



Ohjausalan koulutus-
ja tutkimusyksikkö

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä
ISSN 1796-4717

KUN ON TUNTEET

**Yläkoulun opojen näkemyksiä
tunnesäännöistä ja tunnetyöstä**

Maarit Ansela

2011



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

TIIVISTELMÄ

Ansela, Maarit

KUN ON TUNTEET: Yläkoulun opojen näkemyksiä tunnesäännöistä ja tunnetyöstä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen koulutus ja tutkimus, 2011, 19 s.

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717

Tämä tutkimuksellinen kehittämishanke tarkasteli yläkoulun opinto-ohjaajien, opojen, mielipiteitä työnsä tunneulottuvuuksista. Keskeiset käsitteet, *tunnesäännöt* sekä *tunnetyö*, sovellettiin organisaatiokäyttäytymisen teoreettisesta viitekehystä. Opon työn tunneulottuvuuksiin otettiin näin ollen yhteisöllisempi näkökulma, kun yleensä niitä lienee käsitelty enemmänkin yksilöpsykologisesta näkökulmasta.

Aineisto kerättiin avoimia kysymyksiä sisältäneellä kyselylomakkeella, johon vastanneilla yläkoulujen opoilla (N=5) oli jo työkokemusta ja he toimivat parhaillaan kentällä ohjaustehtävissä. Vastaukset analysoitiin enimmäkseen teoriapohjaisella sisällönanalyysillä, mutta myös aineistolähtöisesti.

Vastauksista löytyi opojen jakamia a) yhdentävien, positiivisten tunteiden näyttämistä sääteleviä sääntöjä, b) erottavia, negatiivisten tunteiden näyttämistä ohjaavia sääntöjä sekä c) tunteiden kätkemisen sääntöjä. Koska jokainen opo kertoi kätkevänsä oikeita tunteita, he myös tuolloin näyttelevät eli tekevät tunnetyötä. Puolet vastanneista opoista kuitenkin kielsi näyttelevänsä tunteita. Eroavaisuudet saattoivat kertoa siitä, etteivät kaikki opot tiedosta olevansa työroolissa, joka edellyttää myös tunnetyön tekemistä. Toisaalta kielteisemmät vastaukset saattoivat tarkoittaa teennäistä pintanäyttelemistä, jolloin tunteiden esittäminen kenties ymmärrettiin epäaidoksi teeskentelyksi.

Lähes kaikki opojen mainitsemat ammatilliset tilanteet koskivat oppilaanohjausta. Sen sijaan vastauksista ei voinut johtaa yhteisiä aikuisten välisiin ammatillisiin tilanteisiin kuuluvia tunnesääntöjä tai tunnetyön tekemisen normeja. Nämä lienevät jäsentymättömämpiä kuin oppilaanohjaustilanteita säätelevät säännöt.

Opon on mahdollista kehittää omaa osaamistansa työnsä yhteisöllisissä tunneulottuvuuksissa, joilla on todettu olevan yhteyksiä niin ammatti-identiteettiin ja itsetuntoon kuin työssä jaksamiseen. Koska opon työtä määrittää myös monet sosiaalis-kulttuuriset tunnesäännöt ja siihen kuuluu tunnetyötäkin, opojen on ensinnäkin tärkeää tiedostaa sekä hyväksyä työrooliinsa liitetyt normit sekä odotukset. Henkilökohtaisempien tunteiden ilmaisu on tarpeen perustella yhteisölle (tunteiden rakentava ilmaisu). Sekä aidot vahvat tunteet että jatkuva teennäisempi tunnetyön tekeminen voivat kuormittaa. Opon on siten tärkeää myös hahmottaa työroolin ja yksityisen välistä rajaa. Tunnettyön tekemisessä voi hyödyntää tietoisemmin syvänäyttelemisen menetelmiä: oikeiden tunnetilojen mieleen palauttamista ja suggerointia sekä harjoitella mielikuvia käyttämällä tunteiden aidompaa näyttelemistä tunnetyötä vaativissa ammatillisissa tilanteissa.

Asiasanat: ammatillinen kehitys, opinto-ohjaajat, oppilaanohjaus, organisaatiokäyttäytyminen, sosiaaliset normit, tunteet, yläkoulu.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 MENETELMÄ	6
3 TULOKSET	7
3.1 Tunnesäännöt	7
3.1.1 Positiivisten tunteiden näyttäminen	7
3.1.2 Negatiivisten tunteiden näyttäminen	8
3.1.3 Tunteiden kätkeminen	9
3.2 Tunnetyö	11
3.3 Ammatilliset tilanteet	13
4 JOHTOPÄÄTÖKSET	14
LÄHTEET	18
LIITE: Kyselylomake	19

1 JOHDANTO

Ohjaajakoulutukseni (2010-2011) kehittämishankkeen tarkoituksena on tarkastella tutkimuksellisesti yläkoulun opinto-ohjaajan eli opon työn tunneulottuvuuksia. Ohjaaminen on kasvatustyötä, joka on varsin tunnevaltaista (ks. esim. Kiesiläinen 2004); erinäisissä ohjaustoiminnoissa ja -prosesseissakin on vääjäämättä monenlaisia tunneilmiöitä mukana pintatasolla tai pinnan alla. Opot tekevät kasvatustyötä omalla erityisellä tavallaan, sillä heidän keskeisimpiä työvälineitä on heidän persoonansa, joka heijastuu myös tunneilmaisussa. Opo ei kuitenkaan tee työtään tyhjiössä vaan osana kasvatusyhteisöä.

Kehittämishankkeeni ytimessä on kysymys yksityisen/yksilöllisen ja yhteisöllisen välisestä suhteesta opon käytännön työn tunneilmaisussa. Miten opot jäsentävät työnsä tunneulottuvuuksia kasvatusyhteisön ammatillisissa tilanteissa? Voiko jokainen opo ilmaista tunteitaan erilaisuuden nimissä täysin henkilökohtaisia sääntöjä noudattaen, omina aitoina persoonina? Vai vaikuttavatko työn tunneulottuvuuksiin kasvatusyhteisön sosiaalis-kulttuuriset normit sekä odotukset?

Tunneulottuvuuksia voidaan tarkastella organisaatiokäyttäytymisen teorioitten viitekehyksessä, jolloin huomio laajenee yksilöpsykologiselta tason (esimerkiksi ohjaajan empatiakyky tai tunneäly) tarkastelusta yhteisön sosiaalisiin suhteisiin sekä niitä selittäviin ja sääteleviin sosioemotionaalisiin seikkoihin. *Tunnesääntö*-teorioitten mukaan tunteita saa ja voi yhteisöissä tuoda esiin, mutta rajoitetusti, sillä niille on sosiaalisia ja kulttuurisia sääntöjä, normeja. (Lämsä & Hautala 2004.) Näitä sääntöjä voidaan siis olettaa olevan opon työssään kasvatusyhteisöissä. Miten kentällä toimivat opot käsittävät tämän tunneulottuvuuden, ja millaisia sääntöjä käsityksistä voidaan johtaa?

Toinen kehittämishankkeelleni tärkeä organisaatiokäyttäytymisen teoreettinen käsite on *tunnetyö*, jonka mukaan tunteiden esittäminen voi olla osa työtehtäviä. Tunnetyön tekeminen on tällöin seurausta työn (usein kirjoittamattomastakin) sosiaalisesta ja kulttuurisesta normistosta, joka määrittelee, millaisia odotuksia työntekijän työrooliin kohdistetaan. Esimerkiksi lentoemännän odotetaan aina hymyilevän palveluammattissaan, mutta jos hän toimii sosiaalisten odotuksien vastaisesti, hänen voidaan arvioida työskennelleen heikosti työroolissansa. Tunteiden kokeminen ja ulkoinen käytös eivät ole välttämättä sama asia, vaikka aidoimmillaan henkilö voikin kokea samoja tunteita, joita työtehtävä edellyttää. (Lämsä & Hautala 2004.) Tekevätkö opotkin tunnetyötä? Näyttelevätkö/esittävätkö he tunteita joissakin tilanteissa joitakin ammatillisia tarkoituksia varten?

