

Taina Viinisalo

**Itä-Suomen musiikkioppilaitosten yhteinen sinfoninen puhallinorkesteriprojekti**

**Välineitä verkostoitumiseen ja orkesterisoiton kehittämiseen**

---

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Musiikkipedagogi YAMK

Musiikki

Opinnäytetyö

21.5.2018

Tekijä(t) Otsikko	Taina Viinisalo Itä-Suomen oppilaitosten yhteinen sinfoninen puhallinorkesteriprojekti. Välineitä verkostoitumiseen ja orkesterisoiton kehittämiseen.
Sivumäärä Aika	72+4 21.5.2018
Tutkinto	Musiikkipedagogi YAMK
Koulutusohjelma	Musiikki
Suuntautumisvaihtoehto	Musiikkipedagogi
Ohjaaja(t)	MuT Annu Tuovila MuM Petri Komulainen
<p>Orkesterisoitto voi tarjota nuorelle soittajalle vahvan kokemuksen, joka parhaimmillaan toimii kantavana voimana läpi soittoharrastuksen. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan kaikilla pienten musiikkiopistojen oppilailla ole. Muusikkoudesta jää tällöin puuttumaan oleellisia taitoja, eivätkä nuoret soittajat pääse osalliseksi yhteisöllisyydestä, jolla on vahva vaikutus sisäisen motivaation syntyyn.</p> <p>Carelian Winds-projektini avulla halusin tarkastella onnistuisiko maakunnan oppilaitoksille kehittää yhteisen orkesteritoiminnan malli, jolla orkesterisoitto mahdollistuisi säännöllisesti varsinkin oppilaitosten edistyneimmille puhallinsoittajille. Mitä tämän kaltainen yhteistyö edellyttää ja mitkä ovat ratkaisevia tekijöitä siinä onnistumiseen? Syvennyin aiheeseen järjestämällä Itä-Suomen musiikkioppilaitosten yhteisen sinfonisen puhallinorkesteriprojektin, jossa toimin itse kapellimestarina asettaen myös orkesterinjohtajana kehittymisen tutkimuksen kohteeksi. Orkesteriin osallistui soittajia kolmesta oppilaitoksesta.</p> <p>Keräsin aineistoa haastattelemalla osallistuvien oppilaitosten rehtorit ja järjestämällä soittajille kokempajän sekä palautekyselyn orkesterin ja kapellimestarin merkityksestä. Orkesterinjohtajana kehittymistä havainnoin harjoituksista kuvattujen videoiden avulla, tämän lisäksi sain kapellimestariopetusta projektin yhteyteen järjestetyillä mestarikurssilla.</p> <p>Tutkimuksessa vahvistui se, että sisäisen motivaation syntymisellä on suuri merkitys sekä oppilaiden että opettajien toiminnalle. Vuorovaikutus ei tutkimuksen alkumetreillä ollut suuressa roolissa ja tutkimuksen kohteena, mutta nousi nopeasti erittäin tärkeäksi seikaksi niin yhteistyön kuin motivoitumisenkin kannalta. Sisäinen motivaatio ja vuorovaikutuksen laatu kietoutuivat toisiinsa mielenkiintoisella tavalla ja niiden välillä tuntui aina olevan yhteys. Yhdessä ne vaikuttivat punaisena lankana läpi tutkimuksen niin toiminnan kuin tutkimuksen toteuttamisen tasolla.</p> <p>Verkoston toimivuus edellyttää sen rakentumista vankasti kaikille toimijoiden tasoille. Vastuun on jakauduttava tasaisesti ja kaikkien jäsenten on toimittava tasavertaisina samalta viivalta. Kaikkien on saatava vaikuttaa, ja toiminnasta on oltava hyötyä kaikille yhteistyökumppaneille.</p>	
Avainsanat	verkostoituminen, yhteistyö, musiikkioppilaitokset, itseohjautuvuus, sisäinen motivaatio, orkesteri, vuorovaikutus

Author(s) Title Number of Pages Date	Taina Viinisalo A Joint Symphonic Wind Orchestra. Networking at Music Institutes in Eastern Finland. 72 pages + 4 appendices 21st May 2018
Degree	Master of Music
Degree Programme	Music
Specialisation option	Music Pedagogy
Instructor(s)	Annu Tuovila, DMus, Petri Komulainen, MMus
<p>Playing in the orchestra can offer an unforgettable experience for a young musician. This can make a big difference and even become the strongest motivation for the whole hobby. However, not every student gets the opportunity for this experience and that can lead to a lack of essential musical skills and the experience of communality.</p> <p>The joint wind orchestra project Carelian Winds gave me the possibility to develop a model for organizing a joint orchestra project for advanced students so that they could be implemented on a regular basis.</p> <p>What are the preconditions for this kind of cooperation and what are the decisive elements of success? I examined these questions by positioning myself as the organizer and the conductor in the Carelian Winds project. I also observed how such a project developed my skills as a group leader and conductor.</p> <p>The material was collected by interviewing the principals of the partner schools. For the students, I organized an experience workshop in which they shared their thoughts on orchestra playing and conductors. After the last concert, I invited feedback from all the participants. My development as a conductor was assessed on the basis of video recordings and in the conducting masterclass organized during the project.</p> <p>The study confirmed my assumption of the significance of intrinsic motivation of students as well as teachers. In the beginning, interpersonal interaction was not one of the research interests, but quite soon its key role in fostering collaboration and intrinsic motivation became evident. Throughout the study, motivation and interaction seemed to be linked in a fascinating way.</p> <p>An effective network requires active participation from all levels. The responsibility has to be divided between all the members, who should be regarded as equally important. All the participants should have the chance to make an impact and to benefit from the project.</p>	
Keywords	wind orchestra, networking, cooperation, intrinsic motivation, interaction, conductor, music institute

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön esittely	2
2.1	Carelian Winds -projektin esittely	3
2.2	Omat motiivini	3
2.3	Toimintatutkimus	4
2.4	Tutkittavat kysymykset	6
2.5	Itseohjautuvuuden teoria	7
3	Näkökulmia orkesterisoittoon, orkesteri toimintaympäristönä	9
3.1	Orkesteri ryhmänä	10
3.1.1	Itseohjautuvuuden tukeminen orkesterissa	11
3.1.2	Pienryhmät	13
3.2	Orkesterissa oppien	15
3.3	Kapellimestarina ja ryhmänjohtajana toimiminen	16
3.3.1	Valmistautuminen ennen orkesterin eteen astumista	17
3.3.2	Sosiaaliset taidot	18
3.3.3	Koulutuksen merkitys	19
4	Sisäisellä palolla ja vuorovaikuttaen verkostoksi	20
4.1	Viestinnästä vuorovaikutukseen	20
4.1.1	”Nythän me juuri sovimme, että...”	22
4.1.2	Vuorovaikutuksen kompastuskiviä	23
4.2	Oppilaitosten tasolla	24
4.2.1	Opettajien draivi	25
4.2.2	Meidän juttu	26
5	Toimintatutkimuksen eteneminen	26
5.1	Ideasta suunnitteluun	28
5.1.1	Osallistuvat tahot	29
5.1.2	Rehtoreiden haastattelut	30
5.1.3	Soittajat	30
5.1.4	Aikataulut	31
5.1.5	Ohjelmisto	32
5.2	Projektin eteneminen	33

5.2.1	Hektinen suunnitteluvaihe	35
5.2.2	Tilanne kaksi viikkoa ennen ensimmäistä harjoitusta	37
5.2.3	Ensimmäinen harjoitusviikonloppu	38
5.2.4	Toinen harjoitusviikonloppu	39
5.2.5	Hektinen viimeistelyvaihe, markkinointi ja rahoitus, konsertit	42
6	Tuloksia matkan varrelta	45
6.1	Yhtä mieltä	45
6.1.1	Kilometreillä on väliä	46
6.1.2	Näkemys- ja kokoeroja	47
6.1.3	Resurssit	48
6.1.4	Kokemuspaja	49
6.2	Korvaamaton reflektointi videoiden ja opettajan avulla	51
6.3	Risut ja ruusut	53
6.3.1	"Osallistuisin uudestaan, jos tällaista järjestettäisiin vielä."	53
6.3.2	"Kiitokset projektista ja rohkeudestasi toteuttaa se!"	54
7	Tulevaisuudessa toteutettavaksi	56
7.1	Tukirakenteet	57
7.2	Edellytyksiä ennakoiden, ylimääräisyys yllättää	57
7.3	Markkinointi	59
7.4	Uusia ideoita	60
7.5	Koulutusta ja keskustelua	62
7.6	Monipuolinen musiikkipedagogi	63
7.7	Osaava orkesterijohtaja	64
8	Pohdintaa	65
	Lähteet	71
		1
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuslupahakemus	
	Liite 2. Soittajien infokirje	
	Liite 3. Sponsorihakemus	
	Liite 4. Konserttijuliste	

## 1 Johdanto

Se tunne, kun viimeisen sävelen kaiku katoaa saliin. Kapellimestari nostaa hymyillen orkesterin seisomaan aplodien säestyksellä. Yhtenä rintamana muiden soittajien kanssa loistatte tyytyväisyyttä ja onnea yhdessä soitetusta ja koetusta musiikista. Kenenkään suoritus ei ollut ratkaiseva tekijä, ja yhtä aikaa kaikkien panos oli korvaamaton. Saatoit juuri voittaa itsesi, jännityksesi, koit ylpeyttä itsestäsi ja muista muusikoista - loitte yhdessä jotain, joka oli suurempaa kuin osiensa summa.

Tämän konsertin jälkeisen euforian olet ehkä päässyt kokemaan, jos sinulla on ollut onnea olla oppilaitoksessa, jossa orkesterisoittoa on ollut mahdollista järjestää. Tässä kohtaa varsinkin pienemmät oppilaitokset kohtaavat kuitenkin monia haasteita. Maakunnissa musiikkioppilaitokset toimivat maantieteellisesti laajalla alueella. Sivutoimipisteissä orkesteritoimintaa ei aina pystytä järjestämään ollenkaan, tai samassa kokoonpanossa soittavat yhdessä vasta-alkajat sekä hyvinkin pitkällä olevat opiskelijat. Konservatoriossa ohjelmiston valinta on monesti haastavaa epätasaisen puhallinjakauman takia, eivätkä periodiluonteisesti toimivan sinfoniaorkesterin kokoonpanoon mahdu joka vuosi kaikki yleisimpien puhallininstrumenttien edustajat.

Tämä johtaa tilanteeseen, jossa ehkä jopa ammattipintoihin riittävien kykyjen omaavien opiskelijoiden mahdollisuudet orkesterisoittoon jäävät vähäisiksi, ja potentiaalisilta lahjakkuuksilta jää puuttumaan ammattiin tarvittavia valmiuksia. Projektin avulla halusin tarkastella, onko mahdollista luoda oppilaitosten yhteistyöhön perustuva, kohtuullisilla resursseilla toteutettavissa oleva orkestereiden toimintamalli, jonka järjestäminen onnistuisi jopa vuosittain.

Tarkastelen tilannetta Joensuun konservatorion näkökulmasta omaten kokemusta myös muiden pienempien oppilaitosten toiminnasta. Vuonna 2003 konservatoriolla alkaneen päätoimisen tuntiopettajan tehtäviini on kuulunut soitonopetuksen lisäksi myös puhallinorkesterien johtaminen sekä sinfoniaorkesterin organisointitehtävät. Tämä työnkuva on antanut näköalapaikan tarkastella orkesteritoimintaa musiikkioppilaitoksessa monitahoisesti eri tasoilla, ja loi myös idean tästä kehittämisprojektista.

Opinnäytetyöni keskittyy alueemme musiikkioppilaitosten yhteistyön kehittämiseen sinfonisen puhallinorkesteritoiminnan muodossa. Tutkin työssäni verkoston luomiseen vaikuttavia tekijöitä, siihen liittyviä edellytyksiä ja haasteita. Keskeisiksi tekijöiksi tutkittavien asioiden kannalta muodostuivat vuorovaikutuksen toimivuus sekä sisäisen motivaation merkitys, joista jälkimmäinen oli mukana kysymysten asettelussa alusta asti. Vuorovaikutuksen vahvuus tuli ilmi vasta tutkimuksen aikana, muuttuen jopa sisäistä motivaatiota vahvemmaksi tekijäksi. Halusin liittää tutkimuksen osaksi myös oman kehittymiseni kapellimestarina, ja sen myötä oppilaitosten orkesterijohtajien ammatti-identiteetin ja -taidon pohtimisen.

Opinnäytetyöni alkaa työn esittelystä, jossa kerron omat motiivini pohtien tutkittavia kysymyksiä. Siinä asetan tutkimussuuntaukseksi toimintatutkimuksen ja esittelen myös lyhyesti itseohjautuvuusteorian, joka vaikutti monen näkemykseni taustalla tutkimuksen aikana.

Luvussa kolme paneudun yhteissoittoon, orkesteriin toimintaympäristönä ja näiden vaikutukseen soittajan kehityksen ja kokemusten näkökulmasta. Tässä kohtaa pohdin myös orkesterijohtajan ammatti-identiteettiä ja toimintaa. Seuraavassa luvussa tarkastelen vuorovaikutuksen ja itseohjautuvuuden merkitystä yleisesti ja erityisesti oman projektini kannalta. Ennako-odotuksia niiden vaikutuksista minulla oli paljonkin itseohjautuvuuden kannalta, vuorovaikutuksen suuren roolin havaitsin vasta tutkimuksen edetessä.

Luvussa viisi esittelen Carelian Winds-projektin etenemisen ja luvussa kuusi sen myötä kerätyn aineiston tuloksineen. Lopuksi nivon yhteen kokemukset, havainnot ja niiden perusteella tehdyt päätelmäni, joiden pohjalta projektini avulla liikkeelle sysätty yhteinen keskustelu ja toiminta toivottavasti saavat jatkoa.

## **2 Opinnäytetyön esittely**

Opinnäytetyöni koostuu Carelian Winds-orkesteriprojektista sekä kirjallisesta raportista, jossa tarkastellaan projektiin liittyviä näkökulmia ja aiheita toimintatutkimuksen keinoin. Tutkimusaineistoa keräsin rehtoreilta haastatteluilla ja oppilailta kokemustyöpajassa sekä vapaalla palautekyselyllä viimeisen konsertin yhteydessä. Aineistoa kertyi myös

lukuisista keskusteluista kollegoiden kanssa projektin edetessä. Orkesterinjohtajana kehittymisen kannalta avainasemassa olivat harjoitusten videotallenteet sekä mestarikurssi toisen harjoitusviikonlopun yhteydessä.

## 2.1 Carelian Winds -projektin esittely

Carelian Winds-projektin lähtökohtana oli koota yhteen Itä-Suomen puhallinopiskelijoita eri oppilaitoksista ja luoda heille mahdollisuus osallistua suureen sinfoniseen kokoonpanoon. Tarkoituksena oli mahdollistaa edistyneille puhallinopiskelijoille korkeatasoisen klassisen ohjelmiston soittaminen ja edesauttaa näin heidän kehittymistään sekä orkesterisoittajina että yksilötasolla. Projektin suunnitteluvaiheessa osallistumisestaan ilmoittivat Joensuun konservatorio, Keski-Karjalan ja Pielisen Karjalan musiikkiopistot sekä Savonlinnan musiikki- ja tanssiopisto. Tärkeänä pyrkimyksenä oli luoda eri oppilaitosten opiskelijoille keskinäisiä verkostoja ja kontakteja edesauttamaan keskinäistä ideointia sekä tuoda yhteen esimerkiksi harvinaisempien soittimien soittajia (vertaistuki). Oppilaiden yhteistyö näin laajassa kontekstissa edellyttää oppilaitosten välisten verkostojen aktiivisuutta. Tutkimuksessa tarkasteltiin yhteistyön edellytyksiä ja etsittiin keinoja maakunnan oppilaitosten verkoston aktivoimiseksi ja tiivistämiseksi. Verkostoitumisen tavoitteet ja hyödyt ovat nähtävissä ja vaikuttavat yhtä lailla niin oppilas- kuin oppilaitostasolla.

## 2.2 Omat motiivini

Alueemme orkesterien perustoiminnassa oli haasteita ja jopa selkeitä puutteita, joihin halusin projektillani vastata. Maakunnassa hajallaan sijaitsevien oppilaitosten on vaikea järjestää (varsinkaan edistyneimmille) oppilailleen orkesterisoittoa. Oppilasmäärät ovat pieniä ja sivutoimipisteistä johtuen välimatkat toimipisteiden välillä suuria. Pedagogina pidän itse tärkeänä yhteisötoiminnan tuomaa yhteisöllisyyttä sekä orkesterisoiton merkitystä soittotaidon kehityksen kannalta. Kokemukseni mukaan alueellamme ei tilannetta paikkaamaan ole onnistuttu löytämään resursseiltaan kohtuullisena pysyvää toimintamallia, jonka toteuttaminen säännöllisesti olisi mahdollista. Harvalla syklillä toteutetut suuret hankkeet ovat palkitsevia, mutta jättävät monesti työlään vaikutelman. Yksittäisissä hankkeissa ei yhteistoiminnan näkökulmasta pystytä hyödyntämään kaikkia yhteistyön mahdollisuuksia eikä saavuteta säännöllisyyden mukanaan tuomia hyötyjä. Kiinnostus kehittämisen mahdollisuuksiin kietoutui mielenkiintoni tarttua suuren projektin koordinaation haasteisiin.

Vuosien aikana olen nähnyt myös opiskelijoiden kielteisen suhtautumisen opintoihin. Nuorilla on nykyisin elämässään monia mielenkiinnon kohteita, joiden kesken aikaa olisi osattava jakaa. Kokemukseni mukaan osalla nuorista on vaikeuksia hahmottaa ja hallita tilannetta; valintojen tekeminen, ajanhallinta ja vastuunkantaminen ovat toisinaan haasteellisia. Kokonaisvaltaisen nuoren elämän huomioimisen katsotaan kuuluvan nykypäivän opettajuuteen (Haapaniemi & Raina 2014, 26), näin näen itse asian myös musiikkioppilaitoksessa.

Tavoitteenani oli, ettei projektista muodostuisi pakkoa vaan mahdollisuus, joka ruokkisi opiskelijoiden itseohjautuvuutta ja antaisi heille myös tilaisuuden vaikuttaa. Tämän kautta pyrin vaikuttamaan sitoutumiseen ja tarkastelemaan sisäisen motivaation merkitystä orkesteritoiminnan ja oppilaiden hyvinvoinnin kannalta.

Orkesterinjohtajana olen työssäni kokenut riittämättömyyttä, sillä kuten moni muukin oppilaitoksen orkesterinjohtaja, olen ajautunut tehtävääni oman mielenkiintoni ohjaamana täysin vailla johtamiskoulutusta. Suoriutuakseen tehtävästään itsensä ja orkesterin kannalta parhaalla mahdollisella tavalla tarvitsee kapellimestari kuitenkin riittävät tekniset, taiteelliset sekä sosiaaliset valmiudet (Vartiainen 2000, 16). Toiminnan takana oli vahvasti oma haluni kehittyä orkesterinjohtajana sekä ryhmän parissa toimijana. Tämän lisäksi pyrkimyksenä oli kokonaisvaltainen oman osaamisen ja sitä kautta työhyvinvoinnin parantaminen. Opettajien jaksaminen työssään on monen tekijän summa, johon liittyvät olennaisena mm. myös yhteisöllisyys sekä itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet. (Ihajoki & Ihajoki 2013, 13-15.) Itselleni energisyyden säilyttäminen ja jaksaminen tarkoittaa uuden oppimista sekä mahdollisuutta kehittyä ja kehittää.

### 2.3 Toimintatutkimus

Tutkimukseni kaari ulottui keväästä 2017 (suunnitteluvaihe, yhteistyökumppanien etsiminen), valmistelujen kautta (syksy 2017) toteutukseen tammi-helmikuussa 2018. Tutkimukseni eräs tärkeimmistä näkökulmista oli selvittää oppilaitosten välisen verkostoitumisen mahdollisuuksia yhteisen orkesteriprojektin avulla, jolloin toimintatutkimus oli ilmeinen tutkimussuuntaus. Toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu aktiivisena osana tut-

kimaansa toimintaan ulkoisen havainnoinnin sijasta. Tutkija toimii muutoksen käynnistäjänä ja rohkaisee ihmisiä tarttumaan asioihin. (Heikkinen 2008, 20.) Omassa projektissani toimin projektin koordinoijana sekä orkesterin kapellimestarina.

Tavoitteenani oli saada aikaan keskustelua ja ideoita (tai niiden aihioita) erilaisista orkesteritoiminnan yhteistyömalleista jatkossa toteuttavaksi. Tutkimukseni verkostoitumisesta eteni kahdella tasolla: toiminnan edellytysten näkökulmasta oppilaitosten (rehtorit, opettajat) tasolla sekä toisaalta soittajien motivoitumisen kannalta oppilastasolla. Havainnointi ja tutkimuksen analysointi tapahtuivat yksilötasolla projektin tapahtumien kirjaamisena ja oman toiminnan reflektointina.

Aineistoa keräsin haastatteleamalla osallistuvien oppilaitosten rehtorit syksyn 2017 aikana. Tutkimuksen alkuperäinen tavoite oli kehittää oppilaitosten välistä toimintaa ja saada aikaan kauas kantavia, matalalla kynnyksellä toteutettavia suunnitelmia. Rehtoreiden haastatteluissa kartoitin edellytyksiä, toiveita ja ideoita toiminnan kehittämiseksi. Vapaamuotoisen keskustelun muodossa toteutuneissa haastatteluissa ilmeni suoraan toteutettavissa olevia toimintamalleja ja tuleva yhteisen toiminnan kehittäminen näyttäytyi todennäköisenä jo haastattelujen jälkeen. Tässä kohtaa oppilaitokset eivät juurikaan käyneet dialogia keskenään, mikä olisi tyypillistä organisaatiotasolla tapahtuvassa toimintatutkimuksessa. Haastattelujen tuloksiin palaan luvussa 6 ja 7.

Ensimmäisen harjoitusviikonlopun yhteydessä (tammikuu 2018) keräsin soittajien kokemuksia kokemustyöpajassa tavoitteena kartoittaa osallistujien aiempia kokemuksia yhteisötoiminnasta ja sen merkityksestä sekä kapellimestarin roolista ja piirteistä. Toisen konsertin jälkeen keräsin soittajilta projektista vapaamuotoista kirjallista palautetta.

Omaan tekemiseen vaikuttaminen on eräs motivaation edellytys. Halusin tarkastella kuinka oppilaat aktivoituvat ja mikä sen merkitys tulisi olemaan projektin rakentamisen kannalta. Vuorovaikutuksen edistämiseksi lyhyen projektin aikana perustin orkesterille Facebook-ryhmän lokakuussa 2017. Tiedottamisen lisäksi pyrin ryhmän avulla antamaan soittajille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin sekä tavan tutustua toisiinsa.

Oman kapellimestarikehitykseni edesauttamiseksi kuvasin kaikki harjoitukset rajaten kuvausalueen vain kapellimestarin alueelle. Videoiden avulla analysoin omaa johtamistani

tarkastellen lyöntitekniikkaa, harjoitustempoa ja -tyyliä sekä ryhmänkäsittelyä ja olemustani yleisesti ryhmän edessä. Palautetta sain kapellimestarikurssin opettajalta. Havainnot kirjasin ylös ja niiden pohjalta pyrin muutokseen seuraavassa harjoituksessa.

## 2.4 Tutkittavat kysymykset

Orkesteriyhteistyötä on musiikkioppilaitoksissa tehty paljon monessa muodossa ja sen merkitys tietyillä alueilla on kiistaton. Toiminta toteutetaan useimmiten hankemuotoisena oppilaitoksen perusresurssien ulkopuolisella rahoituksella, toteutusryhmät jäävät harvaksi, jolloin toiminta ei vakiinnu. Tarvetta yhteisille projekteille olisi ja yhteistyön katsotaan olevan jopa ehdottoman tärkeää pienille oppilaitoksille. Tutkimustani motivoivat ne seikat, jotka ovat jarruttaneet toiminnan tihentymistä tai sen hakeutumista uusiin muotoihin.

Toimintaympäristönä jokainen yhteisö on ainutlaatuinen, mikä vaatii toimintatapojen yhteensovittamista yhteisen toiminnan mahdollistamiseksi. Verkostoitumisessa vuorovaikutus ja kommunikaatio ovat avainasemassa. Kuinka löytää samalle aaltopituudelle, saavuttaa luottamus ja hyvä toiminnan tapa eri tahojen kanssa? Mikä on vuorovaikutuksen merkitys ja mitä yhteistyökumppanilta voi odottaa? Millä keinoilla voi tasata yksilöllisiä eroja ja päästä tavoitteisiin erilaisten persoonien kanssa?

Selkeää oli alusta alkaen, että uuden toiminnan aktivoiminen ja verkoston luominen vaativat moottoriksi tahon tai henkilön, joka kokee ajamansa idean tärkeänä. Esitetystä ideasta edetään siitä kiinnostuneiden tahojen osallistamiseen ja sitouttamiseen. Opettajien työn yksinäisyys on tiedostettu haaste, jota ei koulumaailmassakaan ole osattu ratkaista. Ei voi olla ajattelematta, että resurssit on liian tiukasti rajattu pelkkään opetustyöhön yhteinen ideointi ja suunnittelu unohtaen. Näin opettajan pyrkimykset luovaan ja opetusta rikastavaan toimintaan kuormittavat opettajan omaa aikaa ja ovat sen lisäksi pitkälle epävarmoja toteutumisesta. Olisiko tätä mahdollista ratkaista oppilaitoksen sisällä, tai jopa oppilaitosten rajat ylittäen niin, että opettajilla olisi paremmat edellytykset ideointiin ja käytänteiden uudistamiseen työn puitteissa?

Soittajalle yksikin vahva kokemus voi olla korvaamaton. Kuinka saada aikaan mahdollisuuksia näihin kokemuksiin ja sen lisäksi sytyttää se into, joka ohjaisi nuorta musiikkiopinnoissa eteenpäin. Mitkä osoittautuvat ratkaiseviksi tekijöiksi orkesterikokemuksen kohdalla? Oppilas, joka kokee toimintansa merkitykselliseksi on motivoitunut ponnistele-

maan yhteisen päämäärän eteen ja voi myös yksilöopinnoissaan paremmin. Mitä tekijöitä motivoiva kokemus edellyttää? Mitä on soittaminen parhaimmillaan? ”Miksi mä soitan?”

Tälläkin hetkellä suuri osa oppilaitosten orkesteritehtäviä hoitavista pedagogeista kokee tehtävässään haastetta ilman vaadittavia valmiuksia. Koulutusta tarjotaan kuitenkin vain muutamassa oppilaitoksessa osana musiikkipedagogin opintoja sisältöjen ja laajuuden vaihdellessa suuresti. (Vanonen 2012, 9-10.) Puhallinpuolella asiaan on Suomessa herätty ja koulutusta on saatavilla verrattain hyvin lyhyiden kurssien muodossa. Oman kokemukseni mukaan satunnaisen kurssin tuoma hyöty jää kuitenkin ohueksi, vaikka koulutuksen merkitys on silti kiistaton. Tutkimuksen avulla halusin omalta kohdaltani haastaa itseni vaativalla ohjelmistolla ja testata paljonko kehitystä olisi saavutettavissa, kun sitoudun lähempään oman johtamisen tarkkailuun ja aktiiviseen harjoitteluun pidemmän syklin ajaksi.

