

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja

Anne Tamm-Kivimets

TANTSUÕPETAJATE KOKKUPUUTED JA TOIMETULEK
LÄBIPÕLEMIST SOODUSTAVATE TEGURITEGA

bakalaureusetöö

Juhendaja: Anu Sarv

Läbiv pealkiri: Tantsuõpetajate läbipõlemine ja läbipõlemise ennetamine

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Anu Sarv, PhD

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaitsemiskomisjoni esimees: Piret Luik, PhD

.....

(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2016

Sisukord

Sisukord.....	2
Sissejuhatus	3
1. Teoreetiline ülevaade	4
1.1 Läbipõlemise olemus	4
1.1.1 Läbipõlemise mõiste ja olemus.....	4
1.1.2 Läbipõlemist soodustavad tegurid.	4
1.2. Õpetaja amet ja läbipõlemine	7
1.2.1 Õpetaja elukutsega seotud läbipõlemise riskid.	7
1.2.2 Tantsuõpetaja töö eripärad	10
1.3. Läbipõlemise ennetamine	11
1.3.1 Organisatsioonipoolsed ennetustegevused.....	11
1.3.2 Üksikisiku võimalused läbipõlemist ennetada.....	12
2. Metoodika.....	15
2.1 Valim	15
2.2 Andmete kogumine.....	16
2.3 Andmete analüüs	17
3. Tulemused	19
3.1 Tantsuõpetajate äbipõlemist soodustavad tegurid	20
3.1.1 Organisatoorsed läbipõlemise ohtu suurendavad tegurid.	20
3.1.2 Sotsiaalsed läbipõlemise ohtu suurendavad tegurid.....	22
3.1.3 Individuaalsed läbipõlemise ohtu suurendavad tegurid.....	24
3.2 Läbipõlemise tähendus tantsuõpetajate jaoks.	27
3.3 Tantsuõpetajate läbipõlemisega toimetuleku ja ennetamise mehhanismid	28
3.3.1 Isikust sõltuv toimimine.....	28
3.3.2 Väline tugi.....	31
4. Arutelu.....	32
4.1 Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus	37
Kokkuvõte	38
Summary	39
Tänuõnad	40
Kasutatud kirjandus.....	41
Lisa 1 Intervjuukava.....	45

Sissejuhatus

Käesolevat bakalaureuse tööd ajendas kirjutama isiklik kokkupuude läbipõlemise teemaga, mis tekitas huvi uurida teemat laiemalt läbi teiste tantsuõpetajate kogemuse. Läbipõlemine on tunnustatud oluliseks probleemiks inimeste jaoks, kes töötavad suhtlemisele orienteeritud erialadel. Eriti nendel aladel, kus suhtlemine on kesksel kohal ja töö iseloom on väga emotsionaalne (Maslach & Leiter, 1999). Läbipõlemise teema on uurijatele huvi pakkunud juba üle 30 aasta ning ka õpetajate läbipõlemisega seotud uurimusi on läbi viidud mitmel pool maailmas (Antoniou, Ploumpi & Ntalla, 2013; Meyer, 2010). Eestis on uuritud üldhariduskoolide õpetajate tööstressi põhjuseid (Merisalu, 2000; Ruus, 2014), õpetajate läbipõlemist (Soonvald, 2014; Käesel, 2010), koolikekskonna mõju õpetajate läbipõlemisele (Lehtpuu, 2014), õpetajate läbipõlemist seoses organisatsioonikultuuri ja juhtimisstiilidega (Veerberk, 2014), õpetajate enesetõhususe, taustategurite ja läbipõlemise seoseid (Mugu, 2011), Toro (2015) on uurinud õpetajate läbipõlemist ja selle ennetamist koolijuhtide vaatevinklist. Töö autorile teadaolevalt ei ole Eestis sarnaseid uuringuid läbi viidud huvihariduses töötavate õpetajate, iseäranis tantsuõpetajate kohta. Tantsuvaldkonnas on uuritud algajate tantsuõpetajate reflektiooni, millest saab aimu tantsuõpetajate töö olemuse kohta (Sööt, 2010). On uurimusi Soomest (Ollitervo, 2008), milles kirjeldatakse tantsuõpetaja tööelu ja mis on töö autori hinnangul sarnane Eesti tantsuõpetajate tööle.

Sööt (2013) leiab, et Eesti tantsuharidus toimib suures osas tantsuõpetaja isiklikule initsiatiivile, meie tantsuõpetajad nii pühendunud ja oma eriala fanaatikud, et tegelevad valdkonnaga hoolimata erinevatest raskustest. Töö autor on samal seisukohal, toetudes oma aastatepikkusele töötamisele tantsuõpetajana ning leiab, et kui tantsuõpetajad töötavad vaatamata raskustele, on oluline välja selgitada, milliste läbipõlemist soodustavate teguritega on tantsuõpetajad oma töös kokku puutunud ning millised on nende toimetuleku- ja ennetamisviisid läbipõlemisega seoses.

Bakalaureusetöö koosneb neljast peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade, teises peatükis tutvustatakse töö metoodikat, kolmandas peatükis esitatakse uurimuses saadud tulemused ning neljandas peatükis arutletakse olulisemate tulemuste üle.

1. Teoreetiline ülevaade

1.1 Läbipõlemise olemus

1.1.1 Läbipõlemise mõiste ja olemus.

Läbipõlemise terminit selles tähenduses hakati kasutama Ameerika Ühendriikides 1970. aastatel ning termin ise (inglise keeles *burnout*) pärineb kirjanik Graham Greene'i 1961 aasta novellist "A burn-out case", kus piinatud ja pettunud arhidekt jätab oma töö ja põgeneb Aafrika džunglisse (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Jürisoo (2004) sõnul assotseerub "läbipõlemine" paljude jaoks millegi pöördumatuna ja selle asemel pakub ta alternatiivina välja "kurnatussündroomi", mis tema meelest iseloomustab ilmekalt vastavat seisundit ning ei kõla nii lõplikult. Käesolevas töös kasutatakse siiski terminit läbipõlemine.

Käesolevas töös toetutakse peamiselt Jürisoo (2004) ning Maslach ja Leiteri (1997, 1999), Maslach ja Jacksoni (1981) ning Maslach'i (2003) käsitlustele läbipõlemisest. Läbipõlemist on defineeritud kui kurnatustunnet, pikaajalist väsimust, meeleheidet ja lootusetust, negatiivset minapilti ning kui kurnatussündroomi koos füüsiliste, emotsionaalsete ja vaimsete dimensioonidega, mis sisaldavad negatiivset suhtumist töösse, ellu ja teistesse inimestesse. Seda saab mõõta läbi kolme dimensiooni: emotsionaalne kurnatus, küünilisus ja eneseteostuse vähenemine (Maslach & Jackson, 1981).

Läbipõlemisega seostatavad sümptomid on oma iseloomult emotsionaalsed, vaimsed ja füüsilised ning seotud käitumise või motivatsiooniga. Reaktsioonid, mis läbipõlemisprotsessi iseloomustavad on eeldavasti füüsiline väsimus, intellektuaalne väsimus, emotsionaalne väsimus, sotsiaalne väsimus ja hingeline väsimus (Jürisoo, 2004). Veldhoveni ja van Daaleni (2009) järgi on läbipõlemine tõenäoliselt aastatepikkune protsess ning selle tunnused on omavahel haakunud ja võimendavad üksteist.

1.1.2 Läbipõlemist soodustavad tegurid.

Jürisoo (2004) sõnul tuleks läbipõlemise põhjusi otsida individuaalsete, sotsiaalsete ja organisatsiooniliste tegurite koosmõjust.

Üheks olulisemaks läbipõlemise mõjutajaks on peetud töökeskkonda (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, & Voitka, 2010).

Kui inimese olemuse ja tema töö vahel, inimese ja talle esitatud nõudmiste vahel on suur ebakõla, on läbipõlemine alati tõenäolisem (Maslach & Leiter, 1997). Maslach ja Leiter (1997)

toovad välja kuus ebakõla mis võivad läbiõlemiseni viia. Nendeks võivad olla **liiga suur töökoormus**, mis toob kaasa emotsionaalse, loomingulise või füüsilise kurnatuse. Samuti soodustab läbipõlemist **kontrolli puudumine oma töö üle**, mis võib takistada probleemide lahendamist. Üheks teguriks on ka tööpanuse eest **saamata jäänud tunnustus**, mis vähendab inimese sisemist rahulolu. **Kogukonna lagunemine** on samuti üks läbipõlemist soodustavaid tegureid, sest ilma kogukonna toeta ei teki ka terviklikku töörühma sünergiat. Lisaks tõukab läbipõlemise poole nn **tajatud õigluse puudumine**, mis tuleneb töökohas puuduvast usaldusest, avatusest ning austusest töötajate suhtes. **Vastuolulised väärtused** aitavad kaasa läbipõlemisele, väärtused avaldavad mõju tervele suhtele tööga. Väärtuskonflikt tekib siis, kui esineb vastuolu töö nõudmiste ning isiklike väärtuste vahel (Maslach & Leiter, 1997). Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR (Seppo et al., 2010) läbiviidud uuringu järgi on samuti tööstressi põhjustavate psühhosotsiaalsete teguritena välja toodud suurt töökoormust, segaseid tööülesandeid, vähest otsustusõigust oma tööülesannete osas, pingelisi suhteid kaastöötajate/klientidega ning vähest tuge kolleegidelt või juhtidelt. Seega, ei ole läbipõlemine mitte ainult inimeste vaid ka selle sotsiaalse keskkonna probleem, milles nad töötavad (Maslach & Leiter, 1997).

Läbipõlemine tekib siis, kui inimese kavatsused ja organisatsiooni tegelikkus ei vasta teineteisele. Kui inimese töösse panustamine ei ole tasakaalus sellega, mis ta vastu saab, võib tekkida ülemäärane stress (Jürisoo, 2004). Organisatsiooni omadused, mis loovad läbipõlemisele soodsa kasvupinnase on Mart Jürisoo koondanud mõistesse *marshmallow*-organisatsioon. Sellist organisatsiooni iseloomustab difuussus, komplekssus, kõrgendatud nõudmised, ressursside nappus ja ebakindlus. Bakkeri, Demerouti, Nachreineri ja Schaufeli (2001) loodud nõuete ja ressursside mudel (*job demands-resources model*) rõhutab kahte liiki töökeskkonna faktoreid: tööalaseid nõudeid ja ressursse. Tööalased nõuded viitavad sellistele füüsilistele, sotsiaalsetele ja organisatsioonilistele aspektidele töökohal, mis nõuavad püsivaid füüsilisi või vaimseid pingutusi. Nendeks nõudmisteks võivad olla näiteks töötempo, töö hulk, ajaline surutis, töö psühholoogiline sisu, klientide poolne surve ja kõrgendatud ootused (Bakker et al., 2001).

Kõrgete nõudmistega aitavad inimestel toime tulla töökohal olemasolevad ressursid. Nendeks ressurssideks on asjad, mis aitavad kaasa näiteks tööalaste eesmärkide saavutamisele ning soodustavad inimese isiklikku kasvu ja arengut. Organisatsioonilisteks ressurssideks saab nimetada töötaja kontrolli töökoha üle, erialase pädevuse arendamist, osalemist otsuste tegemisel. Sotsiaalsed ressursid sisaldavad kolleegide, perekonna ja kaaslaste toetust (Bakker et al., 2001). Ressursside nõrkuseks organisatsioonis saab nimetada näiteks vähest personali

hulka võrreldes töömahuga, puudulikke enesekontrolli ja autonoomia võimalusi, ebaselget töösisu, halbu taastumisvõimalusi. Lisaks, napid enesetäiendus ja karjäärivõimalused, nõrk kogukond ja ebakompetente juhtimine (Jürisoo, 2004). Seega töö nõudmiste ja ressurside vahelisel suhtel on oluline roll läbipõlemisprotsessis, kui ressursid on otsas, siis on oht läbi põleda (Bakker et al., 2001, Jürisoo, 2004).

Tavaliselt ohustab läbipõlemine neid inimesi, kes on tugevalt motiveeritud ja oma tööga seotud. Nende inimeste jaoks on töö oluline allikas, mis annab elule mõtte. Kui nende püüdlused ei täida enam nende eesmärke ja ootusi, siis on see üks läbipõlemist soodustavaid tegureid (van Dierendonck, Garssen & Visser, 2005). Samuti võivad sellised inimesed liialdatud tööepühendumise tõttu endast kogu jõuvaru välja pigistada (Jürisoo, 2004). Läbipõlemine tabab sageli ka nooremaid inimesi, mis võib olla seotud sellega, et läbipõlemine on pöördvõrdelises sõltuvuses professionaalsete kogemustega (Jürisoo, 2004). Üks seletusi on, et vähese töökogemusega inimesed panustavad tööga kohanemisele palju energiat ning võivad sellega seoses kogeda intensiivset stressi (Antoniou et al., 2013).

Tuginedes eelnevatele uuringutele, kirjutavad Maslach jt (2001), et madalama vastupanuvõimega inimestel on kõrgemad stressinäitajad. Läbipõlemine on kõrgem nende inimeste seas, kes usuvad, et teised kontrollivad nende elu, kui neid kellel on sisemine kontrollkese. Samuti neurootilisus on seotud läbipõlemisega. Neurootilised inimesed on ebastabiilsed ja alati psühholoogilisele stressile. Kurnatuse dimensioon näib olevat seotud inimestega, kes on pingelised võistlejad, kannatamatud, saavutusele orienteeritud, agressiivsed ja liikuvad, moonutatud ajatajuga ja kiirustavad. Kūūnilisus võib tabada inimesi, kes on tundliku loomuga ning seetõttu altimad läbipõlemisele, kui näiteks mõtlikud tüübid (Maslach et al., 2001).

Lisaks on läbipõlemisprotsessis soodustavana tegurina välja toodud muuhulgas pidev suutmatus eemalduda oma tööst ning vähenenud tegevused väljaspool oma tööd (Veldhoven & van Daalen, 2009)

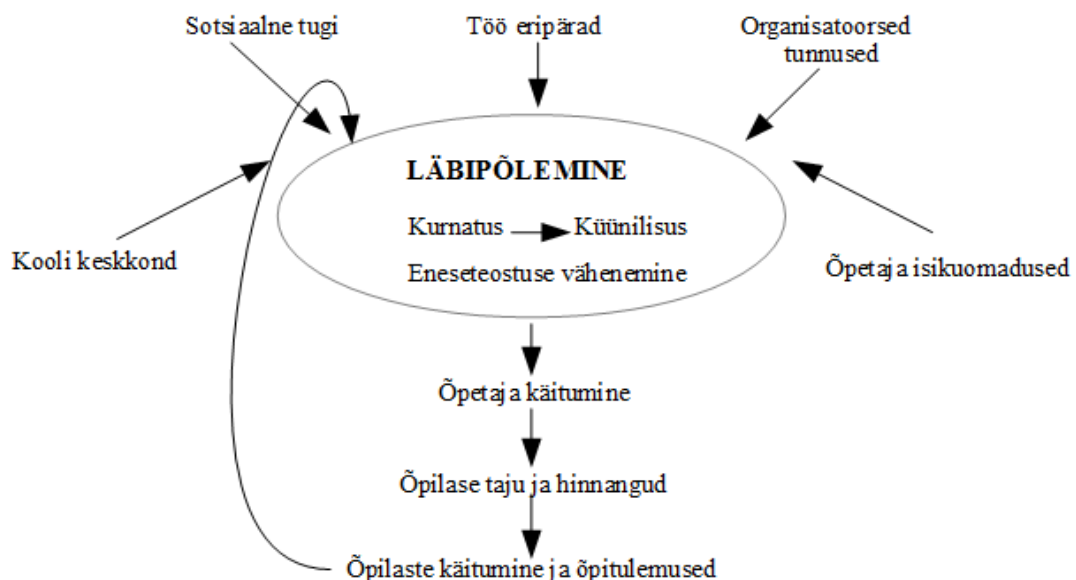
Kuigi läbipõlemine ja stress on omavahel seotud, on oluline neid eristada. Üldjuhul on stress lühiajaline, samas kui stressorid kuhjuvad, võivad need viia läbipõlemiseni. Stress ise ei ole veel läbipõlemine. Stress ei ole alati negatiivse alatooniga. Lühiajaline stress võib isegi motiveeriv olla, aga just pikaajaline stress võib tekitada psüühilisi ja emotsionaalseid probleeme (Meyer 2010). Mõõdukat närvipinget tööl peetakse isegi isegi soovitavaks, kuna see mõjub mobiliseerivalt. Närvipinge aga ei tähenda alati kõrgeenenud stressi töökohal (Elenurm, Kasmel, Kidron, Rūūitel, Teiverlaur & Traat, 1997). Ülemäärane stressi tase seevastu põhjustab vaimseid ja kehalisi tervisehäireid (Eesti Entsoklūūpedia).

