

Tunneäly lapsi- ja nuorisokuorojen johtajien työssä

Tutkielma (Maisteri)

29.8.2019

Christa Talikka

Musiikkikasvatuksen aineryhmä

Sibelius-Akatemia

Taideyliopisto

Tutkielman nimi Tunneäly lapsi- ja nuorisokuorojen johtajien työssä	Sivumäärä 77+5
Tekijän nimi Christa Talikka	Lukukausi Syksy 2019
Aineryhmän nimi Musiikkikasvatuksen aineryhmä	
<p>Tutkielman tavoitteena on tutkia tunneälyn ilmenemistä lapsi- ja nuorisokuorojen johtajien työssä ja lisäksi tutkia miten tunneälyn merkitys ilmenee kuoronjohtajien kertomusten perusteella. Haastattelin aineistoa varten kolmea lapsi- ja nuorisokuoron johtajaa ja analysoin aineiston Golemanin, Boyatziksen ja McKeen (2002) tunneälyn teoriaa mukaillen. Golemanin ym. (2002) määritelmän mukaan tunneäly jakautuu neljään osa-alueeseen, joita ovat itsetuntemus, itsehallinta, empaattisuus ja ihmissuhteiden hallinta.</p> <p>Tutkimukseni on laadullinen tapaustutkimus. Tutkimus toteutettiin kerronnallisen puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla ja haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluina. Analysoin haastattelun narratiivien analyysia käyttäen ja luokittelemalla haastattelusta syntyneet narratiivit Golemanin ym. (2002) tunneälyteorian neljän osa-alueen mukaan.</p> <p>Tutkimustulokseni osoittavat, että tunneäly ilmeni kokonaisvaltaisesti kuoronjohtajien työssä. Merkittävimmiksi tunneälyn osa-alueiksi muodostuivat empaattisuus ja ihmissuhteiden hallinta. Lisäksi itsetuntemus vaikutti vahvasti haastateltavien työnsä taustalla. Erityisesti kuoronjohtajien omat arvot ja päämäärät vaikuttivat siihen, mitä kohti he haluavat mennä ja mitä ja miten he haluavat opettaa nuorille.</p> <p>Tapaustutkimukseni osoittaa, että lapsi- ja nuorisokuoronjohtajan työ on kokonaisvaltaista, johon tarvitaan laajasti musiikillisen osaamisen lisäksi hyviä pedagogisia ja kasvatuksellisia taitoja. Tunneälyn merkitys ilmeni siinä, että kuoronjohtaja on kasvattaja, joka omien tunteiden ymmärtämisen ja hallinnan avulla kuuntelee kuorolaisiaan ja osaa ohjata heitä innostavasti ja kannustavasti kohti päämääriä sekä samalla tunnekasvattaa kuorolaisia ilmaisemaan omia tunteitaan myös musiikin kautta. Tunneälyn merkitys kokonaisvaltaisessa kasvatustyössä etenkin lasten ja nuorten kanssa työskennellessä on huomattavaa.</p>	
Hakusanat Tunneäly, lapsi- ja nuorisokuoron johtaja, tunnekasvatus, musiikkikasvatus	
Tutkielma syötetty plagiaatintarkastusjärjestelmään 26.8.2019	

Sisällys

Sisällys	3
1 Johdanto	5
1.2 Lapsi- ja nuorisokuorot tutkimuksen kontekstina	7
2 Tunneäly.....	11
2.1 Tunneäly käsitteenä	11
2.2 Tunneälyn neljä osa-aluetta.....	16
2.2. Tunneäly pedagogiikassa	22
2.3. Kuoronjohtaja tunnekasvattajana	26
3 Tutkimusasetelma	28
3.1 Tutkimusongelma.....	28
3.2 Laadullinen tapaustutkimus.....	28
3.3 Teemahaastattelu ja kerronnallisuus	30
3.4 Narratiivinen tarkastelu ja narratiivien analyysi	31
3.5 Haastateltavien valinta ja esittely	32
3.6 Tutkimusetiikka.....	33
4 Tulosluku.....	36
4.1 Itsetuntemus.....	36
4.2 Itsehallinta	42
4.3 Empaattisuus	45
4.4 Ihmissuhteiden hallinta.....	52
5 Pohdinta.....	64
5.1 Johtopäätökset ja pohdinta	64
5.2 Luotettavuustarkastelu.....	70
5.3 Tulevia tutkimusaiheita	72
Lähteet.....	73

Liite 1	78
Liite 2	81

1 Johdanto

Kuoronjohtajuuden tutkiminen on alkanut kiinnostaa minua yhä enemmän kandidaatin tutkielman jälkeen ja nyt myös oman kuoronjohtajuuden kautta. Olen laulanut kuorossa teini-ikäisestä saakka ja laulan edelleen. Olen kokenut kuorossa vahvan yhteisöllisyyden tunteen, laulamisen riemun sekä tuntenut, että saan musiikin välityksellä ilmaista omia tunteitani ja saan olla oma itseni erilaisten ihmisten ympäröimänä, joita kaikkia yhdistää rakkaus musiikkiin ja laulamiseen. Oma kuoronjohtajani toimi inspiraation lähteenä musiikkiuralle lähtemiseeni ja häneltä opin jo varhain ehkä sen kaikkein tärkeimmän asian opettajuudesta: ihmisten kohtaamisen, kannustamisen ja hyväksymisen juuri sellaisena kuin kukin on, tunteineen ja tarpeineen.

Kiinnostukseni tutkia kuoronjohtajuutta lähti siis omista kuorokokemuksista. Kandidaatin tutkielmassani tutkin sitä, mitkä tekijät ovat kuorolaisten mielestä tärkeitä kuoronjohtamisessa ja miten kuoronjohtaja luo sitoutuneisuutta ja motivaatiota kuorolaulamiseen. Vertasin tutkimuksessani kuoronjohtajuutta yritysmailman johtamisen teorioihin. Tapaustudkimukseni tulokset osoittivat, että kuorolaisten mielestä johtajan vahvuudet olivat transformationaalisessa johtamisessa eli ihmisten johtamisessa, jossa johtajan karisma ja innostavuus olivat suurimmat tekijät kuorolaisten motivaatioon ja sitoutuneisuuteen.

Päätin jatkaa kuoronjohtajuuden tutkimusta tällä kertaa tunneällyn näkökulmasta. Tutkin tunneällyn ilmenemistä lapsi- ja nuorisokuorojen kuoronjohtajien työssä. Tunteilla on suuri merkitys tunneällyssä, sillä erilaiset tunteet ovat läsnä elämässämme joka hetki ja ne ohjailevat tekemisiämme ja päätöksiämme. Tutkimuksen mukaan tunteilla on jopa suurempi merkitys esimerkiksi päätöksenteossa kuin järkipäisellä päättelyllä (ÄÖ)(mm. Goleman 1995.) Ilman tunteita ei ole tunneälyä ja ilman tunneälyä on vaikeaa ymmärtää, käsitellä ja hallita tunteita. Tunneäly on lyhyesti sanottuna kykyä tunnistaa omia ja muiden tunteita sekä taitoa säädellä ja hallita tunteita. (Goleman 1995; 1999 & 2015.)

Tunneäly ja niihin liittyvät tunnetaidot on nostettu julkiseen keskusteluun ja niitä on alettu tutkia yhä suurenevassa määrin myös Suomessa. Tunteiden ja tunnetaitojen merkitys on huomioitu myös OPS:issa (2014) ja nykyisin Suomessa järjestetään myös tunnetaitojen koulutusta pedagogisen, hoidollisen, terapeuttisen sekä sosiaalialan työntekijöille (Tunne ja taida 2019). Lisäksi vuonna 2019 on ilmestynyt ja ilmestyy uunituoretta

tunnetaitokirjallisuutta sekä lapsille että kasvattajille, joista uusin Fanni-kirjasarja (Pöyhönen & Livingston 2019) ilmestyy elokuussa 2019.

Tutkimuksessani kuoronjohtaja on musiikkikasvattaja ja musiikkipedagogi, sillä kuoronjohtaja opettaa musiikkia. Musiikilla on yhteys tunteisiin ja tunteet puolestaan liittyvät oleellisesti tunneälyyn, sillä tunneälyssä on kyse juuri omien ja muiden tunteiden havaitsemisesta, tiedostamisesta, ymmärtämisestä ja niiden hallitsemisesta. Lapsi- ja nuorisokuoronjohtaja kohtaa nuoria, jotka ovat eri kehityksen vaiheissa, erilaisista lähtökohdista ja heillä on täysin yksilöllinen tapa tuoda tunteitaan esiin, kohdata itsensä ja ympärillä olevat ihmiset, myös kuoronjohtajansa. Minua kiinnostaa tutkia, ovatko lapsi- ja nuorisokuoron johtajat tietoisia omista tunteistaan ja niiden vaikutuksesta työhönsä sekä miten he kohtaavat erilaisia nuoria tunteineen ja selviytyvät sellaisista hankalista tilanteista, jotka liittyvät nuoren tunteiden käsittelyyn.

Lapsuus ja nuoruus ovat ikäjakaumaltaan laajoja käsitteitä. Lapsuus määritetään ihmisen kehityspsykologiassa alkavaksi jo lapsen syntymästä aina 12-ikävuoteen saakka. Nuoruus puolestaan kattaa ikävuodet 12-22. (Himberg, Laakso, Peltola, Näättänen & Vidjeskog 2004, 11.) Nuoruusiän alkuvaiheessa on noin 2–5 vuotta kestävä murrosikä, jota kutsutaan yleisimmin varhaisnuoruudeksi. (Himberg ym. 2004, 11; Hairo-Lax & Muukkonen 2013, 31). Tutkimuksessani lapsilla tarkoitan keskimäärin 9-12-vuotiaita. Nuoruusiänvaihetta kutsun ajaksi, joka sijoittuu ikävuosiin 12–18 vuotta. Teini-ikäinen, murrosikäinen tai yläkouluikäinen viittaavat tutkimuksessani vaiheeseen, jolloin nuori on peruskoulun yläluokilla (7.-9.lk.)

Suomessa tunneälyä on tutkittu Pro graduissa ja lisenssiaatin töissä etenkin yritysmaailmassa ja liikkeenjohdon puolella (mm. Brander 2013; Saarinen 2007; Sarvanne 2013). Myös tunnetaitojen merkitystä pedagogiikassa on tutkittu myös jonkin verran (mm. Kontteli 2016; Pakarinen & Riski 2004; Virtanen 2013). Kuoronjohtajan tunneälystä ei ole juurikaan tehty tutkimusta, ainakaan Suomessa. Lasten ja nuorten johtamiseen liittyvää tutkimusta ja kirjallisuutta on myös verrattain vähän siihen nähden, miten Suomi on tunnettu kuorojen maana. Esittelen seuraavaksi tutkimukselleni oleellista kirjallisuutta lapsi- ja nuorisokuorojen johtamisen näkökulmasta (luku 1.2). Tämän jälkeen siirryn tutkimukseni pääaiheeseen eli tunneälyyn (luku 2).

1.2 Lapsi- ja nuorisokuorot tutkimuksen kontekstina

Mari Koistinen on kirjoittanut vuonna 2003 käytännön kokemuksiin perustuvan *Tunne kehosi – vapauta äänesi äänitimpurin käsikirjan*. Kirjaan on koottu runsaasti harjoituksia terveeseen äänenkäyttöön, kehon toimintaan ja äänihygieniaan liittyen, mutta myös opastettu mitä lasten ja nuorten kuoronjohtamisessa kannattaa huomioida. Koistisen (2003) mukaan kuoronjohtaja tarvitsee työssään muun muassa musiikillisia -, pedagogisia -, sosiaalisia -, emotionaalisia - että kuoronjohdannollisia taitoja. Koistinen kuitenkin painottaa, että erityisesti eri-ikäisistä ja eritaitoisista lapsista koostuva lapsikuorotyöskentely on johtajalle iso haaste. Hänen mukaansa lapsikuoronjohtaja joutuu samanaikaisesti pitämään lapsijoukkoa hallinnassa ja lisäksi tukemaan lasten vuorovaikutustaitoja, suvaitsevaisuutta, oma-aloitteisuutta sekä itsensä ja toisten hyväksymistä omalla esimerkillään. Mikäli kuoronjohtaja johtaa myös teini-ikäisiä näiden edellä mainittujen asioiden lisäksi merkittäviksi asioiksi nousevat muun muassa nuorten herkkä ikä, mielialanvaihtelut sekä fyysiset ja henkiset muutokset. (2003, 98.) Koistisen mukaan lapsi- ja nuorisokuoronjohtaja tarvitsee työssään hyvää suunnittelua, lasten tuntemusta, huumorintajua, vahvaa pedagogista osaamista, asioiden organisointikykyä, positiivisuutta ja kärsivällisyyttä. (Koistinen 2003, 92-93.)

Patrice Ward-Steinman (2010) on koonnut monipuolisen työkirjan ”Becoming a choral music teacher” musiikkikasvattajille ja kuoronjohtajille, jotka työskentelevät lasten ja nuorten parissa. Työkirja on monipuolinen yhteenveto siitä, millaisia taitoja kuoronjohtaja tarvitsee työssään. Myös Ward-Steinman korostaa kuoronjohtajan monipuolista työnkuvaa, joista hän on kertonut oppaassaan seikkaperäisesti. Kuoronjohtajan työhön kuuluvat musiikilliset taidot kuten laulutaito, laulunopetus, pianonsoittotaito, sovitustyö ja kuoron johdannolliset taidot, mutta etenkin lapsi- ja nuorisokuorojen kohdalla musiikin ulkokohtaiset asiat korostuvat. Ward-Steinmanin (2010) mukaan kuoronjohtaja välittää kuorolaisistaan, hän opettaa, ohjaa, luo ilmapiiriä, kasvattaa ja tarjoaa nuorille turvallisen ympäristön, jossa he pääsevät kukoistamaan. Hän muistuttaa, että kuoronjohtajan asenne nuoria ja musiikkia kohtaan on erityisen tärkeää, sillä se on asia minkä nuoret muistavat aina. (Ward-Steinman 2010.)

Ismo Savimäki on kirjoittanut lapsi- ja nuorisokuoronjohtajille suunnatun *Lapsi- ja nuorisokuoron ABC*-kirjan vuonna 2017. Hänen oppaansa on täynnä käytännön kokemuksen perustuvia vinkkejä siitä, miten lapsi ja nuorisokuoro perustetaan, miten lapsia ja nuoria johdetaan ja innostetaan laulamaan sekä mitä lasten ja nuorten kanssa

työskennellessä kannattaa ottaa huomioon. Myös Savimäki (2017) korostaa, että kuoronjohtaja ei ole pelkästään taiteellinen johtaja, vaan myös kasvattaja ja roolimalli. Lapset omaksuvat kuoronjohtajaltaan vaikutteita ja toimintamalleja, joten hän neuvookin miettimään mihin kuoronjohtajat haluavat nuoria kasvattaa, mitä he pitävät tärkeänä ja pääsevätkö ne asiat toteutumaan heidän työssään. Savimäen (2017) mukaan kyse ei myöskään ole siitä kuinka täydellinen johtaja on taidoiltaan tai persoonaltaan, vaan siitä miten johtaja osaa käyttää hyväksi omia taitojaan kuoron hyväksi ja miten paljon on valmis sitoutumaan kuoroon. (Savimäki 2017, 12.) Savimäki pitää erityisen tärkeänä lasten ja nuorten johtamisessa kuorolaisten aitoa välittämistä ja hyväksymistä sekä ohjelmiston monipuolisuutta, jotta lapset ja nuoret innostuvat laulamaan. Savimäki on palkittu vuoden nuorisokuoron johtajaksi vuonna 2011.

Timo Pihkanen on tutkinut lasten lauluääntä ja lasten lauluopetusta lisensiaatin tutkielmassaan *Lapset laulavat* (2011). Pihkasen mukaan opettajan on tärkeää osata ja tietää musiikkiin ja äänenkäyttöön sekä lasten kehitykseen liittyviä asioita, mutta niiden lisäksi kasvatukselliset tiedot ja taidot korostuvat lasten laulunopetuksessa. Pihkasen tutkimuksen perusteella taitavat lapsia laulamaan opettavat opettajat ovat ”ennen kaikkea humaaneja, empaattisia, oppilaitaan kunnioittavia ja heidät yksilöllisesti huomioivia kasvattajia laajemminkin kuin pelkästään musiikin alueella”. (Pihkanen 2011, 2.) Pihkanen on lisensiaatintyön lisäksi tehnyt oppaan lasten laulamisesta, joka kertoo käytännönvinkkejä lasten laulunopetukseen. Pihkanen on itse myös tehnyt pitkän uran lasten ja nuorten musiikinopettajana ja kuoronjohtajana.

Ulla Savolainen on tehnyt kuoronjohtamiseen liittyvän lisensiaattityön vuonna 2011. Tutkimuksessaan Savolainen tutki kuoronjohtajuutta liikkeenjohtamisteorioiden näkökulmasta, joita ovat asia-, henkilöstö- ja ryhmän johtajuus. Tutkimuksen perusteella kuoronjohtajuudessa painottuivat ryhmän motivoiminen, joka on henkilöstöjohtamista sekä ilmapiirin luominen ja vuorovaikutustaidot, jotka kuuluvat ryhmän johtajuuteen. Omassa kandidaatin tutkielmassani (2013) vertasin nuorisokuoronjohtajaa liikkeenjohtajaan ja tulin siihen loppupäätelmään, että nuorisokuoron kuoronjohtajan vahvuudet ovat transformationaalisessa johtamisessa eli ihmisten johtamisessa asiajohtajuuden sijaan. Ihmisten johtamista kuorossa on johtajan karismaattisuus, inspiroiva motivoiminen, älyllinen stimulointi ja kuorolaisen yksilöllinen huomioiminen. Kuoronjohtaja tarvitsee oman ja Savolaisen tutkimuksen mukaan monenlaisia sosiaalisia taitoja musiikillisten kykyjen lisäksi kohdatessaan ryhmän ja toimiessaan heidän kanssaan.

Tuomas Erkkilä on tutkinut Tapiolan kuoron kasvatuksellisesta toimintaa ja Ala-Pölläsen yhteistoiminnallista pedagogiikkaa musiikin tohtoriväitöskirjassaan vuonna 2013. Väitöskirjan tutkimuksen tuloksissa pyrkimys vuorovaikutukseen ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen korostuivat Ala-Pölläsen yhteistoiminnallisessa työskentelyssä. Lisäksi lasten ja nuorten määrätietoinen kasvattaminen yhteistoiminnallisessa johtamisessa korostui. Onnistuakseen ryhmän kasvattamisessa kuoronjohtaja tarvitsee Erkkilän mukaan riittävää teoreettista osaamista, lapsen käytöksen ja kehityksen ymmärtämistä, henkilökohtaista kokemustaustaa ja sille rakentuvaa kommunikointikykyä vaikuttaa ryhmässä oleviin yksilöihin. (Erkkilä 2013.)

Kari Ala-Pöllänen itse kirjoittaa Tapiolan kuoron 50-vuotis julkaisussa, että lapsi- ja nuorisokuorotoiminnan tärkein tehtävä on juuri henkisen kasvun edistäminen, joka perustuu hyvään kontaktiin ja luottamukseen laulajien ja johtajan välillä. Lisäksi kuoronjohtajan on hänen mukaansa panostettava me-hengen syntymiseen. Yhteishengen luomisessa yhtenä tärkeimpänä asiana Ala-Pöllänen pitää motivointia oikeaa ja parhaiten soveltuvaa ohjelmistoa käyttäen. Hänen pyrkimyksensä on kehittää kuorosta itsenäisesti ajattelevien ja toimivien nuorten yhteisö, jossa oppi säteilee myös musiikin ulkopuolelle. (Ala-Pöllänen 2013, 31-32.)

Uusi kirjallisuus kuorolaulamisesta ja kuoronjohtamisesta on ruotsalaisten Kristofersonin ja Wrangsjön (2019) käsialaa. Heidän mukaansa kuoronjohtajuutta on yhtä paljon erilaista kuin on kuoronjohtajiakin, mutta sen peruspilarit rakentuvat musiikillisille ja sosiaalisille taidoille. He kuitenkin toteavat, että kuoronjohtajien koulutus on pääsääntöisesti musiikillisista lähtökohdista sosiaalisten puolien jäädessä taka-alalle. He korostavat ryhmänohjaustaitoja kuoronjohtajan työssä. Kuten missä tahansa ryhmätyöskentelytilanteessa, myös kuoronjohtajan on kestettävä epävarmuutta, oltava kärsivällinen ja pystyttävä tekemään ratkaisevia päätöksiä. Heidän mielestään kuoronjohtajalla ei tarvitse olla paras lauluääni tai parhain musiikintuntemus, vaan tärkeintä on löytää tasapaino tavoitteeseen pääsemiseen ryhmän tunteiden ja odotusten välillä. (Kristoferson & Wrangsjö 2019, 62-63.)

Pirjo Nenolan (2019) väitöskirjassa tutkimuskohteena on kuorolaulaminen ja kuoron performanssit eri kuoromuodoissa. Vaikka tutkimus koski nimenomaan kuorolaulua, myös kuoronjohtaminen nousi esiin kuorolaisten haastatteluissa. Merkittäväksi asiaksi kuorolaisten näkökulmasta tuli esiin kuoronjohtajan päämäärät sekä ohjelmiston valinnan merkitys. Kuoronjohtajan ammattitaitoon liittyy, että hän tietää, millaisia päämääriä omalle

kuorolleen antaa, eli millaisia lauluja ottaa harjoiteltavaksi tiedossa olevaan esitykseen, jotta valitut laulut ovat kuorolaisten laulettavaksi juuri sopivan vaativia ja kuorolaiset olisivat motivoituneita. (Nenola 2019.)

2 Tunneäly

Tunteet ovat läsnä elämässämme jatkuvasti. Tunteet voivat erottaa ihmisiä toisistaan, mutta myös yhdistää ja luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta ihmisten välillä. Tunteet ovat välttämättömiä ihmisen toiminnassa, sillä ilman tunteita emme pysty hahmottamaan tai tulkitsemaan ympäristöään tai itseään. (Kaski & Kiander 2005, 28.) Yleisimpiä tunnetiloja, niin sanottuina yleistunteita ovat muun muassa ilo, suru, viha, pelko ja hämmennys. Jo lapsesta alkaen tunteet auttavat ja ohjaavat toimintaamme kohti sosiaalista vuorovaikutusta sekä vaikuttavat siihen, miten havaitsemme ja tulkitsemme ympärillä olevia tapahtumia. (Nummenmaa 2010, 11, 33, 186.)

Nummenmaan (2010, 187) mukaan tärkeintä on kohdata tunteensa ja työskennellä niiden kanssa – tunnustaa tunteet osaksi elämää. Tunteiden tehtävänä on edistää hyvinvointia eikä saada voimaan pahoin. Tunteiden havaitsemista, hallitsemista ja niiden ilmaisemista voi oppia läpi elämän. (Isokorpi ja Viitanen 2001, 65; Nummenmaa 2010, 187 & 215; Turunen 2004, 172.) Tunteiden havaitsemista, ymmärtämistä, ilmaisemista, hallitsemista ja niiden hyödyntämistä kutsutaan tunneälykkääksi toiminnaksi. Tunneälykkyyteen tai samaa tarkoittavaan tunneälyyn kuuluvat oleellisesti myös tunnetaidot, joita tarvitaan kaikenlaisissa sosiaalisissa tilanteissa muiden ihmisten kanssa. (mm. Goleman 1995; 1999; 2015; Saarinen 2001.)

2.1 Tunneäly käsitteenä

Tunteiden läsnäoloa ja niiden merkitystä ihmisen käyttäytymisessä voi olla helppo havaita ja tunnistaa, mutta niihin liittyvää tunneälyä on vaikeampi selkeästi määrittää. Tunneäly (*emotional intelligence*) onkin tieteellisenä terminä suhteellisen uusi käsite. (Isokorpi & Viitanen 2001, 60; Zeidner & Matthews 2018, 1-3.) Alun perin kiinnostus tunneälyyn on lähtenyt Zeidnerin ja Matthewsien (2018, 5) mukaan siitä ajatuksesta, että tunteet ovat tarpeellisia, eivätkä pelkästään turhia, epäkypsiä ja häiritseviä. Tunteiden tutkimusten myötä ymmärrettiin, että tunteet tukevat muun muassa keskittymistä, motivaatiota ja muistia sekä ne voivat auttaa päätöksenteossa ja positiivisissa sosiaalisissa suhteissa. Golemanin (1995) mukaan tunneälyn käsitteessä korostetaan sitä, että älykkyydosamäärä on suppea käsitys ihmisen älykkyydestä. Tunneäly koostuu kahdesta vaikeasti määriteltävästä käsitteestä; tunteesta ja älystä, joka myös selittää miksi sen

tutkiminen on hankalaa. (Virtanen 2013, 45.) Tutkimuksessani en määrittelekään erikseen tunnetta ja älyä, vaan tutkin tunneälyä omana käsitteenään. Tunneäly on noussut tieteellisissä tutkimuksissa suosituksi aiheeksi 1990-luvun puolivälistä lähtien ja se on noussut perinteisen älykkyyden täydentäväksi malliksi. (mm. Goleman 1995; Saarinen & Kokkonen 2003; Saarinen 2001.) Tunneälyyn kuuluvat oleellisesti tunnetaidot, joita voi soveltaa kaikkiin ammatteihin ja työkuviin. Yksinkertaistettuna tunneäly on ihmisen kykyä ymmärtää ja hyödyntää tunteisiin liittyviä taitoja elämässään. (Goleman 1995; 1999.)

Zeidnerin ja Matthews (2018) mukaan tunneäly liitettiin ensin osaksi Deweyn (1909) määrittelemää sosiaalista älykkyyttä. Sosiaalista älykkyyttä oli muun muassa kyky havainnoida ja ymmärtää sosiaalisia tilanteita. Deweyn kiinnostus kohdistui koulujen opetussuunnitelman kehittämiseen, jossa opetuksen lähtökohtana olivat lapsen neljä perusviettymystä: sosiaalinen viettymys, tutkiminen ja keksiminen, tekemisen viettymys sekä viettymys taiteelliseen ilmaisuun. (Zeidner & Matthews 2018, 3.)

Älykkyytutkimuksessa psykologi Edward L. Thorndike (1920) oli ensimmäinen kuka varsinaisesti toi esiin älykkyyden emotionaalisen puolen kehittäessään kolmikantaisen älykkyyden määritelmän, johon kuuluivat analyyttinen, mekaaninen ja sosiaalinen älykkyys. Sosiaalinen älykkyys oli Thorndiken mukaan ymmärtää muita ihmisiä ja toimia viisaasti ihmissuhteissa, mikä edellytti muun muassa hyvää nimi- ja kasvomuistia sekä huumorintajua. (Kokkonen 2003, 114; Virtanen 2013, 47; Zeidner & Matthews 2018, 4.)

Thorndiken jälkeen lukuisten sosiaalisen älykkyyden määritelmien rinnalle nousi lopulta psykologi Howard Gardnerin moniälykkyyden (multiple intelligences) teoria. Gardner tutki ihmisen älykkyyttä (IQ) 1970-luvulla ja huomasi, ettei yleinen älykkyys (IQ) riitä selittämään ihmisen kykyä toimia älykkäästi erilaisissa tilanteissa. Gardnerin tutkimuksien pääkohteina olivat aivovammaiset aikuiset. Hänen huomionsa kiinnittyi tutkimuksessaan henkilöön, joka oli aivovaurion saatuaan menettänyt kaikki kielelliset kykynsä, mutta säilyttänyt laulu- ja soittotaitonsa. Gardnerin tutkimukset johtivat lopulta moniälykkyyden (multiple intelligences) teoriaan (1983), jossa ihmisen älykkyys ei perustu vaan yhteen älykkyyteen, vaan se jakautuu seitsemään eri älykkyyden osa-alueeseen. (Gardner 1983.)

Gardnerin moniälykkyyden seitsemän osa-aluetta ovat kielellinen, musiikillinen, matemaattislooginen, avaruudellinen ja visuaalinen, liikunnallinen, intrapersoonallinen ja interpersoonallinen älykkyys. Gardnerin teoriassa tunteiden rooli älykkyudessa tuli esiin intra- ja interpersoonallisessa älykkyudessa. Intrapersonallinen älykkyys on ihmisen kykyä ymmärtää omaa itseään ja oman toimintansa syitä sekä tunnistaa ja nimetä omia tunteitaan. Interpersoonallinen älykkyys puolestaan on kykyä tunnistaa muiden ihmisten mielialoja, aikomuksia ja toiveita. (Gardner 1983; Goleman 1995; Kokkonen 2003, 114; Virtanen 2013, 47-48.)

