

# **”Musta joissain tilanteissa vois heittää palloa kuorolle päin”**

**Kuoroyhteisön vuorovaikutuskäytänteiden rakentuminen  
kuoronjohtajan ja kuorolaisten välillä**

Tutkielma (Maisteri)

11.3.2024

Roosa Punkari

Musiikkikasvatuksen aineryhmä

Sibelius-Akatemia

Taideyliopisto

<b>Tutkielman nimi</b>	<b>Sivumäärä</b>
”Musta joissain tilanteissa vois heittää sitä palloa kuorolle päin”: Kuorolaisten näkemyksiä kuoroyhteisön rakentumisesta kuoronjohtajan ja kuorolaisten vuorovaikutuksessa	73 + 5
<b>Tekijän nimi</b>	<b>Lukukausi</b>
Roosa Punkari	kevät 2024
<b>Aineryhmän nimi</b>	
Musiikkikasvatuksen aineryhmä	
<p>Tässä maisterintutkielmassa tarkastelen kuorolaisten näkemyksiä kuoroyhteisön rakentumisesta kuoronjohtajan ja kuorolaisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tutkimuskysymykseni on: Millä tavoin kuoroyhteisön vuorovaikutuskäytännöt voivat rakentua kuoronjohtajan ja kuorolaisten vuorovaikutuksessa?</p> <p>Tutkimukseni käsitteellinen viitekehys perustuu oppijakeskeisyyden ja vuorovaikutuksen käsitteisiin. Lisäksi laajennan viitekehystä affordanssien sekä asemoinnin käsitteillä. Hyödynsin käsitteellisessä viitekehyksessä paitsi kuoronjohdon myös orkesterinjohdon ja yleisen johtajuuden kirjallisuutta sekä pedagogista kirjallisuutta.</p> <p>Toteutin tutkimukseni välineellisenä tapaustutkimuksena eli yksittäisen tapauksen kautta tarkastellaan vuorovaikutuskäytänteiden rakentumista yleisemmin.</p> <p>Tutkimukseni tulokset osoittavat, että kuoroyhteisö nähdään eri tavalla kuoroharjoituksissa kuin sen ulkopuolella. Kuorolaisten keskinäinen vuorovaikutus on tutkimustulosten perusteella hyvin vahva, jolloin kuoronjohtajan asema vuorovaikutuksessa kuoron kanssa nähdään vaihtelevana. Kuoronjohtajan palautteenantokyvyllä sekä muulla vuorovaikutuksella voidaan todeta olevan yhteys kuoron ilmapiiriin.</p> <p>Tulosten perusteella kuorolaisten näkemykset kuoroyhteisön rakentumisesta sekä kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista ovat melko kapea-alaisia, ja tämä tutkimus toikin esiin aiheen jatkotutkimuksen tarpeen. Tulosten perusteella kuoronjohdon koulutusta olisi syytä tarkastella uudelleen erityisesti siitä näkökulmasta, millaisia valmiuksia koulutus antaa kuoronjohtajan pedagogisten ja vuorovaikutustaitojen suhteen.</p>	
<b>Hakusanat</b>	
affordanssit, asemoituminen, kuoronjohtajuus, oppijakeskeisyys, valta, vuorovaikutus	
<b>Tutkielma syötetty plagiointitarkastusjärjestelmään</b>	
9.3.2024	

# Sisällys

Sisällys .....	3
1 Johdanto .....	5
2 Käsitteellinen viitekehys .....	9
2.1 Oppijakeskeinen kuoronjohtaminen.....	9
2.2 Kuoronjohtajan vuorovaikutustaidot.....	17
2.3 Yhteisön muodostuminen kuorossa.....	21
3 Tutkimusasetelma .....	24
3.1 Tutkimustehtävä ja -kysymys.....	24
3.2 Laadullinen tapaustutkimus.....	24
3.3 Aineistonkeruu .....	26
3.4 Aineistonanalyysi .....	30
3.5 Tutkimusetiikka.....	33
4 Tulokset.....	35
4.1 Kuoroyhteisö formaaleissa ja informaaleissa tilanteissa.....	35
4.2 Turvallisuudentunteen rakentuminen kuorossa.....	41
4.3 "Hyvässä johtajuudessa tiedetään, minne pitää mennä ja ketä sinne kuljetetaan" .....	46
5 Päätelemät ja pohdinta .....	53
5.1 Johtopäätökset .....	53
5.2 Luotettavuustarkastelu.....	58
5.3 Jatkotutkimusaiheita.....	62
Lähteet.....	65
Liite 1 .....	74

Liite 2 .....	76
Liite 3 .....	78

# 1 Johdanto

Olen kuoronjohtajana ja pedagogina tottunut antamaan palautetta kertomalla ensin, missä onnistuttiin ja vasta sitten keskittynyt siihen, mitä lähdemme seuraavaksi korjaamaan. Viime vuosina olen kuitenkin huomannut, että kuoronjohtajat antavat palautetta yleensä keskittyen erityisesti virheisiin sekä niiden korjaamiseen. Uskon, että kuorolaisten olisi helpompi korjata virheet, jos palautteenantotapa olisi toisenlainen (vrt. Bonshor 2017; Callaghan 2010). Kokemani asiat sekä kuoronjohtajana että kuorolaisena ovat lisänneet kiinnostusta kuoronjohdon pedagogiikan tutkimusta ja menetelmiä kohtaan. Se on myös lisännyt motivaatiota perehtyä erityisesti kuoronjohtajan ja kuoron väliseen vuorovaikutukseen, sen merkityksiin ja vaikutuksiin kuoroyhteisössä.

Tutkin maisterintutkielmassani kuoronjohtajan vuorovaikutustaitoja ja pedagogisia toimintatapoja sekä niiden merkityksiä kuorolaisten näkökulmasta. Tarkoitukseni on saada kokonaiskuva yhden kuoron vuorovaikutuskäytännöistä sekä niiden rakentumisesta kuoronjohtajan ja kuorolaisten vuorovaikutuksessa. Vaikka kerään tutkimukseni aineiston vain yhdestä kuorosta, tarkoitukseni on kuitenkin tutkia aihetta syvemmin, jolloin kuoro toimii tutkimuksessani osana isompaa ilmiötä (vrt. Stake 1995). Olen laulanut kuoroissa lapsesta saakka ja päässyt monien erilaisten kuoronjohtajien johdettavaksi. Musiikkikasvatuksen ja kuoronjohdon opintojeni myötä olen kiinnittänyt entistä enemmän huomiota kuoronjohtajien vuorovaikutustaitoihin ja pedagogisiin toimintatapoihin sekä siihen, miten ne näkyvät käytännössä kuoroharjoituksissa ja muussa kuoron toiminnassa. Kokemukseni mukaan jokaisella kuoronjohtajalla on ollut selkeä, oma tapansa johtaa kuoroa. Se, miten itse olen kokenut aiempien kuoronjohtajieni tavat johtaa, ovat olleet vaihtelevia: yksi johtaja toteuttaa taiteellista visiotaan ja johtaa päätöksentekoa kuorossa asettaen itsensä laulajia korkeampaan asemaan, kun taas toiselle laulajien osallistaminen niin harjoitustoimintaan kuin päätöksentekoon on toimiva tapa tehdä taiteellista työtä. Joku valitsee soolokappaleisiin aina samat solistit, kun taas joku haluaa tarjota kaikille mahdollisuuden kokeilla sooloa kuorossa. Toimiessani itse kuoronjohtajana olen raken-

tanut omaa johtajuuttani aiempien kokemusteni pohjalta. Ajattelen, että omaa refleksiivisyyttäni sekä kehittymistäni kuoronjohtajana tukee myös aiheen tutkiminen, ja siksi in-touduinkin syventymään aiheeseen myös tutkimuksellisesta näkökulmasta.

Olen keskustellut usein myös muiden kuorolaisten kanssa siitä, miten eri tavoin kuorolai-set kokevat johtajan tavan johtaa. Se, kokeeko kuorolainen kuoronjohtajan tavan johtaa hyvänä tai itselleen sopivana on riippuvaista monesta tekijästä. Esimerkiksi kokeneempi laulaja voi olla itseohjautuvampi kuorolainen kuin vasta-alkaja, joka voi tarvita enemmän kuoronjohtajan tukea. (Vrt. Bonshor 2016.) Tällöin kuoronjohtajan vuorovaikutustaidot nousevat merkityksellisemmiksi kuin vaikkapa johtamistekniset taidot kuten lyöntikaa-van selkeys tai kehon liike. Johtaja voi myös auttaa laulajaa kokemaan olonsa turval-liseksi uudessa ryhmässä ja helpottaa integroitumista kuoroyhteisöön olemalla kannus-tava ja ohjaava, turvallinen kuoronjohtaja. (Vrt. Durrant & Varvarigou 2014; Koistinen 2003.) Ajattelen, että osa kuoronjohtajan ammattitaitoa on jokaisen laulajan kohtaaminen yksilönä. Arvelen, että usein hyvät tai huonot kokemukset kuoronjohtajan tavasta johtaa eivät välttämättä johdu musiikillisista seikoista vaan siitä, miten kuoronjohtaja kohtaa laulajat – onhan johtajuudessa kyse myös ihmissuhdetaidoista (Carnicer, Garrido, Re-quina 2015). Näistä kaikista seikoista johtuen kiinnostuin tutkimaan aihetta syvemmin.

Tapoja johtaa kuoroa on yhtä monta kuin on kuoronjohtajiakin; siinä missä toinen haluaa pitää kuorossa yllä keskustelevaa toimintakulttuuria, haluaa toinen mielellään tehdä pää-tökset itse. Länsimaisessa kuoropedagogiikassa niin kuorolaiset kuin yleisö ovat tottuneet näkemään kuoronjohtajan kuoron edessä johtamassa kuoroa (Jansson 2014b, 870). Ase-telma saattaa vaikuttaa siltä, että kuoronjohtaja olisi erillään kuorosta, ja että kuoro toi-misi vain kuoronjohtajan instrumenttina. Oma näkemykseni kuoronjohtajuudesta on toi-senlainen; ajattelen, että kuoronjohtaja on osa kuoroa. Koska kuoro on ryhmänä ja inst-strumenttina alati muuttuva ja joka tilanteessa erilainen, on kuoronjohtajan ohjattava toi-mintaa niin, että se edistää laulajien turvallisuutta sekä auttaa jokaista antamaan par-haansa tavoitteiden saavuttamiseksi (Bonshor, 2016). Tämän onnistumiseksi myös vuo-rovaikutuksen kuoron ja johtajan välillä tulee olla toimivaa ja vastavuoroista. Vuorovai-kutus kuoron kanssa näyttäytyy erilaisena riippuen siitä, millaisena kuoronjohtaja kokee itsensä suhteessa kuoroon. Kuoronjohtaja voi olla vuorovaikutuksessa samanaikaisesti

koko kuoron kanssa, kahdestaan jonkun laulajan kanssa tai esimerkiksi pienryhmän kuten hallituksen tai jonkun tiettyä stemmaa laulavien kuorolaisten kanssa<sup>1</sup>.

Kuoronjohtajan vuorovaikutusta on tarkasteltu aiemmassa tutkimuksessa (esim. Emerson 2018; Freeman 2022), mutta kuorolaisten näkökulma vuorovaikutukseen kuoroyhteisöissä on jäänyt vähemmälle huomiolle. Tämä on minusta mielenkiintoista, sillä kuoronjohtajan vaikutusta kuorossa ei voida kuvitella ilman laulajien näkemyksiä aiheesta (Jansson 2014b, 882). Kuoronjohtajan on arvokasta kuulla kuorolaisten ajatuksia kuoronjohtajasta, ja siksi päätinkin lähteä tutkimaan asiaa kuorolaulajien näkökulmasta. Tuorein, omaa tutkimusaiheittani lähellä oleva tutkimus on viimeisen viiden vuoden takaa, kun Karjula (2018) tutki maisterintutkielmassaan kuoronjohtajan vuorovaikutustaitoja haastatteleamalla neljää kokenutta, suomalaista kuoronjohtajaa. Lähimpänä omaa tutkimusaiheittani oleva tutkimus taas on Oksalan (1992) tekemä maisterintutkielma, jossa hän on tutkinut vuorovaikutusta laulajien ja kuoronjohtajan välillä laulajien näkökulmasta. Tuore tutkimus aiheesta kuorolaisten näkökulmasta puuttuu, ja siksi tutkimukseni on tarpeellinen. Koska maisterintutkielman laajuus on rajattu, rajaan aineiston keräämisen yhteen kuoroon. Tutkimukseni on välineellinen tapaustutkimus (Stake 1995) ja tapauksen kautta tarkastelen kuoronjohtajan vuorovaikutustaitoja laajemmin ilmiönä.

Tähänastiset kuoronjohdon opintoni eivät ole tarjonneet minulle riittävästi osaamista vuorovaikutukseen kuoron kanssa. Opinnot ovat olleet sisällöltään lähinnä lyöntikaavojen opettelemista, partituurin opiskelua ja sen soittamista, laadukkaiden äänenavausharjoitusten laatimista sekä kappaleiden tyylinmukaisuuksien tutkailemista. (Vrt. Taideyliopisto 2020a.) Palautteenannosta tai vuorovaikutuksesta ei ole opintojeni aikana juurikaan puhuttu. En ilmeisesti ole yksin ajatusteni kanssa, sillä tästä aiheesta useiden muiden kuoronjohtajien kanssa käymieni keskustelujen myötä olen tullut siihen päätelmään, ettei alan opinnoissa huomioida riittävästi työn pedagogisia ulottuvuuksia. Myös monet aiemmat tutkimukset ja maisterintutkielmat osoittavat, että kuoronjohdon opinnoissa keskitytään ensisijaisesti musiikillisteknisten taitojen kehittämiseen. (Jansson, Elstad & Døving 2021, 10; Karjula 2018, 6–7; Kärnä 2018, 6; Ljungberg 2018, 2; Nilsson-Wik 2019, 26;

---

<sup>1</sup> Karjula (2018) on tutkinut maisterintutkielmassaan kuoronjohtajan vuorovaikutustaitoja. Koska aiheesta ei ole tuorempaa eikä korkeatasoisempaa tutkimusta, käytän kyseistä maisterintutkielmaa lähteenä myös käsitteellisessä viitekehyksessä. Muihin maisterintutkielmiin on tässä tutkimuksessa viitattu alaviitteinä.

Talikka 2019, 60.) Kuoronjohdon opintojen sisältöjä sekä tavoitteita tulisi tarkastella uudelleen myös vuorovaikutuksen näkökulmasta.

Seuraavassa luvussa esittelen tutkimukseni taustalla olevaa aiempaa tutkimuskirjallisuutta ja -tuloksia sekä esittelen tutkimukseni keskeisimmät käsitteet, kuten oppijakeskeinen kuoronjohtaminen, asemoituminen ja affordanssit. Luvussa kolme esittelen tutkimukseni tehtävän ja tutkimuskysymyksen sekä käsittelen tutkimukseni metodologisia lähtökohtia, aineistonkeruun ja -analyysin menetelmiä ja eettisyyttä. Viimeisissä luvuissa esittelen tutkimukseni tulokset, niihin perustuvat päätelmät ja pohdinnan, tarkastelen tutkimukseni luotettavuutta sekä käsittelen tutkimukseeni perustuvia jatkotutkimusaiheita.

## 2 Käsitteellinen viitekehys

Tässä luvussa tarkastelen tutkimukseni keskeisimpiä käsitteitä, kuten kuoronjohtajuutta (esim. Yukl 2006), oppijakeskeisyyttä (esim. Björk 2017; Freeman 2022) sekä vuorovai-  
kutusta kuoronjohtajan näkökulmasta (esim. Dahl 2008). Tutkielmani käsitteellinen vii-  
tekehys perustuu vertaisarvioituihin artikkeleihin ja kirjanlukuihin sekä väitöskirjoihin,  
mutta sivuan tekstissä myös aiheeseen liittyviä maisterin tutkielmia sekä liseniaattitöitä.

### 2.1 Oppijakeskeinen kuoronjohtaminen

Tässä tutkimuksessa lähestyn kuoronjohtajuutta pedagogisesta ja oppijakeskeisestä  
näkökulmasta käsin. Kuorolauluun liittyy kasvatuksellisia arvoja, joiden edistäminen  
edellyttää kuoronjohtajalta pedagogista ammattitaitoa (Ferrer, Puiggalí & Tesouro 2018,  
343; Freer 2011; Jansson & Balsnes 2020, 1). Oppijakeskeisessä johtamisessa ja pedago-  
giikassa opettaja tai kasvattaja pyrkii luomaan olosuhteet, joissa oppijaa aktivoidaan luo-  
maan käsityksiä ja merkityksiä opittavasta asiasta suhteessa aiempaan osaamiseensa ja  
omaan kokemusmaailmaan. Tällöin opettaja ennemmin ohjailee kuin johtaa oppimisti-  
lanteen muodostumista, ja oppimistilanne rakentuu vahvasti vuorovaikutukselle. (Björk  
2017, 131; Blackie, Case & Jawitz 2010, 637; Huhtinen-Hildén & Pitt 2018, 6.)

Kuoro koostuu kuorolaulajista ja kuoronjohtajasta. Janssonin (2014b, 870) mukaan kuo-  
ronjohtaja on totuttu näkemään esittävän kuoron edessä. Tämä asetelma saattaa myös vai-  
kuttaa siltä, että kuoronjohtaja olisi kuorolaulajista erillään tai statukseltaan heidän ylä-  
puolellansa. Kuoronjohtajan ja kuoron välisen dynamiikan ollessa moniulotteinen,  
voidaan ennemminkin puhua kuoronjohtajan ja kuorolaisten välisestä kumppanuudesta  
(eng. partnership). Sen mukaan kuoronjohtajan asema kuorossa voi hyvin toteutettuna  
”kadota”, jolloin kuoron jäsenistä tulee yksi, eheä kokonaisuus. (Dachler & Hosking  
1995; Alvesson & Sveningsson 2003; Bathurst & Ladkin 2012; Jansson 2014b.) Kuoron-  
johtaja voi asemoida itsensä fyysisesti kuoron eteen tai kuoron sekaan ikään kuin osaksi  
kuoroa, musiikin fasilitoijana ryhmässä tai rivikuorolaisena (Jansson & Balsnes 2020, 13;  
Siljamäki 2021, 12).

Kuoronjohtajan työ on lukuisten eri asemoitumisten ja tehtävien risteymä (Jansson 2014a, 143). Näitä ovat muun muassa taiteilijan, pedagogin ja johtajan asema. Yleensä kuoronjohtajasta käytetään myös nimitystä taiteellinen johtaja. Kuoronjohtajan työssä vaaditaan kaikkia näitä kolmea asemaa riippuen työtehtävästä (Freer 2011; Jansson & Balsnes 2020, 1). Jokaiselle johtajalle jokin näistä asemista korostuu enemmän kuin muut. Asemoitumisten suhde vaihtelee myös tilanteesta riippuen: laulajien kohtaamisissa laullisissa haasteissa kuoronjohtajalta vaaditaan enemmän pedagogista otetta, kun taas mahdollisessa konfliktitilanteessa selkeä johtajan asema on tarpeen (Freer 2011, 175; Jansson ym. 2021, 7). Kuoronjohtajan päätehtävä on harjoittaa ohjelmisto kuorolle esityskuntoon sekä johtaa kuoroa esityksissä (Työmarkkinatori 2021). Tämän lisäksi kuoronjohtajan työhön kuuluu myös monia muita tehtäviä: ohjelmiston harjoittaminen, harjoitusaikataulujen ja ohjelmiston suunnittelu, äänenkäytön opettaminen, esitysten johtaminen, kuorolaisten informoiminen, palaverit, rahoituksen sekä konsertti- ja harjoituspaikkojen hakeminen<sup>2</sup>. Kuoronjohtajan työnkuva sisältääkin yllättävän monipuolisesti niin pedagogisia, taiteellisia kuin hallinnollisiakin tehtäviä. (Esim. Karjula 2018; Ljungberg 2018, 44; Suomen Kuoronjohtajayhdistys 2016.) Suurin osa kuoronjohtajan työstä tapahtuukin itsenäisesti esitystä valmistellessa (Brunner 1996, 37). Useissa taideorganisaatioissa, joissa tarvitaan sekä sisältöön että hallintoon liittyvää johtajuutta, on vastuun jakamisen vuoksi käytössä myös kahden johtajan malli<sup>3</sup>. Eri asemoinnit voivat myös painottua eri tilanteissa. Harjoitustilanteessa kuoronjohtajan asemointi voi olla pedagoginen, kun taas ohjelmiston suunnittelu ja itsenäinen työskentely on taiteellisempaa. Hallitustyö sekä konserttitoiminta taas vaativat vahvempaa johtajan roolia. (Karjula 2018, 51, 53.)

Kuoro on sosiaalisena organisaationa tyypillisesti johtajakeskeinen, sillä johtajalla on valtaa vaikuttaa esimerkiksi kuoron ohjelmistoon, laulajien valintaan sekä toiminnan ja opetuksen suunnitteluun (Abrahams 2017, 13). Johtaja pyrkii kehittämään paitsi itseään myös johdettavaa ryhmäänsä (Maxwell 2007, 47–48). Johtajalähtöinen johtaminen nähdään kuitenkin melko vanhanaikaisena lähestymistapana kuorotoiminnassa (Freeman 2022; Jansson 2014b), vaikka monet kuorot ovatkin johtajalähtöisiä.

---

<sup>2</sup> Ljungberg (2018 maisterintutkielmassa käsitellään kuoronjohtajien määritelmiä kuoronjohtajan työtehtävistä.

<sup>3</sup> Jaettua johtajuutta musiikin johtajuutta käsittelevässä maisterintutkielmassa on tutkinut Kosonen (2016).

Freeman (2022) tarkastelee väitöskirjassaan yhteistyöhön perustuvia toimintamalleja kuorotoiminnassa. Hän on myös musiikinopettaja, joka on urallaan kiinnostunut tutki-  
maan johtajuutta johtajaopettajana (eng. conductor-teacher) ja lähestyy kuoronjohtamista  
oppijälähtöisestä näkökulmasta, jossa oppija on opetuksen keskiössä (Freeman 2022, 9).  
Sen tarkoituksena on aktivoida oppijaa rakentamaan tietoa. Tällöin opettaja antaa enem-  
män vastuuta opiskelijoille eikä toimi itse tiedon välittäjänä. Oppijälähtöisyys on sovel-  
lettavissa monenlaisissa koulutusympäristöissä, mutta Freemanin mukaan se toimii eri-  
tyisen hyvin aikuisopiskelijoiden kanssa, jotka ovat jo itsenäisiä monilla elämän osa-alu-  
eilla. (Freeman 2022, 28–29.)

Freemanin mukaan osa kuoroista on siirtynyt toisenlaiseen kuoromalliin, jossa johtajaa  
ei ole (eng. conductorless choirs). Tällöin vastuu jakautuu ryhmän jäsenten kesken.  
Freemanin mukaan erityisesti yhtyeopetus on vastustanut oppijälähtöisiä lähestymistä-  
poja ja suosinut sen sijaan johtajakeskeistä, pedagogista mallia. Hän epäilee aiemman  
tutkimustiedon perusteella kuitenkin sitä, tulevatko kuorot ja yhtyeet olemaan koskaan  
kykeneviä irtautumaan johtajasta. (Freeman 2022, 16, 26.) Toisaalta vallan jakaminen voi  
edistää ryhmän tehokkuutta (Yukl 2006, 443) sekä kuorolaisten aktiivisuutta ja sitoutu-  
neisuutta<sup>4</sup>. Lehtinen (2022) tutkii väitöstutkimuksessaan vastuun jakautumista sinfonia-  
orkesterissa itseohjautuvuuden näkökulmasta. Hänen mukaansa ryhmän toimivuuden  
kannalta on tärkeää, että sen sisällä on erilaisia yksilöitä ja rooleja. Muuten ryhmän mo-  
ninaiset sisäiset tehtävät eivät tulisi hoidetuksi. (Lehtinen 2022, 57.) Johtajälähtöisyyden  
ja oppijälähtöisyyden välimaastoon sijoittuu ajatus itseohjautuvuudesta (Lehtinen 2022).

Vaikka oppijälähtöisessä opetuksessa oppija on keskiössä, on opettaja silti aktiivinen.  
Ohjaavan aseman sijaan opettaja kuuntelee ja rohkaisee oppijoita rakentamaan tietoa yk-  
sin sekä yhdessä muiden oppijoiden kanssa. Freemanin (2022) mukaan myös omien op-  
pilaiden parempi tunteminen voi edistää opettajan suunnittelutyötä ja tehdä näin opetuk-  
sesta kannustavampaa. Myös oppijan sisäinen motivaatio lisääntyy oppijakeskeisessä  
opetuksessa, kun oppijoille annetaan enemmän mahdollisuuksia itseohjautuvampaan  
opiskeluun (Schweisfurth 2013). Kuoronjohtaja voi osallistaa laulajiaan esimerkiksi oh-

---

<sup>4</sup> Karjula (2017) käsittelee maisterintutkielmassaan myös vallan jakamisen mahdollisuuksia kuorossa.

jelmiston valinnassa, jolloin laulajat ja kuoronjohtaja oppivat tuntemaan toisiansa paremmin ja ovat sitoutuneempia toimintaan. Myös esiintyminen ja ryhmän kokonaisvaltainen musikaalisuus voi kehittyä, kun laulajia osallistetaan ohjelmiston valintaprosessiin. (Jordan 2022, 12, 16.) Tästä ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä yleistystä, sillä aiheesta tehtyä tutkimusta on melko vähän. Kallio (2015) tarkastelee väitöstutkimuksessaan musiikintuntien ohjelmistovalintaan liittyviä kysymyksiä kouluissa. Hänen mukaansa musiikin kuulussa jokaiselle ihmiselle olisi tärkeää, että jokaisella olisi mahdollisuus osallistua ohjelmiston valintaan (Kallio 2015, 143).