1.2. Õpetaja amet ja läbipõlemine

1.2.1 Õpetaja elukutsega seotud läbipõlemise riskid.

Läbipõlemine on tunnustatud oluliseks stressiga seotud probleemiks inimeste jaoks, kes töötavad suhtlemisele orienteeritud erialadel. Eriti nendel aladel, kus suhtlemine on kesksel kohal ja töö iseloom on väga emotsionaalne. Õpetaja on õpilastega tihedates suhetes, lisaks on õpetamise eripära selles, et enamasti tegeletakse klassis kõigi õpilastega samal ajal, erinevalt teistest sotsiaalsetest erialadest, kus suhtlemine on individuaalsem. Inimestevahelisel suhtlemisel on tähtis roll läbipõlemise protsessis, seega koolis on oluline suhtemise kvaliteet nii õpetajate endi kui ka õpilaste ja õpetajate vahel. Sellest sõltub kui palju õpetaja saab oma eesmärgi täita ja väärtusi kujundada ning see mõjutab oluliselt õpilaste õpitulemusi (Maslach & Leiter, 1999). Pikemaajalised negatiivsed suhted võivad olla otseseks läbipõlemise põhjuseks (Meyer, 2010)

Maslach-Leiteri mudel (joonis 2) aitab mõista läbipõlemise mõju õpetamise protsessile ja peamisi põhjuslikke tegureid. Selle järgi mängivad läbipõlemisprotsessis suurt rolli kooli keskkond, sotsiaalne tugi (õigemini selle puudumine), töö eripärad, organisatoorsed tunnused ja õpetaja isikuomadused. Kontekst, milles õpetamine aset leiab on oluline läbipõlemist mõjutav faktor. See sisaldab nii klassiruumi kui kogu kooli, samuti ka teisi inimesi ja üldsuundi, mis mõjutavad selles keskkonnas õpetajate tööd (Maslach & Leiter, 1999).



Joonis 2. Õpetajate läbipõlemise mudel (Maslach & Leiter 1999, lk 297)

Läbipõlemise esmase sümptomina ilmneb emotsionaalne kurnatus, mis omakorda mõjutab küünilisuse tõusu, samal ajal kui isiklik eneseteostus väheneb (Maslach & Leiter 1999). Gold ja Roth (2003) kirjeldavad läbipõlemise protsessi õpetajate kontekstis selliselt, et esmalt saabub pettumus ja negatiivsed tunded, mis viivad rahulolematuseni, kuna inimese vajadused on rahuldamata, tekib lootusetuse tunne. Seejärel ilmnevad mitmed füüsilised tervisehädad ning järgneb üldine apaatia, süveneb inimestest võõrdumine ja küüniline suhtumine teistesse inimestesse, hoolivus teiste suhtes langeb, mis võib olla põhjustatud ise läbikogetud negatiivsusest. See kõik viib pettumuse ja täieliku allaandmistundeni, teisisõnu läbipõlemiseni.

Õpetajate läbipõlemise ilmingud ja õpilaste käitumine on omavahelises vastastikusises seoses, õpetaja läbipõlemine mõjutab tõenäoliselt õpilase õppimist ja õpitulemusi (Maslach & Leiter, 1999; Meyer, 2010). Õpilased tunnevad ennast vähem efektiivsetena ning õppijatena vähem kompetentsetena. Nad tunnevad vähem sisemist motivatsiooni, mis võib omakorda mõjutada nende õppimise sügavust. Õpilaste initsiatiiv ja loovus on samuti pöördvõrdelises sõltuvuses õpetajate läbipõlemisega. Õpilaste käitumine omakorda mõjutab õpetajate läbipõlemisprotsessi (Maslach & Leiter, 1999).

Toetudes erinevatele uuringutele, väidavad ka Gold ja Roth (2003), (nii nagu õpetajate läbipõlemise mudelis joonisel 2), et sotsiaalse toe puudumine suurendab läbipõlemise ohtu ning kirjutavad, et Pines'i, Aronsoni ja Kafry (1981) järgi sisaldab sotsiaalne tugi kuut tegevust. Kuulamist, professionaalset tuge, professionaalseid väljakutseid, emotsionaalset tuge, emotsionaalseid väljakutseid ning jagatud arusaamu ümbritsevast tegelikkusest. Jürisoo (2004) toob välja neli erinevat sotsiaalse toetuse viisi: emotsionaalne, praktiline, informatiivne ja toetus olukordade hindamisel (näiteks sotsiaalne tagasiside).

Peamisteks õpetajaid ohustavateks teguriteks on töökoormus, töökohustuste mitmekesisus, ajapuudus, klassi kooslus. Töökoormus on sageli määratlemata, palju on tunnivälisest tegevust ja õpetajad teevad tihti rohkem kui ilmtingimata vajalik (Meyer, 2010). Õpetajate töökoormuse olemus on õpetajatel erinev. See võib olla kvantitatiivne – suured klassid, palju õpilasi, suur kontakttundide arv. Teistel juhtudel võib see olla rohkem kvalitatiivse isloomuga – puudulikud akadeemilised oskused, konfliktide ärhoidmise nõue, õpilaste motiveerimise väljakutse klassiruumis (Maslach & Leiter, 1999). Tööalaste nõudmiste surve all valmistavad õpetajad tunde ette sageli lõunapausi ajal, peale tunde, nädalalõppudel ja puhkuse ajal (Meyer, 2010).

Klassiruumi, kui kooli keskkonna olulise osa korralduslikud tegurid, distsipliin, ülesande fookus, suhlemise struktuur ning õpilaste käitumistüübid on näitajad, mis mõjutavad klassiruumi õhustikku (Maslach & Leiter, 1999). Ühes klassis võivad olla erineva taustaga inimesed, kes vajavad erinevaid lähenemisviise. Õpetaja peab toime tulema väga erineva kontingendiga. Erikohtlemist vajavatele õpilastele ei ole alati võimalik spetsialiste palgata ja see koormus jääb õpetajate kanda, mis võib tõsta stressi taset ja viia läbipõlemiseni (Meyer, 2010).

Organisatsioonipoolse negatiivse mõju näitena saab tuua Jürisoo (2004) Marshmallow-organisatsiooni kirjeldust koolis, kus õpetaja roll on ebaselge ja laialdane, õpetaja on ülekoormatud, palk on väike, mõningates õpetajate oskuses täheldatakse ebapädevust, puudub vääriline tunnustus ja õpetaja tunneb ennast ebakindlalt.

Õpetaja ametile iseloomulik rolli ebaselgus on oluliselt seotud läbipõlemisega. Rolli ebaselgust iseloomustab vähene informatsioon õpetaja eesmärkide, vastutusala, õiguste ja kohustuste kohta (Gold & Roth, 2004). Õpetajad võivad saada oma töös erinevaid signaale erinevatest allikatest – kooli juhtkond, õpilased, lapsevanemad, ühiskond ning õpetajatel on ka omad prioriteedid ja eesmärgid, mis võivad omakorda ebaselgust tekitada (Maslach & Leiter, 1999). Selline ebaselgus võib paljudes õpetajates põhjustada pingeid ja neid heidutada. Et õpetaja saaks oma tegevusi parimal viisil läbi viia, peaks tema roll olema selgelt defineeritud (Gold & Roth, 2004).

Eestis, õpetajate läbipõlemisega seotud uuringute põhjal võib öelda, et suurt töökoormust peetakse oluliseks tööstressi tekitavaks probleemiks, sealhulgas töötamist õhtuti ja nädalavahetustel (Käesel, 2010; Soonvald, 2014; Toro, 2015; Ruus, 2014; Veerberk, 2014). Merisalu (2000) läbiviidud uuringust tuli välja, et vaatamata sellele, et suur osa õpetajatest teeb ületunde, ei peetud ülekoormust häirivaks teguriks, millest autor järeldab, et suurema koormusega töötamist stimuleerib kõrgem palk. Vaid nooremad õpetajad olid tundlikumad töö ülekoormuses osas. Probleemaatiliseks on peetud pingelisi suhteid juhtkonna ja kolleegidega, väheseid enesetäiendamisvõimalusi, (Merisalu, 2000; Lehtpuu, 2014), palgaküsimusi (Lehtpuu, 2014; Soonvald, 2014) ja oskuste, teadmiste puudulikkust (Merisalu, 2000; Soonvald 2014)

Uurimustest selgub ka, et ühiskonnapoolne toetus on vähene (Soonvald, 2014; Toro, 2015) samas kui ühiskonnapoolsed ootused õpetajatele on kõrged (Toro, 2015).

Toro (2015) läbiviidud uuringu järgi väljendub koolijuhtide arvates õpetajate läbipõlemine eelkõige keerulistes suhetes ja isiksuse muutustes ning esines suhtumist, et läbipõlemine on ainuüksi õpetaja kui üksikindiviidi probleem. Veerberk (2014) leidis aga, et

õpetajate läbipõlemine on seotud koolijuhhi juhtimisstiiliga ning osaliselt ka organisatsioonikultuuri tüübiga, mis tähendab, et orgaanilises organisatsioonikultuuris tajuvad õpetajad vähem läbipõlemist, mehaanilises (bürookraatlikus) organisatsioonikultuuris erinevusi läbipõlemise osas ei leitud. Lisaks kohanevad kõrge enesehinnangu ja enesetõhususe näitajatega õpetajad paremini stressiga ning ei põle nii kergesti läbi ja vastupidi (Käesel, 2010; Mugu, 2011)

1.2.2 Tantsuõpetaja töö eripärad.

Tantsuspetsialisti kutsestandardis on enamlevinud ametinimetuste hulgas välja toodud ringijuht, tantsuõpetaja, ballettmeister, kunstiline juht, loominguline juht, koreograaf, tantsuringi juhendaja, huviringi juht, liikumisjuht (Tantsuspetsialisti kutsestandard). Kuigi tantsuõpetaja on ametinimetusena eraldi välja toodud, tegelevad tantsuõpetamisega sisuliselt ka ringijuht, tantsuringi juhendaja, huviringi juht ja liikumisjuht. Kutsestandardi järgi on tantsuspetsialist loovisik, kes on tantsijate ja/või tantsuvaldkonnas osalevate isikute juhendaja. Valmistab ette ja viib läbi treeningtunde ja/või lavastusproove. Töö tulem on tantsukollektiivi esinemine ja/või (tantsu)lavastus. Lisaks tantsualastele teadmiste ja oskuste eeldab tantsuspetsialisti töö metoodilisi, pedagoogilisi ja psühholoogilisi teadmisi. Tantsuspetsialist töötab nii iseseisvalt kui meeskonnas. Töö eeldab aktiivset suhtlust tantsijatega, lavastusmeeskonnaga ja tööandja(te)ga. Vastutab oma konkreetsete tööülesannete tulemusliku täitmise ning lavastusliku terviku kunstilise taseme eest (Tantsuspetsialisti kutsestandard).

Õpilaste eneseteadlikkus on tänapäeval suurenenud ja sellega peab arvestama ka tantsuõpetaja, tänu kättesaadavale massimeediale on õpilased palju näinud ja neil on seoses sellega omad huvid ja soovid. Tantsuõpetaja peab arvestama kogu isiksuse arenguprotsessiga ning olema avatud. Tantsuõpetaja on tänapäeval pigem teadlik suunaja erinevate võimaluste maailmas, mitte ainult tantsusammude õpetaja (Sööt & Viskus, 2013).

Tänapäeva tantsuõpetajad peavad valdama ja rakendama õppimise ja lapse arengu teooriaid, pedagoogilisi teadmisi ja klassi juhtimise strateegiaid, mida õpetajad peavad lisaks tantsu sisule samuti tundma (Gilbert, 2005 viidatud Sööt & Viskus).

Sööt (2010) uuris algajate tantsuõpetajate refleksioone, kus algajad õpetajad tõid õpetamiskogemusest saadud põhimõtetena välja, et tantsuõpetaja peaks õpetama tantsutehnikat ja loovust kõrvuti, oluline on et mängulisuse kõrval säiliks ka tantsutehniline pool, tehnika ja vormi kõrval peab märkama ka tunnetuslikku ja kogemuslikku poolt, tantsutehnika kõrval peab õpetama ka tantsu vaatama ja analüüsima. Oma missioonina nägid selles uuringus noored tantsuõpetajad olla hea ja vastutustundlik pedagoog, arendada laste

üldist silmaringi ja loovust, õpetada lapsi tantsu armastama, õpetada tantsu kaudu õpilasi üksteist aksepteerima, et õpilased saaksid tantsutundidest hea enesetunde.

Soomes töötavad paljud tantsuõpetajad kuuel päeval nädalas paljudes erinevates koolides ja nende tööpäevad on killustatud. Liikumisele ühest kohast teise kulub palju aega ja lisaks õpetamisele tuleb teha palju lisatöid, enamasti tasuta. Tantsuõpetaja maksab oma töökulud ja töötamiseks vajalikud vahendid ise. Töölepingud on tihti ajutised ning tantsuõpetajad teevad tantsuga mitteseotud töid, et kindlustada oma äraelamine (Ollitervo, 2008).

Läbipõlemiseni jõuavad tantsuõpetajad, kes on kõrgelt motiveeritud, ülesooritajad ja seavad endale kõrgeid nõudmisi. Pingelistel perioodidel võivad nad kaotada tasakaalu füüsilise aktiivsuse ja puhkuse vahel, ei võeta endale aega, et keha saaks taastuda. Tantsuvaldkonna läbipõlemise juured võivad peituda selles, et oma tantsuõpingute ajal on neid õpetatud hakkama saama ülekoormuse ja pingega, sealjuures kaeblemata (Rist, 2006).

1.3. Läbipõlemise ennetamine

1.3.1 Organisatsioonipoolsed ennetustegevused.

Tööstressi leevendamisel on suure tähtsusega organisatsioonitasandi abinõud, mille eesmärgiks on vähendada tööstressi põhjustavate tegurite mõju töökeskkonnas. See tähendab ühtlasi töörahulolu, motiveerituse ja tulemuslikkuse mõjutamist (Elenurm, 2015).

Organisatsiooni olulisteks struktuurilisteks elementideks on näiteks eesmärk, reeglid ja rollid. Liiga tugev struktuur võib tekitada ebasoodsa olukorra ja liiga lõtv struktuur omakorda ängistust ja pikemaajaliselt ka läbipõlemist, seega peaks organisatsioon liikuma optimaalse struktuuri loomise suunas, et vältida inimeste läbipõlemist (Jürisoo, 2004).