Työn tunneulottuvuudet ovat verrattain tuore suuntaus organisaatiokäyttäytymisen teoreettisessa viitekehyksessä (Lämsä & Hautala 2004). Opinto-ohjauksen kentällä ei tunnesääntöjen ja tunnetyön teorioita liene puolestaan sovellettu vielä lainkaan, sillä on painotettu enemmän yksilöpsykologista tasoa, jolloin tunteet on liitetty osaksi yksilön persoonallisuutta (ks. esim. Kokkonen & Kinnunen 2010). Tunnesääntöjä ja tunnetyötä ei ohjaajien työssä ole nähtävästi myöskään tutkittu, joten kehittämishankkeeni on pienimuotoisuudessaan uusi päänavaus näihin aihealueisiin. Tunteiden sosiaalisen, yhteisöllisemmän tason tarkastelu täydentää ymmärtämystä yläkoulun opon

ammattillisen osaamisen vaatimuksista sekä kehittymistarpeista. Tunneosaamisessa kehittyminen on tärkeää, sillä se kytkeytyy työ- ja ammatti-identiteettiin sekä itsetuntoon, työtyytyväisyyteen ja -ilmapiiriin, työn kuormittavuuteen sekä työssä jaksamiseen, jopa terveyteen (ks. esim. Kokkonen 2010, myös Kokkonen & Kinnunen 2010).

2 MENETELMÄ

Laadin kehittämishankkeeni kyselylomakkeen (ks. LIITE), jossa taustatietojen lisäksi johdin kysymyssarjat tunnesääntöjen (kysymys 2) ja tunnetyön (kysymys 3) teorioista. Tunnesäännöissä on kolme erilaista kategoriaa: kielteisten tunteiden ja positiivisten tunteiden näyttäminen sekä tunteiden kätkeminen, joista jokaiseen tein erilliset avoimet kysymykset (kohdat a, b ja c). Tunnetyön kysymyksen laadin niin ikään avoimeksi, mutta taustoitin käsitettä, jotta ilmiö olisi helpommin tunnistettavissa käytännössä. Halusin kokeilla, millaisia ajatuksia siitä herää. Jos opot eivät tunnista tunnetyön ilmiötä lainkaan omassa työssään, sekin on tulos.

Tiedustelin opojen omia mielipiteitä, jotka pyysin myös perustelemaan. Tällä tavoittelin sitä, että opot perusteluissaan kertovat esimerkkejä omasta toiminnastaan eivätkä vain tuota jotain ihannoitua mielipidettä vailla käytännön pohjaa. Ajatuksenani oli lisäksi, että tuottaessaan henkilökohtaiset perustellut näkemyksensä, opot ilmaisevat omat käsityksensä yleensä hyvästä toiminnasta arvostelematta ketään toista ammatti-ihmistä vastaavasti huonosta toiminnasta. Henkilökohtaisissa näkemyksissä ei ole oikeita tai vääriä vastauksia, joten vastauksia ei voi arvottaa suhteessa mihinkään ulkopuolisiin teorioihin tai käsityksiin. Tarkoitukseni oli pikemminkin hakea opojen näkemyksistä mahdollisesti esiin nousevia yhtäläisyyksiä, sillä juuri ne viestivät sosiaalisesti jaettuun sääntöjä ja työhön liittyviä normeja.

Käytin kysymyksissäni tarkoituksellisesti ilmaisua *ammattillinen tilanne* sen kummemmin sitä avaamatta tai erittelemättä. Halusin nähdä, keiden kanssa toimiessa tunnesäännöt ja tunnetyön tekeminen ovat muovautuneet säännöiksi ja normeiksi. Opojen vastauksista voisi nousta esiin käsityksiä siitä, mikä osa opon sosiaalisesta työkentästä on tarkasteltavien tunneulottuvuuksien osalta jäsentynyt.

Laitoin kyselyn kaksi kertaa ohjaajakoulutukseen 2010-2011 osallistuville opiskelijakollegoilleni eri paikkoihin Optiman oppimisympäristössä. Tarkoitukseni oli ensin tutkia kentällä toimivia opoja, joilla ei ole vielä kelpoisuutta. Vastauksia tuli kuitenkin määräaikaan mennessä vain kolme. Koska kyselyn vastausprosentti jäi sangen alhaiseksi, laajensin vastaajakuntaa Jyväskylän yläkoulujen opoihin. Sähköpostituslistan kautta tulikin pari vastausta lisää (N=5).

Yhteisenä piirteenä vastaajille oli se, että kaikki toimivat opoina yläkouluissa eri puolilla Suomea, erikokoisilla paikkakunnilla ja heillä oli jo opon työstä käytännön kokemusta. Kolmella vastaajista oli kokemusta opon työstä 1-3 vuotta, mutta kaksi ilmoitti työskennelleensä jo pitempään (9 vuotta ja toinen osa-aikaisena 14 vuotta). Vastaajista suurin osa (n=4) oli naisia, mikä heijastanee pitkälti opojen sukupuolijakaumaa yleensäkin sekä opo-koulutuksessa että kentällä. Paikkakuntia,

sukupuolta, työvuosien määrää tai kelpoisuustaustan roolia voisi tarkastella erikseenkin ja verrata vastauksia toisiinsa. Alustavasti kuitenkin näytti siltä, etteivät nämä muuttajat olleet kovinkaan ratkaisevia.

Analysoin vastaukset etupäässä teorialähtöisellä sisällönanalyysillä vertaillen vastauksien sisältöjä toisiinsa. Lähestyin vastauksia kuitenkin myös osin aineistolähtöisesti, sillä (pienestä, mutta rikkaasta) aineistosta saattoi odottaa nousevan esiin muitakin mielenkiintoisia tuloksia. Oma positioni tutkittavaan aihealueeseen oli pitkälti ulkopuolinen, sillä sain ainoat kosketukseni yläkoulun opinto-ohjaajan työhön harjoittelujaksojeni aikana eikä minulla ole lainkaan yläkoulun opettajan työkokemusta.

3 TULOKSET

3.1 Tunnesäännöt

3.1.1 Positiivisten tunteiden näyttäminen

Kaikki opot vastasivat kysymykseen positiivisten tunteiden näyttämisestä. Jokainen vastaus koski oppilaanohjaustilanteita: joko yksittäisen oppilaan ohjausta tai ryhmän/luokkaohjausta. Seuraavassa opojen näkemykset - kukin lainaus eri opolta:

”Kun oppilas onnistuu jossain, muistaa hoitaa jonkun asian loppujen lopuksi, keksii uuden positiivisen asian tai puolen elämässään, tai jos oppilaalle on tapahtunut jotain mukavaa, hienoa ja vaikka mistä syystä. Kannustusta...Monet oppilaat saavat kuitenkin paljon kritiikkiä jatkuvasti, itsetunto kaipaisi kehuja tai muuta positiivista huomiota välillä... vie oppilaan jopa kokonaan uusille urille ja hän alkaakin toteuttaa sitä positiivista puolta itsessään enemmän. Esim. käytösasioissa.”

