

# Alkeisoppijoiden yhteismusisoinnin johtaminen

Mitä aloittelevan ohjaajan tulee ottaa huomioon?

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Musiikin koulutusohjelma  
Instrumenttiopetus  
Opinnäytetyö  
Syksy 2016  
Johanna Ovaska

Lahden ammattikorkeakoulu  
Musiikin koulutusohjelma

Ovaska, Johanna:

Alkeisoppijoiden yhteismusisoinnin  
johtaminen  
Mitä aloittelevan ohjaajan tulee ottaa  
huomioon

Instrumenttiopetuksen opinnäytetyö, 37 sivua, 2 liitesivua

Syksy 2016

TIIVISTELMÄ

---

Opinnäytetyössäni käsittelen alkeisoppijoiden yhteismusisoinnin johtamista. Tarkastelen aihetta aloittelevan orkesterinjohtajan näkökulmasta. Tutkimukseni pääpaino on kolmessa kysymyksessä: Kuinka aloittaa yhteismusisointi alkeisoppijoiden kanssa? Miten aloitteleva johtaja voi valmistautua ohjaajan ja johtajan rooliin? Millaisia haasteita työssä kohtaa?

Tutkimustani varten olen kerännyt tietoa useista kirjoista ja Internet-lähteistä. Lisäksi olen haastatellut kolmea orkesterinjohtajaa, jotka johtavat alkeisoppilaita ja ovat työskennelleet pitkään alalla. Mukaan olen ottanut myös omia kokemuksiani orkesterisoittajana sekä orkesterin avustajana.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarjota konkreettisia vastauksia ja neuvoja aloitteleville orkesterinjohtajille, joita askarruttavat orkesterinjohtajan työhön liittyvät kysymykset alkeisorkesterin parissa.

Tutkimuksesta selvisi, että alkeisoppijoita ohjatessa suunnittelutyö on tehtävä huolella. Orkesterinjohtajan työnkuva on hyvin monipuolinen ja suurin merkitys on johtamisen selkeydellä sekä johtajan ja oppilaiden välisellä vuorovaikutuksella.

Asiasanat: Varhaiskasvatus, alkeisoppija, ryhmäopetus, orkesterinjohto, jousiorkesteri, yhteismusisointi, kapellimestari

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Music

Ovaska, Johanna:

Conducting of a beginner orchestra  
What a starting group leader needs to know

Bachelor's Thesis in Instrument Education, 37 pages, 2 pages of appendices

Autumn 2016

## ABSTRACT

---

This thesis explores the conducting of a beginner orchestra from the director's point of view. The focus of the research is to answer the following questions: How to start teaching the beginners to play together in an orchestra? How can a starting group leader prepare oneself for orchestra conducting? What kind of challenges may appear?

For the research the author collected information from several books and internet sources. The author also interviewed three orchestra directors who conduct beginners' orchestras. In addition, the author presents her own experiences as an orchestral musician and an assistant.

The purpose of this thesis is to offer concrete answers and advice to starting group leaders about the most common questions of conducting a beginner orchestra.

The study results show that when conducting a beginner orchestra the leader needs to plan everything properly and in good time before the rehearsals. The interaction between the leader and the students needs to be natural, and the most important thing is to keep the conducting and instructions clear and simple.

Key words: Early childhood education, beginner, group teaching, orchestra conducting, string orchestra, orchestra playing, conductor

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KESKEISET KÄSITTEET	2
2.1	Kuka on alkeisoppija?	2
2.2	Jousiorkesteri	2
2.3	Ryhmän lyhyt määritelmä	3
2.4	Orkesterin johtaminen ja orkesterinjohtaja	3
3	RYHMÄN OHJAAMINEN	5
3.1	Mikä on ryhmä?	5
3.2	Ryhmädynamiikka ja vuorovaikutus	6
3.3	Ryhmän rakenne ja kehitysvaiheet	7
3.4	Ohjaajan rooli ryhmässä – mitä ominaisuuksia ryhmänohjaajalta vaaditaan?	8
3.5	Ryhmän tavoitteet ja suunnittelu	9
3.6	Ryhmän aloittaminen ja vetäminen	12
4	ORKESTERIN JOHTAMINEN	13
4.1	Johtajuuden perusteet	13
4.2	Orkesterinjohtamisen erityispiirteet	14
4.3	Toiminnan suunnittelu	16
4.4	Valmistautuminen harjoituksiin	18
4.5	Harjoitusten aloitus	19
4.6	Orkesterin harjoittaminen	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
5.1	Haastattelut	24
5.2	Käytännön asiat	25
5.3	Orkesterityöskentely	26
5.4	Johtajien oma toiminta ja kokemukset	27
6	OMAT KOKEMUKSENI ORKESTERISOITOSTA	30
6.1	Orkesterisoittajan roolissa	30
6.2	Avustajan roolissa	31
7	TULOKSET JA YHTEENVETO	33
	LÄHTEET	36



## 1 JOHDANTO

Intrumenttiopettajan opinnot painottuvat hyvin paljon didaktisiin ja kasvatustieteellisiin opintoihin sekä oman instrumentin hallintaan. Yhteismusisointia harjoitellaan soittamalla orkesterissa sekä kamarimusisoiden. Opetussuunnitelmaamme sisältyy kuitenkin hyvin vähän ryhmänohjaukseen perehtymistä tai orkesterin johtamisen harjoittelua suhteessa muihin opintoihin.

Olen valmistumassa musiikkipedagogiksi, pääaineenani viulu, ja tulevaisuuden työpaikkani on hyvin todennäköisesti musiikkiopisto, jossa yksityistuntien lisäksi toimenkuvaan kuuluu usein oppilasorkesterin johtaminen. Kun tein oman opetusharjoitteluni lastenorkesterin avustajana, seurasin orkesterin toimintaa läheltä puolen vuoden ajan. Tuona aikana minulle heräsi monia kysymyksiä orkesterinjohtajan toiminnasta ja hyvistä harjoitustavoista. Jäin myös miettimään millaiset valmiudet valmistuvalla opiskelijalla on ohjata alkeisoppijoiden ryhmää ja mitä alkeisoppijoiden johtaminen lopulta vaatii? Tuossa vaiheessa ajatus oppilasorkesterin johtamisesta tuntui vielä etäiseltä ja haastavalta. En kokenut, että minulla olisi edellytyksiä siihen ilman kunnollista perehtymistä. Osittain samasta syystä aloin tehdä opinnäytetyötäni valitsemastani aiheesta.

Opinnäytetyössäni pohdin kysymystä, kuinka aloittaa yhteismusisointi alkeisoppijoiden kanssa. Katson oppilasorkesterin toimintaa orkesterin ohjaajana ja selvitän millaisia haasteita työssä tulee vastaan. Minua kiinnostaa myös tietää, miten voin valmistautua ohjaajan ja johtajan rooliin sekä kehittää siihen liittyvää osaamistani.

Lähdemateriaalina olen käyttänyt kirjallisia lähteitä ryhmänohjaukseen, vuorovaikutukseen ja musiikkipedagogiikkaan liittyen. Lisäksi olen haastatellut muutamia kokeneita oppilasorkestereiden johtajia sekä ottanut mukaan omia kokemuksiani sekä orkesterisoittajana että oppilasorkesterin avustajana.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

### 2.1 Kuka on alkeisoppija?

Psykologia määrittelee alkeisoppijan oppilaaksi, jolla tiedot ja taidot ovat vielä hajanaisia ja kokonaisuuksien oppiminen vie aikaa. Alkeisoppija hallitsee taidon alkeet ja opettelee hahmottamaan koko ajan suurempia kokonaisuuksia. Alkeisoppijan taidon hallintaan tarvittavat liikeradat eivät ole vielä automatisoituneet ja täysin yhtenäistyneet. (Karrasch, Lindblom-Ylänne, Niemelä, Päivänsalo & Tynjälä 2014, 128 - 138.) Tutkimukseni kohde on ryhmä alkeisoppijoita, joista muodostuu alkeisoppijoiden orkesteri. Alkeisoppija on soittanut instrumenttiaan vuodesta viiteen vuoteen. Hän osaa lukea yksittäisiä nuotteja ja rytmejä sujuvasti, mutta ei hahmota vielä koko kappaletta kerralla. Jousisoitinta soittaessa kädet liikkuvat eri suuntiin, minkä vuoksi liikeratojen yhdenaikaistaminen on alkeisoppijalle haastavaa. Lisäksi hän harjoittelee vielä oikeiden soittoasentojen löytämistä.

### 2.2 Jousiorkesteri

Jousiorkesteri sisältää pelkästään jousisoittimia. Normaalisti se koostuu sinfoniaorkesterin jousista joko täydessä tai kamarikokoonpanossa. (Suuri Musiikkitietosanakirja 1990, 132.) Jousiorkesterin soittimia ovat viulu, alttoviulu, sello ja kontrabasso. Orkesteri on jaettu sektioihin eli soitinryhmiin, jotka ovat 1.viulut, 2.viulut, alttoviulut, sellot ja kontrabassot.

Jousisoittimissa on yleensä neljä kieltä, jotka viritetään kvintin välein. Viulu on jousisoitinperheen korkeäänisin soitin. Viulun kielet ovat g, d1, a1 ja e2 matalimmasta korkeimpaan. Viulun nuotit kirjoitetaan g-avaimelle. (Aho 2009, 149.) Alttoviulu on rakenteeltaan samanlainen kuin viulu, mutta kooltaan suurempi. Alttoviulun kielet ovat c, g, d1 ja a1. Alttoviulun nuotit on kirjoitettu c-avaimelle ja korkeimmissa äänissä g-avaimelle.

Perustekniikka alttoviulun soitossa on melko samanlainen kuin viulussa. Sävelten välit ovat alttoviulussa hiukan laajemmat ja kielet paksummat

kuin viulussa. Tästä johtuen alttoviulu on teknisesti haastavampi ja sen ääni ei syty yhtä herkästi kuin viulussa. (Aho 2009, 156 - 157.)

Sello viritetään samalla tavoin kuin alttoviulu, mutta oktaavia matalammaksi. Sellolle nuotit kirjoitetaan yleensä bassoklaavissa eli f-avaimelle, mutta välillä myös c- ja g-avaimelle. Nuorten sellistien kanssa on tärkeää muistaa järjestää harjoituksiin ja esiintymispaikalle sopivat alustat. Soittoteknisesti sello eroaa viulusta ja alttoviulusta paljon jo soittoasennollaan. Sellisti joutuu ennakoimaan äänen syttymisen enemmän kuin alttoviulisti, koska kielet ovat pidemmät ja paksummat. (Aho 2009, 157 - 158.)

Kontrabasso on jousiperheen suurikokoisin ja matalin soitin. Toisin kuin muut jousisoittimet, kontrabasso viritetään kvarttivireeseen. Kielet ovat alimmasta ylimpään E, kontra A, suuri C ja suuri G. Kontrabasso soi oktaavia alempaa kuin kirjoitetut nuotit. Kontrabassossa on paksut kielet, joten kielet joustavat vähän ja soittotuntuma on raskaampi kuin muissa jousisoittimissa. Kontrabasson ääni syttyy kaikista hitaimmin, mikä tulee ottaa huomioon soitinta ohjattaessa. (Aho 2009, 158.)