Inimesel peaks olema töökohal piisavalt vabadust ja valikuvõimalusi oma töö korraldamisel, ise oma tööpäeva planeerimine oma äranägemise järgi on tema tervise seisukohalt väga oluline. Kaasamine on eelduseks vaimselt tervele töökeskkonnale. Töötaja jaoks saab tööandja pakkuda koolitusi tööalase pädevuse arendamiseks (Elenurm, 2015). Orgaanilisele organisatsioonikultuurile omases koolis tajuvad õpetajad vähem tööga seotud läbipõlemist. Ka töökoormuse vähendamine aitaks õpetajatel paremini toime tulla tööga seotud läbipõlemisega (Veerberk, 2014). Soonvaldi (2014) uurimuses tegid õpetajad ettepanekuid läbipõlemise ennetamiseks, millest ülekaalus olid stressi vältimine või vähendamine, koolis vajalike õppevahendite olemasolu, suurem ühiskonna ja koolipoolne toetus, tööle vääriline palk, tööülesannete selgitamine ja vähendamine ja õpetajate enesele

väiksemate nõudmiste esitamine. Läbipõlemist koolis saab ennetada, kui õpetajat nõustada ja toetada nii, et tal oleks ressursi efektiivselt tegutseda (Käesel, 2010)

Positiivse õhkkonnaga koolis, kus on sotsiaalne tugi olemas, saavad õpetajad omavahel muresid jagades ja üksteisele nõu andes leida probleemidele lahendusi või kolleegide tegevuse tulemusel vähendada stressiallikaid (Kuriacou, 2001). Stepanova (2015) läbiviidud tegevusuuringu käigus osalesid õpetajad neile mõeldud koolisiseses tugiprogrammis, kus nad said üksteiselt emotsionaalset ja sotsiaalset tuge, praktilist nõu ning leiti aega üksteist ära kuulata ning programmis osalemine vähendas nende sõnul läbipõlemisohtu. Tugigrupi tähtsust läbipõlemise ennetamisel on täheldatud ka teistes uuringutes (van Dierendonck et al., 2005), kus isiksusele psühholoogilist tuge pakkuvast läbipõlemise ennetamise programmis osalenud töötajad täheldasid kurnatuse ja negatiivsete emotsioonide vähenemist ja professionaalse tõhususe, rõõmu, emotsioonide ja eesmärkide selguse ning eneseületuse tõusu, millest võib järeldada et toetusprogrammid võivad aidata vähendada läbipõlemist.

Terve õhkkonnaga kooli iseloomustab hea kommunikatsioon töötajate vahel ja tugev kollegiaalsuse tunne, kus juhtkonna otsused baseeruvad arutlustel, peamised väärtused ja standardid on kehtestatud töötajate ühisel kokkuleppel, töötajate rollid ja ootused neile on selgelt sõnastatud ning õpetajad saavad piisavalt positiivset tagasisidet ja tunnustust. Sellises koolis on heal tasemel ressursid ja vahendid toetamaks õpetajat, probleemide lahendamiseks on olemas tugi, bürokraatia ja paberimajandus on viidud miinimumini, lisakohustused on sobitatud õpetajate oskustega ja kokkuvõttes on koolimaja keskkond selline, kus on hea töötada (Kuriacou, 2001).

1.3.2 Üksikisiku võimalused läbipõlemist ennetada

Kuriacou (2001) rõhutab, et iga õpetaja on unikaalne ja see kuidas ta stressi tajub sõltub tema isiksuse, väärtuste ja olukordade vahelisest mõjust. Individuaalseid toimetulekutehnikaid on tema sõnul kahte tüüpi, otsese tegevuse tehnikad ja olukorra leevendamise tehnikad. Otsesed tegevused keskenduvad probleemi lahendamisele. Õpetajad saavad läbipõlemise ennetamiseks näiteks oma tööd efektiivsemaks muuta ja oma teadmisi ning oskusi täiendada. Leevendavad tehnikad ei tegele otseselt stressiallikaga, aga püüavad leevendada probleemide poolt tekitatud emotsioone. Need tehnikad võivad olla nii vaimsed kui füüsilised. Vaimsed aitavad olukorda analüüsida, füüsilised aitavad lõdvestuda ja pingeid maandada (Kyriacou, 2001). Positiivne lähenemine probleemile, tegevuste planeerimise strateegiad ja tööalaste probleemide lahendamine soodustab kõrget eneseteostuse taset, samas

probleemi eitamine ilma olukorda muutmata ei lase toime tulla teguritega, mis kurnatust ja küünilisust soodustavad (Antoniou et al., 2013).

Inimese eneseteadlikkusel on suur mõju läbipõlemise ennetamisele. Kuna eneseteadlikkus on seotud emotsionaalse kurnatusega ja see omakorda on läbipõlemise esmaseid tunnuseid, siis olles teadlik oma emotsionaalse kurnatuse tasemest ning osates seda ka vajadusel reguleerida, saab läbipõlemise ohuga toime tulla (Hango, 2006). Negatiivseid töö- ja organisatsiooniolusid leevendavad teatud puhvrid, mille hulka kuuluvadki enesekontroll (võimalus korraldada ise oma tööd), sotsiaalne toetus, töö ja tasu omavaheline tasakaalustatus ja puhkus. Tänu nendele puhvritele on inimesele esitatavate nõudmistega kergem toime tulla (Jürisoo, 2004).

Stressi ja läbipõlemise vältimiseks on mõned inimesed võimelised looma kaitsemehhanisme. Stressi puhul räägitakse karastusest, mis vähendab vastuvõtlikkust stressile, seda võib nimetada ka stressitaluvuseks. Uurimused on näidanud, et karastatud inimesi ei taba läbipõlemine nii sageli kui neid, kellel seda omadust/võimekust pole (Elenurm et al., 1997; Jürisoo, 2004). Karastatus hõlmab kolme omadust, milledeks on valmisolek võtta keerukaid ja raskeid sündmusi võimalusena end proovile panna, sügav kaasahaaratus tegevusest, mille taustaks on veendumus oma tegutsemise tähtsuses ning tunne, et kontrollitakse ise olukorda/kontrollitunne, mida toetab usk, et ettevõetud tegevus viib teatud kindla tulemuseni (Elenurm et al., 1997).

Heaks läbipõlemise ennetamise viisiks on (kollegiaalne) suhtlemine, eriti kui inimest vaevab mõni mure. Rääkimine aitab probleeme paremini mõista ja ka teiste arvamusi kuulda, võib leida lahendusi, mille ise võib olla ei tule (Elenurm, 2015).

Jürisoo (2014) pakub välja teisigi lihtsaid individuaalseid toimetuleku viise, nagu näiteks leida võimalus elada oma eraelu, ehk leida tasakaal töö, perekonna ja isikliku vaba aja vahel. Ka Veldhoven ja van Daalen (2009) ütlevad, et ei tohiks elada ainult tööle ja hea on teha vahel midagi täiesti erinevat oma igapäevatööst, töömõtetest eemaldumine mõjutab positiivselt pingutuse ja taastumise vahelist tasakaalu.

Et tööga toime tulla, peab inimesel olema saavutatud vähemalt minimaalne taastumise tase, mis saadakse piisava une ja puhkamise abil. Öösel peaks magama vähemalt kuus kuni kaheksa tundi, nädalavahetustel peaks olema umbes 30 tundi töövaba aega ja peale pikema pingelisi tööperioode vajab inimene ka pikemat rahulikku taastumisperioodi (Jürisoo, 2004). Taastumisvõimaluste puudumine võib viia emotsionaalse kurnatuseni, mis on otseselt seotud läbipõlemisega (Veldhoven & van Daalen, 2009). Tervislikult ja tasakaalustatud toitudes,

igapäevaselt liikudes, korralikult magades saab tagada endale parema vaimse tervise ja niimoodi vähendada läbipõlemise riski (Elenurm, 2015).

Seega saab inimene saab ise päris palju enda hoidmiseks ja läbipõlemise ennetamiseks ära teha, leides võimalusi emotsionaalseks ja füüsiliseks taastumiseks (Jürisoo, 2004; Elenurm, 2015), leides probleemidele lahendusi (Antoniou et al., 2013; Kyriacou, 2001). Inimesel on tööga toimetulekuks kasutada sellised ressursid nagu korrektne enesehinnang, tööoskused, haridus ja kompetentsus, armastus oma töö vastu ja tervislik eluviis Jürisoo (2004). Osadel inimestel on välja kujunenud kõrge stressitaluvus, teised aga saavad kasutada erinevaid individuaalseid oskusi ja toimetulekumehhanisme (Jürisoo, 2004).

Maslach ja Leiter (1997) peavad parimaks läbipõlemise vältimise viisiks tööga sügava ja lähedase suhte propageerimist. Kui läbipõlemiseni võivad viia kuus ebakõla inimese ja tema töö vahel, siis harmoonia loomisel inimese ja töö vahel on need ebakõlad lähtekohaks jõudmaks läbipõlemisest pühendumiseni. Liiga suurele töökoormusele vastukaaluks on töökoormuse vähendamine; kontrolli puudumisel oma töö üle aitab töötaja valikuvabaduse ja kontrollitunde suurendamine; saamata jäänud tunnustuse puhul tuleks pöörata tähelepanu, et inimene leiaks piisavalt tunnustust ja tasu; kogukonna lagunemise vastukaaluks on kogukonna tunnetuse otsimine ja selle tekkimise toetamine; tajutud õigluse puudumise vastukaaluks on seadusi järgiva ja üldise õiglase ning töötajaid austava töökeskkonna olemasolu; vastuolulisi väärtusi tasakaalustab töötaja jaoks tähendusrikas ja oma töö väärtuse tajumine. Harmoonia loomine inimese ja töö vahel peaks loodama sellisel moel, mis viib muutusteni nii organisatsioonis kui inimeses endas (Maslach & Leiter, 2007).

Uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada, milliste läbipõlemist soodustavate teguritega on tantsuõpetajad oma töös kokku puutunud ning millised on nende toimetuleku- ja ennetamisviisid läbipõlemisega seoses. Esmärgi täitmiseks on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

1. Milliste läbipõlemist põhjustavate teguritega on tantsuõpetajad oma töös kokku puutunud ?
2. Milles väljendub tantsuõpetajate arvates läbipõlemine?
3. Kuidas tantsuõpetajad kirjeldavad läbipõlemisega toimetuleku ja ennetamise mehhanisme?

2. Metoodika

Käsiolevas uurimistöös kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit. Uurimistöös püstitatud uurimisküsimused keskenduvad tantsuõpetajate kogemustele ja arvamustele. Kvalitatiivsete uurimisviiside eesmärgiks on mõista inimeste kogemusi, hoiakuid, arusaamisi ja tõlgendusi antud teemasse (Brikci, & Green, 2007; Laherand, 2008) millest tulenevalt osutus kvalitatiivne uurimisviis kõige kohasemaks antud uurimuse läbiviimiseks.

2.1 Valim

Uurimustöös kasutati eesmärgipärast valimit, mille puhul valib liikmed valimisse uurija, põhinedes oma teadmistele, kogemustele ja eriteadmistele mõne grupi kohta (Õunapuu, 2012). Peamisteks valikukriteeriumiteks olid töötamine tantsuõpetajana ja vähemalt kahe aastane töökogemus ning õpetajana töötamine täiskoormusega, mis oli eelduseks, et uuritavatel on piisavalt kogemusi antud uurimisteema kontekstis. Lisakriteeriumiteks seati, et uuritavate hulgas oleks erinevas vanuses, erinevast soost ning erinevate tantsuvaldkondade esindajaid. Valimi moodustamiseks kasutati isiklikke kontakte ja uuritavad kutsuti osalema suheldes inimestega otse (üks uuritav kutsuti uuringus osalema e-maili teel).

Uurimustöö valimi moodustasid kuus tantsuõpetajat, kes töötasid või olid töötanud Eesti erinevates tantsukoolides, -klubides ja -studiotes. Kaks neist olid mehed ja neli naised. Uuritavate vanus jäi vahemikku 25 – 51 ning nende töökogemus vahemikku 2 – 31 aastat. Kahel õpetajal oli erialane rakenduslik kõrgharidus, kahel õpetajal erialane bakalaureus, ühel neist oli see omandatud välismaal, üks õpetaja oli bakalaureuse kraad kehakultuuris ja ühel õpetajal akadeemiline erialane haridus puudus. Žanriliselt olid esindatud rahvatants, showtants, loovtants, kaasaegne ja moderntants. Kolm tantsuõpetajat töötasid ainult õpetajana erinevates asutustes, kolmel neist oli juhtida/vedada oma tantsukool lisaks õpetamisele. Uurimuses osalenute taustaandmed on välja toodud tabelis nr 1, anonüümsuse tagamiseks on nende nimed asendatud tunnustega.

Tabel 1. *Tantsuõpetajate taustaandmed*

Tantsuõpetaja	Vanus	Sugu	Tööstaaž
TÕ1	26	N	2 aastat
TÕ2	36	M	13 aastat
TÕ3	32	M	14 aastat
TÕ4	25	N	6 aastat
TÕ5	33	N	19 aastat
TÕ6	51	N	31 aastat

2.2 Andmete kogumine

Andmekogumise meetodiks oli poolstruktureeritud intervjuu, selle eeliseks on paindlikkus ja võimalus intervjuu ajal vastavalt olukorrale reageerida (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005; Laherand, 2008). Kasutati varem koostatud intervjuukava, samas oli intervjuu läbiviimisel võimalus muuta küsimuste järjekorda ja küsida täpsustavaid küsimusi (Lepik et al., 2014). Intervjuu kava koostamisel tugineti töö eesmärgile, uurimisküsimustele ja teoreetilisele materjalile (Jürisoo 2004; Maslach & Leiter 2007).

Intervjuu kava koosnes 17 põhiküsimusest, mis jagunesid kahte teemaplokki: läbipõlemist soodustavad tegurid ja läbipõlemise ennetamine. Põhiküsimuste juurde lisati täiendavaid küsimusi, mida vajadusel intervjuu läbiviimisel küsida. Lisaks olid kavas ka taustaandmeid puudutavad küsimused.

Uurimuse usaldusväarsuse suurendamiseks viidi läbi prooviintervjuu, et selgitada välja küsimustiku kitsaskohad ning näha kas uurimisküsimustele saab vastused. Kuna pärast prooviintervjuud ei tehtud intervjuu kavas olulisi sisulisi muudatusi, siis kasutati töös ka prooviintervjuust saadud andmeid. Pisemaid korrekture tehti peale igat intervjuud, näiteks vahetati mõne küsimuse asukohta või muudeti küsimuse sõnastust selgemaks. Intervjuu küsimuste kava viimane versioon on esitatud lisa 1.

Andmeid koguti ajavahemikus oktoober 2015 – veebruar 2016. Koos prooviintervjuuga viidi läbi kuus intervjuud, uuritavatele sobival ajal ning neile tuttavas ja mugavas keskkonnas, et nad saaksid oma kogemusi esitada vabalt ja sundimatus õhkkonnas (Laherand, 2008). Kahel juhul nende töökohas, neljal juhul nende kodus. Intervjuude läbiviimiseks oli planeeritud 120 minutit. Lühim kestis 1 tund ja 31 minutit ja pikim 2 tundi ja 45 minutit. Intervjuu alguses paluti luba salvestamiseks, selgitati et uuritavate andmed ja

intervjuud ei kuulu konfidentsiaalsuse tagamiseks kolmandatele isikutele avalikustamisele ja tutvustati uurimuse teemat ja eesmärki. Intervjuude lõpus anti intervjuueeritavatele võimaluse ise midagi lisada või täpsustada. Intervjuud salvestastati otse arvutisse arvutisese helisalvestus programmiga. Intervjuude läbiviimisel tehti lisaks salvestamisele ka kirjalikke märkmeid. Intervjuueeritavatele pakuti võimalust saata omi mõtteid peale intervjueerimist e-maili teel, mida üks inimene ka tegi.

2.3 Andmete analüüs

Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi, mida on soovitatud kasutada siis, kui uuritavast nähtusest ei ole piisavalt eelteadmisi või kui see teadmine on killustunud (Elo & Kyngäs, 2008).

Andmete töötlemist alustati intervjuude täies mahus transkribeerimisega, kasutades programmi *VoiceWalker 2.0*. Transkriptsioonid kirjutati üles täpselt nii, nagu suulises kõnes oli. Ühe intervjuu transkribeerimiseks kulus keskestlābi 13 tundi. Lühim transkribeeritud intervjuu oli 23 ja pikim 31 lehekülge, kokku oli transkribeeritud teksti 159 lehekülge. Uurimuses osalejate anonüümsuse tagamiseks asendati transkribeerimise viimases etapis konkreetset nimesid ja nimetused tähealiste tunnustega. Samaaegselt transkribeerimisega tehti ka märkmeid tekkinud mõtete ja tähelepanekute kohta uurimispäevikusse. Märkmeid lisati kogu uurimistööga tegelemise perioodil, alates intervjuude läbiviimisest kuni kodeerimise ja tulemuste analüüsi ning aruteluosani välja. Laheranna (2008) sõnul aitab uurimispäeviku pidamine järeltundeni jõudmise protsessi läbipaistvana hoida ning näitab eelarvamuste vaba ja kriitilist suhtumist oma uurimistöösse.