Orkesterinjohtajat kamppailevat monesti yksin oman osaamisensa kanssa. Rehtoreiden tai toimistotyöntekijöiden kaltaista koulutus- tai vertaistukifoorumia ei soitonopettajille tai orkesterinjohtajille musiikkioppilaitosten sisällä eikä varsinkaan niiden välillä tunnu olevan. Kuitenkin yhteisöllisyyden on todettu olevan yksi tärkeimmistä tekijöistä myös työhyvinvoinnin kannalta. Voisiko jo keskusteluyhteyden avaaminen orkesterinjohtajien välille tuoda ideoita ja helpotusta monitahoista osaamista vaativan tehtävän keskelle? Mikä olisi toimivin ja hyödyllisin koulutuksen muoto, joka auttaisi meitä jo tehtävän äärellä ammattitaitomme kanssa kamppailevia? Minua kiinnosti myös mitä maakunnan oppilaitoksissa ajatellaan orkestereista ja kuinka johtajat itse suhtautuvat tehtäväänsä.

## 2.5 Itseohjautuvuuden teoria

Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa havahduin sisäisen motivaation merkitykseen projektini onnistumisen kannalta ja sen vaikutus oli pohdittavanani läpi koko projektin ajan. Katsonkin tarpeelliseksi tässä kohtaa avata teoriaa, joka auttoi minua jäsentämään sisäisen motivaation käsitettä.

Teoria sai alkunsa jo 1970-luvulla ja sen takana ovat motivaatiopsykologian tutkijat Edward Deci ja Richard Ryan, jotka kyseenalaistivat ulkoiset palkkiot ihmisen motivaation lisääjänä. Ajatus poikkesi siihen astisista teorioista, joissa ihmisten toiminta oltiin aina nähty ulkoisen ehdollistumisen ohjaamana ja sisäisiin tiloihin viittaaminen nähtiin jopa

tabuna. Teoria ei saanut tutkimustuloksistaan huolimatta laajempaa kannatusta ennen vuoden 1998 niin kutsuttua positiivisen psykologian vallankumousta, jossa tieteen julistettiin olevan valmis hyvinvointia, voimavaroja ja myönteisiä piirteitä tarkastelevalle tutkimukselle. Aika julistukselle oli oikea, ja positiivisesta psykologiasta on tullut merkittävä psykologisen tutkimuksen osa-alue viimeisen kymmenen vuoden aikana. Käsi kädessä positiivisen psykologian kanssa on noussut myös itseohjautuvuusteorian arvostus. (Martela & Jarenko 2014, 12,20.)

Itseohjautuvuuden teorian keskeisenä ajatuksena on ihmisen kyky toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolista ohjausta ja kontrollia. Hänellä on oltava halua tavoitella valitsemaansa päämäärää sekä riittävästi osaamista sen saavuttamiseksi. (Martela & Jarenko 2017, 12.) Tätä teorian ydintä kuvaavat sen keskeiset käsitteet autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys, jotka ovat Decin ja Ryanin näkemyksen mukaan kolme psykologista perustarvetta ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Näitä kutsutaan myös nimillä vapaus, virtaus ja vastuu.

Vapaus merkitsee tunnetta valinnan- ja toiminnanvapaudesta ilman liiallista ulkoista kontrollia sekä tunnetta siitä, että omaan elämään on mahdollista vaikuttaa. Virtaus tarkoittaa sitä, että saat asioita tapahtumaan sekä kokemusta onnistumisesta ja saavutetuista päämääristä. Tähän liittyvät olennaisena haasteet, niiden parissa itsensä voittaminen sekä uuden oppiminen. Vastuu ilmentää ihmisen voimakasta tarvetta liittyä toisiin ihmisiin ja olla merkityksellinen osa suurempaa yhteisöä. Olennaista meille kaikille on tulla välitetyksi ja saada tehdä hyvää muille osana suurempaa yhteisöä. (Järvilehto 2012.)

Sisäinen motivaatio syntyy vapauden, virtauksen ja vastuun yhteisestä vaikutuksesta. Jos edellä mainitut perustarpeet täyttyvät, voi ihminen hyvin ja on onnellinen. Ne myös muodostavat positiivisen kehän. Vapaus tarttua uusiin haasteisiin mahdollistaa uusia onnistumisia. Mielekkäässä flow-tilassa työskennellessäsi voit saada aikaan paljon hienoja asioita omassa yhteisössäsi. Onnistumiset ja uudet ideat huomataan ja saat lisää vapautta toteuttaa itseäsi. (Järvilehto 2012.)

Itseohjautuvuuden merkitys korostuu niin työelämässä kuin lasten ja nuorten hyvinvoinnin kehityksen kannalta. Aivan kuten tehtäväänsä motivoitunut ja sitä mielekkäänä pitävänä työntekijä suoriutuu tehtävästään keskimääräistä paremmin, tuottaen enemmän ja voiden hyvin, toimii näin myös itseohjautuva opiskelija.

Itseohjautuvuusteorian ytimessä on näkemys ihmisestä aktiivisena olentona, joka pienen lapsen lailla hakeutuu tekemään itselleen kiinnostavia ja merkittäviä asioita. (Martela & Jarenko 2014, 6,13.) Opinnoissaan nuori joutuu kohtaamaan vastuuta ja tehtäviä, jotka tulevat ulkopuolelta määrättyinä suoritettavien kurssien tai orkesteriprojektien muodossa. Motivaation ollessa ulkoista (palkio/rangaistus) on sitä kuitenkin mahdollista sisäistää, jos sen suorittamiseen on mahdollista löytää perusteita päämäärän tärkeydestä. Yhteissoiton tiedämme pelastaneen monta muusikon alkua harrastuksen lopettamiselta. Ulkopuolisena kannustavana tekijänä voikin toimia ryhmä, jonka osana tehtävää suoritetaan tai vaikkapa saavutettavat opintopisteet. Tehtävä ei edelleenkään ole tärkeysjärjestyksessä korkealla, mutta siihen liittyvien syiden perusteella muuttuu tekijälleen motivoivaksi tekemiseksi.

Oman työni kannalta halusin selvittää, mitkä tekijät ovat ratkaisevassa asemassa oppilaiden motivoitumisen kannalta. Orkesterinjärjestäjän tehtävässä joudun toisinaan kamppailemaan poissaolojen ja hieman ontuvien selitysten kanssa, ja tuntuu, etteivät kaikki ammattiopintojakaan suorittavat nuoret näe orkesteriin osallistumista tarkoituksenmukaisena. En voi olla pohtimatta tämän johtuvan siitä, etteivät nuoret tiedä itse mitä haluavat, ja merkityksen puuttuessa opiskelu muuttuu hankalaksi.

Itsensä tunteva ihminen osaa kuunnella itseään ja tunnistaa halunsa ja tarpeensa ja sen myötä kuin itsestään suuntaa tekemisensä itselleen tärkeisiin asioihin luoden näin myös sisäistä motivaatiota. Sisäisen motivaation tukemisessa on tärkeää, ettei anneta valmiita vastauksia vaan autetaan kuulostelemaan omia tarpeita ja tavoitteita. Oppilaita kuunnellen on tärkeää ohjata heitä muodostamaan käsitys siitä, mitä he haluavat ja sen jälkeen laatimaan omat tavoitteensa. Tämän myötä he löytävät motivaation pyrkiä kohti valitsemaansa suuntaa. (Talvio, Klemola 2017, 35.) Pyrkimyksenäni oli tutkimuksen aikana selvittää, mitä orkesterisoitto nuorille soittajille merkitsee ja mitä he siltä odottavat. Haluavatko he ottaa osaa orkesteriin sen ollessa mahdollista? Ymmärtävätkö nuoret orkesterisoiton tarjoamat oppimisen mahdollisuudet vai onko kavereiden seura ainut syy, joka saa heidät tulemaan harjoituksiin?

### **3 Näkökulmia orkesterisoittoon, orkesteri toimintaympäristönä**

Yhdessä tekeminen joukkueena luo vahvan kokemuksen yhteenkuuluvuudesta ja voi toimia kantavana voimana, joka parhaimmillaan kannattelee harrastamista hankalien

vaiheiden yli. Positiiviset kokemukset koukuttavat ja muovaavat harrastajista niin aktiivisia musiikin kuluttajia kuin ammattilaisiakin. Yhteenkuuluvuuden tunne on yksi ihmisen perustarpeista, jonka voima näyttäytyy kaikilla elämän osa-alueilla.

Yhteissoiton merkitys osana nuoren muusikon opintoja ja kokemusmaailmaa on kiistanon. Esiintyminen osana orkesteria on helpompaa esimerkiksi esiintymisjännityksestä kärsivälle ja voi jopa auttaa sen yli. Ryhmä vahvistaa kokemuksen intensiteettiä (Kopakkala 2011, 43). Orkesterisoitossa on saavutettavissa volyyymia ja ulottuvuuksia, joka vie musiikin kokemisen aivan toiselle tasolle verrattuna yksilö- tai kamarimusiikkisoittoon.

### 3.1 Orkesteri ryhmänä

Ryhmän kehitys käy läpi eri vaiheita elinkaarensa aikana. Aku Kopakkala esittelee näitä vaiheita mm. Bruce Tuckmanin mallin pohjalta kirjassaan Porukka, Jengi, Tiimi (2011, 48-51). Ryhmän muovautuminen samaa päämäärää tavoittelevaksi tiimiksi kulkee monien vaiheiden kautta käyden läpi sosiaalisten suhteiden eri tasoja keskinäisten ryhmänjäsenten sekä ryhmän ja sen johtajan välillä. Uuden ryhmän jäsenten väliseen dynamiikkaan vaikuttavat jäsenten luontaiset eri roolit ja niiden mukana tuoma käyttäytyminen.

Olli Vartiainen (2009, 52) toteaa orkesterissa jokaisen jäsenen tekemisen joutuvan jatkuvan arvioinnin kohteeksi, mikä voi lisätä jännitteitä. Hyväksytyksi tuleminen ja riittämättömyyden aiheuttama häpeän pelko lienevät peloista suurimmat yksilötasolla. ”Osaanko tarpeeksi, kelpaako soittoni?” Soittamiseen kytkeytyy aina luovuuden kautta oma persoona, mikä tekee sen kautta tekemisen normaalia haavoittuvammaksi. Toisaalta ryhmän voima taas tuo turvaa. Oma soitto ei suurimmaksi osaksi ole ratkaisevassa merkityksessä ja ryhmän voima kantaa omien notkahdusten yli. Ympäröivän ilmapiirin turvallisuus onkin tärkeä edellytys oppimiselle, tämän takaaminen ryhmälle on opettajan vastuulla (Haapaniemi, Raina 2014, 32-33).

Edellä mainitsemani seikat välittyivät myös oman projektini kokemuspajan nuorten vastauksissa:

”Yhdessä simppeleistä stemmoista tulee aina monin verroin hienompia.”

”Orkesterissa saat tehdä yhdessä muiden kanssa sellaista mihin ei kukaan yksin pysty.”

Näissä vastauksissa, joihin palaan tarkemmin luvussa 6, välittyi selkeästi monitahoinen oppiminen sekä yhteisöllisyyden vaikutus niin motivoivana kuin rohkaisevanakin tekijänä.

### 3.1.1 Itseohjautuvuuden tukeminen orkesterissa

Itseohjautuvuuden johtaminen on tasapainoilua johtamisen ja johtamatta jättämisen välillä. Orkesterin pyrkimyksenä on toteuttaa yhtenäinen lopputulos, joka vaatii johtajalta selkeää näkemystä ja eri soittajien tyylien yhtenäistämistä. Tämä taas rajoittaa yksilön omien visioiden toteuttamista sekä oman äänen kuuluviin saamista.

Orkesterisoiton mielekkyyden rakentaminen isolle joukolle eri tavoin motivoituneita ja eri tasoisia soittajia on valtava haaste. Pyrkimyksessä täydelliseen yhtenäisyyteen olisi pystyttävä auttamaan soittajia löytämään omia vahvuuksiaan ja houkuteltava heitä hyödyntämään niitä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Eri yksilöt kokevat ohjailun ja palautteen hyvinkin eri tavalla, 50 hengen orkesterissa on reaktioiden määrä keskivertotiimiä huomattavasti suurempi. Toisinaan johtajan on mahdollista muuttaa reaktiotapaansa eri henkilöiden kohdalla ja käydä keskusteluja esimerkiksi kahden kesken, mutta kapellimestarilla ryhmä on läsnä koko ajan ja reagointi tapahtuu hetkessä ilman ennakkovalmistautumista. Johtajalta edellytetään myös ehdotonta tasapuolisuutta kaikkia kohtaan, joten tilanteen hallinta vaatii kapellimestarilta hyviä sosiaalisia taitoja sekä tunneälyä suoriutua tehtävästään.

Itseohjautuvuuden teoriassa korostetaan tunnetta pystyä päättämään suoritettavista tehtävistä ja tavasta, joilla ne suoritetaan. (Martela & Jarenko 2014, 28-29.) Mahdollisuus vaikuttaa luo merkityksen tunteen (Talvio & Klemola 2017, 27-32). Orkesterissa tämä on kuitenkin monesti hyvin tarkoin määrättyä; ohjelmisto määräytyy konsertin teeman mukaan tai kapellimestarin valitsemana. Harjoitusten koko punainen lanka on seurata ohjeita siitä, kuinka soitetaan ja toteuttaa tämä kaikki mahdollisimman yhtenäisesti monella tasolla.

Innostuksen syntymisen kannalta onkin tärkeää saada jokainen soittaja tuntemaan itsensä merkitykselliseksi ja kokemaan tehtävä omakseen sekä arvostamaan ponnistelua yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Yksilön vastuuta voi korostaa kehottamalla löytämään yhteisen tekemisen taso parhaalla mahdollisella tavalla sitomalla soittajat toisiinsa:

”Kuuntele vierustoveria” (yhtä pitkä/lyhyt/lujaa/hiljaa), ”Yhdessä kuulostatte nyt hyvältä, koska...” Tämän voi aloittaa kytkemällä ensin yksittäisen soittajan toiseen laajentaen yhteyden sitten soitinryhmien välille ja lopulta koko orkesteriin.

Virtaus kuvaa ihmisen kykyä suoriutua tehtävästään ja kokemuksia osaamisestaan. Olennaista virtauksen kannalta on sopiva osaamisen ja haastetason kohtaaminen, jotta onnistuminen olisi mahdollista. Oppilasorkesterissa tämän mahdollistaminen kaikille on kuitenkin haasteellista soittajien ollessa hyvinkin monen tasoisia. Virtaukseen liittyy myös tarve uusien asioiden oppimisesta. Jokaisen pitäisi saada kehittyä omaan tahtiinsa omalla tasollaan ja tyylillään.

Orkesterin edistyminen on monesti aikataulutettua, johon erilaisten, eri tahtisten oppijoiden on sulauduttava. Soittajat ovat väistämättä tasoltaan eri kehitysvaiheissa ja kappaleiden vaativuus voi vaihdella stemmakohteisesti. Osa soittajista ei saa tarvitsemaansa haastetta ja tylsistyy, osa taas joutuu liian vaikean tehtävän eteen ja ahdistuu. Heikoimpien jäsenten huomioiminen esimerkiksi stemmoja helpottaen voi aiheuttaa häpeää helpotuksen sijaan.

Johtaja voi korjata ääripäiden tilannetta antamalla äänenjohtajavastuuta taitavimmille soittajille, mutta harvoin pystyy ratkaisemaan tilannetta kaikkien kannalta tyydyttävällä tavalla. Tasoltaan täysin yhtenäistä ryhmää on lähes mahdotonta muodostaa missä tahansa, ja pienemmissä oppilaitoksissa tämä haaste vain korostuu. Päämäärän kohdalla onkin oppilasorkesterin kapellimestarin toisinaan laitettava oma taiteellinen pyrkimyksensä ja tavoitteensa sivummalle ja hyväksyttävä käytettävissä olevan potentiaalın rajat ja mahdollisuudet.

Itse koen tärkeänä pitää soittajat tietoisina erilaisista lähtökohdistaan ja kehityksen vaiheista niin orkesterissa kuin yksilöopetuksessa. Nuorten soittajien on tärkeää ymmärtää, että jokainen soitin ja stemma on erilainen ja että jokainen oppii - ja saa oppia omaa tahtiaan. Musiikkia saa ja voi tehdä monella eri tasolla, yhdessäkin. Taitavammat toimivat tukena eikä helpottaminen ole luovuttamista, vaan johtuu omalle kohdalle osuneesta ylimitoitetusta haasteesta. Virheitä emme pelkää vaan soitamme rohkeasti omilla taidoilamme. Viisautta on osata selviytyä kunnialla ryhmän voimaan luottaen ja sitä hyväksi käyttäen. Porkkanaksi annetaan se taitavan tuoli, johon kaikilla vuorollaan kehittymisen myötä on mahdollisuus päästä tukemaan muita.

### 3.1.2 Pienryhmät

Uuden ryhmän kehitykseen kuuluu vaihe, jossa osa jäsenistä klikkiytyy keskenään muodostaen pienryhmiä (Kopakkala 2011, 69). Osa jäsenistä voi myös olla entuudestaan tuttuja, jolloin pienryhmiä voi olla olemassa jo valmiiksi. Tämä voi lisätä jäsenten välistä jännitettä ja hidastaa koko ryhmän keskinäistä sitoutumista. Entuudestaan tuttujen jäsenten keskinäinen rentous voi aiheuttaa hälinää ja ylimääräistä häiriötä. Näin kävi myös hieman projektini orkesterissa. Konservatoriolta minulle hyvin tuttujen soittajien ”kotikenttäetu” aiheutti joidenkin jäsenten kohdalla vitsailua, joka hetkittäin vaikeutti harjoitusten kulkua. Yhdessä harjoituksessa keskittyminen selkeästi herpaantui ja ns. omille sisäpiirin jutuille naureskelu aiheutti hämmennystä niin minulle kuin muille orkesterilaisillekin.

Carelian Winds -orkesteri koostui monista pienryhmistä. Joensuun soittajistossa oli sekä toisen asteen opiskelijoita että nuoripuhallinorkesterin jäseniä, jotka keskenään muodostivat kaksi alaryhmää. Lieksasta mukana oli vajaa puolet opiston puhallinorkesterilaisista, kaikki keskenään tuttuja. Keski-Karjalan kahdeksan soittajaa olivat osittain keskenään tuttuja, mutta eivät olleet kaikki soittaneet yhdessä. Tyypillisen ryhmän muodostuksen ajattelinkin etenevän projektissani eri tavalla ja valmiit, eri paikkakuntien soittajista koostuvat pienryhmät säilyivät hallitsevina läpi projektin. Kyse oli lyhyestä periodista, jossa yhteistä järjestettyä vapaa-aikaa koko orkesterilla ei juuri ollut.

Ryhmäytyminen koko porukan kesken olisi vaatinut yhteisen illanvieton tai majoittumisen samassa paikassa, mistä huomautettiin kollegojen ja rehtoreiden palautteessa. Tämä jäi toteutumatta puuttuvien resurssien takia. Ryhmässä koettu turvallisuus kasvaa kahdenvälisen vuorovaikutustilanteiden määrän myötä (Kopakkala 2011,38). Kun soittajat olivat osittain keskenään tuttuja, oli näille tilanteille jo edellytyksiä, ja saamani palautteen mukaan osa soittajista onnistui luomaan myös uusia suhteita. Kokemuspajan vastauksissa orkesterin merkitys yleisellä tasolla välittyi vahvasti kavereiden ja yhdessäolon muodossa.

Kokonaisuudessaan ryhmä saattaa tuntea uhkaa tai perusteetonta ylivertauisuutta ulkopuolisia tekijöitä kohtaan (muut ryhmät). Näin ei käynyt nyt siis tälle ryhmälle kokonaisuutena vaan sen sijaan orkesterin sisäisille pienryhmille. Palautteessa tuli ilmi kaksikin kokemusta, joissa koettiin ”*muutamien soittokaverin nousseen väärällä jalalla eikä raken-*

*tavan palautteen antaminen meinannut onnistua*". Toisessa kommentissa sanottiin tunnelman hieman latistuneen, koska *"osa orkesterilaisista käyttäytyi kuin olisi ollut liian hyvä kyseiseen orkesteriin"*. Viittaukset "osa ja muutamat" koskevat selkeästi useampaa soittajaa, joskaan en voi olla varma puhutaanko niissä samasta ryhmästä. Pistin merkille harjoituksissa skismaa yhdessä sektiossa. Arvioin puuttumisen tilanteeseen alleviivaavan ongelmaa ja jätin asian siinä kohtaa kokonaan huomiotta. Pyrin näin ilmaisemaan, etten vahvista ikävään tyyliin annettua palautetta. Kyse on monesti persoonista ja erilaisista käyttäytymistavoista ja niihin puuttuminen orkesterin edessä on hankalaa, jopa hyödytöntä. Pienempien orkestereissa olen tarkka soittajien puuttumisesta toistensa soittoon.

Ohjaajan merkitys ryhmän muovautumisessa toimivaksi yksiköksi eri kehitysvaiheiden läpi on merkittävä. Ohjaajan asema pitää sisällään tehtävän edellyttämän roolin noudattamisen, mutta väistämättä tekemiseen vaikuttaa myös johtajan oma persoona.

Seuraava teksti on katkelma työpäiväkirjastani, jonne kiteytin pohdintani omasta persoonastani orkesterinjohtajan korokkeella projektin alkumetreillä.

Orkesterinjohtajan olemuksen on katsottu kautta aikojen huokuvan tyyneyttä, kunniotusta herättävää auktoriteettia. Kuinka osaan istuttaa oman nopeatempoisen, hieman kärsimättömän ja räiskyvän luonteeni tähän muottiin ja onko se välttämätöntä? Aiheutanko hämmennystä tai ristiriitaa kohdatessani erilaisia persoonia? Ehdinkö huomioimaan ja kohtaamaan jokaisen soittajan tasapuolisesti?

Luovassa opettajuudessa heittäytyminen on osa prosessia, mutta viekö ryhmänjohtajan heittäytyminen auktoriteettia? Lasten kanssa oma virheiden tekeminen luo inhimillisyyttä ja turvallista ilmapiiriä, näyttäytykö tämä edistyneempien kohdalla ammattitaidottomuutena ja sekavana sähläämisenä?

Musiikkioppilaitoksen orkesterinjohtajan kohdalla vuorovaikutustaidot korostuvat, teknisesti ja taiteellisilta valmiuksilta heiltä kuitenkin odotetaan lähes samaa kuin ammattikapellimestareilta. (Vanonen 2012, 62-63.) Nuorempien kohdalla merkityksellistä on myös kiintymys opettajaan (Haapaniemi, Raina 2014, 30-33). Oppilasorkesterissa on tärkeää, että johtaja pystyy olemuksellaan luomaan turvallisen vuorovaikutustilanteen soittajien kanssa ja "hyvä tyyppi" orkesterin edessä voi olla suurikin osa soittajan motivaatiosta.

### 3.2 Orkesterissa oppien

Vartiainen (2009 86-87, 99-100) kiteyttää rehtoreiden ja orkesterijohtajien haastatte- luissa ilmenneitä mielipiteitä koskien orkesterisoiton tärkeyttä. Vastauksissa esiin tullei- den näkemysten mukaan yhteissoitto on erottamaton osa muusikkoutta ja siihen kuulu- vaa yleissivistystä. Muusikkous määrittyi ”yhteissoiton kautta muotoutuvana taitojen ja ominaisuuksien summana”. Orkesterissa katsottiin kehittyvän mm. seuraavien ominai- suuksien: kamarimusiikillinen kuuntelu, harmonian hahmotus, kapellimestarin seuraami- nen sekä erilaiseen ohjelmistoon tutustuminen.

Kokemuspajan vastauksissa selvisi yhteissoiton merkitys motivaation lisääjänä soittajan sitoutumisen kannalta. Myös orkesterinjohtajan persoonalla ja taidoilla sekä ohjelmisto- valinnoilla katsottiin olevan oleellinen merkitys positiivisten vaikutusten toteutumisen edellytyksinä ja ehtona. (Vartainen 2009, 84.) Musiikillisten taitojen ohella orkesterisoiton tärkeys korostui oppilaiden sosiaalisen vuorovaikutuksen kehityksessä. Sosiaalisista tai- doista esille tulivat suvaitsevaisuus, vastuuntunto sekä ryhmätyöskentely- ja vuorovai- kutustaidot. Orkesteritoiminnan voidaan siis katsoa tukevan nuoren soittajan kokonais- valtaista kehitystä niin muusikkona kuin ihmisenäkin.

Omalla työurallani olen törmännyt ajatukseen orkesterin asemasta musiikkiopiston lip- pulaivana. Opiston tasoa saatetaan mitata hienoilla ja menestyksekkäillä orkesteripro- jekteilla ja orkesteri halutaan nähdä koko oppilaitoksen käyntikorttina. Pienellä paikka- kunnalla voi opiston orkesteri olla tärkeä elementti kaupungin (juhla)tilaisuuksissa hoi- taen musiikilliset edustustehtävät. Kalenterivuoden määrittämät juhlatilaisuudet toisaalta luovat luontevan tilaisuuden musiikin esittämiseen muualla kuin opiston salissa, mutta myös määrittävät paljon aikatauluja ja ohjelmistovalintoja. Kaikki tämä voi asettaa orkes- terinjohtajille tarpeettomia paineita, orkesterin olisi kuitenkin ensisijaisesti oltava oppi- misympäristö, jonka lopputuotos ei voi olla ainut tekemistä määrittävä tekijä. Toisaalta tavoiteltava päämäärä tarvitaan motivoimaan toimintaa ja tärkeää onkin löytää tasapaino näiden kahden tekijän välillä.

### 3.3 Kapellimestarina ja ryhmänjohtajana toimiminen

Orkesteri on työkaluna vaativa elementti. Harjoituksissa käytettävä aika on rajallinen. Yhden ohjattavan sijasta soittajia on kymmeniä, mikä tarkoittaa yhtä montaa eri persoona ja erilaista oppijaa haasteineen. Puhallinorkesterissa eri soitinryhmien kirjo on suuri, ja johtajalla on oltava riittävä tietämys kaikista soittimista ja niiden ominaisuuksista.

Valmistettaessa kokonaista konserttia on työn alla suuri ohjelmisto yleensä 2-3 tunnin viikoittaisessa harjoituksessa. Toiminnan on oltava tehokasta, hyvin jäsenneltyä ja yhtä lailla kaikki huomioivaa. Omassa projektissani kohtasin suurimman orkesterin, jota olin koskaan johtanut ja työskentelin orkesterin kanssa vain kolmen viikonlopun verran. Suuri osa soittajista oli vieraita, ja koin, että osa soittajista jäikin etäisiksi. Esimerkiksi viimeisessä rivissä istuvat soittajat ovat kapellimestarista jo verrattain kaukana, jolloin arempien soittajien kuuluvuus voi eteen olla heikko ja ohjaaminen hankaloituu. Tästä sainkin yhden negatiivisen palautteen: ”kaikkia soittajia ei huomioitu.”

