINTA</b>	<b>33</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>35</b>
<b>LIITTEET</b>	
<b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Perehdyttämisen kokonaisuus	3
KUVIO 2. Didaktinen kolmio	10
KUVIO 3. Vastajien ikäjakauma	21
KUVIO 4. Nykyisessä työpaikassa oltu aika	22

KUVIO 5. Kuka perehdyttämisen on hoitanut?	28
KUVIO 6. Mitä perehdyttämismenetelmää tai -menetelmiä pääasiassa käytettiin?	29

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1. Onko työ ollut sellaista kuin kuvittelitkin?	24
TAULUKKO 2. Millaista perehdyttämisesi on ollut?	26
TAULUKKO 3. Kuinka hyvin sinut on perehdytetty seuraaviin asioihin?	27
TAULUKKO 4. Minkä verran perehdyttämiseen käytettiin mielestäsi aikaa?	28
TAULUKKO 5. Kuinka hyvin olet mielestäsi päässyt jo perille talon tavoista ja käytänteistä?	31

## 1 JOHDANTO

Vastavalmistunut pianonsoitonopettaja kohtaa työelämään siirtyessään monta aivan uutta ja vierasta asiaa. On paljon käytäntöjä, tapoja ja tottumuksia, joita ei voi oppia kuin työpaikalla työnantajan tai kollegoiden avustuksella. Oman kokemuksen ja käsitysteni perusteella musiikinalalla työhön perehdyttämiseen ei kuitenkaan vielä kiinnitetä riittävästi huomiota. Kokeneilla pianonsoitonopettajilla on valtavat kokoelmat sekä henkilökohtaista että työyhteisön käytänteisiin liittyvää tietoa ja taitoa. Suuri osa tästä on niin sanottua hiljaista tietoa, jota voi olla vaikea pukea sanoiksi. Olisi tärkeää, että tämä tietämys jaettaisiin vasta työuraansa aloitteleville nuorille opettajille ennen kuin vanhempi kollega eläköityy tai siirtyy uusiin työtehtäviin. Omia tietoja ja kokemuksia jakamalla he auttaisivat nuoria opettajia pääsemään nopeammin ja helpommin kiinni uuteen työhön ja työyhteisöön, mikä olisi tietenkin pelkästään voitto sekä työnantajalle että uudelle työntekijälle.

Olen opinnäytetyössäni selvittänyt teemakyselytutkimuksen avulla, kuinka tällä hetkellä Suomen musiikkiopistoissa hoidetaan uusien pianonsoitonopettajien perehdyttäminen, ja kuinka sitä mahdollisesti voisi parantaa. Laadullisen tutkimukseni kohteena ovat pääasiassa vastavalmistuneet pianonsoitonopettajat, jotka ovat olleet työelämässä vasta muutaman vuoden ajan. Työhön perehdyttämisen ohella käsittelen työssäni myös pianonsoitonopettajan hiljaista tietoa. Olen selvittänyt haastattelujen avulla, millaista hiljaista tietoa pianonsoitonopettajalla voi olla ja mistä eri osa-alueista sitä kertyy. Hiljaisen tiedon kertymisen lisäksi pohdin, kuinka tätä tietoa voisi siirtää. Siirtämiseen liittyen käsittelen työssäni myös mentoointia, joka on yksi hyvä keino sekä perehdyttämiseen että hiljaisen tiedon eteenpäin jakamiseen.

Muilla aloilla, kuten yritysmaailmassa ja terveydenhuollon piirissä, perehdyttäminen ja hiljaisen tiedon siirtämisen tärkeys on ollut viime aikoina melko suosittu tutkimuksen aihe. Haluan työlläni herättää myös musiikkioppilaitokset miettimään työhön perehdyttäminen tärkeyttä ja hiljaisen tiedon merkitystä.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat käsitteitä, jotka usein erotetaan toisistaan kirjallisuudessa. Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta. Perehdytettävä tutustuu talon tapoihin sekä uuteen työyhteisöön. Toisin sanoen uutta työntekijää autetaan tutustumaan työpaikkansa toiminta-ajatuksiin, tapoihin ja uusiin työtovereihinsa. Perehdyttämisen päätavoite on saada työntekijä tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä. Työnopastus taas tähtää työn sisällölliseen hallintaan, joka mahdollistaa itsenäisen työskentelyn. Käytännössä kuitenkin perehdyttämisen käsite on yleistermi, joka sisältää sekä työnopastuksen että niin sanotun alku- ja yleisperehdyttämisen. Perehdyttäminen ei liity välttämättä pelkästään työsuhteen alkuun, vaan sitä tarvitaan myös uusiin työtehtäviin siirryttäessä entisessä työpaikassa tai pitkän poissaolon jälkeen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2; Kupias & Peltola 2009, 17-19.) Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin nimenomaan työsuhteen alussa tapahtuvaan perehdyttämiseen.

PEREHDYTTÄMINEN	
”Talo tutuksi” Alku- ja yleisperehdyttäminen	”Työ tutuksi” Työnopastus

KUVIO 1. Perehdyttämisen kokonaisuus (mukaiillen Kupias & Peltola 2009, 19)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan siis kaikkia niitä toimenpiteitä ja tukea, jotka auttavat uuden työntekijän pääsemään mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssä ja työympäristössään. Perehdyttäminen nopeuttaa työntekijän edellytyksiä



selviytyä itsenäisesti tehtävistään. Hyvä perehdyttäminen ottaa tulokkaan osaamisen huomioon ja pyrkii hyödyntämään sitä heti perehdyttämisprosessin aikana. Perehdyttäminen ei ole ainoastaan uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan parhaimmillaan se auttaa työntekijää saamaan esille jo hänellä olevaa osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 19-20.) Uudesta ulkopuolisesta työntekijästä voi olla myös hyötyä, jos ilmapiiri on tarpeeksi avoin ihmettelylle. Kauan työyhteisössä olleilla voi olla vanhentuneita toimintatapoja ja käytäntöjä, jotka ovat niin itsestään selviä, ettei niitä huomata kummastella. Uusi työntekijä voi ulkopuolisen silmin havaita tällaisia asioita, ja hänen avullaan niistä voidaan päästä eroon ja löytää uusia parempia ratkaisuja. (Kupias & Peltola 2009, 77.)

## **2.1 Lainsäädäntö perehdyttämiseen**

Perehdyttämiseen on monia suoria määräyksiä ja viittauksia lainsäädännöissä, jotka työnantajan tulee ottaa huomioon. Työlainsäädännöllä pyritään toimintaan, joka suojaa ja sopeuttaa työntekijää. Lainsäädännön noudattaminen lisää luottamusta, ja hyvin hoidettu perehdyttäminen luo yritykselle hyvää ja reilua mainetta. Laeista perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

### **2.1.1 Työsopimuslaki**

Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi suoriutua työstään, vaikka yritys muuttaisi tai kehittäisi toimintaansa, tehtävää tai työmenetelmiä. Työnantajan tulee myös pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työurallaan. Työntekijää ei voida irtisanoa mielivaltaisesti. Puutteellinen ammattitaito on yksi työsopimuslaissa mainittu peruste irtisano-

miselle. Kun puutteellisuutta arvioidaan, on otettava huomioon se, mikä mahdollisuus työntekijällä on ollut parantaa ja kehittää ammattitaitoaan. Haastattelu- ja valintatilanteessa on otettava selvää mahdollisista puutteista ja suunniteltava, miten tiedossa olevat aukot paikataan perehdyttämisen tai muun koulutuksen avulla. Tämän jälkeen työntekijälle on annettava mahdollisuus osoittaa oma ammattipätevyytensä. (Kupias & Peltola 2009, 21-22; Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Yleensä uudessa työsuhteessa on kirjattu neljän kuukauden koeaika, joka on tarkoitettu molemminpuolisen soveltuvuuden arviointiin. Sen aikana uuden työntekijän osaamisen kehittymistä seurataan, ja sitä arvioitaessa on aina otettava huomioon annettu perehdyttäminen. Koeajalla työsopimus voidaan purkaa kumman tahansa työsuhteen osapuolen halusta. (Kupias & Peltola 2009, 22-23.)

### **2.1.2 Työturvallisuuslaki**

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain mukaan, että työnteko on turvallista eikä vaaranna työntekijöiden terveyttä. Työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä. Koneiden ja laitteiden lisäksi myös asiakkaat voivat olla tällaisia. Työpisteellä tulee ottaa huomioon hyvä ergonomia, jotta työntekijä ei kuormitu tarpeettomasti. Työturvallisuus on paljon muutakin kuin oikein opastettua työvälineiden käyttöä. Työpaikalla voi pahimmillaan kohdata jopa fyysistä väkivaltaa, mutta ehkä yleisemmin henkistä väkivaltaa, kuten syrjintää, nimittelyä ja vähättelyä. Uuden työntekijän työntekoa voidaan vaikeuttaa tai häntä voidaan loukata. Esimerkiksi hänet voidaan jättää tiedonvälityksen ulkopuolelle, hänelle annetaan tarkoituksettomia tehtäviä, vähän tai ei ollenkaan työtehtäviä tai osaamista aliarvioivia tehtäviä. Tällaiseen häirintään ja epäasialliseen käytökseen tulisi työnantajan puuttua välittömästi. (Kupias & Peltola, 2009, 23-24; Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Usein työnsä joutuu oppimaan kantapäähän kautta. On harmillista, jos työtoverit eivät tue uutta työntekijää. Työpaikalla pitäisi aina olla henkilö jolta voit kysyä neuvoa tilanteeseen kuin tilanteeseen, etenkin jos uusi työntekijä on tullut työpaikalle untuvikkona, suoraan koulunpenkiltä. Tiedän tapauksen, jossa eräs vanhempi kollega ei suostunut lainaamaan omaa opetusmateriaaliaan uudelle opettajalle. Minä olen ainakin valmis antamaan itse löytämäni kappaleen myös muiden käyttöön enkä itsekkäästi pitämään sitä vain omanani. Oma ammattitaitoa, kokemusta ja opetusmateriaaleja pitäisi pystyä avoimesti jakamaan kollegoiden kesken.