”Näytän usein ilon ja riemun tunteita. Kun oppilaalla on selkeät oman näköiset tulevaisuuden suunnitelmat, hyvät mielipiteet ja perustellut tai jos esim. ryhmä käyttäytyy hyvin. Yritän muistaa aina positiivisen palautteen antamisen...”

”Toivon olevani oppilaan näkökulmasta positiivisesti virittynyt ihminen. Monessa tiukassakin paikassa positiivisuudella ja huumorilla pääsee pidemmälle kuin negatiivisuudella.”

”Tätä käytän paljon...Nauraminen varsinkin omille heikkouksille, iloitseminen lapsien onnistumisesta hymy, peukku, taputukset ja huomioiminen koko ryhmälle ovat tärkeä osa opion työtä. Olemmehan me lapsen puolella.”

”Mikä onkaan sen mukavampaa kuin kertoa oppilaalle olevansa iloinen ja tyytyväinen hänen onnistumisestaan, kun hän on vihdoinkin hoitanut rästitehtävänsä, myöhästelyt ja lintsaukset ovat vähentyneet, vaikea koe on mennyt läpi, tet-paikka löytynyt jne. Pyrin antamaan oppilaille hyvää palautetta aina, kun siihen on tilaisuus ja niissä tilanteissa tunteet ovat vahvasti mukana.”

Vastaukset henkivät yhdenmukaisia näkemyksiä siitä, milloin opon tulee näyttää myönteisiä tunteita kielellisesti tai ei-kielellisesti: erityisesti silloin, kun oppilas tai ryhmä on onnistunut käyttöksessään ja on tapahtunut jotain mukavaa tai toivottua. Opo joko jakaa oppilaan iloa tai osoittaa positiivisten tunneilmaisujen kautta olevansa tyytyväinen, joka on samalla myönteinen palaute ja kannuste oppilaalle. Yksi opoista kiteyttikin olennaisen: opon olisi hyvä olla oppilaan näkökulmasta ”positiivisesti virittynyt ihminen” eli opon olisi pyrittävä näyttämään enimmäkseen myönteisiä tunteita. Tosin vain yhdessä vastauksessa kävi selvästi ilmi, miten opo käyttäytyy käytännössä positiivisuutta ilmaistessaan: mm. nauraa, hymyilee, peukuttaa ylöspäin, taputtaa sekä iloitsee/riemuitsee sanallisesti.

Nämä ilmentävät *yhdentävien tunteiden sääntöjä* (Lämsä & Hautala 2004), joiden mukainen tunneilmaisullinen käytös saa aikaan yhteenkuuluvuutta, osoittaa hyvää tahtoa ja tyytyväisyyttä. Kuten yksi opoista yllä toteaa, opo on tuolloin ”lapsen puolella”. Samalla yhdentäviä tunteita vahvistetaan myös oppilaissa. Tavoitteena on saada aikaan myönteisiä muutoksia oppilaitten asenteissa tai käytöksessä.

3.1.2 Negatiivisten tunteiden näyttäminen

Kaikki opot vastasivat niin ikään negatiivisten tunteitten näyttämistä koskevaan kysymykseen. Vaikka opon tulisikin pääsääntöisesti näyttää myönteisiä tunteita, jokainen opo tunnisti jälleen kerran oppilaan ohjauksessa ammatillisia tilanteita, joissa kielteisten tunteiden näyttäminen on perusteltua. Alla kunkin opon vastaus:

”häirintätilanteissa, kiusaamistilanteissa, jos ei monien huomautusten jälkeenkään hoida hommaansa. Lisäksi on tilanteita esim. kiusaaminen, mistä on oikeasti lupa vihastua.”

”...sellaisissa tilanteissa, joissa ollaan rikottu koulun järjestyssääntöjä tai muuten oppilas on käyttöksellään loukannut jotakuta tai toiminut epäasiallisesti! Voi tapahtua henkilökohtaisissa tapaamisissa tai luokkatilanteissa tai välitunnilla käytävässä.”

”...näytän tilanteissa, joissa oppilas ei ole pitänyt kiinni sopimuksesta jonka olemme yhdessä tehneet. Myös tilanteissa, joissa oppilas on valehdellut, vedäntänyt tai ollut muutoin epärehellinen. Luokkatilanteissa negatiivisia tunteita näytän, jos oppilas tietoisesti ja toistuvasti häiritsee luokan työrauhaa tai häiritsee esimerkiksi vierailevan esiintyjän esitystä.”

”...hurjien poissaolojen tai käytöksen takia yleensä huoltajien kanssa yhdessä otan käyttöön myös tunneskaalan.”

”Vihastumista aiheuttaa mm. kiusaaminen ja valehtelu...Turhautumista synnyttää esim. tilanteet, joissa oppilas ei ota vastaan hänelle tarjottua apua, hän lintsaa ja myöhästelee toistuvasti. Se, että oppilaan toimintatavat eivät muutu, vaikka hänen kanssaan on juteltu monta kertaa, hänen asiaansa on käsitelty oppilashuoltoryhmässä ja vanhempien kanssa, saa olon tuntemaan avuttomaksi ja riittämättömäksi.”

Opojen mukaan oli siis sallittua kielellisesti ja/tai ei-kielellisesti osoittaa tyytymättömyyttä tai paheksuntaa jne. tilanteissa, joissa oppilas on käyttäytynyt jotenkin huonosti: on rikottu yhteisiä sopimuksia tai sääntöjä (poissaolot, myöhästelyt,

työrauhan rikkominen, ei hoida hommaansa) tai oppilas on toiminut epäasiallisesti (häirinnyt, kiusannut, loukannut, valehdellut). Vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia.

Perusteluissa ei tosin ollut montakaan mainintaa siitä, miten negatiiviset tunteet näyttäytyvät ulospäin. Yksi vastasi kuitenkin näin: ”Vihastumisessa ei auta huutaminen, vaan vihaisuutta voi ilmaista myös jämakällä ja vakavalla äänensävyllä sekä syy-seuraussuhteiden kertomisella. Myös oppilasta on kuunneltava, vaikka olisi kuinka vihainen.” Vihaisia tunteita näyttäessään opon tulisi näin ollen samalla muistaa hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen periaatteet: mm. toisen ihmisen kunnioittaminen, kuunteleminen, rehellisyys ja hyvä tahto (Kiesiläinen 2004).

Negatiivisten tunteiden ilmaisua normittavat *erottavien tunteiden säännöt* (Lämsä & Hautala 2004), joten niiden noudattaminen luo opon ja oppilaan väliin kiilaa. Tämä on päinvastaista siihen, mihin opon tulisi enimmäkseen pyrkiä eli olemaan ”positiivisesti virittynyt ihminen”. Koska nämä tunneilmaisut toimivat yhdenmukaisten tunteiden sääntöjä päinvastaisesti hajottamalla mm. yhteenkuuluvaisuuden tunteita, muutamat opot perustelivat tarkemmin kielteiset tunneilmaisunsa seuraavasti:

”Toiset oppilaat vaatii sitä, että näytät tunteitasi, he eivät välttämättä ymmärrä vihjeistä tai pelkästä sanomisesta.”

”Oppilaan tulee ymmärtää, että ne [oppilaan väärät teot] ovat väärin ja ne johtavat yleensä ongelmiin.”

”...joskus [negatiivisilla] tunteilla voi saada aikaan pysähtymistä ja ajatuksen lapselle, että nyt toi on ihan tosissaan.”