### 2.3 Ryhmän lyhyt määritelmä

Ryhmäksi voidaan kutsua kolmea tai useampaa henkilöä, jotka ovat suorassa vuorovaikutuksessa keskenään. Ryhmäksi kutsutaan psykologiassa ihmisjoukkoa, jonka jäsenet tiedostavat itse kuuluvansa ryhmään ja he tietävät keitä ryhmään kuuluu. Ryhmän toiminnassa keskeistä on ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus sekä yhteinen tavoite. (Kopakkala 2011, 36.)

### 2.4 Orkesterin johtaminen ja orkesterinjohtaja

Orkesteria johtaa orkesterinjohtaja eli kapellimestari. Kapellimestari johtaa orkesteria orkesterin edessä, yleensä kasvot orkesteriin päin. Hän tekee suurimman osan työstään harjoituksissa. Kapellimestarin päätehtävänä on



antaa tempo ja ylläpitää kappaleen rytmi. Kapellimestari takaa sävellyksen teknisen sujumisen ja yhdistää kappaleen osa-alueet ja osat sekä orkesterin eri soittajat palvelemaan yhtä taiteellista kokonaisuutta. (Suuri Musiikkitietosanakirja 1991, 30.) Alkeisoppijoiden orkesterissa orkesterinjohtajan ensisijainen tehtävä on opettaa soittajat seuraamaan lyöntiä ja soittamaan yhdenaikaisesti. Alkeisoppijoiden orkesterissa teknisten asioiden harjoittaminen on suuremmassa roolissa kuin ammattiorkesterissa.

### 3 RYHMÄN OHJAAMINEN

Repo-Kaarennon mukaan ryhmäopetus edellyttää tietoa ja taitoa ohjata ja opettaa tavoitteellista ryhmää. Ryhmäopetuksen tärkeitä käsitteitä ohjaajan roolin tutkimista varten ovat ryhmäprosessin vaiheet, johtajuuden ja toiminnan merkitys sekä ryhmän ja ohjaajan välinen suhde. Teoreettisen tiedon lisäksi kokemuksellisella tiedolla on tärkeä merkitys ryhmän ohjaamisessa. Kaikki kokemukset ryhmistä ovat ryhmän ohjaamista opettelevalle tärkeitä ja omien ryhmäkokemusten kautta ohjaaja pystyy edistämään oppimista paremmin. Taitava ohjaaja tietää, miltä tuntuu olla ohjattavana, milloin opetus edistää oppimista ja millaisesta opetuksesta on hyötyä. (Repo-Kaarento 2007, 126 - 127.)

#### 3.1 Mikä on ryhmä?

Sosiaalipsykologia erottaa ryhmän satunnaisesta ihmisjoukosta. Ryhmässä ihmisillä on keskenään jotain yhteistä ja he kokoontuvat yhdessä tietoisesti samaan aikaan samaan paikkaan. Ryhmän tunnusmerkkejä ovat tietty koko, tarkoitus, vuorovaikutus, säännöt ja roolit. (Niemistö 2007, 16 - 17.)

Kopakkalan mukaan ihmisjoukosta muodostuu ryhmä, kun jäseniä yhdistää yhteinen tavoite, heidän välillään on keskinäistä vuorovaikutusta ja jonkinlainen käsitys siitä, keitä ryhmään kuuluu. Yhteinen tavoite, selkeä työnjako ja jäsenten tuttuus erottavat ryhmän yhteisöstä. Ryhmässä roolit ja johtajuus syntyvät nopeasti vuorovaikutuksen kautta. (Kopakkala 2011, 36.) Niemistö pitää ajallista jatkumoa ryhmän toiminnan kannalta tärkeänä. Ryhmien kokoontumiset muodostavat normaalisti sarjan, yhtenäisen jatkumon, ja yhdistyvät sisällöltään sekä toiminnaltaan toisiinsa. (Niemistö 2007, 20.)

### 3.2 Ryhmädynamiikka ja vuorovaikutus

Ryhmädynamiikka syntyy ryhmän jäsenten keskinäisistä jännitteistä, tunteista ja kiinnostuksesta. Jäsenten odotukset, pelot ja tunteet, joita he kohdistavat itseensä ja toisiinsa, vaikuttavat eri tavoin ryhmän toimintaan. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 27).

Yhteistoiminnallisessa ryhmässä jäsenillä on yhteinen tavoite, jolloin ryhmään syntyy auttavaa yhteistoimintaa. Tällöin kaikki ovat joko voittajia tai häviäjiä. Toiminnassa korostetaan jokaisen ryhmän jäsenen aktiivista osallistumista tavoitteen saavuttamiseksi, pyritään kehittämään jäsenten sosiaalisia taitoja sekä parantamaan jäsenten välistä yhteistyökykyä. Kilpailu ryhmän sisällä pyritään minimoimaan ja luomaan sen sijaan yhteistä motivaatiota ja positiivista keskinäisriippuvuutta. (Repo-Kaarento 2007, 33 - 35.) Esimerkkinä tällaisesta on jousiorkesteri, jossa kaikki soittajat valmistautuvat yhdessä tärkeään esiintymiseen. Jokainen soittaja haluaa soittaa hyvin konsertissa ja harjoittelee esiintymistä varten, mutta lopulta vain yhdessä tekemällä ja soittamalla musiikki saadaan kuulostamaan kokonaisuudelta.

Ryhmän ohjaaminen on aina vuorovaikutteinen prosessi ja ryhmädynamiikka onnistuu vain vuorovaikutuksen kautta. Useimmiten vuorovaikutus tarkoittaa kahden tai useamman ihmisen kohtaamista kasvotusten. Vuorovaikutus on aina viestintää, oli se sitten puhetta, katsomista, kuuntelemista tai viestimättä jättämistä. Onnistunut vuorovaikutus on prosessi, jossa yhdistyvät sanallinen ja sanaton viestintä. Vuorovaikutus on helpompaa, kun ohjaaja tunnistaa omat reaktionsa ja tunteensa. Sanaton viestintä eli kehonkieli ilmaisee tunteitamme, asenteitamme ja vallankäyttöämme (Repo-Kaarento 2007, 31 - 34). Vuorovaikutteinen opettaminen vaatii opettajalta taitoa muuttaa suunnitelmia tilanteen vaatiessa sekä kykyä ihmetellä asioita opiskelijan tavoin. (Repo-Kaarento 2007, 129.)

### 3.3 Ryhmän rakenne ja kehitysvaiheet

Jousiorkesterissa on yleensä vähintään yli kymmenen soittajaa, jolloin ryhmä voidaan luokitella Kaukkilan ja Lehtosen (2007, 17) mukaan *suurryhmäksi*. Jousiorkesteri luokitellaan myös *harrasteryhmäksi*, jossa ryhmän jäsenet, oppilaat, osallistuvat itselleen mieluisaan ja hyödylliseen toimintaan.

Yllättävää kyllä ryhmän jäsenten vuorovaikutus vähenee, kun ryhmässä on enemmän kuin yhdeksän henkilöä. Suurissa ryhmissä jäsenten voi olla jopa vaikea saada asioitaan esille. Mitä suurempi ryhmä koko on, sitä suurempi ja näkyvämpi rooli on johtajalla, jolloin ryhmä mukautuu enemmän johtajakeskeiseksi. Suurryhmän haasteita ovat osallistumisen epätasaisuus, mahdollinen passiivisuus sekä anonymiteetti, jolla tarkoitetaan yksilön tarpeiden hukkumista joukkoon. (Niemistö 2007, 57 - 60.)

Ryhmä ei pysy samanlaisena vaan käy läpi erilaisia kehitysvaiheita, jotka mahdollistavat ryhmän muodostumisen ja yhteistyön sujuvuuden. Näitä vaiheita on määritellyt muun muassa Pennington. Ryhmän kehitysvaiheen alussa tapahtuu *muodostuminen*, jossa ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa ja ohjaajaansa. Muodostamisvaihe on onnistunut, kun ryhmä on laatinut perussääntönsä, sopinut tavoitteistaan ja orientoitunut tehtäväänsä. Ryhmälle on muodostunut oma identiteetti. (Pennington 2005, 72.)

Seuraava kehitysvaihe on *kuohunta*, jonka aikana ryhmässä saattaa syntyä ristiriitoja. Johtajan roolina on hallita ja ratkaista ristiriidat sekä organisoida tehtävän toteutus. (Pennington 2005, 73.)

*Normeista sopimisen* vaiheessa ryhmässä on tapahtunut jo jonkin verran koheesiota ja ryhmä on tiivistynyt. Ryhmän jäsenet ovat tyytyväisiä ryhmäänsä, he ovat yksimielisiä toimintasäännöistä ja hyväksyvät ne. Hyvin ohjatuissa ryhmissä seuraa *suoritusvaihe*, jossa ryhmä on

uppoutunut tehtäväänsä, ryhmä on sitoutunut ja tekee yhteistyötä.  
(Pennington 2005, 73.)

### 3.4 Ohjaajan rooli ryhmässä – mitä ominaisuuksia ryhmänohjaajalta vaaditaan?

Ryhmänohjaaja on ryhmän johtaja, jonka tehtävänä on ottaa vastuu yhteistoiminnasta. Niemistön mukaan ryhmän ohjaajan pääasiallinen tehtävä on huolehtia ryhmän pääsemisestä tavoitteeseen. Ohjaajan tulee löytää sopiva rooli tai rooleja, jotta hän mahdollistaa ryhmän toimivuuden ja tavoitteet. (Niemistö 2007, 178.) Ryhmänohjaajan roolit muuttuvat ryhmän muuttuessa ja kehittyessä. Myöskään ryhmänohjaajaksi ei synnytä, vaan siihen kasvetaan. Ainoa keino oppia hyväksi ryhmänohjaajaksi tapahtuu käytönnön kautta. Ryhmänohjaajan oma persoonallisuus ja taidot toimivat mallina ryhmälle. Ohjaajalla on omat erityispiirteensä, jotka muodostavat hänelle ominaiset toimintatavat. Vaikka jokaisen oma persoona saa näkyä työssä, ryhmänohjaaja tarvitsee tiettyjä ominaisuuksia toimintaansa varten. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 58 - 63.)

Ryhmänohjaajalle tärkeä ominaisuus on kyky olla empaattinen. Ohjaajan tulee pystyä eläytymään empaattisesti ja intuitiivisesti todellisuuteen. Aitoa vuorovaikutusta ja kohtaamista ei voi tapahtua, jos ohjaaja ei ole avoin ja aito. Hänen toimintansa perustuu rehellisyyteen ja hän haluaa kohdata uusia ihmisiä ja asioita. Ohjaajan on uskallettava myös kohdata vaikeita tilanteita. Asioiden käsittelyssä ryhmänohjaajan hyväksyvä asenne on erittäin keskeisessä roolissa. Ryhmänohjaajan välittömyys ja huumorintaju taas voivat pelastaa monilta kiusallisilta tilanteilta ja laukaista jännitteitä ryhmässä. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 59 - 62.)