Oppijakeskeisyys kuorokontekstissa voi olla paitsi opettavaista laulajille myös motivoiva heitä kuoroharrastuksessa. Renae Timbien (2016) autoetnografisessa tutkimuksessa kuorolaisia osallistettiin laittamalla heidät lukukaudeksi pieniin ryhmiin laatimaan konserttiohjelmistoa. Aineiston analyysi osoitti, että laulajat hyötyivät monessa suhteessa siitä, että he työskentelivät itseohjautuvasti toistensa kanssa. Laulajat myös arvostivat heidän osallistamistaan opetusprosessiin. Tämän seurauksena laulajat myös panostivat enemmän konsertin valmistelu- ja esitysprosessiin yhdessä. (Timbie 2016, 39, 124.) Oppijakeskeisillä lähestymistavoilla voidaan muuttaa opetuskäytäntöjä, oppilaiden oppimista sekä vaikuttaa samalla myönteisesti koko ryhmään (Freeman 2022). Viime vuosina yleistynyt virtuaalinen kuoroyhteistyö ei myöskään ole este oppijakeskeisten toimintatapojen hyödyntämiselle kuorossa, vaikka kuoroharrastus ei näissä yhteyksissä tapahdukaan fyysisesti<sup>5</sup>.

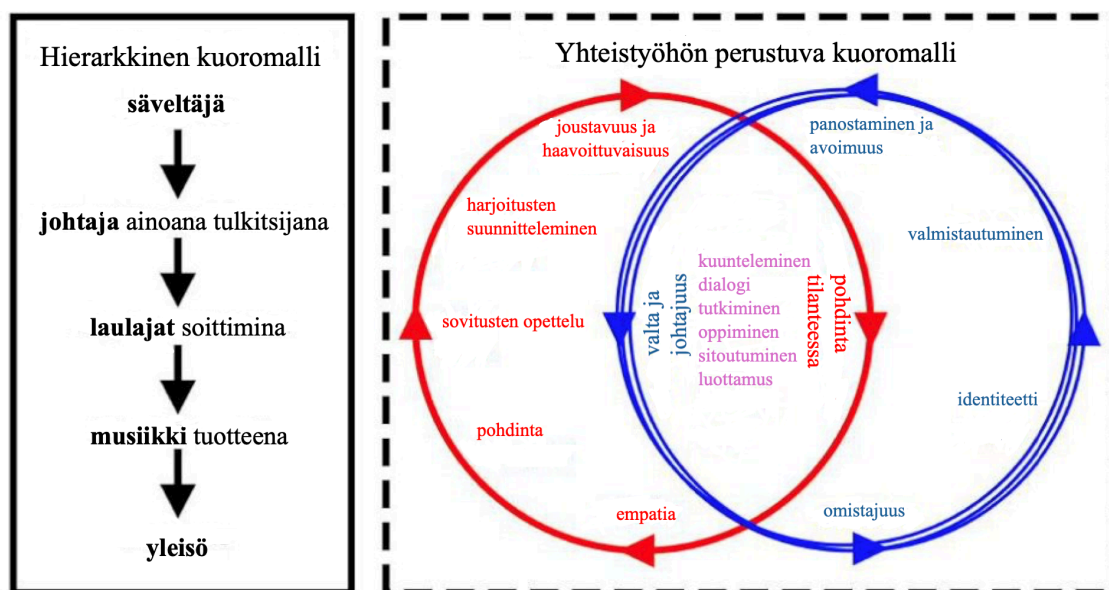
Robin Freeman (2022) kuvaa alla olevan kaavion (Kuvio 1) avulla kaksi eri kuoronjohtamisen mallia: johtajalähtöisen ja yhteistoiminnallisen mallin. Hierarkkinen malli (vas.) on laadittu 1800-luvun orkesteriorganisaatiosta käsin, mutta samainen malli on ollut käytössä myös länsimaista musiikkiperinnettä noudattavissa kuoroissa. Sen mukaan listan alimpana olevat ovat riippuvaisia heitä ylempänä olevien toiminnasta. Mallissa esitetään, että säveltäjä luo musiikin, jota kapellimestari tulkitsee. Teoksen tulkinnassa auttaa kuoro

---

<sup>5</sup> Melanie Armstrong (2012) on tutkinut etnografisessa tutkimuksessaan Eric Whitacren aloittamaa ”virtuaalinen kuoro” -hanketta ja sen mahdollisuuksia musiikillisen yhteistyön edistäjänä virtuaalitodellisuudessa. Vaikka projektissa monet käytännöt noudattivat opettajakeskeistä lähestymistapaa, yksilöllisen videoesityksen luominen, itsenäisyyden kannustaminen ja samalla yhteenkuuluvuuden tunteen jakaminen yhteisen tavoitteen kautta mahdollistivat oppijakeskeisyyden toteutumisen projektissa. (Armstrong 2012.)

laulajineen, ja teos välitetään lopulta yleisön kuultavaksi. Näin ollen laulajilla ja yleisöllä voi olla vähän tai ei lainkaan vaikutusvaltaa musiikin tuottamiseen. (Freeman 2022, 10.)

Yhteistyöhön perustuva kuoromalli (Kuvio 1, oik.) taas kuvaa yhteistoiminnallisen kuoronjohtamisen piirteitä. Järjestysluettelon sijaan tilalla on kaksi toisensa läpäisevää ympyrää, jotka sisältävät kuoromusiikin toisiinsa liittyvää ja toisistaan riippuvaista luonnetta. Lisäksi se kuvaa myös laulajien kokemuksia yhteistoiminnallisesta johtamisesta. Kapellimestarin tai kuoronjohtajan asema ympyröissä ei ole kiinteä vaan yhtä lailla muuttuva rooli. Kaavio oppijalähtöisestä johtamisesta kuvastaa myös hyvin kuoronjohtajan ja laulajien välistä sosiaalista ja musiikillista vuorovaikutusta sekä niiden luomia tilanteita, jotka muodostavat kaikkia yhtä lailla osallistavan oppimisilmapiirin. (Freeman 2022, 10–11.) Oppimisen tapahtuessa yhdessä muiden kanssa, voidaan olettaa, että yhteistoiminnalliset tiedon rakentamisen tavat ovat keskeisiä musiikin oppimisen kannalta (Kenny 2016, 12).



Kuvio 1. Hierarkkinen ja yhteistyöhön perustuva kuoromalli (Freeman 2022)

Nykypäivän kuorolaulu on kuitenkin monipuolista ja siihen liittyvät toimintamallit ovat vaihtelevia. Kuoronjohtajan tapa johtaa ilmenee kuoronjohtajan tavasta suhtautua johdettaviinsa tai työtehtäviinsä. Johtajuus voi ilmetä esimerkiksi muodollisena (*formal*), demokraattisena, holhoavana, osallistavana johtajuutena. Olennaista on kuitenkin se, että toimintatapa sopii johdettavalle ryhmälle. (Leonard & Pakdil 2016, 2.)

Oppijakeskeisyys on myös musiikkikasvatuksessa paitsi melko hitaasti omaksuttu myös väärinymmärretty opetuksen näkökulma. Toisinaan oppijakeskeisyys ymmärretään niin, että opettaja laittaa oppijat oppimaan keskenään ja samalla siirtyy sivuun omasta tehtävästään opettajana. Todellisuudessa oppijälähtöisyydessä on kyse opettajan vallankäytön tasapainosta; opetustilanteessa opettajan tulee oppimisen ohjailun sijaan tukea oppimista. Tämä ei siis tarkoita sitä, että opettajan tulisi luopua vastuustaan tiedon tai osaamisen välittäjänä vaan muokata asemaansa tilanteeseen sopivaksi. (Björk 2017, 133; Weimer 2013, 22–23.) Kuorossa, kuten missä tahansa ryhmässä, on myös sellaisia laulajia, jotka haluavat kuoronjohtajan ottavan ensisijaisen vastuun toiminnasta. Viikoittaiset kuoroharrastukset voivat jollekin laulajalle olla ainoa hetki viikosta, kun hän saa olla vastaanottajan roolissa. Tällöin kuorolaulaja ei välttämättä halua ottaa vastuuta tai vaikuttaa ryhmän yhteisiin asioihin vaan luottaa kuoronjohtajan valtaan ja kykyyn tehdä päätöksiä ja ohjata tilannetta.

Vaikka oppijakeskeiset lähestymistavat ovat yleistymässä, monet yhtyeenjohtajat toimivat edelleen lähtökohtaisesti opettajajohtoisesti opetuksessaan (Scruggs 2008). Tämä saattaa johtua siitä, että kapellimestari käsittää itsensä enemmän esiintyjänä kuin kasvattajana (Wis, 2007, 70). Tästä syystä myös tutkimus liittyen oppijakeskeisiin lähestymistapoihin yhtyekontekstissa on melko vähäistä. Erilaisia johtamismalleja on kuitenkin vertailtu esimerkiksi Bernadette Scruggsin (2008) tekemässä tutkimuksessa, jossa kahta yläasteen orkesteria on vertailtu monimenetelmätutkimuksena. Toinen orkestereista noudatti perinteistä, opettajakeskeistä lähestymistapaa, ja toinen otti toimintapyrkimykseseen oppijakeskeisyyden. Tutkimustulokset olivat molemmilla orkestereilla identtiset, mutta oppijakeskeisen ympäristön todettiin tuottavan oppilaille lisähyötyjä, joita ei ollut opettajakeskeisessä orkesterissa. Muun muassa oppilaiden musiikillinen kasvu, kiinnostus johtajana toimimista kohtaan sekä musiikillisten ongelmien korjaaminen olivat yleisiä oppijakeskeisessä orkesterissa. Myös opettajat kertoivat olevansa tyytyväisempiä opetuksensa niinä päivinä, kun he toteuttivat opetuksessaan oppijakeskeisempiä toimintatapoja. (Scruggs 2008, 149, 154.) Kuoronjohtajan ja kuorolaisten välinen suhde on viime vuosikymmenten aikana muuttunut hierarkkisemmasta kuoromallista tasa-arvoisemmaksi, sillä myös toimiva johtajuus nähdään nykyään yhdistelmänä yhteistyötä ja vastuun jakamista sekä jatkuvaa oppimisprosessia ja verkostoitumista (Gergen 2009, 149; Yuki

2006). Tämä ei kuitenkaan kuoroissa ole vähentänyt kuorolaisten arvostusta kuoronjohtajaa kohtaan (Ferrer, Puiggalí & Tesouro 2018, 341).

Johtajuuteen kuuluu valta vaikuttaa, ja formaalissa johtajuudessa pyritään yleensä vaikuttamaan johdettavien asenteisiin ja toimintaan (Yukl 2006, 442). Formaalissa johtajuudessa johtajalle on myönnetty virallinen asema toimia ryhmän johtajana (Byrnes 2015, 272). Näin ollen kuoronjohtajuus on formaalia johtajuutta. Kuoronjohtaja eroaa myös muista kuoron jäsenistä siten, että hänelle maksetaan usein tehtävästä palkkaa, kuorolaisille ei. (Vrt. Karjula 2018, 15.) Kuoronjohtajuuteen kuuluu näin ollen myös asema ja vastuu käyttää valtaa. Vallan käyttö ryhmässä on tarpeellista esimerkiksi silloin, kun muutoksia koskevat päätökset herättävät eriäviä mielipiteitä. Harjoitustilanteessa kuoronjohtajalta saatetaan vaatia roolinsa vuoksi valtaa ja kykyä viedä harjoitustilannetta eteenpäin. (Yukl 2006, 442.) Valtaa tarvitaan vähemmän silloin, kun kaikilla ryhmän jäsenillä on yhteinen päämäärä sekä motivaatio sen saavuttamiseksi. Kuoronjohtajalla tulee olla myös vaikutusvaltaa laulajiin. Häneltä vaaditaan esimerkiksi innostamista ja luottamuksen rakentamista eritoten silloin, kun taiteelliset tavoitteet osoittautuvat haastaviksi tai jopa pelottaviksi. (Yukl 2006, 442–443.)

Valtasuhteen olemassaoloon tarvitaan aina kaksi tai useampi yksilö, joilla on jonkinlainen kyky toimia ja kommunikoida. (Guise 2001, 133). Valta on siis aina kaksisuuntaista. Näin ollen valtaan kuuluu myös molemminpuolinen kunnioitus. Johdettavana olevat seuraavat usein itseään taitavampia ja lahjakkaampia. Kunnioitus johtajaa kohtaan ilmenee siten, että hänen neuvonsa ja ohjeitaan noudatetaan. (Maxwell 2007, 76–79.) Kuoroissa valtaa voidaan kuitenkin jakaa myös kuorolaisille esimerkiksi osallistamalla laulajia päätöksentekoon, kuten laulajavalintaan, ohjelmiston tai kuoron toiminnan suunnitteluun. Jaakkolan (2012, 30) mukaan kuorolaisen mahdollisuudet vaikuttaa kuoron toimintaan riippuvat kuoron toimintaperiaatteista sekä kuoronjohtajasta. Monissa kuoroissa yhtenä päätöksentekoelimenä toimii kuoron hallitus, johon kuuluu tilanteen mukaan aktiivisten kuorolaulajien lisäksi mahdollisesti myös kuoron taiteellinen johtaja. Tämän lisäksi joissakin kuoroissa on käytössä taiteellinen toimikunta, joka suunnittelee kuoron ohjelmistoa yhteistyössä taiteellisen johtajan kanssa. Toisinaan kuoron ohjelmistosta ja sen ideoinnista voi vastata myös kuoron hallitus tai pelkkä taiteellinen johtaja itse.

Vallan jakamisella voi olla myös kääntöpuoli. On pohdittava, kuinka paljon tilaa ja vapautta voi antaa kuorolle ilman, että se vaikuttaa yhteenkuuluvuuden tunteeseen kuorossa. Liika vapaus voi johtaa kuoronjohtajan vallan kyseenalaistamiseen ja lopulta vallan kääntymistä pääläelleen. Yhteenkuuluvuuden rakentuminen on kuitenkin lopulta kuoronjohtajan vastuulla. (Jansson ym. 2021, 7; Salminen 2021, 68.) Toisaalta kuorossa voi vallita kaaos, jos selkeää johtajaa ei ole määritelty<sup>6</sup>. Kuten jo aiemmin mainitsin, ihmiset laulavat kuoroissa hyvin erilaisin tarpein ja odotuksin. Näin ollen kuorossa voi olla laulajia, jotka eivät halua ottaa vastuuta vaan ovat mielellään kuorossa vain laulamisen ilosta.

Voidaan siis todeta, ettei kuoronjohtajan työ sisältyä monia kerroksia. Ei ole myöskään yhtä ainoaa tapaa johtaa, vaan tärkeintä on, että johtamistyyli sopii johdettavalle ryhmälle (Leonard & Pakdil 2016). Jansson (2014) kuvaa kuoronjohtajuutta työnä, joka vaatii jatkuvaa reagointia eri tilanteissa riippuen (Jansson 2014a). Jansson ym. (2021) kuvaavatkin kuoroa ”elävänä instrumenttina”, koska usein kuoronjohtaja joutuu ratkomaan tilanteita jopa täysin päinvastaisin ratkaisumallein (Bonshor 2016; Jansson ym. 2021; 7). Janssonin mukaan hyvä musiikin johtajuus rakentuu johtajan kyvyille tasapainotella erilaisten vaateiden välillä. (Jansson 2014a, 153, 155–156.) Kuoronjohtajan alalla on myös havaittavissa pyrkimystä kohti oppijakeskeisempää toimintaa, ja kuoro hahmotetaan nykyäänä sekä esiintyvänä että oppivana yhteisönä. Freemanin (2022) mukaan olisi syytä kysyä, millainen oppimisympäristö tukee oppimista. (Freeman 2022, 6–7.) Huh-tinen-Hildénin (2012, 26) mukaan konstruktivistisia oppimisteorioita yhdistää oppijan aktiivisuuden merkitys oppimisessa ja opettajan asema ohjaajana tiedon siirtäjän sijaan. Oppiminen on kuitenkin useiden tutkimusten mukaan kaikkein tehokkainta ryhmässä, jossa sen jäsenet kokevat olevansa vapaita jakamaan tunteuksiaan ja ideoitaan sekä kysyä ja kyseenalaistaa (Abrahams 2017, 110; Freeman 2022, 6; Repo-Kaarento 2007, 25). Näin ollen voidaan todeta, että yhteistoiminnallinen ja vuorovaikutukseltaan vapaa kuorokulttuuri tukee oppimista.

---

<sup>6</sup> Nilsson-Wikin (2019) tutkimuksessa haastatellut kuoronjohtajat ovat sitä mieltä, että ison ryhmän on hankalaa toimia ilman yhtä, selkeää johtajaa. Heidän mielestään kuoronjohtaja on palkattu johtamaan kuoroa, ja olisi itsestä johtajalta olla tekemättä niin. (Nilsson-Wik 2019, 24, 33.)

## 2.2 Kuoronjohtajan vuorovaikutustaidot

Koska kuoronjohtajan työnkuva on varsin laaja-alainen, on kuoronjohtajan vuorovaikutuksella keskeinen merkitys monilla kuorotoiminnan osa-alueilla. Karjulan (2018) mukaan kuoronjohtajan ammatillinen vuorovaikutus tapahtuu kolmessa ympäristössä. Tällaisia vuorovaikutustilanteita ovat esimerkiksi ryhmätilanteet johtajan ja kuoron välillä, pienryhmätilanteet sekä kahdenkeskiset tilanteet. (Karjula 2018, 37.) Vuorovaikutus kuoronjohtajan ja kuorolaisten välillä on myös hyvin moniulotteista; se voi olla musiikin aikana tapahtuvaa vuorovaikutusta, kuten liikkeitä, eleitä tai ilmeitä, tai musiikin ulkopuolella tapahtuvaa vuorovaikutusta esimerkiksi kuoronjohtajan antamaa sanallista palautetta. (Dahl 2008, 141–144; Karjula 2018, 47–48.) Janssonin ym. mukaan musiikin johtaminen eroaa muusta johtajuudesta sanattoman viestinnän ja eleiden suuren merkityksen ansiosta (Jansson ym. 2021, 3). Vuorovaikutuksen merkitys oppimisessa ei Siljämäen (2021, 110) mukaan liity vain erilaatuisiin vuorovaikutussuhteisiin vaan myös siihen, millä tavalla ne luodaan ja mahdollistetaan laulajille esimerkiksi dialogisuudella tai avoimella ilmapiirillä.

Vuorovaikutustaitojen merkityksellisyys johtajuudessa on nostettu esiin monessakin yhteydessä.<sup>7</sup> Esimerkiksi Durrant (2003, 91–102) jakaa kuoronjohtajan ammattitaidon kolmeen eri kategoriaan: filosofisiin lähtökohtiin, teknisiin taitoihin sekä ihmissuhdetaitoihin. Hänen mukaansa kuoronjohtajan työ ei ole pelkkää käsien heiluttamista vaan myös paljon muuta. Myös Jansson ym. (2021) näkee vuorovaikutustaidot olennaisena osana johtajuutta (Jansson ym. 2021, 6). Renzin (2020, 9) mukaan kuoronjohtajan ja laulajien välinen toimiva vuorovaikutus on avain menestykseen.

Durrantin (2003) mukaan valtaosa kuorolaisten ja kuoronjohtajan välisestä vuorovaikutuksesta on sanatonta viestintää (Durrant 2003, 97). Näitä ovat esimerkiksi ilmeet ja eleet, äänet, tempo, olemus ja ulkoasu sekä ajan- ja tilankäyttö (Black 2014, 208; Durrant 2003, 97). Aiempi tutkimustieto osoittaa myös kuoron työskentelyn olevan tehokkaampaa silloin, kun kuoronjohtaja ei puhu liikaa vaan ohjaa toimintaa sanattomasti. Tämä on myös vaikuttanut kuorolaisten tarkkaavaisuuteen positiivisesti (Black 2014, 211; Durrant 2003,

---

<sup>7</sup> Hämäläisen (1999, 54) laatimassa listassa kouluorkesterin johtajan ominaisuuksista vuorovaikutuksellisuus, sosiaalisuus ja informatiivisuus on mainittu listalla ensimmäisinä.

97.) Aina pelkät ilmeet ja eleet eivät välttämättä riitä vaan ohjeistus pitää osata pukea myös sanoiksi. Tällöin kuoronjohtaja voi antaa palautetta esimerkiksi mielikuvien avulla tai selittäen asiaa äänifysiologian tai musiikinteorian avulla (Black 2014, 210–213). Kyky käyttää näitä edellä mainittuja kommunikaatiotapoja selkeästi on Durrantin (2003) mukaan osa tehokasta musiikin johtajuutta (Durrant 2003, 101).

Vaikka johtajuutta yleisesti on pyritty määrittelemään monin eri tavoin, on sen määrittely kuitenkin haastavaa eikä sille ole yhtä määritelmää (esim. Byrnes 2015; Yukl 2006). Yukl (2006) kuvaa johtajuutta prosessina, jossa johtaja pyrkii tarkoituksenmukaisesti vaikuttamaan muihin ryhmän jäseniin niin, että ryhmä saadaan toimimaan yhdessä kohti yhteisesti sovittuja tavoitteita. Johtajan tavoitteena on näin ollen pyrkiä kertomaan ryhmän jäsenille yhteisesti se, mitä tehdään ja miten. Pennington (2005, 120) kertoo, että Yuklin johtajuuden määritelmästä erottuu seuraavat kolme selkeää piirrettä:

- 1) Johtaja pyrkii vuorovaikutuksessaan saamaan muut ryhmän jäsenet suostumaan toimimaan toivomallaan tavalla.
- 2) Johtaja on osa ryhmää. Ryhmän tulee hyväksyä johtajan johtajuus, jotta se olisi mahdollisimman tehokasta. Jos ryhmä ei hyväksy johtajuutta, voi johtaja johtaa vain käyttämällä valtaa tai pakottamalla muita.
- 3) Olennaista johtajuudessa on pyrkimys ryhmän yhteisiin tavoitteisiin. Jotta toiminta olisi tehokasta, on tavoitteiden oltava ryhmässä yhdensuuntaisia.

Yllä olevista määritelmistä voidaan päätellä, että johtajan asema voidaan nähdä myös palvelijana. Tällöin johtaja johtaa ensisijaisesti ihmisiä ja toimii heidän palveluksessaan. Hän myös laittaa johdettavansa, kuten kuorolaiset, omien tarpeidensa edelle samalla luottaen siihen, että musiikilliset tavoitteet tullaan saavuttamaan huomioimalla laulajat ja kohtelemalla heitä oikealla tavalla. (Greenleaf 1970; Wis 2002.) Palvelijajohtaja (*servant-leader*) kykenee myös visioimaan kuoron toimintaa ajatellen ensisijaisesti laulajien oppimisen sekä kuoroyhteisön kehitystä. Toiminnan näkeminen isommassa kuvassa ja kyky katsoa tulevaan kuuluvat myös palvelijajohtajan asemaan (Wis 2002).

Vuorovaikutukseen ja sen sujuvuuteen vaikuttaa myös turvallisuudentunne. Pedagogiikan näkökulmasta hyvä vuorovaikutus edistää turvallisuudentunnetta, ja turvalliseksi koettu ilmapiiri mahdollistaa myös avoimemman vuorovaikutuksen (esim. Dahl 2008, 142). Yleisesti psykologista turvallisuutta on tutkittu organisaatiopsykologiassa paitsi johtami-

sen myös pedagogiikan näkökulmasta. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan ihmisen kokemusta siitä, että hän tuntee osallisuutta ja kokee voivansa vaikuttaa ryhmän asioihin sanomalla asioita ääneen ilman, että pelkää tulevansa arvostelluksi tai jätetyksi ryhmän ulkopuolelle (Clark 2020, 14; Edmondson 1999, 350; Kim ym. 2020, 1). Psykologisesti turvallinen ympäristö ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokainen saisi tehdä ja sanoa mitä haluaa. Esimerkiksi kuorossa voisi vallita kaaos, jos jokainen laulaja tekisi juuri niin kuin huvittaa. Sen sijaan psykologisesti turvallisen ympäristön tulisi perustua sen jäsenten väliseen luottamukseen, jolloin jokainen voisi kokea olevansa vapaasti oma itsensä (Edmondson 1999, 354–355.) Kokemus psykologisesta turvallisuudesta on aina muuttuva, sillä se riippuu ryhmän luonteesta sekä sille asetetuista haasteista. Johtajalla sekä johtamistyylillä on todettu olevan merkitystä psykologisen turvallisuuden edistäjänä tai vastaavasti sen heikentäjänä. (Renzi 2020, 204.) Clarkin (2020) mukaan taas ensimmäinen merkki huonosta johtamisesta on pelon läsnäolo ja sen luominen yhteisöön (Clark 2020). Kuoronjohtaja voi taas puolestaan luoda turvallisuutta esimerkiksi olemalla ohjeiden antossa selkeä, suunnittelemalla hyvin sekä toimien dialogissa laulajien kanssa (Dahl 2008 142–143). Tehokas ja läpinäkyvä viestintä yhteisössä rakentaa luottamusta sekä kannustaa vastavuoroiseen viestintään (Edmondson 2019).

Tässä tutkimuksessa tarkastelen kuoronjohtajan vuorovaikutustaitoja myös affordanssi-teorian näkökulmasta. Affordansseilla eli tarjoumilla tarkoitetaan sitä, millaisia mahdollisuuksia osallistumiseen, kokemiseen ja kokeilemiseen ympäristö yksilölle luo (Gibson, 1979). Tässä tutkimuksessa käytän affordanssin käsitettä Tia DeNoran laatimassa merkityksessä, jonka mukaan tarjoumat ovat nimenomaan vuorovaikutuksen sekä toimintamahdollisuuksien tulkinnan aikaansaannos (DeNora 2007, 276), ei niinkään ympäristössä luonnostaan olevien tarjoumien aikaansaama lopputulos (DeNora 2000, 40). Affordanssien käyttöön ja niiden toimivuuteen vaikuttaa olennaisesti myös se, miten ne huomataan ja kuinka niitä käytetään tai jätetään käyttämättä (Kankkunen 2018, 59). Kuoronjohtajan näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, millä tavoin hän voi tarjota laulajilleen mahdollisuuden osallistua ja oppia sekä kokea ja ymmärtää asioita kuorossa. Myös se, miten laulajat näkevät ja hyödyntävät kuoronjohtajan antamat tarjoumat vaikuttaa toimintaan. Affordansseja, joita kuoronjohtaja voi kuorolaisilleen tarjota ovat muun muassa palaute, erilaiset työtavat kuoroharjoituksissa, laulettava ohjelmisto, kuoronjohtajan asemoituminen

sekä laulajien osallistaminen. Viimeisimmästä tarjoumasta mainittakoon esimerkiksi laulajien asiantuntijuuden hyödyntäminen; kuoronjohtaja voi esimerkiksi pyytää kuorostaan jotain vieraan kielen taitajaa auttamaan vieraskielisen kappaleen tekstin lausumisen opettelussa (Kenny 2016, 68).