Transkribeeritud intervjuud prinditi välja lugemiseks ja märkmete tegemiseks. Transkriptsioonide lugemine ja märkmete tegemine on andmeanalüüsi kõige esimene staadium. Siinkohal ei anta andmetest ülevaadet, vaid tehakse esialgsed märkmed. See on eriti kasulik paari esimese transkriptsiooni puhul, kus alles õpitakse andmeid tundma. (Brikci, & Green, 2007)

Seejärel alustati andmete avatud kodeerimisega, mille käigus tuletatakse koodid otse tekstist selle aktiivse lugemise abil (Elo & Kyngäs, 2008). Kodeerimiseks valiti tähenduslikud üksused, milleks Elo ja Kyngäse (2008) järgi on omavahel sisuliselt seotud laused, lõigud või lõiguosad, mis lähtuvalt uurimisküsimustest omavad terviklikku mõtet. Tähenduslikud üksused märgistati sisust tulenevate koodidega, korduvad tähenduslikud üksused märgistati juba olmasolevate koodidega. Andmete töötlemiseks kasutati *QCAmap*

andmetöötluskeskkonda, kuhu sisestati kolm uurimisküsimust ning laeti üles uurimismaterjal, mis oli eelnevalt salvestatud .txt formaati.

Uurimuse usalduväärsuse suurendamiseks leitakse Masso (2011) sõnul kodeerija sisene kooskõla sama inimese sama materjali teisel ajamomendil kodeerimisega ning kodeerijate vaheline kooskõla kahe või enama inimese sama materjali kodeerimisel. Seda ka tehti ning korduva kodeerimise käigus sõnastati koode ümber, tõsteti sarnase sisuga koode kokku ja eemaldati mõned ebaolulist mõtet sisaldavad koodid. Kaaskodeerija kodeeris ühe intervjuu täies mahus, kodeerimise järel võrreldi tekkinud koode, koodid kattusid keskeltläbi 80 protsendi ulatuses, erinevuste üle arutleti kuni üksmeele saavutamiseni.

Kvalitatiivse sisuanalüüsi järgmises etapis jagati andmetöötlusprogrammis sarnased koodid alakategooriatesse. Kategooria on uurija loodud nn koodiperekond, millesse koondatakse sarnased koodid. Kategooriad võivad olla sarnaselt koodidega sõnastatud kas üldistatult, kuid suhteliselt tekstilähedaselt, või kontseptuaalselt. (Kalmus, Masso, Linno, 2015). Koodidest alakategooriate moodustamise näide on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Koodidest alakategooria moodustamine

Koodid	Alakategooria
erinevad tökohad samal ajal töö ei ole samas kohas töö nädalavahetustel lisatöö ajaliselt suur töömaht palju erinevaid tökohustusi puhkepäevi pole	töökoormusega seotud tegurid

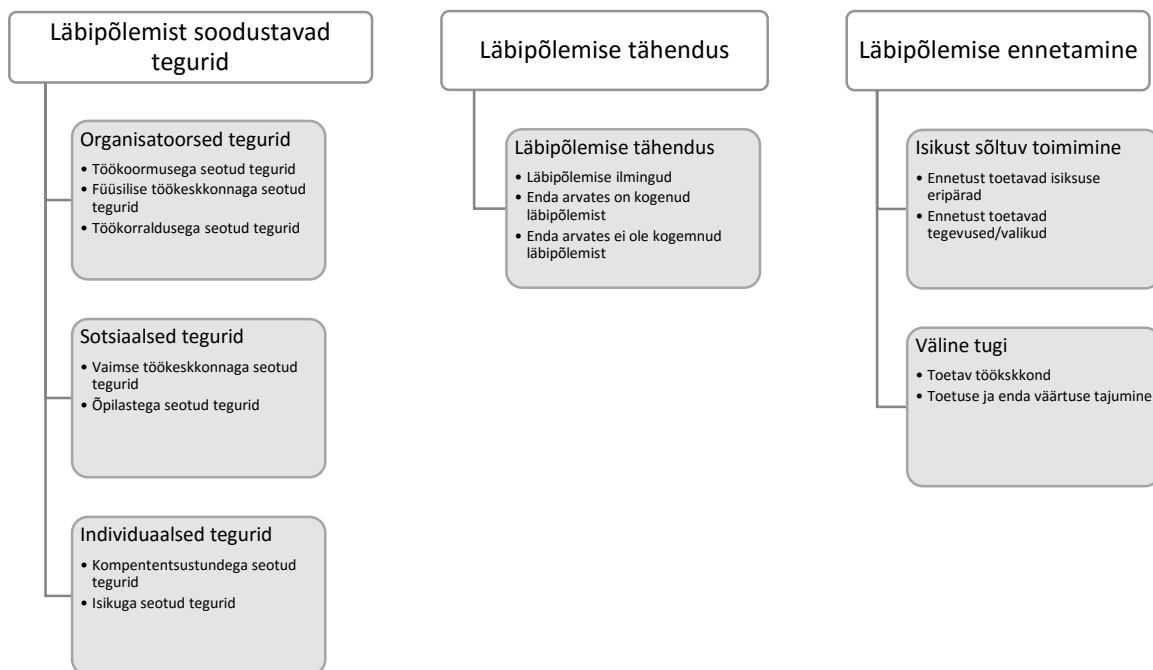
Alakategooriatest moodustati kuus kategooriat, millest moodustati kolm peakategooriat, mis olid seotud töös püstitatud uurimisküsimustega. Alakategooriatest kategooriate moodustamise näide on esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Alakategooriatest kategooriate moodustamine.

Alakategooriad	Kategooria
töökoormusega seotud tegurid füüsilise töökeskkonnaga seotud tegurid töökorraldusega seotud tegurid	Organisatoorsed tegurid

Kategooriate tervikjaotus on näidatud joonisel 2.

Koode ja kategooriaid on võimalik üle vaadata ja lisada ka analüüsi käigus. Ka analüüsiühik ei tarvitse olla üheselt määratletud ning võib vajadusel analüüsi käigus muutuda (Kalmus et al., 2015). Kvalitatiivset uuringut iseloomustabki ringi- või spiraalikujulisus (vs lineaarne mudel kvant. analüüsis). Spiraalne uurimisviis lubab mistahes etapist uuesti varasemate juurde tagasi pöörduda, mis tähendab täiuslikuma tasemele viimistlemist, ühtegi etappi ei jäeta lõplikult seljataha (Õunapuu, 2014). Seda iseloomustab paindlikkus, erinevate uuringuetappide segunemine ning korduv tagasipöördumine juba läbitud etappide juurde (Laherand, 2008, Masso, 2011). Antud uurimistöös on seda ka tehtud, mis tähendab, et eri tööetapid – andmete kogumine, analüüs ja tulemustest kirjutamine toimusid üheaegselt.



Joonis 2. Kategooriate jaotus.

3. Tulemused

Uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada, milliste läbipõlemist soodustavate teguritega on tantsuõpetajad oma töös kokku puutunud ning millised on nende toimetuleku- ja ennetamisviisid läbipõlemisega seoses. Esmärki täitmiseks on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

1. Milliste läbipõlemist põhjustavate teguritega on tantsuõpetajad oma töös kokku puutunud?

2. Milles väljendub tantsuõpetajate arvates läbipõlemine?
3. Kuidas tantsuõpetajad kirjeldavad läbipõlemisega toimetuleku ja ennetamise mehhanisme?

Tulemused esitatakse kvalitatiivse sisuanalüüsi käigus moodustatud kategooriate kaupa ning tulemuste ilmestamiseks kasutatakse tsitaade intervjuudest.

3.1 Tantsuõpetajate läbipõlemist soodustavad tegurid

3.1.1 Organisatoorsed läbipõlemise ohtu suurendavad tegurid.

Tantsuõpetajate intervjuudest selgus, et nende hinnangul suurimat ohtu läbipõlemisele kujutavad endast töökoormusega seotud tegurid. Erinevaid koormusest põhjustatud probleeme tõid välja kõik uurimuses osalenud tantsuõpetajad.

Kõik vastajad tõid välja, et on töötanud või töötavad mitmes erinevas töökohas samal ajal, vähemalt kahes, enamasti kolmes või rohkemas kohas. Olukorra keerukus ilmnes ka selles, et need töökohad olid erinevates asukohtades ja mitte ainult ühe linna piires vaid ka erinevates linnades ning mõnikord oli erinevates paikades vaja tunde anda ühe tööpäeva jooksul. Ühe tantsuõpetaja sõnul pidi ta ühe päeva jooksul tundide andmiseks sõitma kahe maakonna vahet. Sellise töötamise kõige suuremaks probleemiks leiti olevat suur ajakulu ühest kohast teise jõudmisel ja lisapingeid tekitavaks asjaoluks peeti õigeaegset kohalejõudmist.

Intervjuudest selgus, et enamusel tantsuõpetajatest on ka ajaline töökoormus väga suur, 12 tunnised tööpäevad on tantsuõpetajate jaoks tavalised.

Sest see on meeletu töö, /.../ ühed päevad on mul 12 kontaktundi, esmaspäev ja kolmapäev, pluss sinna otsa neli viis tundi veel admistreerimist ja ülejäänud päevad on kaheksa tundi pluss admistreerimine juurde, kümme kaksteist tundi. Nädalavahetused ka, see ei ole lihtne...(TÕ6)

/.../ ikkagi hommikust täitsa õhtuni, et kui tavatööpäev on kaheksa tundi, siis minul kindlasti on see 12 tundi....11-12 tundi (TÕ3)

Lisaks tõid kõik uuritavad välja, et palju tööd on ka nädalavahetustel, seda siis esinemiste, võistluste ja lisatundide näol ning selgus, et mitmel tantsuõpetajal vabu päevi praktiliselt ei ole. Vaid üks õpetaja mainis vastupidiselt, et just tundide kokkusaamine on raske ning tema jaoks pingemomendiks. Kurnavaks ja väsitavaks peeti lisatöö ja paljude erinevate töökohustuste hulka. Esinemiskostüümide, erinevate korralduslike küsimuste ja paberimajandusega tegelemine olid enim nimetatud.

Omaette rühma tantsuõpetajate läbipõlemist soodustavate tegurite hulgas moodustasid füüsilise keskkonnaga seotud mõjud. Selles osas toodi ebamugavustena välja tantsutunniks

mittesobivaid ruume, samuti täheldati ruumide temperatuuri ja akustikaga seotud probleeme, mis peaaesjalikult mõjuvad õpetaja häälele.

Ühel juhul oli stressiallikaks see, et tantsutunnid toimusid üldhariduskooli ruumides ning õpetaja jaoks oli probleemiks tõsiasi, et tantsutund võidi iga hetk katkestada ja lõpetada.

Teisel juhul oli pingekohaks suur ja kola täis saal, mida õpetaja pidas laste jaoks ebaturvaliseks.

Suurte gruppidega töötamist oli samuti mõnel juhul kirjeldatud, kui tööd raskendavat tegurit. Valdavalt ei peetud mainitud ebamugavusi otseselt tööd häirivateks või oluliselt pingeid tekitavateks.

./.../ kütet ei olnud, pandi kaminasse siukesed suured tuled, kased ./.../ siis oligi niimoodi, et tund käis, olid leegid, mingisugune kehv valgustus oli ja kõik ukerdasid seal vana tamme siukese parketi peal. (TÕ2)

Läbipõlemise ohtu suurendavad tantsuõpetajate jaoks ka töökorraldusega seotud tegurid. Määratlemata töökohustused on tantsuõpetajate sõnul nende töös väga aktuaalne teema ja on kohati seotud töö tasustamisega, kuna töökohustused on määratlemata, siis tihti tehakse vabatahtlikku tööd. Sageli ei ole ka töölepingut ja kui on, siis ei ole seal täpselt ära määratletud, mida tantsuõpetaja tegema peab, mis nimelt kaasneb tunni andmisega. Ka projektimajandust ei peeta tantsuõpetajate hinnangul huvihariduses õigeks.

See ei ole üldse määratletud praegu. Kõik küsivad ainult, et palju sa tunnis, tantsutunnis teed. Aga tegelikult ei ole üldse räägitud sellest, et mis sinna juurde tuleb, et kui palju töötunde tuleb sellest. (TÕ1)

Kui sul on mingi kokku lepitud summa, kas siis ongi et kui palju seda lisatööd sinna juurde nagu on arvestatud, et see on nagu see puhas nagu selline muu füüsiline asi, et kui palju sa pead veel lisaks sellele tegema, et noh et ma arvan, et iga õpetaja arvestab niiikuinii, et seal lisaasju on, aga mingi hetk on see piir. (TÕ4)

Töö tasustamisega seotud probleemide juures oli peamiseks häirivaks teguriks töö ja tasu ebavõrdne tasakaal. Seda peeti omakorda suure töökoormuse üheks põhjuseks, kuna elamisväärse palga saamiseks peab palju tunde tegema. Lisaks toodi välja, et palka makstakse ainult kontakttundide eest, tundideks ettevalmistamine, esinemistel käimine ja lisaproovid jäävad enamasti tasustamata. Mõned õpetajat tajusid seda, et vabatahtlik töö ongi tööandja poolt vaadatuna tantsuõpetaja töö juures loomulik nähtus.

./.../ kui tulevadki need lisaasjad juurde ja kui need ei ole nagu tasustatud selles mõttes, et see on ikkagi minu vaba aeg, siis ta ikkagi paratamult kriibib (TÕ4)

Häirivaks peeti ka seda, et tundide vahele jäävad pikemad pausid või ühest kohast teise liikumine on tasustamata, näiteks sõites teise linna tööle andma ühte tundi, kulub ära pool päeva, aga palka saab ainult ühe tunni eest. Väikeste tunnitase tõttu töötatakse ka teisel

erialal, et töötades tantsuõpetajana oleks võimalik ära elada. Ühe intervjuu andnud tantsuõpetaja sõnul ongi ta tantsuõpetaja tööd teinud aastaid vabatahtlikuna.

Ma ise nagu hooman seda, ma olen seda kõike pidanud tegema niipalju tasuta. Kogu klubi juhtima, ma annan tunde, ma valmistan ette, ma kostümeerin, ma teen raamatupidamise, et hoida laste osavõtumakse madalal. (TÕ6)

Ühe probleemina toodi välja üksi töötamist, mis vähendab suhtemisvõimalust töökohas, probleemidest ei ole kellegagi rääkida ja ka niisama töökohal suhtelmisest tunti puudust. Mõningal määral tajuti ka juhtkonna poolset vähest toetust, näiteks toodi välja et töötingimuste parandamisega ei tegeleta ja töötajate täiendkoolitustest ei olda huvitatud. Tantsuõpetaja töö iseloomust tulenevad probleemid olid intervjueeritavate kirjelduste põhjal peamiselt perioodidega seotud, toodi välja, et jõulude ja kevade ajal jookseb väga palju asju kokku ning koormus ja pinge kasvavad liiga suureks.

Minu jaoks jah see kõige pingelisem asi, et mingi perioodi küsimus, et mingid perioodid on nagu hästi pingelised /.../ Aga kui nüüd tulevadki mingisugused jõuluüritused ja asjad ja on vaja teha nagu palju proove, lisaproove igasugused esinemised samal ajal on vaja õmmelda, et ma arvan lihtsalt see et see töökohustuste suurus nagu, et kui palju on neid nagu asju. (TÕ4)

3.1.2 Sotsiaalsed läbipõlemise ohtu suurendavad tegurid.

Sotsiaalse töökeskkonna kirjeldamise juures tõid need õpetajad, kes olid ka oma tantsukoolide, -klubide juhid/vedajad välja mõningasi kollektiiviseseid probleeme, näiteks tagarääkimist, õpetaja kollektiivi mittesobivust ja kommunikatsiooniprobleeme.

Tajuti tööandja survet õpetatava sisu osas, pidi õpetama asja, mis ei läinud õpetaja enda temaatikaga kokku. Ühe õpetaja meelest oli häiriv, kui tööandja piirab loovmõtlemist, pidades silmas ettekirjutuste tegemist inimese poolt, kes ei ole tantsu eirialal pädev.