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät työturvallisuuslakia. Tasa-arvolaki velvoittaa edistämään tasa-arvoa naisten ja miesten välillä. Yhdenvertaisuuslaki taas kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolesta tai taustasta riippumatta henkilölle tulee luoda perehdyttämisessä mahdollisuus menestyä työssään. (Kupias & Peltola 2009, 25; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609; Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.)

### **2.1.3 Yhteistoiminta**

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää neuvottelemaan, kun on tapahtumassa henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Lain tavoite on edistää tärkeää viestintää työpaikalla, sitä millainen on yleinen vuorovaikutus, tiedottaminen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. Perehdyttämisen järjestelyt tulee tehdä näkyviksi. Työntekijöiden on tiedettävä miten uudet tulevat työtoverit saavat opastusta. Kun tiedottaminen ja keskustelu on avointa, vähenee

työpaikalla epävarmuus ja lisäksi vastuu työyhteisössä vahvistuu. (Kupias & Peltola 2009, 25-26; Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.)

## 2.2. Perehdyttämisen hyödyt

Hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät kaikki: työnantaja, työyhteisö sekä tietenkin itse uusi tulokas. Perehdyttäminen vie aikaa, mutta sen hyödyt tulevat moninkertaisena takaisin myöhemmin. Pirkko Kangas ja Juha Hämäläinen ovat listanneet perehdyttämisen lukuisia hyötyjä teoksessaan *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Hyvä perehdyttäminen luo vahvan perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Uusi työntekijä saa monenlaista tietoa ja taitoa, jota hän tarvitsee aloittaessaan työnsä. Ripeä oppiminen vie työntekijän nopeammin kohti itsenäistä työskentelyä, ja hän pärjää ilman muiden apua. Perehdyttäminen auttaa luomaan myönteisen asennoitumisen työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä sitoutumaan paremmin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4-5.) Sitoutunut työntekijä on kiinnostunut työnantajasta, hän hyväksyy työn tavoitteet ja tekee parhaansa niiden saavuttamiseksi (Kupias & Peltola 2009, 59). Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii työnsä nopeammin ja kerralla oikein. Näin virheiden määrä vähenee eikä aikaa kulu niiden korjaamiseen ja samalla myös säästetään kustannuksissa. Kaikki tämä vaikuttaa positiivisesti tulokkaan mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen. Poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät, kun työmotivaatio on kunnossa. Työntekijä ei saisi tuntea olevansa häiriöksi muille työntekijöille eikä häntä saisi jättää liian aikaisin suoriutumaan yksin. Myös työtaturmat ja turvallisuusriskit vähenevät, kun niistä kerrotaan perehdyttämisen yhteydessä. Lisäksi perehdyttäminen vaikuttaa yrityskuvaan. Ihmiset muodostavat oman mielikuvansa yrityksestä omien kokemustensa ja kuulopuheitten perusteella. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4-5.)

### 3 HILJAINEN TIETO

Kokeneilla pianonsoitonopettajilla on valtava määrä tietoa. Suuri osa siitä on sel-  
laista, jota on hyvin vaikea pukea sanoiksi. Opettaminen tapahtuu paljolti malliksi  
näyttämisen ja tekemisen kautta. Asioiden nimeäminen auttaa niiden opettamises-  
sa, jäsentämisessä ja kommunikoinnissa. Opettajien eläköityessä tai siirtyessä uu-  
siin työtehtäviin, katoaa heidän mukanaan paljon sekä henkilökohtaista että työ-  
yhteisön käytänteisiin liittyvää tietoa ja taitoa. Tästä tiedosta olisi paljon hyötyä  
nuorille opettajille. Mitä tämä hiljainen tieto on ja mistä kaikkialta sitä voi saada?

#### 3.1 Hiljainen versus näkyvä tieto

Ihminen ei ole tietoinen kaikesta tietämästään. Hän ei osaa aina kertoa miksi ja  
miten tekee, mitä tekee. Toiminnan sujuminen hyvin on osoitus siitä, että tekemi-  
nen ei ole sattumanvaraista. Tekijä ei välttämättä osaa kuitenkaan sanallistaa tai  
kuvata ratkaisujaan. Hänellä on siis hiljaista tietoa. (Pöyhönen 2011, 87.) Puhutaan  
myös äänettömästä ammattitaidosta (tacit knowledge), joka tarkoittaa sellaisia  
työssä tarvittavia taitoja, jotka ilmenevät käytännöllisenä tai toiminnallisena tieto-  
na. Nämä taidot ovat osa työn kokonaishallintaa, vaikka eivät olisikaan tiedostet-  
tuja. Tällainen tieto on henkilökohtaista, syvästi toimintaan juurtunutta ja koke-  
muksen kautta tullutta. Se on niin sisäistynyttä, ettei sitä tarvitse pohtia tietoisesti  
ja lisäksi se on yhteydessä sitoutumisen asteeseen. Tällaista piilevää tietoa saa  
käyttöön ensisijaisesti oivalluksen, järkeilyn, mietiskelyn ja tunteiden muodossa.  
(Muuttuva opettajuus, 81.)

Hiljainen tieto opitaan implisiittisesti, ja tätä tapahtuu koko ajan epävirallisissa  
tilanteissa. Se voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Sellaisetkin tapahtumat,

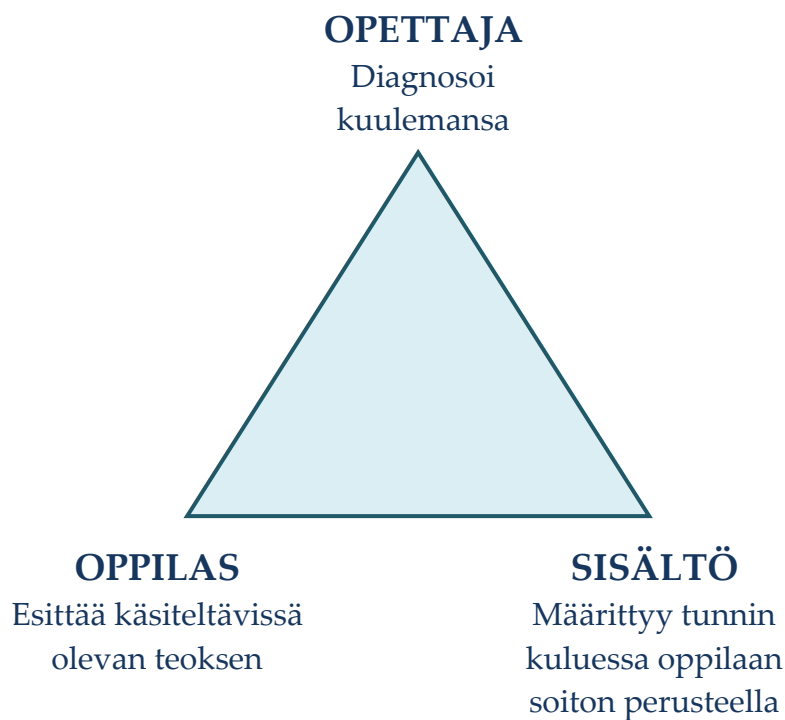
joita ei ole tiedostettu tai joita ei voi enää muistaa tietoisesti, saattavat vaikuttaa uusiin kokemuksiin, ajatuksiin ja toimintaan sekä käyttäytymisen psykodynaamiikkaan, eli niillä voi olla alitajuntainen vaikutus. Tällainen epämuodollinen oppiminen, joka tapahtuu siis ilman tarkoituksellista opiskelua, kulttuurin keskellä ja arkipäivän käytänteissä, on informaalia oppimista. (Pöyhönen 2011, 100.)

Näkyvä tieto taas edellyttää eksplisiittistä oppimista. Formaali ja non-formaali tieto kuuluu eksplisiittisen tiedon piiriin. Formaali tieto on niin sanotun opetus suunnitelman mukaista ja koulussa opittua virallista tietoa ja non-formaali on muualla opittua, mutta kuitenkin tavoitteellista tietoa. Eksplisiittinen oppiminen on siis virallista ja epävirallista oppimista, jolla on enemmän tai vähemmän selkeästi tiedostettu oppimistavoite. (Pöyhönen 2011, 100.) Hiljaiseen tietoon verrattuna näkyvää tietoa on helppo sanallistaa ja käsitteellistää.

Ihmisen arkipäivän käyttäytymisen muovautumisessa ja käytännön taitojen oppimisessa keskeinen osa on implisiittisellä tiedolla, mutta se vaikuttaa myös ihmisen tapaan jäsentää kuulemaansa musiikkia. Kuuntelemalla musiikkia kyseisten tyylien ilmaisutavat ja kielioppi tulevat tutuiksi kuin itsestään, ilman että asiaa edes huomaa tai kukaan niitä erikseen opettaa. (Pöyhönen 2011, 100.) Jo ennen ensimmäistä soittotuntia lapsi on kuullut valtavan määrän musiikkia ja luonut sitä kautta omia käsityksiään musiikista, niin tiedostamattaan kuin tiedostetustikin (Pöyhönen 2011, 20). Pienelle lapsellekin on siis kertynyt jo oma hiljaisen tiedon varasto. Tämä varasto täydentyy läpi elämän, sekä opiskelujen aikana että työelämään siirryttäessä. Musiikin opiskelussa painottuu käytännön opiskelu. Musiikissa ei ensin opiskella teoreettista pohjaa, jota vasta sen jälkeen päästään sovelta maan. (Pöyhönen 2011, 21). Pianonsoittotaitoa ei voi oppia pelkästään kirjasta lue kemalla.