Kuten aiemmin mainitsin, palautteenanto on yksi kuoronjohtajan mahdollistamista tarjoumista. Olennaista kuoronjohtajan palautteenannossa on sen selkeys ja tarkkuus (Adams 2019, 23; Bonshor 2017). Myönteinen palaute voi paitsi edistää oppimista myös lisätä itsevarmuutta. Sen kanssa täytyy kuitenkin olla huolellinen, jotta myönteinen palaute säilyy totuudenmukaisena. Ylikehuminen ja samanaikainen rakentavan palautteen puute saattaa näyttäytyä kuoronjohtajan välinpitämättömyytenä ja vastuuntunnottomuutena. (Bonshor 2017.) Myös se, miten palautetta annetaan, vaikuttaa kuoron ilmapiiriin ja laulajiin (esim. Brunner 1996, 39; Bonshor 2017; Richards & Durrant 2003). Ketään yksittäistä laulajaa ei tulisi koskaan nostaa tikunnokkaan ryhmän edessä, vaan kriittinen palaute tulee osata antaa kollektiivisesti (Hela ym. 1958, 27–29, 123). Kriitiikin henkilöityyessä vaarana voi olla kuoroharrastuksen lopettaminen ja kuoroilmapiirin myrkyttäminen (Bonshor 2017, 145–146). Oli kyseessä sitten myönteinen tai rakentava palaute, on sen täsmällisyys ja tarkkuus merkityksellistä (Adams 2019, 23; Bonshor 2017, 150, 152; Eychaner 2015, 90). Hyvällä ja tarkalla palautteella on usein oppimisen kannalta myönteisiä seurauksia (Callaghan 2010, 23).

Kuoronjohtaja voi osallistaa kuorolaisia esimerkiksi vastuuttamalla heitä jonkin tehtävän avulla. Kennyn (2016) tutkimuksessa havainnoidussa kuorossa kuoronjohtaja antoi kuorolaisille mahdollisuuden kokeilla kappaleen soolo-osuutta ilman koelauluja. Kuorolaiset saivat vapaaehtoisesti ilmoittautua kokeilemaan sooloa harjoitusten aikana. Kuoronjohtaja muistutti laulajia kuitenkin siitä, että sooloa haluavan on hankittava itse nuotit ja harjoiteltava sooloa omatoimisesti. Näin ollen kuorolaisen tarve ottaa vastuu omasta oppimisesta korostui. Rento ja ei-kilpailullinen tapa jakaa sooloja ja vastuuttaa laulajia ryhmässä tapahtui yhdessä, mikä ei kuitenkaan ole Kennyn mukaan tyypillisin tapa jakaa sooloja kuorossa. (Kenny 2016, 69–70.) Kuorolaisten vastuuttaminen oppimistilanteessa voi kuitenkin edistää laulajien oppimista (Salminen 2021, 75). Kuoronjohtaja voi myös esimerkiksi jakaa laulajat stemmaryhmissä harjoittelemaan eri tiloihin ja ohjata heidät harjoittelemaan keskenään. Tällöin vastuu oppimisesta jää laulajille, ja kuoronjohtaja kiertää auttamassa ja vastailemassa kysymyksiin. Tärkeintä tämän kaltaisessa oppimisen

ohjaamisessa on, että kuoronjohtaja luottaa laulajiensa omaan ongelmanratkaisukykyyn ilman, että tarjoaisi itse heille oikeita vastauksia. (emt. 75.)

Myös erilaisten työtapojen tarjoaminen ja mahdollistaminen kuoroharjoituksissa voidaan nähdä yhtenä kuoronjohtajan tarjoumana. Perinteinen johtamismalli on johtajalähtöinen, mikä usein tarkoittaa, että kuoronjohtaja ohjailee toimintaa ja kuorolaiset noudattavat kuoronjohtajan ohjeita. Kuoroharjoituksissa tällainen passiivinen oppiminen ei kuitenkaan aina ole tehokasta, jonka takia laulajia tulisi kannustaa tekemään ja oppimaan aktiivisesti: enemmän laulua, vähemmän puhetta. Laulajia tulisi myös kannustaa ja ohjata löytämään ja luomaan musiikilliset yhteydet itse. (Bonshor 2016; Brunner 1996, 38.) Corbalán ym. (2019) tutkimuksessa tutkittiin kuoronjohtajan mahdollistamia oppimisprosesseja kuoroharjoituksissa. Osa kuoronjohtajista edusti perinteistä, johtajalähtöistä lähestymistapaa eivätkä he maininneet vastauksissaan käyttävänsä vaihtoehtoisia menettelytapoja edistääkseen kuorolaistensa oppimista. Osa kuoronjohtajista taas tavoittelee kuorolaisten musiikillista oppimista ja pitävät kuorolaisia aktiivisina toimijoina kuoroharjoituksissa. (Corbalán, Pérez-Echeverría, Pozo, Casas-Mas 2019, 100.) Harjoitustilanteen monipuolistaminen esimerkiksi spontaanein vaihdoksin, liikettä vaativin aktiviteetein tai uudenlaisen istumajärjestyksen avulla voi ehkäistä hajamielisyyttä ja tylsistymistä niin laulajien kuin kuoronjohtajankin keskuudessa. Uudenlaiset virikkeet ja harjoitusmetodien vaihtelu pitävät laulajien mielen virkeänä eivätkä välttämättä ole pois turvallisen tuntuisesta, perinteisestä rakenteesta, mikä kuoroharjoituksissa yleensä vallitsee. (Brunner 1996, 39.) Kasvatuksellisesta näkökulmasta tarkasteltuna kuoronjohtajan tulisi tarjota laulajilleen mahdollisuuksia oppia musiikillisia taitoja yhteistyössä muiden kuorolaisten kanssa (Siljamäki 2021, 86–87).

## **2.3 Yhteisön muodostuminen kuorossa**

Kuoroyhteisön muodostumiseen vaikuttavat esimerkiksi kuoroyhteisön jäsenten välinen luottamus ja kommunikaatio sekä laulajien omistautuneisuus (esim. Hela, Korte, Sarmanto, Sonninen & Vainio 1958, 108; Sharlow 2006, 49–50). Kuoronjohtajan tärkein tehtävä kuorohengen kehittämisessä ja ylläpitämisessä on luoda avoin ilmapiiri niin, että se edistää kuorolaisten keskinäistä yhteenkuuluvuutta ja ehkäisee syrjintää. Jokaisen kuorolaisen persoonallinen olemus vaikuttaa myös osaltaan kuoron yhteishengen muodostumiseen. (Hela ym. 1958, 107–111.) Sanan *yhteisö* alkuperäisellä, latinankielisellä termillä

*communitas* tarkoitetaan myös yhteyttä ja kumppanuutta. Yhteisön jäsenet tuovat kukin jotain omaa yhteisöön. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita jäsenten identiteettien sulautumista toisiinsa. (Parker 2016, 222.) Yhteisöllisyyden kokeminen ryhmässä voi mahdollistaa kuulumisen ja hyväksynnän tunteen sekä jaettujen kokemusten syntymisen ryhmän jäsenten keskuudessa (Veblen & Waldron 2012, 204). Kuoroyhteisön toimivuudella on merkitystä myös kuoron menestyksen kannalta (Sharlow 2006, 89).

Kuoroyhteisö koostuu kuoronjohtajasta ja kuorolaisista, ja siellä vallitsevia suhteita voi olla erilaisia. Näitä ovat esimerkiksi kuorolaisten välinen suhde, kuoronjohtajan ja kuorolaisten välinen suhde, kuoronjohtajan ja musiikin välinen suhde sekä lopulta kuorolaisten, kuoronjohtajan ja yleisön välinen suhde (Sharlow 2006, 50). Sharlow (2006, 70) määrittelee tutkimuksessaan kuoroyhteisön jakautuvan viiteen eri osa-alueeseen: luottamukseen, sitoutuneisuuteen, vastuullisuuteen, kommunikaatioon ja kuoron jäsenten välisiin suhteisiin. Kuoroyhteisön rakentumisen vastuu nähtiin pääosin olevan kuoronjohtajalla, kun taas kuorolaisten vastuu kuoroyhteisön rakentumisesta nähtiin vaihtelevana. Tämä ilmeni muun muassa siten, että johtamistyylin ja kuoron mission nähtiin vaikuttavan kuoroyhteisön rakentumiseen. (Sharlow 2016, 72, 84.) Kuoronjohtajan aseman merkityksellisyys myönteisen ilmapiirin luomisessa kuoroyhteisöön on tuotu esille muissakin tutkimuksissa (esim. Major 2017; Parker 2014). Toisaalta myös kuorolaisten asenteiden ja erilaisen sitoutumisen luomat haasteet voivat vaikuttaa kuoroyhteisön rakentumiseen sekä sen toimivuuteen (Spurgeon 2013).

Kuoroyhteisön keskinäinen luottamus edellyttää yhteenkuuluvuuden tunnetta laulajien keskuudessa (Sharlow 2016, 123). Keinoja, joilla kuoronjohtaja voi edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta kuorossa on monia. Esimerkiksi Parkerin (2016) tutkimukseen osallistuneet koulukuorojen johtajat käyttivät kuoroharjoituksissaan erilaisia lähestymistapoja, joilla he mahdollistivat kaikkien opiskelijoiden osallistamisen, hyväksymisen ja arvostamisen kuorossa. Yhteisöllisyyden edistämiseen vaikuttivat myös laadukkaan musisoinnin mahdollistaminen, johtajuuteen rohkaiseminen sekä oppilaiden musiikilliseen päätöksentekoon pyrkiminen. Myös harjoitusten ulkopuolisen toiminnan merkitys yhteisöllisyyden rakentajana oli huomioitu: uudet laulajat integroitiin kuorotoimintaan sosiaalisilla retkillä, joissa heidät tutustutettiin kanssalaulajiin erilaisin menetelmin. Kuoronjohtajat tekivät myös itse töitä yhteisöllisyyden rakentumisen eteen esimerkiksi tutustumalla itse

laulajiinsa koko laulajien kuorouran ajan. (Parker 2016, 229–230, 233.) Vastuun jakaminen kuorolaisille on myös yksi tapa edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta kuorossa: jos kaikki kuoron jäsenet kokevat olevansa vastuussa yhteisestä tekemisestä, se voi edistää myös kuorolaisten sekä kuoronjohtajan sitoutuneisuutta (Sharlow 2016, 124). Toisaalta vastuun jakamisella voi olla myös haitallisia vaikutuksia; Parkerin (2018) tutkimukseen osallistuneet yläkouluikäiset kuorolaulajat kokivat vanhempien kuorolaisten käytöksen ikäväksi heidän johtaessaan kuoron harjoituksia, kun kuoronjohtaja oli poissa (Parker 2018, 449–450).

Kuoro voi tarkoittaa laulajilleen montaa eri asiaa: joku haluaa ottaa luontaisesti vastuuta ryhmässä, kun taas toiselle viikoittaiset kuoroharrastukset ovat tapa rentoutua ja irtaantua arjen kiireestä. Yhteenkuuluvuuden merkitys yksilölle voi kuitenkin olla hyvinkin merkittävä. Jollekin kuoroyhteisö voi olla arjessa ainoa paikka, jossa tuntee yhteenkuuluvuutta muiden kanssa (Parker 2016, 230). Kuoroyhteisö voi myös vaikuttaa nuorten laulajien identiteetin kehittymiseen sekä henkilökohtaiseen kasvuun (Parker 2018, 444, 453). Yhteisöllisyyden ja yhteistyön edistäminen kuorossa voi tehostaa oppimista ja sitä kautta myös lisätä laulajien itseluottamusta (Jansson 2014a, 202).

## 3 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esittelen tutkimustehtävän ja -kysymyksen. Tarkastelen myös tutkimuksen metodologista perustaa sekä tutkimuksessa käytettäviä aineistonkeruun ja aineistoanalyysin menetelmiä. Lisäksi käsittelen tutkimuksen eettisiä lähtökohtia.

### 3.1 Tutkimustehtävä ja -kysymys

Tutkimustehtävänäni on tarkastella kuoronjohtajan vuorovaikutustaitoja ja pedagogisia toiminnantapoja sekä niiden merkityksiä yhden kuoron kuorolaisten näkökulmasta. Tutkin, millä tavalla kuorolaiset voivat kokea johtajansa toimintatavat ja millaisia odotuksia heillä on kuoronjohtamiselle. Tarkoitukseni on saada käsitys siitä, miten kuoroyhteisön vuorovaikutuskäytänteet voivat rakentua kuoronjohtajan ja kuorolaisten vuorovaikutuksessa.

Tutkimuskysymykseni on:

Millä tavoin kuoroyhteisön vuorovaikutuskäytänteet voivat rakentua kuoronjohtajan ja kuorolaisten vuorovaikutuksessa?

### 3.2 Laadullinen tapaustutkimus

Tutkimukseni on laadullinen, välineellinen tapaustutkimus (Stake 1995), jossa kuvaan haastattelemieni kuorolaisten kokemuksia yhdessä kuorossa heidän kuoronjohtajansa vuorovaikutustaidoista. Tutkimukseni lähtökohta on ihmisten henkilökohtaisten kokemusten tarkastelu, ja pyrin tutkimaan aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja todenmukaisesti (Denzin & Lincoln 2008, 4; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 161; Leavy 2023, 9; Tuomi & Sarajärvi 2018, 73). Laadullinen tutkimus sisältää nykyään metodologisia perinteitä sekä aineistonmuodostuksen ja -analyysin lähestymistapoja, joita sovelletaan lukuisilla tieteenaloilla (Leavy, 2023; 137, 141–142). Aineistoanalyysini on teorialähtöinen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81), joka tarkoittaa, että tutkimuksen etenemistä ohjaa aiempaan tutkimustietoon perustuva käsitteellinen viitekehys.

Aineistostani nousseet uudet, mielenkiintoiset näkökulmat tekevät tutkimuksestani kuitenkin osittain aineistolähtöisen. Avaan aineistoanalyysin prosessia enemmän luvussa 3.4.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija ei voi luopua omista arvolähtökohdistaan, sillä arvot vaikuttavat hänen ymmärrykseensä tutkittavasta ilmiöstä (Leavy 2023, 25). Myöskään objektiivisuutta ei voida laadullisessa tutkimuksessa saavuttaa, sillä tutkimusprosessin aikana tutkija ja tutkittava aihe kietoutuvat yhteen. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, ettei laadullisella tutkimuksella pyritä todentamaan hypoteeseja vaan pikemminkin kuvaamaan ilmiöitä. (Hirsjärvi ym. 2016, 161.)

Välineellisessä tapaustutkimuksessa tapausta käytetään välineenä laajemman ongelman tutkimiselle ja ymmärtämiselle (Stake 1995, 3). Sen avulla voidaan tutkia jotain jo olemassa olevaa teoriaa tai tarvittaessa tarkentaa sitä tapauksen avulla (Hyett ym., 2014, 2). Tässä tutkimuksessa tutkittava tapaus on yhden kuoron laulajien kokemukset kuoroyhteisöstä. Tarkoitukseni ei siis ole tutkia, miten yhden kuoron kuoroyhteisö toimii, vaan tutkimuksessani tarkastelemani kuoron ja haastattelemani laulajien avulla voidaan pohtia kuoroyhteisön rakentumista kuoronjohtajan ja kuorolaisten välisessä vuorovaikutuksessa yleisesti.

Hermeneuttinen tutkimus on yksi laadullisen tutkimuksen tutkimusstrategia. Sillä pyritään ymmärtämään subjektiivisia merkityksiä ja tulkintoja tutkittaessa esimerkiksi tekstin, taiteen, kulttuurin ja ajattelun merkityksiä. (Koppa 2023.) Hermeneutiikassa tutkija pyrkii ymmärtämään yksilön antamia merkityksiä ja sen myötä hänen tapaansa ymmärtää asioita. On tärkeää tiedostaa, että subjektiivinen merkitys rakentuu kokemuksen kautta, kun taas muiden ymmärtäminen tapahtuu tulkinnan kautta. (Soeffner 2004, 95.) Tässä tutkimuksessa pyrin ymmärtämään haastateltavieni kertomuksia heidän antamista merkityksistään kuoroyhteisöstä sekä kuoronjohtajan vuorovaikutteisista ja pedagogisista toimintatavoista. Lisäksi havainnoin kuoroharjoituksissa tapahtuvaa toimintaa haastateltavien antamien merkitysten valossa. Ihmisen käyttäytymisen ja toiminnan havainnointi on kuitenkin tulkinnanvaraista, sillä siihen liittyy paljon tiedostamatonta ajattelua (emt. 96). Siksi onkin tärkeää raportoida havainnot mahdollisimman selkeästi ilman omia tulkintoja,

jotta havainnointiaineisto ei kärsisi tutkijan omista näkemyksistä. Se, mikä tekee tulkinnoista tieteellisen menetelmän, on tutkijan position luoma edellytys pyrkiä selkeyttämään ja yhdistämään ymmärryksensä erilaisten menetelmien kautta (emt. 96).

### 3.3 Aineistonkeruu

Monista haastattelututkimuksen toteutustavoista valitsin tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, joka on puolistrukturoidun haastattelun muoto (Hirsjärvi & Hurme 2022; Leavy 2023, 152). Haastattelu on menetelmänä joustava ja ainutlaatuinen informaation keräämiseen sen vuorovaikutuksellisuuden vuoksi (Hirsjärvi ym. 2016, 204). Haastattellessa pystyin myös tarvittaessa pyytämään tarkennusta vastauksiin sekä mahdollistamaan laajemmat vastaukset kysymyksiin. Valitsin yksilöhaastattelun ryhmähaastattelun sijaan jo melko varhaisessa vaiheessa muun muassa siksi, etten halunnut ryhmätilanteen estävän kielteisten asioiden tuomista esille (Hirsjärvi ym. 2016, 211; Leavy 2023, 154).

Teemahaastattelussa haastattelu on kohdennettu yksittäisten kysymysten sijaan tutkijan päättämiin teemoihin, joiden kautta keskustelu etenee (Hirsjärvi & Hurme 2022, 48). Teemahaastattelu sisältää avoimia kysymyksiä, joiden avulla vastaaja voi vapaasti valita, millä tavalla hän vastaa kysymyksiin (Leavy 2023, 154). Tästä syystä jokaisen teemahaastattelun kysymysten järjestys ja muoto vaihtelevat, vaikka kysymykset ja teemat ovat kaikille haastatteluun osallistuville alkujaan samat (Hirsjärvi & Hurme 2022, 48).

Keräsin aineistoni yhdestä kuorosta ja haastattelin kuutta laulajaa. Halusin, että jokaisesta stemmasta vähintään yksi laulaja olisi edustettuna, jotta saisin mahdollisimman monipuolisen kuvan kuorolaisten näkemyksistä kuoroyhteisöstä ja kuoronjohtajasta. Jokaisen haastateltavan tuli olla vähintään kahden vuoden ajan kyseisessä kuorossa laulanut henkilö. Näin varmistin sen, että jokaisella haastateltavalla olisi olemassa jo jonkinlainen kokemus kuoroyhteisöstä, sen toiminnasta sekä kuoronjohtajasta, jolloin haastattelukysymyksiin vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa. Seuraavaksi avaan kuoron valintaan vaikuttaneet seikat.

Tutkimukseeni liittyi haastattelujen lisäksi kuoroharjoitusten havainnointi. Valitsin aineistonkeruuta varten kuoroksi sekakuoron, jossa laulajat olivat pääosin aikuisia. Rajasin lapset ja nuoret tutkimuksestani pois lupakysymysten vuoksi. Halusin myös valita kuoromuodoista sekakuoron, jotta kaikkien stemmojen ja äänityyppien edustajilla olisi mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Omien resurssieni puitteissa päädyin valitsemaan tutkimukseeni sellaisen kuoron, joka työskentelee pääkaupunkiseudulla. Koska tutkimukseni aihe koskee nimenomaan kuoronjohdon opintojen vuorovaikutteisia ja pedagogisia sisältöjä, valitsin tarkasteltavakseni kuoron, jonka johtaja on tehnyt kuoronjohdosta A-tutkinnon. Edellä mainittujen kriteerien runsaus aiheutti aluksi hiukan haasteita sopivan kuoron löytämisessä. Lopulta onnistuin kuitenkin löytämään kuoron, joka sopi kaikkiin kriteereihini.

Valittuani tutkimukseeni sopivan kuoron, otin yhteyttä kuoronjohtajaan sähköpostitse huhtikuussa 2023. Kerroin hänelle tutkimukseni aiheen sekä tavan, jolla aineisto tultaisiin keräämään. Lisäksi kerroin, että tutkin aihetta laajemmin ilmiönä enkä niinkään yhden kuoron toimintatapoja. Kysyin myös kuoronjohtajalta itseltä mahdollisuutta osallistua tutkimukseen antamalla haastattelun, mutten saanut asiaan vastausta. Lopulta päädyin koamaan aineiston laulajien haastatteluista ja kuoroharjoitusten havainnoinnista. Sovin kuoronjohtajan kanssa ajankohdan, jolloin haastattelisin laulajia ja esittelisin samalla tutkimukseni aiheen koko kuorolle. Kerrottuani tutkimuksesta koko kuorolle kysyin, olisiko kuorolaisten joukossa vapaaehtoisia haastateltavia. Halukkaita olikin enemmän kuin osasin odottaa, joten valikoin haastateltavat innokkaimpien joukosta ilmoittautumisjärjestyksessä. Päädyin valitsemaan halukkaiden kuorolaisten joukosta kuusi haastateltavaa, joista kaksi oli sopraanoja, kaksi tenoreita, yksi altto ja yksi basso. Kaikki äänityypit olivat siis edustettuina. Haastateltavat olivat iältään 25–37-vuotiaita ja olivat kaikki laulaneet kyseisessä kuorossa vähintään kaksi vuotta.

Valmistauduin aineistonkeruuseen keskustelemalla haastattelun teemoista ja kysymyksistä maisteriseminaarissa kanssaopiskelijoiden sekä tutkimuksen ohjaajan kanssa. Kävimme kysymyksiä läpi myös ohjaajan kanssa kahdenkeskisissä ohjaustapaamisissa. Tämän jälkeen muotoilin kysymykset niiden lopulliseen muotoonsa ja sovin kuoronjohtajan kanssa kahdet harjoitukset, joiden aikana voisin haastattelut toteuttaa. Toteutin haastattelut syksyllä 2023 kahtena kuorokertana harjoitusten aikana harjoitussalin viereisessä tilassa, sillä se osoittautui helpoimmaksi niin haastateltavien kuin itseni kannalta. Tällöin

haastatteluille ei tarvinnut varata muuta aikaa tai paikkaa. Haastattelujen järjestäminen jossain muualla, esimerkiksi julkisessa tilassa, olisi voinut häiritä haastatteluja esimerkiksi melun tai epä mukavuuden vuoksi (Herzog 2012, 209).

Ennen jokaisen haastattelutilanteen aloittamista tiedotin jokaista haastateltavaa kirjallisesti tutkimuksen tietosuojalainsäädännöstä sekä muista tutkimukseen liittyvistä asioista lähettämällä tutkimuksen tietosuojailmoituksen heidän sähköpostiinsa (Liite 2). On tärkeää tiedottaa tutkimuksen osallistujia tutkimukseen liittyvistä asioista koskien tietosuoja ja tutkimusaineiston säilyttämistä (Kuula 2006, 99) Lisäksi pyysin jokaista haastateltavaa allekirjoittamaan tutkimuslupalomakkeen ennen haastattelujen aloittamista, sillä haastateltavilta tulee saada suostumus haastattelun (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 18). Kerroin myös jokaisen haastattelun perustuvan vapaaehtoisuuteen. Lopuksi kerroin vielä pyrkimyksistäni haastateltavien anonymiteettiin sekä tutkimusaineiston luottamuksellisesta ja huolellisesta käsittelystä. (Kuula-Luumi & Ranta 2017, 357.) Käsittelen tutkimukseni eettisiä kysymyksiä tarkemmin luvussa 3.5.

Haastateltavat kuuluivat haastattelukysymykset ensimmäistä kertaa haastattelutilanteessa, koska en halunnut haastateltavien miettivän vastauksiaan etukäteen tai esimerkiksi lukevan niitä etukäteen laatimistaan muistiinpanoista (Hyvärinen 2017, 32). Koska teema-haastattelussa pyritään etenemään haastattelutilanteen ehdoilla, jolloin esimerkiksi kysymysten järjestys tai muoto saattavat vaihdella, oli mielestäni järkevää pitää kysymykset vain itselläni (Hirsjärvi & Hurme 2022, 48). Tämä kuitenkin osoittautui haastavaksi osassa haastatteluista, sillä haastateltavat joutuivat varmistelemaan, mikä kysymäni kysymys olikaan. Toisaalta asiaan saattoi vaikuttaa myös kysymysteni laajuus ja niiden haastavuus.

Haastattelujeni teemat olivat seuraavat:

1. Kuorolaisten omat kokemukset
2. Turvallisuudentunne kuorossa
3. Johtajan asemointi
4. Kuoron sisäinen dynamiikka

Äänitin jokaisen haastattelun kahdelle laitteelle samalla kirjoittaen koneelleni muistiinpanoja. Olin tarkistanut etukäteen, että molemmat äänityslaitteeni toimivat. Tämä on tärkeää haastatteluaineiston käytön kannalta (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 15). Haastattelujen äänitteet onnistuivat hyvin pienestä, ajoittaisesta taustamelusta huolimatta. Haastateltavien puheesta sai myös litterointivaiheessa hyvin selvää. Onnistuneet tallenteet mahdollistivat haastattelutilanteiden läpikäynnin useamman kerran, joka avasi itselleni uusia ulottuvuuksia jokaisella kuuntelukerralla. Täten pystyin tarkastelemaan haastateltavien vastauksia monesta eri näkökulmasta ja laatimaan niistä tarkat raportit. (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 15.)