Tagasisidest rääkides, tõid tantsuõpeajad välja, et puudust tuntakse nii õpilaste, lapsevanemate kui kolleegide poolsest tagasisidest. Mõnel juhul toodi välja, et on saadud ebaõiglast tagasisidet. Näiteks ruumide olme probleemide kohta, mille eest tantsuõpetaja ei pea vastutama ja negatiivne tagasiside lapsevanemalt, kes tegelikkuses ei ole õpetaja hinnangul tema tegemistega täielikult kursis. Ebaõiglase tagasiside all nimetati ka ebaprofessionaalset sekkumist, kus valdkonnas ebapädev inimene kritiseerib tunnis läbiviidavaid tegevusi.

.Ikka ootan tagasisidet rohkem kui saan, mul on pidev defitsiit (TÕ6) .

Tantsuõpetaja rolli ja valdkonna väärtustamise osas tajutakse seda, et tantsuõpetaja töö ei ole tõsiseltvõetav, pigem nagu hobi ja midagi kerget, et tantsuõpetaja ei ole „päris

õpetaja“. Toodi välja ka huvihariduse väärtustamise teemat laiemalt, leiti et see ei ole ühiskonnas kõlapinda leidnud. Leiti, et räägitakse õpetajatest ja nende palkadest, aga huvihariduses on palgad tantsuõpetajate sõnul olematud. Negatiivses võtmes toodi välja võrdlus treeneriametiga.

Vastuolu selle treeneriametiga ühiskonnas, et see tants on seal vahepeal, noh et meie eriti, et sa oled nagu sport ja oled nagu kunst ja siis nagu, kes sa siis nagu oled, et sa ei ole nii respektseeritud nagu päris õpetaja, nagu matemaatika õpetaja, samas sa ei ole nii tõsisetlvõetav töötaja, nagu on korvpalli treener (TÕ5)

Leiti ka seda, et tants kui liikumisvorm vajaks ühiskonnas rohkem väärtustamist. Näiteks toodi välja, et pidev tõestamine oma ala headuses ja kasulikkuses, kuna see ei ole noorte hulgas populaarne, ei ole olnud meeldiv kogemus.

Ebvõrdset kohtlemist tajutakse ka kitsamas plaanis, näiteks noorele ja hakkajale õpetajale antakse rohkem kohustusi, samas palk sellest ei muutu.

Vahest siis mingi hetk, nagu sa tunned, et sulle antakse lihtsalt niipalju rohkem kohustusi, aga sinu palganumber on võibolla teistega võrreldes väiksem või sama, aga samas teed topelt tööd, kuigi kõik olete ühe pulga peal. Kuna oled mingis seltskonnas tekitanud selle tunde, et ma saan hakkama ja mulle võibki rohkem anda, et siis ma arvan et seal ma tunnen küll seda ebaõiglust, et ma ise pean rohkem tegema. (TÕ4)

Ebavõrduse tajumise kohaks peeti ka seda, kui erakätes olev huvikool saab omavalitsuse toetust vähem, kui üldse, aga panustab rohkem omavalitsuse esindamise kohalikel üritustel osalemiste näol. Ühe suure lisapinge allikana toodi välja ka kui kohaliku omavalitsuse tugi puudub täiesti või tajutakse tantsuõpetaja tööle vastu töötamist.

Miks me ei ole veel huvikool, kuna meile ei antud isegi rendilepingut, et me võiks seda luua, sest me oleme konkurendid. Ja kui ma sain aru, et selle vallavalitsuse eluajal ma ei saagi seda iialgi, vat sellel hetkel mulle tundus, et see on peaga vastu seinä jooksmine. (TÕ6)

Lisaks toodi vaimse töökeskkonna pingekohana välja suhtlemist lastevanematega.

Esindatud olid kaks teineteise suhtes vastandlikku olukorda – õpetajate hinnangul on lapsevanemad kas liiga loiid ja apaatsed või vastupidiselt liiga aktiivsed. Näiteks ei huvita neid, mis nende lapsed teevad ja kas nad jõuavad esinema. Mõnel juhul sekkutakse õpetaja tegevustesse. Raskeks peeti suhtlemist vanematega, kellel puudub huvi või aeg oma lapsega tegelemiseks.

Milline nagu ülesanne mulle sugugi ei meeldi, aga millega ma no, ma ei pääse ei üle ümbert, sest siis ma lähen iseendaga konfiksi ja ma olen mures lapse pärast, on vanematega suhtlemine, selliste laste vanematega, kelle puudub nagu see taustatugi. (TÕ6)

Õpilastega seotud teguritena nimetati õpilaste motivatsiooniküsimusi, peamiseks häirivaks teguriks peeti seda kui õpilased poole õppeaasta pealt ära kaovad. Samuti toodi

raskusena välja, et enne tunniga alustamist peab õpilastes motivatsiooni äratama, sest muidu ei saa kohe tunni kallale asuda. Pingekehana toodi välja ka õpilaste puudumine.

Tantsutundides ei saa tihti plaanitud ellu viia, kui õpilased puuduvad.

Ja üks mure on ka siis see puudumine, et mina noh ideaalis, tuleks mõelda ennast kui materjaliõpetaja, siis mul on kahju kui kolmandik grupist on puudu, kui me mõtleme uut materjali, kui me õpime uusi elemente /.../ aga sa ei saa seda tundi praegu teha, et sul on nii palju puudujaid, see on nagu see mis mind natukene paneb pingesse. (TÕ2)

Tantsuõpetajate sõnul tuleb aegajalt ette probleeme teismelistega, näiteks tühiste asjade üle vaidlemist ja vahel on probleemiks ka suhtlemisraskused täiskasvanutega. Samuti on häirivaks õpilaste omavahelised suhtelmissprobleemid, mis segavad tunni läbiviimist. Nimetati ka liigset nutiseadmetes istumist enne ja pärast tundi. Õpilastega seoses toodi välja ka grupisiseseid probleeme, näiteks negatiivse mõjuga grupiliidri kujunemine, õpilase omavahelised sotsialiseerumisprobleemid – kes kellega grupis tahab tööd teha ja kes mitte. Üks õpetaja täheldas kollektiivse tegutsemise vähenemise tendentsi ja selgitas seda õpilaste vähenenud vastutustundega.

3.1.3 Individuaalsed läbipõlemise ohtu suurendavad tegurid

Kompetentsustunde tajumise osas tuli välja, et tantsuõpetajad on tajunud ebapädevust oma peadagoogilistes oskustes, pedagoogilist ebapädevust tajuti näiteks õpilaste erivajaduste ja distsipliiniprobleemidega toimetulekul.

Ma tundsin ennast ebakindlalt, et kui ma võtan endale lapsed, hakkam lapsi õpetama siis tegelikult lapsi õpetada ei või ei oska nendega toime tulla, aga ma ikka teed edasi ja punnitad ja proovid, aga ise ole endaga rahul. (TÕ1)

Noored õpetajad on tajunud ebakindlust endast vanemaid, omaealisi või veidi nooremaid õpetades. Toodi ka välja õpetaja ja õpilase vahelise piiri hägustumist, millega ei osata hästi toime tulla? Lisaks kirjeldati, et võetakse kohustusi, millega ei saada hakkama, samas kui õpitud oskustega ei osata midagi peale hakata. Kahtlustati/kaheldi endas, et kas tehakse asju õigesti ja kardeti, et kohati ei jõuta tantsutehniliste oskustega enam õpilastele järgi. Mõned õpetajad ei pidanud oma erialast haridust piisavaks, et tööga hästi toime tulla ning lisasid muuhulgas, et läbipõlemisega seotud teadmisi tantsuõpetajad oma erialases hariduses saanud ei ole.

Aga treenerite ja tantsuõpetajate spetsiifiliselt ei räägi sellest keegi. Teed ja teed ja...see ei ole võimalus tegelikult, kuna see ei ole ka nagu nii tõsine töö, siis tundub, et kuidas sa hakkama ei saa....et jah, kuidagi see on ikkagi ma mõtlen, treenerite seas omavahel ka on see nagu pigem tabuteema. (TÕ5)

Kompetentsustundega seondub ka tantsuõpetajate tõdemus, et alati ei jää aega tundideks ette valmistada või siis ollakse viimasteks tundideks nii väsinud, et tunnikvaliteet kannatab ja sellega ei olda ise rahul.

Ma vahest tajun seda juba enne trenni minekut ära /.../ mul on nagu see sisemine paanika, et ma lähen tundi, aga ma ei ole ette valmistanud või ma olen väsinud või mu mõte on tühi nagu /.../, et see närrib mind ikka niimoodi, et kui mu see närvilisus ei lähe mul üle, vaid see on mul õhtuni välja. (TÕ4)

Intervjuudest tuli välja erinevaid isiksusest tulenevaid läbipõlemist soodustavaid tegureid. Näiteks toodi välja, et tahaks tegeleda ainult materjali õpetamisega, aga ei saa ja see väsitab. Ühe õpetaja sõnul tingis tema pehme loomus selle, et distsipliini ja laste tähelepanu hoidmiseks pidi ta nõ klouni mängima ja see ei läinud tema veendumustega kooskõlla. Häirivaks peeti selliste probleemide esilekerkimist, mis otseselt ei puudutanud tunni sisu.

Keskond ei ole päris õige või tal on valed riided, et niipidi, et kui on nagu mure nagu tantsuväline ja siis tal tekib siuke nagu pinget või ebameeldivus siis minu jaoks on see suur mure. (TÕ2)

Toodi välja ka näiteks seda, et väikeste laste tunnid ei sobi tantsuõpetaja enda olemusega kokku, pingelisemal perioodil ärritavad ka väiksemad asjad ja keskendutakse liialt negatiivsele.

Isikust sõltuva läbipõlemist soodustava tegurina toodi veel välja, et võetakse vastu kõik pakkumised, kuna see on põnev või siis hea inimesena ei raatsita pakkumistele ära öelda, mis omakorda tekitab lisakoormust ja asjade kuhjumist.

Rahvatantsus ka no, saadetakse kiri, et uute tantsude konkurss, olge head tehke. Tunnen süüdi, et no kamoona, kuidas ma ei tee. Noh et nad saadavad mulle kutse, et sa teeksid seda. Kuidas sa ütled et sa ei tee ühesõnaga, et no mind ei huvita see. No mingi aeg see kindlasti lõpuks tuleb vaata, aga ikkagi noh oledki siuke hea inimene muudkui üritad teha siia, siia, siia ja siis ongi, et jah siis võib läbi põleda. Annad järgi teistele ja omad ideed võivad realiseerimata jääda. (TÕ3)

Nimetati ka seda, et meeldib kõike teha, on palju ideid, mida tahaks realiseerida. Samas saadakse aru, et ei pea kõike tegema, aga on tahtmine teha ning alati ei jõuta seetõttu kõike alustatud lõpuni viia. See omakorda tekitab stressi, aga loobuda ei suudeta. Toodi välja ka süütunnet pere ees, et ei saa pereliikmetega piisavalt aega veeta.

Seesmist pinget kergitavad osade õpetajate sõnul endile ja oma tööle seatud kõrged nõudmised. Näiteks häirib õpetajaid nende sõnul see kui ei lähe nii nagu planeeritud ja siis ei olda oma tööga rahul. Muretsetakse liiga palju, et kas kõik on piisavalt hästi. Enda puhul toodi välja sellised isiksuse omadused nagu pühendumus, põhimõttekindlus, enesesundus mis vaatamata väsimusele, sunnib edasi tegutsema. Toodi välja ka üks enesekindlusega seotud

mure, nimelt kardeti, kas meelditakse õpilastele ja kollegidele ka päriselt ja kas nad selja taga tegelikult midagi muud ei mõtle.

Loominguline kriis oli tantsuõpetajate sõnul nähtus, mida nende töös tuleb sageli ette. Õpetajate sõnul on neil loominguist tööd liiga palju, kuna gruppe on palju ning selle tulemusena tekib pinget. Loomingulisest probleemidest rääkides kirjeldasid õpetajad näiteks, et tekib tunne, et ei ole enam midagi anda, ollakse loominguist tühi, on momente kui ei ole enam ühtegi mõtet, tunnetatakse, et korratatakse ennast.

Võtad mingi projekti hakkad seda looma, teed seda koreograafiat, siis kuskilt maalt jookseb piir ette, siis sa pead jõuga läbi murdma, seda keha pealt edasi arendama, kui sul parasjagu inspiratsioon on väiksem või nagu ei ole kõige nagu loovam hetk, et ma arvan et see on see, kuskohas ta on küll väikesed läbipõlemised. (TÕ2)

Õeldi ka seda, et kui on vaja teha loominguist, aga inspiratsioon on otsas, siis see tekitab stressi, tööisu kaob ära kui ei ole mõtteid ja tekib küsimus, miks seda tööd üldse tehakse. Arvati ka seda, et loomekriise tuleb ikka ette, see on paratamatu.

Tantsuõpetajad on oma tööga seoses kogunud erinevaid vastuolusid. Näiteks on soov õpetada tantsu, aga peab tegelema distsipliini või õpilaste motiveerimisega. Märgiti, et õpilaste ootused ei kattu alati tantsuõpetajate soovidega.

Grupp, kes mul on teist aastat, siis eelmine aasta, kui ma nad esimest korda sain, nad olid kõik alles tänavalt kokku tulnud, siis nende põhiasi oli see, et mängime, teeme mängu, mängu, mängu...aga see on minu jaoks nagu täiesti vastuolus minu õpetamise meetodiga, mulle ei meeldi väga teha, nagu mängu, mängu. (TÕ5)

Näiteks toodi ka seda, et õpetaja õpetatav stiil oli õpilaste meelest igav. Või olid mingid väljakujunenud tööpõhimõtted, millest pidi taganema, kuna need ei töötanud, mis kõik vähendasid õpetajate sõnul nende tööõõmu.

Intervjuueeritavad rääkisid, et isiklikud probleemid häirivad samuti tööle keskendumist, kuna kodused probleemid tulevad sageli tööle kaasa. Näiteks toodi olukorda, kus kodus on väike laps ja peab õhtul tööl olema või kui laps on haige. Näitena toodi välja ka suurt koormust väljaspool tööd, milleks oli näiteks õpetaja enda õppimine ja kooliskäimine. Töö ja kooli kombineerimist kogeti raske katsumusena.

Suure vastutuse tajumine oli pingekohaks kõigi intervjuueeritavate jaoks. Tunnetati ülemäärast ja häirivat vastutust ning alati ei olda suureks vastutuseks valmis.

Vahetundub, et liiga palju, et mingid otsustused, mis nagu hõlmavad tulevikuperspektiivi hästi pikalt, paisatakse kõik nagu ... algselt sulle öeldakse, et sa teed ühte asja ja siis lõpuks see üks sasi paisub nagu hästi suureks, siis nagu tuleb küll see, et kas ma ikka tahan nii suurt vastutust. (TÕ4)

Tajuti vastutuse seost teistepoolsete ootustega ja vastutust õpilaste eest. Ühe õpetaja sõnul võtab ta endale ise liiga suure vastutuse ja kui midagi läheb valesti siis süüdistab ta ennast. Isiklus plaanis pidasid tantsuõpetajad häirivaks ka seda, et alati ei jõuta eesmärkide täitmiseni, mis väljendub selles, et kas tunnis ei jõuta teha seda mis planeeritud või pikemas perspektiivis ei jõuta soovitud tulemusteni.

Intervjuudest tuli välja, et tantsuõpetajad on kokku puutunud ka taastumisega seotud probleemidega. Mitmete õpetajate sõnul on tööst välja lülitamine raske.

/.../ta on intensiivne just intensiivsuse mõttes, et seal ei ole ainult see, et ma lähen tundi vaid just kõik nagu need muud probleemid, mis on enne või pärast seda, et sa pead kogu aeg fokusseerima, et sa ei saa selles mõttes nagu ära unustada, et saab küll võtta onju vaba päeva, et ma ei mõtle, aga ikka mõtled, selles mõttes, et ajutöö on ikka ulme, et ikkagi enne magamaminekut. (TÕ4)

Kurnavaks peeti, et suure töökoormuse all ei jõuta tegeleda ootamatute probleemidega, pole aega süüa, seda tehakse kas autos või kiirelt tundide vahel. Toodi välja, et puhkeajaga pole piisavalt, ei ole puhkepäevi ega ka päeva jooksul puhkemomente. Olematud puhkepausid tundide vahepeal ei anna tantsuõpetajate sõnul neile võimalust korralikult keskenduda järgmiseks tunniks. Intervjuudest ilmnas, et töötatakse 4-6 tundi järjest ilma pausita, öösel magatakse vähe (4-6 tundi).