Kun opo turvautuu erottavien tunteiden sääntöihin, hänen ammatillisena tavoitteenaan voi olla ohjata alaikäistä oppilasta pysähtymään tapahtuneen äärelle ja ymmärtämään väärät tekonsa sekä oppimaan. Opo siis opettaa ja kasvattaa negatiivisia tunteita ilmaistessaan. Positiivisten tunteiden sääntöihin opot eivät sen sijaan lisänneet vastaavanlaisia kasvatuksellisia perusteluja, vaikkakin yksi opoista totesi opojen voivan toimia samoin kuin opettajat positiivisten tunteiden ilmaisussa (antamalla varsinkin kannustavaa palautetta).

3.1.3 Tunteiden kätkeminen

Jokainen opo tunnisti myös oppilaanohjaustilanteita, joissa on ollut tarpeen kätkeä omat tunteensa. Kaikki esimerkit perusteluineen koskivat ikävien tai negatiivisten tunteiden kätkemistä; yksikään opo ei kertonut kätkevänsä positiivisia tunteita oppilaanohjauksessa:

”Olennaista on se, miten tunteensa näyttää ja miten niitä hillitsee. Jos opolla on esim. omia henkilökohtaisia huolia, hän voi ihan hyvin sanoa päivän alussa, että tänään minulla on vähän huono päivä ja sen vuoksi toivon teidän käyttäytyvän hyvin. Tai jos opoa ärsyttää suunnattomasti joku oppilas, hänen tulee kertoa oppilalle mistä ärtymys johtuu.”

”Noita negatiivisia tulee joskus peittää. Osa lapsista on herkkiä...”

”Opo on ’se aikuinen’, joka hallitsee tunteensa eikä voi aina oppilaalle ’ladata kiukkuaan ja turhautuneisuuttaan’, vaikka mieli tekisi. Jos lähtee mukaan nuoren uhmaan ja kiukutteluun, on peli hävitty opon osalta.”

”Joskus surullisten tapausten kohdatessa, pitää yrittää olla se lohduttava aikuinen ja vahva. Opo ei myöskään saa millään lailla ilmaista halveksuntaa MITÄÄN asiaa kohtaan, jonka oppilas tuo keskusteluissa, selvittelytilanteissa pitää muistaa pistää omat tunteet piiloon ja saada osapuolet keskustelemaan, ilman, että aikuinen ohjaa liikaa keskustelua omilla äänenpainoillaan tai tunteillaan. Voi toki aina vedota toisen tunteisiin, mutta itse jättää näyttämättä.”

”Joskus silloin on eri mieltä oppilaan kanssa, mutta eettisesti pitäisi kuitenkin noudattaa oppilaan omaa tahtoa. Jos jotain aivan kamalaa on tapahtunut, niin ei kannata lietsoa sitä, vaan yrittää neutraalisti puuttua tai hoitaa asiaa niin, ettei oppilas järkyty enempää. Joissain mielipideasioissa. Jos on omia harmeja, niitä ei saisi heittää oppilaiden niskoille. Toki voi joissain asioissa kertoa miksi on surullinen tai voimaton, mutta ei kuitenkaan purkaa tunteitaan oppilaille.”

Yllä olevista (kukin kohta edustaa eri opojen vastauksia) lainauksista käy ilmi jälleen yhtäläisyyksiä vastaajien kesken. Opo ei voi näyttää omia henkilökohtaisia huolia, oikeita ikäviä tunteita tai ajatuksia, vaan pitää huomioida joissain tilanteissa oppilaat ja eettiset periaatteet. Yksi opo vastasi edellä, että saa osoittaa kielteisiä tunteita tietyissä tilanteissa, mutta että näitä kielteisiä tunteita tulee myös kätkeä herkempien oppilaiden mukaan. Kielteisen tunteen esittämisissä on siten jopa tilannekohtaista vaihtelua sen perusteella, kuinka oppilaan arvioidaan kykenevän vastaanottamaan opon kielteisten tunteiden näyttämistä.

Oppilaille voi kertoa, että on huono päivä, surullinen tms. (tulee siis perustella ammatillisissa tilanteissa, rakentavasta aidosta tunneilmaisusta ks. Kokkonen 2010), mutta varsinaisia tunteita ei siis saa purkaa oppilaisiin eli niitä tulee kätkeä. Pääsääntöisesti opon olisikin pyrittävä oppilaitten kanssa hillitsemään ja hallitsemaan negatiivisia tunteitansa erinäisissä tilanteissa ammatillisiin tavoitteisiin päästäkseen, esimerkiksi kontrolloida omaa ohjaukseytystä mahdollisimman tunneneutraaliksi saadakseen keskenään riitelevät oppilaat keskustelemaan.

Perusteluissa pari opoa mainitsi lisäksi vaateen olla ”se aikuinen”. Oppilaan ja opon välisen ikäeron lisäksi *tunteiden kätkemisen sääntöjen* noudattamista ja tunteiden suurempaa säätelyä jopa kätkemisen asti odotetaan kuitenkin erityisesti auktoriteettiasemassa olevalta ammatti-ihmiseltä (Lämsä & Hautala 2004). Opojen ja oppilaitten välillä on näin ollen kasvatusyhteisössä enemmänkin valtaero. Opo ei saa myöskään mennä mukaan joihinkin oppilaiden tunnetiloihin vaan hänen tulee kätkeä omat tunteensa, jottei hän ”häviä peliä” - siis menetä auktoriteettiasemaansa.

Jos näitä opojen vastauksia tarkastellaan *tunnetyön* käsittein, kyse on itse asiassa samasta asiasta: tunteiden kätkeminen on yhdentyypistä esittämistä tai näyttelemistä, jolloin todellisia ikäviä tunteita ei haluta tuoda sellaisinaan esiin. Kaikki vastanneet opot kätkivät tavalla tai toisella oikeita tunteitansa, joten yläkoulun opon työhön voidaan siis päätellä kuuluvan ainakin tiettyjä tunnetyön normeja ja odotuksia, joita opon tulee pyrkiä täyttämään osana auktoriteettiasemaisen työroolia.

3.2 Tunnettyö

Tunnettyötä koskevassa kyselylomakkeen kohdassa opoilta kysyttiin, ovatko he joskus olleet ammatillisessa tilanteessa, jossa ovat joutuneet esittämään jotain tunnetta (positiivista ja/tai negatiivista). Suurin osa opoista (n=4) vastasi kysymykseen; vain yksi jätti syystä tai toisesta vastaamatta. Opojen välillä oli tällä kertaa huomattavia eroja. Keskeisin ero syntyi siinä, kokivatko opot ylipäänsä näyttävänsä/esittävänsä tunteita vai eivät.

Vastanneista opoista puolet tunnisti ilmiön omassa käytännön työssään. He vastasivat näin:

”...toki on hyvä leikisti näyttää vihastuvansa tms. silloin teho oppilaaseen saavutetaan (ehkä), mutta itse säästyy kuitenkin suuremmilta tunnekuohuilta. Joskus voi olla hyvä iloita oppilaan puolesta, vaikka ei niin itse kokisikaan. Opon ja opettajien pitäisi tietysti aidosti välittää oppilaistaan, mutta heitä on niin paljon ja aina ei voimat riitä. On kuitenkin tärkeää, että oppilas kokee tullessa kuulluksi, jos hän tulee kertomaan jotain opettajalle. Silloin voisi näyttää tunteitaan, vaikka ei oikeasti aina kokisikaan niin vahvasti.”

”Peruskoulussa varsinkin ikävissä tilanteissa joissa lapsi ei ymmärrä tai ei halua kertoa totuutta joutuu näyttämään tunteitaan. Viimeksi tulee mieleen poikien vessaleikit, missä ei mitään vahinkoa tapahtunut, mutta yleistä järjestystä ja hygieniää rikottiin. Vaikka sisällä oma pikkupoika hihitti, tuli vaan olla se virallinen tuhma virkamies joka toruu ja nuhtelee.”

