



Kanttori kuoronjohtajana

Kuka vie, kuka vikisee?

"Luulin seurakuntaan mennessä pääseväni johtamaan *Johannes-Passiota*, pääsin kuuntelemaan värisevää *Oi katso Golgataa...*"

Musiikin koulutusohjelma
Musiikkipedagogiikan
suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
19.5.2009

Kati Pirttimaa

TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma Musiiikin koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto musiikkipedagogiikka	
Tekijä Kati Pirttimaa			
Työn nimi Kanttori kuoronjohtajana – kuka vie, kuka vikisee?			
Työn ohjaaja/ohjaajat Leena Unkari-Virtanen			
Työn laji Opinnäytetyö		Aika toukokuu 2009	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 63 + 6 liitesivua
<p>Opinnäytetyössä selvitettiin ammatti-identiteetin rakentumista ja kehittymistä laaja-alaisessa kanttorin työssä. Selvitetiin kanttorien käsityksiä itsestään kuoronjohtajana, heidän kuoronjohtajaidentiteettinsä muutoksia ja tavoitteita kuorotyössä sekä heidän täydennyskoulutustarpeitaan.</p> <p>Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien musiikkitoimintaan osallistuu vuosittain n. 40 000 ihmistä, useimmat heistä kuorotoimintaan. Kuoroja johtavat useimmiten kanttorit, joista varsin harva on valinnut kuoronjohdon opintojensa syventymiskohteeksi. Suomen kirkkomusiikkiliitto toimii kuorojen tukijärjestönä. Opinnäytetyön avulla pyrittiin selvittämään, minkälaista koulutusta liitto voisi järjestää kuoroille, minkälaista ohjelmistoa liiton olisi hyvä tuottaa ja miten kuoronjohtajia voitaisiin paremmin tukea työssään.</p> <p>Ammatti-identiteetin rakentumiseen perehdyttiin sosiaalipsykologisen kirjallisuuden avulla. Kuoronjohtajaidentiteetin kehittymistä selvitettiin Helsingin ja Tampereen kirkkomusiikkipiirien alueiden kanttoreille tehdyn sähköisen kyselyn avulla. Kyselyn vastausaineistoa analysoitiin yhdessä Kirkkomusiikkiliiton ja Kirkon koulutuskeskuksen edustajien kanssa.</p> <p>Kanttorit suhtautuvat kuoronjohtotyöhön pääsääntöisesti myönteisesti. Työvuosien myötä he ovat oppineet luottamaan kykyihinsä ja osaamiseensa kuoronjohtajina. He kokevat kuitenkin, ettei heillä oli riittäviä pedagogisia valmiuksia eikä riittävästi ryhmädynamiikan osaamista voidakseen hoitaa tehtäviään parhaalla mahdollisella tavalla. He kokevat myös tarvitsevänsä osaamista äänenmuodostuksen opettamiseen harrastajille.</p> <p>Työn tuloksien avulla on mahdollista suunnata sopivaa täydennyskoulutusta kuoronjohtajille ja koulutusta kuoroille. Kuorojen tarvitsemaa ohjelmistoa voidaan kehittää ja tuottaa. Jatkossa selvitystä olisi mielekästä laajentaa koskemaan koko maan kanttoreita, tässä työssä otos oli pienehkö ja painottui kaupunkiseurakuntiin. Kanttoreiden moniulotteista ammatti-identiteettiä ja sen kehittymistä olisi syytä tutkia myös laajemmin kuin vain kuoronjohtajuuden näkökulmasta.</p>			
Teos/Esitys/Produktio			
Säilytyspaikka Metropolia Ammattikorkeakoulu/kirjasto/Ruoholahti			
Avainsanat Kanttorit, kuorot, johtaminen, ammatti-identiteetti, identiteetti			

Degree Programme in Classical Music		Specialisation Music Pedagogue
Author Kati Pirrtimaa		
Title Cantor as a choir director – who is the leader, who follows?		
Tutor(s) Leena Unkari-Virtanen		
Type of Work Final Project	Date May 2009	Number of pages + appendices 63+6 appendices
<p>The processes of professional identity and its development in a diversified working life were investigated in this study. Cantors' impressions of themselves as choir directors and the development of their identity, their aims in their work with choirs and their needs for further education was clarified.</p> <p>Approximately 40 000 persons take part in music activities in Finnish Evangelic-Lutheran Church every year, most of them in choirs. The choirs are lead by cantors, whose studies in choir conducting is usually an additional subject. Finnish Church Music Federation (Suomen Kirkkomusiikkiliitto) works as a supporting organisation for the member choirs. In this study it was investigated what kind of education Church Music Federation could develop for the choirs, what kind of repertoire could be published and how could the choir conductors be supported in their jobs.</p> <p>The development of the professional identity was studied by social psychological point of view. The identity of choir conductors was researched by an e-enquiry, which was send to 138 cantors in Helsinki and Tampere area. The answers were analysed together with representatives of the Finnish Church Music Federation and The Training Centre of the Finnish Church (Kirkon koulutuskeskus).</p> <p>Cantors take mostly very positive attitude to the work with choirs. During their years of working they have been able to trust their abilities and skills as choir directors. They feel though that they don't have enough education in pedagogy and not enough skills in group dynamics and co-operative teaching to perform their job as good as they wanted to. They also need skills in vocal training of the amateur members of their choirs.</p> <p>With the results of this study it is possible to develop education to the choir directors and choirs. The repertoire for choirs can be developed and published. In the future it would be interesting to study cantors and their identity in the whole country, in this study the answers were emphasized in bigger cities. The diversified professional identity of cantors and its development should be researches also from different aspects.</p>		
Work / Performance / Project		
Place of Storage Metropolia University of applied Sciences/library/Ruoholahti		
Keywords Cantors, choirs, conducting, professional identity, identity		

SISÄLLYS

Esipuhe	5
1. Johdanto	7
1.1 Työn toteutus.....	8
1.2 Työn sisältö	9
2. Kanttoreiden koulutus ja seurakuntien musiikkitoiminta	10
2.1 Kanttoreiden koulutus.....	10
2.2 Seurakuntien musiikkitoiminta	11
2.3 Suomen kirkkomusiikkiliitto kuorojen tukijärjestönä	12
3. Kanttorin ammatti-identiteetti	13
3.1 Ammatti-identiteetti.....	13
3.2 Ammatti-identiteetin muodostuminen ja kehittyminen	14
3.3 Kanttorin ydinosamiskuvaus	17
3.4 Kanttorin työntekijäidentiteetti - muusikko ja kirkon työntekijä.....	17
3.5 Muusikon identiteetin eri puolet - kuoronjohtaja, laulaja, urkuri, pedagogi .	18
4. Kanttori kuoronjohtajana -kyselyn tulokset	21
4.1 Taustatiedot.....	21
4.2 Kuoronjohdon opinnot	25
4.3 Täydennyskoulutus.....	28
4.4 Työ kuoronjohtajana	29
4.5 Rekisteröityminen.....	31
4.6 Kuoronjohtajaidentiteetti ja siinä tapahtuneet muutokset	33
4.6.1 Kuoronjohtajaidentiteetti ja sen kehittyminen A- ja B-tutkinnon suorittaneilla kanttoreilla	33
4.6.2 Kuoronjohtajaidentiteetti ja sen kehittyminen C-tutkinnon suorittaneilla kanttoreilla	34
4.6.3 Kuoronjohtajaidentiteetti ja sen kehittyminen D-tutkinnon suorittaneilla kanttoreilla	36
4.6.4 Kuoronjohtajaidentiteetti ja sen kehittyminen peruskurssin suorittaneilla kanttoreilla	39
4.7 Kuoron harjoittaminen	40
4.8 Oman johtajuuden kehittämisalueet	41
4.9 Kehittämistavoitteet kuorotyössä	46
4.10 Kuorolta kerättävä ja saatava palaute.....	52
4.11 Ohjelmistosta päättäminen.....	53
4.12 Täydennyskoulutustarve.....	57
4.13 Kuorojen koulutustarpeet.....	58
5. Johtopäätökset	60
LÄHTEET	63
LIITE 1: Kanttori kuoronjohtajana -kysely	

Esipuhe

Olen toiminut kanttorina 13 vuoden ajan. Kuoronjohtaminen on koko ajan ollut tärkeä osa työtäni, tutuksi ovat tulleet niin kirkkokuorot, lapsikuorot, nuorisokuorot, seniorikuorot, kamarikuorot kuin mieskuorokin. Tämä oli aikanaan taustana sille, että lähdin opiskelemaan kuoronjohtoa ja kuoronjohdon pedagogiikkaa – tarvitsin lisää osaamista työni keskeiseen osaan. Kuoronjohdon opintoni olivat perustutkinnossa jääneet minimiin.

Vuosien varrella olen kuunnellut paljon kollegojen näkemyksiä työstään ja kuorolaisten kokemuksia omista johtajistaan. Toimiminen Helsingin kirkkomusiikkipiirin kuorokouluttajana on ollut arvokas näköalapaikka kirkkokuoromaailmaan.

Kaksi tapahtumaa sai minut erityisesti pohtimaan kuoronjohtajan identiteettikysymyksiä ja oli lähtölaukauksena ja kannustimena tälle työlle; tulkoot ne kerrottua tässä. Olin talvella 2007 paikalla tapaamisessa, jossa keskusteltiin muutamien kuorolaisten kanssa siitä, minkälaista kuorokoulutusta kirkkomusiikkipiiri voisi järjestää. Esiin nousi toive äänenmuodostuskoulutuksesta. Totesin ajatuksen olevan hyvä, mutta sanoin, että mielestäni jokaisen kuoronjohtajan täytyy pitää huolta omasta kuoroinstrumentistaan ja opettaa kuorolaisilleen äänenkäyttöä. Vastauksena oli puuskahdus: ”Sano tuo sille meidän kanttorille”. Kesällä 2007 olin läsnä tilaisuudessa, jossa keskusteltiin Suomen Kirkkomusiikkiliiton tekemästä ”Kuoron tilanearvio” – keskusteluaineistosta. Esitin mielipiteenäni, että aineistossa olisi hyvä olla myös kohta, jossa kuorolaiset voisivat antaa palautetta kuoronjohtajalleen. Ehdotus aiheutti muutamissa kanttoreissa hyvin tunteenomaisen vastareaktion: ”Ei ainakaan suoraan kuorolaiselta johtajalle, kyllä se täytyy jotenkin koota ja suodattaa.” Jäin ihmettelemään näitä reaktioita.

Olen vuosien mittaan pohtinut omaa kehitystäni kuoronjohtajaksi – kasvu on jossain määrin tapahtunut latvasta puuhun –menetelmällä. Olen joutunut pohtimaan omaa kuoronjohtajuuttani ja muusikkouttani: onko kuoronjohtamisessa kysymys erilaisesta muusikkoudesta kuin instrumentalistina vai enemmänkin saman asian eri puolista. Samalla olen törmännyt itsetunto ja -luottamuskysymyksiin, arvostuskysymyksiin ja ihmissuhde- ja ryhmädynaamisiin haasteisiin.

Kiitän Hanna Remestä ja Juhani Holmaa tämän työn pohtimisesta kanssani sekä kommentoinnista ja avusta. Eeva Salo-Kopperia, Kari Kopperia ja Lasse Erkkilää kiitän kaikesta tuesta, Helsingin ja Tampereen kirkkomusiikkipiirien hallituksia osallistumisesta. Ystävääni Kaisa Korpelaa kiitän yksien tupareiden uhraamisesta tämän aihepiirin pohtimiseen.

Suuri kiitos ohjaajalleni Leena Unkari-Virtaselle innostamisesta, tärkeiden kysymyksien kysymisestä ja upeasta ohjauksesta. Puolisoani Markusta kiitän tietoteknisestä avusta, kielenhuollosta ja kaikesta tuesta – niin henkisestä kuin käytännöllisestäkin.

1. Johdanto

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien musiikkitoimintaan osallistuu vuosittain n. 40 000 ihmistä, useimmat heistä kuorotoimintaan. Kysymyksessä on suurin kirkon kokoama maallikkoryhmä. Kuoroja johtavat useimmiten kanttorit, joista varsin harva valitsee perusopinnoissaan kuoronjohdon syventymiskohteekseen. Kirkkomusiikinopiskelijat suorittavat sekä ammattikorkeakouluissa että Sibelius-Akatemiassa tutkintoon kuuluvissa perusopinnoissa pakollisina kuoronjohdon opintoina D-tasoisien suorituksen, 2-3 vuoden opinnot.

Kanttorin ammatti-identiteetti on laaja-alainen ja kehittyy sekä opintojen että työuran aikana. Ammatti-identiteetti muodostuu keskeisesti muusikon ja hengellisen työntekijän identiteettien ympärille. Muusikkous jakautuu useampiin ali-identiteetteihin: urkurin, laulajan, kuoronjohtajan ja pedagogin identiteetteihin. Kuoronjohtajana tarvitaan erilaista osaamista ja valmiuksia kuin instrumentalistina. Instrumentalisti on useimmiten vastuussa kokonaan itse omasta suorituksestaan ja siihen valmistautumisesta. Kuoronjohtajan työssä suuri haaste on saada kuorolaiset puhaltamaan yhteen hiileen, toimimaan yhdessä kohti yhteistä päämäärää. Kuoronjohtajan on huolehdittava omasta valmistautumisestaan ja omasta suorituksestaan, mutta onnistuttava myös kannustamaan muut valmistautumaan ja onnistumaan.

Tämä työn tarkoituksena on kyselyn avulla perehtyä kuoroa johtavien kanttoreiden käsityksiin omasta identiteetistään, osaamisestaan, koulutuksestaan ja tavoitteistaan.

- Minkälainen kuoronjohtajaidentiteetti heillä on? Millaisiksi kuoronjohtajiksi kanttorit mieltävät itsensä? Miten he kokevat ammatti-identiteettinsä muuttuneen työvuosien myötä?
- Kokevatko he toteuttavansa omaa muusikkouttaan kuoroinstrumentin kanssa?
- Minkälaisia valmiuksia heillä on kuoron harjoittamiseen ja kehittämiseen?

Keskusteluissa tulee usein esiin se, että jotkut kanttorit ovat sinänsä kiinnostuneita kuorotyöstä, mutta kokevat arkuutta kuoron kanssa työskentelemisessä, palautteen vastaanottamisessa ja kuoron kehittämisessä.

- Minkälaista täydennyskoulutusta heille voitaisiin suunnata?

Merkittävä osa suomalaisista kirkkokuoroista on järjestäytynyt rekisteröityneiksi yhdistyksiksi ja kuuluu Suomen kirkkomusiikkiliittoon.

- Miten kirkkomusiikkiliitto voisi parhaiten tukea kuoronjohtajia heidän työssään ja ammatti-identiteettinsä kehittämisessä?

Koosteena edellisestä opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää:

1. millaisina kuoronjohtajina kanttorit näkevät itsensä
2. millaisia haasteita he kokevat kuorotyössä ja
3. millaisella täydennyskoulutuksella heitä voitaisiin parhaiten tukea työssään.

1.1 Työn toteutus

Työ toteutettiin yhteistyössä Suomen Kirkkomusiikkiliiton kanssa. Työn tavoitteena oli kartoittaa kanttoreiden käsityksiä omasta kuoronjohtajuudestaan ja selvittää sekä kanttoreiden että kuorojen tarvitsemää koulutusta.

Selvitys tehtiin kyselyn avulla. Laadittuani alustavan kyselypohjan kävin sen sisällöt läpi sekä Suomen kirkkomusiikkiliiton toiminnanjohtaja MuM Hanna Remeksen kanssa sekä hallituksen puheenjohtaja TT, MuM Juhani Holman kanssa. Lopullinen kysely valmistui näiden keskustelujen pohjalta. Työsuunnitelma käsiteltiin sekä Helsingin että

Tampereen kirkkomusiikkipiirien hallitusten kokouksissa, joista sain myös arvokkaita kommentteja.

Helsingin ja Tampereen kirkkomusiikkipiirien alueen kuorojen johtajille lähetettiin Metropolian e-lomakejärjestelmän kautta sähköinen kysely (liite). Kysely lähetettiin 81 Helsingin piirin alueen ja 57 Tampereen piirin alueen kanttorille, yhteensä siis 138 vastaanottajalle. Yksitoista kyselyä ei tavoittanut vastaanottajaansa sähköpostiin liittyneiden ongelmien takia. Vastauksia saatiin 57 kpl, vastausprosentti oli siis 41,3%, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena vastausten analysoinnin kannalta.

Kysely lähetettiin kahden kirkkomusiikkipiirin alueen kanttoreille, koska vastausten määrä haluttiin pitää kohtuullisena. Helsingin kirkkomusiikkipiiri oli luonteva valinta tutkimuksen osapuoleksi, koska olen toiminut vuodesta 2003 sen kuorokouluttajana ja ollut myös hallituksen jäsen. Tampereen kirkkomusiikkipiiri on aktiivisesti toimiva piiri, johon minulla oli olemassa luontevat kontaktit. Työn suunnitteluvaiheessa vaihtoehtona toiseksi piiriksi oli Etelä-Pohjanmaan kirkkomusiikkipiiri, joka olisi tuonut alueellista monipuolisuutta työhön. Aikataulullisista syistä kyselyä ei kuitenkaan tässä yhteydessä voitu toteuttaa siellä.

Kyselyn valintavastaukset analysoitiin käyttäen Metropolian e-lomakejärjestelmän antamia mahdollisuuksia. Pääasiassa vertailuja tehtiin suhteessa vastaajien kuoronjohdon opintoihin, koska yhtenä tavoitteena oli tarkoitus selvittää kuoronjohdon opintojen laajuuden vaikutuksia kuoronjohtajuuteen. Analysoituani alustavasti kyselyn tulokset keskustelin niistä yhteistyötahojen edustajien, Kirkkomusiikkiliiton toiminnanjohtaja Hanna Remeksen ja Kirkon Koulutuskeskuksen kouluttajan Lasse Erkkilän kanssa. Heidän kanssaan käytiin läpi kyselyn tulokset, koulutustarpeet ja toiveet sekä se, kenen järjestettäväksi nämä parhaiten sopisivat. Lopulliset tulokset ja kehittämis ehdotukset syntyivät näiden keskustelujen sekä kyselyn avovastausten analysoinnin pohjalta.

1.2 Työn sisältö

Tässä opinnäytetyössä esittelen aluksi luvussa kaksi kanttoreiden koulutusrakennetta, kuoronjohdon opintojen sisältöjä sekä seurakuntien musiikkitoiminnan sisältöä ja laajuutta. Esittelen myös Suomen kirkkomusiikkiliiton historiaa, toimintaa ja tavoitteita.

Luvussa kolme käyn läpi ammatti-identiteettiin liittyvää käsitteistöä ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Ammatti-identiteettiä kuvataan sosiaalipsykologian näkökulmasta. Esittelen kanttorin ammatti-identiteetin erilaisia ali-identiteettejä kanttoreiden ydinosaamiskuvauksen sekä muusikkouteen yleisesti liittyvien mallitarinoiden avulla. Helsingin ja Tampereen alueiden kanttoreille tehdyn kyselyn tulokset, kanttoreiden ajatukset koulutuksesta ja täydennyskoulutustarpeistaan esittelen luvussa neljä. Samassa luvussa käsitellään kanttoreiden käsitykset omasta kuoronjohtajuudestaan ja kuoronjohtajaidentiteetin kehittymisestä. Viidennessä luvussa esittelen johtopäätökset, koulutuksen kehittämiseen liittyvät ehdotukset sekä jatkotutkimusehdotukset.

2. Kanttoreiden koulutus ja seurakuntien musiikkitoiminta

2.1 Kanttoreiden koulutus

Kanttoreita koulutetaan Sibelius-Akatemiassa (kirkkomusiikin osastolla Helsingissä sekä Kuopion osastolla) sekä Pirkanmaan ja Oulun seudun ammattikorkeakouluissa. Ruotsinkieliset kirkkomuusikot opiskelevat Yrkeshögskolan Noviaassa Pietarsaareissa ja Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin osastolla Helsingissä. Sibelius-Akatemiassa suoritettava musiikin maisterin (MuM) tutkinto koostuu 180 opintopisteen (op) laajuisista kandidaattiopinnoista sekä 150 op:n laajuisesta maisteritutkinnosta (yhteensä 330 op). Nk. laajaa yliopistotutkintoa edellyttävään virkaan vaaditaan musiikin maisterin tutkinnon lisäksi niin kutsuttu lyhyt maisterin tutkinto: 150 op:n laajuiset opinnot kirkkomusiikkiin liittyvässä tai sitä tukevassa koulutusohjelmassa. Ammattikorkeakoulututkinnon (Muusikko, AMK) laajuus on 270 op. Se vastaa Sibelius-Akatemiassa suoritettua musiikin kandidaatin tutkintoa (MuK). Ammattikorkeakoulututkintoa on mahdollista täydentää 60 op:n laajuisilla erikoistumisopinnoilla. Kirkkomusiikkikoulutusta antavissa ammattikorkeakouluissa ei toistaiseksi ole mahdollista suorittaa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Kuoronjohdon opintoihin kuuluu kaikilla koulutustasoilla pakollisina niin kutsutun D-kurssin laajuiset opinnot. Osa opiskelijoista suorittaa valinnaisina opintoina C-tasoisien kuoronjohdon tutkinnon. Pääaineisia kuoronjohtajia, opiskelijoita, niitä jotka valitsevat kuoronjohdon syventymiskohteekseen, on varsin vähän.