See pingeline olukord mõjutab kõige rohkem minu kvaliteeti, õpetamiskvaliteeti. Et kui mu tööpäevad venivad väga, väga pikaks ja ma olen väsinud, siis kui ma lähengi laste ette tundi, siis see kas ma olen nagu rõõmus ja värske ja mul ideed voolavad või ma olen nagu väsinud ja tehke midagi, et see kvaliteet, see tunnikvaliteet kannatab kindlasti. (TÕ4)

Läbipõlemist soodustavate tegurite kohta võib kokkuvõtvalt öelda, et olulisemateks organisatoorseks läbipõlemist soodustavateks teguriteks peeti suurt töökoormust, määratlemata töökohustusi ja tasustamisküsimusi. Ebamugavusi füüsilises töokeskkonnas toodi samuti välja, kuid erilist rolli need tantsuõpetajate arvates läbipõlemise soodustamisel ei mängi. Sotsiaalsete läbipõlemist soodustavate tegurite juures olid peamisteks murekohtadeks puudulik tagasiside, tantsuõpetaja ja tema töö väärtustamine, ebavõrdsuse tajumine ja mõningal määral ka pingelised suhted lastevanematega. Isiksusest lähtuvalt tulid esile ebakompetentsuse ja isikuomadustega seotud tegurid ning mõningal määral ka vastuolud enda vajaduste ja töö nõudmiste vahel.

3.2 Läbipõlemise tähendus tantsuõpetajate jaoks.

Läbipõlemine tähendas uurimuses osalenud tantsuõpetajate jaoks kuhjunud stressi, viimase piiri peal töötamist, pettumist kas tekkonnas või eesmärkides. Läbipõlemisega

kaasneb tantsuõpetajate sõnul, et asjad jäävad tegemata, sest ei jõuta teha või siis tehakse jõuga ning tööga ei saada enam hakkama. Toodi välja, et läbipõlenud inimest valdab suutmatuse tunne ja tahtamatus mitte midagi teha. Lisaks arvati, et läbipõlemine tähendab seda, kui ressursid on otsas ja pole millegi arvelt enam teha ning seda, et jõudu ja kirge enam ei ole, loovus kaob ja töö hakkab vastu. Läbipõlenud inimene on tantsuõpetajate sõnul füüsiliselt ja emotsionaalselt katki ning valmis kõigest loobuma, millega kaasneb tahtmine kõige eest peituda. Rääkides läbipõlemise kogemusest tuli välja, et üks õpetaja on kogenud läbipõlemist. On tajutud ka väiksemaid läbipõlemisele sarnaseid olukordi.

Ja muidugi väiksemaid on olnud, sa võtad mingi projekti hakkad seda looma, teed seda koreograafiat, siis kuskilt maalt jookseb piir ette, siis sa pead jõuga läbi murdma, seda keha pealt edasi arendama, kui sul parasjagu inspiratsioon on väiksem või nagu ei ole kõige nagu loovam hetk, et ma arvan et see on see, kuskohas on küll väiksed läbipõlemised olnud. (TÕ2)

On tajutud kerget loomingulist läbipõlemist ja läbipõlemist juhina, mitte tantsuõpetajana. Mõned intervjueeritavad endi sõnul läbipõlemist kogenud ei olnud. Täheldati küll väsimust, aga mitte läbipõlemist. Ühe õpetaja sõnul ta emotsionaalselt ei tunne, et oleks läbi põlenud, aga tajub et keha ütleb üles.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et õpetajate arusaamad läbipõlemisest on üsna head ja kirjeldati olulisi läbipõlemisega seotud tunnuseid.

3.3 Tantsuõpetajate läbipõlemisega toimetuleku ja ennetamise mehhanismid

3.3.1 Isikust sõltuv toimimine.

Tööks vajalikke oskusi peeti väga oluliseks teguriks läbipõlemise ennetamisel. Tantsulises mõttes pidasid pooled intervjueeritavatest oma haridust heaks, et tööga hästi toime tulla. Kõikide intervjueeritavate sõnul olid täiendkoolitused ja eneseharimine olulisteks läbipõlemist ennetavateks teguriteks, kuna need on inspireerivad ja aitavad tööga hästi toime tulla.

Inspiratsiooni olemasolu ja selle ammutamist peeti tantsuõpetaja töös väga oluliseks. Intervjueeritavad nimetasid olulisteks inspiratsiooniallikateks õpetajate omavahelist suhtlemist ning koolitustel käimist.

Kui ma lähen kellegi teise workshoppi või tantsutundi, loomingulises mõttes just onju, et siis et koreograaf või inimene inspireerib mind, et nagu mingi oma maneeriga või asjaga või meetodiga või moodusega. (TÕ4)

Inspiratsiooniallikatena nimetati veel etenduste ja videote vaatamist, loodust, isiklikke lapsi, õpilasi ja head muusikat. Inspiratsiooni saadakse ka elust enesest. Kõik uurimuses osalenud

pidasid inspiratsiooni olemasolu väga oluliseks läbipõlemise ennetamise teguriks. Öeldi, et kui seda ei ole, siis ei olegi midagi teha. Nimetati ka asjaolu, et kui inspiratsiooni ei ole, siis tuleb seda otsida.

Läbipõlemise ennetamist toetavate isikuomadustena toodi välja avatust, huumorimeelt ja positiivset suhtumist. Üks uuritav rääkis, et ta hoidub negatiivsusest ja laseb halvast ruttu lahti, ei võta asju südamesse. Oluliseks peeti stressitaluvust ja kohanemisvõimet ehk oskust ümber orienteeruda ning enesekehtesamisoskust.

/.../ ole hästi konkreetne, ütle mida sina teed, et selline piiride paika panek, kui sa kellegile töötad. /.../ Jääma oma kohustuste piiridesse /.../ olema hästi konkreetne, selles suhtes et kõik tahavad sulle töid juurde anda, et siis peaks olema hästi konkreetne, kui sul on nagu palju asju. (TÕ1)

Tantsuõpetajad nimetasid ka tööga rahulolu tähtsust läbipõlemist ennetava tegurina. See tähendas nende sõnul, et saadakse teha seda, mis meeldib ja tuntakse ennast oma tööd tehes hästi ja õnnelikena.

Läbipõlemist ennetavatest tegevustest peeti oluliseks oma tegevuste ja aja planeerimist, sealhulgas ka sisulist planeerimist, et mida ja kellele õpetada. Samuti nimetati oskust jääda kindlaks oma valikutele ja teha seda, mis meeldib. Mõelda rohkem läbi oma tegevused ja kehtestada mõistlik töökoormus, et jääks ruumi ka loovusele. Lisaks toodi välja, et ülesannete delegeerimine on oluline koormuse vähendamise võimalus, seda just neile, kel lisaks õpetamisele on ülesandeks ka oma tantsukooli/studio/klubi juhtimine.

Et pead planeerima aega, aeg peab olema hästi planeeritud /.../ kõik on ära jagatud ja delegeerima kui võimalik on, mitte ise kõike tegema eksju.... minu ennetustöö on see, et ma olen hakanud delegeerima noh, teistele tööd /.../ et ma ei mõtlegi, et mina pean kõik tegema ära. (TÕ6)

Uuritavad pidasid oluliseks ka kolleegidevahelist suhtlemist ning oma tunnete ja mõtete jagamist, mis aitaks nende meelest vältida probleemide kuhjumist. Sealhulgas peeti oluliseks kolleegidega ja oma eriala inimestega suhtlemist ka väljapool tööd. Näiteks toodi välja vaba ja lihtsakoelise klubilise suhtelmise vormi mida võiks harrastada. Ka lähedaste ja tuttavatega suhtlemist peeti oluliseks, et mitte kaotada oma sotsiaalset eraelu. Arvati ka seda, et väga oluline märgata üksteist ja küsida lihtsalt, et kuidas läheb.

Osade teemadega ongi niimoodi, nagu see läbipõlemine, et selle kohta ei küsita /.../ sa oma peas võid küsida mingeid oma küsimusi, aga sa lähtud siis sellel hetkel mingist omast seisukohast ja omast elusituatsioonist. /.../ see avatuse mõte, et keegi tuleb ja küsib, kasvõi et kuidas sul läheb? Et see on lihtne küsimus, aga sa võibolla ei mõtle sellele /.../ aga siis hakkad nagu mõtlema. (TÕ4)

Intervjuudest selgus, et oluliseks läbipõlemise ennetusviisiks peetakse eneseanalüüsi, oskust hinnata oma võimekust, jõudlust ja tervist, arvestada pingutuse suuruse ja võimalike

tagajärgedega. Analüüsida tuleks tantsuõpetajate meelest ka, miks asjad on pingeliseks läinud ja seejärel vastavalt sellele tegutseda. Üks tantsuõpetaja tõi välja, et teda aitab läbipõlemise kogemus edaspidist läbipõlemist vältida, kuna ta on selle oma peas läbi analüüsinud ja oskab kiirematel ja tihedamatel ajaperioodidel arvestada läbipõlemise ohuga ning et elab tänu läbipõlemise kogemusele teistmoodi. Eneseabitehnikate kui ennetust soodustavatena teguritena toodi välja jooga, hiina meditsiin ja kognitiivteraapia, mida intervjuueeritavad on harrastanud.

Veel toodi välja, et rasketel momentidel tuleks mõelda, miks seda tööd tehakse ja miks seda armastatakse. Oma töö mõtestamine, väärtustamine ja tegevuse eesmärgistamine aitab intervjuueeritavate sõnul oluliselt oma tööst rõõmu tunda. Lisaks nimetati, et õpilaste areng ja inimesed kes soovivad tantsida on olulisteks tööst rõõmu ammutamise allikateks.

Tantsuõpetajate arvates aitab läbipõlemist ennetada nii emotsionaalne kui füüsiline taastumine. Kõige elementaarsema taastusviisina toodi välja puhkust. Märgitigi, et tantsuõpetajatel on parim taastumise aeg suvel, kuna siis on pikk puhkus ja saab uusi mõtteid ja ideid koguda ning ka füüsiliselt puhata.

Aga noh, seal ongi niimoodi, et sa saad suvel ikkagi välja ja sisse hingata ära (TÕ6)

Oluliseks peeti ka puhkepäevade planeerimist, et kui neid ei ole siis tuleb neid lihtsalt võtta. Välja toodi tööst distantseerumise võimalust, näiteks looduses viibimise, sõpruskonnaga suhtlemise või perega väljakäimise näol. Ka keskkonnavahtetus oli tantsuõpetajate sõnul heaks taastumisvõimaluseks, olgu siis tööalaselt või laiemas plaanis, näiteks reisimine mittetöistel eesmärkidel. Taastumise ja tööst väljalülitamisena toodi välja ka näiteks rolli vahetust õpetajast õpilaseks, saades samal ajal tantsulisi teadmisi ja võimalust intensiivselt keskenduda hoopis muule, kui oma õpetajatööle. Üks tantsuõpetaja tõi hea taastumisnipina välja käelist tegevust. Lisaks toodi välja une olulisust, mitmed õpetajad mainisid et nad peaksid rohkem magama ja ka tundidevahelised pausid aitaksid paremini taastuda. Lisaks puhkusele peeti oluliseks ka tervislikku toitumist ning üleüldiselt tähtsustati tervislikke eluviise. Ennetava tegurina toodi välja erinevate pisinõksude kasutamist, näiteks endale millegi väikese ja hea lubamist, mis just inimese enda jaoks tundub oluline ja tähtis mingil hetkel. Või väiksemaid rituaale, mis aitavad tundi sisse elada.

Ei ikka, no sinna käivad ka siukeseid väiksemad ettevalmistused, et tõesti, et natuke, et noh, see on eraldi....tantsusokid näiteks on mul olemas, tundides teinekord spetsiaalselt laste nähes panen jalga, et nüüd on tantsusokid jalas, nüüd hakkab pihta see tantsutund, midagi taolist...siukeseid väiksed nõksud on. (TÕ2)

Läbipõlemisalaseid teadmisi on kahe õpetaja sõnul nad saanud juhtimiselstelt koolitustelt ja pidasid neid olulisteks teguriteks läbipõlemise ennetamise juures. Ühe õpetaja

sõnul kevadel, kui energia hakkab otsa saama võtab ta tööd veidi lõdvemalt, nõ veeretab kuni suve puhkuseni. Ka töö vaheldusrikkust nimetati ennetavaks teguriks.

Võibolla see äkki aitab, need kes valivad konkreetse stiili põlevad läbi kiiremini. Ma arvan, et see nii ongi tegelikult, kuna ma teen niipalju erinevaid asju, siis mul see värskuse puhang kogu aeg jookseb peale. Ühel hetkel ma tunnen, et nii hea on käed rusikasse panna ja rahvatantsu teha. No super hea, teedki... ja siis järgmisel hetkel ...voh kui hea on energiat panna...showtantsu või niimoodi. Ma arvan, et selles asi ongi. (TÕ3)

3.3.2 Väline tugi.

Töökeskkonna poolsete toetavate teguritena nimetati sobivaid töötingimusi, nagu mugav õpetajate puhkeruum, kasutava inventari piisav hulk, tehnilise toe olemasolu, mugavad saalid koos peeglite, dušširuumide ja helitehnikaga. Tantsuõpetajad mainisid, et helitehnilised võimalused on tänapäeval kordi mugavamaks läinud, on olemas arvutid ja mälu pulgad ning tunni läbiviimiseks piisab nutitefonist. Olulise tegurina toodi välja positiivset õhkkonda töökohas ning võimalust otsustamisprotsessides kaasa rääkida. Töölaseid enesearenguvõimalusi peeti töökeskkonnas samuti toetavaks teguriks. Ka hästi töötav grupp märgiti heaks keskkonnateguriks, mis aitab end tööl mugavalt tunda.

Toetuse ja enda väärtuse tajumisel pidasid positiivset ja konstruktiivset tagasisidet oluliseks läbipõlemise ennetajaks kõik intervjueeritavad. Toodi välja, et see annab kindlust ja suuniseid edasiliikumiseks. Tagasisidet oodatakse nii lastevanematelt, õpilastelt kui kolleegidelt ning tööandjatelt. Nimetati ka seda, et tagaside saamiseks saab ka ise ühtteist ära teha, jagada tagasiside küsitluslehti õpilastele ja olla lastevanematega suhtlemisel ise aktiivne pool. Ühe võimalusena toodi välja tagasiside küsimist otse kolleegidelt, näiteks mingi suurema tantsuürituse ajal. Oodati tagasisidet ka enda, kui isiku kohta, mitte ainult tööalast tagasisidet.

Ma vajan rohkem võibolla nagu sellist inimlikku tagasisidet, et nagu ...nii tore, et sa julgustasid või, et see on tähtis, et nagu ei tea...nagu sellist tagasisidet, et sina ise oled minu jaoks tähtis. (TÕ5)

Sama oluline kui tagasiside, oli uuritavate jaoks tunnustus ja tänu. Leiti, et kui teha tööd hästi ja südamega siis tuleb ka tunnustus. Pigem oodati õpilaste poolset tänu ja tunnustust ja mainiti, et seda on ka kõige rohkem saadud. Pigem nähakse tunnustusena just väikeseid asju, innustavateks peeti selliseid asju, nagu laste rõõmsad näod peale tunde, kevadkontserdil toodud lilled ja lihtsalt kellegi öeldud tänusõnad. Tunnustusena toodi välja seda, kui lapsed õpetajat enne ja peale tundi või esinemist kallistavad. Leiti ka seda, et on

oluline ka ise ennast kiita ja tunnustada. Tantsuõpetajate sõnul nad tajuvad, et neid on emotsionaalses mõttes piisavalt tunnustatud.

Kui sul on iga aasta inimesi, kes on ääretult tänulikult selle töö eest. Siis, see toidab. (TÕ6)

Läbipõlemise ennetamist kirjeldades rääkisid intervjuueeritavad veel kogukonna ja koduse toe olulisusest. Toodi välja, et kaaslaste märkamine ja tähelepanu juhtimine probleemidele paneb mõtlema ja ennast analüüsima. Kui ümber olevad inimesed on positiivsed ja toetavad, siis see iseenesest takistab läbi põlemast. Räägiti ka hea meeskonna ja inimeste olemasolu positiivse mõju kohta, et kui kõrval on inimesed kellega jagada ja koos teha siis oht läbipõleda väheneb tunduvalt. Leiti, et üksteise märkamine on tähtis, et ei oleks nii öelda möödakõndmist.