Puolet tähän kysymykseen vastanneista opoista siis tunnistivat tilanteita, joissa olivat esittäneet tunteita johonkin ammatilliseen tavoitteeseen päästäkseen: että olivat mm. leikisti näyttäneet vihastuvansa, vaikkei niin olleet oikeasti tunteneetkaan. Tavoitteena oli ollut saada oppilas ymmärtämään, saavuttaa häneen parempi ”teho”. Myös iloa tunnustettiin esitetyn tilanteissa, jossa opo ei oikeasti jaksaisi tuntea aina aidosti. Tällöin positiivisen tunteen esittäminen on opolta jopa eettinen velvoite oppilasta kohtaan, jotta oppilas ”kokee tullessa kuulluksi”. Tunteiden esittäminen eli tunnettyön tekeminen voidaan täten kytkeä peräti osaksi kasvatustyön hyvään ammatilliseen vuorovaikutusosaamiseen, sillä toisesta ihmisestä välittäminen ja hänen kunnioittaminen kuuluvat sen ehdottomiin periaatteisiin (Kiesiläinen 2004).

Toinen puolisko tunnettyökysymykseen vastanneista opoista puolestaan kielsi esittävänsä tunteita. Jo ajatus siitä, että näyttelisi työssään tunneasioissa, oli heille vieras. Seuraavassa heidän vastauksensa:

”...voin rehellisesti sanoa, että en ole koskaan joutunut näyttämään! Jos siihen pisteeseen ajautuisin, en olisi enää oma itseni. Jos itku on tullakseen tai kiukku tai ilo, niin sitten se on niin. Olen kaksi kertaa itkenyt luokan edessä. Toinen oli kun olin luokanvalvoja ja jouduin luokalleni ilmoittamaan, että yhden pojan äiti oli kuollut liikenneonnettomuudessa ja toinen kerta oli kun lähdin kesken koulupäivän pois kun kuulin, että ystäväni 1.luokkalainen oli kuollut tapaturmaisesti leikkikentällä ...mutta silloin tein nuorten silmissä itseni inhimilliseksi...EN halua olla robotti, enkä roolipersona... liian rankkaa vaihtaa rooleja...olen vain oma itseni!!!!!!”

”Opona näytän tunteeni sellaisena kuin ne koen – toki hallitusti ja sopivan hillitysti, empatiaan pyrkien. Muut huomaisivat heti, jos esittäisin jotain muuta tunnetta kuin mitä oikeasti tunnen. Muiden miellyttämiseen en ryhdy tunteilla leikkien.”

Kumpikin yllä vastanneista opoista koki ilmentävänsä tunteita pääsääntöisesti sellaisena kuin ne kokee, omana aitona itsenään. Ero kaikkien kysymykseen vastanneiden opojen välillä onkin syvällisemmin ajatellen siinä, kokevatko opot olevansa työroolissa vai eivät. Vain osa opoista tunnisti selvästikin olevansa työssään omanlaisessa työroolissa, jonka yksi sanoitti osuvasti näin: ”vaikka sisällä oma pikkupoika hihitti, tuli vaan olla se virallinen tuhma virkamies joka toruu ja nuhtelee”. Sisäisen, yksityisen minän ja työroolin välille on vedetty selkeä raja.

Tunnetyö nivoutuukin Lämsän & Hautalan (2004) määritelmässä nimenomaan *työrooleihin*. Työn erilaisilla ammatillisten tilanteiden näyttämöillä voidaan joskus joutua esittämään/näyttelemään tunteita. Kasvatustyötä voidaan niin ikään määrittää eräänlaisessa työroolissa olemiseksi, sillä siinä on kyse persoonan käytöstä työn vaatimuksien ja tavoitteiden suunnassa (Kiesiläinen 2004). Työn vaatimuksena saattaa näin ollen olla esimerkiksi kaikkien oppilaitten välittävä tasa-arvoinen ja –vertainen kohtelu myös opon ilmaisemilla tunteilla, mikä saattaa edellyttää tunnetyön tekemistä. Tai auktoriteettiasemassa olevalta opon voidaan odottaa tilanteessa, jossa joku on kasvatusyhteisössä toiminut sääntöjen vastaisesti, käyttäytyvän tuhmana, toruvana ja nuhtelevana virkamiehenä tai vähintään esittävän sellaista, jos ei tunteita aidosti sisällään koe.

Aidosti tunteitaan ilmaisevat opot saattoivat kuitenkin ymmärtää tunteiden näyttelemisen eri tavalla kuin työroolin kautta jäsentäneet opot. Tähän tuntuisi viittaavan opojen maininnat siitä, ettei ”halua olla robotti” ja että ”muut huomaisivat heti, jos esittäisin muuta tunnetta kuin mitä oikeasti tunnen”. Vastaukset näyttivät henkivän ajatusta tunteiden näyttelemisestä epäaitona ja jopa luonnottomana toimintana. Tunteiden näyttelemisen kieltäneet opot tarkoittivat kenties pintanäyttelemistä. Tunteiden näyttelemisessä on nimittäin todettu olevan kaksi tasoa: *pintanäytteleminen* (surface acting) ja *syvänäytteleminen* (deep acting) (Kokkonen 2010).

Pintanäytteleminen on päälle liimatumpaa, tunteiden teennäisempää ja pinnallisempaa esittämistä, jolloin esitetyt tunteet aistitaan helposti epäaidoiksi (Kokkonen 2010). Pintanäytteleminen ei myöskään ole useimmiten uskottavaa, sillä vuorovaikutuksessa oikeasti koetut tunteet vuotavat läpi helposti eritoten ei-kielellisen ilmaisun välityksellä. Toinen opoista arvelikin, että muut huomaisivat tunteiden näyttelemisen heti. Ilmeistä sekä eleistä jne. voi usein lukea toisen harmistuksen, paheksunnan tai vihaisuuden, vaikka tämä väittäisi toista. Ristiriitaisissa tilanteissa ihmiset yleensä luottavat yleisimmin ei-kielellisiin vihjeisiin, joita ei voi tietoisesti juuri kontrolloida. (ks. esim. McCroskey & Richmond 1996.)

Tunnetyön tekemisen myöntäneet opot saattoivat puolestaan puhua syvänäyttelemisestä. Tosin heidän vastauksistaan ei löytynyt syvänäyttelemiseen viittaavia mainintoja eikä käynyt selväksi, millaisin tekniikoin he käytännössä tunteita näyttelevät. Mikäli ihmiseltä kuitenkin edellytetään työroolissaan esimerkiksi paljon positiivisten tunteiden ilmaisua (kuten opoilta), hän voi muuttaa aktiivisesti sisäisiä tunteitaan toivotuksi, jolloin tunnetila muuttuu samansuuntaiseksi. Tärkeää tunnetyötä tekeville olisikin opetella sellaisia tekniikoita, jotka auttavat halutun tunnetilan rakentamisessa. (Lämsä &

Hautala 2004.) Tällöin menetelmänä voi olla juurikin syvänäyttelemisen, jonka avulla palautetaan aito tunne kulloiseenkin uuteen tilanteeseen: aikaisempaa oikeaa *tunnetilaa muistelemalla*, sitä *suggeroimalla* sekä *mielikuvaharjoittelulla* (Kokkonen 2010).