Luottamus ja kunnioitus näkyvät olennaisesti ryhmän toiminnassa. Ryhmänohjaajan tulee pystyä luottamaan aidosti ryhmän voimavaroihin ja mahdollisuuksiin, jolloin hänellä on mahdollisuus myös itse kasvaa ja muuttua ohjaajana. Ryhmänohjaajan ja ryhmän välinen kunnioitus näkyy

vastavuoroisuuden hyväksymisenä sekä yksityisyyden kunnioittamisena. Taito analysoida ryhmää ja sen dynamiikkaa sekä kehitysprosessia auttavat ryhmänohjaajaa paljon, kun halutaan selvittää mistä jotkin asiat johtuvat ja mitä ryhmässä tapahtuu. Tarkastelun kohteena voivat olla myös ryhmän kehittyminen sekä se mikä estää tai mahdollistaa kehityksen. Kun ohjaaja kertoo ja perustelee tuloksiaan ryhmäläisille selvästi ja käytännönläheisesti, ryhmä hyötyy havainnoista. Ryhmänohjaaja tarvitsee myös käytännönläheistä ja arkista realismia, jonka avulla hän osaa kannustaa ja välittää toivoa ilman suuria lupauksia. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 60 - 62.)

Uusi ryhmä muodostetaan perustehtävänsä varten. Selkeästi määritellyt tehtävät ja tavoitteet helpottavat ryhmän toimintaa. Ryhmän alkuvaiheessa ohjaajan tehtävä on rohkaista ryhmän jäseniä tutustumaan toisiinsa. Ohjaajan rooliin kuuluu ryhmän alkujännityksen vähentäminen. Ohjaaja voi esimerkiksi kertoa ryhmäläisille, että tilanne on hänestäkin jännittävä. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 63 - 34.)

Ryhmän aloitusvaiheessa ohjaajan on myös saatava syntymään luottamus ryhmäläisten välille. Selkeät ohjeet ja rajat lisäävät turvallisuudentunnetta. Jos turvallisuudentunne puuttuu, ryhmässä ei voi tapahtua kehittymistä ja myönteisiä muutoksia. Ryhmäläisten tutustuessa paremmin toisiinsa he vähitellen rentoutuvat ja alkavat ilmentää yhä enemmän erilaisia tunteita. Ohjaajan tulee tarkkailla ilmapiiriä ja korjata mahdollinen kielteinen ilmapiiri, jos sellaista on havaittavissa. Ryhmänohjaajan tehtävänä on myös antaa tilaa ryhmän sisäisille prosesseille säilyttämällä rauhallisuutensa. Ryhmädynamiikan muotoutuminen vie aikaa, joten ohjaajalta vaaditaan kärsivällisyyttä. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 65 - 68.)

### 3.5 Ryhmän tavoitteet ja suunnittelu

Ryhmän kanssa aloittaessaan ryhmänohjaajan tulee selvittää mitkä ovat ryhmän tavoitteet. Ryhmänohjaajalla tulee olla selkeä käsitys toiminnan punaisesta langasta ja siitä, mitä oppijoiden on tarkoitus osata. Selkeä

tavoitteellisuus auttaa työskentelymenetelmien suunnittelussa ja tavoitteeseen pääsyssä. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 15.) Suunnittelun tulee olla oppilaslähtöistä ja oppimisen kannalta oppilaiden motivaation merkitys on hyvin suuri. Tärkeä kysymys on, millä tavalla oppilaiden motivaatio herätetään ja pidetään yllä. (Salakari 2007, 179.)

Normaalisti ryhmä kuuluu jo olemassa olevaan organisaatioon, esimerkiksi musiikkiopistoon tai konservatorioon, jolla on omat tavoitteensa ja toimintakulttuurinsa. Organisaatio tulee ottaa huomioon ryhmän suunnittelussa, tavoitteissa ja niiden toteuttamisessa. Organisaatio voi vaikuttaa merkittävästi myös ryhmäläisten ja ryhmänohjaajien valintaan. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 15.) Musiikkioppilaitoksissa orkesterin ohjaaminen on yleensä yksityistuntien pitämisen ohella opettajalle koituvaa lisätyötä. Opettajilla onkin erilaisia näkemyksiä ohjaamisen tärkeydestä ja mielekkyydestä. Musiikkioppilaitosten opetussuunnitelmat ja opettajasuhteet vaikuttavat paljon suunnittelutyöhön sekä toiminnan toteuttamiseen. Musiikkiopistot saavat itse päättää, miten paljon resursseja orkesteritoimintaan käytetään. Opettajakollegoiden oma näkemys orkesteritoiminnasta vaikuttaa siihen, kuinka paljon apua ryhmänohjaaja saa suunnittelussa tai käytännön toteutuksessa.

Useimmiten ryhmän ohjaamisessa tavoitteena on ryhmän jäsenten osalta paras mahdollinen oppiminen ja kehitys. Niinpä ohjaaja arvioi etukäteen millaisia taitoja ja valmiuksia opiskelijoilla on oppia ja toimia ryhmässä. Varsinaisessa opetustilanteessa opettaja tarkkailee ryhmätyöskentelyä ja arvioi aktiivisesti toteutuuko ennakkoon tehty suunnitelma. (Repo-Kaarento 2007, 127.)

Suunnitteluvaiheen alussa on tärkeää miettiä aikooko ryhmänohjaaja työskennellä yksin vai toisen ohjaajan kanssa, jolloin toisella ohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa ryhmän suunnitteluun. Yhteistyömahdollisuus riippuu järjestävästä organisaatiosta, esimerkiksi siitä mikä on ollut musiikkioppilaitoksen tapa. Kahden ohjaajan yhteistyössä on hyvät ja huonot puolensa. Ideaalitapauksessa ohjaajat oppivat toisiltaan sekä

täydentävät toistensa työtä ja luovat sekä kehittävät uusia ideoita ja toimintakulttuuria koko yhteisöön. Kahden ohjaajan välillä voi esiintyä myös hankaluuksia. Toinen ohjaajista saattaa olla dominoivampi kuin toinen tai ohjaajilla alkaa esiintyä valtataistelua. Tärkeintä on, että ohjaajat voivat työskennellä itselleen tehokkaalla ja sopivalla tavalla. Ohjaajien keskinäinen ymmärrys ja luottamus on myös ryhmän etu. (Niemistö 2007, 72.)

Ryhmä kokoontuu aina tietyssä fyysisessä tilassa, joten tilan toimivuus on ehdottoman tärkeää tavoitteellisen toiminnan kannalta. Useimmat tavoitteelliset ryhmät tarvitsevat suljetun tilan muiden ulkopuolisten häiriöiden minimoimiseksi (Niemistö 2007, 51.) Orkesteri tarvitsee vähintään suurehkon luokahuoneen, jossa on riittävästi tuoleja, nuottitelineitä ja selloalustoja.

Ryhmäkokoontumisen ihannekesto riippuu ryhmän tarkoituksesta ja kokoontumistiheydestä. Tehtäväkeskeisessä ryhmässä, kuten orkesterissa, ryhmädynamiikka säilyy hyvänä säännönmukaisissa kokoontumisissa. Ryhmän jäsenen kannalta säännöllisesti samaan aikaan toistuva kokoontuminen tulee vähitellen osaksi arkirutiinia ja elämää. (Niemistö 2007, 52 - 55.)

Tarkemmat suunnitelmat koskevat tiedottamista ulkopuolisille työntekijöille (musiikkioppilaitosten muut opettajat), ryhmän toimintapaikkaa eli missä tilassa harjoitukset pidetään, mihin aikaan ja kuinka kauan ne kestävät (Niemistö 2007, 72). Lisäksi ohjaajan tulee selvittää osallistujien ikä, lukumäärä, sukupuoli sekä taidot ja kokemus. Ohjaajan kannattaa valmistella ja testata käytettävä materiaali etukäteen. Valmis materiaali nopeuttaa ja helpottaa harjoituksen kulkua. On myös hyvä varmistaa, että tilassa on saatavilla oikeat välineet. Hyvä suunnitelma sallii suunnitelmasta poikkeamisen tilanteen niin vaatiessa. (Leskinen 2009, 17.)



### 3.6 Ryhmän aloittaminen ja vetäminen

Ryhmän, kuten tässä tapauksessa jousiorkesterin, ensimmäisissä harjoituksissa ohjaajan kannattaa aluksi esittäytyä ja kertoa itsestään hieman sekä kuvailla tulevia harjoituksia ja ryhmän toimintaa. Tämä antaa osallistujille tunteen, että ohjaaja tietää mitä tekee. Ryhmän jäsenten tulee antaa myös esittäytyä. Kun kaikki ovat toisilleen hieman tutumpia, sovitaan yhdessä säännöistä ja aikatauluista. Näitä voivat olla esimerkiksi harjoitusaikataulut ja konsertit. Yhteisten pelisääntöjen sopiminen luo selkeämmän ja turvallisemman tunteen ryhmän jäsenille. Näin toimintaan on helpompi sitoutua ja ryhmässä on vähemmän epätietoisuutta. Alussa on hyvä tehdä erilaisia ryhmäytymisharjoituksia, jotka rohkaisevat ryhmäläisiä toimimaan yhdessä. Ryhmänohjaaja organisoii toimintaa koko ajan. Hän antaa ryhmän jäsenille palautetta rakentavasti ja kannustaa tasapuolisesti. (Leskinen 2009, 18.)

Toiminnan ja harjoitusten edetessä ohjaaja huolehtii, että työrauha ryhmässä säilyy. Ohjaaja tulee itse aina ajoissa paikalla ja näyttää näin esimerkkiä ryhmäläisille. Ohjaaja kertoo suunnitelmistaan tasapuolisesti kaikille ja kannustaa ryhmäläisiä yhteistyöhön sekä auttamaan toisiaan. Kun ohjaajalta kysytään ohjeita tai neuvoja, hän vastaa kysymyksiin ja auttaa ryhmäläisiä kehittämään suoritustaan. (Leskinen 2009, 18.)

## 4 ORKESTERIN JOHTAMINEN

Oppilasorkesterin johtaminen vaatii monipuolisesti ammatillisia valmiuksia taiteellisen ja teknisen osaamisen sekä vuorovaikutuksen osalta.

Orkesterin johtaminen jakaa paljon mielipiteitä musiikkialalla ja herättää paljon keskustelua etenkin alkeisoppijoiden johtamisen saralla. Mitkä ovat orkesterinjohtajan tehtävät ja mikä on hyvä tapa johtaa orkesteria?

### 4.1 Johtajuuden perusteet

Penningtonin (2005, 120) mukaan johtajuuteen kuuluu kolme tärkeää piirrettä:

1. Johtajan kuuluu harjoittaa sosiaalista vuorovaikutusta yksilön tavoin niin, että muut ryhmän jäsenet suostuvat toimimaan niin kuin johtaja haluaa.
2. Ryhmän jäsenten kuuluu hyväksyä hänen johtajuutensa, jotta toiminta olisi tehokasta.
3. Johtajuus on pyrkimystä ryhmän tavoitteisiin ja toiminnan tehokkuus edellyttää johtajan ja jäsenten tavoitteiden yhdenmukaisuutta.

Johtajuutta voidaan pitää sosiaalisena vaikuttamisena vaikka johtajalla on ryhmässä valta-asema. Parhaimmassa tapauksessa ryhmän tavoitteista on sovittu hyvissä ajoin ja jäsenet ovat sitoutuneet yhteisiin tavoitteisiin.

Frenchin ja Ravenin esittämä jaottelu vuonna 1959 jakaa vallan kuuteen eri tyyppiin: asiantuntijavalta, laillinen valta, informaatiovalta, mallin valta, palkintovalta sekä pakkovalta. (Pennington 2005, 120 - 122.)