Kokkuvõtteks võib öelda, et läbipõlemise ennetamisel peeti endast lähtuvalt oluliseks tööks vajalikke oskusi, inspiratsiooni olemasolu, tööga rahulolu. Toetavate isksuseomadustena toodi välja avatust, huumorimeelt ja positiivset suhtumist, stressitaluvust, kohanemisvõimet ja enesekehtestamisoskust. Läbipõlemist ennetavate tegevustena töid tantsuõpetajad eelkõige välja aja ja tegevuste planeerimist, tervislike eluviiside harrastamist ja puhkamist ning mainiti, et tantsuõpetajatel on heaks võimaluseks suvel korralikult välja puhata. Välised ennetavad tegurid seisnesid tantsuõpetajate sõnul toetavas töökeskkonnas, mis sisaldab mugavaid töötingimusi ja positiivset õhkkonda, aga ka kodupoolset toetust. Konstruktiiivne tagasiside ja tunnustustus olid tantsuõpetajate arvates edasiviivaks jõuks, kusjuures tunnustust nähti pigem väikestes igapäevastes asjades. Üldises plaanis aitab läbipõlemist õpetajate arvates ära hoida omavaheline suhtlemine ja üksteise märkamine.

4. Arutelu

Käeoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on tantsuõpetajate kirjelduste põhjal välja selgitada, milliste läbipõlemist soodustavate teguritega on tantsuõpetajad oma töös kokku puutunud ning millised on nende toimetuleku- ja ennetamisviisid läbipõlemisega seoses.

Läbipõlemist on defineeritud kui kurnatustunnet, pikaajalist väsimust, meeleheidet ja lootusetust, negatiivset minapilti ning kui kurnatussündroomi koos füüsiliste, emotsionaalsete ja vaimsete dimensioonidega, mis sisaldavad negatiivset suhtumist töösse, ellu ja teistesse inimestesse (Maslach & Jackson, 1981). Käesolevas uurimuses osalenud tantsuõpetajate jaoks tähendas läbipõlemine kuhjunud stressi, piiri peal töötamist, pettumustunnet ning seda, et

läbipõlenud inimesel on jõud ja ressursid otsas, teda valdab suutmatuse tunne ja tahtamatus mitte midagi teha ning läbipõlenud inimene on füüsiliselt ja emotsionaalselt katki ja valmis oma tööst loobuma, ehk alla andma. Lisaks Maslach'i ja Jacksoni (1981) välja toodud definitsioonile, haakub tantsuõpetajate tähendus läbipõlemisest Goldi ja Roth'i (2004) kirjeldusega õpetajate läbipõlemise protsessist, mille järgi esmalt saabub pettumus ja negatiivsed tunded, mis viivad rahulolematuseni, tekib lootusetuse tunne, järgneb üldine apaatia, lõpuks jõuatakse täieliku allaandmistundeni, teisisõnu läbipõlemiseni. Üldjoontes on uurimuses osalenud tantsuõpetajate arusaamad läbipõlemises head, kuna kirjeldati olulisi läbipõlemisega seotud tunnuseid.

Käesoleva uuringu tulemustest selgus, et suurt ohtu tantsuõpetajate läbipõlemisele kujutavad endast töökoormusega seotud tegurid (12 tunnised tööpäevad, nädalavahetustel töötamine, lisatööd). Seega on käesoleva uurimuse tulemused kooskõlas varasemate uurimuste tulemustega, kus tuuakse välja, et üheks peamiseks õpetajaid ohustavaks teguriks on suur töökoormus (Maslach & Leiter, 1997; Seppo et al., 2010; Meyer, 2010). Sama võib öelda ka Eestis viimasel ajal läbi viidud õpetajate läbipõlemisega seotud uuringute põhjal (Ruus, 2014; Veerberk, 2014; Soonvald, 2014; Toro, 2015; Käesel, 2010). Seega võib järeldada, et töökoormusega seotud probleemid on õpetajate hulgas tõsiseks probleemiks ja oluliseks teguriks läbipõlemise protsessis. Käesolevale uuringule tuginedes võib lisada, et tantsuõpetajate töökoormust mõjutab aspekt, et töökohti on enamasti rohkem kui üks ja kuna need asuvad erinevates paikades siis ühest kohast teise liikumine annab töökoormusele lisa. Suure töökoormusega on antud uurimistulemuste põhjal seotud ka töö tasustamisega seotud probleemid, kuna väikese palga tõttu peavad tantsuõpetajad andma palju tunde, et ära elada. Sarnaseid probleeme tõi välja Ollitervo (2008) uurides Soomes töötavate tantsuõpetajate töötingimusi, töötatakse erinevates kohtades, liikumine ühest kohast teise võtab aega ja tööd tuleb äraelamiseks teha palju. Määratlemata töökohustused olid uuringus osalenud tantsuõpetajate jaoks väga aktuaalne teema. Kui ei teata täpselt, milles töötaja õigused kohustused ja piirangud seisnevad, siis on raske oma töö üle kontrolli saavutada. Samavõrd on eelpoolmainitud põhjuste tõttu sageli tantsuõpetajal keeruline määratleda ka oma töörolli. Kontrolli puudumine oma töö üle, määratlemata töökohustused, rolli ebaselgus, on samuti olulisteks läbipõlemist soodustavateks teguriteks (Gold & Roth, 2003; Maslach & Leiter, 1999; Meyer, 2010). Rolli ebaselgust iseloomustab vähene informatsioon õpetaja eesmärkide, vastutusala, õiguste ja kohustuste kohta, ning see on oluliselt seotud läbipõlemisega (Gold & Roth, 2003). Rolli ebaselgus ja määratlemata töökohustused võivad autori arvates kaasa tuua hulgaliselt lisatöid, mis omakorda võib aidata kaasa sellele, et töö kasvab üle pea mida

tantsuõpetajad endi puhul ka välja töid lisaks sellele, palju tööd tehakse vabatahtlikkuse alusel.

Maslach ja Leiter (1997) ning Jürisoo (2004) toovad välja, et töösse panustatud energia eest saamata jäänud tunnusust vähendab inimese sisemist rahulolu ja mõjub soodsalt läbipõlemise kujunemisele. Käesolevas uuringus seda aspekti läbipõlemist soodustavate teguritega seoses eriliselt esile ei tulnud. Toodi küll välja tööpanuse ja tasu vahelist tasakaalutust, aga samas on tantsuõpetajad endi sõnul saanud piisavalt emotsionaalset tunnusust, mis arvatavasti kompenseerib materiaalse tasu puudumise.

Ebaõiglust töökohal käesoleva uuringu põhjal märkimisväärselt täheldada ei saa, küll aga toodi välja tantsuõpetajate rolli ja tantsuvaldkonna vähest väärtustamist ühiskonnas laiemalt. Ka Lehtpuu (2014) ja Soonvald (2014) toovad välja, et ühiskonnapoolne toetus õpetajatele on vähene.

Sotsiaalse toe puudumine suurendab läbipõlemisohtu (Gold & Roth, 2004; Maslach & Leiter, 1999; Jürisoo 2004) ning Jürisoo (2004) toob välja neli erinevat sotsiaalse toetuse viisi: emotsionaalne, praktiline, informatiivne ja toetus olukordade hindamisel, milleks võib olla näiteks sotsiaalne tagasiside. Uuringust tuli välja, et tantsuõpetajad töötavad enamasti üksi, mis vähendab töökohas suhtlemisvõimalusi ja ei paku probleemide korral toetuse võimalust. Käesolevas uuringus tajusid tantsuõpetajad, et tagasidet oma töö kohta saadakse soovitusel oluliselt vähem. Tajuti ka juhtkonna ja kogukonna puudulikku toetust töö praktilistes küsimustes. Seega käesoleva uuringu järgi tunnevad tantsuõpetajad puudust nii emotsionaalsest, informatiivsest kui ka praktilisest toetusest.

Tööalaste nõudmiste ja ressursside vahelisel tasakaalul on oluline roll läbipõlemisprotsessis, kui ressursid on otsas, siis on oht läbi põleda (Bakker et al., 2001; Jürisoo, 2004). Tööalasteks nõudmisteks võivad olla näiteks töötempo, töö hulk, ajaline surutis, töö psühholoogiline sisu, klientide poolne surve ja kõrgendatud ootused (Bakker et al., 2001) Tantsuõpetajate tööalasteks nõudmisteks võib käesoleva uuringu põhjal pidada ajalist surutist, töö tempot ja hulka. Tantsuõpetajad töid välja, et teatud perioodidel, näiteks jõulude ja õppeaasta lõpul, on ajasurve mõjul töötempo väga kiire, ning sel põhjusel tööasjad kuhjuvad, mis tekitab stressi ja pinget. Lisapinget tekitavad lastevanematepoolsed kõrgendatud ootused tulemustele. Meyer (2010), toob välja, et tööalaste nõudmiste surve all valmistavad õpetajad tunde ette sageli lõunapausi ajal, peale tunde, nädalalõppudel ja puhkuse ajal. Sama töid välja ka käesolevas uurimuses osalenud tantsuõpetajad, lisaks ei jõuta käesoleva uuringu järgi sageli üldse oma tunde ette valmistada, kuna töökoormus on liiga

suur. Seoses sellega kannatab tantsuõpetajate sõnul nende tunnikvaliteet ja sellega ei olda rahul.

Tantsuspetsialisti kutsestandardi järgi on tantsuõpetaja loovisik, mis toob tööalase nõudmisena välja loomingulisuse ning loometegevuse. Käesolev uuring osutab et tantsuõpetajatel on loomingulist tegevust liiga palju, kuna gruppe on palju ja tantse on vaja teha, siis loominguline kriis on nende jaoks sage nähtus. Nende sõnul see tekitab stressi ja vähendab töö rõõmu.

Tavaliselt ohustab läbipõlemine neid inimesi, kes on tugevalt motiveeritud ja oma tööga seotud (van Dierendonck et al., 2005) ning liigse töölepuhendumise tõttu võivad nad endast kogu jõuvaru välja pigistada (Jürisoo, 2004). Ka käesolevast uuringust tuli välja, et tantsuõpetajad on pühendunud ja töö on nende jaoks tähtis, tahetakse palju teha ja võetakse vastu pea kõik väljakutsed ning kevadeks tuntakse, et ollakse üleväsinud. Tantsuõpetajad on endile ja oma tööle seadnud kõrged nõudmised, ning ebaõnnestumiste korral ollakse häiritud ja rahulolematud. Kui inimeste püüdlused ei täida enam nende eesmärke ja ootusi, siis on see üks läbipõlemist soodustavaid tegureid (van Dierendonck, et al., 2005).

Eelpoolmainitud asjaolud vähendavad tantsuõpetajate sisemisi ressursse stressiga toime tulla. Selle juures on oluline tööalaste ja sotsiaalsete ressursside olemasolu. Tööalasteks ressurssideks saab nimetada töötaja kontrolli töökoha üle, erialase pädevuse arendamist, osalemist otsuste tegemisel (Bakker et al., 2001). Eelnevalt on arutusel välja toodud, et tantsuõpetajate kontroll töökoha üle ei ole olnud täielik, kuna määratlemata töökohustuste tõttu on raske oma töö üle kontrolli saavutada. Uurimusest selgus, et tantsuõpetajad on tajunud ebapädevust oma pedagoogilistes oskustes ning sellega seoses võib järeldada, et tantsuõpetajad vajaksid selles osas organisatsioonipoolset tuge. Samas uuringust selgus, et soovile osaleda näiteks täiendkoolitustel juhtkonna tuge ei tajutud või oli see olemas vähesel määral. Läbipõlemist ennetavana tegurina töökeskkonnas nimetati ka tööalaseid arenguvõimalusi, mida saab nimetada tööalaseks ressursiks. Ka selgus uurimusest, et võimalused otsustamisprotsessides kaasa rääkida on olemas. Siit võib järeldada, et tööalased nõudmised ja ressursid selle uuringu järgi ei ole päris tasakaalus ja seepärast on töö autori arvates oluline, et tantsuõpetajad ise oleksid teadlikud oma võimalustest läbipõlemist ennetada. Individuaalseid toimetulekutehnikaid on Kuriacou (2001) sõnul kahte tüüpi: otsese tegevuse tehnikad ja olukorra leevendamise tehnikad. Otsesed tegevused keskenduvad probleemi lahendamisele, leevendavad tehnikad aga aitavad pingelistest olukordadest tekkinud emotsioonidega hakkama saada. Tantsuõpetajad nimetasid antud uurimuses otsese tegevustena, mis võimaldavad läbipõlemist ennetada, ajaplaneerimist, mõistliku töökoormuse

kehtestamist ja tööülesannete delegeerimist, mis aitab töökoormust kui valdavat läbipõlemist soodustavat tegurit vähendada.

Uurimistulemused näitasid, et tantsuõpetajatel on vähe võimalusi taastumiseks, ei magata ja ei sööda korralikult, ka päeva jooksul ei leita puhkamiseks võimalusi ja tänu sellele kannatab töö kvaliteet. Uurimistulemustest selgus ka, et tööst väljalülitamine on tantsuõpetajate jaoks raske, mis on Veldhoveni ja van Daaleni (2009) sõnul üks läbipõlemist soodustavatest teguritest. Samas, uuringus osalenud tantsuõpetajad olid teadlikud taastumise olulisusest läbipõlemist ennetava tegurina. Toodi välja korralikku toitumist ning vajadust puhata, ning õpetajate sõnul otsitakse siiski võimalusi puhkamiseks ja taastumiseks. Leevendavatest tehnikatest, mida uurimuses osalejad välja tõid võiks nimetada eneseanalüüsi, mida kirjeldati olulise tegurina läbipõlemise ennetamisel.

Läbipõlemisalasid teadmisi tantsuõpetajad oma erialases hariduses saanud ei olnud, kuid mõnede õpetajate sõnul on juhtimisalased koolitused neile andnud teadmisi ka läbipõlemise kohta ja see on neid endi sõnul aidanud. Hango (2006) kirjutab, et teadlikkus läbipõlemisest otseselt läbipõlemist ei mõjuta, kuid inimese eneseteadlikkusel on suur mõju läbipõlemise ennetamisele. Siit võib järeldada, et tantsuõpetajatel on läbipõlemist pigem aidanud ennetada eneseanalüüs, kuna analüüsi juures toodi välja oskust hinnata oma võimekust, jõudlust ja tervist, arvestada pingutuse suuruse ja võimalike tagajärgedega. Seega olles teadlik oma emotsionaalse kurnatuse tasemest ning osates seda ka vajadusel reguleerida, saab läbipõlemise ohuga toime tulla (Hango, 2006).

Heaks läbipõlemise ennetamise viisiks on (kollegiaalne) suhtlemine, eriti kui inimest vaevab mõni mure. Rääkimine aitab probleeme paremini mõista ja teiste arvamusi kuulates võib leida lahendusi, mille peale ise võib olla ei tule (Elenurm, 2015). Ka käesolevas uurimuses osalenud tantsuõpetajad pidasid oluliseks suhtlemist nii töökaaslaste, kolleegidega väljaspool tööd kui ka pereliikmete ja sõpradega. Oma tunnete ja mõtete jagamine aitab nende hinnangul vältida probleemide kuhjumist. Töö autori meelest toodi uurimuses väga olulise mõttena välja tähelepanek, et tähtis moment läbipõlemise ennetamise juures on üksteise märkamine ja huvi tundmine kaaslaste käekäigu kohta. Jäi kõlama mõte, et kui ise ei saa aru, et oled läbipõlemise äärel siis kaaslastepoolne tähelepanu juhtimine probleemidele paneb mõtlema ja ennast analüüsima.