Tunnettyötä tekevät opot eivät varsinaisesti maininneet tunteiden näyttelemisen aiheuttavan heille rasitteita. Työroolissa oleminen ja tunteiden esittäminen voi kuitenkin kuormittaa, mikäli tunteita joudutaan esittämään jatkuvasti vastoin oikeaa sisäistä kokemusta. Tämä voi johtaa jopa työuupumukseen. Lyhytkestoinen tunnettyö ei rasita kovasti, mutta pitkäkestoisena se voi kuormittaa. Voimakkaiden tunteiden esittäminen syö helposti tekijänsä voimavaroja. (Lämsä & Hautala 2004, ks. myös Kokkonen 2010.) Pintanäyttelemisen teennäisempänä ja päälle liimatumpana tunteiden esittämisenä on todettu erityisen kuormittavaksi. Varsinkin teennäinen myönteisyys voi käydä pitemmän päälle raskaaksi, kun kielteisiä aitoja tunteita pitää tilanteen vaatimuksista naamioida myönteisiksi ja siten sosiaalisesti sopivammiksi tunneilmaisuiksi. (Kokkonen 2010.)

Toisaalta myös omana aitona itsenään oleminen ja samalla oikeiden tunteiden – sekä negatiivisten että positiivisten- voimakas kokeminen ammatillisissa tilanteissa voi olla raskasta, mihin yksi opoista viittasikin:

”Opettajan itsensä kannalta oikeiden vahvojen tunteiden läpitulo on aina ikävää, koska niistä tunnetiloista on vaikea päästä eroon. Jos reagoi usein niin voimakkaasti, niin siinä kuluttaa itsensä loppuun nopeasti. Opettajan pitäisi osata suhteuttaa asiat ‘vain työntekona’, eikä ottaa niitä henkilökohtaisesti.”

Jos on työssä omana itsenään, on mahdollista, että joku vahvasti koettu tunnetila tulee ns. työstä kotiin. Yksityisen minän ja työroolin välillä ei tuolloin nähdä eroa, joten tunteesta voi olla vaikea päästä eroon, ja se voi aiheuttaa kokonaisvaltaisen stressitilan sekä pitkittyessään uuvuttaa (ks. esim. Kiesiläinen 2004). Tällöin tunteiden jäsentäminen osaksi työroolia voi auttaa jaksamaan kuormittavissa tunnevaltaisissa tilanteissa. Kuten yllä opo sanoo, asioita ”pitäisi osata suhteuttaa ‘vain työntekona’ eikä ottaa niitä henkilökohtaisesti”.

3.3 Ammatilliset tilanteet

Aineistosta esiin noussut tulos oli se, että suurin osa opojen vastauksissa kertomista ammatillisista tilanteista koski oppilaanohjausta. Opot hahmottivat siis enimmäkseen työnsä tunneulottuvuudet sekä siihen liittyvät tunnesäännöt yksittäisten oppilaitten tai ryhmien/luokkien ohjaamistilanteiden kautta. Sen sijaan vastauksissa oli huomattavasti vähemmän mainintoja työstä kollegoitten ja muitten aikuisten kanssa.

Muutammat opot kertoivat lyhyesti tilanteista, joissa tunteita on mukana kollegoitten välisessä yhteistyössä sekä vanhempien tai huoltajien kanssa tehtävässä työssä. Kuitenkin vastaukset ovat enimmäkseen toteavia kuin esimerkkejä sekä perusteluja antavia: ”myös työyhteisölle voi ilmaista negatiivisia tunteita”, ”työyhteisöä yritän kannustaa eteenpäin positiivisella tavalla”, ”hurjien poissaolojen tai käytöksen takia yleensä huoltajien kanssa yhdessä otan käyttöön myös tunneskaalan”. Vain yksi opo puhui tunteiden kätkemisestä mm. vanhempien palavereissa, sillä opo on niissä ”koulun

edustaja” ja tähän vastuulliseen rooliin kuuluu sosiaaliset odotukset tunteiden suuremmasta kontrollista.

Aikuisten väliset ammatilliset tilanteet voivat olla tunnepuolella paljon haastavampia kuin oppilaiden kohtaamiset. Aikuisilta odotetaan yleensä aikuisempaa ja hallitumpaa käytöstä. Aikuisten välisissä ammatillisissa tilanteissa opolta odotetaan lisäksi työrooliin kuuluvaa käytöstä sekä mahdollisesti omien oikeiden tunteiden kätkemistä, kun opon tulee mm. edustaa koulua eli työnantajatahoansa. Oppilaiden vanhemmilla ei tätä ammatillista vaadetta ole, ja he saattavat hyvinkin käyttäytyä epäaikuismaisesti ja –asiallisesti esimerkiksi tuoden henkilökohtaisia ikäviä tunteitansa vapaammin esiin. Tilanteessa osapuolet eivät aina noudata samanlaisia tunne- ja vuorovaikutussääntöjä. Toisten kollegoitten ollessa kyseessä sen sijaan odotusarvona on tasavertaisuus, mutta toinen kollegakaan ei välttämättä käyttäydy työtilanteessa aikuismaisella ja työrooliin kuuluvien sosiaalisten odotusten edellyttämällä tavalla tai toimii jopa vastoin työn yhteisiä tavoitteita. (Kiesiläinen 2004, ks. myös muista vuorovaikutuksellisista haasteista Cantell 2011.)

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksellisen kehittämishankkeen tavoitteena on ollut tarkastella yläkoulun opojen näkemyksiä tunnesäännöistä ja tunnetyöstä. Kehittämishankkeeni kyselyyn vastasi vain pieni joukko yläkoulujen opoja, joten tulokset eivät ole sellaisinaan yleistettävissä. Kattavammat johtopäätökset edellyttäisivät luonnollisesti suuremman aineiston keräämistä ja analysointia. Kuitenkin vastauksissa oli paljon yhteneväisyyksiä sekä muutamia eroavaisuuksia, joiden pohjalta on mahdollista johtaa tiettyjä varovaisen suuntaa-antavia päätelmiä.

Opojen vastauksien monista yhtäläisyyksistä voi päätellä, että opon työtä näyttää ohjaavan tietyt sosiaalis-kulttuuriset, jaetut tunnesäännöt. Löydettävissä oli muutamia niin positiivisten kuin negatiivisten tunteiden näyttämistä sääteleviä, yhdentävien sekä erottavien tunteiden sääntöjä, mutta myös tunteiden kätkemisen sääntöjä. Yläkoulun opojen tulisi pyrkiä enimmäkseen näyttämään positiivisia tunteita ja samalla vahvistamaan mm. yhteenkuuluvaisuutta oppilaitten kanssa. Positiivisten tunteiden kätkemisen sääntöjä ei opojen vastauksista löytynyt lainkaan; opot kuvasivat vain negatiivisten tunteiden kätkemisen tilanteita. Tunteiden kätkemisen säännöt kertoivat samalla siitä, että opon työrooli edellyttää ainakin jossain määrin tunnetyönkin tekemistä. Kaikkia aidosti koettuja tunteita ei näytetä tietyissä ammatillisissa tilanteissa, jolloin oikeiden tunteiden peittäminenkin on näyttelemistä.

Negatiivisia, erottavia tunteita on näytettävä esimerkiksi kurittomuus- ja sääntöjen rikkomistilanteissa, jolloin ammatillisena tavoitteena sekä perusteluna erottavien tunteiden näyttämiseksi on opettaminen, opon kasvatuksellinen perustehtävä. Aineistosta nousi niin ikään esiin selkeästi se, että negatiivisia tunteita on opon monestikin kätkevä tai peitettävä. Opolta näytetään odotettavan kykyä harkita, missä ammatillisissa tilanteissa negatiiviset tunteet tuodaan esiin ja missä sen sijaan kätketään. Osin tähän vaikutti myös oppilaan tuntemus. Opo on lisäksi sekä negatiivisten tunteiden näyttämässä että niiden kätkemistilanteissa paitsi aikuinen myös auktoriteettiasemassa

oppilaisiinsa nähden. Valta-asetelma on organisatorinen: opo on työsuhteessa, koululaitoksen virkamies, mutta alaikäinen yläkoulun oppilas vielä yleisen oppivelvollisuuden alainen.