Oppilasorkesterin johtamista koskettaa lähinnä asiantuntijavalta, joten olen päättänyt käsittelemään vain sitä.

Asiantuntijavalta perustuu johtajan erinomaiseen tietämykseen tai ryhmän jäsenten tunnustamaan asiantuntijuuteen tietyllä erikoisalalla. Asiantuntija pysyttelee ajan tasalla oman alansa asioista nopeasti muuttuvassa maailmassa ja on uskottava työssään. (Pennington 2005, 121.)

Sosiaalinen vaikuttaminen vaatii, että johtajan tulee reagoida herkästi johdettavien tarpeisiin. Johtajat saattavat joutua kohtelemaan ryhmän jäseniä eri tavoin riippuen tilannetekijöistä ja ryhmän tehtävän luonteesta. Johtajien ja ryhmän jäsenien välillä vallitsee moniulotteinen vaihtosuhde, jossa molemmat osapuolet ovat antajina ja saajina. Ryhmän ja johtajuuden menestymiselle tärkeintä on, että ryhmä on sitoutunut ja tehtävä suoritetaan mahdollisimman laadukkaasti hyvässä yhteishengessä. (Pennington 2005, 124.)

#### 4.2 Orkesterinjohtamisen erityispiirteet

Orkesterinjohtamisessa kyse on orkesterin ohjaamisesta elekielillä. Elekieli muodostuu kehon- ja kasvojenilmeistä, katseesta ja käsien lyöntitekniikasta. Orkesteri reagoi ja tuottaa musiikkia kapellimestarin käsien liikkeitä ja ilmeitä seuraamalla. Kapellimestarin päätehtävänä harjoituksissa on harjoituttaa orkesteria ja ohjeistaa soittajia kohti haluttua lopputulosta. (Vartiainen 2009, 298.)

Orkesterinjohtajan kehonkielelle tärkeintä on seisoma-asennon ja olemuksen luontevuus. Ideaalein asento on seistä hyvässä ryhdissä, hartiat rentoina ja rauhallisesti orkesterin edessä. Olennaisinta on, että käsiä lukuun ottamatta muut kehonosat eivät tee rytmisiä liikkeitä. Iskut ja pulssi tulee näyttää vain käsien liikkeillä, kun karaktääreihin ja nyansseihin voi vaikuttaa myös koko olemuksella. Katseella ja kasvonilmeillä on keskeinen osa musiikillisessa kommunikaatiossa.

Oppilasorkesterinjohtajalle katsekontakti on vielä tärkeäpi kuin ammattiorkesterin kapellimestarille. Hyvä katsekontakti orkesteriin parantaa soittajien keskittymistä. Katseella viestitään huomaamista ja huomioimista. Orkesterinjohtajan tulisi myös opetella soittajien nimet ja käyttää niitä. Jokainen oppilas haluaa tulla huomioiduksi ja kannustava katse motivoi soittajaa. Katseen merkitys on suuri ja kontaktin parantamiseksi partituuri kannattaa opetella mahdollisimman hyvin ja ulkoa. Ulkoa johtaminen herättää oppilaissa myös luottamusta ja arvostusta. (Vartiainen 2009, 299 - 300.)

Lyöntitekniikka eli käsien käyttö johtamisessa on aivan oma lajinsa musiikillisesti että teknisesti. Orkesterinjohtamisessa kummallakin kädellä on oma tehtävänsä. Toinen käsistä, yleensä oikea käsi, lyö tahtilajin mukaista lyöntikaavaa ja toinen käsi, yleensä vasen, täydentää musiikillista informaatiota. Kaavakäden tehtävä on välittää soittajien tarvitsema perusinformaatio ja toisen käden tehtävänä on muun muassa partituurin sivujen kääntäminen sekä nyanssien tekeminen. Johtamista kannattaa kuivaharjoitella mahdollisimman paljon, jotta kädet pystyvät toimimaan harjoitustilanteessa sujuvasti sekä yhteen että erikseen. Oppilasorkesteria johtaessa tärkeintä on lyöntikaavan selkeys. (Vartiainen 2009, 301.)

Lyöntikaavat ovat klassisen musiikin kansainvälistä elekieltä ja ne luovat lyöntitekniikan perustan. Lyöntikaavat ovat universaalit, joten lähes kaikki soittajat ympäri maailman ymmärtävät mitä johtajat tarkoittavat. Lyöntikaava riippuu kappaleen tahtilajista, eli siitä moneen kappale menee. Alkeisoppijoiden kappaleissa yleisimmät lyöntikaavat menevät neljään, kolmeen ja kahteen. Lyöntikaavojen oppiminen itsessään on yleissivistävää ja niiden oppimisesta on hyötyä etenkin ammattiopintoihin tähtääville soittajille. Oppilasorkesterinjohtaja tekee oppilaille palveluksen opettaessaan heidät lukemaan ammattimaista elekieltä. (Vartiainen 2009, 303.) Ammattiopinnoissa orkesterinjohtokursseja on hyvin vaihteleva määrä riippuen oppilaitoksesta. Esimerkiksi Lahden ammattikorkeakoulun musiikkipedagogien opintosuunnitelmaan kuuluu yhteensä neljä opintopistettä orkesterinjohtoa (Lahden ammattikorkeakoulun opinto-opas 2012 - 2013). Kurssilla ehditään käydä läpi orkesterinjohdon lyöntikaavat ja perustekniikka hyvin pintapuolisesti. Syventävämmät opinnot orkesterinjohdosta jäävät oppilaitoksen ulkopuolisten kurssien ja omatoimisen opiskelun varaan.

Oppilaat reagoivat alussa eri tavoilla lyöntiin eri syistä. Selloilla ja bassoilla ääni syttyy hitaammin kuin viuluilla tai alttoviuluilla, mikä voi johtaa soittajien eriaikaisuuteen. Eriaikaisuus saattaa johtua myös arkuudesta tai yli-innokkuudesta. Pyrkimys on opettaa oppilaat reagoimaan lyöntiin oman

instrumentin vaatimalla tavalla ja soittamaan yhtäaikaaisesti. Harjoittaessa orkesteria johtaja voi laskea ääneen tempon eli rytmin. Tämä on suositeltavaa alkeisoppijoiden orkesterissa varsinkin, jos harjoitustempo on esitystempoa hitaampi. Ääneen laskussa tulee kuitenkin olla tarkkana, sillä liian usein käytettynä metodina laskeminen voi muodostua huonoksi tavaksi, jonka myötä oppilaat eivät uskalla luottaa pelkästään elekielellä johtamiseen. Myös johtajalta saattaa jäädä puuttumaan riittävästi harjoitusta äänettömään kappaleen alun valmistamiseen, jos kappaleen aloitus lasketaan aina ääneen. (Vartiainen 2009, 306 - 307.)

#### 4.3 Toiminnan suunnittelu

Orkesteritoiminnan suunnittelun lähtökohtana ovat oppilasluettelot. Niihin on koottu orkesteritoimintaan osallistuvat oppilaat. Ennen ensimmäisten harjoitusten aloittamista on hyvä selvittää hieman soittajien soittotaitoja ja sitä, muodostuuko oppilaista tasapainoinen ryhmä. Tämän jälkeen voidaan aloittaa ohjelmiston ja toiminnan suunnittelu. Oppilaslistasta saa sitä enemmän tietoa mitä enemmän soitinkohtaisia opettajia listan suunnitteluun osallistuu. Aloitteleva orkesterinjohtaja oppii usein arvioimaan oppilaiden osaamista kantapään kautta. Ohjelmistoon on syytä jättää valinnanvaraa ja mahdollisuus suunnitelman muutoksille. Ohjelmiston tulee myös haastaa oppilasta. Koska musiikillinen sisältö ja kappaleen soitettavuus eivät aina mene yksi yhteen, omat kokemukset kappaleen soittamisesta ovat eduksi ohjelmiston valinnassa. (Vartiainen 2009, 276 - 285.)

Suunnitteluvaiheeseen kuuluu olennaisesti orkesteritoiminnan kokonaisrakenteen suunnittelu: tavoitteet, aikataulut ja ohjelmisto. Aikataulut tulee suunnitella tarkasti ja pitää niistä kiinni. Säännöllinen viikottainen työskentely rakentaa orkesterin yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Viikottain harjoiteltaessa tulee olla vakiintunut harjoituspäivä ja aika. Periodeittain harjoiteltaessa on puolestaan saatava tietää todella tarkasti orkesterin esiintymiset ja konserttipäivät. Orkesteritoiminnan tavoitellisuus voi välittyä paremmin

periodityöskentelyssä. Aloittelijoiden orkesteri saattaa ennen konserttia pitää periodiluontoisesti harjoituksia muutamana viikonloppuna, jos oppimista halutaan nopeuttaa ja tehostaa. Tällöin harjoitus- ja konserttipaikkavaraukset sekä tiloissa olemassa olevat tarvikkeet kannattaa varmistaa etukäteen. Ohjelmiston suunnittelussa tulee ottaa huomioon käytettävissä oleva harjoitusaika. Liian tiukka aikataulu saattaa kiristää työilmapiiriä turhaan ja harjoittelun tulos saattaa jäädä keskeneräiseksi. (Vartiainen 2009, 277 – 285.)

Orkesterin kokoonpano vaikuttaa suuresti soitettavan ohjelmiston valintaan. Orkesterinjohtajan tulee ottaa huomioon eri instrumenttien soittajien lukumäärä, ikä ja taitotaso. On tärkeää tietää, kuinka monta kontrabassoa ja selloa on sekä pitääkö viulut jakaa kahteen vai kolmeen sektioon. Tärkeintä kuitenkin on ohjelmiston innostavuus, palkitsevuus ja haastavuus. Mieluisten teosten parissa oppilaat jaksavat paneutua myös yksityiskohtiin. (Vartiainen 2009, 283 -285.)

Ohjelmistoa suunniteltaessa on tärkeää ennakoida oppilaiden tekniset valmiudet sekä musiikillinen ymmärrys. Teosten tulisi olla oppilaiden omaksuttavissa niin, ettei soiton puhtaudesta ja laadusta tarvitse tinkiä. Alkeisoppijoilla yksi hyvä keino on aloittaa kolmiäänisistä kappaleista neliäänisten sijaan. Kappaleiden vaikeustaso tulisi valita teknisesti edistyneimpien oppilaiden mukaan, sillä vähemmän edistyneet soittajat ylittävät usein itsensä taitavampien soittajien imussa ja toisaalta kappaleiden stemmoja on aina mahdollista helpottaa. Ohjelmiston tulee olla oppilaille ymmärrettävää myös musiikillisesti. Yksi ohjelmiston monista tavoitteista on palvella pitkäjänteistä kehittymistä. Johtajalla tulee olla selkeä näkemys siitä, mihin hän haluaa orkesterin taitojen ja yhteismusisoinnin kehittyvän nykyisestä lähtötasosta. Oppilaiden tulisi kokea soitettava ohjelmisto omakseen niin, että vaikeamminkin lähestyttävät kappaleet lopulta avautuvat. Vartiainen kiteyttää tämän: ”Oppilaslähtöinen ohjelmistopolitiikka palvelee kaikkia osapuolia.” (Vartiainen 2009, 283 -285.)

