

Pedagoginen tori ja -kahvila

Tilaa vuorovaikutukselle ja kehittämiselle instrumenttiopettajien työssä

Kirsi Pulkkinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021
Kulttuuriala
Musiikkipedagogi (YAMK)

Tekijä(t) Pulkkinen, Kirsi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Toukokuu 2021
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisu- lupa myönnetty: x
Työn nimi Pedagoginen tori ja -kahvila Tilaa vuorovaikutukselle ja kehittämiselle instrumenttiopettajien työssä		
Tutkinto-ohjelma Musiikkipedagogi (ylempi AMK)		
Työn ohjaaja(t) Leena Pantsu		
Toimeksiantaja(t) Keski-Pohjanmaan Konservatorio		
Tiivistelmä <p>Instrumenttiopettajien työ on yksinäistä - vailla aktiivisen pedagogisen vuorovaikutuksen ja -peilaamisen kenttää. Alalle ei ole jalkautettu osallistavaa kehittämistyötä eikä vapaamuotoiselle luovalle vuorovaikutukselle ole foorumeja.</p> <p>Kehittämistyön tavoitteena oli luoda käytänteitä hiljaisen tiedon jakamiseen ja vuorovaikutuksen sekä ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Kehittämismenetelmille/foorumeille annettiin nimeksi pedagoginen tori ja -kahvila. Pyrittiin luomaan toimivat kehittämismenetelmät musiikkioppilaitos ympäristöön. Foorumeja kehitettiin käytännön kokeilujen ja havaintojen kautta vuosien 2018–2020 aikana. Kyselyllä saatiin selville, että oppilaitoksen opettajilla on kaipaus pedagogiseen vuorovaikutukseen ja valmiutta osaamisensa jakamiseen.</p> <p>Kehittämistyön teoreettinen viitekehys perustui kansainväliseen ja kansalliseen ajankohtaiseen tieteelliseen tutkimukseen ja kirjallisuuteen. Työn johdanto ja tietopohja avasivat vuorovaikutuksen merkityksiä ammattialan kehittämisen kannalta. Kehittämistyössä koettiin tärkeänä tavoitteena osallistavien kehittämismenetelmien ja foorumien luominen alan organisaatioiden käyttöön.</p> <p>Työn konkreettisenä tuloksena kehitettiin pedagoginen kahvila ja -tori. Foorumit toimivat hyvien käytänteiden, ideoiden, kokemusten ja tiedon jakamisen, soveltamisen ja edelleen kehittämisen ympäristönä. Kahvila tukee avointa vuorovaikutusta, dialogisuutta ja luottamuksellisen keskustelukulttuurin rakentamista. Pedagoginen tori on hiljaisen tiedon, hyvien käytänteiden ja ideoiden jakamisen ja edelleen kehittämisen ympäristö. Toria voidaan käyttää pedagogiseen muotoiluun ja tuotteistamiseen. Menetelmät ovat hyödynnettävissä monipuolisina kehittämisen ja vuorovaikutuksen foorumeina musiikkioppilaitosten arjessa ja projektien ja hankkeiden yhteydessä esimerkiksi oppilaitosten kansainvälisessä yhteistyössä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) pedagoginen vuorovaikutus, yhteisöllisyys, yhteistyö, tiimityö, jakaminen, ammatillinen kulttuuri, kehittämistyö, osallistava kehittäminen, luottamus, ammatillinen kehittäminen, musiikkioppilaitos, instrumenttiopettaja, instrumenttiopetus		

Author(s) Pulkkinen, Kirsi	Type of publication Master's thesis	Date May 2021 Language of publication: Finnish
	Number of pages 57	Permission for web publication: x
Title of publication Educational Marketplace and Pedagogical Café Forums for Pedagogical interaction and development in musical instrument teachers work		
Degree programme Master's Degree Programme in Music Pedagogy		
Supervisor(s) Pantsu, Leena		
Assigned by Ostrobothnia's Conservatory		
Abstract <p>The work of a musical instrument teacher is often lonely, and it lacks pedagogical interaction. There are no co-operational development methods established for supporting the teamwork nor informal forums for creative interaction between teachers.</p> <p>It felt important to create new participatory development methods that would be functional for the music institution. The goal was to develop methods that could support the development and meet the needs of the lack of pedagogical interaction. The methods were created as forums for pedagogical interaction, research, and development. The methods were given titles Pedagogical Café and Educational Marketplace. These forums were developed during 2018-2020 through experiments and observation. There was made a questionnaire, and it was found out that the teachers long for pedagogical interaction and professional co-operation, and they are interested in sharing their pedagogical knowledge and experience also during international mobilities.</p> <p>The Pedagogical Café is a conversational forum for learning dialogue, building trust, and sharing experiences. The Café gives an opportunity for understanding opinions for example the needs of development in the work field. The forum can serve music institutions in their need for pedagogical interaction. Pedagogical Café is a functional method for passing on the quiet knowledge and experiential wisdom related to didactics, methods, and practices associated with musical instrument teaching.</p> <p>The Educational Marketplace is a forum, where the silent knowledge, good practices and ideas are taken through a process of forming outcomes and products to be spread to the field of education. The Educational Marketplace can be used as development method in multiple forums for example in the international mobilities.</p>		
Keywords/tags (subjects) pedagogical interaction, co-operation, teamwork, exchanging practices, professional culture, professional development, development method, pedagogy, teaching, musical instrument teaching		

Sisältö

1	Kokemuksista kasvunäköaloja	3
1.1	Suuntana yhteinen osaaminen.....	3
1.2	Pedagogisen työn peilaamisen kenttä	5
1.3	Foorumit ja menetelmät – kehittämisen ytimessä	7
2	Pedagoginen vuorovaikutus.....	9
2.1	Vuorovaikutus	9
2.2	Luottamus – vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden perusta	10
2.3	Jakamisen kulttuurin kenttä.....	11
2.4	Ryhmän yhteisöllisyys ja luovuus	13
2.5	Dialogi.....	14
3	Kehittämistyön päämäärät ja tehtävät.....	16
4	Menetelmät ja aineiston keruu	18
4.1	Aineiston analyysi.....	20
4.2	Kysely konservatorion opettajille.....	21
4.3	Kyselyn tulosten esittäminen	21
5	Pedagoginen tori	26
5.1	Educational Marketplace.....	27
5.2.	Hiljaista tietoa jakamaan.....	29
6	Pedagoginen kahvila	30
6.1.	Pedagogisen kahvilan toiminnan kuvaus	30
6.2.	Pedagogical Café	31
6.3.	Kahvikuppikulttuuria perfektionismin pimentoon.....	32
6.4.	Toiminnan haasteita.....	34
6.5.	Menetelmä kehittämisen foorumina	35

	2
7 Johtopäätöksiä	36
8 Pohdinta.....	40
8.1 Eettisyys.....	40
8.2 Kehittämistyön prosessin arviointia	41
8.3 Torin ja kahvilan arviointia	43
8.5 Tulosten hyödynnettävyys	44
8.6 Jatkotutkimuksen tarve	47
Lähteet	49
Liitteet	51
Liite 1. Kyselypohja 1-3 kysymykset.....	51
Liite 2. Kyselypohja 4-6 kysymykset.....	52
Liite 3. The Model of the Pedagogical Café	53
Liite 4. The Model of the Educational Marketplace.....	54
Kuviot	
Kuvio 1. Ensimmäisen kysymyksen vastausten yhteenveto	22
Kuvio 2. Toisen kysymyksen vastausten yhteenveto	23
Kuvio 3. Kolmannen kysymyksen vastausten yhteenveto.....	23
Kuvio 4. Neljännen kysymyksen vastausten yhteenveto	24
Kuvio 5. Viidennen kysymyksen vastausten yhteenveto.....	25
Kuvio 6. Pedagogisen torin toiminnan malli.....	29
Kuvio 7. Pedagogisen kahvilan toiminnan malli	30

1 Kokemuksista kasvunäköaloja

Musiikkipedagogin työ painottuu usein instrumentin yksilöopetukseen. Opettajan ja oppilaan yhteinen polku saattaa kestää jopa vuosikymmenen. On tilanteita, joissa opettaja ei ohjaa tai edes päästä oppilastaan käymään muiden opettajien ohjauksessa. Opetus saattaa rakentua kapeakatseiselle pedagogiikalle, jos osaaminen rakennetaan yhden opettajan, opetustyylin tai koulukunnan osaamisen ja näkemysten varaan.

Olen opiskellut viulunsoittoa ulkomailla ja Suomessa hyvin erilaisia vahvuuksia omaavien opettajien johdolla. Lasteni soittoharrastusten ansiosta olen seurannut useiden pedagogien käytänteitä ja saanut nauttia heidän osaamisestaan. Usein mietin sitä, kuinka hienoa olisi hyödyntää opettajien parhaita opetusmenetelmiä, ja kuinka paljon voisimme lisätä opetuksen mielekkyyttä ja tehokkuutta jakamalla hyviä opetuskäytänteitä opettajien kesken. Oppilaat saisivat hyötyä opettajien välisestä yhteistyöstä ja arvostavan jakamisen kulttuurista. Kuinka paljon arvokasta kehitystä voisimme saada aikaan jakamalla osaamistamme, tutustumalla erilaisiin käytänteisiin ja kokeilemalla kollegan pedagogisia käytänteitä.