Amerikkalaista psykologia Reuven Bar-Onia alkoi puolestaan 1980-luvulla kiinnostamaan menestymisen paradoksi. Hän pohti sitä, miksi useat, joilla oli korkea älykkyysosamäärä (ÄO) sekä hyvät perinnölliset tekijät eivät pärjänneet työelämässä tai vapaa-ajallaan ”tavallista pulliaista” paremmin? (Saarinen 2001, 24.) Bar-On kokosi teorioita ja tutkimustuloksia ihmisten menestykseen ja hyvinvointiin vaikuttaneista tekijöistä neljän vuosikymmenen ajalta ja yritti vahvistaa emotionaalisen älykkyyden käsitettä (Saarinen 2001, 24. & Virtanen 2013, 48). Väitöskirjassaan Bar-On käytti käsitettä tunneälykkyydosamäärä (EQ) ja myöhemmin 1990-luvun alussa hän aloitti kansainvälisen kenttätöön tunneälyteoriansa tieteelliseksi testaamiseksi. (Saarinen 2001, 25). Bar-Onin (1997) mukaan tunneäly koostuu seuraavista viidestä laajasta kykyjen osa-alueesta ja niihin sisältyvistä 15 erityisestä kyvystä: 1) intrapersoonalliset tekijät (itsetuntemus, omien tunteiden tiedostaminen, vakuuttavuus, itsenäisyys, itsensä toteuttaminen), 2) interpersoonalliset tekijät (empatia, sosiaalinen vastuu, ihmissuhteet), 3) sopeutuminen (todellisuudentaju, joustavuus, ongelmanratkaisukyky), 4) paineensieto (stressinsietokyky, mielihalujujen hillintä) ja 5) yleinen hyvinvointi (optimismi, onnellisuus). (Kokkonen 2003, 114.)

Tunneäly-käsitteen teki tunnetuksi amerikkalaiset tutkijat John Mayer ja Peter Salovey tieteellisessä artikkelissaan vuonna 1990 (mm. Pool & Qualter 2018; Saarinen & Kokkonen 2003, 16). Tutkijat tähtäsivät tunneälyteorian muodostukseen ja kehittivät kognitiivisesti painotetun mallin, joka keskittyi kykyyn olla selvillä, mitä toinen tietää sekä kykyyn tunnistaa ja ohjata tunteita. Mayer ja Saloveyn mukaan tunneäly oli kykyä havaita ja ymmärtää omia ja muiden tunteita, erotella niitä toisistaan ja hyödyntää tunneinformaatiota omassa ajattelussaan ja toiminnassaan. He jakoivat tunneälyn neljään osa-alueeseen, joita olivat 1) tunteiden tunnistaminen ja ilmaiseminen, 2) tunteiden käyttäminen ajatteluun, 3) tunteiden ymmärtäminen ja 4) tunteiden säätely. (Kokkonen 2003, 114; Saarinen & Aalto-Setälä 2007, 45; Virtanen 2013, 48.)

Varsinaisen läpimurron tunneäly sai vuonna 1995, kun psykologian tohtori, tietokirjailija ja tiedetoimittaja Daniel Goleman julkaisi Mayerin ja Saloveyn (1990) tieteellisen artikkelin pohjalta teoksen *Tunneäly – lahjakkuuden koko kuva (Emotional intelligence – why it can matter more than IQ)*. Teoksessaan Goleman esitteli kansankielellä tunneälyä havainnollistavien esimerkkien kautta tavallisessa elämässä sekä esitteli, mitä älykkyyden yhdistäminen tunne-elämään tarkoittaa ja miten se on mahdollista. Pääsanoma hänen teoksessaan oli se, että tunneäly on vastaus menestymisen paradoksiin, eli siihen, miksi toiset menestyvät elämässään, vaikka heillä olisikin pienempi älykkyydosamäärä (ÄO) (ks. Bar-Onin menestymisen paradoksi). Golemanin mukaan tunneälyä ja siihen perustuvia tunteita tarvitaan tavallisessa elämässä menestymiseen. (Goleman 1995; Zeidner & Matthews 2018, 4.)

Tunnetaidot ovat Golemanin (1999, 40) mukaan tunneälyyn perustuva opittu kyky, jota ihminen tarvitsee työssään ja sosiaalisessa tilanteessa kohdatessaan ihmisiä. Tunneälykäs ihminen ei kuitenkaan Golemanin mukaan välttämättä ole tunnetaitoinen, mutta hänellä on erinomaiset mahdollisuudet oppia ne. Esimerkiksi empaattisella ihmisellä ei välttämättä ole empaattisuuden perustuvia taitoja, jotta hän olisi taitava asiakaspalvelija. Vertailupohjana Goleman käyttää myös musiikin harrastajaa: vaikka jollain olisi absoluuttinen sävelkorva, tarvitsee hänen silti opiskella laulua päästäkseen esiintymään. (Goleman 1999, 40.)

Daniel Golemanin määritelmän mukaan tunneäly on tunne-elämän säätelyä järjen avulla. (Goleman 1995; 1999; Isokorpi & Viitanen 2001, 62). Tunteet ovat merkittävä osa ihmisen elämää, joten perinteisen järjen lisäksi ihminen tarvitsee Golemanin (1995; 1999; 2015) mukaan myös tunneälyä ja tunteita. Hänen mukaansa järkevä ja tunteva mieli toimivat kiinteästi yhdessä ja auttavat yhteistyöllään selviämään elämän haasteista. Järjen ja tunteiden ollessa tasapainossa tunteet ohjaavat järkeä omaan suuntaansa, kun taas puolestaan järki muotoilee tuntevan mielen pyrkimyksiä ja myös välillä kumoten ne. Golemanin mukaan tunteet ovat välttämättömiä järjelle ja järki tunteille. (Goleman 1995, 8-9.)

Golemanin esikoisteos oli kansainvälinen bestseller ja se toi termin *tunneäly (EI)* laajan yleisön tietoisuuteen ympäri maailman. Hieman myöhemmin Goleman uudisti tunneälyteoriaansa ja sovelsi sitä työelämään teoksessaan *Tunneäly työelämässä (Working with Emotional Intelligence, 1999)*. Goleman jakoi tunneälyn viiteen osa-alueeseen, joita olivat 1) itsetuntemus, 2) itsehallinta, 3) itsensä motivointi 4) empaattisuus ja 5)

ihmissuhteiden hallinta. Hänen mallinsa on erityisen tunnettu juuri yritysmaailmassa ja sitä kutsutaan niin sanotuksi menestymisen suorusteoriaksi tai työtulosmalliksi. (Goleman 1999; Saarinen 2001; Sydänmaanlakka 2006; Virtanen 2013, 49, 52.)

Golemanin tunneällyn käsitettä on arvosteltu sen sekavuuden ja epätieteellisyyden ja sitä tukevan empiirisen tutkimustiedon puutteen takia (Kokkonen 2003, 114). Saarisen (2007) mukaan Goleman on itse puolustanut epätieteelliseksikin kutsuttua malliaan korostamalla rooliaan ”yleisenä syntetisoijana”, joka on tuonut yhteen tieteellisiä löydöksiä ja kehittänyt niistä tunneällyn viitekehysten. Hän siis pitää teoriaansa luotettavana sen suosion ja toimivuuden perusteella. Goleman onkin yksi keskeisimpiä lähteitä niin ulkomaisissa kuin suomalaisissakin tunneällystä viittaavissa tutkimuksissa. (Saarinen 2007, 48-49.)

Tunneällystä tuli Golemanin esikoisteoksen myötä trendiaihe, joka nousi lukuisten tieteellisten tutkimusten ja – julkaisujen kohteeksi yritysmaailmassa, tutkijoiden ja tavallisen kansan keskuudessa (Saarinen & Kokkonen 2003, 16; Virtanen 2013, 49). Myös tunneällykkyyttä mittaavia eri testisovelluksia alettiin ottamaan käyttöön eri puolilla maailmaa. (Virtanen 2013, 51).

2000-luvun alussa myös Suomessa älykkyysskeskustelu kävi kiivaana muun muassa älykkyyssmittauksia järjestävien älykkäiden yhdistys Mensan hallituksen keskuudessa. Hallituksessa oli niin paljon erimielisyyksiä, että se joutui lopulta eroamaan tehtävistään. Mensan jäsen Tapio Rintala kommentoi riitaa Helsingin Sanomissa (4.10.2003) ja sanoi muun muassa, että ”tyhmäkin voi olla fiksu ja vaarallisin on älykäs mäntti”. (Saarinen & Aalto-Setälä 2007, 38.) Saarinen ja Aalto-Setälä (2007) pohtiikin sitä, miten mielenkiintoista on, että jos yleisälykkyyys on kaikenkattavaa ja suotavaa, niin miksi korkealla yleisälykkyyys johtaa usein henkilökohtaisiin ja jopa kansallisiin katastrofeihin. Heidän mukaansa etenkin poliittisissa piireissä ja työpaikoilla työskentelee huippuosaajia, jotka saattavat kuitenkin aiheuttaa toiminnallaan jatkuvia konflikteja ja ristiriitoja. He korostavat, että tunneällyn puute voi korvautua teknisellä osaamisella tai henkilön karismaattisuutena. Saarisen ja Aalto-Setälän mukaan ihminen tarvitseekin juuri tunnetaitoja, jotta osaa johtaa omia ja muiden tunnetiloja. (Saarinen & Aalto-Setälä 2007, 38-39.)

Tunneällyn määrittelyssä ei ole saavutettu yksimielisyyttä ja sen vuoksi tunneällyn tutkimus ja sen tieteellinen kehittäminen on koettu haastavaksi. Tunneällyn tarkan määrittelyn myötä voitaisiin yksimielisesti päättää, mitä kykyjä, kompetensseja ja taitoja tarvitaan mittaamaan tunneällyä. Nyt tunneällyn malleja on moninaisia, joten tunneällyn tutkimus

keskittyä Virtasen (2013, 54) mukaan pääosin eri tunneälymallien eroavaisuuksien todentamiseen. Tunnetuimmat tunneälyn teoriat ovat Golemanin, Salovey & Mayerin sekä Bar-Onin käsialaa. Virtasen (2013) mukaan Golemanin mallit (1999 ja 2002) erottuvat Mayerin ja Saloveyn yleisestä tunneälykkyyden lajiteoriasta ja Bar-Onin hyvinvointiteorian mallista nimenomaan työelämässä menestymiseen suuntautuneena suoritusteorianaan. Vaikka tunneälystä on useita toisiaan lähellä olevia teorioita, niitä yhdistää kuitenkin yhteinen määritelmä. Tunneälyä voidaan yleisellä tasolla määritellä kyvyksi tunnistaa ja säädellä tunteita itsessä ja muissa. Itsetuntemus, tunteiden hallinta, sosiaalinen tietoisuus ja ihmissuhteiden hallinta löytyvät kaikista edellä mainituista teorioista, vaikka tutkijoiden käyttämät termit saattavatkin poiketa niistä. (Virtanen 2013, 53, 55.)

2.2 Tunneälyn neljä osa-aluetta

Goleman jatkokehitti tunneälyn teoriaansa yhdessä Richard Boyatziksen ja Annie McKeen kanssa 2000-luvun alussa. Uusin Golemanin ym. malli koostuu neljästä osa-alueesta, joita ovat itsetietoisuus (*self-awareness*), itsehallinta (*self-management*), sosiaalinen tietoisuus (*social awareness*) ja ihmissuhteiden hallinta (*relationship management*). (Virtanen 2013, 53.) Malli on muuten sama kuin alkuperäinen, mutta sitä on tiivistetty hieman ja muutamaa termiä on vaihdettu. Uudessa jaottelussa motivaatio ei ole enää erillinen osa-alue, vaan se on sulautunut osaksi muita tunneälyn taitoja. Lisäksi empaattisuus kuuluu osana sosiaalisiin taitoihin. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002; Virtanen 2013, 55-56.)

Esittelen seuraavaksi tarkemmin tunneälyn neljä osa-aluetta. Tutkimukseni aineisto soveltuu parhaiten Golemanin ym. uusimman (2002) tunneälyn teorian neljän osa-alueen jaotteluun, joten päätin valita sen omaan tutkimukseeni. Pidän kuitenkin vahvasti rinnalla Golemanin alkuperäisiä (1995 & 1999) tutkimuksia tunneälystä, sillä niissä hän kertoi tunneälyn merkityksestä laajemmin kuin pelkästään liikkeen johtajuuden näkökulmasta. Myös monet muut tutkijat ovat viitanneet nimenomaan Golemanin alkuperäisiin tunneälyn malleihin. Golemanin esikoisteoksessa tunneälyn ensimmäinen osa-alue *self-awareness* oli suomennettu itsetuntemukseksi ja Goleman kirjoitti siitä englanniksi ”*knowing thy self*”, sen sijaan uusissa malleissa osa-alueesta puhutaan itsetietoisuutena. Käytän tutkimuksessani alkuperäistä itsetuntemus-sanaa pitääkseni termit yksinkertaisempina ymmärtää ja jotta eri lähteet eivät keskustele keskenään eri terminologiaa käyttäen. Toisin sanoen käytän Golemanin alkuperäistä tunneälyn teoriaa taustalla, mutta olen tiputtanut

siitä viidennen osa-alueen itsensä motivoinnin pois uusinta jaottelua kunnioittaen. Käytän siis Golemanin ym. uutta jaottelua vanhoja termejä käyttäen.

Tunneäly Golemanin ym. uusimmassa mallissa jakautuu henkilökohtaisiin taitoihin, joita ovat itsetuntemus ja itsehallinta sekä sosiaalsiin taitoihin, joita ovat sosiaalinen tietoisuus, eli empaattisuus ja ihmissuhteiden hallinta (Goleman, Boyatzis & McKee 2002). Esittelen nämä taidot seuraavaksi.

Itsetuntemus on omien tunteiden ja niiden vaikutusten tunnistamista, omien vahvuuksien ja heikkouksien tiedostamista sekä varmuutta omista taidoistaan ja kyvyistään. Itsetuntemuksessa korostuvat myös omat arvot ja asenteet, itsensä arvostaminen ja itsensä hyväksyminen sekä vahva intuitio, vaistomainen aavistus oikeasta ja väärästä. (mm. Goleman 1995; Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39; Saarinen 2001; Sydänmaanlakka 2017.)

Golemanin (1995, 69) mukaan jotta voi ymmärtää muiden tunteita ja toimia muiden kanssa, on ensin tunnettava itsensä, omat tunteensa ja olla tietoinen niistä ja niiden vaikutuksista (ks. myös Isokorpi & Viitanen 2001, 153). Nummenmaan (2010, 55) mukaan itsetuntemus auttaa myös tunteiden käsittelemisessä. Esimerkiksi huomattaessaan hiipivän ahdistuksen jo hyvissä ajoin, voi alkaa käsittelemään tunnetta ja lopulta ymmärtää mikä ahdistuksen aiheuttaa. Tunteiden ymmärtäminen on tunnetietoisuutta ja tunteiden lukutaitoa, jota ilman on Golemanin mukaan todella vaikeaa menestyä elämässä. (Goleman 1999, 75).

Arvot ja asenteet ovat oleellisia itsetuntemuksessa. Sydänmaanlakka (2017) korostaa, että niiden kautta voi tutustua itseensä syvällisemmin, määritellä mikä saa tuntemaan hyvänolontunteita, mikä kielteisiä tunteita ja minkä kokee itselleen tärkeäksi ja tavoitteelliseksi omassa elämässä. Tyypillisiä arvoja voivat olla hänen mukaansa esimerkiksi elämästä nauttiminen, itsenäisyys, rehellisyys, itsensä toteuttaminen, ura, perhe, musiikki, vaatimattomuus ja nöyryys. (Sydänmaanlakka 2017, 218-219.)

Omat arvot johdattavat meitä kohti päämääriämme, mutta yhtä lailla taustalla vaikuttaa Golemanin (1999, 71) mukaan vahva intuitio, eli vaistonvarainen aavistus siitä, mikä on oikein ja mikä on väärin. Intuitio auttaa esimerkiksi tekemään päätöksiä, mihin asiaan kannattaa luottaa ja mitä kohti kannattaa pyrkiä. Golemanin mukaan intuitio saattaa olla jopa kaikkein tärkein vaikuttaja työelämässä. (ks. myös Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 41-42.)

Tarkka itsearviointi auttaa tunnistamaan omia heikkouksiaan ja vahvuuksiaan ja luomaan totuudenmukaisen kuvan itsestään (Goleman 1999, 81). Jotta voi luoda itsestään mahdollisimman totuudenmukaisen kuvan, itsetuntemuksessa oleellista onkin pyytää palautetta omasta toiminnastaan. Ojasen (2011, 94) mukaan itsetuntemus syntyykin muiden palautteen perusteella, sillä muut toimivat itsen peileinä. Palautteenottokyky, halu kehittää itseään ja oppia virheistään on tunneälykästä toimintaa ja merkki hyvästä itsetuntemuksesta (Goleman 1999, 87-88; Saarinen 2001, 52-53; Virtanen 2013, 57).

Itsetuntemukseen liittyvät myös itsearvostus ja itseluottamus. Ojasen (2011) mukaan nämä kaksi tekijää ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa, mutta ne saattavat toimia eri suuntiin. Esimerkiksi ihminen voi olla tyytyväinen itseensä ja arvostaa itseään, mutta ei välttämättä luota omiin kykyihinsä tietyissä tehtävissä. Itsearvostus on itsensä arvostamista suorituksesta huolimatta, kun taas itseluottamus on luottamusta itseensä tekijänä. (Ojanen 2011, 93.) Itseensä luottavat uskaltavat Golemanin mukaan tehdä päätöksiä ja perusteltuja ratkaisuja epävarmuudesta ja paineista huolimatta. He ovat rohkeita ja uskaltavat esittää myös epäsuosittuja mielipiteitä, sekä puolustaa myönteisiä arvoja omista eduistaan piittaamatta. (Goleman 1999, 88.)

Itsehallinta on omien tunteiden ja impulssien hallintaa, omien voimavarojen säätelyä sekä tunteiden ilmaisemista tilanteeseen sopivalla tavalla. (Goleman 1999; Isokorpi & Viitanen, 2001, 64.) Jotta omia tunteita voi hallita, täytyy ensin tiedostaa omat tunteensa. Itsetuntemus on siis hyvän itsehallinnan taustalla (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 45).

Golemanin (1995, 56) mukaan itsehallinta on kykyä vastustaa kielteisiä tunteita, impulsseja ja tunnemyrskyjä. Saarinen (2001, 80-81) kuvailee, että impulssit ovat äkillisiä, kontrolloimattomia mielihohteita, hetkellisiä ajatuksia ja houkutusia, joita voi jarruttaa hyvällä itsehallinnalla. Itsehallintakykyyn liittyy sekä omien aggressiivisten tunteiden hallintakyky että kyky pidätellä omia ajatuksiaan, mielipiteitä ja päätöksiä se sijaan että tuo ne välittömästi esiin. Tärkeintä on saavuttaa tunteiden tasapaino ilman, että tunteita kuitenkaan poistetaan tai tukahdutetaan. (Goleman, 1995, 56; Kaski & Kiander 2005, 27.) Saarinen ja Aalto-Setälä (2007) painottavat tunnepurkauksien sijaan asiallista tunteista puhumista. Asiallista tunteista puhumista on heidän mukaansa kertoa miltä tuntuu ja pukea tunteet sanoiksi, joita toisten ei tarvitse arvailla, vaan he voivat sanomisen perusteella ymmärtää, mistä on kyse. (Saarinen-Aalto-Setälä 2007, 113-114.)

Goleman ym. (2002, 47) mukaan johtajat, jotka pystyvät keskittymään hyvään ja pysymään hyväntuulisina vaikeissakin olosuhteissa levittävät hyvää ympärilleen ja saavat aikaan luottamusta ja turvallisuuden tunnetta. Optimismi on itsehallinnassa tärkeä ominaisuus, jolla haitallisia tunteita voi hallita. Isokorpi ja Viitanen (2001, 64-65) puhuvat itsehallinnassa tyyneyden tilasta, jolloin ihminen pysyy tyyneenä ja järkkymättömänä ja pystyy keskittymään olennaiseen. Johtajan hyvä itsehallinta mahdollistaa Golemanin ym. (2002, 47) mukaan myös avoimen ja rehellisen ilmapiirin, jossa jokainen voi olla avoin tunteistaan, arvoistaan ja teoistaan. Rehellisyys tarkoittaa Golemanin ym. mukaan sitä, että johtajaan voi luottaa, ja hän toimii omien arvojensa mukaisesti tilanteessa kuin tilanteessa ja osaa ottaa myös vastuun omista teoistaan. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 47.)

Itsehallintaa on myös tiedostaa, että omat tunteet voivat myös tarttua muiden tunteista tai ympärillä tapahtuvista tapahtumista. Siksi on tärkeää ymmärtää tunteiden vaikutus omaan toiminnalliseen käyttäytymiseen ja sitä kautta myös muiden tunteisiin. (Isokorpi & Viitanen, 2001, 64.) Ojasen (2011) mukaan omia asenteita ja ennako-odotuksia on vaikea muuttaa, mutta sen sijaan omaa toimintatapaansa voi muuttaa hyvän suunnittelemisen kautta. Vaikka olisi pahalla tuulella, tarkka toimintasuunnitelma auttaa omassa toiminnassa. (Ojanen 2011, 102-103.) Saarisen ja Aalto-Setälän (2007) mukaan omaa toimintaansa ja omia tunteitaan refleктоiva osaa heidän mukaansa kohdistaa havaintojaan tunteidensa pohjalta ja käyttää tunteita päätöksenteossa sekä kykenee inspiroimaan muita ja ylläpitämään sellaista tunnetilaa, josta on hyötyä muille ja myös hänelle itselleen. (Saarinen & Aalto-Setälä 2007, 74-75.)

Parhaimmillaan hyvä itsehallinta auttaa hyödyntämään omia tunteita oppimiseen ja suoritukseen niin, että murheiden ja huolestuneisuuden sijaan ihminen unohtaa itsensä kokonaan ja omistautuu tehtävälleen täydellisesti. Goleman puhuu niin sanotusta virtauksen tilaan pääsemisestä. (Goleman 1995, 90-91.) Furu (2013) kirjoittaa jazzyhtyeen johtamisesta ja käyttää virtauksen tilasta *flow*-tilaan pääsyä. Flowlla hän tarkoittaa ekstaasimaiseen tilaan pääsyä, jolloin muusikon ajantaju katoaa ja hän kokee olevansa yhtä aktiviteetin kanssa. (Furu 2013, 26.)

Sosiaalinen tietoisuus on kykyä käsitellä ihmissuhteita ja olla tietoinen muiden tunteista, tarpeista ja huolista. Sosiaalinen tietoisuus perustuu Golemanin ym. (2002, 48) mukaan

empaattisuudelle, jonka avulla voi aistia mitä muut ajattelevat ja tuntevat ilman sanoja. **Empaattisuus** on muiden tarpeiden ennakoimista, tunnistamista ja täyttämistä, mutta ennen kaikkea muiden ihmisten tunteiden ymmärtämistä ja hyväksymistä. (Goleman 2015; 1995, 268; Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39; Virtanen 2013, 60.)

Suurin osa tunteiden havainnoinnista tapahtuu Nummenmaan (2010, 76) mukaan ilman sanoja. Hänen mukaansa ihmisten sisäiset tunnetilat välittyvät erilaisten tunneilmausten avulla, joita havaitsemme ihmisten käyttäytymisessä suoraan tai epäsuorasti. Golemanin ym. (2002) mukaan keskustellessamme jonkun kanssa pystymme tulkitsemaan toisen sisäisiä tunneviestejä ja voimme päätellä, onko toinen esimerkiksi ärsyyntynyt, kyllästynyt, turhautunut vai tyytyväinen tai vaikkapa innoissaan. Tulkitsemme ihmisiä jatkuvasti heidän ilmeiden, eleiden, asentojen, äänensävyjen ja jopa hikoilun perusteella. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 48; Nummenmaa 2010, 100, 40.)

Saarisen ja Aalto-Setälän (2007) mukaan voimme kuitenkin tulkita väärin toistemme sanattomia tunneviestejä. Heidän mukaansa perustunteita, kuten iloa, surua ja suuttumusta on usein helppo tunnistaa oikein, mutta tunteiden ollessa yhtäaikaista ja nopeita mikroilmauksia, sekä ihmisten taipumus kätkeä tunteitaan tekee tunteiden tunnistamisesta haastavaa. Saarisen ja Aalto-Setälän mukaan epäselvissä tunneviestitilanteissa kannattaa pyrkiä varmistamaan havaintojen oikeellisuus toiselta henkilöltä sanoittamalla ”minusta tuntuu, että sinulla on nyt vaikea olla” kuin ”sinä olet selvästi ahdistunut”. (Saarinen-Aalto-Setälä 2007, 92, 110-112.)

Nummenmaa (2010, 132-133) kirjoittaa, että empatian keskeinen ominaisuus on kykyä samaistua toisen tunteisiin, jolloin voi ”virittää mielen samalle taajuudelle” toisen ihmisen kanssa. Kun pystymme samaistumaan toisen ihmisen tunteisiin, ymmärrämme toisia paremmin ja osaamme toimia toisten kanssa. Golemanin (1999, 161) mukaan ei pysty ymmärtämään muiden tunteita ja tarpeita, mikäli ei ensin tunne omia tunteitaan ja pysty hallitsemaan niitä. Empatia on taito, jossa voi oppia paremmaksi siis itsensä tuntemisen kautta. Aito, tarkkaavainen ja läsnäoleva kuunteleminen on empatiataidoissa erittäin oleellinen taito, jota tarvitaan, jotta pystyy ymmärtämään toisia ja heidän tarkoituksensa (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 50).

Empaattinen ihminen tuntee hyvin yhteisönsä ja työnkuvansa ja osaa myös laatia tavoitteita, jotka vastaavat muiden tarpeita. Empaattinen ihminen haluaa myös kehittää muita.

(Goleman 1999, 173.) Goleman käyttää esimerkkinä hyvää valmentajaa, joka luottaa ohjattaviensa kykyihin ja huomioi heidän tarpeensa ja osaa asettaa heille juuri sopivia, kehittäviä haasteita. Menestynyt kauppias hänen mukaansa puolestaan osaa pitää asiakkaansa tyytyväisinä ja saada heidät viihtymään kaupassaan. Kun on kiinnostunut muista, tuntee muiden mieltymykset ja tietää mitkä heidän tarpeet ovat sekä tunnistaa muiden heikkoudet ja vahvuudet, tietää, miten heidät saa tyytyväisiksi. (Goleman 1999, 173, 177-179.) Golemanin ym. mukaan empaattisuus ei kuitenkaan tarkoita muiden mielistelemistä tai miellyttämistä kaikin tavoin, vaan se on muiden tunteiden ymmärtämistä ja huomioimista tarkasti harkiten ja vasta sitten viisaiden päätösten tekemistä muiden tunteiden pohjalta. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 50.)

Ihmissuhteiden hallinta koostuu kaikista edellä mainituista, eli itsetuntemuksesta, tunteiden hallinnasta ja empatiakyvystä. Ihmissuhteiden hallinnassa kyse on muiden ihmisten tunteiden käsittelystä ja hallinnasta, kyvystä vaikuttaa muihin. (Goleman 1999, 199 & Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 51.) Ihmissuhteiden hallintaan kuuluvat innostava motiivointi, kannustavuus, vaikutusvaltaisuus, kyky kehittää toista, kyky käynnistää muutoksia, hyvät ryhmätyöskentely- ja yhteistyötaidot sekä hyvät ongelmanratkaisutaidot. Golemanin ym. mukaan ihmissuhteiden hallinnassa tunneälytaidot laitetaan käytäntöön. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39; Virtanen 2013, 61.)

Golemanin (1999) mukaan käytämme tunneherkkyyttä ja empatiakykyä nähdäksemme ja kuullaksemme muiden tunteita ja tarpeita. Jotta pystymme käsittelemään muiden tunteita, tarvitsemme kykyä vaikuttaa muihin eli ihmissuhteiden hallintaa. Taitavat vaikuttajat huomaavat ja ennakoivat muiden reaktioita ja ohjaa muita tehokkaasti kohti päämäärää. Muiden innostaminen, kannustaminen ja hyvän yhteishengen luominen ovat tärkeässä osassa päämäärään pääsemisessä. (Goleman 1999; Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39, 51-52.)

Hyvän ilmapiirin ja yhteishengen luomisessa oleellisinta on Dunderfeltin (2016) mukaan tietoisesti pyrkiä luomaan mahdollisimman avoin ilmapiiri, jossa jokainen voi keskustella vapaasti ja rehellisesti, mutta myös osata kuunnella toisia, olla läsnä ja hyväksyä muut sellaisina kuin he ovat. Lisäksi Dunderfeltin mukaan hyvä yhteishenki vaatii yhteistä tekemistä, joka lähentää ihmisiä ja vahvistaa yhteenkuuluvaisuuden ja turvallisuuden tunnetta. (Dunderfelt 2016, 139-140.) Ryhmä- ja yhteistyötaidot ovat tunneälykästä toimintaa ja esimerkiksi johtajan asemassa ne ovat yksi tärkeimmistä kyvyistä ystävällisen ja

kannustavan ilmapiirin saamiseksi sekä tulosten aikaansaamiseksi. Ryhmät, joiden jäsenet viihtyvät yhdessä, pitävät toisistaan huolta, vitsailevat ja pitävät hauskaa ja heidän välilleen syntyy vahva tunneside. Tunneside auttaa pääsemään myös yhdessä huippusuorituksiin ja toisaalta pääsevät yli myös vaikeista asioista. (Goleman 1999, 247-249.)

Golemanin ym. (2002) mukaan ihmissuhteiden hallintaan liittyy myös kyky kehittää muita. Jotta voi kehittää muita, täytyy ensin aistia toisten kehitystarpeet ja osata tukea niitä. Muiden kehittämisesä taitavat osaavat valmentaa ja opastaa sekä tarjota tehtäviä, jotka ovat sekä haastavia että kehittäviä. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 51-52; Virtanen 2013, 62.) Tärkeää ihmissuhteiden hallinnassa on myös huomata muutostarpeet ja kyetä laittamaan alulle muutoksia ja uudistuksia sekä kerätä muita ihmisiä niiden tueksi (Goleman 1999, 226).