Teemahaastattelujen lisäksi keräsin aineistoa havainnoimalla kuoroharjoituksia haastattelujen jälkeen. Havainnoinnilla voidaan selkiyttää muiden aineistonkeruumenetelmien avulla saatua tietoa. Sen avulla voidaan myös saada vahvistusta haastatteluissa ilmenneille tiedoille sekä havaita mahdollisia ristiriitoja eri aineistojen välillä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81.) Triangulaatio eli erilaisten menetelmien yhdistäminen samassa tutkimuksessa mahdollistaa tutkittavan ilmiön monipuolisen tarkastelun. Sen käyttö on myös tutkimuksen luotettavuuden kannalta suotavaa (Eskola & Suoranta 1998, 68–70). Havainnoinnin tarkoituksena oli tarkastella, miten haastateltavien kertomat kokemukset ilmenevät kuoroharjoituksissa ja näin ollen varmistua haastattelussa esiin nousseiden asioiden luotettavuudesta. Havainnoin kuoroharjoituksia kahdesti: lokakuussa 2023 ja tammikuussa 2024. Toteutin havainnoinnin systemaattisena havainnointina eli en itse tutkijana osallistunut toimintaan tutkittavan ryhmän jäsenenä vaan tarkastelin tilannetta ulkopuolelta (Hirsjärvi ym. 2016, 215; Leavy 2023, 148). Havainnoinnin tukena käytin Huhtinen-Hildénin ja Isolan (2020) laatimaa havainnointimallia, joka mahdollisti ryhmän toiminnan havainnoinnin useasta

eri näkökulmasta (Huhtinen-Hildén & Isola 2020, 1). Havainnointimallin mukaan havainnointi voidaan toteuttaa kiinnittämällä huomiota seuraaviin asioihin:

- luovan toiminnan tavat ja välineet
- ohjaaminen
- yksittäisten osallistujien oleminen ja tekemisen tavat
- ryhmän vuorovaikutus (Huhtinen-Hildén & Isola 2020, 1.)

Seurasin kuoroharjoituksia aktiivisesti samalla pyrkien havainnoimaan kaikkia osapuolia tasavertaisesti. On suositeltavaa äänittää tai videoida kentällä tapahtuvaa toimintaa, mutta koska minulla ei ollut lupaa videoida tai muuten tallentaa harjoituksia, kirjoitin havaintoni ylös kuoroharjoitusten aikana (Leavy 2023, 149). Tämä vaikutti myös muistiinpanojeni laatuun, sillä ne eivät olleet lopulta niin seikkaperäiset kuin olin kuvitellut. Pyrin kuitenkin kirjoittamaan havaintoni mahdollisimman tarkasti, joka helpotti havaintojeni läpikäymistä myöhemmin. Havainnointimerkintöjä kertyi lopulta yhteensä kahdeksan sivua. Fonttina käytin Times New Romania fonttikoolla 12 rivivälillä 1,0. Havainnointiin perustuvassa tutkimuksessa onkin tyypillistä, että varsinainen tutkimuksen kirjoittaminen ei yleensä tapahdu havainnointihetkellä vaan vasta sen jälkeen (Clifford 1990, 64). Yllä olevien havainnointiteemojen lisäksi pyrin kiinnittämään huomioita sellaisiin asioihin, jotka tulivat haastatteluissa esille. Näin sain osviittaa siitä, miten haastateltavien kertomat kokemukset kuoroyhteisön toiminnasta ilmenevät harjoituksissa.

### **3.4 Aineistonalyysi**

Haastateltavien vastaukset eivät vielä suoraan ole tutkimustietoa, vaan tutkijan tulee itse analysoida aineistonsa haastattelujen pohjalta. Tätä kutsutaan aineistoanalyysiksi. (Hyvärinen 2017, 19.) Vaikka aineistoanalyysini on teorialähtöinen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81), ilmeni aineistostani kuitenkin myös uusia, mielenkiintoisia asioita, joka tekee aineistoanalyysistä osittain aineistolähtöisen. Aloitin analyysin teon haastattelujen litteroinnilla eli muutin haastattelujen ääniteet tekstimuotoon (Nikander & Ruusuvaori 2017, 367). Käytin tässä apuna Wordin omaa litterointiominaisuutta, mutta seurasin tarkkaan koneen litterointia ja korjasin sana- ja asiavirheitä säännöllisin väliajoin. Tämä mahdollisti kuitenkin haastattelujen uudelleen kuuntelun litteroinnin lomassa, joka sekä auttoi minua

jäsentelemään aineistoa sekä sen tuomia kysymyksiä ja näkökulmia. Halusin myös merkitä alleviivaamalla mielenkiintoisia tai tärkeäksi havaitsemiani pointteja aineistosta jo litterointivaiheessa. Kuuden noin 40–55 minuutin haastattelun litterointi vei minulta yhteensä noin viisi työpäivää. Litteroitua aineistoa kertyi lopulta yhteensä 57 sivua. Fonttina käytin Times New Romania fonttikoolla 12 rivivälillä 1,5.

Kun litterointi oli valmis, kävin kirjoittamani aineiston läpi kahdesti: ensin yleisesti, sitten tutkimuskysymyksen kanssa. Aineiston läpikäyminen ensin ilman tutkimuskysymystä voi avata aineistosta sellaisia asioita, jotka jäisivät muuten huomaamatta. Tämän jälkeen kävin aineistoni läpi sisällönanalyysin avulla eli tein analyysin haastattelussa puhutun sisällön perusteella tutkimuskysymyksen valossa (Nikander & Ruusuvaori 2017, 368). Poistin myös kaikki aineistosta esiin nousseet tunnistettavuuteen viittaavat tiedot niin haastattelijoiden kuin heidän puheidensa osalta. (emt. 375.)

Käydessäni aineistoa läpi merkitsin samalla tekstiin tutkimukseni kannalta merkitykselliset kohdat, jonka jälkeen korostin tekstistä vielä tärkeimmät ja mielenkiintoisimmat kohdat eri väreillä; esimerkiksi vihreällä värillä kirjoitetut kohdat liittyivät johtajan toimintaan, kun taas keltaisella värillä kirjoitetut kohdat liittyivät vuorovaikutukseen. Aloin siis jo tässä vaiheessa kategorisoimaan tekstiäni aineistosta esiin nousseiden teemojen valossa. Varsinaisen teemoittelun tein lopulta Microsoft Excel-taulukkoon laittamalla jokaisen merkityksellisen kohdan aineistosta omalle rivilleen. Lisäksi merkitsin lainauksen kohdalle kysymysnumeron, mikä helpotti myös aineiston järjestämistä. Jokaisen lainauksen kohdalla luki myös se, kuka haastateltavista oli kyseisen kohdan sanonut. Laadin jokaiselle lainaukselle tekstistä esiin nousseiden tulkintojen perusteella koodeja, jotka lopulta teemoittelin eli kategorisoin (Tuomi & Sarajarvi 2018, 79). Alla esimerkki tekemästäni Excel-taulukosta koodaus- ja kategorisointivaiheessa:

			Turvallisuuden tunne	Vuorovaikutus	Kommunikointikyky	Valta
4b	A	ilmenee siis ihan siinä ikään kuin toisten kuorolaisten kautta vaikka että viitsi että hyvä mä kuulin taas sut ja pystyin virittämään siihen tai jotain että pysty luottamaan tai semmoisia kommentteja	X	X		
5	E	Kai sitä vois sit kysyä, et "oliiks tää nyt selvä kaikille" tai tuo esille sitä, että saa kysyä tarkennusta tai voi pyytää uudestaan jotain kohtaa.		X	X	
5	F	mäki ajattelen, et johtajuus, minne me maan matokset ei koskaan päästä, mutta et se et pitää olla semmosia rakenteita et voidaan antaa palautetta, me voidaan just tällasista tilanteista, no valittaa on ehkä väärä sana mutta keskustella				X
8	D	Hyvä kuoro on myös turvallinen ennen kaikkea.	X			

Kuvio 2. Esimerkki koodaamisesta ja kategorisoinnista sisällönanalyyysissa

Yllä olevasta kuviosta 2 on nähtävissä esimerkkikoodeja. Muita esille tulleita koodeja olivat muun muassa *luottamus (laulajien välinen / johtajalta laulajalle / laulajalta johtajalle)*, *yhteisöllisyys*, *motivaatio*, *palautteenantokyky* sekä *laulajien osallistaminen*. Laadin koodit tutkimukseni viitekehysten perusteella. Lopulta muodostin koodeille kolme eri kategoriaa: 1) kuorolaisten käsitykset kuoroyhteisöstä, 2) turvallisuudentunteen rakentuminen laulajien ja johtajan välillä sekä kuoron sisällä ja 3) kuoronjohtajan asemoituminen. Kategoriat ovat myös nähtävissä yllä olevasta esimerkistä seuraavasti: violetti väri viittaa turvallisuudentunteen rakentumiseen, keltainen kuoroyhteisöön ja vihreä kuoronjohtajan asemoitumiseen.

Lopulta raportoin tutkimukseni tulokset. Tutkimustuloksia esitellessä tutkijan tulee pohdita tapoja, joilla hän esittää tutkimusaineistonsa. Tämä voidaan nähdä tutkijan valintana, joka on voitu tehdä vasta tutkimusprosessin loppupuolella, mutta johon väistämättä vaikuttaa hänen teoreettiset ja epistemologiset näkemyksensä aina haastatteluprosessin alusta asti. (Herzog 2012, 276.) Vaikka olinkin rajannut aineistoani jo koodausvaiheessa, jouduin valitsemaan huolellisesti tuloksiani parhaiten havainnollistavat suorat lainaukset. Jouduin myös pukemaan monet lainauksista omiin sanoihin puheiden arkaluontoisuuden sekä haastateltavien tunnistettavuuden riskin vuoksi. Suorista lainauksista poistin mahdolliset täytesanat kuten ”niinku” ja ”tota” ennen niiden liittämistä tuloslukuun, jotta ne olisivat lukijalle helpompia lukea (ks. Nikander & Ruusuvuori 2017, 394).

### 3.5 Tutkimusetiikka

Olenainen osa tutkimusetiikkaa on se, että tutkija noudattaa tutkimusprosessin aikana tutkimuksen periaatteita, normeja, arvoja ja hyveitä (Kuula 2006, 264). Eettinen ajattelu ja käsitykset ohjailevat tutkimustyötä aina aiheen valinnasta alkaen ja ovat mukana koko tutkimusprosessin ajan (Leavy 2023, 32). Eettisesti korkeatasoisen tutkimuksen edellytyksenä on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen tutkimuksenteon aikana (Hirsjärvi ym. 2016, 23). Siksi olen sitoutunut noudattamaan tutkielmaprosessissani Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2019 ja TENK 2023) hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta sekä Taideyliopiston eettiset periaatteet (2023) tutkimustyön tekemiselle -ohjeistusta. Olen pyrkinyt luotettavuuteen, avoimuuteen, tarkkuuteen ja huolellisuuteen koko tutkimusprosessin ajan. Muiden tutkijoiden työ on huomioitu asiaan kuuluvalla tarkkuudella, oikeaoppisesti ja yhdenmukaisesti teoksiin viitaten. (TENK 2023, 13–14.) Tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää myös käyttää laadukkaita lähteitä. Tutkimuksessani käytetyt lähteet ovat kaikki primaarilähteitä. Pyrin myös valitsemaan lähteiksi ensisijaisesti vertaisarvioituja lähteitä sekä muuta korkeatasoista akateemista kirjallisuutta aiheeni tiimoilta. Tiedostan, että opinnäytetöissä ei tulisi viitata muihin, saman koulutusasteen opinnäytetöihin. Tämä on aiheeni kannalta kuitenkin lähes välttämätöntä aiheen tutkimuksen vähäisyyden kannalta. Siksi olen merkinnyt kaikki viittaukset koskien muiden maisterintutkielmia alaviitteiksi osoittaen, että ymmärrän asian tutkimuseettisen ongelman. En ole toiminut hyvän tieteellisen käytännön vastaisesti (esim. sepittänyt tai vääristellyt tuloksia tai plagioinut) (TENK 2023, 16).

Oma positioni tässä tutkimuksessa on tutkijan, ja halusin pitää sen sellaisenaan koko prosessin ajan. Jos olisin käyttänyt tutkimuksessa omia kuorojani, olisi positioni ollut moninaisempi. En kuitenkaan ole johtanut tämänhetkisiä kuorojani riittävän pitkään, jotta olisin voinut teettää tutkimusta niissä. Täten päädyin valitsemaan jonkun toisen kuoronjohtajan johtaman kuoron. Tutkimuseettisistä syistä halusin myös valita sellaisen kuoron, jonka laulajia tai kuoronjohtajaa en entuudestaan tuntenut. Tämä oli myös yksi tutkimukseni eettisistä valinnoista (Leavy 2023, 25). Näin pystyin tekemään tutkimuksen mahdollisimman objektiivisista lähtökohdista, eivätkä ennakko-oletukset voineet vaikuttaa yhtä paljon kuin jos olisin tuntenut tutkimukseen osallistujat entuudestaan.

Tutkimuksen osallistajat ja heidän oikeutensa ovat tutkimuksen ja sen eettisyyden kannalta tärkeässä osassa. Tutkimuksen kuuluu kunnioittaa osallistujien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta sekä muita oikeuksia (TENK 2019). Haastateltavat olivat hyvän, laadullisen tutkimuksen peruseriaatteiden mukaisesti tietoisia tutkimuksen luonteesta ja sen vapaaehtoisuudesta ennen haastatteluja (Eskola ym. 1998, 56). Kerroin ennen kunkin haastattelun aloittamista, että haastattelut toteutetaan nimettöminä, ja että vastaukset tullaan pseudonymisoimaan. Todennäköisesti muut kuorolaiset tunnistavat kuitenkin toisensa sitaattien perusteella. Leavy (2023) huomauttaa, ettei tutkija aina voi ennakoida täysin tutkimusprosessin etenemistä, vaikka pyrkisi siihen parhaansa mukaan. (Leavy 2023, 38.) Luottamuksellisuuden ja anonymiteetin säilyminen aineistoa säilyttäessä ja sitä julkaistaessa on tutkimuksenteossa tärkeää (Eskola ym. 1998, 57) ja jopa itsestään selviä lähtökohtia (Kuula 2006, 201). Tutkittavien henkilötiedoista kysyttiin tutkimuksen alussa vain ikä ja sähköpostiosoite tutkimusluvan allekirjoittamista sekä myöhemmin tarkistettavaksi lähetettäviä lainauksia varten. Nämä tiedot on kuitenkin poistettu heti, kun se on ollut mahdollista. Tutkittavien tunnistettavuuden estämiseksi tarvittavat taustatiedot on myös eroteltu tutkimuksessa niin, että tutkittavia on mahdotonta tunnistaa. Säilytin tutkimusaineiston omalla tietokoneellani. Näin pystyin pitämään alkuperäisen tutkimusaineiston salassa (TENK 2023, 13–14).

Tutkijan oma arvomaailma vaikuttaa olennaisesti tutkimusaiheen valintaan. Siihen vaikuttaa myös käsitys siitä, mitä on tärkeää tutkia sekä kysymys siitä, mitkä ovat tutkimuksen mahdollisuudet vaikuttaa asioihin. (Leavy 2023, 26.) Koen tutkimusaiheeni merkittäväksi jo pelkästään siksi, ettei aihetta ole tutkittu riittävästi (esim. Jansson 2014b). Tutkimustiedon vähäisyys saattaa näkyä myös kuoronjohtajakoulutuksessa siten, ettei vuorovaikutukseen tai sen opettamiseen kiinnitetä opinnoissa riittävästi huomiota (Jansson ym. 2021; Taideyliopisto 2020a). Tutkimusaiheeni on merkityksellinen myös johtajan oman kehityksen kannalta; laulajien ajatuksista ja heidän antamastaan palautteesta voi hyötyä ihan jokainen. Myös ymmärrys laulajien toiveista sekä niiden erilaisuudesta on arvokasta, sillä he voivat haluta johtajalta keskenään erilaisia asioita.

## 4 Tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni keskeisimmät tulokset. Olen jakanut tulokset aineistoanalyysin pohjalta kolmeen kategoriaan, jotka ovat 1) Kuorolaisten käsitykset kuoroyhteisöstä, 2) Turvallisuudentunteen rakentuminen laulajien ja johtajan välillä sekä kuoron sisällä ja 3) Kuoronjohtajan asemoituminen. Tekstissä haastateltaviin viitataan pseudo-nyymeillä *Haastateltava A, B, C, D, E* ja *F*. Tutkimuksen keskiössä ei myöskään ole se, kenen kokemuksista on kyse vaan se, millaisia kokemukset ovat ja mitä ne sisältävät.

### 4.1 Kuoroyhteisö formaaleissa ja informaaleissa tilanteissa

Aineistoanalyysi osoittaa, että kuorolaiset käsittävät kuoroyhteisön ja siellä vallitsevan kulttuurin hyväksi ja turvalliseksi: virheiden tekeminen ei aiheuta häpeää, ryhmässä saa olla oma itsensä ja kaikki otetaan huomioon. Myös stemmakavereilta saatu myönteinen palaute mainittiin hyvän ja turvallisen ilmapiirin edistäjänä. Haastateltava C:n mielestä heidän kuorossaan on inklusiivinen ilmapiiri ja ”tosi hyvä henki”, joka tarkoittaa hänelle sitä, että kaikki ovat tervetulleita ja saavat olla omia itsejään.

Eräs mielenkiintoinen näkökulma, joka aineistoanalyysistä käy ilmi, on haastateltavien käsitys kuoronjohtajan vaikutuksesta kuoroyhteisöön. Haastateltavien vastausten perusteella voidaan todeta, että laulajat kokevat muodostavansa keskenään kuoroyhteisön, johon kuoronjohtaja lopulta sopeutuu tai ei sopeudu. Tähän vaikuttaa kuoronjohtajan asemoituminen kuoroyhteisössä (vrt. Alvesson & Sveningsson 2003; Dachler & Hosking 1995; Bathurst & Ladkin 2012; Jansson 2014a, 143; Jansson 2014b). Kuoronjohtajalla ei ajatella olevan mahdollisuutta tai kykyä vaikuttaa kuoroyhteisöön suuresti. Tämä saattaa johtua siitä, että monet haastateltavat määrittelevät kuoroyhteisön vapaa-ajan viettoon ja laulajien keskinäiseen vuorovaikutukseen pohjautuvaksi. Myös ajatus siitä, että kuorossa on aina ollut hyvä ja yhteisöllinen henki, on keskeinen. Kuoronjohtajan asemaa ei kuitenkaan näissä vastauksissa erikseen korosteta. Haastateltava F kuvaa hänen ajatuksiaan kuoroyhteisöstä seuraavasti: ”... tietysti johtajaki voi puhuu siit yhteisestä, et miten me yhteisesti soidaan ja näin, mut me ollaan onnistuttu luomaan semmonen hyvä yhteishenki ja autetaan toisiamme ja saa kysyä.”

Tulokset osoittavat, että haastateltavat kokevat kuoroyhteisön merkityksen eri tavalla harjoittelutilanteissa ja niiden ulkopuolella. Esimerkiksi haastateltava B kuvailee tunteiden ja itsensä ilmaisemista kuoroyhteisössä seuraavasti:

Varsinkin tässä kuoroyhteisössä, jos ollaan jossain leirillä – tai karonkassa, siellä sitä vasta saakin ilmaista tunteita ja itseään. Ehkä harjoitustilanteessa sitten harjoitellaan, mutta en mä kuitenkaan koe, että sekään ois mitenkään estynyttä. Ehkä varsinkin sit kaikessa oheistoiminnassa se on sen yhteisön voima. Musiikillisesti pääsee ilmaisemaan harjoituksissa ja tietenkin konserteissa erityisesti.

Yllä oleva vastaus osoittaa, millaisena haastateltava B käsittää kuoroyhteisön. Hänen vastauksissaan korostuu myös se, että hän osallistuu kuoron toimintaan nimenomaan siksi, koska hän kokee muut laulajat ja kuoron yhteishengen miellyttävänä. Hän pohtii myöhemmin haastattelussa johtajan merkitystä osana kuoroyhteisöä seuraavasti:

No sehän menee sillä tavalla vähän limittäin, että se kuoroyhteisö, kun johtaja vaihtuu, niin tietysti aina muuttuu ja mikä tahansa ryhmä muuttuu, jos siellä vaihtuu porukkaa tai tulee lisää tai muuta mut johtaja tietysti on aina näkyvässä ja merkittävässä osassa. Mutta kyllä se (kuoro) kuitenkin myös on kantanut jonkinlaisena porukkana kaikkien näiden neljän johtajan kanssa. Kokisin kuitenkin, että ryhmäidentiteetillä se itse ryhmä on ollut vahvempi kuin se, kuka meitä on johtamassa, ja johtaja on sitten osa sitä: tullut mukaan, tutustunut meidän kulttuuriin ja sitten toisaalta tuonut itse sitten. En mä koe, että se yhteisökulttuuri varsinaisesti on ollu ensisijaisesti sen johtajan juttu. Ehkä se johtajan rooli sitten näkyy enemmän siinä, että mihin asioihin keskitytään taiteellisesti ja teknisesti harjoitellen ohjelmistovalinnoissa. Että sitten taas se, että minkälaista meillä on porukkana niin se on ehkä säilynyt kuitenkin enemmän samanlaisena johtajasta riippumatta.

Kuten yllä olevasta lainauksesta voidaan päätellä, kuoroyhteisö voidaan nähdä ainutlaatuisena ryhmänä, johon kuoronjohtaja sopeutuu ja hioutuu osaksi porukkaa. Kuoroyhteisö voidaan myös aineistoanalyysin perusteella jakaa kahdeksi eri yhteisöksi: harjoitustilanteessa toimivaksi yhteisöksi sekä vapaa-ajalla toimivaksi yhteisöksi. Esimerkiksi haastateltava D:n mukaan kuoro ei ole olemassa ainoastaan musiikintekoa varten vaan se on

myös sosiaalinen ja harrasteryhmä. Hän kuvaa nykyisen kuoronjohtajan sopivan hyvin molempiin erottamiinsa kuoroyhteisöihin olemalla samalla musiikillisesti hyvä kuoronjohtaja. Haastateltava C taas kokee, että kuoro muodostuu kuorolaisista, ja kuoronjohtaja on kuorossa luontaisesti yksittäinen, tärkeä hahmo, joka voi vaikuttaa muun muassa yhteishenkeen, vuorovaikutustapoihin ja tunnelmaan. Myös haastateltava F ajattelee kuoronjohtajalla olevan vaikutusvaltaa edellä mainittuihin asioihin. Hän toivoisi kuoronjohtajan ottavan rohkeammin kontaktia uusiin laulajiin ja samalla ”pelaavan kuoron yhteishengen puolesta” ottamalla uudet laulajat vahvasti mukaan porukkaan. Koistisen (2003) mukaan kuoron kokonaisuuden yksi tärkeimpiä osia on se, että kuoronjohtaja pystyy kohtelemaan kuorolaisia tasavertaisesti ja luomaan kuoroon sellaisen ilmapiirin, jossa jokainen kuorolainen tulee hyväksytyksi. Kuoronjohtajan tulee myös ottaa uudet kuorolaiset lämpimästi vastaan. (Koistinen 2003, 104–105.) Myös Durrantin ja Varvarigoun (2014) mukaan kuoronjohtajan yksi merkittävimmistä tehtävistä erityisesti harrastajakuoroissa on samanaikaisesti ryhmien sosiaalistaminen ja musiikillisesta johtajuudesta vastaaminen (Durrant & Varvarigou 2014, 825).

Harjoitustilanteessa kuoroyhteisö on paitsi haastateltavieni vastausten myös havainnointiaineiston analyysin perusteella melko johtajalähtöinen. Sanallinen vuorovaikutus kuoronjohtajan ja laulajien välillä on jokseenkin yksisuuntaista: kuoronjohtaja kehottaa laulajia laulamaan tai antaa ohjeita kappaleeseen liittyen, joihin kuorolaiset vastaavat laulamalla. Kysymysten esittäminen on melko vähäistä, ja johtajaa kunnioitetaan antamalla työrauha ja keskittymällä harjoituksiin. Myös katsekontakti niin harjoituttamis- kuin läpilaulantavaiheessa on melko vähäistä. Toisinaan laulajien keskittyminen herpaantuu, ja osa heistä ottaa puhelimen esille tai kuiskaa jotain vieruskaverille. Välillä kuoronjohtaja kertoo vitsin tai hymähtelee omille virheilleen, jolloin osa kuorolaisista yhtyy nauruun. Pääosin harjoituksissa kuitenkin vallitsee keskittynyt ja kunnioittava ilmapiiri sekä työrauha. Toisaalta työskentely ei ole juuri lainkaan keskustelevaa, eikä esimerkiksi kysymyksiä juurikaan esitetä. (Havainnointipäiväkirja, 26.10.2023 & 18.1.2024.)

Haastateltava F kuvailee harjoituksissa vallitsevaa toimintakulttuuria myös johtajalähtöiseksi. Hän toivoo, että kuorossa olisi parempia rakenteita kuorolaisten ideoiden jakamiseen ja huomioon ottamiseen. Vaikka haastateltava F itse kokee uskaltavansa sanoa ideoitaan ääneen kuorossa, hän arvelee, etteivät kaikki välttämättä niin uskalla tehdä. Hän

ehdottaakin vastapainoksi osallistavampia toimintatapoja ja mahdollisia ”pariporinoita”, joita hän kuvailee seuraavasti:

Tosi johtajalähtöistähän tää on tää meidän toiminta, et johtaja kertoo, miten tää musiikki tulkitaan tai johtaja kertoo, mitkä nää fraasit on ja näin. Ja hyvä, hänhän on meidän taiteellinen johtaja. Siitähän hänelle maksetaan, mutta sit musta joissain tilanteissa vois avata vähän sitä keskustelua, heittää sitä palloa vähän sille kuorolle päin et ”no hei, keskustelepa nyt puol minuuttia stemmakaverin kanssa, et miten tässä teidän mielestä menee tää fraasi”, ”keskustelepa, että minkälainen tunnelma tässä säkeistössä on” tai jotenki vastuuttaa vähän sitä kuoroa siitä musiikillisesta tulkinnasta ja antaa kuorolaistenki pohtii sitä.

Haastateltava F perustelee ehdotustaan muun muassa sillä, että kuorolaisten keskinäinen vuorovaikutus harjoituksissa jää muuten melko vähäiseksi ja voi aiheuttaa keskittymiskyvyttömyyttä. Hän myös kokee, että vuorovaikutukseen kannustamisen ja ohjeistamisen tulisi lähteä kuoronjohtajalta, sillä jotkut laulajat eivät välttämättä itse uskalla ottaa kontaktia muihin kuorolaisiin. Kontaktin ottamiseen voisi hänen mukaansa kannustaa teettämällä pariharjoituksia jo alkulämmittelyissä.