Orkesterimateriaalin saatavuus on yksi rajoittava tekijä ohjelmistoa suunniteltaessa. Vuokramateriaalien hinnat ovat hyvin usein liian korkeita oppilasorkesterin budjetille. Materiaalien ostaminen on kannattavampaa kuin vuokraaminen budjetin salliessa. Nuotteja tilatessa on syytä huomioida materiaalien toimitusajat, jotka voivat olla hyvinkin pitkiä. Myös oman ohjelmiston tuntemusta kannattaa kehittää jatkuvasti. Hyviä vinkkejä ohjelmistoa varten voi löytyä muiden oppilas- tai ammattiorkestereiden konserttiohjelmista. Myös Internetistä, kirjastoista, suomalaisen musiikin tiedostuskeskuksesta, nuottikaupoista ja kollegoilta voi löytyä vinkkejä ja uutta materiaalia. Kappaleiden sovittaminen on myös hyvä vaihtoehto silloin, kun orkesterikokoonpanolle ei tunnu löytyvän sopivaa ohjelmistoa. (Vartiainen 2009, 286 – 287.)

#### 4.4 Valmistautuminen harjoituksiin

Vartiaisen mukaan organisoinnin ja suunnittelun jälkeen alkaa harjoituksiin valmistautuminen. Ohjelmiston valinnan aikana johtaja on tutustunut jo hieman partituureihin ja arvioinut ohjelmiston teknisiä haasteita sekä soveltuvuutta orkesterille. Partituuria kannattaa lähestyä lukemalla sitä ensin ylhäältä alas viuluista kontrabassoon. Kun yleiskuva harjoitettavista kappaleista on muodostunut, aloitetaan teoksen analysointi, jossa luodaan yleiskuva teoksen rakenteesta ja taitteista. Tämän jälkeen voidaan tarkastella pienempiä yksityiskohtia, kuten teemoja, bassolinjoja sekä harmonioita. Kun musiikillinen mielikuva ja kappaleen pulssi eli rytmi tarkentuvat, myös lyöntitekniset ratkaisut hahmottuvat vähitellen. (Vartiainen 2009, 290 – 291.)

Oppilasorkestereissa orkesterinjohtaja on vastuussa soittajien jousituksista ja sormituksista, joten hänen on oltava tietoinen kappaleen teknisistä haasteista. Harjoituksissa johtajan tulee pystyä tarjoamaan ratkaisuja soittajien ongelmiin ja hänellä tulee olla selvä mielipide harjoitettavan kappaleen artikulaatiosta sekä soitettavista jousilajeista. Usein tekniset asiat ovat sidoksissa musiikillisiin asioihin ja toisin päin, joten soittoteknisissä asioissa on suositeltavaa tehdä yhteistyötä kollegoiden

kanssa. On myös hyvä varmistaa, että stemmoista löytyvät tahtinumerot ja harjoituskirjaimet harjoituksen sujuvoittamiseksi. (Vartiainen 2009, 291 - 292.)

#### 4.5 Harjoitusten aloitus

Harjoituksen alussa on aina järjestettävä tila soittovalmiuteen ja viritettävä soittimet. Hyvällä ennakkoinnilla ja suunnittelulla voidaan nopeuttaa harjoituksen aloittamista ja sujuvuutta. Kokeneempien soittajien kanssa tuolien ja nuottitelineiden järjestely sujuu vaivattomasti, mutta pienet soittajat tarvitsevat opastusta tavaroiden järjestelyssä. Virityksessä menee alkeisoppijoiden kanssa enemmän aikaa, sillä he eivät osaa vielä virittää itse soittimiaan. Oppilaita kannattaakin ohjeistaa tulemaan harjoituksiin jo hyvissä ajoin, jotta viritys saadaan tehtyä. (Vartiainen 2009, 297 – 298.)

Oppilaiden istumajärjestys vaikuttaa orkesterin ryhmytymiseen. On tärkeää, että kaikki oppilaat näkevät johtajan. Istumajärjestyksellä on suuri vaikutus työilmapiiriin sekä soiton laatuun ja sillä on myös suuri hierarkkinen merkitys. Edessä istuvat ovat yleensä varmoja soittajia, jotka selviytyvät solistisista tehtävistä. Heillä on myös enemmän vastuuta kuin muilla soittajilla. Istumajärjestyksen laatimista varten orkesterinjohtajan on tärkeää oppia tuntemaan oppilaansa ja arvioimaan heidän kehitystään. Istumajärjestys asettaa oppilaat väkisin eriarvoiseen asemaan, joten vastuuta jakamalla eli äänenjohtajia vaihtamalla ja istumapaikkoja kierrättämällä voidaan vähentää eriarvoisuuden tunnetta oppilaiden kesken. (Vartiainen 2009, 256 & 296.)

#### 4.6 Orkesterin harjoittaminen

Ensimmäisestä harjoituksesta alkaa orkesterin kehittämisprosessi, jonka konkreettisena päämääränä on usein yksi tai useampi esiintyminen. Orkesteritoiminnan alkuvaiheessa soittajien huomio kohdistuu pääasiassa nuotinlukuun ja teknisten haasteiden selvittämiseen, minkä takia johtajan elekielen ja palautteen on oltava mahdollisimman



yksinkertaista ja selkeää. Harjoituskauden alkuvaiheessa on tärkeää keskittyä teknisten asioiden vahvistamiseen ja ottaa vähitellen mukaan tulkinnallisia seikkoja. Yksinkertaiset eleet auttavat johtajaa myös keskittymään oman lyöntitekniikkansa tarkkuuteen ja soiton tarkkaavaiseen kuunteluun. Tilapäisenä apukeinona johtaja voi käyttää laulamista auttaessaan yksittäistä soittajaa tai soitinryhmää. Mitä enemmän soittajat vapautuvat nuoteista, sitä helpommin johtajan eleet saavuttavat heidät. (Vartiainen 2009, 293 – 294.)

Oppilailla tulee olla jonkinlainen käsitys kappaleen kokonaisuudesta ja siitä, mihin lopputulokseen tähdätään. Harjoituksissa kannattaa soitattaa myös laajoja kokonaisuuksia, jotta kappaleen yleiskuva hahmottuu oppilaille paremmin. Pidempien kokonaisuuksien soittamisen on tarkoitus motivoida oppilaat harjoittelemaan kappaleen teknisesti haastavia kohtia. Kappaleen palkitsevampia kohtia on myös hyvä soitattaa haastavien paikkojen vastapainoksi, jolloin oppilaat pääsevät nauttimaan musiikin luomisesta. (Vartiainen 2009, 294.)

Harjoituksen järkevällä rytmittämällä voidaan parantaa harjoituksen tehokkuutta. Lasten intensiivinen keskittymiskyky kestää noin kuudesta seitsemään minuuttia, joten nuorten oppilaiden orkesteri tarvitsee taukoja. Sopivat tauot lisäävät olennaisesti oppilaiden keskittymiskykyä. Taukojen tarkoitus on antaa aivoille aikaa käsitellä vastaanotettu informaatio, jotta tehokas työskentely voi jatkua. Harjoituksen rytmitystä vaativat usein myös soittamisesta aiheutuvat fyysiset syyt. Jousisoitinten, etenkin viulujen ja alttoviulujen, soittoasento on hyvin epäergonominen, joten soittimen liiallinen soittaminen voi aiheuttaa lihasten kipeytymistä. Raskaita kohtia kannattaa harjoitella kohtuullisesti ja harjoitusten alussa, jolloin lihakset eivät ole vielä väsyneet. Useimmiten pieni tauko tulee luonnostaan, kun ohjaaja antaa ohjeita tai harjoituksiin tulee muista syistä johtuva työskentelykatko. Pidempien taukojen kesto on mietittävä tarkkaan, 15 - 20 minuuttia on yleensä sopiva kesto. Tässä ajassa aivot ja lihakset ehtivät levätä ja keskittymiskyky säilyy. Liian pitkä tauko irtaannuttaa

työskentelytilanteesta, jolloin uusi lämmittely voi olla tarpeen. (Aho 2009, 74 - 75.)

Soiton keskeytyksestä alkaa varsinainen orkesterin harjoittaminen. Hyvä palaute on lyhytsanaista ja selkeää. Kun kapellimestari lopettaa johtamisen, se tarkoittaa soiton lopettamista. Ohjeiden antamista varten kannattaa odottaa, että kaikki ovat lopettaneet soittamisen. Kun soitto keskeytetään, ohjeiden antamisessa tulee ottaa huomioon seuraavat periaatteet:

1. Kerro selkeästi, keitä soittajia asia koskee ja onko kyseessä koko orkesteri vai tietty sektio. Tämä antaa muille soittajille mahdollisuuden pieneen lepo hetkeen.
2. Kerro selkeästi, mistä harjoiteltavasta kohdasta on kyse. Sano tahtinumero ja harjoitusnumero tarkkaan sekä kerro mihin asti soitetaan.
3. Kerro ytimekkäästi, miksi soitto keskeytyi ja mitä haluat soittajien tekevän.
4. Puutu kerralla vain yhteen asiaan. Jos korjattavia asioita on useampia, etene järjestelmällisesti. Yhden keskeytyksen aikana kannattaa puuttua korkeintaan kahteen tai kolmeen asiaan.  
(Vartiainen 2009, 310 - 311.)

Yksi keino varmistaa, että kaikki soittajat tulevat huomioiduiksi on pitää hyvä kontakti erityisesti takapulttien soittajiin. Välimatkan takia johtaja saattaa huomioida tahattomasti enemmän etupultin soittajia. Takana on vaikein soittaa välimatkan ja viiveen takia, minkä vuoksi eleet ja ohjeet on hyvä suunnata aina koko sektiolle aina takapulttiin asti. Hyvä tapa harjoittaa on yhdistellä sektioiden ääripäitä eli soitattaa esimerkiksi 1.viulujen ja sellojen takapultteja yhdessä ja 2.viulun ja sellojen etupultteja yhdessä. Oppilaita tulee soitattaa yksitellen vain silloin, kun soitto on esimerkillistä. Yksin soitattamisen tulee olla kunnianosoitus hyvästä työstä eikä rangaistus. (Vartiainen 2009, 312 – 313.)

Musisoimiseen ei tarvitse aina suhtautua liian vakavasti. Ohjaajan huumorintajua ja leikkimielisyyttä kannattaa hyödyntää rennon ilmapiirin luomiseksi. Töitä voi tehdä kunnolla myös pilke silmäkulmassa. Nuorten oppilaiden kanssa on hyvä tehdä erilaisia harjoituksia ja kokeiluja. Orkesteri voi esimerkiksi soittaa kappaletta ensin unisonossa, jonka jälkeen melodiasa voi kierrättää orkesterin ympäri. (Aho 2009, 75.) Oppilastoverin johdolla soittaminen tuo myös hyvää vaihtelua harjoituksiin ja antaa oppilaille paremman käsityksen johtamisesta ja sen seuraamisesta. (Vartiainen 2009, 314.)

Teoksiin tutustuminen harjoituksissa voi tapahtua prima vista -harjoituksena. Oppilaille annetaan nuotit vasta harjoituksessa ja kappale käydään ensimmäistä kertaa läpi yhdessä. Prima vista –soitto on olennainen osa orkesterimuusikon taitoja. Se paljastaa myös orkesterin lähtötason ja voi auttaa paremmin tulevassa ohjelmiston valinnassa. (Vartiainen 2009, 285.) Oppimisprosessille on eduksi, jos harjoitettavan kappaleen aikana harjoitukset loppuvat kesken. Kesken jääneenä, esimerkiksi musiikillisesti jännitteiseen kohtaan, kappale jää soimaan päähän ja kypsymisprosessi etenee oppilaan aivoissa. (Aho 2009, 74.)