### 3.2 Hiljainen tieto soittotunnin rakentajana

Auli Toom (2008, 167) on jäsentänyt didaktisen kolmion avulla luokanopettajan praktista tietoa. Kolmion kulmissa ovat opettaja, oppilas ja sisältö. Toom määrittelee opettajan pedagogisen hiljaisen tiedon interaktiivisessa opetustilanteessa ilmeneväksi prosessiksi, jonka myötä opettaja löytää ratkaisuja yllättäviin ja haastaviin tilanteisiin siten, että oppitunti pääsee etenemään tarkoituksenmukaisesti ja tavoitellulla tavalla. (Toom 2008, 164.) Pöyhönen soveltaa väitöksessään tätä Toomin didaktista kolmiota instrumenttiopetukseen (KUVIO 2). Instrumenttitunnin keskeisiä erityispiirteitä on muun muassa se, että usein käsiteltävät asiat ilmenevät vasta oppilaan esitettyä läksykappaleensa. Oppilas siis tuottaa käsiteltävän materiaalin itse. Opettajan on tehtävä kuulemansa perusteella tilannearvio ja diagnoosi oppilaan senkertaisista ongelmista ja niiden mahdollisista syistä. Instrumenttituntien tilanteet ovat usein yllätyksellisiä ja haasteellisia verrattuna opetukseen, jossa tunnin asiasisällön voi suunnitella etukäteen. (Pöyhönen 2011, 89.)



KUVIO 2. Didaktinen kolmio (mukaillen Toom 2008, 167; Pöyhönen 2011, 89)

Didaktinen kolmio osoittaa, että pianonsoitonopettaja käyttää pääasiassa hiljaista tietoa. Tunnin kulku ei ole ennustettavissa, oppimista on osattava viedä tavoitteen suuntaan muuttuvissa olosuhteissa.

### **3.3 Pianonsoitonopettajan hiljainen tieto**

Pianonsoitonopettajan tiedosta suuri osa on opittu kulttuurisissa käytänteissä. Kun pianisti soittaa kappaletta, kaikki esityksen piirteet eivät ole tietoisien tarkkailun kohteena, eikä niitä ole helppoa sanallistaa. Jotta esitys olisi mahdollisimman sujuvaa, muusikon tulee osata jotain sellaista, mikä ei vaadi jatkuvaa keskittymistä. (Pöyhönen 2011, 15.)

Pianonsoitonopettaja kerää uransa aikana valtavan määrän tietoa pianonsoitosta ja musiikista ylipäänsä, opettamisesta sekä vuorovaikutuksesta. Hän ei ole itse tietoinen läheskään kaikesta tästä tiedosta. Haastattelin erikseen kahta kokenutta pianonsoitonopettajaa, ja yritin konkretisoida heidän hiljaista tietoaan. Pyysin heitä määrittelemään hiljaisen tiedon käsitteen ja kertomaan, mitä se on heidän mielestään pianonsoitossa sekä pianonsoitonopetuksessa. Pohdimme haastateltavien kanssa myös sitä, voiko hiljaista tietoa opettaa tai siirtää toiselle. Lisäksi mietimme, millaisella henkilöllä voi olla hiljaista tietoa. Seuraavassa keskustelujen pohjalta keräämiäni havaintoja.

Vuorovaikutustaitojen koettiin kehittyvän läpi uran sitä enemmän, mitä enemmän erilaisia oppilaita kohtaa. Vaikeista oppilaista ja tilanteista oppii eniten. Kun taas kaikki sujuu hyvin, ei opettaja välttämättä tiedosta miksi näin on. Kuitenkin sisäinen motivaatio, omat haaveet ja tavoitteet ajavat oppilasta eteenpäin enemmän kuin opettaja. Kappaleen opettamisessa hiljainen tieto yksinkertaistaa työtä. Kun



on nähnyt monta kertaa oppilaiden ratkovan samaa ongelmaa, osaa tarttua siihen heti ja opetus menee suoremmin oikeaan kohteeseen. Toinen haastateltavista koki, että hiljaisella tiedolla on tärkeä osa myös esiintymistilanteessa.

*Lavalla oppii olemaan vain käymällä siellä. Tieto ja kokemukset kertyvät lavalla, opit kuinka tapaa käydä jos olet hyvin tai huonosti valmistautunut. Opit tietämään hiljaisesti mitä vaaroja voi olla edessä, samoin hyvät kokemukset luovat turvaa. Tämä kaikki vaikuttaa tulkintaan ja tekniikkaan.*

Saman haastateltavan mielestä sosiaalistuminen alalle edellyttää myös hiljaisen tiedon kertymistä. Tunnet olevasi musiikinalan ihminen ja töissä alalla. Lisäksi hän painotti, että on hyvä tietää myös muista soittimista ja muusikoista. Työpäikalta saa paljon sellaista hiljaista tietoa, joka ei liity pianonsoittoon. Tällaista tietoa on esimerkiksi ajanhallintaan, vuorovaikutukseen ja erilaisiin toimintatapoihin liittyvä tieto. Myös nämä ovat tärkeä osa pianonsoiton opettajan ammattitaitoa. Toinen haastateltavista kokikin hiljaisen tiedon enemmän juuri tällaiseksi työyhteisön väliseksi tiedoksi.

Pianonsoiton opetuksessa on usein haastavaa nimenomaan sanallistaminen, mikä myös molemmat haastateltavat myönsivät. Kuinka opettaa asioita, jotka jokainen kokee omalla tavallaan? Etenkin kinesteettinen tieto on tyyppiesimerkki tällaisesta tapauksesta, koska sen välittäminen on lähes mahdotonta. Tästä esimerkkinä käy hyvin kädenasento, koska se tuntuu jokaisella erilaiselta. Kuinka selittää oppilaalle esimerkiksi se, miltä vapaan kädenliikkeen pitäisi soittaessa tuntua. Mielikuvat voivat olla tähän apukeinona, mutta niissä on omat riskinsä.

*Mielikuva voi johtaa yhtä paljon vikaan kuin oikeaan suuntaan. Sama asia on toiselle positiivista ja toiselle pelottavaa.*

Tätä asiaa pohdimme toisen haastateltavani kanssa. Olisi tärkeää muistaa, että mielikuva edustaa jokaisen omaa kokemusta ja oppilaalle tulisi esittää kysymyksiä, joiden avulla hän voi päätyä oman elämän kautta itselle sopivaan mieliku-

vaan. On hyvä miettiä mielikuvan luonnetta, eli onko se esimerkiksi liikunnallinen, tuntoaistiin tai tunne-elämään perustuva.

Pianonsoitonopettajalta vaaditaan erittäin laaja-alaista osaamista ja tietämystä. Ei riitä, että hallitsee oman instrumenttinsa. Esimerkiksi säestäjänä toimiessaan opettajan tulee omata paljon tietämystä myös muista instrumenteista ja niille sävellelyistä teoksista. Pianonsoitonopettaja kerää koko elämänsä erilaisia kokemuksia, jotka kerryttävät hänen hiljaisen tiedon varastoon. Lopulta jokaiselle kertyy oma ainutlaatuinen ja yksilöllinen varasto.

### **3.4 Hiljaisen tiedon kertyminen ja siirtäminen**

Hiljaisen tiedon merkittävyyttä, etenkin instrumenttiopetuksessa, ei voi kiistää. Mervi Kianto kertoo kirjassaan tutkimuksesta, jossa on mitattu oppimistuloksia. Sen mukaan oppilaan valmiudet (motoriset, psykologiset, tiedolliset ja perinnölliset) määräisivät oppimistuloksista 50 prosenttia ja oppilaan asenne 25 prosenttia. Opettamisen ansiota oli 25 prosenttia, josta tunne- ja eleaviestinnän osuus oli 18 prosenttia ja sanallisen opettamisen vain 7 prosenttia. (Kianto 1994, 112.) Tämä antaa viitettä siitä, kuinka vähän loppujen lopuksi sanallisella viestinnällä on merkitystä. Kaikkea ei siis tarvitsekaan osata sanallistaa. Ilmeet, eleet ja malliksi soittaminen ovat paljon tehokkaampia opetuskeinoja. Niiden avulla on usein helpompaa ilmaista myös hiljaisen tiedon alueella olevaa tietämystä, kuten esimerkiksi kinesteettistä tietoa.

Mistä sitten saamme haltuumme tätä tärkeää hiljaista tietoa? Haastattelujeni pohjalta hiljainen tieto karttuu etenkin iän ja kokemuksen myötä. Jos on asian kanssa uusi, ei voi mitenkään olla niin suurta hiljaisen tiedon varastoa. Näitä kokemuksia keräämme koko elämämme ajan: konserteista, radiosta ja tv:stä, kirjallisuudesta ja

kollegoiden kanssa käydyistä keskusteluista. Myös sattuman ja työyhteisön sisäisten spontaanien toimintamallien sekä kulttuurin kautta saamme suuren osan hiljaisesta tiedosta.

Erityisen kiehtovaa on se, kuinka omaa hiljaista tietoa voisi siirtää toiselle. Perehdyttäminen on hiljaisen tiedon kuuluville saattamista. Kun vanha työntekijä lähtee, hänen tulisi perehdyttää uusi. Valitettavan usein vanha on jo lähtenyt, kun uusi tulee. Myös mentorointi on hyvä keino siirtää hiljaista tietoa. Mentorointi on kokemusten, näkemysten ja osaamisen siirtämistä ja välittämistä henkilöltä toiselle. Mentori on vanhempi ammattilainen ja luotettava neuvonantaja. Hänen tehtävänä on seurata, tukea, rohkaista ja opastaa uutta työyhteisöön tullutta kolleegaansa. Mentorin ja mentoroitavan, eli aktorin, vuorovaikutussuhde on luottamuksellinen ja tavoitteellinen, ja se perustuu keskusteluun. (Helakorpi 2013.)

Musiikin alallakin tuttu ilmiö on, että opettaja haluaa varjella omaa itse keräämäänsä henkilökohtaista tietoa. Nuorille opettajille olisi suuri apu ja rikkaus, jos vanhemmat kollegat jakaisivat omaa arvokasta tietämystään. Mitä hyötyä on tiedosta, joka kenties häviää opettajan mukana, kun hän eläköityy tai muusta syystä lähtee työpaikalta? Jokainen opettaja voisi yrittää omalla kohdallaan välttää tätä turhaa tiedon panttaamista. Jos keksit hyvän ja toimivan tavan opettaa jotain asiaa, miksi et jakaisi tätä iloa mahdollisimman monelle.