Kuoronjohdon opintojen sisällölliset tavoitteet ovat yhteneväisiä eri oppilaitoksissa. Peruskurssitasoisten kuoronjohdon opintojen tavoitteena on, että opiskelija oppii kuoronjohdon perusteet, harjoittamistyön ja visuaalisen johtamisen perusasiat. D-tasoisten kuoronjohdon opintojen tavoitteena on oppia hallitsemaan analyttisen kuuntelun alkeet, oppia hallitsemaan kuoron harjoittamista, johtamista ja äänenmuodostusta, tutustua erityisesti seurakuntatyössä käyttökelpoiseen kuorokirjallisuuteen, pystyä johtamaan kuoroja käytännön seurakuntatyössä, tutustua eri kuorotyyppihin ja keskeiseen kuorokirjallisuuteen. C-tasoisten kuoronjohdonopintojen tavoitteena on saada vaativamman ohjelmiston harjoittamiseen ja johtamiseen, saada käsitys äänenmuodostuksen perusteista ohjelmiston edellyttämällä tasolla, tutustua kotimaiseen ja kansainväliseen kuorokirjallisuuteen ja kyetä käyttämään kuoroa taiteellisenä instrumenttina seurakuntatyössä. B-tasoinen kuoronjohdon suoritus kuuluu syventymiskohteen opintoihin. Sen tavoitteena on saada valmiudet vaativan tasoisen ohjelmiston johtamiseen sekä mahdollisiin lisäopintoihin.

2.2 Seurakuntien musiikkitoiminta

Seurakuntien musiikkitoiminta on vilkasta. On vaikea kuvitella sellaista seurakunnan tilaisuutta, jossa musiikkia ei olisi ollenkaan. Seurakuntien musiikkitoiminnasta vastaavat kanttorit. Kanttorinvirkoja oli Suomessa vuonna 2006 lähes 900. Näistä viroista korkeinta koulutusta, nk. laajaa yliopistotutkintoa edellyttäviä oli 113, ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviä 501 ja muuta tutkintoa, konservatorio- tai ammattikorkeakoulututkintoa edellyttäviä 204. Muuta musiikin alan koulutusta edellytti 69 virkaa.

Seurakunnissa on paljon eri ikäisille suunnattua toimintaa. Vauvoille ja lapsille järjestetään vauvamusikareita ja musiikkileikkikouluryhmiä. Kouluikäisille on lapsikuoroja, poikakuoroja, tyttökuoroja ja joissakin seurakunnissa soitonopetusta. Nuorille järjestetään kuoroja ja bänditoimintaa. Aikuisille on erityyppisiä kuoroja (kirkkokuoro, kamarikuoro, kantaattikuoro, sekakuoro, ylistyskuoro, gospelkuoro, mieskuoro, naiskuoro jne.), orkestereita ja soitinyhtyeitä. Ikäihmisille järjestetään omia ryhmiä (koraalikuoro, seniorikuoro) ja laulukerhoja. On myös laulukouluja laulutaidottomille ja paljon erilaista kurssitoimintaa.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viimeisimmän nelivuotiskertomuksen (Monikasvoinen kirkko 2008, 102-103) tietojen mukaan vuonna 2007 seurakuntien piirissä toimi 2 900 erilaista musiikkiryhmää, jotka kokosivat musiikkitoimintaan 43 700 musiikin harrastajaa. Musiikkiryhmät esiintyivät vuonna 2007 yhteensä 19 800 kertaa. Kuoroja seurakunnissa oli vuonna 2007 kaikkiaan 2 100 ja niissä jäseniä 35 000. Kuorolaisten ja kuorojen määrä oli vähentynyt edellisestä nelivuotiskaudesta yhdeksän prosenttia, sen sijaan soitinyhtyeiden määrä nousi 72%.

Vuonna 2007 seurakunnissa järjestettiin 15 000 musiikkitilaisuutta, joihin osallistui yli kaksi miljoonaa kuulijaa. Vuonna 2003 vastaavat luvut olivat 13 600 tilaisuutta ja 1,9 miljoonaa kuulijaa. Seurakunnissa järjestetään jatkuvasti paljon yhteislaulutilaisuuksia, joista tunnetuin ja vuosittain suurimmat kävijämäärät keräävä on Kauneimmat joululaulut –tilaisuus. (Monikasvoinen kirkko 2008, 102-103.)

2.3 Suomen kirkkomusiikkiliitto kuorojen tukijärjestönä

Suomen Kirkkomusiikkiliitto ry on jäsentensä, rekisteröityjen seurakunnallisten musiikkiryhmien valtakunnallinen keskusjärjestö. Se tukee jäsenkuorojaan tarjoamalla koulutusta ja nuottimateriaalia sekä järjestämällä erilaisia kilpailuja ja valtakunnallisia laulujuhlia. Liiton tehtävänä on sääntöjensä 3. §:n mukaan "herättää ja ylläpitää kiinnostusta kirkkomusiikkiin, edistää maan kirkkomusiikkitoiminnan kehitystä sekä tukea ja ohjata kirkkomusiikkityötä". (Suomen Kirkkomusiikkiliitto, www.skml.fi.)

Kuorotoiminta seurakunnissa alkoi 1800-luvun jälkipuoliskolla harrastusluonteisena. Kuorojen kattojärjestöksi perustettiin vuonna 1931 Suomen Kirkkokuoroliitto, jonka puheenjohtajaksi valittiin tuolloin Armas Maasalo. Myöhemmin toiminta laajeni, ja vuonna 1975 kirkkomusiikin monipuolistuminen johti Kirkkokuoroliiton nimen muuttamiseen Suomen Kirkkomusiikkiliitoksi (SKML). Liitolla on kolmiportainen organisaatio. Liittoon kuuluvat kuorot ovat rekisteröityneet yhdistyksiksi ja kuuluvat johonkin 17 piiristä. Kirkkomusiikkiliitto on kirkkomusiikkipiirien kattojärjestö. Piireillä on jäseninä 457 aikuiskuoroa ja 153 lapsi- tai nuorisokuoroa. Jäsenistöä on 9 248 aikuista, lisäksi 2 543 lasta/nuorta, hiukan yli neljäsosa kaikista seurakuntien musiikin harrastajista. Kirkkomusiikkiliiton hallituksen puheenjohtajana toimii tällä hetkellä Juhani Holma ja toiminnanjohtajana Hanna Remes.

Kirkkomusiikkiliitolla on viime vuosina ollut suuria sekä taloudellisia että toiminnallisia kehittämishaasteita. Tulevaisuudessa nousee tärkeäksi toiminnan kehittäminen jäsenkuoroja entistä paremmin tukeväksi sekä uusien yhteistyöverkostojen ja – mahdollisuuksien löytäminen.

3. Kanttorin ammatti-identiteetti

3.1 Ammatti-identiteetti

Identiteettitutkimus on viime vuosikymmeninä lisääntynyt useissa yhteiskuntatieteissä – psykologiassa, sosiologiassa, sosiaalipsykologiassa, kulttuureidentutkimuksessa ja historiassa (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 89). Identiteetillä tarkoitetaan yksilön tai ryhmän käsitystä itsestään erillisenä, muista erottuvana kokonaisuutena. Identiteetti ymmärretään usein tiettyyn ryhmään (kansallisuus, kieli, ammattikunta) samastumisen ja kuulumisen kautta. Vaikka identiteetti on yksilön subjektiivinen käsitys itsestään, se syntyy niissä sosiaalisissa ympäristöissä, joissa yksilö elää ja toimii. Ihminen havainnoi koko ajan ympäristöään ja liittyy havaintonsa osaksi identiteettiään esimerkiksi vertailun kautta. (Ylijoki 1998, 52.)

Työhön liittyvä identiteetti kuvaa ihmisen ja työn välistä suhdetta. Siinä yhdistyvät sekä ammattialan sosiaalinen ja yhteiskunnallinen asema ja käytännöt että yksilön rakentamat käsitykset työn asemasta omassa elämässä. Voidaan puhua sekä työhön liittyvästä identiteetistä, työidentiteetistä että ammatti-identiteetistä. Työhön liittyvä identiteetti kuvaa kysymyskenttää kaikkein laajimmillaan, työidentiteetillä viitataan muihinkin kuin professionaalisiin töihin tai ammattia koskeviin identiteetteihin. Esimerkiksi henkilöllä voi olla hyvinkin vahva opettaja-identiteetti huolimatta siitä, että hän ei välttämättä toimi varsinaisesti opetustehtävissä. Ammatti-identiteetti kuvaa yksilön käsitystä itsestään ammattinsa edustajana ja sitä, mikä on yksilölle tärkeää hänen toimiessaan ammatissaan tai ammatin osa-alueella. Ammatti-identiteetti on työidentiteettiä spesifimpi, yhteen ammattiin liittyvä termi. Tässä työssä käytän pääasiassa termiä ammatti-identiteetti, koska kysymyksessä on yhden ammattiryhmän työidentiteetin yksi osa-alue: kuoronjohtajuus. (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 90-91.)

Identiteeteistä puhutaan usein eniten silloin kun ne koetaan jollakin tavalla ongelmallisiksi. Jos yksilö ei tiedä kuka hän on tai mihin hän kuuluu, voidaan olettaa

hänen jääneen jollain tavalla epävarmaksi omasta ominaislaadustaan tai osaamisestaan. Vanhastaan ajateltiin, että työidentiteetti kehittyy vaiheittain oppipoikajärjestelmän myötä ja pysyy sitten varsin staattisesti paikallaan. Nykyisin oppimiskäsitysten muututtua on todettu, että työ- ja ammatti-identiteetit muuttuvat ihmisen työuran ja elämänsä aikana ja niiden merkitys saattaa vaihdella (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 101). Leimallista tämä on luovaa työtä tekeville taiteilijoille ja tietotyötä tekeville.

Filosofiassa ihmisen ajattelua pidetään usein keskeisenä todellisuuden muotona (René Descartes: *Cogito, ergo sum*. "Ajattelen, siis olen olemassa.") Yksilön oman ajattelun mukana rakentunutta minuutta kutsutaan subjektiksi. Humanistisen ideaalin mukaan ihminen kehittää ajattelullaan vapaasti itsestään muista erillisen subjektin. Tätä näkemystä voidaan kritisoida siitä, että se irrottaa yksilön eli subjektin sosiaalisesta ympäristöstään. Ihmisen identiteetissä, joka on siis laajempi käsite kuin subjekti, on kysymys elämänsä jatkumosta, jossa on sekä ruumiillinen, käytännöllinen että diskursiivinen taso, ja joka muodostuu oman elämänsä historian sekä tulevaisuuden tavoitteista niihin liitettyjen kertomuksien kautta (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 118-119). Nämä identiteettitarinat liittyvät usein niihin kulttuurissa vallitseviin mallitarinoihin, jotka ovat yksilölle merkityksellisiä.

3.2 Ammatti-identiteetin muodostuminen ja kehittyminen

Rakentaessaan identiteettiään yksilö joutuu pohtimaan omaa ammatillista minäänsä suhteessa omaan työrooliin: kuka ja millainen olen ammattilaisena ja mikä on ammattilaisuuden suhde omaan minääni? Identiteetin rakentumisessa ovat tärkeitä kysymyksiä: "kuka minä olen", "mistä minä tulin" ja "kuka minusta voi tulla". Ammatti-identiteetin kehittyminen alkaa yleensä jo ammatinvalintavaiheessa ja jatkuu opintojen aikana ja työelämässä työkokemuksen kautta.

Oili-Helena Ylijoki on kirjassaan "Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisointi" (1998) tutkinut opiskelijoiden liittymistä akateemiseen tieteenalaan ja samastumista alalla vallitseviin tarinoihin. Tietty oppiaine muodostaa Ylijoen mukaan oman heimonsa, jolla on tavoitteet, traditiot, toimintatavat, uskomukset ja normit. Suuri osa näistä on usein kirjoittamattomia. Uusi opiskelija pyrkii kiinnittymään tähän heimoon tulkiten varsin herkkäviritteisesti olemassa olevia odotuksia ja ryhmän kertomuksia, heimon

historiaa. Opiskelija tuo tähän historiaan oman historiansa ja hakeutuu osaksi ryhmää. Muusikoiden heimoon kuuluvia odotuksia ja sankarimyyttejä Marja-Liisa Saarilammi on tutkinut väitöskirjassaan "Meediotaitelijasta mediataiteilijaksi" (Saarilammi, 2007). Näitä sankarimyyttejä eritellään tarkemmin luvussa 3.5.

Varsin harvassa ammatissa tai työtehtävässä identiteetti on selkeä ja yhdensuuntainen. Moneen ammattiin liittyy monialaisuutta, laaja-alaisuutta ja rajattomuutta. Identiteetti rakentuu tällöin useasta eri osasta, ali-identiteeteistä (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 136). Postmodernissa yhteiskunnassa työelämän pirstaloituminen on kasvanut. Enää ei juuri pysytä koko työuraa samassa työpaikassa eikä välttämättä samassa ammatissakaan. Vanhastaan ammatti-identiteettiä on pidetty varsin staattisena, jonka työntekijä omaksuu noudattamalla vakiintuneita perinteitä ja joka sitten on muuttumaton koko työuran ajan. Työelämän muutokset vaikuttavat myös ammatti-identiteettiin ja sen kehittymiseen. Identiteetin, itsensä ja oman osaamisensa tuntemisen arvo kasvaa muuttuvassa yhteiskunnassa, mutta samalla identiteetti on jatkuvassa muutoksessa. Kanttorinkin työlle on nykyisin varsin tyypillistä pirstaloituminen ja hajautuminen usealle eri ammatin osa-alueelle. Työnkuva on muuttunut laaja-alaiseen suuntaan varsin nopeasti parin viime vuosikymmenen aikana.

Kanadalainen Tara Fenwick (Fenwick, 2006a) on tutkinut työidentiteettien muodostumista rajattomassa työssä. Hänen tutkimuksessaan rajattomalla työllä on tarkoitettu vuokrasopimus- ja projektityöntekijöitä, mutta moni näihin työtehtäviin liittyvistä kuvauksista on sovellettavissa koskemaan kanttorien työtä, työajatonta, rajatonta työtä.¹ Kanttori toimii työssään yhteistyössä kaikkein seurakunnan työalojen ja työntekijöiden kanssa, mutta voi usein varsin itsenäisesti suunnitella ja kehittää työtään. Fenwickin mukaan rajattomassa työssä tarvitaan jatkuvaa itsen määrittelyä. Tarvitaan paljon joustavuutta ja mukautumista sekä jatkuvaa itsensä kehittämistä ja uuden oppimista. Uuden oppiminen merkitsee myös jatkuvaa työidentiteetin uudelleenmäärittelyä.

Monialaisessa työssä työntekijällä on useita erilaisia ammatti-identiteettejä, jotka voivat olla tasavertaisia, alisteisia toisilleen tai jopa ristiriidassa keskenään. Monien eri

¹ Hengellisen työn tekijöinä kanttorit eivät kuulu työaikalain piiriin. Virkaehtosopimuksen (KirVesTes) mukaan työaika ei määritellä, vapaa-aika (kaksi sääntömääräistä viikkovapaapäivää) on sen sijaan määritelty.

työalojen ja yhteistyötahojen kanssa toimiminen tarkoittaa erilaisien identiteettien, ja ali-identiteettien ja kulttuurien omaksumista, myös kulttuurin kielen osaamista. Myös seurakuntien rakennemuutos pakottaa joustavuuteen ja ammatti-identiteetin uudelleenmäärittelyyn. Kuntaliitosten ja yhteiskunnassa meneillään olevan rakennemuutoksen seurauksena myös seurakuntia yhdistetään yhä enenevässä määrin. Seurakuntien rakenteissa on tapahtunut näkyviä muutoksia 2000-luvulla. Seurakuntia on perustettu, lakkautettu ja yhdistetty. Vuonna 2000 Suomessa oli 587 seurakuntaa, vuoden 2009 alussa 466. Yhdistyminen luo suuria haasteita työyhteisöille, mutta tarjoaa usein myös mahdollisuuden kehittää työn sisältöjä. Tällöin ammatillinen identiteetti ja työntekijän käsitys omasta osaamisestaan joutuvat myös tarkastelun kohteeksi.

Ammatti-identiteettiä ja sen kehittymistä voidaan tukea erilaisin toimin. Identiteetti ei ole vain jotakin, jonka yksilö aistii alan kirjoittamattomista koodeista ja rakentaa itse itselleen. Erityisesti työuran alkuvaiheessa ja erilaisissa työelämän muutostilanteissa työntekijä tarvitsee tukea identiteetin rakentumiselle ja muutoksille.

Saksalaisen Simone Kirpalin (2004) johdolla järjestettiin laaja eurooppalaisten ammattiryhmien työidentiteettien rakentumista käsittelevä tutkimus, jossa selvitettiin työidentiteettejä seitsemässä Euroopan maassa. Haastatteleamalla selvitettiin työntekijöiden selviytymistä työhön liittyvissä muutoksissa ja näiden muutoksien vaikutusta työidentiteetteihin. Kirpalin mukaan työntekijöitä tulee tukea selviytymään muuttuvissa postmoderneissa työympäristöissä. On tärkeää, että opintojen ja työuran aikana annetaan sellaista ohjausta, joka antaa työntekijöille luottamusta omaa osaamistaan kohtaan. (Eteläpelto, Collin, Saarinen 2007, 109-115.)

Työidentiteetin kehittyminen alkaa siis jo ammatinvalinnan yhteydessä, joka musiikin alalla tapahtuu usein poikkeuksellisen varhain. Opintojen aikana liitytään olemassa oleviin muusikkojen ja kirkkomuusikkojen heimoihin ja niiden tarinoihin. Kanttorin oma ammatti-identiteetti kasvaa ja kehittyy koko työuran ajan ja sille on varsin ominaista hajautuminen useisiin erilaisiin ali-identiteetteihin. Voidaan kysyä, antaako kirkko riittävästi ohjausta ja apua työntekijöilleen ammatillisiin vaatimuksiin ja muutoksiin liittyvissä kysymyksissä.

3.3 Kanttorin ydinosaamiskuvaus

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ryhdyttiin yhteiseurooppalaisen nk. Bologna-prosessin myötä laatimaan ammattikohtaisia ydinosaamiskuvauksia.

Ydinosaamiskuvaus luo kuvan ammattiin liittyvästä osaamisesta, jota karttuu koko työuran ajan. Ydinosaamiskuvausten tarkoituksena on kehittää kirkon ammatteja ja työtä seurakunnissa sekä antaa tukea perus- ja täydennyskoulutuksen järjestäjille. Kanttorinviran osalta piispainkokouksen nimeämä kanttorikoulutustoimikunta valmisteli ensin perustehtäväkuvauksen ja sen jälkeen ydinosaamiskuvauksen, jossa kuvataan kanttorin työn keskeisiä osa-alueita. Kuvauksen mukaan kanttorin ydinosaaminen voidaan hahmottaa viiteen osaamis- ja taitokokonaisuuteen: (1) musiikillinen osaaminen, (2) pedagoginen osaaminen, (3) teologinen ja liturginen osaaminen, (4) yhteistyötaidot sekä (5) organisoimis- ja johtamistaidot. Selvimmin muista seurakunnan työntekijöistä kanttorin erottaa musiikillisen osaamisen alue, jolla tarkoitetaan soitto- ja laulutaitoa sekä taitoa johtaa kuoroja ja musiikkiryhmiä. Siihen kuuluvat lisäksi esilaulu- ja säestystaito, kirkkomusiikin eri tyylien, kirkkomusiikin historian, hymnologian sekä soitinten huollon perusteiden tuntemus. (Kanttoreiden viran kelpoisuusehtojen uudistaminen 2008, liitesivut.)

Ydinosaamista tarkastellaan koko työuran näkökulmasta. Vastavalmistuneen kanttorin osaaminen voi joillakin osa-alueilla olla varsin kapeaa mutta vahvistuu työkokemuksen karttuessa. Peruskoulutuksessa ei myöskään voi antaa valmiuksia kaikkiin käytännön työelämässä vastaan tuleviin kysymyksiin ja tehtäviin. Pitkän työuran aikana tapahtuva kasvu sekä työntekijänä että ihmisenä antaa mahdollisuuksia kehittyä osaamisessa myös sellaiseen suuntaan, joka ei perusopintojen aikana vielä ollut tavoitteena.

3.4 Kanttorin työntekijäidentiteetti – muusikko ja kirkon työntekijä

Kanttorin työntekijäidentiteetti on monimuotoinen. Karkeasti jakaen se rakentuu kahdesta eri osa-alueesta: toisaalta muusikon ja toisaalta kirkon työntekijän identiteetistä. Nämä osa-alueet eivät ole ristiriidassa keskenään mutta kehittyvät usein eri tavoin ja eri tahtia opintojen ja työuran kuluessa.

Valmistautuminen kanttorin virkaan aloitetaan yleensä varhain musiikkiharrastuksen myötä. Tästä seuraa, että muusikon identiteetti alkaa kehittyä samoin jo varhaisessa

vaiheessa. Muusikon identiteetti onkin kanttorin työn tekemisen kannalta keskeinen. Kanttorin muusikkous koostuu monesta erilaisesta osasta: kanttori on urkuri, laulaja, kuoronjohtaja ja musiikkikasvattaja.

Perinteiseen kirkkomusiikkiin liittyy vahvasti esiintyvän taiteilijan identiteetti, kyky ja tarve tuottaa kuultavaksi toisten ihmisten eri aikoina säveltämää musiikkia. Tähän tarpeeseen liittyy vahvasti myös jatkuva itsensä kehittämisen vaatimus. Uudempaan hengelliseen musiikkiin ja erityisesti lasten ja nuorten parissa toimimiseen liittyy vahvasti innostajan identiteetti – kanttori ei tällöin tuota kaikkea musiikkia itse, vaan toimii innostajana ja mahdollisuuksien avaajana muille.

Kanttorilla kirkon työntekijän identiteetti on yhtä keskeinen kuin muusikon identiteetti. Sen kehittyminen alkaa yleensä opiskeluaikana työharjoittelujen myötä, mutta erityisesti se kehittyy ensimmäisien työvuosien aikana. Kanttorin on sitouduttava kirkon perustehtäviin ja kyettävä kuulemaan seurakunnan erilaiset tarpeet. Reagoidessaan niihin kanttorin on mietittävä, mitkä käytännön ratkaisut palvelevat seurakuntaa parhaiten.

3.5 Muusikon identiteetin eri puolet – kuoronjohtaja, laulaja, urkuri, pedagogi

Kirkkomuusikon opintoihin ja työhön kuuluu keskeisesti toimia sekä urkurina, laulajana, kuoronjohtajana että pedagogina. Kaikille näille löytyy ihanne, mallitarina, joka on osin stereotyyppinenkin kuva siitä, millainen on hyvä kuoronjohtaja, laulaja, urkuri tai pedagogi. Nämä mallitarinat elävät vahvasti sekä työntekijässä itsessään että seurakuntalaisten odotuksissa.