Uurimusest selgus, et tantsuõpetajate kokkupuuted läbipõlemise ohuteguritega on mitmekülgsed ja vastavad varasemates uurimustes välja toodule, kinnitades tõsiasi, et õpetajad on läbipõlemise suhtes riskigrupp. Seetõttu on oluline suunata enam tähelepanu (tantsu)õpetajate teadlikkuse tõstmisele läbipõlemisega seotud teemade suhtes. Kuigi

tantsuõpetajatel olid endil olemas teadmised kuidas läbipõlemist ise ennetada, tasub siiski toetada nende vastavate oskuste laiendamist ning otsida võimalusi, kuidas suurendada (tantsu)õpetajatele pakutavat nii sotsiaalset kui organisatoorset tuge.

4.1 Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus

Bakalaureusetöö kitsaskohaks peab autor kogemematust uurimustöö läbiviimisel, alates teoreetilise osa kokkupanemisest kuni tulemuste üle arutlemiseni välja. Kitsaskohaks saab pidada ka valimi väiksust, mille tõttu tulemusi ei saa üldistada. Töö autor peab bakalaureusetöö kirjutamist väga heaks praktiliseks kogemuseks ja oskab edaspidi uurimustööd paremini planeerida, andmeid koguda ja analüüsida. Olles tegev Eesti Tantsuhariduse ja Tantsukunstnike liidu volikogus, saab autor saadud teadmisi ja uuringutulemusi ära kasutada pöörates tantsuõpetajate tööle ja probleemidele tähelepanu ning teadvustada neid ka tööandjate, omavalitsuste ja katuseorganisatsioonide hulgas.

Edaspidi võiks sarnase uurimuse läbi viia laiendades valimit ja kaasates uurimusse huvihariduses töötavaid teiste huvialade õpetajaid. Autoril tekkis huvi uurida seoseid näiteks tagasisidestamise ja läbipõlemise ennetamise vahel.

Kokkuvõte

Bakalaureusetöö teemal „Tantsuõpetajate kokkupuuted ja toimetulek läbipõlemist soodustavate teguritega.“ eesmärgiks on tantsuõpetajate kirjelduste põhjal välja selgitada, milliste läbipõlemist soodustavate teguritega on tantsuõpetajad oma töös kokku puutunud ning millised on nende toimetuleku- ja ennetamisviisid läbipõlemisega seoses.

Uurimustöös kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, valimi moodustasid kuus tantsuõpetajat, kes töötasid või olid töötanud Eesti erinevates tantsukoolides, -klubides ja – stuudioses ning kelle töökogemus jäi ajavahemikku 2 – 31 aastat. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega ning analüüsiti kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsiga.

Uurimuse tulemustest selgust, et peamised läbipõlemist soodustavad tegurid, millega tantsuõpetajad olid oma sõnul kokku puutunud on suur töökoormus, määratlemata töökohustused, töö tasustamisega seotud küsimused. Tantsuõpetajad on tajunud valdkonna vähest väärtustamist ühiskonna poolt ja ootaksid oma tööle rohkem tagasisidet. Erialaselt tajusid uuritavad ebakompetentsust just pedagoogilistes küsimustes, eriti laste erivajaduste kontekstis.

Läbipõlemise ennetamisel peeti oluliseks tööks piisavaid vajalikke oskusi, inspiratsiooni olemasolu, tööga rahulolu. Toetavate isiksuseomadustena toodi välja avatust, huumorimeelt ja positiivset suhtumist, stressitaluvust, kohanemisvõimet ja enesekehtestamisoskust. Läbipõlemist ennetavate tegevustena tõid tantsuõpetajad eelkõige välja aja ja tegevuste planeerimist, tervislike eluviiside harrastamist ja puhkamist. Tantsuõpetajate arvates on toetav töökeskkond koos mugavate töötingimuste ja positiivse õhkkonnaga läbipõlemise ennetamise juures väga tähtis. Üldises plaanis aitab läbipõlemist õpetajate arvates ära hoida omavaheline suhtlemine ja üksteise märkamine.

Uurimusest võib järeldada, et tantsuõpetajad on sarnaselt teistele õpetajatele läbipõlemise suhtes ohustatud rühm ja töö iseloomu tõttu puutuvad väga palju kokku läbipõlemist soodustavate teguritega. Samas selgub, et kuigi tantsuõpetajate ettevalmistuses ei ole õpetatud läbipõlemisega seonduvat, on tantsuõpetajate teadlikkus läbipõlemise ohust ja selle iseloomust olemas ning nad kasutavad erinevaid viise, kuidas kõrge tööstressi taseme ja läbipõlemise ohuteguritega toime tulla ning läbipõlemist ennetada.

Uurimusest tuleb siiski välja ka mitmeid asjaolusid, mille muutmine ei ole üksiku tantsuõpetaja võimuses, kuid mis omavad suurt ohtu läbipõlemisele, näiteks töökoormuse maht, palgaküsimus ja valdkonna väärtustamine. Seepärast on antud töö tegemine üheks

võimaluseks tantsuõpetajate tööle ja probleemidele tähelepanu pöörata ja neid teadvustada ka tööandjate, omavalitsuste ja katuseorganisatsioonide hulgas, kellel on võimalus tantsuõpetajate tööd muuta vähem stressirohkeks ja rohkem rõõmupakkuvaks nii õpetajaile endile ja seeläbi ka nende õpilastele.

Märksõnad: tantsuõpetaja, läbipõlemine, läbipõlemise ennetamine.

Summary

The aim of the Bachelor's thesis entitled "Dance teachers' contact and coping with burnout inducing factors" is to determine by the descriptions of dancing teachers, which factors contributing to burning out have teachers had contact with and what is their opinion on the prevention of burning out.

Qualitative research method was used for the research, the sample comprised of six dancing teachers who were working or had been working in several dancing schools, dancing clubs and dancing studios in Estonia and whose experience ranged from 2 to 31 years. The data was gathered by conducting semi-structured interviews and analyzed with qualitative inductive analysis.

From the results of the research it was concluded that the main results causing burning out are a heavy workload, unspecified work obligations, questions regarding the remuneration for work. Dancing teachers have perceived that the society holds little value for this field and would appreciate more feedback for their work. The interviewees felt incompetent in pedagogical matters, especially regarding kids with special needs.

Necessary skills for the job, inspiration and job satisfaction were considered the most important for preventing burning out. Openness, sense of humour and positive attitude, stress tolerance, capability to adapt and assertiveness were mentioned as supportive personality traits. The dancing teachers listed time and activities management, leading a healthy lifestyle and resting as activities preventing burning out. According to dancing teachers, a supportive work environment with convenient working conditions and positive atmosphere are very important in the prevention of burning out. They believe that more generally it can be prevented by communication and paying attention one another.

Tänuõnad

Täna kõik kuus tantsuõpetajat, kes leidsid aega minuga vestelda läbipõlemise teemadel. Täna oma kaasõppijaid, perekonda, kõiki kes selle töö kirjutamises juures toeks on olnud.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Autori allkiri:

Kuupäev: 20.05.2016

Kasutatud kirjandus

- Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: the role of coping strategies. *Psychology, 4*(03), 349.
- Bakker, A., Demerouti, E., B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499.
- Brikci, N. & Green, J. (Koost) (2007). *A Guide to Using Qualitative Research Methodology*.
Külastatud aadressil:
<http://fieldresearch.msf.org/msf/bitstream/10144/84230/1/Qualitative%20research%20methodology.pdf>
- Eesti Entsoklüpeedia*. Külastatud aadressil entsyklopeedia.ee
- Elenurm, T (Koost) Tervise Arengu Instituut (2015) *Vaimne tervis töökohal*. Tartu: AS Atleks
- Elenurm, T., Kasmel, A., Kidron, A., Rüütel, E., Teiverlaur, M & Traat, U. (Koost) (1997) *Stressi teejuht. Kuidas saada lahti liigsest pingest?* Tallinn: Eesti Tervisekasvatuse Keskus
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing, 62* (1), 107-115
- Gold, Y. & Roth, R.-A. (2003). *TeatHcers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution*. USA: The Falmer Press
- Hango, E. (2006) *Läbipõlemisteadlikkuse mõju läbipõlemisele*. Publitseerimata bakalaureusetöö, Tartu ülikool, Psühholoogia osakond
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. (2005). *Uri ja Kirjuta*. Tallinn: Medicina
- Jürisoo, M. (2004). *Burnout – läbipõlemine*. Tartu: Fontese Kirjastus.
- Käesel, K. (2010). *Õpetaja stress ja läbipõlemine. Õpetaja sisemised toimetulekuressursid läbipõlemise ennetajatena*. Publitseerimata magistrinäitöö. Tallinna Ülikool.
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Rootalu, K., Kalmus V., Masso A., ja Vihalemm T. (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review, 53*(1), 27-35.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.

- Lehtpuu, K. (2014) *Koolikeskkond õpetajate stressi ja läbipõlemist soodustava tegurina*.
Publitseerimata bakalareusetöö. Tartu Ülikool
- Lepik, K., Harro-Loit, K., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). Intervjuu.
Rootalu, K., Kalmus V., Masso A., & Vihalemm T. (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *Läbipõlemine*. OÜ Väike Vanker
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: a research agenda. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout. A Sourcebook of International Research and Practice* (pp. 295–303). Cambridge: Cambridge University Press
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Masso, A. (2011). E-kursuse "Kvalitatiivsete andmete analüüsitehnikad ja - tarkvara" materjalid. Tartu Ülikool.
- Merisalu, E. (2000). *Eesti õpetajate tööstress ja tervis*. Tartu: Tartu Ülikool, Tervishoiu instituut.
- Meyer, G. S. (2010). Living between the call and the burden: teacher stories of burnout. *Electronic Theses and Dissertations* Külastatud aadressil <https://open.library.ubc.ca/cIRcle/collections/ubctheses/24/items/1.0071356>
- Mugu, Ü. (2011). *Tartu linna õpetajate läbipõlemise, enesetõhususe ja taustategurite seosed*.
Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- Ollitervo, M. (2008). *Korkeakoulutettu pätikäyöläinen: tanssinopettajien työoloista*.
Jyväskylä: Jyväskylän ammatikorkeakoulu. Külastatud aadressil https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19561/jamk_1236078934_5.pdf
sequence=1
- Rist, R. (2006). Dealing With Burnout. *Dance Teacher magazine* March 7. Külastatud aadressil <http://www.dance-teacher.com/2006/03/dealing-with-burnout/>
- Ruus, E. (2014). *Õpetajate tööstressi põhjused ja vähendamine Tartu koolide näitel*.
Avaldamata bakalareusetöö, Tartu Ülikool

- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., & Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. CENTAR Eesti Rakendusuuringute Keskus
- Soonvald, K. (2014). *Loodusteaduste õpetaja läbipõlemisest*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool
- Sööt, A. (2010). *Suunatud sügava refleksiooni roll algaja tantsuõpetaja professionaalses arengus*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- Sööt, A. (2013). Tantsuharidus Eestis - mured, rõõmud, ootused. *Müürileht 4.04. 2013*
Külastatud aadressil: <https://www.muurileht.ee/rubriik/sotsiaalia/persoon/>
- Sööt, A., & Viskus, E. (2014). Contemporary Approaches to Dance Pedagogy—the Challenges of the 21st Century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 112*, 290-299.
- Stepanova, S. (2015). *Õpetajatööd toetav praktikakogukonna tegevus*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- Tantsuspetsialisti kutsestandard. Külastatud aadressil
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10557149>
- Toro, L. (2015). *Koolijuhtide arusaamad õpetajate läbipõlemisest, selle põhjustamisest ja ennetamisest*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.
- van Dierendonck, D., Garssen, B., & Visser, A. (2005). Burnout prevention through personal growth. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 62.
- van Veldhoven, M. J. P. M. & van Daalen, G. (2010). The role of personality and coping style in burnout: A study on need for recovery from work. Schwartzhoffer, R. V. (ed.), *Psychology of burnout: Predictors and coping mechanisms*. (pp. 91-109). Hauppage: Nova Publishers
- Veerberk, D. (2014). *Kooli organisatsioonikultuur, juhtimisstiilid ning õpetajate läbipõlemine*. Publitseerimata magistr töö. Tallinna Ülikool.
- Õunapuu, L. (2012). *Valimid kvantitatiivsetes ja kvalitatiivsetes uurimustes*. Tartu Ülikool
Külastatud aadressil
<http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/27764/index.html>

Lisa 1 Intervjuukava

Taustaandmed

- Vanus, haridus, sugu
- Kui kaua oled tantsuõpetajana töötanud?
- Kellena töötad (juht, omanik, õpetaja vms)?

Läbipõlemist põhjustavad tegurid.

- Kirjelda oma töökoormust.
 - Mitmes kohas hetkel töötad või viimati töötasid?
 - Milles seisnevad su töökohustused?
 - Kus ja kui selgelt on tema töökohustused sõnastatud?
 - Kuivõrd see kehtib tegelikus elus ka?
- Kirjelda oma töökeskkonda, nii füüsilist, kui vaimset.
 - Iseloomusta gruppe, klasse millega sa töötad (mis vanuses õpilased, kui suured grupid)
 - Millised on ruumid, nende kasutuskord, jaotus, teised inimesed töökohal, lärm, segajad jne?
 - Kelle abi sa saad oma töös kasutada?
 - Kui sa töötad kollektiivis, siis millised on suhted õpilastega (eesekehtestamine, distsipliin) kolleegidega (kas on võimalus suhelda, muredest rääkida ja rõõmu jagada)?
 - Kuidas sa hindad suhtlust kolleegidega väljaspool tööd (koolitused, konverentsid, üritused)?
 - Mis sind sinu töökohas/töökeskkonnas häirib, mis segab või pingeid tekitab?
- Mis põhjustab sinu arvates kõige enam pingeid tantsuõpetaja töös?
 - Palun kirjelda oma õpetajatöös ette tulnud pingelisi olukordi.
 - Kuidas need olukorrad on mõjutanud sinu tööd?
- Kirjelda oma võimalustest kaasa rääkida otsustamisprotsessides?
- Kuidas sa hindad oma vastutuse määra?
- Kuivõrd tantsuõpetaja töö on vastanud sinu ootustele?
 - Kas on ilmnenud vastuolusid? (näit teed seda mida ei taha või oled teinud tööd oma põhimõtete vastuolus, vastuolu töö nõudmiste ning isiklike väärtuste vahel)
- Mida ütleb sulle väljend "läbipõlemine"? Milles see seisneb? Mida see sinu jaoks tähendab?
- Mis seda sinu arvates põhjustab? (varuküsimus juhul, kui ma ei ole sellele eelnevalt vastust saanud)

Läbipõlemise ennetamine, sellest hoidumine

- Kirjelda oma tantsualast haridust, kaasaarvatud täiendkoolitused.
 - Kuivõrd see on olnud piisav, et oma tööga hästi toime tulla? Miks sa nii arvad?
 - Kirjelda oma enesetäiendamise võimalusi praegusel hetkel.
 - Kuidas sinu õpingud (enesetäiendus ka) on andnud teadmisi seoses läbipõlemisega.
- Kust sa ammutad inspiratsiooni? Mis sa arvad, kuidas see mõjutab läbipõlemise

ennetamist?

- Mida sa arvad sinu kui tantsuõpetaja tunnustamisest?
- Kes ja kuidas sind tunnustanud on?
- Kuidas see mõjutab sinu tööd?
- Mil viisil saad tagasisidet oma töö kohta? Kelle käest?
- Kuidas see on sinu meelest seotud läbipõlemise või selle ennetamisega?
- Kuidas ennast laed/taastad (emotsionaalselt, füüsiliselt)?
- Mida teed siis kui tunned end tööga seoses halvasti (juhul kui on olnud pikemaid perioode, kuidas oled sellest välja tulnud)?
- Kuidas sinu meelest saaks läbipõlemisest hoiduda? Mis aitab ennetada läbipõlemist?
- Too mõni näide!
- Mida sina saad teha, et asjad ei läheks pingeliseks, kuidas stressist ja ülekurnatusest hoiduda?
- Kuidas sulle tundub, kas sa oled oma töös kogenud läbipõlemist? Kui oled, siis mis aitab sellest välja tulla? Too konkreetne näide! Mis võis olla põhjuseks? Miks?

Mida sa sooviksid veel lisada?

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Anne Tamm-Kivimets

(sünnikuupäev: 8.12.1966)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose

Tantsuõpetajate kokkupuuted ja toimetulek läbipõlemist soodustavate teguritega,
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Anu Sarv,

(*juhendaja nimi*)

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 20.05.2016 (*kuupäev*)