Orkesteri harjoittelee joko yhdessä, jolloin kyseessä on tuttiharjoitus tai soitinryhmittäin, jolloin puhutaan stemmaharjoituksesta. Stemmaharjoituksissa paneudutaan enemmän teknisen osaamisen kehittämiseen ja pyritään yhdenmukaistamaan soittotavat soitinryhmän, eli sektion, sisällä. Stemmaharjoituksissa varmistetaan myös, että kaikilla oppilailla on yhdenmukaiset merkinnät nuoteissaan. Stemmaharjoitukset mahdollistavat pikkutarkan työn, jota tuttiharjoituksissa ei voi tehdä muiden soittajien mahdollisen turhautumisen ja pitkästymisen vuoksi. Tuttiharjoituksissa pyritään keskittymään enemmän tulkinnallisiin ja musiikillisiin seikkoihin. Stemmaharjoittaminen kehittää hyvin ryhmähenkeä sekä tehostaa oppilaiden oppimista. Stemmaharjoituksia voi ohjata joko orkesterinjohtaja tai stemmaharjoittaja. Stemmaharjoittaja on yleensä toinen soitonopettaja, esimerkiksi sellojen stemmaharjoituksissa sellonsoiton opettaja, tai orkesterin avustaja. Avustajien käyttö

mahdollistaa nuorempien soittajien liittymisen orkesteriin yhä nopeammin tai tiettyjen vajavaisten soitinryhmien vahvistamisen. Avustajat auttavat yleensä sektioita soittamalla mukana ja ohjeistamalla soittajia esimerkiksi jousitusten tai sormitusten tekemisessä. (Vartiainen 2009, 281 & 295.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Valitsin tutkimusmenetelmäkseni haastattelun, jossa tietoa kerätään sanallisessa muodossa. Tutkimuksen toteuttamiseen käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jossa tutkija johdattelee haastateltavaa omilla kysymyksillään ja keskittyy haastateltavan omiin kokemuksiin ja haasteisiin. Tutkija kysyy samoja kysymyksiä eri haastateltavilta, mutta kysymysten sanamuoto tai esitysjärjestys voi vaihdella. Tämä mahdollistaa luontevamman haastatteluilmapiirin. (Paavilainen, 2014.)

### 5.1 Haastattelut

Opinnäytetyöni käsittelee orkesterinjohtajan konkreettisia toimintamalleja ja haasteita. Pyrin haastattelujen avulla löytämään hyviä toimintatapoja, vinkkejä ja ongelmallisten tilanteiden ratkaisumalleja, joilla aloitteleva orkesterinjohtaja pääsee hyvin alkuun aloittaessaan itse työt oppilasorkesterin kanssa. Haastattelukysymykseni jaoin kolmeen kokonaisuuteen: konkreettisiin käytännön asioihin, orkesterin harjoittamiseen ja johtajan omaan toimintaan sekä kokemuksiin. (Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä.)

Haastattelin työtäni varten kolmea musiikkialan ammattilaista, jotka ovat jo pitkään johtaneet oppilasorkesteria. Valitsin haastateltavakseni mahdollisimman erityyppiset orkesterinjohtajat, jotta saisin mahdollisesti hyvinkin kattavasti erilaisia näkemyksiä orkesterin johtamisesta. Tunsin kaikki haastateltavat entuudestaan, joten tiesin heidän olevan hyvin erilaisia persoonia. Haastateltavat ovat töissä musiikkioppilaitoksissa viulunsoiton opettajina ja heillä on lisäksi vastuu oppilasorkesterin johtamisesta. Kerronnan selkiyttämiseksi käytän haastateltavista nimikkeitä Johtaja 1, Johtaja 2 ja Johtaja 3.

## 5.2 Käytännön asiat

Orkesterinjohtajat kertoivat haastatteluissaan ensin orkesteritoiminnan käytännön asioista. Kaikilla johtajilla orkesteriharjoituksiin oli varattu noin tunti. Johtajalla 1 orkesterin virittämiseen oli varattu ylimääräinen 15 minuuttia. Kaikissa oppilasorkesteissa oppilaat olivat 7 – 11 –vuotiaita ja harjoitukset olivat tietynä päivänä aina samaan aikaan.

Itseäni kiinnosti tietää, milloin oppilas on valmis soittamaan orkesterissa. Johtajalla 3 kriteerit olivat, että oppilas osaa sorminumerot ja perusrytmit sekä käyttäytyy asiallisesti. Johtaja 2 aloittaa pienryhmäopetuksen heti pienten oppilaiden kanssa omien soittotuntien ohella. Muutaman vuoden jälkeen pienryhmästä siirrytään orkesteriin, jolloin soittotaito ja nuotinluku ovat jo hallussa. Johtaja 1 oli asettanut selkeät tavoitteet, joilla orkesteriin pääsee mukaan. Oppilaan tulee hallita sävellajit A-duuriin asti ja osata korkea 3.sormi. Jos oppilaan osaaminen on jo hyvin lähellä vaadittuja asioita, järjestää Johtaja 1 oppilaille orkestesterikoesoiton, jossa oppilaan tulee soittaa tietyt asteikot ja näyttää osaamisensa.

Istumapaikkojen valinta on kaikkien johtajien mielestä tärkeä asia. Kaikki johtajat olivat yhtä mieltä siitä, että äänenjohtajan on oltava jo hieman pidemmällä oleva ja rohkea soittaja. Johtajat 1 ja 3 kierrättävät istumapaikkoja harjoituksissa ja vakiinnuttavat paikat hyvissä ajoin ennen konserttia. Johtajan 1 orkesterissa oppilaat saavat istua tutun kaverin vieressä. Tarpeen tullen häiriköivä soittaja siirretään kiltimpien oppilaiden viereen.

Jos uusia oppilaita on paljon, orkesterinjohtajat käyttävät ryhmäyttämiseen leikkejä. Kun uusia oppilaita on vain muutama, pidetään vain nimikierros. Johtaja 1 oli käyttänyt myös aiemmin kummisoittajia eli vanhempia soittajia, jotka soittavat uuden oppilaan vieressä ja neuvovat tarvittaessa. Jos uusia oppilaita tulee paljon, oppilaat niin sanotusti ”sisäänajetaan” orkesteriin pitämällä uusille oppilaille ensin omia harjoituksia.

Kaikki johtajat olivat samaa mieltä siitä, että oppilasorkesterille löytyy liian vähän valmista materiaalia. He olivat hankkineet itselleen suhteellisen isot materiaalivarastot, mutta uusien kappaleiden tuoma tuoreus oli kaikkien mielestä hyvin tervetullutta. Kirjastoista ja Internetistä löytyy jonkin verran ohjelmistoa, mutta useimmiten kappaleita pitää jollain tavalla muokata itse helpommaksi tai vaikeammaksi soittajien vaihtelevasta tasosta johtuen. Johtajat 1 ja 2 kertoivat saavansa apua sovittamiseen oman oppilaitoksensa säveltäjäkollegalta.

### 5.3 Orkesterityöskentely

Kysyin johtajilta, miten he lähtevät opettamaan uusille oppilaille orkesterisoittoa. Jokainen johtaja vastasi opettavansa ensin oppilaat seuraamaan lyöntiä. Oppilaat eivät soita aluksi nuoteista vaan soittavat äänen, kun kapellimestari näyttää merkin. Johtaja 2 käyttää paljon improvisaatioharjoituksia ja Johtaja 3 opettaa oppilaat hengittämään samaan aikaan soittoasennossa ja siirtämään katsetta vuorotellen nuotteihin ja kapellimestariin. Johtaja 1 harjoituttaa lyöntejä eri rytmeillä ja pienillä harjoituksilla. Johtajat 1 ja 3 antoivat myös oppilaiden kokeilla johtamista.

Uusien kappaleiden opettelussa kaikki johtajat soitattavat ensin kappaleen läpi prima vistana. Johtaja 2 kuvaili tätä vaihetta ”läpi sähläykseksi”. Hän kertoo oppilaille, että nyt saa soittaa ”puuta heinää”. Johtaja 3 pyrkii mahdollisuuksien mukaan myös lähettämään oppilaille Youtube-linkin, jonka avulla oppilas voi kotona kuunnella kappaleen ja saada siitä kokonaiskuvan. Johtaja 1 painotti kappaleen prima vista -soitossakin sektioittain etenemistä pienissä pätkissä.

Kappaleiden harjoittamisessa kaikki opettajat pyrkivät sekä tutti- että sektioharjoitteluun. Johtaja 1 jakoi vetovastuun orkesterista toisen opettajan kanssa ja sai apua myös sello-opettajalta stemmaharjoitusten pitämisessä. Toisen johtajan harjoituttaessa orkesteria, toinen johtaja auttaa ”heikompiä” soittajia. Johtaja 1 pitää tuttiharjoitusten ohella

stemmaharjoituksia ja harjoituttaa tuttiharjoituksissa usein kaksi soittajaa per stemma. Johtaja 2 kertoi, että pyrkii soittamaan paljon yhdessä ja jakaa tarvittaessa harjoituksen siten, että tauko on sektioilla eri aikaan, jolloin stemmamarjoitusten pitäminen yksin on sujuvampaa. Johtaja 3 soitattaa oppilaita sekä yhdessä että erikseen. Stemmojen harjoittelu muiden oppilaiden kuullen opettaa muille mitä kaverit soittavat.

Kysyin haastatteluissa keinoja oppilaiden keskittymiskyvyn ja motivaation ylläpitoon. Johtaja 1 koki tärkeäksi harjoituksen lyhyet tauotukset. Jatkuva istuminen väsyttää ja on hyvä tehdä oppilaiden kanssa väliaikajumppaa. Orkesterin toinen johtaja laulaa oppilaiden kanssa myös loruja ja soveltaa monenlaisia muskarissa tehtäviä asioita. Johtaja 2 piti ainoana oppilaille evästauon ja sanoikin haastattelussa, että ei ole pitänyt taukojumppia, mutta sellainen voisi olla todella kiva. Johtaja 3 koki harjoituksensa niin lyhyiksi, että vain keskittymisongelmien ilmetessä pidetään jonkinlainen välijumppa. Oppilaiden motivaatioon kaikki kertoivat pyrkivänsä vaikuttamaan hyvillä kappalevalinnoilla ja Johtaja 3 koki positiivisen ryhmäpaineen myös auttaneen heikommin motivoituneita. ”Vetkuttelija saattaa ryhdistäytyä oivalluksesta, että hänen takiaan kaverit joutuvat odottamaan” hän kiteytti.