Tiedostin tilanteen jo ensimmäisen harjoitusviikonlopun aikana. Omassa tutussa porukassa ja ajallisesti väljemmissä puitteissa olisin ehkä pysähtynyt asian äärelle ohjaten enemmän ja vaativammin. Siinä hetkessä arvioin harjoittamisen vaatiman tahdin tiiviimmäksi ja sivuutin asian muutamalla pyynnöllä soittaa lujempaa (olisi helpottanut soittajien auttamista). Tiedostin, että yksi sektio (kaksi soittajaa) tipahti kyydistä matkan varrella useaan otteeseen, ja pyrin näyttämään sisääntuloja välillä tiuhemmin. Nämä soittajat jäivät ehkä taitoihinsa nähden liiksi oman onnensa nojaan eivätkä näin yltäneet parhaaseen mahdolliseen suoritukseen.

Merkityksellisyyden kokemuksen puuttuminen johtaa luonnollisesti jonkin asteiseen epäonnistumisen kokemukseen, ja tästä on minun kapellimestarina kannettava vastuuni. Orkesterin tasapuolinen johtaminen ja kaikkien soittajien huomioiminen mainittiin myös kokemuspajassa hyvinä kapellimestarin piirteinä, ja tätä pidän itsekkin hyvin tärkeänä tekijänä soittajan positiivisen orkesterikokemuksen muodostumisessa. Jokaisen työpanos korvaamaton, ja se pitäisi pystyä nuorelle soittajalle osoittamaan. Tässä kohtaa tein tilanteessa selkeästi virhearvion ja minulle jäi minulle tärkeä kehittymisen paikka. Tämän asian äärelle olisi pitänyt pysähtyä ja antaa sille aikaa muun orkesterin etenemisen vauhdista huolimatta.

### 3.3.1 Valmistautuminen ennen orkesterin eteen astumista

Mielekäs harjoitus edellyttää kapellimestarilta ammattitaidon lisäksi myös hyvää valmistautumista. Tärkeää on johtaa orkesteria selkeästi, musiikin kannalta tarkoituksenmukaisesti ja reagoida nopeasti harjoituksessa ilmeneviin haasteisiin. Johdettavan materiaalin analysointi ja opettelu säästävät harjoituksissa paljon aikaa ja herättävät luottamusta kapellimestarin taitoihin. Johtajalta vaaditaan ryhmän hallintaa, taitoa luoda hyvä ilmapiiri ja riittävät tekniset valmiudet toteuttaa näkemyksiään. (Komulainen, Ambrose 2014-2015, Murikka.) Ammattitaidossani kapellimestarina tiedostin itsessäni paljon puutteita ja suhtauduinkin haasteeseen suurella mielenkiinnolla. Halusin selvittää, kuinka paljon säännöllisempi harjoittelu, huolellisempi partituureihin paneutuminen sekä johtamisen reflektointi videoiden avulla tulisivat auttamaan kehittymistäni orkesterinjohtajana.

Omaa tekemistään ja osuuttaan orkesterin edessä harjoitteleva johtaja voi olla toiminnan kannata hyödytön ja jopa esteenä. Keinot toki karttuvat kokemuksenkin myötä, mutta koulutuksen merkitys on kiistaton. Mitä suurempi työkalupakki johtajalla on mukanaan, sitä paremmat edellytykset hänellä on tehokkaaseen ja tarkoituksenmukaiseen suoriutumiseen tehtävästään.

Johtajan epävarmuus sekä puutteellinen ammattitaito välittyvät soittajille, mikä voi hajottaa sosiaalisen yhteyden tai luoda soittajille orkesterisoitosta epämääräisen kokemuksen. Monesti johtaja myös itse tuntee epävarmuutensa ja jopa jännittää tilannetta. Tämä voi purkautua tilanteen hallinnan menettämällä (tekemisen laatu, soittajien työrauha / mielenkiinto). Johtajan hermostuneisuus voi toisinaan purkautua jopa ärtyisyytenä. Teknisiä taitoja kompensoidaan helposti puhumalla paljon, mikä lähtökohtaisesti on aina tuskastuttavaa pultissa istuvalle soittajalle iästä riippumatta.

Harjoittelun merkitys (tässäkin) paljastui jo treenatessani kappaleita ilman orkesteria. Korvaamaton apu oli partituurien läpikäyminen ohjaajani Petri Komulaisen kanssa, joka ohjasi mm. erilaisten lyöntien valinnassa ja kiinnitti huomion tärkeisiin paikkoihin etukäteen. Näiden kaavojen ja eri lyöntitapojen säännöllinen toistaminen alkoi jättää fyysisiä muistijälkiä, ja tekeminen alkoi ikään kuin tuntua lihaksissa. Ennakkoharjoittelu toi varmuutta ensimmäistä harjoitusta varten, jota jännitin etukäteen melko lailla. Pyrin kohti tuttua rutiinin tunnetta, johon olin oman instrumenttini kohdalla tukeutunut lukemattomia kertoja.

Partituurien lukemisen ja haltuun ottamisen olen aina kokenut haastavaksi. Haasteenani koen suurten kokonaisuuksien hahmottamisen ja teoksen rakenteen muistamisen. Tällä kertaa pyrin löytämään erilaisen tavan pysyä kappaleen juonessa kiinni; rakensin luottamuksen teokseen ikään kuin toisiinsa johtavina palasina, joita tukivat selkeät ja riittävät merkinnät partituurissa. Tein myös sointuanalyysejä tarkemmin kuin koskaan ennen, samoin tutustuin osittain stemmoihin erikseen. Molempien hyöty oli harjoituksissa huomattava, näitä molempia tulen käyttämään jatkossa vielä enemmän.

Seuraavassa kuvassa olemme harjoituksissa Joensuun konservatoriolla.



Kuvio 1. Saint -Saensin harjoitukset Joensuun konservatorion salissa.

### 3.3.2 Sosiaaliset taidot

Sosiaaliset taidot ja herkkyys tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ovat osa kapellimestarin tärkeimpiä vaatimuksia. Varsinkin nuorten ja lasten kanssa työskenneltäessä tasapainoillaan herkäällä alueella vaatimusten ja toiminnan palkitsevuuden kannalta. Toisaalta on pystyttävä vaatimaan mielekkään lopputuloksen saavuttamiseksi, mutta myös ymmärrettävä käytettävissä olevat mahdollisuudet, ja sen myötä luotava onnistumisen

kokemuksia myös ryhmän heikoimmille jäsenille. Johtajan auktoriteetti on välttämätöntä, mutta sen on synnyttävä ikään kuin luonnostaan taitojen ja musiikillisen tekemisen kautta ilman ulkoista korostamista. Sopivan autoritääriinen johtaminen voi tuoda turvaa soittajille paikaten määrätietoisella otteella soittajien omaa epävarmuutta, toisaalta taas liian tiukka ote voi olla esteenä ryhmäytymisen kehittymiselle (Vartiainen 2009, 128). Se voi myös aiheuttaa soittajille jännitystä omasta suoriutumisesta. Hyvä johtaja kohtelee soittajiaan kunnioittavasti ja osaa suhteuttaa vaatimuksensa soittajiensa kykyihin.

Nuorten soittajien kanssa työskenneltäessä on osattava herättää tekemiseen kiinnostusta ja soittajien omaa kunnianhimoa, joka kantaa koko orkesterin toimintaa. On etsittävä keinoja sytyttää sisäistä motivaatiota ja osattava hyödyntää sitä mahdollisuuksien mukaan. Hyvässä ilmapiirissä syntyy tuloksia; sisäisen palon ohjaamat soittajat sitoutuvat tekemiseensä, ovat aloitteellisia sekä innokkaita ja asettuvat näin osaksi positiivisen tekemisen kehää.

### 3.3.3 Koulutuksen merkitys

Orkesterinjohtajan aloittaessa uraansa työharjoittelun muodossa ilman ulkopuolista ohjausta, on luultavampaa tuhlata aikaa kuin saada aikaan mielekäs oppimisympäristö ja tuottaa laadukasta soivaa tulosta. Tämä on kuitenkin ollut käytäntö musiikkioppilaitoksissa jo useiden vuosikymmenten ajan ja orkesterinjohtajaksi on ryhdytty tilanteen vaatiessa ja/tai oman mielenkiinnon ohjaamana. Vasta viime vuosien aikana on alettu järjestää koulutusta nimenomaan musiikkioppilaitoksissa toimivien orkestereiden johtajille. Lyhyetkin viikonloppukoulutukset ovat tarpeelliset (joskin ainoana koulutuksen muotona riittämätön lisä) päivittää omaa osaamista lähemmäs tehtävän vaatimaa tasoa. Haastatelllessani rehtoreita, piti yksi heistä tärkeänä orkesterijohtamisen lisäämistä musiikkipedagogin opintoihin, ja useampikin ilmaisi kyseisen taidon olevan oleellinen kriteeri soittonopettajille työnhakutilanteessa. Alueellamme musiikkipedagogin on oltava moniosaaja ja kyettävä hoitamaan tehtäviä monipuolisesti oman instrumenttiopetuksen ohella.

Yksi projektin tärkeä näkökulma olikin oma kehittymiseni orkesterinjohtajana. Projektin liitetyn mestarikurssin muodossa sain henkilökohtaista opetusta Petri Komulaiselta valmistavilla tunteilla sekä mestarikurssin yhteydessä ja yhden harjoituksen aikana. Sa-

malla pystyimme tarjoamaan saman mahdollisuuden myös muille maakunnan orkesterijohtajille. Reflektoin omaa toimintaani harjoituksista kuvaamieni videoiden avulla ja sain palautetta kollegoilta sanallisesti harjoitusten jälkeen.

#### **4 Sisäisellä palolla ja vuorovaikuttaen verkostoksi**

Edellytyksiä projektille oli olemassa. Esimiestasolla asia koettiin tärkeäksi ja resurssjakin (tai luottamusta niiden järjestymiseen) tuntui löytyvän riittävästi, vaikkei tilannetta juurikaan pystytty ennakoimaan edeltävänä lukuvuonna. Maakunnan kapellimestareilla oli innostusta ja mielenkiintoa osallistua mestarikurssiin ja jokainen näki projektin arvokkaana ja kokeilun arvoisena tilaisuutena oman oppilaitoksensa soittajille. Toiminnan aktivointi ikään kuin odotti alkusysäystä ja organisointia toteutuakseen.

Verkostoitumista tutkittaessa on mielenkiintoista havainnoida erilaisia toimintatapoja ja niiden vaikutuksia yhteiseen tekemiseen. Organisaatiotasolla toimintaan vaikuttavat selvästi aiemmin muodostuneet suhteet, toimijoiden asemat sekä persoonat, joista kaikki voivat toimia joko toimintaa edistävinä tai sitä hankaloittavina tekijöinä. Toiminnan merkitys osana kunkin tahon muuta toimintaa heijastuu myös asioiden etenemiseen.

Sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu, mitä vieraamman toimijan kanssa ollaan tekemisissä. Toisaalta tiivis yhteistyö voi paljastaa uusia puolia entuudestaan tutuista toimijoista. Jokaisen yksilön toiminta on hyvin subjektiivista; taustalla vaikuttavat aina erilaiset toimintatavat, motivaatio ja intressit sekä uuden verkoston ulkopuoliset olosuhteet. Nämä voivat tuoda toimintaan yllättäviä vivahteita tai jopa ohjata päätöksiä verkoston toiminnan kannalta haitallisella tavalla.

##### **4.1 Viestinnästä vuorovaikutukseen**

Olennaista verkoston toimijoiden välillä on vastavuoroinen, merkityksellinen kommunikointi. Hyvää ja toimivaa vuorovaikutusta määriteltäessä ollaan aina vahvasti tekemisissä subjektiivisten toimijoiden ja näiden sosiaalisten taitojen kanssa, jotka tapauskohtaisesti poikkeavat toisistaan. Tämä kaikki tekee asiasta hankalasti määriteltävää. Reijo A. Kauppila (2005, 70) jäsentää hyvän vuorovaikutuksen tehokkaaksi ja päämääriin pyrki-

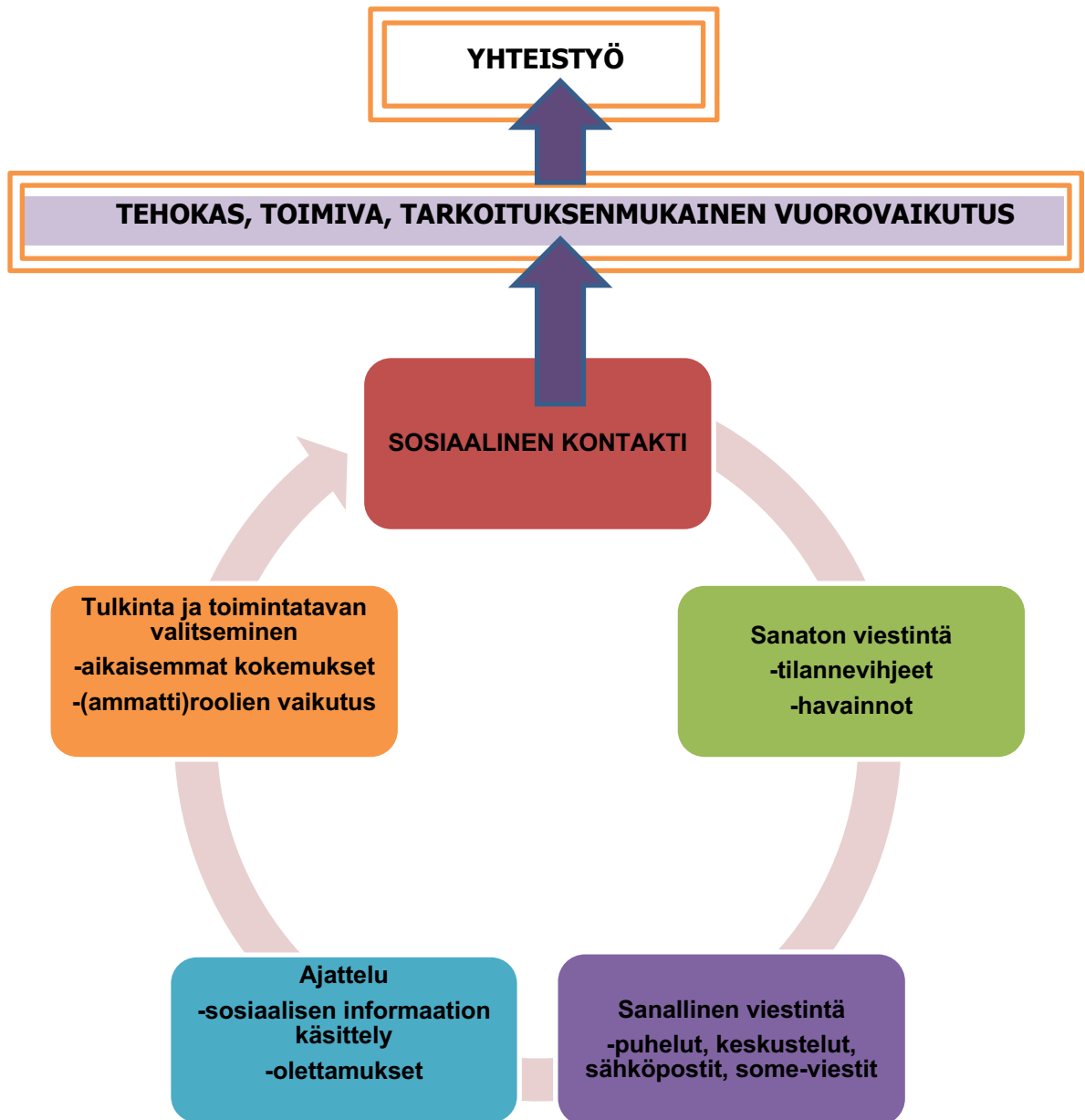
väksi sekä samalla yhteistyösuhteita säilyttäväksi. Sosiaalisten taitojen kannalta hän katsoo taitavaksi toiminnan, jossa säilyy hyvä yhteistyön henki samalla kun saavutetaan positiivisia tuloksia ja vuorovaikutus johtaa tehokkaasti positiivisiin seurauksiin.

Selkeään päämäärään pyrkivä yhteistyö edellyttää tehokasta ja asiasuuntautunutta vuorovaikutusta. Tehokkaan ja toimivan vuorovaikutuksen perusedellytyksiä ovat molemminpuolisuus ja aktiivisuus, viestinnän tulisi olla selvää ja avointa. Vakuuttava viestintä tuo vuorovaikutukseen tehoa ja se saa asiat etenemään haluttuun suuntaan asertiivisen eli jämäkän viestinnän avulla (Kauppila 2005, 79-80).

Mielenkiintoinen ajatus ihmisten välisen kanssakäymisen sujumiseen on Antti S. Mattilan esittelemä näkökulman vaihtamisen taito. Ihmisten kohtaamat tilanteet voidaan aina käsitellä monella eri tavalla ja niistä voidaan puhua eri tavalla käyttäen eri käsitteitä. Toisten ihmisten ymmärtäminen edellyttää kykyä kuvitella, mistä näkökulmasta puhuja asiaa tarkastelee. Kyky nähdä tilanteet uudessa valossa on joustavuutta ja auttaa sopeutumaan eri tilanteisiin. Puhuminen, kuunteleminen ja ymmärtäminen vaativat näkökulman vaihtamisen taitoa toimivassa vuorovaikutuksessa, yhtä lailla kuin luovuus ja ongelmanratkaisu hyötyvät taidosta merkittävästi. (Mattila 2011, 21-22.)

Jotta vuorovaikutus olisi toimivaa, on siihen vaikuttavien lukuisten tekijöiden osuttava kohdalleen. Käsitusten muodostuminen filtteröityy nykyhetken olosuhteiden lisäksi ihmisen koko elämänhistorian ja kokemusten perusteella. Ymmärrys ja oma näkökulma värittävät helposti tunteilla ja olettamuksilla. Työelämän kohtaamisten tueksi tarvitaan ammatillisen vuorovaikutuksen koulutusta, jotta pystyisimme toimimaan paremmin samalta viivalta keskittyen yhdessä asetetun päämäärän tavoittelemiseen.

Toimiva ja tarkoituksenmukainen vuorovaikutus on edellytys yhteistyölle. Seuraavassa kaaviossa jäsentelen Kauppilan esitystä (2005, 71) soveltaen kommunikointiin vaikuttavia piirteitä, joiden summana vuorovaikutus syntyy.



Kuvio 2. Yhteistyön edellytykset. Sosiaalisen kontaktin syntyminen (Kauppila 2005, 71).

#### 4.1.1 ”Nythän me juuri sovimme, että...”

Verkostoitumisessa on paljolti kyse toimijoiden suullisesta sopimisesta ja vastuun kantamisesta, joihin mahdolliset ammattiroolit voivat tuoda omat ennakko-olettamuksensa.

Eri statukseen perustuvat hierarkia-asetelmat voivat monimutkaistaa tasavertaisen vuorovaikutuksen syntymistä. Ammattiroolit (tehtävänimikkeet) herättävät luottamusta ja oletuksia tehtävien hoitamisen tasosta ja tavasta.

Projektin tuoman kokemuksen myötä opin, ettei mitään voi jättää oletuksen varaan. Mahdollisen ammattiroolin aiheuttama vieraskoreus on myös syytä unohtaa ja pyrittävä tasavertaiseen toimijoiden kohtaamiseen. Vastuunkantaminen vuorovaikutuksessa edellyttää aina hyvin sovittujen asioiden selkeätä ääneen kertaamista. Molempien osapuolten yksimielinen ymmärrys on syytä aina varmistaa.

Jukka Ahonen (2018) kertoi menestyneen yritysjohtajan tavasta päättää tapaaminen aina kertaamalla sovitut asiat muistiinpanojen pohjalta pyytäen toiselta osapuolelta vahvistus lauseella ”nythän me juuri sovimme, että...” Yksinkertainen keino, jolla monet väärinymmärrykset ja niiden seuraukset olisivat vältettävissä. Sopiminen, joka perustuu luottamukseen tai oletukseen toisen osapuolen toimimisesta esimerkiksi tietyn aseman edellyttämällä tavalla, on hataralla pohjalla. Väärinkäsitysten selvittäminen on työlästä ja aikaa vievää.

#### 4.1.2 Vuorovaikutuksen kompastuskiviä

Sanallisen yhteyden katkeaminen kokonaan ei liene tavallisin tilanne, mutta mielekkyys katoaa myös silloin kun sinänsä rationaalinen kommentti ei sisällöltään vastaa toisen puheen merkityssisältöön (Vartiainen 2009, 53). Saattaa syntyä tilanne, jossa puhutaan ikään kuin eri kieltä. Seikkojen tai kysymysten sivuuttamien ja viestien sekä tarvittavien tietojen viivästyminen voi aiheuttaa dramaattisen dominoefektin projektin valmisteluissa sekä aikatauluissa.

Olli Vartiaisen väitöskirjan tutkimuksessa tulikin ilmi, että yksi merkittävä tekijä yhteistyön kariutumisessa on hämmästyttävästi ollut yhteistyökyvyttömyys. Olemmeko nykypäivänä edelleen tilanteessa, jossa vuorovaikutustaitomme eivät riitä löytämään yhteistä säveltä? Liisa Kiesiläinen (2004, 19-23, 26-28) pohtii vuorovaikutuksen merkitystä ammatillisesta näkökulmasta mielenkiintoisella tavalla. Hänen mukaansa vuorovaikutustaidot osana ammattitaitoa ovat oleellinen asia. Työyhteisöjen muuttuminen tasa-arvoisemmiksi ja tiimityöskentelyn ollessa yhä yleisempi muoto, vaaditaan työntekijältä yhä enemmän taitoja, joita ei ole osattu opettaa.

Nyky-yhteiskunnan haasteena on yksilöllisyyden korostaminen ja vuorovaikutusta edellyttävässä ammatissa yksityis- ja työpööröönat helposti sekoittuvat. Toisinaan omaa huonoa käytöstä selitetään "ihmisyydellä" ja "aitoudella". Kiesiläinen (2004,19) kuitenkin korostaa, että ammattiin valmistuneelta ihmiseltä voi olettaa ammatin vaatimia asioita tuoden esille työntekijän vastuun toimia työn tavoitteiden edellyttämällä tavalla. Oman persoonan tapaa toimia täytyy arvioida ja muuttaa vastaamaan työn vaatimuksia. Ammatilaisen tulee aina kantaa vastuu omasta vuorovaikutuksestaan, sitä ei pidä sotkea omaan persoonaan ja sen tapaan kommunikoida.

Liian tiukasti omista mielipiteistä tai toimintatavoista kiinni pitäminen edistää harvoin yhteistyötä. Toisten saappaisiin hyppääminen ja asian tarkastelu toisten näkökulmasta auttaa merkittävästi selviytymään sosiaalisissa tilanteissa. Asiat olisi osattava nähdä myös kuulijoiden näkökulmasta ja oma puhe sovitettava tilanteeseen ottaen huomioon kuulijoiden näkemykset. Asioiden tarkastelu uudessa valossa ja perspektiivissä edistää ongelmanratkaisua ja mahdollistaa uusien, luovien ajatusten syntyminen. (Mattila 2012, 21-22.)

Ihmisten välisen vuorovaikutuksen sekä asioiden sopimisen kannalta jouduin projektisani yllättävien tilanteiden eteen useammin kuin kerran. Selkeätä kommunikaatiota ja asioiden hoitamista saa ja pitää voida ammatilaiselta odottaa, persoonien ja yhteisöjen tulkinta ammatin vaatimista edellytyksiä voi kuitenkin poiketa dramaattisesti toisistaan. Asema projektin organisoijana olikin hyvin opettavainen ja avartava -asioiden kulkuun vaikuttavia muuttujia oli paljon enemmän kuin osasin odottaa.

#### 4.2 Oppilaitosten tasolla

Projektin edellyttämä verkosto oli ikään kuin olemassa passiivisessä tilassa. Ensimmäisiä tehtäviä oli kartoittaa ja aktivoida osallistuvat tahot. Alueemme musiikkioppilaitosten verkoston nykytilanteen hahmottamisen aloitin haastattelemalla osallistuvien oppilaitosten rehtorit. Olemassa olevien rakenteiden lisäksi he saivat strukturoimattomassa teemahaastattelussa (Ruusuvoori & Tiittula 2009, 11-12) kertoa näkemyksiään ja toiveitaan myös tulevaisuuden osalta.

Rehtorit näkivät tarvetta yhteiselle toiminnalle ja heillä oli jo valmiita ideoitakin, joskaan näistä ei oltu käyty yhteistä keskustelua. Esiin nousseet haasteet ja esteet välittyivät myös hyvin samansuuntaisina ja ne liittyivät enimmäkseen välimatkoihin ja resursseihin. Projektin kuluessa itselleni kirkastui vuorovaikutuksen suuri merkitys toimivan verkoston ja riittävien tukirakenteiden luomiseksi. Kommunikointi ja yhteys oppilaitostasolla luo pohjan pyramidille, jonka huippuna yhteiset onnistuneet projektit voidaan nähdä. Haastattelut antoivat minulle uusia näkökulmia tutkimukseen ja poikivat myös jo tässä vaiheessa aihion yhteisen toiminnan jatkamiselle. Haastattelujen menetelmät ja analyysit löytyvät luvusta 6 ja 7.

#### 4.2.1 Opettajien draivi

Jo melko alkuvaiheessa tutkimusta havahduin myös sisäisen motivaation merkitykseen projektini onnistumisen kannalta. Rehtoreiden haastatteluissa esiin nousi vahvasti opettajien oma motivaatio sekä tekemisen omaehtoisuus projektini kaltaisen ylimääräisen toiminnan järjestämisessä. Verkoston aktivoiminen ja sen hyödyntäminen koettiin tärkeänä, mutta katsottiin, ettei esimieslähtöisyys ole oikea tapa verkoston luomiseen projektini kaltaisen toiminnan kohdalla. Haastattelemani rehtorit olivat yksimielisiä siitä, että ideoiden on parempi olla peräisin joko yksittäiseltä opettajalta tai useamman opettajan keskinäisestä ideoinnista.

Saatuani vihreän valon oppilaitosten osallistumisesta laajensin verkoston osittain seuraavalle tasolle. Aktiivisen toimijan roolin projektin asioissa omassa oppilaitoksessaan ottivat oppilaitosten orkesterinjohtajat. Yhdessä oppilaitoksessa tämä oli sama henkilö kuin rehtori, toisessa osittain sama rehtorin sijaisuuden takia. Heidän kautta informoin alkuun oppilaitosten opiskelijoita, ja kyselin ideoita toteutukseen ja varmistin resurssitilannetta asioiden edetessä. Orkesteriin soittajina osallistui viisi opettajaa kahdesta oppilaitoksesta. Oman oppilaitokseni kollegoilta sain apua myös apurahahakemusten tekoon ja lyömäsoitinopettaja huolehti tarvittavat lyömäsoittimet kaikkiin harjoituksiin sekä Joensuuun konserttiin.