1.1 Suuntana yhteinen osaaminen

Kipinä instrumenttiopettajien välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen kehittämiseksi nousee klassisen musiikin opetuksen traditiosta, missä kollegoihin on suhtauduttu kilpakumppaneina, eikä yhteistyön mahdollisuuksia ole laajemmin hyödynnetty. Yhteisöllisyyttä ei välttämättä osata tukea oppilaitosten sisällä eikä pedagogisen vuorovaikutuksen kehittämiseen ole organisaatioissa valmiita malleja. Instrumenttiopetuksen kenttä tarvitsee kehitystyötä. Kehittäminen kaipaa hyvien ideoiden ja todellisten resurssien lisäksi ohjausta ja organisointia.

Yhteistyöstä on puhuttu ja puhutaan paljon yhteiskunnassa, teema on erittäin tärkeä ja ajankohtainen. Vaikka musiikkioppilaitoksissa elettäisiinkin osittain historiallisen opettajuuden kultin ympärillä, tarpeen tullen kykenemme nopeasti muodostamaan auttavia verkostoja. Näin tapahtui esimerkiksi facebookin ”Musiikin etäopetus” -

ryhmässä keväällä 2020 korona viruksen aiheuttamien poikkeusolojen aikana. Muutaman päivän, ehkä muutaman tunnin sisällä, ryhmään liittyi satoja opettajia esittämään kysymyksiään, jakamaan kokemuksiaan ja konkreettista apua toisilleen. Tähän kokemukseen peilaten on hämmästyttävää, että olemme vuosikaudet ”hiljaa” luokissamme, emmekä aktiivisesti pyri jakamaan pedagogista osaamistamme oppilaitostasolla emmekä kehitä käytänteitä pedagogisen vuorovaikutuksen tukemiseksi.

Osaammeko hyödyntää koko työyhteisön tietoa, taitoa ja inspiraatiota oppilaiden eduksi ja heidän parhaakseen? Uskallammeko kysyä ja haluammeko jakaa? Muun muassa näitä pohtiessa päädyin aiheen valintaan. Koen vahvasti, että tiimityön ja jakamisen kulttuuria on perusteltava ja avattava. Opettajille tulee antaa mahdollisuuksia jakaa osaamistaan ja rakentaa työyhteisöään luottamuksellisessa ilmapiirissä. Toivon polkuja yhteisöllisyyteen sekä vuorovaikutusta tukevien rakenteiden juurruttamista instrumenttiopetuksen kentälle.

Tarvitsemme yhteistyötä ja tiimityötä kasvun ja luovien ratkaisujen ja ympäristöjen aikaansaamiseksi sekä niiden ylläpitoon. Suuriin neroihin nojaaminen tai yhden pedagogigurun seuraaminen sokkona läpi elämän on vähintäänkin historiallista kultismia. Koko organisaation osaamisen hyödyntäminen, sisäinen kehittäminen ja jatkuvan oppimisen tukeminen vaikuttaisi järkevältä kehitys suunnalta.

Amerikkalaistutkijat ovat löytäneet ”tiimiälyn” ja havainneet, että ryhmän älyn kehittäminen vaikuttaa olevan helpompaa kuin yksilön älykkyyden kehittäminen (Williams Woolley, Chabris, Pentland, Hashmi, Malone 2010, 687-688; Williams Woolley, Aggarwal, Malone 2015, 423). Tiimiälyä hyödyntämällä voidaan kasvattaa yhteistä osaamista. Kehittämistyössä on käännettävä jokainen kivi, jotta voimme tarjota tehokasta, korkeatasoista ja ajanmukaista opetusta asiakkaillemme. Meidän tulee luoda ja tukea toimintatapoja, joissa vuorovaikutus, jatkuva kehitys ja jakamisen kulttuuri ovat läsnä.

Uuden opetussuunnitelman tavoitteet ohjaavat opettajia hyödyntämään laaja-alaista osaamista opetuksessaan (Opetussuunnitelma, 2017). Opetussuunnitelman

kokonaisvaltaista oppimista ja yhteistyötä kannustavia tavoitteita kohti voidaan mennä yhteistä osaamista hyödyntäen. Meidän on löydettävä yhteistyön polkuja oppimisen kehittämisen vuoksi. Koen, että opettajien välisen vuorovaikutuksen kehittäminen ja vuorovaikutuksen foorumien luominen on opetuksen kehittämisen, ammatillisen kulttuurin, yleisen organisaation toimintakulttuurin ja työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta välttämätöntä.

1.2 Pedagogisen työn peilaamisen kenttä

Luovuuden tutkimuksissa on huomattu, että luovat ideat syntyvät usein vuorovaikutuksessa. Luovuuden yhteisöllisyyttä kuvaa myös se, että innovaatioiden rakennusaineet ovat aikaisemmissa keksinnöissä. (Malmelin & Poutanen 2017, 101.)

Ihmisen viisauden kehittymisen kannalta on tärkeää kyetä tunnistamaan, ottamaan huomioon, havainnoimaan ja säätelemään omia tunteitaan (Isomäki & Uusitalo 2017, 127). Työyhteisössä itsehallinta merkitsee muun muassa työntekijöiden asiantuntijuuden tunnistamista. Oppivan organisaation työntekijä saa ajatella ja olla luova sen lisäksi, että on aktiivinen ja vastuullinen. Oppiva organisaatio kykenee hyödyntämään yksilöiden osaamista ja oppimista sekä luomaan oppimista ja kehittämistä tukevan ilmapiirin ja ympäristön. Ilman aktiivista vuorovaikutusta, ei rakenneta oppivaa organisaatiota (Kaivola & Launila 2007, 82-83).

Osa ammatillista kehittymistä ja kasvua on oppia tunnistamaan ja jakamaan omaa osaamistaan. Lisäksi on tärkeää huomata hyvä, mikä vaikuttaa muiden luokkien suljettujen ovien sisällä ja ottaa vastaan kollegoiden pedagogista viisautta. Epäilen, että on olemassa paljon osaamista, mitä emme kykene hyödyntämään muun muassa siksi, että olemme kiinni omissa toimintatavoissamme ja keskittyneet tehokkuuden nimissä omiin tavoitteisiimme. Emme ehkä ehdi tai jaksaa etsiä aikaa kollegojen työn tutkimiseen. Siihen ei aina ole tilaa eikä resurssejakaan. Hiljainen tieto jää hyödyntämättä ilman yhteistyötä ja sitä tukevia rakenteita. Sama ilmiö saattaa tapahtua oman osaamisemme tunnistamisen kohdalla, jos emme ota aikaa työemme reflektointiin. Emme jaa pedagogisia löytöjämme, koska emme ehkä tunnista niitä. Ne saattavat olla meiltä piilossa tai näyttäytyä meille yksinkertaisina arjen rutiineina.

Epäilen, että emme näe osaamisemme arvoa emmekä osaamisemme laajempia mahdollisuuksia. Meiltä puuttuu virallinen pedagogisen työn peilaamisen kenttä.

Amerikkalainen tutkimus selvittää ja kuvailee pitkäaikaisvaikutteita musiikinopettajien osallistumisesta ammatilliseen kehittämistoimintaan (Pellegrino, Derges Kastner, Reese, Russell 2018, 145). Tutkijoiden mukaan kokemusten jakamisen mahdollisuus muiden kanssa auttoi osallistujia ymmärtämään omia kokemuksiaan ja niiden yhteyksiä. Tutkijat suosittelivat organisaatioita tukemaan yhteisöllistä ammatillista kehittämistoimintaa. Tutkimus kuvaa yhteisöllisyyttä ankkurin kaltaisena tukena, mikä mahdollistaa selviämisen muutosten keskellä (Mts. 151, 156, 158.)

Asiantuntijat useilta aloilta kirjoittavat yhteistyön tärkeydestä. Musiikkioppilaitosten työhyvinvointia opinnäytteessään tutkinut Jukka Pietilä (2018, 24-27) on nostanut esiin yhteyden työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden välillä. Työhyvinvoinnin kannalta vuorovaikutuksella ja yhteisöllisyydellä on merkittävä rooli. Musiikkioppilaitokset ja instrumenttiopetusta tarjoavat organisaatiot toimivat pääpiirteiltään samankaltaisessa ympäristössä. Organisaatiot jakavat toiminnan päätavoitteet ja koostuvat toisiaan tarvitsevista ihmisistä. Työelämän yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta (Kaivola & Laurila 2007, 77).