Muusikon työhön liittyy paljon ennakko-odotuksia, Marja Saarilampi puhuu niin kutsutuista sankarimyyteistä (Saarilampi 2007, 64-65). Sankaritarinoiden juuret ovat antiikin Kreikan tarustossa, joissa esiintyy usein tehtävälleen omistautunut sankari, joka vaarantaa arkipäiväisen elämänsä tehtävänsä toteuttaessaan. Myöhemmin, romantiikan aikana, puhuttiin neromyytistä: taiteilijaa pidettiin erityislahjakkaana nerona, joka elää arkipäiväisten asioiden yläpuolella.

Musiikilla on filosofiassa ja teologiassa ollut antiikin ajoista lähtien tietty erityisasema suhteessa muihin taiteisiin. Keskiajalla ajateltiin musiikin olevan aineetonta ja siten

kuvaus jumalallisesta, korkeammasta järjestyksestä (Aurelius Augustinus 354-430; *De Musica*). Musiikkia siis pidettiin ihmisen ulkopuolella, tuonpuoleisuudessa olevana asiana, johon muusikolle on annettu lahjat ja kutsumus. Taiteilijaksi tullakseen vaaditaan ehdotonta sitoutumista, intohimoa ja uhrautumista, Saarilampi puhuu Kristus-myytistä. Muusikolla on siis vahva eettinen velvollisuus ja vastuu käyttää saamansa lahjat oikein ja uhrautua musiikin hyväksi ja sen puolesta. Muusikon työ on myytin mukaan uhrautumista, kieltämyksiä ja taistelua. Erityisesti tämä leimaa instrumenttimuusikoiden työtä. (Saarilampi 2007, 69.)

Romantiikan aikana muusikko nähtiin harvojen ymmärtämänä nerona, voidaan puhua meedio- tai mystikkomyytistä. Tällöin taiteilija on omalaatuinen ja eristäytyvä hahmo, joka ajautuu ristiriitaan nk. tavallisten ihmisten ja arkielämän kanssa. Luovuus saa alkunsa jostakin suuremmasta, tuonpuoleisesta musiikin Totuudesta. Taiteilijan velvollisuus on ymmärtää tätä totuutta ja hän pystyy myötäsyttyisesti tunnistamaan, mikä on hyvää ja aitoa musiikkia. (Saarilampi 2007, 79-80.)

Vaikkakin näiden myyttien juuret ovat kaukana historian hämärässä, ne vaikuttavat elinvoimaisina edelleen. Voidaankin kysyä, kuinka paljon sankarimyytti ohjaa opintojen aikaista identiteetin kehittymistä. Käykö niin, että kaikki se, mikä estää täydellistä omistautumista musiikille, koetaan uhkaavana?

Laulajuuteen liitetään toisinaan nk. diivamyytti. Diiva ei ole arkipäiväinen, hän hallitsee instrumenttinsa ja itsensä täydellisesti. Diiva saa ja ottaa koko ajan uusia haasteita urallaan, ja selviytyy niistä voitokkaasti. Hänen uransa on nousujohteinen, hän tuntee arvonsa ja osaamisensa, hänen ulkonäkönsä on viimeistä piirtoa myöten huoliteltu ja hän tulee huomatuksi. Laulaja risteilee todennäköisesti sankarimyytin ja diivamyytin välillä – kumpi on ensisijainen: diivan minuus vai musiikin totuus? (Saarilampi 2007, 106-108.)

Kuoronjohtajuuteen saatetaan liittää stereotyyppinen johtajamyytti – kuva diktatorisesta miehestä valkoisine hiuksineen seisomassa korokkeella, kädet mielipuolisesti hui-toen. Durrant käyttää kirjassaan jaottelua johtaja-valmentaja, ja esittää, että perinteistä diktatorista johtajaa toimivampi esikuva kuoronjohtamisessa on urheiluvalmentajan rooli (Durrant 2003, 4-5). Urheiluvalmentajan tehtävänä on luoda puitteet urheilijan kehittymiselle, kehittää harjoitusohjelma, kannustaa ja tukea

urheilijaa tekemään parhaansa. Urheilija on motivoitunut silloin, kun hän kehittyy ja oppii. Harrastajien parissa työskentelevä valmentaja ei välttämättä ohjaa urheilijoitaan kohti kilpailuvoittoja. Harrastajan motivaatio pitkäjänteiseen työskentelemiseen syntyy sopivista haasteista ja kehittämisestä, elämänlaadun paranemisesta.

Kirkkomusiikin opiskelulle tuntuu olevan varsin tyypillistä, että opiskelujen alkaessa urkurin tai laulajan identiteetti on varsin vahva, omaa osaamista halutaan kehittää nimenomaan soittajana tai laulajana. Opiskelijoilla saattaa olla kokemusta kuorossa laulamista, mutta varsin harvalla kuoron johtamisesta. Usein varsinainen sysäys kuoronjohtamiseen tulee vasta työelämässä, kun saadaan ensimmäinen oma kuoro. Oma kuoronjohtajaidentiteetti alkaa vasta tällöin kehittyä. Oman kuoron kanssa työskenteleminen on täysin toisenlaista kuin opiskelukavereiden johtaminen kuoronjohtotunneilla oppilaitoksessa. Tarve ja motivaatio laajemmalle koulutukselle syntyy usein vasta muutamien työvuosien jälkeen, kun kokemusta kuoronjohtamisesta on syntynyt. Saattaa olla niin, että urkurin tai laulajan identiteetti on jo muodostunut hyvin vahvaksi. Käykö silloin niin, että kuoronjohtajaidentiteetti ei pääse kehittymään tai jää alisteiseksi muille muusikkoidentiteeteille?

Viimeaikaiset paineet kanttorin työnkuvan ja tehtävien monipuolistamiselle ovat tuoneet myös kokonaan uudenlaisia puolia kanttorin identiteettikeskusteluun. Muutama vuosikymmen sitten riitti, että kanttorilla oli vahva muusikon identiteetti, ja pääasiallisiin työtehtäviin kuului se, että kanttori esiintyi itse muusikkona seurakunnan tilaisuuksissa. Nykyään tarvitaan yhä enenevässä määrin kanttoria, joka ei välttämättä niinkään itse esiinny taiteilijana, vaan toimii promoottorina ja koordinaattorina seurakuntalaisten ja erilaisten yhteistyökumppanien esiintymiselle ja toiminnalle. Erityisesti lasten ja nuorten parissa tehtävään työhön sekä rytmimusiikkiin liittyvissä tehtävissä esiintyvää taiteilijaa keskeisempi on innostajan identiteetti, kyky luoda ja kehittää uutta yhdessä toisten kanssa. Tällainen toiminta on ominaisinta osaaville pedagogeille, sosiaalisille ihmisille, joilla on hyvät vuorovaikutustaidot. Kuorotyöhön tällainen innostajan identiteetti sopii hyvin. Colin Durrant kuvaa kirjassaan "Choral conducting – philosophy and practise" (2003) asiaa näin: "Opettajana haluan lähteä liikkeelle siitä, missä ihmiset ovat. Muusikkona haluan luoda parasta. Sekä opettajana että muusikkona haluan antaa ihmisille mahdollisuuden luoda parasta." (Durrant, 2003, 5). Tällaiselle musiikin alan innostajalle ei ainakaan Saarilammin tutkimuksessa löytynyt median esilläpitämää mallitarinaa. Jääkö innostajan rooli muiden sankaritarinoiden varjoon? Voisiko ajatella, että esimerkiksi hiljattain edesmennyt Erkki Pohjola voisi olla

kuoromaailman innostajamalli? Hän kehitti koulujen musiikkikasvatusta ja loi lasten musiikkikasvatuksen kautta kuoromaailman instituution: Tapiolan kuoron.

Kirkollisessa keskustelussa pedagogiikka yhdistetään useimmiten Suomen kirkon lippulaivaan, rippikouluun, ja sitä kautta lasten ja nuorten kanssa tehtävään työhön. Aikuiskasvatuspedagogiikka nousee esille vain keskusteltaessa täydennyskoulutuksesta. Tällöin unohdetaan se, että suuri osa kirkossa tehtävästä työstä on työtä aikuisten kanssa. Tällä työllä on usein vahvasti pedagoginen ulottuvuus. Kirkkojärjestyksen 39§:n mukaan kanttoreiden perustehtäviä ovat jumalanpalvelusten ja toimitusten musiikki sekä rippikouluopetus ja muu musiikkikasvatus. Kanttoreiden työstä varsin merkittävä osa on erilaisten musiikkiryhmien ja musiikkikasvatuksen parissa tapahtuvaa työtä (Tiitu, 2009, 82). Pedagogisen aineksen osuus kirkkomusiikin koulutuksessa on perinteisesti ollut varsin pieni. Kasvava tarve pedagogiseen osaamiseen olisi otettava kirkollisen alan perus- ja täydennyskoulutuksessa vakavasti.

4. Kanttori kuoronjohtajana –kyselyn tulokset

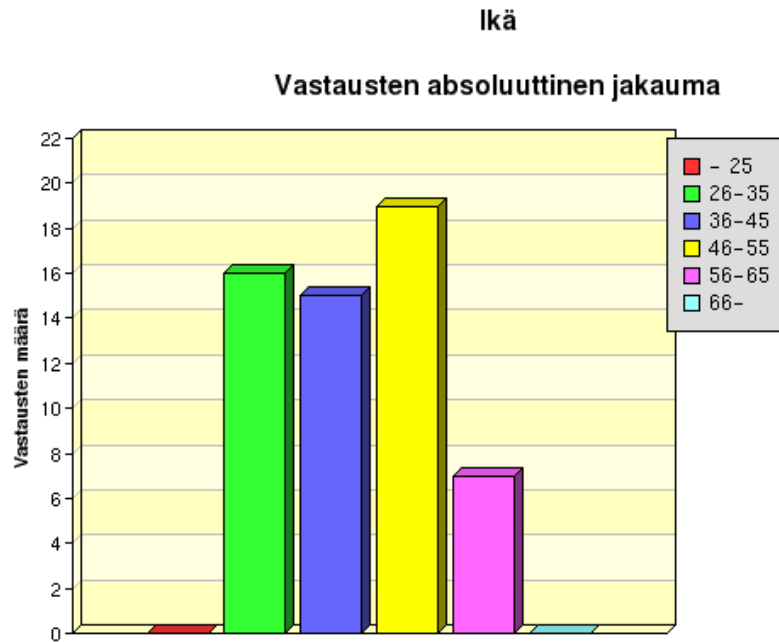
Kanttoreille lähetetyn kyselyn päätavoitteena oli selvittää, miten kanttorit itse kuvaavat itseään kuoronjohtajina, minkälainen käsitys heillä on omasta osaamisestaan ja identiteetistään. Näitä vastauksia pyrittiin vertaamaan ammatti-identiteetin eri osa-alueisiin ja vallitseviin mallitarinoihin.

Kysely jakautui kuuteen osaan: taustakysymykset, kuoronjohdon opinnot, kuorot, työ kuoronjohtajana, ohjelmistoon liittyvät kysymykset sekä täydennyskoulutustarpeet. Seuraavaksi esittelen kyselyn tulokset osa-alueittain. Yhteistyötahojen kanssa käytyjen keskustelujen tulkinnat ja omat analyysini esitetään vastausten esittelyn yhteydessä.

4.1 Taustatiedot

Kyselyn vastausprosentti oli 41, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena, joka antaa tulosten analysoinnille riittävän pohjan. Vastajista 56% oli naisia ja 44% miehiä. Helsingin hiippakunnan alueelta oli 63% vastaajista, Tampereelta 37%.

Vastajien ikäjakauma oli suhteellisen tasainen, joskin kyselyn vanhinta ikäluokkaa 56-65 –vuotiaita oli vähemmän kuin muita. 56-65 –vuotiaat eivät välttämättä ole yhtä tottuneita sähköisen lomakkeen käyttämiseen kuin nuoremmat vastaajat.

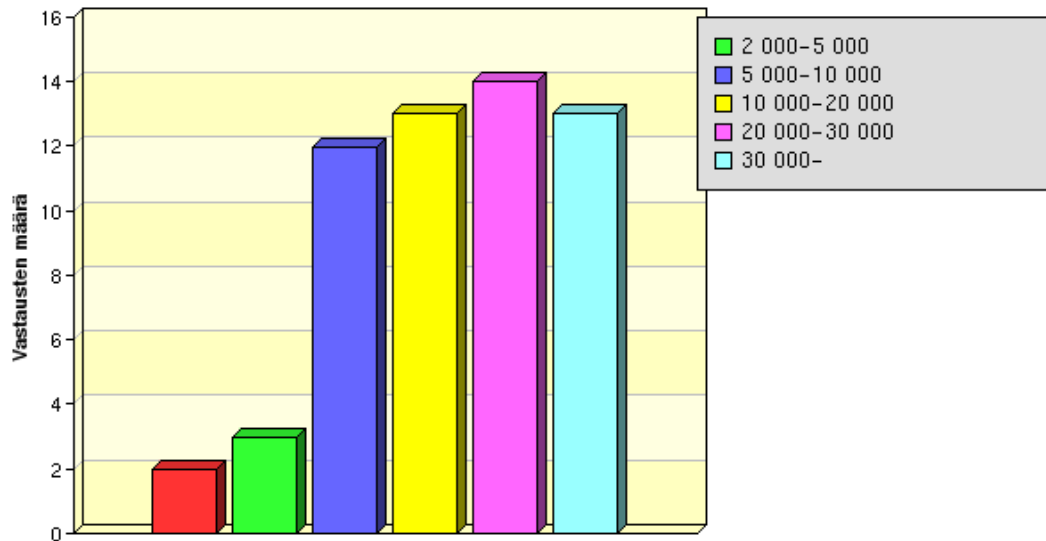


Kaavio 1

Vastaajien edustamien seurakuntien koko jakautui suhteellisen tasaisesti, joskin suurien seurakuntien osuus painottui jonkin verran enemmän. Tässä näkynee jo seurakunnissa meneillään oleva rakennemuutos. Erityisesti Tampereen hiippakunnan alueella on jo toteutettu useita seurakuntien yhdistämisiä kuntaliitosten seurauksena.

jäseniä

Vastausten absoluuttinen jakauma

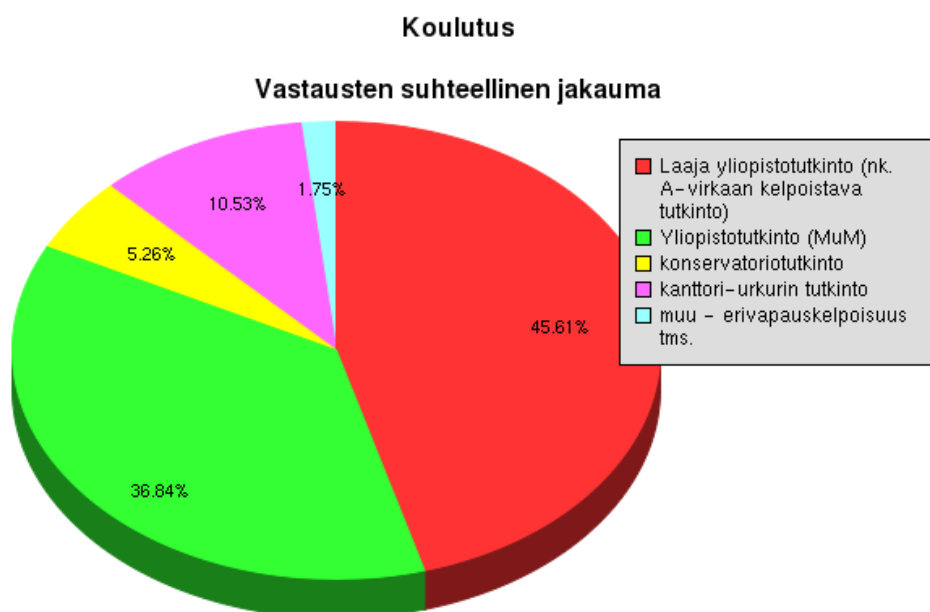


Punainen palkki <2000 jäsentä seurakunnassa

Kaavio 2

Vastaajat olivat varsin koulutettuja. Korkeimman mahdollisen koulutuksen, niin kutsutun laajan yliopistotutkinnon suorittaneiden määrä oli huomattava, eikä vastaa koko maan koulutustasoa. Tämän kyselyn vastaajien koulutustaso on korkeampi kuin koko maan kaikkien kanttoreiden keskimääräinen koulutustaso. Kyselyssä painottuvat alueellisesti pääkaupunkiseutu ja Tampereen alue. Suuriin kaupunkikeskittyisiin hakeutuu yleensä töihin suhteellisen korkeasti koulutettua henkilöstöä. Konservatoriotutkinnon suorittaneita oli vastaajien joukossa varsin vähän eikä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita yhtään. Ammattikorkeakoulututkintojen puuttuminen oli jossain määrin hämmästyttävää, koska Tampereen alueella toimii alan oppilaitos ja alueella on myös ko. tutkintoa edellyttäviä virkoja.

Vastaajien koulutustaso jakautui seuraavasti:



Kaavio 3

Huolimatta siitä, että laajan yliopistotutkinnon mukaisen koulutuksen oli saanut lähes puolet vastanneista, huomattavasti pienempi osa (21%) teki työtään vastaavassa virassa. Suurin osa kanttoreista työskentelee ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä virassa. Vastaajista vain 7% työskentelee muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa (konservatorio- tai ammattikorkeakoulututkintoa) edellyttävässä virassa. Viransijaisia oli vain alle 2%.



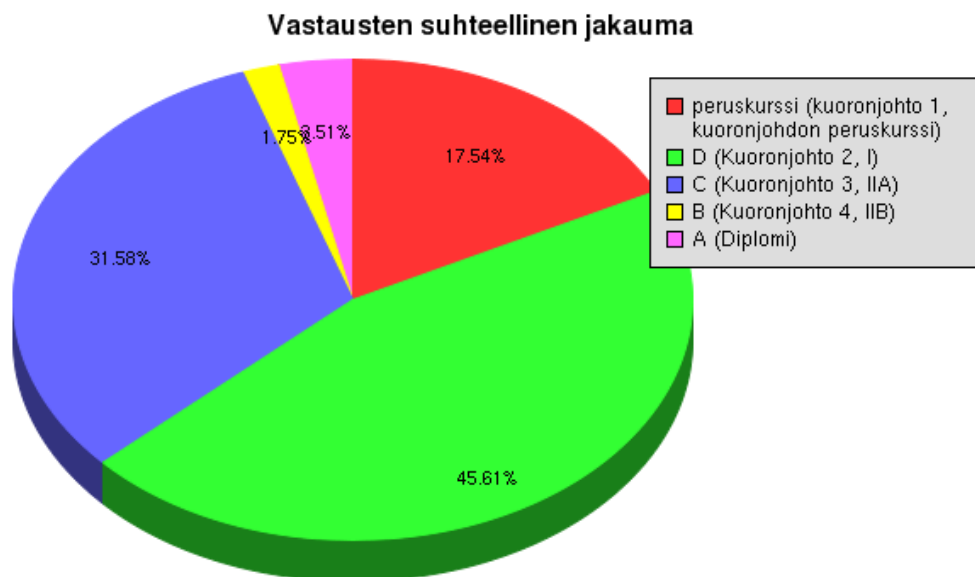
Kaavio 4

4.2 Kuoronjohdon opinnot

Perusopinnoissa suoritettujen kuoronjohdon opinnot jakautuivat seuraavasti: 63% vastanneista tekee työtään kuoronjohdon peruskurssi- (18%) tai kuoronjohto D – tasoilla (46%) opinnoilla. Vastaajista 32% oli suorittanut kuoronjohdon C-kurssin. Vain 5% vastaajista oli suorittanut kuoronjohdon B- tai A-tutkinnon. C-tutkinnon suorittaneiden osuus vastaajista on oppilaitoksista saatujen arvioiden perusteella jonkin verran suurempi tämän kyselyn vastanneiden joukossa kuin vastaava osuus kaikista kanttoreista. Koko maassa perus- tai D-tutkinnon suorittaneiden osuus on suurempi kuin tämän kyselyn vastaajissa.

Tässä työssä erottelen jatkossa vastaajat koulutustason mukaan kahteen ryhmään: C- B tai A- suorituksen tehneet ja D- tai peruskurssin suorittaneet.

Perusopinnoissa suoritettut kuoronjohdon opinnot



Kaavio 5

Vastaajat kokivat koulutuksen antaneen periaatteessa hyvät perusvalmiudet työhön kuorojen parissa. Perustyö kuoron kanssa, äänenavaukset ja ohjelmiston harjoittaminen, osataan koulutuksen myötä varsin hyvin. Perusopintoihin kuuluneiden kuoronjohdon kurssien sisällöille annettiin myös varsin paljon kritiikkiä. Viisitoista vastaajaa kertoi koulutuksen vastanneen työelämän vaatimuksia hyvin tai melko hyvin. Kahdessakymmenessäkuudessa vastauksessa tuli esiin koulutukseen liittyneitä puutteita. Vastauksista voi todeta, että monet asiat on pitänyt opetella itsenäisesti vasta työelämässä. Vastausten sisältämä kritiikki perusopintoja kohtaan on samansuuntaista kuin kentältä täydennyskoulutustahoille tuleva palaute.

Vastaajien mukaan erityisesti äänenmuodostusopetukseen ja ohjelmistosuunnitteluun olisi tarvittu enemmän koulutusta. Vastaajat kaipasivat koulutukseen opetusta siitä, miten harrastajien äänenmuodostusta voi kehittää. Opinnoissa käytettyä ohjelmistoa pidettiin liian vaativana ja niin kutsutulle tavalliselle seurakuntakuorolle sopivan ohjelmiston määrää liian pienenä, jopa olemattomana.

Erilaisten kuorotyyppien kanssa työskentelemiseen koulutuksessa oli saatu varsin vähän eväitä. Erityisesti olisi kaivattu lapsi- ja nuorisokuorojen johtamisen opetusta.