### **3.5 Mentorointi**

Mentorointi on vanhimpia menetelmiä kehittymisen kehittämisen keinona. Sitä on käytetty tietoisesti ja tiedostamatta aina, kun ihmiset ovat toimineet yhdessä. Sosiaalisen kanssakäymisen kautta asenteet, tiedot ja taidot ovat siirtyneet kokeneelta untuvikolle. Hiljaisen tiedon siirtämisen kannalta mentorointi on yksi toimivim-

mista keinoista, sillä tämä kaikki tapahtuu henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 5, 10.)

Jo esihistoriassa taitavat parantajat, samaanit ja luolataiteilijat siirsivät oppimiaan taitoja nuoremmille, lahjakkaille yksilöille. Tämä varmisti sivilisaation säilymisen ja jatkuvan kehityksen. Mentorointi-käsite on peräisin kreikkalaisesta mytologiasta. Tarun mukaan Odysseys antoi poikansa Thelemakhoksen ystävänsä Mentorin hoiviin lähtiessään itse Troijan sotaan. Mentorin tehtävä oli auttaa ja ohjata nuorkaista kasvamaan kuninkaaksi. Mentor oli oikeasti jumalatar Athene, joka oli kätkeytynyt Mentorin hahmoon. Tämä tarina kuvaa kreikkalaisten uskoa siihen, että nuoren ja seniorin välinen suhde pohjautuu ihmiskunnan säilymisen perusperiaatteeseen. Ihminen oppii taitoja, tapoja ja arvoja suoraan sellaiselta henkilöltä, jota hän katsoo ylöspäin ja arvostaa. (Juusela ym. 2000, 14; Heikkinen & Huttunen, 204.)

Tällainen perinteinen käsitys mentoroinnista antaa kuvan hierarkkisesta tai autoritaarisesta suhteesta, jossa mentori on tiedoiltaan ja taidoiltaan ylivertainen mentoroitavaan eli aktoriin nähden. Viime aikoina mentoroinnin käsite on kuitenkin elänyt ja muuttanut muotoaan. Nykyään mentorin auktoriteetti korostuu yhä vähemmän, kun taas yhdessä tekeminen ja vastavuoroisuus korostuvat. Yksi mentoroinnin käsitettä muuttanut tekijä on konstruktivistinen käsitys tiedon rakentumisesta. Siinä on lähtökohtana oppijan omat kokemukset ja käsitykset. Mentorointi ei ole yksisuuntaista ohjausta, vaan se tulkitaan yhä enemmän vuoropuheluksi. Mentorointi on vastavuoroista ajatusten vaihtoa ja tiedon yhteistä rakentamista, jossa oppivat molemmat osapuolet. (Heikkinen & Huttunen 2008, 204-205.) Uusin tieto ja into, jota löytyy erityisesti nuorilta, sekä iäkkäämpien kokemus ja näkemys pyritään yhdistämään. Nuorten ja iäkkäämpien ominaisuudet täydentävät toisiaan (Juusela ym. 2000, 7).

### 3.5.1 Mentorin ja aktorin vuorovaikutussuhde

Mentorin ja mentoroitavan, eli aktorin, välille syntyy vuorovaikutussuhde, joka on kehittävä, huolehtiva, osallistuva ja auttava. Toinen ihminen investoi aikaansa, tietämystään ja vaivannäköään, jotta toisen ihmisen kasvu, tietämys ja taidot lisääntyisivät. Mentorointi on prosessi, jossa mentori ja mentoroitava työskentelevät yhdessä tunnistaakseen ja kehittääkseen mentoroitavan piileviä kykyjä ja ominaisuuksia. (Juusela ym. 2000, 15.)

Mentorointisuhde perustuu seuraaviin asioihin:

- Kahdenkeskisyys: mentorointisuhde on kahden kauppa, joka pohjautuu luottamukseen.
- Sitoutuneisuus: Molemmat haluavat panostaa aikaansa ja jakaa osaamistaan. Molemmat saavat jotakin itselleen ja kehittyvät prosessin myötä.
- Aitous: Aitous ja rehtiys takaavat avoimen viestinnän. Kahden ihmisen välillä on tasavertainen suhde, johon organisaation antamat roolit eivät saisi vaikuttaa jäykistävästi.
- Joustavuus: Mentorointi on oppimisprosessi, jota ei pidä lyödä ennalta lukkoon, vaan antaa sen vain tapahtua. Eletään muutosten mukana, silloin kun tilanteet ja painopistealueet muuttuvat.

(Juusela ym. 2000, 19.)

Mentoroitava on pääasiassa itse vastuussa oppimisestaan. Mentori ei voi juurruttaa ajatuksiaan eikä siirtää oppejaan ja taitojaan suoraan mentoroitavalle. Mentorin ensisijainen tehtävä on luoda hyvä ja toimiva suhde, jonka avulla mentoroitava oppii, sekä luoda mahdollisuus oivalluksille. (Juusela ym. 2000, 19.)

David Clutterbuck on jakanut neljään ryhmään mentoroitavan odotukset. Mentoroitava voi tarvita mentorointia yhteen tai useampaankin tilanteeseen. Hän saattaa

kaivata 1) valmennusta, 2) esikuvia, 3) kontaktihenkilöitä tai 4) sparrausta eli kannustusta. Mentoroitavan oma aktiivisuus ja innostuneisuus auttavat saamaan tilanteesta mahdollisimman paljon irti. Mentoroitavan tulisi ilmaista selvästi halunsa itsensä kehittämiseen, uskaltaa olla oma itsensä, tuoda esille omat näkemyksensä ja ajatuksensa, olla avoin uusille ideoille ja näkökulmille, antaa palautetta, olla valmis käsittelemään tunnetilojaan sekä arvostaa toista ihmistä. (Juusela ym. 2000, 22-24.)

Tasavertaista suhdetta ei voi syntyä, jos mentoroitava kohtelee mentoriaan auktoriteettina, jonka viisautta ei voi kyseenalaistaa, tai vallanpitäjänä, johon tulisi tehdä vaikutus. Hyvä mentoroitava antaa mentorilleen tilaisuuden siirtää kertynyttä kokemustaan ja tietotaitoaan edelleen muiden käyttöön. (Juusela ym. 2000, 24.) Tämä on mielestäni hiljaisen tiedon siirtämistä parhaimmillaan. Kokemuksen, etenkin niin sanotun hiljaisen tiedon, siirtäminen alkaa siitä, että kokenut ihminen itse ensin tiedostaa omaavansa tätä tietotaitoa. Suuri osa tästä osaamisesta katoaa eläköitymisen myötä juuri siitä syystä, että henkilö ei itse edes tiedä, mitä kaikkea osaa. Parhaimmillaan mentoroitava auttaa kysymyksillään mentoria hahmottamaan tätä tiedostamatonta osaamistaan, jolloin mentori saa mahdollisuuden siirtää sitä muille ikäryhmille ja uudelle sukupolvelle. (Juusela ym. 2000, 33.)

Tavallisesti hyvänä mentorina on pidetty seniori-ikäistä, kokenutta, viisasta, osavaa ja arvostettua henkilöä, joka haluaa antaa hankkimansa osaamisen nuorempien käyttöön. Nykykäsityksen mukaan myös kokemattomalla ja nuorella ihmisellä voi olla tällaista osaamista ja viisautta. Hyvän mentorin ominaisuuksia:

- Hyvä mentori on valmis jakamaan osaamistaan ja tietämystään.
- Kiinnostunut oppimisesta. Halu auttaa toista oppimaan ja kasvamaan sekä oppia myös itse. Ei pidä mustasukkaisesti kiinni omasta osaamisestaan, vaan tarjoaa sitä muiden käyttöön.

- Taitava vuorovaikuttaja. Osaa esittää hyviä kysymyksiä, mutta ei hätäile vastaamaan niihin itse. Osaa kuunnella, käyttää palautetta ja välittää tilanteeseen sopivaa faktatietoa.
- Nauttii arvostusta, joka perustuu persoonaan ja osaamiseen. Omaa laajan suhdeverkon ja toimii itse esimerkillisesti.
- Osaa astua sivuun.
- On aito ihminen. Uskaltaa toimia aidosti omana itsenään, vahvuuksineen, vikoineen ja puutteineen.

(Juusela ym. 2000, 30-31.)

Haastatteluiden avulla sanallistin pianonsoitonopettajien hiljaista tietoa. Mentorointi ei kuitenkaan välttämättä edellytä hiljaisen tiedon muuttamista sanalliseksi. Yhdessä tekemisen kautta mentorin hiljainen osaaminen välittyy aktorille. Kysymyksien avulla aktori voi nostaa esiin seikkoja, joita mentorille ei tulisi mieleenkään, vaikka ne olisivatkin työn kannalta oleellisia. Michael Polanyi kuvaa tällaista yhdessä tekemistä ”hiljaisessa tiedossa asumiseksi”. Mentori ja aktori ikään kuin ”asuvat yhdessä” samassa hiljaisen tiedon tilassa. Tieto ja osaaminen siirtyvät olemalla ja toimimalla, ilman että mitään ilmaistaan sanojen avulla. (Heikkinen & Huttunen 2008, 205-206.)

## 4 KYSELYTUTKIMUS JA TULOSTEN ANALYSOINTI

### 4.1 Tutkimuksen taustaa

On paljon sellaisia käytännön asioita, tapoja ja tottumuksia, joita ei voi oppia kuin työelämässä, kokeneempien työntekijöiden avustuksella. Omien kokemusteni mukaan musiikinopetuksessa on hyvin yleistä, että opettajat puurtavat yksin luokissaan, eikä muita kollegoita näe juuri ollenkaan. Halusin selvittää tutkimukseni avulla, kuinka meidät tuoreet ja kokemattomat opettajat otetaan vastaan työelämään. Saammeko riittävästi tukea työpaikalta vai heitetäänkö meidät valmistumisen jälkeen suoraan kylmään veteen? Tämän tutkimuksen tarkoituksena on siis synnyttää kahdenlaista tietoa: 1) ajantasaista tietoa työhön perehdyttämisen nykytilanteesta pianonsoiton opetuksessa, 2) työhön perehdyttämisen kehittämisajatuksia pianonsoiton opetuksessa.