Edellä mainittujen yhteisten tunnesääntöjen löytyminen alleviivaa sitä seikkaa, etteivät yläkoulun opot näytä tunteita ihan miten tahansa. Koska opojen vastaukset olivat kovin samansuuntaisia, tunnesäännöt eivät näyttäisi olevan henkilökohtaisia vaan yhteisesti jaettuja ja muodostavat siten normistoa opon käytökselle yläkoulun kasvatusyhteisöissä. Tunteita näytetään sekä kätketään jonkin ammatillisen tavoitteen saavuttamiseksi, esimerkiksi saadakseen oppilas ajattelemaan, tuntemaan ja käyttäytymään tietyllä tavalla tai oppilaan kasvun sekä oppimisen tukemiseen.

Samankaltaisten näkemyksiensä lisäksi yläkoulun opot tuntuivat kuitenkin eroavan eniten siinä, kuinka he hahmottavat itsensä tunnetyön tekijänä. Osa opoista kategorisesti kielsi näyttelevänsä tunteita. Samat vastaajat kertoivat silti kätkevänsä tunteitansa, esittävänsä tunneneutraalia tai yrittävänsä jotenkin peittää oikeat tunteensa tietyissä oppilaanohjaustilanteissa päästäkseen joihinkin ammatillisiin tavoitteisiin. Kielteinen vastaus tunteiden näyttelemiseen kielinee ilmiön olevan tietoisien jäsentämisen ulkopuolella. Opon työrooliin kytköksissä olevaa tunnetyötä saatetaan näin ollen tehdä osin jopa tiedostamattomasti, sillä yksilö ei aina ole tietoinen omien tunteiden käsittelyprosesseista (ks. esim. Kokkonen & Kinnunen 2010). Koska tunnetyö liittyy juuri työrooleihin, tunnetyön tekemisen tiedostaminen edellyttänee myös sitä, että ylipäänsä näkee omaa toimintaansa roolisidonnaisena.

Opojen väliset erot viittaavatkin oletettavimmin yhteen ohjausalan ammatti-identiteetin peruskysymyksistä: omana itsenään vai työroolissa? Ollaanko siis ohjaustyössä persoonina vai käytetäänkö persoonaa välineenä työtehtävien ja –tavoitteiden suunnassa (ks. esim. Kiesiläinen 2004)? Osalle opoista ei tuntunut olevan erillisiä rooleja vaan he olivat oman käsityksensä mukaan omina itsenään. Näytteleminen sotii tällaista käsitystä vastaan, sillä silloin ei voi olla aitoja persoonia ja ilmaista itseään todellisten tunteiden mukaan. Osa opoista puolestaan kuvasi persoonaansa käyttöä työvälineenä, kun he perustelivat tunteiden esittämistä oppilaanohjaustilanteissa. Tietoisuus työroolin ja yksityisen minän välisen rajan vetämisestä ammatillisten tilanteiden vaatimuksien mukaisesti kävi näistä vastauksista selvästi ilmi.

Toisaalta on mahdollista, että opot ymmärsivät kysymyksen tunteiden näyttelemisestä eri tavoin. Näyttelemisen kieltäneet opot saattoivat puhua pintanäyttelemisestä, joka on teennäistä tunteiden esittämistä ja jonka myös helposti tunnistaa epäaidoksi. Tunteiden esittämisen omassa työssään tunnistaneet opot sen sijaan saattoivat puhua syvänäyttelemisestä, jolloin mm. aitoja aikaisempia tunnetiloja voidaan hyödyntää uusissa tilanteissa. Kuten pintanäytteleminen, myös tunteiden täydellinen kätkeminen tai pyrkiminen tyystin tunneneutraaliin ilmaisuun on vaativaa, ellei jopa mahdotonta, sillä todelliset tunteet vuotavat helposti varsinkin ei-kielellisessä kommunikaatiossa läpi. Tästä syystä aitoja tunteita simuloivia syvänäyttelemisen menetelmiä on jopa suositeltu ihmissuhdetyötä tekeville, joiden työrooliin kuuluu tunnetyön tekemistä. Näin näytteleminen ei itse asiassa enää olekaan päälle liimattua ja teennäistä käytöstä, vaan esimerkiksi aidon (muistissa olevan) tunnetilan toisintamista.

Kehittämishankkeeni perimmäisenä tavoitteena on lisätä - niin yksilö- kuin yhteisötason – ymmärrystä yläkoulun opojen työn tunneosaamisen kehittämiseksi. Kehittämistä puoltaa erityisesti se, että tunneilmaisulla on todettu olevan vaikutuksia työidentiteetin

lisäksi mm. työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen. Opon ammatillisessa osaamisessa painotetaan usein enimmäkseen yksilöpsykologisia ja persoonallisuuteen kuuluvia ominaisuuksia, kuten empatia, tunneäly jne. Näiden lisäksi on kuitenkin aivan yhtä olennaisesta olla tietoinen työrooliin liittyvistä yhteisöllisistä normeista ja odotuksista. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys eivät ole toisiaan poissulkevia.

Kehittämishankkeeni tarkoituksena on siten antaa työkaluja yhteisöllisemmän tason tunneulottuvuuksien tiedostamiseksi opon työssä. Tunnesääntöjen sekä tunnetyön ilmiöitten olemassa olemisen tiedostaminen osaksi työn vaatimuksia on tunneosaamisen kehittymisen ensimmäinen askel. Opot eivät välttämättä tule arjessa näitä pohtineeksi, sillä yksiön tunneprosessit voivat olla tiedostamattomia. Yhteisötason tunneprosessit voivat niin ikään olla tiedostamattomia, sillä mm. sosiaalis-kulttuuriset normistot saattavat olla pitkältikin kirjoittamattomia ja ne on saatettu sisäistää jo kauan sitten aiemmissa koulu- ja kasvatuskokemuksissa.

Osa tässä kehittämishankeraportissa esitellyistä tuloksista tuovat jännitteitä ja haasteita ammatilliselle kehittymiselle. Pelkkä tiedostaminen ei nimittäin riitä, vaan tunneosaamisen kehittyminen edellyttää myös syvällisempää hyväksyntää. Ensinnäkin opon työhön näyttää kuuluvan jossain määrin tunnetyötä, jonka tekemistä ei välttämättä kenties hyväksytä osaksi ihmissuhdetyötä. Opo voi tuntea parhaimmassa tapauksessa samoja tunteita kuin työrooli edellyttää, mutta aina se ei ole mahdollista. Varsinkin opon onnistuneesti tekemästä tunnetyöstä menetelmiseen tiedetään sinänsä hyvin vähän, joten aihealuetta olisi tarpeen tutkia lähemmin.