Oppilaitosten puhallinopettajien osallistumisen jätin täysin vapaaehtoisuuden varaan, eikä opettajien ollut tarvetta osallistua, jos he näin valitsivat. Ylimääräiset projektit koetaan monesti kuormittavina ja niiden koetaan toisinaan jopa sotkevan omaa opetusta.

Stemmojen harjoittelua en siis voinut edellyttää oppilaan omalla oppitunnilla, joskin odotin, että suurin osa soittajista saisi apua stemmojen valmistamisessa. Omassa oppilaitoksessani saatoinkin tähän luottaa, orkesteristemmojen katsominen yhdessä oppilaan kanssa kuuluu kaikkien puhallinopettajien ja lyömäsoitinopettajan rutiineihin pyytämättä. Päätoimipaikassani puhallinkollegat olivat ideani takana alusta alkaen ja mukana auttamassa koko projektin ajan niin apurahahakemuksissa kuin osa soittaen itse orkesterissa.

#### 4.2.2 Meidän juttu

Työurani varrella on tavannut hyvin eri tavoin motivoituneita oppilaita. Tavoitteenani oli, ettei projektistani muodostuisi pakkoa vaan tilaisuus, joka ruokkisi opiskelijoiden itseohjautuvuutta ja antaisi heille myös mahdollisuuden vaikuttaa. Päätin osallistaa opiskelijoita ottamalla heitä mukaan suunnitteluun sekä ideointiin heti alusta alkaen. Tämä tapahtui pääasiassa sosiaalisen median kautta, jossa kaikille annettiin mahdollisuus saada äänensä kuuluville niin halutessaan. Tarkoituksena oli luoda opiskelijoille mielekäs soittoa sekä yhteisöllisyyttä monella tapaa kehittävä projekti, joka synnyttäisi tarpeen vastaavanlaisiin projekteihin tulevaisuudessa.

Yhteisöllisyys ja yhteen kuulumisen tarve ohjaa ja motivoi ihmistä kaikessa tekemisessä. Tämän tulokulman tiedostin tärkeänä projektini onnistumisen kannalta ja yritin luoda mahdollisimman hyvät puitteet oppilaiden verkostoitumiselle. Toki jo alussa tiedostin tähän liittyvän haasteen projektin lyhyen keston ja rajattujen resurssien takia.

## 5 Toimintatutkimuksen eteneminen

Totutut tavat ja rutiinit ovat tarpeen helpottamaan yhteistä toimintaa, mutta niiden kyseenalaistaminen on edellytys kaikelle kehitykselle yhteiskunnassa. Tieteen keinoin pyritään kohti ideaaleja, entistä toimivimpia toimintatapoja ja etsitään keinoja niiden saavuttamiseksi. Toimintatutkimus on vahvasti käytäntöihin kohdistuva sosiaalinen prosessi, jossa tavoitellaan käytännön hyötyä parannetuista toimintamalleista. Tieto ei ole pysyvää vaan karttuu vuorovaikutuksellisen tekemisen myötä ja reflektointi muovailee prosessin kulkua muodostuen parhaimmillaan kaikkien osallistujien yhteiseksi oppimisprosessiksi (Aaltola & Syrjäjä 1999, 15). Hannu L.T. Heikkinen (2008, 20) luonnehtii toi-

mintatutkimusta pyrkimyksiksi valaa uskoa ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin. Tämä ajatus sopii orkesteritoimintaan ja sen tutkimiseen erinomaisesti. Oivallisesti kiteytettynä toimintatutkimuksen tarkoituksena on ”tutkia sosiaalista todellisuutta, jotta sitä voitaisiin parantaa ja muuttaa todellisuutta, jota sitä voitaisiin tutkia”. (Heikkinen 2008, 27.)

Vahvana motiivina oli uuden toimintamuodon kehittäminen orkesterisoiton mahdollistamiseksi sekä yhteistyön tiivistämiseksi. Toimintatutkimus voidaan nähdä yhtenä tärkeimpänä tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteyspaikkana (Toikko, Rantanen 2009, 31). Tutkimuksellisessa kehittämisessä edetään kysymyksen asettelusta kohti konkreettista toimintaa pääpainon pysyen tutkimuksessa ja kehittämisen määrittäessä suuntaa. (Toikko, Rantanen 2009, 21-22.) Seuraava kaavio ilmentää toimintatutkimukselle tyypillisiä ominaisuuksia verrattuna muihin tutkimuksiin (Heikkinen 2008, 22).

## TUTKIMUS

## TOIMINTATUTKIMUS

<b>Tarkoitus</b>	<b>tutkia todellisuutta</b>	<b>muuttaa todellisuutta tutkimalla sitä ja tutkia todellisuutta muuttamalla sitä</b>
<b>Päämäärä</b>	<b>teoria</b>	<b>käytännön hyöty, osallistaminen</b>
<b>Tutkijan rooli</b>	<b>ulkopuolinen asiantuntija</b>	<b>osallistuja, joka tekee tarkoituksellisen intervention</b>
<b>Päätelmät</b>	<b>aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien avulla empiirisesti</b>	<b>vähittäisen kehittymis- ja tulkitaprosessin avulla hermeneuttisesti</b>
<b>Tutkimustehtävän määrittäminen</b>	<b>ongelmat ja hypoteesit</b>	<b>kehittämis- ja tiedonmuodostustehtävät</b>
<b>Asiantuntijuuden kehittymisen</b>	<b>tutkijoiden asiantuntemus ja osaaminen kehittyvät, tiedeyhteisö tarjoaa tietoa yleisölle</b>	<b>pyrkii kehittämään osanottajien tietoja, käytännöllistä osaamista ja asiantuntemusta</b>
<b>Tutkijan näkökulma</b>	<b>objektiivisuus, passiivi, kolmas persoona</b>	<b>subjektiivisuus, aktiivi, minä</b>

Kuvio 3. Tutkimus ja toimintatutkimus (Heikkinen 2008, 22).

Käytännön kokeilun muodossa minun oli mahdollista tutkia toimintaa edellyttäviä ja esteitä tekijöitä, etsiä ratkaisuja muovaten toimintatapoja matkan varrella sekä kerätä ideoita toiminnan jatkamiselle. Tutut oppilaitokset loivat luontevan toimintaympäristön tutkimukselle. Osallistamalla oppilaitokset orkesterijohtajineen oli tutkimuksen tarkoituksena herättää tietoisuutta ja keskustelua orkesteritoiminnasta ja yhteistyöstä yleensä. Pysin luomaan olosuhteet, jotka toisaalta paljastaisivat yhteistyön kipukohtia, mutta toisaalta

loisivat myös paljon mahdollisuuksia. Käytännön toiminnan myötä toimijat eri tasoilla olivat 'pakotettuja' tarkastelemaan toimintaansa ja reagoimaan etsien ratkaisuja.

Asetin itseni toiminnan keskiössä reflektoinnin kohteeksi eri tehtävissä ja olin valmis ottamaan palautetta vastaan kaikilta osallistuneilta tahoilta. Muokkasin omia toimintatapani matkan varrella projektin hallinnan, vuorovaikutuksen sekä orkesterinjohtajuuden osalta. Osallistamalla muita kollegoja eri oppilaitoksista pääsimme yhdessä arvioimaan käsillä olevia toimintatapoja ja muokkaamaan niitä käytännön kannalta toimivampaan suuntaan. Näillä tiedoilla loimme pohjan lähtökohdiksi yhteiselle toiminnalle jatkossa. Vuorovaikutuksen merkitys eri tasoilla yhteisen toiminnan edellytyksenä vaatii mielestäni lisää huomiota, ja tätä tietoisuutta pyrin tutkimuksellani herättämään. Välitön hyöty saavutettiin orkesterinjohtajien mestarikurssilla, jolla kehitettiin heidän osaamistaan ja ammattitaitoaan niin johtamisen kuin ryhmänhallinnankin kannalta.

## 5.1 Ideasta suunnitteluun

Projektin suunnittelu alkoi alkuvuodesta 2017 osana opintojen hakuprosessia. Konservatoriolla käymäni keskustelut (Puhallinkollegio, Joensuun konservatorio, 2016-2017) toivat ilmi tarpeen uudesta toiminnasta normaalin opetuksen piristämiseksi. Opintoja suunnitellessani projektini aiheena oli järjestää oppilaitosten yhteinen kamarimusiikkifoorumi, mutta puhallinpäivillä käymäni keskustelu Komulaisen kanssa rohkaisi minua tarttumaan suurempaan haasteeseen ja laajentamaan ideaa orkesteritoimintaan. Omassa oppilaitoksessa käytyjen keskustelujen perusteella näimme tarvetta yhteiselle orkesteritoiminnalle ja perusteita projektin järjestämiseen. Siihen liittyvään tutkimukseen löytyi näkökulmia jokaisen kollegojen kanssa käydyn keskustelun myötä yhä enemmän.

Koulumaailmassa alati muuttuvat, oppilaitos- tai jopa oppilaskohtaisiksi muotoiltavat opetussuunnitelmat edellyttävät jatkuvaa toiminnan tarkastelua. Opettajilta edellytetään oman toiminnan kehittämistä ja monesti tämä ilmenee opettajien omina toimintatutkimuksiksi muotoutuvina hankkeina, joihin haetaan tukea omasta toimintaympäristöstä. (Aaltola & Syrjälä 1999, 15.) Monet opettajat myös kokevat itsensä ja työnsä kehittämisen tärkeänä ja tekevätkin ruohonjuuritason kehittämisprojekteja työnsä lomassa. Juuri samalla tavalla sai alkunsa myös oma hankkeeni. Työkokemukset ja sen tuomat näkemykset vallitsevista olosuhteista herättivät tarpeen uudenlaisesta orkesteritoiminnan muodosta. Oman työtehtävän hoitaminen mallikkaasti ja mielekkäästi vaati ammatillista kehittymistä.

### 5.1.1 Osallistuvat tahot

Oppilaitosten mukaan saaminen oli ensimmäinen edellytys koko projektin onnistumiselle. Oppilaitokset, joita pyysin mukaan, olivat kaikki minulle entuudestaan tuttuja. Kolmessa niistä olen työskennellyt (kahdessa edelleen projektin aikana) ja neljännen kanssa tehnyt yhteistyötä muussa muodossa. Rehtoreista kolme sekä lähes kaikki oppilaitosten puhallinopettajat tunsin henkilökohtaisesti.

Alustavan suunnitelman nähtyään kaikki rehtorit katsoivat toiminnan merkitykselliseksi ja lupautuivat mukaan projektiin jo keväällä 2017. Oppilaitokset lupasivat käyttööni harjoitus- sekä konserttitiloja ja olivat valmiita tukemaan kustannuksissa. Mainitsemistani alun neljästä oppilaitoksesta Savonlinnan musiikkiopisto jäi toteutusvaiheessa pois soittajien estyessä päällekkäisistä projekteista johtuen. Tapahtumapaikaksi muodostui oman päätoimisen työpaikkani kautta Joensuun konservatorio, josta saimme käyttöön harjoitustilat. Sijainti oli keskeinen ja kohtalaisten kulkuyhteyksien päässä muualta tuleville soittajille.

Sibelius-Akatemian puhallinorkesterijohdon lehtori Petri Komulainen oli projektin ideoinnissa ja suunnittelussa mukana alusta lähtien ja hänen ohjauksensa ja kokemuksensa oli merkittävä tekijä projektin valmistelussa. Komulaisen lupautuessa mukaan saimme mahdollisuuden myös yhden viikonlopun kapellimestarikoulutukseen, jonka tuominen maakuntaan kapellimestarien kehittämiseksi oli yksi projektin tavoitteista. Sain ohjausta ohjelmiston valinnassa, valmistautumiseeni kapellimestarina lyöntiteknisesti ja partituurin opettelussa. Myös projektin solisti löytyi hänen vinkistään. Lieksasta kotoisin oleva huilisti Johanna Kärkkäinen ymmärsi projektin lähtökohdat ja oli heti mukana suurella sydämellä luomassa nuorille soittajille kokemuksia, jollaisten katsoi auttaneen itseään soittajana eteenpäin.

Syksyn aikana myös tapahtui paljon ei näkyviä, mutta henkilökohtaisesti kuormittavia asioita: apuraha- ja sponsorihakemuksia, tutkimuslupahakemus Lieksan kaupungille (Liite 1) sekä majoitusvaihtoehtojen kartoittamista. Muualta saapuville soittajille järjestyi koulumajoitus. Tähän tarvittiin lupa-anomus Joensuun kaupungille. Toiminnan ollessa osa Joensuun konservatorion toimintaa majoitus järjestyi vastikkeetta. Osa nuottimateriaalista vaati metsästystä, missä suurimpana apuna olivat tutut kapellimestarikouluuttajat.

### 5.1.2 Rehtoreiden haastattelut

Rehtoreiden haastattelut toteutin vapaamuotoisten keskustelujen muodossa syksyllä 2017. Kolme haastattelua tehtiin oppilaitosten tiloissa rehtoreiden työhuoneissa ja yksi puhelimitse. Alkupuheenvuorossa varmistin haastattelun olevan täysin luottamuksellinen ja kerroin käsitteleväni vastaukset anonymisti ja aihepiireittäin koostaen. Sen jälkeen esittelin rehtoreille aiheet, joista halusin keskustella ja pyysin heitä kertomaan omia näkemyksiään. Aiheet, joita käsitelimme, olivat oppilaitosten välinen yhteistyön ja verkostoitumisen nykytila, onko riittävästi/ tarvitaanko lisää, sekä yhteisen toiminnan haasteet ja esteet, uudet ideat ja toiveet sen kehittämiseksi.

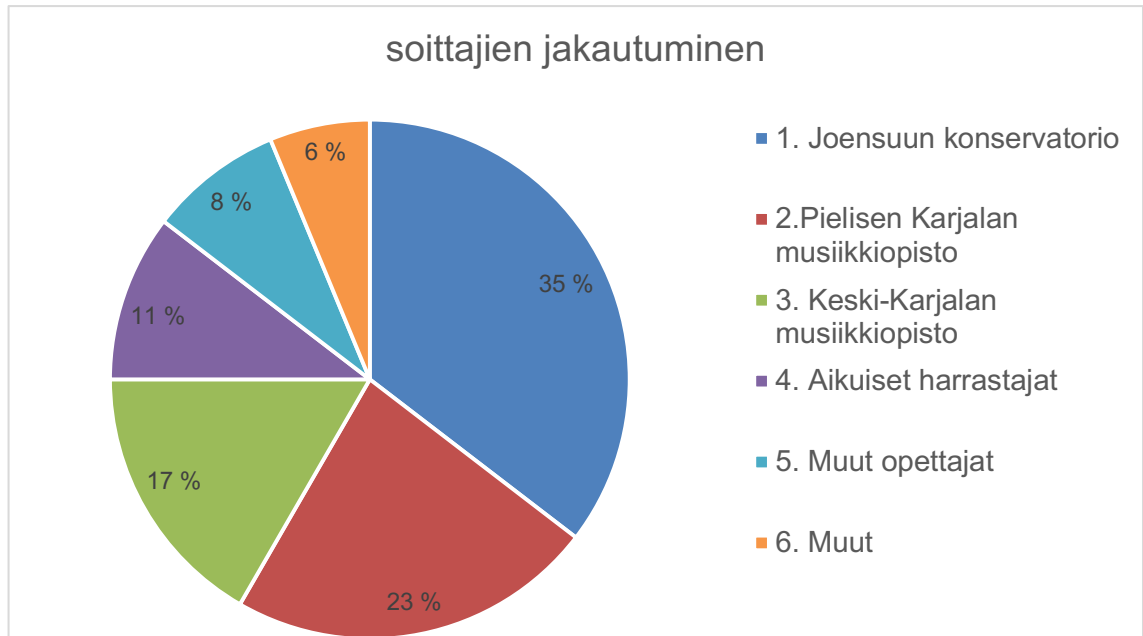
Tarkensimme keskustelun alueellisesti Itä-Suomeen, rajaamatta pois kuitenkaan mahdollisia valtakunnallisia esimerkkejä. Kun kolme oppilaitoksista sijaitsi Pohjois-Karjalassa, ohjasi tämä keskustelua paljolti sen alueen yhteistyöhön.

Nauhoitin jokaisen haastattelun joko iPadilla tai puhelimellani, joilta sitten karkeasti litteroin kustakin haastattelusta olennaiset seikat. Litteroinneista yhdistin vastaukset aihepiireittäin ja niistä tutkimukseni kannalta merkittäviä aiheita käsitelen luvussa 6 ja 7.

### 5.1.3 Soittajat

Soittajien keräämisen aloitin alkusyksystä. Lähetin partituureista kaksi nähtäväksi oppilaitosten orkesteritoiminnasta vastaaville opettajille ja pyysin heitä keräämään listan riittävät taidot omaavista soittajista. Soittajien taso liikkui pt 3:n suorittaneista tai sitä tekemässä olevista soittajista C-kurssi-tasoihin toisen asteen opiskelijoihin.

Seuraava kaavio havainnollistaa soittajien jakautumista eri oppilaitosten kesken.



Kuvio 4. Orkesterin soittajien jakauma oppilaitoksittain.

Joensuun konservatorio on näistä suurin oppilaitos, joten sieltä osallistuvien soittajien määrä oli luonnollisesti suurin. Toisen asteen opiskelijoille projekti kuului osana orkesteriopintoja. Heitä oli mukana 9 ja musiikkiopistolaisista osallistui 8 puhaltajaa ja lyömäsoittajaa. Pielisen Karjalan musiikkiopiston puhallinorkesterista osallistui noin puolet eli 11 nuorta ja Keski-Karjalan musiikkiopistosta oli mukana 8 soittajaa, mikä oli pienelle opistolle erinomainen määrä. Aikuisia harrastajia (osa entisiä ammattilaisia) oli orkesterissa 5 ja muualta tulleita avustavia opiskelijoita 3 (AMK Kuopio, PETU Tampere, vaihto-opiskelija Varsova). Opettajia osallistui yhteensä 5 kahdesta eri oppilaitoksesta.

Kahdessa oppilaitoksessa valikoitiin vastuuoppilaat, joille jaettiin eri tehtäviä osa itse hoitettavaksi, osa delegoitavaksi toisille soittajille, (stemmojen jako, stemmamarjoitusten pitäminen, sosiaalisen median kanavan aktivoiminen, työpajojen suunnittelu). Pääosin tehtäviä hoiti yksi opiskelija Joensuussa.

#### 5.1.4 Aikataulut

Carelian Winds-projekti suunniteltiin toteutumaan projektiluontoisesti kolmen viikonlopun aikana, jotka kokonaisuutena sijoittuivat lukuvuoden 2018 alkuun. Kaksi harjoitusviikonloppua huipentuivat helmikuussa kahteen konserttiin, joista ensimmäinen järjestettiin Lieksassa ja toinen Joensuussa osana Joensuun Musiikkitalvi- festivaalia.

1. Harjoitusviikonloppu 20. -21.1.2018
  2. Harjoitusviikonloppu 9. -11.2. 2018 (huilun- ja kapellimestarimestarikurssi)
- Konserttiviikonloppu 24.2. 2018 Lieksa Brahe-sali klo 14  
25.2. 2018 Joensuu Carelia-sali klo 18

Aikataulujen muovaaminen alkuperäisestä suunnitelmasta lopulliseen muotoon oli haasteellista. Konserttiviikonloppu määrittyi itsestään helmikuun loppuun, kun sain tilaisuuden edustaa projektillani konservatoriota Joensuun Musiikkitalvi-festivaalissa. Tähän yhteyteen järjestettiin toinen konsertti Lieksaan Musiikkitalven konserttia edeltävälle päivälle.

Lukukauden alkaessa projektia ei oltu suunniteltu osaksi oppilaitosten lukuvuotta. Monen tahon aikataulujen yhteensovittaminen ei ollut helppoa. Omassa oppilaitoksessani projekti lokeroitiin heti syksyllä osaksi vuoden orkesteritoimintaa, jolloin sille varattiin selkeästi oma blokkinsa lukuvuoden sisällä ja projekti määriteltiin osaksi toisen asteen opiskelijoiden opintoja. Toisen oppilaitoksen kohdalla jouduin huomioimaan heidän oman orkesteritoimintansa aikataulut projektin ympärillä. Lopulta myös tässä oppilaitoksessa Carelian Winds kirjattiin orkesteritoiminnan ohjelmaan. Näissä kahdessa oppilaitoksessa projekti annettiin tiedoksi osana orkesteritoiminnan runkoa. Tieto meni opettajille tätä kautta. Kahdessa muussa tiedotettiin rehtorin lisäksi mukana olevia orkesterijohtajia. Näin projekti oli mahdollista ottaa huomioon mahdollisten tasosuoritusten tai konserttien suunnittelussa. Päivämäärien varmistuttua lähetin orkesterijohtajille infolapun soittajille jaettavaksi (Liite 2).

Toisen harjoitusviikonlopun yhteyteen liitettiin solistina toimineen Johanna Kärkkäisen mestarikurssi huilisteille sekä Komulaisen orkesterijohdon mestarikurssi osallistuvien oppilaitosten orkesterinjohtajille. Aikataulun muovautumiseen vaikuttivat osaltaan näin myös solistin sekä kapellimestarikouluttajan aikataulut. Ajankohdat saivat lopullisen muotonsa syyskuun 2017 aikana.

#### 5.1.5 Ohjelmisto

Ohjelmistoksi valikoitui sinfonista puhallinmusiikkia, jonka tiesin olevan opiskelijoiden vähiten soittama osa-alue orkesterikirjallisuudessa. Puhallinmusiikki Suomessa keskittyy vielä paljolti viihteelliseen tyyliin ja tarkoituksena olikin luoda soittajille tilaisuus esittää

klassista musiikkia, jota sovitettuna sekä alkuperäissävellyksinä löytyy nykyisin puhallinorkesterille jo varsin kattavasti. Ohjelmiston rakenteessa pyrin monipuolisuuteen aikakausien ja tyylien kannalta pitääkseni sen mahdollisimman mielenkiintoisena ja eri tavoin haastavana. Valikoituneet teokset muodostivat vaihtelevan ja aikajanalla etenevän kokonaisuuden ja vaativat toimiakseen edistyneitä soittajia sekä riittävän suuren kokoonpanon.

Ohjelmiston rakenne noudatti perinteistä sinfoniakonsertin kaavaa: alkusoitto, sooloteos sekä laaja, moniosainen teos.

Teokset: Egmont-alkusoitto L. Van Beethoven, *sov. Ton van Grevenbroek*

Introduction et Rondo Capriccioso huilulle ja puhallinorkesterille

C. Saint-Saens, *sov. Judy Nishimura*

Visions from the North A. Almila

Windjammer R. Buckley (encore)

## 5.2 Projektin eteneminen

Toimintatutkimus kuvataan usein spiraalin muotoisena prosessina, jossa toiminta etenee sykleittäin toiminnan osien mennessä limittäin. Suunnittelua seuraa toteutus, josta saadut kokemukset taas muovaavat edelleen seuraavaa parannettua suunnitelmaa. (Heikkinen 2008, 19.)

Yksilötasolla orkesterinjohtajana ja projektinvetäjänä toimiessani projektin sisään mahtui useampia syklejä, jotka havainnollistan seuraavassa kaaviossa.



REHTOREIDEN HAASTATTELUT:

EDELITYSTEN KARTOITTAMINEN ---- suunnitelmien tarkentuminen

VUOROVAIKUTUKSEN REFLEKTOINTI --- lähestymistapojen muuttaminen

VERKOSTON LAAJENTAMINEN --- oppilaiden aktivoiminen

### TOTEUTUKSEN VALMISTELUA

RESURSSIEN KARTOITTAMINEN- SPONSORIT -toimintatapojen etsiminen

VUOROVAIKUTUKSEN TOIMIVUUDEN TARKASTELUA TOIMIJOIDEN KESKEN

HARJOITTELU JA VALMISTAUTUMINEN KAPELLIMESTARINA

SOITTAJIEN AKTIVOINNIN VAIKUTUSTEN PUNTAROINTI, suhteuttaminen olosuhteisiin

### KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS 1

ORKESTERIN EDELITYSTEN JA SAAVUTETTAVAN TAVOITTEEN SUHTEUTTAMINEN

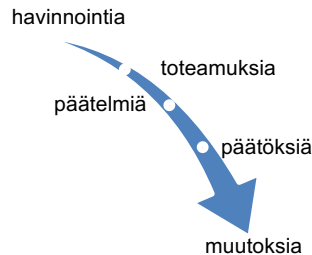
vaadittava työmäärä ja -tapa

RYHMÄN HAVAINNOINTI, PÄÄTELMÄT

VIDEOIDEN KATSOMINEN JA PÄÄTELMÄT TARVITTAVISTA MUUTOKSISTA

PALAUTTEEN KERÄÄMINEN KOLLEGOILTA

KÄYTÄNNÖN TOTEUTUKSEN JA VUOROVAIKUTUKSEN TARKASTELU, KORJAUKSET



### KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS 2

AIKATAULUN SUHTEUTTAMINEN EDELLISEN HARJOITUKSEN PERUSTEELLA

reagointi harjoituksen aikana

KAPELLIMESTARINA KEHITTYMINEN, muutosten testaaminen, opettajan palaute

RAHOITUSJÄRJESTELYJEN TUULETUS, ulkopuolinen palaute, muutokset

### KONSERTTIVIikonLOPPU

havainnointi tuloksesta ja siihen johtaneista toimista

mukana olleiden tahojen palautteet

**TULOSTEN KOONTI - REFLEKTOINTI - JOHTOPÄÄTÖKSET - UUDEN TOIMINNAN SUUNNITTELU**

Kuvio 5. Projektin eteneminen sykleittäin.

Järjestelyjen kuluessa jouduin projektin organisoinnin näkökulmasta refleктоimaan ja muuttamaan toimintatapojani useaan otteeseen. Rehtoreiden haastattelut antoivat hyvän yleisnäkymän suunnittelun pohjaksi ja antoivat ideoita ja näkökulmaa toiminnan tueksi. Vuorovaikutuksen haasteet ja monimutkaisuus näyttäytyivät monella tapaa jo projektin alkuvaiheessa vaatien minulta pohdintaa sekä toimenpiteiden muutoksia pitkin projektia. Orkesterinjohtajana jokainen harjoitus herätti ajatuksia ja muovasi toimintaa kapellimestarina. Reflektionnin apuna toimivat myös harjoitusten videonauhoitus, orkesterissa soittavien kollegoiden sekä opettajan palaute.