Kuoronjohtajan suhde kuoroyhteisöön harjoitustilanteessa on siis hyvin erilainen kuin se, millaisena haastateltavat näkevät kuoronjohtajan harjoitustilanteen ulkopuolisessa kuoroyhteisössä. Haastateltavat D ja E kokevat, että harjoitustilanteessa kuoronjohtaja on paikalla musiikkia ja johtajan roolia varten. Haastateltava D pohtii kuoronjohtajan asemaa kuoroyhteisössä seuraavasti:

Taukojen tullen esimerkiksi näkee sitä, että onko kuoronjohtaja kuinka hyvin verkostoitunut kuorolaisiin; tunteeko se kaikki ja onko sillä kontaktipintaa kuoroon. Siinä taas tuntuu ehkä olevan aivan päinvastan asetelma: kuoronjohtaja ikään kuin on palkattu tekemään ja sitten sillä on loppoaikaa siinä välissä, joka on totta kuitenkin.

Haastateltava D:n pohdinta on linjassa tekemieni havaintojen kanssa; tämä ilmenee havainnoinneissa muun muassa siten, että kuoronjohtaja viettää taukonsa poissa treeniti-

lasta. Laulajat viettävät tauon yleensä keskenään pienemmissä ryhmissä ilman kuoronjohtajaa. (Havainnointipäiväkirja 26.10.2023 & 18.1.2024.) Harjoitukset jatkuvat kuoronjohtajan kävellessä takaisin harjoitustilaan ja alkaessa soittamaan pianoa samalla ilmoittaen, että harjoitukset jatkuvat. (Havainnointipäiväkirja, 26.10.2023 & 18.1.2024) Haastateltavat eivät tosin tuo esille sitä seikkaa, että kuoronjohtaja saattaisi tarvita tauon myös itse. Vaikka johtaja viettää tauon itsenäisesti todennäköisesti pitääkseen itsestään huolta, näyttäytyy se haastateltava D:lle eri tavalla. Hän myös toivoo, että kuorossa olisi enemmän ”luontevia saumoja jutella” kuoronjohtajan kanssa ja samalla tutustua häneen. Haastateltava F pohtii kuoronjohtajan vaikutusvaltaa niin kuoroyhteisössä kuin hallitustyöhön kannustamisessa. Hänen mielestään olisi tärkeää, että kuoronjohtaja näyttäisi esimerkiksi mallia kuorolaisille esimerkiksi osallistumalla kuoron kokouksiin. Kuoron vuosikokoukset eivät hänen mukaansa ole johtajan ydintyötä, mutta kuuluvat silti johtajan työnkuvaan. Haastateltava F näkee myös yhteyden kuoronjohtajan esimerkin näyttämällä ja kuorolaisten kiinnostuksella hallitustoimintaa kohtaan.

Havainnoidessani kuoroharjoituksia pistän merkille sen, kuinka kuoronjohtaja puhuu usein ”meistä” antaessaan ohjeita koko kuorolle. Tämä korostuu erityisesti alkulämmittelyn aikana, mutta sitä on havaittavissa myös kappaleiden harjoittamisen lomassa. Kuoronjohtaja sanoo esimerkiksi ”Me voitais laulaa kauniimmin tää kohta” tai ”Mä ehdottaisin ehkä, että altot, me voitais vetää se yhteen (ilman hengitystä)”. Harjoituttaessaan haastavaa kohtaa koko kuorolle kuoronjohtaja sanoo hän kuorolle ”Tää on se harmonia, mikä on meille haastava”. Bowman (2007) painottaa, että musiikin tekemisen ja kokemisen keskiössä on tunne yhteisestä identiteetistä eli ”meistä”, mikä vaikuttaa voimakkaasti yksilön identiteettiin (Bowman 2007, 109). Kennyn (2016) mukaan kuorotoimintaan ja sen käytäntöihin sitoutumiseen vaikuttaa se, tuntevatko kuorolaiset olonsa tarpeelliseksi kuorossa (Kenny 2016, 21). Jos jokainen kuorolainen tuntee olonsa tarpeelliseksi ja merkitykselliseksi kuorossa, voi se mahdollistaa tietynlaisen ”kuoroidentiteetin” syntymisen eli kokemuksen olla osana yhteisöä (Einarsdottir & Gudmundsdottir 2016, 44). Äänenavauksessa kuoronjohtaja käyttää usein myös passiivia sanomalla ”otetaan tähän sopraanot mukaan” tai ”lisätään vielä positiivisia ajatuksia”. Kuoronjohtaja ei myöskään korjaa yksittäisiä laulajia ryhmän edessä vaan pukee asian sanoiksi sanomalla ”Osa teistä vois hakea enemmän vertikaalista tilaa”. Näin kuoronjohtaja viestii yhtenäisemmän soundin etsimisestä ja kannustaa kuorolaisia kuuntelemaan ja sulautumaan muihin ilman, että

kuoronjohtaja nostaisi esille ketään yksittäistä laulajaa, jolloin kritiikki on muotoiltu pehmeäksi ja kollektiiviseksi (Hela ym. 1958, 27–29, 123).

Kuten luvussa 2.1 käy ilmi, yhteenkuuluvuuden rakentuminen kuoroyhteisössä on viime kädessä kuoronjohtajan vastuulla (Jansson ym. 2021, 7; Salminen 2021, 68). Haastateltava B on kuitenkin sitä mieltä, että kuoronjohtajalla on yhtä lailla vastuu ja kyky parantaa ryhmän kommunikaatiota ja ilmapiiriä kuin on laulajillakin. Haastateltava D:n mukaan kuoronjohtaja voi edistää kuoron sisäistä vuorovaikutusta olemalla tasapuolinen ja kannustava. Brunnerin (1996, 39) mukaan kuoronjohtajan tulee olla kannustava ja auttaa laulajia kokemaan itsensä osaaviksi. Useimmat haastateltavat kokevat kuitenkin haastavaksi määritellä kuoronjohtajan vaikutuksen kuoron sisäiseen vuorovaikutukseen: osittain ehkä siksi, että monien mielestä kuorossa tapahtuva vuorovaikutus ei heidän mielestään juuri-kaan eroa yleisestä, eri ryhmissä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. Toisaalta monen haastateltavan vastauksista käy ilmi, että kuoronjohtaja voi vaikuttaa kuoron sisäiseen vuorovaikutukseen esimerkiksi sillä, millä tavalla puhuu muista kuorolaisista, millä tavalla hän antaa palautetta tai miten hän kohtaa erilaiset laulajat. Avaan kuorolaisten kokemuksia kuoronjohtajan palautteenantotavoista enemmän luvussa 4.2.

Osa haastateltavista ei kaipaa muutosta siihen, miten kuoro tällä hetkellä toimii. Heidän mielestään kuorossa on ”hyvä ja inklusiivinen meininki”, jonka tulkitsen tarkoittavan kuoroharjoitusten ulkopuolista toimintaa yhteisössä. Useimmat haastateltavat toivoivat kuitenkin kuoronjohtajalta pehmeämpää kielenkäyttöä kuorolaisia kohtaan harjoitustilanteessa. Myös monipuolisempi ohjelmisto on toivottua. Vaikka haastateltava B ei kaipaa muutosta kuoroyhteisön toimintaan, pohtii hän kuitenkin sitä, onko kuorossa kaikilla ”turvallinen ja hyvä olo”. Hän haluaisi ensin tietää, olisiko muutokselle tarvetta. Toisaalta hänellä ei omien sanojensa mukaan ole ”intressiä muuttaa kuorokulttuuria” enää pitkän kuorolaulajan uran jälkeen vaan antaa sen muuttua siihen suuntaan kuin se on muuttuakseen.

Aineiston analyysi osoittaa, että haastateltavat kokevat kuoroyhteisön eri tavalla harjoitustilanteessa ja sen ulkopuolella. Kuoronjohtajan tehtävä harjoitustilanteessa on toimia musiikillisena johtajana, mutta hänen asemansa ja vastuunsa hyvän ilmapiirin edistäjänä nähdään vaihtelevana. Haastattelemani kuorolaiset eivät kaipaa muutosta kuoroyhteis-

söön, jonka käsittävän harjoitustilanteen ulkopuolista yhteisöä. Sen sijaan harjoitustilanteessa vallitseviin toimintatapoihin, kuten kuorolaisten osallistamiseen tai parempaan huomioimiseen toivotaan muutosta.

## 4.2 Turvallisuudentunteen rakentuminen kuorossa

Aineiston analyysi osoittaa, että kuorolaisten kokemukset kuoroilmapiirin turvallisuudesta ovat vaihtelevia. Turvallinen ilmapiiri kuoroyhteisössä on edellytys toimivalle vuorovaikutukselle (Dahl 2008, 142). Pietiläinen-Caffreyn (2015, 27) mukaan musiikin tekeminen on emotionaalinen prosessi, jossa kuoronjohtajalla on vastuu myönteisen ympäristön luomisesta sekä oppimiselle että yhdessä musiikin tekemiselle. Seuraavaksi avaan haastateltavieni näkemyksiä siitä, miten johtaja voi edistää laulajien turvallisuudentunnetta kuorossa.

Haastateltava A kertoo kokeneensa arvostusta kuoronjohtajalta esimerkiksi soolo-osuuk-sien ja äänenjohtajan tehtävien myötä. Edellä mainitut tehtävät ovat myös antaneet hänelle tunteen siitä, että hän on päässyt hyödyntämään taitojaan kuorossa. Myös haastateltava D:n mukaan se, jos johtaja tarjoaa sooloja tai kannustaa kokeileminen niitä, lisää arvostuksen tunnetta. Kennyn (2016) tutkimuksessa havainnoidussa kuorossa kuoronjohtaja antoi kuorolaisille mahdollisuuden kokeilla sooloa kuorossa. Tämä edellytti kuitenkin sitä, että kuorolaiset ottivat itse vastuun soolo-osuuden harjoittelusta. Vapaaehtoisuus nähtiin vastakohtana perinteiselle soolojen hakemiselle koelaulujen avulla. Kuoronjohtaja muistutti kuorolaisia vastuun ottamisesta soolo-osuuden opettelussa kuitenkin melko lempeästi ja ei-kilpailullisella tavalla. (Kenny 2016, 70.) Vastuun ottaminen kuorossa on yhteydessä myös kuorolaisten motivaatioon (Erkkilä 2013, 111). Tulkitsen, että kuoronjohtajan voi lisätä kuorolaisten motivaatiota sekä arvostuksen tunnetta tarjoamalla kuorolaisille soolo-osuuksia.

Tunteiden näyttäminen kuorossa edellyttää myös turvallista ilmapiiriä. Haastateltava A kertoo eräästä tilanteesta kuoronjohtajan kanssa. Hänen mukaansa kuoronjohtaja käsitteli kuorolaisten motivaatiota tiukasti käydä kuoroharjoituksissa. Haastateltava A päätti keskustella tilanteesta jälkikäteen kuoronjohtajan kanssa. Hän kuvailee tuntojaan seuraavasti: ”...hän sitten piti aika semmoista tiukkaakin puhetta välillä. Mut että sitten mä itse

koen sen jotenkin semmoisena, että siitä tuli vähän semmoinen ehkä ikäväkin kehä. Semmoinen, että sitten tuntu, että vaan haukutaan” Keskusteltuaan kuoronjohtajan kanssa ei kuoronjohtaja aluksi ollut laulajan kanssa samaa mieltä, mutta myöhemmin ymmärsi laulajan näkemyksen ja kiitti häntä asian esille tuomisesta. Haastateltava A koki tulleen kuulluksi tilanteessa. Kuorolaisten kuunteleminen ja heidän palautteensa vastaanottaminen on arvokasta kuoronjohtajan kehittymisen sekä kuoron vuorovaikutuksen kannalta (Dahl 2008, 111).

Aineistoanalyysi osoittaa, että kuoronjohtajan kannustamisella on merkitystä kuorolaisten turvallisuudentunteen kannalta. Haastateltava B:n mielestä on erittäin tärkeää, että kuoronjohtaja kannustaa laulajia eikä ”lyttää muita”. Hänen mielestään kuoronjohtajan tulisi saada laulajat myös sellaiseen tilaan, että heillä on itsevarma olo laulaa. Toisaalta hän toivoo, että kuoronjohtaja vaatisi laulajilta myös musiikillista kehitystä. Tulkitsen tämän niin, että kuoronjohtajan kannustavuus ei saisi olla pois kuoronjohtajan vaativuudesta ja toiminnan tavoitteellisuudesta. Nummisen (2005, 248) mukaan on ensiarvoisen tärkeää luoda kuorolaisille tunne kuoroyhteisön ja kuoronjohtajan kannustavuudesta ja tuesta. Paitsi kuoronjohtajan myös kuorolaisten keskinäinen kannustaminen ehkäisee myös eriarvoisuuden kokemista kuorolaisten keskuudessa (Siljamäki 2021, 210).

Aineistoanalyysin perusteella olennaista kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoissa on hienovaraisuus sekä pehmeä sävy kuorolaisille puhuttaessa. Kukaan haastateltavista ei kerro kokeneensa ikävää tai loukkaavaa kielenkäyttöä henkilökohtaisesti suoraan johtajalta, mutta tuntevat kaikki kuitenkin koko kuorolle tai stemmaryhmille osoitettujen vaativampien kommenttien vaikutukset kuoron ilmapiiriin. Tämä on kuitenkin ristiriidassa sen kanssa, että kaikki haastateltavat kertovat kokeneensa olonsa turvalliseksi kuorossa. Esittäessäni tarkentavia kysymyksiä aiheen tiimoilta, eivät haastateltavat osaa sanallistaa kuoronjohtajan vuorovaikutustaitojen ja kuorolaisten turvallisuudentunteen välistä yhteyttä. Tulkitsen tämän seuraavalla tavalla: kuorolaiset käsittävät kuoroharjoitusten aikaisen kuoroyhteisön eri tavalla kuin harjoitusten ulkopuolisen kuoroyhteisön, jolloin he kokevat laulajien keskinäisen kuoroyhteisön olevan niin vahva ja toimiva, ettei johtaja voi vaikuttaa siihen kommentteillaan. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, etteivät haastateltavat kokisi oloaan ikäväksi, jos kuoronjohtajan palautteenanto ei ole riittävän sensitiivi-

sesti muotoiltua. Durrantin (2003) mukaan kuoronjohtajan antama asiaton kritiikki, huolimaton kommentti tai ele ovat asioita, joilla voi olla pysyvät seuraukset (Durrant 2003, 7).

Kuoronjohtajalta odotetaan palautteenannossa selkeyttä, tarkkuutta ja kannustavuutta (Adams 2019, 23; Bonshor 2017, 150,152; Eychaner 2015, 90). Haastateltava D pohtii, miten kuoronjohtajan kannustavat kommentit vaikuttaisivat harjoituksiin. Samalla hän kaipaa tunnetta siitä, että ”tietää riittävänsä”. Tulkitseen tämän niin, ettei hän ole kokenut saaneensa kuoronjohtajalta riittävästi tukea ja kannustusta harjoitustilanteessa. Haastateltavat D ja F toivovat kuoronjohtajalta myös tarkkuutta palautteenantoon esimerkiksi siinä, mikä menee hyvin ja mikä huonosti. Lisäksi he toivovat kuoronjohtajalta malttia toistaa ohjeita ja auttaa kuorolaisia pysymään perässä harjoitusten tempossa. Heidän molempien kokemukset viittaavat kuoronjohtajan turhautumiseen tietyissä harjoitustilanteissa. Haastateltava F kertoo palautteenantoon liittyvistä kokemuksistaan seuraavasti:

(kuoronjohtaja) lähes aina sanoo, et minkä takia se katkasee et ”nyt tehään jotain paremmin” tai ”muistatthän tämän” ja sit otetaan se kohta uudestaan. Mut jossei nyt ihan joka treeneissä niin melkein joka treeneissä on kuitenkin niit kohtii, et se vaa panee poikki ja selkeesti turhautuneena et ”ei” ja sit lähetään uudestaan tavallaan sanomatta sitä, et mikä tässä oli se virhe. Et eihän me voida oppia, jos se ei... okei, hän varmaan ajattelee et hän on just sanonu siitä ja varmaan me tehään se sit paremmin seuraavalla kerralla et sitä ei tarvii sit sanoo et se ymmärretään jotenki siitä kontekstista, mut mua häiritsee noi tilanteet.

Kuoronjohtajan tulee olla palautteenannossa kannustava ja kunnioittava. Kannustavuutta voi lisätä esimerkiksi löytämällä pieniä kiittämisen aiheita. Kuoronjohtajan tulee antaa laulajille myönteistä palautetta siitä, missä he jo ovat ja vasta sen jälkeen jakaa kehitysehdotuksia. Kritiikki tulee aina esittää rakentavasti ja kunnioittavasti. (Brunner 1996, 38.) Kuoronjohtajan osoittaessa laulajille olevan tyytymätön laulajien suoritukseen ilman, että hän tarjoaa heille parannusehdotuksia, vaikuttaa myös kuorolaisten motivaatioon (Stamer 1999).

Tilanteissa, joissa kuoronjohtaja osoittaa tyytymättömyyttään kuorolaisille, haastateltava D toivoisi kuoronjohtajalta ymmärrystä ja harjoitustilanteen tempon laskemista. Haastateltava F taas kiteyttää ajatuksensa näin: ”johtajan on mukauduttava johdettaviin tietyllä tavalla”. Hänen mukaansa kuoronjohtajan tulisi löytää erilaisia tapoja kohdata ja tukea erilaisia laulajia sen sijaan, että näkisi omat toimintatapansa ainoina oikeina. Haastateltava E toteaa, että johtaja voisi tuoda esille sen, että kuorolaiset saisivat kysyä tarkennusta tai pyytää kuoronjohtajaa ottamaan haastavia kohtia uudelleen. Muutoin he saattavat itse pohtia, viitsisikö kysymystä edes kysyä, jos se onkin vain ”typerä kysymys”. Haastateltava C taas kokee kuoronjohtajan tyytymättömyyden ilmaukset aitoina ja inhimillisinä eikä miellä asiaa kielteisenä.

Havainnoidessani kuoroharjoituksia pyrin kiinnittämään erityistä huomiota kuoronjohtajan palautteenantotapaan sekä muuhun sanalliseen ja sanattomaan vuorovaikutukseen, koska nuo teemat korostuivat haastatteluissa. Useimmat haastateltavista toivovat kuoronjohtajalta enemmän kannustusta sekä tarkkaa, myönteistä palautetta. Ensimmäisellä havainnointikerralla kuoronjohtaja antaa kuorolaisille enemmän kannustavaa palautetta kuin olin haastateltavien puheista ymmärtänyt. Kannustava palaute oli kuitenkin aika summittaisia, kuten ”hyvä” tai ”paljon hyvää” (Havainnointipäiväkirja 26.10.2023). Kohdennettua, myönteistä palautetta kuuluu enemmän toisella havainnointikerralla kuoronjohtajan sanomalla esimerkiksi ”nyt oli oikein hyvä balanssi” tai ”hieno crescendo” (Havainnointipäiväkirja 18.1.2024). Toisinaan palautteesta kuuli myös kuoronjohtajan vaatimustason: kun joku kohta ei mennyt kuten piti, kuoronjohtaja saattoi sanoa ”melkein oikein” tai ”toi on magee sit ku me osataan toi” (Havainnointipäiväkirja 26.10.2023). Edellä mainittuja kommentteja ei kuitenkaan seuraa ohjeistus siitä, mitä kuorolaisten tulisi korjata suhteessa juuri laulamaansa. Emersonin ym. (2019) mukaan kuoronjohtajan tulisi huomioida arvioinnissa palautteenannon vuorovaikutus: harjoitustilanteessa ei arvioida jotain muutettavissa olevaa fyysistä esinettä vaan toimintaa, johon liittyy vahvasti myös vuorovaikutuksen toinen osapuoli – tässä tilanteessa kuoro. Tällöin palautteenannosta kuuluisi käydä ilmi se, mitä lähdetään muuttamaan ja mihin suuntaan. (Emerson, Williamson & Wilkinson 2019.)

Havainnoistani käy ilmi, että myös katsekontakti palautteenannon aikana ja yleisesti kuoroharjoitusten aikana on melko vähäistä. Tämä ilmenee muun muassa siten, että paitsi kuoronjohtajan myös kuorolaisten katse on usein kiinni nuoteissa. Toisaalta asiaan saattoi

vaikuttaa se, että osa kappaleista on kuorolla vielä työstövaiheessa, jolloin nuottikuvaa on seurattava tarkasti. Palautteenannon tai musiikin johtamisen aikana kuoronjohtaja ei juurikaan nosta katsetta kuoroon, eivätkä kuorolaiset myöskään nostaneet katsetta kuoronjohtajaan laulaessaan. Useimmat tutkimukset osoittavat, että peilisolujen merkitys vuorovaikutuksessa on merkityksellinen; se, mitä kuorolaiset näkevät kuoronjohtajan tekevän, tekevät he sen myös perässä (esim. Livingstone ym. 2009; Pietiläinen-Caffrey 2015). Kuoron vuorovaikutuksen ollessa suurelta osin sanatonta vuorovaikutusta, on muun muassa katsekontaktilla ja äänensävyllä palautteenannon kannalta suurempi merkitys kuin sillä, mitä sanoo (Dahl 2008, 143; Pietiläinen-Caffrey 2015).

Kuoronjohtajan palautteenantotavalla on kuitenkin todistetusti merkitystä esimerkiksi tehokkuuden, motivaation, luottamuksen sekä konfliktien ehkäisyn kannalta (esim. Bonshor 2017; Durrant & Varvarigou 2014, 828; Stamer 1999). Haastateltava A kertoo, että kuoronjohtaja saattaa vastuuttaa kuorolaisia palautteenantoon esimerkiksi kehottamalla heitä huomauttamaan vieruskaveria väärästä äänestä. Haastateltava A kertoo kokevansa tällaiset tilanteet vaikeina, sillä itseään saman arvoiselle on hankala antaa palautetta, jos se ei ole ”hienovaraisesti tai tyyllillä hoidettua”. Hän jatkaa pohdintaansa palautteenannosta seuraavasti: ”laulaminen on niin intiimi asia, että jos sitten väärässä kohdassa sitä kehityskaarta jotenkin tölväsee niin se voi olla viedä lauluhalut”. Erkkilä (2013, 81) toteaa, että ihmisäänen ollessa kantajalleen intiimi asia, on palautteenantoon ja kommentointiin syytä kiinnittää erityistä huomiota.

Lisäksi haastateltavat A, D ja F pohtivat kuoronjohtajan palautteenannossa esiin tulleita sävyjä. Heidän mukaansa palautteen sävy on usein riippuvainen siitä, mille stemmalle palaute kohdistuu: esimerkiksi bassoille huomautetaan virheistä usein ”kärkkäämmin” kuin esimerkiksi altoille. Haastateltavieni joukossa ollut bassolaulaja ei kuitenkaan erikseen mainitse kokevansa kuoronjohtajan harjoituksissa käyttämää kieltä ikävänä. Dahlin (2008) mukaan palautteenannon sävyllä ja sanojen muotoilulla voi olla suurikin merkitys; jos kuorolaisia käsketään laulamatta väärin jossain kohdassa, he todennäköisesti laulavat kohdan edelleen väärin kuin silloin, jos palautteen on pukenut myönteiseen sävyyn esimerkiksi sanomalla ”Muistatthän laulaa tahdin 27 rytmin oikein” (Dahl 2008, 116). Heinonen ym. (2011) esittävät myös, että hyviin ja toimiviin asioihin keskittymällä virheet voivat hävitä jopa itsestään (Heinonen, Klingberg & Pentti 2011, 37). Haastateltavat C ja

D kertovat myös kuorolaisten sitoutumisen ja motivaation vaikutuksista kuoron harjoituskulttuuriin. He toivovat, että harjoituksissa käytäisiin säännöllisemmin, ja haastateltava C ehdottaakin yhteistä keskustelua aiheesta sen sijaan.

Aineiston analyysi osoittaa, että kuoronjohtajan mahdollisuudet luoda turvallinen ilmapiiri ovat monipuoliset. Palautteenannolla ja kuoronjohtajan verbaalisella ja non-verbaalisella ulosannilla nähdään myös yhteys kuorolaisten turvallisuudentunteen kanssa. Haastateltavat toivovat kuoronjohtajalta tarkkuutta ja sensitiivisyyttä palautteenantoon. Myös myönteinen palaute ja kannustavampi ilmapiiri harjoituksissa on toivottua. Mahdolliset vastuutehtävät kuten soolot koetaan kuoronjohtajan arvostuksen osoituksena.

### **4.3 ”Hyvässä johtajuudessa tiedetään, minne pitää mennä ja ketä sinne kuljetetaan”**

Aineiston analyysi osoittaa, että kuoronjohtajan asema kuoroyhteisössä on erilainen harjoitustilanteessa kuin sen ulkopuolella. Kuoronjohtajalta odotetaan paitsi auktoriteettia ja kykyä viedä harjoituksia jouhevasti eteenpäin myös oppijakeskeisiä toimia sekä laulajien osallistamista. Tässä alaluvussa käyn läpi kuoronjohtajan asemoitumista eri tilanteissa. Avaan myös tarkemmin haastattelemini kuorolaisten ajatuksia hyvästä ja huonosta johtajuudesta sekä kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista.