Ihmissuhteiden hallinnassa kyse on muiden tunteiden hallitsemisesta ja muihin vaikuttamisesta, jotka vaativat hyviä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja. Hyvät vuorovaikutustaidot auttavat myös ongelmanratkaisussa. (Goleman 1999, 206-208.) Ongelmia ratkaiseva kykenee pysymään rauhallisena ja kärsivällisenä omista tunteistaan huolimatta ja pystyy kohdistamaan huomion keskustelukumppaneihin, käsittelemään ristiriitoja ja kireitä tilanteita tahdikkaasti (Goleman, Boyatzis & MacKee 2002, 39, 51-52; Virtanen 2013, 62). Golemanin (1999) mukaan joskus täytyy osata olla myös tiukka ja toimia päättäväisesti. Aina pelkkä suostuttelu ja yhteishengen rakentaminen ei riitä, vaan pitää pystyä olemaan jämäkkä, osata tehdä vaikeita päätöksiä, puhua suoraan ja puuttua haasteellisiin tilanteisiin joskus jopa komentamalla, mikäli tilanne sitä vaatii. (Goleman 1999, 223.)

2.2. Tunneäly pedagogiikassa

Kuten jo aiemmin mainitsin, tunneälyä on tutkittu paljon termin yleistyttyä ja sen tultua maailmanlaajuiseen tietoisuuteen 90-luvun puolivälin jälkeen. Tunteiden ja tunneällyn merkitys nähtiin pian myös pedagogiikassa ja lasten ja nuorten kasvatuksessa. Etenkin tunnetaitojen opettaminen nuorille alettiin nähdä merkittävänä, sillä tunne-elämä kehittyy lapsuudessa ja nuoruudessa. (mm. Goleman 1995; Hairo-Lax & Muukkonen 2013; Saarikallio 2007.) Golemanin mukaan opettaja ja kasvattaja tarvitsee tunnetaitoja, jotta hän ymmärtää tunteiden vaikutuksen ja osaa tukea nuorta hänen tunne-elämän kehityksessä (Goleman 1995).

Lapsuus ja nuoruus ovat merkittävä ajanjakso, jolloin tunne-elämän tavat muodostuvat (mm. Goleman 1995; Hairo-Lax & Muukkonen 2013; Saarikallio 2007). Nuori oppii kotona ja koulussa muodostamaan tunteita, mitkä muokkaavat tunne-elämän verkostoja, jotka tekevät meistä joko taitavia tai kyvyttömiä tunteiden käsittelyssä, niiden hallinnassa ja muissa tunneilyn perusteissa. (Goleman 1995, 13.) Varhaisnuoruudessa (noin 12-15-vuoden ikäisenä) kypsyy aivojen alue, joka auttaa ymmärtämään sosiaalisen informaation emotionaalisia puolia, jolloin nuori kokee muiden sanomisia ja tekemisiä suurella tunteella. (Sinkkonen 2010, 42). Cacciatoren, Korteniemi-Poikelan ja Huovisen (2007) mukaan varhaisnuorta riepottelevatkin usein voimakkaat tunteet, jolloin hän on voi käyttäytyä impulsiivisesti ja saattaa hetkessä joutua voimakkaiden tunteiden valtaan. (Hairo-Lax & Muukkonen 2013, 32.) Sinkkosen mukaan onkin tärkeää, että aikuinen osaa suojella nuoria heidän omilta tunneimpulsseiltaan (Sinkkonen 2010, 44).

Goleman perusti opettajille ja kasvattajille suunnatun Akateemisen, sosiaalisen ja emotionaalisen oppimisen yhteisön CASEL:n yhdessä mm. Eileen R. Growaldin, Timothy Shriverin, Linda Lantierin ja muiden kasvattajien ja tutkijoiden kanssa vuonna 1994. CASEL perustettiin kehittämään sekä lasten että kasvattajien ja opettajien emotionaalisia ja sosiaalisia taitoja osana kasvatusta ja koulutusta. Sosioemotionaalinen oppiminen on levinnyt vuosien kuluessa kymmeniin tuhansiin kouluihin ympäri maailmaa ja se on otettu osaksi koulujen opetussuunnitelmia. (Lantieri 2008, 32-33; CASEL 2019; ks. myös Brackett & Katulak 2007, 1.)

Golemanin mukaan tunnetaitojen opettaminen eli tunnekasvatus nimenomaan lapsille ja nuorille korostuu, sillä oppiessaan tunnetaitoja, he voivat ymmärtää paremmin itseään, omia tunteitaan, hallita omia tunneimpulssejaan ja oppia toimimaan muiden ihmisten ja heidän tunteidensa kanssa. Näin ollen tunnetaidot auttavat nuoria myös joutumasta sosiialisiin vaikeuksiin kuten sairastumaan henkisesti, tekemään rikoksia tai epäonnistumaan koulutuksellisesti. (Goleman 1995.)

Saarisen ja Kokkosen (2003) mukaan tunnetaitojen ohjaamisessa oleellista on ymmärtää se, miten paljon aikuinen vaikuttaa lasten tunne-elämän kehitykseen. He muistuttavat, että lapset oppivat tunnetaitoja seuraamalla opettajan käyttäytymistä ja tunteiden ilmaisua. Kun esimerkiksi opettaja ilmaisee omia tunteitaan, myös oppilaat oppivat niiden kautta ja oppivat myös puhumaan tunteistaan. (Saarinen & Kokkonen 2003, 132-133.) Puolimatkan (2010) mukaan lapsi ei opi arvioimaan tunteitaan ilman läheistä ihmistä, joka rohkaisee häntä ilmaisemaan tunteitaan ja keskustelemaan niistä. Hän painottaa, että

jos kasvattaja käyttää auktoriteettiaan niin, ettei lapsi uskalla päästää kielteisiä tunteita tietoisuuteensa, voi hän pahimmillaan aiheuttaa lapsen tunne-elämän epätasapainon. Kasvattajan tulee asettaa rajoja niin, ettei lapsi ilmaise tunteitaan hallitsemattomasti muttei kuitenkaan kieltää lasta tuntemasta esimerkiksi vihan tunteet kokonaan. (Puolimatka 2010, 75.)

Talibin mukaan opettaja tarvitsee tunneälyä kohdatessaan oppilaansa. Opetustyössä tarvitaan hänen mukaansa oppilaiden sosiaalisten viestien tulkintaa, tunteiden tunnistamista, tunteiden ilmaisua ja niiden hallintaa. Erityisesti konfliktitilanteissa opettajan ammattitaito mitataan, sillä silloin opettajan tulee olla tietoinen omista piilossa olevista ongelmistaan, pystyä siirtämään ne syrjään ja osata toimia tahdikkaasti. Talib korostaa myös opettajan empatiakykyä. Opettajan tulee huolehtia oppilaansa hyvinvoinnista ja olla valmis näkemään vaivaa oppilaansa eteen. Empatia auttaa hänen mukaansa sietämään myös erilaisuutta ja kunnioittamaan inhimillisiä ominaisuuksia. Hänen mukaansa empaattisessa vuorovaikutuksessa oppilaalle välittyy avoimuus, turvallisuus ja luottamus. (Talib 2005, 58-60.)

Kremenitzerin ym. (2008) mukaan opettaja, joka ymmärtää omia ja muiden tunteita, osaa tunnetasolla olla vuorovaikutuksessa oppilaidensa kanssa. Opettaja, kenellä on hyvät tunnetaidot, osaa myös tunnistaa oppilaissa herääviä tunteita ja voi silloin myös ohjata heidän käyttäytymistään. Heidän mukaansa opettaja lukee oppilaiden tunteiden ilmauksia heidän ilmeiden ja eleiden kautta, saa niistä suoraa palautetta opettamisestaan ja pystyy siten muokkaamaan tai mukauttamaan opetustaan. (Kremenizer ym. 2008, 194, 193.) Corcoran ja Tormey (2012, 4) painottavatkin, että opettaja tarvitsee tunneälyä tarkkailukseen ympärillä vallitsevaa tunneilmastoa ja päättää milloin ja millä keinoilla esimerkiksi innostuttaa tai rauhoittaa tunnelmaa tavoitteeseen pääsemiseksi ja hyvän ilmapiirin säilyttämiseksi. Heidän mukaansa erityisesti ihmissuhteiden hallinta ja muiden tunteiden ymmärtäminen korostuvat opettajan työssä. Uusikylän (2006) mukaan hyvä ja tunneälykäs opettaja on sellainen, kuka osaa puhua tunteista, kuuntelee, ottaa selvää eikä syyttele tai tuomitse. Hän on lisäksi avoin ja osaa ilmaista ajatuksensa ja näkökantansa rehellisesti. (Uusikylä 2006, 132.)

Blombergin (2010) mukaan opettajan työ on tunnetyötä, joka korostuu erityisesti opettajan vuorovaikutustilanteissa sekä konfliktien yhteydessä. Hänen mukaansa vaikeissa tilanteissa tunteet ohjaavat ihmisen toimintaa enemmän kuin tosiasiat, jolloin opettajan kyky eritellä, jäsentää ja hallita omia tunteitaan, ajatuksiaan ja impulssejaan on

välttämätöntä ihmissuhdeammattissa. Blombergin mukaan opettajan ollessa rehellinen omille tunteilleen, hän menestyy työssään, joka myös edesauttaa oppilaidensa hyvinvointia, heidän keskinäistä kunnioitusta ja vuorovaikutusta. (Blomberg 2010.)

Virtanen (2013) on tutkinut opettajien emotionaalista kompetenssia väitöskirjassaan. Kyselylomaketutkimuksessaan Virtanen tutkimuksen tavoitteena oli selvittää minkälaisena luokanopettajaopiskelijat arvioivat omia tunneälytaitojaan ja kuinka tärkeiksi he kokevat tunneälytaidot opettajan työssä ja esimiestyössä. Lisäksi Virtanen tutki tunneälytaitojen yhteyttä toisiinsa. Lomake perustui Golemanin, Boyatziksen ja McKeen (2002) tunneälyn malliin. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että luokanopettajat kokivat olevansa tunneälytaidoiltaan keskitasoisia. Naisten tunneälytaidot osoittautuivat paremmiksi kuin miesten ja vastaajien kokemus vaikutti tunneälytaitoihin positiivisesti. Tutkimus osoittaa, että opettajat itse kokivat tunneälytaitojen olevan keskeisiä sekä opettajan työssä että etenkin esimiestyössä. Opettajan työssä tärkeimmäksi tunneälytaidoksi koettiin empaattisuus ja esimiestyössä taito hallita konflikteja. Lisäksi itsekontrolli sekä ryhmä- ja yhteistyötaidot nousivat keskeisiksi tunneälytaidoiksi. Sen sijaan itseluottamusta ja suorituskyykyä ei pidetty tutkimuksessa tärkeinä opettajan tai esimiehen työssä.

Oma tutkimukseni lähentelee jossain määrin Virtasen tutkimusta. Itse käytän tunneäly -termiä emotionaalisen kompetenssin sijaan ja oma tutkimuskohteeni on luokanopettajien sijaan lapsi- ja nuorisokuorojen johtajat. Lisäksi tutkimukseni on laadullinen haastattelututkimus, jossa en ole määrittänyt valmiiksi haastateltavilleni tunneälyn osa-alueita, vaan olen pyrkinyt tutkimaan eri tunneälyn osa-alueiden ilmenemistä kertomusten perusteella.

Tunnetaitojen merkitys ja tunnekasvatus on tunnistettu ja niiden opettaminen on otettu osaksi opetussuunnitelmaa (Opetushallitus 2014) ja myös varhaiskasvatussuunnitelmaa (Varhaiskasvatuksen perusteet 2018). Opetussuunnitelmassa (OPS 2014) tunnetaitojen opettelu koulussa alkaa jo ensimmäisellä luokalla ja jatkuu peruskoulun loppuun saakka. Tärkeitä näkökulmia opetuksessa ovat muun muassa elämäntaidot, itsetuntemus, tunnetaidot ja kokonaisvaltainen hyvinvointi. (OPS 2014, 250.) Sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen sekä kulttuurisen osaamisen merkitys korostuu varhaiskasvatuksen opetussuunnitelman (2018) mukaan nyky-yhteiskunnassamme. Sosiaaliin- ja vuorovaikutustaitoihin kuuluvat muun muassa taito kuunnella, tunnistaa ja ymmärtää eri näkemyksiä sekä kyky reflektoida omia arvoja ja asenteita. Vuorovaikutustaidoilla ja itsensä ilmaisulla sekä muiden tunteiden ymmärtämisellä on tärkeä tehtävä lapsen ja nuoren identiteetille, toimintakyvylle ja hyvinvoinnille. (OPH 2018, varhaiskasvatuksen perusteet.)

2.3. Kuoronjohtaja tunnekasvattajana

Musiikki ja tunteet liittyvät saumattomasti yhteen, sillä musiikki saa aikaan tunnereaktioita ja tunnekokemuksia vahvemmin kuin mikään muu aistiärsyke (mm. Saarikallio 2010, 282). Etenkin nuoruudessa musiikilla on tärkeä merkitys, sillä musiikki auttaa nuoria tunteiden kanavoimisessa, säätelmissä ja niiden ilmaisemisessa. Musiikki esimerkiksi lohduttaa vaikealla hetkellä ja auttaa irtautumaan ikävistä tunteista ja purkamaan tunteita silloin, kun sanoja ei löydy omien tuntemusten ilmaisemiseen. (Saarikallio 2007, 37-38; Särkämö & Huotilainen 2012, 1337.) Musiikki vaikuttaa positiivisesti muun muassa nuoren tunteiden säätelyyn, tunteiden kehitykseen, psykososiaaliseen kehitykseen, itsetuntoon, selviytymiseen ja tunneälykkyyteen (Saarikallio 2007, 11; Särkämö & Huotilainen 2012, 1337).

Musiikkia voi kuunnella tai itse tuottaa, tavalla ei ole väliä musiikin tullessa merkitykselliseksi. Kuitenkin Mitchellin (2008) mukaan etenkin laulaminen paljastaa lapsen ja nuoren minuutta ja persoonaa enemmän kuin mikään muu soitettu instrumentti. Hänen mukaansa laulaminen antaa mahdollisuuden äänen monipuoliseen käyttöön ja tuoda laulajan omaa persoonaa esille. Musiikki on monesti nuorelle tärkeä ja henkilökohtainen asia, sillä nuori hahmottaa maailmaa itsensä ja omien tunteidensa kautta. (Hairo-Lax & Muukkonen 2013, 37, 32.)

Musiikinopettajalla, tutkimuksessani kuoronjohtajalla, voi olla suuri merkitys siihen, miten nuori kokee musiikin ja myös omat tunteensa (mm. Hairo-Lax & Muukkonen 2013; Kurkela 1997). Huhtinen-Hildenin (2013, 159, 160) mukaan musiikin opettamisessa tarvitaan herkkiä tuntosarvia, jotta musiikinopettaja voi olla oppilaan käytettävissä sekä tietoineen ja taitoineen, mutta myös kanssakulkijana. Musiikin opettamisessa kyse on Huhtinen-Hildenin mukaan ihmisen kohtaamisesta ja hyväksymisestä musiikillisen toiminnan kautta. Hairo-Lax & Muukkonen (2013, 32) korostavat tunteiden merkitystä musiikin opettamisessa. Heidän mukaansa musiikinopettajan täytyy tiedostaa musiikin merkitys nuoren tunne-elämälle tunteiden ilmaisukanavana ja huomioida nuoruusvaiheen tunnemyrskyt. Nuoret saattavat itse valita musiikintunneilla hyvin synkkiäkin teemoja käsitteleviä lauluja, jotka saavat heitä pohtimaan suuria elämän kysymyksiä. Hairo-Lax ja Muukkosen (2013, 33-34) mukaan nuorten tunteet saattavat purkautua musiikillisen työskentelyn avulla esimerkiksi rumpujen hillittömänä rummuttamisena tai lauluun eläytymisenä liikuttumiseen asti.

Tiedostava musiikinopettaja havaitseekin musiikin synnyttämiä tunnelatauksia ja auttaa saavuttamaan ilmapiirin, jossa tunteiden reflektoinnille on mahdollisuus, mutta toisaalta annettava myös oikeus yksityisyyteen olla paljastamatta tuntojaan. (Hairo-Lax & Muukkosen 2013, 32.) Musiikinopettaja voi lisäksi säädellä musiikkivalinnoilla tunnin rytmiä ja valita musiikin tarkoituksenmukaiseksi tilanteeseen. Hairo-Lax ja Muukkosen mukaan joskus tunti voi olla esimerkiksi hetkellisesti levoton, joten tällöin oppilaita voidaan aktivoita niin, että musiikissa on jaksoja, jolloin oppilas on mukana musisoinnissa, kun osa voi levätä. (Mts. 41.)

Lehtonen käyttää musiikin opettajasta musiikkipedagogi-nimitystä, johon jälleen myös kuoronjohtajan voi rinnastaa. Lehtosen (2004) mielestä musiikkipedagogin on kyettävä käyttämään musiikkia laaja-alaisesti oppilaiden kasvun ja kehityksen välineenä. Musiikki-kielämykset antavat hänen mukaansa oppilaalle mahdollisuuden käsitellä heidän elämän ongelmia ja ristiriitaisia tunteita. Lisäksi musiikkipedagogin on hänen mukaansa ”kyettävä itsenäiseen, rikkaaseen ja luovaan musiikki-ilmaisuu” ja ymmärtää oppilaidensa erilaista musiikkimakua ja musiikki-ilmaisua. Musiikkipedagogin työ on Lehtosen mukaan taiteen ja tieteen välissä kulkevaa, sillä musiikkipedagogin tulee osata hallita teoria-kenttä, mutta osata soveltaa sitä myös käytännön työskentelyssä. (Lehtonen 2004, 13.)

Lehtonen jatkaa, että musiikkipedagogisen kehityksen ensimmäinen tekijä on pedagogin hyvä itsetuntemus. Hänen mukaansa pedagogin on tunnettava ensin itsensä, jotta aito ja kokonaisvaltainen kohtaaminen musiikissa on mahdollista toteutua. Lehtosen mukaan itsetuntemuksen myötä myös oppilaiden ymmärtäminen ja heidän ongelmiansa kohtaaminen helpottuu. Itsensä tuntemisen jälkeen musiikkipedagogin on tunnettava myös toimintansa kohteena oleva ihminen. Ihminen on kokonaisuus, johon kuuluvat psyykkiset, fyysiset ja elämäntilanteeseen liittyvät sosiaaliset puolet, joten musiikkikasvatusta tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään musiikkitietona ja -taitona. Lehtosen mukaan musiikkikasvatus merkitseekin ennen kaikkea tunteiden käsittelyä ja tunnekasvatusta. Musiikkikasvatustyö edellyttääkin hänen mukaansa ihmisen ja ihmisyyden syvällistä filosofista ja psykologista ymmärrystä. (Lehtonen 2004, 14, 13.)

Musiikkikasvatuksen tavoitteena on Lehtosen mukaan kokonaisvaltainen ihmisenä kasvaminen musiikin harjoittamisen kautta vapaassa ja omaehtoisessa ilmapiirissä, joka on tasapainossa ihmisen kasvun ja kehityksen kanssa (Lehtonen 2004, 26). Kurkelan (1997) mielestä kokonaisvaltainen musiikkikasvatus tukee lapsen ja nuoren kokonaisvaltaista kehitystä, antaa mahdollisuuden lapsen kasvaa omaksi itsekseen sekä tutustumaan ja hyväksymään tunteensa häpeilemättä niitä (Kurkela 1997, 315).

3 Tutkimusasetelma

3.1 Tutkimusongelma

Tutkimukseni päätavoitteena on tutkia, miten tunneäly ilmenee lapsi- ja nuorisokuoron kuoronjohtajien työssä kuoronjohtajien kertomusten perusteella. Lisäksi tutkin tunneällyn merkitystä kuoronjohtajien työssä lasten ja nuorten parissa. Haastattelin tutkimustani varten kolmea kuoronjohtajaa, joilla on kokemusta lasten ja nuorten kanssa työskentelystä kuoronjohtajina kuudesta vuodesta yli kahteenkymmeneenviiteen vuotta.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

1. Miten tunneäly ilmenee lapsi- ja nuorisokuoron johtajien kertomuksissa?
2. Miten tunneällyn merkitys ilmenee kuoronjohtajien kertomuksissa?

3.2 Laadullinen tapaustutkimus

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tapaustutkimus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tarkoitukseni on ymmärtää ja selittää tutkimuskohdettani mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja syvällisesti tutkittavien henkilöiden näkökulmasta. (Hirsjärvi, Remes; & Sajavaara 2009, 161, 164.) Pysin tutkimuksessani eläytymään tutkimuskohteiden ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin sekä tutkia aiheitani monesta eri näkökulmasta, jotta saan mahdollisimman monipuolista tietoa tutkimusaiheestani. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 5.5.)

Vaikka laadullinen tutkimus pyrkii tutkimuskohteen syvälliseen ja kattavaan analysointiin Töttö (2004) muistuttaa, että tutkimus on vain pinnan raapaisua, koska sillä ei voi koskaan saavuttaa ilmiön kokonaisvaltaista ja syvällistä selittämistä. Kuitenkin perusteellisella tutkimuksella voidaan tavoittaa monipuolista tietoa ja ilmiöön liittyä syy-seuraussuhteita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 1.2.1.)

Kiviniemi (2018) muistuttaa, että laadullinen tutkimus on aina prosessi, joka voi muuttua matkan varrella ja jonka etenemisen vaiheita ei välttämättä voi jäsentää eri vaiheisiin. Laadullisen tutkimuksen tekemistä ja tutkimustoiminnan ymmärtämistä voi Kiviniemen

mukaan pitää yhtenä oppimistapahtumana. (Kiviniemi 2018, 73.) Myös omassa tutkimuksessani tutkimustehtävä ja aineistonkeruuta koskevat ratkaisut ovat muuttuneet vähitellen tutkimuksen edetessä. Tutkimustoimintani aikana myös aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat ovat kehittyneet. Tärkeintä onkin Kiviniemen mukaan se, että tutkija tiedostaa oman tietoisuutensa kehittymisen tutkimusta tehdessä ja että tutkijalla on valmiuksia myös tutkimuksellisiin uudelleenlinjauksiin. Tutkijan on kuitenkin hyvä tiedostaa, että kun oma näkemys kehittyy, myös mielenkiinto voi kohdistua uusiin mielenkiinnonkohteisiin. Tutkijan täytyy osata tehdä päätöksiä, rajata tutkimuskohdettaan, tutkimusasetelmia ja myös tulkintaansa. (Mts. 74-76.)

Laadullinen tutkimus on oikeastaan aina tapaustutkimus, sillä siinä tutkitaan tiettyjä tapauksia. Tapaustutkimuksessa tutkimuskohteena on yksittäinen tapaus, tilanne, tapahtuma tai joukko tapauksia, joita tarkastellaan ja tutkitaan mahdollisimman syvällisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 5.5.) Tutkimukseni tutkimuskohteinani on kolme kuoronjohtajaa ja tunneällyn ilmeneminen heidän työssään. Tutkimukseni on siis tapaustutkimus ja sitä ei voi yleistää kertomaan tunneällyn ilmenemistä kaikkien kuoronjohtajien työssä. Tapaustutkimuksessani pyrin kuvaamaan kuoronjohtajien kertomuksia mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti ilman yleistyksiä ja ennustuksia. Tapaustutkimukseen kuuluukin se, että tapausta tutkimalla pyritään lisäämään ymmärrystä tietystä asiasta pyrkimättä yleistettävään tietoon. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9-11; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 5.5.)

Tapaustutkimuksen yleistämisen ja yksittäisten tapausten tutkimisen väliin mahtuu Laineen, Bambergin ja Jokisen (2007) mukaan muutakin kuin, että ne ovat joukko toisiinsa liittyviä ilmiöitä. Tutkimuksen pitäisi tuottaa mahdollisimman kattavia kuvauksia ilmiöistä, joita voidaan myöhemmin tutkia ja selvittää pätevätkö johtopäätökset myös toisissa konteksteissa. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 28.) Yinin (2003) mukaan tilastollisen yleistämisen sijaan tapaustutkimuksen tehtävä on teorioita laajentava, analyttinen yleistäminen. Tutkimuksen tehtävä on hänen mukaan kyseenalaistaa tai vahvistaa aiemmin esitettyjä tai itse kehitettyä teoreettisia näkemyksiä. (Laine, Bamberg & Jokinen, 2007, 29.) Tutkittava aihe on mielestäni mielenkiintoinen ja se on itselleni tärkeä. Tapaustutkimukselle ominaista kuitenkin on, että sen merkitys selviää mukaan vasta tutkimuksen kuluessa. Laineen, Bambergin ja Jokisen mukaan yksi tärkeimmistä asioista on selvittää mitä tapauksesta voi oppia. (Mts.10.)

3.3 Teemahaastattelu ja kerronnallisuus

Käytän aineistonkeruumenetelmänä laadulliselle tutkimukselle tyypillistä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelu on luonteva valinta aineistokeruumenetelmäksi, koska tutkin ihmisiä ja heitä koskevia asioita. Haastattelussa olen suoraan yhteydessä tutkittavan kanssa, jolloin myös sanattomat vihjeet auttavat ymmärtämään vastauksia ja merkityksiä. Haastattelutilanteessa myös haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista muokata. (Hirsjärvi & Hurme 2017, 34.)

Haastattelen kolmea kuoronjohtajaa, jotka ovat suuntautuneet lapsi- ja nuorisokuorojen johtamiseen. Toteutan haastattelut yksilöhaastatteluina, sillä haluan saada mahdollisimman monipuolisen ja kattavan aineiston jokaiselta haastateltavalta liittyen heidän kokemuksiin ja toimintaan (Hirsjärvi & Hurme 2017, 61). Yksilöhaastattelussa jokaisen tutkittavan ääni ja kokemukset pääsevät hyvin esiin ja haastateltavan on myös helpompi kertoa ja kuvailla mahdollisia arkaluontoisempiakin teemoja silloin, kun ympärillä ei ole muita kuin tutkija. Haastatteluni on laaja, sillä se käsittelee kuoronjohtajien omia muis-toja, kokemuksia ja näkökulmia lasten ja nuorten kuoronjohtamisesta. Koen, että tutkimuksessani yksilöhaastattelu sopii paremmin aineistonkeruumenetelmäksi kuin ryhmähaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2017, 61-63.)

Strukturoidussa haastattelussa on tarkkaan määritellyt kysymykset ja kysymysten muodot (esimerkiksi lomakehaastattelut), avoin haastattelu puolestaan tarkoittaa, että haastattelussa ei ole lainkaan määritelty kysymysten muotoja ja järjestystä ja haastattelun kulkua ei ole määritelty ennalta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208-209). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, joka asettuu strukturoidun ja avoimen haastattelun väliin. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun aiheet ja teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten muoto ja järjestys saattaa vaihdella eri haastateltavien kesken. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 6.3.2; Hirsjärvi & Hurme 2017, 48.)

Valitsin haastatteluun mielestäni oleellisia lasten ja nuorten kuoronjohtamiseen liittyviä aiheita ja teemoja, joiden mukaan laadin kysymyspatteriston. Vaikka kysymykset oli laadittu etukäteen, ne muotoutuivat haastattelun aikana ja niiden järjestys myös muuttui riippuen haastateltavasta. Käsittelin kuitenkin kaikki aiheet ja teemat kaikkien kanssa. Teemahaastattelun suunnittelussa Hirsjärven ja Hurmeen mukaan tärkeää on valita tarkkojen kysymysten sijaan haastatteluteemat, joita haastattelutilanteessa tarkennetaan kysymyksillä. He kehottavat myös pitämään harjoitushaastatteluja ennen varsinaista haastattelua,

jotta haastattelija voi tarvittaessa muuttaa kysymysten muotoa ja testata kysymysten toimivuuden. (Hirsjärvi & Hurme 2018, 66 ja 72.)

Haastatteluideni tyyli muistuttaa osittain narratiivista haastattelua, jossa haastattelukysymykseni pyrkii samaan kerronnallisia vastauksia kuoronjohtajien eri kokemuksista, tilanteista ja näkemyksistä. Pysin kysymään haastateltavilta mahdollisimman hyvin sellaisia kysymyksiä, joihin voi vastata tarinan muodossa, kuten miten ja miksi. Lisäksi pyysin luomaan mahdollisimman avoimen ja luontevan tilanteeseen, jossa haastattelija voisi kertoa vapaasti omista kokemuksistaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 6.3.1.) Heikkisen (2018) mukaan narratiivit eli kerronnalliset, kertomukselliset tai tarinalliset aineistot voivat olla haastatteluita tai vapaita, kirjallisia vastauksia, jotka perustuvat kerrontaan. Ne voivat olla myös henkilökohtaisia, julkisia, lyhyitä tai pitkiä narratiiveja. Narratiivisuudella voidaan tarkoittaa Heikkisen mukaan sitä, että aineistolla on selkeä juoni, jossa on alku, keskikohta ja loppu. Yksinkertaisimmillaan se voi kuitenkin olla mikä tahansa aineisto, joka sisältää kerrontaa. (Heikkinen 2018, 172-180.)

3.4 Narratiivinen tarkastelu ja narratiivien analyysi

Analysoin aineistoni narratiivisen lähestymistavan kautta, jossa huomio keskittyy yksilöiden kokemusmaailmaan ja heidän tarinoidensa viestimiin merkityksiin. Narratiiviset tarkastelutavat soveltuvat Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006) mukaan esimerkiksi tutkimuksiin, joissa ollaan kiinnostuneita yksilöiden vapaasti kertomista asioista, ja oman elämän tarinoista.