### 5.2.1 Hektinen suunnitteluvaihe

Carelian Windsin osalta syksyn yksinäinen suunnittelu- ja järjestelyjakso pääsi kunnolla vauhtiin vasta joulukuussa loman jo lähestyessä. Tähän vaikutti omassa oppilaitoksessani järjestetty toinen massiivinen orkesteriprojekti, jossa kaikki edistyneimmät soittajat olivat kiinni marraskuun loppuun asti. Itse toimin järjestäjänä kyseisessä projektissa. Myös toisessa osallistuvassa oppilaitoksessa oli meneillään muuta toimintaa, jonka tiimoilta projektiin osallistuvat soittajat olivat kiireisiä. Ajankohta asioiden eteenpäin saattamiselle ei ollut paras mahdollinen; raskaan syksyn jälkeen kaikki olivat väsyneitä ja joulun aika monelle soittajalle hyvin kiireinen. Tässä kohtaa alkoi ilmetä tulla epäselvyyksiä, joiden selvittely vei aikaa ja aiheutti epävarmuutta.

Google Drivessa jaettu soittajalista oli keskeneräinen joulukuun puoliväliin saakka, mikä aiheutti dominoefektin puuttuvien soittajien etsimisessä. Vasta juuri ennen joulua tiesin puuttuvat instrumentit ja pääsin etsimään soittajia. Stemmat skannattiin ja laitettiin jaettavaksi Google Driveen joulukuun alussa. Skannausjälki ei ollut toivottua, joten yhteen oppilaitokseen toimitin valmiiksi kopioidun nipun materiaalista. Sekä skannauksen että kopioinnin tein osittain itse, osittain vastuopiskelijan avulla.

Ennen joulua sain myös toisen kielteisen apurahapäätöksen ja näin ollen rahoituksessa oli edelleen osittainen matkakuluja korvaava aukko. Varmuutta kaikkien matkustavien oppilaiden kulujen korvaamisesta ei edelleenkään ollut. Luotto asioiden järjestymiseen oli aikaisemmin käydyssä keskustelussa kuitenkin tuotu ilmi. Kommunikointi asian tiimoilta aiheutti hämmennystä.

Tässä kohtaa tehostin sponsoreiden etsintää. Syksyllä olin tehnyt projektista esitteen ja lähettänyt sen seitsemälle paikkakunnan yritykselle. Sain kolme vastausta; yhden myönteisen, yhden kielteisen ja yksi pyysi ottamaan yhteyttä helmikuussa uudelleen. Rahoitusta oli järjestynyt monelta osin, mutta luottamus apurahoihin oli selvästi ollut liian suuri. Projektin toteutumisen epävarmuus siirsi apurahojen hakemisen syksyyn, joka on verrattain myöhäinen ajankohta helmikuussa järjestettävälle projektille.

Hakemuksissa edellytetään varmuutta projektin toteutumisesta, vaikka osa rahoituksesta olisikin apurahan varassa. Tämä on yksittäisen projektin toteutumisen kannalta haastava asetelma; suunnitelma ja toteutus on oltava konserttipaikkoja myöten olemassa, vaikka rahoitus ei ole kattava. Kuinka suunnitella toiminta mahdolliseksi ilman suurta oppilaitoksen hakemaa hankerahoitusta tai apurahoja? Sponsoreitakaan ei voi etsiä ilman esiteltävää, toteutuvaa tapahtumaa. Apurahahakemusten muotoiluun hain apua ja näkemystä useilta eri tahoilta. Puuttuva summa ei ollut suuri, mutta tuntui tässä kohtaa kriittiseltä onnistumisen kannalta.

Joululoman alkaessa päätin rauhoittaa tilanteen järjestelyjen osalta ja käytin loman partituurien opetteluun. Tässä kohtaa jo huomasin, kuinka paljon peilin edessä johtamisesta ja pelkästä fyysisestä liikkeen toistosta on apua. Säännöllinen harjoittelu ja toisto toivat varmuutta tekemiseen ja sain luotua itselleni illusion teosten osaamisesta. Tilanne muuttuisi valtavasti ensimmäisessä harjoituksessa oikean orkesterin ollessa paikalla, mutta mielikuvan vahvistaminen ja fyysisen liikkeen rutinoituminen loivat uskoa onnistumiseen. Koin ahaa-elämyksiä oikean käden hetkittäin löytäessä kimmoisaa lyönnin pohjaa tai vasemman käden taipuessa tehostavaan eleeseen. Hetkittäin tunsin miltä johtamisen ehkä kuuluisi tuntua. Harjoittelun myötä tajusin jossain vaiheessa sokeutuneeni tempoille, ne kiihtyivät liian nopeiksi ja tämän laitoinkin tarkkailun alle heti asian huomatuani.

Teosten analysointi varsinkin Almilan kohdalla osoittautui harmonisesti haastavaksi ja aikaa vieväksi. Soinnut olivat monimutkaisia ja stemmoissa oli keskenään paljon enharmonisuutta, joka aiheutti päänvaivaa ja epävarmuutta teoksen harjoittamista ajatellen. Tein paljon merkintöjä, partituuri alkoi jo näyttää paikoitellen sotkuiselta. Teosten silmäily johtamatta aina uudelleen ja uudelleen oli tärkeää; joka kerran löytyi jotain, joka oli jäänyt huomaamatta.

Palasin järjestelyihin heti välipäivinä, joka olikin tärkeää työskentelyaikaa ilman opetusta. Normaalin arjen ohella näin mittavan projektin aikaansaaminen on kuormittavaa, mitä osasin odottaakin. Skannasin nuotteja osin uudelleen ja lähetin niitä sähköpostiin. Soittajien matkajärjestelyt olivat edelleen auki. Viestejä vaihdettiin ajankohtina (pyhäpäivät), jolloin en osannut odottaa työskentelyä virkamiestaholta enkä aina tajunnut tarkistaa työpostia. Yhden oppilaitoksen orkesteri oli lähdössä alkuvuodesta matkalle, joten asiaan palattaisiin vasta viikko ennen ensimmäistä harjoitusta. Matka selittänee osaltaan myös sen, ettei Carelian Winds voinut ollut prioriteeteissa järjestelyjen osalta ensimmäisenä.

Alkuvuodesta tartuin sponsoreiden etsintään uudelleen, jälleen heikoin tuloksin. Kulttuurin tukijoiden löytäminen Pohjois-Karjalan alueelta koin erittäin turhauttavaksi ja aikaa vieväksi. Usein oikean ihmisen saaminen langanpäähän vaati monta puhelua, eikä suurin osa vaivautunut vastaamaan pyytämäänsä sähköpostitiedotteeseen millään tavalla. Seuraavan projektin kohdalla tämä olisi tehtävä paljon aikaisemmin, usean ihmisen voimin. Otinkin tästä haasteen tulevaisuuteen: asiaan olisi paneuduttava, löydettävä tapa erottua ja keksittävä selkeä yhteistyökuvio, houkutteleva ”koukku”, johon rahoittajat myös kulttuurin kohdalla tarttuisivat.

Somessa aktivoin soittajia perustamalla Carelian Winds Facebook-ryhmän jo lokakuussa. Ryhmässä esittelin projektin ja pyysin soittajia esittäytymään ryhmässä. Ryhmä oli kuitenkin vajaa pitkän aikaa ja kommentointi sen myötä hiljaista. Soittajien osallistuminen ja vaikuttamisen halu vaikutti vaimealta aktivoinnista huolimatta. Käynnistin logokilpailun ja joulukuun puolessa välissä linkitin ryhmään You Tubesta konsertin kappaleet kuunneltavaksi harjoittelun tukena.

### 5.2.2 Tilanne kaksi viikkoa ennen ensimmäistä harjoitusta

Vasta tässä kohtaa tajusin kunnolla Almilan materiaalin haastavuuden myös stemmojen osalta. Printti oli todella tiheää ja sotkuista. Osa tilapäisistä etumerkeistä jäi edellisen nuotin alle ja osa stemmoista oli tuplastemmoja, jolloin visuaalinen ilme oli jo todella ”musta” ja vaikealukuinen. Tuplastemmoissa tilapäisiä etumerkkejä piti tarkkailla myös toisesta stemmasta. Lisäksi kulkuja oli kirjoitettu erikoisiin sävellajeihin kuten Ces-duuriin, soittajan olisi ollut helpompi lukea tämä H-duurissa. ”Suomensimme” sävellajeja tutumpiin ja jouduimme lukemisen vauhdittamiseksi kirjoittamaan stemmaan sävelnimiä avuksi. Olin tietämättäni aiheuttanut nuorille suuremman haasteen mitä olin tarkoittanut.

Tiedotin asiasta orkesterinjohtajia ja postasin asiasta tämän havaittuani välittömästi varoituksen orkesterin Facebook -ryhmään ja pyysin kiinnittämään asiaan erityistä huomiota valmistautuessa. Osaa stemmoista pyydettiin vielä uudelleen paperikopioina, sillä Google Drivesta printtaaminen ei aina toiminut. Stemmoja ei siis kaikilla soittajilla ollut ennen tätä eikä niitä oltu aikaisemmin kaipailtu.

### 5.2.3 Ensimmäinen harjoitusviikonloppu

Ensimmäisen harjoituksen kohdalla keskityimme soittamiseen. Oli tärkeää saada teokset menemään läpi ja etsiä kohdat, jotka vaatisivat eniten harjoittamista. Halusin, että kaikilla olisi aikaa rauhassa ottaa oma paikkansa tutkaillen ja totutellen uuteen tilanteeseen. Samalla soittajat saivat kuulostella, miten omat soitto ja taidot istuisivat suhteessa muihin. Aloitin harjoituksen kertomalla itsestäni, projektista ja opinnoistani, jonka jälkeen esittelin soittajat paikkakunnittain.

Teosten arvelin harjoittelukehotuksistani huolimatta olevan monelle prima vistaa, joten oli tärkeää kahlata teokset kokonaan läpi, etsiä kriittisimmät kohdat ja tehdä työtä pois alta niin paljon kuin mahdollista. Olin suunnitellut toteutettavaksi parityön koskien ajatuksia hyvästä ryhmästä, mutta siirsin sen tässä kohtaa toiseen harjoitusviikonloppuun. Ilmapiiri oli mielestäni hyvä ja vapautunut, puutuin tarvittaviin kohtiin harjoituttaen niitä eteenpäin vaatimatta kuitenkaan vielä valmista. Työrauha oli erittäin hyvä johtuen varmasti osittain ”vierastamisesta”. Vain kerran oli havaittavissa puheensorinaa, joka toisaalta on hyvä asia sekin, kertoohan sekin vapautuvasta ilmapiiristä. Vieraatkin soittajat puhuivat minulle pultista rohkeasti selvitellessä soittoon liittyviä asioita. Katsekontaktia pyrin hakemaan jossain kohtaa kaikkiin soittajiin. Kokoonpano oli suurin mitä olin ikinä johtanut ja uusi istumajärjestys ja vieraat kasvot aiheuttivat vielä hämmennystä ja lähtöjen näyttöjä väärin osoitteisiin. Koin, että kaikilla oli turvallista olla ja soittaa omalla tasolla, ja ratkaisuja haettiin osittain myös yhdessä pohtimalla. Omat (lyönti)virheet sanoitin rohkeasti. Olinhan jo orkesteria kootessani kertonut projektin liittyvän vahvasti myös omaan kehittymiseeni.

Harjoitus paljasti Egmont-alkusoitosta useampia haasteita, minkä myötä tajusin sen tulevan teettämään eniten töitä. Alun herkät soolot ja kuuteen menevä lyönti aiheutti päänvaivaa niin minulle kuin soittajillekin, samoin taitteet temponvaihdoksineen ja tempon yl-

läpittäminen johdettaessa yhteen. Sunnuntaina tartuin tekemiseen rohkeammin ja harjoitin paikkoja tarkemmin ja tiiviimmin. Halusin soittajien huomaavan, että stemmoja täytyy katsoa myös itse ja kehotin uudelleen kuuntelemaan kappaleet omaa stemmaa seuraten kokonaiskuvan vahvistamiseksi.

Tämän viikonlopun yhteydessä toteutin soittajille kokemuspajan. Harjoitussalin lämpiön seinällä oli kysymyksiä koskien orkesterisoiton merkitystä sekä kapellimestarin toivottuja ominaisuuksia. Kysymykset olivat laatineet kaksi opiskelijaa kahdelta eri paikkakunnalta antamieni aiheiden piiristä. Soittajien vastaukset pyydettiin post it -lapuilla seinälle otsikoiden yhteyteen. Osallistuminen vaati pientä muistuttelua päivän mittaan, loppujen lopuksi lappuja kertyi yhteensä 80.

Itselleni harjoitusaika oli hektistä alusta loppuun. Yllättävät käännteet kuten salin kattauksen hoitaminen aloitti päivän omalta osaltani ei toivotulla tavalla. Keskittymiseen ei jäänyt aikaa, vaan päädyin juoksemaan edestakaisin lähes viime minuuttiin saakka ennen harjoitusta. Taukojen aikana huolehdin osittain itse välipalan järjestämisestä ja sen lisäksi minusta otettiin taukojen aikana kuvia julistetta varten. Sain kuitenkin mielenrauhani pysymään ja päätin, ettei kiire tulisi näkymään soittajille.

Viikonlopun jälkeen Facebook-ryhmään ilmestyi pientä positiivista hyminää kommentteina kiitoksiini ensimmäisestä viikonlopun kulusta. Valitsin logokilpailun voittajan, kriteereinä yksinkertainen, monikäyttöinen ulkoasu sekä paino-ominaisuudet.

Ryhmäytymisen haaste soittajien kesken oli ilmeinen jo tässä vaiheessa. Yhteistä majoitusta tai ruokailua ei ollut, osa matkustavista soittajista meni yöksi kotiin ja koulumajoitukseen suunniteltu porukka olikin saanut järjestettyä hotellimajoituksen. Soittajat viettivät aikaa yhdessä vain lyhyempien taukojen ajan.

#### 5.2.4 Toinen harjoitusviikonloppu

Toisena viikonloppuna harjoitukset alkoivat jo perjantai-iltana, jota edelsi Carelian Windsin huilisteille tarkoitettu Johanna Kärkkäisen mestarikurssi. Tähän otti osaa lopulta vain neljä soittajaa, yksi oppilaitos päätti jättää tilaisuuden käyttämättä. Osallistujat saivat kaikki oman 45 minuutin oppitunnin. Käytettävissä oli konservatorion säestäjä.

Harjoitukset aloitettiin solistin kanssa pienemmällä kokoonpanolla. Aika meni pitkälti tarkistellussa tempoja ja harjoitellessa lähtöjä kadenssitaitteiden jälkeen. Kapellimestarina kamppailin hetkittäin solistin seuraamisen kanssa, oli vaikea päättää missä oli järkevää seurata ja missä oli tärkeämpää pitää orkesteri tempossa jättäen rytmisen tulkinta vain solistille. Sovituksessa oli haasteita harmonioissa ja tarkistelimme oikeita säveliä. Muita kappaleita työstimme eteenpäin, lähtökohtana kuitenkin muistutella mieleen kokonaisuudet. Yhtä Almilan osaa harjoitutti illalla myös toinen kapellimestari.

Tässä kohtaa selvisi myös, että kapellimestarikurssin kohdalla en ollut toiminut riittävän selkeästi ohjeistuksen kannalta, ja sen eteneminen ja siihen osallistuminen oli yllättäen edelleen epäselvää. Jälleen kerran sain muistutuksen kirjallisen tiedotuksen ja ohjeiden laatimisesta. Pelkkä keskustelu tai liian yleinen maininta asioista sovittaessa ei riitä. Kaikesta on tiedotettava kirjallisesti selkeässä muodossa ja kohdennettava tiedotus suoraan asianomaisille riittävän ajoissa. Vielä myöhemmin on hyvä varmistaa viestin perillemeno. Olen itse tottunut toimimaan suurpiirteisemmin ennakoiden ja tulkiten tarvittavia toimenpiteitä ja kokenut sen omalla kohdallani riittäväksi. Projektinhallinnan kannalta on minun tässä asiassa refleктоiva toimintatapaani ja omaa kokemusmalliani ja jätettävä asiasta ”note to myself”.

Mestarikurssi tuntui aiheuttavan epävarmuutta ja jännitystä, joka purkautui empimisen muodossa: ”en minä nyt ehkä voi, kun en ole valmistautunutkaan kunnolla”. Aistittavissa oli riittämättömyyttä ja paljon rimoja, joita omalla osaamisella ei tunnuttu ylittävän. Kokemus omasta taitamattomuudesta aiheutti vähättelyä ja jopa hieman häpeää. Kuitenkin oli kysymys musiikin ammattilaisista, jotka olivat jo kauan vetäneet orkestereita musiikkipedagogin rautaisella ammattitaidolla ja pyyteettömällä otteella. Tämä paljasti juurikin saman ristiriidan ammattiympäryden ja hoidettavan tehtävän välillä, jonka kanssa olen kauan kipuillut. Tunsin osuneeni oikeaan kohtaan kurssin järjestämisessä ja tiesin kokemuksesta kollegoiden olevan juuri oikeassa paikassa. Osasin myös arvata sen tyytyväisyyden, jonka he tulisivat koulutuksesta tuntemaan.

Ilta päättyi vielä omaan kapellimestarituntiin Komulaisen ohjauksessa, jossa suurimpana teemana oli lyönnin pohjan löytäminen. Olin jo ensimmäisen viikonlopun videoita katsoessani tajunnut, että tempot hidastuvat minun, eivät soittajien takia. Itse en kuitenkaan saanut kokonaan kiinni mistä se johtui. Selvisi, että pelkään ykköstä, joka aiheuttaa soittajille epäselvyyttä ja viivyttää heidän reagointiaan. En uskaltanut lyödä ja kokeilimmekin eri ratkaisuja ja harjoitteita lyönnin pohjan löytämiseksi.

Lauantai alkoi kaikkien orkesterijohtajien valmistavalla tunnilla. Kävimme läpi kappaleita ja yleisiä johtamiseen liittyviä asioita johtaen toisiamme. Päivän harjoituksissa huomio kiinnittyi samoihin asioihin kuin edellisenä iltana. Tunsin väsymystä ja jännitin opettajan läsnäoloa. Edellä mainitut tunteet aiheuttavat minulle jäätyksen orkesterin edessä ja luotinkin näissä harjoituksissa liikaa opettajan ottavan vastuuta harjoittamiseen liittyvistä kohdista. Ilmiö on tuttu aikaisemmilta mestarikursseilta ja tiedostettuani sen taas kesken harjoitusten koin oloni voimattomaksi. Tälläkään kertaa en hetkessä osannut reagoida riittävästi olotilaani ja tehdä toimenpiteitä sen korjaamiseksi, sen puitteissa toimin kuitenkin parhaani mukaan. Lyöntini selkeys ja sen pysyminen tarkoituksenmukaisena olivat suurin kehittämisen kohde näissäkin harjoituksissa. Almilan ja Egmontin harjoittamisesta vastasivat osittain muut mestarikurssilaiset, ja tämä soi minulle hyvän hengähdystauon sekä mielenkiintoista ja opettavaista seurattavaa.

Sunnuntaina suurimpana haasteenani olikin oman vireystilani kohentaminen ja harjoitusten tempon ylläpitäminen. Ennen harjoitusta hain energiaa ja potkua fyysisten harjoitusten avulla. Ajan hukkaamiseen ei ollut varaa, koska kyseessä oli viimeinen harjoitus ennen keikkaviikonloppua. Sain itseni heräämään ja kollegat pistivät merkille vauhdikkaamman harjoitustempon, vaikkakin olisin heidän mielestään voinut vaatia vieläkin enemmän ja suorasanaisemmin.

Ensimmäiseltä viikonlopulta siirtämäni ryhmäsessio päätin jo lauantaina jättää tekemättä kokonaan. Teosten valmistaminen ja riittävän varmuuden tunteen luominen koko orkesterille oli tärkeämpää. Ryhmytymisen rajoitteet olivat tässä kohtaa selvät, enkä halunnut tehdä hätäisesti mitään päälle liimattua. Hyväksyin sen tilan, johon tämä ryhmä tulisi kehitykseltään jäämään. Menisimme puhtaasti yhdessä soittamisen kokemuksella pohtien mikä sen merkitys tulisi yksittäiselle soittajalle olemaan.

Viikonlopun aikana annoin soittajille mahdollisuuden kommentoida ideaani esiintymisasun yhtenäisestä väriläiskästä. Mielipiteet jäivät kuitenkin vähäisiksi. Jaoin harjoituksen päätteeksi edellisellä viikolla valmistuneita julisteita sekä flyereitä (Liite 4) soittajien levittäväksi.

### 5.2.5 Hektinen viimeistelyvaihe, markkinointi ja rahoitus, konsertit

Harjoitusten ja mestarikurssien ollessa ohi otin työn alle markkinoinnin vielä uudelleen. Tiedote Lieksan lehden kanssa oli tehty jo aikaisemmin ja osa Joensuun markkinoinnista hoitui tapahtuman järjestäjän taholta. Medioihin lähettämäni tiedotteen pohjalta sain yhteydenoton Ylen paikallisradiosta, ja sinne teimmeikin haastattelun yhdessä erään soittajan kanssa. Paikallisen sanomalehden juttu koko festivaalista oli lopulta hyvin yksipuolinen, eikä konserttia mainittu siinä ollenkaan.

Sponsoreista ei ollut kuulunut edelleenkään mitään ja tässä vaiheessa pyysin toista näkökulmaa asiaan. Otin yhteyttä erääseen oppilaani vanhempaan, jonka tiesin työskentelevän erilaisten projektien rahoitusten kanssa. Tapaamisessamme hän antoi ohjeita sponsoreiden etsimiseen ja siihen, kuinka heitä kannattaa lähestyä tehden myös korjauksia sponsorihakemukseen (Liite 3). Pohdimme yhdessä ratkaisuja sponsorikuvioiden kehittämiseksi jatkossa toteutuvien projektien kohdalla. Keskustelun pohjalta soittamani puhelut tuottivat tulosta ja sain rahoituksen orkesterin bussikyytiin.

Kapellimestarina jäin harjoittelemaan lyöntini määrätietoisuutta ja sen viemistä pohjaan saakka. Varmistelin mielikuvaani teoksista käymällä ne edelleen lähes päivittäin läpi.

Konserttiviikonloppu oli projektin seesteisin vaihe. Kaikki työ ja valmistelu oli tehty, pääpaino oli hyvän hengen ylläpitämisellä. Päivät pitivät sisällään jatkuvaa pienten tulipalojen sammuttelua ja vastattavia kysymyksiä, mutta aikaisempien projektikokemuksen perusteella tiesin ja osasin odottaa niitä. Tilanne ei yllättänyt eikä aiheuttanut stressiä. Tärkeintä on säilyttää rauhallinen tunnelma hoitaen asiat yksi kerrallaan hätäaantymättä ja hermostumatta.

Lieksan Brahe-sali oli haasteellinen. Sen kuiva ja anteeksiantamaton akustiikka yllätti kenraaliharjoituksissa. Tuottamamme äänimassa oli liian kova ja jouduimme keskittymään hillittyyn ja huolelliseen soittoon soundia kuunnellen. Yllättävästi vireen kanssa ilmeni ongelmaa paljon enemmän kuin tähän asti ja sen korjaamiseen kului paljon aikaa. Hetkellisesti soinnin haaste ja vireysongelmat aiheuttivat epävarmuutta osassa soittajista, olihan kyseessä jo konserttipäivä. Saimme tästä erittäin hyvän ja paljastavan harjoituksen konsertteja varten, mutta kenraaliharjoitukseksi lähes kolmen tunnin treeni oli liian raskas. Näin oli kuitenkin toimittava, koska edellisestä koko orkesterin harjoituksesta oli kulunut kaksi viikkoa.

Esiintymisasun väriläiskät saivat aikaan hyväntuulista kollektiivista touhuamista ennen konserttia. Ommeltavasta vaihtoehdosta oli luovuttava aikataulun takia, joten päädyin edullisesti löytämäni purkautumattomaan kankaaseen, joka leikattiin miehille puvun taskuliinaksi ja naisille huivimuotoon vapaasti omaa asuun soviteltavaksi. Alla kuva soittajasta, joka taiteili kankaasta itselleen rusetin taskuliinan lisäksi.



Kuvio 6. Rusetti ja taskuliina esiintymisasun osana.

Hyvästä mainostuksesta ja paikallisista soittajista huolimatta konserttiin saapui vain kourallinen yleisöä. Alkusoitossa soittajat tuntuivat hermostuneilta, eivätkä Egmontin alun soolojen sisääntulot menneet ihan kohdalleen. Alun haparoinnista selvittyämme konsertti kuitenkin sujui hyvin. Oma keskittymiseni tuntui sattuvan nappiin. Koin hallitsevani tilanteen, pystyin mielestäni vielä kesken konsertinkin reagoimaan soittoon ja ohjeistamaan johtaessani. Luulen henkilökohtaisesti olleeni melko lähellä flow -tilaa, viihdyin laulla ja nautin joka hetkestä soittajien kanssa.

Joensuun konsertti sunnuntaina oli kokemuksena hyvin erilainen. Orkesteri kuulosti paremmalta kuin koskaan aikaisemmin ja varsinkin Egmont onnistui hyvin. Oma keskittymiseni rakoili alusta alkaen eikä tekeminen tuntunut yhtä fokuoituneelta ja energiseltä kuin edellisenä päivänä. Etenkin Almilassa orkesterin yhtenäisyys horjui. Akustiikka oli lauantain saliin verrattuna aivan toisenlainen ja tällä kertaa totuttelimme siihen vain tunnin mittaisen sound checkin verran. Otin virittyneessä konserttitilanteessa hetkittäin nopeampia tempoja aiheuttaen soittajille yllätyksiä. Toisaalta Egmont tuntui konsertissa nopeammalta kuin nauhalta kuunnellessa. Monelle soittajalle sali oli suurin, missä oli koskaan esiintynyt ja tämä saattoi osaltaan aiheuttaa jännitystä. Yleisöä oli paikalla noin 300, joka loi konserttiin hienon tunnelman. Esitykseen ja soittajien venymiseen olin todella tyytyväinen. Alla on kuva sunnuntain konsertista Carelia -salissa Joensuussa.



Kuvio 7. Konsertti Joensuun Musiikkitalvessa Carelia-salissa.

## 6 Tuloksia matkan varrelta

### 6.1 Yhtä mieltä

Rehtoreiden haastatteluissa selvisi, että rehtorit pitävät säännöllisesti yhteyttä toisiinsa keskimäärin viisi kertaa vuodessa keskustellen vertaistukimuodossa mm. hallinnollisten tehtävien hoidosta. Tapaamisissa käsitellään myös yhteisiä opettajia koskevia asioita sekä suunnitellaan mahdollisesti tulevia hankkeita. Vahvasti läsnä oli myös työnohjauksellinen puoli. Kokonaisuudessaan tapaamiset oli koettu hyvänä toimintamuotona.

Kaikissa neljässä haastattelussa tuli esille samankaltaisia mielipiteitä yhteistyöstä ja sen tarpeellisuudesta. Yhteissoiton tärkeyttä ja hienojen konserttikokemusten merkitystä korostivat kaikki. Suurten yhteisprojektien katsottiin myös tuovan näkyvyyttä oppilaitoksille ja vaikuttavan siten positiivisesti oppilaitosten toimintaan. Ajatusten vaihto tuntui kuitenkin liikkuvan enemmän käytännön tasolla. Keskusteluista tuntui puuttuvan vapaa ideointi ja aktiivinen uusien yhteistyömuotojen kehittäminen, ja yhteinen toiminta kiteytyi pitkälti vain yhteisten hankkeiden pohjalle. Vahvasti esiin tuli opettajien motivaatio järjestää ja ottaa osaa, määräyksiä ylimääräiseen toimintaan ei haluttu eikä edes koettu mahdolliseksi antaa.

”Ei voisi kuvitella ilman yhteistyötä, vuorovaikutus tärkeää niin maakunnallisesti kuin valtakunnallisestikin.”

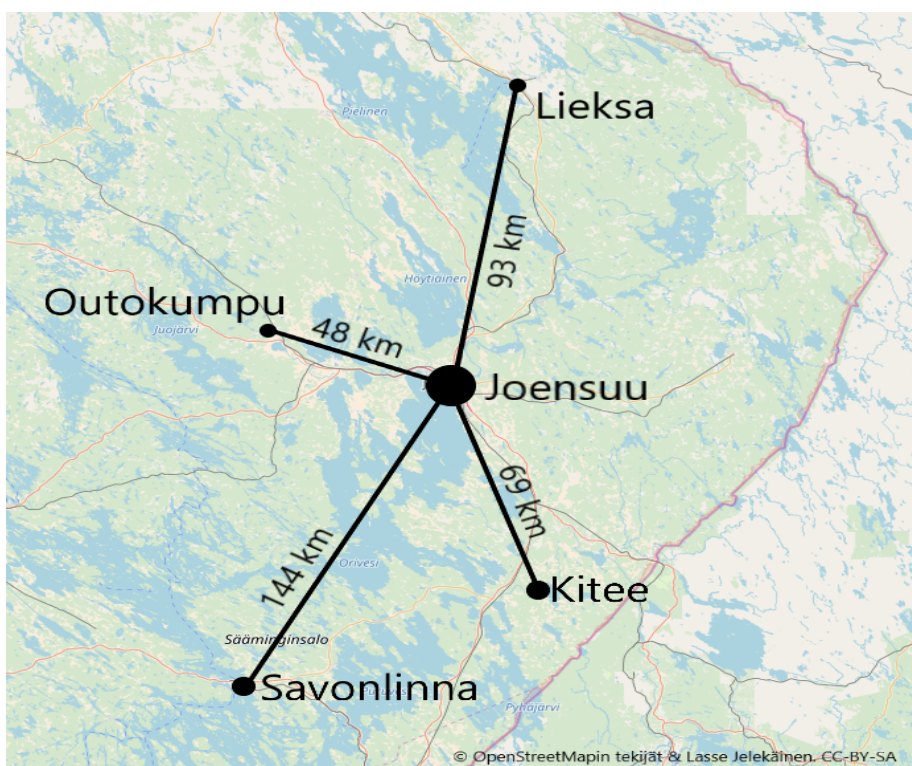
Kommunikaatiota oli olemassa myös muulla tasolla. Rehtoreiden lisäksi hallintoväki keskustelee ja tapaa usein koulutuksissa, lautakunnissa käytetään toisen oppilaitoksen opettajia ja osittain oppilaitoksissa oli samoja opettajia. Arkityönä mainittiin oppilaitosten välillä yksittäisiä osallistujia orkestereissa ja opetustilojen satunnaista jakamista.

Osittain maakunnan rooliksi katsottiin kasvattaa soittajia konservatorioon ja ammatilliseen koulutukseen ja tästä koettiin ylpeyttä. Oppilaiden tullessa alueellisesti eri paikoista, katsottiin sen tuovan oppilaitokseen rikkautta ja yhteyksiä toisille paikkakunnille. Tilannetta verrattiin ravintoketjuun, jossa kukaan ei pärjää ilman toista. Eri puolilta maakuntaa toiselle asteelle hakevat oppilaat katsottiin rikkautena myös konservatoriolle.

### 6.1.1 Kilometreillä on väliä

Suurin kaikkien kohdalla esiin tullut haaste olivat maantieteelliset välimatkat, joiden takia kaiken yhteisen toiminnan järjestäminen oppilaitosten kesken koettiin hankalaksi. Vertailukohtana mainittiin useasti Etelä-Suomi, jossa 20 kilometrin säteellä toimiessa oppilaitosten yhteistyön todettiin olevan huomattavasti helpompia järjestää.

Välimatkat eivät ainoastaan aiheuta lisäkustannuksia, vaan myös teiden kunto, pimeys ja huonot talvikelit maakunnissa koettiin raskaina. Vanhemmatkaan eivät ole aina valmiita kuskaamaan. Luonnollisesti pitkä matka myös aiheuttaa rasitetta ajallisesti; jo oman oppilaitoksen orkesteriharjoitukseen osallistuminen syrjäseudulta voi olla mahdollonta järjestää. Myöskään lasten konserttavierailuja kauempaa esimerkiksi kaupunginorkesterin konserttiin arkipäivänä ei pidetty järkevänä mainittujen seikkojen takia. Tämän takia lasten koettiin olevan eriarvoisessa asemassa. Alla oleva kartta havainnollistaa projektiin osallistuneiden soittajien matkustuskilometrejä.



Kuvio 8. Projektiin osallistuneiden tahojen välimatkat.

Pitkien matkojen takia eivät kaikki opettajat innostu eivätkä ole aina halukkaita koulutuspäiviin tai seuraamaan mestarikursseja. Opettajien asenteen katsottiin välittyvän myös

heidän oppilailleen. Tuntuma oli, että aktiivinen opettaja saa oppilaansa lähtemään mukaan tapahtumiin, vastaavasti jos opettajaa ei kiinnosta, ei hän myöskään kannusta oppilaitaan.

Edellisen aiheen yhteydessä sivuttiin myös järjestettävien ”ylimääräisten” kurssien tarkoituksenmukaisuutta. Haastatteluissa pohdittiin varsinkin kovin syrjään järjestettävän toiminnan mielekkyyttä. Tuntui järkevältä, että järjestävällä taholla itsellään on aina ensisijaisesti oltava tarve järjestämälleen toiminnalle sen sijaan, että osallistujien odotetaan tulevan muualta.

Hankehakemuksissa korostetaan myös monesti verkostoitumista ja monen oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Tämä koettiin jopa ärsyttävänä ja läsnä oli vahva tunne, että välimatkojen haastetta (jopa kynnyskysymys) meidän alueellamme ei ymmärretä.

#### 6.1.2 Näkemys- ja kokoeroja

Muita yhteistyön sujuvuuteen häiritsevästi vaikuttavia tekijöitä arvioitiin olevan jokaisen oppilaitoksen omat perinteet ja toimintatavat näkemyseroineen. Osittain tähän pulmaan tuntui kietoutuvan oppilaitosten kokoero, jossa pienten ja suurten välille syntyi vastakainasettelua, (mitä pidetään tärkeänä, reagointinopeus, kunnioitus). Myös opettajien erilaiset toiveet ja intressit jopa saman oppilaitoksen sisällä tuntuivat olevat orkesteritoiminnan haasteena.

Askarruttamaan jäivät myös muiden oppilaitosten mielipiteet ja suhtautuminen. Löytyykö intoa, onko mielekästä? Pelkoa herätti ylimääräisen työn määrä ja lasten kuormittuminen. Toisaalta tarkasteltiin ylimääräisten projektien vaikutusta oppilaitoksen omien orkestereiden toimintaan päällekkäisyyksien välttämiseksi.

Keskusteluissa sivuttiin oppilaitosten eri rooleja sekä niiden välisiä suhteita. Mitkä ovat kunkin oppilaitoksen edellytykset? Kuka järjestää mitäkin toimintaa? Oma rooli ja ylpeys siitä. Erittäin tärkeänä seikkana tuli ilmi yhteisen toiminnan vastavuoroisuus. Pienemmät oppilaitokset kokevat helposti jäävänsä altavastaaajiksi ja aina liikkuvaksi osaksi, joka ottaa osaa suuremman tahon järjestämiin tapahtumiin. Näin matkakustannukset kasaantuvat aina pienempien oppilaitosten vastuulle, jotka monesti jäävät kuitenkin vaille järjestettyä tapahtumaa omalla paikkakunnalla.

”Vastavuoroisuus ei toimi vielä, pitäisi olla yhteinen asia, että mennään muualle ja tutustutaan konserttipaikkoihin. Jos maakunnasta vain yksittäisiä, silloin paikka selvä asia.”

Perustyön tasa-arvoisuutta korostettiin oppilaitoksen kokoerosta huolimatta ja arvostus sekä tasavertaisuus oppilaitosten välillä välittyivät tärkeinä asioina. Toisaalta siirtyminen suurempaan oppilaitokseen (toisen asteen opintoihin) kyseenalaistettiin ja katsottiin oman paikkakunnan opistotoiminnan painottuvan elinikäisten harrastajien kasvattamiseen.

### 6.1.3 Resurssit

Hankkeet koettiin käytännöllisimpänä muotona kustannusten kattamisen kannalta. Niitä puolsivat selkeä yksi järjestäjä ja suuri, näyttävä lopputuotos. Oppilaitosten katsottiin kuitenkin itse pystyvän maksamaan pienemmät kulut varsinkin, jos toimintaa pystytään ennakoidaan. Keinoja oppilaitosten osalta olivat tilojen tarjoaminen sekä kulujen ohjailu budjetin sisällä. Osittain olemassa oli jo pieni vuosittainen resurssi kursseihin, koulutuksiin ja matkakuluihin, jolloin kyse on vain sen jakaantumisesta tasaisesti koko henkilökunnan kesken. Budjettiin oli mahdollista vaikuttaa myös oppilasmäärää säätelemällä; parin oppilaan vähennys säästää varoja ylimääräiseen toimintaan.

Resursseiksi miellettiin osittain myös opettajien ylimääräinen työ ja pohdinnan aiheeksi nousikin kysymys ”kuka haluaa tehdä?” Rehtori ei voi määrätä opettajia lähtemään ja osallistumaan ylimääräisiin kursseihin (edes kiky -tuntien puitteissa). Huolen aiheena olivat selkeästi ylituntien kertyminen ja niiden kustannusten kattaminen. Jälleen siis törmäämme sisäiseen motivaatioon ja aktiivisen, työstään innostuneen opettajan merkitykseen ja arvoon oppilaitoksessa.

Ennakointi tuli esille merkittävänä tekijänä ja huomiota haluttiin kiinnittää muiden oppilaitosten ja kapellimestareiden toiveisiin ja ideoihin. Samalla korostuivat yhteisen toiminnan positiiviset puolet ja sen hyöty pienemmille oppilaitoksille. Tärkeänä seikkana välittyi samalta viivalta toimiminen sekä kaikkien toiveiden huomiointi ja vahvuuksien hyödyntäminen.

”Enemmän varmaan organisoimattomuutta, ei ole sisällytetty viikkotunteihin.”

Yllä oleva rehtorin lausahdus osuu mielestäni asian ytimeen. Jo pienikin lisäys viikkotyötunteihin mahdollistaisi opettajien keskustelua ja yhteistä ideointia, ja auttaisi oppilaitoksia ennakoimaan käytettäviä resursseja ylimääräisen toiminnan mahdollistamiseksi ja sen toteuttamisessa.

#### 6.1.4 Kokemuspaja

Ensimmäisen harjoitusviikonlopun aikana järjestin kahden orkesterissa soittavan opiskelijan avulla kokemuspajan, johon sain ajatuksen Sivistystoimen työkalupakista palvelumuotoiluun. Soittajia pyydettiin post-it-lapuilla kommentoimaan lämpiön seinällä oleviin otsikoihin. Aiheiksi määrittelin orkesterisoiton ja sen merkityksen sekä hyvän kapellimestarin ominaisuudet. Vastuuopiskelijat liittivät aiheisiin alaotsikoita vastaamisen helpottamiseksi.

Kysyimme mitä orkesteri merkitsee, mikä orkesterisoitossa motivoi, mikä siinä on parasta ja onko se kehittänyt soittotaitoa. Vastauksissa tähän, samoin kuin kysymykseen mikä orkesterissa on parasta ja mikä siinä motivoi, välittyi vahvasti yhdessä tekeminen, kavereiden tapaaminen ja yhteishengen merkitys. Soiva lopputulos oli tärkeä myös nuorille. Sen koettiin olevan yhdessä tehtynä hienompi kuin yksin. Merkityksellisinä tekijöinä soittajat toivat esille haasteiden voittamisen, omien rajojen ylittämisen ja oman soiton sulautumisen osaksi suurta kokonaisuutta.

”yhdessä simpeleistä stemmoista tulee monin verroin hienompia”

”saa luoda yhdessä sellaista musiikkia, mihin ei yksin olisi mahdollisuutta”

Oma soitto kulki sektiossa paremmin kuin yksin ja onnistumisen kokemukset olivat paljolti motivoivina tekijöinä kommentoimassa tulivat esille myös uudet kappaleet, erilaiset projektit ja orkesterimatkat sekä mahdollisuus uuden oppimiseen. Yhdelle vastaajalle orkesteri oli harrastuksen jatkamisen ja oman kehittymisen ehdoton edellytys.

Soittajien kokemukset orkesterisoiton vaikutuksesta liittyivät vahvasti toisten kuuntelemiseen, harmoniahahmotuksen parantumiseen sekä intonaation ja soinnin kuuntelemiseen. Moni huomioi prima vista soiton sekä nuotinlukutaidon kehittymisen, dynamiikan

kontrolloimisen ja oman stemman suhteuttamisen kokonaisuuteen. Hyvin tärkeänä löytönä pidin myös useampaa kommenttia rohkeuden sekä itsevarmuuden kasvamisesta orkesterinsoiton myötä.

Kapellimestarin ominaisuuksista soittajat olivat myös melko yksimielisiä. Kysyimme, mitä tehtäviä kapellimestarille kuuluu, millainen on tyypillinen kapellimestari, mitä ominaisuuksia toivotaan ja millainen ote johtamiseen pitäisi olla.

Vastauksissa korostuivat seuraavat piirteet: selkeys, määrätietoisuus ja itsevarmuus. Merkityksellistä oli kapellimestarin oma motivaatio sekä selkeä visio, siitä mitä haluaa. Kapellimestari saa vaatia, mutta sen lisäksi tähdennettiin soittajien tasapuolista kohtelua, katsekontaktia kaikkiin soittajiin, kannustavuutta sekä hyvää huumorintajua.

Hyvän suunnittelun (aikataulut) ja valmistautumisen (partituurin opettelu) katsottiin kuuluvan kapellimestarin tehtäviin ja ammattitaidon edellytyksiksi. Mainittuina tulivat useasti myös monipuolinen instrumenttien tuntemus, ymmärtäväisyys, kyky kuulla ja puuttua oleellisiin asioihin, innostavuus ja positiivinen asenne sekä turvallisen ilmapiirin luominen. Kapellimestarille suotiin myös ripaus taiteellisuutta ja ”omissa maailmoissa kulkeamista”. Intohimo musiikkiin mainittiin toivottuna ominaisuutena.

Vastausten koosteessa välittyi orkesterisoiton vahva merkitys ja sen positiivinen vaikutus soittotaitoon kokonaisvaltaisesti. Soittajat tunnistivat monen muusikolle oleellisen taidon kehittyvän juurikin orkesterisoiton kautta. He olivat tiedostaneet yhdessä tekemisen voiman, ryhmässä soittaminen tuntui helpommalta ja se oli antanut rohkeutta soittoon yksilötasolla. Suuren orkesterin soiva lopputulos oli tehnyt vaikutuksen ja yhdessä saavutettu päämäärä tuntui voimakkaammalta. Soittajat ymmärsivät orkesterikirjallisuuden merkityksen ja sen kautta pääsevänsä luomaan musiikkia, johon yksin ei ole mahdollisuutta.

Yhdessä tekemisen sosiaalinen merkitys myös musiikissa oli kiistaton, kommentteja kavereiden vaikutuksesta ja uusien ihmisten tapaamisesta oli lapuista lähes puolessa. Ryhmän ilmapiirin kannalta tärkeimmäksi ominaisuuksiksi nousivat turvallisuus sekä innostavuus hyvällä huumorilla maustettuna.

Kyselyn perusteella soittajat ovat erittäin hyvin tietoisia ammattitaitoisen orkesterinjohtajan ominaisuuksista ja osaavat niitä myös johtajaltaan edellyttää. He osallistuvat orkesteriin oppiakseen ja saadakseen vaikutteita, intoa, tietoa sekä vahvoja kokemuksia. Orkesterilaiset näyttäytyivät ilahduttavan ja jopa yllättävän määrätietoisina ja asiantuntevina työskentelykumppaneina, jotka osaavat odottaa vastinetta omalle työpanokselleen.

## 6.2 Korvaamaton reflektointi videoiden ja opettajan avulla

Tämän projektin puitteissa kapellimestarina kehittymiseni kaari alkoi ensimmäisestä valmistavasta tunnista ennen projektia jatkuen reflektoinnilla videoiden avulla henkilökohtaiseen opetukseen toisen harjoitusviikonlopun yhteydessä. Carelian Windsin jälkeen osallistuin vielä toiselle Komulaisen mestarikurssille Valtakunnallisilla Puhallinpäivillä Helsingissä.

Videotallenteet harjoituksista kuvattiin suunnaten kamera vain kapellimestarin alueelle, jotta sain parhaan mahdollisen kuvan omasta johtamisestani ja toiminnastani ryhmän edessä. Jälleen kerran sain todeta tämän keinon tehokkuuden; todellisen harjoitustilanteen kuvaaminen paljastaa säälimättä lyönnin toimivuuden sekä harjoitustyylin tehokkuuden.

Jo ensimmäisen harjoitusviikonlopun päätteeksi katsomani videot antoivat valtavasti ajattelemisen aihetta ja parantamisen varaa kapellimestarina toimimiselle kaikin puolin. Asiat, joihin kiinnitin huomiota ja joihin halusin muutosta liittyivät suurimmaksi osaksi lyöntiin, joka ei ollut tarkoituksenmukaista ja toimivaa. Liikkeenäni olivat edelleen liian suuria ja samalla vailla vaadittavaa energiaa ja vahvuutta. Vasen käsi johti häiritsevästi paljon peilikuvaa sen sijaan, että olisi antanut soittajille muuta informaatiota. Egmontia harjoitutin paljon hidastuvien tempojen takia, videolta näin kuitenkin heti, että suurin syyllinen tähän olin itse. Myös ylävartalo oli liikaa mukana johtamisessa ja katse paljolti partituurissa.

Harjoittamisen vauhti oli liian hidaskas. Antaessani ohjeita puhuin paljon ja sorruin monesti selittämään johtamistani auki. Sanoin liikaa asioita kerralla unohtaen kuitenkin monesti oleellista asiaa kuten paikan, josta lähdetään. Perisyntini on vielä lisätä jotain, kun olen nostanut käteni ylös ja soittajat ovat jo valmiina lähtöön. Puhuessani minulla on tapana

liikehtiä levottomasti tehden käsillä jotain tarpeetonta, tämän koin itse videoita katsoesani hyvin häiritseväksi.

Mikään edellä mainituista ongelmista ei tullut itselleni yllätyksenä. Kaikkiin haasteisiini olin törmännyt jo aikaisemmin ja yrittänyt työstää niitä arkityöni lomassa. Vanhat vaivat olivat kuitenkin edelleen läsnä, ja tässä paljastuikin kuvaamisen tärkeys. Luulemme monesti tekevämme toisin, mutta tekemisen viedessä mennessään totutut tavat ja maneerit ovat läsnä muista pyrkimyksistämme huolimatta. Kuvaaminen on itse toteutettavista keinoista helpoin tapa saada realistinen käsitys siitä, miltä oma johtaminen oikeasti näyttää. Lähtökohtaisesti ammattimuusikkoina olemme kuitenkin jollakin tavalla perillä siitä, miltä sen pitäisi näyttää ja ennen kaikkea miltä sen haluaisimme näyttävän.

Läsnä oleva ja asian hallitseva olemus vaati mielestäni rauhallisempaa esiintymistä ja johdonmukaista asioiden esittämistä, jotta soittajille välittyisi vaadittava selkeys ja oikeanlainen asiantuntijuus (Komulainen, kapellimestaritunti Helsinki, 2017). Tässä joudun vastakkainasetteluun oman persoonani kanssa, joka on toisinaan hersyvä ja impulsiivinen. Itsensä rauhoittaminen, johdonmukaisesti yhteen asiaan keskittyminen ja selkeä työstäminen yksi kerrallaan ovat itselleni todellisia haasteita harjoittamisessa.

Lyönnin selkeyttämiseksi jatkoin harjoittelua peilin edessä ja apua siihen sain mestari-kurssin yhteydessä. Tässä korostui ulkopuolisen opettajan merkitys. Koin itse, että omat korjausliikkeet menevät helposti yli väärään suuntaan. Liian isoa lyöntiä olin korjannut liialla pehmeydellä tuloksena epämääräisyys. Lyönnin pohjan etsiminen puolestaan johti hakkaavaan viuhtomiseen. Toimivan lyönnin määrittäminen itse ilman asiantuntijan apua on hankalaa. Paketti pysyy kasassa peilin edessä, mutta oikea tilanne orkesterin edessä paljastaa totuuden. Tällöin opettajan tarkkailu ja säännöllinen ohjaus ovat korvaamattomia. Samaa mieltä olivat Vanosen haastattelemat kapellimestarit (Almila, Panula, Ampuja, Törmä, Vartiainen), jotka arvioivat kuukausittaisen ohjauksen ihanteelliseksi ja vielä toteutuksen rajoissa olevaksi sykliseksi. (Vanonen 2012, 64.)

Olen aina vierastanut tahtipuikon käyttöä ja arkityössäni olen jättänyt sen pois kokonaan. Carelian Windsin kohdalla halusin haastaa itseni ja päätin johtaa kaiken pinnaa käyttäen. Haaste osoittautui suureksi, pinna ei tuntunut istuvan käteeni ja sai liikkeen jäykistymään luonnottoman tuntuiseksi. Pinnan olisi toimittava luontevana osana omaa kättä ja sen kärki saatava elämään ja informoimaan soittajia. (Komulainen 2018.)

Tahtipuikon käytön ei sinällään katsota olevan itsetarkoitus, valinta on henkilökohtainen, mutta sen on oltava tarkoituksenmukaista esitettävän musiikin kannalta. Bernsteinin sanat tarkentavat Raymond Holdenin (2003, 5) esittelemää ajatusta seuraavasti: *”jos kapellimestari käyttää tahtipuikkoa, täytyy puikon itsessään olla elossa, kuin sähköllä laddattuna, mikä tekee siitä tarkoituksellisen, liikkeeltään hienostuneen instrumentin.”*<sup>1</sup> Bernstein jatkaa ajatustaan todeten, että pinnan puuttuessa täytyy käsien hoitaa tehtävä samalla selkeydellä ja aina musiikin kannalta tarkoituksenmukaisesti.

Kuten minkä tahansa instrumentin kohdalla, olisi pinnan käyttöä harjoiteltava aktiivisesti. Tässä pääsin itse projektissani vasta alkuun. Muilta osin harjoittelun toiston sekä tiheimmän opetuksen ansiosta tekemiseen löytyi hetkittäin jo varmuutta ja tarkoituksenmukaista tehokkuutta sekä musiikillista ilmaisua. Silti tunnen olevani orkesterinjohtajana vielä kovin keskeneräinen ja kykenemätön sanomaan käsilläni kaikkea tarvittavaa. Oman tekemisen tarkastelua ja kouluttautumisen merkitystä en voi tässä kohtaa korostaa liikaa.

### 6.3 Risut ja ruusut

#### 6.3.1 ”Osallistuisin uudestaan, jos tällaista järjestettäisiin vielä.”

Molempien harjoitusviikonloppujen jälkeen pyysin palautetta suullisesti mukana olleilta kollegoilta ja viimeisen konsertin jälkeen kirjallisesti kaikilta. Soittajien palautteita sain kaikkiaan vain 14 kappaletta, jotka puran seuraavaksi aihepiireittäin.

Ohjelmiston valintaa pidettiin onnistuneena. Soittajien mielestä kappaleet olivat sopivan haastavia ja kokonaisuus oli monipuolisuudessaan mielekäs. Sinfoninen materiaali oli osalle entuudestaan täysin vierasta ja antoi mahdollisuuden uuden oppimiseen ja sen kautta onnistumisen kokemukseen.

Oppimisen kannalta kommentit kertoivat soittajien oppineen uutta lyönnin seuraamisesta ja tempojen vaihteluista lähtien. He kertoivat saaneensa uutta ymmärrystä intonaation ja

---

<sup>1</sup> *”...if conductor uses the baton, the baton itself must be a living thing, charged with a kind of electricity, which makes it an instrument of meaning in its finest movement.” -Bernstein (Holden 2003,5).*

harmonioiden hahmottamiseen sekä tarkkuutta ryhmän mukana soittoon. Muussa kommentoinnissa huomioitiinkin projektin tärkeys niin yksilö- kuin yhteissoitonkin kannalta. Harjoitusten määrä jakoi mielipiteet, osalle niitä oli juuri sopivasti, osa kaipasi lisää. Periodimainen viikonloppuharjoittelu tuntui sopivan joillekin soittajista viikoittaista harjoittelua paremmin.

Johtamisestani kritisoitiin sisääntulojen näyttöjen puutetta, soittajien tasapuolista huomiointia, vaatimatonta eläytymistä, yksipuolista lyöntiä sekä kehoitettiin olemaan vaativampi nuorista soittajista huolimatta. Positiivisia huomiota sain jämähyydestä, rohkeasta otteesta ja oikeisiin asioihin puuttumisesta. Lyöntini koettiin selkeäksi ja helposti seurattavaksi ja ohjeeni hyödyllisiksi. Hyvänä koettiin huumorintajuni, helposti lähestyttävyyden sekä sopiva vaativuus. Myös valmistautuminen ja näkemys saivat positiiviset huomiot.

Kokemukset tunnelmasta ja ryhmähengestä vaihtelivat pääosin ”tosi mukavan” ja ”mahaavan” välillä. Moni kertoi tutustuneensa uusiin ihmisiin ja projektin loppuminen aiheutti jopa haikeutta. Tuntemukset olivat kuitenkin vaihdelleet eri puolilla orkesteria ja jossakin kohtaa orkesteria oli ollut vastakkainasettelua, josta mainitsin ryhmää käsittelevässä luvussa 3. Pääosin projekti sai kiitosta antoisana ja mielenkiintoisena tilaisuutena päästä soittamaan hyviä kappaleita suuressa orkesterissa ja tilaisuutena tavata uusia soittajia.

### 6.3.2 ”Kiitokset projektista ja rohkeudestasi toteuttaa se!”

Mukana soittaneiden opettajien (orkesterijohtajien) palautteessa päällimmäisenä välittyi kokemus onnistuneesta projektista, joka oli ennen kaikkea arvokas osallistuneiden soittajien kannalta antaen myös opettajille paljon. Palautteissa mainittiin pariinkin otteeseen myös rohkeus, jota projektin toteuttamisen katsottiin vaatineen. Työilmapiiriä kuvattiin rauhalliseksi ja tehokkaaksi ilman liikaa puhetta. Tunnelma koettiin mukavaksi ja soittajille turvalliseksi ilman paineita tai epäonnistumisen pelkoa. Oppilaiden kannalta tärkeänä pidettiin sitä, että edistyneet, maakunnassa toisistaan eristyksissä olevat opiskelijat pääsevät tapamaan toisiaan ja soittamaan yhdessä oman tasoistensa soittajien kanssa. Palautteissa välitettiin soittajien innostus ja toiveet jatkosta.