Lapsikuoroperiodeja onkin viime vuosina lisätty kuoronjohdon opinto-ohjelmiin. Ongelmana tuntuu olevan sopivan tasoisen harjoituskuoron löytäminen.

Kuoron harjoittamisen opetusta ja ryhmäpedagogiikan taitoja olisi tarvittu enemmän jo perusopinnoissa. Vastaukset olivat varsin samansuuntaisia riippumatta kuoronjohdon opintojen laajuudesta tai vastaajan iästä. Seuraava esimerkki kuvaa hyvin vastaajien kritiikkiä perusopinnojen sisältöjä kohtaan:

Kuorotyön perusasiat oppi tietysti (lyöntikaavat, jotain harjoittamisesta, käsien käyttöä tietyssä määrin) mutta on paljon asioita, jotka oppii vasta käytännön työssä, joskus valitettavasti kantapään kautta. Esim. ohjelmistoa nykyisiin tarpeisiin ei todellakaan käyty läpi Akatemiolla, eikä myöskään opetettu, kuinka rakentaa korvaltaan ei niin tarkoille, ennen laulamattomille tai pitkältä laulutauolta tuleville kuorolaisille toimiva lauluääni. Eli koen olevani toisaalta ylikoulutettu, toisaalta alikoulutettu. (C-tutkinnon suorittanut nainen)

Kuoronjohtotyöhön liittyvät sosiaaliset puolet ja niiden vaatimat vuorovaikutustaidot ovat ilmenneet monelle vasta työn myötä, varsin odottamattominakin, kuten seuraavat kommentit osoittavat:

Koulutuksen antamat sosiaaliset valmiudet ovat olemattomat. Kuoronjohdossa keskityttiin teknisten valmiuksien osaamiseen ja hallitsemiseen. Kuoronjohtaminen vaatii johtajalta taitoa ja herkkyyttä kohdata ihmisiä. Koulutuksessa johdettavina oli ammattilaiset, kun taas käytännön työssä kohtaa kuorolaulua harrastavat. --- Kuorotyössä kohtaa myös epävakaita laulajia, joiden kohtaamisessa tarvitaan ennen kaikkea tietoa ja vuorovaikutustaitoja. Näihin asioihin ei koulutus antanut minkäänlaisia valmiuksia. (D-tutkinnon suorittanut nainen)

Osa vastanneista oli hankkinut lisäkoulutusta, mikä oli osoittautunut hyväksi ratkaisuksi:

Valmistuin mm. Helsingin konservatorioilta musiikkileikkikoulunopettajaksi. Koulutus oli juuri sitä, mikä kanttorikoulutuksesta puuttui. Koulutus sisälsi didaktisia ja pedagogisia aineita, tuntisuunnittelua, psykologiaa jne. Koulutus

antoi varmuutta kohdata lapsia ja nuoria.... ja yllätykseksi samoja taitoja voi soveltaa myös aikuisiin. (D-tutkinnon suorittanut nainen)

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että kuoronjohdon opinnot ovat painottuneet varsin paljon perinteisen instrumenttiopetuksen tavoin yksilöopetukseen. Tavoitteena on, että soittaja oppii soittamaan instrumenttiaan, ja tässä tapauksessa johtaja johtamaan kuoroaan. Kun instrumentti muodostuu ihmisistä, tarvittaisiin kuitenkin taitoa siihen, miten ryhmä saadaan toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla ja miten ihmiset oppivat parhaiten. Näitä taitoja ei vastaajien mukaan ole saatu opintojen yhteydessä riittävästi.

4.3 Täydennyskoulutus

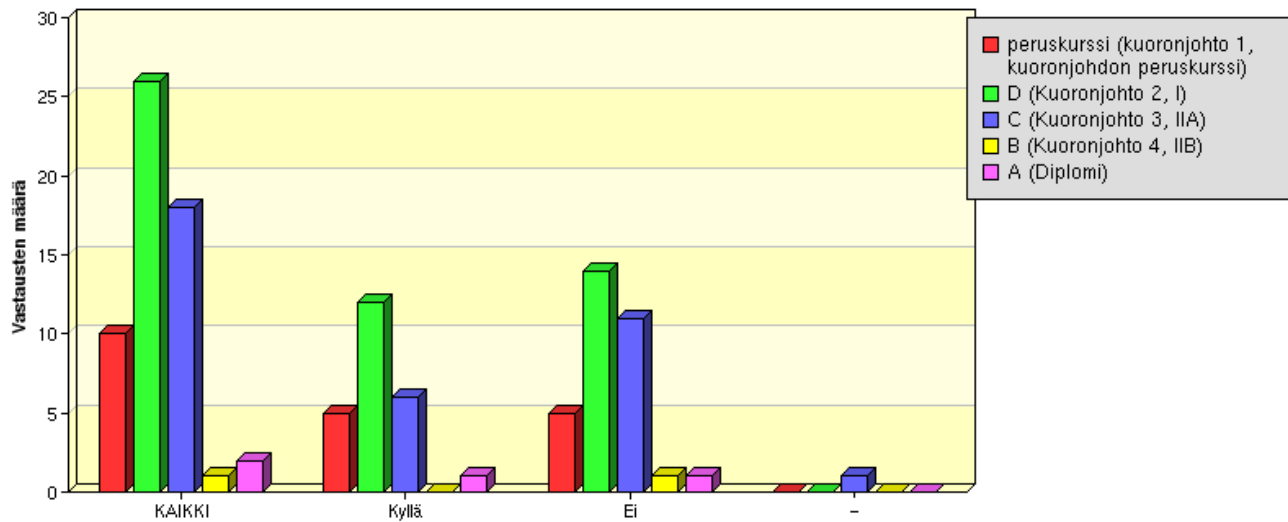
Suurin kirkollisen koulutuksen järjestäjä on Kirkon Koulutuskeskus. KJM (Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston Jumalanpalvelus- ja musiikkitoiminnan yksikkö) järjestää myös osaltaan täydennyskoulutusta, samoin kuin hiippakunnat sekä erilaiset järjestöt. Kuoronjohdon opintoja kanttorit ovat usein täydentäneet myös Klemetti-opiston kesäkursseilla Orivedellä. Klemetti-opistossa voi suorittaa kuoronjohdon peruskurssia, D- ja C-tutkintoa vastaavat tutkinnot, jotka hyväksytään myös hyväksytään myös oppilaitoksissa korvaaviksi opinnoiksi.

Vastanneista 43% oli osallistunut kuoronjohdon täydennyskoulutukseen. Heistä suurin osa on saanut täydennyskoulutusta Kirkon Koulutuskeskuksessa, muutamat ovat osallistuneet muille mestarikursseille tai jatkokoulutukseen esim. Sibelius-Akatemiassa, Klemetti-opistossa tai Metropolia Ammattikorkeakoulussa.

Koulutustasosta riippumatta täydennyskoulutukseen on osallistuttu varsin tasaisesti. Peruskurssin ja D-kurssin suorittaneista noin puolet on osallistunut täydennyskoulutukseen, C-kurssin suorittaneista noin kolmannes. Seuraava kaaviosta näkyy vastanneiden osallistuminen täydennyskoulutukseen eriteltyinä peruskoulutuksessa suoritettujen opintojen mukaan. Vasemmanpuoleisesta palkistosta näkyy koulutuksen jakautuminen kaikkien vastaajien kesken, seuraavasta palkistosta täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutuksen jakautuminen, seuraavasta vastaavasti täydennyskoulutukseen osallistumattomien koulutuksen jakautuminen. Oikeanpuoleisemmassa palkistossa näkyy tähän kysymykseen vastaamattomien osuus.

Perusopinnoissa suoritettut kuoronjohdon opinnot

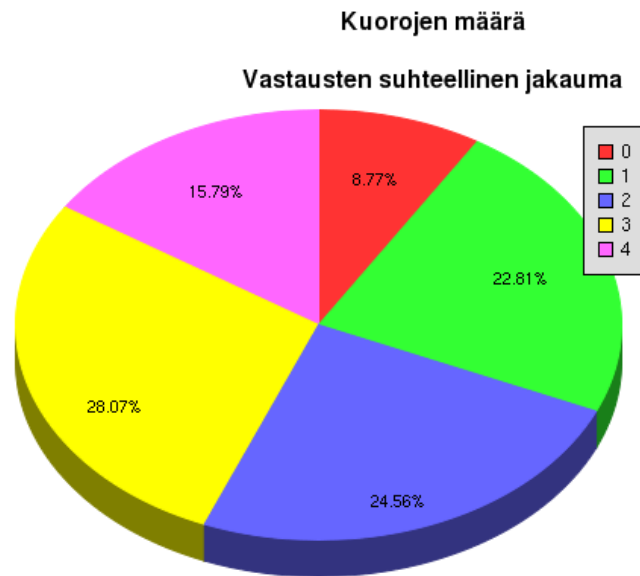
Vastausten absoluuttinen jakauma



Kaavio 6

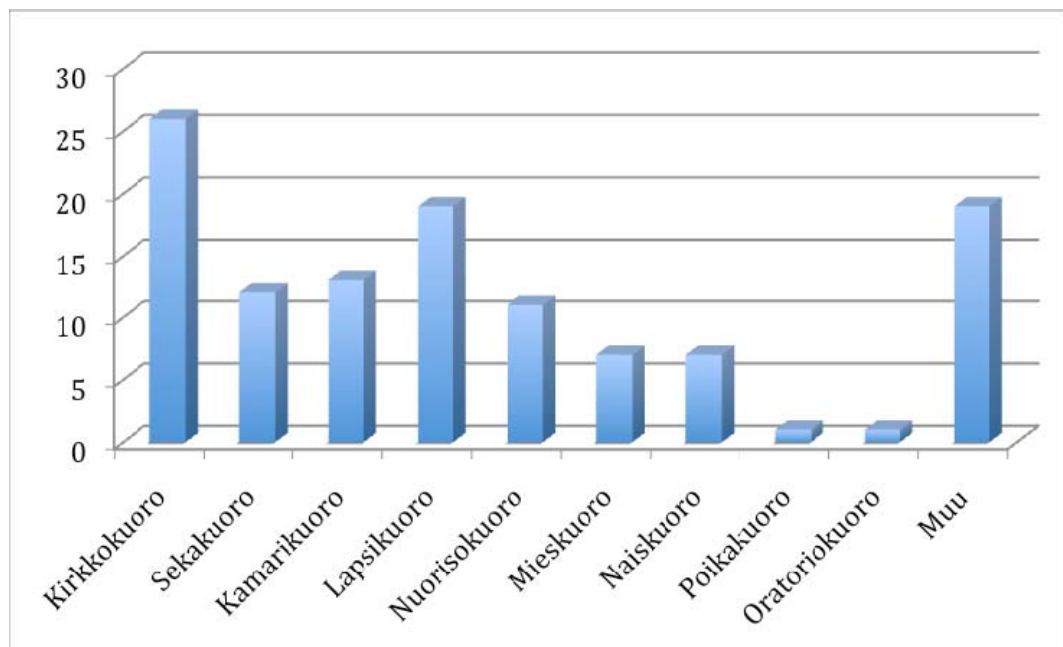
4.4 Työ kuoronjohtajana

Noin puolella vastanneista oli johdettavanaan yksi tai kaksi kuoroa (23% yksi kuoro, 25% kaksi kuoroa). Lähes kolmasosalla (28%) oli johdettavanaan kolme kuoroa ja 16%:lla neljä kuoroa. Neljää useampaa kuoroa ei ollut yhdelläkään vastanneella. Vastanneista lähes yhdeksällä prosentilla ei ollut kuoroja lainkaan. Tähän oli erilaisia syitä, useimmiten kysymys oli tehtävänkuvaan liittyvästä syystä. Yksi vastaaja kertoi "lopettaneensa 25 vuoden jälkeen kuorotyön".



Kaavio 7

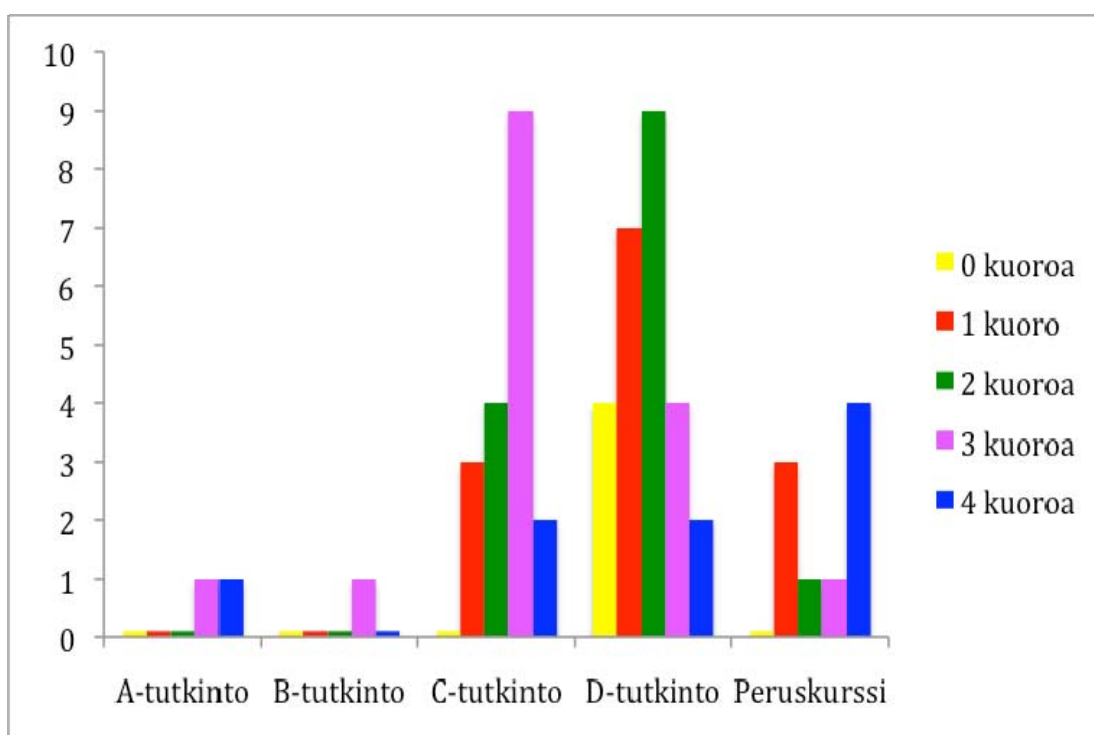
Kirkkokuoroa johtaa 26 (45%) vastaajaa, sekakuoroa 12 (21%), kamarikuoroa 13 (23%), lapsikuoroa 19 (33%), nuorisokuoroa 11 (19%), mieskuoroa ja naiskuoroa molempia 7 (12%), poikakuoroa ja oratoriokuoroa kumpaakin yksi (2%) vastaaja. 19 vastaajaa (33%) ilmoitti johtavansa jotakin "muuta kuoroa". Näitä olivat esimerkiksi eläkeläiskuoro, kuorokoulu, gospelkuoro ja koraalikuoro.



Kaavio 8

A- ja B-tutkinnon suorittaneilla oli yleensä kolme tai neljä kuoroa. C-tutkinnon suorittaneista kanttoreista suurimmalla osalla on johdettavanaan kolme kuoroa, D-tutkinnon suorittaneilla yksi tai kaksi kuoroa. Neljällä peruskurssin suorittaneella kanttorilla oli johdettavanaan jopa neljä kuoroa. Kuoronjohtaminen harjoituksineen ja niihin kuuluvine valmistautumisineen vie varsin paljon työaikaa. Kun kanttorin työnkuvaan kuuluu paljon muitakin osa-alueita kuin kuorotyö, voi vain hämmästellä sitä, miten neljän kuoron johtaminen onnistuu. Mitä suppeammat perusopinnot ovat, sitä enemmän tarvitaan aikaa tavallisenkin kuoro-ohjelmiston omaksumiseen.

Seuraavassa kaaviossa näkyvät vastaajien kuorojen määrä verrattuna kuoronjohton opintoihin.



Kaavio 9

4.5 Rekisteröityminen

Kuoroista 62% on rekisteröitynyt yhdistyksiksi, jotka kuuluvat Suomen Kirkkomusiikkiliittoon. Rekisteröitymättömyyteen mainitaan syiksi muun muassa "toimintamme on sen verran pienimuotoista" tai "ei ole ollut tarvetta". Yhdessä tapauksessa rekisteröitymistä oli yritetty, mutta asiakirjat olivat tulleet yhdistysrekisteristä takaisin, ja rekisteröityminen oli jäänyt sikseen. Jotkut vastaajat

olivat epävarmoja rekisteröitymisen hyödyistä ja toisaalta eivät halunneet kuorotyötön mukaan yhdistystoimintaan liittyvää byrokratiaa.

Useimmiten rekisteröitynyt yhdistys seurakunnan kuoroista on kirkkokuoro, lapsi- ja nuorisokuorot eivät yleensä ole rekisteröityneitä. Syitä rekisteröitymiseen ei juuri perustella: "se on ollut tapana", "kuoro oli rekisteröitynyt jo, kun tulin tänne töihin" tai "rekisteröityminen on vanha perinne". Muutamissa vastauksissa todettiin rekisteröitymisen helpottavan käytännön asioita, esimerkiksi kuoron omaa rahaliikennettä.

Kahdessa vastauksessa mainittiin hyötynä mahdollisuus osallistua kirkkomusiikkipiiriin tai Kirkkomusiikkiliiton toimintaan. Kirkkomusiikkiliiton edustajien kanssa käydyissä keskusteluissa todettiin vaikuttavan siltä, että kuoron rekisteröitymiseen liittyviä hyötyjä ei kuoroissa riittävästi tunneta. Rekisteröitymiseen liittyvää byrokratiaa pelätään osin perusteettakin. Toisinaan seurakunnissa on epäselvyyttä siitä, miten yhteistyö rekisteröityneen yhdistyksen kanssa hoidetaan. Tällaiset asiat olisi hyvä pystyä oikaisemaan ja luoda selkeät ohjeet ja hyvät toimintakäytännöt. Tällöin yhdistykseksi rekisteröitynyt kuoro tukisi parhaalla mahdollisella tavalla myös koko seurakunnan toimintaa. Rekisteröitymisestä on kuoron kannalta hyötyä siten, että kuorosta tulee oikeustoimikelpoinen; kuoro voi avata tilin, omistaa, tehdä sopimuksia ja sitoumuksia, kuorolaiset voivat osallistua ja ottaa vastuuta muustakin kuin laulamisesta ja kuoro voi omatoimisesti hankkia varoja toimintansa tukemiseksi.

Kanttorin näkökulmasta kuoron rekisteröityminen vapauttaa energiaa taiteelliseen johtamiseen; puheenjohtaja ja sihteeri hoitavat monet muuten kanttorin hoidettavaksi kuuluvat asiat. Rekisteröitynyt kuoro voi olla SKML:n jäsen ja sitä kautta hyödyntää SKML:n koulutuspalveluita.

Kuoron rekisteröitymättömyyttä perustellaan usein sillä, että ei haluta yhdistyksen toimintaan liittyvää byrokratiaa rasittamaan toimintaa ja viemään aikaa.

Kuoroyhdistyksen vuosittaiseen byrokratiaan kuuluu vuosikokouksen pitäminen, toimintasuunnitelman- ja kertomuksen tekeminen sekä taloushallinta. Seurakunnan toimintasuunnitelmissa ja -kertomuksissa kanttori suunnittelee myös kuoron toimintaa ja raportoi siitä. Nämä tarvittavat raportit tehdään siis seurakunnissa vuosittain, oli kuoro rekisteröitynyt tai ei.

Kuoron rekisteröitymisestä seuraavat oikeudet ja hyödyt eivät näytä olevan riittävästi kuorojen tiedossa. Pelkän tavan vuoksi ei nyky-yhteiskunnassa välitetä kuulua yhdistykseen tai järjestöihin. Seurakuntien päättäjillä on toisinaan väärää käsityksiä kuoroyhdistysten toiminnasta ja yhteistyöstä seurakunnan kanssa. Näitä käsityksiä ja tietoja olisi oikaistava ja kehitettävä yhteistoimintaa myös koko seurakuntaa tukevaksi.

4.6 Kuoronjohtajaidentiteetti ja siinä tapahtuneet muutokset

Pääasiassa kuorotyöhön suhtauduttiin myönteisesti ja sitä pidettiin tärkeänä ja luontevana osana kanttorin työtä. Kuorolaiset ovat monelle "lähimpiä työtovereita" ja "työtovereista parhaita". Kuorolaiset muodostavat sen sitoutuneiden vapaaehtoistoimijoiden joukon, jonka kanssa kanttori on kaikkein tiiviimmin tekemisissä. Monella on kuorolaisiinsa läheiset suhteet. Käsitys omasta itsestä ja oman kuoron rajoista oli usein työvuosien myötä muuttunut realistisemmaksi, hyväksyvämmäksi ja rennommaksi. Työssään pettyneitä oli vastaajien joukossa varsin vähän, identiteetti oli joko vahvistunut ja suhde työhön muuttunut myönteisemmäksi tai muutoksia ei ollut tapahtunut lainkaan.

- -

Ne kanttorit, jotka olivat suorittaneet A- tai B-tutkinnon kuvailivat itseään kuoronjohtajina seuraavilla sanoilla: rento, vaativa, sosiaalinen, energinen, innostava, innostunut ja kannustava. He olivat sitä mieltä, että kuva itsestä kuoronjohtajana ei ole juuri muuttunut opintojen jälkeen. Uudenlaisia menetelmiä, kuten kehorytmiikkaa ja koreografioiden käyttöä oli kuitenkin vuosien mittaan tullut mukaan työhön.

Haasteellisena nähtiin musiikin ilmaiseminen ja kuoron soinnin kehittäminen:

Haastavimpana on saada kuoro ilmaisemaan musiikkia sävelpuhtaus kohdallaan terveellä soinnilla. (Mies, Hki)

Vastaajat kokevat haastavana myös sopivan ohjelmiston löytämisen:

Haastavinta on ohjelmiston hankkiminen, sitä pitää kolata kaikkialta. (Nainen, Tre)

A- ja B-tutkinnon tehneitä vastaajia oli tässä otoksessa niin vähän, että vastausten perusteella on mahdotonta tehdä varsinaisia johtopäätöksiä. Näiden vastausten perusteella välittyy kuitenkin kuva ammattinsa osaavista, innostuneista työntekijöistä.