Heikkisen (2018) mukaan narratiivisen, eli kertomuksellisen aineiston käsittelytapoja on kaksi: ne ovat joko *narratiivien analyysia*, jossa kertomukset luokitellaan kategorioiden tai tapaustyyppien mukaan erilaisiin luokkiin tai *narratiivista analyysia*, jossa tuotetaan uusi kertomus aineiston kertomusten perusteella. Silloin tutkija toimii kertomusten ja kertomisen tiedon välittäjänä ja rakentajana ja luo tarinoista yhtenäisen, juonellisen tarinan, jossa on selkeä alku, keskikohta ja loppu. Omassa tutkimuksessani käytän ensimmäistä, eli narratiivien analyysia, sillä en ole kirjoittanut kertomuksia uudeksi, juonelliseksi kertomukseksi. Juonellinen eheys ei siis ole vaatimus narratiivisuudessa, mutta sen sijaan aineistoa seuraa aina tulkinta. Narratiivista aineistoa ei voi kuitenkaan esittää luettelona, vaan kerronnallisena kokonaisuutena. (Heikkinen 2018, 181-182; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Hänninen (2018) kirjoittaa, että narratiivisuus ei ole selkeästi selitettävä, vaan se on monitieteinen ja useisiin suuntiin kehittyvä verkosto, jonka käsitteistökin on hyvin kirjavaa. Esimerkiksi tarinan (*story*) ja kertomuksen (*narrative*) voi määritellä monin eri tavoin eikä niille ole vain yhtä oikeaa tulkintaa. Niukimmillaan tarina voi olla Hännisen mukaan jopa vain yhden sanan mittainen ja se voi tuottaa ratkaisevan käännekohtan ihmisen elämäntarinaa. Tarinalla on yleensä alku, keskikohta ja loppu, kun taas kertomus voi sisältää takaumia ja harppauksia ajassa eteenpäin ilman kronologista etenemistä. (Hänninen 2018, 190-191.) Heikkisen mukaan tarinaa voi pitää kertomuksen tapahtumarakenteena eli tapahtumakulun kuvauksena, joka vastaa kysymykseen mitä on tapahtunut. Tapahtumien kulku voidaan kuitenkin kertoa monin eri tavoin. (Heikkinen 2018, 172.)

Olennaisinta Hännisen mukaan on, että aineistosta jollain tapaa on nostettavissa näkyviin tarinallinen merkitysrakenne, esimerkiksi ajallisesti etenevä kertomus. Hännisen mukaan tarinallisia tulkintoja on mahdollista nostaa esiin teemahaastattelulla kerätystä aineistosta etenkin, jos haastattelu etenee ajallista järjestystä noudattaen, mutta myös nostamalla esiin yksittäisiä tapahtumista kertovia pikkukertomuksia, joihin voi soveltaa narratiivisen analyysin keinoja. (Hänninen 2018, 192-194.)

Tutkimukseni sisällön analyysini on teoriaohjaava. Analysoin aineistoni luokittelemalla haastatteluissa syntyneet narratiivit Golemanin ym. (2002) tunneälyn teorian neljän osa-alueen mukaan, joita ovat itsetuntemus, itsehallinta, empaattisuus ja ihmissuhteiden hallinta. Heikkisen (2018) mukaan tällaista narratiivien analyysia voidaan kutsua myös loogistieteelliseksi, paradigmaattiseksi tietämiseksi, jolle tyypillistä on käsitteiden määrittelyminen ja aineiston luokittelu (Heikkinen 2018, 181-182). Laineen, Bambergin ja Jokisen (2007) mukaan tapaustutkimuksessa teoriaa ja käsitteellisiä kategorioita voi käyttää aineiston keruussa ja analyysissa. Tutkimukseni ei kuitenkaan ole täysin teoriaan nojaava, vaan aineistoni ja taustalla oleva teoria keskustelevat keskenään. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 38.) Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006) mukaan laadullinen tutkimus ei ole juuri koskaan pelkästään aineistolähtöinen ja siinä voi olla mukana myös kvantitatiiviseen tutkimukseen rinnastettavia määrällisiä elementtejä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 1.2.1).

3.5 Haastateltavien valinta ja esittely

Valitsin haastattelua varten kolme kuoronjohtajaa, jotka olivat vahvasti suuntautuneita lapsi- ja nuorisokuoroihin. Kaksi haastateltavaa oli minulle ennestään tuttuja ja yksi oli

tuntematon. Minulle oli tärkeää, että haastateltavilla oli paljon kokemusta lasten ja nuorten kanssa työskentelystä, vähintään kolme vuotta. Haastateltavista kaksi oli miehiä ja yksi oli nainen. Tämäkin oli itselleni tärkeää, että kaikki eivät olleet joko miehiä tai naisia. Kaikki haastateltavat työskentelevät Etelä-Suomen alueella. Kuoronjohtajien lapsi- ja nuorisokuorolaiset ovat keskimäärin 7-18-vuotiaita, mutta kaikilla kuoronjohtajilla on lisäksi kokemusta myös aikuisten opettamisesta. Esittelen seuraavaksi lyhyesti jokaisen haastateltavan peitenimiä (Leppä, Koivu ja Saarni) käyttäen.

Leppä on valmistunut musiikin maisteri ja kuoronjohtaja, jolla on elämänikäinen kokemus lasten ja nuorten kanssa työskentelystä. Hän toimii tällä hetkellä musiikin lehtorina ja yläkoulun musiikkiluokkien kuoronjohtajana sekä stemmaharjoittajana poikakuorossa. Lisäksi Leppä opettaa myös aikuisia kuorolaisia, kouluttaa lapsia laulamaan sekä kouluttaa opettajia ja ohjaajia. Leppä kertoo haastattelussa sekä pienempien poikien ohjaamisesta, joista nuorimmat ovat jopa 6-vuotiaita sekä yläkoulun musiikkiluokkien kuoronjohtamisesta, jossa nuoret ovat noin 13-17-vuotiaita.

Saarni on valmistunut varhaisiän musiikkipedagogiksi ja kuoronjohtajaksi. Saarnilla on kertynyt lapsi- ja nuorisokuoronjohtokokemusta noin kuuden vuoden ajalta. Hänellä on tällä hetkellä yksi lapsi- ja nuorisokuoro, yksi valmennuslapsikuoro ja yksi aikuiskuoro. Saarni keskittyy haastattelussa kertomaan lapsi- ja nuorisokuoron johtamisesta, jossa nuoret ovat iältään 10-17-vuotiaita.

Koivu on valmistunut kanttoriksi ja kuoronjohtajaksi ja hänellä on usean kymmenen vuoden kokemus lapsi- ja nuorisokuorojen johtamisesta. Tällä hetkellä Koivulla on johdettavanaan kaksi lapsikuoroa, kaksi nuorisokuoroa ja myös yksi aikuiskuoro. Koivu keskittyy haastattelussaan kertomaan lapsi- ja nuorisokuoroista, joiden laulajat ovat iältään noin 10-17-vuotiaita.

3.6 Tutkimusetiikka

Olen tehnyt tutkimukseni noudattamalla Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaisia ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan tutkimus on luotettava ja eettisesti hyväksyttävä mikäli tutkimus on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Myös tutkimustulokset ovat TENKin mukaan uskottavia, kun tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. (TENK 2012.)

Vaikka olen pyrkinyt noudattamaan mahdollisimman tarkkaan eettisten tieteellisten käytäntöjen ohjeita, tiedostan, että olen itse vastuussa omasta tutkimustyöstäni ja siinä tekemistäni ratkaisuista ja valinnoista. Kuulan (2011) mukaan eettistä ajattelua on kykyä pohdita mikä on oikein ja mikä väärin omien ja muiden arvojen kautta. Hänen mukaan lakien ja normien ohjeistukset auttavat ratkaisujen tekemisessä, mutta tutkimustyössä tehdyistä ratkaisuista täysi vastuu on tutkijalla itsellään. (Kuula 2011, 21.)

Tutkimukseni noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Olen ollut rehellinen, huolellinen ja tarkka tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimustulosten arvioinnissa. Lisäksi tutkimukseni noudattaa tieteellisen tutkimuksen mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Olen myös kunnioittanut muiden tutkijoiden työtä viittaamalla heidän julkaisuihinsa, enkä ole ottanut kunniaa muiden lausunnoista tai tutkimuksista. (TENK 2012.)

Kuulan (2011) mukaan tutkimuseettiset kysymykset korostuvat silloin, kun tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytetään haastattelua. Eettisenä lähtökohtana tutkimuksessa on silloin ihmisarvon kunnioittaminen. (Kuula 2011, 60.) Olen kunnioittanut haastateltaviani tutkimuksessa pyytämällä heiltä suostumusta haastatteluun etukäteen kirjallisesti sähköpostitse tai Facebookin henkilökohtaisessa viestikentässä. Kerroin myös heille lyhyesti mitä haastatteluni koskee, kuinka kauan haastattelu suurin piirtein kestää ja miksi pyysin juuri heitä tutkimukseeni. (Kuula 2011, 61-62.) Tutkimukseeni osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja olen kertonut haastateltaville, että he voivat perua tutkimukseen osallistumisen myös jälkikäteen. (Mts. 23.)

Mäkisen (2006) mukaan tutkittaville on annettava mahdollisuus pitäytyä anonyymeinä, eli nimettöminä ja tunnistamattomina sitä halutessaan. Hänen mukaansa anonymisoinnilla on myös tutkimuksen kannalta vaikuttavia etuja, sillä se helpottaa esimerkiksi arkojen aiheiden käsittelyä. Haastateltavat saattavat myös kertoa rehellisemmin ja avoimemmin asioista, kun he tietävät, ettei heidän henkilöllisyys paljastu. Mäkisen mukaan anonymiteetti suojaa myös haastatteluissa mahdollisesti esiin tulevia tutkimuksen ulkopuolisia henkilöitä ja heidän henkilöllisyyttä. (Mäkinen 2006, 114.)

Olen antanut haastateltavilleni peitenimet Leppä, Saarni ja Koivu sekä poistanut aineistoista kaikki muutkin tunnistettavat tiedot kuten koulujen, työpaikkojen ja kaupunkien nimet. Kuulan (2011) mukaan peitenimien käyttö ja tietojen muuttaminen tai poistaminen ovat anonymisoinnin keskeisiä tapoja. (Kuula 2011, 214-215). Tutkimukseni kannalta mielestäni oleellista oli kertoa haastateltavien ammattinimikkeet ja heidän kokemuksensa

työstään, mutta muutin paikkakuntatiedot yksityisestä yleiseen niin, ettei paikkakuntaa ja siten kyseistä haastateltavaa voi tunnistaa. Lisäksi ammattikokemuksen kerroin vuosien tarkkuudella, enkä esimerkiksi kerro haastateltavien ikää ja ammattiin valmistumisvuotta. Olen kertonut, että haastateltavistani yksi on nainen ja kaksi on miestä, mutta sukupuolien erottelu ei näy haastattelussa millään tavalla.

Olen noudattanut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta myös tutkimukseen liittyvissä sopimuksissa. Jokainen tutkimukseeni osallistunut haastateltava on hyväksynyt tutkimukseen liittyvät sopimusluontoiset asiat, joita ovat kaikkien tutkimukseen osallistuvien oikeudet, tekijyyteen liittyvät periaatteet, vastuut, velvollisuudet, ja aineiston säilytys ja käyttöoikeudet. (TENK 2012.) Ennen haastattelun alkua jokainen allekirjoitti kirjallisen tietosuojailmoituksen ja suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Sopimus löytyy tutkimukseni lopusta, liiteosiosta.

Kaikki haastatteluni tapahtui rauhallisissa paikoissa ja haastattelut etenivät keskeytyksettä. Äänitin haastattelut zoomilla ja varmuuden vuoksi myös kännykän äänittimellä. Äänitykset olivat hyviä ja selkeitä. Haastatteluiden kesto vaihteli 1h 15 minuutista aina 1h 50 minuuttiin. Olen litteroinut haastatteluni sanatarkasti pian haastattelutapahtumien jälkeen haastattelujen ollessa vielä tuoreessa muistissa. Litteroinnin jälkeen poistin äänitteet laitteistani ja ne sijaitsevat ulkoisella kovalevyllä ulkopuolisten saavuttamattomissa. Gradun palautuksen jälkeen poistan äänitteet ja litteroinnit myös ulkoiselta kovalevyltä. Tiedostan tutkimukseni tapauksellisuuden ja oman suhteeni aiheeseen sekä haastateltaviin. Olen pyrkinyt tutkimaan aihetta mahdollisimman objektiivisesti, etteivät omat kokemukseni kuoronjohtamisesta tai kuorolaulusta vaikuta tutkimukseeni. Lisäksi tiedostan, että olen haastattelijana aloittelija, enkä ole välttämättä saanut aiheesta kaikkea mahdollista tietoa.

4 Tulosluku

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuskysymyksiäni Golemanin, Boyatziksen ja McKeen (2002) tunneälyn määritelmän kautta. Teemahaastattelussani pyysin haastateltavia kertomaan itsestään ja siitä, miten päätyivät työskentelemään lasten ja nuorten parissa. Esittelyn jälkeen pyysin heitä kuvailemaan itseään kuoronjohtajana, kuoroharjoituksiaan, ohjelmiston valintaa, palautteenottokykyä, tavoitteita, muuta kuorotoimintaa sekä kertomaan kohtaamistaan tunteista harjoituksissa ja kuorotoiminnassa, jotta saisin mahdollisimman monipuolisen kuvan heidän työstään. Olen jakanut haastateltavien kertomukset Golemanin ym. (2002) tunneälyn neljän osa-alueen mukaan, joita ovat itsetuntemus, itsehallinta, sosiaaliset taidot eli empaattisuus ja ihmissuhteiden hallinta. Useat kertomukset sopivat useamman osa-alueen alle, mutta olen selvyiden vuoksi sijoittanut ne mielestäni parhaiten sopivaan osa-alueeseen.

4.1 Itsetuntemus

Itsetuntemus on Golemanin (1999, 42) mukaan omien tunteiden ja niiden vaikutusten tunnistamista, käsitys omista heikkouksista ja vahvuuksista sekä varmuus omista kyvyistä. Omien tunteiden tunnistamiseen liittyy vahvasti myös intuitio eli vahva, vaistomainen tunne oikeasta ja väärästä. Itseluottamus ja rohkeus toimia omien arvojen ja päämäärien mukaan puolestaan liittyvät varmuuteen omista kyvyistä. Kuoronjohtajien itsetuntemus tulee korostetusti esiin haastatteluissani heidän kuvaillessaan itseään, kertoessaan palautteenottokyvyistään sekä siinä, miten he ovat päätyneet lapsi- ja nuorisokuoronjohtajiksi.

Alalle lähteminen – arvoja ja intuitiota

Kuoronjohtajat kertovat haastattelussa, että he ovat laulaneet jo lapsena kuorossa tai koulun laulutunneilla ja kokeneet sen merkittävänä omassa elämässään. Lisäksi heidän omat kokemukset opettamisesta vahvistivat tunnetta siitä, että lasten ja nuorten kuoronjohtaminen voisi olla jotain, josta he pitäisivät ja jossa he voisivat olla hyviä. Toisin sanoen kuoronjohtajien vahva intuitio johdatti heitä alalle sekä kokemus siitä, että lasten ja nuorten kanssa työskentely olisi heistä merkittävää. Esimerkiksi Saarni kertoo, että haluaa antaa kuorolaisilleen samanlaisia kokemuksia, joita hän on itse saanut nuoruudessaan

kuoroharrastuksen kautta. Hän on kokenut kuoron toisena perheenään ja tukena ja turvana ollessaan itse teini-ikäinen. Myös Leppä korostaa kuoroharrastuksen merkitystä merkittävänä kokemusten antajana, joita hän haluaa olla antamassa eteenpäin omissa kuoroissaan. Omat arvot ovat hyvin oleellista itsetuntemuksen kannalta. (Sydänmaanlakka 2017, 218-219). Golemanin mukaan myös intuitio johdattaa meitä tekemään elämän päätöksiä ja voi olla jopa tärkein vaikuttaja työelämässämme. (Goleman 1999, 71).

Saarni kuvailee, että hän meni kuoronjohtajan työtä kohti, sillä se tuntui luontevalta ja oikealta päätökseltä.

Saarni: ”...varmaan niinku mä menin vaan sitä kohti tietyllä tapaa, et se tuntu mulle aina luontaselta, helpolta, mutta siinä myöskin yhistyy jotenkin kaks semmosta asiaa: toinen on niinku just mun rakkaus kuoromusiikkia ja laulamista ja äänenkäyttöä ja äänen kanssa työskentelyä ja laulamisen opettamista, ja sitten toinen on se, että ryhmässä työskentely, niinku ylipäättään kuoro, et miks se on kuoro, mut sitte se, että lasten ja nuorten kanssa työskentely ja sen tuoma merkityksellisyys ja semmonen.”

Itsensä kuvaileminen, omat heikkoudet ja vahvuudet

Itsensä kuvaileminen liittyy itsetuntemukseen, sillä silloin joutuu pohtimaan sitä, kuka minä olen ja miten näen itseni oman itsen ja muiden palautteen kautta. (mm. Ojanen 2011; Saarinen 2001.) Kaikille itsensä kuvaileminen ei ollut heti helppoa, mutta vauhtiin päästessään he osasivat kuvailla itseään monipuolisesti. Esimerkiksi Koivu pohtii itseään paljon juuri kuorolaisten kautta ja pitää heitä oman itsen peilinä. (Ks. Ojanen 2011, 94).

Koivu: ” No oota minkälainen mä oon? Hmm...no sanoisinko, et tota vois sanoo semmoisen moton suunnilleen, että ” antaa kaikkien kukkien kukkia”, että voisko sanoo, että oon aika salliva...No voisko sanoa sit myös, et oon hienotunteinen, että ilmeisesti en oo kovin jyrä. Mut sanotaan, että niinkun melko määrätietoinen, että mielestäni olen määrätietoinen, mut se käytännössä sit usein sitten tulee kiire, joka saa sit sitä kaoottisuutta aikaan. Et se on tää ihanne mikä ei aina toteudu, mutta sanotaan et se ”melko” on musta aika hyvä.”

Saarni kuvailee itseään helposti innostuvana ja innostavana kuoronjohtajana, joka pyrkii levittämään innostusta ja sitä kautta myös motivaatiota kuorolaisiin. Lisäksi hän kokee olevansa monipuolinen, sillä hän on valmis tekemään kaikkea työhön liittyvää myös

musiikin ulkopuolelta, kuten hoitamaan markkinointia ja tekemään hauskoja videoita kuorolaistensa kanssa. Koivun tavoin myös Leppä pitää itsensä kuvailemista aluksi hie-
man haastavana, mutta kuvailee itseään samalla pohtien, mitä muut hänessä ehkä näkevät.

*Leppä: ”Toi on aika paha (naurahtaa)... Mä toivon, että olen, tai koen olevani suhteelli-
sen osaava, koska ollaan päästy hienoihin paikkoihin, tehty hienoja keikkoja, saatu hyvää
palautetta ihan ammattilaismielessä. Toivon, että olen sellainen sopivan rento, en liian
rento, ja innostava, annan eväitä laulun kehittämiseen, ei pelkästään kuorolaulun, vaan
yksittäisen laulun kehitykseen. ”*

Itsensä tuntemiseen kuuluu oleellisesti myös omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnis-
taminen ja totuudenmukaisen kuvan luominen itsestään (mm. Goleman 1995; 1999, 81).
Koivu kertoo, että hän kokee olevansa yhtä aikaa lapsi ja aikuinen ja näkee elämän yli-
päättään hyvin pitkälle leikkinä. Hän pitää lapsenmielisyyttään ja sitä, että nauttii lasten
kanssa työskentelystä ja arvostaa lapsien avoimuutta kaikelle uudelle suurina vahvuuksi-
naan työssään. Heikkouksinaan hän pitää epäjärjestelmällisyyttään ja tiedottamisen puut-
teita. Hän saattaa tiedottaa asioista kuorolaisilleen ihan viime tipassa, jos muistaa silloin-
kaan ja on saanut tiedotuksen puutteesta myös palautetta kuorolaisilta ja kuorolaisten van-
hemmilta. Leppä taas pitää vahvuutenaan tietoa lasten äänen mahdollisuuksista, äänen
kehittämisestä sekä sopivan haasteellisen ohjelmiston löytämisestä nuorille. Lisäksi hän
nauttii lasten ja nuorten kanssa työskentelystä ja kokee olevansa huumorintajuinen sekä
olevansa taitava säestystaidoiltaan ja kuoronjohtotekniikaltaan. Heikkouksiksi hän mai-
nitsee, ettei aina ehdi etsimään riittävästi ohjelmistoa ja harmittelee myös sitä, että ylä-
koulun musiikkiluokkien kuorolaisten nimien oppiminen tuottaa hänelle vaikeuksia,
vaikka hänen mielestään ”... olisi tärkeää mahdollisimman nopeasti oppia kaikki oppi-
laansa nimeltä.” Lepän mukaan aina voi kehittää itseään ja kaikissa asioissa voi parantaa,
mutta kokee heikkouksista huolimatta olevansa tyytyväinen itseensä ja osaamiseensa. It-
seluottamusta onkin Golemanin mukaan luottaa omiin kykyihinsä ja osaamiseensa heik-
kouksista huolimatta (Goleman 1999, 88).

Palautteenottokyky

Saarisen (2001, 53) mukaan itsetuntemuksessa on oleellista pyytää palautetta omasta toi-
minnastaan, jotta voi luoda mahdollisimman totuudenmukaisen kuvan itsestään. Kuoron-
johtajat kertovat olevansa tyytyväisiä siitä, että he kokevat saavansa palautetta omasta

toiminnastaan kuorolaisiltaan usein, sekä suullisesti, että kirjallisesti. Lisäksi he aistivat palautetta yleisestä tunnelmasta kuoroharjoituksissaan. Kuoronjohtajat kertovat, että aistivat palautteen kuitenkin kasvoista, eleistä ja tunnelmasta, siitä, saavatko he kuorolaiset syttymään laulamiseen. Etenkin nuoremmat kuorolaiset saattavat tulla Lepän mukaan suoraan halaamaan tai Saarnin mukaan kehumään heitä tyylillä ”*Saarni, sä oot ihan paras!*”. Kaikki haastateltavat ovat myös yhtä mieltä siitä, että positiivisin palaute on kuitenkin se, että he saavat kuorolaiset syttymään lauluun ja silloin he tietävät onnistuneen työssään.

Negatiivisen palautteen saaminen on kuoronjohtajien kertomusten mukaan oleellista, sillä he kokevat silloin voivansa kehittää itseään ja kaikkea kuorotoimintaa parempaan suuntaan koko kuoron kannalta. Myös Golemanin ym. mukaan palautteenotto-kyky on tunneälykästä toimintaa ja merkki hyvästä itsetuntemuksesta, sillä silloin haluaa kehittää itseään ja oppia virheistään. (Goleman 1999, 87-88; Saarinen 2001, 52; Virtanen 2013, 57) Koivu kertoo, että on saanut palautetta muun muassa jo edellä mainitusta tiedottamisen puutteesta. Myös Saarni kertoo, että kuorolaiset ja kuorolaisten vanhemmat kokevat välillä hänen tiedottamisen esimerkiksi impulsiivisena. Kumpikin ovat tyytyväisiä saamaansa palautteeseen, jotta voivat kehittää itseään parempaan suuntaan.

Koivu: ”...mä oon oikeestaan aika tyytyväinen, jos tulee jotain semmosta asiallista negatiivista, niin se on aina keino päästä itte parempaan, koska saattaa sokeutua sille omalle erinomaisuudelle tai siihen tavalle, et tää nyt riittää näin, niin se (palaute) saattaa osottaa jotain mitä mä en oo tajunnutkaan tai antaa jonkun uuden idean vaikka---et kyllä mä oon jopa kannustanut negatiiviseen palautteeseen, että sillain voidaan kehittää asiaa.”

Saarni: ”...ei se tietenkään koskaan niinku hirveen mukavaa oo kuulla negatiivista tai kriittistä (palautetta), mutta kyllä mä niinku aina lähtökohtaisesti pyrin miettii et mitä mä vois in muuttaa ja mitä mä vois in parantaa tässä, mitä vois tehdä toisin vai oisinko voinut tehdä mitään toisin.”

Leppä kertoo, että useimmiten negatiivinen palaute liittyy johonkin kappalevalintaan. Hän kertoo, että välillä kuorolaisten suusta saattaa kuulua harjoituksissa kommentti: ”*ei kai taas tätä biisiä*”. Leppä kannustaa suoraan palautteeseen, mutta huomauttaa, että tilanteessa kannattaa kuitenkin aina tarkentaa onko kyse kaikkien mielipiteestä vai kaikkien äänekkäimpien mielipiteestä.

*Leppä: ” ...et sit ku saa palautteen, niin sitten sitä kannattaa tarkentaa, että onko se kaikkien mielipide vai jonkun äänekkään mielipide ja sitten, et mistä se johtuu, että joh-
tuuko se oikeesti biisistä vai jostakin muusta asiasta ja sitten se on ihan hyödyllistäkin
informaatiota, että jos oikeesti lähtee siitä biisistä, niin että ei oikein nappaa, eikä tunnu
tuomivan, niin sitten eihän siihen kannata hirveesti sitten käyttää aikaa...”*

Kuoronjohtajien mielestä palautteen saaminen on ensisijaisen tärkeää myös yleisen ilma-
piirin luomisen kannalta. He pyrkivät luomaan mahdollisimman avoimen ilmapiirin,
jossa jokainen saisi olla oma itsensä ja ilmaista itseään. Heidän mielestään avoin ilmapiiri
mahdollistaa sen, että kaikilla on hyvä olla. Myös Dunderfelt korostaa hyvän ilmapiirin
luomista, jotta syntyy avointa keskustelua, mutta myös hyvä yhteishenki. (Dunderfelt
2016, 139-140.) Lepän mielestä avoin ilmapiiri ja hyvä olo välittyvät myös musiikkiin ja
yleisesti yhdessä tekemiseen.

*Leppä: ” Mun mielestä on hyvä, että ihmiset, joiden kanssa teen työtä tai kenen kanssa
vietän aikaa, et niillä on hyvä fiilis ja sitten taas toinen lähtökohta ja mun näkemys, että
oikeesti myöskään niinku musiikillisesta näkökulmasta ikävässä ilmapiirissä tai fiilik-
sessä ei voi tehdä myöskään hyvää musiikkia, et sekin sitten välittyy siinä musiikissa ja
jos tekee esityksiä, niin niissä esityksissä.”*

Kuoronjohtajat tiedostavat sen, ettei heidän toimintatapansa ei välttämättä sovi kaikille.
Saarni esimerkiksi tiedostaa, että hänen tyylinsä voi olla joillekin liian intensiivinen, sillä
hän vaatii osallistumista. Hänen mukaansa joillekin liika osallistuminen tuntuu liian kuor-
mittavalta, eikä siksi esimerkiksi halua jatkaa kuorossa tai joillekin saattaa sopia parem-
min rauhallisempi ja selkeämpi tyyli. Koivu on puolestaan havainnut, että moni saattaa
pitää häntä kaaottisena sekaisten nuottipinojensa ja epäjärjestelmällisyytensä takia,
mutta itse hän näkee kaaottisuudessa elämää, ei kaaosta.

*Koivu: ” ...ja varmaan moni kärsii semmosesta yleiskaottisuudesta mikä joskus niinku
on, ainakin niinku päällisin puolin, niinku vallalla. Mun olo oikeestaan aika harvoin on,
näyttää kaaottiselta varmaan se nuottiläjä sen pianon päällä tai lattialla, mutta yleensä
mulla on aika niinku selkee, rauhallinen olo (hymähtää) et ulkopuolinen tarkkailee, niin
näkee niinku täyden kaaoksen, mutta mä nään vaan niinku elämää.”*

Omat toimintatavat ja itseluottamus

Kuoronjohtajat kertovat, että he kuuntelevat ryhmää ja sen toiveita ja pyrkivät palautetta saadessaan muuttamaan ulosantiaan tai saamaan esimerkiksi tiedotusta sujumaan paremmin, mutta eivät kuitenkaan lähde muuttamaan täysin omaa tyyliänsä ja toimintatapaansa. Esimerkiksi Saarni kertoo, että joskus joku hänen kuorolainen lopetti hänen kuorossaan siksi, että kuorossa oli kuorolaisen kokemuksen mukaan liikaa liikettä ja tanssia. Saarni ymmärsi jälkepäin, että kuorolaisen vanhemmat eivät olleet mahdollisesti vakaumusellisista syistä hyväksyneet tanssia, jonka takia kuorolainen lopetti kuorossa. Saarni kertoo, että ei lähtenyt muuttamaan toimintatapojaan, mutta pyrki sen sijaan perustelevaan mahdollisimman hyvin päätöksensä omalla ammattitaidollaan ja luottamuksella omiin kykyihinsä.

Saarni: ” Mä oon vaan yrittänyt perustella sen, että miks nää on mun mielestä tosi tärkeitä ja musiikkikasvatuksellisesti ja muuten, mut en mä oo nähny syytä niinku vaihtaa linjaa, ku ne hyödyt on niin selvät, et sä näät ne niinku omin silmin suorastaan, että ku monesti ku liike tulee mukaan lauluun, niin ääni rentoutuu ja tuleeeki paljon vahvemmin ja voimakkaammin.”