Jokaisen haastattelun alussa pyydän haastateltavaa kertomaan yhden hyvän kuorokokemuksen. Haastateltavat ovat vastauksissaan hyvin yksimielisiä, sillä lähes jokainen kertoo jonkun kuoromatkan olleen itselle yksi mieleenpainuvimmista kokemuksista. Myös eräs kuoroleiri mainittiin hyvänä kuorokokemuksena. Lisäksi haastateltavat A ja B korostavat, että on haastavaa mainita vain yhtä hyvää kuorokokemusta, sillä niitä on ehtinyt kertyä jo useampia. Yksi keskeisimpiä esiin tulleita asioita kuorolaisten hyvissä kuorokokemuksissa on kuitenkin yhteisöllisyys. Tämä ilmenee esimerkiksi mainintana keikan jälkeisestä yhdessäolosta karonkkalauluja laulaen tai vapaa-ajanviettona leiripäivän jälkeen esimerkiksi ruoanlaiton merkeissä. Haastateltava A kuvaa myös erästä kuorokokemustaan seuraavasti:

No täytyy varmaan nostaa joku kuoromatka: vaikka tulee mieleen semmoinen, oltiin me ehkä (paikan nimi) ja päädyttiin semmoiseen valtavaan,

kupariseen päähän, semmoiseen veistokseen porukalla, joka ei olisi oikeasti kyllä mahtunut sinne. Meitä oli siellä varmaan toistakymmentä ja sitten me siis tuntikausia vedettiin siellä vaan semmoista äänimaisemaimprovisatiota sen pään sisällä ja sitten se kaiku maagisesti. Se on yksi monista, monista muistoista

Aineistoanalyysin perusteella hyvällä kuoronjohtajalla on seuraavanlaisia ominaisuuksia: hyvä substanssiosaaminen, ymmärrys johdettavan kuoron tasosta, hyvän ilmapiirin luominen ja ylläpito sekä palautteenantokyky ja kannustaminen. Myös kykyä ohjata ja kohdata erilaisia laulajia arvostettiin. Nämä edellä mainitut ominaisuudet ovat lueteltuina myös useissa aiemmissä tutkimuksissa (esim. Brunner 1996; Jansson 2014b; Vartiainen 2009; 276–331). Kuoronjohtajan työnkuvaan kuuluvien asioiden, kuten hallitustyöhön osallistuminen ja siellä aktiivisesti toimiminen nähdään myös hyvän johtajuuden piirteinä tämän tutkimuksen tulosten perusteella.

Kuoronjohtajassa arvostettavia piirteitä ovat kuoronjohtajan musiikillisen osaamisen ja tarkkuuden lisäksi kykyä rytmittää harjoitukset ja haastaa kuoroa, hänen musiikillista osaamistaan ja tarkkuutta sekä huumorintajua. Haastateltava A kuvailee harjoituksissa olevan ”jatkuvasti dynaaminen olo” sekä tunne siitä, että pääsee tekemään. Lisäksi kuoronjohtajan kykyä toimia äänenmuodostajana ja esimerkkinä laulajille pidettiin hyvänä johtajuutena. Haastateltava C kuvailee kuoronjohtajaa seuraavasti:

Hänellä on tosi verbaalinen ulosanti mutta myös kehollinen itsevarmuus. Hänellä on hyvä ote kuorostansa ja sopiva auktoriteetti mut ei myöskään semmonen oo musta hyvä, et on jossain korkeuksissa vaan on ihan silleen tasavertainen kaveri, mutta sit siinä johtotilanteessa on kuitenkin semmonen itsevarma johtaja.

Haastateltava F kuvaa näkemystään kuoronjohtajan ammatista seuraavasti:

Mä aattelen ite, et johtaja on palveluammattissa. Johtajana pitää saada muiden parhaat puolet esiin ja tää pätee myös kaikkeen johtajuuteen. Ei tietenkään tarvii tehdä silleen et palvelee tai pitäis tehdä toisten puolesta mut pitää tukea ihmisiä ja toisaalta vaikka ne ihmiset olis tosi erilaisia kuin sinä tai

erilaiset lähestymistavat tai mitä tahansa niin jotenki yrittää löytää niitä keinoja saada jokaisen parhaat puolet esiin.

Tähän kuvaukseen sopii myös kappaleessa 2.1 avaamani käsite palvelijajohtajasta (esim. Greenleaf 1970; Wis 2002). Haastateltava D puolestaan kiteyttää ajatuksensa hyvästä johtajuudesta näin: ”Hyvässä johtajuudessa tiedetään, minne pitää mennä ja ketä sinne kuljetetaan”.

Huonoksi johtajuudeksi haastateltavat määrittivät seuraavanlaisia asioita: epävarmuus, huono ja kärkeä palautteenantotyylä, kuorolaisten epätasa-arvoinen kohtaaminen, vision puute, huonot ja epätarkat ohjeistukset sekä liika vallan käyttö. Haastateltava A:n mielestä olisi myös hyvä, jos kuoronjohtaja olisi äänenmuodostajana ”ainakin kohtuullinen”. Myös haastateltavat B ja E arvostavat kuoronjohtajassa kykyä antaa esimerkkejä laulaen. Haastateltava E on kuitenkin myös sitä mieltä, ettei kuoronjohtajan musiikillinen osaaminen yksinomaa riitä: kuoronjohtajan tulee myös edistää kuoron hyvää ilmapiiriä. Jos kuoro etenee musiikillisesti, mutta kuorossa vallitsee huono ilmapiiri, ei toiminta ole silloin balanssissa. Kuoronjohtajalta odotetaan musiikillisen osaamisen lisäksi myös hyviä ihmissuhdetaitoja (Durrant 2003, 91–102; Jansson ym. 2021, 6; Renzi 2020, 9).

Kuoronjohtajan auktoriteetista ja sen merkityksestä haastateltavat ovat keskenään hieman eri mieltä. Esimerkiksi haastateltava C:n mielestä kuoronjohtajalla tulee olla auktoriteetti saadakseen ”massan tekemään”. Haastateltava F taas uskoo demokraattisempaan tapaan johtaa: ”emmä tiedä, pitääks olla niin kauheesti auktoriteettia mutta siis pitää kuunnella niitä johdettavia. – – Mieluiten silleen proaktiivisesti kyselee ’no hei, miten teillä menee?’.” Janssonin (2014a) mukaan kuorolaiset odottavat kuoronjohtajalta samanaikaisesti auktoriteettia ja tahdonvoimaa, mutta myös vaatimattomuutta ja vilpittömyyttä. Näitä ei kuitenkaan välttämättä nähdä toisiaan poissulkevinä elementteinä. Kuitenkin, jos kuoronjohtaja on liian itsekeskeinen, kuorolaiset voivat nähdä sen usein vastenmielisenä. Liian vähäinen itsekeskeisyys voi taas heikentää kuoronjohtajan auktoriteettia. (Jansson 2014a, 155.)

Aineistoanalyysissä korostuu myös kuoronjohtajan vallan käyttö. Haastateltava E:n mukaan huonoa johtajuutta on se, jos kuoronjohtaja ajaa ”säälimättömästi omaa, musiikillista näkemystään”, vaikka se ei sopisi kuoron tai kuorolaiset eivät pitäisi siitä. Hänen mukaansa olisi hyvä, että kuoronjohtaja kuuntelisi myös laulajien toiveita laulettavasta

ohjelmistosta. Myös haastateltava F:n mukaan kuoronjohtajan tulisi myös aktiivisesti etsiä erilaisia tapoja tukemaan erilaisten laulajien oppimista ja kehittymistä eikä vain nähdä omaa tapaansa johtaa ja ohjata ainoana oikeana. Janssonin (2014a) mukaan kuorolaiset odottavat kuoronjohtajalta valmiutta ja ammattitaitoa tämän saapuessa musisointitilanteeseen. Tämä pitää sisällään valmiin musiikillisen idean sekä harjoitus suunnitelman. Samaan aikaan kuoronjohtajalta odotetaan kuitenkin sopeutumiskykyä niin kuoron tasoon kuin tilanteeseen nähden sekä harjoitus suunnitelman mukauttamista kuoron edistymisen sekä saavutusten mukaan. (Jansson 2014a, 154.)

Aineistoanalyysi osoittaa, että monipuolisempi ohjelmisto on toivottua. Kuoroon on valittu taiteellinen toimikunta, joka päättää ohjelmistosta yhdessä kuoronjohtajan kanssa. Vaikka kuorolaisia osallistetaan ohjelmistovalinnassa, kaipaavat monet haastateltavista monipuolisempaa ohjelmistoa laulettavaksi. Haastateltava F muistelee kerran kuorossa pidettyä ”ideologiakokousta”, jossa kaikki saivat ehdottaa ideoita ohjelmistoon sekä kuoron toimintaan liittyen. Kuoronjohtaja osallistui myös itse kokoukseen, ja siellä syntyneet ideat kirjattiin ylös. Haastateltava F toivoo, että kuorossa pidettäisiin lisää vastaavanlaisia ideointiin liittyviä kokouksia. Haastateltava E taas haluaisi toisinaan laulaa vähän kunnianhimoisempaa ohjelmistoa. Kuoronjohtajan tulisikin ottaa ohjelmistovalinnoissa huomioon myös kappaleiden pedagoginen potentiaali (Brunner 1996, 37). Kuten luvussa 2.1 käy ilmi, kuorolaisten osallistaminen ohjelmistovalintaan auttaa kuoronjohtajaa ja laulajia tuntemaan toisensa paremmin (Jordan 2022, 12). Ohjelmiston valinnalla on nähty myös olevan merkitystä laulajien motivaation kannalta (esim. Jordan 2022, 16; Stamer 1999). Erityisesti ohjelmiston pedagogiset mahdollisuudet sekä ”kuoron ja ulkomaailman välisten yhteyksien luominen” lisäävät kuorolaisten motivaatiota. (Stamer 1999.)

Kuoronjohtaja voi asemoida itsensä osaksi kuoroyhteisöä erilaisilla tavoilla. Kuten kappaleessa 4.1. käy ilmi, haastateltavat kokevat kuoroyhteisön eri tavalla harjoituksissa kuin niiden ulkopuolella. Aineistoanalyysin valossa myös kuoronjohtajan asema on näissä yhteisöissä erilainen. Haastateltava A vahvistaa päätelmäni seuraavasti: ”tää (nykyinen johtaja) tipauttaa sen (aseman) sitten, kun treenit loppuu. Se on kiinnostava ominaisuus ja musta semmoinen hieno, että hän pystyy loikkimaan sen kahden moodin välillä niin sukkelaasti”. Haastateltava B kertoo ymmärtävänsä, etteivät niin sanotut ”vapaa-ajan riennot” kuoron kanssa varsinaisesti kuulu kuoronjohtajan työnkuvaan, mutta on kuitenkin mie-

lissään nykyisen kuoronjohtajan osallistumisesta myös harjoitusten ulkopuoliseen toimintaan. Haastateltava A kertoo erään entisen kuoronjohtajan asemoitumisesta kuorolaisien seurassa vapaa-ajanvietossa. Hänen mukaansa kuoronjohtajan vielä ollessa johtajan asemassa, piti hän ”tietyn professionaalin etäisyyden” kuorolaisiin. Kuorolaiset tapasivat entisen johtajansa eräällä kuoromatalla ja huomasivat yllätyksekseen, että hän lähtikin heidän mukanaan viettämään vapaa-aikaa. Haastateltava A uskoo tämän johtuneen kuoronjohtajan aseman tuomasta paineesta ja siitä, ettei kuoronjohtajan ”tarvinnut ottaa treeneissä hommaa haltuun”. Asemoinnin muuttuminen vaikutti myös kuoronjohtajan ja laulajien väliseen suhteeseen. Samalla, kun johtajan oletetaan olevan läheinen johdettaviensa kanssa, on heihin silti syytä säilyttää tietynlainen etäisyys johtajaroolin säilyttämiseksi ja selkeyttämiseksi (Renzi 2020, 208). Haastateltava A kuitenkin kokee nykyisen kuoronjohtajan osallistuvan mielellään myös harjoitustilanteen ulkopuoliseen toimintaan. Haastateltava E kokee myös, että vaikka kuoronjohtaja on hänen mukaansa musiikillisella tasolla selkeästi korkeammalla tasolla, näkee hän kuoronjohtajan kuitenkin sosiaalisesti samalla tasolla muun kuoroyhteisön kanssa. Hänestä johtaja ”on osa sitä kuoroyhteisöä myös eikä vaan johtaja, joka tulee treenauttamaan ja konsertit vetämään ja sitte lähtee pois”.

Haastateltava A kertoo, että vaikka yleensä kuoroharjoituksissa kuorolaiset istuvat kahdessa rivissä stemmoittain, saattaa kuoronjohtaja joskus laittaa heidät istumaan piirissä. Haastateltava A kokee piirissä istumisen mielekkäänä, sillä se tuo ”enemmän yhteisöllisempää fiilistä”. Hän kuvailee piirissä istumista myös nuotion ympärillä istumisena laulamisenä toisille kuorolaisille. Ensimmäisellä havainnointikerralla kuorolaisia oli paikalla vähemmän kuin normaalisti, jolloin kuoronjohtaja asetti heidät istumaan piiriin. Toisella havainnointikerralla käytössä oli jälleen kaksi riviä. Havaintojeni perusteella istumajärjestyksellä ei ollut juurikaan vaikutusta kuorolaisten keskinäiseen tai kuoronjohtajan ja kuorolaisten väliseen vuorovaikutukseen. Tämä saattoi johtua esimerkiksi harjoitusten johtajalähtöisestä tyylistä ja siitä, ettei kuorolaisten välillä ollut juurikaan sanallista vuorovaikutusta. (Havainnointipäiväkirja 26.10.2023 & 18.1.2024.) Kuten kappaleessa 2.1 mainitsin, kuoro voidaan nähdä ”elävänä instrumenttina”. Tällöin kuoronjohtajan tulee järjestää laulajansa tilanteen mukaan siten, että asetelma edistää laulajien turvallisuutta ja kykyä antaa parhaansa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi laulajien sijoittamista tilaan niin, että he kuulevat toisensa paremmin. (Bonshor 2016.) Kuoromuodostelmat,

joissa kuorolaiset näkevät toisensa, voi olla myönteisiä vaikutuksia laulajien itsevarmuuteen. Tämä saattaa liittyä siihen, että kuorolaiset saavat visuaalista tukea esimerkiksi kappaleen sanojen ulkoa muistamiseen. (Bonshor 2017, 638.) Kuoronjohtaja tekee harjoitusten alussa tietoisien valinnan siitä, että koska kuorolaisia on paikalla vähemmän, asettaa hän laulajat istumaan piiriin kenties auttaakseen heitä kuulemaan toisiaan paremmin (Havainnointipäiväkirja 26.10.2023).

Harjoitustilanteen ollessa johtajalähtöinen voi kuorolaisten olla haastavaa tiedostaa, millaisia mahdollisuuksia harjoitustilanteessa jää käyttämättä kuoroyhteisön vuorovaikutuksellisen toiminnan edistämiseksi. Toisaalta kyse ei ole vain kuoronjohtajan toiminnasta tai asemoitumisesta kuoroyhteisössä vaan myös siitä, miten kuoro ottaa johtajansa vastaan ja antaa tämän käyttää valtaa. Haastateltava D:n mielestä kuoronjohtajan ja kuorolaisten välinen suhde on erilainen harjoitustilanteessa kuin sen ulkopuolella. Hän pohtii, onko muissakin kuoroissa kuoronjohtaja selkeästi eri tasolla laulajiin verrattuna vai onko ero huomaamattomampi. Haastateltava F:n mukaan ideaali kuoronjohtaja osallistaisi kuorolaisia harjoituksissa sekä kuoron toiminnan suunnittelussa. Hän kuitenkin ymmärtää kuoronjohtajan aseman merkityksen kuorossa ja sen myötä tulevan vastuun toiminnan suunnittelussa ja johtamisessa, mutta toivoisi kuitenkin kuoronjohtajalta yhteistyökyvykkyyttä ja kuorolaisten aktiivisempaa osallistamista. Näin hän kuvailee näkemystään johtajuudesta: ”Mäki ajattelen, et johtajuus, minne me maan matokset ei koskaan päästä, mutta et se, et pitää olla semmosia rakenteita, et voidaan antaa palautetta. Me voidaan just tällaisista tilanteista, no valittaa on ehkä väärä sana mutta keskustella”.

Haastateltava A:n mielestä kuoronjohtajan taas ei kannattaisi kysyä kuorolaisten mielipidettä koko ryhmältä, sillä muuten ”menee kaikki hankalaksi”. Toisaalta hänen mielestään olisi hyvä, että kuoronjohtaja olisi keskusteleva ja kuuntelisi kuorolaisten mielipidettä kuoron hallinnollisissa elimissä sen sijaan, että päättäisi yksinomaan kaikesta. Kuorolaisten mielipiteiden kysyminen ja niiden huomioiminen voi Stamerin (1999) mukaan kuitenkin auttaa kuoronjohtajaa löytämään tehokkaat keinot motivoida kuorolaisia ja sen myötä tehdä toiminnasta tehokkaampaa ja opettavaista (Stamer 1999). Salminen (2021) pohtii tutkimuksessaan kuorolaisten toimijuutta ja vallan tasapainoa kuoroyhteisössä. Hän kuvailee, että hänen tehtävänsä kuoronjohtajana on luoda kuoroon sellaisia rakenteita, jotka mahdollistavat kuorolaisten toimijuuden ja valtaistumisen ilman, että se heikentää

kuorolaisten turvallisuuden- tai yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hän kuitenkin uskoo kuorolaisten toimijuuden myös oikeassa suhteessa vahvistavan heidän turvallisuuden- ja yhteenkuuluvuuden tunnettaan. Tämä vaatii kuitenkin luottamusta kuoronjohtajan ja kuorolaisten kesken sekä kuoronjohtajan kykyä tasapainotella vallan jakamisen kanssa. (Jansson ym. 2021, 7; Salminen 2021.)

Aineiston analyysi osoittaa, että kuoronjohtajan asemointi kuoroyhteisössä riippuu tilanteesta. Kuoronjohtaja nähdään harjoitustilanteessa ensisijaisesti johtajana ja harjoituksia eteenpäin vievänä voimana, kun taas vapaa-ajalla hänet koetaan tasavertaisena kuorolaisten kanssa. Vaikka kuoronjohtajalta odotetaan vahvaa, musiikillista osaamista, on hänen vuorovaikutustaidoillaan yhtä lailla merkitystä. Liika vallan käyttö kuoronjohtajalta nähdään huonona johtajuutena, mikä vahvistaa vuorovaikutustaitojen sekä johdettavien kuuntelun merkitystä. Aineiston analyysin perusteella kuorolaisilla on myös halu vaikuttaa esimerkiksi laulettavaan ohjelmistoon.

## 5 Päätelmät ja pohdinta

Tutkimukseni viimeisessä luvussa esittelen tutkimukseni tuloksiin perustuvat päätelmät. Tarkastelen myös tutkimukseni luotettavuutta sekä siihen vaikuttaneita tekijöitä. Lopuksi esittelen mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

### 5.1 Johtopäätökset

Tässä maisterintutkielmassa tarkastelin, millaisia merkityksiä yhden kuoron kuorolaiset antavat kuoronjohtajansa vuorovaikutustaidoille ja pedagogisille toiminnantavoille. Tutkin, millä tavalla kuorolaiset voivat kokea johtajansa toimintatavat ja millaisia odotuksia heillä on kuoronjohtamiselle. Tarkoitukseni oli saada käsitys siitä, miten kuoroyhteisön vuorovaikutuskäytännöt voivat rakentua kuoronjohtajan ja kuorolaisten vuorovaikutuksessa. Tutkimuskysymykseni oli: Millä tavoin kuoroyhteisön vuorovaikutuskäytännöt voivat rakentua kuoronjohtajan ja kuorolaisten vuorovaikutuksessa?

Tulokset osoittavat, että kuorolaiset määrittivät kuoroyhteisön eri tavalla harjoitustilanteissa kuin sen ulkopuolella. Tähän saattaa vaikuttaa ajatus siitä, että toiminta on vapaampaa harjoitustilanteen ulkopuolella. Harjoitustilanteissa taas kuoron pääasiallinen tehtävä on harjoitella kuoronjohtajan johdolla. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, ettei ole itsestään selvää, miten kuorolaiset ymmärtävät kuoronjohtajan merkityksen kuoroyhteisössä. Tämä voi johtua niin kuoroyhteisöjen sekä siellä vallitsevien toimintatapojen erilaisuudesta kuin kuoronjohtajan asemoitumisesta formaaleissa ja informaaleissa tilanteissa. Myös kuorolaisten yksilölliset näkemykset ja mielipiteet kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista voivat vaihdella, jolloin on vaikeaa muodostaa yksimielistä määritelmää siitä, mikä on kuorolle sopivin tapa toimia. Näin ollen olisi tärkeää nähdä hyvä johtajuus sellaisena, mikä sopii johdettavalle ryhmälle (Leonard & Pakdil 2016).

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että perinteinen, johtajalähtöinen kuoronjohtomalli jakaa mielipiteitä kuorolaisten keskuudessa. Kuoronjohtaja nähdään harjoitustilanteissa harjoituksia eteenpäin vievänä voimana, mikä näyttäytyy harjoitusten tehokkuutena. Vuorovaikutuksellisuus ei kuitenkaan ole samalla tavalla läsnä harjoitustilanteissa kuin sen ulkopuolella. Tämä voidaan nähdä oppimisen kannalta ongelmallisena.

Oppimisen näkökulmasta Freemanin (2022) esittelemä yhteistoiminnallinen kuoromalli mahdollistaisi kuorolaisten itseohjautuvuuden ja osallisuuden kuorotoiminnassa. Yhteistoiminnallinen kuoromalli myös sitouttaisi kuorolaisia paremmin kuoron toimintaan sekä lisäisi kuoroyhteisön jäsenten välistä luottamusta, dialogia ja kuuntelemista. (Freeman 2022, 10, 28–29.) Huhtinen-Hildénin (2012, 26) mukaan oppimisen tulisi painottua aktiivisuuteen, sosiaalisuuteen ja opiskelijan toimijuuteen, jolloin myös musiikkikasvatukseen koulutukseen tulisi sisällyttää oppijalähtöisiä oppimiskäsityksiä. Johtajakeskeinen johtaminen nähdään usein tehokkaana (Yukl 2006, 451), mutta voisiko asian nähdä myös toisin etenkin, jos oppijakeskeisyys nähdään oppimisen kannalta tehokkaana? Tulosten perusteella olisi syytä tarkastella kuoronjohtajan mahdollistamien työtapojen ja laulajien osallistamista edistävien näkökulmien mahdollisuuksia myös kuoronjohdon koulutuksessa.

Kuoronjohdon koulutuksessa pääpaino on musiikillisteknisten taitojen opiskelussa ja niiden kehittämisessä (esim. Jansson ym. 2021). Opintojen johtajakeskeisyys välittyy myös opetuksen filosofiassa; kuoro nähdään kuoronjohtajan instrumenttina, ja tunneilla keskittyyään saamaan kuorosta irti halutut musiikilliset seikat. Kuoronjohdon opinnoissa ja kuoronjohtajuudessa yleisesti näyttää vallitsevan ajatus kuoronjohtajasta ennemmin taiteilijana kuin pedagogina (vrt. Wis 2007, 70). Kuoron ollessa oppiva yhteisö olisi kuitenkin syytä tarkastella kuoronjohtamista myös oppijakeskeisyyden näkökulmasta. Oppijakeskeisillä toimintatavoilla on vaikutusta paitsi oppimiseen (Kenny 2016, 12) myös kuorolaisten motivaatioon ja panostukseen (Freeman 2022, 272; Schweisfurth 2013; Timbie 2016, 39, 124). Myös kuoronjohtajan ja kuorolaisten välinen luottamus voisi syventyä, jos yhteistoiminnallisille kuorokäytänteille annettaisiin mahdollisuus (Freeman 2022, 272). Oppijakeskeiset lähestymistavat voisivat mahdollistaa yhdenvertaisuuden kuorossa, jolloin kuoronjohtaja voisi kohdata kuorolaisensa tasavertaisina yksilöinä kokonaisen instrumentin sijaan. En kuitenkaan tarkoita, että kuoron yhtenäisen soinnin tulisi muuttua tämän ajattelun myötä vaan ennemminkin sitä, että kuorossa vallitsevia valtaasetelmia tulisi yhdenvertaistaa. Näin ollen johtajuudesta ei myöskään tarvitsisi luopua vaan se vain muuttaisi muotoaan. Kuoronjohtajan aseman muuttaminen hierarkkisesta toimintaa ohjaavaksi ja sen mahdollistajaksi vaatii kuoronjohtajalta asennemuutosta, refleksiivisyyttä ja pedagogista osaamista. Toisaalta tällaisen ajattelutavan muuttaminen

kuoronjohtajuudessa ja kuoronjohdon koulutuksessa voi viedä aikaa, eivätkä kaikki johtajat välttämättä allekirjoita johtajuuden kuvan muuttamista. Uskon kuitenkin vahvasti, että muutos olisi mahdollinen.

Johtajakeskeisyys näkyy myös kuoronjohtokurssien ohjelmistovalinnoissa. Vaikka kuoronjohdon opinnoissa keskitytään kuoronjohtajan ammatilliseen kehitykseen, laulettava ohjelmisto tulisi kuitenkin aina suhteuttaa johdettavan kuoron tasoon. Toisinaan kursseilla laulettavat kappaleet ovat olleet laulajille melko haastavia, eikä vähäinen, harjoitteluun käytetty aika ole ollut eduksi laulajille itselleen, saati kuoronjohtajillekaan. Kokeukseni mukaan osa kursseilla opeteltavista kappaleista ei myöskään yleensä ole hyödynnettävissä kuoronjohtajan työkentällä muun muassa kappaleiden haastavuuden vuoksi. Olisikin syytä tarkastella ohjelmistovalintoja oppijalähtöisyyden näkökulmasta (ks. Kallio, 2015). Korkeakoulutuksessa se voisi tarkoittaa kuoronjohdon kurssien ohjelmistojen tarkastelua opiskelijoiden työllisyyden näkökulmasta.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että kuorolaisten näkemykset kuoronjohtajan vallan käytön määrästä ovat moninaiset. On mielenkiintoista huomata, miten kuorolaiset kokevat johtajuuden: se on jotain saavuttamatonta, mutta toisaalta se hyväksytään kollektiivisesti. Kuoronjohtaja voi työnkuvansa vuoksi kokea oikeudekseen tehdä monia päätöksiä itse ja kokee sen myös olevan järkevää. Valta täytyy kuitenkin jollain tapaa hyväksyä. Tutkimukseni tulosten perusteella voidaan myös todeta, että joillain kuorolaisilla on halu vaikuttaa yhteisiin asioihin. Päätöksentekoon osallistuminen voi parhaimmillaan tarjota myös parempia ratkaisuja kuin silloin, jos päätöksen on tehnyt vain kuoronjohtaja. Lisäksi yhteisesti tehtyjä päätöksiä on helpompi ymmärtää, koska ryhmän jäsenet ovat saaneet olla prosessissa itse mukana. (Yukl 2006, 443.) Kuorossa pitäisi olla rakenteita, jotka mahdollistavat dialogisuuden kuoroyhteisön sisällä ja jonka avulla voidaan vaikuttaa yhteisön toimintaa koskeviin päätöksiin. Kaikki kuorolaiset eivät kuitenkaan halua vaikuttaa kuorossa päätettäviin asioihin ja luottavat siksi kuoronjohtajan päättäntävaltaan. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että vaikei kaikilla kuorolaisilla olekaan halua vaikuttaa päätöksentekoon, voi heillä silti olla tarve tulla kuulluksi. Kuoro koostuu muustakin kuin kuorolaisten äänistä (Freeman 2022, 277): jokaisen äänen takana on ihminen, joka haluaa tulla kohdatuksi. Tämä korostaa dialogisuuden tärkeyttä kuoronjohtajan ja kuorolaisten välillä.