”Uutta syntyy vain kokeilemalla ja ideoimalla. Jos – villedäkään - ideoita ei lähdetä toteuttamaan pelkäämättä, ei voida saavuttaa mitään uutta mikä voisi muokata te-

kemistämme ja ajatteluamme, ja edelleen kulttuurin ja kulttuuripedagogiikan arvostusta. Laatu kasvaa tekemällä ja vuorovaikuttamalla. Nuoret seuraavat ja uskaltavat ideoida itsekin, kun näkevät rohkeita ja avoimia avauksia.”

Ajankohta tuntui sopivalta ja opistojen välistä Carelian Windsin kaltaista yhteistyötä toivottiin jatkossa kerran vuodessa niin opettajien kuin oppilaidenkin taholta.

Kapellimestarikurssin opit koettiin tärkeinä, vaikka oma suoriutuminen ja osallistuminen herättikin epäilyksiä. Solistivalintaa pidettiin erinomaisena. Johanna sai avoimella ja valoisalla olemuksellaan hyvän yhteyden soittajiin ja tuli näin soittajille hyvin tutuksi. Positiivisen maininnan palautteessa saivat myös konsertit hyvin erilaisissa konteksteissa ja saleissa. Musiikkitalven talven konsertti sai hienon arvion sanomalehdessä, jonka katsottiin osaltaan nostavan oppilaitospedagogiikan arvostusta ja näkyvyyttä.

Järjestelyt toimivat osallistujien mielestä pääosin hyvin. Palauteen perusteella kehitettävää jäi osaltani kuitenkin muiden opettajien vastuuttamisessa sekä informoinnissa. Kaikissa yhteistyöopistossa ei ollut selvyyttä, kuka oli informointivastuussa oleva henkilö. Tiedostin, että langat olivat hyvin pitkälle omissa käsissäni ja toisaalta luotin oppilaitosten rakenteisiin liikaa. Tästä aiheutui selkeästi epäselvyyksiä muille ja turhaa kuormittavuutta itselleni.

Nämä kipukohdat tiedostin projektin varrella ja niiden syihin ja seurauksiin palaan pohdinnoissa. Näkökulmana tämä tuotiin esiin hankkeiden sujuvuuden kannalta korostaen taustajoukkojen tärkeyttä käytännön toteutuksessa. Kapellimestarin olisi pystyvä keskittymään täysin omaan tehtäväänsä ilman nuottien kopiointia ja kahvinkeittoa. Muualla Skandinaviassa orkestereiden taustalla toimii jo varsin tehokkaasti organisoituneita yhdistyksiä ja vanhempia, tässä meillä on Suomessa urheiluun verrattuna paljon parantamisen varaa.

Tulevien projektien kohdalla toivottiin, että soittajat kokoontuisivat leirimuotoisesti yhteen paikkaan edes yhdeksi viikonlopuksi, jotta parempi ryhmäytyminen olisi mahdollista. Nyt kokemukseksi jäi, että orkesterilaiset eivät juurikaan tutustuneet toisiinsa. Toki tämän haasteellisuus huomioitiin resurssinäkökulmasta.

Haastavana pidettiin normaalitoiminnan ulkopuolella toteutettavan projektin rahoitusta. Sponsoritukea on vaikeaa saada, ja monesti sponsoreiden löytyminen edellyttää pitkäjänteistä suhdetta ja oikeanlaista vastiketoimintaa. Rahoituksen ennakkosuunnittelu ja varmuus sen jonkinasteisesta toteutumisesta jäi mietityttämään myös oppilaitoksia. Myös materiaalien jakamista sekä aikataulun päättämistä riittävän aikaisin pidettiin tärkeänä.

Ammattilaisten silmin orkesterinjohtamisessa kohdallani tapahtui selkeää kehitystä. Pääosin lyöntini määriteltiin selkeäksi ja tempon vaihdokset koettiin onnistuneina. Ilmapiiirin ylläpitämistä kiiteltiin turvalliseksi ja mukavaksi. Soittajat uskalsivat soittaa ja ylittää omat rajansa ilman epäonnistumisen pelkoa. Kritiikkiä tuli liiasta hienotunteisuudesta, kollegoiden mielestä olisin voinut vaatia asioita napakammin. Tämä kuitenkin parani heidän mielestään projektin loppua kohti, ja muutosten vaatimista sekä soittajien vastuuttamista omasta tekemisestä pidettiin hyvänä.

## **7 Tulevaisuudessa toteutettavaksi**

Yhteistyötä kaivataan ja siihen ollaan valmiita kannustamaan esimiestaholta niin orkesteri- kuin muussakin toiminnassa. Oppilaitosten katsotaan tarvitsevan toisiaan koulutusketjun ylläpitämiseksi ja yhteistyötä pidetään ehdottoman tarpeellisena. Yhteistyö koetaan rikkautena ja sitä ollaan valmiita kehittämään eteenpäin.

Käytännön toteutuksessa on kuitenkin ollut haasteita, joista ei oikein tunnuttu saavan aina kiinni. Yhteistyö ei ole löytänyt säännöllistä muotoa arkityön lomassa opettajien kontaktien tai orkesteritoiminnan muodossa, vaikka esimiehet tunnustavat sen hyödyn ja tärkeyden omalla kohdallaan. Toiminta on monesti keskittynyt vain jonkin suuren tapahtuman järjestämiseen ja tuntui, että ajatustyö ja yhteinen keskustelu yhteistyöstä oli jäänyt vähemmälle.

Ylhäältä tulevat määräykset rehtorit kokivat kaikki huonoina ja toimimattomina. Verkostoitumisen ja sen kautta luodun yhteisen toiminnan koettiin toimivan vain, jos se on puhtaasti opettajalähtöistä. Vastuun ideoinnista ja verkoston luomisesta sekä toiminnan toteuttamisesta katsottiin kuuluvan opettajille. Vasta näiden vaiheiden jälkeen oltiin oppilaitoksissa valmiita tukemaan käytettävissä olevien resurssien puitteissa.

## 7.1 Tukirakenteet

Vaadittava verkosto yhteiselle toiminnalle oli olemassa. Haastattelujen kohdalla tuli ilmi yhteisen keskustelun puute ja sen myötä organisoimattomuus asian tiimoilta. Tarve sanoitettiin vahvana kaikilta tahoilta, mutta sen kokemus ei vahvuudessaan ollut vielä johdantanut suunnitteluun tai toimenpiteisiin muutoin kuin satunnaisten suurten hankkeiden parissa.

Tärkeänä välittyi vapaa ideointi, joka ei lähde liikkeelle tietyn tapahtuman järjestämisestä eikä myöskään aina edellytä sellaisen järjestämistä. Itse näkisin, että sitoutuminen ja aktiivinen yhteydenpito esimiestasolla luo toiminnalle vankan pohjan, joka helpottaa ratkaisevasti käytännön toteutusta. Yksittäinen opettaja on irrallinen ja liian löyhä linkki pitämään yhteyksiä yllä oppilaitosten välillä.

Uuden luominen edellyttää sosiaalista yhteyttä ja keskustelua. Olosuhteiden luominen vuorovaikutukselle ja yhteisöllisyydelle työyhteisössä ja niiden välille on johtajien vastuulla. Näiden seikkojen perusteella en voi olla mieltimättä vuorovaikutuksen merkitystä. Katson, että yhteyksien tiivistämiseksi keskustelua oppilaitosten välillä olisi hyvä syventää. Ehkäpä ei aina tarvita yhteistyötäkään, jo pelkkä aito kiinnostus toisen oppilaitoksen perinteitä ja toimintatapoja kohtaan voi lähentää, ja kuin itsestään johtaa uuden luomiseen. Avoimuus ja rohkea sanoittaminen olisi paikallaan näkemyserojen ja erilaisten olettamusten selventämiseksi.

Verkoston toiminnan luomiseksi on oltava laaja ja luotettava, jotta kuormitus pysyy kohtuullisena. Toimijoiden välinen kitka tai vastaavasti yhteisen tekemisen flow jättävät vahvoja muistijälkiä, vuorovaikutuksen on toimittava mutkattomasti yhteistyön on sujumiseksi. Taidokas ammatillinen vuorovaikutus antaisi mielestäni mahdollisuuden mutkattomaan keskusteluun myös oppilaitosten välillä

## 7.2 Edellytyksiä ennakoiden, ylimääräisyys yllättää

Kaikki rehtorit ikään kuin ulkoistivat vastuun ja katsoivat, että opettajien into on ehto ja edellytys ylimääräisenä tapahtuvaan asiaan. Aktivoitumisen täytyy olla opettajalähtöistä ja heidän suunnittelemaansa, jonka jälkeen oppilaitos auttaa käytettävissä olevien mahdollisuuksien ja resurssien puitteissa. Tähän liittyy mielestäni haaste tekemisen yllätyksellisyydestä, johon oppilaitoksen on vaikea varautua. Ideoivat opettajat tekevät valtavan

valmistelutyön osallistaen jopa muita tahoja, pahimmassa tapauksessa aivan turhaan. Sisällyttämällä yhteistyön kehittämisen osaksi viikoittaista työaikaa ja ennakoiden käytettäviä resursseja olisi mahdollista luoda puitteet jatkuvalla kehitystyölle eri oppilaitosten opettajien välille.

Käsite ”ylimääräinen” näyttäytyi jokaisessa haastattelussa huolta aiheuttavana peikkona, jonka voittamiseksi ei tuntunut olevan keinoja. Siihen kiteytynee yksi suurimmista ongelmista Carelian Windsin kaltaisten projektien jatkuvuuden kannalta. Sellaisen voi toteuttaa omasta ilostaan ja tekemisen palosta kerran, mutta tehdyn työn määrä pysyy muistissa kauan ja seuraava projekti voi joutua odottamaan vuoroaan. Verkoston toiminnan luomiseksi on oltava laaja ja luotettava, jotta kuormitus pysyy kohtuullisena.

Mielestäni opettajat punnitsevat tarkoin saamansa hyödyn verraten sitä siihen uhraamaansa aikaan. Kynnys lähtemiseen on olemassa eikä innokasta osallistumista voi aina olettaa varsinkaan vapaa-ajalla. Tämä on opettajien kohdalla hankalaa, tuntiresurssit on rajattu tarkasti vain opetustyöhön eikä muuta toimintaa tämän ulkopuolella ole juurikaan mahdollista opettajille korvata.

Normaalitoiminnan ulkopuolelle sijoittuvien ylimääräisten projektien olisi sulauduttava positiivisena lisänä oppilaitoksen muuhun toimintaan. Riittävän suunnittelun ja ennakkoinnin kautta näkisin uudet ideat mahdollisuutena toteuttaa totuttuja käytäntöjä eri tavoin. Suunnitelmallisuus helpottaisi budjetointia sekä oppilaitoksen että toteuttajan kannalta, ja sen avulla olisi mahdollista välttää myös päällekkäisyydet muun toiminnan kanssa.

Ajatus pienestä työajan lisäyksestä tuntikehykseen kuulostaisi lähtökohtaisesti kokeilemisen arvoiselta. ”Ylimääräinen aika” olisi jollakin tapaa raamitettu tietyn asian kehittämiseen, (tässä tapauksessa orkesteritoiminta), ja ideariihen ollessa oppilaitosten rajat ylittävä, olisi sitoutuminen ja tieto mahdollisiin kehittämistyön tuloksena ideoituihin projekteihin jo ylemmällä tasolla. Ehkäpä ideariihi voisi jo kokoontuessaan olla tietoinen resursseista, jotka vuositason olisivat käytössä mahdollisen projektin toteuttamiseen. Näin päästäisiin irti ajatuksesta ”ylimääräinen”, joka negatiivisella sävyllään on selkeästi yksi ongelmatekijä opettajan työssä.

Suunnittelun avulla voitaisiin välttää myös projektien jääminen yksittäisiksi tapahtumiksi. Jopa vuosien taukojen aikana tekemisen tavat unohtuvat, ihmiset vaihtuvat ja seuraavan

projektin kohdalla aloitetaan taas kaikki alusta. Tämän seikan esiintulo puoltaakin ajatustani pienemmässä mittakaavassa toteuttavasta yhteistyöstä, jota olisi mahdollisuus tehdä useammin parhaimmillaan toiminnan vakiintuessa jopa säännölliseksi osaksi oppilaitoksen toimintaa.

Ennakoinnin kohdalla korostaisin oppilaitosten rehtoreiden vastuuta yhteistyön kehittämisessä ja toimivuudessa. Omasta näkökulmastani verkosto tarvitsee vankan perustan, jonka vain oppilaitoksen johto voi muodostaa. Opettajan on helpompi ryhtyä kehitystyöhön ja ideoiden toteuttamiseen, jos siihen on selkeät raamit. Yhteinen toiminta ja visiointi tarvitsee keskustelua, johon esimiesten tulisi luoda edellytykset sekä itselleen että työntekijöille.

### 7.3 Markkinointi

Rahoitus oli oman projektini kohdallani yksi merkittävä stressitekijä. Sen ennakkosuunnittelua sekä toteutumisen varmuutta korostan projektin luontevan sujumisen kannalta. Tässä kohtaa rajaan pohdinnoistani pois suuret hankkeet, jotka pohjautuvat eri lähtökohdille niin resurssi- kuin käynnistysmielessäkin.

Yhteisöllisyyden rakentaminen nähdään tärkeänä ja mielipide orkesterien konserttimatkojen kustantamisen puolesta oli selkeä. Käytännössä nämä kuitenkin aiheuttavat melkoisen paljon päänvaivaa eikä niihin juurikaan pystytä varaamaan rahaa ainakaan vuosittain. Olisiko musiikkioppilaitostenkin mahdollista satsata markkinointiin ja yhteistyökumppaneihin etsimiseen, jotta perustyön ulkopuolelle usein sijoittuvat hienot orkesteriprojektit, oopperat ja musikaalit olisivat mahdollisia. Muutosta tarvitaan tälläkin alalla kilpailussa muiden harrastusten kanssa. Vahvat kokemukset koukuttavat ja näkyvyys kantaa tuoden mahdollisesti uusia harrastajia.

Tässä kohtaa minusta olisi hyvä huomioida uuden opetussuunnitelman mahdollisuudet, joiden puitteissa oppilaitosten toimintaa on mahdollista muovata hyvinkin joustavasti myös yhteisen orkesteritoiminnan luomiseksi. Orkesteriprojektista konsertteineen saa helposti näyttävän opintokokonaisuuden, johon voi soiton ohella liittää myös muunlaisen osaamisen harjoittelua (ohjelmatekstit, julisteet, mainonta jne.).

Näkyvyys paikkakunnan päättävälle tahoille on välttämätöntä, jotta musiikkioppilaitosten pitkäjänteistä työtä ja arvokasta kulttuurin tekemistä muistettaisiin tukea ja arvostaa. Orkesterien muodostamisen kannalta on ehdottoman tärkeää riittävä oppilaiden sisäänotto. Oppilaispaikoista säästämällä on dramaattisia vaikutuksia, mikä olikin myös rehtoreiden huolenaihe orkesteritoiminnan jatkoa ajatellen.

Tälläkin hetkellä tuntuu oppilaitoksilla olevan vaikeuksia hahmottaa toimintaansa, mikä ilmenee ikävinä päällekkäisyyksiä. Suunnitteluun tulisi kiinnittää erikoista huomiota, pienissä oppilaitoksissa ei soittajia riitä päällekkäisiin projekteihin eivätkä toisaalta samat soittajat jaksa olla aina pultissa. Tarjonnan ollessa vähäinen ei hyvien ideoiden toteuttamista kannata vaarantaa puutteellisen aikataulutuksen takia. Pienten paikkakuntien kulttuurielämään kyllä mahtuvat ja sinne kaivataan kaikki tapahtumat.

#### 7.4 Uusia ideoita

Orkesteritoiminnan lisäksi rehtoreilla oli mielessä monia hyviä ideoita myös muunlaisen yhteistyön pohjaksi. Toiveissa oli ”enemmän matalan kynnyksen yhteistyötä”, jonka tärkeinä piirteinä korostuivat yhteinen suunnittelu sekä pitkäjänteisyys. Monet seuraavaksi mainitut esimerkit olisivat mielestäni varsin helppo toteuttaa, mutta vaativat toki myös esille tullutta organisointia toteutuakseen.

”Jos halutaan alueen orkesteritoiminnasta pitkäjänteistä, pitäisi ehdottomasti alueen orkesterijohtajien tavata kerran tai kaksi vuodessa yhdessä miettimään asioita. Selvät päivät määrätty keväällä ja syksyllä keskustelulle, joka olisi sitten alku pitkäjänteiselle suunnittelulle. Pienemmät ryhmät voi kokoontua useamminkin, mutta kaikki orkesterijohtajat vähintään kahdesti vuodessa. Ovat avainhenkilöitä, jotka pyörittävät orkestereita ja omaavat näkemystä siihen mitä haluaisivat.”

”Joka vuosi ei välttämättä tapahdu mitään yhdessä, mutta että edes tuntisivat toisensa ja tietäisivät mitä missäkin oppilaitoksessa tehdään. Tietynlainen organisointumisen johtajien taholta.”

”Yhdessä suunniteltuna ja ennakoituna, osaksi omaa tuntikehystä ei ”ylimääräistä työtä”.”

Esimerkkeinä ehdotettiin yhteisiä soitinkohtaisia konsertteja sekä bändikaitsemusta, josta olikin jo kokemusta. Tulevaisuuteen visioitiin konserttien ja mestarikurssien seuraamista etäyhteyksien kautta tai jälkikäteen videotallenteena elokuvaesityksen muodossa. Etäyhteydet eivät tällä hetkellä kuitenkaan kokemusten perusteella toimi riittävän hyvin

ja luotettavasti. Näiden kohdalla tekniikan hankkiminen ja käyttökoulutus vaativat myös lisäresursseja.

Orkesterijohtajien kohdalla ehdotettiin yhteisen ideariihen lisäksi johtajien vierailua toisissa orkestereissa sekä teemaprojekteja, ja hankkeet nähtiinkin hyvänä keinona orkesterijohtajien ammattitaidon kehittämiseen.

”voimaannuttavaa kapujen yhteistyötä, jokainen saisi toteuttaa omia haaveitaan.”

Orkesterijohtajien henkilökohtaisten vahvuuksien voisi ajatella ikään kuin osaamispankkinä, joka olisi laajemmalti hyödynnettävissä.

Oppilaitokset ovat myös tietämättömiä toistensa nuottimateriaaleista. Olisiko näitä mahdollista hyödyntää yhteisessä käytössä jonkinlaisen lainaus- tai vuokraussysteemin muodossa? Materiaali- ja osaamisen pankin sekä yhteisten foorumien järjestäminen katsottiin hyödylliseksi aivan kaikille soitinryhmille.

Ideoiden toteutuminen käytännössä aiheutti myös epäilystä.

”Ajatuksena toimii, mutta aina pitää miettiä kuka joka järjestää: jos hallinto järjestää, varaa päivän ja paikan, määrää vastuuopettajat, sovitaan kestot, aiheuttaako määräys pakollisen ylimääräisen työn tunteen?”

Eräs rehtoreista luonnehti opettajan arkea hektiseksi, jolloin osallistuminen tai järjestäjänä toimiminen saattaa tuntua stressaavalta. Järjestäminen koettiin tasapainotteluna organisoidun systeemin ja opettajien inspiraation pohjalta tapahtuvan, organisaation tukeman toiminnan välillä. Opettajien täytyy nähdä projektin kannattavuus, silloin ylimääräinen työ voi toimia myös ylhäältäpäin ohjattuna. Toisaalta molemmat lähestymistavat katsottiin toimiviksi ja painotettiin lopputuloksen ratkaisuveduutta.

”Ehdottomasti mahdollista järjestää ilman mitään ongelmia, kiinni opettajien halusta ryhtyä. Ehkä me rehtorit voisimme kannustaa tällaiseen yhteistyöhön ja tehdä siitä positiivinen asia.”

”Kokoontumisiin tarvitaan joku moottori, joka kutsuu koolle. Aina pitää olla joku jolle se on sydämen asia, porukka lähtee kyllä itse organisoitumaan. Siitä se on aina kiinni. Rehtori ei voi määrätä. Pitää lähteä johtajista itsestään, että tähän on tarve.”

Kommenteissa ilmenee vahvasti, että opettajien motivaatio on se, joka asiat laittaa liikkeelle, mutta samalla korostetaan toiminnan organisointia. Tässä kohtaa astutaan mielestäni rehtoreiden vastuualueelle. Opettaja voi kyllä organisoida yksittäistä tapahtumaa, mutta sitä edellyttäviä rakenteita hän ei pysty yksin luomaan.

## 7.5 Koulutusta ja keskustelua

Opettajien motivaatio normaalitoiminnan ulkopuolisten projektien käynnistäjinä ja toteuttajina tuli vahvasti ilmi ratkaisevana tekijänä. Kuinka saada aikaan, houkutella esiin ja ylläpitää opettajien luovuutta ja intoa uuden toiminnan luomiseksi?

Uskoisin, että suurin osa opettajista pohtiikin aktiivisesti työnsä laatua ja haluaa kehittää itseään. Vastaaminen nopeasti alati muuttuviin olosuhteisiin on väistämätön osa nykypäivän opettajuutta. Rutiinit ovat katoava luonnonvara ja työntekijöiltä vaaditaan yhä monipuolisempaa asiantuntijuutta ja kykyä tehdä päätöksiä. (Martela & Jarenko 2017, 11.)

Uusi valmisteilla oleva taiteen perusopetuksen opetussuunnitelma antaa mielestäni oivat puitteet opettajien ideointiin, jonka pyrkimyksenä on yleensä lähtökohtaisesti kehittää opetusta mielekkäämmäksi ja tarkoituksenmukaisemmaksi oppilaiden kannalta. Tätä ideointia olisi esimiesten avoimin mielin pyrittävä tukemaan. Ilmenemismuotoja uusille ajatuksille lienee yhtä monta kuin opettajakin, toinen on tyytyväinen uuden alkeiskoulun löytämiseen toisen visioidessa vaikkapa musikaalin toteuttamista. Ilmapiiirin olisi oltava tälle erilaisuudelle kannustava ja arvostava, ja erilaiset ideat olisi esimiesten hyvä huomioida tasavertaisina.

Opettajien kohdalla on yhteisöllisyyden kehittämisessä vielä paljon tehtävää niin kouluissa kuin musiikkioppilaitoksissakin. Työn yksinäisyys haastaa ja rajoittaa mahdollisuuksia yhteiseen keskusteluun ja ideointiin työajan puitteissa. Keskustelu on edellytys yhteistyötä synnyttävän vuorovaikutuksen kannalta. Yhteenkuuluvuuden tunne motivoi ideoimaan ja kehittämään omaa työtä ja osaamista.

Projektini edetessä huomasin vastuun jakamisen ja selkeän vuorovaikutuksen merkityksen. Tässä on myös musiikkioppilaitosten kohdalla paljon opittavaa. Pedagogeja valmennetaan toimimaan lasten kanssa, mutta työyhteisön ja niiden välisten vuorovaiku-

tustaitojen ohjaus jää puuttumaan. Nämä tulisi mielestäni ottaa keskusteluun koulutuksen näkökulmasta ammatillisena taitona, jossa on tiettyjä ”lainalaisuuksia” toimivuuden kannalta. Luulen, että projektissani mukana olleiden orkesterijohtajien kesken havahduimme kaikki pohtimaan tätä ja seuraava projektimme tulee pohjautumaan eri lähtökohdille ja toimintatavoille.

Katson itse toimineeni reflektioivassa vuorovaikutuksessa. Tämä tarkoittaa luovaa tilaa, jossa toimija on valmis kuuntelemaan ja harkitsemaan toisen näkökulmia sekä asian ratkaisuun liittyviä erilaisia seikkoja. Tässä tyyliässä toimija tunnustaa mahdollisuuden olla oikeassa tai väärässä ja sen avulla voidaan saada palautetta mahdolliseen päätöksentekoon tai jatkokäsittelyyn. (Kauppila 2005, 68.) Heitin ilmaan kysymyksiä näkökulmista, toimintatavoista sekä ilmenneistä haasteista, ja näihin odotin toisten tarttumista. Aina vastakaikua ei tullut, jolloin olisi ollut paikallaan sanoittaa selkeästi toiminnan tarve haasteiden ratkaisemiseksi.

Toisaalta ammatillista vuorovaikutusta ja sen myötä vastuuta voi edellyttää. Tiettyjen asioiden hoitumista pitäisi voida ammatillisella tasolla odottaa, joskin asioiden selkeä varmistaminen on aina paikallaan. Työyhteisöjen toimintatavat ovat erilaisia ja näiden yhteensovittaminen ja niihin tutustuminen vaatii aikaa. Viestien ymmärtäminen kulkee aina tulkintojen kautta ja on tärkeää varmistaa, että toimijoiden tulkinnat varmasti kohtaavat. Tärkeää on aina pitää mielessä tavoite ja pyrkiä määrätietoisesti sitä kohti. Tämä voi vaatia omien näkökulmien, vuorovaikutuksen ja jopa oman persoonan sovittamista toimien mukaisesti.

## 7.6 Monipuolinen musiikkipedagogi

Keskustellessamme Carelian Windsin kaltaisen toiminnan jatkosta jopa vuosittaisella syklillä, oli suhtautuminen pääosin hyvin positiivista. Yksi rehtoreista katsoi, että tämän kaltaisen toiminnan pitäisi olla arkipäivää ja siihen kannattaa panostaa. Valmiutta löytyi pienen opetustuntiresurssin lisäämiseen yhteistoiminnan mahdollistamiseksi. Jopa kaikkien orkesterijohtajien (jousi- ja puhallinjohtajat) yhteiset tapaamiset nähtiin loistavana voimavarana.

”Miksi tämä ei ole tullut ennen mieleen?”

Haastatteluissa korostettiin nykypäivän musiikkipedagogin monitaitoisuutta. Maakunnassa yhden instrumentin hallinta harvoin riittää työpaikkaa hakiessa. Musiikkipedagogin työkuva edellyttää käytännössä monipuolisia taitoja (orkesterinjohtaminen, sovittaminen, useampi instrumentti), jolloin koulutuksen tarve korostuu. Tähän rehtorit näkivät luontevimpana tapana yhteistyöllä järjestettävät koulutukset.

Musiikkipedagogin muuttuva ja monimuotoinen työnkuva on tärkeää huomata oppilaitosten taholta. Opettajat tarvitsevat tukea ja mahdollisuuksia kehittää itseään, jotta kyvykkyyden tunne omassa tekemisessä säilyy. Orkesterinjohtaminen tuo mukanaan paljon vastuuta, sen kantamiseen tarvitaan edellytyksiä, joihin oppilaitos voi vaikuttaa. Toiminnan toteuttaminen parhaalla mahdollisella tavalla vaatii vapautta ja luottamusta orkesterinjohtajan näkemykseen, jotta tämän sisäinen motivaatio jaksaisi pitää yllä tekemisen draivia.