Golemanin mukaan itseensä luottavat uskaltavat tehdä päätöksiä ja perusteltuja ratkaisuja epävarmuudesta ja paineista huolimatta. Lisäksi he Golemanin mukaan ovat rohkeita ja uskaltavat esittää myös epäsuosittuja mielipiteitä, sekä puolustaa myönteisiä arvoja omista eduistaan piittaamatta. (Goleman 1999, 88.) Kuoronjohtajat ovat sitä mieltä, että pitää uskoa omaan tekemiseensä, eikä kaikkia voi tai pidäkään miellyttää. Kuitenkin omaa toimintatapaansa voi heidän mukaan pyrkiä muokkaamaan niin, että kaikilla olisi mahdollisimman hyvä olla.

Leppä kertoo, että ei muuta omaa toimintatapaansa täysin, vaan pyrkii muokkaamaan omaa toimintatapaansa esimerkiksi muokkaamalla verbaalista ulosantiaan. Oman toimintatavan muokkaaminen liittyy hänellä ennen kaikkea verbaaliseen ulosantiin. Hän pyrkii aina olemaan mahdollisimman selkeä ja esimerkiksi ihan pienimpien lasten kanssa ei käytä aikaa asioiden selostamiseen, vaan tekemiseen. Saarisen ja Aalto-Setälän (2007, 74-75) mukaan omaa toimintaansa reflektoiva käyttää tunteitaan päätöksenteossa sekä kykenee inspiroimaan muita ja ylläpitämään sellaista tunnetilaa, josta on hyötyä muille ja

myös hänelle itselleen. Itsetuntemus yhdistyy tässä siis myös oman toiminnan johtamiseen, eli itsehallintaan.

Leppä: ” Kyllä mä niinku vähän itse muokkaan omaa ennen kaikkea verbaalista ulosantia, mutta muutenkin työskentelyä ihan riippuen siitä, että minkälaisen ryhmän kanssa teen töitä. Esimerkiksi nuorempien lasten kanssa niin ei kannata ihan liikaa käyttää aikaa sanallistamiseen tai selittää asioita, että tällaset kukan haistelut tai yllätykset tai tällaset on niille tosi hyviä, mut vähän vanhemmille voi jo vähän sitten kertoa, että minkälaista juttua hakee tai puhua jostakin äänen sijoittamisesta – että puhutaan äänen sijoittamisesta vähän tänne maskiin, niin sit saadaan vähän lisää soivuutta siihen ääneen ja kantavuutta.”

4.2 Itsehallinta

Minua kiinnosti tietää, miten tietoisia kuoronjohtajat ovat omista tunteistaan ja ennen kaikkea, miten he kokevat omien tunteiden vaikuttavan heidän työhönsä. Omien tunteiden tiedostaminen on itsetuntemusta, mutta omien haitallisten tunteiden hallinta vaatii puolestaan itsehallintaa (Goleman 1995). Kuoronjohtajat ovat huomanneet, että heidän omat tunteensa vaikuttavat heidän työhönsä sekä hyvässä että pahassa. He kertovat, että etenkin heidän omat negatiiviset tunteet vaikuttavat yleisesti mielialaan ja jaksamiseen, mutta he kuitenkin pyrkivät aina hoitamaan työnsä mahdollisimman hyvin, eivätkä anna omien tunteiden vaikuttaa liikaa kuoroharjoitusten pitämiseen. Kaikkien kuoronjohtajien mielestä on epäammattimaista toimintaa, jos omat tunteet saa vallan.

Kuoronjohtajan omien tunteiden hallinta

Isokorven ja Viitasen (2001, 64-65) mukaan hyvin itseään hallitseva pystyy hallitsemaan omia haitallisia tunteita ja keskittymään olennaiseen myös haastavissa tilanteissa. Myös Leppä kertoo, että vaikka hän olisi kuinka väsynyt tahansa tai huonolla tuulella, hän pyrkii silti toimimaan innostavasti ja järkevästi omista tunteistaan huolimatta. Golemanin, Boyatziksen ja McKeen (2002, 47) mukaan optimismi eli niin sanotusti hyvään keskittyminen negatiivisen sijaan auttaakin itsehallinnassa.

Leppä: ” No sanotaan nyt, että jos on kovin väsynyt tai muuta, niin joutuu skarppaamaan enemmän, mut se on mun mielestä vähän epäammattimaista, jos ne vaikuttaa liikaa. Jos

esimerkiksi on jotkut poikakuoronkin iltatreenit ja tyypit on tullut ympäri pääkaupunki-seutuu tai vähän kauempaakin, niin toisaalta jos nyt kuoronjohtaja on vähän väsynyt tai ollut huono päivä, niin ei se saa sitä purkaa tai näyttää liikaa niille, että tietty inhimillisyys toki täytyy itselleenkin antaa anteeks, mutta oikeesti kyllä se on ihan ammattimaisuutta, että osaa toimia innostavasti ja järkevästi silloinkin vaikkei itellä ois ihan paras meininki.”

Saarni kertoo, että mikäli hänellä on itsellään meneillään jokin vaikea asia yksityiselämässään, hänen omat tunteet vaikuttavat todella vahvasti taustalla. Saarni on huomannut, että tunteet ottavat hänestä joskus vallan, jolloin hänen on vaikeaa löytää esimerkiksi aitoa iloa kuoroharjoitusten vetämiseen. Saarni kertoo, että pystyy aina hoitamaan työnsä kuitenkin rutiinin avulla.

Saarni ”Kyllä ne (tunteet) vaikuttaa ja mä oon tosi emotionaalinen ihminen---mä oon huomannu et jos mulla on joku rankka juttu itellä meneillään yksityiselämässä, niin kyl mun on vaikee saada itsestäni sitä iloa ja semmosta, et kyl mä pystyn, et semmonen rutiini ja semmonen niinku on, että pystyy sen saamaan, mut se ei oo silloin niin semmosta aitoo omalta puolelta, mut kyl mä pystyn sen tavallaan kuitenkin hoitamaan---mä yritän ensisijaisesti vaan selvitä siä et nyt hoidetaan tää tai yritetään hoitaa tää mahdollisimman hyvin loppuun.”

Saarisén ja Aalto-Setälän (2007, 93) mukaan tunteiden hyödyntäminen ajattelun ja käyttäytymisen tukena on suuri haaste, sillä usein tunteet koetaan kiusallisina ja epämiellyttävänä häiriötekijöinä. Oikeaan tunnelmaan virittäytyminen onkin heidän mielestään taitoa, jossa tunteita havaitaan, arvioidaan ja ilmaistaan, mutta niihin otetaan riittävää etäisyyttä eikä antauduta tunteiden vietäviksi. Ojasen (2011, 102-103) mukaan itsehallinta onkin ominaisuus, jota voi ja pitää vahvistaa harjoittelemalla ihmisten lihasten tavoin. Hänen mukaansa asenteita ja ennako-odotuksia on vaikea muuttaa, mutta sen sijaan omaa toimintatapaansa voi muuttaa hyvän suunnittelemisen kautta. Isokorpi ja Viitanen (2001) toteavat, että tunteiden tiedostaminen auttaa etenkin negatiivisten tunteiden käsittelemisessä. Heidän mukaansa ihminen toipuu paremmin ikävistä tunteista silloin, kun he ovat selvillä mitä ne ovat ja mistä ne johtuvat. (Isokorpi & Viitanen, 2001, 63).

Golemanin (1995) mukaan parhaimmillaan hyvä itsehallinta johtaa niin kutsuttuun *virtauksen tilaan*, jossa omien murheiden ja huolestuneisuuden sijaan ihminen pystyy

unohtamaan itsensä ja keskittymään täydellisesti siihen, mitä on tekemässä. Golemanin mukaan virtauksessa yhdistyvät nautinto, taito ja tehokkuus, jotka sulkevat negatiivisen tunnekaappauksen ja huomiokyky on keskittynyt rentoutuneessa tilassa äärimmilleen suoritettavaan tehtävään pakonomaisen keskittymisen sijaan. (Goleman 1995, 91.) Furu puhuu puolestaan muusikon *flow*-tilasta, jossa ajantaju katoaa täysin, jolloin muusikko kokee olevansa yhtä tehtävänsä kanssa. (Furu 2013, 26).

Koivu kertoo, että joskus omassa yksityiselämässä on tapahtunut hyvinkin mullistavia ja traagisiakin tapahtumia, jotka ovat vaikuttaneet hänen mielialaan ja tunnelmaan. Musiikki ja työ ovat vieneet kuitenkin niin paljon mukanaan, että hän on saattanut unohtaa kokonaan, että hänellä oli joku huonosti.

Koivu: ” ...mutta toisaalta se niinkun tää musiikki ja kuoro yleensä vie aina jotenkin mukanaan, että saattaa olla , että mä saatan tulla harjotuksiin, että mä olen vaikka lopen uupunut tai jossain taudissa, kuumeessa tai jotain, mutta sitten kun harjotus loppuu, niin sitten mä olen unohtanut, että hetkinen munhan piti olla uupunut tai sairas, et ei tunnu yhtään siltä, et saattaa olla se, et se homma vie mukanaan, et oli se oma tunne mikä tahansa, et voin sanoa, että mun mielestä se (oma tunne) vaikuttaa vähemmän ku luulis.”

Itsehallinta on ennen kaikkea haitallisten tunteiden hallintaa, joita koetaan olevan juuri negatiiviset tunnepurkaukset (mm. Saarinen 2001, 80-81). Kuoronjohtajat pitävät omia innostumisen tunteita pääsääntöisesti hyvänä asiana, joita ei tarvitse hillitä millään tavalla – päinvastoin. Koivu esimerkiksi kertoo innostuvansa jatkuvasti, kun esimerkiksi joku laulu lähtee ”rullaamaan” ja laulu sytyttää ja vie mukanaan. Koivu kertoo myös itse kannustavansa kuoroa jopa kilpailemaan innokkuudesta osoittamalla innostunutta kuorolaista ja sanomalla muille kuorolaisille: ”kattokaas, päihittäkääpä tuo”. Myös Kolarin (2010) väitöskirjassa tunneälykäs johtaja pyrkii kannustamaan muiden positiivisia tunteita.

Nummenmaa (2010,130) kirjoittaa, että toisen henkilön tunneilmaukset, kuten kasvojen ilmeet tai äänensävyt saattavat aiheuttaa meissä vastaavan reaktion. Tunteet toisin sanoen leviävät ihmisestä toiseen nopeasti ja usein tahtomattamme. Leppä muistuttaakin, että vaikka yleensä positiivisia tunteita ei pidä hillitä millään tavalla, voivat nekin olla joskus haitaksi. Hän kertoo, että hänen liika innokkuutensa on tarttunut kuorolaisiin ja saanut koko lapsilauman vallattomalle päälle. Hän kertoo silloin tällöin olevansa pulassa sen takia, että intoutuu itse tarinoimaan ja innostus tarttuu myös lapsiin, eivätkä harjoitukset pääsekään jatkumaan.

Leppä: ”...esimerkiksi lasten kanssa on esimerkiksi sellainen haaste, että mä tykkään itekki kertoa juttuja ja muuta ja sitten tota vähän välillä tarinoida sen laulamisen aikana, niin sitten muutama innostuu sit ihan hirveesti ja sit niillä on hirveesti asiaa ja ne haluaa sanoa sen oman kokemuksensa ja kommenttinsa, niin yhtäkkiä sitten on tilanne missä on kolkkyt-nelkyt kättä pystyssä ja jokainen haluaa nyt kertoa ja sitten jos oikeesti pitäis vähän laulaakin, niin siitä ei tuu mitään (naurua)”

4.3 Empaattisuus

Sosiaalisen tietoisuuden perustana on empaattisuus, joka on Golemanin ym. mukaan ennen kaikkea muiden tunteiden huomioimista ja tiedostamista, oman yhteisön tuntemista ja muiden tarpeiden huomioimista (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39). Empaattisuus korostui kuoronjohtajien kertomuksissa kuorolaisten tunteiden havaitsemisissa ja aistimisessa, nuorte herkän iän huomioimisessa, kuorolaisten tunteiden purkauksissa sekä ohjelmiston valinnassa.

Kuorolaisten tunteiden aistiminen ja tunnistaminen

Kuorolaisten tunteiden havainnointi ja tiedostaminen koettiin aluksi haastavana ja laajana teemana, mutta kuitenkin pienen mietinnän jälkeen kuoronjohtajat osasivat kertoa todella monipuolisesti aistimiensa tunteita ja kertoivat eri tunteisiin liittyvistä tilanteista kuorolaistensa kanssa. Koivu havainnollistaa kuorolaisista näkyviä tunteita heidän istumapaikan kautta. Hän kertoo, että havaitsee eturivissä istuvista kuorolaisista enemmän innostumisen tunteita ja iloa, ja puolestaan takarivistä on aistittavissa enemmän väsyneisyyden, pitkästyneisyyden ja levottomuuden tunteita.

Koivu: ”Usein se vähän niinku korreloi senkin mukaan missä kuorolainen istuu, et eturivissä huomaa paljon enemmän innostumisen tunteita ja niinkun iloa, mut se ilo tulee usein tämmösisistä niinku keskenäisestä huumorista, et ei aina niin kirkasotsasesta laulusta--- takarivistä näkee tämmöstä väsähtäneisyyttäkin tämmöstä niinkun pitkästymistä ja levottomuutta...jos puhutaan hyvistä tunteista tai semmosista mikä tukee sitä laulua, niin semmosta voiman tunnetta huomaa usein jos biisi on sillein hyvä...”

Leppä kertoo havainneensa monenlaisia tunteita nuorten keskuudessa, mutta ei kuitenkaan mitään varsinaista ”tunteiden vuoristorataa”. Hän on kuitenkin huomannut, että jotkut kappaleet saattavat synnyttää erilaisia tunteita ihan liikuttumiseen saakka.

Saarikallion ym. mukaan etenkin lapsuudessa ja nuoruudessa musiikki onkin vahva tunteiden herättäjä ja synnyttäjä, ja joskus joku kappale saattaa saada nuorella voimakkaankin tunnereaktion aikaan (mm. Saarikallio 2010, 287; ks. myös Särkämö & Huotilainen 2012, 1337). Hairo-Lax & Muukkosen (2013, 33-34) mukaan nuorelle tunteet saattavat purkautua esimerkiksi lauluun eläytymisenä liikuttumiseen asti.

Leppä: ” ...et kyllä tietysti näkee et jotkut kappaleet synnyttää erinäkösiä tunteita, et ilosta filistä ja sit on taas myös näitä surullisiakin kappaleita. Joskus joku saattaa joku pikkupoika vaikka poikakuorossakin, et jos on joku oikein surullinen kappale, niin sillä saattaa olla tippa linssissä ja sit kysyn, et onks joku hätänä, niin et eiku tää kappale on vaan tällanen surullinen ja sitten naureskelee vaan siihen päälle...”

Myös Saarni kertoo, että jotkut kappaleet vaikuttavan kuorolaisiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. Esimerkiksi jotkut kappaleet aiheuttavat suoranaista riemua, kun taas toiset kappaleet koetaan haikeiksi. Saarikallion (2010, 283-284) mukaan musiikki luo positiivisia tunne-elämyksiä ja edistää muun muassa yhteenkuuluvuuden tunnetta, vahvistaa nuoren minäkuva ja identiteettiä sekä vaikuttaa positiivisesti itsehallintaan ja itsemääräämiseen. Saarnin mielestä onkin tärkeää valita kuorolle sellaisia kappaleita, jotka saavat aikaan positiivisia tunteita, mutta myös voimaantumisen ja yhteyden tunnetta.

Kuoronjohtajien mukaan kappaleista heräävät tunnereaktiot ovat yleensä nopeita, eikä niiden jättämä tunnelma jää päälle pitkäksi aikaa. Heidän mukaansa, mikäli jotkut kappaleet herättävät voimakkaita tunnereaktioita, ne tulee käydä läpi esimerkiksi kysymällä, mikä on hätänä, mutta jäämättä vellomaan aiheeseen, jotta harjoitukset pääsevät eteneämään ja jotta laulajan ei tarvitse kaikkien kuullen lähteä purkamaan tuntojaan. Hairo-Lax & Muukkonen (2013, 32) muistuttavat, että musiikinopettajan tulee olla tietoinen musiikin synnyttämistä tunnelatauksista ja auttaa saavuttamaan ilmapiiri, jossa tunteiden reflektoinnille on mahdollisuus ilman, että nuoren tarvitsee paljastaa tuntojaan julkisesti.

Kuoronjohtajat kertoivat päättelevänsä kuorolaistensa tunteita heidän naamasta, olemuksesta, ilmeistä ja eleistä, mutta myös lauluäänestä ja vireestä. Myös Nummenmaa (2010, 76, 40) painottaa, että suurin osa tunteista havaitaan ilman sanoja tulkitsemalla ihmisten ilmeitä, eleitä, äänensävyjä ja asentoja. Kuoronjohtajat ovat huomanneet, että kun laulu on kuorolaisten mielestä hyvä ja se sujuu hyvin, myös yleinen tunnelma on positiivinen ja energinen ja laulu kuulostaa hyvältä ja puhtaalta. Esimerkiksi Koivu kertoo kuulevansa, jos joku kappale on niin sanotusti laulettu puhki.

Koivu: ”...yleensä huomaa milloin ne on oikeesti laulussa mukana ja innoissaan ja sitten huomaa myös sen, jos vaikka laulu alkaa kulua puhki, et joku laulu mikä on alussa ollu ihan mahtava, kaikki haluaa laulaa sitä, ni jos sitä lauletaan hirveen paljon, niin saattaa olla että siinä rupee semmonen kuudesosasävel sitten jo roikkumaan, säveltaso, et se ei enää löydy se into mikä kannattelee sitä säveltasooki sitte. Et tavallaan tää lapsen tunnelmaailma ja lauluntuotto ne on usein aika yhtä.”

Koivu kuitenkin jatkaa, että vaikka tunnelmaailma ja lauluntuotto olisikin usein yhtä, ei se kuitenkaan aina pidä paikkansa. Hän palaa omiin muistoihin lapsuudesta, jolloin laulaessaan äitinsä laulutunneilla kyläkoulussa erityisesti Nälkämaan laulu herätti hänessä voimakasta vapauden ja voimaantumisen tunnetta, mutta hän kehitti vatsasta laulamisen tavan, ettei kukaan varmasti nähnyt hänen naamastaan, että hän lauloi, nautti ja liikuttuikin. Kuoronjohtajat huomioivatkin, että se, mitä he lapsissa ja nuorissa näkevät ja kuulevat on osittain kuvitelman varassa.

Negatiiviset tunteet korostuvat Saarnin havaintojen perusteella erityisesti silloin, kun nuoret ovat väsyneitä ja on ollut rankka päivä takana tai joku pidempi kappaleen harjoittelu, joka on vaatinut kaikilta keskittymistä. Negatiiviset tunteet voivat hänen kokemuksien mukaan näkyä esimerkiksi levottomuutena, ärsyyntymisenä tai turhautumisena. Saarni kertoo, että joskus esimerkiksi hänen kuorolainen on lähtenyt ärsyyntyneenä ovet paukkuen harjoituksista ja Saarnin selvitellessä asiaa myöhemmin, tuli ilmi, että kuorolaisella oli ollut huono päivä ja päänsärky, ja kyse ei ollut kuorolaisen mukaan muusta kuin, että häntä oli sattunut ärsyttämään juuri sillä hetkellä. Empaattisuus korostuu tässä Saarnin toimintatavassa, sillä hän vielä tilanteen jälkeenkin palasi asiaan ja halusi selvittää mistä ärsyyntyminen johtui. Empaattisuutta on haluta toiselle hyvää, kykyä asettua toisen asemaan ja kuunnella aidosti ja läsnäolevasti, mikä toisella on kerrottavana. (Goleman 1999, 167, 179.)

Kuorolaisten herkkä ikä ja tunnekuohut

Kuoronjohtajat nostivat haastattelussa esiin useaan otteeseen nuorten herkkän iän ja sen vaikutuksen kuoronjohtamiseen ja kuorotoimintaan. He ovat huomanneet, että herkkä ikä vaikuttaa esimerkiksi niin, että nuorten tunteet saattavat vaihdella välillä rajustikin laidasta laitaan. Sinkkosen (2010, 42-43) mukaan varhaisnuoruudessa kypsyy aivojen alue, joka auttaa ymmärtämään sosiaalisen informaation emotionaalisia puolia, jolloin nuori saattaa kokea suuria tunteita muiden sanomisista ja tekemisistä. Vasta myöhemmässä nuoruusiässä ja varhaisaikuisuudessa kypsyy aivojen alue, joka säätelee käyttäytymistä

ja ennakoi tekojen seurauksia. Hänen keskushermoston kehityksessä on syy nuorten tunnekuohuille, ajattelemattomuudelle ja tempauksille. Sinkkonen (2010, 44) painottaa, että aikuisen pitää suojella nuorta hänen omilta tunneimpulsseiltaan, sillä nuoren keskushermoston keskeneräisyys ei anna hänelle tarvittavia valmiuksia harkita tekojensa seurauksia.

Kohdatessaan kuorolaisten tunnekuohuja kuoronjohtajat käyttävät tunneällyn osa-alueista erityisesti itsehallintaa ja empatiakykyä. Kuoronjohtajat kertovat, että nuorten tunnekuohuissa he itse pyrkivät pysymään mahdollisimman rauhallisina ja tyynenä, sekä yrittävät ymmärtää, ettei kaikkia tunteen purkauksia kannata ottaa itseensä. Kuitenkin heidän mielestään on tärkeää kuunnella kuorolaisia ja yrittää asettua heidän asemaansa. Esimerkiksi Leppä kertoo, että etenkin murrosikäisten kuorolaisten kanssa työskennellessä hän on aika ajoin kuullut melko ”kipakkiakin kommentteja”, mutta tiedostaa nuoren ikäkauden, eikä ota kommentteja liian henkilökohtaisesti. Leppä kertoo, että on oppinut suhtautumaan tilanteisiin kokemuksen myötä. Lisäksi hän pitää tärkeänä sanoittaa nuorelle, että itsestä tuntuu pahalta, vaikkei välttämättä tuntuisikaan ihan niin pahalta. Hän pitää tunteista puhumista yhtenä opetustilanteena, jotta nuori voi oppia käsittelemään tunteitaan ja tietää, että voi satuttaa käytöksellään muita.

Leppä ” Siihen on oppinut vuosien saatossa suhtautumaan paremmin ja paremmin. Ensimmäkin A) ei pahoita nyt liikaa mieltänsä tai ota liian henkilökohtaisesti, kun tietää, että usein ne nousee siitä kyseisen henkilön omasta pahasta mielestä tai olosta, eikä useimmiten liity mitenkään suhun. Toisaalta on myös ihan tärkeitä myös kuitenkin sanoa, että toipa kuulosti nyt ikävältä tai ilkeeltä, että tehdä se myös tietäväksi ja joskus jopa niin, että ei oikeesti tunnukkaan itestä niin pahalta, mutta sanoo se silti, koska se on sellainen...yksi tällainen opetustilanne.”

Omien tunteiden sanottaminen toiselle vaatii vuorovaikutustaitoja, jotka ovat ihmissuhteiden hallintaa, mutta ilman empatiaa, halua auttaa toista, ei välttämättä synny vuorovaikutusta (mm. Goleman 1999, 42-43). Se, että aikuinen opettaa tunteiden ilmaisua ja tunteiden tunnistamista on tunnetaitojen opettamista eli tunnekasvatusta. Saarisen ja Kokkonen (2003) mukaan lapset oppivat tunnetaitoja seuraamalla opettajan käyttäytymistä ja tunteiden ilmaisua. Siksi heidän mielestään on tärkeää, että opettaja ilmaisee omia tunteitaan, sillä oppilaat voivat oppia niiden kautta puhumaan myös omista tunteistaan. (Saari- nen& Kokkonen 2003, 132-133.) Puolimatka (2010) korostaa tunnekasvatuksessa sitä, ettei kiellä nuorelta voimakkaita tunteita, mutta sen sijaan hänelle täytyy asettaa rajat

tunteiden ilmaisulle. Kasvattajan tulee Puolimatkan mukaan sallia lapsen ja nuoren tunteiden vihan tunteet, mutta asettaa rajat, ettei tunteita ilmaista hallitsemattomasti. Lapsi ja nuori ei voi hänen mukaan oppia arvioimaan omia tunteitaan ilman toista, läheistä ihmistä. (Puolimatka 2010, 75.)

Hienotunteisuus kuorolaisten tunteisiin

Kuoronjohtajat pyrkivät huomioimaan jokaisen kuorolaisen tunteet myös yksilöllisesti. He kertoivat, että vaikka eivät aina edes tunnista kuorolaisen tunteita, he pyrkivät olemaan läsnä, huomioimaan kuorolaisen hienotunteisesti. Puolimatkan (2010, 67) mukaan tunnekasvatuksessa on tärkeää huomioida ja kohdata jokainen lapsi yksilöllisesti, jotta heidän tunteensa saa vastakaikua.

Koivu kertoo törmänneensä joskus yksinäisyyteen kuoroleireillä. Hän kertoo, että on silloin tällöin huomannut kuoron sisälle syntyneen porukoita, joista joku on jäänyt ulkopuolelle. Ulkopuolelle jäänyt kuorolainen on vetäytynyt kuoroleirillä vapaa-ajallakin yksin vaatenaulakoiden lomaan istuskelemaan. Koivun mielestä silloin on ollut tärkeää mennä juttelemaan yksinäisen kanssa, mutta ei tehdä ongelmaa asiasta, vaan pyrkiä huomioimaan kuorolaista hienotunteisesti lähestyen.

Koivu ” Usein meen niinkun en asiasta juttelemaan, että onks joku huonosti, vaan siis jotain ihan muuta. Pyydän pelaa pingistä tai sitten keksiä jotain täysin muuta jutun juurta tavallaan, et asiasta ei tehä ongelmaa, vaan jotenkin saamaan sen mukaan. Sitä on puhuttu myös leirivalvojen kanssa, et jos näkyy tämmösiä yksinäisiä, niin jollain tavalla yrittää saada se mukaan, et ei sen ongelman kautta, vaan jotenkin luonnollisesti.”

Saarni kertoo, että hän on kohdannut arkaluontoisiakin tapauksia kuorolaistensa kanssa, joista ei olisi ikinä nähnyt päällepäin, että joku on hätänä. Hän kertoo, että esimerkiksi kerran eräs kuorolaisen vanhempi otti Saarniin yhteyttä ja kertoi, ettei hänen lapsensa halunnut käyttää lyhythihaista kuoropukua, koska hänen lapsensa oli viillellyt itseään. Hän myös kertoo, että eräs hänen kuorolaisistaan oli puolestaan sairastanut masennuksen. Saarni kertoo, ettei olisi osannut arvata nuorista ulospäin, että heillä on niin vaikea tilanne elämässään. Masennuksen selvittänyt kuorolainen oli vaikuttanut hänen mielestään aina iloiselta ja positiiviselta, oikealta ilopilleriltä.

Saarni kertoo, että kohdatessaan erityisen vaikeita asioita, hän on pyrkinyt toimimaan mahdollisimman hienotunteisesti ja kuorolaista kunnioittaen. Esimerkiksi

viiltelytapauksesta kuultuaan hän ei missään vaiheessa kertonut nuorelle tai muille kuorolaisille, että hän on kuullut asiasta. Hän myös koki, että nuori ei olisi varmaan edes halunnut hänen tietävän asiasta. Saarni kertoi vanhemmille antavansa luvan heidän lapselleen käyttää erilaista kuoropukua, eikä tehnyt asiasta mitään numeroa. Hän lisäsi, ettei voi ratkaista vaikeita asioita mitenkään, mutta hän voi yrittää luoda mahdollisimman turvallisen ilmapiirin ja positiivisen paikan, jossa jokainen on hyväksytty, vaikka elämässä tapahtuisi mitä vaan. Kuten aiemmin jo mainitsin, empaattisuutta on kyky asettua toisen asemaan ja hyväksyä toinen tunteineen ja tarpeineen, joka tulee esiin Saarnin kertomuksessa:

Saarni: ”...mä pyrin siihen, että se kuoro ois semmonen turvallinen, positiivinen paikka missä ne sais niitä ilon ja onnistumisen kokemuksia missä ne ois hyväksytty semmoisena kuin ne on--- että ku nää on nuoria ihmisen alkuja ja niillä vielä monet asiat saattaa vaihtua ja kiinnostuksenki kohteet, mut se kuoro vaikka just tarjoiais sitä syvempää merkityksellisyyttä, mikä pysyis siellä, vaikka voiski elämässä tapahtuu monenlaista ja tunteet voi heilahdella, mennä eestaas.”

Ohjelmiston valinta ja kuorolaisten tarpeet

Kuoronjohtajien kertomusten perusteella ohjelmiston valintaan liittyy paljon asioita, joita tulee ottaa huomioon. He kertovat, että esimerkiksi tavoitteet ja se, mitä vuodenaikaa eletään liittyvät ohjelmiston valintaan, mutta myös kuorolaisten kehittäminen, kuorolaisten tarpeet, kuorolaisten tunteiden huomioiminen ja kuunteleminen. Golemanin (1995; 1999; 2015) mukaan empaattisuutta on oman yhteisön tuntemus ja muiden kuunteleminen ja muiden tarpeiden huomioiminen.