Haluan työlläni herättää musiikkioppilaitokset miettimään työhön perehdyttämisen tärkeyttä ja hiljaisen tiedon merkitystä. Muilla aloilla asiaa on tutkittu varsin paljon. Uskon että myös musiikin alalla olisi hyvä kiinnittää enemmän huomiota tähän aiheeseen. Hyvä perehdyttäminen edistää merkittävästi työpaikan yhteishenkeä, viihtyvyyttä ja työhön sitoutumista. Se on hyödyksi niin työyhteisölle kuin uudelle työntekijällekin.

### 4.2 Kohdejoukko

Laadullisen tutkimukseni kohteena ovat vastavalmistuneet pianonsoitonopettajat, jotka ovat olleet noin 1–2 vuotta työelämässä. Selvitän puolistrukturoidun tutkimuskyselyn avulla, kuinka perehdyttäminen tällä hetkellä hoidetaan pianonsoi-



tonopettajien keskuudessa, ja kuinka sitä mahdollisesti voitaisiin parantaa. Alunperin halusin tavoittaa nimenomaan uudet ja kokemattomat pianonsoitonopettajat, mutta kuitenkin suuri osa vastaajista oli ollut töissä yli viisi vuotta. Tähän toki vaikuttaa se, että on yleistä työskennellä myös opintojen aikana, ennen valmistumista.

### 4.3 Kyselylomaketutkimus

Toteutin tutkimukseni sähköisenä kyselynä, jonka tein Webropol-ohjelmalla. Kyselyssä on kaiken kaikkiaan 25 kohtaa. Pyrin käyttämään paljon valmiita vastausvaihtoehtoja, jotta kyselystä ei tulisi liian raskas. Käytin myös avoimia kysymyksiä, jotta vastaajien omatkin kommentit ja ajatukset tulisivat kuuluville.

Olin yhteydessä Suomen musiikkioppilaitosten liittoon (SML), ja pyysin käyttöni heidän sähköpostiyhteistietojaan jäsenoppilaitosten pianonsoitonopettajien tavoittamiseksi. SML on musiikkioppilaitosten yhteinen kattojärjestö, johon kuuluu 98 oppilaitosta. Näistä jäsenoppilaitoksista 88 on musiikkioppilaitoksia ja 10 konservatorioita. (SML.) Ajattelin että tämän tahon kautta saan vastauksia parhaiten ja laajasti ympäri Suomen, sillä tietääkseni pianonsoitonopettajille ei ole omaa järjestöä. SML suostui yhteistyöhön ja lupasi lähettää laatimani kyselyn ja saatetekstin sähköpostitse viikkotiedotteen mukana jokaiseen jäsenoppilaitokseen. Tämä tiedote meni siis rehtoreille ja toimistoille eikä suoraan pianonsoitonopettajille. Kyselyn päätyminen kohderyhmälle oli siis viime kädessä rehtoreiden ja toimistotyöntekijöiden vastuulla, ja oppilaitokset osallistuivat kyselyyn oman harkintansa ja resurssiensa mukaan.

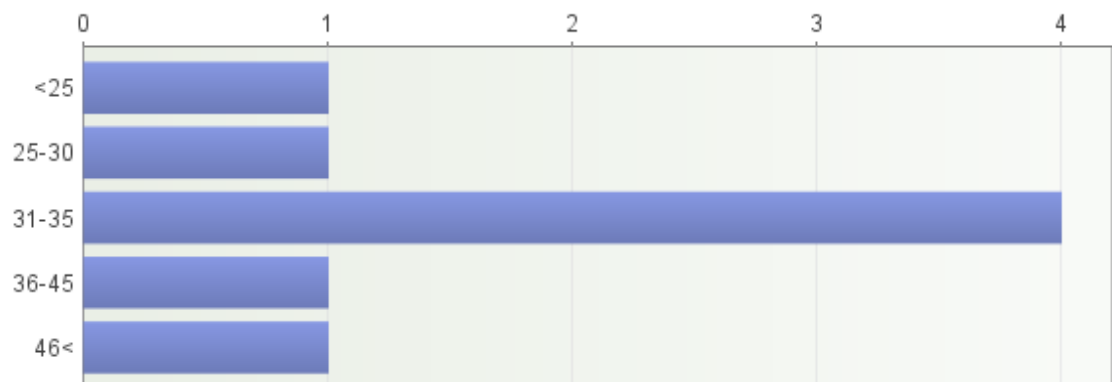
Ensimmäisen kerran kysely lähti matkaan toukokuussa 2013. Tällöin vastauksia ei tullut ollenkaan, mikä lienee johtunut myöhäisestä ajankohdasta. Juuri ennen ke-

sälomaa opettajat lienevät olleet niin kiireisiä tutkintojen ja konserttien kanssa, että kysely hukkuu sähköpostitulvaan. Toisen kerran kysely lähetettiin SML:n toimesta elokuussa 2013, jälleen viikkotiedotteen mukana. Toisella yrittämällä vastauksia viimein tuli, mutta harmittavan vähän silloinkin.

Kaiken kaikkiaan vastauksia tuli vain kahdeksan. Kun ottaa huomioon SML:n jäsenoppilaitosten lukumäärän ja sen, kuinka suosittu soitin piano musiikkioppilaitoksissa on, tuli vastauksia mielestäni todella vähän. Laskelmieni mukaan SML:n kautta sain vastauksia vain viideltä henkilöltä. Loput vastauksista sain, kun olin itse suoraan yhteydessä tietämiini vastavalmistuneisiin pianonsoitonopettajiin.

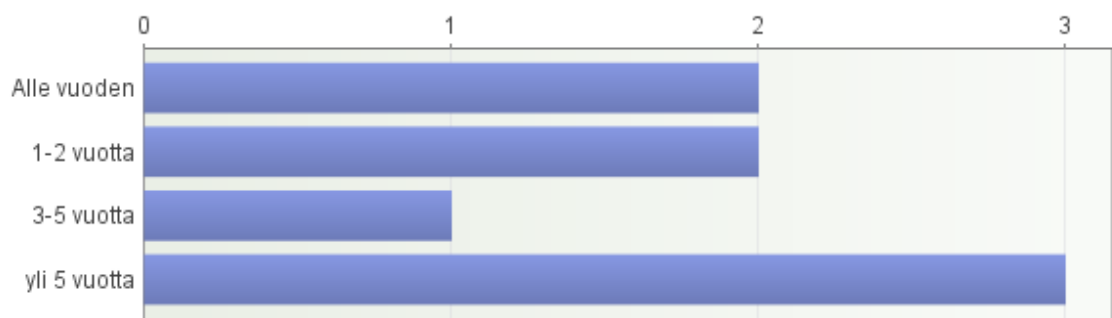
#### 4.4 Vastaajat

Kahdeksasta vastaajasta seitsemän oli naisia ja vain yksi mies. Ikäjakauma oli kohderyhmääni nähden hieman yllättävä, sillä yritin kyselylläni tavoittaa nuoria vastavalmistuneita opettajia. Suurin osa vastaajista oli yli 30-vuotiaita, osa jopa yli 40-vuotiaita (KUVIO 3).



KUVIO 3. Vastaajien ikäjakauma

Kaksi vastaajista oli suorittanut maisterin tutkinnon yliopistossa, viidellä oli musiikkipedagogitutkinto ammattikorkeakoulusta ja yksi vastaajista opiskeli parhaillaan musiikkipedagogiksi. Kaikki kahdeksan vastaajaa olivat suorittaneet pedagogiset opinnot. Vain yksi vastaaja oli ollut työelämässä alle vuoden, kaksi 3–5 vuotta, neljä yli 5 vuotta ja yksi yli 10 vuotta. Nykyisessä työpaikassa oltiin kuitenkin oltu lyhyempi aika. Puolet vastaajista oli ollut nykyisessä työpaikassaan alle vuodesta kahteen vuoteen (KUVIO 4).



KUVIO 4. Nykyisessä työpaikassa oltu aika

#### 4.5 Tulosten analysointia

Tässä luvussa esittelen kyselyni tuloksia siitä, miten perehdyttäminen tällä hetkellä pianonsoitonopettajien keskuudessa hoidetaan. Käsittelen vastaajien omia kokemuksia siitä, kuinka heidän perehdyttämisensä nykyisessä työpaikassa on onnistunut. Selvitän onko perehdyttäminen ollut pianonsoitonopettajien mielestä riittävää, kuka sen on hoitanut ja miten. Lisäksi pyydän vastaajilta mahdollisia kehittämissideoita.

#### 4.5.1 Pianonsoitonopettajien työtehtävät ja niiden sujuminen

Vastaajien työnkuva oli monipuolinen ja siihen kuului paljon muutakin kuin vain pianonsoitonopetusta ja tuntien suunnittelua. Neljä vastaajista mainitsi tehtävään opetuksen lisäksi säästyksen. Lisäksi kaksi vastaajista mainitsi ryhmäopetuksen ja toiset kaksi toimivat myös musiikkileikkikouluopettajina. Opetustyön lisäksi mainittiin seuraavanlaisia tehtäviä:

- Tutkintojen järjestäminen
- Kokoukset
- Opetuksen ja piano-osaston kehittäminen
- Oppilaskonserttien suunnittelu ja järjestäminen
- Musiikkikoulun tapahtumien ja oppilaiden esiintymistilaisuuksien suunnittelu yhdessä kollegoiden kanssa

Kysyin kuinka työtehtävät vastaajien mielestä sujuvat asteikolla 1–5, jossa kohta 1 tarkoittaa erittäin huonosti ja kohta 5 erittäin hyvin. Kaikki vastaukset asettuivat välille 3–5, keskiarvona 4,13. Kaiken kaikkiaan vastaajat siis suoriutuivat omasta mielestään työtehtävistään hyvin. Lisäksi pyysin heitä perustelemaan, mitkä asiat sujuvat hyvin ja missä olisi vielä opittavaa tai kehitettävää. Perusteluita tuli seitsemältä henkilöltä. Usean mielestä itse opettaminen ja siihen liittyvät taidot, kuten sosiaalinen kanssakäyminen, sujuivat hyvin. Säästyskäytäntöihin liittyen uupui informaatiota, ja siihen toivottiin lisää harjoitusaikaa. Opettajalle itselleen uudet asiat, kuten pianonsoiton ryhmäopetus ja vapaa säästys, tuntuivat haastavilta. Vastauksista huokui myös kokemuksen ja rutiinin merkitys. Myös opiskeluaikana opituilla taidoilla koettiin olevan suuri merkitys työelämään siirryttäessä. Jos opettamista ei arvosteta opiskeluympyröissä, voi opetusmaailmaan siirtyminen olla raskasta.