-

C- tutkinnon suorittaneet kuoronjohtajat käyttivät seuraavia sanoja kuvaillessaan itseään: avoin, reipas, huumorintajuinen, impulsiivinen, innostava, innostuva, musiikillinen johtaja, kasvattaja, tarkka, kärsivällinen, motivoitunut, hauska ja musiikin iloa välittävä.

Vastaajat pitävät kuoron työtä merkittävänä osana kanttorin työtä, ja ovat siihen motivoituneita. Muusikon työ, jota voi tehdä yhdessä muiden ihmisten kanssa koetaan mielekkääksi. Seuraavat lainaukset kuvaavat kuoronjohtajan roolin merkitystä työssä:

Kuoronjohtaminen on ennen kaikkea työtä ihmisten, ei äänten ja musiikin kanssa. (Nainen, Hki)

Kanttorin työssä kuoronjohtaminen on merkittävä osa koko työnkuvaa. Viikoittain kokoontuvan ryhmän johtaminen on myös varsin haastavaa.

Käytännön työ on opettanut, että rooli kuoronjohtajana on ehkä jopa tärkein rooli kanttorin työssä ja vie myös eniten työaikaa. Kuoron johtaminen on pääosin mieluista hommaa, vaikka pitkäjänteisenä, viikoittaisena työnä sen kokee joskus melko raskaaksi.

(Mies, Tre)

Myös työhön liittyvät haasteet tiedostetaan ja ne aiheuttavat epämiellyttäviäkin paineita. Vastauksissa todettiin, että mitä enemmän kuorotyötä tekee, sitä paremmin

ymmärtää siihen liittyvät vaatimukset ja haasteet. Työn monipuolisuudesta ja haasteellisuudesta syntyy myös paineita, kuten seuraava vastaus osoittaa:

Stressaan myös aika paljon kuorotyötä; ihmisten vakuuttaminen, pitkäjänteinen innostaminen ja kuorotyön moninaisuuden hallitseminen vie voimia. (Nainen, Hki)

C-tutkinnon suorittaneiden kanttoreiden vastauksissa näkyy kuoronjohtajaidentiteetin kehittyminen ja muuttuminen työvuosien myötä. Kuorossa laulamista ei kaikilla kanttoreille välttämättä ole ollut laajaa kokemusta eikä kuoronjohtajuus ole ollut ammattiin liittyvä ensisijainen kutsumus. Kuoronjohtajaidentiteettiä ei ehkä alun perin ole juuri ollut tai se on ollut varsin heikko. Kuoronjohtaminen koetaan vastapainona muulle soittamiselle ja laulamalle juuri sen takia, että työ tehdään ihmisten kanssa. Seuraava vastaus kuvaa tätä hyvin:

Löysin itsestäni kuoronjohtajan vasta Akatemian pakollisissa opinnoissa: ennen sitä en tosiaankaan edes kuvitellut, että a) osaisin moista ja b) voisin tykätä siitä. Sittemmin kuoronjohtamisesta on tullut sydämenasia. Tykkään olla ihmisten kanssa tekemässä musiikkia sen sijaan että puurtaisoin yksin harjoitellen tuntikausia viikoittain. Nykyään määrittelen itseni kuoronjohtaja - urkuri - kanttoriksi. (Nainen, Hki)

Silloinkin, kun kokemusta kuorossa laulamista on C-tutkinnon suorittaneilla kanttoreilla ollut, identiteetin muuttuminen kuorolaisesta johtajaksi on vaatinut pitkän ajan:

En ole koskaan pitänyt itseäni niinkään kuoronjohtajana, vaan mieluummin kuorolaisena. Identiteettini on kuitenkin näiden seurakuntatyövuosieni aikana kääntynyt johtajuuteen, kun kuorolaiset pitävät minua sellaisena ja arvostavat panostani. (Nainen, Hki)

Työvuosien myötä varmuus omasta osaamisesta on vahvistunut ja suhde kuoronjohtamiseen on muuttunut myönteisemmäksi. Luottamus omiin taitoihin on kasvanut eikä työssä ole enää tarpeen tavoitella tiettyä kuoronjohtajan "roolia".

Toisaalta myös tietoisuus ihmisten edessä työskentelemiseen liittyvistä haasteista on kasvanut:

Olen ymmärtänyt, että omana itsenä toimiminen on kaikkien kannalta paras vaihtoehto, minkään roolin taakse piiloutuminen ei tee hyvää. Omana itsenä oleminen on vahvistanut itsetuntoa niin ihmisenä kuin muusikkonakin. Kuoro on 'armoton' peili kaikelle, mitä heille ilmaisee, myös tahattomasti. (Nainen, Hki)

Myös työhön liittyvät pelot ja epävarmuus ovat vuosien myötä vähentyneet.

Enää ei pelota, varmuutta on tullut lisää, ja kokemuksen myötä malttia ja kärsivällisyyttä odottaa, että kaikki oppivat... (Nainen, Hki)

Kuorotyön haasteina C-tutkinnon suorittaneet pitävät kuoron ilmapiiriin, johtamiseen, äänenkäyttöön ja ohjelmiston löytämiseen liittyviä asioita. Kuoron ilmapiiriin liittyen haastavaa on erilaisiin odotuksiin vastaaminen, laulajien taitojen, asenteiden huomioiminen ja stressinsietokyvyn huomioiminen, kuorolaisten psyykinen valmentaminen haastaviin tilanteisiin, laulajien motivaation ja pitkäjänteisyyden ylläpitäminen, nenäkkäiden kuorolaisten kanssa pärjääminen. Paljolti ovat esillä vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin liittyvät ongelmat. Johtamiseen liittyen nousivat esiin monen asian yhtäaikainen kuunteleminen ja niihin reagoiminen sekä vaikeiden teosten soittaminen ja opettaminen. Äänenmuodostukseen liittyvistä haasteista vastaajat mainitsivat äänellisen kehittymisen, kuoron soinnin rakentamisen sekä sävelpuhtauteen liittyvät ongelmat.

-

D- tutkinnon suorittaneet kanttorit kuvailivat itseään seuraavasti: kannustava, enemmänkin sielunhoitaja ja musiikkiterapeutti, aktivoija, liturginen kuoronjohtaja, ohjaaja, seurakunnan kuoronjohtaja, hengellinen työntekijä, vaativa, pitkäpinnainen, en erityisen kiinnostunut, asiallinen ja sosiaalinen.

Suurin osa vastaajista suhtautuu kuoronjohtamiseen periaatteessa myönteisesti, kuoronjohtajuus on luonteva ja tärkeä osa työtä. Identiteettien kuvauksista puuttuvat

kuitenkin suurta innostuneisuutta ja vahvaa motivoituneisuutta kuvaavat sanat. Lähestymistapa on jossain määrin virkamiesmäisempi kuin C-, B- tai A-tutkinnon suorittaneiden kanttoreiden. Mukavan ja kannustavan ilmapiirin luominen kuoroharjoituksiin koetaan tärkeänä, kuten seuraava vastaus osoittaa:

Kuorotyö on yksi tärkeimmistä alueista kanttorin työssä. ---- Pysin yhdessä kuorolaisten kanssa luomaan sellaisen ilmapiirin, jossa ei tarvitse jännittää ja jossa voi myös rentoutua. Laulamisesta ei saisi tulla liian suorituskeskeistä ja stressaavaa. (Nainen, Tre)

Jotkut vastaajat sanoutuivat irti kuoronjohtajaidentiteetin olemassaolosta omalla kohdallaan:

Minulla ei ole identiteettiä kuoronjohtajana. En ole sellainen enkä halua sellaiseksi; huonoja kuoronjohtajia on jo ihan riittävästi. (Mies, Hki)

Identiteetti koetaan toisinaan myös johtajuuden sijaan ohjaajan identiteetiksi.

En ole varsinainen johtaja, jolle kuoro on instrumentti ja musiikinteon väline, vaan ohjaaja, joka opettaa lauluja seurakunnallisiin tilaisuuksiin ja neuvoo siinä, miten niiden sanoman saisi paremmin esiin. (Nainen, Hki)

D-tutkinnon suorittaneet ovat ainoat, jotka kuvailevat identiteettiään kirkon työntekijyyden kautta. He puhuvat liturgisesta kuoronjohtamisesta ja sielunhoidosta. Vaikuttaa siltä, että kirkon työntekijän identiteetti painottuu heillä muusikon identiteettiä vahvemmin. Korkeamman tutkinnon suorittaneilla muusikon identiteetti on ensisijainen. D-kuoronjohtajien suorittaneissa on suhteellisen paljon kirkkokuorojen ja eläkeläiskuorojen johtajia. Tämä saattaa vaikuttaa identiteettikäsitteeseen. Jos kuorolaiset ovat varsin iäkkäitä tai muista syistä lauluharrastuksen pääpaino on sosiaalisessa yhdessäolossa, painottuu myös kuoronjohtajan työssä kanssaeläminen. Kuoronjohtaja on toisinaan se seurakunnan työntekijä, johon kuorolaisella on kaikkein läheisin suhde. Tällöin kuoronjohtajalla pitää olla toisinaan myös sielunhoidollisia valmiuksia, niitä tarvitaan erityisesti kuorolaisten elämän murroskohtiin liittyvissä tilanteissa, jotka saattavat koskettaa vahvasti sekä koko kuoroa että johtajaa. Kyky toimia yhtä aikaa muusikkona ja kirkon työntekijänä osoittaa vahvaa ammatillista

identiteettiä. Seuraavassa vastauksissa kirkon työntekijyys tulee erityisen selkeästi esiin:

Liturginen kuoronjohtaja. Kirkkokuoro on srk:n liturginen kuoro. Eläkeläiskuoro on enemmän laulusosiaalista harrastetoimintaa. (Mies, Tre)

Kanttorin työn hengellinen ulottuvuus on oleellinen osa identiteettiä, musiikillisen identiteetin ohella:

Olen seurakunnan kuoronjohtaja. Olen musiikillinen johtaja ja ratkaisija, mutta myös hengellinen työntekijä. (Nainen, Hki)

Vastaajien käsitys omasta kuoronjohtajuudesta on muuttunut työuran aikana. Itseluottamus ja luottamus omiin kykyihin ja ammattitaitoon ovat kasvaneet. Ohjelmistotuntemus on laajentunut ja suhde kuoroon muuttunut luontevammaksi. Ote työhön on muuttunut rennommaksi. Vastaajien ihmissuhdetaidot ovat kehittyneet. Kyky ymmärtää harrastajien käyttäytymistä ja osaamista on kasvanut. Seuraava vastaus kuvaa ytimekkäästi taitoja ja niiden kehittymistä:

Pärjäilen. Taitoni ovat vuosien varrella karttuneet. (Nainen, Hki)

Taiteellinen vaatimustaso on joillakin kanttoreilla laskenut ja ohjelmisto muotoutunut tasoltaan helpommaksi ja realistisemmaksi suhteessa kuorolaisten taitoihin. Olisi mielenkiintoista tietää, mistä "taiteellisen tason" vaatimus on alun perin tullut – onko kyseessä itselle asetettu haaste vai ulkopuolelta tuleva paine. Kun ohjelmiston taso ja laulajien osaaminen ovat oikeassa suhteessa, on työskenteleminen kaikkien kannalta mielekkäämpää – niin kuorolaisten, johtajan kuin yleisönkin:

Taiteellinen (moniääninen) vaatimustasoni on laskenut 20 vuoden työssäoloaikana. Musiikki on muuttunut jonkin verran kevyempään suuntaan. Olen sen sijaan keskittynyt yhä enemmän oikean, terveen ja luonnollisen laulutekniikan opettamiseen kuorolaisilleni. Yksinkertaiset laulut terveellä tavalla laulettuna ovat miellyttävämpiä kuunnella ja laulaa kuin väkisin pungerretut vaativat sovitukset kuoron suoritustason ylärajoilla. (Nainen, Tre)

Vastaajien mukaan itsetunto ja luottamus omaan osaamiseen on kasvanut työvuosien kertyessä. Myös epäonnistumisiin on opittu suhtautumaan tasapainoisella tavalla:

Itsevarmuutta saa siitä, että kaikesta ei tarvitse ottaa itseensä, jos jokin homma ei aina mene niin kuin on harjoiteltu. (Nainen, Tre)

Työvuosine myötä on opittu tuntemaan sekä oman osaamisen ja kykyjen sekä kuoron mahdollisuuksien rajat.

On tavallaan pikkuhiljaa löytynyt se oma tie kulkea kuorojen kanssa ja oppinut tuntemaan omat ja kuorojen rajat. (Mies, Hki)

Kuorotyöhön liittyvinä haasteina D-tutkinnon suorittaneet mainitsivat uusien laulajien ja sopivan ohjelmiston löytämisen, erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemisen, soivan lopputuloksen saamisen pienestä joukosta, musiikillisen hiomisen sen jälkeen kun stemmat osataan, laulutekniikan opetus ryhmässä ja ikääntyvien laulajien äänenkäyttöongelmat.

D-tutkinnon suorittaneista varsin moni mainitsee haasteena auktoriteettiasemaan liittyviä ongelmia: "tutuille ei kehtaa huomauttaa virheistä", "laulajat neuvovat" , "itsetietoiset laulajat" ja "monet laulaneet ikänsä hyvien kuoronjohtajien kanssa ja siltä pohjalta antavat kommenttejaan minulle johtajana..." C-tutkinnon suorittaneista vain yksi mainitsee vastauksessaan "nenäkkäät kuorolaiset", ylempien tutkintojen suorittaneista ei kukaan.

Kuoronjohdon peruskurssin suorittaneet kuvailevat itseään seuraavasti: rento, tehokas, pätevä, innostunut, yhteistyöjohtaja. Kuoronjohtaminen on oleellinen osa työtä kanttorina. Suhtautuminen kuoronjohtamiseen on työvuosien myötä muuttunut rennommaksi ja oma vaatimustaso on muotoutunut realistiseksi. Seuraava vastaus kuvaa varsin hyvin suhtautumisen muuttumista:

Alussa (30 vuotta sitten) kuoron johtaminen tuntui pakolliselta riesalta, mutta sittemmin varmuuden lisääntyttyä siitä on tullut erottamaton osa työtäni. Jopa

niin, että rasittavan päivän jälkeen koen jopa virkistyväni kuoron parissa. (Mies, Hki)

Työvuosien myötä rohkeutta kuoronjohtamiseen on tullut lisää.

Suhde kuoronjohtamiseen sinänsä ei ole muuttunut, totta kai rohkeutta on tullut vuosien varrella lisää. (Mies, Tre)

4.7 Kuoron harjoittaminen

Lähes kaikki vastaajat kuvaavat työskentelyään ja harjoittamistaan ammattimaisesti ja varsin perinteisesti. A- tai B-tutkinnon suorittaneet vastaajat käyttivät erilaisia harjoittamistapoja ja korostivat tehokasta etenemistä.

Harjoituksiin kuuluvat alkuvenyttelyt, äänenavaus, äänenkäytönopetus ja ohjelmiston harjoittaminen. Äänenkäytössä pyritään "oman äänen" löytämiseen, luonnolliseen ja rentoon äänenkäyttöön. Hiukan yli puolet vastaajista mainitsee erikseen äänenmuodostuksen opetuksen tai äänenavauksen osana työskentelyään. C- tai ylempään tutkinnon suorittaneet puhuvat yleisemmin äänenmuodostuksesta ja sen opettamisesta. He erittelevät äänenmuodostusopetuksessa hengitystekniikan, koko kehon käytön ja rennon luonnollisuuden opettelemisen. D- tai peruskurssin suorittaneet puhuvat pääsääntöisesti äänenavauksesta ja lämmittelyvenyttelystä.

Kappaleiden muotoilussa kiinnitetään huomiota tekstin ja rytmin käsittelemiseen, oikeaan ja selkeään ääntämiseen, fraseerukseen ja sisällön tulkintaan. D- ja peruskurssin suorittaneiden vastauksissa korostuu stemmojen opetteleminen, erilliset stemmaharjoitukset ja puhtausongelmien korjaaminen. Tämä selittynee sillä, että nämä vastaajat johtavat usein kirkkokuoroja ja muita kuoroja, joissa ei välttämättä lueta nuotteja kovin sujuvasti. Tällöin ohjelmiston opettelussa perustyön osuus korostuu.

Erityisesti D-kuoronjohdon suorittaneiden vastauksissa tulee esiin tietty epävarmuus omista taidoista harjoittajana. Perustyö on hallussa, mutta monipuolisuutta ja

pedagogista silmää kaivataan enemmän. Siihen, miten tulkintaa ja kokonaisuutta kehitetään sen jälkeen, kun perustyö on tehty, tarvittaisiin taitoa ja menetelmiä:

Haastavinta kuorotyössä on minulle hioa laulujen musikaalista toteuttamista sen jälkeen kun stemmat on jo opittu ja sointi alkaa olla kohtuullista. (Nainen, Tre)

Haasteina nähdään puhtausongelmien korjaaminen, mielenkiintoisen, selkeän ja uskottavan ohjelmiston löytäminen sekä lapsikuorotyö.

Durrant esitti kirjassaan (Durrant, 2003, 5) valmentajamallin harrastajakuoronjohtajan ihanteena. Valmentajalla tulisi olla käytössään monipuolinen menetelmävalikoima. Mitä mielenkiintoisempaa kuorotyöstä haluaa, sitä enemmän pitäisi pyrkiä kehittämään sitä, millä tavalla kutakin asiaa on hyvä harjoittaa. Erilaiset menetelmät myös sopivat eri tavoin eri laulajille, joten jo senkin takia monipuolisuus on myönteinen asia.

4.8 Oman johtajuuden kehittämisaalueet

Vastaajilta kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitävät eri kuoronjohtajuuden osa-alueiden kehittämistä omassa työssään. Osa-alueita olivat:

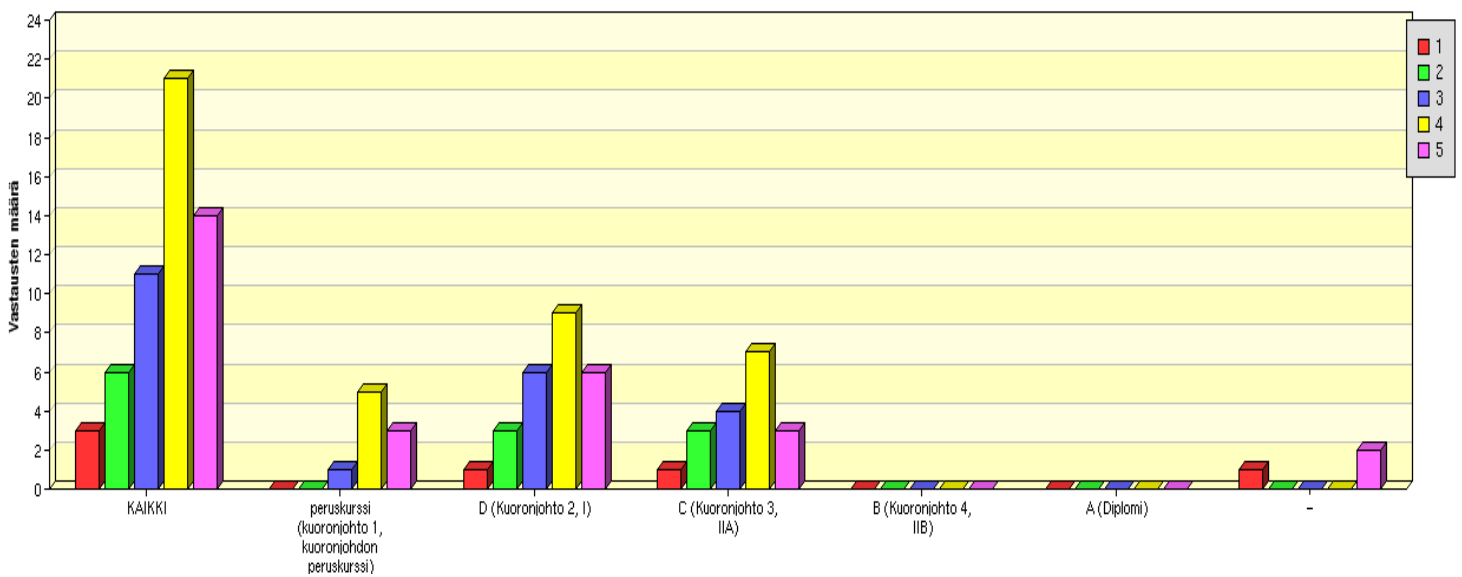
- johtamistekniikka
- harjoittamistekniikkaa
- soinnin kehittäminen
- esiintymisvalmennus
- eri musiikkityylien hallinta
- uusien laulajien rekrytointi
- suunnittelutaidot
- pedagogiset taidot
- vuorovaikutustaidot
- lapsi- ja nuorisokuoronjohtamistaidot
- jotakin muuta, mitä.

Vastaukset annettiin asteikolla yhdestä viiteen (1=tarpeetonta, 2=jonkin verran tarpeetonta, 3=ei tärkeää eikä tarpeetonta, 4=melko tärkeää, 5=hyvin tärkeää).

Noin neljäsosa vastaajista piti johtamistekniikan kehittämistä hyvin tärkeänä ja 40% melko tärkeänä. Viisi prosenttia piti sitä tarpeettomana. A- ja B- tutkinnon suorittaneet eivät pitäneet johtamistekniikan kehittämistä tärkeänä. Muuten vastaukset olivat varsin samantyyppisiä riippumatta kuoronjohdon opinnoista. Seuraavassa kaaviossa näkyy johtamistekniikan kehittämisen merkitys suhteessa kuoronjohdon opintoihin. Oikeanpuoleisimmassa sarakkeessa näkyy niiden vastaajien osuus, jotka ovat jättäneet kokonaan vastaamatta tähän kysymykseen.