Lepän työskentelyssä korostuu kuorolaisten kuunteleminen, sekä heidän tarpeidensa huomioiminen. Leppä kertoo, että hän kyselee etenkin yläkouluikäisiltä kuorolaisiltaan heidän kappalemielityksiään ja kappale-ehdotuksia, sillä hän haluaa kuorolaistensa nauttivan kappaleista. Hän korostaa, että muiden kuunteleminen on tärkeää myös siksi, että kuorotoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Myös laulutekniikan ja laajemman tunneilmaisun kehittäminen ovat Lepän tavoitteita ohjelmistoa laatiessaan, mutta pääsääntönä hänen kuoroissaan on se, että siellä pitää olla mukavaa ja hauskaa. Leppä kertoo, että huomaa huonon kappalevalinnan tai kuorolaisten mielestä tylsän kappaleen esimerkiksi siitä, jos sen harjoittelu kestää turhan kauan, eikä hän saa kappaletta syttymään eloon. Empaattisuutta on välittää muiden tunteista, huomata muiden reaktiot ja tunnelatukset (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39).

Koivu kertoo, että vanhempien ja kokeneempien kuorolaisten kanssa hän saattaa pitää jopa aivoriihiä, jossa kuorolaiset pääsevät aika paljonkin vaikuttamaan ohjelmistoon ja pääsevät ehdottelemaan yksittäisiä kappaleita. Koivu kuitenkin painottaa sitä, että hänellä on kuitenkin johtajana lopullinen päätäntävalta, jotta hänen sanojensa mukaan ”*kuorolaisten ei tarvitse tapella keskenään, että kuka saa valita biisit, vaan ne voi syyttää aina mua siitä, että mä saan olla se yhteinen vihollinen.*” Koivun toiminnassa yhdistyvät empaattinen muiden kuunteleminen ja muiden tunteiden huomioiminen, mutta johtajan vastuu, joka on puolestaan osana itsehallintaa, eli oman toiminnan ja tunteiden hallintaa. Johtajan tulee Golemanin mukaan olla määrätietoinen ja osata tehdä päätöksiä, mutta hänen pitää olla myös tietoinen siitä, että hänellä on vastuu omista teoistaan ja päätöksistään (Goleman 1999, 113).

Kuoronjohtajat kertovat, että ohjelmiston valinnassa on otettava huomioon myös kuorolaisten tarpeet ja vaikeustason. Golemanin mukaan empaattinen ihminen ymmärtää muiden kyvyt ja rajat, mutta samalla myös uskaltaa haastaa yhä haastavimpiin tehtäviin (Goleman 1999, 173 & 179). Esimerkiksi Koivun mielestä on tärkeää valita sellaisia kappaleita, joilla voidaan parantaa esimerkiksi lauluteknistä osaamista ja että osaa huomioida vaikeustaso niin, että on jotain missä ”*päästään nopeasti musisoimaan ja pitämään hauskaa*”, mutta myös sellaista mitä joutuu kunnolla työstämään ennen kuin kappale sujuu. Hän kertoo, että parhaat kappaleet ovat sellaisia, joita joutuu kunnolla työstämään ja kokemaan välillä jopa ahdistuksenkin hetkiä, mutta sitten, kun kappale on opittu, se palkitsee vielä enemmän ja saa aikaan kuorolaisissa onnistumisen tunteita.

Ohjelmiston monipuolisuus korostui myös kuoronjohtajien kertomuksissa. Esimerkiksi Saarni kertoo, että pyrkii mahdollisimman monipuoliseen ohjelmistoon, jossa yhdistyisivät myös tanssi ja liike. Hän pitää monipuolista ohjelmistoa tärkeänä laulun kehittämisen lisäksi myös yleissivistävyyden takia. Saarni: ”*...lapsien musiikkimakuhan on vasta kehittymässä, niin jos niille ei tarjoilla monipuolisesti musiikkia, niin niitten maku ei myöskään pääse kehittymään...*”

Koivu puolestaan korostaa monipuolista ohjelmistoa myös siksi, että hän kokee vaihtelevan tunneskaalan olevan lapsille ja nuorille tärkeää.

Koivu: ”*...että ku lauletaan Ave Mariaa kymmenen minuuttia ihan et sädekehät kiiltää, niin sit sen päälle voidaan vetää jotain ihan rännettäntää tai päinvastoin, ku on ollu kova meno, niin sitten jotain tosi rauhallista, että tavallaan tämmönen tunnedynamiikka toimis*

sekä jokasessa harjoituksessa että jokasessa kaudessa että konsertissa, niin se on mun mielestä lapsilla ja nuorilla erityisen tärkeätä vaihtelua.”

Hairo-Lax ja Muukkonen kirjoittavat, että musiikinopettajan ammattitaitoa on säädellä musiikkivalinnoillaan myös tunnin rytmiä ja valita musiikki tilanteeseen sopien. Lisäksi musiikin avulla oppilaita voi esimerkiksi aktivoida tai rauhoittaa musiikin toimiessa tunteiden vaikuttajana. (Hairo-Lax & Muukkonen 2013, 41.) Kuoronjohtajien mukaan ohjelmiston valinta on yksi merkittävimmistä asioista kuoronjohtajan työssä, johon kannattaa paneutua. Heidän mielestään etenkin kuoron perustamisvaiheessa kannattaa haalia mahdollisimman paljon monipuolista ohjelmistoa, jossa on niin sanotusti jokaiselle jotain.

4.4 Ihmissuhteiden hallinta

Ihmissuhteiden hallinta on kykyä hallita muiden tunteita ja kykyä vaikuttaa muihin. Golemanin ym. mukaan ihmissuhteiden hallinnassa tunneälytaidot laitetaan käytäntöön, sillä siinä yhdistyvät itsetuntemus, itsehallinta ja empaattisuus. Ihmissuhteiden hallintaa on innostava motivointi, kannustavuus, vaikutusvaltaisuus, kyky kehittää muita, käynnistää muutoksia, hallita konflikteja ja hyvät ryhmä- ja yhteistyötaidot. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 51-52.)

Ihmissuhteiden hallinta tulee esiin kokonaisvaltaisesti kuoronjohtajan työssä. Se korostuu kuoronjohtajien kertomuksissa heidän kuoroilleen asettamissa tavoitteissa, kuoroharjoitusten pitämisessä, kuoronjohtajien vetämistä matkoista ja leireistä, kuorolaisten konfliktien selvittämisessä sekä siinä, mitä he pitävät tärkeänä lasten ja nuorten johtamisessa. Merkittäväksi asiaksi haastattelussa nousi kuoronjohtajan kasvattajuus, joka liittyy myös ihmissuhteiden hallintaan, sillä kasvattaja vaikuttaa ihmisen tunteisiin ja saa aikaan heissä haluttuja reaktioita. (ks. Luku 2.2.)

Kuoron tavoitteet – kohti laulamisen innostusta

Kuoronjohtajat kertovat, että heidän päätavoitteenaan kuoroissa on saada lapset ja nuoret innostumaan laulamisesta, käyttämään rohkeasti ääntään ja saada kuorolaiset ilmaisemaan tunteitaan laulun kautta. Kuoronjohtajat pitävät konsertteja ja muita esiintymisiä tärkeinä tähtäyspisteinä, jotka myös Lepän sanojen mukaan ”*ryhdittävät treenausta*”. Ihmissuhteiden hallinnassa päämäärät ja tavoitteet ovat ensisijaisen tärkeitä. Ilman

päämäärää Golemanin ym. mukaan ei voi olla myöskään intohimoa. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 119.)

Koivun mielestä kuoron päätavoitteena on saada kuoro palvelemaan laulajiansa niin, että kuorolaiset kokevat musiikin iloa, laulajat voisivat saada yhä enemmän irti musiikista ja että jokainen saisi avattua omaa tunnemaailmaansa musiikkiin. Lisäksi Koivu haluaa luoda mahdollisimman lämminhenkisen ja avaran yhteisön, jossa jokainen kuorolainen saa olla oma itsensä. Hänen mielestään värikkäästi soiva yhteisö on ihanne.

Koivu: ” Semmonen niinku hyvä yhteishenki. Kuorothan on parhaimmillaan hyvin vahvoja yhteisöjä, et ne vois kehittyä sillain terveellä tavalla lämminhenkiseksi ja avariksi sillain, että jokainen vois olla siinä oma ittensä ja sais omalle kasvulleen sitte tukea kuorolta, eikä yhtään niinpäin, että pitäis jotenki muokkautua tietynlaiseksi, että voi olla kuorossa, et mielummin toisinpäin, et kuoro vois vapauttaa jokaista olemaan yhä enemmän ja enemmän vapaammin oma ittensä, eli mä en pyri kuorossa sellaseen yhtenäisyyteen, että musta on parempi semmonen hyvin värikäs joukko, mikä soi hyvin värikkäästi yhteen kuin semmonen hyvin homogeeninen tietyllä tavalla käyttäytyvä, tietyllä tavalla laulava yhteisö”.

Kuoronjohtajien oma arvomaailma vaikuttaa paljon heidän tavoitteidensa taustalla. Ihmissuhteiden hallinnassa oleellinen tekijä on omat visiot ja päämäärät, joita oma arvomaailma ohjailee (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 52). Saarnin mielestä yksi tärkeä tavoite musiikillisten asioiden lisäksi onkin opettaa nuorille arvoja ja sanoittaa nuorille mitä kaikkea muutakin kuoro voi parhaimmillaan antaa heille.

Saarni: ” ...no ylipäätään tietenkin mulla on ne musiikilliset tavoitteet ja taiteelliset tavoitteet--- mut sitten kasvatukselliset, musiikkikasvatukselliset tavoitteet semmoset, et mitä se kuoro antaa niille laulajilla, minkälaisia eväitä ne saa siitä ylipäätään heidän elämään. Mä oon puhunu tosi paljon kuorolaisille siitä, et se että kun ne saa oi kokemukset mitä ne saa kuorossa ja kun ne saa sen, ne oppii siellä, ne oppii laulamisesta, ne kehittyy, ne oppii musiikista, ne saa uusia kokemuksia, ne oppii siellä vastuuta...”

Kuoroharjoituksen kulku – Innostava äänenavaus ja ABA

Innostava motivoiminen, kannustaminen ja muiden kehittäminen ilmenevät kuoronjohtajien kertomuksissa erityisesti heidän kuvaillessa kuoroharjoituksiaan. Innostava ja kannustava motivointi kohti tavoitetta ovat lähtökohtana ihmissuhteiden hallinnassa, sillä ihmissuhteiden hallinta on vaikuttamista ja taitoa saada aikaan haluttuja reaktioita muissa (Goleman 1999, 43). Kuoronjohtajat korostivat äänenavauksen merkitystä kuoroharjoitusten alussa. Leppä korostaa äänenavauksia, sillä ne innostavat ja motivoivat laulamaan ja samalla kehittävät kuorolaisia laulajina sekä vie kohti haluttua päämäärää, laulun oppimista ja sen esittämistä.

Phillipsin (2014, 212) mukaan laulamisen tulisi aina olla mahdollisimman nautinnollinen elämys ja lapsia ja nuoria tulisi huomioida ryhmässä myös yksilöllisesti ja antaa heille välillä tilaisuuksia myös laulaa yksin, esimerkiksi yhden fraasin verran. Saarni kertoo, että hän teettää usein kuorolaisillaan vuorotellen tehtäviä lämmittelyliikkeitä ja -ääniä, sillä siinä jokainen kuorolainen pääsee hassuttelemaan ja päästelemään ääniä yksin ja jokainen tulee myös huomioiduksi. Saarnin äänenavaukseen liittyy myös aina liikettä ja monesti äänenavauksen lopuksi on jokin mieltä nostattava laululeikki tai kaanon.

Saarni: ” ...elikkä se voi olla vaikka vaan joku rinki että jokainen tekee vuorotellen jonkun lämmittelyliikkeen ja sit kaikki toistaa sen tai sit joskus ne voi olla jotain laajempia improjuttuja --- mä pyrin myös tekemään heille mukavammaksi et siinä olis sellainen turvallinen olo että just voi hassutella ja päästellä ääniä jos tulee joku kukko, niin se ei haittaa ja siihen äänenavaukseen liittyy aina jotain liikettä ka liikkumista ja aina äänenavauksen lopuksi tehdään yhteinen kaanon tai joku helppo laululeikkijuttu --- mut se ei oo välttämättä mitään ohjelmistoa mitä me harjoitellaan, mutta semmonen vähän niinku mieltä nostattava joku hauska juttu mihin liittyy ehkä just joku tanssi tai liike tai joku tällanen. ”

Koivu kertoo, että hän tykkää jutella kuorolaistensa kanssa jo ennen varsinaisten kuoroharjoitusten alkamista. Hänen mielestään on tärkeää olla läsnä ja kuunnella, mitä lapsilla on kerrottavana. Koivu käyttää hyödyksi äänenavauksissaan lasten kertomia tarinoita ja improvisoi niistä äänenavauslauluja.

Koivu: ” Sitten mä käytän usein niinkun matskuja asioita, mitä mä oon jutellu lasten kanssa siinä aikasemmin sillain, että mä saatan ottaa jonku jos joku on käyny hammaslääkärissä, niin tehdään hammaslääkäriharjoitus tai jos jonkun gerbiili on sairastellu,

niin sitten voitellaan sitä ja sitten usein jos on jotain jos joku tulee myöhässä, niin sitten tehdään tämmösiä hyvin syytteleviä harjoituksia, lauletaan hyvin pontevasti hyi, hyi, hyitä, että usein nää harjoitukset syntyä aika lennosta ja yks semmonen helppo perusjuttu on kysyä, että mitä koulussa oli ruokana ja siitä sitten tehdä jotain sen ruoan väännöksistä jotain pääresonanssia avaavia harjoituksia.”

Kuoronjohtajat kertovat, että he suunnittelevat kuoroharjoitusten kulun niin, että kuorolaiset jaksavat keskittyä laulamiseen. Kaikkien kuoronjohtajien harjoitukset noudattavat niin sanottua ABA-rakennetta, jonka Koivu kiteyttää, että *”alussa on jotain hauskaa, helppoo, sitten osa b, sitten kääritään hihat, ruvetaan töihin, c, taas jotain hauskaa ja helppoo.”* Saarnin mielestä on tärkeää, ettei äänenavauksen jälkeen heti aloiteta vaikeimmasta kappaleesta, vaan ensin aloitetaan jollain tutummalla ja helpolla kappaleella. Keskeillä harjoituksia on haastavampien kappaleiden harjoittelemisen osuus ja esimerkiksi stemmaryhmittäin eniten keskittymistä vaativia harjoituksia. Lopuksi taas jotain helpompaa ohjelmistoa. Saarni on esimerkiksi käyttänyt alun ääniharjoituksiensa laululeikkiä tai kaanonina kuoroharjoitusten loppukappaleena. Leppä puolestaan korostaa harjoituttamiensa kappaleiden ”juhlaottoa” harjoitusten loppuun. Kuoronjohtajien mielestä on tärkeää antaa lapsille ja nuorille mahdollisimman paljon onnistumisen kokemuksia ja heille pitää jäädä hyvä tunnelma kuoroharjoituksista.

Leirit, matkat ja esiintymiset yhteishengen luojana

Ihmissuhteiden hallinnassa yhteistyötaidot ja yhteishengen luominen ovat oleellisia taitoja etenkin ryhmätyöskentelyssä (mm. Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 51-52). Kuorossa nämä taidot korostuvat erityisen paljon, sillä kuorotoiminta on jatkuvaa ryhmätyöskentelyä ja tiimipeliä. Kuoronjohtajat korostavat hyvän yhteishengen luomista kuoroissaan ja pitävät sitä yhtenä tärkeimmistä asioista lapsi- ja nuorisokuorotyössä.

Dunderfeltin (2016, 140) mukaan hyvä yhteishenki vaatii yhteistä tekemistä, joka lähentää ihmisiä ja vahvistaa yhteenkuuluvaisuuden ja turvallisuuden tunnetta. Kaikkien haastateltavien kuoronjohtajien kuoroissa viikoittaisten perusharjoitusten ja konserttien lisäksi onkin muutakin kuorotoimintaa, kuten leirejä ja matkoja. Kuoronjohtajat kokevat, että musiikin ulkopuoliset asiat korostuvat lapsia ja nuoria johtaessa. He kokevat, että leirit ja matkat ovat yhteistä tekemistä ja erityisen tärkeitä motivaation ja yhteishengen luomisen kannalta. Kuoronjohtajat kuvailevat kuoroleirejä seuraavalla tavalla:

Koivu: ”...ja kuorolaisille, nehän ei mieli harjoituksia ollenkaan et siellä lauletaan, se on sivuseikka, mut siellä nää saa olla keskenään aika vapaastikkin, et vapaa-aikaa on paljon ja stemmaharjoituksia ja muille stemmoille vapaata aikaa. Sitte leikitään poliisia ja rosvoa ja kaikkee ja salaa valvotaan yöllä, vaikei sais. Tää on just se mikä vahvistaa kuoron semmosta sosiaalista puolta enemmän kuin viikkoharjoitukset ei siihen ihan riitä.”

Saarni: ”...ne tykkää siitä laulamisesta ja musiikista ja yhdessä tekemisestä mut sitten todella tärkeätä on niille myös ne kaverit siellä ja myöskin kaikki sellaset yhteiset hetket millon ei vaan harjoitella ja semmonen ku päästään hengaa ja tehään yhdessä jotain hauskaa—ne aina hioo sitä kuoroporukkaa niinku sekä yhteisönä että myöskin soundillisesti ja kaikki tommoset niinku --- tuo sellasia elämyksiä ja muistoja ja antaa sellasta yhteisöllisyyden tunnetta mitä niissä perusharjoituksissa ei välttämättä kuitenkaan pääse kokemaan.”

Kuoronjohtajat kertovat haastatteluissaan, että kuoromatkoilla yhteishenki korostuu, sillä matkoilla kuorolaiset ovat yhtenä joukkona vieraassa paikassa. Kuoromatkoihin liittyy usein myös esiintyminen tai kilpailu. Kuoronjohtajat kertovat, että esiintymisillä on suuri vaikutus myös yhteishengen luomiseen, sillä esiintymisissä yhdistyy yhteiseen tavoitteeseen pääseminen yhdessä tekemisen kautta. Se, että on pitkään harjoiteltu jotain yhdessä ja sitten harjoittelu palkitaan hyvin menneessä esiintymisessä tai muuten hyvässä esiintymiskokemuksessa, on heidän mielestään koko kuoroa nostattavaa ja ovat Saarnin sanojen mukaan ”merkityksellisiä, muistorikkaita, hauskoja ja mahtavia”. Leppä muistelee esimerkiksi erästä mieleenpainuvaa esiintymishetkeä poikakuoron kanssa Japanissa japanilaisille vanhuksille. Heidän esiintymisensä sai koko yleisön herkistymään ja sai heikot ja hauraat japanilaiset vanhukset jopa tekemään käsiliikkeitä kappaleen tahtiin. Leppä kertoo, että se sai myös koko kuoron ällistymään ja tuntemaan, että he ovat saaneet yhdessä jotain hyvää aikaan. Lepän mielestä hyvät esiintymiskokemukset vahvistavatkin koko kuoroa ja saa aikaan voimaantumisen tunteita, sitä, että he yhdessä tekevät jotain merkittävää musiikin keinoin.

Dunderfeltin (2016, 139) mukaan hyvän ilmapiirin ja yhteishengen luomisessa oleellista on myös tietoisesti pyrkiä luomaan mahdollisimman avoin ilmapiiri, jossa jokainen voi keskustella vapaasti ja rehellisesti. Tärkeää Golemanin (1999, 226) mukaan on myös huomata muutostarpeet ja kyetä laittamaan alulle muutoksia ja uudistuksia sekä kerätä muita ihmisiä niiden tueksi. Kuoronjohtajat kertovat, että he panostavat hyvään ilmapiiriin ja

yhteistyöhön ja kannustavat myös kuorolaisiaan olemaan avoimia ja yhteistyökykyisiä. Esimerkiksi Saarni kertoo, että hän kannustaa aina siihen, että kuorolaiset uskaltavat sanoa ääneen asioita, jos jokin mietityttää kuoroon liittyvissä tai muissakin asioissa. Saarni on jakanut myös vastuuta kuorossa niin, että kaikki osallistuvat kuorotoimintaan ja kuoron kehittämiseen yhdessä. Hän pitää kommunikaation ja viestinnän opettamista nuorille myös yhtenä tärkeänä tavoitteena kuorossaan.

Saarni: ”Mä aina kannustan siihen, että mulle pitää tulla sanoo ja mä just meen ite juttelee jos mä nään, että jotain mietityttää joku juttu ja me pidetään semmosia meillä on semmoset kuorokummit, jotka on vähän vanhempia laulajia, niin niitten kans pidetään myös semmosia tapaamisissa missä aina suunnitellaan mitä kuorossa kannattais tehdä, miten ne kuorolaiset vois ottaa huomioon ku tulee uudet laulajat ja miten tukea niitä ja sit me pidetään aina yleensä kuoron vuosikokous alkuvuodesta missä kuorolaiset kaikki saa, ne stemmoittain yleensä aina mieltii niitä eka ja sitten tuoda esille että mitä ne toivois enemmän kuorosta ja näin et semmonen niinku kommunikaation tärkeys ylipäätään siellä ja viestiminen et ne oppis myös tommosii taitoja siellä...”

Golemanin (1999) mukaan ryhmä- ja yhteistyötaidot ovat tunneälykästä toimintaa ja ovat johtajan asemassa yksi tärkeimmistä kyvyistä ystävällisen ja kannustavan ilmapiirin saamiseksi sekä tulosten aikaansaamiseksi. Hänen mukaansa ryhmät, joiden jäsenet viihtyvät yhdessä, pitävät toisistaan huolta, vitsailevat ja pitävät hauskaa, syntyy myös vahva tunneside. Tunneside puolestaan auttaa pääsemään huippusuorituksiin, yhdessä. (Goleman 1999, 247-249.)

Kuorolaisten konfliktien selvittäminen

Konfliktien ja ongelmien ratkaisu kuuluu oleellisesti ihmissuhteiden hallintaan, sillä ihmisten kanssa työskennellessä ja vuorovaikutuksessa ongelmilta on vaikea välttyä. Konfliktien ratkaiseminen vaatii hyviä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja sekä kykyä osata puuttua tilanteisiin kaikkia osapuolia kuunnellen (Goleman 1999, 208-209).

Kuoronjohtajat kertovat aina silloin tällöin joutuvansa konfliktien selvittäjiksi kuorolaisensa kanssa. Useimmiten tilanteet eivät ole mitään vakavia, mutta ne vievät kuitenkin ylimääräistä aikaa. Kuoronjohtajat kertovat, että yleisimmin ristiriitatilanteet ovat joitain häiriökäyttäytymisiä tai lasten välisiä kahnauksia. Esimerkiksi Koivu muistaa tapauksen lasten kanssa, jossa kesken harjoitusten lasten välille syntyi riita rikkimenneestä hiuspannasta. Koivun mukaan meni pidempikin aika kahinointia seurattaessa, ennen kuin

harjoitukset pääsivät kunnolla jatkumaan. Hänen mielestään on tärkeää, että häiriökäyttäytymistä tai lasten riitoja kohdatessa päästään mahdollisimman pian jatkamaan harjoituksia, eikä viedä koko kuoron aikaa esimerkiksi lasten välien selvittelyyn. *Koivu: ”eli tälle pantapariskunnalle mä sanoin, että selvitetään tää sitte harkkojen jälkeen et jatketaan nyt laulamista, mut selvitetään tää homma niin että kaikilla sitten on hyvä mieli tai et se tulee ratkastua kunnolla...”*

Leppä kertoo, että jos kuoroharjoituksissa on tullut esiin mitä tahansa haastavia tilanteita kuorolaisten kesken tai kuorolaisen ja kuoronjohtajan välille, asiat on hyvä selvittää vasta harjoituksen jälkeen, eikä missään nimessä koko kuoron edessä. Hänen mielestään ei ole myöskään reilua muulle kuorolle, jos hyvää harjoitusaikaa menee hukkaan siksi, että jonkun huolia, riitaa tai häiriökäyttäytymistä selvitetään harjoitusten aikana. Golemanin (1999, 208-209) mukaan tahdikkuutta onkin osata olla nolaamatta ketään ja osata myös kantaa vastuu omista teoistaan, pyytää anteeksi tarpeen tullen sekä pystyä avoimeen keskusteluun kaikkien näkökulmat huomioon ottaen ja järjestää ratkaisuja, joissa kaikki voitavat.

Leppä: ” ...silloin mä puhun kahden kesken, että joko harjoituksen tauolla tai sitten harjoituksen jälkeen. Ensinnäkin siinä tilanteessa se voi olla sille yksittäiselle oppilaalle epämiellyttävää, eikä niin hyväksi, että siinä rupee muiden kuullen niinku ruotimaan ja joskus se on jopa huomionhakua---ja sitten taas toisaalta nää molemmat kuorot missä mä oon, niin ne on vapaaehtoisuuden pohjalta toimii toisin kuin esimerkiksi kouluopetus, niin nään myös sen, että kun vapaaehtoisesti koulutyön jälkeen oppilaat on siellä harrastuksessa tai muualla, niin niillä ei oo sitten oikeutta viedä muiden aikaa tai intoa---et sit se koko ryhmä kärsii siinä, että sitku on vapaaehtoisuudesta kyse, niin sit jos on sellasia haasteita, että häiritsee ryhmän toimintaa, niin on mun mielestä ihan hyvä, että mennään sen ryhmän ehdoilla kuitenkin.”

Saarni kertoo pitkästä, useamman vuoden jatkuneesta haasteellisesta tilanteesta. Hän kertoo, kuorolaulajasta, jolla oli todella vaikea keskittymisongelma. Laulaja häiritsti jatkuvasti kuoroharjoituksissa ja se häiritsti Saarnin työtä ja lopulta myös kaikkia kuorolaisia. Saarni kävi läpi tilannetta kuorolaisen kanssa useaan kertaan keskustellen, sitten kuorolaisen vanhempien kanssa tuloksetta. Lopulta kuorolaisen vanhemmat ottivat yhteyttä Saarniin ja kertoivat, että heidän lapsensa koki joutuneensa kiusatuksi kuorossa kuoronjohtajan taholta.

Saarni: "...se kuorolainen oli selkeesti kokenut sillein, et mä oon ottanut hänet tikuksi ja sitten sitä aina syytetään --- se oli hirveen ristiriitasta itelle, koska samaan aikaan sä halusit tukea sitä, mut ku se tilanne oli jo kärjistynyt et itsestäkin tuntu et en mä tiä et mikä tässä on ratkasu et onks tässä---ja myös monet kuorolaiset niinku kärsi myöskin siitä tilanteesta ja sit se vaikutti myös siihen dynamiikkaan varsinkin siinä stemmassa ..."

Saarnin kuorossa haastava tilanne ratkesi siihen, että kärsivällisen odottelun jälkeen kuorolainen itse päätti jäädä tauolle kuorosta. Pidemmän tauon jälkeen kuorolaisen tullessa takaisin kuoroon, kuorolaisen käytös oli kokonaan muuttunut ja tauko oli tehnyt hyvää. Saarni kuitenkin painottaa, että hän ei missään vaiheessa kieltänyt laulajaa tulemasta kuoroon, vaan tauko oli laulajan oma päätös: *"se mulla on lähtökohta, et jos kuorolaisella on itellä halua ja innostusta, niin sit mä haluan tarjota sen mahdollisuuden, mutta se oli niinku semmonen ensimmäinen vaikee juttu, missä joutu miettii että sopiiko tää nyt tai mitä tässä pitäis tehdä. "*

Kuoronjohtajat kertoivat, että joskus konfliktien hallinta liittyy varsinkin lapsikuorolaisien kanssa kurin pitämiseen. Kuoroharjoituksissa voi käydä välillä kovakin vipinä, eikä haastavilta riitatilanteilta ja häiriökäyttäytymisiltä oikeastaan voi välttyä. Kuoronjohtajalla onkin Koistisen (2003, 92) mukaan iso tehtävä pitää samaan aikaan kuria, mutta edetä samalla johdonmukaisesti ja päättäväisesti eteenpäin, opettaa laulua ja päästä tavoitteisiin. Kuoronjohtajat kertovat haastatteluissaan, että he joutuvat silloin tällöin kommentamaan etenkin nuorempia kuorolaisiaan, jos he eivät pysty keskittymään tai jatkuvasti puhuvat ja sähläävät omiaan kesken kuoroharjoituksen.

Koivu: "...mut kyllä mä aika suoraan sanon et jos mä nään vaikka että puhuu laulun aikana tai ei oo mukana niin sanon suoraan, että menkää kotinne et jos halutte tulle tänne turistiks seuraamaan harjoituksia, niin maksakaa sitte pääsymaksu..."

Leppä: "...sitten kyllä mä oon joskus sanonut, että jos ei pysty täällä ryhmässä nyt olee sillee niinku muut on, niin sitten kannattaa miettiä, että kannattaako jatkaa, koska sitten toisaalta mä ajattelen siinä en ensisijaisesti omaa viihtyvyyttä, vaan sit jos siellä on jengii, jotka oikeesti halua tehdä musiikkia, halua viihtyä, niin ei se oo kiva, et sitten jotkut saa sitten luoda ikävää ilmapiiriä---niin voi sanoo sit ihan suoraan, että vaikuttaa siltä, että tää ei nyt oikeen toimi, ja se ei tee susta huonompaa ihmistä, mutta että kannattaa miettiä, että pystyykö (laulamaan kuorossa)"

Golemanin (1999) mukaan ihmissuhteiden hallinnassa onkin tärkeää osata olla myös tiukka tarpeen vaatiessa. Hänen mukaansa aina pelkkä suostuttelu ja yhteishengen rakentaminen ei riitä, vaan pitää pystyä olemaan jämäkkä ja puuttua tilanteisiin joskus jopa komentamalla, tilanteen vaatiessa. (Goleman 1999, 223.) Kuoronjohtajat kertovat, että äärimmäisessä tapauksessa he joutuvat komentamaan häiriköivän kuorolaisen oven ulkopuolelle, jotta harjoitukset pääsisivät jatkumaan mahdollisimman pian.