Koen tarvetta kehittää konkreettisia menetelmiä, joilla voimme lisätä pedagogista vuorovaikutusta. Näen tärkeäksi hiljaisen tiedon ja hyvien pedagogisten käytänteiden jakamisen, soveltamisen ja edelleen kehittämisen laajempaan käyttöön. Yksilötason osaaminen voi palvella yhteisöllisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Samalla logiikalla uskon tämän oppilaitoskohtaisen kehittämistyön palvelevan muita samankaltaisia opetusalan organisaatioita. Tärkeää on luoda toimivat peilaamisen, jakamisen ja kehittämisen menetelmät ja foorumit.

1.3 Foorumit ja menetelmät – kehittämisen ytimessä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää menetelmiä pedagogisen vuorovaikutuksen tukemiseen ja ammatillisen kulttuurin kehittämiseen työyhteisössäni sekä oppilaitoksemme yhteistyöprojekteissa. Haluan tutkia, selvittää ja kuvailla pedagogisen vuorovaikutuksen ja hyvien käytänteiden jakamisen merkityksiä ja mahdollisuuksia työssäni soitonopettajana. Kehittämisen kohteina olevia osallistavia menetelmiä kutsun pedagogiseksi toriksi ja pedagogiseksi kahvilaksi. Kansainvälisessä asiayhteydessä käytän termejä Educational Marketplace ja Pedagogical Café.

Pedagoginen tori ja -kahvila ovat hyvien käytänteiden jakamisen menetelmiä, konkreettisia tilanteita, tapahtumia, ympäristöjä ja foorumeja. Olen luonut nämä osallistavat kehittämismenetelmät musiikkioppilaitosten tarpeisiin. Koen, ettei meillä ole foorumeja missä pedagogista vuorovaikutusta ja hyvien käytänteiden jakamista voidaan harjoittaa. Menetelmien avulla voidaan kehittää pedagogista vuorovaikutusta, tuoda esiin instrumenttiopetuksen hiljaista tietoa ja edelleen kehittää hyviä käytänteitä. Menetelmät ovat sekä tutkimus- ja kehittämiskohteita että ammatillisen kulttuurin tutkimisen ja kehittämisen välineitä. Tori ja Kahvila toimivat menetelminä ja foorumeina. Puhun foorumista silloin, kun viittaa konkreettiseen toiminnalliseen tilanteeseen ja menetelmästä silloin, kun tarkoitan torin tai kahvilan pedagogista ja sisällöllisesti kehittävää roolia.

Työn tavoitteena on kokeilla ja kehittää menetelmiä ja foorumeja missä ammatillisen kulttuurin edelleen kehittäminen ja tutkiminen on luontevaa, mahdollista ja mielekästä. Tavoitteeni on luoda ympäristöjä, joissa voidaan kasvattaa rohkeutta osaamisen jakamiseen ja löytää tilaa osaamisen vastaanottamiseen sekä saada mahdollisuus peilata omaa pedagogiikkaa vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. Menetelmät mahdollistavat hiljaisen tiedon siirtymisen luokkahuoneista yhteiseksi osaamiseksi.

Käytän työssäni laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Haluan käytännön kokeiluilla selvittää pedagogisen torin ja -kahvilan käyttömahdollisuuksia. Kokemusten,

havaintojen ja kyselyn pohjalta tutkin ja kehitän pedagogista vuorovaikutusta tukevia foorumeja. Etsin kyselyllä tietoa muun muassa opettajien kiinnostuksesta pedagogiseen vuorovaikutukseen, hyvien käytänteiden jakamiseen sekä omassa oppilaitoksessa että kansainvälisissä opettajille suunnatuissa liikkuvuuksissa. Pedagogista toria ja -kahvilaa voidaan hyödyntää monipuolisesti oppilaitoksen kehittämistyössä myös tutkimusmateriaalin ja tiedonkeruun foorumeina.

Kehitettävät menetelmät antavat tilaa luovuudelle sekä omien että kollegoiden ideoiden ja osaamisen eteenpäin viemiselle ja edelleen kehittämiseksi. Luovat ideat saavat usein alkunsa kohtaamisissa ja vuorovaikutteisessa toiminnassa (Malmelin & Poutanen 2017, 113). Pyrin löytämään käyttömahdollisuuksia torille ja kahvilalle sekä luomaan niille selkeät toiminnan kuvaukset.

Torin ja kahvilan kehittäminen kokeilujen, kokemusten ja havaintojen pohjalta konkretisoi pedagogisen vuorovaikutuksen kehittämisen tavoitetta. Havaintojen, kokeilujen ja kyselyn pohjalta kehitän toimintaa edelleen. Kehittämistyön tulokset ovat hyödynnettävissä instrumenttiopetuksen kentällä, niin kansallisesti, kuin kansainvälisestikin.

Pedagogisen torin sekä -kahvilan idea ja toiminta pohjautuu ajatukseeni ja kokemukseeni siitä, että opettajilla on osaamista ja hiljaista tietoa, mitä voidaan kehittää, tuottaa ja levittää laajempaan käyttöön. Teen kyselyn, millä etsin tietoa opettajien kiinnostuksesta pedagogiseen vuorovaikutukseen. Oppilaitoskohtainen kehittäminen kaipaa tutkimuksellista tietoa oppilaitoksen sisäisestä valmiudesta kehittämistyöhön ja konkreettisesta kaipauksesta ja tarpeesta kehittämistoiminnan teemoihin. Osallistavaa kehittämistä voisi olla huteraa lähteä tukemaan, mikäli oppilaitoskohtaisesta vapaaehtoisuudesta ja kiinnostuksesta kehittämistoimintaa kohtaan puuttuu luotettavaa näyttöä.

2 Pedagoginen vuorovaikutus

Työni keskittyy pedagogisen vuorovaikutuksen menetelmien kehittämiseen. Uskon, että pedagogista vuorovaikutusta kehittämällä luomme vahvaa pohjaa kaikelle kehittämiselle. Vuorovaikutus rakentuu luottamukselle. Työ kaipaa ryhmän luovuuden tarkastelua, tiimityön ja jakamisen kulttuurin merkitysten avaamista. On lisäksi perusteltava vuorovaikutuksen tarvetta ja merkitystä.

Sindbergin (2016) tutkimus alleviivaa yhteistyön tärkeyttä opetuskulttuurissa ja pohtii opetukseen liittyviä tunnepuolen аспекteja ja niiden vaikutuksia ammatilliseen kehitykseen. Sindberg toteaa, että aihepiiristä löytyy vähän tietoa (Sindberg 2016, 204). Opettajien vapaata yhteistoiminnallisuutta tai pedagogista vuorovaikutusta ei tueta eikä tutkita riittävästi, vaikka tutkimukset ja kirjat puhuvat yhteisöllisyyden merkityksen ja tärkeyden puolesta.

2.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksen käsitteen laajuus sisältää monenlaisia vuorovaikutuksen muotoja kahden ihmisen välisestä vuorovaikutuksesta aina kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen (Isoherranen, Rekola, Nurminen 2008, 49). Olen määritellyt pedagogisen vuorovaikutuksen tässä työssä seuraavasti: ” Pedagogisella vuorovaikutuksella tarkoitan avointa, luottamuksellista ja ammatillista keskustelua opettamiseen ja oppimiseen liittyvistä teemoista.” Vuorovaikutus on työyhteisön jäsenten välistä aktiivista vuoropuhelua; se sisältää puhumista, aktiivista kuuntelua ja palautteen antamista (Paasivaara & Nikkilä 2010, 95). Vuorovaikutus työyhteisössä syntyy moniäänisyydestä ja se kehittyy, kun siitä kannetaan yhdessä vastuuta (Harisalo & Miettinen 2010, 72–73).

Yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella päästään parempiin lopputuloksiin (Malmelin 2018, 82). Psykologien tutkimus puoltaa pyrkimystä sellaiseen työilmapiiriin, missä ideoita esitetään vapaasti ja avoimesti. Avoimella vuorovaikutuksella luodaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä on työyhteisön tärkeä voimavara. Erilaisista ideoista ja näke-

myksistä nouseva vuorovaikutus auttaa uusien ajatusten esiintuloa, aikaisempien ajatusten eteenpäin viemistä sekä ajatusten edelleen kehittämistä. Vuorovaikutus luo mahdollisuudet uusille tulkinnoille, ideoille ja löydöksille. (Malmelin 2018, 80–82.)

Vuorovaikutuksen taitoja ovat muun muassa aktiivinen kuunteleminen, kysyminen, reflektointi ja itsearviointi sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen (Seppänen-Järvelä & Vataja. 2009, 45). Organisaatioiden vuorovaikutusta puolestaan tukahduttaa muun muassa monologinen keskustelukulttuuri, henkilökemiat, luovuuden väheksyntä, hierarkkiset tekijät, epäluottamus ja sisäinen kilpailu (Harisalo & Miettinen 2010). Vuorovaikutuksen perusta on itsetuntemus (Paasivaara & Nikkilä 2010, 95). Vuorovaikutuksen kehittämisessä on tärkeää ymmärtää yksilöiden erilaisuutta (Wenström 2020, 117). Itsetuntemus auttaa ymmärtämään ja hyväksymään myös muiden erilaisuutta.