#### 5.4 Johtajien oma toiminta ja kokemukset

Halusin selvittää haastattelussani käyttävätkö johtajat mitään tiettyä opetusmetodia ja ovatko he kouluttautuneet jotenkin johtamisessa. Kaikki olivat opintojensa aikana käyneet yhden tai muutaman kapellimestarikurssin ja opiskelleet lisää omatoimisesti. Johtajat soittivat itse orkesterin mukana vain tarvittaessa. Pääasia oli, että lyönti on selkeä ja yksinkertainen. Soittajat oppivat vähitellen seuraamaan lyöntiä, vaikka alussa he eivät seuraisikaan johtajaa kovin hyvin. Johtaja 1 ei käytä tiettyä opetusmetodia, mutta hänen johtajakollegansa käyttää Kodaly-metodia viuluteoriassa, jossa orkesterilaiset käyvät ennen orkesteria. Johtaja 2 on kehittänyt oman ryhmäopetusmetodin, jossa on piirteitä Kodaly- ja Suzuki-



menetelmistä. Johtaja 3 kertoi, että ei käytä mitään tiettyä opetusmetodia vaan turvautuu pelkkään maalaisjärkeen.

Kaikki johtajat olivat samaa mieltä siitä, että sormitusten laatiminen instrumentille, jota itse ei soita, on haastavaa. Kaikkien soitinryhmien virittämisen oppii nopeasti, mutta sormituksissa ja teknisissä asioissa johtajat pyysivät apua opettajakollegoiltaan. Kaikki olivat yhtämieltä siitä, että ajankäyttö on iso haaste. Viritykseen menee paljon aikaa ja roudaus, nuottien kopiointi sekä tiedotteiden kirjoittaminen vaativat runsaasti työtunteja. Johtajat 2 ja 3 saivat apua kollegoiltaan sellojen ja bassojen sormitusten tekoon. Johtaja 2 kertoi muistuttavansa kollegoitaan orkesteristemmojen harjoittelun tärkeydestä soittotunneilla. Johtaja 3 kertoi pyytävänsä kopiointiin ja tiedotteiden tekemiseen kanslian tai vahtimestarin apua. Johtaja 1 ohjaa orkesteriaan yhdessä kollegansa kanssa ja kertoi tästä olevan suuri apu. Vastuu ja työtunnit jakautuvat kaksin tehdessä, kun yksin ollessa ”pitää todella pitää langat käsissään”.

Johtajat kertoivat myös omista tavoitteistaan orkesteritoiminnan suhteen. Kaikki totesivat tavoitteiden asettamisen olevan joka vuosi hieman erilaista, sillä orkesterin kokoonpano muuttuu vuosittain, kun osa oppilaista siirtyy isompien orkesteriin. Tärkeiksi yleistavoitteiksi jokainen mainitsi rytmin hallinnan, soiton puhtauden, yhteissoiton opettelun ja tarkemmin myös toisten soittajien kuuntelun.

Haastattelun lopuksi pyysin johtajia kuvailemaan, millainen on hyvä orkesterinjohtaja ja onko heillä antaa minulle neuvoja tulevaisuutta varten. Heiltä sain monipuoliset ja erilaiset vastaukset. Johtaja 1 sanoi omasta orkesterikokemuksesta olevan paljon hyötyä. Orkesterinjohtajan pitää tulla lasten kanssa toimeen ja haluta saada lapset oppimaan. Neuvoksi hän antoi, että pienten lasten kanssa ei tarvitse välttämättä olla sanan varsinaisessa merkityksessä tiukka. Tiukkuus tulee siitä, että saadaan jokainen ensin hyvälle tasolle ja tämän jälkeen tiukennetaan vaatimuksia. Johtaja 2 korosti, että orkesterinjohtajan pitää olla innostava ja kiinnostunut tekemään juuri sitä työtä, olla rohkea, melko nopeatempoinen

ainakin pienten kanssa ja ulospäin suuntautunut. Kaikki eivät välttämättä hallitse suurta ryhmää. Ytimekäs neuvo oli: ”Rohkeasti mukaan! Pyydä apua esimerkiksi ohjemiston löytämiseksi kokeneemmilta kollegoilta.” Johtaja 3 piti hyvää orkesterinjohtajaa järjestelmällisenä, rauhallisena ja kärsivällisenä. Hän neuvoi opettelemaan g-, c- ja f- klaavit kunnolla sekä kirjoittamaan sujuvasti jollain nuotinkirjoitusohjelmalla. Lisäksi hän kehotti pyytämään muutaman soittotunnin itselle vieraasta soittimesta, jota joutuu ohjaamaan. Viimeinen ja ehkä tärkein neuvo oli: ”Muista hengittää orkesterin edessä, siitä musiikki lähtee ja oma olosi on parempi.”

## 6 OMAT KOKEMUKSENI ORKESTERISOITOSTA

Orkesterisoitto ja yhteismusisointi ovat olleet aina lähellä sydäntäni. Nautin enemmän yhdessä soittamisesta kuin solistin roolista. Orkesterisoitossa hienointa on hetki, kun kaikki soittajat ovat kontaktissa toisiinsa, reagoivat ympäröiviin ärsykkeisiin ja keskittyvät luomaan yhdessä musiikkia. Yhteenkuuluvuuden tunne ja orkesterin yhteisointi luovat yhdessä välillä jopa maagisia hetkiä. Näitä hetkiä toivon tulevaisuudessa pystyväni välittämään myös nuorille muusikon aluille.

### 6.1 Orkesterisoittajan roolissa

Aloitin viulunsoiton opintoni viuluryhmässä ja sen jälkeen olen soittanut koko ajan jossain orkesterissa. Orkesterisoittajan rooli on hyvin haastava. Soittajan tulee samanaikaisesti lukea nuotteja, soittaa soitinta, katsoa kapellimestaria, kuunnella muita soittajia, katsoa äänenjohtajia tai äänenjohtajan liidata eli johtaa sektiotaan ja soittaa samaan aikaan muun orkesterin kanssa erottumatta joukosta. Soittaminen ensimmäisessä pultissa on helpompaa kuin takapultissa. Takapultissa äänen viive on suurempi kuin edessä, joten ympäröivään äänimassaan ei voi tukeutua, vaan silmien tulee olla tarkkaavaisina orkesterinjohtajassa ja lyöntiä pitää seurata todella tarkasti. Orkesterissa soittamista ei voi oppia kuin orkesterissa soittamalla, sillä orkesterissa vaaditaan erilaisia asioita kuin solistisessa soitossa. Esimerkiksi hiljaiset kohdat voidaan soittaa jopa niin hiljaa, ettei soittaja itse kuule omaa soittoaan. Silti yleisointi kuuluu yleisöön.

Orkesterinjohtajalla on suuri merkitys orkesterisoiton mielekkyyden ja oppimisen kannalta. Omalle kohdalleni on osunut todella innostavia, osaavia ja työstään pitäviä johtajia. He ovat saaneet luontevan kontaktin nuoriin soittajiin ja löytäneet aina mielenkiintoista soitettavaa.

Orkesterinjohtajan luoma hyvä ryhmähenki ja yleisilmapiiri saavat soittajat tulemaan mielellään harjoituksiin ja tekemään parhaansa. On tärkeää, että orkesterinjohtaja vaatii soittajilta tarpeeksi paljon ja osaa myös oikeissa

kohdissa vaatia vähemmän. Itselleni on ollut tärkeää päästä soittamaan sekä klassista että kevyempää musiikkia. Orkesterinjohtajan järjestämät erilaiset produktiot ja konserttimatkat ovat myös hyviä päämääriä, jotka saavat soittajat työskentelemään määrätietoisemmin.

## 6.2 Avustajan roolissa

Olen ollut useana kesänä musiikkileirillä avustajana oppilasorkesterissa sekä suoritin yhden puolen vuoden mittaisen opetusharjoittelujaksoni avustajana alkeisoppijoiden orkesterissa. Avustajan roolissa tehtäväni oli ohjata orkesterin uusia oppilaita ja soittaa samaa stemmaa heidän kanssaan. Pidin myös huolta orkesterin työrauhasta ja kävin auttamassa oppilaita, kun nuotteihin piti merkata muun muassa nyanssimerkintöjä. Autoin myös orkesterin virittämisessä sekä harjoitustilan järjestämisessä.

Alkeisoppijoiden ja nuorten orkesterissa ei voi välttyä tilannetajua vaativilta hetkiltä tai äkillisiltä muutoksilta. Nopea reagointikyky on tärkeä nuorten oppilaiden kanssa. Alkeisoppijoiden orkesterin ilmapiiri on yleensä positiivinen ja energinen. Oppilaat ovat hyvin avoimia ja välittömiä. Orkesterissa on monenlaisia persoonia ja eri-ikäisiä soittajia, joilla on hyvin erilaiset lähtökohdat soittaa orkesterissa. Osa hallitsee soittimensa jo todella hienosti ja osalle oma soitin on vielä hyvin uusi tuttavuus. Keskittymiskyvyn ylläpitäminen on haastavaa ja jaksotus soittamisen ja taukojen välillä on ennakoitava ennen oppilaiden väsymistä. Oppilaat ovat aktiivisia ja ohjeet on toistettava moneen kertaan kärsivällisesti. Ohjeet on myös annettava yksi kerrallaan selkeästi ja yksinkertaisesti. On tärkeää, että jokainen oppilas saadaan keskittymään orkesterinjohtajaan tämän puhuessa, jotta ohjeet saavuttavat kaikki oppilaat. Ylimääräiseltä soittelulta ei voi aina välttyä, mutta pyrkimyksenä on tehdä selvät pelisäännöt siitä, että ohjaajan puhuessa ei saa soittaa.

Uusien kappaleiden hahmottaminen on aluksi vaikeaa, mutta innostus on teknisistä haasteista huolimatta suurta. Uusien kappaleiden vaikeiden kohtien harjoitteluun ei aina jakseta paneutua ja tällöin oppilaat usein

haluaisivat soittaa vain kappaleita, jotka he jo osaavat. On siis tärkeää löytää tasapaino haastavien paikkojen ja pidempien pätkien soittamisessa. Oppilaat nauttivat siitä, että pääsevät näyttämään mitä osaavat.

Kun oppilailta kysyy, mikä on haastavaa orkesterisoitossa, vastaus on usein johtajan seuraaminen. Jousisoittimissa pelkästään kahden käden erisuuntaiset liikkeet luovat oppilaalle haastavat olosuhteet. Haasteellisia asioita nuorille oppilaille ovat etenkin taukojen laskeminen ja kaarien soittaminen. Helpoksi oppilaat kuvailivat kappaleita, joissa ei ollut ollenkaan vaikeita rytmejä. Näissä kappaleissa oli pääosin neljäsosia ja kahdeksasosia. Oppilaat näkevät ja kokevat musiikin hyvin eri tavoin ja ohjaajien tulisi yrittää muistaa asettua katsomaan toimintaa myös lasten näkökulmasta. Oppilaiden palaute on välillä erittäin suoraa ja toisinaan hyvinkin humoristista. Erään nuoren alttoviulistin kysymys osittain turhautuneena omaan stemmaansa orkesteriharjoituksissa kuvastaa mielestäni parhaiten suoraa palautetta ja lapsen kokemusmaailmaa: ”Miksi Mozartin piti säveltää Eine Kleine Nachtmusiikkia aina silloin, kun sillä oli hikka?”

## 7 TULOKSET JA YHTEENVETO

Tutkimukseen ja aineistoon perehtymisen jälkeen voin todeta, että orkesterinjohtajan työ ja rooli on todella monipuolinen. Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, mitä konkreettisia haasteita orkesterinjohtaja kohtaa työssään ja mitä kaikkea hänen tulee ottaa huomioon orkesteria johtaessaan. Tässä yhteenvedossa tarkastelen itselleni syntynyttä kuvaa siitä, mitä orkesterinjohtajalta vaaditaan ja mitä hänen työnkuvaansa kuuluu.