*Olen saanut opettaa samoja oppilaita pidemmän aikaa, joten olen oppinut tuntemaan oppilaat ja tiedän miten toimia heidän kanssaan. Rutiini ja koke-*

*mus auttaa ratkaisemaan kiperämpiäkin pulmia. Kehitettävää on varmasti rohkeiden ja yllättävien kappalevalintojen tekemisessä ja uudenlaisten työtapojen omaksumisessa.*

*Omassa aktiivisuudessa oppilaiden esiintymisten suunnittelun kannalta olisi vielä parannettavaa. Myös opettajien esiintymiset ovat vielä työn alla.*

*Olen opetellut kaiken itse ja löytänyt hyviä materiaaleja käyttöni.*

*-- ajatellaan että opetustyö on paskaduunia - siitä syystä mitään opettamiseen liittyvää ei oteta vakavasti opintojen aikana.*

*Olen hyvin kiukkuinen ja pettynyt siihen, että vaikka pianonsoiton fysiologiasta on jo sadan vuoden ajalta erittäin kehittyneitä tekstejä ja tutkimuksia, edes pintapuolinen perehtyminen näihin ei kuulu pianistien opiskeluvaatimuksiin, vaan kaikki jätetään yksittäisen opettajan ja yksittäisen opiskelijan kiinnostuksen/sattumusten varaan. -- ei ole yhteisymmärrystä edes siitä, mille korkeudelle pianotuoli soittaessa pitäisi säätää. Tästä syystä suomalainen soittotaide ei tule saavuttamaan kansainvälistä korkeutta - opetus on kyllä perusopetuksessa ja konservatorioissa hyvää, mutta huipputason osaamisesta opettajilla ei ole mitään hajua.*

*tuloksia saadaan niin kauan kuin lahjakkaat nuoret pystyvät lahjakkuudellaan kompensoimaan surkean opetuksen sisältöä. :) kuulostaa ehkä vähän synkistelyltä, mutta valitettavasti, näin asia nyt vain on.*

*1900-luvun alkupuolella siban huippuopettajat (Melartin, Hannikainen, Palmgren jne.) kirjoittivat kaikki lastenkappaleita ja jopa pedagogista materiaalia soitonopetukseen - tästä on kuljettu pitkä matka siihen että pianonsoiton "huippuopettajat" pitävät opetustyötä vähäarvoisena toimintana.*

#### 4.5.2 Yllätykset työssä

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työ on ollut kutakuinkin sellaista kuin oli odottanutkin sen olevan (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Onko työ ollut sellaista kuin kuvittelitkin?

Vastaajien määrä: 8

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo
Ei lainkaan	0	1	0	6	1	Täysin	8	3,88

Vastaajat olivat kohdanneet työssään niin positiivisia kuin negatiivisiakin yllätyksiä. Seuraavassa on listattuna näitä työssä kohdattuja yllätyksiä:

- Motivoituneet, lahjakkaat ja ahkerat oppilaat.
- Kiva työyhteisö ja työkaverit.
- Ryhmien toimiminen ja toimimattomuus. Joissain ryhmissä vuorovaikutteinen ilmapiiri syntyy automaattisesti.
- Tiedonkulun ontuminen.
- Käytännön asioiden selvittelyminen ja perään kyseleminen.
- Oheistoiminnan määrä opetustyön lisänä.
- Kurssitutkinnot ovat usein opettajakohtaisia.
- Töiden pätkäluonteisuus, pitkät ja hankalat työmatkat.
- Suomalaisen opetusmateriaalin puutteellisuus, sillä se ei riittävän syvällistä eikä perusteellista. Taitavan opettajuuden kehittäminen on yksittäisten opettajien harteilla – kukin löytää niitä pohjatietoja ja materiaaleja käyttöönsä mitä löytää.

#### **4.5.3 Asioita joihin toivottiin opastusta**

Asioita joihin vastaajat toivoivat saavansa opastusta:

- Käytännön asiat, kuten paperin täyttämiset ja palauttamiset, opetusluokkien käytännöt, avaimet.
- Palvelussuhteeseen liittyvät kuviot ja palkkakysymykset.
- Erot tyttö- ja poikaoppilaiden välillä, kuinka huomioida esim. käsien koerot.
- Kuinka selittää oppilaille eri musiikin tyylikaudet.
- Opetusmateriaalit.
- Ryhmätoiminta.

- Musiikkiopistojen tasosuoritusten kurssivaatimukset. Mitä osata missäkin vaiheessa, kuinka usein suorittaa.
- Yhteismusisoinnin järjestäminen.
- Tilojen hakeminen oppilaskonsertteja varten.

Vastausten perusteella kehitettävää olisi niin työnantajilla kuin meidän pianonsoitonopettajien koulutuksissakin. Itse koen saaneeni jo ammattikorkeakouluopintojeni aikani melko hyvin apua muun muassa materiaalien hankintaan. Myös ryhmän toimintaan olemme tutustuneet opintojen aikana. Materiaalipulaan toivoisi löytyvän vinkkejä kollegoilta milloin vain. Tähän vaikuttaa varmasti työpaikan ilmapiiri. Jos se on riittävän avoin, uskaltaa apua pyytää. Käytännön asioihin taas toivoisi esimiehen tai toimistohenkilökunnan antavan apua.

#### 4.5.4 Perehdyttäminen

Suoraan perehdyttämiseen liittyvät kysymykset ovat ajatuksia herättäviä. Kysyessäni, millaista perehdyttämisesi on ollut asteikolla 1-5, jossa 1 on vähäistä ja 5 riittävää, tuli keskiarvoksi vain 2,5 (TAULUKKO 2). Kukaan ei siis kokenut, että perehdyttäminen olisi ollut täysin riittävää.

TAULUKKO 2. Millaista perehdyttämisesi on ollut?

Vastaajien määrä: 8

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo
Vähäistä	2	2	2	2	0	Riittävää	8	2,5

Lisäperehdyttämistä oli jäänyt kaipaamaan vastaajista kuusi. Vain yksi vastaajista koki, että ei ole kaivannut lisäperehdyttämistä. Tähän kohtaan vastasi kahdeksasta

vastaajasta vain seitsemän. Avoimissa vastauksissa kerrottiin, että ei ole ketään, kuka perehdyttäisi. Toisaalta todettiin, että halutessaan saisi lisää perehdytystä. Kysymällä monet asiat ovat selvinneet, mutta kysymättä tietoa ei juurikaan tuputeta.

Kysyin pianonsoitonopettajilta myös tarkemmin, kuinka hyvin he ovat saaneet perehdytystä työn eri osa-alueisiin liittyen (TAULUKKO 3). Yritin saada mukaan kaiken mahdollisen, mitä työssä voi tulla vastaan, niin opetukseen kuin yleisiin käytänteisiin liittyvät asiat. Vastauksia tuli laidasta laitaan. Keskiarvojen perusteella voin kuitenkin todeta, että opetusmateriaaleihin, opetussuunnitelmiin ja henkilöstöasioihin liittyvä perehdyttäminen oli hoidettu kaikista huonoiten. Oppilaitosten yleisiin toimintatapoihin ja käytänteisiin, oppilaisiin sekä konserttitoimintaan ja tapahtumiin oli saatu paremmin opastusta.

TAULUKKO 3. Kuinka hyvin sinua on perehdytetty seuraaviin asioihin:

Vastaajien määrä: 8

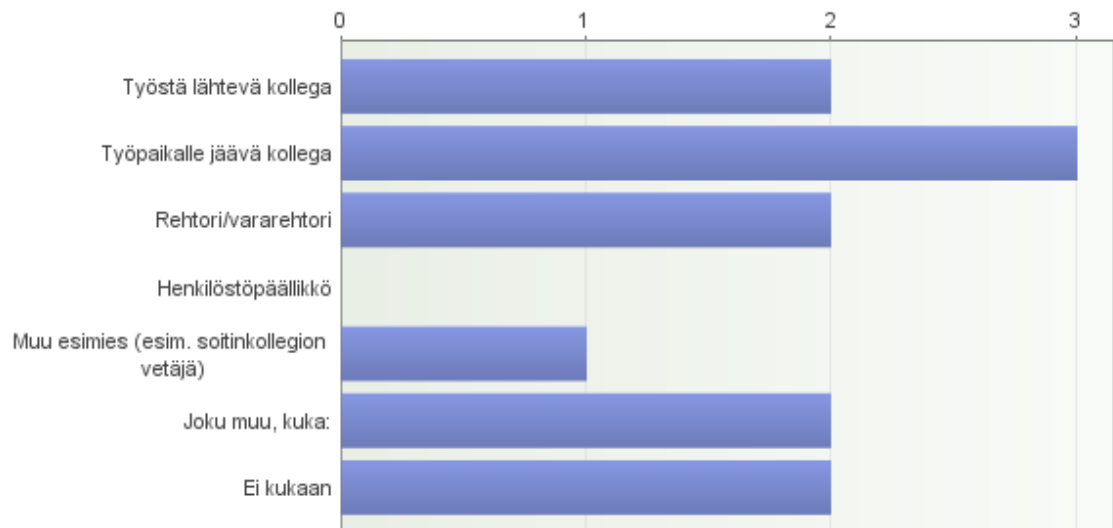
	1 Erittäin huonosti	2	3	4	5 Erittäin hyvin	Yhteensä	Keskiarvo
Opetussuunnitelmat	3	0	3	1	1	8	2,63
Opetusmateriaalit	2	4	1	1	0	8	2,13
Oppilaat	0	3	2	2	1	8	3,13
Tilat	1	1	3	3	0	8	3
Konserttitoiminta ja tapahtumat	1	2	1	3	1	8	3,13
Oppilaitoksen yleiset toimintatavat ja käytänteet	0	3	1	3	1	8	3,25
Henkilöstöasiat (esim. hallinto, palkat, työajat, työterveys)	2	3	0	2	1	8	2,63
<b>Yhteensä</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>2,84</b>

#### 4.5.5 Perehdyttäjä

Selvitin kyselyssäni myös, kuka perehdyttämisen on hoitanut (KUVIO 5). Mielestäni olisi toivottavaa, että perehdyttäjä olisi itsekin pianonsoitonopettaja, mielellään juuri se työstä lähtevä kollega, jonka tilalle perehdytettävä on menossa. Kui-



tenkin seitsemästä perehdyttäjistä vain kolme oli itse pianonsoitonopettajia. Avoimissa vastauksissa esiintyvät muut perehdyttäjät olivat hallintosihteeri ja kanslisti.