2.2 Luottamus – vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden perusta

Tutkimukset osoittavat, että kollegiaalinen luottamuksen taso on avainelementti kehitykseen sitoutuneissa kouluissa (Weiner & Higgins 2016, 22, 25–26, 41). Luottamus ei ole pelkästään henkilöiden välinen asia, vaan on myös institutionaalinen luottamussuhde. On huomattu, että vahva luottamussuhde organisaatioon on yhteydessä organisaation innovatiivisuuteen. (Kaivola & Launila 2007, 99.)

Luottamus on uskoa siihen, että toimitaan yhteiseksi parhaaksi, toinen toisemme huomioiden ja hyvää tahtoen. Luottamuksen rakentaminen on prosessi, mikä kaipaa toistuvia luottamusta vahvistavia kokemuksia. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 87.) Tuoreessa kirjassa *Palkitseva työ* muutosjohtamisen ja osaamisen johtamisen ammattilainen Satu Berlin (2019) kuvaa luottamuksen rakentamista tekemällä ja kohtaamalla. Luottamusta rakennetaan tekemisen tasolla myöntämällä virheet, pitämällä lupaukset ja kasvattamalla pätevyyttä. Kohtaamisissa luottamusta rakentaa kiinnostuksen osoittaminen, omana itsenä oleminen ja uskallus puolustaa. Luottamus on yhteistyön perusta. Jotta voidaan luoda arvostavaa ja välittävää yhteistyötä, on kyettävä rakentamaan luottamusta. On myös tärkeää muistaa, ettei toisten puolesta voi rakentaa luottamusta. Jokaisella on luottamuksen kentällä oma vastuunsa. (Berlin 2019, 165–174.)

Luottamus on kulmakivi yhteisöllisyyden kehityksessä ja kasvussa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 18). Opettajien välisen oppimiskulttuurin ja luottamusta edistävien puitteiden kehittäminen on tärkeää, jotta luottamus kehittyy ja jakamisen kulttuuri edistyy. Luottamuksen kasvu ja kehittämiselle on annettava tilaa ja mahdollisuuksia.

2.3 Jakamisen kulttuuri ja -kenttä

Musiikkipedagogien visioita tutkiessaan pohjoismaiset tutkijat Thorgersen, Johansen ja Juntunen (2015) toteavat opettajien visioiden liittyvän opettamisen traditioihin sen sijaan, että haastaisivat olemassa olevia traditioita tai käytänteitä. Sama tutkimus osoittaa, että opettajilta puuttuu areena kokemusten, ajatusten ja ideoiden jakamiselle. Innovatiiviset ideat ja opetuksen kehitystyö sekä niihin liittyvät kokemukset jäävät kunkin opettajan henkilökohtaiseksi opetuksen ja ammatillisen kehityksen pääomaksi. Tutkijat ehdottavat, että kokemusten jakaminen ja julkaiseminen voisi luoda uuden tietolähteen koko opetuskentälle. Tutkimuksessa pohditaan myös keskustelun ja kehittämistyön ajan ja resurssien vastuukysymyksiä. (Mts. 59–60.)

Mielestäni opetusalan kehittämistyö ei tulisi olla pelkästään omalla ajalla tehtyä ideointia, vaan kehittämistyön kuuluisi olla ohjattua, tarkoituksenmukaista, organisaatiokohtaista sekä oppilaiden ja opettajien tarpeisiin pohjautuvaa systemaattista ja tavoitteellista toimintaa, minkä raportointi ja julkistaminen voisi kehittää koko ammattikenttää. Kuinka tietoa, kokemuksia ja käytänteitä jaetaan organisaatioita laajempaan käyttöön, ja kuinka puolestaan tutkimusaineisto saadaan oppilaitosten sisälle? Tutkija Donna J. Gallo (2010, 168) ehdottaa, että opettajien työaikaan sisällytettäisiin tutkimusaineiston tarkasteluun käytettävä aikaresurssi.

Kehittäjät Nonaka & Takeuchi ovat luoneet viisivaiheisen tiedon muodostuksen prosessia kuvaavan mallin. Prosessi koostuu hiljaisen tiedon jakamisesta, käsitteiden luomisesta, käsitteiden oikeuttamisesta, perustyyppin tai mallin rakentamisesta ja tietämyksen verkottamisesta (Järvinen, Koivisto, Poikela 2000. 149–151). Organisaatioiden tiedon muodostuminen perustuu hiljaisen tiedon kehittymiseen ja sen jakamiseen. Kuinka paljon tietoa jää muodostumatta, ellei hiljaista tietoa jaeta? Millaisia vaikutuksia jakamisen kulttuurin kasvulla olisi organisaation osaamiselle ja työhyvinvoinnille?

Tätä on mielestäni erittäin tärkeää pohtia siellä missä työelämälähtöistä tutkimusta ei ole jalkautettu. Omien kokemusten jakaminen työyhteisössä on oppivan työyhteisön edellytys (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11, 18–19). Oppilaitosten on löydettävä polkunsä hiljaisen tiedon jakamiselle. Työn tekemisen kannalta työntekijöiden välinen tärkeä hiljainen tieto ja kokemuksellinen osaaminen välittyy epämuodollisissa kohtaamisissa kuten kahvitauoilla (Henttonen & Lapointe 2015, 40).

Työyhteisön luovuus perustuu yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen ja toimintaan, missä asioita voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista (Malmelin 2018, 80–82). Riitta Seppänen - Järvelä ja Katri Vataja kirjoittavat arjen työhön ankkuroituvan kehittämisen puolesta. Kehittämiskulttuuri rakentuu moniäänisen ja vastavuoroisen keskustelun perustalle. Aktiivisen kuuntelemisen, kysymisen, reflektoinnin ja itsearviointin, palautteen antamisen ja vastaanottamisen taidot ovat tärkeässä roolissa vuorovaikutustaitoja ja kommunikointitaitoja vaativissa tilanteissa. (Seppänen-Järvelä & Vataja. 2009, 45.)

Luovassa työssä tuen saaminen kollegoilta on tärkeää. On myös tärkeää tavata toisia konkreettisesti, kun työ on usein yksinäistä puurtamista. Ihmisille on tärkeää päästä rentoihin, epävirallisiin kohtaamisiin, missä vuorovaikutus on luontevaa (Malmelin 2018, 82).

Tiimiälykkäässä työyhteisössä tuetaan kokeilevaa kulttuuria, hyödynnetään konflikteja ja nähdään epäonnistumiset menestyksen edellytyksenä (Hakola & Hiila 2019, 148–150). Epäonnistumisten kautta saatu tieto auttaa toiminnan ohjaamisessa, suuntaamisessa ja edelleen kehittämisessä. Kokeilemisen kulttuuriin kuuluu se, että epäonnistumisiin suhtaudutaan mahdollisuutena oppia niistä jotakin uutta. Jos kulttuuri on avoin epäonnistumisten jakamiselle, ollaan hyvällä polulla. Muutoskykyinen työyhteisö kykenee kääntämään epäonnistumiset hyväkseen ja oppimaan niistä. Kaikesta voidaan oppia, vaikkei saavutettaisi juuri sitä, mitä lähdettiin tavoittelemaan. (Malmelin 2018, 115–117.)

2.4 Ryhmän yhteisöllisyys ja luovuus

Yhteisöllisyys on erilaisuutta hyväksyvää yhteenkuuluvuuden tunnetta (Kaivola & Laurila 2016, 79). Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan ihmisten välistä yhteistyötä ja sen muotoja. Yhteisöllisyys voi ilmetä positiivisena tai negatiivisena. Työilmapiiri kehittyy yhteisöllisesti ja osana organisaation kehittämistoimintaa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11, 18–19).

Malmelin ja Poutanen (2017) avaavat kirjassaan Luovuuden idea yhteisöllistä luovuutta. Yhteisöllinen luovuus tarkoittaa ryhmän omaa luovuutta. Luova ryhmä hyödyntää jäsentensä tietotaitoa uusin tavoin. Malmelinin ja Poutasen (2017, 102–104) mukaan luovuustutkija Alexander Styhren teoriassa luova toiminta perustuu ihmisten ja ryhmien väliselle yhteistyölle, vuorovaikutukselle ja verkostoitumiselle. Yhteistyö ei ole aina positiivista tai rakentavaa eikä luovuus ole ryhmän ominaispiirre, vaan laadukaan toiminnan, hyvän ohjauksen ja kehittämisen seurausta (Malmelin & Poutanen 2017, 103–106).

Vuorovaikutuksen ja hyvän ilmapiirin merkitys nousee ratkaisevaksi seikaksi ryhmän toiminnan kannalta. Luovuus syntyy ja kehittyy kohtaamisissa ja vuorovaikutustilanteissa. Tärkeää on selvittää, miten yksilöiden luovuutta voidaan tukea, kehittää ja hyödyntää. Uudet oivallukset syntyvät tiimityön tuloksena, kun vuorovaikutuksen tavat, käytännöt ja vuorovaikutusta tukeva kulttuuri kohtaavat. (Malmelin & Poutanen 2017, 113.)

”Ympäröivät kollegoiden ja tuttavien yhteisöt ja verkostot ovat monella tavalla yksilön luovuutta edistävä voimavara.” (Malmelin & Poutanen 2017, 118.)

Kokemukseni mukaan työyhteisössä, missä työskennellään lähes aina yksin oppilaiden kanssa, ei välttämättä ole yhteisöllistä luovuutta tukevia rakenteita. Toimintakulttuuri on historiansa vanki siinä suhteessa, että opettaminen klassisen musiikin saralla näyttyy yhä soolotyönä ja jopa opettajien välisenä kilpailuna. Uudemman ajan yhteisopettajuutta ovat harrastaneet Suomessa näkyvästi muun muassa viulu-, piano- ja nyt

selloakatemia. Koen, että meillä on kääntämättömiä kiviä, jopa kääntämättömiä kulkiviä klassisen musiikin koulutuksen piirissä.

Luovuutta tutkittaessa on huomattu, että luovat ideat syntyvät usein vuorovaikutuksen keskiössä; innovaatioiden rakennusaineina ovat aiemmat keksinnöt (Malmelin & Poutanen 2017, 101). Toisten kuunteleminen ja uuden tiedon ja ideoiden soveltaminen omaan työhön on luovien ratkaisujen taustalla. Jotakin mitä toinen ihminen sanoo, jää mieleen ja siitä lähtee ideat kehittymään kohti innovaatioita. Jakamisen kulttuurin tukeminen on mahdollisuus yksilöiden ja organisaatioiden kasvuun.

Dinna J Gallo (2010, 168-189) on tutkinut ammatillista kehitystä musiikinopettajien keskuudessa ja todennut että opettajilla ei ole tarjolla osallistavia yhteistyön muotoja samassa määrin kuin muilla opettajilla. Yhteisöllisyyteen ei ole rakennettu polkuja vaikka tutkimustietoa tiimityön merkityksestä on saatavilla. Tärkeä seikka on pohtia ammatillisen kehittämisen tukea kokonaisuudessaan. Kenelle kuuluu osaamisen kehittäminen ja siihen tarvittavat resurssit? Kuinka oppilaitos voi tukea opettajien ammatillista kasvua ja kehitystä jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa?

Työhyvinvoinnin sekä oppilaiden oppimiskulttuurin näkökulmasta organisaatioiden etu olisi panostaa opettajien keskinäisen vuorovaikutuksen kehittämiseen ja yhteisöllisyyteen.

2.5 Dialogi

Dialogi on keskustelun muoto, jonka tavoitteena on kuuntelemalla päästä toisten ihmisten näkökulmien ymmärtämiseen (Wenström 2020, 115). Se on luottamuksellista keskustelua, missä osapuolet ikään kuin ajattelevat yhdessä (Heikkilä & Heikkilä 2007, 202) ruokkien tasavertaista vuorovaikutusta niin, että jokaisella on yhtä suuri tila käytettävänä. Dialogissa ei pyritä muuttamaan toisen ajattelua vaan kuulemaan ja ymmärtämään toisia. Avoimuuden pohjalle rakennettu toimintakulttuuri ja dialogi mahdollistavat hiljaisen tiedon siirtämisen organisaation sisällä. Dialogi auttaa ymmärtämään itse organisaatiota. Jokaisen olisi hyvä saada

puhua avoimesti ääneen omia havaintojaan, ilman että joutuu pelkäämään johdon tai työyhteisön reaktioita. (Kaivola & Laurila 2006, 91-93.)

Työyhteisössä tulee luoda puitteet erilaisille vuorovaikutuksen mahdollisuuksille, joissa voidaan kehittää dialogia. Jokaisella on oikeus tulla kuulluksi – myös työyhteisössä (Hiila ym. 2019, 209). Dialogin avulla opimme avoimuutta ja tuntemaan työyhteisön jäsenien ajattelutapoja ja aitoja mielipiteitä. Kuuntelemisen taitoa tulee kehittää siitä avoimesti keskustelemalla ja dialogia yhdessä oppimalla.

Dialogisuus on vastavuoroista vuorovaikutusta (Paasivaara & Nikkilä, 2010, 96). Dialogisuus kasvattaa myönteistä vuorovaikutusta, ihmissuhteita ja työilmapiiriä. Kaikki keskustelu ei voi olla dialogia, mutta dialogisuus kaikissa työyhteisön vuorovaikutustilanteissa voi auttaa kehittämään työyhteisön toimintakulttuuria aidosti ja avoimesti keskustelemaan suuntaan. (Wenström 2020, 115-16).

Tiimiälykkäässä työyhteisössä vastavuoroisuus on koko työyhteisön etu ja arvo. Yhteisen suuremman edun näkeminen oman edun kannalta on avain jakamiseen ja rakentamiseen. Yhteinen etu nousee omaa etua suuremmaksi tavoitteeksi, kun ymmärretään, että muita auttamalla voimme kaikki paremmin ja voimme myös saavuttaa enemmän; vastavuoroisuus luo menestystä työelämässä (Hiila ym 2019, 208-209).

Kaivola ja Laurila ovat tuottaneet työnohjausta vuosikymmenten ajan ja todennet ettei työpaikoilla ole riittävästi tilaa keskustelulle (2006, 11). Yhteisöllisyyden rakentaminen vaatii pitkäjänteistä työtä, aikaa, avoimuutta, vuorovaikutusta ja aitoja kohtaamisia. Heidän mukaansa kehittämistyön focus tulisi olla vuorovaikutuksen laadun kehittämisessä. (Mts. 78, 89.)

3 Kehittämistyön päämäärät ja tehtävät

Teoreettisen viitekehyksen ja tieteellisten näkökulmien avaaminen luo perustan instrumenttiopettajien välisen pedagogisen vuorovaikutuksen kehitystyölle. Tämä opinnäytetyö keskittyy vuorovaikutuksen ja hyvien käytänteiden jakamisen ympäristöjen kehittämiseen. Opinnäytetyön tarkoitus on kuvailla Pedagogisen torin ja Pedagogisen kahvilan toimintaa, avata kehittämisen perusteita ja kehittämisprosessia.

Yhteisöllisyyteen, yhteisopettajuuteen ja vuorovaikutukseen liittyvää kirjallisuutta ja ajankohtaista tutkimusta tehdään Suomessa ja muualla maailmalla. Musiikkioppilaitosten sisälle sijoittuvaa tutkimusta ei sen sijaan ole laajemmin löydettävissä. Opinnäytetöinä ja kehittämistöinä opettajat tekevät arvokasta oppilaitos- ja alakohtaista tutkimuksellista kehittämistyötä. Musiikkioppilaitokset eivät automaattisesti ole tutkimuksellisen kehittämistyön piirissä. Työelämälähtöinen tutkiminen ja kehittäminen on jokaisella alalla tärkeää. Musiikkioppilaitosmaailma on paitsiossa, ja paitsiossa jatkamme, mikäli jääme ilman kehitystyön resursseja.

Musiikkioppilaitoskohtaiseen ja kansalliseen työelämälähtöiseen tutkimukselliseen kehittämistyöhön on ohjattava tekijöitä ja resursseja. Tämän työn tarkoitus on osaltaan paikata alan kehittämisen tarvetta.

Konkreettisenä tavoitteena on kehittää menetelmiä ja foorumeja missä ammatillisen kulttuurin kehittäminen ja tutkiminen on luontevaa, mahdollista ja mielekästä. Työn tavoitteena on pedagogista vuorovaikutusta tukevien ympäristöjen luominen instrumenttiopetuksen kentälle. Pedagoginen kahvila ja -tori ovat sekä foorumeja että kehittämisen menetelmiä. Näillä foorumeilla vuorovaikutuksen avulla pyritään jakamaan opetustyöhön liittyvää hiljaista tietoa ja hyviä käytänteitä.

Osa työn tavoitteista on saavutettu työn tekemisen eri vaiheessa, ja osa pitkäaikaisista työn tavoitteista odottaa täyttymystään ehkä vuosien päässä. On varmaan luonteenomaista, kun kehitetään menetelmiä, etteivät tavoitteet ole saavutettavissa yhdellä työllä. Kehittämismenetelmillä pyritään kehittämään laajasti ja monipuolisesti, oppilaitoskohtaisesti ja ja alan moninaisia tarpeita palvellen.

Oen asettanut monia pitkän aikavälin tavoitteita työlleni kuten ammatillisen kulttuurin kehittämisen ja pedagogisen vuorovaikutuksen kehittämisen. Tärkeimpänä konkreettisena työni tavoitteena koen pedagogista vuorovaikutusta kehittävien rakenteiden istuttamisen työyhteisöön ja näiden foorumien kehittämisen käyttökelpoisiksi. Ne eivät itsessään ole sen arvokkaampia kuin tavalliset torit ja kahvilat. Niillä on ehkä vain välineellinen arvo, mutta tärkeä sellainen, sillä ne palvelevat itse kehittämistyön tarkoituksia.