Johtamistekniikka

Vastausten absoluuttinen jakauma

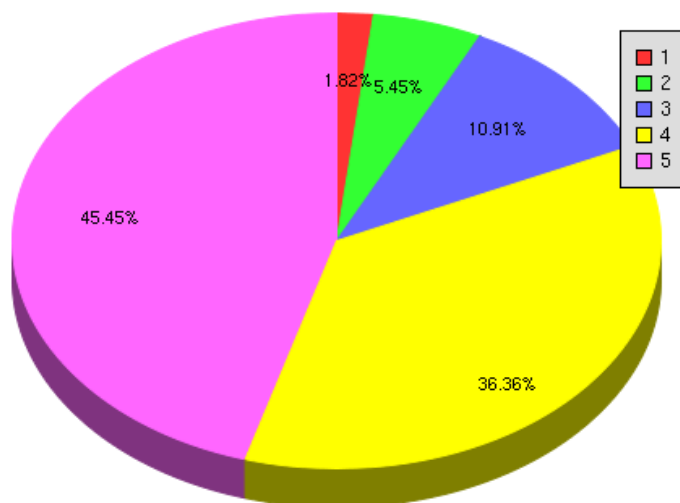


Kaavio 10

Harjoittamistekniikan kehittämistä piti erittäin tärkeänä 45% vastaajista, ja melko tärkeänäkin 36%, yhteensä siis 81%. Kaikkein tärkeimpänä harjoittamistekniikan kehittämistä pitivät perus- ja D-kuoronjohdon suorittaneet vastaajat.

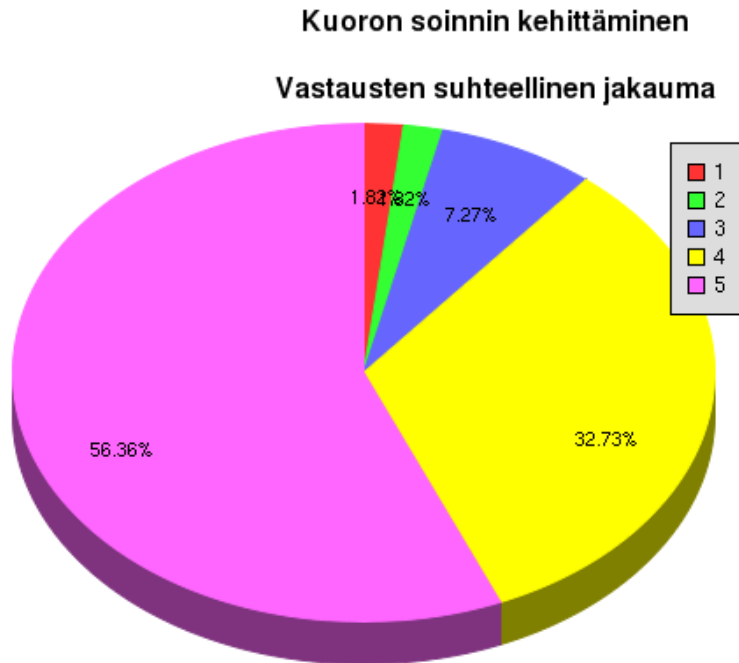
Harjoittamistekniikalla tarkoitetaan kuoronjohdon koulutuksessa niitä tapoja, joiden avulla ohjelmistoa työestetään kuoron kanssa.

Kuoron harjoittamistekniikka
Vastausten suhteellinen jakauma



Kaavio 11

Kuorojen soinnin (äänenmuodostus, sävelpuhtaus ja äänten sulautuminen yhteiseksi kuorosoinniksi) kehittämistä pidettiin myös hyvin tärkeänä. Vastaajista 56% piti sitä erittäin tärkeänä ja melko tärkeänä 32%, yhteensä siis 88% vastaajista. Vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, että soinnin kehittäminen on tarpeetonta. Kuoron sointi on vahvasti yhteyksissä kuorolaisten äänenmuodostukseen ja lauluosaamiseen. Kanttorit kokivatkin tarvetta lisäkoulutukseen äänenmuodostuksen opettamisen osalta.



Kaavio 12

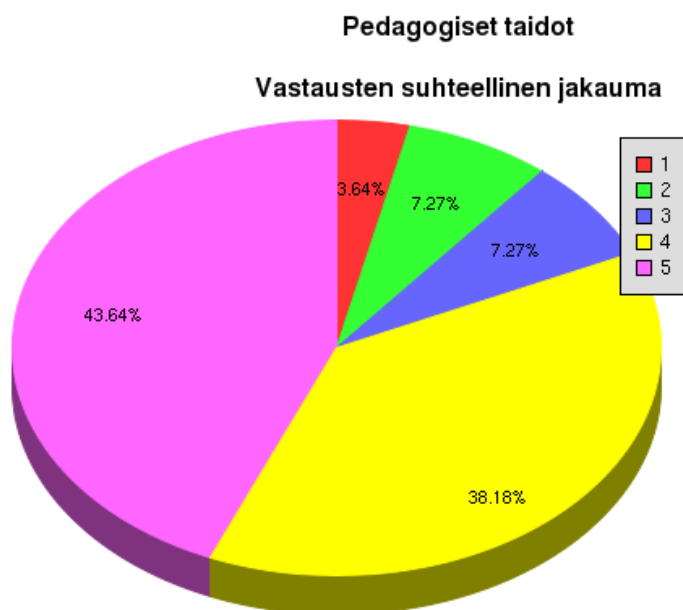
Kuoron esiintymisvalmennusta piti 40% vastaajista melko tärkeänä, hyvin tärkeänä 13%.

Eri musiikkityylien hallinnan kehittämistä pidettiin melko tärkeänä (46%).

Uusien laulajien rekrytointia piti hyvin tai melko tärkeänä yli 80%, josta hyvin tärkeänä 39% ja melko tärkeänä 43%.

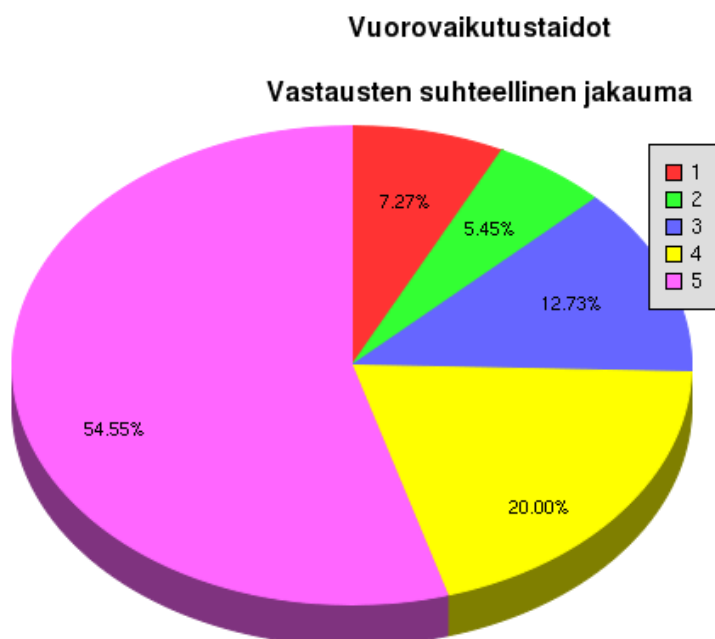
Suunnittelutaitojen kehittämistä piti 31% vastaajista hyvin tärkeänä ja 44% melko tärkeänä. Vain 4% mielestä se on tarpeetonta. Suunnittelutaidoilla tarkoitetaan kuorotyöhön liittyvää suunnittelutyötä, ohjelmisto- ja kausisuunnittelua.

Pedagogisten taitojen kehittämistä piti hyvin tärkeänä 44% ja melko tärkeänä 38%, yhteensä 82% kaikista vastaajista. Vain 4% mielestä pedagogisten taitojen kehittäminen on tarpeetonta. Kaikkein tärkeimpänä pedagogisten taitojen kehittämistä pitivät perus- ja D-kurssin suorittaneet.



Kaavio 13

Vuorovaikutustaitojen kehittämistä pidettiin vielä tärkeämpänä kuin pedagogisten taitojen kehittämistä: 55% vastaajista piti sitä hyvin tärkeänä ja 20% melko tärkeänä. Vuorovaikutustaitojen kehittämistä pidettiin hyvin tärkeänä riippumatta koulutustasosta. Vain 7% mielestä se on tarpeetonta.

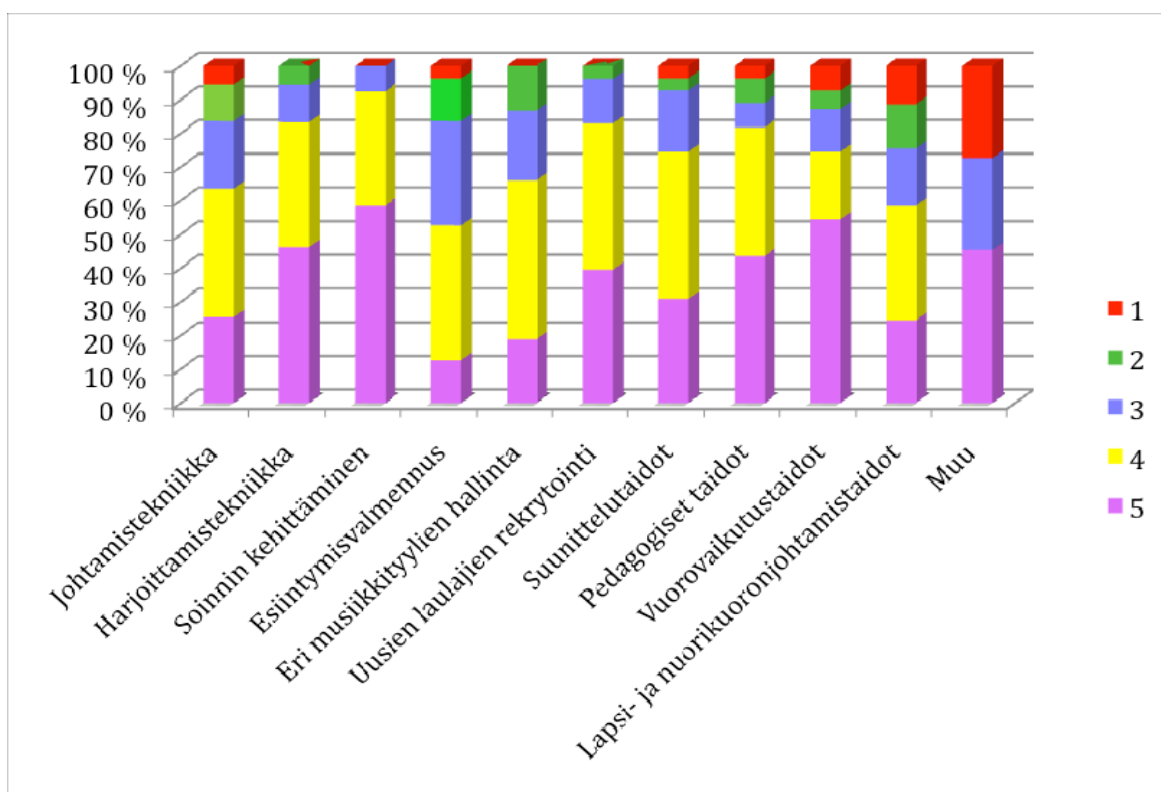


Kaavio 14

Lapsi- ja nuorisokuoronjohtotaitojen kehittämistä piti reilu puolet vastaajista hyvin tai melko tärkeänä, noin neljäsosa tarpeettomana tai melko tarpeettomana.

Muita kehittämiskohteita olivat sovitustaidot, konserttimainoksien tekeminen, soittotaito ja säveltapailu, bändin ohjaaminen ja äänenkäytön opettaminen.

Seuraavassa kaaviossa näkyvät kaikki kehittämisalueet ja niiden saamat arvot yhteenvetona:



(1=tarpeetonta, 2=jonkin verran tarpeetonta, 3=ei tärkeää eikä tarpeetonta, 4=melko tärkeää, 5=hyvin tärkeää)

Kaavio 15

4.9 Kehittämistavoitteet kuorotyössä

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omia kehittämistavoitteitaan kuorotyössä.

Kaavakkeessa valittavia kehittämistavoitteita olivat:

- haluan, että kuoroni on merkittävä osa srk:n lapsi- ja/tai aikuistyötä
- haluan, että kuoroni on tärkeä osa srk:n jumalanpalveluselämää
- haluan, että kuoro on korkeatasoinen instrumentti srk:n juhlatilanteisiin

- haluan perehtyä kuoroni kautta tiettyyn ohjelmistoon
- haluan, että kuoro on tärkeä osa paikkakunnan musiikkielämää
- haluan matkustaa kuoroni kanssa
- haluan kehittää yhteistyötä muiden kuorojen kanssa
- haluan, että kuoroni osallistuu paikkakunnan yhteisiin kuorotapahtumiin
- haluan, että kuoroni osallistuu laulujuhille ja kuorofestivaaleille
- haluan, että kuoroni osallistuu kuorokilpailuun
- haluan saada uusia kuorolaisia
- pääasia, että laulajilla on hauskaa
- kuoro on se mikä on
- minulla ei ole erityisiä tavoitteita

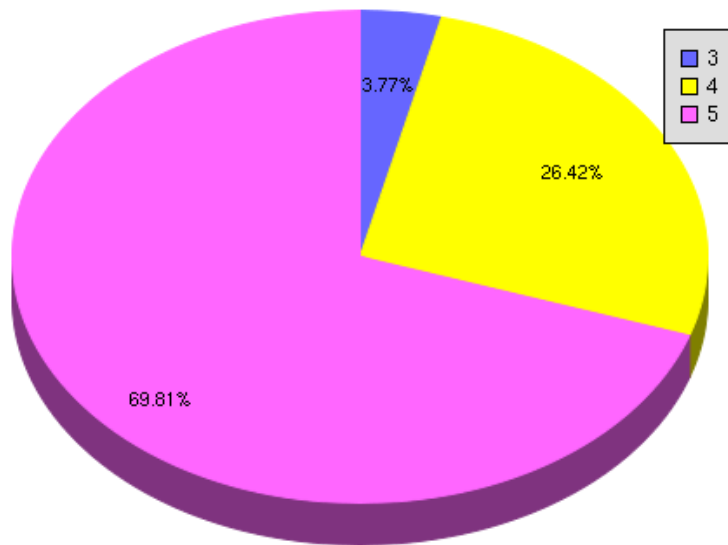
Esimerkkiväittämiin vastattiin valitsemalla omaa tavoitetta kuvaava luku (1=ei yhtään, 2=jonkin verran, 3=ei vähän eikä paljon, 4=melko hyvin, 5=hyvin).

Lähes kolme neljäsosaa vastaajista piti tärkeänä sitä, että kuoro on merkittävä osa seurakunnan lapsi- ja/tai aikuistyötä.

Jumalanpalvelusta on kuvattu seurakuntaelämän keskuksena. Kaikki seurakunnan toiminta tähtää tähän keskukseseen. Tämä ajattelu tulee esiin varsin hyvin tämänkin kyselyn vastauksissa: 96%:n tavoitteita kuvasi hyvin tai melko hyvin se, että kuoro on oleellinen osa seurakunnan jumalanpalveluselämää. Noin 80% halusi kuoron olevan korkeatasoinen instrumentti oman seurakunnan juhlatilanteisiin. Kuorojen työskentelyssä tuntuukin korostuvan toiminta oman seurakunnan piirissä.

haluan, että kuoroni on tärkeä osa srk:n
jumalanpalveluselämää

Vastausten suhteellinen jakauma



Kaavio 16

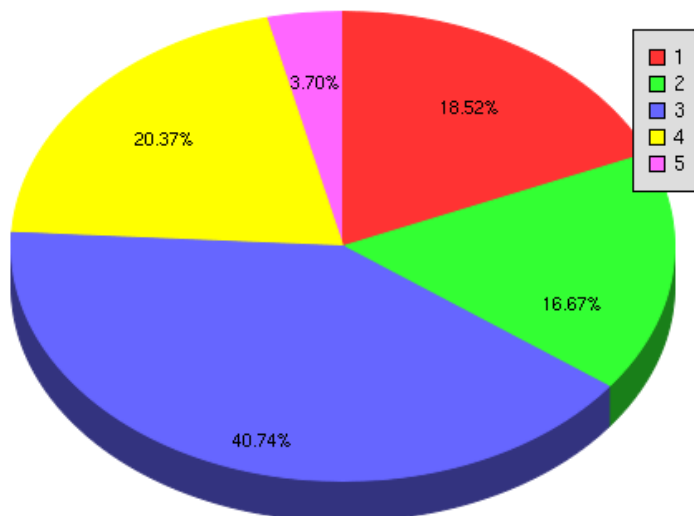
Tiettyyn ohjelmistoon perehtymistä oman kuoron kautta piti huonosti tai melko huonosti omiin tavoitteisiinsa sopivana väittämänä noin neljäsosa vastaajista, kolmasosan mielestä väittämä oli "ei huono eikä hyvä".

Se, että kuoro on tärkeä osa paikkakunnan musiikkielämää oli noin puolelle vastaajista melko tärkeää.

Matkustamista kuoron kanssa ei pidetty kovin tärkeänä. Lähes 20% vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä kuvasi hyvin huonosti heidän tavoitteitaan.

haluan matkustaa kuoroni kanssa

Vastausten suhteellinen jakauma



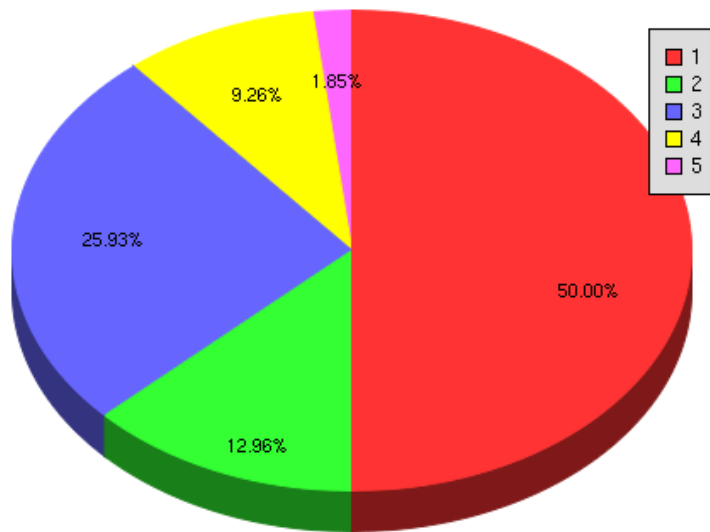
Kaavio 17

37% piti yhteistyön kehittämistä muiden kuorojen kanssa melko tärkeänä, 32% vastasi sen kuvaavan tavoitteitaan ei huonosti eikä hyvin. Vastaukset olivat lähes identtiset kysyttäessä kuoron osallistumisesta paikkakunnan yhteisiin kuorotapahtumiin. Laulujuhille ja kuorofestivaaleille osallistumista piti hyvin tärkeänä 13% vastaajista, 40% mielestä se oli vähän tai ei ollenkaan tärkeää.

Kuorokilpailuun osallistumista ei koettu kovinkaan tärkeäksi tavoitteeksi omassa kuorotyössä. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei se ole lainkaan tärkeää. Vain noin 10% vastaajista piti kilpailuun osallistumista melko tärkeänä tai erittäin tärkeänä.

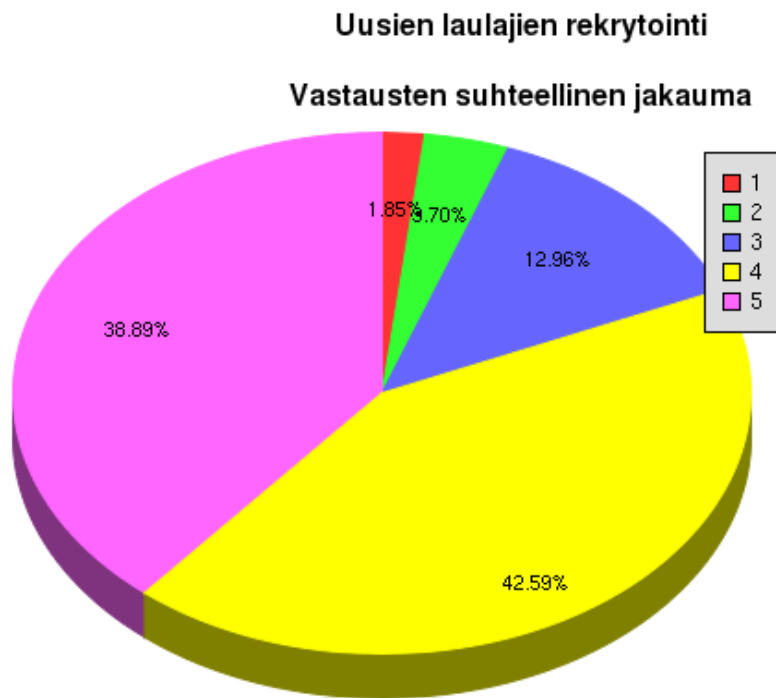
haluan, että kuoroni osallistuu kuorokilpailuun

Vastausten suhteellinen jakauma



Kaavio 18

Uusien kuorolaisien saaminen ja löytäminen kuoroon oli vastaajien mielestä hyvin tai melko tärkeää. Vain muutama vastanneista oli sitä mieltä, että uusien laulajien rekrytointi on vähän tai ei ollenkaan tärkeää. Monessa kirkkokuorossa laulajien keski-ikä on varsin korkea. Kuoroissa onkin tärkeää miettiä toiminnan jatkuvuutta ja uusien laulajien rekrytoimista.