Kuorolaisten näkemykset kuoroyhteisön moninaisuudesta näyttävät tutkimustulosten perusteella vaikuttavan myös kuorolaisten turvallisuudentunteeseen. Tunteiden näyttäminen kuoroyhteisössä on helppoa etenkin harjoitustilanteen ulkopuolisessa yhteisössä, vaikka se ei osan mielestä ole harjoitustilanteessakaan mitenkään estynyttä. Harjoitusten pääsääntöinen tehtävä on kuitenkin monien mielestä laulaminen ja kuoronjohtajan ohjeiden noudattaminen. Mieleeni herää kysymys siitä, olisiko mahdollista rakentaa harjoitussiinkin sellainen ilmapiiri, jossa kaikki voisivat ilmaista itseään vapaasti ja osallistua toimintaan muutenkin kuin laulamalla? Vuorovaikutuksen näkökulmasta tämä edellyttäisi dialogisuutta sen sijaan, että kuoronjohtaja ohjeistaisi kuoroa ja kuorolaiset noudattaisivat ohjeita laulamalla. Affordanssien näkökulmasta taas kuoronjohtaja voisi kysyä laulajilta, mitä ajatuksia jokin kappale heissä herättää ennen kuin kuoronjohtaja jakaa omat ajatuksensa kappaleesta (Freeman 2022, 271; Gibson 1979; Huhtinen-Hildén & Isola 2020). Näin voidaan paitsi edistää yhteistoiminnallisen kuoromuodon toimintatapoja myös auttaa kuoroyhteisön jäseniä tuntemaan toisensa paremmin (Salminen 2021, 75). Myös laulajien oppiminen tehostuu, kun he saavat vapaasti jakaa tunteita ja ideoitaan ryhmässä sekä kysyä ja kyseenalaistaa (Abrahams 2017, 110; Freeman 2022, 6; Repo-Kaaranto 2007, 25).

Aineistoanalyysini perusteella kuoronjohtajan palautteenannolla ja kannustavuudella on merkitystä kuorolaisten turvallisuudentunteen edistämisen kannalta. Palautteen tulee kuitenkin olla tarkoituksenmukaista, jotta se olisi uskottavaa (Bonshor 2017). Tutkimuksesta käy ilmi myös se, miten tärkeänä kuoroyhteisön kannustavuus nähdään turvallisuudentunteen sekä yhteisöllisyyden kehittymisessä. Kuoronjohtajan palautteenannon sävy vaikuttaa myös olennaisesti laulajien turvallisuudentunteeseen. Sillä ei kuitenkaan suoraan nähdä olevan vaikutusta kuoroyhteisöön, jos kuorolaiset kokevat kuoroyhteisön olevan vahva ja toimiva. Kuitenkin, jos palautteenanto henkilöityy tai sen sävy alkaa häiritsemään kuorolaisia, voivat kuorolaiset ottaa asian esille kuoronjohtajan kanssa. Tällöin asia koskee koko kuoroyhteisöä. Aineistoanalyysi osoittaa, miten kannustava palaute voidaan kokea vaatavuuden vastakohtana. Mieleeni herääkin kysymys, voisiko kuoronjohtaja vaatia kuorolta musiikillisia asioita ilman, että puhesävystä puuttuu kannustavuus ja lempeys? Tarkoittaako vaatavuus automaattisesti napakkaa tai terävää puhetta, ja onko

sillä lopulta tehokkaampi vaikutus laulajiin? Tutkimustulosten perusteella huono palautteenanto nähdään myös ikävänä ja kärkkään puheena, jolloin se ei edistä toiminnan tehokkuutta (esim. Bonshor 2017, 149).

Kuoroyhteisön toiminnalle ja kuoronjohtajan johtamistavalle on haastavaa tehdä mitään yksiselitteisiä määritelmiä siitä, mikä on oikea ja toimiva tapa johtaa kuoroa. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että yksilölliset näkemyserot kuoronjohtajan toimintatapojen toimivuudesta ja mielekkyydestä ovat usein eriäviä (vrt. Jansson 2014b, 882). Tämä vaatiikin kuoronjohtajalta kykyä toimia eri tilanteissa joustavasti (Bonshor 2016; Jansson 2014a, 153, 155–156; Jansson ym. 2021). Tutkimukseni tulokset osoittavat myös sen, että kuoronjohtajan tulee kuunnella johdettaviaan sen sijaan, että ajattelisi oman johtamistyyliinsä olevan ainoa oikea. Vaikka kuoron toiminta olisikin johtajalähtöistä, tulisi kuoron sisällä myös olla rakenteita, jotka mahdollistavat kuorolaisten ja kuoronjohtajan välisen dialogin. Vain kuorolaisia kuuntelemalla ja heidän palautteensa huomioimalla kuoronjohtaja voi kehittää toimintaansa kuoroyhteisöä palvelemaan suuntaan (Jansson 2014a, 882). Kuoroyhteisön rakentumisen kannalta on tärkeää, että kuoronjohtajan ja laulajien välillä on molemminpuolinen luottamus (Sharlow 2006, 85). Itse koen, että olemalla nöyrä kuoronjohtaja voi saavuttaa kuorolaisten luottamuksen. Sitä kautta syntyy toimiva vuorovaikutussuhde.

Halusin laajentaa osaamistani kuoronjohdossa myös rytmimusiikin puolelle, ja osallistuin Sibelius-Akatemian Global Music -aineryhmän tarjoamalle kuoronjohdon kurssille. Kurssilla perehdyttiin aiempaa kokonaisvaltaisemmin kuoronjohtajan työhön, yhdessä laulamiseen ja tekemiseen sekä luoviin lähestymistapoihin kuoron kanssa työskentelemiseen. Opiskeltavia asioita lähestyttiin vuorovaikutuksesta ja oppijalähtöisyydestä käsin. (Taideyliopisto 2020b.) Kurssilla käytiin myös ohjatusti pienryhmäkeskusteluja kuoronjohtajuuden ja musiikinopettajuuden taustalla vaikuttavista filosofioista. Kyseinen kuoronjohdon kurssi on kehittänyt ammattitaitoani kuoronjohtajana paitsi musiikillisteknisten taitojen myös vuorovaikutuksen ja pedagogiikan näkökulmasta. Kurssin pedagogiset opit ovat mielestäni myös hyvin hyödynnettävissä kaiken tasoisille laulajille, mikä on kuoronjohtajan työllisyyden kannalta iso etu etenkin, kun suurin osa Suomessa toimivista kuoroista on harrastajakuoroja. Tutkimukseni tulokset osoittavat vuorovaikutustaitojen merkityksen kuoronjohtajan työssä, jolloin niitä tulisi korostaa lähtökohtaisesti kaikessa

kuoronjohdossa. Verratessani kyseistä kurssia aiempiin klassisen kuoromusiikin kursseihin Sibelius-Akatemiassa, herääkin kysymys siitä, onko vuorovaikutuksesta puhuminen kuoronjohdossa todella genre- tai näkemyssidonnaista.

Kuoronjohdon tutkimuksessa kuorolaisten näkökulma on jäänyt vähemmälle huomiolle. Tutkimukseni tarjosi mahdollisuuden kuulla myös sitä näkökulmaa, joka lopulta tekee mahdolliseksi kuoronjohtajan merkityksen sekä aiheen tutkimisen pidemmälle (Jansson 2014b, 882). Toivonkin, että kuorolaisten ajatuksia ja näkemyksiä kuultaisiin enemmän alan tutkimuksessa. Kuoron ollessa oppiva yhteisö uskon tutkimukseni tukevan myös musiikkikasvatuksen tutkimusta. Tutkimukseni perusteella vuorovaikutustaitojen merkitystä tulisi kuoronjohdon opinnoissa korostaa. Myös monipuolisempia ja laulajia osallistavampia toimintatapoja tulisi lisätä. Musiikkikasvatuksen opiskelijoille pakollinen kuoronjohdon kurssi ei mielestäni tarjoa riittävästi pedagogisia käytänteitä edellä mainittuihin asioihin (Taideyliopisto 2020c). Nykyisen kurssin sisältöihin voisi kenties lisätä vuorovaikutuskäytänteiden ja monipuolisten työtapojen opettamisen. En myöskään näkisi huonona vaihtoehtona sitä, että musiikkikasvatuksen kuoronjohdon kurssin rinnalla tarjottaisiin myös mahdollisuutta käydä aiemmin mainitsemani Global Music -aineryhmän kuoronjohdon kurssi. Uskoisin, että kyseinen kurssi tukisi musiikkikasvatuksen opintoja sekä opiskelijoita myöhemmin työelämässä.

## **5.2 Luotettavuustarkastelu**

Tutkimuksen laadun ja luotettavuuden arviointi tapahtuu jatkuvasti tutkimusprosessin aikana. Laadun tarkastelu laadullisessa tutkimuksessa on riippuvaista tutkimuksesta, sillä sitä ei voida tarkastella vain yhdellä ainoalla tavalla. Laadullinen tutkimus ei myöskään tarjoa täydellistä ymmärrystä tutkittavasta aiheesta, sillä sen avulla voidaan tarkastella tutkittavaa aihetta vain pintapuolisesti. Siksi laadullisen tutkimuksen luotettavuutta mitataan yleensä uskottavuutena ja vakuuttavuutena. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Roulstonin (2010) mukaan tutkimuksen laadun mittaaminen ei kuitenkaan toimi samalla periaatteella. Tämä johtuu hänen mukaansa siitä, ettei esimerkiksi haastatteluissa kerrottuja näkemyksiä voi tunnistaa todeksi, mitä kuitenkin pidetään yhtenä laadullisen tutkimuksen laadun mittarina. Siksi hän ehdottaakin, että laadullisen tutkimuksen laatua tutkittaisiin oikeassa suhteessa tutkijoiden olettamukseen haastatteluista. (Roulston 2010,

199, 201.) Käytin haastattelua ja havainnointia tutkimusmenetelmänä ensimmäistä kertaa. Huomasin siihen liittyvän ulkopuolisia paineita tutkimuksen laadun näkökulmasta: miten olla vuorovaikutuksellinen tutkija ilman, että ohjailee haastateltavia ja heidän vastauksiaan liikaa jatkokysymyksillä tai haastattelutilanteen liiallisella ohjailulla? Haastateltavien oli vaikea määritellä kuoronjohtajan vuorovaikutustaitojen ja aseman merkitystä kuoroyhteisössä, mikä sai minut pohtimaan haastattelujen laatua. Esitin kyllä tarkentavia kysymyksiä, mutta pelkäsin niiden ohjailevan haastateltavien vastauksia liikaa. Olisinko voinut olla selkeämpi esimerkiksi käsitteiden rajaamisessa, kuten ”kuoroyhteisön toimintatavat harjoitustilanteessa”? Laadullisen tutkimuksen epämääräiset arviointikriteerit saavat tutkijan helposti pohtimaan edellä mainittuja kysymyksiä sekä haastattelujen laatua. Kokonaisen tutkimuksen laadun arvioinnin sijaan laadun arvioimista voisikin lähestyä haastattelujen laadun arvioimisella. (Vrt. Roulston 2010, 201.)

Haastattelujen ollessa tehtynä täydensin tutkimusaineistoani havainnoimalla kuoroharjoituksia. Hyödynsin siis kahta eri aineistonkeruumenetelmää, jonka tarkoituksena oli tarkastella aineistoa ilmiönä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä havaita mahdollisia ristiriitoja aineistojen kesken (Eskola & Suoranta 1998, 68–70; Tuomi & Sarajärvi 2018, 81). Triangulaation käyttö lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. (Eskola & Suoranta 1998, 68–70). Toteutin havainnoinnin systemaattisena havainnointina eli osallistuin havainnointitilanteeseen ryhmätoiminnan ulkopuolelta (Hirsjärvi ym. 2016, 215; Leavy 2023, 148). Osa haastatteluissa esiin tulleista asioista, kuten harjoitustilanteen johtajalähtöisyys, oli linjassa havaintojeni kanssa. Toisaalta esimerkiksi kuoronjohtajan mahdollistamat affordanssit, kuten myönteisen palautteenannon määrä, oli havaintojeni perusteella runsaampaa kuin mitä haastateltavat olivat minulle kertoneet. Tämä sai minut pohtimaan, kuinka paljon läsnäoloni vaikutti harjoitustilanteeseen ja kuoroyhteisön toimintatapoihin. Kertoessani kuorolle tutkimuksesta sekä aineistonkeruumenetelmistä kerroin myös, että tulen täydentämään aineistoani havainnoimalla kuoroharjoituksia kahdesti. Ennen aineistonkeruun aloittamista kuoronjohtaja ja kuoro antoivat minulle tietoisesti suostumuksen tutkimusaineiston keräämiseen. Vaikka tutkijalla olisikin tutkimukseen osallistuvien yleinen suostumus aineistonkeruuseen, on jokaisella yksilöllä oikeus päättää osallistumisestaan. Tämä voi vaikuttaa myös yksilön toimintaan yhteisössä. Havainnointi

asettaa tutkimukseen osallistuville odotuksia, jonka takia on tärkeää tiedottaa osallistujia siitä, miten ja milloin tutkija tulee olemaan ympäristössä läsnä. (Leavy 2023, 148–149.)

Kerätessäni havainnointiaineistoa ja myöhemmin käydessäni sitä läpi rupesin pohtimaan aineiston luotettavuutta. Kirjoitin kuoroharjoituksissa tekemäni havainnot ylös tilanteessa parhaani mukaan, mutten kuoroharjoitusten jouhevan tahdin takia saanut kirjattua kaikkea seikkaperäisesti ylös. Harjoitusten kuvaaminen olisi lisännyt tutkimukseni luotettavuutta (Vilka 2021, 186), mutta koska minulla ei ollut siihen lupaa, jouduin kirjaamaan havaintoni tietokoneelle (Leavy 2023, 149). Havainnoin kuoroharjoituksia kuitenkin kahdesti, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta (Eskola & Suoranta 1998, 213–214). Pysin kirjoittamaan havaintoni mahdollisimman tarkasti, jotta minun olisi helppo palata niihin aineistoanalyysiä tehdessäni. Aineistonkeruun rajallisten mahdollisuuksien takia pyrin ensisijaisesti kiinnittämään huomiota havainnointimallin (Huhtinen-Hildén & Isola 2020) mukaisiin näkökulmiin sekä siihen, miten haastateltavien kertomat kokemukset ilmenevät kuoroharjoituksissa. Sain kuitenkin mielestäni kirjattua kaiken tarpeellisen ylös kuoroharjoitusten aikana.

Kuten aineistoanalyysistä käy ilmi, haastattelemani kuorolaiset käsittävät kuoroyhteisön eri tavalla formaaleissa ja informaaleissa tilanteissa. Tämän lisäksi haastateltavien oli haastattelutilanteessa haastavaa antaa merkityksiä kuoronjohtajalle esimerkiksi kuoroyhteisön ja turvallisuudentunteen edistäjänä. Opinnäytetyön laadun tarkastelussa tuleekin pohtia sitä, miten tutkimuksessa käytetyt käsitteet ymmärrettiin haastattelutilanteessa ja miten minä itse tutkijana ymmärsin haastateltavien käsitteilleni antamia merkityksiä. Myös mahdolliset tulkintaan liittyvät haasteet on syytä tuoda esille. (Vilka 2021, 193.) Useammat haastateltavat käsittivät kuoroyhteisön kuorolaisten rakentamaksi ryhmäksi. Kysyessäni kuoronjohtajan vaikutusta kuoroyhteisön toimintaan eivät haastateltavat juuri osanneet vastata kysymykseeni. Olisin voinut tarkentaa kysymykseni koskemaan vain kuoroharjoituksissa tapahtuvaa toimintaa sekä muotoilla haastattelukysymykseni entistä selkeämmiksi. Pysin kuitenkin jatkokysymyksissäni painottamaan haastateltaville, että kyseessä on harjoitustilanteessa tapahtuvan toiminnan tarkastelu. Harjoitustilanteessa tapahtuvan toiminnan pohtiminen osoittautui haastateltaville kuitenkin melko haastavaksi. Tämä saattaa johtua paitsi haastattelukysymysten monimutkaisuudesta myös siitä, ettei harjoitustilanteessa ole riittävästi tarjoutumia (affordansseja) oppimiselle tai haastateltavat eivät vain tunnista niitä. Muutoin haastattelut sujuivat hyvin; puheenvuoro oli pääosin

haastateltavalla, dialogisuus ilmeni tarkentavilla kysymyksillä pohjautuen haastateltavan vastaukseen, ja haastattelukysymysten järjestys muotoutui kunkin haastattelutilanteen etenemisen mukaan.

Tutkimuksen laatua voidaan arvioida myös lähdekirjallisuuden valinnan ja arvioinnin näkökulmasta. Pysin arvioimaan tutkimuksessani käyttämieni lähteiden luotettavuutta muun muassa käyttämällä vertaisarvioituja artikkeleita sekä väitöskirjoja. Aihettani ei kuitenkaan ole tutkittu niin paljon, että siitä löytyisi riittävästi tutkimustietoa, joten jouduin hyödyntämään tutkimukseni käsitteellisessä viitekehyksessä myös maisterintutkielmia. Ymmärrän maisterintutkielmien käytön ongelmallisuuden tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa, ja siksi hyödynsin opinnäytetöitä ainoastaan suhteessa vertaisarviointuun kirjallisuuteen. Myös lähdeviittausten oikeaoppisuus ja selkeys vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen. Kunnioittaakseni muiden tutkijoiden tekemää työtä olen luonut tutkimukselleni mahdollisimman täydellisen lähdeluettelon (Leavy 2023, 133; TENK 2023, 14).

Tutkimusprosessin alussa syksyllä 2022 ajatukseni oli tutkia kuorolaisten näkemyksiä kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista. Haastattelujen aikana huomasin kuitenkin sen, miten vaihtelevia näkemyksiä kuorolaisilla oli kuoroyhteisön moninaisuudesta sekä kuoronjohtajan asemasta kuoroyhteisössä. Näin ollen täydensin tutkimukseni käsitteellistä viitekehystä vielä aineiston analysoinnin aikana muun muassa kuoroyhteisön muodostumiseen liittyvillä käsitteillä. Laadullisen tutkimuksen luonteelle onkin tyypillistä, että tutkimus muuttuu tutkimuksen edetessä (Leavy 2023, 137). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää myös tutkimusprosessin läpinäkyvyys. Siksi olen pyrkinyt avaamaan tutkimuksen etenemistä mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti (TENK 2023, 11). Olen pyrkinyt tekemään tutkimukseni kannalta järkeviä valintoja sekä perustelemaan niitä tutkimuksessani, kuten tutkimuksen tekoon kuuluu (Vilkkä 2021, 185). Näitä ovat esimerkiksi aineistonkeruuseen liittyvät kysymykset. Alkuperäinen ajatukseni oli mahdollistaa kaikkien kuorolaisten osallistuminen tutkimukseen ja kerätä aineisto kyselylomakkeella. Maisterintutkielman laajuuden vuoksi jouduin kuitenkin tekemään arvovalinnan: vaihtoehtona oli teettää kirjallinen kysely kaikille kuorolaisille, jolloin jokaisella olisi ollut yhdenvertainen mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Kyselytutkimuksen tekeminen osoittautui kuitenkin liian suuritöiseksi ja laajaksi maisterintutkielman toteutus-

tavaksi. Saadakseni mahdollisimman kattavan ja monipuolisen aineiston, päädyin rajaamaan tutkimukseen osallistuneiden kuorolaisten määrän kuuteen ja toteuttamaan haastattelututkimuksen. Toisena vaihtoehtona oli rajata aineistonkeruu kuuteen haastateltavaan. Tässä vaihtoehdossa vastaajajoukko olisi pienempi, mutta haastattelut oli mahdollista tehdä henkilökohtaisesti. Haastattelukysymysten ja -teemojen laajuuden vuoksi päädyin lopulta keräämään aineiston teemahaastatteluna.

Haastattelukysymyksiini ja tutkimukseni luonteeseen vaikutti myös aineiston rajaaminen: päätin rajata esimerkiksi uudet kuorolaiset tutkimuksen ulkopuolelle. Näin varmistin, että jokaisella haastateltavalla oli jo jonkinlainen käsitys kuoroyhteisöstä sekä siitä, miten kuoro toimii. Uudet kuorolaiset eivät välttämättä olisi osanneet määritellä kuoroyhteisöä tai sen toimintaa, jos he ovat laulaneet kuorossa vasta vähän aikaa. Toisaalta uusien kuorolaisten objektiivisemmat näkemykset kuoroyhteisöstä ja kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista voisivat olla mielenkiintoinen näkökulma tutkia aihetta lisää. Suoraviivaisesti esitetyt näkemykset kuoroyhteisön toiminnasta voivat kuitenkin hankaloittaa kuoron dynamiikkaa; siksi jouduin myös itse muotoilemaan tarkasti kuoroharjoituksissa tekemäni havainnot.

Tässä tutkimuksessa tutkin, millaisia merkityksiä kuorolaiset antavat kuoronjohtajansa pedagogisille ja vuorovaikutteisille toimintatavoille. Välineellisen tapaustutkimuksen avulla pohdin kuoroyhteisön rakentumista kuoronjohtajan ja kuorolaisten välisessä vuorovaikutuksessa yleisesti (Hyett ym. 2014, 2; Stake 1995, 3). Ihmisten välinen vuorovaikutus on ilmiönä merkittävä. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset vahvistivat sitä käsitystä, että kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoilla on merkitystä kuoroyhteisön toimivuuden sekä kuorolaulajien turvallisuudentunteen kannalta. Lisäksi tutkimuksessa ilmeni toive osallistavammalle ja oppijakeskeisemmälle johtamistavalle. Tämän voidaan katsoa liittyvän ihmisen perustarpeeseen tulla nähdyksi ja kuulluksi ainutkertaisena yksilönä.

### **5.3 Jatkotutkimusaiheita**

Tutkimusprosessi antoi aihetta pohtia myös erilaisia sovelluksia ja näkökulmia siitä, miten tutkimusaiheittani voisi tutkia eteenpäin. Aiheideani olivat kuitenkin niin laajoja, ettei maisterintutkielmani laajuus olisi mahdollistanut niiden käsittelyä. Jatkotutkimusaiheissa

näky edelleen vahvasti kuorolaulajien näkemyksen huomioon ottaminen, jolla haluan korostaa kyseisen näkökulman vajetta tutkimusrintamalla (vrt. Jansson 2014b, 882).

Käsitellessäni oppijalähtöistä johtamista ja yhteistoiminnallisia johtamistapoja kuorossa olisi ollut mielenkiintoista tutkia kuoroa, joissa toimitaan edellä mainitulla tavalla. En tosin tutkimukseeni sopivaa kuoroa valitessani tiennyt, millainen kuorokulttuuri valitsemassani kuorossa vallitsee, koska halusin lähestyä tutkittavaa kuoroa mahdollisimman objektiivisesti. Eräänä vaihtoehtona tutkimukseni aineistonkeruulle oli kuitenkin kahden eri kuoron toiminnan vertailu, mutta maisterintutkielman laajuuden vuoksi päädyin rajaamaan tutkimukseni vain yhteen kuoroon. Uskon kuitenkin, että olisi hedelmällistä vertailla kahden eri johtamismallin omaavaa kuoroa sekä näiden toimintamalleja kuorolaisten näkökulmasta. Tällaisessa tutkimuksessa voisi myös hyödyntää kuoronjohtajan näkemyksiä yhteydessä kuorolaisten kokemuksiin.

Perehtyessäni aiempaan tutkimukseen kuoronjohtajan palautteenannon vaikutuksista laulajiin, yksi esille nostettu näkökulma oli harrastajakuorolaisten musiikillinen itsevarmuus (esim. Bonshor 2016). Aihettani olisi siksi mielenkiintoista tutkia myös ammattikuorojen kanssa, joilla esimerkiksi nuotinlukutaito on sujuvaa. Ammattikuorossa laulajat saavat myös palkkaa toisin kuin harrastajakuorossa, jossa kuoroharrastus perustuu vapaaehtoisuuteen. Olisi mielenkiintoista tutkia, kokevatko ammattilaulajat johtamistyylin ja johtajan vuorovaikutustavat tehokkuutta edistävinä tai heikentävinä ominaisuuksina. Vaativatko ammattilaulajat kuoronjohtajalta enemmän valtaa ja vastuuta vai haluaisivatko he kenties vaikuttaa kuoron toimintaan oman osaamisensa puitteissa? Lisäksi oma tutkimusaiheeni voisi olla mielenkiintoista teettää myös lapsilla ja nuorilla. Olisi kiinnostavaa tutkia, kuinka paljon lapset ja nuoret haluaisivat vaikuttaa kuoron toimintakulttuuriin, ja minkä verran taas kuoronjohtajan tulisi pitää langat omissa käsissä (esim. Salminen 2021). Myös se, millaisia vaikutuksia kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoilla on lapsi- tai nuorisokuorolaisen kehitykseen ja motivaatioon olisi varmasti myös koulutusta kehittävä tutkimusaihe. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta aineistonkeruuseen voisi osallistaa kaikki kuorolaiset, mikäli tutkimuksen laajuus mahdollistaisi sen.