Konkreettinen tavoite on kehittää menetelmiä, jotka toimivat kehittämisen foorumeina jatkossakin. Kehittämistyöllä pyrin luomaan toimintaympäristöjä, jotka voivat vahvistaa ja tukea opettajien ammatillista osaamista, sekä kykyä hahmottaa osaamistaan, jakaa ja rakentaa sitä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Pidemmän aikavälin tavoitteena on luoda oppilaitokseen pedagogisesti avara, kehittävä ja luottamuksellinen ilmapiiri missä uskalletaan antaa ja ottaa vastaan hiljaista tietoa, kysyä, kehittää, ideoida ja luoda uutta.

Kehittämistyö ei voi nojata ainoastaan havaintoihini, intuitiooni ja kokemuksiini. On saatava selvyttä myös siitä, millaiset asiat ovat kiinnostavia soitonopettajille, missä asioissa he kaipaavat pedagogista vuorovaikutusta ja kollegiaalista tukea.

Kehittämistehtävät

1. Millainen merkitys pedagogisella vuorovaikutuksella on instrumenttiopettajille?
 - 1.1 Kaipaavatko opettajat työhönsä liittyvää pedagogista vuorovaikutusta?
 - 1.2 Millainen kiinnostus oppilaitoksen opettajilla on pedagogiseen vuorovaikutukseen ja osaamisen jakamiseen kansainvälisissä liikkuvuuksissa?
 - 1.3 Millaisista aiheista opettajat toivovat pedagogista vuorovaikutusta.
2. Millaisia menetelmiä, foorumeja ja kehittämisen ympäristöjä pedagoginen tori ja -kahvila ovat ja kuinka niitä voidaan hyödyntää?

4 Menetelmät ja aineiston keruu

Opinnäytetyöni on tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Luon uusia käytäntöjä ja kehittäen osallistavia menetelmiä musiikkioppilaitokselle. Kyseessä on uudet käytänteet. Työn menetelmät toimivat työn aikana kehittämisen kohteina, sekä kehittämisen tiedonkeruun kenttänä. Pedagogista toria ja -kahvilaa voidaan käyttää myöhemminkin kehittämistyön ja tutkimusaineiston keräämisen kenttänä.

Työn teoreettinen osuus avaa tutkimuskokonaisuuden hahmottamista. Tutkimuksen ja kehittämistyön tarkoitus on nostaa esiin sitä minkä ”tottumus on häivyttänyt huomaamattomaksi”, niin teorian kuin käytännön alueella. (Sarajärvi & Tuomi 2019, 18–19.) Käytännön tasolla hiljainen tieto luokkien sisällä, on saatava näkyväksi ja tuotua yleiseen tietoisuuteen. Tähän tarkoitukseen olen luonut menetelmät, joilla hiljaista tietoa voidaan tuoda yhteiseksi tiedoksi, osaamiseksi ja edelleen kehitettäväksi ja jaettavaksi. Teorian tasolla vuorovaikutuksen ja jakamisen kulttuurin merkitys työyhteisölle on moninainen ja laaja-alainen. Sen ymmärtäminen ja tärkeyden esiin tuominen teoreettisin viitekehyksin on opinnäytetyön tärkeä tehtävä (Sarajärvi & Tuomi 2018, 41). Olen tuonut esiin vuorovaikutuksen ja jakamisen kulttuurin merkityksiä alan kehityksen kannalta. Olen käyttänyt teoriapohjan rakentamiseen ajankohtaista tutkimusjulkaisua sekä luotettavaa tietokirjallisuutta.

Tutkimuksellisen kehittämistyön opinnäytetyöstäni tekee työn selkeä tavoite kehittää ja istuttaa uusia käytänteitä. Tutkimus on ikään kuin kehitystyön palvelijana tässä opinnäytetyössä. En tutki vain tutkimisen ja ilmiöiden ymmärtämisen tai selittämisen vuoksi, vaan siksi, että niistä löytyy perusteet toiminnan kehittämiseksi. Toiminnan kehittäminen on itse tarkoitus ja tutkiminen luo perustan ja antaa teorian ja käytännön oikeutuksen kehittämiseksi.

Osallistavassa kehittämistoiminnassa annetaan mahdollisuus ryhmän jäsenille toimia osana kehittämisprosessia (Toikko & Rantanen 2009, 90). Kahvila ja Tori ovat muotoutuneet käytössä. Torin ja Kahvilan kehittäminen on edennyt kokeilevan kehittämisen menetelmin. Olen suunnitellut, kokeillut ja reflektoinut Pedagogisen torin ja -kahvilan toimintaa. Kehittämistyö on vaatinut aikaa, tilanteita ja ihmisiä. Ilman ihmisten välistä

kanssakäymistä, en olisi voinut kehittää näitä menetelmiä. Olen havainnoinut, pysähtynyt arvioimaan tapahtumia, tilanteita, keskusteluja ja tunteita. Havaintojeni pohjalta olen suunnitellut seuraavaa kokeilua. Minkä jälkeen olen jälleen suunnitellut, kokeillut ja arvioinut toimintaa. Pedagoginen tori ja -kahvila, menetelminä, foorumeina, käytänteinä ovat omissa luvuissaan.

Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että tutkimuksen kysymykset ja tavoitteet muotoutuvat kehittämisen edetessä. Monipuolinen tutkimuspohjainen aineisto avaa vuorovaikutuksen ja jakamisen kulttuurin merkitystä. Pedagogista tori- ja kahvilatoimintaa kuvataan ja kehitetään havaintojen ja kokeilevan kehittämisen kokemusten pohjalta, luoden toiminnalle oma teorian. Menetelmien kehittämisessä on yhteistoiminnallisen kokeilevan kehittämisen piirteitä. Havaintojen huomioiminen ja kokeilujen reflektointi suuntaa seuraavan tori- tai kahvilatapahtuman suunnittelua.

Tehdään kysely, jonka avulla selvitetään oppilaitoksen opettajien kiinnostusta pedagogiseen vuorovaikutukseen sekä hyvien käytänteiden jakamiseen oman oppilaitoksen sisällä sekä kansainvälisissä liikkuvuuksissa. Kyselyssä selvitetään lisäksi millaisista aiheista opettajat kaipaavat vuorovaikutusta. Tulokset analysoidaan laadullisesti ja raportoidaan.

Tulosten esittämisessä käytetään määrällisiä kuvioita, antamaan konkreettista käsitystä kyllä -ei vastausten lukumääristä vastaajien joukossa. Vastausten esittäminen mittarein selkeyttää tulosten ymmärtämistä ja helpottaa luettavuutta. Löytämäni tiedon pohjalta kehitän osallistavia vuorovaikutuksen muotoja pedagogista kahvilaa ja pedagogista toria sekä suunnittelen niiden toimintaa osana oppilaitoksen kehittämistyötä.

4.1 Aineiston analyysi

Syksyllä 2019 organisoin kolme pedagogista toritapahtumaa musiikkioppilaitoksessa. Toreja kutsuttiin alkuvaiheessa nimellä pedagoginen kirpputori. Havaintojeni ja tapahtumien kokemusten pohjalta kehitin toimintaa edelleen. Pedagogisia kahviloita olen järjestänyt yhteensä kymmenen kertaa. Viulukurssien yhteydessä, vierailevien opettajien osaamista hyödyntäen olemme istuneet kahvilla ajankohtaisia ja muutenkin tärkeitä teemoja pohtien. Pedagogisilla kahveilla olen tehnyt muistiinpanoja keskusteluiden kulusta. Torin ja kahvilan kehittäminen on ollut kokeilevaa yhteistoiminnallista kehittämistä. Kehittämistyö sisältää suunnittelua, sen toteutuksia ja reflektointeja. Toiminnan jälkeen seuraavan kerran suunnittelussa olen hyödyntänyt edellisen kerran kokemuksia ja suunnannut toimintaa kokemusten muokkaamana uudelleen.

Torin ja Kahvilan kehittämisen pohjana olevia havaintojani ja kokemuksia en raportoi tässä työssä, koska en koe sitä eettisesti sopivaksi. Kyseessä on oppilaitos ja työyhteisö, eikä olisi eettistä raportoida kehittämistyön kentän tapahtumia, silloin, kun osallistuvien henkilöllisyys voi käydä tutkimuksessa ilmi. Kehittämisen kannalta ei ole tarpeellista raportoida havaintoja torin tai kahvilan kehitysvaiheilta. Torin ja kahvilan luvuissa kerron enemmän torin ja kahvilan toiminnan kehittymisestä.