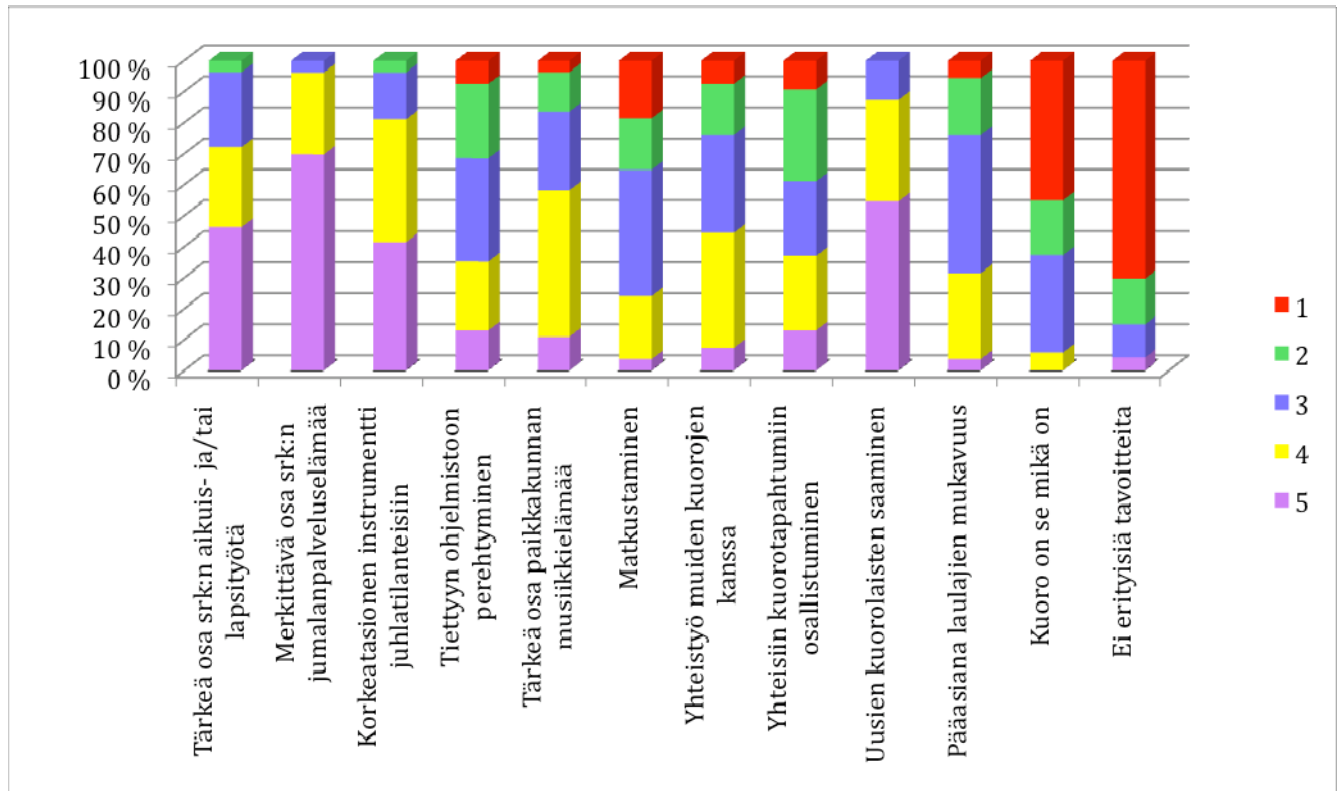


Kaavio 19

28% vastaajista piti omia tavoitteitaan melko hyvin kuvaavana väittämää "pääasia, että laulajilla on hauskaa", 44% sanoi sen kuvaavan tavoitteitaan ei hyvin eikä huonosti. Myös monessa avovastauksessa korostettiin kuorolaisten viihtymistä.

Yhdessäoloa ja mukavaa 'työntekoa' sopivin haastein - ei liian vaikeaa, vaan vähän ja hyvin. (Mies, Helsinki)

Lähes kaikilla vastaajilla oli tavoitteita kuorojensa kanssa, väittämiä "kuoro on se mikä on" ja "minulla ei ole erityisiä tavoitteita" ei pidetty kovinkaan kuvaavina.



Kaavio 20

Kentältä tulee ajoittain viestiä seurakunnan johdon tai luottamuselimien kuorotyön tukeen ja arvostukseen tai niiden puutteeseen liittyvistä kysymyksistä. Tämä tuli esiin yhteistyökeskusteluissa. Tällaiset ongelmat eivät kuitenkaan nousseet tämän kyselyn vastauksissa esille. Asiaa ei suoraan vastaajilta kysytty, mutta kyselyn monissa avovastauksissa tämäntyyppiset ongelmat olisivat todennäköisesti tulleet esiin, jos ne olisi koettu merkittäviksi kysymyksiksi omassa kuorotyössä.

4.10 Kuorolta kerättävä ja saatava palaute

Suurin osa vastaajista kertoo saavansa kuoroltaan palautetta, lähinnä suullisesti ja spontaanisti. Monessa kuorossa on vastausten mukaan avoin ja keskustelevalta ilmapiiri, jolloin ohjelmistosta ja työskentelystä voidaan puhua kuorossa. Moni kuoronjohtaja sanoo tulkitsevänsä palautteen kuoron ilmapiiristä ja toteaa, että kuorolaisten tuleminen kuoroon vuodesta toiseen kertoo omalla tavallaan myönteistä palautetta. Erityisesti lapset ja nuoret "äänestävät usein jaloillaan", jos eivät pidä kuoron

toiminnasta tai ohjelmistosta. Systemaattista kirjallisen palautteen keräämistä oli toteutettu vain viiden vastaajan kuoroissa. Yksi vastaaja kertoo Kirkkomusiikkiliiton kuoron tilanneanalyysin antaneen palautetta.²

Kuoroissa olisi tarpeen luoda vakiintuneita käytäntöjä palautteen antamiseen ja käsittelemiseen. Toiminnan kehittämisen kannalta järjestelmällinen palautteen kerääminen on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää. Järjestelmällisen palautteen kautta kuoronjohtaja saa tärkeää tietoa omasta toiminnastaan ja kuorolaisten toiveista. Palautetta kannattaisi koota säännöllisesti, jolloin siitä tulisi luonteva tapa kehittää kuoron toimintaa eikä palautekyselyn tarvitsisi olla merkki suurista ongelmista. Olisi mielekästä, että "jaloilla äänestämisiä" ei tarvitsisi odottaa, kun negatiivisetkin kokemukset voitaisiin keskustella ja niihin tarvittaessa reagoida. Hyvien palautekäytäntöjen luomisessa Suomen Kirkkomusiikkiliitto voisi toimia kuorojen apuna ja tukena esimerkiksi tuottamalla valmiin materiaalin palautteen keräämistä varten.

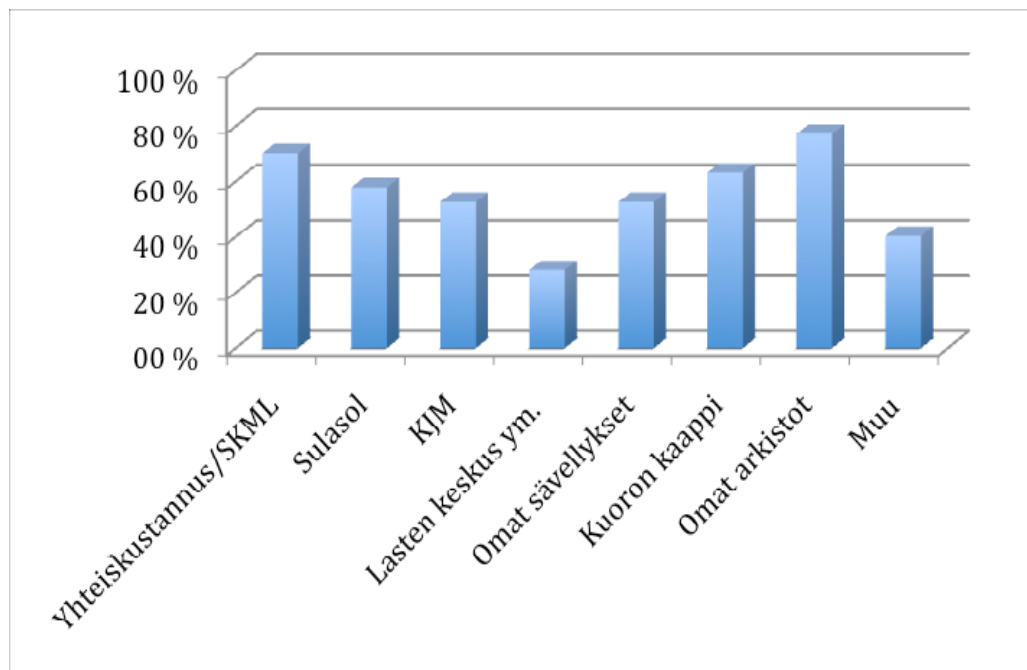
4.11 Ohjelmistosta päättäminen

Kanttori päättää ohjelmistosta kaikissa kuoroissa. Ohjelmisto suunnitellaan tulevien esiintymisten mukaan. Kuusi vastaajaa kertoo päättävänsä ohjelmistosta yhdessä kuoron musiikkilautakunnan tai hallituksen kanssa. Noin puolet vastaajista kertoo ottavansa huomioon kuorolaisten toiveet ja ottavansa ohjelmistoon mukaan myös kuorolaisten tuomia kappaleita.

Kyselyssä kysyttiin kanttoreilta myös sitä, mistä he löytävät materiaalia kuoroilleen ja minkä tyyppisestä materiaalista on pulaa. Tämä ei suoraan liity kanttorien kuoronjohtajaidentiteettiin ja sen kehittymisen. Aihe on kuitenkin Suomen kirkkomusiikkiliiton ja sen julkaisutoiminnan kehittämisen kannalta tärkeä, ja sen takia asiaa päätettiin selvittää samassa yhteydessä.

² Kirkkomusiikkiliitto julkaisi vuonna 2007 "Tie tulevaisuuteen" –kuorojen keskusteluaineiston. Aineiston avulla on tarkoitus kartoittaa kuoron toiminnan eri osa-alueita ja auttaa kuoroa kehittämään toimintaansa. Hankkeen taustalla olivat liitossa tehty kuorotutkimus ja liiton seminaarit.

70% vastaajista mainitsee Suomen kirkkomusiikkiliiton/Yhteiskustannuksen kustantamat nuotit ohjelmiston lähteenä, 58% Sulasolin kustantamat nuotit. KJM:n (Kirkon jumalanpalvelus- ja musiikkitoiminnan yksikkö) tuottamia materiaaleja käyttää 53% vastaajista, Lasten keskuksen tai vastaavien muiden kustantajien materiaaleja 28%. Lisäksi ohjelmistoa haetaan Internetistä, Tuomas-lauluista, Lasten virsikirjasta, Ruotsin kirkon virsikirjasta, kollegoiden ohjelmistoista, symposiumien ja seminaarien ohjelmista, kirjastoista että eri nuottikaupoista. Omia sävellyksiä ja sovituksia hyödyntää 58% vastaajista, kuoron kaapista löytyvää ohjelmistoa 63%, ja omia arkistoja hyödyntää 77% vastaajista.



Kaavio 21

Kuoronjohtajat vaikuttavan olevan varsin aktiivisia uuden materiaalin etsimisessä ja hankkimisessa. Omia sävellyksiä ja sovituksia tehdään paljon, jolloin laulettava materiaali on juuri omalle kuorolle räätälöityä. Kun melkein 80% vastaajista kertoo käyttävänsä ohjelmistohankintaan omia arkistojaan, voidaan varsin perustellusti esittää kysymys siitä, kuinka suuri osuus kopioituilla nuoteilla on näissä arkistoissa. Nuottien kopioinnista ja siihen liittyvistä määräyksistä on viime vuosina keskusteltu yhä enemmän ja seurakuntia on herätelty luopumaan niin kutsutusta maan tavasta käyttää laittomia kopioita.

Kysyttäessä, mitä materiaalia on liian vähän tai vaikea löytää, nousee esiin kolme selkeää tarvetta: kolmiääninen ohjelmisto, kevyempi hengellinen, niin kutsuttu aikamme kristillinen musiikki ja soitinsäestyksellinen ohjelmisto.

Viidessätoista vastauksessa mainitaan erikseen kolmiäänisen (SAB) ohjelmiston kasvava tarve. Erytisesti kirkkokuoroissa mieslaulajia on usein suhteellisen vähän, jolloin neliäänistä ohjelmistoa ei voida käyttää. Neliäänisen ohjelmiston sovittaminen kolmiääniseksi on työlästä eikä välttämättä tuota kovin hyvää lopputulosta. Ohjelmiston toivotaan myös olevan laulullista ja kaunista. Vaikka niin kutsuttu käyttömusiikki on jossain yhteyksissä likimain kirosana, on amatöörikuorolle oltava riittävästi varsin nopeasti opittavaa, musiikillisesti miellyttävää ja vokaalisesti linjakasta ohjelmistoa, kuten seuraavassa vastauksessa tule esiin:

Vanhoille kirkkokuorolaisille tarvittaisiin kauniita, laulullisia melodioita ja hyviä 3-ään.sovituksia. Kokemukseni mukaan kirkkokuorolle valitsemastani, mielestäni hyvästä ohjelmistosta, karsiutuvat pian laulut, jotka eivät kerta kaikkiaan 'sulaudu kuorolaisen olemukseen'. He kaipaavat kauniisti eteneviä, laulullisia melodioita, jotka ovat kuulijallekin mieluisia. (Nainen, Hki)

Kappaleissa vaadittavan äänialan ja stemmojen vaikeustason toivotaan olevan realistinen suhteessa tavallisten amatöörien ja kirkkokuorolaisten taitoihin. Tätä materiaalia ei tunnu löytyvän riittävästi markkinoilta:

Hyvää kolmiäänistä sekä hengellisenä että maallisena, klassisempänä ja kevyempänä. Myös sellaista sekakuoromatskua, jossa sopraano pysyttelee f2:sen alapuolella. (Nainen, Hki)

Ohjelmiston äänialat ja niiden laajuus tuovat todellisia haasteita kuoroille. Yhtenä ratkaisuna voisi olla, että samaa ohjelmistoa olisi saatavana eri korkeuksilta. Tällöin kuoronjohtaja voisi jo ostaessaan valita sopivan omalle kuorolleen sävellajin.

Amatöörikuorolle sopivaa ohjelmistoa. Sitä ei ainakaan KJM-materiaalista löydy. Jos kirkkokuorossa on kaksi tenoria, jotka laulavat hikiestei 1-viivaisen es:n, materiaali tyssää siihen! (Nainen, Tre)

Useassa vastauksessa toivotaan julkaistavaksi kevyempää ohjelmistoa, niin kutsuttua aikamme kristillistä musiikkia tai rytmimusiikkia. Tuomas-lauluja, Nuoren seurakunnan veisuja ja muita vastaavia lauluja tarvittaisiin hyvin kuoroille sovitettuina. Seurakuntien kuorot, ainakin suurien eteläisen Suomen kaupunkien lähellä vaikuttavat olevan ohjelmistotarpeiltaan modernimpia kuin yleensä ajatellaan.

Säestyksellistä ohjelmistoa toivotaan sekä rytmimusiikin että perinteisemmän musiikin puolelta. Säestyksellisyys ei tarkoita pelkästään urkusäestystä, vastauksissa tulee esiin myös muiden, mm. jousisoittimien käyttäminen. Erilaisten soitinryhmien määrä seurakunnissa on viime vuosina kasvanut merkittävässä määrin. Nämä uudet ryhmät tarvitsevat sopivaa ohjelmistoa. Bändisoitinsovituksia tarvittaisiin sekä virsistä että muista lauluista. Tällainen ohjelmisto antaisi seurakuntiin myös uusia mahdollisuuksia yhteistyön tekemiseen koulujen ja musiikkioppilaitosten kanssa.

Soitinsäestyksellistä gospelkuoromusiikkia. Sitä on joutunut koko ajan sovittamaan itse... Kaunista ja selkeää (ei välttämättä helppoa!) proprium-musiikkia. (Mies, Tre)

Seuraavanlaista materiaalia toivotaan enemmän: messumusiikkia, esim. vastausmusiikeiksi sopivia lauluja, helppoa ja tyyllisesti monipuolista virsimateriaalia ja säestyksellisiä virsisovituksia. Lisäksi tarvetta on viihdesovituksille, kansanlaulusovituksille, 1500-1800 lukujen kolmiääniselle ohjelmistolle, kaksiaääniselle aikuiskuoro-ohjelmistolle, Raamatun teksteihin sävelletyille lauluille, naiskuoro-ohjelmistolle, kevyemmälle suomenkieliselle musiikille sekä aikuis- ja lapsikuorojen yhteiselle ohjelmistolle. Vastauksissa esitettiin myös toive saada barokin ajan teoksia suomennettuina. Näitä teoksia on vuosien mittaan julkaistu jonkin verran. Kokemus on kuitenkin osoittanut, että on erittäin vaikea saada aikaan luontevasti ja musiikillisesti toimivaa käännöstekstiä.

Kuorojen ohjelmistovalintoihin saattaa toisinaan vaikuttaa kuoronjohtajan henkilökohtaisten mieltymysten lisäksi myös johtajan hengellinen viitekehys, esimerkiksi herätysliiketausta. Nämä tilanteet aiheuttavat toisinaan hankausta, jos kuoronjohtajan ja kuoron käsitykset kuorolle sopivasta ohjelmistosta eivät kohtaa. Tämän kyselyn yhteydessä ei kuitenkaan tullut esiin tämäntyyppisiä ristiriitoja.

Kuoronjohtajien toiveet ohjelmistoa koskevat toiveet olivat realistisia ja varsin perusteltuja. Kolmiäänistä, soitinsäestyksellistä ja laulullista materiaalia ei ole tarpeeksi saatavilla. Erilaisten ja muokattavissa olevien soitinkokoonpanojen käyttäminen antaisi myös uusia mahdollisuuksia seurakuntien musiikkitoiminnan kehittämiseksi. Erilaisten soitinryhmien määrä on viime vuosina ollut seurakunnissa merkittävässä kasvussa. Näille ryhmille olisi saatava myös sopivaa ohjelmistoa. Mielekkään ja käyttökelpoisen ohjelmiston kustannustoiminta on kannattavaa, koska sellainen materiaali ostetaan kuorolle ja muille ryhmille. Tämä vähentää painetta ja houkutusta luvattomaan nuottien kopiointiin.

4.12 Täydennyskoulutustarve

Kirkollista täydennyskoulutusta antaa ensisijaisesti Kirkon Koulutuskeskus. Viime vuosina kuoronjohdon täydennyskoulutusta on uudistettu. Kantaattikurssista on tullut hyvin suosittu. Sibeliuksen Akatemian täydennyskoulutuskeskuksen kanssa yhteisesti järjestetty kuoronjohdon B-tason suoritukseen tähtäävä koulutus on tuonut tervetulleeseen mahdollisuuden kuoronjohdon opintojen jatkamiseen. Lapsikuorokoulutusta on järjestetty yhteistyössä Lasten keskuksen kanssa, ja nuorisomusiikkikoulutusta kehitetty.

37 vastaajaa (65%) koki tarvitsevänsä kuoronjohdon täydennyskoulutusta työhönsä. Tarvetta on kaikkein eniten äänenmuodostuskoulutukselle, sekä äänenmuodostuksen opettamista käsittelevään koulutukseen että oman laulutekniikan kehittämiseen. Erylisesti halutaan keinoja ja menetelmiä siihen, miten harrastajille opetetaan äänenkäyttöä ja rakennetaan, joskus aivan alkutekijöistä, toimiva laulutekniikka. Useat vastaajat toivoivat pedagogista koulutusta. He haluavat oppia ryhmädynamiikkaa ja harjoittamistekniikkaa. Vuorovaikutustaitojen ja niin kutsutun kuoropsykologian osaamista halutaan kehittää. Tämän tyyppistä, kuoronjohtajille suunnattua pedagogista koulutusta ei toistaiseksi löydy täydennyskoulutusvalikoimasta. Ohjelmistotuntemukseen ja –suunnitteluun kaivataan apua, samoin johtamistekniikan kertaamiseen. Ohjelmistotuntemusta halutaan laajentaa. Ohjelmistoon tulisi voida tutustua itse laulamalla. Uuteen materiaaliin tutustuminen pelkästään listoista tai nuoteista ei tunnu riittävän.

Kuoro-ohjelmiston sovittaminen erilaisille kuorotyypeille sekä erityylisten musiikin tuntemuksen lisääminen ovat vastaajien toiveita (eri tyylejä ovat mm. kevyempi hengellinen musiikki, gospelmusiikki, gregoriaaninen ja keskiaikainen musiikki, lähetysmaiden musiikki). Lisäksi toivotaan erilaisten kuorotyyppien johtamiseen suunnattua koulutusta, kuten lapsi- ja nuorisokuoronjohtamiskoulutusta.

4.13 Kuorojen koulutustarpeet

Suomen kirkkomusiikkiliitto ja kirkkomusiikkipiirit järjestävät jäsenkuoroilleen monenlaista koulutustoimintaa. Osa koulutuksesta keskittyy tietyn teeman ympärille, osassa tähdätään laajamuotoisemman ohjelmiston tai esimerkiksi Kirkkomusiikkijuhlien ohjelmiston opettelemiseen. Kirkkomusiikkijuhlat ovat noin viiden vuoden välein järjestettävä tapahtuma, seuraavan kerran tapahtuma järjestetään vuonna 2012 uudella nimellä Kirkon musiikkijuhlat.

Kyselyn vastauksissa kuorolaisille kaivattiin kaikkein eniten yhteistä äänenmuodostuskoulutusta. Äänenmuodostuskoulutus vaihtuvien kouluttajien kanssa voisi tuoda kuorolaisille uusia näkökulmia oman äänen kehittämiseen. Oman laulutaidon kehittäminen ja toisten kuorolaisten kuunteleminen on erittäin tärkeää kuoroharrastuksen jatkumisen ja toiminnan mielekkyyden kannalta.

Osalle kuoroista on mahdollista pitää suuren seurakunnan kaikkien kuorojen kanssa yhteisiä koulutuspäiviä tai toteuttaa seurakuntayhtymän tai rovastikunnan yhteisiä koulutustapahtumia. Jotkut kuorot käyttävät omien kuoroleirien yhteydessä ulkopuolisia kouluttajia mm. äänenmuodostukseen ja luovaan ilmaisuun. Kaikilla kuoroilla ei kuitenkaan ole mahdollisuuksia tämän tyyppisiin projekteihin. Pienissä seurakunnissa ei välttämättä resursseja koulutustapahtumien järjestämiseen. Kirkkomusiikkipiirien koulutuksiin osallistuminen koettiin toisinaan aikataulullisesti hankalaksi.