Johtaminen ja sovittaminen ovat maakunnissa instrumenttiopettajan arkityötä ja rehtorit tunnustivat koulutuksen merkityksen tehtävästä suoriutumiseen. Haasteeksi tässä kohtaa jäänee koulutuksen toteutuminen jo työtä tekeväälle opettajalle niin ajallisesta kuin resurssinäkökulmasta. Myös työntekijän on nähtävä kouluttautumisen tarve arvostaen tehtäväänsä ja oltava kiinnostunut omasta kehittymisestään.

Koulutuksiin hakeutuva ja verkostoitumalla uusia ideoita etsivä opettaja pyrkii aktiivisesti parantamaan opetuksensa laatua ja omaa työhyvinvointiaan. Tähän kannattaisi oppilaitosten rohkaista ja panostaa. Aina rahallistakaan korvausta ei tarvita, joskus opettaja uhraa mielellään omaa aikaansa, toisinaan riittää mahdollisuus suorittaa työtunnit poikkeusjärjestelyin kuten ryhmätuntien muodossa korvatakseen muusta toiminnasta aiheutuva poissaolonsa. Opettajien asenteen katsottiin välittyvän myös heidän oppilailleen, ensiarvoisen tärkeää onkin siis pitää huolta opettajien ammattiympärydestä ja mahdollistaa rohkeitakin ideoita. Oppilaitosten joustavuutta ja luovuutta tarvitaan ja näkisin, että tilanteessa voittavat kaikki.

## 7.7 Osaava orkesterijohtaja

Orkesterinjohtajan ammattitaito oli erittäin tärkeää osalle haastattelemistani rehtoreista. Omat kokemukset ja läheinen kosketuspinta tehtävän hoitamiseen olivat avanneet tehtävän laajuuden ja sen edellyttämät hallittavat ominaisuudet myös osalle heistä. Nämä

rehtorit pitivätkin tärkeänä, että orkesterinjohtaja on asiaansa perehtynyt ammattitaitoinen kapellimestari sekä ryhmänjohtaja.

Tehtävään joutuminen vastoin tahtoaan ja varsinkin ilman kokemusta katsottiin olevan merkittävä stressitekijä opettajalle ei vain johtamistekniikan, vaan myös ryhmänhallinnan näkökulmasta.

”Sulle annetaan orkesteri, ei pääse harjoittelemaan toisen (kokeneemman johtajan) kanssa. Raadollista. Tapahtuuko tätä monessa muussa työssä?”

Yhteishankkeissa katsottiin olevan mahdollisuus tarjota soittajille vierailijoiden muodossa ammattitaitoisten kapellimestareiden ohjausta, jos oman ammattitaidon kohdalla koettiin puutteita tehtävästä suoriutumisessa. Vanonen (2012, 27) toteaa tutkimuksessaan, ettei yhteen kapellimestariin tutustuminen valmista soittajaa kaikkia orkesterinjohtajia varten. Jokaisella on oma käsialansa ja erilaisten tyylien seuraaminen vaatii harjoitusta onnistuakseen myöhemmin vaikkapa ammattiorkesterissa.

Projektini aikana selvisi, että orkesterijohtajat epäilevät osaamistaan kapellimestareina ja kokevat, etteivät sen takia voi osallistua koulutukseen. Tässä on erikoinen ristiriita, jossa on korjattavaa. Johtajat edellyttävät itseltään kapellimestaritaitoja vaikkeivat ole niihin koskaan koulutusta saaneetkaan. Vaatii rohkeutta seisoa ohjattavana orkesterin ja muiden ammattilaisten edessä toteamassa, että johtajan taidoissa on paljon opittavaa. Taitavan kouluttajan merkitys on tärkeää positiivisen kokemuksen luomiseksi, joka taas madaltaa kynnystä osallistumiseen uudelleen.

## **8 Pohdintaa**

Projektillani halusin kartoittaa alueemme oppilaitosten yhteisen toiminnan tilanteen, sen soveltuvuutta ja mahdollisuuksia orkesteritoiminnan kehittämiseen sekä ennen kaikkea avata keskustelun ja tuulettaa näkökulmia yhteistyön tiivistämiseksi. Edistyneimpien soittajien orkesterikokemukset tiesin puutteelliseksi ja toisena tärkeänä motiivina olikin mielekkään yhteissoiton mahdollistaminen ja sen kautta muusikon taitojen tukeminen sekä musiikkiopinnoissa motivointi. Edellisten suurten linjojen lomaan oli luontevaa asettaa kolmanneksi näkökulmaksi oppilaitosten orkesterijohtajien ammattitaidon pohtiminen.

Orkesterijohtajien taidot ja ammattitilpeys ovat maamme oppilaitoksissa moninaiset ja tämän kipukohdan tarkasteluun oli helppo asettua itse koekaniiniksi omien kokemusten ohjaamana.

Tutkimukseni alustavien suunnitelmien ja motiivien mukaisesti osuin monissa oletuksissa oikeaan. Carelian Winds vastasi osuvasti oppilaiden tarpeeseen ja nosti oppilaiden toiminnasta esille seikkoja, jotka ovat selkeästi jarruttaneet yhteisen toiminnan kehitystä. Projektinhallinta monella tasolla oli vaativaa, mutta antoi myös korvaamattoman paljon kokemusta ja työkaluja seuraavan projektin toteuttamiseen. Reflektoin omaa toimintaani ja tein korjausliikkeitä matkan varrella useaan otteeseen ja toivon, että Carelian Winds tulee olemaan ensimmäinen askel uusien muutosten ja yhteisen toiminnan kehittämisessä eteenpäin. Seuraavaksi pohdin seikkoja, jotka mielestäni tämän kokemuksen perusteella vaativat huomiota ja tarkastelua yhteisen toiminnan onnistumisen kannalta.

Opettajien merkittävän roolin esiintulo ei tullut kokonaan yllätyksenä, mutta johti vääjäämättä pohtimaan opettajien motivaatiota ja mielenkiinnonkohteita tarkemmin. Omalla kohdallani jatkuva itseni haastaminen, ammattitaidon kehittäminen ja opetuksen rikastaminen sekä itselle ja oppilaille on aina ollut tärkeää. Arkirutiineja tarvitaan, mutta molempuolisen mielenkiinnon säilyttämiseksi olen aina halunnut etsiä ja kokeilla uusia keinoja ja värittää arkea erilaisilla tempauksilla soittotuntien ulkopuolella. Sinnehän musiikki mielestäni loppujen lopuksi kuuluukin, oikeaan käyttöön, muiden ihmisten iloksi.

Toki puitteet ja olosuhteet asettavat raamit ja toisinaan rajoitteitakin, mutta lähtökohtaisesti sata kilometriä autossa ei ole ollut esteenä itselleni. Sen olen jo vuosia ajanut moninkertaisesti arkityömatkana joka viikko, enkä itse koe sen olevan este mielenkiintoisen konsertin tai mestarikurssin seuraamiselle. Maakunnassa asuminen tuo väistämättä mukanaan haasteita ja eri olosuhteita, ne voi joko hyväksyä niihin sopeutuen tai sitten suhtautua niihin rajoittavina tai toimintaa estävinä tekijöinä.

Verkoston aktivoimiseen tarvitaan joku, joka laittaa asiat liikkeelle. Ideaan tarttuvat toimijat kuitenkin asettuvat osaksi verkkoa itsenäisinä, vastuullisina palasina, joiden liallinen ohjaaminen ei ole mielekäästä. Delegointi, yhdessä suunnittelu ja kaikkien tasapuolinen vastuunkanto ovat ratkaisevan tärkeitä projektin onnistumisen ja verkostoitumisen kannalta. Käytännön asioiden kasaantuminen yksille harteille kuormittaa kohtuuttomasti,

voi johtaa epätietoisuuteen ja ennen kaikkea aiheuttaa ulkopuolisuuden kokemusta muille toimijoille.

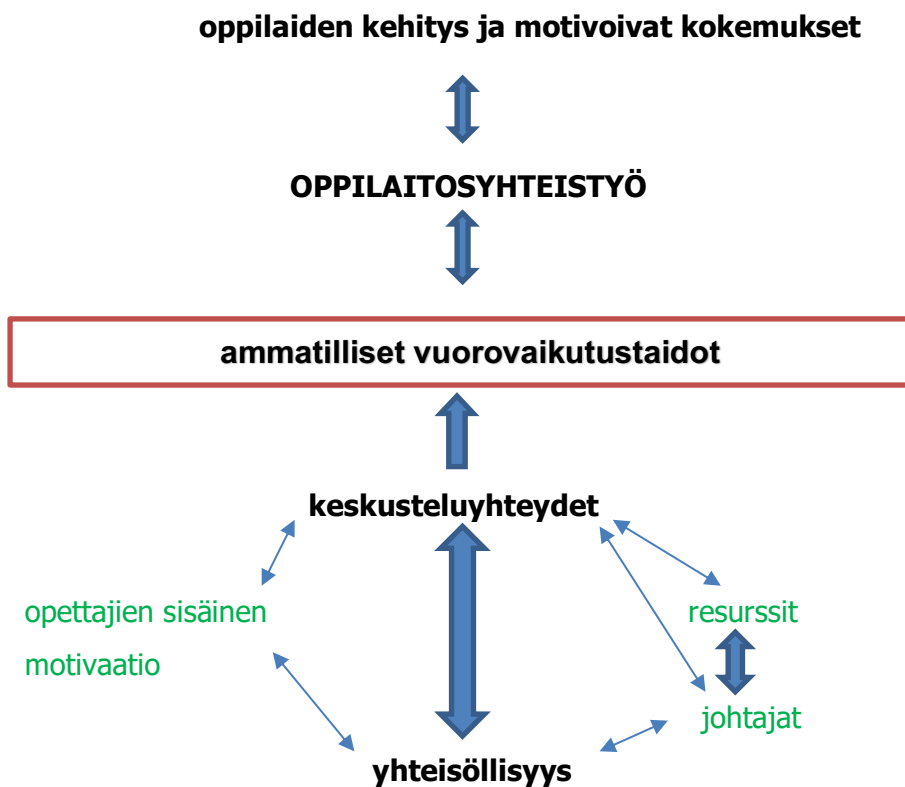
Toivon, että herätän projektini avulla keskustelua esimiestasolla opettajien yhteisöllisyyden parantamiseksi sekä luovien ja rohkeiden ratkaisujen löytämiseksi opettajien kehittymisen ja motivoinnin edistämiseksi. Erään rehtorin sanoin:” kukaan ei varmaan vastusta oman työn rikastamista ja kehittämistä”. Tämä ei kuitenkaan hoidu itsestään eikä pelkästään opettajien toimesta, vaan vaatii aktivoitumista ja pohdintaa esimiestasolla. Opettajilla riittää ideoita ja edellytysten ollessa kunnossa näkisin heidän olevan valmiita kokeilemaan ja toteuttamaan uutta. Samalla oma merkitys yhteisössä kasvaa lisäten työhyvinvointia ja luovuutta.

Kuinka aktiivisesti toimijat sitten ottavat osaa ja hakeutuvat kontaktiin toistensa kanssa? Yhteistyöprojekti vaatii aktiivisuutta kysyä, ottaa vastuuta ja ehdottaa. Tämän kokemukseni pohjalta totean, että asioita on helppo jättää ”hoitumaan” ja reagoida vain kysyttäessä ja tarpeen vaatiessa. Päätelmäni on, että toimiva verkosto edellyttää tiiviitä linkkejä toimijoiden välille joka tasolla ja etenkin heti projektin alkuvaiheessa. Omassa projektisani en kokemukseni mukaan saavuttanut tätä toimivinta verkoston tasoa. Tehtävien ja vastuun jakamisen olisi pitänyt olla alusta alkaen selkeämpää. Luotin liikaa itseohjautuvuuteen, jonka periaatteisiin kuuluukin ikään kuin olla johtamatta liikaa. (Martela & Jarenko 2014, 36.)

Projektin tuoman kokemuksen mukaan johtajuutta kuitenkin tarvitaan. Alussa olisi ollut tärkeää sanoittaa ja jakaa vastuualueita ja –henkilöitä. Olisin voinut rohkeammin kysyä ja pyytää, siten verkoston keskinäinen toiminta olisi ehkä noussut toiselle tasolle. Tätä jarrutti luultavasti asetelma projektin liittymisestä henkilökohtaisiin opintoihini. Hämäännyin myös itse ajattelemaan liikaa, etten voi ”velvoittaa” muilta kovinkaan paljon ylimääräistä työtä, ja muut ehkä ajattelivat, että lankojen on opintojen takia oltava minun käsissäni. Ja ehkä näin olikin. Tarkoitushan oli tutkia olisiko tämän kaltaiselle toiminnalle edellytyksiä ja innostuisimmeko yhdessä suunnittelemaan jatkoa yhdessä. Tekemisen into oli nähtävissä opettajien ja orkesterijohtajien kesken ja jatkon suunnittelusta päätettiin yhden tahon kanssa jo toisen harjoitusviikonlopun yhteydessä. Kaikille oli selvää, että suunnittelusta lähtien toimisimme yhdessä.

Yhteisöllisyys motivoi työntekijöitä ja opiskelijoita. Syntyäkseen se edellyttää toimivaa vuorovaikutusta, jonka mahdollistaa vain jäsenten välinen keskinäinen keskustelu. Siihen pitäisi olla tilaisuus kaikilla työpaikoilla työajan puitteissa. Keskustelut synnyttävät uusia ideoita, jotka projektien muodossa rikastavat ja tukevat oppilaiden kehittymistä ja tarjoavat vahvoja elämyksiä. Yhdessä onnistuminen vahvistaa työntekijöiden virtausta motivoiden heitä omassa työssään ja vahvistaen työilmapiiriä.

Seuraavassa kaaviossa nivon yhteen tutkimukseni keskeiset elementit ja näkemykseni niiden välisistä suhteista. Vuorovaikutustaidot ovat jokaisen toimijan käyntikortti ja avain toimivaan yhteistyöhön. Onnistuneen yhteistyön kautta on mahdollista vaikuttaa oppilaiden kehitykseen ja motivaatioon. Oppilaiden hyvinvointi heijastuu takaisin kaavion pohjalle ruokkien yhteisöllisyyttä sekä opettajien motivaatiota.



Kuvio 9. Tutkimukseni keskeiset elementit.

Yhteisöllisyys kantaa myös orkesterissa. Projektini kohdalla jäin pohtimaan oheistoiminnan merkitystä soittajille? Riittääkö vahvan kokemuksen luomiseksi soittaminen ja musiikin tekeminen yhdessä vai pitääkö toimintaa aina sokerikuorruttaa? Orkesterijohtajan

tehtävä on jo kovin monitahoinen käsittäen kaikkea roudauksen ja kapellimestariuden välillä, ja soiton mukavuuden jatkuva ”markkinointi” soittajille itselleen rasittaa johtajia.

Tulkintani mukaan Carelian Windsin kohdalla suurin osa soittajista oli tyytyväinen soittoon liittyvään tekemiseen ja nautti harjoitusviikonloppujen lomassa vapaa-ajasta haluaan seurassa. Ryhmän muodostumisen haaste oli nähtävissä jo ensimmäisen viikonlopun kohdalla. Havaitsin, etteivät soittajat olisi jaksaneet muuta ohjattua toimintaa suunnittelemani toisen kokempajan muodossa, eivätkä mielestäni edes kaivanneet yhteistä toimintaa suuressa määrin. Vapaamuotoinen illanvietto olisi varmasti ollut paikallaan, mutta saamani palautteen mukaan yhdessä saavutettu päämäärä toimi palkkana yhteisestä ponnistelusta. Soittajat näyttäytyivät hyvin asiantuntevina orkesterilaisina, joka välitti mielikuvan siitä, että he arvostivat tehtäväänsä muusikkoina.

Kuten missä tahansa tehtävässä, on koulutuksen merkitys myös oppilaitosten orkesterijohtajien kohdalla kiistaton. Tehtävän sisällyttäminen toiseen tehtävään tai joutuminen siihen vastoin tahtoaan ei ole mielekäästä eikä tarkoituksenmukaista. Annetun vastuun on myös kohdattava työntekijän taitojen kanssa. Maakunnassamme rehtorit näkevät tämän tärkeyden ja arvostavat tehtävän vaatavuutta ollen valmiita tarjoamaan koulutusta. Yhteistyön kautta tähän katsottiin olevan paremmat mahdollisuudet. Yhteisprojekteissa on mahdollista tarjota orkesterille tilaisuus työskennellä erilaisten kapellimestarien kanssa, tämän katsottiin rikastavan ja tuovan laatua orkesteritoimintaan.

Itse sain tehtävään paneutumisen ja opettajan ohjauksesta suunnattoman paljon apua omaan johtamiseen. Vahvasti tuli kuitenkin ilmi toisten johtajien epävarmuus ja jopa häpeä omasta tekemisestä, jotka tunteina tunnistan. Kynnyksen yli epämukavuusalueelle astuminen on välttämätöntä, vain siten on mahdollista oppia uutta, tulla paremmaksi ja lopulta jopa voittaa itsensä. Ehkäpä tämä kokemus antaa rohkeutta kynnyksen ylittämiseen ja tiukan paikan kohtaaminen yhdessä herätti huomaamaan, ettei kukaan meistä kamppaile epävarmuutemme kanssa yksin. Orkesterinjohtajan tehtävä on vaativa. Voisimme nähdä itsemme voittajina jo siinä, että tunnustamme avoimesti oman kehittämisen tarpeemme tehtävän edessä. Tarve ja halu tiiviimpään koulutukseen on syytä sanoa ääneen painokkaasti, jotta sen järjestämiseen herättäisiin valtakunnallisella tasolla.

Koen keränneeni tutkimukseni avulla valtavan työkalupakin itseohjautuvuuden, vuorovaikutuksen, verkoston toimivuuden sekä orkesterijohtajuuden käsittelyyn. Lukemani kir-

jallisuus oli kiehtovaa ja koen sen ratkaisevasti avartaneen omia näkökulmiani. Vuorovaikutuksen ja verkoston toimivuuden kannalta hyöty on nähtävissä jo nyt uuden projektin suunnittelussa, jonka toteutamme ensi vuonna samojen toimijoiden kesken Carelian Winds -nimikkeellä. Oppilaitosten osalta toivon opinnäytetyöni herättäväni toivottua, tiiviimpää keskustelua kaikilla tasoilla yhteistyön mahdollistamiseksi.

## Lähteet

Ahonen, Jukka. 2018. YAMK -luento 26.1. 2018 ja siitä tehdyt muistiinpanot. Metropolia.

Aaltola, Juhani., Syrjälä, Leena. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T., Huttunen Rauno., Moilanen Pentti (toim). Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: WSOY-kirjapainoyksikkö, 11-24.

Komulainen, Petri., Ambrose, Robert. 2014-2015. Kapellimestarimestarikurssit, STM-Puhallinleiri, Murikka.

Holden, Raymond. 2003. The technique of conducting. Teoksessa Bowen, Jose, Antonio (edit). The Cambridge Companion to Conducting. United Kingdom: Cambridge University Press, 3-16.

Haapaniemi, Rauno., Raina, Liisa. 2014 Rakenna oppiva ryhmä. Pedagogisen viihtymisen käsikirja. Jyväskylä PS-kustannus.

Heikkinen, Hannu L.T .2008. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T., Rovio, Esa., Syrjälä Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Hansaprint Direct Oy, 16-37.

Ihajoki, Hanna., Ihajoki, Sami. 2013. Soitonopettajan työtyytyväisyyden haasteita. Opinnäytetyö YAMK, Metropolia.

Järvilehto, Lauri. 2012. Blogi Ajattelun ammattilainen.

Kauppila, Reijo A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kiesiläinen, Liisa. 1998. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Tallinna: Kirjapaino Pakett.

Kopakkala, Aku 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Komulainen, Petri .2017-18. Kapellimestaritunnit ja mestarikurssit. Helsinki, Joensuu.

Martela, Frank., Jarenko, Karoliina. 2017. Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa?. Helsinki: Alma Talent.

Martela, Frank., Jarenko, Karoliina. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.

Mattila, Antti S. 2011. Näkökulman vaihtamisen taito. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö (ensimmäinen painos 2006).

Ruusuvuori, Johanna., Tiittula, Liisa. 2009. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna., Tiittula, Liisa. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja Vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9-12.

Sivistystoimen työkalupakki palvelumuotoiluun. Espoo. Koonnut Jarkko Kurronen. Helsinki: Aalto yliopisto.

Talvio, Markus., Klemola, Ulla. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Toikko, Timo., Rantanen, Teemu 2009. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy -Juvanes Print.

Vanonen, Janne. 2012. Musiikkiopistojen maestrot. Oppilasorkesterinjohtajan taidot ja niiden kehittäminen. Opinnäytetyö YAMK, Metropolia.

Vartiainen, Olli. 2009. "Erään tirehtöörin kertomukset". Oppilasorkesterin johtaminen ja orkesteritoiminnan kehittäminen musiikkioppilaitoksessa. Helsinki: University Printing House.

**Tutkimuslupahakemus****Lieksan kaupunki****Hakija:**

Taina Viinisalo  
Klarinetinsoitonopettaja, orkesterinjohtaja  
Joensuun konservatorio

**Tutkimuksen nimi:**

Itä-Suomen oppilaitosten yhteinen sinfoninen puhallinorkesteriprojekti

Toimintatutkimuksen menetelmiä soveltava tutkimus tapahtuu osana Metropolialle suoritettavaa musiikin ylempää AMK-tutkintoa. Opinnäytetyötä ohjaa MuT Annu Tuovila.

Tutkimuksen orkesteriprojekti tapahtuu on pääosin Joensuussa ja osallistuvat oppilaitokset ovat Joensuun konservatorio sekä Keksi-Karjalan, Pielisen Karjalan ja Savonlinnan musiikkiopistot.

Tutkimuksessa pyritään projektin avulla kehittämään maakunnan musiikkioppilaitosten ja niiden opiskelijoiden verkostoitumismahdollisuuksia sekä kehittämään orkesteritoimintamalli edistyneemmille puhallinsoittajille.

Samalla tutkitaan oppilaiden sisäistä motivaatiota sekä itseohjautuvuutta.

Tutkimuksessa haastatellaan oppilaitosten rehtoreita sekä erilaisia verkostotyökaluja käyttäen kartoitetaan osallistuvien opiskelijoiden tavoitteet ja kokemukset. Kaikki vastaukset tullaan käsittelemään anonyymeinä.

Tutkimus tapahtuu lukuvuoden 2017-2018 aikana. Orkesteriprojekti tapahtuu periodiluonteisesti kolmena viikonloppuna tammihelmikuussa 2018.

Tutkimustulokset sisältävä opinnäytetyö valmistuu toukokuussa 2018 ja tullaan toimittamaan Lieksan kaupungille tarkasteltavaksi ja hyödynnettäväksi.

Liitteenä tiivistelmä alustavasta projektisuunnitelmasta

Joensuussa 21.9.2017 Taina Viinisalo

## Soittajien infokirje

### *Carelian Winds*

Carelian Winds on projektimuodossa toteutettava sinfoninen puhallinorkesteriprojekti, jonka tarkoitus on yhdistää soittajia pienemmiltä paikkakunnilta ja tarjota heille mahdollisuus soittaa korkeatasoista sinfonista ohjelmistoa suuressa kokoonpanossa. Projekti on osa maisteriopintojani Metropolialle ja siihen liittyy tutkimus musiikkioppilaitosten sekä oppilaiden verkostoitumisesta sekä sisäisestä motivaatiosta.

**Harjoitukset toteutetaan** kahden viikonlopun aikana

**20.-21.1 sekä 9.-11.2. 2018 Joensuun konservatoriolla.**

Toisen viikonlopun yhteydessä järjestetään huilisteille Johanna Kärkkäisen mestarikurssi sekä kapellimestarikurssi maakunnan kapellimestareille, kouluttajana Petri Komulainen.

**Kaksi konserttia** toteutuvat helmikuun viimeisenä viikonloppuna,

**lauantaina 24.2. klo 14 Lieksan Brahe-salissa ja**

**sunnuntaina 25.2. klo 18 Joensuussa Carelia -salissa** osana Joensuun Musiikkitalvea

Ohjelmisto:

Beethoven Egmont alkusoitto

Saint-Saens Introduction et Rondo Capriccioso, solisti Johanna Kärkkäinen

Almila Vision from the North

Mahtavaa, että olet mukana tuomassa projektiin oman panoksesi soittajana ja antamassa omia näkemyksiäsi sekä kokemuksiasi tutkimukseni tueksi! Käythän liittymässä CW: n omaan Facebook-ryhmään!

Terveisin Taina Viinisalo

## Sponsorikirje

# Carelian Winds

***Tule tukemaan!*** nuorten itäsuomalaisten puhallinsoittajien orkesteritaitojen kehittämistä ja sen kautta motivoimaan sekä edistämään heitä musiikkiopinnoissaan!

Sinfoninen puhallinorkesteri, Carelian Winds, on koottu maakuntamme edistyneimmistä puhallinopiskelijoista. Projektiin osallistuu opiskelijoita Joensuun konservatoriosta sekä Pielisen Karjalan ja Keski-Karjalan musiikkiopistoista. Orkesterin tarkoitus on tarjota pienten oppilaitosten opiskelijoille kokemus suuressa orkesterissa soittamisesta sinfonisella ohjelmistolla. Orkesteri luo soittajille keskinäisiä verkostoja sekä motivoi heitä muusikkoina toimimiseen jopa ammattiopintoja kohti. Tekemisen tahtoa ja paloa –sitä löytyy, kun vain luomme puitteet ja annamme mahdollisuuden!

Projektorkesterin avulla voimme rikastuttaa maakuntien kulttuurielämää viemällä sinfonista musiikkia myös sinne missä sitä ei muutoin ole saatavilla.

Konsertoimme Lieksassa Brahe-salissa la 24.2. klo 14 sekä Joensuun musiikkitalvessa Carelia -salissa su 25.2. klo 18.

Tarvitsemme kipeästi apua soittajien matkakulujen sekä Lieksan konserttimatkan kattamiseksi! Maksamalla 150 euroa saatte yrityksellenne 10 kpl vapaalippuja konsertteihin ja yrityksenne logon käsiohjelmaan sekä maininnan mediatiedotteiden yhteydessä.

Maksun voitte suorittaa Puhallinorkesterien Tuki ry:n tilille ----- tai pyytämällä laskun.



Sielulla, palolla, sydämellä

Konserttijuliste ja flyer



Carelian  
Winds

Johtaa Taina Viinisalo  
Solisti Johanna Kärkkäinen, huilu

**La 24.2. klo 14**

Lieksa, Brahe-sali

**Su 25.2. klo 18**

Joensuu, Carelia-sali

Mukana KonsaEnsemble

Liput 10/5/5 €

(Joensuun liput myös: Carelicum, Ticketmaster)



**Lieksan kaupunki**  
Pielisen Karjalan musiikkiopisto