Toteutin kyselyn, minkä lähetin kaikille oppilaitoksen opettajille. Analysoin keräämäni aineiston sisällön. Tutkija Timo Laineen laadullisen tutkimuksen analyysimallin pohjalta Sarajärvi ja Tuomi ovat muokanneet kuvauksen siitä kuinka laadullisessa analyysissä edetään. Tärkeä on päättää mitä aineistosta ollaan keräämässä. Sitten aineisto käydään läpi. Vain olennaiset tutkimuksen kannalta tärkeät asiat kerätään erilleen muusta aineistosta. Koska toteutin aineiston keruun ja kyselyn itse, voin jo lähtökohdaisesti keskittyä vain kehittämistyön kannalta olennaisiin kysymyksiin, eikä aineistosta tarvinnut valikoida tietoa. Kaikki kyselyn kysymykset koskevat tämän kehittämistyön tiedonkeruuta. Analyysi on yksinkertaisuudessaan vastausten kirjaamista ja niiden pohtimista. Analyysissä tutkin kriittisesti erilaisten väärinymmärrysten mahdollisuutta ja pyrin selkeiden tulosten kirjaamiseen. (Sarajärvi & Tuomi 2018.)

4.2 Kysely konservatorion opettajille

Keski-Pohjanmaan Konservatorio tarjoaa taiteen laajanoppimäärän mukaista instrumentti- ja tanssinopetusta. Työyhteisömme on genrerikas ja opetamme monella osaamisen tasolla musiikin varhaiskasvatuksesta aina toisen asteen ammatillisiin muusikon opintoihin saakka. Joulukuussa 2020 suoritin kyselyn Keski-Pohjanmaan Konservatorion opettajille. (Liite 1 ja 2)

Opettajat tekevät työtään pääasiassa yksin omien oppilaiden kanssa. Opettajat opettavat omalla aikataulullaan. Opettaja voi opettaa kaukaisessa sivutoimipisteessä, ja kohdata kollegat joissain tapauksissa vain kerran tai pari vuoden aikana. Työ on yksinäistä.

Etsin kyselyllä tietoa opettajien kiinnostuksesta pedagogiseen vuorovaikutukseen, valmiutta hyvien käytänteiden jakamiseen ja vastaanottamiseen, sekä kiinnostusta alle viikon mittaisiin opettajille suunnattuihin kansainvälisiin liikkuvuuksiin. Laadin kyselyn monikäyttöiseksi, niin että kysymyksiä voidaan käyttää Pedagogisessa kahvilassa ja Pedagogisen torin sisältöjen suunnittelussa myös tulevaisuudessa.

4.3 Kyselyn tulosten esittäminen

Toteutin kyselyn kyselynetti palvelun kautta. Lähetin anonyymien kyselyn sähköpostitse Keski-Pohjanmaan Konservatorion päätoimisille ja sivutoimisille opettajille, yhteensä 85 opettajalle. Päätoimisia opettajia on alle 50. Toivoin saavani 20 vastausta ja sain 21 vastausta ennen joululoman alkua. Kysely oli avoinna vastattavaksi 16.12.2020 lähtien. Suljin kyselyn 1.1.2021.

Kysely on tarkasteltavissa tämän työn liitteissä. Kyselyn alkutekstissä olen selvittänyt kyselyn tarkoituksen ja luonteen sekä tarkentanut pedagogisen vuorovaikutuksen termiä avaamalla sitä seuraavasti. ”Pedagogisella vuorovaikutuksella tarkoitan avointa, luottamuksellista ja ammatillista keskustelua opettamiseen ja oppimiseen liittyvistä teemoista.”

Ensimmäiset 5 kysymystä ovat *kyllä - ei* vaihtoehtoisia valintakysymyksiä. Viisi ensimmäistä kysymystä ovat myös kyselyn pakolliset kysymykset. Kuudes kysymys on valinnainen kysymys. Sen avoin vastauskenttä antaa mahdollisuuden kirjoittaa teemoja, ideoita tai toiveita pedagogiselle vuorovaikutukselle.

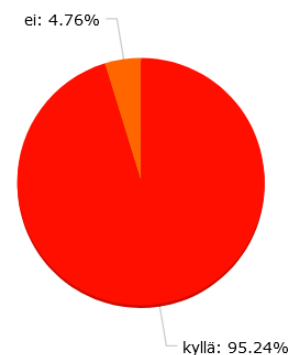
Ensimmäinen kysymys (Kuvio 1) selvittää sitä, että kaipaako opettaja työhönsä liittyvää pedagogista vuorovaikutusta? Kahdestakymmenestä yhdestä vastaajasta kaksikymmentä vastaajaa kaipaa työhönsä liittyvää pedagogista vuorovaikutusta. Yksi vastanneista ei kaipaa pedagogista vuorovaikutusta. Prosentuaalisesti 95,24 % vastanneista opettajista kaipaa työhönsä liittyvää pedagogista vuorovaikutusta, ja 4,8 % vastanneista opettajista ei kaipaa työhönsä liittyvää pedagogista vuorovaikutusta. *Kyllä* vastausten määrä kertoo siitä, että kyselyyn vastanneilla opettajilla on erittäin vahva kaipaus pedagogiseen vuorovaikutukseen.

1. Kaipaako työhön liittyvää pedagogista vuorovaikutusta? *

Osallistujamäärä: 21

20 (95.2%): *kyllä*

1 (4.8%): *ei*



Kuvio 1. Ensimmäisen kysymyksen vastausten yhteenveto (www.kyselynetti.com)

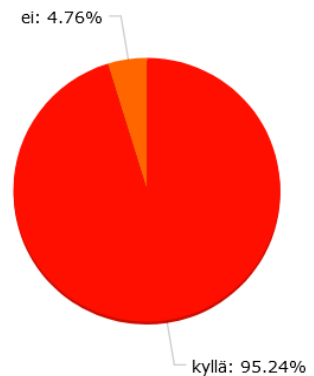
Toisella kysymyksellä selvitän opettajien käsitystä omasta osaamisestaan ja sen jakamisen hyödyllisyydestä työyhteisön kehittämisen kannalta. Kysymykseen on yhteensä kaksikymmentä yksi vastaajaa, joista kaksikymmentä (95.24 %) uskoo omaavansa osaamista, minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisön jäseniä. Yksi vastaaja (4.76 %) kahdestakymmenestä yhdestä vastaajasta ei koe, että hänellä olisi osaamista minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisön jäseniä

2. Koetko, että sinulla on osaamista (esim. kokemusta, tietoa, taitoa, ideoita, toimintatapoja), minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisön jäseniä? *

Osallistujamäärä: 21

20 (95.2%): kyllä

1 (4.8%): ei



Kuvio 2. Toisen kysymyksen vastausten yhteenveto (www.kyselynetti.com)

Näiden vastausten pohjalta voidaan tulkita, että Keski-Pohjanmaan Konservatoriossa kyselyyn vastanneilla opettajilla on erittäin vahva luottamus omaan osaamiseensa sekä siihen, että osaamisen jakaminen saattaisi kehittää työyhteisön jäseniä.

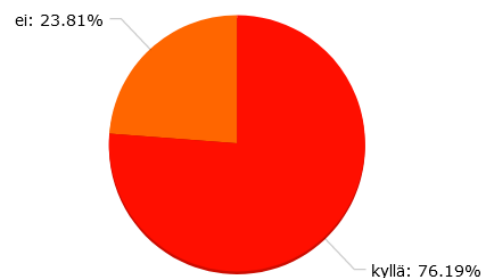
On eri asia uskoa omaan osaamiseensa, sekä sen jakamisen hyödyllisyyteen, kuin todellisuudessa haluta jakaa pedagogista kokemustaan ja osaamistaan työyhteisölle. **Kolmannella kysymyksellä** (kuvio 3) selvitin opettajien valmiutta ja halua jakaa pedagogista kokemustaan ja osaamistaan työyhteisölleen kertomalla tärkeistä aiheista, hyvistä käytänteistä ja toimintatavoista opetustyössä.

3. Haluaisitko jakaa pedagogista kokemusta ja osaamistasi työyhteisöllesi kertomalla sinulle tärkeistä aiheista, hyvistä toimintatavoista tai käytänteistä opetustyössä? *

Osallistujamäärä: 21

16 (76.2%): kyllä

5 (23.8%): ei



Kuvio 3. Kolmannen kysymyksen vastausten yhteenveto (www.kyselynetti.com)

Kahdestakymmenestäyhdestä vastaajasta kuusitoista (76.19 %) haluaisi jakaa osaamistaan työyhteisölle. Viisi vastaaja (23.81 %) ei haluaisi jakaa osaamistaan työyhteisölle.

Keski-Pohjanmaan Konservatoriossa on siis lukuisia opettajia, jotka ovat halukkaita jakamaan osaamistaan työyhteisölle. Kolmannen kysymyksen vastausten tulos on erittäin positiivinen viesti työyhteisön kehittämisen kannalta. On mahdollista saada hiljaista tietoa ja osaamista luokkahuoneiden sisältä yhteiseksi tiedoksi ja ehkä yhteiseksi osaamiseksi, sillä usealta opettajalta löytyy halukkuutta osaamisensa jakamiseen.