Löytyi myös kuoroja, jotta olisivat kiinnostuneita tekemään koulutuksellista yhteistyötä muiden kuorojen kanssa, mutta sopivia yhteistyötahoja ei ollut löytynyt. Vastauksissa todettiin muutaman kuoron yhteisprojektien olevan kuorojen kehittymisen kannalta hyödyllisiä. Kirkkomusiikkiliitto, kirkkomusiikkipiirit voisivat mahdollisesti olla apuna tämäntyyppisten yhteistyökumppaneiden ja sopivien kouluttajien löytämisessä.

Vastauksissa toivottiin kuorolaisille kuorokoulutusta, jotka keskittyvät tietyn teeman ympärille. Teemoja voisivat olla esimerkiksi psalmilaulu, etnomusiikki tai virsisovitukset. Koulutuksessa opeteltavan materiaalin on hyvä olla käytettävissä myös omassa kuorossa tapahtuman jälkeen, toisin kuin erilaisten suurkuoroprojektien ohjelmisto. Esitettiin myös toiveita esiintymiskoulutukseen sekä rytmiikan ja luovan ilmaisun kehittämiseen kuorojen kanssa. Eri ikäryhmille toivottiin omaa koulutusta, esimerkiksi nuorille suunnattua etnomusiikkiin keskittyvää koulutusta. Vastauksissa väläytettiin myös uudenlaisia koulutusideoita.

Koulutus, joka tapahtuisi niin kuin aikoinaan Lasten virsiristeilyt, eli laivalla. Olisi ihana lähteä kuoron kanssa valmiiksi tuunatulle koulutusristeilylle. Konsertti Tukholmassa ja tapahtumaa laivalla paluumatkalla. Kollegojen tapaamisia, ohjelmistoseminaareja. (Nainen, Hki)

Vastauksissa esitettiin myös, että voisi olla olemassa "kouluttajapankki", josta voisi tilata sopivan kouluttajan seurakuntaan. Tällaisen pankin kokoamiseen ja ylläpitämiseen Suomen Kirkkomusiikkiliitto voisi olla luonteva taho.

Että olisi tilattavissa joku guru tms. paikkakunnalle pitämään workshop-tyyppistä työskentelyä. (Mies, Tre)

Kuoronjohtajat vaikuttavat olevan periaatteessa kiinnostuneita kuorojensa kouluttamisesta ja yhteisistä projekteista muiden kuorojen kanssa. Tällaiset projektit ja koulutustapahtumat kehittävät koko kuoroa. Kuoroille kaivataan erityisesti äänenmuodostuskoulutusta sekä kokemuksia suuressa ryhmässä laulamista. Kyselyn vastauksista kävi ilmi, että seurakuntien kuorot ovat hyvin sitoutuneita toimimaan oman seurakunnan jumalanpalveluksissa ja muissa tilaisuuksissa. Tämä saattaa olla myös esteenä yhteisiin koulutuksiin osallistumiselle. Kuorolaisten aika ei yksinkertaisesti riitä ylimääräisiin projekteihin esimerkiksi kirkkomusiikkipiirin muiden kuorojen kanssa. Mielekkäisiin projekteihin ja koulutuksiin ollaan valmiita osallistumaan. Olisikin syytä pohtia, miten äänenmuodostuskoulutuksesta voitaisiin kehittää toimiva ja motivoiva koulutuskokonaisuus. Kirkkomusiikkipiirit voisivat tukea kuoroja myös koordinoimalla kuorojen yhteistyötarpeita ja tarjoamalla mahdollisuuksia erityyppisiin koulutustilanteisiin. Kirkkomusiikkiliitto voisi myös kehittää ja pitää yllä "kouluttajapankkia", joka olisi kuorojen käytettävissä tarpeiden ja resurssien mukaan.

5. Johtopäätökset

Kanttorin ammatti-identiteetti kehittyy vähitellen ja muodostuu useasta ali-identiteetistä. Vahva kuoronjohtajuusidentiteetti näyttää kehittyvän C- tai ylempään kurssin suorittaneille. He ovat kaikkein motivoituneimpia ja innostuneimpia kuoronjohtajan työstä. Peruskurssi ja D-tutkinto antavat hyvät perustaidot, mutta eivät välttämättä vielä anna riittäviä valmiuksia muusikkouden välittämiseen kuorotyössä. D-kurssin suorittaneilla korostuu kirkon työntekijän identiteetti myös kuorotyössä. Tämä on sinänsä hyvin myönteinen asia, mutta yhdistettynä auktoriteettiasemaan liittyviin haasteisiin se saattaa kertoa myös epävarmuudesta kuoronjohtajaroolissa. Kanttorin ammatti-identiteetti kehittyy työvuosien myötä. Erityisesti kuoronjohtajana luottamus omiin kykyihin ja tietoisuus omasta osaamisesta vahvistuu työelämässä, kun saa työskennellä oman kuoron kanssa. Kanttorit pitävät kuoronjohtamista tärkeänä osana omaa työtään ja heidän motivaationsa työn kehittämiseen on varsin hyvä. Kuoro on erittäin tärkeä seurakuntalaisten joukko, jonka kanssa kanttori on säännöllisesti tekemisissä. Kanttori on usein myös kuorolaisilleen tärkeä kontakti seurakuntaan ja kirkon työntekijään. Kuorojen toiminnan keskus on jumalanpalvelus ja oman seurakunnan toiminta. Tällöin myös kuorolaisen seurakuntayhteys rakentuu usein kuorossa laulamisen kautta. Kuoron esiintyessä jumalanpalveluksissa kirkkovuoden eri juhlissa myös kuorolainen elää kirkkovuotta. Tätä vapaaehtoistyön ja sitoutumisen muotoa on tärkeää arvostaa seurakunnissa.

Englantilainen kuoronjohtaja Durrant kirjoittaa (Durrant 2003, 5): "Ihmiset esiintyvät paremmin, jos tekeminen tuntuu mukavalta ja jos he kehittävät kykyjään kannustuksen, tuen ja haasteiden avulla." Pedagogista osaamista ja vuorovaikutustaitoja tarvitaan kuorotyössä, samoin kuin ryhmädynamiikan osaamista. Kuorotyö on merkittävä osa kanttorin viikoittaista työtä. Tätä työtä tehdään hyvin monimuotoisten ryhmien parissa ilman varsinaista koulutusta ryhmänhallintaan. On valitettavaa, että moni kanttori joutuu oppimaan ryhmädynamiikkaan liittyvät lainalaisuudet vasta työelämässä, usein kantapään kautta. Pedagogisten menetelmien, oppimiskäsityksien ja oppimistyylien osaaminen voisivat tuoda lisää keinoja ja varmuutta kanttoreiden työhön. Harjoittamistekniikkaan liittyviä menetelmiä ja osaamista tarvittaisiin lisää samoin kuin kuoroharjoituksen suunnittelemiseen liittyviä taitoja. Kanttorit tarvitsisivat kaiken kaikkiaan enemmän pedagogisia välineitä amatöörien kanssa toimimiseen. Tätä kautta myös ammatti-identiteetti voi vahvistua.

Kanttorit tarvitsevat koulutusta äänenmuodostusopetukseen. Perusseurakuntatyössä kuorolaisten äänenmuodostuksen ja laulutaidon rakentaminen joudutaan usein aloittamaan alusta. Laulamisen ja äänenhuollon opettamisen tulisi kuulua jokaisen kanttorin perusosaamiseen. Kanttoreilla tulisi olla sellaista osaamista, jonka avulla laulukoulutusta saamattomille harrastajille voidaan rakentaa terve ja luonnollinen äänenmuodostustekniikka. Kuoron soinnin kehittäminen nähtiin erittäin tärkeänä. Soinnin kehittäminen on mahdollista vain äänenmuodostusosaamisen avulla.

Kirkolliseen täydennyskoulutusvalikoimaan olisi luotava kuoronjohtajille suunnattu pedagoginen koulutus, joka sisältäisi ryhmäpedagogiikkaan, ryhmädynamiikkaan, vuorovaikutustaitoihin ja äänenmuodostuksen opettamiseen liittyviä teemoja. Tällaiseen koulutukseen voisi sisältyä myös ohjelmistoon tutustumista, kuoron harjoittamista ja johtamista. Myös erilaisten kuoroharjoitusten demonstraatiot voisivat olla hyödyllisiä. Tämän tyyppiselle koulutukselle on olemassa selkeä tarve. Osia siitä olisi todennäköisesti varsin nopeallakin aikataululla liitettävissä jo olemassa oleviin kuoronjohton täydennyskoulutuskokonaisuuksiin.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on avannut itselleni mielenkiintoisen näkökulman kanttoreiden ammatti-identiteettiin liittyviin kysymyksiin. Kuoronjohtajuus on keskeinen osa omaa työtäni, ja on ollut mielenkiintoista peilata omaa kehitysprosessiaan kollegojen kehityskaariin. Kyselyn vastaukset osoittivat, että koulutuksen kehittämiseksi on todellista tarvetta. Myös kuorojen koulutustarpeista saatiin ajankohtaista tietoa, jota voin itsekin kuorokouluttajana hyödyntää. Tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta Suomen Kirkkomusiikkiliitto voi kehittää omaa koulutus-, tiedotus ja kustannustoimintaansa. Kirkon Koulutuskeskus ja muut täydennyskoulutuksen järjestäjät voivat luoda kuoronjohtajien tarpeita vastaavia täydennyskoulutuskokonaisuuksia. Myös kouluttavat oppilaitokset voivat ottaa tässä työssä esiinousseita näkökulmia huomioon kehittäessään kuoronjohton opetusta. Opinnäytetyöni onkin herättänyt oppilaitosten vastuopettajissa kiinnostusta, mikä on motivoinut minua viimeistelemään työtäni.

Tämän opinnäytetyön yhdessä pystyttiin tutkimaan vain osa kanttorien ammatti-identiteettiin ja kuoronjohtajuuteen liittyvistä kysymyksistä, joita esittelin sivulla neljä. Ei ollut myöskään mahdollista perehtyä ammatti-identiteettiin ja sen kehittymiseen liittyvään tutkimukseen kuin pieneltä osin. Suunta on kuitenkin olemassa, ja jatkotutkimuksen tekeminen mahdollista. Kanttoreiden käsitys omasta työstään ja

ammattistaan sekä laaja-alaisen työn eri identiteettien kehittyminen on varsin vähän tutkittu alue, josta löytyisi useita mielenkiintoisia lisätutkimuksen kohteita. Miten kanttorit itse kokevat oman moninaisen identiteettinsä? Mitkä asiat vaikuttavat kirkontyöntekijän ja mitkä muusikon identiteetin kehittymiseen? Miten koulutuksen mukanaan tuoma osaaminen ja työhön liittyvät haasteet kohtaavat, ja miten kanttorien ammatilliset ihanteet syntyvät? Kuoronjohtajien ihanteiden ja esikuvien selvittäminen olisi mielenkiintoista. Mistä tulevat paineet tietynlaiseen kuoronjohtajan rooliin, johtajasta itsestään vai jostakin ulkopuolelta? Mitkä ovat ne odotukset ja toiveet, jotka välittyvät kuorolaisilta, työtovereilta, esimiehiltä, kanttorikollegoilta ja seurakuntalaisilta? Miten kirkko voisi olla parhaalla tavalla tukemassa työntekijöidensä identiteetin kehittymistä muuttuvassa työympäristössä?

Jatkossa olisi mielenkiintoista laajentaa tähän tutkimukseen liittynyttä kyselyä kattamaan maantieteellisesti koko Suomi. Tällöin saataisiin todennäköisesti enemmän hajontaa suhteessa vastaajien koulutukseen ja kuorotyyppeihin. Tässä kyselyssä ei selvitetty vastaajien koulutuspaikkoja eikä heidän opintojensa tarkempaa sisältöä. Syventymiskohde, lauluopintojen laajuus ja opintojen muut painotukset antaisivat mielenkiintoista lisätietoa opintojen suhteesta ammatti-identiteetin kehittymiseen. Tässä yhteydessä ei ollut myöskään mahdollista selvittää, mitä kuorolaiset ajattelevat johtajistaan. Miten kuorolaiset kuvailisivat johtajaansa ja hänen identiteettiään?

Kuorojen ohjelmistojen tarkempi selvittäminen ja tilastoiminen toisi tärkeää tietoa kuorojen toiminnasta. Sitä kautta saataisiin myös todellista tietoa siitä, minkälainen kustannustoiminta palvelisi kuorojen toimintaa parhaiten. Kokonaan selvittämättä on, minkälaisia soitinryhmiä seurakunnissa on ja ketkä näitä ryhmiä johtavat tai ohjaavat. Näiden ryhmien ohjelmistotarpeet olisi myös tärkeä selvittää.

Kanttorin ammatti on kaiken kaikkiaan varsin vähän tutkittu alue. Kirkollinen tutkimus on painottunut muille alueille. Kanttorien työhön ja ammatilliseen identiteettiin liittyy paljon mielenkiintoisia kysymyksiä, joita olisi syytä selvittää laajemmin. Niiden selvittämisestä olisi merkittävää hyötyä kanttoreiden koulutuksen ja täydennyskoulutuksen kehittämistä ajatellen. Ammattiin liittyvien haasteiden, niiden syntymekanismien ja laaja-alaisen identiteettiverkoston selvittäminen ja tunteminen voisi tuoda uusia näkökulmia koko ammatin ymmärtämiseen ja sitä kautta kanttoreiden ammatti-identiteetin ja työssä jaksamisen tukemiseen.

LÄHTEET

- Bertalot, John. 2002. How to be a successful choir director. Stowmarket: Kevin Mayhew LTD
- Durrant, Colin. 2003. Choral Conducting – philosophy and practise. New York: Routledge
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino
- Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.). 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY
- Fenwick, Tara. 2006. Learning to work the boundaries in boundaryless work. Bonn: Unesco-Unevoc Book Series
- Hall, Stuart & Lehtonen, Mikko & Herkman, Juha. 2005. Identiteetti. Tampere: Vastapaino
- Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela. 2007. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita
- Houtsonen, Jarmo & Kauppila, Juha & Komonen, Katja. 2000. Koulutus, elämäntilanne ja identiteetti. Kasvatustieteellisiä avauksia suomalaisen oppimiseen. Joensuu: Joensuu University Press
- Hänninen, Vilma & Partanen, Jukka & Ylijoki, Oili-Helena (toim.). 2009. Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Vastapaino
- Kanttorin viran kelpoisuusehtojen uudistaminen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispaikokouksen 14.-15.2.2006 asettaman työryhmän mietintö. Helsinki: Kirkkohallituksen julkaisuja 2008
- Kirkon työolobarometri - raportti kirkon työntekijöiden työoloista. 2008 Helsinki: Työturvallisuuskeskus
- Lahikainen, Anja Riitta & Pirttilä-Backman Anna-Maija. 2008. Sosiaalipsykologian perusteet. Helsinki: Otava
- Monikasvoinen kirkko - Suomen Evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004-2007. 2008. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja –103
- Roberts, Brian. 2005. Music Makers: Choral-Choral teachers. Kanada: Canadian Music Educator 47:2 s.59-60
- Saari-Lampi, Marja-Liisa. 2007. Meediataiteilijasta mediataiteilijaksi. Taiteilijan kulttuuriset tarinamallit musiikkialan erikoislehdessä. Helsinki: Sibelius-Akatemia Studia Musica 31.
- Suomen kirkkomusiikkiliiton säännöt. 2009. Saatavilla [www-osoitteessa www.skml.fi](http://www.skml.fi)
- Tiitu, Leena. 2009. Kanttorin ammattikuva. Kanttoreiden käsitys ammatistaan ja siihen kohdistuvasta ulkopuolisesta vaikutuksesta. Helsinki: Sibelius-Akatemia Studia Musica 37.
- Ylijoki, Oili-Helena. 1998. Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisointi. Tampere: Vastapaino.



Kanttori kuoronjohtajana

Taustakysymykset

	Nainen	Mies
Sukupuoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minkä ikäinen olet?		
Ikä	<input type="radio"/> - 25	
	<input type="radio"/> 26-35	
	<input type="radio"/> 36-45	
	<input type="radio"/> 46-55	
	<input type="radio"/> 56-65	
	<input type="radio"/> 66-	
Mikä on koulutuksesi?		
Koulutus	<input type="radio"/> Laaja yliopistotutkinto (nk. A-virkaan kelpoistava tutkinto)	
	<input type="radio"/> Yliopistotutkinto (MuM)	
	<input type="radio"/> Ammattikorkeakoulututkinto (Muusikko, AMK)	
	<input type="radio"/> konservatoriotutkinto	
	<input type="radio"/> kanttori-urkurin tutkinto	
	<input type="radio"/> muu - erivapauskelpoisuus tms.	
Työtehtäväsi?		
Virkatyyppi	<input type="radio"/> Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä virka (A)	
	<input type="radio"/> Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä virka (B)	
	<input type="radio"/> Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä virka (C)	
	<input type="radio"/> Muu - musiikinohjaaja, muusikko ym.	
	<input type="radio"/> Viransijaisuus	
Mihin hiippakuntaan kuulut?		
Hiippakunta	<input type="radio"/> Helsingin hiippakunta	
	<input type="radio"/> Tampereen hiippakunta	
Seurakunnan koko?		
jäseniä	<input type="radio"/> <2 000	
	<input type="radio"/> 2 000-5 000	
	<input type="radio"/> 5 000-10 000	
	<input type="radio"/> 10 000-20 000	
	<input type="radio"/> 20 000-30 000	
	<input type="radio"/> 30 000-	

Kuoronjohto-opinnot

Millaiset ovat kuoronjohdon opintosi?	
	<input type="radio"/> peruskurssi (kuoronjohto 1, kuoronjohdon peruskurssi)

Perusopinnoissa suoritettut kuoronjohdon opinnot

- D (Kuoronjohto 2, I)
 C (Kuoronjohto 3, IIA)
 B (Kuoronjohto 4, IIB)
 A (Diplomi)

Miten koet kuoronjohdonkoulutuksesi vastanneen työn vaatimuksia?

Oletko osallistunut kuoronjohdonkoulutukseen perusopintojen jälkeen?

Kyllä Ei Jos olet, missä?

Täydennyskoulutus _____

Kuorot

Kuinka monta kuoroa johdat?

0 1 2 3 4 5 6 7 8

Kuorojen määrä

Jos vastasit 0 kuoroa, kerro tässä, miksi et johda kuoroa

Minkä tyyppisiä kuoroja johdat?

- Kirkkokuoro
 Sekakuoro
 Kamarikuoro
 Lapsikuoro
 Nuorisokuoro
 Mieskuoro
 Naiskuoro
 Poikakuoro
 Oratoriokuoro
 Muu

Muu, mikä? _____

Onko kuorosi rekisteröitynyt yhdistys?

Kyllä Ei Jos ei, miksi ei?

Rekisteröityminen _____

Jos johdat useita kuoroja, mikä/mitkä niistä ovat rekisteröityneitä yhdistyksiä? Miksi?

Työ kuoronjohtajana

Miten kuvaillet itseäsi kuoronjohtajana? Kuvaile suhdettasi kuorotyöhön, identiteettiäsi

kuoronjohtajana.

Onko suhteesi kuoronjohtamiseen muuttunut työvuosien myötä? Jos on, miten?

Kuvaile, miten harjoitat kuoroasi, miten työskentelet kuorosi kanssa? Mitä pidät kuorotyössä kaikkein haastavimpana?

Mitä kuoronjohtajuuden osa-alueiden kehittämistä pidät omassa työssäsi tärkeänä? (1=tarpeetonta,

	1	2	3	4	5
Johtamistekniikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuoron harjoittamistekniikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuoron soinnin kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esiintymisvalmennus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri musiikkityylien hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien laulajien rekrytointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnittelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogiset taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vuorovaikutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsi- ja nuorisokuoronjohtamistaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotakin muuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vastasit "jotakin muuta", mitä?

Miten seuraavat kehittämistavoitteet kuvaavat omia tavoitteitasi kuorotyössä? (1=ei yhtään, 2=jonk

	1	2	3	4	5
haluan, että kuoroni on merkittävä osa srk:n lapsi- ja/tai aikuistyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan, että kuoroni on tärkeä osa srk:n jumalanpalveluselämää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan, että kuoro on korkeatasoinen instrumentti srk:n juhlatilanteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan perehtyä kuoroni kautta tiettyyn ohjelmistoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan, että kuoro on tärkeä osa paikkakunnan musiikkielämää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan matkustaa kuoroni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan kehittää yhteistyötä muiden kuorojen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan, että kuoroni osallistuu paikkakunnan yhteisiin kuorotapahtumiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan, että kuoroni osallistuu laulujuhille ja kuorofestivaaleille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan, että kuoroni osallistuu kuorokilpailuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haluan saada uusia kuorolaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pääasia, että laulajilla on hauskaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuoro on se mikä on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minulla ei ole erityisiä tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saatko palautetta kuoroltasi? Miten palaute kootaan?

Ohjelmisto

Miten kuoron ohjelmisto valitaan? Kuka päättää, mitä kuoro laulaa?

Mistä löydät ohjelmistoa kuorollesi

SKML:n ohjelmisto

- SULASOL:n ohjelmisto
- KJM:n materiaalit
- Lasten keskus tms.
- Omat sävellykset ja sovitukset
- Kuoron kaapista löytyvä ohjelmisto
- Omat arkistot
- Jostakin muualta

Jos vastasit "Jostakin muualta", mistä?

Minkälaista ohjelmistoa tarvitsisit enemmän? Mitä on vaikea löytää?

Täydennyskoulutus

Minkälaista täydennyskoulutusta koet tarvitsevasi omaan työhösi kuoronjohtajana?

Minkälaista koulutusta toivoisit kuorollesi - yhteiset koulutuspäivät tms?

Kommentit ja palaute

Jos haluat kertoa kuorotyöstäsi jotakin muuta tai antaa palautetta kyselystä, voit tehdä sen tässä

Arvonta

Jos haluat osallistua materiaalipaketin arvontaan, kirjoita sähköpostiosoitteesi tähän. Henkilötietoja ei käsitellä tulosten analysoinnissa eikä raportoinnissa.

Tietojen lähetys

Kiitos vastauksistasi!

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi