



Pauliina Puukko

Muuttuva musiikkioppilaitos

Musiikkipedagogin työn jännitteitä ja tulevaisuuden-
näkymiä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Musiikkipedagogi (YAMK)

Musiikin tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

26.4.2024

Tiivistelmä

Tekijä:	Pauliina Puukko
Otsikko:	Muuttuva musiikkioppilaitos. Musiikkipedagogin työn jännitteitä ja tulevaisuudennäkymiä.
Sivumäärä:	78 sivua + 1 liitettä
Aika:	26.4.2024
Tutkinto:	Musiikkipedagogi (YAMK)
Tutkinto-ohjelma:	Musiikki
Ohjaaja:	FT Helena Tuomela

Tämän opinnäytetyön keskiössä on soitonopettajan työ. Näkökulmani keskittyy taiteen perusopetukseen, erityisesti instrumenttiopetukseen, ja työn teoreettinen viitekehys rakentuu muutuskäsitteen ympärille. Raporttini alkupuolella kuvaan nykyistä soitonopetuskulttuuriamme etenkin ristiriitojen ja jännitteiden kautta. Raporttini loppupuoli pohjautuu tekemiini asiantuntijahaastatteluihin suunnaten katseen ja ajatukset tulevaisuuteen: Millaista on musiikkipedagogin työ tulevaisuuden musiikkiopistossa?

Tutkimukseni perusteella tulevaisuuden musiikkioppilaitoksissa korostuvat mm. yhteisöllisyys ja verkostoituminen. Musiikkipedagogin työn kuva jatkaa laajentumistaan ja paikallinen omaleimaisuus lisääntymistään, joten monenlaiselle täydennyskoulutukselle on tarvetta. Oppilaitosten onkin yhä tärkeämpää kehittää ja omaksua toimintatapoja, joissa ihmiset, tiimit ja koko organisaatio voivat oppia toisiltaan samalla kun työtä tehdään.

Onnistunut uudistaminen ja kehittäminen edellyttävät, että muutoksen suunta on tietoisesti valittu. Uskon, että tämä opinnäytetyö voi osaltaan auttaa oppilaitoksia vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. Toivon, että tämän opinnäytetyön rohkaisemina oppilaitoksissa uskalletaan tarttua myös niihin hankaliin mutta tarpeellisiin keskusteluihin, jotka usein jäävät käymättä, vaikka juuri ne kehittäisivät organisaation toimintakulttuuria parhaiten.

Tutkimukseni perusteella yhteiselle ajattelutyölle ja keskustelulle on tulevaisuuden oppilaitoksissa varattava entistä enemmän aikaa. Yhteisillä toimintatavoilla rakennetaan yhteistä toimintakulttuuria: luodaan yhteistä ymmärrystä, tuetaan oppimista, lisätään osallistumista ja parannetaan työhyvinvointia. Työssä oppiminen tulee tapahtumaan yhä enemmän kehittämällä yhteistä työtä, joten vertaisoppiminen olisi nähtävä merkittävänä täydennyskoulutusmuotona.

Avainsanat: muutos, soitonopettajat, asiantuntijat, kehittävä työntutkimus, toimintakulttuuri, tulevaisuus

Abstract

Author: Pauliina Puukko
Title: Music Institutes in Change: Contradictions and Prospects in the Work of Instrument Teachers
Number of Pages: 78 pages + 1 appendix
Date: 26.4.2024
Degree: Master of Culture and Arts
Degree Programme: Music
Supervisor: Helena Tuomela, PhD

The focus of my Master's Project is the musical instrument tuition in Finland, especially in basic education in the arts. The theoretical framework of the study is based on the concept of change. The first half of this report describes the culture of Finnish music institutes and points out some underlying tensions and contradictory pedagogical objectives. The other half of the report draws the attention to the future. Based on expert interviews it answers the question: How to be an instrument teacher of the future?

It seems that the key features in the future of music institutes include the sense of community and networking. The job description of an instrument teacher will broaden further, and local characteristics will increase, so a diverse range of further education will be needed. My project suggests that it will be more and more important for music institutes to develop their organizational cultures and create new ways, that all the workers and teams can learn while they are working.

Successful change requires that you'll make the choices consciously. I believe my thesis can help music institutes to recognize their strength and meet the future claims more successfully. I hope that my work will encourage teachers and principals to discuss and debate also the uncomfortable and hard issues, which quite often remain untouched, even though those discussions would usually be the best for the development of a common cultural approach.

Based on my research project, I declare that in the future music institutes must dedicate more time on common thinking and discussions. Shared knowledge and common practices build the organizational culture, create a joint understanding, and improve well-being. On-the-job learning will occur more and more in developing your own work with your colleagues. Therefore, peer learning should be understood as a significant way of continuing education.

Keywords: change, music instrument teacher, expert, developmental work research, organizational culture, future

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	2
2.1	Muutos	3
2.2	Tunteet	5
2.3	Resilienssi	7
2.4	Pystyvyys ja toimijuus	8
2.5	Aktiivisesti ja ketterästi oppiva organisaatio	9
2.6	Reflektio	12
2.7	Jännitteet	14
3	Musiikkioppilaitoskulttuurin jännitteitä	16
3.1	Ensisijaisesti harrastajia vai ammattilaisia?	17
3.2	Pitääkö olla digiä?	21
3.3	Mitä uudistetaan ja mitä säilytetään?	24
3.4	Yksin vai yhdessä?	27
3.5	Yhä yksilöllisempää mutta yhä laajemmalle joukolle?	31
4	Tutkimuksen tekeminen	37
5	Tutkimuksen tulokset	40
5.1	Millaisia ovat tulevaisuuden musiikkioppilaitokset?	40
5.2	Miten tulevaisuus haastaa nykyisen järjestelmämme?	47
5.3	Mistä keskeisistä asioista tässä ajassa täytyisi pitää kiinni?	50
5.4	Millaista on musiikkipedagogin työ tulevaisuudessa?	53
6	Pohdinta	58
6.1	Työn rakenteellinen muutos	59
6.2	Vertaisoppiminen osaksi toimintakulttuuria	61
6.3	Vahvuudet ja unelmat suunnannäyttäjinä	64
6.4	Arviointia	66
	Lähteet	71
	Liitteet	79

1 Johdanto

Olen valmistunut noin 15 vuotta sitten sekä luokanopettajaksi että viulunsoitonopettajaksi. Työurani olen tehnyt enimmäkseen soitonopetuksen puolella, sillä luokanopettajana olen toiminut vain muutaman lukuvuoden. Yliopistosta sain vahvan pedagogisen koulutuksen, joka on antanut paljon eväitä myös koulutuksen kehittämiseen. Käsittelin pro gradu -työssäni (Ylinen 2008) musiikkioppilaitoksia elinikäisen harrastamisen näkökulmasta. Haastattelemieni aikuisten aktiiviharrastajien kokemuksista kumpusi muutamia kehittämiskohteita, joiden avulla voitaisiin entistä paremmin tukea elinikäistä harrastamista. Nyt tuosta työstä on jo reilut 15 vuotta ja muutoksen tahti turhauttaa.

Lähdin yamk-opintojen pariin osin korona-ajan innoittamana. Tarkoitukseni oli pohtia verkkopedagogiikan mahdollisuuksia instrumenttiopetuksessa. Minussa on kuitenkin maailmanparantajan vikaa ja tykkään ajatella isosti. Vähitellen aiheeni laajenikin koskemaan koko musiikkioppilaitoskenttää ja sen kehittämistä, sillä siitä olen eniten kiinnostunut.

Tämän opinnäytetyön keskiössä on muutos, ja tämän käsitteen ympärille rakentuu myös työn teoreettinen viitekehys. Tutkielmani alkupuolella pyrin kuvaamaan nykyistä soitonopetuskulttuuriamme nojaten aiempiin tutkimuksiin ja omiin kokemuksiini. Näkökulmani keskittyy taiteen perusopetukseen, erityisesti instrumenttiopetukseen, ja siellä havaittavissa oleviin ristiriitoihin ja jännitteisiin. Usein hedelmällinen kehittäminen tarkoittaa nimittäin jännitteille herkistymistä ja tasapainoilua niiden välillä (Soini, Pietarinen ja Pyhälto 2016, 7).

Raporttini loppupuoli suuntaa katseen ja ajatukset tulevaisuuteen. Tarkastelen musiikkioppilaitosten tulevaisuutta haastattelemieni asiantuntijoiden näkemysten kautta: Millaisia unelmia ja pelkoja heillä on maamme musiikkioppilaitoksiin liittyen? Mihin asioihin meidän tulisi tässä ajassa erityisesti keskittyä, jotta luomamme tulevaisuus olisi taiteen perusopetuksen kannalta mahdollisimman valoisa? Entä millaista on musiikkipedagogin työ tulevaisuuden musiikkiopistossa?

2 Opinnäytetyön teorettinen viitekehys

Maailma muuttuu, tai oikeastaan se muutetaan. Valintamme, tekomme ja päätöksemme muovaavat tulevaisuutta. Siihen, mikä kaikista mahdollisista tulevaisuuksista toteutuu, voi siis vaikuttaa. Tulevaisuuteen vaikuttaminen edellyttää kuitenkin mm. ymmärrystä nykyisistä muutoksista ja tietoisuutta tulevaisuutta koskevista oletuksista. Jotta muutokset tapahtuvat haluttuun suuntaan, oleellista on tunnistaa ne kehityskulut, joita haluaa nykyhetkessä vahvistaa. (Sitra, ei pvm.)

Tässä opinnäytetyössä on ainakin tulevaisuudentutkimuksen sekä kehittävän työntutkimuksen piirteitä. Sekä tulevaisuudentutkimus että kehittävä työntutkimus ovat tutkimuksen ja kehittämisen välimaastoon kuuluvia monitieteisiä lähestymistapoja, joita voi käytännössä toteuttaa hyvin eri tavoin.

Kehittävä työntutkimus on läheisesti sidoksissa ekspansiiviseen oppimiseen, jossa ristiriitojen historiallinen ymmärtäminen ja ristiriitojen ratkaiseminen on keskeistä. Menneeseen ei voi palata, mutta siitä voi oppia. Oppiminen ymmärretään toistuvaksi prosessiksi, jonka ensimmäisiä askeleita ovat vallitsevan käytännön kyseenalaistaminen sekä sen analyysi. Prosessin myöhempiä vaiheita ovat mm. uuden mallin luominen, käyttöönotto ja arvioiminen. (Engeström 2004, 61.) Tässä opinnäytetyössä keskityn prosessin ensimmäiseen vaiheeseen eli nykyisten toimintatapojen kuvaamiseen.

Myös tulevaisuuden tutkiminen kannattaa aloittaa keskittymällä nykyhetkeen: Millaisia muutoksia on käynnissä nyt ja millaisia jännitteitä niiden välillä on? (Sitra, ei pvm.) Tulevaisuudentutkimuksessa pyrkimyksenä on vaikuttaa yleiseen ajatteluun, arvoihin ja sitä kautta päätöksentekoon, jotta toivottavin mahdollinen tulevaisuus toteutuisi. Empiirisen havainnoinnin kohteet ovat sekä menneisyys että nykyhetki, joista pyritään saavuttamaan mahdollisimman laaja-alainen ymmärrys kartoittamalla monien tieteiden tutkimustuloksia. (Rubin 2004.)

2.1 Muutos

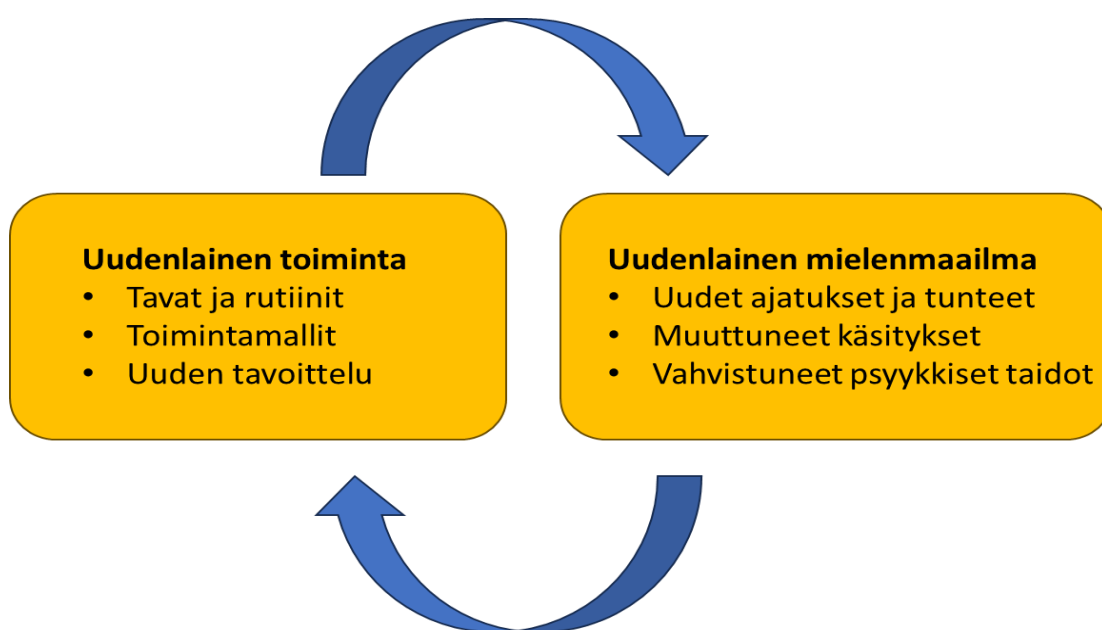
Musiikkioppilaitokset, kuten koko maailma, on jatkuvassa muutoksessa. Oppilaitokset on luotu oppimista, kasvua ja kehittymistä varten, joten oikeastaan muutos on niiden syvintä olemusta. Kouluissa on eloisia lapsia, kyseenalaistavia nuoria sekä korkeasti koulutettu opettajakunta. Miten ne siis voisivatkaan pysyä samoina, miten opettajat voisivat olla kehittämättä työtään? (Soini, Pietarinen ja Pyhälö 2016, 8.) Maailma kuitenkin muuttuu koulua nopeammin ja maailman muutosnopeus tuntuu vain kiihtyvän. Mikäli oppilaitosten kyky muuttua ei parane, kiulu kasvaa tulevaisuudessa entisestään. (Tuominen ja Hellström 2017, 24.)

Tuominen ja Hellström (2017, 70) ottavat valottavaksi esimerkiksi koodaamisen: Kun opetussuunnitelmaan tuodun uuden opittavan asian sisällöt on määritetty ja oppimateriaali luotu ja hankittu sekä opettajat koulutettu, on koodaus jo ehtinyt kehittyä niin, että opetusmateriaali on ehtinyt vanhentua ennen kuin se pääsee edes kunnolla käyttöön (Tuominen ja Hellström 2017, 70). Psykologian Mozartiksikin kutsuttu Lev Vygotski totesi jo vuosikymmeniä sitten, että hyvä oppiminen kulkee kehityksen edellä ja tuottaa jotain, mitä ei ollut vielä olemassa. Huono oppiminen puolestaan on ennalta annetun, valmiin kulttuurin siirtämistä, ja se kulkee kehityksen jäljessä täyttäen tieto- ja taitopalasilla kehityksen jo saavuttamaa tasannetta. (Vygotski 1982 Engeströmin 2004, 18–19 mukaan.) Oppilaitosten on siis pystyttävä muuttumaan jatkuvasti, ja hyvää oppimista mahdollistaakseen niiden olisi oltava vähän aikaansa edellä.

Opettajilta odotetaan jatkuvaa uudistumista ja kulloisiinkin yhteiskunnan haasteisiin vastaamista. Oppilaitosten pitäisi myös valmistaa nuoria tulevaisuuden maailmaan. Opettajan ammatti on siis monella tapaa muutosten keskiössä, joten opettajien voidaan ajatella olevan muutoksen asiantuntijoita. (Ahonen 2018, 72.) Muutos ei kuitenkaan ole päämäärä, vaan pikemminkin matka tai sen suunta. Jotta suunta on oikea, edellyttää muutos arvopohdintaa, sen miettimistä, mikä on tärkeää (Tevanlinna 2022, 28–32).

Rutinoituneet uskomukset ja toimintamallit auttavat opettajaa työssään ja sujuvoittavat arkea, joten niitä on usein vaikea muuttaa (Ahonen 2018, 69). Mutta kun entiset tavat eivät enää toimi, on keksittävä uusia. Toisinaan toimintaympäristön muutokset siis pakottavat ajattelemaan asioita uudelleen (Manka ja Manka 2023, 22–23), mutta ajatteluun voidaan vaikuttaa myös muuttamalla toimintaa (Lonka 2014, 38).

Muutokset ovat yleensä sekä ulkoisia että sisäisiä. Ulkoinen muutos on käytännön tekoja ja muille näkyvää toimintaa. Sisäinen muutos taas tapahtuu ajatuksissa ja mielessä. Parhaimmillaan nämä muutoksen ulottuvuudet luovat myönteisen muutoksen kehän, kuten kuvassa 1: Uudet ajatukset johtavat toisenlaisiin tekoihin ja uusi toiminta puolestaan avaa uusia näkökulmia mahdollistaen joustavampia ajatusmalleja sekä uusia tunteita. Prosessin myötä psyykkiset taidot vahvistuvat. (Tevanlinna 2022,15–19.)



Kuva 1. Myönteisen muutoksen kehä, jossa sisäiset ja ulkoiset muutokset vahvistavat toisiaan. (Tevanlinna 2022, 19.)

Kun vanhaa muutetaan, tilalle halutaan yleensä jotain uutta. Toteutuakseen muutos vaatii siis luopumista jostakin vanhasta, kuten totutuista tavoista, pinttyneistä ajatusmalleista tai turhista oppisisällöistä. Luopuminen on kuitenkin aina vaikeaa, mistä syystä melko usein ainakin oppilaitosmaailmassa käy niin, että uusi vain lisätään vanhan päälle (Soini, Pietarinen, Pyhältö 2016, 7). Tällöin mikään ei oikeasti muutu, sillä uusille opittaville asioille ei yksinkertaisesti jää aikaa, koska mitään aiemmista oppimistavoitteista ei ole jätetty pois (Tuominen ja Hellström 2017, 162).

Muutokset mielessä ovat pysyvän muutoksen kannalta oleellisia. Esimerkiksi organisaation toimintakonseptin uudistuminen vaatii opettajilta ja organisaatioilta mm. uudenlaista ajattelua, uutta teknistä osaamista sekä uudenlaisten pedagogisten mallien hallintaa (Koli 2014, 44). Jos mikään mielessä ei liikahta, toiminta jatkuu yleensä kuten ennenkin (Tevanlinna 2022, 17). Jotta muutos on kestävä, sen täytyy sisältää oppimista (Senge ym. 2000, 273–274).

2.2 Tunteet

Muutos on harvoin suoraviivainen ja helppo siirtymä (Senge ym. 2000, 275). Anu Tevanlinna (2022, 213) kuvaakin osuvasti muutosta tippaleiväksi, johon mahtuu niin alamäkiä kuin ylämäkiäkin. Elämänmuutosten parissa työskenteleville on selvää, että muutosprosessiin mahtuu koko tunneskaala onnesta, inspiraatiosta, toiveikkuudesta ja tyytyväisyydestä epävarmuuteen, pelkoon, turhautumiseen ja epätoivoon (ks. esim. Tevanlinna 2022, 84). Tunteet ovat läsnä myös organisaatiomuutoksissa, ehkäpä vielä sekaisemmin, koska samalla hetkellä, kun yksi on innostunut ja toinen hehkuttaa positiivisia tulevaisuuskuvia, kolmas epäröi, neljäs vetäytyy ja viides keskittyy potemaan luopumisen tuskaa. Tunteista kuitenkin puhutaan organisaatioissa harvemmin, vaikka ne ovat oleellisesti mukana esim. arvokeskusteluissa. Tärkeää on nimittäin se, mikä tuntuu tärkeältä (Tevanlinna 2022, 30).

Tunteet ja moraaliset valinnat ovat muutenkin keskeistä opettajan työn sisältöä, sillä ihmissuhdetyötä ei voi tehdä ilman oman persoonan vahvaa panosta

(Syrjälä, Estola ja Uitto 2006, 46). Oppimiseen liittyy paljon tunteita jo ihan fysiologistakin syistä, sillä tunteita ja älykästä toimintaa säätelevät järjestelmät ovat aivoissamme läheisessä vuorovaikutuksessa. (Lonka 2014, 132–136.) Positiivisessa tunnetilassa ihminen oppii hyvin, ajattelee luovasti ja näkee vaihtoehtoisia ratkaisuja ongelmiin, negatiivisessa tunnetilassa ajattelu puolestaan kapeutuu, oppiminen vaikeutuu ja vanhat rutiinit korvaavat luovuuden. Tätä selittävät osin aivojen välittäjäaineet, dopamiini ja serotoniini, jotka lisääntyvät myönteisessä tunnetilassa ja vähenevät negatiivisessa tunnetilassa, kuten vaikkapa väsymyksenä tai stressaantuneena. (Ojala 2018, 68.) Järkevä päätöksenteko ei ole mahdollista ilman tunteita, myös työhyvinvoinnin ja toimivan vuorovaikutuksen kannalta tunnetaidot ovat yhä tärkeämpiä. Tunteet olisikin hyvä saada ainakin välillä tietoisena ajattelun piiriin, jotta ne toimisivat meidän hyväksemme eivätkä meitä vastaan. (Lonka 2014, 146–147.)

Turhauttavat hetket, samoin kuin kriittiset ja epäilevät ajatukset ovat luonnollinen osa muutosta. Tunteita ja tunteiden ilmaisua ei siis pitäisi ajatella yksinomaan häiritsevinä seikkoina, jotka pitäisi saada jotenkin kontrolloitua. Hankalien tunteiden tarkastelu voi sen sijaan kiinnittää huomionne muutoksen kannalta oleellisiin asioihin. (Lonka 2014, 145–149.) Pettymyksiä voi olla matkan varrella helpompi sietää, mikäli tiedostaa, että muutostarinoissa lopputulos ja sitä tukeneet teot yleensä korostuvat. Jälkikäteen katsottuna vaikeudet kääntyvät opetuksiksi ja turhat polut karsiutuvat kerronnasta. (Tevanlinna, 88–90.) Muutos alkaa näyttäytyä tippaleivän sijaan suoraviivaiselta matkalta, kun kerronta luo rakenteen aiemmalle epäjärjestykselle. Muutos tarvitsee aikaa ja tietynlaista vapautta. Aiempi tutkimus on osoittanut, että mikäli muutos on ennakolta yritetty puristaa tiettyyn muottiin tai kaavaan, on tulos ollut yleensä ihan muuta kuin mitä on haluttu (Engeström 2004, 64).

Yksi keskeisistä tunteisiin liittyvistä asioista organisaatioissa on luottamus. Luottamus on ihmisten välisen yhteistyön perusta, ja luottamusta tutkiva johtamisen professori Taina Savolainen onkin kuvannut luottamusta tunneperäiseksi liikemaksi (Erto 2020). Luottamus syntyy vuorovaikutuksessa ja nojaa kokemuksiin. Jokainen yhteisön jäsen on vastuussa sen rakentamisesta. Luottamus parantaa

työpaikan ilmapiiriä ja psykologista turvallisuutta ja se lisää mm. ideoiden tuottamista, uskallusta, kyseenalaistamista ja auttamista. Monissa organisaatioissa kontrolli on korvattu luottamuksella, sillä on havaittu, että ihminen antaa parhaansa, kun häneen luotetaan. Luottamuksellinen ilmapiiri on merkityksellistä myös silloin, kun halutaan oppia jonkun toisen kokemuksista tai jakaa osaamista. Mitä luottamuksellisempi ilmapiiri on, sitä paremmin tieto liikkuu. Kun joku on jo tehnyt vastaavan asian ja kertoo avuliaasti, miten kannattaa toimia ja mitä välttää, oppiminen ja toivottu muutos nopeutuu merkittävästi. (Ojala 2018, 32, 272–273; Erto 2020).

2.3 Resilienssi

Merkittävät toimintatapamuutokset ovat usein melko kaoottisia. Niihin kuuluu ennakoimattomuutta ja yllätyksiä, ja koko muutosprosessi on usein epävarmaa ja sotkuista. (Engeström 2004, 64–65; Tuominen ja Hellström 2017, 118.) Se, miten yksilö tai organisaatio luovii muutoksen ristiaallokoissa, riippuu osittain siitä, millainen on sen resilienssi eli kyky selvitä hankaluuksista.

Moniulotteinen käsite on suomennettu mm. muutosjoustavuutena, selviytymiskykyinä, sitkeytenä sekä taitona palautua tasapainoon vaikeuksien jälkeen. Resilienssi on aktiivinen prosessi, johon vaikuttavat yksilön omien voimavarojen ja taitojen lisäksi myös ympäristöstä saatavat resurssit. Olennaisia resilienssin osatekijöitä ovat mm. optimismi ja lannistumattomuus ja läheisesti siihen liittyy usein uudistumista sekä kykyä kasvaa vaikeuksista. (Tevanlinna 2022, 90–105; Manka ja Manka 2023, 213–214; Kunnari, Ilomäki ja Toom 2018.) Hyvänä esimerkkinä resilienssitaidoista voisikin olla muusikko, joka epäonnistuneen esityksen jälkeen palaa taas harjoittelemaan. Hän ottaa oppia virheistään, muttei jää turhaan märehtimään tapahtunutta (ks. vastaava esimerkki urheilijasta Ojala 2018, 100; Dweck 2006, 98–100).

Resilienssiä, kuten muitakin taitoja, on mahdollista kehittää. Opettajien resilienssiin ovat vaikuttaneet positiivisesti mm. luottamuksellinen ja kokeilemaan kannustava kollegiaalinen ilmapiiri, johtoportaan tuki ammatilliselle kasvulle

sekä oma kokemus siitä, että oma työ on merkityksellistä ja se vaikuttaa positiivisesti oppilaiden elämään. (Kunnari, Ilomäki ja Toom 2018.) Myös omien voimavarojen, taitojen ja sosiaalisten verkostojen tiedostamisen on todettu vaikuttavan resilienssiin myönteisesti (Manka ja Manka 2023, 213).

2.4 Pystyvyys ja toimijuus

Yksi keskeisistä muutoksen mahdollistajista on minäpystyvyys, joka tarkoittaa tunnetta, uskomuksia ja arvioita omista kyvyistään selviytyä tehtävästä. Organisaatioiden yhteydessä puhutaan usein myös me-pystyvyydestä (engl. collective efficacy), jolloin tarkoitetaan ryhmän yhteisesti jaettuja pystyvyysuskomuksia. (Bandura 2001.) Pystyvyysuskomukset vaikuttavat mm. siihen, miten muutoksissa uskotaan muutoksen toteutumiseen tai onnistumisen mahdollisuuksiin (Lonka 2014, 90–91; Tevanlinna 2022, 209). Käsite on lähellä itseluottamusta (ks. esim. Manka ja Manka 2023, 207–208, psykologisen pääoman malli).

Muutoksen hyvät hetket ovat täynnä innostusta, joka antaa toiminnalle siivet. Kannustavista ajatuksista syntyneet hyvät ideat vievät muutosta eteenpäin. Onnistumisen kokemukset vahvistavat pystyvyyden tunnetta, ja vastaavasti epäonnistumiset heikentävät sitä (Usher ja Pajares 2008). Jos esimerkiksi opettajatiimi on useamman kerran tehnyt ehdotuksia, joita ei ole kuunneltu, me-pystyvyys asioihin vaikuttamisen suhteen on laskenut, jolloin seuraavasta kehitystehtävästä ei välttämättä edes yritetä suoriutua hyvin. Aiempi tutkimus on osoittanut, että opettajien pystyvyysuskomukset vaikuttavat mm. oppilaitoksen ilmapiiriin ja työhyvinvointiin (Kunnari, Ilomäki ja Toom 2018). Alhaiseen pystyvyysuskomukseen liittyy siis pessimismia, korkeaan optimismia ja toiveikkuutta. Nämä näkyvät myös siinä, miten henkilöt selittävät onnistumistaan ja epäonnistumistaan (ks. esim. Manka ja Manka 2023, 211).

Pystyvyysuskomukset vaikuttavat merkittävästi myös siihen, millaisia tehtäviä valitaan ja kuinka pitkään niiden parissa työskennellään. Korkean minäpystyvyyden omaavat asettavat korkeampia tavoitteita, ovat sitoutuneempia niiden saavuttamiseen ja sietävät epäonnistumisia paremmin kuin alhaisen

minäpystyvyyden omaavat. Vaikka pystyvyysuskomukset olisivat korkeat ja taidot riittäisivät, voi yksilö tai ryhmä silti päättää olla ryhtymättä johonkin toimintaan esimerkiksi silloin, jos se kokee, ettei saavutettava hyöty ole riittävä.

(Schunk ja DiBenetto 2020.) Minäpystyvyys on siis keskeistä myös motivaation kannalta (Bandura 2001; Schunk ja DiBenetto 2020) ja se liittyy läheisesti myös yksilön aktiivisuuteen ja toimijuuteen. Toimijuus puolestaan tarkoittaa, ettei ihminen halua vain passiivisesti odottaa, mitä hänelle tapahtuu, vaan hän haluaa ja osaa tietoisesti ohjata omaa elämäänsä (Lonka 2014, 92).

Muutoksessa tärkeää olisi ottaa toteuttamiskelpoisia ja saavutettavia tavoitteita, sillä suuretkin muutokset toteutuvat pienin askelin. Kun muutosaskeleet eivät ole ylimitoitettuja voimavaroihin nähden, onnistuminen on mahdollista. Etukäteen ei voi varmasti tietää, millaisia vaikutuksia muutoksella on. Kokeileminen on kuitenkin yleensä tehokkaampaa ja antoisampaa kuin päättymätön pohdinta. (Tevanlinna 2022, 72–77, 213–215, 227–230.) Organisaatioiden muutokset perustuvatkin yhä useammin pieniin ja nopeisiin kokeiluihin laajamittaisten muutospöytäkirjojen sijaan (Senge ym. 2000, 273–274). Toimintakulttuuri, joka mahdollistaa uteliaisuuden ja kokeilunhalun, tarjoaa onnistumisen kokemuksia ja sallii virheet, on omiaan synnyttämään myös vahvoja pystyvyysuskomuksia. Tällaisessa kulttuurissa on myös helppo jatkaa sitä, mikä toimii ja luopua toimimattomasta. Leenamajja Otalan (2018) mukaan mm. opetusalaan vaivaa kuitenkin kokeilun pelko, jolle hän löytää ainakin kaksi syytä: Osittain alan kokeilunhaluttomuus johtuu siitä, että siellä on paljon sääntöjä ja rajoituksia. Osittain tämä on seurausta aiemmista, liian isoista ja jäykistä projekteista, joissa opiskeltu asia on jo vanhentunut, kun koulutusprojekti on vihdoin saatu vietyä läpi koko organisaation. (Ojala 2018, 207–210.)

2.5 Aktiivisesti ja ketterästi oppiva organisaatio

Oppiminen on opettajalle ammatillisen kasvun ja kehittymisen peruste. Oppimista tapahtuu kaikkialla ja koko ajan. Oppiminen on vuorovaikutusprosessi, uusien asioiden merkitys luodaan yhdessä toisten kanssa. Se, mitä ihminen oppii, riippuu paljon siitä, miten hän tulkitsee havaintojaan. (Soini, Rauste-von

Wright ja Pyhältö 2003, 285.) Osa oppimisesta tapahtuu huomaamatta tai tahtomatta, mutta oppia voi myös aktiivisesti ja tavoitteellisesti. Aktiivinen oppiminen mahdollistaa oman ajattelun ja käyttäytymisen tietoisien muokkaamisen, ja sille on leimallista esimerkiksi erilaisten oppimisstrategioiden käyttö sekä oman oppimisen arviointi. Aktiivinen oppiminen on tahtoa oppia asia syvällisesti, taitoa säädellä omaa oppimista ja ymmärrystä siitä, mitä oppiminen on ja miten se tapahtuu. (Ahonen 2018, 18, 78.)

Elsi Ahonen on väitöskirjassaan tutkinut luokanopettajien aktiivista oppimista. Tutkimuksessa kävi ilmi, että opettajat kokivat ammatillisessa yhteisössään aktiivista oppimista silloin kun he kokivat itsensä merkitykselliseksi osaksi yhteisöllistä kehittämisprosessia. Vastaavasti, mikäli toimintaa ammatillisessa yhteisössä ei koettu mielekkääksi tai nähty omaan työhön olennaisesti kuuluvaksi osaksi, aktiivista oppimista koettiin vain harvoin. (Ahonen 2018, 52–53, 79.)

Ahosen huomio on mielestäni osa suurempaa ilmiötä, josta kertovat monet muutkin havainnot: Valtakunnan tasolla ideoitu hyväntahtoinen uudistus on kentälle kulkeutuessaan muuttunut jopa pahantahtoiseksi vallankäytön kokemukseksi (Soini, Pietarinen ja Pyhältö 2016, 8). On myös koettu, että koulun ulkopuolelta tulevat uudistukset vaativat sellaista kollegiaalisuutta, joka on ristiriidassa jokapäiväisen koulukulttuurin kanssa (Sahlberg 1998 Kolin 2006, 34 mukaan).

Edelliset esimerkit tukevat mielestäni hyvin näkemystä, jonka mukaan oppilaitoksen muuttamiseen tarvitaan yhteisesti jaettu näkemys siitä, mitä tehdään ja miten tehdään. Vain silloin voidaan olettaa, että kaikki ovat mukana muutoksessa ja kantavat siitä vastuuta. Kun asiat eivät tapahdu ulkoisen pakon sanelemina, saavutetaan tavoitteellisen ja tietoisien toiminnan voima. Koulumaailmassa syvälinen oppiminen on oikeastaan melko arkista puuhaa, mutta kun sitä tehdään yhdessä, ollaan koulun kehittämisen ytimessä. (Soini, Pietarinen ja Pyhältö 2016, 8.)

Oppivan organisaation käsite on ehkä tällä hetkellä vähän pois muodista, mutta se sopii mielestäni kuvaamaan hyvää musiikkioppilaitoskulttuuria. Oppivan organisaation käsite liittyy läheisesti muutoksen ja innovaation käsitteisiin ja siihen sisältyy pyrkimys irrottautua vastaanottamisen, sopeutumisen ja omaksumisen pakkomielleistä (Engeström 2004, 25). Oppivassa organisaatiossa jokaisella on oikeus ja velvollisuus luoda yhteistä oppimisympäristöä ja kaikilla on käsitys kokonaisuudesta ja toiminnan suunnasta. Yhteisesti muodostettu ja jaettu visio saa ihmiset yrittämään parhaansa. Oppivassa organisaatiossa tieto kulkee avoimesti ja vuorovaikutus on laadukasta. Ammatillinen yhteisö ja tiimit nähdään oppimisen voimavarana. Yhteisen dialogin avulla organisaation jäsenet voivat siirtää taitojaan ja tietojaan kollektiiviseen ajatteluun. Oppivassa organisaatiossa kehittämistyö ei ole erillinen hanke vaan olennainen osa työtä. Kehittäminen on siis pikemminkin organisaation tapa pyrkiä vastaamaan muuttuvan maailman haasteisiin. (Senge ym. 2000, 71–77, 552–553; Soini, Rauste-von Wright ja Pyhälä 2003.)

Organisaation toimintaan vaikuttaa suuresti, miten sen työntekijät ajattelevat ja ovat vuorovaikutuksessa. Mikäli organisaatiota halutaan muuttaa, täytyy sen jäsenille antaa mahdollisuus kehittää ajattelu- sekä vuorovaikutustaitojaan. Kukaan ei kuitenkaan voi pakottaa esim. jonkin yksittäisen koulutuksen avulla muuttamaan asenteitaan, uskomuksiaan, taitojaan, kykyjään, käsityksiään tai sitoutumisastettaan. Siksi oppivassa organisaatiossa on järjestettävä aikaa oman työn kehittämiseen ja uuden oppimiseen. (Senge ym. 1999, 33.) Kun kehitetään työtä, opitaan uutta, ja kun uutta osaamista sovelletaan työhön, uusiutuu organisaation toiminta (Ojala 2018, 16).

Ketterä oppiminen on käsitteenä melko uusi, sillä se on syntynyt 2000-luvulla. Ketterä oppiminen kytkeytyy vahvasti tekemiseen ja toiminnan kehittämiseen. Oppimisen tarve kumpuaa työstä itsestään, joten oppimisprosessia ei voi suunnitella etukäteen. Oppiminen tapahtuu usein ilman selkeää tavoitetta. Ketterä oppiminen eroaa siis monin tavoin perinteisestä oppimisestä, jossa usein korostetaan selkeää tavoitetta ja ennalta suunniteltua etenemistä aloittelijasta asiantuntijaan. Ketterä oppiminen on tekemisen jatkuvaa parantamista sekä

mahdollisuuksien luomista uudelleenlaiselle tekemiselle. Sille on tyypillistä kokemuksista ja palautteesta oppiminen ja virheiden näkeminen oppimismahdollisuutena, joten se vaatii usein luovaa ajattelua, uskallusta kokeilla, ongelmanratkaisutaitoa sekä monipuolista reflektiota. Ketterää oppimista voisi kuvata kaoottisena edestakaisin-liikkeenä, jossa vaihtelevat palaute ja arvioinnit, tiedon hankinta ja soveltaminen sekä kokeilut ja oivallukset. Ketterä oppiminen edellyttää siis mm. vahvaa sisäistä motivaatiota, itseohjautuvuutta sekä hyviä resilienssi- ja tunnetaitoja. (Ojala 2018, 26–28, 72–73, 90, 242.)

Ketterästi oppiva organisaatio elää osaamisesta ja tiedosta. Sen keskiössä ovat tiimit, joissa keskustellaan yhteisesti paljon esim. tulevaisuudesta, tavoitteista, muutoksista sekä yhteisistä, uusista toimintatavoista. Toimintatavat perustuvat siis vahvasti vuorovaikutukseen ja tähtäävät toiminnan kehittämiseen. Myös hankalat ja epämiellyttävät kysymykset ratkaistaan. Ketterästi oppivassa organisaatiossa osaaminen on jaettava, käytännöt joustavia ja tarpeellinen tieto helposti kaikkien saatavilla. Usein organisaatiolla on lisäksi osaamisstrategia, johon määritellään muun muassa, mitä osaamista tarvitaan ja miten se hankitaan. Organisaatiokulttuuri tukee itseohjautuvaa työtä ja itseohjautuvia tiimejä. Ketterästi oppivien organisaatioiden johtajien työssä korostuu ajattelun johtaminen ja virheistä oppiminen. Johtajat eivät ensisijaisesti anna ohjeita, vaan kysyvät paljon miksi-kysymyksiä ja esim. Miten itse ratkaisisitte asian? (Ojala 2018, 125–134, 138; Dweck 109–112.)

2.6 Reflektio

Muutosprosesseissa on tärkeä katsoa eteenpäin, mutta vähintään yhtä tärkeää on katsoa myös taaksepäin. Säännöllinen reflektointi auttaa varmistamaan, että muutoksen suunta on oikea. Itsereflektio mielletään usein oman ajattelun ja toiminnan kriittiseksi tarkasteluksi: Missä onnistuin, mitä voisin tehdä paremmin? (Senge ym. 2000, 59–73; 190–193). Laajemmin ajateltuna reflektio on kuitenkin taito tai ajattelun strategia, joka kehittyy harjoittelemalla ja jonka tavoitteena on itselle merkityksellisten kysymysten löytäminen (Soini, Rauste-von Wright ja

Pyhäلتö 2003, 289). Se on asennetta ja uteliaisuutta, jatkuvaa asioiden kyseenalaistamista ja uudistamista (Sydänmaanlakka 2004, 96).

Reflektoinnissa omaa ajattelua ja toimintaa tarkastellaan ikään kuin vähän etäämmältä. Tarkastelun kohteena ovat mm. omat intentiot, motiivit, tiedot sekä taidot. Esimerkiksi ajattelun reflektointi edellyttää tietoisuutta omista ajatteluprosesseista. Reflektion avulla voimme saada itsestämme uutta tietoa. Prosessissa on kuitenkin hyvä muistaa tiedon suhteellisuus: reflektoidessamme teemme usein tulkintoja uskomuksistamme. Näkemyksemme, uskomuksemme ja tulkin-tamme voivat olla myös virheellisiä. (Rauste-von Wright ja von Wright 1994, 68–69.)

Yksilötason lisäksi reflektointia on tarpeen tehdä myös organisaationa. Tällöin organisaationa tarkastellaan, kyseenalaistetaan ja tarvittaessa muutetaan toimintaa sekä sen taustalla olevia tekijöitä. Erityisen tärkeää prosessissa on tavoitteen arvioiminen. Ovatko asetetut tavoitteet organisaatiossamme juuri tällä hetkellä tärkeitä kysymyksiä? Entä olemmeko matkalla sinne, mihin sanomme olevamme menossa? (Soini, Rauste-von Wright ja Pyhäلتö 2003, 286–287.) Oppiva organisaatio oppii jatkuvasti omasta toiminnastaan nimenomaan reflektoinnin kautta (Senge ym. 2000, 95–97). Mikä tahansa tekeminen voi olla hyvä oppimiskokemus, kun siihen liitetään reflektointia sekä yhteistä keskustelua mm. palautteesta ja uuden tiedon tarpeesta (Ojala 2018, 190).

Ihmissuhteet ja vuorovaikutus ovat nykyään oleellisia oppimisresursseja. Nykymaailmassa ei siis ole merkittävää pelkästään se, miten ihmiset tekevät työtä, vaan miten he tekevät työtä yhdessä ja miten he oppivat yhdessä. (Ojala 2018, 125–134, 138.) Siksi reflektoinnissa pitäisi kiinnittää huomiota myös yhteiseen toimintaan ja ryhmän sisäiseen dynamiikkaan. Oppiva organisaatio pyrkii tekemään näkyviksi myös hiljaiset olettamukset ja asenteet, jotta niistäkin voidaan keskustella. Mihin suuntaan haluamme kehittää yhteistoimintaamme? Mitä viestimme toiminnallamme? Miten voisimme organisoida toimintamme mahdollisimman viisaasti? Millaiset ongelmat meidän tulisi ratkaista? (Raeithel 1983 Engeströmin 2004, 96–98 mukaan.)

2.7 Jännitteet

Organisaatiossa muutos ei tapahdu koskaan kaikkialla samanaikaisesti, vaan jotain, vaikkapa opetussuunnitelma, muuttuu ensin. Uusien ajatusten siirtymisen käytäntöön vie oman aikansa ja samanaikaisesti uusia muutostarpeita syntyy toisaalle. Erihahtiset ja monenlaiset muutokset aiheuttavat usein toimintaan ristiriitoja, mitä pyrin selventämään kuvassa 2.



Kuva 2. Organisaation eritahtiset muutokset aiheuttavat jännitteitä.

Ristiriidat ja jännitteet voivat ilmetä organisaatiossa myös epäsynkrona eli eri suuntaan vetävien muutospyrkimysten epätahtisena kehityksenä (Launis ja Pihlaja 2005 Kolin 2016 mukaan). Tällöin organisaatiossa on siis tehty toisilleen ristikkäisiä päätöksiä, jotka tempoilevat muutosta eri suuntiin. Toiminnan ristiriidat ja erisuuntaiset toiminnan logiikat vaikeuttavat muutoksen ymmärtämistä ja työn tekemistä, mikä näkyy organisaatiossa mm. työhyvinvoinnin ongelmina sekä tyytymättömyyden ja riittämättömyyden tunteina (ks. esim. Koli 2006,36; Koli 2014, 43; Engeström 2004, 62–63).

Myös oppilaitokset ovat jännitteiden kenttiä, joissa erilaiset ideat ja uudistamiset trendit haastavat turvalliset ja totutut toimintatavat (Soini, Pietarinen ja Pyhältö 2016, 5–8). Organisaation kehittämisen kannalta nämä ristiriidat ovat kuitenkin

tarpeellisia, sillä niitä kohtaamalla ja ratkaisemalla yhteisö luo toiminnalleen uutta perustaa. Jännitteet mahdollistavat sekä yksilön että organisaation toiminnan uudistumisen, joten niitä voidaan pitää jopa suoranaisten edellytyksenä työyhteisön paremmalle hyvinvoinnille. (Koli 2014, 44–45.) Ristiriidat ovat myös ekspansiivisen oppimisen voimanlähde (Engeström 2004, 63).

Aiempien tutkimusten mukaan meneillään olevien muutosten erisuuntaisuuksien tunnistaminen, analysointi ja ennakointi edistävät työntekijöiden hyvinvointia paremmin kuin yksittäisten stressi- tai kuormitustekijöiden poistaminen (Koli 2006, 36). Uskon siis, että tarkastelemalla soitonopetuskuulttuurin jännitteitä pääsemme muutoksen ytimeen ja voimme valita entistä tietoisemmin toivottavimman mahdollisen tulevaisuuden.

3 Musiikkioppilaitoskulttuurin jännitteitä

Kukaan ei saa kulttuuria synnyinlahjana, vaan se on omaksuttava monien vuosien kovalla työllä (Hämeenniemi 2007,73). Kulttuuri on muotoutunut aikoja sitten ja muovautunut nykyiselleen pitkän ajan kuluessa. Sitä on verrattu jäävuoreen myös siitä syystä, että kulttuurissakin näkyvän osan alla on piilossa paljon näkymätöntä. Musiikkioppilaitosten näkyvä kulttuuri koostuu mm. virallisesta toiminnasta, tapahtumista ja käytännöistä. Näkymättömään kulttuuriin kuuluvat sen sijaan esim. kokemukset, uskomukset, pelot ja unelmat. (Hämäläinen, Taipale, Salonen, Nieminen ja Ahonen 2002, 123; Ylinen 2008, 12–13.) Kulttuuri voidaan nähdä myös ajattelun ja toiminnan vetovoimakenttänä, jossa erilaiset ideat ja uskomukset vetävät meitä puoleensa vaihtelevalla voimalla. Mitä paremmin tunnemme ja tunnistamme nämä vetovoimakeskukset, sitä paremmin voimme vaikuttaa toimintaamme. (Hämeenniemi 2007, 71.)

Musiikkioppilaitoskulttuurin vetovoimakentässä on havaittavissa erilaisia ristiriitoja ja jännitteitä, joita tarkastelen tässä luvussa omia kokemuksiani ja aiempaa tutkimustietoa hyödyntäen. Jännitteet ovat osin näkyvissä, osin piilossa pinnan alla, ja mielestäni niiden kohtaaminen on opettajien työn arkipäivää. Pohjimmiltaan jännitteissä ei ole oikeata tai väärää, vaan useimmiten jokainen opettaja voi luovia ääripäiden välillä oman tahtonsa mukaan. Tästä seuraa kuitenkin se, että samassa talossa työskentelevät ihmiset voivat priorisoida eri asioita. Siitä huolimatta heillä on yhteinen päämäärä ja paljon yhteistä suunniteltavaa, toteutettavaa ja arvioitavaa.

Musiikkiopistoissa työn sisältö on säilynyt suureksi osaksi ennallaan (Ertolahti-Mertanen 2021, 7), vaikka maailma ympärillä on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana. Opettajien työ on pitkään ollut ylhäältä johdettua, jolloin kulttuurin toisintaminen on ollut jopa toivottavaa. Nyt opetussuunnitelmien perusteissa puhaltavat kuitenkin uudenlaiset tuulet, ja opettajien odotetaan aktiivisesti ja luovasti kehittävän työtään.

Aiempiin tutkimukseen nojaten Peter Johnson (2006, 51–52) on nostanut esiin muutosta hidastavia tekijöitä. Näihin lukeutuu mm. oppilaitoksen historiallinen tausta, josta kumpuaa tiedostamattomiakin ajattelumalleja ja johon opettajan on usein helpompi sosiaalistua kuin ryhtyä muuttamaan sitä. Oman haasteensa muutokseen tuo opetustyön rationalisoitu rakenne, joka rutiineineen koetaan monesti reflektiivistä ja luovaa työtettä helpompana. Lisäksi opettajan itsenäinen työn luonne antaa yksittäiselle opettajalle varsin laajan harkintavallan siihen, miten hän sitoutuu annettuihin tavoitteisiin tai koulun kehittämiseen. Oman jännitteensä tuo sekin, että muutosten keskellä oppilaitoksen yhteiskunnallinen tehtävä ja asema pysyvät samoina. Näitä asioita ei tuoda julki tavallisesti oppilaitoksen arjessa, mutta todellisissa muutostilanteissa niihin törmätään, ja ne halutaan mieluummin välttää kuin kohdata. (Johnson 2006, 51–52.)

Useissa yhteyksissä on todettu, että piilevän tuominen tietoisesti on avain toiminnan muuttamiseen ja kehittämiseen (esim. Hämäläinen ym. 2002, 122; Anttila 2004, 204–206; Ylinen 2006, 30). Oppilaitoksen muutosprosesseissa tulisiakin keskittyä analysoimaan myös toiminnan taustalla vaikuttavia malleja (Johnson 2006, 54). Jännitteiden tarkastelu vastaa mielestäni näihin haasteisiin, jolloin se antaa rakennuspalikoita parhaan mahdollisen tulevaisuuden luomiseksi.

3.1 Ensisijaisesti harrastajia vai ammattilaisia?

Suomalainen, koko maan kattava musiikkioppilaitosjärjestelmä luotiin suunnitteen samaan aikaan ja samassa hengessä maamme peruskoulujärjestelmän kanssa. Paine pysyvän ja tasolta toiselle etenevän musiikkioppilaitosverkoston kehittämiseen kasvoi 1950-luvun lopulla. Tavoitteena oli yhdenmukaistaa musiikkioppilaitoksissa annettavaa opetusta ja taata kaikille lapsille tasapuoliset mahdollisuudet laadukkaaseen musiikin opetukseen perheen asuinpaikkakunnasta tai taloudellisesta asemasta riippumatta. Musiikkioppilaitosjärjestelmän tavoitteeksi päätettiin alusta asti myös kansainvälisen menestyksen saavuttaminen, mistä syystä koulutuksen rakenteellinen malli otettiin Euroopan tärkeimmistä musiikkikaupungeista, etenkin Leipzigin, eikä opetusta suunnattu kaikelle kansalle ilman valikointia kuten muissa pohjoismaissa. (Kuha 2017, 523–

642; Perälä 1993.) Ammattilaisten kouluttaminen korostui myös siksi, että maassamme oli sotien jälkeen pulaa sekä ammattimuusikoista että musiikinopettajista (Opetushallitus 2017c).

Vuonna 1968 astui voimaan laki, jolla turvattiin musiikkioppilaitosten valtiontuki. Koko maan kattava musiikkioppilaitosjärjestelmä rakentui 1970- ja 1980-lukujen aikana. Valtionavustukset myönnettiin tiukkojen kriteerien ja tulosten perusteella, minkä vuoksi oppilailta vaadittiin suorituksia ja oppimistuloksia määrättyssä tahdissa. Opetuksen perusfilosofia säilyi pitkään samanlaisena ja oppilaita opetettiin ikään kuin tulevaa ammattiuraa pohjustaen. Arviointi mittasi yleensä sitä, kuinka hyvin oppilas pärjäsi kurssisuorituksissa. Järjestelmä kasvatti monia muusikoita, jotka menestyivät maailmalla ja tekivät Suomea tunnetuksi, mutta systeemillä oli myös varjopuolensa, sillä monelle harrastajalle tiukat vaatimukset ja aikataulut eivät sopineet. (Perälä 1993; Tuovila 2003, 16; Anttila 2004, 148–149; Numminen 2005, 18–19; Kuosmanen 2017, 55–56.)

1990-luvun lopulla musiikkioppilaitoslaki muutettiin laiksi taiteen perusopetuksesta. Tällöin valtionosuuden piiriin tuli muitakin taiteenlajeja, ja musiikkioppilaitosten toiminnalle ja opetuksen sisällölle luotuja tiukkoja säännöstöjä muutettiin joustavammiksi. Oppilaitokset saivat lisäksi mahdollisuuden kehittää omat opetussuunnitelmansa valtakunnallisten raamien pohjalta. (Ylinen 2008, 6–7.) Nykyisin taiteen perusopetus on siis osa maamme koulutusjärjestelmää, ja siitä säädetään taiteen perusopetuksesta annetussa laissa (633/1998) ja asetuksessa (813/1998) taiteen perusopetuksesta. Taiteen perusopetuksen musiikin laajan oppimäärän perusopinnot ja syventävät opinnot muodostavat jatkumon: Perusopinnoissa oppilas oppii instrumentti- ja yhteismusisointitaitoja, ja oppimisen tavoitteena on soittimen itsenäinen hallinta sekä omaehtoinen ilmaisu. Syventävissä opinnoissa oppilas oppii mm. asettamaan opiskelulle omia tavoitteita ja suuntaamaan oppimistaan. (Opetushallitus 2017c.)

Opetussuunnitelmien perusteita päivitetään säännöllisesti, viimeksi vuonna 2017, jolloin tavoitteena oli mm. yhtenäistää eri taiteenalojen rakenteita. Uudistuksella pyrittiin myös tukemaan taiteen perusopetuksen pedagogiikan,

toimintakulttuurin ja oppilasarvioinnin kehittämistä (Luoma 2020, 23). Musiikkioppilaitoksissa luovuttiin pitkään vaikuttaneesta yhtenäisestä tutkintojärjestelmästä ja jokaisen oppilaitoksen oli mahdollista laatia aiempaa persoonallisempi opetussuunnitelma. Kasvaneen vapauden myötä eri musiikkioppilaitosten opetuksen rakenteet, sisällöt ja tavoitteet - kuten myös oppimispolut ja oppilasarviointi - ovat kirjavoituneet. Vuoden 2017 opetussuunnitelman perusteissa korostetaan aikaisemman tutkintoihin perustuvan arviointijärjestelmän sijaan monipuolista, jatkuvaa palautetta, johon sisältyy erilaisia palautteen antamisen tapoja sekä ohjausta itsearviointiin ja vertaisarviointiin (Kanerva, Oksanen-Särelä, Leppänen ja Kurlin Niiniaho 2023, 155). Kuten peruskouluissa, myös musiikkioppilaitoksissa on viety oppilasarviointia yksilön ainutlaatuisen kehittymisen huomioivaan suuntaan (ks. Soini, Pietarinen ja Pyhältö 2016, 8).

Kuten Susanna Ertolahti-Mertanen (2021, 13) toteaa, musiikkiopistojen asiakkaiden odotukset ovat muuttuneet: Kun 1980-luvulla odotettiin rahalle vastinetta, tehokasta opetusta ja edistymistä, niin 2000-luvulla odotetaan viihdykettä ja elämyksiä. Lyhytjänteisyyden lisääntyminen nousi esiin myös Emma Kuosmasen pro gradu -työssä (2017, 39–41, 44). Nykypäivänä oppilaitoksen haasteena onkin vastata viihtymistavoitteeseen niin, että oppilaan taidot pitkäjänteisesti karttuvat, vaikka nyky-yhteiskunnassa kotiharjoitteluun käytettävissä olevalla ajalla on paljon kilpailijoita, kuten vaikkapa muut harrastukset, pelikoneet sekä sosiaalinen media.

Nykymaailma on hektinen. Kaikki tapahtuu nopeasti ja nopeammin kuin ennen. Yhtenä konkreettisenä esimerkkinä tästä voidaan pitää hittimusiikkikappaleen pituutta: vuonna 1995 se oli 4,5 minuuttia, nykyisin noin 3,5 minuuttia (Hallamaa 2019). Hyvän käsityksen elämänrytmin muutoksesta saa myös vertaamalla esim. lastenohjelmia ja -elokuvia eri vuosikymmeniltä. Oman lapsuuden klassikot tuntuvat nykyään kovin hidastempoisilta. Yhtenä mittarina voidaan pitää sitäkin, että suoratoistopalvelussa artisti saa täyden korvauksen, kun hänen kappalettaan on kuunneltu vähintään 30 sekuntia (Rytinki 2018, 186).

Kaikki-mulle-heti-nyt -kulttuurissa pitkäjänteisen taidon oppiminen ei välttämättä ole kovin houkuttelevaa tai trendikästä. Aikamme henkeen ja nykyiseen monivirkkeiseen ympäristöön ei välttämättä kuulu pitkäjänteinen, sitoutumista vaativa harrastaminen (Kanerva ym. 2023, 166). Asioita halutaan, mutta aina ei ymmärretä, että jonkin asian saavuttamiseksi täytyisi nähdä vaivaa. Sosiaalisen median välityksellä mikä tahansa video vaikkapa Youtubessa voi yhtäkkiä olla viraalihitti ja nousta ainakin hetkellisesti maailmanmaineeseen. Televisiossakin on pyörinyt useampi suosittu ohjelmaformaatti, joissa näyttää siltä, että kuka tahansa voi tulla tähdeksi hetkessä. Esimerkiksi Idols, X Factor tai Voice eivät juurikaan esittele taidon kehittämiseen käytettyä aikaa.

Yleensä unelmien saavuttamiseksi on kuitenkin tehtävä valintoja. Esimerkiksi taidon oppiminen vaatii aina tarkoituksellista harjoittelua ja usein myös muiden apua. Se vaatii pitkäjänteistä vaivannäköä ja ponnistelua, eikä se ole aina välittömästi palkitsevaa tai hauskaa. (Lonka 2014, 37.) Asiantuntijatutkimuksen professori Anders Ericssonin tutkimus on osoittanut, että huipputaitaja on harjoitellut tarkoituksellisesti noin viiden–seitsemän työvuoden verran enemmän kuin keskitason taitaja. Esimerkiksi 20-vuotiaalla huippuviulistilla tämä tarkoittaa noin 10 000 harjoittelutuntia, kun keskitason viulisti on tällöin harjoitellut noin 3000 tuntia. (Hakkarainen, Lonka, Lipponen 2004, 74). Ericssonin jatkotutkimuksissa harjoittelun laadun merkitys on korostunut. Harjoittelun täytyy olla tavoitteellista ja pyrkiä koko ajan kehittämään osaamista eteenpäin (Ojala 2018, 89).

Nykymaailmassa musiikkikasvatuksen päätavoitteeksi on entistä korostuneemmin noussut hyvän musiikkisuhteen luominen. Tavoitteena on innostaa oppilasta musiikin tavoitteelliseen harrastamiseen sekä musiikillisten taitojen pitkäjänteiseen kehittämiseen. Opetuksen tulee antaa valmiuksia itsenäiseen musiikin harrastamiseen sekä oppilaan omien tavoitteiden mukaiseen musiikkiopintojen jatkamiseen. Arviointi on jatkuvaa ja monipuolista ja sen tehtävänä on tukea ja ohjata oppilasta. Myönteisessä hengessä annettava palaute on oleellinen osa pitkäkestoista oppimisprosessia. (Opetushallitus 2017a, 2017b ja 2017c, ks. myös Laki taiteen perusopetuksesta, 1§)

Harrastajien ja ammattilaisten kasvattaminen eivät tietenkään ole toisensa pois sulkevia tavoitteita, mutta käsitykseni mukaan moni opettaja kokee jomman kumman ääripään itselleen läheisemmäksi. Annu Tuovila on tutkimuksessaan (2003) todennut, että musiikkioppilaitoksissa saman katon alla työskenteli henkilöitä keskenään ristiriitaisin tavoittein: toiset kasvattivat ammattilaisia, toiset harrastajia; toiset painottivat kapeaa osaamisaluetta, toiset käytännön musisointia. (Tuovila 2003, 167–171). Ristiriitaisia tavoitteita on havainnut myös ainakin Annarita Koli (2006). Oman kokemukseni mukaan nämä näkökulmaerot konkretisoituvat erityisesti silloin, kun pitää yhteisesti päättää, mihin satsataan ja mitä pidetään tärkeänä.

3.2 Pitääkö olla digiä?

Keväällä 2020 koronapandemia pakotti musiikkioppilaitokset valtavaan digiloikkaan. Perinteisiä käytäntöjä oli pakko muuttaa, kun koko yhteiskunta muuttui nopeasti eikä tutun ja turvallisen lähiopetuksen toteuttaminen ollut enää mahdollista. Yhtäkkiä koko musiikkioppilaitoskenttä oli sellaisen muutoksen edessä, johon jokaisen oli lähdettävä täysillä mukaan, halusi tai ei. Suuren opettajajoukon oli yksinkertaisesti pakko kokeilla ja kehittää uusia toimintatapoja. Digitalisaation näkökulmasta parin vuoden koronapandemia oli oikeastaan onnenpotku, sillä ”digitalisaation evoluutio etenee vain ja ainoastaan tekemällä ja kokeilemalla” (Jungner 2015,5). Alkušokin jälkeen luovuus pääsi valloilleen, ja tämän opinnäytetyöprosessin aikana etäopetukseen liittyviä seminaareja, koulutuksia ja keskusteluja on ollut paljon ympäri maata. Erilaisia kokemuksia kertyi pandemian aikana paljon, ja toiset ratkaisut olivat toimivampia kuin toiset. Parhaat käytännöt olisikin nyt hyvä saada jakoon, sillä parhaiden käytäntöjen kopioiminen on hyvin tehokas ja edullinen tapa edistää digitaalisuutta (Jungner 2015, 23–24).

Viimeisten vuosikymmenten aikana teknologinen kehitys ja digitalisaatio on ollut nopeaa. Älylaitteita löytyy lähes jokaisesta kodista ja näiden laitteiden käyttö on arkipäiväistä. Lasten ja nuorten median käytössä tapahtunut muutos viimeisten viiden vuoden aikana on ollut ”hämmästyttävän nopea” (Salasuo, Tarvainen ja

Myllyniemi 2021, 36). Musiikinharrastajille tästä kehityksestä on ollut hyötyä: Tavallisella kännykällä voi mm. kuvata videoita ja tallentaa ääntä, ja tarjolla on monenlaisia hyödyllisiä sovelluksia, jotka korvaavat esim. erilliset viritysmittarit ja metronomit tai opastavat nuotinluvussa. Nettyhteydet ja tiedonsiirtonopeudet kehittyvät koko ajan, mikä osaltaan mahdollistaa entistä paremmin verkossa tapahtuvaa opetusta, oppimista sekä samasta asiasta (kuten esimerkiksi musiikista) kiinnostuneiden ihmisten verkostoitumista. Ohjelmistoja ja palveluita kehitetään koko ajan, ja monenlainen tieto ja taito on globaalisti kaikkien käyttäjien ulottuvilla mihin vuorokauden aikaan tahansa (mm. Riutta 2020, Ahslved 2016).

Teknologian käyttö on kasvanut voimakkaasti osana kaikkea opetustyötä, musiikkioppilaitoksissa kuitenkin peruskoulumaailmaa hitaammin. Katariina Virtanen totesi Rytmimusiikin etäsyyspäivien puheenvuorossaan (30.9.2021), että ennen pandemiaa musiikkioppilaitoksissa käytettiin teknologiaa melko vähän. Syitä tälle olivat mm. puuttuvat laitteet; perinteisiin nojaava pedagogiikka sekä muutosta vastustavat asenteet. Virtanen totesi kuitenkin, että Opetushallituksen rahoittamissa musiikkioppilaitosten kehityshankkeissa musiikinopetusta ja teknologiaa yhdistävien kehittämishankkeiden osuus on viime vuosina kasvanut. Yhteiskunnassa tapahtunut teknologiaharppaus on huomioitu myös musiikin opetussuunnitelmien perusteissa: vuonna 2002 teknologiasta puhuttiin vielä mahdollisuutena, mutta vuonna 2017 se oli jo itsestänselvyys (Antikainen 2022, 8).

Tämänhetkisessä keskustelussa tuntuu vallitsevan yksimielisyys siitä, että musiikkioppilaitosten verkkopedagogiikkaa täytyy kehittää. Etäopetus sekä lähi- ja etäopetusta yhdistävä hybridiopetus ovat tulleet jäädäkseen. Verkko-opetus mahdollistaa mm. paremman saavutettavuuden (esim. uudet asiakasryhmät sekä paikasta ja ajasta riippumaton, itsenäinen opiskelu). Lisäksi se avaa uudenlaisia yhteistyömahdollisuuksia, kuten mm. Pop-Jazz Konservatorion rehtori Janne Murto totesi Rytmimusiikin etäsyyspäivien 2021 avauspuheessaan.

Pelkät laitteet ja yhteydet eivät kuitenkaan riitä. Mikäli perinteiset menetelmät ja vanhat oppisisällöt vain puetaan nykyaikaiseen formaattiin eli siirretään

verkkoon sellaisenaan, ei ole odotettavissa suuria onnistumisia. Parempaan lopputulokseen on päästy mm. yhdistelemällä videoseminaareja, digitaalisia oppimisjärjestelmiä sekä paikan päällä annettavaa opetusta ja ryhmätyöskentelyä. Instrumenttiopetuksessa jotkut opettajat ovat kokeneet hyväksi nk. asynkronisen verkko-opetuksen, joka perustuu esim. esitysten, harjoitusten ja palautteen videointiin mahdollistaen mm. ajasta ja paikasta riippumattoman prosessin (ks. esim. Rastogi 2020a ja 2020b). Varsinaisesta verkkopedagogiikasta puhutaan siis vasta silloin, kun teknologiset ratkaisut on tehty pedagogiikan perusteella. Teknologian kytkeminen osaksi opetusta edellyttää sekä oppimisprosessin tuntemista että teknologian mahdollisuuksien oivaltamista (Suominen ja Nurmela 2011, 21–30). Kuten Mikael Jungner (2015, 9) asian kiteyttää: “digitalisoituminen on tuhlausta, jos tekemisen prosesseja ei mietitä samalla uusiksi”.

Digitalisaatio on näyttävästi esillä myös joulukuussa 2020 julkaistussa Musiikkikoulutuksen visiossa, jossa todetaan, että “vuonna 2030 suomalainen musiikkikoulutus on musiikin opetuksen digitaalisten oppimisympäristöjen kansainvälinen edelläkävijä”. (Musiikkikoulutuksen visio 2030, 27.) Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoteen 2025 ulottuvassa strategiassa on tunnistettu digitalisaation mahdollisuudet sekä siihen liittyvä koulutustarve (OKM 2017). Erilaisia verkkopedagogiikkaan liittyviä hankkeita onkin parhaillaan käynnissä monella taholla. Virtuaalimuskarihankkeen yhteydessä on jopa pohdittu, pitäisikö musiikkikasvat-
tajien olla tulevaisuudessa myös mediakasvattajia (Unkari-Virtanen 2017, 25–26).

Vaikuttaa kuitenkin siltä, että koordinoitu yhteistyö puuttuu ja kukin oppilaitos tai jopa opettaja puurtaa aika lailla yksin. Lisäksi musiikkioppilaitosten verkkopedagogiikkaan liittyvää kartoitusta tai tutkimuksia on melko vähän (ks. kuitenkin Ahlsved 2016, Ruippo 2015 sekä Virtanen 2016). Suhtautuminen verkko-opetukseen tuntuu vaihtelevan suuresti, mikä osaltaan aiheuttaa jännitteitä oppilaitosten ja toisinaan samankin oppilaitoksen opettajien välille. Nykymaailmassa oikea kysymys ei kuitenkaan ole, pitääkö oppilaitosten digitalisoitua, vaan pikemminkin, miten digitalisaatio pitää niissä toteuttaa, jotta se hyödyttää oppimista mahdollisimman paljon (Tuominen ja Hellström 2017, 96).

3.3 Mitä uudistetaan ja mitä säilytetään?

Kulttuuri muuttuu koko ajan ja musiikkikulttuuri sen osana. Musiikkioppilaitosten tehtävänä on sekä säilyttää että uudistaa kulttuuria. ”Kulttuuriperinnön karttuminen, vaaliminen ja elävänä pitäminen on tärkeää sekä kulttuurisesti että sivistyksellisesti” (OKM 2017, 19). Tämä kaksoistehtävä aiheuttaa haasteita oppilaitosten arkeen. Etenkin opetussuunnitelmia uudistettaessa on usein tarpeen neuvotella, mitä on tarpeen muuttaa ja mitä tärkeää halutaan säilyttää¹. Oppilaitoksen kehittäminen edellyttää aina perustavaa laatua olevaa keskustelua siitä, mikä on tärkeää (Soini, Pietarinen ja Pyhältö 2016, 8).

Musiikillisen kulttuuriperinnön siirtäminen sellaisenaan uuteen aikakauteen on vaikeaa, ellei mahdotonta, sillä monien sävellysten merkitykset ja käyttötavat ovat nykyisin erilaisia kuin niiden säveltämisen aikoihin. Esimerkiksi monet vanhat tanssit, kuten menuetit ja bourrées, kuuluvat monen lapsen soittotuntiohjelmistoon, vaikka harva opettaja - ja vielä harvempi oppilas - osaa näitä tansseja tanssia. Opiskelu musiikkiopistossa voikin jäädä irralliseksi muusta musiikin harjoittamisesta. Useassa tutkimuksessa on todettu, että lapset tekevät tunnollisesti musiikkioppilaitoksen läksyt mutta suuntaavat omaehtoisen soittamisen toiseen soittimeen ja omaehtoisen musiikinkuuntelun muunlaiseen musiikkiin (ks. esim. Juvonen 2000, 294; Kosonen 2001, 96–103, 132; Tuovila 2003, 209 ja 248–249; Lehtonen 2004, 133; Anttila 2004, 220).

Vielä sata vuotta sitten tilanne oli yksinkertaisempi kuin nyt. Sivistyneistö harrasti perinteistä konserttimusiikkia ja alempi sosiaaliluokka kansankulttuuria. Ihminen saattoi kuulua vain jompaankumpaan yhteiskuntaluokkaan, ja musiikkimaku oli yksi luokkia erottava piirre. Nykyään tilanne on kuitenkin aivan toisenlainen. Valtavat musiikkikirjastot ovat kaikkien ulottuvilla, muutaman napin

¹ Säilyttämistehtävä on jopa sisällytetty joidenkin musiikkioppilaitosten nimeen: mm. sanojen ”konservatorio” ja ”konservointi” taustalla on sama latinan kielen sana conservare = säilyttää. Keskiajalla ”conservatorium” merkitsi lastenkotia, ja etenkin italialaisissa orpokodeissa musiikilla oli kasvatuksessa tärkeä rooli. Ranskan suuren vallankumouksen myötä konservatoriot alkoivat toimia musiikkioppilaitoksina, jotka tasa-arvon ja valistuksen hengen mukaisesti tarjosivat musiikinopetusta kaikelle kansalle.

painalluksen päässä. Koskaan aiemmin koko maailmanhistoriassa eivät nuoret ole kuunnelleet, säveltäneet, soittaneet, harrastaneet ja kuluttaneet musiikkia niin paljon kuin nykyään, kirjoitti Mikko Anttila (2004, 5 ja 143) jo lähes 20 vuotta sitten. Tahti on viime vuosikymmeninä vain kiihtynyt, mikä käy ilmi myös Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimuksesta 2020. Viime vuosina musiikin kuuntelu on siirtynyt suoratoistoalustoille ja hajaantunut tyyliuunniltaan. Nuorten musiikin kuuntelu keskittyy genrejen sijaan yksittäisiin artisteihin tai musiikkikappaleisiin ja on aiempaa globaalimpaa. (Homi, Kinnunen ja Honkanen 2021, 163, 167.) Klassisen musiikin kuuntelua nuoret eivät tuon tutkimuksen mukaan juurikaan harrasta. Myös klassisen musiikin esittämisen kohdalla nykytilanne on musiikin historiassa poikkeuksellinen, sillä nykyään valtaosa esitettävästä musiikista on kuolleiden säveltäjien musiikkia.

Anna Kanerva, Katja Oksanen-Särelä, Elina Julin ja Marjo Mäenpää (2022) kysyvätkin, mikä on taiteen perusopetuksen ja sen laajan oppimäärän rooli tulevaisuuden yhteiskunnassa? Tutkijat näkevät tulevaisuuden kannalta merkittävänä sen, miten musiikkioppilaitokset pystyvät mukautumaan erilaisten väestöryhmien tarpeisiin ja vastaamaan harrastajien odotuksiin ja toiveisiin. (Kanerva ym. 2022, 44–45.)

Valitettavasti uudistamisen ja säilyttämisen jännite ratkaistaan usein siten, että uudet asiat vain lisätään vanhojen päälle. Tällöin työmäärä kasvaa, mutta käytännössä mikään ei kuitenkaan muutu. (Soini, Rauste-von Wright ja Pyhältö 2003, 287.) Työntekijän jaksamiseen ja hyvinvointiin ainainen kiire ja liian suuri työmäärä voivat kuitenkin vaikuttaa merkittävästi. Opettaja ei voi työssään hyvin, mikäli hänestä tuntuu, ettei hän ehdi ja pysty täyttämään hänelle asetettuja odotuksia.

Kun oppisisältöjä lisätään, täytyisi jostain vanhasta luopua. Uudet asiat (kuten vaikkapa sävellyttäminen) tehdään nimittäin usein vasta sitten, jos vanhoilta jää aikaa. Liian paljon asiaa sisältävien opetussuunnitelmien edessä opettajat jättävät pois sen osan, mikä ei tunnu mahdolliselta toteuttaa (Syrjälä, Estola ja Uitto 2006, 45). Kentällä onkin aikojen saatossa nähty monia ”muutoksia”, jotka ovat

jääneet toteutumatta ja joista on osoituksena vain pino paperinmakuisia asiakirjoja. Hyvinä esimerkkeinä mainittakoon monet aikaisemmat opetussuunnitelmiin tehdyt muutokset, jotka eivät juurikaan ole vaikuttaneet opettajien toimintaan (esim. Kurkela ja Tawaststjerna 1999, 105–107; Tuovila 2003, 20–21, 169; Anttila 2004, 129–132, 224–227). Leena Syrjälä, Eila Estola ja Minna Uitto (2006, 42–44) ovat havainneet, että toisinaan opetussuunnitelman laadinnasta tulee itseisarvo, jolloin valmiin opetussuunnitelman kuvitellaan virheellisesti kertovan myös työn sisällöstä. Hyvin suunniteltu on kuitenkin vasta puoliksi tehty. Opettajan oikeus ja velvollisuus on noudattaa opetussuunnitelmaa parhaaksi katsomallaan tavalla. Usein tulkinnanvaraa jää paljon, etenkin jos yhteisen toimintakulttuurin luomiseen ja yhteisiin keskusteluihin ei ole aikaa. (Syrjälä, Estola ja Uitto 2006, 42–44.)

Aiempi tutkimus on osoittanut, että oppimisessa asenne on hyvin merkittävää. Uuden oppiminen vaatii kasvun asennetta (growth mindset). Tässä ajattelutavassa uskotaan, että ihmisen ominaisuudet ovat muokattavissa, omaa osaamista voi kehittää ja kaikkea voi oppia. Näin ajatteleva ihminen innostuu haasteista, oppii kritiikistä ja kokee vaivalloisen työskentelyn palkitsevana. Hän opiskellee sinnikkäästi ja inspiroituu toisten menestyksestä etsien uusia oppimisen mahdollisuuksia. Muuttumattomuuden asenne (fixed mindset) taas tarkoittaa, että ominaisuudet ja osaaminen nähdään pysyvinä. Ajatellaan, että jos jotain ei osata nyt, ei sitä voi oppiakaan. Tällöin mm. vältellään vaivannäköä, annetaan haasteiden edessä nopeasti periksi eikä pyydetä apua. Toisinaan myös käsitys omasta lahjakkuudesta saa jämähtämään tähän ajattelutapaan. Uuden oppiminen koetaan paremmuuden verukkeella turhana ja tarpeettomana. Lisäksi toisten menestys koetaan uhkana ja omaa erityisyyttä korostetaan jopa keinoja kaihtamatta. (Dweck 2006, 3–54, 114–123; Ojala 2018, 71–72.)

Myös muutokseen suhtautumisessa on todettu olevan merkittäviä eroja. Kuten kiinalainen sananlaskukin sanoo, muutoksen tuulten puhaltaessa voimme rakentaa joko muureja tai tuulimyllyjä (Tuominen ja Hellström 2017, 50). Johnsonin (2006,59) tutkimuksessa opettajat jakautuivatkin kahteen ryhmään: niihin, jotka kokivat muutoksen uhkana ja niihin, jotka kokivat muutoksen

mahdollisuutena. Ne opettajat, joille muutos oli ei-toivottu ja tarpeeton, kokivat esim. kehittämistyön ylimääräisenä ja palkattomana työnä. Heidän mielestään tiimityö oli kyseenalaista, se vei liikaa aikaa ja yhteistyö oli suotavaa vain siinä tapauksessa, jos siitä seurasi konkreettista hyötyä. Ne, jotka näkivät muutoksen mahdollisuutena, kokivat kehittämistyön sisäisesti palkitsevana, tiimityön mielekkäänä ja kollegat resurssina. (Johnson 2006, 59.) Muutostilanteessa opettajan ei kuitenkaan pitäisi kysyä itseltään, olenko muutoksen puolesta vai vastaan, vaan mitä uutta minun pitäisi oppia, jotta muutos koituisi sekä oppilaan, opettajan että koko koulun eduksi (Johnson 2006, 54).

Mielestäni edellisistä ryhmistä voisi käyttää myös nimityksiä säilyttäjät ja uudistajat. Molemmat näkökulmat ovat muutoksessa tarpeellisia, ja todennäköisesti jokaisesta oppilaitoksesta löytyykin molempien ryhmien edustajia. Kiinnostava kysymys onkin, miten organisaation erilaiset ihmiset, ryhmät, asenteet ja tunteet saadaan toimimaan yhdessä. Aiempi tutkimus on osoittanut, että mikäli ihmiset pyrkivät vain konsensukseen, he ovat vähemmän kiinnostuneita itse asiasta ja lisätietojen hankkimisesta kuin sellaisen ryhmät, joissa on kuunneltu erilaisia näkökulmia. Vaikka ”vastarannan kiisket” koetaan kokouksissa helposti ärsyttävänä, ovat he tarpeellisia, koska he usein pakottavat muut miettimään uutta ideaa vielä kerran. Jos suuri yksimielinen päätös syntyy helposti, asiaan voisi olla hyvä palata vielä seuraavassa kokouksessa niin, että kaikki ovat miettineet jonkin vastalauseen. (Dweck 2006, 134–136; Ojala 2018, 109.) Koulun kehittäjät ympäri maailmaa ovat huomanneet, että yhteisistä päämääristä, tavoitteista ja sisällöistä sopiminen on kuitenkin vielä melko helppoa. Haasteet kasaantuvat, kun päästään keskustelemaan siitä, miten kehittämistyö pitäisi tehdä. Se edellyttää yhdessä oppimista. (Soini, Pietarinen ja Pyhältö 2016, 8–9.)

3.4 Yksin vai yhdessä?

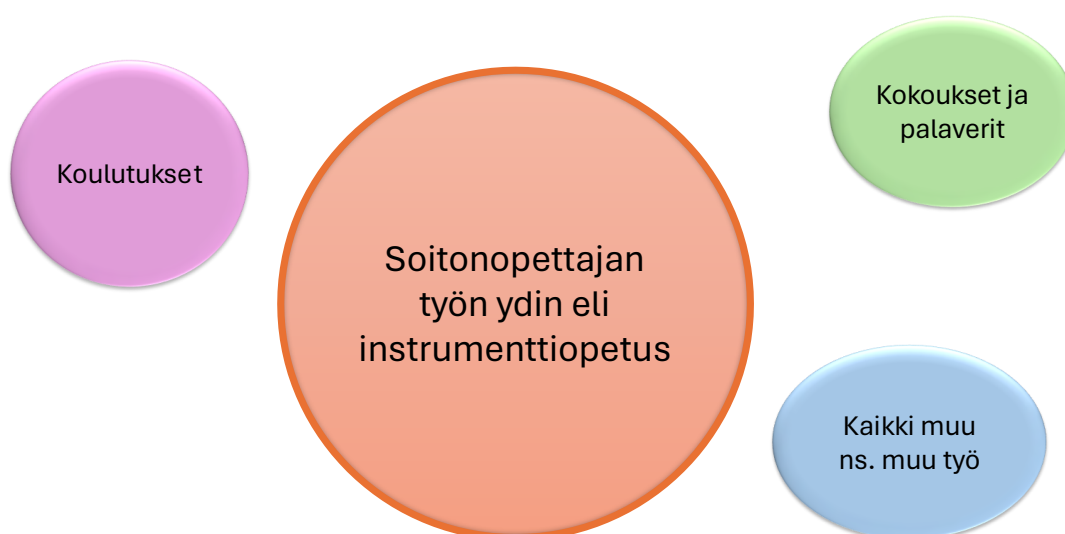
Uudistamisen ja säilyttämisen dilemma näkyy toki muuallakin kuin pelkästään oppisisällöissä. Soitonopettajan työ on näet kautta aikojen rakentunut vahvasti mestari-kisälli -mallin mukaisesti. Rakenteellisesti tällainen työ voidaan rinnastaa perinteisiin käsityöläisammatteihin. Annarita Koli on ammattiopettajiin

kohdistuneessa tutkimuksessaan (2006) kuvannut käsityömäisen opetusperinteen tunnusmerkkejä, ja mielestäni ne sopivat hyvin myös perinteikkääseen soitonopetuskulttuuriin: Työn hallinta perustuu vahvaan yksilölliseen ammattiosaimiseen, kokemukseen ja hiljaiseen tietoon. Työn tekijöillä on yleensä vahva ammatti-identiteetti ja työ on hyvin itsenäistä. Lisäksi yhteisiä asioita hoidetaan sujuvasti epävirallisia kanavia pitkin ns. käytäväkokouksissa. (Koli 2006, 29–34.) Huolimatta uudistuksista tai uudistuneista opetussuunnitelmista opettajien valta on edelleenkin hyvin vahvaa siinä suhteessa, mitä he tekevät omassa luokahuoneessaan (Syrjälä, Estola ja Uitto 2006, 45).

Opettajat ovat tottuneet tekemään työtään yksin. Instrumenttiopettajalla on usein suuri päätösvalta omiin töihinsä. Hän voi päättää mm. mitä ja miten hän opettaa. Usein opettaja voi vaikuttaa myös siihen, milloin ja missä hän opettaa, toisinaan jopa siihen, keitä hän opettaa. Aiempi tutkimus on osoittanut, että opettajat kokevat esim. opetussuunnitelmatyön vievän resursseja varsinaisesta päätehtävästään eli oppilaiden kanssa tehtävästä työstä (Syrjälä, Estola ja Uitto 2006, 42).

Elsi Ahonen on väitöskirjassaan (2018) tutkinut opettajien pedagogisen ajattelun kehittymistä. Tutkimuksen kohteena olivat luokanopettajat, mutta havainnot pätevät mielestäni myös musiikkioppilaitoksiin: Opettajien ammatillisen ajattelun keskiössä oli oppilas ja luokahuonepedagogiikka. Ammatillinen yhteisö painottui ajattelussa huomattavasti vähemmän. Opettajat näkivät harvoin työyhteisön oman työnsä resurssina tai suhteensa kollegoihin vastavuoroisena oppimiseen ja kollegiaaliseen vuorovaikutukseen tähtäävänä suhteena. Opettajat eivät myöskään nähneet itsellään aktiivista roolia toiminnan kehittämisessä, vaan kuvasivat itseään enemmän toiminnan kohteina, koulun pedagogisten käytäntöjen suorittajina sekä kulttuurin toisintajina. Ahonen toteaa, että havainnot ovat linjassa aiempien tutkimustuloksien kanssa, joissa on painottunut oman luokahuonetyöskentelyn kehittäminen koko koulun pedagogisen kulttuurin kehittämisen sijaan. (Ahonen 2018, 20, 69–71.)

Kuvassa 3 olen pyrkinyt havainnollistamaan, kuinka soitonopettajan työn keskiössä on omassa luokassa tapahtuva instrumenttiopetus, johon valtaosa opettajan ajasta, energiasta ja intohimosta kohdistuu. Opetustyö, eli kuinka monta tuntia opettaja opettaa viikossa, toimii yleensä myös palkanmaksun perusteena, mikä osaltaan korostanee sen tärkeyttä ajattelussa. Kaikki tuon ytimen ulkopuolinen työ, kuten vaikkapa suunnittelutehtävät ja kokoukset, koetaan helposti vähemmän tärkeänä ja ylimääräisenä työnä.



Kuva 3. Instrumenttiopettajan työn ydin on omassa luokassa tapahtuva opetus. Muu työ, joka nimenäkin on mielestäni ongelmallinen, ei integroidu osaksi opettajan varsinaista työtä, vaan jää usein sen ulkopuolelle ja tuntuu kuormittavalta.

Musiikkioppilaitosten palvelussuhteissa on yleisesti ottaen kohtalaisen vähän neuvottelupohjaisia asioita (Ertolahti-Mertanen 2021, 15). Eniten neuvotteluja käydään todennäköisesti aiheesta ”muu työ”, jonka määrä ja sisältö tuntuu olevan musiikkioppilaitoksissa päättymättömän keskustelun aihe. Työehtosopimusten mukaisesti muuhun työhön kuuluu opetuksen kehittäminen ja muut työnantajan määräämät vastaavan tasoiset, oppitunteihin välittömästi liittymättömät tehtävät. Viran- ja toimenhaltijoille kuuluu opetusvelvollisuutensa lisäksi muuta työtä 90 tuntia lukuvuodessa. (Sivista 2022, Avainta 2022, KT 2022.) Tuntiopettajilla muun työn velvoitetta ei ole, vaan muusta työstä sovitaan tapauskohtaisesti. Usein oppilaitoksilla on pitkät ohjeistukset siitä, mitä muuhun työhön kuuluu ja mitä ei. Muun työn sisältö samoin kuin muun työn maksukäytännöt voivat

siis vaihdella oppilaitoskohtaisesti. Muu työ aiheuttaa jännitteitä myös samassa oppilaitoksessa opettavien opettajien välille, etenkin jos muun työn raportointi ei ole avointa. Oppilaitoksista löytyykin usein henkilöitä, joiden kohdalla kollegat ihmettelevät, miten heidän muun työn velvoitteensa on tänä lukuvuonna täyttynyt, ja niitä, jotka vuodesta toiseen kysyvät esimieheltä lupaa tehdä enemmän muun työn tunteja kuin heidän velvollisuuteensa kuuluu. Nykyisessä muodossaan muu työ asettaa opettajia erilaiseen asemaan, koska sama kokous voi olla toiselle velvoite ja toiselle vapaaehtoinen. Vastaavasti toimenhaltija voi saada palkan vaikkapa osallistumisestaan johonkin koulutukseen, mutta tuntiopettaja ei, mikäli esimies ei koe koulutusta tuntiopettajalle tarpeelliseksi. Asiaan tuskin löytyy nopeaa ja helppoa ratkaisua, koska muu työ on kirjattuna mm. työehtosopimuksiin².

Lisäksi soitonopettajien hierarkkisessa järjestelmässä juuri muun työn velvoite vaihtelee toimenkuvan mukaan. Viran- ja toimenhaltijat ovat hierarkiassa ylimpänä, ja heillä muun työn velvoite sisältyy heidän kuukausipalkkaansa³. Päätoimiset tuntiopettajat, joilla on opetusta vähintään 16 viikkotuntia, ovat arvoasteikossa hyvin lähellä viran- ja toimenhaltijoita, mutta päätoimisille tuntiopettajille muuta työtä ei makseta peruspalkassa vaan erikseen toimitettavan muun työn tunti- ja vuorokausipalkan mukaan. Tuntiopettajat siis tavallaan laskuttavat erikseen työnantajaltaan nämä muun työn tunnit, mistä syystä muun työn listalle kuuluvista tehtävistä on tarkasti sovittava esihenkilön kanssa etukäteen. Hierarkian alimpana ovat sivutoimiset tuntiopettajat (opetusta alle 16 viikkotuntia), joiden osallistuminen esim. yhteisiin kokouksiin on usein jo käytännön syistä hankalaa. Heillä ei välttämättä ole talossa kuin muutama opetustunti yhtenä päivänä, ja enemmistö heistä toimii usean eri työnantajan palveluksessa, jolloin velvoitteita kertyy useammasta suunnasta. Tuntiopettajat jäävät helposti työyhteisössä

² Nykyiset työehtosopimuksetkaan eivät ole tuntiopettajien muun työn osalta täysin yhteneväisiä. Avaintesissä ja OVTESSissä on edelleen kohta, jonka mukaisesti päätoiminen tuntiopettaja on velvollinen tekemään ilman erillistä korvausta muuta työtä 8 tuntia lukuvuodessa ja sivutoiminen tuntiopettaja 4 tuntia. Kyseinen kohta on jo poistettu Sivistan sopimuksesta. Epäkohtaa on korjattu paikallisilla sopimuksilla ainakin joissakin oppilaitoksissa, toivottavasti epäkohdat korjaantuvat maanlaajuisesti seuraavalla neuvottelukierroksella.

hieman ulkopuoliseksi jäseniksi, koska heidän ei ajatellakaan osallistuvan yhteiseen toimintaan kuin satunnaisesti. Muun työn suhteen he toimivat kuten päätoimiset tuntiopettajat, eli he kirjaavat muun työn tunnit ylös ja laskuttavat ne jokaisesta oppilaitoksesta erikseen.

Annarita Koli havaitsi tutkimuksessaan (2006), että vanhat säännöt ja vanha toimintakonsepti, kuten esim. tuntipohjainen palkkaus, pysyvät toimenkuvat ja oppiainekohtainen työnjako, määrittivät vahvasti opettajien työkäytäntöjä ja tuottivat arkityöhön ratkaisuja, jotka kärjistyivät ongelmia. (ks. Koli 2006, 29–31). Kuvaus sopii mielestäni hyvin myös musiikkioppilaitoksiin, tosin sillä lisäyksellä, että listalla tulisi olla ehdottomasti myös muu työ.

Nykyinen opetuskulttuuri ja uudet opetussuunnitelmat vaativat opettajilta yhä enenevässä määrin yhteistyötä, yhteistä suunnittelua ja yhteistä päätöksentekoa. Mikäli opettajan käsitys omasta työstä ja sen sisällöstä on vahvasti sidoksissa vain luokassa tapahtuvaan opetukseen, voi hänen olla vaikea osallistua yhteiseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Vahva käsityöläisen identiteetti ja kulttuurissa vallalla oleva autonomisen aseman ihanne voivat aiheuttaa tunteen, että oman työn tekemistä yritetään rajoittaa ja siksi voi olla vaikea nähdä yhteisessä suunnittelussa mitään arvoa. Koulun kehittämistä koskevien tutkimusten mukaan koulun kehittämistyö koetaan usein henkilökohtaisena vaateena ja uhkana yksilölliselle vapaudelle eikä niinkään keinona vahvistaa koulun yhteisöllisyyttä (Väljärvi 2000, 173–174, Johnsonin 2006, 51 mukaan). Todennäköisesti tällöin on myös vaikea suostua yhteisiin linjauksiin ja päätöksiin. Käsityöläisen identiteetti ja autonomisen aseman ihanne ovat tutkimuksessa näyttäytyneet myös niin, että opettajien oli vaikea asettaa oman jaksamisensa rajat ja kukin pyrki ratkaisemaan opetuksensa ongelmat yksin, tapaus kerrallaan (Koli 2006, 31).

3.5 Yhä yksilöllisempää mutta yhä laajemmalle joukolle?

Nuorison harrastamisen yhteiskunnallinen perustelu luotiin sotien jälkeisessä keskustelussa vuosikymmeniksi eteenpäin. Yhteiskunta muuttui tuolloin

nopeasti ja modernin elämäntavan myötä ihmiset saivat vapaa-aikaa. Nuorten ei esimerkiksi enää tarvinnut osallistua maataloustöihin tai elannon hankkimiseen, ja kotityötkin nopeutuivat erilaisten koneiden ansiosta. Ohjatun harrastamisen ajateltiin ehkäisevän eristäytymistä ja joutilaisuutta ja sen tavoitteena oli harjaannuttaa vastuuntuntoon, yhteistoimintaan sekä yhteisiin pelisääntöihin. Ohjatun harrastamisen nähtiin siis kasvattavan hyviä kansalaisia ja harrastamista pidettiin myös tärkeänä vastavoimana kaikelle nuorison harrastamalle ”ajanhukalle”, kuten esim. populaarikulttuurille. (Salasuo 2021a, 7; Salasuo 2021b, 17.)

2000-luvun alkupuolella on havahduttu siihen, ettei ohjattu harrastustoiminta olekaan kaikilta osin niin ruusuista kuin aiemmin oli ajateltu. Monien harrastusten hinnat ovat nousseet korkeiksi ja ”erinomaisuuden eetos” ohjaa entistä voimakkaammin useiden lasten ja nuorten vapaa-ajan harrastusten sisältöjä sekä toimintatapoja (Salasuo 2021b, 18). Ongelma on ilmeisen suuri, sillä jopa Valtioneuvoston laatimassa Kansallisessa lapsistrategiassa todetaan, että ”lasten harrastuksissa on huolehdittava, ettei harrastus ole vain suorituskeskeistä tai aseta lapselle liian suuria vaatimuksia, odotuksia tai paineita”. (Valtioneuvosto 2021a, 32).

Myös harrastamisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksissä on todettu olevan parantamisen varaa, etenkin kun harrastuskenttää koskeviin lakeihin on viime aikoina tullut useita kirjauksia mm. tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta, monikulttuurisuudesta sekä yhteisöllisyydestä. (Salasuo 2021b, 18.) Opetus ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategiassa todetaan, että ”taiteen perusopetus on kansainvälisesti katsoen Suomessa hyvin järjestetty, vaikka se ei täälläkään tavoita tasavertaisesti kaikkia sen kohderyhmiä” (OKM 2017, 20). Tehtyjen selvitysten mukaan lasten harrastamismahdollisuudet riippuvat esim. asuinpaikasta, perheen varallisuudesta ja ystäväpiiristä, eikä kaikilla lapsilla ole mahdollisuutta turvalliseen harrastamiseen. Lasten harrastaminen on maassamme sosioekonomisen aseman mukaan jakautunutta, mistä seuraa hyvinvointi- ja terveyseroja pitkälle aikuisuuteen. (Valtioneuvosto 2021a, 31.) Taiteen

perusopetuksen oppilaissa näkyikin tällä hetkellä vain heikosti suomalaisen yhteiskunnan monimuotoisuus ja monikulttuurisuus (Kanerva ym. 2022, 44.)

Kuten Mikko Salasuo (2021a, 9) huomauttaa, ”lasten ja nuorten vapaa-ajan harrastamisen yhteiskunnallinen paikka, tarve, tavoite ja merkitys on lähes 70-vuotisen hiljaiselon jälkeen noussut taas ajankohtaiseksi yhteiskunnalliseksi ja nuorisopoliittiseksi kysymykseksi”. Nykyinen keskustelu muistuttaa monilta osin sotien jälkeisiä vuosia, mutta vastauksia etsitään toisenlaisen yhteiskunnan tarpeisiin, sillä harrastusten toivotaan nyt ehkäisevän syrjäytymistä ja edistävän osallisuutta sekä lasten ja nuorten hyvinvointia. (Salasuo 2021a, 9; Valtioneuvosto 2021a, 31.)

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tehtiin Suomessa historiallisesti merkittävä poliittinen päätös, kun ”harrastustakuu” tai ”Suomen-malli” kirjattiin vuoden 2019 hallitusohjelmaan (Salasuo 2021a, 8). Toiminta vakiinnutettiin nuorisolakiin 1.1.2023. ja sen tarkoituksena on, että jokainen lapsi ja nuori pääsisi ainakin yhteen mieluiseseen harrastukseen. Yhtenäisestä mallista puhuminen on kuitenkin hieman harhaanjohtavaa, sillä jokainen kunta voi järjestää harrastustoiminnan haluamallaan tavalla (Allianssi 2023). Harrastamisen Suomen mallin rakenteet ovat hyvin monitasoiset ja laajat ja harrastustoiminnan toteutus vaihtelee mm. kuntakohtaisesti, koulukohtaisesti sekä harrastuksen mukaan. (Asiala 2021, 39).

Harrastamisen voidaan kuitenkin ajatella olevan jokaisen lapsen ja nuoren perusoikeus (Salasuo 2021a, 8–9). Maksuttoman ja nuorten toiveiden mukaisen harrastamisen mahdollistaminen koulupäivän yhteydessä edistää mm. yhdenvertaisten harrastusmahdollisuuksien toteutumista ja luo edellytyksiä perheen yhteisen vapaa-ajan lisääntymiselle. Onnistuessaan tämä mittava ja tärkeä uudistus tulee muokkaamaan lasten ja nuorten harrastamisen instituutiota merkittävällä tavalla. (Salasuo 2021a, 5.) Salasuon (2021b, 18) mielestä nyt olisikin perusteltua pohtia, miksi lapset ja nuoret ylipäätään harrastavat, ketä tai mitä harrastaminen palvelee ja mitkä ovat harrastamisen tavoitteet?

Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämässä koululaiskyselyssä (OKM 2022) harrastamisen tärkeimpiä syitä olivat harrastamisen ilo, uuden oppiminen ja kaverit. Kyselyyn vastasi lähes 165 000 koululaista ympäri Suomen. Myös taiteen perusopetuksen musiikin oppimäärän oppilaille suunnatussa kyselyssä vahvimmin nousivat esiin hyvä ja kannustava opettaja, kehittyminen ja uuden oppiminen sekä yhteismusisointi. Tähän kyselyyn vastasi 431 musiin laajan oppimäärän oppilasta ja 111 yleisen oppimäärän oppilasta. (Kanerva ym. 2023, 59.) Suomen harrastamisen mallin ensimmäisessä arviointiraportissa toimintaan osallistuneet lapset kokivat tekemisen erityisen mielekkäänä, kun se oli laadukasta ja mieluisaa, yhteisöllistä sekä paineetonta ja joustavaa. Myös mukavan, osaavan ja osallistavan ohjaajan merkitys oli tärkeä. (Laimi ym. 2023, 52–69.)

Kyselyiden perusteella vastaus siihen, miksi lapset ja nuoret harrastavat musiikkia on musiikkioppilaitosten kannalta mukavaa luettavaa. Toiminnan laadukkuus, opettajien ammattitaito ja uuden oppiminen ovat mielestäni musiikkioppilaitosjärjestelmämme kulmakiviä. Harrastamisen ilo ja tekemisen mieluisuus syntyvät mm. uuden oppimisesta, kannustuksesta ja kavereista. Yhteismusisoinnin parissa taas tavataan sekä uusia että vanhoja kavereita. Mielekäs ja pitkäjänteinen harrastaminen tarjoaa onnistumisen kokemuksia ja tukee lapsen kehitystä monin tavoin (TPO-liitto 2022).

Varpu Asiala on opinnäytteessään (2021) tarkastellut kulttuuriharrastusten toteuttamista Harrastamisen Suomen mallissa. Tutkimuksessa todetaan, että malliin kaivataan vielä selkeyttä mm. toimijoiden rooleihin, vastuukysymyksiin ja sopimuskäytäntöihin liittyen. Tarvetta on myös monipuoliselle viestinnälle ja tiedotukselle. Lisäksi koordinoinnista aiheutuu paljon työtä, jonka kustannukset ovat monin paikoin jääneet mallin ulkopuolelle. (Asiala 2021, 20–42.) Mallissa on puutteita myös ohjaajien yhdenvertaisen kohtelun sekä työehtojen noudattamisen kannalta. Lisäksi nykyisen toiminnan on todettu tavoittavan parhaiten jo harrastavia nuoria, joten mallia pitäisi kehittää mallin alkuperäisen tavoitteen suuntaan eli tavoittamaan syrjäytymisvaarassa olevat lapset ja nuoret. (Allianssi 2023.)

Myös TPO-liitto teetti syksyllä 2021 taiteen perusopetuksen oppilaitoksille kyselyn mallin toteutuksesta. Oppilaitokset raportoivat vastauksissaan mm. sekavista ohjeistuksista, kilpailutuksen ongelmista sekä rahoituksen riittämättömyydestä opettajien työehtosopimusten mukaisiin palkkoihin. Osa oppilaitoksista kertoi joutuneensa mallin myötä tuottamaan tappiolla itselleen kilpailevaa toimintaa. Lisäksi koettiin, että aiemmat hyvät käytännöt eli taiteen perusopetuksen ja peruskoulun yhteistyömallit (ks. esim. Määttä, Korpivaara ja Palmu 2018) on nyt monilla paikkakunnilla unohdettu. (TPO-liitto 2022.)

Musiikkioppilaitosten kannalta Suomen harrastamisen malli näyttäytyy siis ainakin näin mallin alkuvaiheessa osin rinnasteisena ja osin tarjontaa täydentävänä järjestelmänä. Uhkana on, että maksuton toiminta vähentää oppilaita ainakin joillakin paikkakunnilla. Toisaalta kerhomainen, matalan kynnyksen toiminta voi olla hyvä väylä uusien, innokkaiden oppilaiden tavoittamiseksi (Asiala 2021, 36). Mikäli sama toimija tarjoaa harrastuksia maksutta päivällä ja maksullisena illalla, on viestintää harrastusmuotojen eroista parannettava lasten huoltajien suuntaan. Lisäksi itseään kiinnostavan harrastuksen löytäneiden lasten mahdollisuus jatkaa valitsemaansa harrastuksen parissa tulisi varmistaa. Nykyisessä Suomen mallissa hallituksen esitykseen kirjattu tavoite laadukkaasta harrastustoiminnasta jää liian usein toteutumatta, sillä toiminta on luonteeltaan lyhytkestoisempaa ja kokeilevampaa (TPO-liitto 2022).

Harrastamisen Suomen mallin kehitystyö vaatii vielä aikaa. Joka tapauksessa yksi soitonopetuskentän tämänhetkisistä puheenaiheista on saavutettavuus. Kiteytettynä tämä tarkoittaa sitä, että yhä useammalla lapsella olisi mahdollisuus harrastaa. Saavutettavuutta pyritään lisäämään mm. siten, että taiteen perusopetusta vahvistetaan, jotta pitkäjänteinen harrastaminen olisi yhä useammalle lapselle mahdollista eri puolilla maata, ja siten, että koulupäivän yhteydessä toteutuvia maksuttomia harrastusmahdollisuuksia lisätään (Valtioneuvosto 2021a, 32).

Soitonopettajan näkökulmasta saavutettavuus ja henkilökohtaistaminen ovat keskenään hieman ristiriidassa. Saavutettavuus tarkoittanee mm. suurempia

oppilasryhmiä, kun taas opetussuunnitelman perusteissa korostuu aiempaa enemmän jokaisen ihmisen ainutlaatuisuus ja arvokkuus yksilönä sekä yhteisöjen jäsenenä. Opetuksen tulee vahvistaa oppilaiden omaehtoisen ilmaisuuden, tulkinnan ja arvottamisen taitoja sekä tukea oppilaiden luovan ajattelun ja osallisuuden kehittymistä. Lisäksi taidetta täytyy voida opiskella omien kiinnostuksen kohteiden suuntaisesti. (Opetushallitus 2017a ja 2017b.) Kaikille ei siis pitäisi edes yrittää opettaa samoja asioita yhdenmukaisin menetelmin, vaan opetuksessa ja oppimisessa tulisi huomioida yksilöllinen variaatio. Tasa-arvoistaminen näyttää edellyttävän siis aiempaa merkittävämmän opiskelun ja sen resursoinnin henkilökohtaistamista (Väljærvi ym. 2018, 176–177). Käytännössä tämä tarkoittaa entistä joustavampia ja monimuotoisempia oppimispolkuja.

Joustavuuden ja valinnanvapauden lisäämisen tarve tuli esiin myös taiteen perusopetuksen musiikin oppimäärän oppilaille suunnatussa kyselyssä (Kanerva ym. 2023, 60–63). Vastauksissa kaivattiin mm. joustoa aikatauluihin ja opinnoissa etenemiseen ja valinnanvapautta soitettavaan ohjelmistoon sekä opintojen sisältöön. Vastajaat toivoivat myös enemmän ja monipuolisempia mahdollisuuksia yhdessä soittamiseen. (Kanerva ym. 2023, 60–63.) Joustavuuden lisääminen ei alenna opetuksen tasoa tai mahdollisuuksia oppia mahdollisimman hyvin. Sen sijaan realistisesti asetetut, yksilölliset tavoitteet motivoivat jatkamaan soittoharrastusta, kukin omien edellytystensä puitteissa, sulkematta ketään ulos. (Kuosmanen 2017, 74–87.)

Jotta musiikin opintopolut aukeaisivat mahdollisimman monille, tarvitaan sekä kattavaa oppilaitosverkostoa että matalan osallistumiskynnyksen rakenteita. Saavutettavuus edellyttää lisäksi taloudellisen tukemisen malleja sekä tiedotuksen lisäämistä musiikkikoulutuksesta, jotta perheissä osataan tukea lasten aktiivista harrastamista ja opintopoluilla etenemistä. (Kanerva ym. 2023, 146–147.) Taiteen perusopetuksen oppilaat ovat kokeneet, ettei tarjolla ole ollut tarpeeksi esim. tietoa opintojen rakenteesta tai omien opintojen etenemisestä. Myös harrastamisen tai opintojen jatkamisesta taiteen perusopetuksen päätyttyä kaivattiin enemmän tietoa. (Kanerva ym. 2023, 63.)

4 Tutkimuksen tekeminen

Tulevaisuutta koskevaa tietoa voidaan käsitellä tieteellisessä tutkimuksessa vain siinä muodossa, jossa se näyttäytyy tällä hetkellä eli esim. aikomuksina, mahdollisuuksina, unelmina tai pelkoina (Rubin 2004). Saadakseni luotettavimman mahdollisen käsityksen musiikkioppilaitosten tulevaisuuden näkymistä, päätin tässä työssä haastatella asiantuntijoita. Tutkielmani kannalta asiantuntijoita ovat henkilöt, jotka ovat työtehtäviensä vuoksi seuranneet musiikkioppilaitoskenttää parhailta näköalapaikolta jo monien vuosien ajan ja joille taiteen perusopetuksen muutokset ja tulevaisuuden pohtiminen ovat tuttuja. Oletus on, että kokemuksensa vuoksi näillä asiantuntijoilla on hallussaan erityistä tietoa ja laajempaa näkemystä, jota ns. riviopettajalla ei välttämättä ole (Alastaro, Åkerman ja Vaittinen 2017, 215–216).

Tutkimukseeni sopivin asiantuntijajoukko on maassamme melko pieni, mistä syystä pohdimme mahdollisia asiantuntijavaihtoehtoja yhdessä ohjaajani Helena Tuomelan kanssa. Lähetin haastattelukutsuja sähköpostitse neljä kappaletta, ja myöntävästi kutsuun vastasi kolme henkilöä. Hyväksymällä haastattelupyynnön haastateltavat vahvistivat suostumuksensa osallistua tutkimukseen (ks. Liite 1). Haastattelemani asiantuntijat olivat kasvatustieteen tohtori, opetusneuvos Eija Kauppinen; kasvatustieteen maisteri, lehtori Mirja Kopra sekä musiikin maisteri, rehtori Sanna Saarinen. Eija Kauppinen on työskennellyt pitkään Opetushallituksessa, Mirja Kopra on osallistunut aktiivisesti Suomen musiikinopettajien liiton (SMOL) toimintaan ja Sanna Saarinen Suomen musiikkioppilaitosten liiton (SML) toimintaan.

Haastattelu soveltuu hyvin menetelmänä mahdollisten tulevaisuuksien kuvittelemiseen ja kuvailemiseen. Teemahaastattelussa keskeistä on haastateltavien tulkinnat ja asioille antamat merkitykset (Hirsjärvi ja Hurme 2001, 48). Tekemäni haastattelut olivat keskustelunomaisia teemahaastatteluja, joten asiantuntijoilla oli mahdollisuus tuoda esiin kaikki olennaisina pitämänsä asiat (vrt. Talvela ja Stenman 2012, 44). Haastattelun etuja on myös sen joustavuus, tutkijana minun oli siis mahdollista mm. esittää lisäkysymyksiä ja pyytää tarkennuksia. Jotta

kaikki haluamani teemat tulivat käsitellyiksi haastattelun aikana, oli apunani lisätaututkimuskysymyksistäni, kuten Tuula Juvonen (2017, 401) ehdottaa. Tuolloiset tutkimuskysymykseni olivat: Miltä näyttää musiikkioppilaitosten tulevaisuus? Mistä nykyisistä asioista meidän kannattaisi pitää kiinni, jotta tulevaisuus olisi musiikkioppilaitosten kannalta mahdollisimman positiivinen? Millainen olisi unelmatila? Entä näkykö tulevaisuudessa joitakin uhkia, joihin meidän tulisi nyt varautua?

Haastattelut toteutettiin huhti-toukokuussa 2022 videopuheluin. Tietoturvaisyistä käytössä oli Metropolian suojaama Zoom-ohjelma. Haastattelin kutakin asiantuntijaa erikseen ja jokainen haastattelu kesti 45–60 minuuttia. Haastattelut vaihtelivat muodoiltaan paljon. Toinen ääripää oli valmistautunut haastatteluun itsenäisesti jo etukäteen, jolloin esitin ensimmäisen varsinaisen kysymykseni vasta noin puolen tunnin kuluttua, kun taas toinen ääripää odotti aina kysymyksiäni ja vastaili niihin muutamilla lauseilla. Vaikka asiantuntijuus oli siis haastateltavilla ja iso osa ajasta oli hyvin keskustelunomaista, tuli haastattelutilanteen valmiiksi roolitettu luonne kuitenkin hyvin esiin: tutkija esittää kysymyksiä, joihin haastateltava on roolinsa myötä sitoutunut vastaamaan (Juvonen 2017, 400).

Teemahaastattelun lisäksi tekemäni haastattelut voidaan luokitella sisäpiirihaastatteluiksi. Sisäpiirihaastattelun etuna on, että yhteiset kokemukset ja osallisuus samoihin ilmiöihin rakentavat jaettava ymmärrystä. Keskustelun käsitteet ovat tuttuja sekä haastattelijalle että haastateltaville. Aito ja jaettu kiinnostus yhteiseen asiaan auttaa haastattelijaa kuuntelemaan aktiivisesti, mikä puolestaan kannustaa haastateltavaa kertomaan lisää. (Juvonen 2017, 400–401.) Tässä tutkimuksessa sisäpiiriin muodostavat musiikin taiteen perusopetus, instrumenttiopetus ja musiikkioppilaitokset.

Haastateltujen suostumuksella tallensin videohaastattelut omaan tutkimuskäyttöni. Litteroin haastattelun kesän 2022 aikana. Tämän jälkeen poimin teksteistä tutkimuskysymyksiini liittyvät asiat ja ryhmittelin ne. Näiden ryhmittelyjen jälkeen tutkimuskysymykseni tarkentuivat lopulliseen muotoonsa:

- 1) Millaisia ovat tulevaisuuden musiikkioppilaitokset?
- 2) Miten tulevaisuus haastaa nykyisen järjestelmämme?
- 3) Mistä keskeisistä asioista tässä ajassa täytyisi pitää kiinni?
- 4) Millaista on musiikkipedagogin työ tulevaisuudessa?

Koska haastateltuja asiantuntijoita on vain kolme, heidän näkemyksensä on esitetty tässä tutkimusraportissa nimettöminä lainauksina. Päätöstä tukee hyvin mielestäni seuraava huomio: Tutkimuksen kohteena ei ole haastateltava asiantuntija henkilönä, vaan hänen erityistietämyksensä ja tulkintansa (Alastalo, Åkerman ja Vaittinen 2017, 219). Tutkijan on tuloksista raportoidessa huolehdittava henkilöiden anonymiteetistä sekä siitä, ettei hän pilaa haastateltavien mainetta (Juvonen 2017, 407). Mielestäni tunnistamisen mahdollisuus kasvaisi merkittävästi, mikäli tutkimusraportissa esitetyt sitaatit voisi yhdistää toisiinsa vaikkapa jonkin nimimerkin tai numeroinnin avulla. Haastateltujen maineen suojelemiseksi lähetin työn myös heille luettavaksi vähän ennen sen julkaisua eli helmikuussa 2024. Kukaan haastatelluista ei esittänyt käyttämiini sitaatteihin muokkaustoiveita.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa katse kääntyy kohti tulevaisuutta. Millaisena asiantuntijat, jotka ovat olleet pitkään muutoksen kärkipaikoilla, näkevät musiikkioppilaitosten ja taiteen perusopetuksen tulevaisuuden? Jokainen alaluku keskittyy vastaamaan yhteen tutkimuskysymykseen. Jokaisen luvun lopussa on lisäksi kuva, jossa vastaan tiivistetysti kyseiseen tutkimuskysymykseen (kuva 5, kuva 6, kuva 7 ja kuva 8).

5.1 Millaisia ovat tulevaisuuden musiikkioppilaitokset?

Tulevaisuudessa Suomi näyttää toisenlaiselta kuin nyt. Suuret kasvukeskukset jatkavat kasvuaan ja maaseutu harvenee. Väestön ikääntyminen jatkuu ja ulkomaalaistaustaisen väestön osuus kasvaa. Lapsia ja nuoria on monissa Suomen nykyisissä kunnissa vähemmän kuin aiemmin. Väestörakenteen moninaistuksessa moninaistuvat myös arvot, tavat, maut ja elämäntyyli. Myös taloudellinen ja sosiaalinen eriarvoisuus kasvaa. (OKM 2017, 25–27.) Haastattelemani asiantuntijat kuvaavat yhteiskunnan ja väestörakenteen muutosta mm. näin:

”Että kyllähän tässä on nyt myös iso murros tässä soiton harrastamisessa, joka näkyy toisaalla enemmän ja toisaalla vähemmän. Kun ei ole enää sitä kultaista 70–80-lukua, jolloin oli musiikkioppilaitos ja urheilut ne harrastukset.”

”Ja me olemme voineet ehkä vähän tuudittautua siihen, että meillä on aina pitkä jono ovella tulossa ja sitten - vähän rumastikin sanottuna - ollaan voitu valita ne parhaat ja kehityskelpoisimmat. Että nyt sitten jossain paikoissa, kun ei ole enää pääsykokeitakaan, opettajakunta voi kokea, että hakijat on liian huonoja, mikä ei tietysti taiteen perusopetuksen henkeen sovi ollenkaan.”

Musiikkioppilaitoksissa maamme väestökehitys tarkoittaa siis ainakin sitä, että tulevaisuudessa ovien tulee olla auki monenlaisille oppijoille. Esteettömyyden vaatimukset koskevat jatkossa myös alalle kouluttautumista ja mahdollisuuksia toimia alan ammattiteissa (OKM 2017, 26). Oppijat edustavat myös entistä laajempaa kulttuurien ja kielten kirjoa, mahdollisesti kiinnostus myös muuta kuin länsimaista perinnettä kohtaan kasvaa. Ainakin pääkaupunkiseudulla muutos

on nopeaa: Vuonna 2020 peruskouluikäisistä lapsista noin viidesosa puhui äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Tämän hetken peruskoululaisista vieraskielisten lasten osuus on noin neljäsosa, ja ennusteen mukaan vuonna 2035 peruskoululaisista noin 30 % puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. (Helsingin kaupunki 2019.) Väestön monikulttuuristuminen ja monikielisyys tulevat heijastumaan nykyistä vahvemmin myös kulttuurialan toimintatapoihin sekä ohjelma- ja palvelutarjontaan (OKM 2017, 26). Haastattelemani asiantuntijat ovat yhtä mieltä siitä, että tulevaisuudessa musiikkioppilaitosten oppilaat ovat entistä kirjavampaa joukkoa esimerkiksi taidoiltaan, opintopoluiltaan, kulttuuritaustoiltaan ja iältään:

”Erilaisista lähtökohdista tulevia, eri ikäisiä on siellä yhä enemmän ja niiden kohtaaminen voi olla vähän erilaista. Uskon, että tulevaisuudessa siellä on yhä enemmän myös aikuisia.”

”Olisi ihanaa, jos nekin, jotka on joskus lopettaneet, tulisi sinne jossain kohdassa takaisin (--) ja ilman sitä tietynlaista tulevaisuuspainetta, että pitää edetä.”

”Erityisoppijat, joita nykyään paremmin havaitaan ja pystytään tukemaan paremmin mm. koulun puolella ja varhaiskasvatuksessa, niin näitä tulee muuallekin kuin näihin muutamaan musiikkioppilaitokseen, joissa tällä hetkellä on erityistä tukea tarvitseville omaa opetusta.”

”Ja yksi iso asia on tietysti maahanmuuttajat, ja etenkin näin kriisien aikana pakolaiset ja turvapaikanhakijat. Että miten saadaan nämäkin lapset mukaan tähän toimintaan, ettei esim. kulttuurierot estä sitä, niin se on haaste. Uskon, että se on kotouttamisen kannalta tosi tärkeä, että saisi tulla sinne. Ja se kouluttaminen, mitä tässä täytyisi tehdä. Että täytyisi mennä sinne johonkin joukkoon ja viedä sitä toimintaa. Ja sehän on todettu monessa paikassa, että saada jotenkin ne äidit mukaan siihen toimintaan. Että ensin ne isät päättää ne äidit ja sitten äitien kautta tulee lapset. Se on mielestäni vielä aika alkutekijöissään.”

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan tulevaisuuden 24/7-yhteiskunnassa kulttuurin kuluttajat tulevat vaativammiksi ja palveluodotukset yksilöllistyvät, etenkin hyvin toimeentulevien kohdalla. Odotukset kasvavat mm. aukiolo- ja esitysaikojen suhteen. Väestön monimuotoistuminen lisää kulttuuripalveluiden kysyntää

mutta myös eriyttää sitä. Sekä yksilöllisyyttä että yhteisöllisyyttä suosivat kehitystrendit toteutuvat siis samanaikaisesti. (OKM 2017, 26–27.) Musiikkioppilaitoksissakin oppilaiden tavoitteet ja tarpeet kirjavoituvat entisestään. Tämä tarkoittanee ainakin opintojen henkilökohtaistamista sekä aiempaa joustavampia opintopolkuja. Myös paineet oppilaitoksen tarjonnan laajentamista kohtaan kasvavat, sillä jokaiselle harrastajalle pitäisi löytyä sopivaa tekemistä.

”Kun ajatellaan meidän perustehtävää, lapsia ja nuoria, niin eihän heidän maailmansa ole yksi taiteenlaji tai yksi urheilu tai muu, vaan se on se koko maailma. Että pystyisimme vastaamaan niihin kaikenlaisiin tarpeisiin ja tarjoamaan myös niitä mahdollisuuksia.”

”Täytyisi olla mahdollisuus kuitenkin siihen, etteivät ne alkupään valinnat vaikuta siihen, että olet sitten koko matkan sillä samalla polulla. Koska ihmiset kypsyvät hyvin eri vauhtia ja se innostus myös.”

Viimeisimmässä opetussuunnitelman perusteiden uudistuksessa musiikkioppilaitoksissa luovuttiin yhtenäisestä tutkintojärjestelmästä ja jokaisen oppilaitoksen oli mahdollista laatia aiempaa persoonallisempi opetussuunnitelma. Emma Kuosmanen on pro gradu -työssään (2017) tutkinut musiikkioppilaitosten muutosta ops-perusteiden uudistuksen näkökulmasta. Kuosmanen tutkimuksessa asiantuntijat uskovat, että tulevaisuudessa musiikkioppilaitosten tarjonta monipuolistuu. Uudet perusteet tarjoavat oppilaitoksille mahdollisuuden tehdä asiat, kuten omassa oppilaitoksessa parhaiten osataan. Omannäköisissä opetussuunnitelmissa on mahdollista huomioida mm. paikallinen kulttuuri, taloudelliset resurssit ja opettajakunnan osaamisresurssit. (Kuosmanen 2017, 48–73.)

Myös tähän tutkimukseen haastattelemani asiantuntijat uskovat, että tulevaisuudessa oppilaitokset uskaltavat profiloitua nykyistä enemmän ja tuottaa paikallisia, innovatiivisia ratkaisuja.

”Mielestäni pandemia kaikkine kauheuksineen vähän auttoi tätä. Tuli resilienssiä ja tajuttiin, että itse asiassa tätä pystyy tekemään ihan tosi monella tapaa. Nyt näkyy hyviä merkkejä siitä, että se mitä pakon edessä koettiin, voidaankin nyt nähdä mahdollisuutena, joka palvelee sitä pedagogiikkaa eikä pandemiaa kuten aluksi.”

”Ehkä pitäisi kokonaan vielä miettiä, miten me voisimme tehdä näitä asioita toisin. Ne opinnot voisi olla jotain muutakin kuin yksinomaan sitä instrumentin soittamista.”

Kentällä yhtenäisestä tutkintojärjestelmästä luopuminen on aiheuttanut myös pelkoa siitä, muuttuvatko musiikkioppilaitokset laadultaan kirjaviksi. On arveltu esimerkiksi, että vaatimustaso ja opiskelijoiden osaamistaso heikkenevät (Kanerva ym. 2023, 156). Haastattelemani asiantuntijat eivät kuitenkaan näe oppilaitosten erilaistumista uhkana vaan pikemminkin mahdollisuutena:

”Usein ajatellaan, että jos kaikki tekee ihan samalla tavalla, niin se on laatua. Ja että se olisi helppoa, kun kaikkien pitää tehdä samalla tavalla. Mutta minä näen, että kun tehdään monenlaisia ratkaisuja, niin se tuottaa innovaatiota eteenpäin. Se tuottaa sitä, että voidaan kehittää ja jalostaa toimintaa, ja se saattaa sitten loppujen lopuksi olla tuloksellisempaa sillä tavoin.”

”Keskusjohtoisuushan on hävinnyt jo ajat sitten. Meidän pitää ymmärtää, kuinka erilaiset tilanteet on eri paikoissa. Ja tukea sitä paikallisuutta ja niitä asioita, joita eri paikoissa on lähtenyt syntymään ja kasvamaan. Koska ne ihmisethän sen tekee ja rakenteet ja muut. Että luotetaan siihen, että siellä paikallisesti osataan ja nähdään ne parhaat tavat toimia. Niistä voi oppia, mutta ei voi ajatella, että näin sitten tehdään kaikkialla.”

Tulevaisuuden musiikkioppilaitoksissa tullaan siis todennäköisesti näkemään erilaisuuden rikkautta, jolloin oppilaiden toiveita vastaava opetustarjonta voi muodostua vetovoimatekijäksi. Oppilaskeskeisyys, asiakaslähtöisyys ja oppilaiden omien valintojen mahdollistaminen ovat jatkossa yhä keskeisempi osa oppilaitosten toimintakulttuuria. Uudet perusteet mahdollistavat laaja-alaisemman ja monipuolisemman musiikin harrastamisen, mutta eivät kuitenkaan sulje pois sitä, jos joku haluaa keskittyä yhden instrumentin soittamiseen. (Kuosmanen 2017, 48–73.)

Yhteismusisoinnin monipuolistaminen ja lisääminen nousi selvästi esiin taiteen perusopetuksen oppilaiden nimeämässä tulevaisuuden kehittämiskohteissa. Vastauksissa kaivattiin enemmän pienyhtyeitä ja yhteissoittomuotoja myös vakiintuneiden kokoonpanojen ulkopuolelta. (Kanerva ym. 2023, 62.) Myös kaikki tähän tutkimukseen haastattelemani asiantuntijat uskovat, että tulevaisuuden

musiikkioppilaitoksissa on entistä enemmän monipuolisia mahdollisuuksia yhteismusisointiin. Esimerkkeinä mainittiin mm. peruskouluyhteistyö (esim. Tempo-orkesterin tyyppinen toiminta) sekä toiminta, jossa vanhemmat ja lapset musisoivat yhdessä.

”Näkisin, että yhteismusisoinnin monipuolistaminen olisi tosi tärkeä juttu.”

”Meillä tulee olemaan enemmän ihan varmasti ryhmäopetusta, se oli niin itsestäänselvyys aikanaan se yksilöopetus.”

”Sitten tulee tietenkin vielä mieleen, että millä tavalla sitä opetusta pitäisi tehdä, että se motivoisi vielä paremmin, että se synnyttäisi sen sisäisen motivaation. Koska se sisäinen motivaatiohan tässä on se juttu. Ja mä haluaisin uskoa niin, että ihminen saattaa motivoitua ihan vaan sen tähden, että se tekeminen on kivaa. Ja haluaisin uskoa, että musiikki on just sellainen juttu, että se on vaan niin hauska tehdä, hauska soittaa ja nimenomaan yhdessä.”

Asiantuntijoiden näkemyksissä korostuu yhteisöllisyys kollegoidenkin kesken. Myös Saku Tuominen ja Martti Hellström (2017, 166) uskovat, että tulevaisuudessa opettajien välinen yhteisöllisyys lisääntyy. Käytössä on nykyistä enemmän erilaisia yhteisöllisiä opettamis- ja oppimismalleja, ja opettajat ideoivat oppimistapahtumia ja luovat oppimateriaalia sekä toisessa koulussa että toisessa maassa olevien opettajien kanssa (Tuominen ja Hellström 2017, 166). Aiempi tutkimus on osoittanut myös, että kouluissa, joissa opettajat tekevät yhteistyötä, ovat oppimistulokset parempia (Ahonen 2018, 71). Todennäköisesti tulevaisuuden musiikkiopistojen toimintakulttuureissa näkyy siis nykyistä useammin esimerkiksi jaettua opettajuutta sekä yhteisopettajuutta.

”Se lähtökohta ja ajatus on ollut se, että minä käyn pitämässä ne omat tunnit, mutta muuten en osallistu. Mutta eihän se enää peruskouluissa ole tällaista, kyllä siellä on jo astuttu askeleita toimintakulttuurin suuntaan. Mutta taiteen perusopetuksen perusteisiin tuo toimintakulttuuriajatus tuli vasta vuonna 2017, eihän sitä ole ollut aikaisemmin. Sen kehittämiseen ja muuttamiseen pitää antaa aikaa.”

”Ja jos muistettaisiin aina se oppilaan etu, että ketä varten me tätä tehdään. Niin sitten vois olla meidän oppilaat eikä mun. Pitäisi koko ajan ajatella, että mitä me kaikki voisimme yhdessä tarjota sille oppijalle.”

Kulttuuriharrastusten hyvinvointivaikutuksia on viime vuosina tutkittu melko paljon⁴. Opetus- ja kulttuuriministeriön strategiassa ennustetaan, että lasten ja nuorten kulttuuriharrastuneisuus on tulevaisuudessa entistäkin tärkeämpää, koska sen nähdään kehittävän mm. luovuutta, hyvinvointia, oppimista ja osaamista. Hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävien taide- ja kulttuuripalvelujen ja -tuotteiden kysyntä tulee lisääntymään, kaikkein eniten ikääntyvien väestöryhmissä. (OKM 2017, 26.) Myös haastattelemani asiantuntijat uskovat, että tulevaisuuden musiikkiopistossa hyvinvointinäkökulma korostuu:

”Kyllä mä taiteen perusopetuksen yhtenä näkökulmana ajattelen, että se on myös hyvinvointilaitos. Että sen arvo tunnustetaan siinä, että se musiikin tekeminen vaikuttaa paljon muuhunkin: oppimiseen, sosiaalisuuteen ja muuta.”


”Luulen, että kaiken kaikkiaan oppilaitokset haluaisivat yhä enemmän olla näkyvillä, että tehdään tällaista yhteiskunnallista hyvää, pidetään oppilaskonsertteja ja vaikka mitä ja mainostetaan niitä. Olkoon tämä digi myös hyvä asia siinä mielessä, että sillä saa ehkä näkyvyyttä. Ollaan näkyvillä ja käydään sielläkin, mistä ei mitään tuottoa tule, tehdään hyvää.”

Asiantuntijoiden näkemyksistä välittyvä kuva, että oppilaitokset kukoistavat ja kehittyvät, kunhan niille mahdollistetaan työrauha, eli kun niillä on tarpeeksi aikaa, resursseja ja luottamusta tulevaisuuteen: ”Kyllä sitä muutosta on näkyvissä, mutta se menee hitaasti, hitaasti.” Osaamisen ennakointifoorumi kuvailee tulevaisuuden koulutusjärjestelmää oppimisen mahdollistavana alustana, joka saattaa yhteen eri toimijat ja luo tarvittavat puitteet (OPH 2019, 44). Kenties määritelmä sopii myös tulevaisuuden musiikkioppilaitokselle. Ehkäpä sekin voisi olla tuollainen monenlaisen oppimisen mahdollistaja, jossa oppilaiden osaamistarpeisiin ja toiveisiin pystyttäisiin vastaamaan entistä ketterämmin ja monipuolisemmin.

⁴ Koostettua tietoa löytyy mm. Sitran sivuilta, ks. esim. Laitinen 2017.

”Minä toivon, että siinä unelmaoppilaitoksessa on sellainen mieliala, että siellä tehdään yhteistyötä, oppilaitokset keskenään ja eri taiteenalojen kanssa. Koska siinä oppii toisiltaan niin paljon. Siinä oppii ihan jokainen, on se sitten mikä tahansa: tanssi, kuvis, musiikki.”

Musiikkioppilaitosten tulevaisuutta saattaa hyvinkin olla myös asiakaslähtöinen palveluiden kehittäminen, johon liittyvä osaaminen nousee myös esiin Opetushallituksen ”Osaamisen ennakointi 2035” -raportissa. Oppilaitoksilta edellytetään yhä enemmän oppilaiden osallistamista sekä sidosryhmien äänen kuuntelemista. Tulevaisuudessa palveluiden kehittäminen tapahtuu yhä useammin digitaalisilla alustoilla ja yhteistyössä verkoston toimijoiden kanssa. (OPH 2019, 26–42.) Myös Engeström (2004, 65) ennustaa, että yhteiskehittely on työn tulevaisuutta. Tämä työn organisointitapa perustuu asiakasälykkäille tuotteille ja palveluille. Palveluntarjoaja (esim. oppilaitos) muokkaa palveluaan (opetusta) jatkuvasti asiakkaan (oppijoiden) kanssa yhteistyössä. Tällöin palvelun laadun avaimena on vuorovaikutus palveluntarjoajan ja asiakkaan välillä. (Engeström 2004, 65.)



Tulevaisuuden musiikkioppilaitokset

- Omaleimaisempia oppilaitoksia, paikallisia innovatiivisia ratkaisuja, profiloituminen vahvuuksien pohjalta
- Oppilasaines kirjavoituu (mm. taidoiltaan, opintopoluiltaan, kulttuuritaustoiltaan, iältään)
- Joustavuuden ja valinnanvapauden lisääntyminen opinnoissa
- Yhteisöllisyys, yhteistyö ja hyvinvointi korostuvat
- Enemmän monipuolisia mahdollisuuksia yhteismusisointiin (esim. lapset ja vanhemmat yhdessä, yhteistyökokoonpanot)
- Entistä yhtenäisempi musiikin kenttä, verkostoituminen keskenään sekä muiden oppilaitosten kanssa
- Oppilaitokset näkyvät entistä enemmän ulospäin, tuottavat hyvinvointia ympäristöön

Kuva 4. Tiivistelmä tulevaisuuden musiikkioppilaitosten piirteistä.

5.2 Miten tulevaisuus haastaa nykyisen järjestelmämme?

Maamme musiikkioppilaitosverkko on kattava ja vahva. Suurella ylpeydellä olemme voineet maailmalla kertoa, miten Suomessa voi harrastaa musiikkia pitkäjänteisesti ammattitaitoisten pedagogien opastuksella asuinpaikasta ja perheen taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Väestökehityksen seurauksena maamme eri alueiden kehittymismahdollisuudet kuitenkin tulevat poikkeamaan toisistaan entistä enemmän. Alueelliset erot näkyvät musiikkioppilaitoksissa jo nyt. Tulevaisuudessa monissa kunnissa joudutaan pohtimaan, mitä palveluita kunnalla on mahdollisuus tarjota. Ilmiö tuli vahvasti esiin myös asiantuntijoiden näkemyksissä:

”Isommilla paikkakunnilla halukkaita on enemmän kuin voidaan ottaa, mutta ei tarvitse kauhean pitkälle mennä, kun tilanne on jo toinen.”

”Kyllä se on yksi iso asia, että hakeudutaanko tavoitteellisen musiikkiharrastuksen pariin enää siihen malliin kuin aiemmin. Ja mitä meidän kenttänä pitää siihen tehdä, on mielestäni tosi iso kysymys.”

”Monissa paikoissa tämä alkaa nyt eriytyä, että kasvukeskuksissa ei saada mahtumaan väkeä sisään ja toisissa paikoissa taas jäädään alle viikkotuntien ja otetaan sisään kaikki lapset, jotka vähänkin haluavat soittaa.”

”Skenaarioiden mukaan Suomi on aika turboahdettu vuonna 2035, eli aika nopeasti. Että tätä vapaa-aikamaata aika paljon silloin, ja joudutaan miettämään, mitä sinne jääville on tarjolla.”

”Tietenkin on sitten kysyttävä, kuten kaikkien muidenkin palveluiden kohdalla, että pystytäänkö sitä tarjoamaan, onko se mielekäästäkään, että mihin on varaa. Vai pitääkö kulkea vähän pidemmän matkan päähän? Ja jos nähdään, että se musiikkioppilaitos siinä kunnassa olisi tarpeen, niin sitten voisi tietenkin miettiä, että mitä muuta se voisi tehdä. Että kannattaako sitä pitää pystyssä? Ja sinne tulee ehkä sitten se, että riittääkö aikuisopiskelijoita? Vai lähdetäänkö sitten yhdistämään ja kuljettamaan?”

Maamme eriarvoistuu, ja kehityksen myötä keskustelu julkisten varojen käytöstä lisääntyy. On esitetty kritiikkiä, että kulttuurin tuki kohdentuu liikaa jo ennestään

hyvinvoiville väestöryhmille ja kulttuurikentän vakiintuneille toimijoille (esim. Selkee 2023). Kulttuurin rahoituskeskustelua käytiin jonkin verran esim. kevään 2023 eduskuntavaalien alla, jolloin monet kulttuurikentän toimijat puolustautuivat luksuspalvelu-väitettä vastaan. Kulttuurin puolustajat argumentoivat omaa alaansa mm. toteamalla, että harrastaminen on jokaisen kansalaisen perusoikeus. Puheenvuoroissa korostui myös kulttuurin tärkeys työllistäjänä, kansan identiteetin rakentajana sekä hyvinvoinnin tuottajana (ks. esim. Lehmusvesi 2023, Risikko ja Saarela 2023). Suna Vuoren haastatteleva taloustieteilijä Niku Määttänen korostaisi argumentoinnissa kulttuurin tuomaa alueellista vetovoimaa sekä sitä, että uutta kiinnostavaa kulttuuria syntyy helpommin siellä, missä on valmiiksi elinvoimainen kulttuurielämä (Vuori 2023). Toistaiseksi taiteen perusopetusta suojaavat lait ja valtionosuusjärjestelmä ovat taanneet oppilaitoksille turvaa:

”Tällä hetkellä näen tilanteen oikein hyvänä, koska meillä on lainsäädäntö siellä taustalla olemassa ja vos-rahoitukset näin niin kuin ne ovat.”

”Meillä on historia olemassa ja musiikkioppilaitoslaki, eikä se ole ansaitsematonta.”

Valtioneuvoston koulutuspoliittisen selonteon (Valtioneuvosto 2021b) mukaan viimeaikaisista selvityksistä ja niistä annetuista lausunnoista ilmenee, että taiteen perusopetuksen rahoituksen ja lainsäädännön kehittämiseen on tarvetta. Selonteon mukaan säännönmukaisesti kerättävää valtakunnallista, laadullista ja määrällistä tilastotietoa taiteen perusopetuksesta löytyy edelleen vain vähän, mistä syystä tiedonkeruuta olisi systematisoitava kehittämistoimien ja päätösten tueksi. (Valtioneuvosto 2021b, 53.) Tätä työtä viimeistellessäni Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa on juuri aloittanut toimintansa työryhmä, joka valmistelee taiteen perusopetusta koskevan lainsäädännön ja valtionrahoitusjärjestelmän uudistamista. Uudistuksen tarkoituksena on mm. lisätä taiteen perusopetuksen saavutettavuutta sekä vahvistaa toiminnan laatua (OKM, 2024). Asiantuntijanäkemyksen mukaan tässä työssä ”musiikin tulisi olla yhtenäisenä kenttänä puolustamassa itseään”. Tulevaisuuden uhkakuviin kuuluu

haastattelemieni asiantuntijoiden mielestä se, että kattavaa musiikkioppilaitosverkkoa karsitaan nykyisestä:

”Ministeriöhän aloitti leikkauksen nyt. En tiedä, miten se menee tai kuinka paljon on leikattu, en ole seurannut niin tarkasti. Mutta vaikea on uskoa, että näillä spekseillä, mitkä tällä hetkellä on, niin olisi tai löytyisi sitä rahaa tulevaisuudessakin.”

”Meillä on myös oppilaitoksia, joissa ei todellakaan olla lähellä sitä saatua valtionosuutta eli joissa saadaan ikään kuin ilmaista rahaa... Tämä ei ole mikään syytös, vaan seurausta tietyistä ilmiöistä ja asioista. Mutta siis tähän on tosi kivulias ja haastava kysymys, joka tulee vielä eteen, jossain vaiheessa. Että jos ei teillä ole oppilaita, niin otetaan teiltä rahat pois. Tämä on nyt vähän kärjistettyä, mutta se ilmiö on siellä olemassa.”

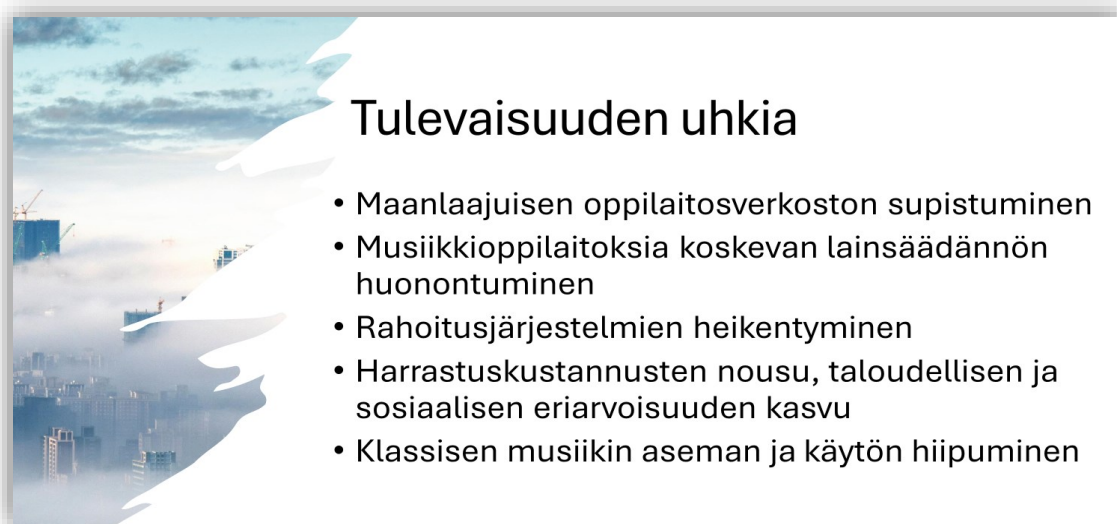
Taiteen ja kulttuurin julkisen rahoituksen säilyminen edellyttää, että riittävän moni kansalainen kokee taiteen ja kulttuurin itselleen merkitykselliseksi. Jotta harrastaminen on mahdollista mahdollisimman laajalle joukolle, on tärkeää, että taide- ja kulttuuriharrastamisen kustannukset pysyvät kohtuullisina (OKM 2017). Huoli harrastuskustannusten noususta tuli esiin myös haastatteluissa. Asiantuntijat pohtivat myös klassisen musiikin asemaa tulevaisuuden yhteiskunnassa:

”Nyt on vähän päässyt karkaamaan se, että vaikka olisi tuntiperusteista valtionosuutta saava oppilaitos, niin kuntaosuuksien pieneneminen nostaa asiakkaalle jäävää maksua. Että mikä on kunnan tahto tai varallisuus, mihin priorisoidaan? Ja mulla on tämmöinen tuntuma, että aikaisemmin oli enemmän vapaaoppilaspaikkoja, enemmän sisaralennuksia ja kaikkea tämmöistä, mutta ne ovat läheneet vähenemään... Että jos kunta vähentää sitä omaa osuuttaan, niin millä keinoin taataan, että harrastaminen on mahdollista niillekin, joiden varallisuus ei ole parhaissa kantimissa?”

”Olen kyllä huolissani tästä, että kaventuuko klassisen musiikin tuntijoiden määrä. Tietenkin toivon, että klassisella musiikilla olisi maassamme jatkossakin joku asema. Siihen traditioon kiinnittyminen on minusta tärkeää, koska sen tunteminen voisi tarjota hyviä kokemuksia niin kauhean monelta näkökulmalta. Enkä nyt tarkoita, että pelkästään me muusikot kiinnityimme siihen traditioon, vaan että sillä on tässä koko yhteiskunnassa joku paikka. Ja jos ei lapsena pääse sen kanssa kosketuksiin, niin miten se kiinnostus sitten syntyisi? Koulussa se ei synny.”

”Mutta katsotaan nyt kun päästään kunnolla tästä koronasta, että palaavatko ihmiset konsertteihin vai ovatko ne jääneet kotisohville katsomaan suoratoistopalveluja.”

OKM asetti vuoteen 2025 ulottuvassa strategiassaan kolme tavoitetta. Yksi niistä kuului näin: ”Osallisuus kulttuuriin on lisääntynyt ja eri väestöryhmien erot osallistumisessa ovat kaventuneet.” Kulttuuriosallistumista pyritään kasvattamaan erityisesti niiden kohdalla, jotka nyt osallistuvat vain vähän. Tasa-arvoisten kulttuuripalvelujen saatavuuden turvaamiseksi on etsittävä myös uusia ratkaisuja ja yhteistyömuotoja. Rakenteet vahvistunevat etenkin niillä taiteenaloilla, joilla harrastamisen ja opetuksen tukijärjestelmät ovat vielä kehittymättömiä. (OKM 2017, 26–27, 34.) Mikäli rakenteet ja tukijärjestelmät vahvistuvat vain nykyisen järjestelmän ulkopuolella, miten käy nykyisen musiikkioppilaitosverkon?



Kuva 5. Tiivistelmä tulevaisuuden haasteista.

5.3 Mistä keskeisistä asioista tässä ajassa täytyisi pitää kiinni?

Tulevaisuuden unelmista puhuttaessa moni asiantuntija korostaa sitä, miten hyvin asiat ovat nyt. Tekemieni haastattelujen perusteella vaikuttaisi siis siltä, että mikäli pystymme maassamme pitämään yllä samanlaista tilannetta kuin nyt, ovat asiat jatkossakin hyvin.

”Mä näen sillä tavalla, että tehdään hyvää työtä siellä musiikkioppilaitoksissa. Pyritään uudistamaan sitä tietyissä rajoissa. Pidetään kiinni siitä, mikä on hyvää. Ja se on hirveän tärkeää tunnistaa, että mikä se on hyvä. Ja sitä sitten jalostaa ja ruokkia ja tuoda ehkä jotain uusia elementtejä. Ja katsoa sitä asiaa lapsen näkökulmasta.”

Musiikkiopistot saavat olla erilaisia ja kehittää toimintaansa omiin vahvuuksiinsa nojaten. Haastattelemani asiantuntijat uskovat, että musiikin harrastamiselle on aina tarvetta.

”Se sisältö, musiikki, se on ja pysyy. Vuodesta toiseen siihen pitää jaksaa uskoa.”

”Kyllähän se musiikin koulutuksen tarve on aina olemassa, lapset ja nuoret haluavat soittaa.”

”Kyllä minä uskon, että me pärjätään. Minä haluan uskoa, että me pärjätään tässä asiassa. Ja että meillä on musiikkiopistoja.”

Oppiminen itsessään tuottaa iloa ja nautintoa. Kehittyminen oman instrumentin hallinnassa on palkitsevaa. Taitojen karttuminen ja oppilaan edistyminen ovatkin oppilaitosten toiminnan vankkumaton kivijalka:

”Haluan sanoa yhden asian, joka helposti hukkuu tässä kaikessa. Ja se johtuu osittain siitä, että perusteista on tullut niin paljon kaikkea muutakin ulottuvuutta mukaan. Mutta juttuhan on siis sillä tavalla, että oppimista pitää tapahtua, taitojen pitää karttua. Siitä täytyy pitää huoli, sillä se on se voima ja sitä ne vanhemmat hakee. Jos me ruvetaan lipsumaan, eikä vaadita niiltä oppilailta oppimista tai harjoittelua, niin se on tuohon tuomittu tie.”

”Vaatimustaso on siellä olemassa, ja se tiedostetaan. Ja sen tiedostaa erityisesti se oppija itse, että hän on tällaisella matkalla tässä. Ihan pienenähän se on suurta seikkailua ja vähän myöhemmin muuttuu toisenlaiseksi sitten.”

Haastatteluissa korostuu myös yhteistyön ja verkostoitumisen tärkeys. Yhteistyöllä voidaan mm. kehittää koulutuskentän rakenteita, musiikkikoulutuksen laadua sekä parantaa koulutuksen saavutettavuutta. Kokonaisuudessa on tärkeää vaalia parhaita käytäntöjä ja purkaa epätarkoituksenmukaisia rakenteita, jolloin pystytään myös vahvistamaan resurssien kustannustehokasta käyttöä. (Musiikkikoulutuksen visio 2030, 30–33.)

”Kyllä minä näen verkostoitumisen tärkeänä, musiikkikoulutuksen vision jäljiltä ja ehkä muutenkin. Sellainen yhteenajattelemine. Että meidän pitää nyt oikeasti tarkastella, mikä tai kuka tai ketkä on mil-
lekin kentälle se sopivin joukko, jotta kaikki reiät tulisi täytettyä ja
kaikki kohdat polussa hoidettua. Ja sitten uskoa ja luottaa siihen,
että se mitä me tehdään yhden koulutuksen osa-alueen hyväksi,
niin me tehdään se kaikille. Ettei olisi sellaista sisäistä taistelua,
vaan luotettaisiin siihen, että autamme toinen toisiamme. Ettei asetut-
tais toisiamme vastaan, vaan katsottais, mikä mahdollisuus siinä
on.”

Maamme musiikkikoulutukselle laadittiin yhteinen visio vuosien 2019–2020 ai-
kana. Visiotyö toteutettiin laajana verkostoyhteistyönä, johon koottiin osallistujia
eri koulutusasteilta. Visiossa puhutaan paljon sekä alueellisesta että valtakun-
nallisesta yhteistyöstä. Visiotyö olikin merkittävä askel siihen suuntaan, että mu-
siikkialan toimijoita voidaan tarkastella yhtenä kenttänä.

”Mielestäni on tosi tärkeätä, että me ajatellaan tätä koko ajan myös
isompana, ettei katsota pelkästään musiikin laajaa oppimäärää.
Meillä on sitä historiaa, että on haluttu piirtää rajaa siihen laajan ja
yleisen oppimäärän väliin, mutta näen, että se on nyt murroksessa.
Olisi siis tärkeää, ettemme olisi rikkonainen kenttä, vaikka meitä on
paljon. Jos verrataan meitä muihin taiteenaloihin, niin kaikissa
muissa taiteissa laaja ja yleinen on iloisesti yhdessä ja toinen tois-
taan tukien.”

Asiantuntijoiden mielestä olisi tärkeää, että musiikkikoulutuksen kentän moni-
muotoisuus säilyy tulevaisuudessakin. Erilaisia oppilaitoksia tarvitaan, koska
harrastajia ja erilaisia tavoitteitakin on niin paljon. Harrastajien pitää pystyä ete-
nemään yksilöllisesti, omassa tahdissaan, ja halukkaille on jatkossakin tarjot-
tava mahdollisuus ammattiin asti. Yhteistyö ei siis tarkoita samaa kuin yhdistä-
minen, vaan asiantuntijoiden näkemyksen mukaan tulevaisuudessakin on tilaa
ja tarvetta monenlaisille toimijoille.

”Eri puolilla keskitetään ja kehitetään. On ollut tätä esimerkiksi, että
halutaan yhdistää kansalaisopisto ja musiikkiopisto eli vapaa sivi-
stystyö ja taiteen perusopetus. Oppilaitoksessa voi olla sekä laajaa
että yleistä oppimäärää ja jos vielä on sitä vapaan sivistystyön tar-
jontaa, jossa on lyhyemmät lukukaudet eli vähemmän opetusviik-
koja, niin miten nämä erot sitten näkyvät siellä? Ettei lähdetä laitta-
maan niitä yhteen.”

”Lapsi menee soittotunneille. Ei siinä paljon kysellä, onko se laajaa, yleistä vai onko se ihan vaan soittotunteja. Eikä semmoista voi vaatiakaan, että ihmiset tietäisi, mikä se on se ero. Mutta poliitikkojen pitäisi se tietää. Että se 500 tuntia tai 1300 tuntia, niin se on aika merkittävästi eri asia. Tämä tämmöinen, että yhdistettäisiin näitä, on ollut esillä aina silloin tällöin. Nyt onneksi opsin perusteet tuli yhtäkaaa, jolloin niitä on helppo verrata. Se oli mielestäni selkeä linjanveto opetushallituksessakin, että näin tapahtui.”

”Jos joku suomalainen lapsi haluaa alalle, niin meidän täytyy hoitaa se niin hyvin, että se on hänelle mahdollista, eikä niin, että hän jää jalkoihin. Ja siinä samassa kuvassa, samassa lauseessa, samana päivänä on se ajatus, että jokainen etenee omalla tahdillaan. Että jokaisella lapsella on oikeus ja jokainen menee sitä omaa polkuun.”

Nykyhetken tärkeimmät asiat

- Oppimisesta, taitojen karttumisesta ja musisoinnin ilosta on huolehdittava
- Hyvä työ kantaa, musiikin harrastamiselle ja musiikkioppilaitoksille on aina tarvetta
- Oppilaitosten on tunnistettava vahvuutensa ja uudistuttava niiden pohjalta
- Verkostoajattelua, visiotyötä ja yhteistyöhankkeita on syytä jatkaa
- Oppilaitoskentän monimuotoisuus on säilytettävä, myös polku ammattimuusikoksi on turvattava



Kuva 6. Tiivistelmä asioista, joista tässä ajassa olisi huolehdittava, jotta tulevaisuus olisi musiikkioppilaitosten kannalta mahdollisimman valoisa.

5.4 Millaista on musiikkipedagogin työ tulevaisuudessa?

Asiantuntijahaastatteluissa tuli monissa kohdin ilmi, että musiikkioppilaitoskentän muutokset synnyttävät monenlaista täydennyskoulutuksen tarvetta. ”*Uuden opsin tyrskyt ja myrskyt*” vaativat tulevaisuuden musiikkipedagogeilta monenlaista osaamista: instrumenttipedagogiikan ohella tarvitaan mm. yhteistyökykyä,

digitaitoja, ryhmäopetustaitoja sekä kykyä kohdata erilaisia oppijoita. Nämä taidot nousevat esiin myös Opetushallituksen Ammattialakohtaiset osaamistarpeet 2030 -verkkoraportissa (OPH 2023).

Osaamista tarvitaan jatkuvasti lisää. Aiemmin hyvältä ammattityöntekijältä edellytettiin 4–5 taitovaatimusta, mutta nykyisin jokaiselle asetetaan vähintään 20 vaatimusta. Uusissa osaamisvaatimuksissa korostuvat älylliset ja oppimiseen liittyvät taidot, sillä muuttuvassa maailmassa on tärkeä osata ajatella, miten asiat voivat kehittyä ja miten uusiin mahdollisuuksiin voisi valmistautua. Samalla myös työntekijän valta ja vastuu ovat lisääntyneet. Työntekijät nähdään oman työnsä asiantuntijoina, jotka tietävät itse parhaiten, miten työ kannattaa tehdä. (Ojala 2018, 17–18.)

Aiempi tutkimus on osoittanut opettajan työn muuttuneen. Esimerkiksi sisältöjen opettamisesta on siirrytty yhä enemmän taitojen opettamiseen, ja työhön kuuluu aiempaa enemmän kollegiaalista yhteistyötä sekä yhteydenpitoa erilaisiin sidosryhmiin (ks. esim. Kunnari, Ilomäki ja Toom 2018; Ahonen 2018, 70). Työhön on myös opetuslalla tullut paljon oheistyötä, kuten raportointia. Ergonomian painopiste on siirtynyt fyysisestä kognitiivisen ergonomian puolelle ja työn aiheuttamaan tunnekuormaan on alettu kiinnittää huomiota. Myös työntekijöiden odotukset työtä kohtaan ovat muuttuneet, työstä pitää saada kunnollinen korvaus ja aikaa on jäätävä myös muulle elämälle. (Manka ja Manka 2023, 13–14.) Yhä useammin työpaikan valintaan vaikuttaa sekin, miten hyvin omaa osaamistaan voi työssä kehittää. (Ojala 2018, 18.) Monta vuotta kestänyt koronapandemia ja Ukrainan sodan aiheuttama maailmantalouden murros muuttavat edelleen työntöön rakenteita ja edellytyksiä (Manka ja Manka 2023, 13).

Opetushallitus on laatinut raportin, jossa luodaan kokonaisvaltainen kuva tulevaisuuden osaamisrakenteesta vuoteen 2035 mennessä. Sen mukaan työelämä muuttuu niin paljon ja niin nopeasti, että tulevaisuudessa henkilöstökoulutukseen ja työelämässä olevien ammattiosaamisen päivittämiseen on panostettava huomattavasti enemmän - ja nimenomaan asiakaslähtöisesti, ei organisaatiolähtöisesti. Jatkuvan oppimisen rooli vahvistuu, ja jokainen yksilö on oma-

aloitteisesti vastuussa oman osaamisensa kehittämistä oppimis- ja urapolkunsu eri vaiheissa. (OPH 2019, 37–44.) Tulevaisuudessa yhteistyö ja itseohjautuvuus korostuvat, jokainen työntekijä ja yhteistyötaho on tärkeä uusien toiminta- ja työvaihtoehtojen etsimisessä (Manka ja Manka 2023, 24). Vastuu omasta kehittämisestä tuli esiin myös asiantuntijahaastatteluissa:

”Ja sehän olisi kaikista tärkeintä joka päivä, että itse oppisi. Että uskaltaisi altistua sille, että mä voin saada kaverilta lisää, ettei se ota multa mitään pois.”

Ennakointiraportin mukaan osaamisen hankkimisen tavat muuttuvat ja monimuotoistuvat. Tulevaisuudessa osaamista kerrytetään siis yhä useammasta lähteestä, kuten etä-, monimuoto- ja virtuaaliopetuksessa, sidosryhmä- ja asiakasverkostoilta oppimisessa, vertaisoppimisessa, mentoroinnissa ja vaikkapa työttömin työntekijöiden yhteisissä oppimisprosesseissa. Joustavien ja monipuolisten koulutusmahdollisuuksien lisäksi työpaikoilla tulee lisätä ymmärrystä aiemman osaamisen tunnustamisesta. Koulutusjärjestelmän sijaan voisikin olla parempi puhua siis osaamisjärjestelmästä. Koulutuksen ja osaamisen hankkimiseen liittyvien ajattelutapojen murros tulee heijastumaan moniin koulutukseen liittyviin instituutioihin, kuten oppilaitoksiin, opettajiin sekä koulutuksen rahoitukseen. (OPH 2019, 37–44.)

Oppilaitosten toimintakulttuureissa tulisi vahvemmin olla ajatus opettajasta, joka oppii yhdessä oppilaidensa ja kollegojen kanssa. Opetussuunnitelmasta voitaisiinkin puhua laajemmin koulun opetus-oppimissuunnitelmana, joka sisältäisi sekä oppilaiden, opettajien että koko yhteisön kehittymisen ja kehittämisen suuntaviivat (Ahonen 2018, 71–72). Oppiva organisaatio tarvitsee aktiivisesti oppivan henkilökunnan. Kuten (Johnson 2006, 54) toteaa, oppivaan kouluun kuuluvalla opettajalla tulisi olla organisaatioon soveltuvat ammatilliset edellytykset, tutkiva ja tulevaisuuteen suuntautuva työote sekä näkemys omasta ammatillisesta kasvusta.

Osaamisen ennakointifoorumin tulevaisuuskuviissa korostuu työn murroksen lisäksi etenkin kestävä kehitys sekä teknologinen kehitys. Yhtenä keskeisenä

tulevaisuuden taitona raportissa nähdään muutoksen hallintaan liittyvä osaaminen, kuten ongelmanratkaisutaidot, resilienssikyky sekä tiedon arviointitaidot. (OPH 2019, 26–44.) Tulevaisuudessa koneet tekevät paljon rutiininomaisia, tylsiä töitä, jolloin ihmisille jää enemmän kapasiteettia mm. luovaan ongelmanratkaisuun sekä uuden luomiseen (Tuominen ja Hellström 2017, 52–53). Ihmisille tärkeitä taitoja ovat myös sosiaalinen älykkyys ja empatiakyky, koska niitä robotit eivät ainakaan vielä osaa (Manka ja Manka 2023, 19). Paras tapa selvittää epävarmasta tulevaisuudesta onkin varmistaa oma oppimis- ja muutoskyky (Ojala 2018, 23).

Osaaminen 2035 -raportissa kestävä kehitys näyttäytyy isona tulevaisuuden haasteena, jonka merkittävyys ilmiönä ajaa jopa digitalisaation edelle (OPH 2019, 42). Viimeaikaiset globaalit uhat ovat olleet ennakoimattomia, minkä vuoksi muutosvalmiuden tarve ja psykologinen turvallisuus korostuvat tulevaisuuden työelämässä. Yhteisöllisyyden vahvistaminen myös työpaikoilla on erittäin tärkeätä, jotta mielenterveysongelmat eivät nykyisestään lisäänty. (Manka ja Manka 2023, 24–25.) Työelämän tulevaisuuteen vaikuttaa merkittävästi, millä tavoin ja kuinka nopeasti ihmiskuntamme onnistuu vastaamaan ekologiseen kriisiin (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021). Vihreä talous tuo muutoksia organisaatioiden työtehtäviin ja johtamiseen ja sillä on välillisiä vaikutuksia myös esim. työturvallisuuteen ja työolosuhteisiin. Työpaikoilla ja työterveydenhuollossa tulee näet ottaa huomioon ainakin erilaiset sään ääri-ilmiöt sekä ilmastoahdistuksen mielenterveysvaikutukset. (Manka ja Manka 2023, 21.) Itse tutkijana yllätyin hieman siitä, että mielenterveysosaaminen näyttäytyy mm. rehtoreiden ja opetusalan johtajien suurimpana tämänhetkisenä osaamistarpeena (OPH 2023).

Digitaidot puolestaan kytkeytyvät jatkossa yhä tiiviimmin alan yleiseen ammatti-osaamiseen. Yhdeksän kymmenestä palkansaajasta käyttää työssään jo nyt digitaalisia välineitä, ja etenkin vuorovaikutukseen liittyvien digitaalisten välineiden käyttö on yleistynyt vauhdilla. (OPH 2019, 26–44.) Koronapandemian ja etätöiden aiheuttama digiloikka tapahtui etenkin työtavoissa, käytännöissä ja kulttuurissa (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021). Tulevaisuudessa

digitalisaatio tulee olemaan oleellinen toiminta- ja kilpailuedellytys, joka mullistaa erityisesti niitä aloja, joiden toimintojen digitalisointi on vasta alkuvaiheessa. Digitalisaatio mahdollistaa myös kansainvälisten toimijoiden leviämisen kotimaisille koulutusmarkkinoille. (OPH 2019, 26–44.)

Työt ja työn tekemisen tavat muuttuvat, mutta toisaalta työelämä itsessään on keskeinen muutosvoima reilun, kestävän ja innostavan tulevaisuuden rakentamisessa (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021). Moniääninen keskustelu sekä keskinäisen luottamuksen ja kunnioituksen ilmapiiri voivat lisätä kollektiivista toimintakykyä ja voimistaa innovatiivisuutta. Niinpä jokaisen työntekijän työyhteisötaitoihin on kiinnitettävä huomiota. Jokaisen on osattava puhua ja kuunnella. Erityishuomiota on kiinnitettävä työpaikan resilienssin kasvattamiseen. Työtä tulee myös voida tehdä kestävästi, jottei se kuluta ihmistä loppuun. (Manka ja Manka 2023, 21–25.)



Kuva 7. Tiivistelmä musiikkipedagogin työstä tulevaisuuden musiikkiopistossa.

6 Pohdinta

Koulun roolia ja sen merkitystä lasten ja nuorten elämässä on arvioitava suhteessa siihen, mitä koulun ympärillä tapahtuu (Nilivaara 2023, 103). Vastaavasti myös opettajan työtä oppilaitoksessa on pohdittava suhteessa siihen, mitä oppilaitoksen ulkopuolella tapahtuu. Työelämä ei ole irrallaan muusta maailmasta, politiikasta tai yhteiskunnallisesta muutoksesta. Vanha sanonta ”Olen vain töissä täällä” sopii työelämään yhä huonommin. Työntekijät vaativat työnantajiltaan yhä enemmän vastuullisuutta ja avoimuutta ja he haluavat vaikuttaa mm. työtään koskevaan päätöksentekoon. Työntekijöiltä taas edellytetään yhä enemmän mm. jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä sekä yhteisöllisyyden rakentamista. (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021.)

Hyvinvointivaltio ja moderni kansantalous ovat perustuneet oletuksiin lisääntyvästä työvoimasta ja talouskasvusta. Nykyisin Suomi on kuitenkin nopeimmin ikääntyvä pohjoismainen hyvinvointivaltio. Rahoituspohjan supistuminen vaikuttaa jo nyt monen kunnan toimintaan ja tulevaisuudessa ilmiö vaikuttanee koko maahan. (Rotkirch 2021, 11.) Väestöpoliittisen selvityksen (Rotkirch 2021) mukaan Suomessa tarvitaan elinikäisen oppimisen lisäksi tavoitteellista maahanmuuttopolitiikkaa sekä myöhäiskeski-ikäisen työllisyyden tukemista. Selvityksessä ehdotetaan, että 65–74-vuotiaista puhuttaisiin myöhäiskeski-ikäisinä ja tiedostettaisiin tämän ihmisryhmän kasvanut toimintakyky. Tavoitteena on, että tämän ryhmän työllisyysaste olisi lähes 45% vuoteen 2040 mennessä. (Rotkirch 2021, 140–143, 164–165.)

Tulevaisuuden työelämässä tulee olemaan siis yhä enemmän eri sukupolvien ja kansalaisuuksien edustajia. Monimuotoistuminen lisää näkökulmien, ajatusmallien, kulttuurien ja käytäntöjen kirjoa. Siksikin työpaikoilla tulee tietoisesti lisätä vuorovaikutusta ja käyttää aikaa sekä energiaa yhteisen ymmärryksen ja luottamuksen rakentamiseen. (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021.)

Tulevaisuudessa myös verkostomaiset toimintaympäristöt lisääntyvät. Verkostoissa opitaan toisilta ja tehdään yhteistyötä yhteisen tavoitteen eteen. Tällainen

toimintatapa ja siihen liittyvät virtuaalisuus haastavat myös verkostoituneiden organisaatioiden johtamista ja kulttuuria, sillä organisaatiot ovat yhtä vahvoja tai heikkoja kuin verkostonsa ovat. Kiinnostavia kysymyksiä ovat, miten toisistaan eriytyviä, itse- tai yhteisöohjautuvia verkostoja johdetaan sekä millaista yhteistä kulttuuria on mahdollista luoda useiden verkostojen kokonaisuudessa. (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021.)

6.1 Työn rakenteellinen muutos

Viime aikoina keskustelu opettajien jaksamisesta on ollut vilkasta. Opettajan työtä on perinteisesti pidetty kutsumusammattina, ja moni on viihtynyt samassa virassa jopa vuosikymmeniä. Nykyisin kuitenkin monet opettajat ainakin peruskoulumaailmassa harkitsevat alanvaihtoa, koska työ ei enää innosta kuten ennen. Identiteetti on kriisissä eikä omaa uupumista ole helppo hyväksyä. Koulun harteille säilytetään jatkuvasti uusia tehtäviä ja opettajien työtaakka kasvaa. Musiikkioppilaitoksia ilmiö ei vielä ainakaan samassa määrin kosketa, mutta huolestuttavaa keskustelussa on se, että syitä opettajien uupumiselle etsitään yleensä vain opettajista itsestään (ks. esim. Rytisalo ja Kinnunen 2023).

Mielestäni nämä yksittäisten opettajien lähettämät signaalit kertovat suuremman muutoksen tarpeesta. Työ itsessään ja maailma, jossa työtä tehdään, on muuttunut niin nopeasti ja niin paljon, että opettajan työ olisi nyt ajateltava uudelleen. Saman ajatuksen äärellä ovat myös Soini, Pietarinen ja Pyhältö (2016,7), jotka ehdottavat työn laadullista uudelleenjärjestämistä. Ehkä ongelmana eivät siis olekaan muutokset vaan se, että tarkastelemme muutoksia vanhoilla ajattelu- ja toimintatavoilla (Manka ja Manka 2023, 22–23).

Kaikessa ennakkointiin liittyvässä keskustelussa nousee tyypillisesti esille, että tarvitaan uudenlaista osaamista, jolloin osaamistarpeiden määrä kumuloituu (OPH 2019, 44). Tämä aiheuttaa haasteita, sillä rajalliseen aikaan ei voi mahdollistaa loputonta määrää tavoitteita ja sisältöjä. Mutta miten voi tietää, mitä pitäisi jättää pois? Kirjoitin luvussa 3.4, kuinka musiikkipedagogin työ on kuin kovakuorinen pallo, jonka ytimenä on luokassa tapahtuva opetus ja jonka

ulkopuolelle helposti kimpoilee kaikki muu työ. Mielestäni tuo pallo pitäisi nyt siis rikkoo ja muovata palasista jotain uutta. Ajatusta puoltaa myös havainto, jonka mukaan opettajat harvoin uupuvat varsinaiseen oman aineen opettamiseen, vaan he väsyvät siitä muusta työstä, joka liittyy opettamiseen (Santavirta ym. 2001 Kolin 2006, 26 mukaan).

Työn uudelleenmäärittelyn yhteydessä kannattaisi myös päivittää työn rakenteet vastaamaan muuttunutta kohdetta. Ihmiset näet toimivat aina rakenteiden mukaan (Ojala 2018, 246). Monien hyvien ajatusten toteuttaminen kaatuu käytännön toteutuksen mahdottomuuteen, kun huomioidaan esim. budjetti, aikaresurssit ja työehtosopimukset (Kuosmanen 2017, 76). Myös oman kokemukseni mukaan esim. lukuisat yhteistyöajatukset ovat kariutuneet aikatauluraameihin, jotka muodostuvat 45-minuutin korvamerkityistä oppitunneista. Kollegiaalinen toiminta olisi helpompi järjestää, mikäli työpäivä rakentuisi toisin.

Tarpeellisia organisaation muutostarpeita voidaankin tunnistaa, kun pohditaan, millaiset rakenteet tukevat haluttua toimintaa tai tarvittavaa oppimista ja verraataan niitä nykyisiin rakenteisiin. Mikäli organisaatiossa halutaan tehdä muutos, kannattaa rakenteita muuttaa niin, että ne ohjaavat muutoksen suuntaan. (Ojala 2018, 246.) Jos esimerkiksi 15 minuuttia jokaisesta oppitunnista laitettaisiin eräänlaiseen aikataulupankkiin, saataisiin näin kertyvien oppituntien kautta jaettava opettajien lukujärjestyksiin vaikkapa kamarimusiikkia, erilaisia ryhmätunteja ja työpajoja. Tällöin yhteinen toiminta kollegojen kanssa olisi sisäänkirjoitettu jo työn rakenteeseen. Uudenlainen toimintamalli tuottaisi uudenlaista sisältöä työhön ja tarjoaisi entistä monipuolisempia mahdollisuuksia myös harrastajille. Osa ajasta tulisi korvamerkitä työn kehittämiseen ja innovointiin.

Leenamaija Ojala (2018) esittelee kiinnostavia tutkimustuloksia työn tuunaamisesta. Työntekijät eivät uuvu työn määrään, vaan siihen, etteivät he voi itse päättää, miten työnsä tekevät, tai siihen, etteivät he koe työtä mielekkääksi. Kun työntekijät ovat itse voineet suunnitella ja kehittää työtään sekä päättää sitä koskevista asioista, on työssä viihtyminen parantunut merkittävästi ja esim.

sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Tuunattu työ on myös koettu aiempaa mielekkäämmäksi ja merkityksellisemmäksi. (ks. Ojala 2018, 96–98.)

6.2 Vertaisoppiminen osaksi toimintakulttuuria

Työn konkreettisista häiriötilanteista keskusteleminen kuten myös oppilaitoksen toimintakonseptin kehittäminen on ollut monille opettajayhteisöille vierasta (Koli 2006,37). Koulu-uudistusten epäonnistumisia on selitetty myös sillä, että asioita on yritetty muuttaa muusta toiminnasta irrallisina elementteinä kuin laboratoriossa (Sahlberg 1998 Annarita Kolin 2014 mukaan). Koli (2014, 33) on havainnut vastaavan ilmiön myös työhyvinvoinnin tutkimussuuntauksissa: Koska niissä tarkastellaan yksilöä ja ympäristöä toisistaan erillään, jäävät tutkimuksissa esitetyt työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät suositukset yleensä opetustyön arjen ja sen kehittämisen ulkopuolelle.

Työhyvinvointi ja työn kehittäminen ovat kuitenkin tutkitusti yhteydessä toisiinsa, sillä yhteisen kehittämisen on todettu edistävän merkityksellisesti työhyvinvointia (Koli 2014). Mitä korkeampi on työntekijän kasvumotivaatio, sitä paremmin henkilö voi työpaikallaan. Työn imu syntyy mm. onnistumisista sekä yksilön kokemista vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksista. (Manka ja Manka 2023, 269.) Jos työntekijä kokee, ettei voi vaikuttaa omaan toimenkuvaansa, hän kutistuu ja uupuu (Tuominen ja Hellström 2017, 194). Parhaimmillaan työ on merkityksellistä ja mielekästä ja siinä oppivat sekä yksilö että yhteisö (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021).

Mikäli kehittämisen tavoitteena on yhteisöllisen opettajakulttuurin vahvistaminen sekä työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, täytyy kehittämisen kohdistua koko organisaatioon. Hyvinvoivilla työpaikoilla pitäisikin varata entistä enemmän aikaa pitkäjänteiselle pedagogiselle keskustelulle ja kehittämistyölle (Ahonen 2018, 85). Yhteisen keskustelun tärkeys on noussut esiin monissa muissakin tutkimuksissa. Esimerkiksi Päivi Nilivaara on tutkimuksessaan (2023) todennut, että oppilaitokset tarvitsevat riittävästi ajallisia resursseja, kehittämisosaamista

ja toimintakulttuurin vahvaa johtamista kehittyäkseen oppivina ja dialogisina yhteisöinä. (Nilivaara 2023, viii.)

Oppimisen mahdollistaminen on opettajien ydinosaamista. Tiedämme, että oppiminen edellyttää mm. ajankäytön väljyyttä ja hyvää ilmapiiriä (Manka ja Manka 2023, 269) ja että kiire on todellisen oppimisen este (Soini, Rauste-von Wright ja Pyhältö 2003, 287). On mielestäni ristiriitaista, mikäli opettajat eivät voi omassa työssään luoda itselleen sellaista oppimisympäristöä, jota he pyrkivät luomaan oppilaidensa parhaaksi.

Esimerkiksi Leena Syrjälä, Eila Eskola ja Minna Uitto (2006) havaitsivat, että vaikka opettajat pitivät tärkeänä yhdessä pohtimista ja totesivat esim. opetussuunnitelmatyön lisäävän sitoutumista, he kokivat, ettei yhteissuunnitteluun ollut aikaa. Myös Annarita Koli (2014) on tutkimuksessaan havainnut, ettei opettajayhteisöllä ollut arjessa riittävästi mahdollisuuksia kehittää yhdessä uusia toimintatapoja. Ajanpuute ja kiire ovat ilmiöinä valitettavan tuttuja monissa nykyajan organisaatioissa. Senge ym. (1999) ovat todenneet, että yleisesti käytettyjä selviytymisstrategioita ovat mm. muiden töiden hoitaminen kokouksen aikana, poistuminen kokouksesta muihin töihin ennen sen päättymistä ja työn tekeminen omalla ajalla iltaisin ja viikonloppuisin. Esimerkiksi minuuttiaikataulut ja monet turhat sähköpostit lisäävät stressiä, kiireen tuntua ja työntekijöiden kokemaa painetta. Lisäksi yhteistä aikaa kulutetaan usein tavoitteen kannalta turhiin asioihin. Ajankäytön ongelmista ei organisaatioissa kuitenkaan yleensä puhuta yhteisesti, vaikka juuri tuollainen keskustelu todennäköisesti kehittäisi organisaatiota parhaiten (Senge ym. 1999, 67–74).

Oppilaitoksiin tarvittaisiin enemmän yhteistoiminnallista toimintakulttuuria, sillä yksin tekemisen perinne on valtava rasite koulujen kehittymiselle (Norrena 2013, 169). Opettajien asenteiden muuttaminen ja uusien ideoiden tuominen käytäntöön edellyttävät, että muutokselle ja sen vaatimalle ajattelutyölle ja keskustelulle varataan aikaa (Senge ym. 1999, 67). Tarvitaan myös yhteisen ajattelun ohjausta, sillä pelkkä yksisuuntainen kertominen ei takaa, että organisaation

jäsenet ymmärtävät tavoitteet ja toimintatavat samalla tavalla (Ojala 2018, 227). Myös työn kehittämisen tavat tarvitsevat siis tietoista uudistamista.

OAJ:n tuoreen täydennyskoulutuskyselyn mukaan lähes 40 prosenttia opettajista ei ole osallistunut täydennyskoulutukseen työajalla 12 kuukauteen. Tulokset osoittavat, että huomattava määrä opettajista jää täydennyskoulutuksen ulkopuolelle ja että täydennyskoulutus on pirstaleista. Työntekijän osaamisen kehittäminen on työnantajan vastuulla. Täydennyskoulutus pitäisikin kirjata lakiin niin, että se olisi jokaisen opettajan ja alan esihenkilön oikeus ja velvollisuus. Myös mentorointi, eli uusien opettajien tuki ja ohjaus, tulisi säätää lakisääteiseksi oikeudeksi. (OAJ 2023.)

Työssä oppiminen on yhä enemmän vuorovaikutusta, joten oppiminen tapahtuu yhä enemmän kehittämällä yhteistä työtä. Oppimisen vaikuttavuutta ja työpaikalla oppimista olisi siis tärkeä tunnistaa (Manka ja Manka 2023, 269). Leena Syrjälä, Eila Estola ja Minna Uitto (2006, 46–47) ehdottavatkin yhdeksi täydennyskoulutuksen muodoksi kerronnallisia vertaisryhmiä, joissa olisi tilaisuus keskustelulle ja ajatusten jakamiselle. Oppilaitoksen muutos edellyttää sekä opettajien omakohtaisen tiedon että käytännön kielen muuttumista. Näin on tapahtunut, kun opettajat ovat voineet jakaa kokemuksiaan, pohtia ja keskustella asioista yhdessä (Koli 2006; Syrjälä, Estola ja Uitto 2006).

Organisaatioiden on siis yhä tärkeämpää kehittää ja omaksua toimintatapoja, joissa ihmiset, tiimit ja koko organisaatio voisivat oppia toisiltaan samalla kun työtä tehdään. Yhteisillä toimintatavoilla luodaan yhteistä ymmärrystä, tuetaan oppimista, lisätään osallistumista ja työhyvinvointia. Uusia toimintatapoja voidaan harjoitella työn ohessa ja valita käyttöön ne, jotka tuntuvat sopivilta. (Ojala 2018, 173, 242.) Mielestäni oppilaitosten tulisi olla lippulaivoja ja edelläkävijöitten suhteen, miten työpaikalla opitaan.

Monissa organisaatioissa tiedonkulku takkuilee ja hyviä käytäntöjä jaetaan heikosti. Täydennyskoulutuksena nähtävät vertaisryhmät voisivat parantaa myös hyvien käytäntöjen jakamista, sillä toimiva tiedonkulku vaatii toimivia

toimintamalleja, jakamista tukevia rakenteita ja jakamiseen kannustavan ilmapiirin. Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen ja opitun tehokas jakaminen ovat oppivan organisaation kulmakiviä. (Ojala 2018, 217.) Vertaisryhmät voisivat myös kehittää opettajayhteisön taitoa arvioida nykyistä toimintakonseptia ja mahdollistaa vaihtoehtoisten kehityssuuntien pohtimisen yhdessä (ks. Koli 2006, 36–37).

Työpaikoilla pitää yhteisesti miettiä myös tulevaisuutta ja sen tuomia toiminnan haasteita. Olennaista olisi myös pohtia esimerkiksi, opitaanko tulevaisuuden kannalta oikeita asioita (Manka ja Manka 2023, 269) ja miten suunniteltu toimintatapa vaikuttaa oppilaiden ja opettajien oppimiseen ja hyvinvointiin (Soini, Pietarinen ja Pyhälto 2016, 9). Kun tulevaisuudestakin puhutaan yhdessä, työntekijät osaavat miettiä oman työnsä mahdollisia muutoksia sekä hakea sellaista tietoa ja osaamista, jota tarvitsevat muutoksessa (Ojala 2018, 20).

6.3 Vahvuudet ja unelmat suunnannäyttäjinä

Ilman selkeää suuntaa on vaikea valita polku, joka vie myönteiseen lopputulokseen. Jos siis emme tiedä, miltä haluaisimme musiikkioppilaitoksemme näyttävän tulevaisuudessa, on vaikea tehdä harkittuja valintoja. (Tevanlinna 2022, 23.) Aiempi tutkimus on osoittanut, että usein lopullinen vastuu koulun kehittämisestä jää ruohonjuuritasolle, jopa yksittäisen opettajan yksittäisissä tilanteissa tekemiksi ratkaisuksi (esim. Norrena 2013, 161). Muutos monitahoisen ja laajalle verkostoituneen organisaation yhdessä kohdassa saattaa lisäksi tuottaa yllättäviä seurauksia toisaalle. Ilman yhtenäistä kokonaiskuvaa lopputulos saattaa olla ihan muuta kuin oli toiveena. (Soini, Pietarinen ja Pyhälto 2016, 9–11.)

Toisinaan epäselvyys suunnasta näkyy siinä, että oppilaitoksessa on käynnissä valtava määrä erilaisia hankkeita ja projekteja. Elinikäinen oppiminen ei kuitenkaan ole elinkautista suoriutumista tai suorittamista. Runsas määrä projekteja ja uudistuksia ei välttämättä kerro organisaation oppimisesta vaan pikemminkin ongelmallisesta toimintakulttuurista. (Soini, Rauste-von Wright ja Pyhälto 2003,

287.) Toivon, että tämä tutkielmani voi osaltaan auttaa opettajia ja oppilaitoksia oman suunnan löytämisessä.

Ainakin osassa musiikkioppilaitoksia on jo tehty strategioita, joiden avulla muutosta pyritään ohjaamaan haluttuun suuntaan. Todennäköisesti niissä on lähdetty enimmäkseen siitä, miltä oppilaitokset haluavat näyttää ulospäin ja miten vastataan niihin odotuksiin, joita vaikkapa yhteiskunnan ajatellaan asettavan. Kiinnostavaa olisi kuitenkin tietää, millaiselta näyttäisi tulevaisuuden musiikkioppilaitos, jos opettajat pohtisivat asiaa vaikkapa oman unelmatyöviikkonsa kautta⁵. Tuollainen jatkotutkimus saattaisi antaa hyviä eväitä myös oppilaitosten strategiatyöhön, kuten siihenkin, miten opettajan työ tulisi organisoida uudelleen. Koulutusorganisaatio, jonka toimijat pyrkivät tietoisesti yhdessä luomaan mielekkäitä oppimisympäristöjä itselleen ja muille, on hyvin todennäköisesti myös kilpailukykyinen (Soini, Rauste-von Wright ja Pyhälto 2003).

Osaamisen järjestelmällinen kehittäminen on tarpeellista. Musiikkioppilaitoksen kannattaisikin luoda itselleen osaamisstrategia, jonka pohjana on keskeisten osaamisalueiden ja -tarpeiden määrittely. Koska toimintaympäristö ja asiakkaiden vaatimukset muuttuvat, oppilaitoksessa tarvittavaa osaamista olisi tarpeen pohtia säännöllisesti. Osaamistarpeiden näkyväksi tekeminen ja niistä puhuminen keskittävät huomiota organisaation oppimisen kannalta oikeisiin asioihin. Ne siis ohjaavat myös asiantuntijuuden kehittymistä, minkä vuoksi olisi tärkeä saada mahdollisimman moni osallistumaan keskusteluun. Kun henkilöstö nähdään oman työnsä asiantuntijoina, ei johdon tarvitse arvailla, millaista koulutusta saatettaisiin tarvita. Henkilöstö osaa itse kertoa, mikä auttaisi heitä saavuttamaan tavoitteet paremmin, millaista osaamista uudet haasteet edellyttävät tai mitä suunniteltu muutos tarkoittaa työssä. Osaamistarvekeskustelun pitäisikin

⁵ Lappeenrannan kouluverkostoa on ilmeisen onnistuneesti kehitetty ”unelmien koulu” -vision pohjalta. Prosessissa tavoitteet määritettiin oppilaiden, vanhempien, henkilökunnan ja kunnan näkökulmista. (ks. esim. Ojala 2018, 310–315.)

siis liittyä organisaation kaikkeen toimintaan, jokaiseen projektiin ja kehittämishankkeeseen. (Ojala 2018, 171–172, 262.)

Ihmisten johtaminen on taitoa saada ihmiset ajattelemaan ja toimimaan mahdollisimman hyvin. Keskustelua tulevaisuudesta ei siis pidä jättää vain kasaksi mielipiteitä, vaan johdon tehtävänä on kiteyttää yhteinen näkemys ja sanoittaa esim. tavoitteet mahdollisimman selkeästi. Johdolla pitää olla kyky löytää ristiriitaisistakin näkemyksistä sellainen ymmärrys, jonka alaiset voivat hyväksyä. Johtaminen on siis myös viestintää. Hyvät johtajat osaavat pelkistää ja yksinkertaistaa sekä luoda luottamusta ja innostusta. He ovat myös taitavia kuuntelijoita ja heillä on muutenkin hyvät vuorovaikutustaidot. Hyvä johtaja innostaa jokaista myös kasvamaan ja oppimaan. Johdon täytyy ymmärtää kokonaisuutta ja valita, mitä organisaatiossa priorisoidaan, kun resurssit eivät riitä kaikkeen. Johtajien täytyy myös tunnistaa osaamisstrategian tärkeimmät osaamiset. Ne, jotka ratkaisevat menestyksen myös tulevaisuudessa. (Ojala 2018, 296–299.)

6.4 Arviointia

Kysyin tämän tutkielmani asiantuntijahaastatteluisa, millainen olisi unelmien oppilaitos. Unelmat eivät olleet kovin suuria tai mullistavia, pikemminkin koettiin, että tulevaisuudessakin asiat ovat hyvin, jos ne pysyvät näin kuten nyt. Viitaten useisiin tutkimuksiin Rubin (2013) toteaa, että opettajienkin tulevaisuuskuvat ovat usein varsin tavanomaisia ja niissä usein uskotaan instituutioiden ja sosiaalisten rakenteiden pysyvän muuttumattomina. Tulevaisuus nähdään helposti lineaarisena jatkumona nykyisyydelle. Tämä saattaa näyttäytyä myös oppilaitoksen kehittämistyössä ja siinä, miten se reagoi muuttuvaan toimintaympäristöön. (Rubin 2013.)

Vaikka tuntisimme historian tapahtumat hyvin, emme silti voi ennustaa tarkasti tulevaisuutta. Tulevaisuus ei ole lineaarinen, vaan sattumanvarainen ja monimutkainen. Siksi kuvittelu on tulevaisuusajattelun kannalta tärkeää. Voimme luoda polkuja tulevaisuuteen vain, jos pystymme luomaan mielikuvia mahdollisista tulevaisuuksista. Kyse ei kuitenkaan ole täysin sattumanvaraisesta

kuvittelusta, vaan se rakentuu menneen sekä nykyisyyden ilmiöiden ja kehityskulkujen tarkastelulle. Tulevaisuuden tutkija voi osallistua tutkimuksellaan yhteiskunnalliseen keskusteluun tuomalla esiin mm. uskomuksia ja ajattelutapoja, jotka estävät tulevaisuuden mahdollisuuksia. (Nilivaara 2023, 62–64.)

Koulua ei voi tarkastella irrallaan yhteiskunnasta tai maailmanlaajuisista kehityskuluista (Nilivaara 2023, 103). Myös musiikkioppilaitokset ovat monin tavoin riippuvaisia paikallisesta, kansallisesta ja globaalista kontekstistaan. Olen tässä työssäni pyrkinyt tarkastelemaan soitonopettajan työtä jännitteiden näkökulmasta pyrkien huomioimaan myös musiikkioppilaitosten ulkopuolisia konteksteja. Tarkastelemani ilmiöt ovat kuin eräänlaisia valokeiloja, jotka valaisevat opettajan työn kokonaiskuvaa. Sekä opettajan työssä että sen kontekstissa on kuitenkin paljon asioita, jotka rajautuvat näiden tarkastelujen ulkopuolelle. Osan rajauksista olen tehnyt tietoisesti ja osan tiedostamatta. Joillekin asioille olen tutkijana todennäköisesti sokea, koska en tarkastele kenttää täysin ulkopuolisena. Toisaalta sisäpiiriläisyys on joissakin kohdissa voinut olla minulle myös etu.

Olen tässä tutkimusraportissani esittänyt myös näkemyksiä tulevaisuudesta, ja nimenomaan toivottavasta tulevaisuudesta. Kuten Päivi Nilivaara (2023, 64) on miettinyt, on tässä yhteydessä tarpeen huomata, että käsitys toivottavasta tulevaisuudesta pohjautuu tämän ajan arvoihin ja tämän ajan tarpeisiin. Tulevaisuuden yhteiskunnan arvot voivat siis olla toisenlaisia, jolloin näkymä toivottavuuteen voi muuttua. (Nilivaara 2023, 64.) Laajentamalla haastateltavien joukkoa olisin todennäköisesti saanut lisää näkökulmia, mutta uskon keskeisten asioiden tulleen ilmi myös tässä pienessä asiantuntijajoukossa. Tutkimuskysymyksetni muotoutuivat tutkimusprosessin kuluessa, joten aihetta laajentavaa jatko-tutkimusta kannattaisi tehdä päivitettyjen tutkimuskysymysten pohjalta. Kiinnostava lisä olisi myös esim. opettajanäkökulmien tuominen keskusteluun.

Muutos vaatii kaikilla mahdollisilla tasoilla innostuneita ihmisiä, joilla on kirkas mieli (Tuominen ja Hellström 2017, 98). Useat muutokset käynnistyvät ruohojuuritasolla ja etenevät sen jälkeen alhaalta ylös. On kuitenkin hieman

harmillista, että suuret muutokset eri toimialoilla eivät yleensä ole tulleet sisältäpäin: perinteiset mediatalot eivät kehittäneet sosiaalista mediaa, hotellit eivät kehittäneet Airbnb:tä, perinteiset autovalmistajat eivät kehittäneet Teslaa. (Tuominen ja Hellström 2017, 114). Ehkäpä musiikkioppilaitokset onnistuvat olemaan poikkeus ja uudistavat itse itsensä?

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana muutos on ollut vahvasti läsnä myös omassa elämässäni. Näiden vuosien aikana olen mm. saanut talonrakennusprojektin valmiiksi, eronnut, rakastunut ja tullut uudelleen äidiksi ja muuttanut remppakohteeseen. Olen kirjoittanut muutoksesta ja elänyt sitä. Olen omakohtaisestikin todennut, että muutoksissa kaikista vaikeinta on luopuminen jostain tutusta ja turvallisesta. Uusi houkuttaa, mutta siihen liittyy aina myös paljon epävarmuutta. Ennakolta ei voi tietää, onko pitkällä tähtäimellä uusi varmasti vanhaa parempi.

Toisaalta olen myös havainnut, ettei mikään muutu, ellei uskalla. Aivan varmasti tietää olevansa oikealla polulla, kun tuntee itsensä tyhmäksi ja miettii, miksi matka tähän pisteeseen kesti niin kauan, miksen tullut tähän jo aiemmin. Mutta todellisuudessa oikotietä ei ollut. Muutos on matka, joka on elettävä ja koettava kaikkine kiemuroineen. Jos olisin kulkenut toista reittiä, en olisi tämä sama ihminen enkä välttämättä edes tässä, vaan toisenlaiset valinnat olisivat johtaneet minut jonnekin muualle. Joka tapauksessa muutos vahvistaa ja opettaa. Se kasvattaa resilienssiä ja itsetuntemusta. Muutoksen myötä on tarkistettavat omat arvot, ja prosessi opettaa näkemään paremmin mm. omat vahvuudet ja heikkoudet.

Elämäntilanteeni takia tämä opinnäyteprosessi on ollut pidempi ja ehkä suurempikin kuin alun perin osasin kuvitella. Työskentely on ollut kausiluontoista, eikä opintojen edistäminen ole ollut koko ajan päällimmäisenä asiana vauvanhuuruudessa koululaisperheen arjessa, jossa olen suuren osan ajasta myös talon ainoa aikuinen. Olen omakohtaisesti havainnut, kuinka vaikeaa priorisointi ja asioiden aikatauluttaminen on monien tärkeiden projektien keskellä.

Joka tapauksessa olen oppinut prosessin myötä valtavasti. Olen lukenut paljon ja laajentanut kokemushorisonttiani niin tutkijana kuin ihmisenä. Olen ollut etuoikeutettu ja oppinut paljon enemmän kuin tähän tutkimusraporttiin saa mahtumaan (ks. Juvonen 2017, 408). Haluan vielä muistuttaa, että työssä käyttämäni sitaattit asiantuntijoiden haastatteluista ovat heidän omiaan, mutta vastuu niiden tulkinnoista, ryhmittelyistä ja niille annetuille merkityksille kuuluu tutkijalle eli minulle.

Päivi Nilivaara (2023) on väitöskirjassaan luonut peruskoululle kolme mahdollisia tulevaisuusskenaariota ja tarkastellut niitä erilaisista näkökulmista. Loppupäätelmissään tutkija toteaa *Ajan virrassa avoimesti* -skenaarion kuvaavan monessa mielessä toivottavinta tulevaisuutta. Oli mukava huomata, että tässä työssäni nousseet ajatukset ja näkemykset musiikkioppilaitosten tulevaisuudesta sopivat hyvin tähän Päivi Nilivaaran kuvaamaan koulun toivottavimpaan tulevaisuuteen. Siinä koulu kehittyy oppivana yhteisönä yhteisöllisyyden ja vastuullisuuden arvojen varassa. Paikallinen vapaus lisääntyy, jolloin opetussuunnitelmia työstetään vahvasti oppilaitostasolla. Koulussa on mahdollisuus edetä joustavasti omia kiinnostuksia ja vahvuuksia seuraten. Vaikka digitaaliset väliaineet ovat jatkuvassa käytössä, uskotaan, että oppiminen edellyttää merkittävää inhimillistä vuorovaikutusta ja henkilökohtaista tukea. Juuri kukaan ei enää opeta yksin. Opettajat tutkivat ja kehittävät työtään, sillä oman työn tutkiminen ja yhteisen ymmärryksen luominen kouluissa on osoittautunut parhaaksi täydennuskoulutukseksi. Oppilaitoksen dialoginen toimintakulttuuri edistää koko koulu-yhteisön hyvinvointia ja oppimista. Yhteistyö koulun ja sitä ympäröivän yhteiskunnan välillä on vilkasta, mm. vanhemmat ja paikalliset yritykset tuovat osamistaan koulun käyttöön. (Nilivaara 2023, 83–96.)

Kirjoitin aiemmin, että tässä opinnäytetyössäni on kehittävän työntutkimuksen piirteitä. Kehittävän työntutkimuksen tavoitteena on työn ja organisaation laadullinen muutos, johon liittyy esim. totutun työnjaon uudelleenorganisointi, monipuolisten toimenkuvien luominen ja perinteiset rajat ylittävä ryhmätyöskentely. Ristiriitoja ja jännitteitä ratkomalla organisaatio tarkastaa arvopohjansa ja rakentaa itselleen uuden toimintamallin. Prosessissa parannetaan tietoisesti myös

yhteisön reflektointitaitoja. (Engeström 2004, 59–63; Koli 2014, 44.) Tämän tutkielman tarkoituksena on tarjota ajatuksia ja keskustelunaiheita, joista muutosprosessi voi käynnistyä. Tulevaisuutta koskevia oletuksia on tärkeä tunnistaa mutta myös haastaa. Tarvitaan mahdollisten tulevaisuuksien kuvittelua: Millainen olisi unelmien työelämä? Miltä toisenlainen työn tulevaisuuden arki näyttää, kuulostaa ja tuntuu? (Dufva, Solovjew-Wartiovaara ja Vataja 2021.)

Musiikkia voidaan jo nyt käyttää monenlaisissa paikoissa ja valtavan monilla eri tavoilla. Monipuolinen musiikkikulttuuri tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia musiikin tekemiseen ja harrastamiseen. Musiikkialan ammattejakin on olemassa valtava kirjo. Musiikkimaailman monipuolisuus tulee heijastumaan entistä paremmin myös musiikin perusopetuksen opetussuunnitelmiin. (Kuosmanen 2017, 74–75.) Mielikuvitusta kutkuttavaa on mielestäni musiikkioppilaitoksen vertaaminen karkkikauppaan, josta oppilaat saisivat valita mieltymystensä mukaan itseään motivoivia opintokokonaisuuksia (Matti Vääntinen 2017 Kuosmanen 2017, 87 mukaan). Miltä oppilaitos näyttäisi, jos oppilaat saisivat päättää sen valikoi- masta? Entä millainen karkki kuvaisi oppilaiden mielestä parhaiten mitään kurs- sia tai kokonaisuutta?

Kehittävä työntutkimus on sidoksissa ekspansiiviseen oppimiseen. Ekspansiivi- sen oppimisen lähtökohtana puolestaan on, että joku toimintajärjestelmän yksilö lähtee toiminnallaan kehittämään olemassa olevia käytäntöjä. Avainasemassa ovat totutuista käytännöistä poikkeavat teot sekä toimintaa ja toimintajärjestel- mää uudistavat innovaatiot. Yksilö nähdään oman työnsä ja työyhteisönsä aktii- visena subjektina, joka voi toiminnallaan vaikuttaa koko toimintajärjestelmän muuttumiseen (Kallio 2008, 44). Olen kirjoittanut tähän opinnäytteeseen ajatuk- sia, jotka toivottavasti johtavat toimintaan. Kenties tuo muutoksen aikaansaava yksilö olet juuri sinä?

Lähteet

Ahlsved, Marja. 2016. *Musiikin oppimisympäristö kehittämissuunnitelmana: Hahmotusaineiden verkko-opetuksen suunnittelun alkuvaiheita Pop ja Jazz Konservatoriossa*. Opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Ahonen, Elsi. 2018. *Miten ja mitä opettaja oppii? Aktiivinen oppiminen opettajan pedagogisen ajattelun osana ja rakentajana*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia, numero 25. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Alastalo, Marja, Maria Åkerman ja Tiina Vaittinen. 2017. "Asiantuntijahaastattelu". Teoksessa *Tutkimushaastattelun käsikirja*, toimittajat Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander ja Johanna Ruusuvuori. Tampere: Vastapaino.

Allianssi, Suomen nuorisovaltuustojen kattojärjestö. 2023. "Harrastamisen Suomen malli tuhlaa hallintoon eikä tavoita tärkeintä kohderyhmäänsä – Mallia on muutettava, vaativat nuorisovaltuustot" Uutinen 16.3.2023. Luettu 3.11.2023 <https://nuorisovaltuustot.fi/harrastamisen-suomen-malli-tuhlaa-hallintoon-eika-tavoita-tarkeinta-kohderyhmaansa-mallia-on-muutettava-vaativat-nuorisovaltuustot/>

Antikainen, Mikko. 2022. "Asiakaslähtöinen musiikkiopisto: Opiston toiminnan kehittäminen oppilaskyselyn avulla." Opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Anttila, Mikko. 2004. *Musiikkiopistopedagogiikan teoriaa ja käytäntöä*. Kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmoniste n:o 39. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Asiala, Varpu. 2021. "Kulttuuriharrastusten tuottaminen kouluympäristössä: Kulttuuriharrastustoimijoiden kokemuksia Harrastamisen Suomen mallin pilottivaiheesta." YAMK-opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Avainta, Avaintyönantajat ry. 2022. *AVAINOTES 2022–2025*. AVAINTA ry:n opetusalan työehtosopimus.

Bandura, Albert. 2001. "Social cognitive theory: An agentic perspective." *Annual Review of Psychology*, vol. 52, pp. 1–26.

Dufva, Mikko, Anna Solovjev-Wartiovaara ja Katri Vataja. 2021. "Työn tulevaisuudet megatrendien valossa." 2021. Sitra. Julkaistu 3.9.2021. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Dweck, Carol S. 2006. *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*. United Kingdom: Robinson.

Engeström, Yrjö. 2004. *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä*. Tampere: Vastapaino.

Erto, toimihenkilöliitto. 2020. ”Miten luottamus syntyy?” Artikkelit 23.3.2020, päivitetty 28.2.2023. Luettu 1.11.2023. <https://www.erto.fi/ajankohtaista/miten-luottamus-syntyy>

Ertolahti-Mertanen, Susanna. 2021. *Opettajana muuttuvassa musiikkiopistossa*. Adecrea.

Hakkarainen, Kai, Kirsti Lonka ja Lasse Lipponen. 2004. *Tutkiva oppiminen. Järki, tunne ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä*. Keuruu: Otava.

Hallamaa, Teemu. 2019. ”Hittibiisit lyhenevät vuosi vuodelta – Spotify on muuttanut kuuntelun lisäksi musiikin tekemisen tapoja.” Uutisartikkeli 13.6.2019. Luettu 25.3.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-10826133>

Helsingin kaupunki. 2019. ”Helsingin seudun vieraskielisen väestön ennuste 2018–2035”. Kaupunkitutkimus ja -tilastot. Julkaisuja 2019:3. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/19_03_14_Tilastoja_3_Vuori.pdf

Hirsjärvi, Sirkka ja Helena Hurme. 2001. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Homi Harri, Maarit Kinnunen ja Antti Honkanen. 2021. ”Minä Ihailen musikoita nimeltä Billie Eilish”: Digitalisaation aiheuttamat muutokset 15–29-vuotiaiden musiikin kulutuksessa.” Teoksessa *Harrastamisen äärellä: Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus 2020*, s. 159–172, toimittaja Mikko Salasuo. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto ja Nuorisotutkimusseura.

Hämeenniemi, Eero. 2007. *Tulevaisuuden musiikin historia*. Helsinki: Basam Books.

Hämäläinen, Kauko, Atso Taipale, Mikko Salonen, Tapani Nieminen ja Jukka Ahonen. 2002. *Oppilaitoksen johtaminen*. Porvoo: WSOY.

Johnson, Peter. 2006. ”Opettajat yhtenäisen perusopetuksen rakentajina.” Teoksessa *Opettajan työ ja oppiminen*, toimittajat Anna Raija Nummenmaa ja Jouni Välijärvi. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Jungner, Mikael. 2015. *Otetaan digiloikka! Suomi kehityksen kärkeen*. Elinkeinoelämän keskusliitto. Verkkojulkaisu osoitteessa https://ek.fi/wp-content/uploads/Otetaan_digiloikka_net.pdf

Juvonen, Antti. 2000. ...*Johnnyllakin on univormu, heimovaattet ja -kampa*... *Musiikillisen erityisorientaation polku musiikkiminän, maailmankuvan sekä musiikkimaun heijastamina*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in the Arts 70.

Juvonen, Tuula. 2017. ”Sisäpiirihaastattelu”. Teoksessa *Tutkimushaastattelun käsikirja*, toimittajat Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander ja Johanna Ruusuvaori. Tampere: Vastapaino.

Kallio, Katri. 2008. ”Tutkimusorganisaation oppiminen kehittävän vaikuttavuusarvioinnin prosessissa.” VTT Publications 681. Helsinki: VTT.

<https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2008/P681.pdf>

Kanerva, Anna, Katja Oksanen-Särelä, Elina Julin ja Marjo Mäenpää. 2022.

”Kohti unelmien musiikkioppilaitosta.” Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen työpapereita 21. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/tyopaperit/cuporen_tyopapereita_21_kohti_unelmien_oppilaitosta.pdf

Kanerva, Anna, Katja Oksanen-Särelä, Aino Leppänen ja Ari Kurlin Niiniaho.

2023. ”Musiikin opintopolut.” Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen verkkojulkaisuja 70. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2023/musiikin_opintopolut_raportti_cupore.pdf

Koli, Annarita. 2006. ”Ammatinopettajat toimintakonseptien risteyksessä”. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 4/2006, 25–39.

Koli, Annarita. 2014. *Työn mieltä etsimässä - työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, Käyttäytymistieteiden laitos. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 257.

Kosonen, Erja. 2001. *Mitä mieltä on pianonsoitossa? 13–15-vuotiaiden pianonsoittajien kokemuksia musiikkiharrastuksestaan*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in the Arts 79.

KT, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. 2022. *OVTES 2022-2025*. Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus.

Kuha, Jukka. 2017. ”Suomen musiikkioppilaitoshistoriaa: Toiminta ulkomaisten esikuvien pohjalta vuoteen 1969.” Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos. *Studia Musicologica Universitatis Helsingiensis* 27.

Kunnari, Irma, Liisa Ilomäki ja Auli Toom. 2018. ”Successful Teacher Teams in Change: The Role of Collective Efficacy and Resilience.” *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*. Volume 30, Number 1, 111–126.

Kuosmanen, Emma. 2017. ”Musiikkiopistostako valintatalo? Taiteen perusopetuksen 2017 opetussuunnitelmauudistuksen sisällönanalyysia.” Pro gradu. Tampereen yliopisto.

Kurkela, Kari ja Erik T. Tawaststjerna. 1999. ”Analyysi kuuden musiikkiopiston toiminnasta ja ajatuksia musiikin perusopetuksen järjestämisestä.” Teoksessa *Musiikkioppilaitosten perusopetuksen arviointi 1998*, toimittajat Terhi Heino ja Maija-Liisa Ojala, 89–150. Helsinki: Opetushallitus.

Laimi, Tanja, Aino-Maria Pusa, Katja Rajala ja Elina Stenvall. 2023. ”Mielekästä vapaa-aikaa, kavereita ja koordinaatiota: Harrastamisen Suomen mallin arviointi.” Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI. Julkaisut 12:2023.

<https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/mielekasta-vapaa-aikaa-kavereita-ja-koordinaatiota-harrastamisen-suomen-mallin-arviointi>

Laitinen, Liisa. 2017. ”Näkökulmia taiteen ja kulttuurin terveysvaikutuksista”. Sitra. Julkaistu 27.10.2017. Luettu 17.5.2023. <https://www.sitra.fi/artikkelit/nakokulmia-taiteen-ja-kulttuurin-terveysvaikutuksiin/>

Laki taiteen perusopetuksesta 633/1998

Lehmusvesi, Jussi. 2023. ”Riikka Purra ilmoitti kulttuurin olevan ”luksuspalvelua” – kulttuurin tekijät tuohtuivat.” *Helsingin Sanomat* 22.3.2023. Luettu 10.4.2023. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000009470096.html>

Lehtonen, Kimmo. 2004. *Maan korvessa kulkevi... Johdatus postmoderniin musiikkipedagogiikkaan*. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisu B:73.

Lonka, Kirsti. 2014. *Oivaltava oppiminen*. Keuruu: Otava.

Luoma, Tiia. 2020. ”Taiteen perusopetus 2020: Selvitys taiteen perusopetuksen järjestämisestä 2019–2020.” Raportit ja selvitykset 2020:4. Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/taiteen_perusopetus_2020.pdf

Manka, Marja-Liisa ja Marjut Manka. 2023. *Työhyvinvointi*. 3. uudistettu painos. Alma Talent.

Musiikkikoulutuksen visio 2030. <https://www.musiikkikoulutuksenviisio.fi/uploads/1/2/4/6/124660096/visiojulkaisu.pdf>

Määttä, Sami, Pirita Korpivaara ja lines Palmu. 2018. ”Taide ja kulttuuri osaksi koululaisten päivää: Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämä selvitys hallituksen kärkihanke 4 toimenpide 1 toteuttamisesta.” Niilo Mäki Instituutti.

Nilivaara, Päivi. 2023. ”#Peruskoulu2040: Kolme skenaariota tulevaisuuden peruskouluun.” Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopiston väitöskirjat 792.

Norrena, Juho. 2013. ”Opettaja tulevaisuuden taitojen edistäjänä: ”Jos haluat opettaa noita taitoja, sinun on ensin hallittava ne itse” ”. Väitöskirja. Jyväskylän Studies in Computing 169. Jyväskylän yliopisto.

Numminen, Ava. 2005. ”Laulutaidottomasta kehittyväksi laulajaksi: tutkimus aikuisen laulutaidon lukoista ja niiden aukaisemisesta.” Väitöskirja. Sibelius-Akatemia, DocMus. *Studia musica* 25.

OAJ, Opetusalan Ammattijärjestö. 2023. ”OAJ:n jäsenkysely paljasti: Opettajien täydennyskoulutukselle valtava tarve.” Tiedote 5.10.2023. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/oajn-jasenkysely-paljasti-opettajien-taydennyskoulutukselle-valtava-tarve/>

OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. *Opetus- ja kulttuuriministeriön strategia 2025*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:20.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-466-5>

OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2022. "Valtakunnallisen Koululaiskyselyn 2022 tulokset." Luettu 23.3.2023. <https://okm.fi/documents/1410845/4059654/2022+koululaiskyselyn+tulokset+15.12.2022.pdf/6ae3376a-4fec-1005-cf10-50c340add9f3/2022+koululaiskyselyn+tulokset+15.12.2022.pdf?t=1671094204184>

OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2024. "Uudistuva taiteen perusopetus". Luettu 26.4.2024. <https://okm.fi/uudistuva-taiteen-perusopetus>

OPH, Opetushallitus. 2017a. *Taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteet*. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/186920_taideen_perusopetuksen_laajan_oppimaaran_opetussuunnitelman_perusteet_2017-1_0.pdf

OPH, Opetushallitus. 2017b. *Taiteen perusopetuksen yleisen oppimäärän opetussuunnitelman perusteet*. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/186919_taideen_perusopetuksen_yleisen_oppimaaran_opetussuunnitelman_perusteet_2017-1_0.pdf

OPH, Opetushallitus. 2017c. "Musiikki taiteen perusopetuksessa (2017-)". <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/musiikki-taiteen-perusopetuksessa-2017>

OPH, Opetushallitus. 2019. *"Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia." Raportit ja selvitykset 2019:3*.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf

OPH, Opetushallitus. 2023. "Ammattialakohtaiset osaaamistarpeet 2030". Verkko-raportti. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiOWMyNmEzMWEtZ-TlyMS00NTMyLWE3ODEtYjZhOGVkm2M0YmY1IiwidCI6IjdjMTRk-ZmE0LWMwZmMtNDcyNS05ZjA0LTc2YTQ0M2RIYjA5NSIsImMiOjh9>

Otala, Leenamajja. 2018. *Ketterä oppiminen: Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa*. Kauppakamari.

Perälä, Hannu. 1993. "Kuinka rakennetaan kärjellään seisova pyramidi? Musiikkioppilaitosjärjestelmä 1950–1990-luvuilla." Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Musiikkitieteen laitos.

Rastogi, Søren. 2020a. *New ways in online music education*. YouTube-video, 7:09, 18.3.2020. <https://www.youtube.com/watch?v=l8VnARkUFdA>

Rastogi, Søren. 2020b. *Looking at practicing*. YouTube-video, 9:47, 29.4.2020. <https://www.youtube.com/watch?v=7IGyMP8RPKU>

Rauste-von Wright, Maijaliisa ja Johan von Wright. 1994. *Oppiminen ja koulutus*. Porvoo: WSOY.

Risikko, Paula ja Sanna Saarela. 2023. "Kulttuuri ei ole luksustuote vaan kansakuntamme kivijalka." *Suomen harrastajateatteriliitto*. Luettu 10.4.2023. <https://shti.fi/kulttuuri-ei-ole-luksustuote-vaan-kansakuntamme-kivijalka/>

Riutta, Tarmo. 2020. "Viulu digitaalisissa alustoissa: Universal Violin -sovellus viulunsoiton digitaalisten oppimisympäristöjen kentässä." Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202001251573>

Rotkirch, Anna. 2021. "Syntyvyyden toipuminen ja pitenevä elinikä: Linjauksia 2020-luvun väestöpolitiikalle". Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Rubin, Anita. 2004. "Tulevaisuudentutkimus tiedonalana: TOPI- tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaali." Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto. <https://tulevaisuus.fi/perusteet/tulevaisuudentutkimus-tiedonalana/>

Rubin, Anita. 2013. "Hidden, inconsistent, and influential: Images of the future in changing times." *Futures*, Vol. 45, S38–S44. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.11.011>

Ruippo, Matti. 2015. "Musiikin verkko-opetus: Yhteenvetoraportti Sibeliuksen Akatemian aluekehityshankkeesta vuosina 2001–2003 ja sen jälkeisestä verkko-opetuksen kehittämisestä." Lisensiaatintyö. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. <http://ruippo.fi/lisensiaatintyo/resources/lisensiaatintyo.pdf>

Rytisalo, Minna ja Tommi Kinnunen. 2023. *Huokauksia luokasta*. WSOY.

Rytinki, Markus. 2018. "Musiikkialan tekijänoikeuksien kesto, ansaintalogiikat ja digitaalisen aineiston saatavuus internetissä." Väitöskirja. Oulun yliopisto. Humanistinen tiedekunta, informaatiotutkimus. Acta Universitatis Ouluensis, B Humaniora 169. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526221182.pdf>

Salasuo, Mikko. 2021a. "Esipuhe" ja "Johdanto". Teoksessa *Harrastamisen äärellä. Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus 2020*, toimittaja Mikko Salasuo, s. 5–13. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto ja Nuorisotutkimusseura.

Salasuo, Mikko. 2021b. "Edellinen "Suomen malli": Neuvottelua lasten ja nuorten vapaa-ajan harrastamisen yhteiskunnallisesta perustelusta sotien jälkeen". Teoksessa *Harrastamisen äärellä. Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus 2020*, toimittaja Mikko Salasuo, s. 17–28. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto ja Nuorisotutkimusseura.

Salasuo Mikko, Kai Tarvainen ja Sami Myllyniemi. 2021. "Nuoriso harrastamassa kulttuuria, taidetta ja mediaa: Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimuksen tilasto-osio". Teoksessa *Harrastamisen äärellä. Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus 2020*, toimittaja Mikko Salasuo, s. 31–136. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto ja Nuorisotutkimusseura.

Schunk, Dale H. ja Maria K. DiBenedetto. 2021. "Self-efficacy and human motivation." Teoksessa *Advances in motivation science*, toimittaja A. J. Elliot, s.

153–179. Elsevier Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>

Selkee, Johanna. 2023. "Taiteen perusopetus kaipaa remonttia." Blogikirjoitus, päivitetty 7.3.2023. *Kuntaliitto*. Luettu 6.11.2023.
<https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2023/taiteen-perusopetus-kaipaa-remonttia>

Senge, Peter, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard Ross, George Roth ja Bryan Smith. 1999. *The Dance of Change: The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations*. A Fifth Discipline Resource. Nicholas Brealey Publishing.

Senge, Peter, Nelda Cambron-McCabe, Timothy Lucas, Bryan Smith, Janis Dutton ja Art Kleiner. 2000. *Schools That Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education*. A Fifth Discipline Resource. Doubleday.

Sitra, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto. "Tulevaisuuden tekijän työkalupakki." Luettu 23.2.2024.
<https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tekijan-tyokalupakki/>

Sivista, Sivistystyönantajat. 2022. *Yksityisen opetusalan työehtosopimus 9.8.2022-31.3.2024*

Soini, Tiina, Janne Pietarinen ja Kirsi Pyhältö. 2016. *Koulun kehittämisen taskukirja - Pieni kirja, suuri ajatus*. E-kirja tutkimusryhmän verkkosivuilla osoitteessa: <http://www.learninginschool.fi/cms/wp-content/uploads/2016/02/Koulun-kehitt%C3%A4misen-taskukirja.pdf>

Soini, Tiina, Maijaliisa Rauste-von Wright ja Kirsi Pyhältö. 2003. "Oppiva organisaatio – tyhjä käsite vai kehittämisen väline?" *Aikuiskasvatus*, 23 (4), 283–291.
<https://doi.org/10.33336/aik.93510>

Suominen, Riitta ja Satu Nurmela. 2011. *Verkko-opettaja*. WSOYpro Oy.

Sydänmaanlakka, Pentti. 2004. *Älykäs johtajuus*. Hämeenlinna: Talentum.

Syrjälä, Leena, Eila Estola ja Minna Uitto. 2006. "Koulu-uudistukset ja muutos opettajien kertomuksissa." Teoksessa *Opettajan työ ja oppiminen*, toimittajat Anna Raija Nummenmaa ja Jouni Välijärvi. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Talvela, Juhani ja Kari Stenman. 2017. *Tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä*. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A, numero 35.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47132/tutu_kirja_web_ver3.pdf?sequence=1&jaisAllowed=y

Tevanlinna, Anu. 2022. *Muutos mielessä: Kohti omannäköistä elämää*. Keuruu: Atena / Otava.

TPO-liitto, Taiteen perusopetusliitto ry. 2022. "Harrastamisen Suomen malli tulisi arvioida ennen sen kirjaamista lakiin." Lausunto 7.9.2022.

<https://artsedu.fi/2022/09/harrastamisen-suomen-malli-tulisi-arvioida-ennen-sen-kirjaamista-lakiin/>

Tuominen, Saku ja Martti Hellström. 2017. *Koulukirja: Miksi koulun muuttaminen on maailman tärkein ja vaikein tehtävä?* Helsinki: Otava.

Tuovila, Annu. 2003. "Mä soitan ihan omasta ilosta!" Pitkittäinen tutkimus 7–13-vuotiaiden lasten musiikin harjoittamisesta ja musiikkiopisto-opiskelusta." Helsinki: Sibelius-Akatemia. *Studia Musica* 18.

Unkari-Virtanen, Leena. 2017. "Media, kasvatus, asenteet ja arvot" Teoksessa *Virtuaalimuskarin taigaa: Varhaisiän musiikkikasvatus verkkoympäristössä*, toimittaja Alsti-Lehtonen, Irene, s. 19-28. Metropolia ammattikorkeakoulu.

https://wiki.metropolia.fi/display/mikrokirjat?preview=/19507750/148964008/virtuaalimuskari_sis%C3%A4lt%C3%B6_korjattu_web-29062017.pdf

Usher, Ellen L. ja Frank Pajares. 2008. "Sources of Self-Efficacy in School: Critical Review of the Literature and Future Directions." *Review of Educational Research*, vol. 78, no. 4, pp. 751-796.

Valtioneuvosto. 2021a. "Kansallinen lapsistrategia." Komiteamietintö. Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea. Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuja 2021:8.

Valtioneuvosto. 2021b. "Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko." Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24.

Virtanen, Katariina. 2016. "Toimintatutkimus mobiiliteknologian yhteistoiminnallisesta käytöstä osana musiikin perusteiden opetusta." Maisterintutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201606203230>

Vuori, Suna. 2023. "Sivistyksen hinta". *HS Viikko* 38/2023. B10-B12.

Väljärvi, Jouni, Joonas Mannonen, Oona Huttunen, Hilma Ojanen ja Wilhelmiina Koskelo. 2018. *Maailma muuttuu - muuttuuko koulukin?* Docendo Oy.

Ylinen, Hannele. 2006. "Rehtoreiden käsityksiä visioinnista osana koulun johtamista." Lisensiaatintyö. Helsingin yliopisto: Soveltavan kasvatustieteen laitos.

Ylinen, Pauliina. 2008. "Musiikkioppilaitokset harrastajaksi kasvamisen näyttämönä." Pro gradu. Helsingin Yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe200806161571>

Liitteet

Arvoisa vastaanottaja,

Teen yamk-opinnäytetyötä instrumenttiopetuksen muutoksesta. Haluaisin työhöni asiantuntijanäkökulmaa teiltä, jotka olette muutoksen kärjessä, parhailla näköalapaikoilla. Pohdimme ohjaajani Helena Tuomelan kanssa, että olisit työhöni täydellinen haastateltava. Erityisesti minua kiinnostaisi kuulla, millaisena näet taiteen perusopetuksen ja musiikkioppilaitosten tulevaisuuden. Sopsisiko Sinulle siis Zoom-haastattelu aiheesta (noin 30–45 min) johonkin aikaan viikolla 16 tai 17?

Mikäli sopiva rako kalenteristasi löytyy, niin voit lähettää sopivan ajan vastauksena tähän sähköpostiin. Olisin ajastasi erittäin kiitollinen!

Mikäli sinulla on aiheesta lisäkysymyksiä, vastaan niihin mielelläni.

Ystävällisin terveisin,
Pauliina Puukko
[yhteystiedot]

Mikäli vastaat myönteisesti tähän haastattelupyyntöni, vahvistat samalla suostumuksesi osallistua tutkimukseen.

- Minua on pyydetty osallistumaan Pauliina Puukon opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on kuvata maamme soitonopetuskulttuuria ja sen muutoksia. Työn teoreettisessa osiossa tutkija tarkastelee soitonopetuksen muutosta tuoden esiin käytännössä ja tutkimuksissa havaittuja opetuskulttuurin jännitteitä sekä ristiriitaisia tavoitteita. Työn tutkimuksellinen osio puolestaan kääntää katseen tulevaisuuteen esittelemällä instrumenttiopetuksen kärkipaikoilla olevien muutosjohtajien näkemyksiä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.
- Opinnäytetyön tekemisessä noudatetaan hyvän tutkimuskäytännön periaatteita ja alan ammattieettisiä ohjeita sekä soveltuvaa lainsäädäntöä. Tärkeitä ovat yleiset eettiset periaatteet, mm. tutkittavan ihmisarvon, yksityisyyden, itsemääräämisoikeuden ja muiden oikeuksien kunnioittaminen. Opinnäytetyö

toteutetaan niin, että siitä ei aiheudu haastateltaville merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja.

- Tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Rekisterinpitäjinä ovat opinnäytetyön tekijä sekä Metropolia. Henkilötiedot (kuten sähköpostit ja kerätty haastatteluaineisto) hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua.
- Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan opinnäytetyöhön. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani. Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta.
- Olen saanut riittävän selvityksen opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä opinnäytetyöhön mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin osallistumista koskeviin kysymyksiini.