KUVIO 5. Kuka perehdyttämisen on hoitanut?

#### 4.5.6 Perehdyttämiseen käytetty aika ja perehdyttämismenetelmät

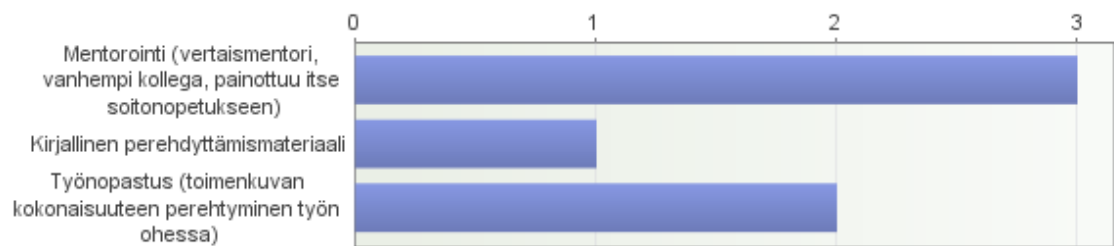
Suuri osa kyselyyn vastanneista pianonsoitonopettajista oli sitä mieltä, että perehdyttämiseen käytettiin vähän tai erittäin vähän aikaa (TAULUKKO 4). Tämä tulos on mielestäni erittäin hälyttävä. Hyvän perehdyttämisen tulisi alkaa jo ennen töihin tuloa ja jatkua aina ensimmäisten neljän kuukauden ajan. Näitten kuukausien kuluessa työntekijän tulisi selviytyä työtehtävistä itsenäisesti ja tuntea kuuluvansa työyhteisöön ja olevansa osa organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 173-175.)

TAULUKKO 4. Minkä verran perehdyttämiseen käytettiin mielestäsi aikaa?

Vastaajien määrä: 8

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo
Erittäin vähän	3	3	1	0	1	Erittäin paljon	8	2,13

Perehdyttämismenetelmiin liittyvään kysymykseen tuli vastauksia vain viisi. Luulen, että tämä kohta olisi tarvinnut tarkennusta tai toisenlaista ilmaisua, jotta vastauksia olisi saatu enemmän. Näiden vastausten perusteella mentorointi oli perehdyttämismenetelmistä suosituin (KUVIO 6). Mielestäni mentorointi onkin oikein hyvä tapa tähän tarkoitukseen. Yllättävää on, että vain yksi vastaajista on saanut käsiinsä kirjallista perehdyttämismateriaalia. Erilaiset tervetuloa taloon -oppaat, oppilaitosta esittelevä aineisto ja perehdyttämiskansiot olisivat näppärä keino saada käytännönasiat helposti perehdyttävälle tietoon. Esimerkiksi palkkaus, työajat, lomat ja muut työsuhteeseen liittyvät asiat olisi helppo omaksua myös kirjallisen tai sähköisen aineiston avulla. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10-11.)



KUVIO 6. Mitä perehdyttämismenetelmää tai -menetelmiä pääasiassa käytettiin?

#### 4.5.7 Asioita, joista uusi työntekijä on itse joutunut ottamaan selvää

*Moni asia tulee selvitettyä silloin, kun se tulee eteen, joten oma aktiivisuus on tärkeää.*

Kuten jo aikaisemmin on todettu, useiden asioiden selvittäminen vaatii opettajilta paljon omaa aktiivisuutta. Onneksi kysyvälle on yleensä hyvin tietoa saatavilla. Tiedän kuitenkin turhauttavan tunteen siitä, kun koko ajan pitäisi olla monenlaisia

muille itsestään selviä asioita tiedustelemassa. Kysyin pianonsoitonopettajilta millaisia työhön liittyviä asioita he ovat joutuneet selvittämään itse.

- Soittotuntien lukumäärä lukukauden aikana ja lomien ajankohdat
- Opetustiloihin, avaimiin ja parkkilupiin liittyvät asiat
- Sairaslomat ja työterveyshuolto
- Tuntien perumiset ja sijaisen hankkiminen
- Tarvitaanko rikosrekisteriote ja terveystarkastus ennen viran aloitusta
- Palkanmaksuun liittyvät asiat
- Oppilaiden todellinen soittotaidon taso
- Opetussuunnitelma
- Kurssitutkintojen ja oppilaille kuuluvien esiintymisien käytänteet.

Monet tällaisista perusasioista olisi helppo ja nopea opastaa esimerkiksi kirjallisen materiaalin avulla. Onneksi on myös paikkoja, joissa näin on ymmärretty toimia.

*Sain kirjallista materiaalia tutkintovaatimuksista, opsin [opetussuunnitelma] ja ohjeita oppilaitoksen opettajalle. Varsinaisesti kukaan ei erikseen selittänyt mitään, kaikissa epäselvissä asioissa olen kääntynyt yliopettajan puoleen, jos kyse on ollut suoranaisesti soitonopetukseen liittyvä asia tai hallintosihteerin puoleen, jos kyse on ollut työsuhteen muihin mutkiin liittyvästä asiasta. Molemmat ovat sangen avuliaasti opastaneet ja neuvoneet.*

#### 4.5.8 Yhteistyö ja käytänteet työpaikalla

Kysymykseeni ”Tekevätkö soitonopettajat yhteistyötä työpaikallanne?”, tuli monenlaisia vastauksia. Osalla työpaikoista yhteistyötä oli ja osa koki, että sitä ei ole ollenkaan. Toiveissa oli kuitenkin, että yhteistyötä olisi enemmän. Mainittiin myös, että yhteistyö on tapahtunut nimenomaan konserttien ja tutkintojen järjes-

tämisen puitteissa. Erään vastaajan mielestä perustavanlaatuiset keskustelut soittamisesta ovat jopa liian ”uhkaavia”.

*Jonkin verran, mutta koska asioita ei ole opinnoissa käsitelty, perustavanlaatuiset keskustelut soittamisesta ovat liian uhkaavia yksittäisille opettajille kohdattaviksi. jokainen on oman ”uskonsa” varassa. :)*

Loppuun selvitin vielä, kuinka hyvin pianonsoitonopettajat ovat omasta mielestään päässeet perille talon tavoista ja käytänteistä (TAULUKKO 5). Kysyin, miten hyvin perehdyttäminen on onnistunut ja työpaikalle sopeutuminen on tapahtunut. Asteikolla 1–5 1 erittäin huonosti ja 5 erittäin hyvin, oli eniten vastattu vaihtoehtoa 4. Keskiarvoksi tuli 3,38, joten suhteellisen hyvin pianonsoitonopettajat ovat sopeutuneet talon tapoihin. Toivottavaa olisi kuitenkin, että nuo kaksi kakkosta puuttuisivat ja myös vastaus 5 olisi huomattavasti suositumpi. Parannettavaa siis vielä olisi perehdyttämisen saralla.

TAULUKKO 5. Kuinka hyvin olet mielestäsi jo päässyt perille talon tavoista ja käytänteistä?

Vastaajien määrä: 8

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo
Erittäin huonosti	0	2	1	5	0	Erittäin hyvin	8	3,38

Tiedustelin pianonsoitonopettajilta perehdyttämiseen liittyviä hyviä käytänteitä omalta ja muilta työpaikoilta sekä mahdollisia omia kehittämisideoita. Suoranaisia hyviä käytänteitä ei osattu nimetä, mutta erilaisia ajatuksia ja toiveita löytyi. Erään vastaajan mielestä kaikki on kiinni omista opinnoista. Toiveissa oli myös koulutuspäivä ja työyhteisön virkistyspäiviä sekä opettajakonsertteja. Oli myös huomattu, että vaikka talo ja ihmiset ovat tuttuja omilta opiskeluajoilta, uusia asioita tulee eteen, kun asettuukin opettajan rooliin. Uuden opettajan kanssa olisi hyvä istua alas ja käydä läpi työhön liittyvien kuvioden pääkohdat, olivatpa lähtökohdat

mitkä tahansa. Kun on kyse sijaisuudesta, auttaisi yhteistyö sijaistettavan ja uuden opettajan välillä. Itsellenikin on lukuisia kokemuksia sijaisuuksista, joissa menet paikan päälle, ilman että tiedät yhtään, mitä on vastassa. Tunnit olisivat paljon hyödyllisempiä ja tehokkaampia, jos tietäisi, minkälaisia oppilaita on menossa opettamaan.

## 6 POHDINTA

Syy miksi tartuin tähän aiheeseen, lähti omista kokemuksistani ja myös muiden kommenteista. Olen tehnyt sijaisuuksia eri oppilaitoksissa ja huomannut, että joka kerta olen ollut oman onneni nojassa. Saan käteeni oppilaslistan ja ehkä opastuksen opetustilaan, ilman mitään ennakkokäsitystä tulevista oppilaista ohjelmistoi-  
neen. Sitten pitäisikin jo aloittaa mielekäs, opettavainen ja inspiroiva pianotunti. Nyt kun valmistun pianonsoitonopettajaksi ja siirryn työelämään, toivon että tule-  
vissa työpaikoissa ei oleteta, että tiedän jo kaiken. Jokaisessa oppilaitoksessa on  
omat tapansa ja käytäntönsä, joihin pääsee sisään ajan kuluessa. Kollegat voisivat  
toiminnallaan vaikuttaa myönteisesti tämän ajan pituuteen. Lisäksi kaikki oppilaat  
ovat erilaisia, ja olisi helpompaa lähestyä heitä, jos tietäisi edes vähän, millä tasolla  
soitossa ollaan ja millainen persoona vastassa on. Olisi siis erittäin tärkeää päästä  
keskustelemaan työstä lähtevän opettajan kanssa. Hänellä olisi valtavasti tietoa ja  
ajatuksia niin oppilaista kuin työpaikan käytänteistäkin. Tällainen tapaaminen ei  
olisi ajallisesti eikä taloudellisesti kovin suuri investointi, mutta valtavan hyödyl-  
listä uutta opettajaa ja hänen tulevia oppilaitaan ajatellen.

Usein me soitonopettajat puurramme yksin luokissamme emmekä juurikaan näe  
muita työntekijöitä. Olisi paljon turvallisempi olo, kun tietäisi, että tällä alalla ar-  
vostettaisiin enemmän työhön perehdyttämistä ja kollegat auttaisivat ja tukisivat  
aktiivisemmin toinen toisiaan. Se miksi otin mukaan myös hiljaisen tiedon merki-  
tyksen, tuntui itsestään selvältä. Meiltä kokemattomilta opettajilta kun puuttuu  
juuri tuo tärkeä käytännön tieto ja taito, josta usein ei puhuta. Oli erittäin antoisaa  
keskustella aiheesta kokeneiden opettajien kanssa. Jälkikäteen mietittynä olisin  
voinut myös kyselyssäni käsitellä hiljaisen tiedon siirtämistä. Toisaalta kysely oli  
melko laaja tuollaisenaankin.

Olen pohtinut paljon sitä, mistä johtuu, että valtakunnan tasolla sain vastauksia kyselyyni näin vähän. Syitä voi olla, ja varmastikin on, useita. Onko niin, että kyselyn lähettäminen epäonnistui, eikä se tavoittanut kohderyhmää? Eivätkö rehtorit ja toimistotyöntekijät kokeneet aihetta riittävän mielenkiintoiseksi tai tärkeäksi, eivätkä siksi lähettäneet kyselyä eteenpäin? Vai kokivatko he, että asiat ovat niin huonolla tolalla, etteivät he halua tuloksia julki. Vai koetaanko, että asiat ovat niin hyvin, ettei tällaiseen tutkimukseen ole tarvetta? Vai onko asenne kyselyihin ylipäänsä vain välinpitämätön, eikä niille liikene aikaa muiden kiireiden keskellä? Vastausintoa ei ole, etenäkään kun kyselynlaatijalla ei ole tarjota vastalahjaa tai palkintoa, muuta kuin tärkeää tutkimustietoa. Tiesin kyllä työtäni aloittaessani, että kyselytutkimuksessa on omat riskinsä, eikä vastausten saaminen ole itsensänselvyyttä. Yllätyin kuitenkin siitä, että se voisi olla näinkin haastavaa.

Kuitenkin näiden saamieni vastausten perusteella koen yhä, että perehdyttämiseen olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota. Eräs vastaajistakin totesi palautteessa, että aihe on erittäin tärkeä, ja hän toivoi, että perehdyttämiseen alettaisiin panostaa aiempaa enemmän. Vastauksista myös huokui, että työelämään liittyviä käytänteitä ja valmiuksia olisi hyvä käsitellä enemmän jo opintojen aikana.

Aihetta voisi hyvin tutkia vielä lisääkin. Olisi mielenkiintoista selvittää, onko perehdyttämisessä eroja eri instrumenttiopettajien ja tyyllilajien kesken. Tämä tutkimus opetti minulle sen, että ainakin omalta osaltani voin yrittää tehdä parhaani. Työelämään siirtyessäni ja oman kokemuksen kartuttua aion yrittää parhaani mukaan olla avuksi uusille työntekijöille, ettei kukaan jäisi yksin painimaan uusien ja outojen asioiden keskelle. Lisäksi yritän vastata aktiivisemmin kaikkiin kyselyihin, joiden kohderyhmään koen kuuluvani. Vaikka aihe ei tuntuisi minulle henkilökohtaisesti kovin tärkeältä, kyselyn tekijälle se sitä varmastikin on. Jokainen vastaus on tärkeä.

## LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 2001. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Helakorpi, S. 2013. Mentorointi ja hiljainen tieto. Tausta-artikkeli mentorin asiantuntijuuteen ja sen arviointiin. Pdf-tiedosto. Saatavissa:  
<http://share.hamk.fi/aokk/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Tyoelamaosaaminen/Mentorointi.pdf> Luettu 16.5.201

Juusela, T. & Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.

Kianto, M. 1994. Matka pianon soittamiseen. Keuruu: Otava.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Muuttuva opettajuus, 81, Pdf-tiedosta. Saatavissa:  
<http://ohopop.files.wordpress.com/2008/10/muuttuva-opettajuus.pdf> Luettu 28.2.2014.

Pöyhönen, M. 2011. Muusikon tietämisen tavat: moniälykyys ja musiikin esittämisen taito korkeakoulun instrumenttituntien perusteella. Jyväskylän yliopisto, musiikkikasvatuksen väitöskirja. Www-dokumentti. Saatavissa:  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36973/9789513945169.pdf?sequence=1> Luettu 28.2.2014.

SML. Www-dokumentti. Saatavissa:  
<http://www.musicedu.fi/fi/sml>  
 Luettu 28.2.2014.

Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A (toim.). 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura.



## KYSELYTUTKIMUS UUSIEN PIANONSOITONOPETTAJIEN TYÖHÖN PEREHDYTTÄMISESTÄ

## Taustatiedot

1. Laadi itsellesi nimimerkki:

2. Sukupuoli

- Nainen  
 Mies

3. Ikä

- <25  
 25-30  
 31-35  
 36-45  
 46<

4. Koulutus

- Toisen asteen tutkinto (musiikkiopisto, konservatorio)  
 Ammattikorkeakoulututkinto (musiikkipedagogi, amk)  
 Ylempi ammattikorkeakoulututkinto  
 Yliopistotutkinto (maisteri)  
 Yliopiston jatkotutkinto (lisensiaatti, tohtori)  
 Opiskelen tällä hetkellä.  
Mitä   
 Ei opintoja

5. Pedagoginen pätevyys

- Olen suorittanut pedagogiset opinnot
- En ole suorittanut

6. Kuinka kauan olet ollut työelämässä?

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- Yli 5 vuotta
- Yli 10 vuotta

7. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- yli 5 vuotta

#### Työhön perehdyttäminen

8. Mitä kaikkea työnkuvaasi kuuluu?

9. Miten työtehtäväsi mielestäsi sujuvat?

- 1                      2                      3                      4                      5
- Erittäin huonosti                                                                                                                 Erittäin hyvin

10. Perustele. (Esim. mitkä asiat sujuvat hyvin, missä olisi vielä opittavaa tai kehitettävää).

11. Onko työ ollut sellaista kuin kuvittelitkin?

- 1                      2                      3                      4                      5

Ei lainkaan



Täysin

12. Millaisia yllätyksiä olet kohdannut työssäsi?

13. Mihin asioihin toivoit saavasi opastusta?

14. Millaista perehdyttämisesi on ollut?

1                      2                      3                      4                      5  
 Vähäistä                                                                        Riittävää

15. Oletko jäänyt kaipaamaan lisäperehdyttämistä?

Kyllä

En

Perustele

16. Kuinka hyvin sinua on perehdytetty seuraaviin asioihin:

	1 Erittäin huonosti	2	3	4	5 Erittäin hyvin
Opetussuunnitelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetusmateriaalit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konserttitoiminta ja tapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksen yleiset toimintatavat ja käytänteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöasiat (esim. hallinto, palkat, työajat, työterveys)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Kuka perehdyttämisen on hoitanut?

Työstä lähtevä kollega

Työpaikalle jäävä kollega

- Rehtori/vararehtori
- Henkilöstöpäällikkö
- Muu esimies (esim. soitinkollegion vetäjä)
- Joku muu, kuka:
- Ei kukaan

**18.** Oliko perehdyttäjä itse pianonsoitonopettaja?

- Kyllä
- Ei

**19.** Minkä verran perehdyttämiseesi käytettiin mielestäsi aikaa?

- 1
2
3
4
5
- Erittäin vähän 




 Erittäin paljon

**20.** Mitä perehdyttämismenetelmää/-menetelmiä pääasiassa käytettiin?

- Mentorointi (vertaismentori, vanhempi kollega, painottuu itse soitonopetukseen)
- Kirjallinen perehdyttämismateriaali
- Työnopastus (toimenkuvan kokonaisuuteen perehtyminen työn ohessa)

**21.** Millaisia asioita olet joutunut selvittämään itse?

**22.** Tekevätkö soitonopettajat yhteistyötä työpaikallanne?

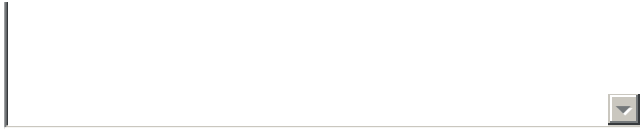
**23.** Kuinka hyvin olet mielestäsi jo pääsyt perille talon tavoista ja käytänteistä?

- 1
2
3
4
5
- Erittäin huonosti 




 Erittäin hyvin

**24.** Onko tiedossasi perehdyttämiseen liittyviä hyviä käytänteitä (omalta työpaikaltasi/muualta)? Tai onko itselläsi tähän liittyen kehittämissideoita? Kerro.



**25.** Anna palautetta kyselystä



Kiitos vastauksestanne!