Ryhmänohjaajan eli tässä tapauksessa orkesterinjohtajan tärkeimpiä ominaisuuksia on kyetä aitoon vuorovaikutukseen ryhmäläisten kanssa. Orkesterinjohtajan tehtävä on ryhmänohjaajan roolissa luoda ryhmäläisille eli oppilaille turvallisuudentunne. Ryhmäläisten luottamus ja kunnioitus näkyvät suoraan ryhmän toiminnassa. Orkesterinjohtajalla tulee olla selkeät suunnitelmat ja tavoitteet ryhmän toiminnan toteuttamiseksi. Suunnitelman ja toiminnan tulee olla oppilaslähtöistä ja tavoitteena tulee olla ryhmän paras mahdollinen kehitys ja oppiminen.

Orkesterinjohtajan tulee hallita lyöntikaavat ja itseopiskelu on hyvin tärkeää. Alkeisoppijoille tärkeintä on, että lyönti on selkeä ja yksinkertainen. Lyöntiä voidaan harjoitella yhdessä erilaisilla harjoitteilla. Luonteva olemus syntyy ryhdikkästä ja rennosta seisoma-asennosta. Kehonkielelle tärkeintä on, että vain kädet tekevät rytmistä liikettä. Hyvä katsekontakti oppilaisiin luo keskittyneen ilmapiirin ja viestittää oppilaiden huomioimisesta. Orkesterinjohtajan pyrkimys on opettaa oppilaat reagoimaan lyöntiin oman instrumentin vaatimalla tavalla ja soittamaan yhtäaikaaisesti.

Jos orkesterinjohtajalla on mahdollisuus saada avustaja tai toinen opettajakollega mukaan toimintaan, harjoitukset, asioiden hoito ja järjestely sekä suunnitelutyö helpottuvat suuresti. Yksin toimiessa tärkeintä on perusteellinen suunnittelu ja organisointikyky. Suunnitelutyössä on ajateltava heti kokonaisuutta ja tavoitteita ja se on tehtävä huolella ennen harjoitusten alkamista. Ohjelmiston valinnassa tulee ottaa huomioon

tekninen haastavuus ja musiikillinen sisältö. Ohjelmiston tulee olla oppilaille ja orkesterinjohtajalle mielekästä.

Uuden ryhmän kanssa aloittaessa orkesterinjohtajan kannattaa esittäytyä ja kertoa itsestään. Ryhmähenkeä luovat hyvin erilaiset ryhmäytymisharjoitukset sekä ryhmän yhteiset pelisäännöt. Orkesteri harjoittelee suurimman osan harjoituksista yhdessä ja oppilaille pidetään myös stemmahaarjoituksia. Uusien kappaleiden opettelussa on hyvä käydä kappale koko orkesterin kanssa yhdessä läpi, jotta oppilaille syntyy jonkinlainen kokonaiskuva kappaleesta. Orkesteria on hyvä harjoittaa monipuolisesti erilaisilla harjoitteilla vaihtelun ja rytmituksen vuoksi. Nuoria oppilaita johtaessa tärkeintä on harjoituksen oikea jaksotus soittamisen ja taukojen välillä. Harjoittaessa tulee löytää balanssi myös teknisten ja musiikillisten asioiden välille. Hyvä palaute on lyhytsanaista, jäsenneltyä ja selkeää.

Haastattelemillani orkesterinjohtajilla oli kaikilla samanikäisiä oppilaita. Heillä kaikilla vastaukset tavoitteista, johtamisen lähtökohdista, uusien kappaleiden opettamisesta ja koko orkesterin ja sektioiden harjoittamisesta olivat hyvin samankaltaisia. Suurimmat erot vastauksissa olivat orkesterisoittamisen aloituskriteereissä ja harjoituksen tauotuksissa.

Tutkimuksen aikana jäin miettimään, miksi muusikoiden ja varsinkin musiikkipedagogien ammattiopinnoissa ei ole panostettu ryhmäopetuksen opettamiseen. Työmaailmassa vaaditaan yhä monipuolisempaa osaamista ja lähes jokainen musiikkioppilaitoksessa työskentelevä tulee olemaan jollakin tasolla tekemisissä ryhmäopetuksen ja orkesterisoiton kanssa. Kapellimestarikurssien lisääminen ja ryhmäopetukseen panostaminen voisivat antaa paljon lisäpontta musiikkielämän tähänhetkiseen suvantovaiheeseen. Yksin puurtaminen soittotunneilla ja kotona on todella yksinäistä ja voi pahimmillaan johtaa kyllästymiseen ja soittoharrastuksen lopettamiseen. Moni nuori soittaja on maininnut, että soittoharrastuksessa yksi kivoimmista asioista on orkesterisoitto, koska siellä on kavereita. Soittoharrastuksessa itse instrumentin soittaminen ei välttämättä aina ole

ykkösjuttu. Varsinkin murrosiässä vertaistuki, porukkaan kuuluminen ja oman roolinsa löytäminen ovat hyvin suuria asioita kasvaville ja kehittyville lapsille ja nuorille. Ehkä yhteismusisointiin olisi siis syytä panostaa enemmän tulevaisuudessa?

Tutkimuksen jälkeen itselleni heräsi vielä voimakkaammin mielenkiinto lähteä kokeilemaan alkeisoppijoiden johtamista konkreettisesti ja päästä testaamaan omia kykyjäni. Orkesterinjohtaja voi kehittää itseään ja taitojaan loputtomasti teknisesti sekä musiikillisesti ja sen vuoksi ala pysyy varmasti mielenkiintoisena. Kapellimestarikursseille osallistumisella, pedagogisia taitojaan syventämällä ja musiikin alan jatkuvalla tutkimisella saa aloitteleva orkesterinjohtaja varmasti yhä enemmän itsevarmuutta ryhmän kanssa toimiseen. Oppilaiden jatkuva vaihtuvuus luo haasteita toimintaan, sillä pitkäjänteistä kehitystä ei välttämättä näe oppilaiden siirtyessä pidemmällä olevien orkesteriin. Olen itse kokenut oppilaan sekä avustajan roolin, joten nyt voisi olla aika tarttua uuteen haasteeseen. Toivon, että opinnäytetyöstäni on hyötyä myös muille valmistuville musiikkipedagogeille ja muusikoille, joilla on mahdollisuus päästä johtamaan oppilasorkesteria, ja joita askarruttavat samanlaiset kysymykset.



## LÄHTEET

Aho, K. 2009. Kamarimusiikin taito. Nurmes: Punamusta.

Ahonen, K. 2004. Johdatus musiikin oppimiseen. Tampere: Tammer-Paino.

Karrasch, M., Lindblom-Ylänne, S., Niemelä R., Päivänsalo, T-M. & Tynjälä P. 2012. Lukion Psykologia 4. Keuruu: Otava.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän: Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Laadukasta kulttuuria vapaahetoistyöhön – hanke. Helsinki: SMS-Tuotanto.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima.

Lahden ammattikorkeakoulu. 2012 - 2013. Opinto-opas. [viitattu 6.8.2016]  
Saataavissa: <http://www.lamk.fi/opiskelijalle/opinto-opas/Documents/ops1213-mdi-instrumenttiopetus.pdf>

Leskinen, E. 2009. Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. Juva: PS-kustannus.

Niemistö, R. 2007. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.

Paavilainen, P. 2014. Psykologian tutkimustyöopas. Keuruu: Otava.

Pennington, D. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä: miten ohjata oppivaa yhteisöä. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Salakari, H. 2007. Taitojen opetus. Saarijärvi: Eduskills consulting.

Suuri Musiikkitietosanakirja. 1990. Keuruu: Otava.

Suuri Musiikkitietosanakirja. 1991. Keuruu: Otava.

Vartiainen, O. 2009. "Erään tirehtöörin kertomukset". Oppilasorkesterin johtaminen ja orkesteritoiminnan kehittäminen musiikkioppilaitoksessa. Tutkimus- ja kehittämisraportti. Kehittäjäkoulutuksen tohtorintutkinto. [viitattu 6.8.2016] Saatavissa: [http://ethesis.siba.fi/ethesis/files/nbnfife201001071015\\_copy1.pdf](http://ethesis.siba.fi/ethesis/files/nbnfife201001071015_copy1.pdf).

## LIITE: HAASTATTELUKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni Alkeisoppijoiden yhteismusisoinnin johtaminen -  
haastattelukysymykset:

1. Mistä tiedät, että oppilas on valmis aloittamaan yhteismusisoinnin muiden kanssa yksityistuntien lisäksi?
2. Minkä ikäisiä soittajia ohjaat?
3. Miten pitkät harjoitukset ovat ja mihin aikaan?
4. Miten ryhmä tutustuu toisiinsa? Pidätkö jotain ryhmäyttämisleikkejä yms.?
5. Laaditteko yhteiset pelisäännöt? Jos kyllä, millaiset?
6. Miten lasten istumapaikat valitaan? Onko sillä merkitystä? Esim. pidemmällä oleva soittaja & vasta-alkaja vierekkäin?
7. Millaisia materiaaleja käytät? Esim. sovitatko kappaleita?
8. Miten säilytätte työrauhan? Onko auktoriteetin ylläpito haastavaa?
9. Miten pidät orkesterin ohjaamisen mielekkäänä ja pysyt motivoituneena pitkällä aikavälillä?
10. Miten lähdet liikkeelle uusien orkesterisoittajien kanssa? Ovatko yhdessä soitettut kappaleet harjoiteltu etukäteen opettajan kanssa tms.?
11. Soitatteko harjoituksissa prima vista?
12. Miten harjoitutat orkesteria? Soitatteko paljon yhdessä? Sektiot erikseen?
13. Mitä tavoitteita asetat yhteismusisoinnille?

14. Miten pidät yllä soittajien keskittymiskykyä? Onko taukojumppia tms.?

15. Miten kaikki soittajat saadaan motivoitumaan harjoituksissa? Millaisia keinoja käytät motivointiin?

16. Miten vasta-alkajalle opetetaan johtamisen seurausta ja yhteen soittamista?

17. Miten paljon johdat konkreettisesti ryhmää? Oletko käynyt kapellimestarikursseja vai/sekä opetellut itse?

18. Mitä haasteita ei - oman instrumentin opettaminen tuo orkesteria johtaessa?

19. Onko tullut vastaan sellaisia ryhmiä, joita ei saa soittamaan yhdessä?

20. Mitä haasteita orkesterin johtaminen yksin tuo? Saatko apua muilta opettajilta?

21. Käytätkö jotain tiettyä opetusmetodia?

22. Mikä sai sinut ohjaamaan orkesteria? Miksi lähdit toimintaan?

23. Sopiiko tähän työhön kuka tahansa? Mitä ominaisuuksia orkesterin ohjaaja tarvitsee?

24. Miten toimit urasi alussa vs. nykyään?

- Onko jotain mitä et missään nimessä enää tekisi?
- Teitkö virheitä?
- Miten toimintasi on muuttunut?
- Suunnitteletko tunnit vai menetkö "perstuntumalla"?

25. Minkä vinkin antaisit uudelle orkesterin ohjaajalle?