Goleman (1999) painottaa, että ristiriitatilanteissa johtajan tulisi pysyä mahdollisimman rauhallisena, tyynenä ja kärsivällisenä sekä pyrkiä keskustelemaan väittelyn sijaan ja pyrkiä löytämään vastapuolen kanssa mahdollisimman hyvä ratkaisu, joka tyydyttää molempia (Goleman 1999, 209).

Kuoronjohtajat korostivat sitä, että konfliktitilanteet pitää selvittää, mutta mahdollisimman hienotunteisesti ja kaikkia osapuolia kuunnellen. Kuoroharjoitukset eivät myöskään olleet heidän mielestään oikea paikka lähteä ratkomaan ristiriitoja, vaan tärkeää on päästä jatkamaan harjoituksia mahdollisimman pian muiden aikaa viemättä. Tavoitteena on kuitenkin laulaa ja oppia kappaleita myös esiintymisiä varten, joten ristiriitatilanteista on tavoitteidenkin puolesta pystyttävä pääsemään eteenpäin mahdollisimman nopeasti. Kuoronjohtajan tärkein tehtävä onkin pysyä rauhallisena, mutta jämäkkänä tilanteissa, kuuntelevana, mutta määrätietoisena. Konfliktitilanteissa johtajan itsehallinta ja ryhmänohjaustaidot korostuvat (vrt. Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 51-52).

Kuoronjohtaja moniosaaja ja kasvattaja

Haastattelun lopuksi minua kiinnosti tietää, mitä kuoronjohtajat itse pitävät tärkeänä lapsi- ja nuorisokuorojen johtamisessa ja mitä vinkkejä he antaisivat tuleville lapsi- ja nuorisokuorojen johtajille. Kuoronjohtajat nostivat esiin kertomuksissaan kuoronjohtajan työn laaja-alaisuuden ja myös merkittävyyden lasten ja nuorten elämässä. Koistisen mukaan (2003, 98) lapsi- ja nuorisokuoronjohtaja tarvitsee työssään monipuolisesti sekä musiikillisia -, pedagogisia -, sosiaalisia -, emotionaalisia - että kuoronjohdannollisia taitoja. Myös Saarnin, Koivun ja Lepän kertomusten mukaan lapsi- ja nuorisokuorojen johtaminen on arvokasta työtä, joka vaatii monenlaisia tietoja ja taitoja, joita kuoronjohtajan opinnoissa ei liiammin painoteta. Nämä seuraavaksi esittelemät tiedot ja taidot liittyvät kaikki ihmissuhteiden hallintaan, sillä ihmissuhteiden hallinnassa on kyse muihin vaikuttamisesta ja muihin reaktioiden saamista, omien tietojen ja taitojen käytäntöön laittamisesta (vrt. Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39).

Kuoronjohtajien mielestä lapsi- ja nuorisokuoron johtajan työssä on ensiarvoisen tärkeää nauttia lasten ja nuorten seurasta ja haluta heille hyvää, saada heidät laulamaan ja sytyttää heihin laulamisen ilo. Koivu täsmentää, että laulamisen ilo ei tarkoita pelkkää iloa, vaan ”*sitä koko tunneskaalaa, et saa lapset tunteineen mukaan siihen laulamiseen, et oli ne tunteet mitä tahansa, niin pystyy siihen ja sitten pystyy luotsaamaan niitä yhä parempaan lauluun.*”

Kuoronjohtajat painottavat, että lapsien ja nuorten kykyä ei pidä aliarvioida, vaan nähdä heidän koko potentiaali ja kehittää heitä laulajina ja yksilöinä. Lisäksi kuoronjohtajat pitivät työtään merkittävänä lasten ja nuorten elämässä.

Saarni: ”...mut sitten on se merkityksellisyys minkä sä näät, et sä oot saanu ehkä sytytetty sen innostuksen, se sama innostus, mikä sulla on sitä musiikkia kohtaan, se rakkaus, niin sä oot saanu sytytettyä sen ehkä niissä kuorolaisissa tai ylipäättään et se kuoro tuo hyvää niitten elämään ja sä näät sen, että ne nauttii siitä, se on hyvä asia niille monella muullakin tavalla ku pelkästään sen musiikin takia.”

Ala-Pölläsen (2013) ja Ward-Steinmanin (2010) mukaan kuoronjohtajalla pitää olla riittävät kuoronjohdannolliset taidot, mutta etenkin lapsi- ja nuorisokuorojen johtamisessa musiikin ulkopuoliset asiat korostuvat. Myös haastateltavani kokevat, että lapsi- ja nuorisokuorojen johtamisessa tärkeämmiksi asioiksi nousevat muut kuin musiikilliset ja kuoronjohdannolliset asiat. Lepän mukaan perusasiat, kuten tarpeeksi hyvät kuoronjohdannolliset taidot sekä säestystaidot pitää olla myös kunnossa lapsi- ja nuorisokuorojen kanssa, mutta niillä ei hänen sanojensa mukaan vielä ”pelasteta mitään”. Lasten ja nuorten johtaminen vaatii paljon muutakin, kuten hyviä ryhmänjohtajataitoja.

Leppä: ”Tiedän hirveän määrän diplomikuoronjohtajia, jotka ei todellakaan pärjäis tai olis hyviä lapsi- ja nuorisokuoronjohtajia. Siellä on aika paljon muut seikat, mitkä myös vaikuttaa...Joskus oon huomannut, että jotkut ns. liian kouluttautuneet on vähän tylsistyneetkin siihen tilanteeseen, ettei voi sitten hyödyntää hienoja lyönti- tai soittotaitojaan, et se on niin paljon muutakin kuin sitä musiikin tekemistä. Se on just sitä ryhmädynamiikkaa ja miten houkutella se hyvä fiilis ja musiikillisuus sieltä ryhmästä.”

Koivu kokee, että hyvä ilmapiiri on varsinkin kuoron perustamisen alussa paljon tärkeämpi asia kuin mitkään ”viittilöinnit”. Hänen mielestään aina voi kouluttaa itseään lisää ollakseen parempi johtaja kuoronjohdannollisesti, mutta lähtökohtana pitää olla kuorolaisten oma ääni, kontakti ja hyvä yhteishenki.

*Koivu: ” ...lähtökohta on mielummin kunkin omassa äänessä ja siinä sen tunteen ilma-
semisessa ja siinä, miten luodaan se kiva kontakti ---se, että tutustuu jokaiseen lapseen
erikseen, pyrkii aina, että jokasen kanssa ottaa katsekontaktin ja hymyilee, että jotenkin
niinku noteeraa jokasen, et jokainen lapsi voi kokea huomatuksi ja hyväksytyksi --- sem-
monen yhteishenki ja hyvä ilmapiiri. Se hyvä ilmapiiri on paljon tärkeempi alussa ku nää
viittilöinnit...”*

Savimäki (2017, 125) painottaa, että kuoronjohtaja ei ole lapsi- ja nuorisokuorossa pel-
kästään taiteellinen johtaja, vaan samalla myös kasvattaja ja roolimalli. Hänen mukaansa
lapset omaksuvat jatkuvasti kuoronjohtajaltaan vaikutteita ja toimintamalleja, joten kuo-
ronjohtajien tulee olla tietoisia kasvattajan roolistaan. Myös haastattelussani kuoronjoh-
tajat nostivat kuoronjohtajan kasvattajan roolin esiin yhtenä tärkeänä kriteerinä lapsi- ja
nuorisokuorojen johtamisessa. Kuoronjohtajien mukaan lapsi- ja nuorisokuorossa on
oleellista ymmärtää se, että lapset ja nuoret ovat vielä kasvamassa, joten heidät tulee hy-
väksyä heidät vaiheineen sellaisina kuin he ovat. Leppä painottaa, että kuoronjohtajan
tulee olla tietoinen lapsen eri kehitysvaiheista, jotta osaa toimia eri tilanteissa lasten ja
nuorten kanssa. Koivu taas muistuttaa siitä, että kuoronjohtaja on roolimalli kuorolaiselle,
joten kuoronjohtajan tulee olla tietoinen siitä, minkälaista esimerkkiä hän näyttää lapsille
ja nuorille ja miten hän heitä kasvattaa. Myös Saarni korostaa kasvattajan roolia lapsi- ja
nuorisokuoron johtajan työssä ja kokee sen yhtenä haasteena työssään.

*Saarni: ” Haastavinta on siis se, että sun pitää olla siinä kasvattajan roolissa ja se ei oo
aina helppoa ja just se, että kun ne on lapsia ja teinejä ja sä oot aikuinen, niin sun pitää
hyväksyä se, että niillä voi olla vaiheita ja muuta ja sä et voi olettaa niiltä aikuismaista
käytöstä --- että vaikka meniski välillä hermot, niin sitte pitää pysyä kuitenkin siinä et mä
oon se aikuinen--- ja se, että pitää huolehtii niin paljon kaikista jutuista, ihan käytän-
nönasioiden hoitaminen on tosi raskasta et se on eri asia kuin aikuiskuorojen kaa--- ja
sitte pitää olla kaikki hyvin perusteltua kaikki tekeminen ja selkeätä, hyvät ohjeistukset,
se ei oo aina niin luontevaa--- he (lapset) eivät oo vielä niin itseohjautuvia eikä heiltä voi
sitä vaatiakkaan. ”*

Saarni jatkaa, että kuoronjohtajan työssä oma innostuminen ja intohimo työtä kohtaan ei
pelkästään riitä. Hän kokee, että jokaisen lapsikuoron kanssa työskentelevän tulisi hank-
kia pedagogista osaamista työnsä tueksi.

*Saarni: ” siis kyllä mä koen ihan ensisijaisen tärkeenä, että on pedagoginen osaaminen
ja on semmoset perustaidot lapsen kehityksestä ja mitä vaiheita ne käy milloinkin läpi ja*

milloin on mahdollista tehdä mitään ja sekin että ryhmänohjaustaidot mitä jos mä mietin et jos ois valmistunut kuoronjohtoluokalta, niin siellä ei niitä pedagogisia opintoja kuulu, mut jos lähtis lapsikuoron kanssa työskentelemään, niin mun mielestä se olis älyttömän tärkeä, että vaikka tekis ne pedagogiset opinnot tai jotenkin hankkis sitä sen puolen osaamista--- et ei tää kaikki oo tullu vaan innostuksesta, vaan kyllähän mä oon saanu siitä mun koulutuksesta ihan älyttömän hyvät eväät siihen että miten lapset ja nuoret kohdataan ja miten sitä ryhmää ohjataan...”

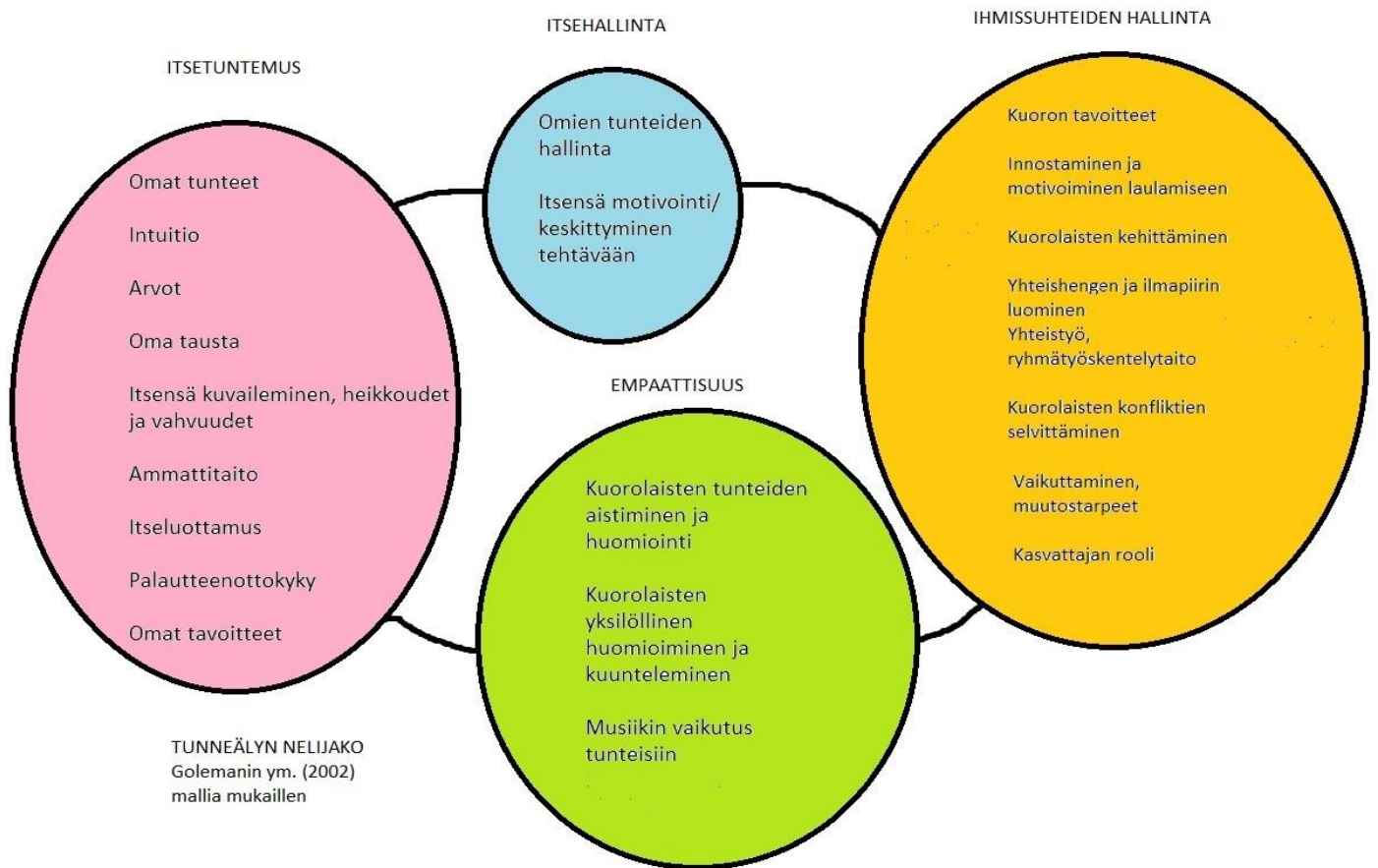
Kuoronjohtajat antoivat myös vinkkejä tuleville lapsi- ja nuorisokuorojen johtajille. Saarni ja Koivu neuvoivat, että vasta-alkavan kuoronjohtajan ei kannata jäädä yksin, vaan pyytää tukea ja vinkkejä muilta alan kollegoilta muun muassa sopivan materiaalin löytämiseen, mutta myös lasten ja nuorten kohtaamiseen liittyen. Lepän mukaan kannattaa olla myös mahdollisimman aito, oma itsensä, sillä lapset ”tunnistavat feikin” ja kohdata jokainen yksilönä ja hyväksyä jokainen ajatuksineen ja tunteineen. Lisäksi kuoronjohtajat kehottivat käyttämään maalaisjärkeä esimerkiksi konfliktitilanteissa lasten ja nuorten kanssa. He kokevat, että johtajan tulee olla tarkkana ja aistit herkillä etenkin kuorolaisten tunne-elämän asioissa.

5 Pohdinta

Tutkimusta tehdessä on ollut mielenkiintoista havaita, että vaikka tunneälyä on tutkittu tieteessä suhteellisen lyhyen aikaa, se on nopeasti noussut nyky-yhteiskunnassamme ajankohtaiseksi aiheeksi niin liikkeenjohdossa kuin lasten kasvatuksessa. Nykyisin tunteisiin liittyvät taidot tunnustetaan yhtenä tärkeimpinä elementteinä osana elämäämme niin päätöksenteon, hyvinvoinnin, sosiaalisten suhteiden, tavoitteiden kuin identiteettimme kehityksen kannalta (mm. Goleman 2015, Nummenmaa 2010, Saarinen & Kokkonen 2003; Saarikallio 2010). Oma tutkimukseni tukee tunneälyn ja niihin liittyvien tunteitaiteiden merkitystä myös kuoronjohtajan työssä. Seuraavaksi palaankin tutkimuskysymyksiini ja pohdin tutkimustulosteni merkittävyyttä tunneälystä kuoronjohdon ja musiikkikasvatuksen näkökulmasta. Lisäksi pohdin tutkimukseni luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

5.1 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimukseni tehtävänä oli selvittää, miten tunneäly ilmenee lapsi- ja nuorisokuorojen johtajien työssä ja miten tunneälyn merkitys ilmenee kuoronjohtajien kertomuksissa. Selvitin tunneälyn ilmenemistä Golemanin, Boyatziksen ja McKeen (2002) tunneälyn määritelmän kautta, jossa tunneäly koostuu neljästä osa-alueesta. Nämä neljä osa-aluetta ovat itsetuntemus, itsehallinta, empaattisuus ja ihmissuhteiden hallinta, joiden mukaan jaoteltiin haastateltavien kertomukset. Seuraavassa kuvassa on aineiston analyysini yhteenveto:



Tutkimusaineistoni perusteella *itsetuntemuksella* on iso merkitys kuoronjohtajien työssä. (ks. luku 4.1). Itsetuntemus ilmenee esimerkiksi kuoronjohtajien kuvaillessa itseään, heidän kertoessa vahvuuksistaan ja heikkouksistaan, arvoissaan, tavoitteissaan ja palautteenottokyvyissään. Haastateltavien oma kuorolaulutausta, rakkaus musiikkia ja opettamista kohtaan vaikuttivat siihen, miksi he päätyivät lopulta työskentelemään lasten ja nuorten parissa. He haluavat lapsille ja nuorille hyvää, antaa heille hyviä kokemuksia ja eväitä elämään myös musiikin ulkopuolelta, asioita, jotka he ovat myös itse kokeneet tärkeäksi omien kokemusten perusteella. Toisin sanoen kuoronjohtajien omat arvot ja myös vahva intuitio olivat taustavaikuttajina alalle lähtemiseen, sekä siihen, mitä he pitävät tärkeänä työssään ja omassa tekemisessään. Kuoronjohtajien omat tunteet ja arvomaailma vaikuttivat myös kokonaisvaltaisesti siihen millaisia kuoronjohtajat haluavat olla, mitä kohti he haluavat pyrkiä ja mitä he haluavat opettaa lapsille ja nuorille.

Kaikkien kuoronjohtajien kertomuksia yhdisti myös palautteensaamisen ja sen antamisen merkitys. Kuoronjohtajat pitivät tärkeänä saamaansa palautetta, sillä sitä kautta he voivat parantaa omaa tekemistään, kehittyä johtajana sekä tekemään sellaisia päätöksiä, jotka

tukevat koko kuoron etua. Palautteenottokyky ja palautteen haluaminen on merkittävä asia tarkassa itsearviointissa, joka kehittää puolestaan itsetuntemusta.

Tutkimuksessani kuoronjohtajat osoittautuivat olemaan hyvin tietoisia tunteistaan, heillä on siis hyvä itsetuntemus. He käyttävät *itsehallintaa* pitääkseen omat, haitalliset tunteet poissa työntekemisestään. Vaikka joskus omat tunteet ottaisivatkin vallan, he pyrkivät kaikesta huolimatta innostamaan kuorolaisiaan laulamaan ja pystyvät keskittymään oleelliseen. (Ks. Luku 4.2.) Kuoroharjoitukset on pyrittävä viemään läpi, vaikka ei aina löytäisikään aitoa iloa työhönsä. Yksi kokee, että rutiinit auttavat selviämään, toinen taas kokee, että työnteko auttaa unohtamaan omat murheet ja kolmas puolestaan uskoo positiivisen ajattelun voimaan. Selviytymiskeinoja on yhtä paljon kuin on tekijöitä. Goleman (1999) puhuu niin sanotusta virtauksen tilasta, johon parhaimmillaan pääsee silloin, kun pystyy hallitsemaan omia tunteitaan ja keskittymään täysillä omaan intohimoiseen tehtäväänsä.

Tutkimusaineistossani *empaattisuus*, eli muiden tunteiden ja tarpeiden huomioiminen ja empaattinen kuunteleminen ja muiden tunteiden ymmärtäminen ilmenee kaikessa heidän kertomissaan kohtaamisissa kuorolaistensa kanssa. (ks. Luku 4.3.) Empaattisuus korostui erityisesti kuoronjohtajien havainnoissa ja aistiessa kuorolaistensa tunteita ja tunnelmia, kuten myös tunnekuohuja. Kuoronjohtajat aistivat tunteita ja tunnelmia jatkuvasti kuorolaisten ilmeistä, eleistä, asennoista ja myös lauluäänestä. Kuoronjohtajat nostivat esiin huomionarvoisena asiana myös lapsi- ja nuorisokuorolaisten herkan iän ja lasten ja nuorten fyysisen ja henkisen kehityksen vaiheiden ymmärtämisen tärkeyden. He painottivat sitä, kuinka työskennellessään lasten ja nuorten kanssa, kuoronjohtajan tulee olla tietoinen eri kehityksen vaiheista, jotta hän osaa toimia oikein ja ymmärtää nuoria, joiden tunteet saattavat vaihdella rajustikin laidasta laitaan. Empaattisuus nousikin merkittäväksi asiaksi aineiston perusteella erityisesti siinä, että kuoronjohtajan yksi tehtävä on olla läsnä ja pyrkiä luomaan mahdollisimman avoin ja turvallinen ilmapiiri nuorille, jossa jokaisen on helppo olla oma itsensä ja tulla hyväksytyksi kaikkine tunteineen.

Tutkimusaineistoni osoittaa, että ohjelmiston valintaan liittyi kaikki tunneällyn osa-alueet, joista kuitenkin selvimmin tuli esiin empaattisuus. Kuoronjohtajat pyrkivät valitsemaan mahdollisimman monipuolista ohjelmistoa kuorolaisilleen, jotta he kehittyisivät laulajina, mutta myös pääsisivät ilmaisemaan mahdollisimman monipuolisesti tunteitaan laulun kautta. Lisäksi kuoronjohtajat olivat havainneet musiikin vaikuttavan kuorolaisten tunteisiin, joten kappalevalinnoissa myös kuorolaisten tunteiden huomioiminen koettiin

tärkeäksi. Haastattelussa korostui yhtenä ohjelmiston kriteerinä myös kappaleiden vaihteleva tunneskaala, jotta nuoret pääsisivät monipuolisesti ilmaisemaan ja purkamaan omia tunteitaan laulun kautta, mutta myös siksi, että sillä voidaan rytmittää koko harjoituksen tai konsertin tunnelmaa. Ohjelmiston valinnan taustalla vaikuttivat myös johtajan oma ammattitaito, kuoron tavoitteet ja kuorolaisten innostava motivoiminen. Se, että johtaja itse tietää parhaiten, millainen ohjelmisto kuoroilleen sopii, liittyy johtajan itsetuntemukseen, kun taas kuoron tavoitteet ja kuorolaisten innostaminen laulamiseen ovat ihmissuhteiden hallintaa.

Ihmissuhteiden hallinta on näkyvin tunneälyn osa-alue tutkimukseni aineiston perusteella. Se ei ole sinänsä yllättävää, sillä ihmissuhteiden hallinta koostuu itsetuntemuksesta, itsehallinnasta ja empaattisuudesta. Ihmissuhteiden hallinta onkin juuri sitä, miten omia tunnetaitojaan käyttää hyväksi ja miten hallitaan muiden tunteita ja vaikutetaan muihin (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 39). Kuoronjohtajien kertomuksissa ihmissuhteiden hallinta ilmeni useissa kuoronjohtamiseen ja kuorotoimintaan liittyvissä asioissa. Kuoroharjoituksissa johtaja innostaa ja motivoi vahvalla visiollaan kuorolaisia laulamaan, kuoromatkat ja -leirit toimivat yhteishengen luojina ja konsertit ja esiintymiset olivat toiminnan tähtäyspisteitä, joihin päästään tavoitteellisella ja innostavalla johtajuudella. Ihmissuhteiden hallinta ilmeni myös kuoronjohtajien kuorolaisten konfliktien hallintataidoissa. Kaikki edellä mainittu vaatii hyviä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, yhteistyötä ja innostavaa motivointia, jotka ovat ihmissuhteiden hallinnassa oleellisia taitoja (ks. Luku 2.2).

Tutkimusaineistoni osoittaa, että hyvän ilmapiirin ja yhteishengen luominen kuuluvat lapsi- ja nuorisokuoronjohtajan tärkeimpiin tehtäviin. Hyvä ilmapiiri vapauttaa koko ryhmää toimimaan toistensa kanssa avoimesti ja rehellisesti, kunnioittavasti ja se auttaa luomaan hyvää kontaktia. Hyvä kontakti kuorolaisiin saa kuorolaisen tuntemaan olonsa hyväksytyksi ja turvalliseksi, jolloin myös koko kuoron ilmapiiri voi olla lämmin ja vastaanottava, hyväksyvä ja salliva. Hyvän ilmapiirin luominen on ihmissuhteiden hallinnassa yksi oleellisimpia asioita, joten tunneälyn merkitys ilmapiirin luomisessa korostuu.

Kuoronjohtaja käyttää aineistoni perusteella tunneälyään monipuolisesti innostaessa ja motivoidessa kuorolaisiaan laulamaan, kohdatessaan omat ja kuorolaistensa tunteet, luomalla hyvää yhteishenkeä ja ilmapiiriä. Golemanin ym. (2002) mukaan tunneälyn eri osa-alueet toimivat jatkuvasti yhteydessä toisiinsa. Myös omassa tutkimuksessani tuli ilmi tunneälyn osa-alueiden jatkuva yhteistyö. Yhteistyötä voi havainnoida esimerkiksi

kuoronjohtajien kohtaamista konfliktitilanteista kuorolaistensa kanssa. Ristiriitatilanteissa kuoronjohtajat havainnoivat ensin, mitä tapahtuu, sen jälkeen he kuuntelevat ja pyrkivät ratkaisemaan tilanteita kaikkia osapuolia kunnioittaen pitäen omat tunteet kurissa ja pysyen itse rauhallisina. He myös määrätietoisesti pyrkivät jatkamaan harjoituksia jäämättä hankaliin tilanteisiin kiinni ja mikäli jotain selvittämistä jäi tilanteisiin, tilanteet selvitetään harjoitusten jälkeen viemättä muiden kuorolaisten aikaa tai nolaamatta ketään kuorolaista muiden edessä. Tähän koko prosessiin kuoronjohtajat käyttivät kaikkia neljää tunneällyn osa-aluetta, eli itsetuntemusta, itsehallintaa, empatiaa ja ihmissuhteiden hallintaa.

Tutkimusaineistoni perusteella tunneäly ilmenee kokonaisvaltaisesti kuoronjohtajien työssä. Tulkitessani tutkimustulosteni yhteenvetoa huomasin, että itsetuntemus on kivijalka kuoronjohtajan työssä, johon perustuu itsehallinta, empaattisuus ja ihmissuhteiden hallinta. Aineiston tutkimustulosten yhteenvetoa voisi kuvailla myös tutun jäävuorimetaphoran (mm. Salo-Lee 1996, 6) kautta: itsetuntemus on jäävuoren juuri tai ydin ja seuraava osa on itsehallinta. Empaattisuus on suurin osa koko vuoresta ja ihmissuhteiden hallinta eli innostava motivoiminen, yhteishenki, yhteistyö, konfliktien hallinta, vaikuttaminen ja muutosten käynnistäminen muodostavat näkyvän jäävuoren huipun. Pohtimisen arvoinen asia onkin, että jos ihmissuhteiden hallinta vaatii Golemanin ym. (2002) mukaan hyvää itsetuntemusta, itsehallintaa ja empaattisuutta, mitä sitten käy, jos itsetuntemus ei olekaan kunnossa? Tarkoittaako kuoronjohtajan huono itsetuntemus automaattisesti myös huonoa johtamista eli huonoa ihmissuhteiden hallintaa? Oma tulkintani on, että mikäli niin sanottu kivijalka tai ydin ei ole kunnossa, myöskään näkyvä ja kuuluva osa ei voi olla täysin tasapainossa. Myös Goleman (1995) painottaa, että itsetuntemus on kaiken lähtökohta, johon koko tunneäly perustuu. Mikäli ei tunne itseään, ei voi tuntea, ymmärtää ja johtaa muita. Myös Lehtonen (2004, 14) painottaa, että hyvä itsetuntemus on musiikkiopettajan lähtökohtana. Lehtosen mukaan pedagogin on tunnettava ensin itsensä syvällisesti, jotta aito ja kokonaisvaltainen kohtaaminen musiikissa on mahdollista toteutua.