Välineellisen tapaustutkimuksen lisäksi tutkimusaiheeni näkökulmaksi voisi sopia myös autoetnografinen tutkimus (Leavy 2023, 156–158). Tämä vaihtoehto kävi itselläkin mielessä tutkimusaiheen rajauksen aikana, mutta koska olen johtanut nykyisiä kuorojani

vasta muutaman vuoden, en olisi voinut tehdä tutkimusta heidän kanssaan. Tässäkin ajatukseni kuorolaisten käsityksistä kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista perustuu kokeemukseen eikä objektiivisuuteen. Näin ollen minun ja kuoron välistä yhteistyötä pitäisi olla takana riittävän pitkään, jotta tutkimus olisi luotettava. Autoetnografiassa on tyypillistä täydentää tutkimustietoa esimerkiksi haastatteluilla tai kenttätyöllä, jolloin voisin käyttää kuorolaisten haastatteluja osana aineistonkeruuta (Leavy 2023, 158). Lisäksi omaa tutkimusaiheittani voisi tutkia narratiivisen tutkimusotteen avulla. Tällöin tutkimuksen keskiössä olisi kuorolaisten kertomukset kuoroyhteisöstä ja kuoronjohtajan vuorovaikutuksesta sen sijaan, että aihetta tutkittiin nyt ilmiönä kuorolaisten näkemyksiä hyödyntäen (esim. Hyett ym. 2014, 2). Narratiivinen tutkimusote edellyttäisi kuitenkin isompaa otantaa haastateltavissa, jolloin vastaukset eivät henkilöidy kuoronjohtajaan. Vastaavasti voidaan myös tutkia yhden kuoron toimintaa, jolloin tutkimuksen konteksti on selkeä.

Sanallisen vuorovaikutuksen merkityksiä esimerkiksi palautteenannossa tai kuoron vuorovaikutuskäytänteissä olisi antoisaa tutkia laajemmin. Johtaessani viimeiset kaksi vuotta ruotsinkielistä kuoroa olen monesti miettinyt vieraan kielen merkitystä vuorovaikutuksessa. Tulenko kuoronjohtajana ymmärretyksi? Kokevatko kuorolaiset tulevansa ymmärretyksi? Ruotsi on minulle työkieli, mutta monille kuorolaisille se on äidinkieli. Haasteeksi muodostuu tällöin yhteisen tunnekielen puuttuminen. Vieraan kielen käyttö ei toistaiseksi ole aiheuttanut haasteita työnteossa, ja kuorolaiseni ovat kannustavia ja armollisia käyttäessäni itselleni vierasta kieltä. Kuoronjohtajan työ voi toisinaan ulottua kansainvälisellekin kentälle, jolloin esimerkiksi englannin tai jonkun muun vieraan kielen osaaminen korostuu. Myös Suomessa toimii useita kuoroja vieraalla kielellä, joiden johtaja on suomenkielinen – tai päinvastoin. Olisi mielenkiintoista tutkia, millä tavalla vieraan kielen puhuminen vaikuttaa kuoronjohtajan sanalliseen vuorovaikutukseen kuoron kanssa sekä kuoronjohtajan ja kuorolaisten väliseen yhteistyöhön.

## Lähteet

- Abrahams, F., & Head, P. D. (Toim.). 2017. *The Oxford Handbook of Choral Pedagogy*. Oxford University Press.
- Armstrong, M. 2012. *Musicking in Cyberspace: Creating Music and Fostering Global Community Through a Virtual Choir*. Master's Thesis. Tufts University.
- Adams, K. 2019. Developing Growth Mindset in the Ensemble Rehearsal. *Music Educators Journal* (June), 21–27.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. 2003. The great disappearing act: Difficulties in doing “leadership”. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 359–381. doi:10.1016/S1048-9843(03)00031-6
- Bathurst, R., & Ladkin, D. 2012. Performing leadership: Observations from the world of music. *Administrative Sciences*, 2(1), 99–119.
- Blackie, M., Case, J. & Jawitz, J. 2010. Student-centredness: the link between transforming students and transforming ourselves. *Teaching in Higher Education*, 15, 6, 637–646.
- Björk, C. 2017. Fallacies of 'student-centredness' in music education. *The Finnish Journal of Music Education* 20, 1, 131–133.
- Bonshor, M. J. 2016. Confidence and choral configuration: The affective impact of situational and acoustic factors in amateur choirs. *Psychology of Music*, 45(5), 628–644.
- Bonshor, M. 2017. Conductor feedback and the amateur singer: The role of criticism and praise in building choral confidence. *Research Studies in Music Education* 39(2), 139–160. doi: 10.1177/1321103X17709630
- Bowman, W. 2007. Who is the “we”? Rethinking professionalism in music education. *Action, criticism, and theory for music education*, 6(4), 109–131.
- Brunner, D. L. 1996. Carefully Crafting the Choral Rehearsal: In life, a little planning goes a long way. The choral rehearsal is no exception, as explained by this discussion of effective conducting and rehearsing. *Music Educators Journal*, 83(3), 37–39.

- Byrnes, William J. 2015. *Management and the Arts*. Fifth edition. Burlington: Focal Press.
- Carnicer, J. G., Garrido, D. C., & Requena, S. O. 2015. Music and Leadership: The Role of the Conductor. *International Journal of Music and Performing Arts*, 3(1), 84-88.
- Clark, T. R. 2020. *The 4 Stages of Psychological Safety. Defining the Path to Inclusion and Innovation*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Clifford, J. 1990. Notes on (Field)notes. *Julkaisussa: R. Sanjek (Toim.), Fieldnotes: The makings of anthropology*. Ithaca: Cornell University Press, 47–70.
- Corbalán, M. Pérez-Echeverría, M. P., Pozo, J. I., & Casas-Mas, A. 2019. Choral Conductors to Stage! What Kind of Learning Do They Claim to Promote During Choir Rehearsal? *International Journal of Music Education*, 37(1), 91–106.
- Dachler, P. H., & Hosking, D.-M. 1995. The primacy of relations in socially constructing organizational realities. *Teoksessa P. H. Dachler, D.-M. Hosking & K. J. Gergen (Toim.), Management and organisation: Relational perspectives*. Brookfield, VT: Ashgate/Avebury.
- Dahl, T. B. 2008. *The Choir: Singing – Leading – Communicating*. Cantando Musikforlag.
- DeNora, T. 2000. *Music in Everyday Life*. Cambridge Press.
- DeNora, T. 2007. Health and Music in Everyday Life – a Theory of Practice. *Psyke & Logos* 28 (1), 271–287.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. 2008. *Strategies of qualitative inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Durrant, C. 2003. *Choral Conducting – Philosophy and Practice*. New York & Abingdon: Routledge.
- Durrant, C., & Varvarigou, M. 2014. Perspectives on Choral Conducting: Theory and Practice. *Teoksessa: The Oxford Handbook of Singing*.
- Edmondson, A. 1999. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly* 44, 2, 350–383.

- Einarsdottir, S., & Gudmundsdottir, H. (2016). The Role of Choral Singing in the Lives of Amateur Choral Singers in Iceland. *Music Education Research*, 18(1), 39–56.
- Emerson, K., Williamson, V., & Wilkinson, R. 2019. Once more, with feeling: Conductors' use of assessments and directives to provide feedback in choir rehearsals. *Musicae Scientiae*, 23(3), 362–382.
- Erkkilä, T. 2013. *Pedagogiikka Tapiolan kuorossa ja Kari Ala-Pöllänen yhteistoiminnallisena lapsikuoronjohtajana.*
- Eskola, J., & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Jyväskylä: Vastapaino.
- Eychaner, F. 2015. Ten Keys to Unlocking Artistic Choral Performances (Part 2). *Choral Journal* 56, 4, 85–90.
- Ferrer, R., Puiggali, J. & Tesouro, M. 2018. "Choral singing and the acquisition of educational values." *International Journal of Music Education* 36.3: 334–346.
- Freeman, R. J. 2022. *Learning to listen: Collaborative approaches to choral musicking.* Teachers College, Columbia University.
- Freer, P. K. 2011. The Performance-Pedagogy Paradox in Choral Music Teaching. *Philosophy of Music Education Review*, 19 (2), 164–178. <https://doi.org/10.1177/1742715014522680>.
- Gibson, J. J. 1979. "The theory of affordances" *The Ecological Approach to Visual Perception.* Boston: Houghton Mifflin, 1979. Print.
- Gergen, K. 2009. *An Invitation to Social Construction.* London, Thousand Oaks, New Delhi & Singapore: Sage Publications.
- Greenleaf, R. K. 1970. *The servant as leader.* Indianapolis: Robert K. Greenleaf Center.
- Guise, P. E. 2001. Director or leader? How to gain control of the choir (and how to give it away). *The Phenomenon of Singing*, 3, 132–137.
- Hela, M., Korte, O., Sarmanto, A., Sonninen, A. & Vainio, A. 1958. *Kuorolaulun käsikirja.* Otava: Helsinki.

- Herzog, H. 2012. Interview location and its social meaning. Teoksessa J. Gubrium, J. Holstein, A. Marvasti & K. McKinney (Toim.), *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*. London: SAGE Publications.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2022. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2016. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huhtinen-Hildén, L. 2012. Kohti sensitiivistä musiikin opettamista: Ammattitaidon ja opettajuuden rakentumisen polkuja. *Jyväskylä studies in humanities*, (180).
- Huhtinen-Hildén, L., & Isola, A. M. 2020. Systemaattisista havainnoista vaikutusten todentamiseen: Havainnointimalli luovaan ryhmätoimintaan.
- Huhtinen-Hildén, L., & Pitt, J. 2018. *Taking a Learner-centred Approach to Music Education: Pedagogical Pathways*. London: Routledge.
- Hyett, N., Kenny, A., & Dickson-Swift, V. 2014. Methodology or method? A Critical Review of Qualitative Case Study Reports. *International journal of qualitative studies on health and well-being*, 9(1), 23606.
- Jaakkola, S. 2012. *Polkuja kuorosäveltapailuun: kuorosäveltapailukirjat aikuisen kuorolaulajan nuotinluku- ja säveltapailutaidon kehittäjinä*. Väitöskirja. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Jansson, D. 2014a. Modelling Choral Leadership. Teoksessa U. Geisler & K. Johansson. (Toim.), *Choral Singing: Histories and Practices*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing, 142–164.
- Jansson, D. 2014b. Choral Singers' Perceptions of Musical Leadership. Teoksessa F. Graham, D. M. Howard & J. Nix (Toim.), *The Oxford Handbook of Singing* (ss. 865–886). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Jansson, D., & Balsnes, A. H. 2020. Korleederens kompetanse, utdanning og praksis-konturene av en meta-teori. *Journal for Research in Arts and Sports Education*, Vol. 4(1), 2020, s. 1–23.

- Jansson, D., Elstad, B., & Døving, E. 2021. Choral Conducting Competences: Perceptions and Priorities. *Research Studies in Music Education* 43, 1, 3–21. doi: 10.1177/1321103X19843191
- Jordan, Robert C. 2022. Democratic approaches for the choral ensemble: Repertoire choice and rehearsal design. *ChoirTeach.*, 14(2), 11–18
- Kallio, A. 2015. Navigating (un) popular music in the classroom: Censure and censorship in an inclusive, democratic music education. Väitöskirja. *Studia Musica* 65. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Kankkunen, O. T. 2018. Kuuntelukasvatus suomalaisessa perusopetuksessa: kohti yhteisöllistä äänellistä toimijuutta. Väitöskirja. *Studia Musica* 75. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Karjula, A. 2018. Kuoronjohtaja vuorovaikuttajana. Laadullinen tapaustutkimus kuoronjohtajan työhön sisältyvästä vuorovaikutuksesta. Maisterin tutkielma. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Kenny, A. 2016. *Communities of musical practice*. London: Routledge.
- Kim, S., Lee, H., & Connerton T. P. 2020. How Psychological Safety Affects Team Performance: Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior. *Frontiers in Psychology* 11, 1–15, article 1581. doi:10.3389/fpsyg.2020.01581
- Koistinen, M. 2003. *Tunne kehosi – vapauta äänesi. Äänitimpurin käsikirja*. Helsinki, Sulasol.
- Koppa 2023. Hermeneuttinen tutkimus. Jyväskylän Yliopisto. Saatavilla: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimus-strategiat/hermeneuttinen-tutkimus>, luettu 5.3.2024.
- Kosonen, H. 2016. Kuka johtaa orkesteria – Tutkimus jaetusta johtajuudesta menestyvissä suomalaisissa orkestereissa. Pro gradu -tutkielma. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Kuula, A. 2006. *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

- Kuula-Luumi, A., & Ranta, J. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Kärnä, J. 2018. Kanttorit kuoronjohtajina. Kuoronjohtoa B- tai A-tasolla opiskelleiden kanttorien kokemuksia seurakuntien kuorotyöstä. Kirjallinen työ. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Leavy, P. 2023. Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches (Second edition.). New York: Guilford Publications.
- Lehtinen, V. 2022. Organisaation emergentti itseohjautuvuus, case sinfoniaorkesteri: ”Miksi orkesteri soittaa hyvin, vaikka sitä johdettaisiin huonosti?”. Väitöskirja. Lappeenranta-Lahti University of Technology LUT.
- Leonard, K. M., & Pakdil, F. 2016. Performance Leadership TM. Business Expert Press.
- Livingstone, S. R., Thompson, W. F., & Russo, F. A. (2009). Facial Expressions and Emotional Singing: A Study of Perception and Production with Motion Capture and Electromyography. *Music Perception: An Interdisciplinary Journal*, 26(5), 475–488. <https://doi.org/10.1525/mp.2009.26.5.475>
- Ljungberg, S. 2018. Naisjohtaja – bimbo bossi vai hyvä jätkä? Naispuolisten musiikinjohtajien kokemuksia. Maisterin tutkielma. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Maxwell, J. C. 2007. The 21 indispensable qualities of a leader: Becoming the person others will want to follow. Nashville: HarperCollins Leadership.
- Major, M. 2012. Building Identity in Collegiate Midlevel Choral Ensembles: The Director’s Perspective. *Journal of Research in Music Education* 64, 4, 435–453.
- Nikander, P., & Ruusuvuori, J. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (Toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Nilsson-Wik, P. 2019. Choir leading and leadership. A study of choir leader’s views on leadership. Master of Culture and Art. Novia Yrkeshögskolan.
- Numminen, A. 2005. Laulutaidottomasta kehittyväksi laulajaksi: tutkimus aikuisen laulutaidon lukoista ja niiden aukaisemisesta. Sibelius-Akatemia,

- Oksala, H. 1992. Johtajan ja laulajien vuorovaikutus: kirkkokuorolaisten näkemyksiä yhteistoiminnan edellytyksistä kuorotoiminnassa. Maisterin tutkielma. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- Parker, E. C. 2014. The Process of Social Identity Development in Adolescent High School Choral Singers: A Grounded Theory. *Journal of Research in Music Education*, 62, 18–32. doi:10.1177/0022429414520009
- Parker, E. C. 2016. The experience of creating community: An intrinsic case study of four midwestern public school choral teachers. *Journal of Research in Music Education*, 64(2), 220–237.
- Parker, E. 2018. A Grounded Theory of Adolescent High School Women's Choir Singers' Process of Social Identity Development. *Journal of Research in Music Education* 65, 4, 439–460.
- Pennington, D. C. 2005. *Pienryhmän sosiaalispsykologia*. Helsinki: Gaudeamus kirja. Oy Yliopistokustannus University press Finland Ltd.
- Pietiläinen-Caffrey, R. 2015. Monkey see, monkey do. *The Choral Journal*, 55(9), 18.
- Renzi, T. M. 2020. The Effect of Leadership Styles on Project Implementation. *Open Journal of Leadership* 9, 198–213.  
Saataavilla: <https://doi.org/10.4236/ojl.2020.94012>
- Repo-Kaarento, S. 2007. *Innostu ryhmästä: miten ohjata oppivaa yhteisöä*. Kansanvalistusseura.
- Richards, H., & Durrant, C. 2003. To Sing or Not to Sing: A study on the development of non-singers' in choral activity. *Research Studies in Music Education*, 20(1), 78–89.
- Roulston, K. 2010. Considering quality in qualitative interviewing. *Qualitative Research*, 10, 199–228. doi:10.1177/1468794109356739
- Ruusuvuori, J., & Tiittula, L. 2009. *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino.
- Salminen, S. 2021. Kuoropedagogiikkaa uusin silmin: tavoitteena osallisuus ja taiteellinen taso. *Finnish Journal of Music Education*, 24(1).

- Schweisfurth, M. 2013. *Learner-centred Education in International Perspective: Whose pedagogy for whose development?* London: Routledge.
- Scruggs, B. B. 2008. *Learning outcomes in two divergent middle school string orchestra classroom environments: A comparison of a learner-centered and a teacher-centered approach.* Doctoral dissertation. Georgia State University.
- Sharlow, D. L. 2006. *Building common ground: An Investigation of Choral Conductors' Definition of Community Within a Choral Ensemble.* University of Missouri-Kansas City.
- Siljamäki, E. 2022. "Free improvisation in choral settings: An ecological perspective." *Research Studies in Music Education* 44.1: 234–256.
- Soeffner, H.-G. 2004. *Social Scientific Hermeneutics.* Teoksessa U. Flick, E. von Kardoff & I. Steinke Toim.), *A Companion to Qualitative Research.* London: Sage.
- Spurgeon, D. 2012. *The Status of Women's Choirs.* Teoksessa D. Spurgeon (Toim.), *Conducting Women's Choirs: Strategies for Success* (ss. 1–9). Chicago, IL: GIA Publications.
- Stake, R.E., 1995. *The art of case study research.* Thousand Oaks (CA): SAGE.
- Stamer, R. A. 1999. Motivation in the choral rehearsal: Asking students what motivates them and working with their responses stimulates the learning atmosphere in the choral rehearsal. *Music Educators Journal*, 85(5), 26–29.
- Suomen Kuoronjohtajyhdistys ry. 2016. Tietopaketti kuoronjohtajan palkkaukseen. Saatavilla: [http://kuoronjohtajat.fi/wp-content/uploads/2016/03/Tietopaketti\\_kuoronjohtajan\\_palkkaukseen\\_SKJ2016.pdf](http://kuoronjohtajat.fi/wp-content/uploads/2016/03/Tietopaketti_kuoronjohtajan_palkkaukseen_SKJ2016.pdf), luettu 19.5.2021.
- Taideyliopisto 2020a – Opinto-opas: Kuoronjohto-opinnot, taso C. Saatavilla: <https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/opintojakso/S-KM4/1592>, luettu 18.5.2023.
- Taideyliopisto 2020b – Opinto-opas: Inspiration course in Global Choir leadership. Saatavilla: [https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/opintojakso/S-GM24\\_K24/15155](https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/opintojakso/S-GM24_K24/15155), luettu 18.5.2023.
- Taideyliopisto 2020c – Opinto-opas: Kuoronjohto. Saatavilla: <https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/opintojakso/S-MK12/1765>, luettu 2.3.2024.

- Taideyliopiston eettiset periaatteet. 2023. Julkaistu 18.12.2020, päivitetty 28.9.2023. Saatavilla <https://www.uniarts.fi/yleistieto/taideyliopiston-eettiset-periaatteet/>, luettu 7.1.2024.
- Talikka, C. 2019. Tunneäly lapsi- ja nuorisokuorojen johtajien työssä Maisterin tutkielma. Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
- TENK 2019 & 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeet. Saatavilla <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>, luettu 20.2.2024.
- Timbie, R. 2016. An Ethnographic Case Study of Collaborative Learning in a Higher Education Choral Ensemble. Doctoral Dissertation. Ball State University.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työmarkkinatori. Ammattitieto. Orkesterin- ja kuoronjohtaja. 2021. Saatavilla: <https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/ammattit/Orkesterin--ja-kuoronjohtaja> luettu 10.6.2023.
- Vartiainen, O. 2009. " Erään tirehtöörin kertomukset": Oppilasorkesterin johtaminen ja orkesteritoiminnan kehittäminen musiikkioppilaitoksessa. Sibelius-Akatemia.
- Veblen, K. K., & Waldron, J. L. 2012. Fast Forward: Emerging Trends in Community Music. The Oxford handbook of music education, 2, 203–219.
- Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Weimer, M. 2013. Learner-centered Teaching: Five Key Changes to Practice. San Francisco: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Wis, R. M. 2002. The Conductor as Servant-Leader. Music Educators Journal, 89(2), 17–23.
- Wis, R. M. 2007. The conductor as leader: Principles of leadership applied to life on the podium. Chicago, IL: GIA Publications.
- Yukl, G. 2006. Leadership in Organisations. Sixth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

# Liite 1 Teemahaastattelu

Pohjatiedot:

Ikä ja stemma

Kuorovuodet kyseisessä kuorossa

## Teema 1: Kuorolaisten omat kokemukset

1. Kerro yksi hyvä kuorokokemus.
2. Ajatteletko, että muilla kuorolaisilla olisi samanlaisia kokemuksia?
3. Millaisena ajattelet kuoronjohtajan nähneen nämä tilanteet?

## Teema 2: Turvallisuudentunne kuorossa

4. Tunnetko olosi turvalliseksi kuorossa?
  - a. Hävettääkö sinua laulaessa tekemäsi virheet?
  - b. Koetko, että taitojasi ja kykyjäsi arvostetaan ja hyödynnetään kuorossa?
5. Koetko, että voit ilmaista ja näyttää tunteitasi kuorossa?

## Teema 3: Johtajan asemointi

6. Millaista on hyvä johtajuus? Entä heikko johtajuus? Määrittele lyhyesti, mitkä seikat tekevät kuoron johtajastasi hyvän johtajan. Mihin asioihin kaipaisit muutosta?
7. Oletko ollut eri johtajien johdettavana samassa/ eri kuorossa? Miten kuoroyhteisöt ovat eronneet toisistaan?

## Teema 4: Kuoron sisäinen dynamiikka

8. Millainen on mielestäsi hyvä kuorokulttuuri?
  - a. Millaisia asioita kuuluu kuoron sisäiseen hyvään vuorovaikutukseen? Mitä siihen ei kuulu?

9. Kaipaako muutosta tämänhetkiseen kuorokulttuuriin tai siihen, miten kuoro tällä hetkellä toimii? Mitkä ovat hyviä asioita omassa kuorossasi?
10. Millä tavoin johtaja mielestäsi edistää omalla toiminnallaan kuoron sisäistä vuorovaikutusta?
11. Olisiko sinulla vielä jotain lisättävää? Haluatko kenties täydentää antamiasi vastauksia? Olihan kaikki tutkimusetiikkaan liittyvä selvää?

## Liite 2 Tietosuojailmoitus

### Maisterintutkielman toteutukseen osallistuminen

Olet osallistumassa laadulliseen tutkimukseen liittyen maisterintutkielmaani. Tässä tietosuojailmoituksessa sinulle kerrotaan henkilötietojesi käsittelystä osana tutkimusta. Sinulla on oikeus saada nämä tiedot lain mukaisesti.

Henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena on kerätä aineistoa maisterintutkielmaa varten aiheesta:

Kuorolaisten antamia merkityksiä kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista.

Sinut on henkilökohtaisesti kutsuttu osallistumaan tutkimukseen.

### Henkilötietojen käsittely opinnäytetyössä / Opinnäytetyön toteutus

Tutkimusaineisto kerätään haastatteleamalla kuorolaulajia.

Haastattelut toteutetaan (paikka ja aika)

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

Opettajien nimiä tai oppilaitostietoja ei tulla julkaisemaan missään yhteydessä.

Tutkimuksen toteuttamiselle tarpeettomat henkilötiedot poistetaan heti, kun se on mahdollista. Näistä mainittakoon esimerkkinä aineiston keruuvaiheessa tarvittavat suorat tunnistheet:

Nimitiedot, osoitteet, puhelinnumerot, sähköpostiosoitteet ja muut yhteystiedot.

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

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

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

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

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

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

Tutkimuksen suorittava opiskelija on sitoutunut noudattamaan tutkimusraportoinnin eettisyyteen, tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön liittyviä ohjeita.

Henkilötietojen käsittelyn laillisena perusteena on sinun suostumuksesi.

### **Oikeutesi**

- Voit vetäytyä osallistumisesta opinnäytetyön toteutukseen ilmoittamalla siitä kirjallisesti  
Roosa Punkarille, [roosa.punkari@uniarts.fi](mailto:roosa.punkari@uniarts.fi)

Kaikkea ennen vetäytymistä pseudonymisoitua informaatiota (dataa, aineistoa) voidaan kuitenkin käyttää edellä mainittuihin tarkoituksiin.

- Sinulla on oikeus ottaa yhteys Taideyliopiston tietosuojavastaavaan, jos sinulla on kysymyksiä tai vaatimuksia liittyen rekisteröidyn oikeuksien toteuttamiseen.

Tietosuojavastaavan nimi ja sähköpostiosoite: Minna Eskola, [tietosuoja@uniarts.fi](mailto:tietosuoja@uniarts.fi)

- Sinulla on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle, tietosuojavaltuutetulle, jos tietojasi on mielestäsi käsitelty vastoin tietosuojalainsäädäntöä (ks. lisää: [tietosuoja.fi](http://tietosuoja.fi)).

Lisätietoja ja vastauksia mahdollisiin kysymyksiin:

Opinnäytetyöhön liittyen: Roosa Punkari (yhteystiedot)

Tietosuojaan liittyen: [tietosuoja@uniarts.fi](mailto:tietosuoja@uniarts.fi)

# Liite 3 Tutkimussuostumuksen pohja

## SUOSTUMUS OSALLISTUMISEEN JA HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYYN

### Maisterintutkielman toteutukseen osallistuminen

Olen tekemässä laadullista tutkimusta liittyen maisterintutkielmaani.

Henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena on kerätä aineistoa maisterintutkielmaa varten aiheesta:

Kuorolaisten antamia merkityksiä kuoronjohtajan vuorovaikutustaidoista.

Sinut on henkilökohtaisesti kutsuttu osallistumaan tutkimukseen.

### Henkilötietojen käsittely opinnäytetyössä

Kerään tutkimusaineiston (paikka)

Toteutan aineiston keräämisen (aika)

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

### Suostumus

- Olen lukenut ja ymmärrän saamani tiedot tutkimuksesta sekä liitteenä olevan tietosuojailmoituksen sisällön.
- Ymmärrän, että tutkimukseen kerätyt tiedot tullaan käyttämään tietosuojailmoituksessa kuvattuihin tarkoituksiin.
- Minulle on annettu mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta.
- Osallistun opinnäytetyön toteutukseen ja ymmärrän, että suostumukseni on vapaaehtoista. Minulla on oikeus milloin tahansa keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Minun ei tarvitse ilmoittaa keskeyttämisen syytä eikä siitä aiheudu minulle mitään seuraamuksia.
- Olen vähintään 18 vuoden ikäinen.

Suostumuksen peruuttaminen: Roosa Punkari (yhteystiedot)

..... (paikka ja aika)

.....

(allekirjoitus ja nimenselvennys)