Toinen kehittämishaaste kumpuaa siitä, että opon odotetaan näyttävän paljon etupäässä positiivisia tunteita, mutta myös negatiivisia tunteita. Tämäkin voi olla vaikeaa hyväksyä. Opolla saattaa olla henkilökohtainen käsitys, että työssä kuuluu näyttää vain positiivisia tunteita ollakseen ”hyvä opo”. Kyselyvastauksista kävi nimittäin ilmi, että opot myös kätkevät negatiivisia tunteita. Oppilaita ja oppilaanohjaustilanteita on kuitenkin monenlaisia, ja joskus on kyettävä ilmaisemaan perustellusti (rakentavasti ja voimakkaampia tunneilmaisuja säädellen) kielteisiäkin tunteita. Yläkoulun opon työhön kuuluu mm. käytöskasvatus, jolloin negatiivisia tunteita saa - ja kuuluu - näyttää osana työn tavoitteita esimerkiksi kiusaamistapauksissa. Kielteisten tunteiden näyttämisen välttäminen voi vastaavasti johtaa jatkuvaan tunteiden kätkemiseen tai peräti naamioimiseen positiiviseksi (pintanäyttelemineen), mikä puolestaan voi kuormittaa.

Yhteisesti ja yhteisöllisesti jaetut tunnesäännöt eivät silti välttämättä säätele aina kaikkea jokaisen opon tunneilmaisussa. Myös kunkin opon omille ”säännöille” on varmasti ammatillisessa toiminnassa sijaa. Aineistosta löytyikin kuvausta siitä, että opo on näyttänyt henkilökohtaisia tunteitansa, esimerkiksi itkenyt omaa suruansa oppilaiden nähden, minkä totesi inhimmillistävän häntä oppilaiden silmissä. Näissä henkilökohtaisempien tunnesääntöjen noudattamistilanteissa opo on joka tapauksessa osa yhteisöä, jolle opon tunnekäytös on ammatillisesti ja työn tavoitteellisesti perusteltava. Yläkoulun oppilaat eivät välttämättä ole vielä tunneosaamisessaan kypsiä tulkitsemaan tai vastaanottamaan aikuisen tunneilmaisua, joten rakentava tunneilmaisuus on tarpeen. Kuten yksi kyselyyn vastanneista opoista mainitsikin, perusteltu tunteiden ilmaiseminen voi opettaa nuorille inhimillisyyden lisäksi myös tärkeitä tunnetaitoja ja olla siten yksi opon työn ammatillinen tavoite.

Opon on siis mahdollista kehittää itseänsä työnsä sosiaalis-kulttuurisiin normistoihin kytkeytyvissä tunneosaamisessa. Samalla olennaista on hahmottaa työroolin ja

yksityisen minän välistä rajaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että persoonaa tulee muuttaa tyystin toisenlaiseksi, mutta persoona ei saisi ainakaan olla este kehittymiselle työn tavoitteiden suunnassa (ks. myös Kiesiläinen 2004). Ohjaustyötä voidaan tehdä omalla yksilöllisellä tavalla työrooliin kuuluvat tunnesäännöt ja tunnetyön tarpeet huomioiden. Ohjaustyö olisikin tähdellistä nähdä sekä että – tilaisena: sekä työtehtävien, ammatillisten tavoitteiden ja sosiaalisten tunnesääntöjen muovaamana että oman yksilöllisyyden toteuttamisena näissä reunaehdoissa. Mikäli kasvatusyhteisössä toimitaan vain omana itsenään joka tilanteessa, tällöin ei kiinnitetä tarpeeksi huomioita yhteisöön, sen normeihin ja odotuksiin, joita vastaan oma tunnekäytös voikin sotia.

Jos sääntöjä ja tunneilmaisuuslle yhteisiä ja jaettuja käytösnormeja ei ole – tai niitä ei kenties riittävästi käytännössä tiedosteta - kukin tuo omat henkilökohtaiset käsityksensä ammatillisiin tilanteisiin. Tällöin voi syntyä pahojakin ristiriitoja, kun tunnesäännöt voivat poiketa käytännössä toisistaan. Työn ammatilliset tavoitteet saattavat jopa hämärtyä. Erityisiä ongelmia voi viritä aikuisten välisissä ammatillisissa tilanteissa: omon toimiessa toisten kollegoitten, vanhempien ja muitten yhteistyökumppaneitten kanssa. Ainakaan kehittämishankkeeni kyselyvastauksista ei voinut johtaa opoille yhteisiä tunnesääntöjä tai tunnetyön tekemisen näkemyksiä aikuisten välisiin ammatillisiin tilanteisiin.

Tämä aineistosta esiin noussut tulos ei toisaalta hämmästyttä, sillä suurin osa yläkoulun omon työajasta jyvittynee oppilaanohjauksen eri muodoille. Omon työhön yhteisöissä ja moniammatillisissa verkostoissa kuuluu kuitenkin enenevässä määrin muutakin ihmissuhdetyötä kuin oppilaanohjausta. Oppilaanohjauksen tunnesäännöt ovat tuskin sellaisinaan siirrettävissä aikuisten kanssa työskentelyyn. Opolla ei ole mm. valtaa toisiin kollegoihin ja yhteistyökumppaneihin samalla tavoin kuin oppilaisiin, ja työskentelyn tavoitteetkin ovat toisenlaisia.

Kyselyyn vastanneiden opojen kommenttien vähyys korostanee sitä seikkaa, että omon sosiaalinen työkenttä on aikuisten välisten ammatillisten tilanteiden tunnesääntöjen ja tunnetyön osalta vielä jäsentymätöntä. Näissä tilanteissa saattaa vallita samanaikaisesti monenlaisia, keskenään ristiriitaisiakin odotuksia tunteiden näyttämisen suhteen. Yläkoulun omon aikuisten yhteistyökumppaneitten kanssa tehtävän työn tunnesäännöistä olisikin syytä tehdä tarkempia tutkimuksia.

LÄHTEET

- Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat?: ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä : PS-kustannus.
- Kiesiläinen, L. 2004. Vuorovaikutusvastuu: ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. (2. painos) Helsinki: Arator.
- Kokkonen, M. 2010. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet: opi tunteiden säätelyn taito. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Kokkonen, M. & Kinnunen, M.-L. 2010. Tunteiden säätelyssä persoonallisuus pelissä. Teoksessa R-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi: persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: Ps-kustannus, 145-158.
- Lämsä, A.-M. & Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita.
- McCroskey, J.C. & Richmond, V.P. 1996. Fundamentals of Human Communication. Prospect Heights, IL: Waveland Press.

LIITE: Kyselylomake

Kysely opon työn tunneilmiöistä

1 TAUSTASI:

- Missä työskentelet opona (yläkoulu, lukiotaso, ammatillinen oppilaitos, muu)?
- Montako vuotta olet tehnyt opon työtä?

2 MIELIPITEESI:

Millaisissa ammatillisissa tilanteissa mielestäsi

- opo voi näyttää **NEGATIIVISIA** tunteita (kielellisiä ja/tai ei-kielellisiä ilmauksia paheksumisesta, vihastumisesta, turhaantumisesta jne.). Perustele mielipiteesi.
- opo voi näyttää **POSITIIVISIA** tunteita (kielellisiä ja/tai ei-kielellisiä ilmauksia mielihyvystä, ilahtumisesta, tyytyväisyydestä jne.). Perustele mielipiteesi.
- opon tulee **KÄTKEÄ** tunteensa? Perustele mielipiteesi.

3 TUNTEIDEN ESITTÄMISESTÄ:

Oletko joskus ollut opona ammatillisessa tilanteessa, jossa olet joutunut esittämään jotain tunnetta (positiivista ja/tai negatiivista)? Et ole tuolloin oikeasti ja aidosti kokenut tunnetta, mutta olet jostakin syystä kokenut tarpeelliseksi esittää/näytellä tunnetilaa esim. saavuttaaksesi jonkin tavoitteen.

Kerro tilanteesta sekä siitä, miksi tunteen esittäminen/näytteleminen kielellisesti ja/tai ei-kielellisesti oli mielestäsi tarpeen.