Virtanen (2013) on tutkinut luokanopettajien emotionaalista kompetenssia väitöskirjassaan ja päätyntä tutkimuksessaan tulokseen, että tunneälytaidot ovat keskeisiä opettajan työssä, mutta vielä keskeisempiä esimiehen työssä. Tärkeimmäksi tunneälytaidoksi opettajilla koettiin empaattisuus sekä esimiehillä ihmissuhdejohtajuuteen kuuluva, kyky hallita konflikteja. Lisäksi keskeisiksi tunneälytaidoiksi nousivat itsekontrolli sekä ryhmä- ja yhteistyötaidot. Tutkin omassa tutkimuksessani tunneällyn ilmenemistä ja tutkimukseni osoittaa, että tunneäly ilmenee kokonaisvaltaisesti kuoronjohtajien työssä. Empaattisuus

oli vahvana myös omassa tutkimuksessani kuoronjohtajan yhtenä tärkeimmistä työkaluista ja ihmissuhteiden hallinta korostui näkyvimpänä kuoronjohtajan tunneälyn osa-alueena. Ihmissuhteiden hallinnan yksittäisinä tunneälytaitoina korostuivat erityisesti innostava motivointi, yhteistyö ja hyvän yhteishengen luominen. Itsetuntemus tuli esiin erityisesti kuoronjohtajuuden taustavaikuttajana, joka loi pohjan koko työlle. Itsetuntemus korostui määrällisesti yhtä paljon kuin ihmissuhteiden hallinta, mutta se ei ole niin näkyvä ja kuuluva tunneälyn osa-alue.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastauksena tunneälyn *merkitys* ilmenee kuoronjohtajien kertomuksissa lapsi- ja nuorisokuorojenjohtajien kasvatuksellisessa näkökulmassa. Kaikki haastateltavani korostivat sitä, että koska heidän työskentely keskittyy nimenomaan lapsiin ja nuoriin, kuoronjohtaja joutuu väistämättä myös kasvattajan rooliin. Kuoronjohtaja on laulun opetuksen lisäksi esikuva ja roolimalli, jolta lapset ja nuoret imevät jatkuvasti vaikutteita. Haastattelussa kuoronjohtajat korostivat myös sitä, että kuoronjohtajalla saattaa olla suurikin rooli nuoren elämässä esimerkiksi yhtä läheisenä ihmisenä kuin äiti tai isä, jolloin aikuisen esimerkki ja läheisen ihmisen merkitys nuoren elämässä korostuu.

Tunneälyn merkitys on huomattava kuoronjohtajan kasvattajuudessa, sillä kuoronjohtaja joutuu kohtaamaan omat ja muiden tunteet, sekä tarvitsee kykyä ymmärtää, käsitellä ja hallita omia ja muiden tunteita sekä toimia esimerkkinä kuorolaisilleen. Ihmissuhteiden hallinta tunneälyssä onkin juuri kykyä vaikuttaa muihin ja innostavasti motivoida kohti päämäärää, jota myös kasvattaja tekee omassa toiminnassaan. Pohdinkin, että kuoronjohtajalla voi olla suuri valta ja vastuu kuorolaisiaan kohtaan. Haastateltavat pitivätkin tärkeänä miettiä omaa arvomaailmaansa, millainen kuoronjohtaja hän on sekä millainen hän haluaa olla, jotta voisi olla mahdollisimman hyvänä esimerkkinä lapsille ja nuorille. Itse mietin myös sitä, että kuoronjohtaja saattaa nähdä omat toimintatapansa hyvinä, mutta toisen kokemus voikin olla eri. Lisäksi kysymys oikeasta ja väärästä, eettisyydestä herätti ajatuksia itselleni tutkijana. Mietin, että esimerkiksi kuoronjohtaja voi olla todella karismaattinen ja innostava, joka osaa kuunnella ja vaikuttaa oppilaisiinsa positiivisesti, mutta käyttää tätä kyvykkyyttään, tunneälyään, vilpillisesti, manipuloivasti ja epäeettisesti.

Tutkimusaineistostani voi päätellä, että tunneälyllä on suuri merkitys lapsi- ja nuorisokuoronjohtajan työssä siihen, miten nuori kokee musiikin ja laulamisen, miten nuori kokee itsensä, toisensa, miten hänen tunne-elämänsä kehittyy ja jopa millaisena tai minkä arvoisena hän näkee elämän ylipäätään. Olen siis päätenyt samaan johtopäätökseen muun

muassa Koistisen (2003), Ward-Steinmanin (2010), Erkkilän (2013), Ala-Pöllänen (2013) ja Savimäen (2017) kanssa siitä, että lapsi – ja nuorisokuoronjohtajan työ on kokonaisvaltaista. Kuoronjohtaja voi olla erinomainen muusikko ja hänellä voi olla mielettömän taitavat kuoronjohdannolliset taidot, mutta lapsi- ja nuorisokuorotyöskentelyssä merkitsee muut asiat paljon enemmän kuin musiikilliset asiat ja taiteellinen johtajuus. Tutkimukseni perusteella kuoronjohtajalla tulee olla tarpeeksi hyvät musiikilliset taidot, kuten laulu- ja säestystaidot, mutta niiden lisäksi hyvät pedagogiset -, ryhmänohjaukselliset - ja kasvatukselliset taidot. Näihin taitoihin kuoronjohtaja käyttää tunneälyään, jotta hän itsensä tuntemisen kautta huomioi ja ymmärtää kuorolaistensa tunteita ja osaa innostavasti ja kannustavasti johtaa heitä laulamaan ja opettaa heille omien tunteiden ilmaisemista, niiden ymmärtämistä ja muiden huomioimista. Tutkimukseni tukee siis myös Lehtosen (2003) ajatusta siitä, että musiikkikasvatuksessa korostuu tunteiden ymmärtäminen ja tunnekasvatus.

Tutkimukseni perusteella olen päätenyt samaan kuin Goleman (1995), että tunnetaitojen oppiminen ja niiden opettaminen on merkittävää etenkin lasten ja nuorten kanssa työskennellessä. Suomessa kuoronjohtajien koulutukseen tulisikin kuulua niin pedagogisten ja ryhmänohjaustaitojen opinnot, kuin myös tunnetaitojen opiskelminen, sillä kuoronjohtajan työ etenkin lapsi- ja nuorisokuorossa on kokonaisvaltaista tunnetyötä, jossa pitää ymmärtää omat tunteet ja kohdata muut tunteineen. Tunneälyn ja tunnetaitojen opetus on otettu osaksi muun muassa hoitotyön, sosiaalialan, opettajien, kasvattajien, ohjaajien ja yritysjohtajien koulutukseen, joten paikka myös kuoronjohtajien keskuudessa olisi perusteltua. Kuoronjohtajakin on opettaja ja kasvattaja, mutta myös johtaja. Ihmisten johtaja.

5.2 Luotettavuustarkastelu

Olen pyrkinyt noudattamaan tutkimuksessani laadulliselta tapaustutkimukselta vaadittavaa reliabiliteettia ja luotettavuutta. Tutkimuksessani käytetty metodi on siis luotettava ja johdonmukainen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 3.3.) Tutkimustyössäni haasteita aiheutti se, että Golemanin ym. tunneäly käsitteenä osoittautui laajaksi ja moniulotteiseksi kokonaisuudeksi, joten siksi myös tutkimuskysymykseeni tunneälyn ilmenemisestä oli haastavaa vastata niin sanotusti yhdellä lauseella. Golemanin tunneälyteorioita onkin kritisoitu niiden laajuudesta ja moniulotteisuudesta (mm. Virtanen 2013, 50).

Aiheen laajuuden vuoksi, olisin voinut keskittyä tutkimuksessani tutkimaan ainoastaan yhtä tunneällyn osa-aluetta, esimerkiksi itsetuntemuksen ilmenemistä kuoronjohtajien työssä. Näin työstäni olisi voinut tulla selkeämpi ja rajatumpi. Haasteita aiheutti myös eri termien sekoittuminen keskenään. Esimerkiksi termejä tunneäly, tunneälykkyys, tunneälytaitoisuus, tunnetaitoisuus ja tunnetietoisuus käytettiin usein toistensa synonyymeina. Samoin tunneällyn opettamisesta käytettiin muun muassa termejä tunnetaitojen opettaminen, tunneälytaitojen opettaminen, tunneopettaminen ja tunnekasvatus. Tunnetaitojen opettamisella ja tunnekasvatuksella on pieni vivahde ero, mutta käsitteiden selityksissä ne tarkoittivat oikeastaan samaa asiaa, eli tunteiden opettamista. Suurimman eron käsitteiden välille tekee se, että tunnekasvatuksesta puhutaan usein lasten kanssa työskennellessä ja tunnetaitojen opettamisesta puhutaan aikuisten keskuudessa. Pyrin omassa tutkimuksessani pitämään termit mahdollisimman yksinkertaisina ja selostaa termit niin, että lukija ymmärtää niiden tarkoittavan samaa asiaa.

Termien moninaisuus ilmeni myös tunneällyn osa-alueiden kanssa. Goleman puhui muun muassa esikoisteoksessaan (1995) itsetuntemuksesta ja empaattisuudesta. Uusissa tutkimuksissaan hän puolestaan käyttää niistä nimityksiä itsetietoisuus ja sosiaalinen tietoisuus. Sosiaalisen tietoisuuden määritelmässä hän painottaa empatiaa sosiaalisen osaamisen tärkeimpänä osa-alueena. Päädyin omassa tutkimuksessani keskittymään empaattisuutta käsittelevään teoriaan, joka vastasi myös aineistoni sisältöä.

Tiedostan olevani haastateltavana aloittelija ja Hirsjärven ja Hurmeen (2017, 124-125) mukaan minulle kävi tyypillinen aloittelijan virhe, että ensimmäinen haastattelu meni osaltani huonommin kuin seuraavat haastattelutekniikan harjoittelun puutteen vuoksi. Myös kysymysten asettelua olisin voinut miettiä tarkemmin, jotta narratiivisuus olisi toteutunut paremmin. Kuvailuja tuli kuitenkin hyvin ja monipuolisesti kysymistäni aiheista, josta olen todella tyytyväinen. Tiedostan myös, että teemahaastattelurunkoni oli laaja. Toisaalta sen hyvä puoli oli, että haastatteluideni aineisto oli kattava. Olen ottanut huomioon sen, että kuoronjohtajien kertomukset eivät välttämättä kuvaa täysin todellisuutta, sillä en ole erikseen havainnoinut tilanteita, vaan kuullut niistä pelkästään tarinoiden muodossa. Lisäksi tiedostan, että tutkimukseni on tapaustutkimus, eikä sitä voida yleistää kaikkien lapsi- ja nuorisokuorojen johtajien työhön. Laadullisen tapaustutkimuksen tehtävänä onkin kokonaisvaltaisen tiedon hankkiminen, eikä teorian testaaminen käytännössä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 5.5).

5.3 Tulevia tutkimusaiheita

Huomasin tutkimusta tehdessäni, että tunneällyn ilmenemistä voisi olla mielenkiintoista tutkia etnografisen tutkimusotteen kautta. Kuten kerroin luotettavuustarkastelussa, haastattelussa esiin tulevat asiat saattavat olla suurenneltuja tai omista kokemuksistaan voidaan puhua myös vaatimattomasti, joten täysin todenmukaista kuvaa tilanteista ei välttämättä voi saada. En siis tarkoita sitä, ettenkö usko, mitä haastateltavat kertovat, vaan sitä, että monet tilanteet saattavat näyttäytyä eri tavalla itselle kuin ulkopuoliselle seuraajalle. Siksi minua kiinnostaisikin tutkia tunneällyn ilmenemistä käytännön työn kautta seuraamalla musiikin opettajien pitämiä musiikin tunteja tai vaikkapa kuoronjohtajien vetämiä kuoroharjoituksia. Tunteja seuraamalla voisi saada vieläkin laajemman käsityksen opettajan persoonasta ja hänen käyttämistä opetusmetodeista ja nähdä opettajan vaikutuksen myös oppilaisiin. Etnografisessa tutkimuksessa tuntien seuraamisen lisäksi rinnalla olisi ensin kuoronjohtajille tai musiikin opettajille tehty haastattelut, joita sitten voisi peilata käytäntöön. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 5.3.)

Yksi vaihtoehto voisi olla myös kääntää tutkimusasetelma toisin päin, eli tutkia kuoronjohtajan tunneälyä kuorolaisten näkökulmasta. Olisi mielenkiintoista haastatella kuorolaisia ja kysyä heidän mielipidettä ja kokemuksiaan kuoronjohtajasta ja hänen johtamisestaan. Minua kiinnostaisi myös tietää, millainen johtajuus kuorolaisten mielestä on hyvää ja eettistä. Tarkoittaako tunneälykäs kuoronjohtajuus automaattisesti eettistä ja hyvää johtajuutta?

Tutkimuksessani merkittäväksi asiaksi nousi lapsi- ja nuorisokuoronjohtajan kasvattajan rooli, joka mielestäni vaatisi tukea myös kuoronjohdon opiskeluiden yhteydessä. Minua kiinnostaisi syventyä kuoronjohdon pedagogiseen puoleen ja tutkia mitä hyötyä kuoronjohtajille olisi opiskella pedagogiikkaa kuoronjohdon opinnoissaan. Lisäksi tutkimisen arvoista olisi selvittää mikä tunnetaitojen merkitys on osana kuoronjohtajien pedagogiikkaa.

Lähteet

- Ala-Pöllänen, K. 2013. *Tapiolan kuoro 50 vuotta...laulut, matkat, ystävät...* A. Jaantila;& E. Forssén (toim.) Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Blomberg, S. 2010. *Tunnetaitoinen opettaja-hyvinvoiva oppilas*. H. Juuso;M. Kielinen; L. Kuure & A. Lindh (toim.) Oulu: Oulun yliopiston opetuksen kehittämissyksikön julkaisuja. Dialogeja 13.
- Brackett, M. A.;& Katulak, N. A. 2007. *Emotional Intelligence in the Classroom: Skill-Based Training for Teachers and Students*. Teoksessa: J. Ciarrochi;& J. D. Mayer (toim.) *Applying Emotional Intelligence. A Practitioner's guide*. New York: Psychology Press.
- Brander, E. 2013. *Tunneäly johtajan päätöksenteon työkalupakissa*. Turku: Turun Yliopisto. Pro gradu-tutkielma.
- CASEL. 2019. *The Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning*. <https://casel.org/> Luettu: 15.7.2019
- Corcoran, R. P.;& Tormey, R. 2012. *Developing Emotionally Competent Teachers. Emotional Intelligence and Pre-Service Teacher Education*. Bern, Switzerland: Peter Lang AG, International Academic Publishers.
- Dunderfelt, T. 2016. *Läsnäoleva kohtaaminen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Erkkilä, T. 2013. *Pedagogiikka Tapiolan kuorossa ja Kari Ala-Pöllänen yhteistoiminnallisena lapsikuoron johtajana*. Oulu: Oulun Yliopisto. Väitöskirja.
- Furu, P. 2013. *Jazzia johtamiseen - anna osajien loistaa*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Gardner, H. 1983. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence - Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. 1999. *Tunneäly työelämässä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Goleman, D.;Boyatzis, R.& McKee, A. 2002. *Primal Leadership. Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Publishing.

Goleman, D. 2015. Daniel Golemanin kotisivut: <http://www.danielgoleman.info/>

Luettu: 5.6.2019

Hairo-Lax, U.;& Muukkonen, M. 2013. *Yläkoulun musiikinopetus nuoren kasvun ja hyvinvoinnin tukena. Musiikkiterapeuttinen näkökulma*. Teoksessa: H. Westerlund;& M. Heimonen (toim.)Musiikkikasvatus. The Finnish Journal of Music Education. Helsinki: Sibelius-Akatemia. Suomen Taidekasvatuksen Tutkimusseura.

Heikkinen, H. 2018. *Kerronnallinen tutkimus*. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Himberg, L.; Laakso, J.; Peltola, R.; Näätänen, r. & Vidjeskog, J. 2004. *Kehittyvä ihminen. Psykologia 2*. Tuulikki Hanste (toim.) Helsinki: WSOY

Hirsjärvi, S.;& Hurme, H. 2017. *Tutkimushaastattelu*. Helsinki: Unigrafia Oy.

Hirsjärvi, S.;Remes, P.;& Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Huhtinen-Hilden , L. 2013. *Herkät tuntosarvet musiikin opettamisessa*. Teoksessa: P. Jordan-Kilkki;E. Kauppinen;& E. Viitasalo-Korolainen (toim.) Musiikkipedagogin käsikirja. Vuorovaikutus ja kohtaaminen musiikinopetuksessa. Tampere: Tekijät ja Opetushallitus.

Hänninen, V. 2018. *Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä*. Teoksessa: R. Valli (toim.)Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Isokorpi, T.;& Viitanen, P. 2001. *Tunnevoimaa!* Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kaski, S.;& Kiander, T. 2005. *Tunnejohtajuus - Kuuntelua ja vaikuttamista*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kiviniemi, K. 2018. *Laadullinen tutkimus prosessina*. Teoksessa: R. Valli (toim.)Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Koistinen, M. 2003. *Tunne kehosi - vapauta äänesi. Äänitimpurin käsikirja*. Helsinki: Sulasol.

Kokkonen, M. 2003. *Tunneäly tutummaksi*. [Verkkojulkaisu] Psykologia. Nro 38; 2, 6.artikkeli. Helsinki: Suomen Psykologinen Seura.

<http://elektra.helsinki.fi/se/p/0355-1067/38/2/tunnealy.pdf>. Luettu: 28.6.2019

- Kontteli, K. 2016. *Tunne- ja vuorovaikutustaitoja yhteisapelillä. Opettajien ja rehtoreiden käsityksiä Yhteispelin tuomista muutoksista oppilaiden*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Kasvatustieteen Pro-gradu-tutkielma.
- Kremenitzer, J. P.; Mojsa, J. K.; & Brackett, M. A. 2008. *Creating an Emotionally Intelligent Classroom Culture*. Teoksessa: R. J. Emmerling; V. K. Shanwal; & M. K. Mandal (toim.) *Emotional Intelligence. Theoretical and Cultural Perspectives*. New York: Nova Science Publishers.
- Kristofersson, L.; & Wrangsjö, B. 2019. *Det är farligt att inte sjunga. Vad det betyder att sjunga i kor - musikaliskt, psykologiskt och socialt*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.
- Kurkela, K. 1997. *Mielen maisemat ja musiikki. Musiikin esittäminen ja luovan asenteen psykodynamiikka*. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Laine, M.; Bamberg, J.; & Jokinen, P. 2007. *Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria*. Teoksessa: M. Laine; J. Bamberg; & P. Jokinen, (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Lantieri, L. 2008. *Tunneälyn ja sisäisen vahvuuden kehittäminen. Keinoja tukea keskittymiskykyä ja rauhoittumisen taitoa. Opas kasvattajille*. Tallinna: Samsaraa Tasapaino-oppaat.
- Lehtonen, K. 2004. *Maan korvessa kulkevi... Johdatus postmoderniin musiikkipedagogiikkaan*. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Mäkinen, Olli. 2006. *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nenola, P. 2019. *Kuorolaulaminen Suomessa. Etnografinen tutkimus performanssista*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Väitöskirja.
- Nummenmaa, L. 2010. *Tunteiden psykologia*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ojanen, M. 2011. *Minä ja muut. Itsetuntemuksen kirja*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Kotimaa/ Kirjapaja.
- Opetushallitus. 2014. *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet*. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetuksen-opetussuunnitelmien-perusteet>. Luettu: 10.7.2019

- Opetushallitus. 2018. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>. Luettu: 10.7.2019
- Pakarinen, J.;& Riski, J. 2004. *Tunteva opettaja. Päiväkirjatutkimus opettajan tunteista, tunnetaidoista ja näiden yhteydestä*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
Kasvatustieteen Pro-gradu-tutkielma.
- Phillips, K. H. 2014. *Teaching Kids to Sing*. Boston: Schirmer.
- Pihkanen, T. 2011. *Lapset laulavat - Tutkimus tavoitteellisesta laulun opetuksesta ja opas opetuksen tueksi*. Helsinki: Sibelius-Akatemia. Musiikkikasvatuksen osasto. Lisensiaattityö.
- Pool, L. D.;& Qualter, P. 2018. *An Introduction to Emotional Intelligence*. Chichester, West Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Pöyhönen, J & Livingston, H. 2019. *Fanni*-kirjasarja. Ilmestyy 29.8.2019. Jyväskylä: Kumma-kustannus
- Saaranen-Kauppinen, A.;& Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>Luettu:15.7.2019
- Saarikallio, S. 2007. *Music as Mood Regulation in Adolecense*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Väitöskirja.
- Saarikallio, S. 2010. *Musiikin tunnemerkitkset arkielämässä*. Teoksessa: J. Louhivuori;& S. Saarikallio (toim.) *Musiikkipsykologia*. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Saارين, M. 2007. *Tunneälykäs esimiestyö. Esimiesten kykypohjaisen tunneälyosaamisen laadullinen kuvaaminen ja*. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu. Väitöskirja.
- Saارين, M.;& Aalto-Setälä, P. 2007. *Perkele! Tunneosaamisen oppikirja esimiehille*. Helsinki: Kirjapaja.
- Saارين, M.;& Kokkonen, M. 2003. *Tunneäly - Kohti kokonaista elämää*. Helsinki: WSOY.
- Salo-Lee, L. 1996. *Minä ja muut - Kulttuurien välinen viestintä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

- Sarvanne, S. 2013. ”*Taitoa tietää milloin olla hiljaa, milloin sanoa – taitoa ennakoida, mitä toinen ihminen ehkä tarvitsee*” *Tunneälykäs johtaminen luovassa projektityössä*. Helsinki: Helsingin Yliopisto. Pro gradu-tutkielma.
- Savimäki, I. 2017. *Lapsi- ja nuorisokuoron johtajan ABC-kirja*. Helsinki: Sulasol.
- Sinkkonen, J. 2010. *Nuoruusikä*. Helsinki: WSOY.
- Sydänmaanlakka, P. 2017. *Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Helsinki: Alma Talent.
- Särkämö, T.;& Huotilainen, M. 2012. *Musiikkia aivoille läpi elämän [Verkojulkaisu]*. <https://docplayer.fi/3573681-Musiikkia-aivoille-lapi-elaman.html>. Luettu: 16.6.2019
- Talib, M.-T. 2005. *Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia suuntauksia*. Teoksessa: *Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia*. P. Kansanen& K. Uusikylä (toim.) Keuruu: PS-kustannus.
- TENK. 2012. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeet*. <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>. Luettu: 20.7.2019
- Tunne ja taida 2019. *Tunteita ja tunnetaitoja ammattilaisille ja vanhemmille*. <https://tunnejataida.fi/>. Luettu: 25.8.2019
- Turunen, K. 2004. *Tunne-elämä*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Uusikylä, K. 2006. *Hyvä, paha opettaja*. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Ward-Steinman, P. M. 2010. *Becoming a Choral Music Teacher. A Field Experience Workbook*. New York: Taylor & Francis Group.
- Virtanen, M. 2013. *Opettajan emotionaalinen kompetenssi. Tutkimus luokanopettajien ja luokanopettajaksi opiskelevien tunneälytaidoista ja niiden tärkeydestä*. Tampere: Tampereen Yliopisto. Väitöskirja.
- Zeidner, M.;& Matthews, G. 2018. *Emotional Intelligence: A Brief Historical Introduction*. Teoksessa: L. D. Pool;& P. Qualter (toim.) *An Introduction to Emotional Intelligence*. Lancashire: John Wiley & Sons Ltd.

Liite 1

Tietosuojailmoitus ja suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Opiskelija

..... (nimi)

on tekemässä laadullista tutkimusta:

..... (työnimi)

Henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena on kerätä aineistoa tutkielmaa varten aiheesta

..... (”tutkimus”).

Sinut on henkilökohtaisesti kutsuttu osallistumaan tutkimukseen.

Tutkimuksen toteutus

Tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla (keitä? esim. opettajia).

Haastattelut toteutetaan (missä? milloin?).

Tutkimuksen aikana esille tulevat haastateltavia koskevat tunniste-/henkilötiedot ovat luottamuksellisia. Niitä ei luovuteta ulkopuolisille.

Opettajien nimiä tai oppilaitostietoja ei tulla julkaisemaan missään yhteydessä.

Tutkimuksen toteuttamiselle tarpeettomat henkilötiedot poistetaan heti, kun se on mahdollista. Näistä mainittakoon esimerkkinä aineiston keruuvaiheessa tarvittavat suorat tunnisteet: Nimitiedot, osoitteet, puhelinnumerot, sähköpostiosoitteet ja yhteystiedot.

Henkilötietoja kerätään mahdollisimman rajatusti, vain välttämättömät tiedot tutkimuksen toteuttamiseksi. Henkilöiden nimet muutetaan peitenimiksi ts. pseudonyymeiksi.

Taustatietoja voidaan kerätä epäsuorista tunnisteista, joita ovat ikä, sukupuoli, oppilaitoksen sijainti ja työkokemus vuosissa. Nämä epäsuorat tunnisteet luokitellaan, jolloin tunnistaminen voidaan estää: esim. ikä: 20-30 v., työpaikka: koulu kaupunkimaisessa kunnassa, työkokemus alle 5 v., yli 5 v.

Tutkimushaastatteluisissa mahdollisten kolmansien henkilöiden tunnistetiedot harkinnanvaraisesti poistetaan, kategorisoidaan tai luokitellaan.

Henkilötiedot säilytetään ennen niiden poistamista salatulla / suojatulla tietokoneella tai ulkoisella kiintolevyllä ja/tai lukollisessa kaapissa niin, että ne ovat erillään litteroituista haastatteluista.

Haastattelujen litterointi tuotetaan mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen. Äänitteet ja litteroinnit hävitetään 6 kk:n kuluttua tutkielman valmistumisen jälkeen.

Tutkimuksessa esille tulleet asiat raportoidaan niin, että tutkittavia, oppilaitoksia tai muita mainittuja henkilöitä ei voi välittömästi tunnistaa.

Opiskelija sitoutuu noudattamaan tutkimusraportoinnin eettisyyteen, tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön liittyviä ohjeita.

Henkilötietojen käsittelyn laillisena perustana on suostumus.

Oikeutesi:

- Voit vetäytyä tutkimuksesta ilmoittamalla siitä kirjallisesti (kerro kenelle:)
..... (nimi, email).
Kaikkeaa ennen vetäytymistä anonymisoitua informaatiota (dataa, aineistoa) voidaan kuitenkin käyttää edellä mainittuihin tarkoituksiin.
- Sinulla on oikeus ottaa yhteys Taideyliopiston tietosuojavastaavaan, jos sinulla on kysymyksiä tai vaatimuksia liittyen henkilötietojen käsittelyyn.

Tietosuojavastaavan nimi ja sähköpostiosoite:

[Antti Orava, tietosuoja@uniarts.fi](mailto:Antti.Orava@uniarts.fi)

- Sinulla on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle, tietosuojavaltuutetulle, jos tietojasi on mielestäsi käsitelty vastoin yleisiä tietosuojasäännöksiä (ks. lisää: tietosuoja.fi).

Lisätietoja ja vastauksia mahdollisiin kysymyksiin:

Tutkimus:

Tietosuoja: tietosuoja@uniarts.fi

Suostumus

- Olen lukenut ja ymmärrän tämän dokumentin sisällön.
- Ymmärrän, että tutkimukseen kerätyt tiedot tullaan käyttämään edellä kuvattuihin tarkoituksiin.

- Minulle on annettu mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta.
- Suostun osallistumaan tutkimukseen ja ymmärrän, että suostumukseni on vapaaehtoista.
- Olen vähintään 18 vuoden ikäinen.

Ole hyvä ja valitse (miten?) seuraavista vaihtoehdoista:

- Suostun
- En suostu

.....
..... (paikka ja aika)

.....
..... (allekirjoitus ja nimenselvennös)

Liite 2

Teemahaastattelurunko ja apukysymyksiä

1. Kuoronjohtajan tausta

- Kuka? Mitä?
- Miten päätyi johtamaan lapsi- ja nuorisokuoroja? Miksi valitsi lapsi- ja nuorisokuoron?
- Pyydä kuvailemaan itseään
- Heikkoudet, vahvuudet

2. Kuoroharjoitukset

- Pyydä kuvailemaan kuoroharjoituksia
- Äänenavaus, stemmat...

3. Ohjelmiston valinta

- Miten valitsee ohjelmiston? Kuka valitsee? Kuka vaikuttaa? Miksi?
- Minkälaisista kappaleista tai millaisesta ohjelmistosta kuorolaiset tykkäävät eniten?
- Onko ollut sellaista tilannetta, että kuorolaiset eivät olisi tykänneet esitetävästä ohjelmistosta..?

4. Tavoitteet

- millaisia tavoitteita? Miksi?

5. Muu kuorotoiminta

- leirit, matkat...mitä ja miksi?

6. Tunteiden aistiminen

- Millaisia tunteita kuoroharjoituksissa nuorten keskuudessa? Millaisia tunteita on huomannut ja missä tilanteissa?
- Mitkä tilanteet ovat aiheuttaneet positiivisia/negatiivisia tunteita?

- Onko ollut tilannetta, jolloin nuorella olisi ollut joku hätänä omassa elämässään? Miten suhtautuu?/Miten toimii, jos joku purkaa pahaa oloaan? Miten toimii, jos joku on erityisen innoissaan...? Esimerkkejä...

7. Kuoronjohtajan omat tunteet

- Miten omat tunteet vaikuttavat?
- Tilanteita, joissa oma tunne saa vallan? Positiivisesti tai negatiivisesti?
- Haastavia tilanteita? Jos on, pyydä kertomaan joku esimerkkitilanne/asia.
- oma käytös/toiminta - onko vaikuttanut kuorolaisten tunteisiin? Millaisissa tilanteissa?

8. Palautteenottokyky

- millaista, miten suhtautuu...?
- oman toiminnan muuttaminen?

9. Konfliktitilanteet

- Pyydä kuvailemaan konfliktitilanteita. Millaisia?
- Miten on ratkaissut tilanteet...?

Ekstraa:

10. Lasten ja nuorten johtaminen

- mikä parasta/haastavinta?
- Minkä kokee tärkeäksi?
- Millaisia vinkkejä?