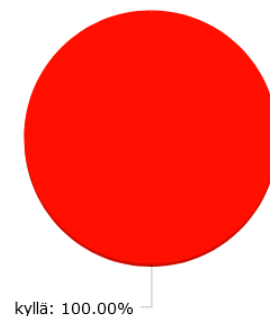
Toisessa kysymyksessä etsin tietoa siitä, kokeeko opettaja omaavansa osaamista minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisöä. **Neljännessä kysymyksessä** puolestaan tiedustelen sitä, kokeeko opettaja, että työyhteisön jäsenillä on osaamista minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisöä. Kaikki kaksikymmentäyksi vastasivat neljännestä kysymykseen ”kyllä”. Vastanneiden joukossa on yksimielinen käsitys siitä, että työyhteisön jäsenillä on osaamista, minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisöä.

4. Koetko, että työyhteisön jäsenillä on osaamista (esim. kokemusta, tietoa, taitoa, ideoita, toimintatapoja), minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisöä? *

Osallistujamäärä: 21

21 (100.0%): **kyllä**

- (0.0%): ei



Kuvio 4. Neljännän kysymyksen vastausten yhteenveto (www.kyselynetti.com)

Keski-Pohjanmaan Konservatoriossa kyselyyn vastanneiden opettajien keskuudessa on erinomainen luottamus työyhteisön osaamiseen sekä osaamisen jakamisen mahdollisuuksiin kehittää työyhteisössä. Tämän tiedon pohjalta on hyvä lähteä kehittämään vuorovaikutteisuuden sekä hyvien käytänteiden jakamisen kulttuuria oppilaitoksessa ja sen ulkopuolella.

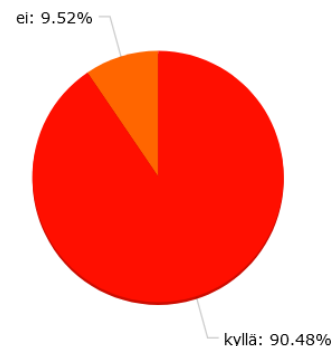
Viidennessä kysymyksessä (kuvio 5) selvitän oppilaitoksen opettajien kiinnostusta opettajille suunnattuihin kansainvälisiin liikkuvuuksiin. Kokonaisuudessaan viidenteen kysymykseen on kaksikymmentäyksi vastausta, joista yhdeksäntoista on *kyllä* vastauksia ja kaksi *ei* vastauksia. Yhteensä 90.48 % vastanneista opettajista osoittaa kiinnostusta pedagogiseen vuorovaikutukseen alle viikon pituisessa kansainvälisessä liikkuvuushankkeessa. Kyselyyn vastanneista 9.53 % ei ole kiinnostunut pedagogisesta vuorovaikutuksesta opettajille suunnatussa kansainvälisessä liikkuvuushankkeessa.

5. Oletko kiinnostunut pedagogisesta vuorovaikutuksesta opettajille suunnatussa kansainvälisessä liikkuvuushankkeessa (alle viikon pituinen liikkuvuus)? *

Osallistujamäärä: 21

19 (90.5%): *kyllä*

2 (9.5%): *ei*



Kuvio 5. Viidennen kysymyksen vastausten yhteenveto (www.kyselynetti.com)

Kyselyn kuudennen kysymyksen avoimeen vastauskenttään sai kirjoittaa halutessaan konkreettisia ideoita ja toiveita pedagogisen vuorovaikutuksen teemoiksi. Kirjoitin seuraavia esimerkkejä mahdollisista aihepiireistä: Instrumenttiopetukseen liittyvät pedagogiset asiat, teknologia instrumenttiopetuksessa, oppilaiden harjoittelumotivaatio, etäopetuksen kehittäminen, esimies- ja alaistaidot, ammatillinen kulttuuri ja -kasvu, organisointitaidot ja työhyvinvointiin liittyvät seikat. Muistutin vielä, ettei tämä ole pakollinen vastauskenttä.

Kahdestakymmenestä yhdestä kyselyyn vastanneesta opettajasta viisi opettajaa vastasi valinnaiseen kuudenteen kysymykseen. Kolme viidestä toivoi keskustelua esimies- ja alaistaidoista. Työhyvinvoinnista toivottiin keskustelua kaksin kappalein. Työssä jakaminen, vastuun- ja yksinäisyyden kokemukset opettajan työssä kaipaavat keskustelua. Keskustelua toivottiin lisäksi oppilaitoksen tiedottamisesta, päätösten tekemisestä sekä työnjako asioista.

Pedagogisia keskustelun teematoiveita olivat teknologia instrumenttiopetuksessa, etäopetuksen kehittäminen tanssissa, harjoittelumotivaatio, instrumenttiopetukseen liittyvät pedagogiset asiat sekä arviointiin, itsearviointiin ja taitosuoritusten palautteen antamiseen liittyvä osaaminen ja taito. Kuudennen kysymyksen vastaukset kertovat sen, että monista eri aihepiireistä toivotaan vuorovaikutusta ja keskustelua. Jos opettajat pohtisivat keskustelun teemoja pidempään, olisi vastauksia luultavasti enemmän ja useammasta aihepiiristä.

5 Pedagoginen tori

Pedagogisen torin toiminnan kehittäminen on ollut mittava kehittämistyö. Toiminnan kehittämisen pohjana ovat kokemukset pedagogisista toritapahtumista vuosina 2019-2020. Aloitin pedagogiset torit nimellä Pedagoginen kirpputori. Silloin ajatuksena oli ikään kuin toritilanne, missä opettajat joilla on intoa jakaa omia kokemuksiaan ja hyväksi havaitsemia menetelmiään, jakavat ideoitaan muille opettajille. Aluksi kaavailin tilannetta sellaiseksi, että paikalla olisi monta opettajaa pöytiensä takana ja muut saisivat kierrellä ja voisivat ehkä ottaa pöydiltä jotakin konkreettista käteensä. Kirpputori nimitys oli käytössä siitä syystä, että nimessä olisi läsnä merkitys käytössä hyväksi havaituista, käytetyistä ja kestävästä menetelmistä. Ajattelin myös mielessäni, että opettajien henkilökohtaista materiaalia voitaisiin konkreettisella tasolla välittää pöydän takaa - kuin torilla taikka kirpputorilla.

Ensimmäisellä toritapahtumalla oli tarkoitus olla useampi pedagogisten käytänteiden jakaja, mutta ymmärsin aikaisessa vaiheessa, ettemme voi olla yhtäaikaan äänessä.

Kaipaamme ja tarvitsemme jakamiseen aktiivista kuuntelua ja aikaa. Pedagogiset löydöt ja kokemukset eivät ole asioita joita nakellaan pöytien takaa, kuin kalatorilla myytävää silakkaa. Havaitsin, että opettajilla on paljon arvokkaita kokemuksia ja osaamista jaettavana ja kuulijoilla on kaipaus kuulla kokemuksen ääntä. Esiin nousi myös yleinen tarve keskustelle.

Ajatuksena oli jakamisvuorossa olevan opettajan 15min puheenvuoro/alustus, jolloin he voisivat kertoa omasta työstään, menetelmistään ja kokemuksistaan. Osoittautui äärimmäisen haastavaksi pitäytyä 15 minuutissa. Kolmen toritapahtuman kokeilun, havainnoinnin ja pohdinnan jälkeen päätin, että toiminnan osallistavuuden kannalta pedagogiselle toria tule kehittää. Tavoitteeni on hyödyntää opettajien hiljaista tietoa, osaamista ja kokemuksia niin, että niillä kehitetään oppilaitoksen yhteistä osaamista. Pedagoginen tori tunnin mittaisena toimintamuotona kykenee juurikin olemaan vastavuoroinen luentotyypinen tilanne. Kun pedagogisen torin vaikutukset ja osallistavuus halutaan viedä pidemmälle, toiminnalle oli luotava selkeät raamit ja riittävästi aikaa.

5.1 Educational Marketplace - Experiences Developed into Products

Olen luonut Pedagogisesta torista Educational Marketplace projektin kansainväliseen käyttöön. Voimme hyödyntää pedagogisen torin uutta mallia ammatillisen kulttuurin kehittämisessä myös kansainvälisellä tasolla. Hanke kumppaneiden etsiminen ja hankkeen sisältöjen luominen itse menetelmän osalta, että toritapahtumien aihepiirien ja teemojen osalta on ollut aikaavievää. Olen työstänyt projektin hankesuunnitelmaa syksynä 2020 ja nyt uudelleen. Projekti toteutetaan siinä vaiheessa, kun se on mahdollista liikkuvuuksien ja rahoituksen osalta.

Educational Marketplace foorumien ympärille suunnitellut kv-liikkuvuudet sisältävät tässä vaiheessa yhteistyötä Saksassa, Ruotsissa, Espanjassa ja Suomessa. Pedagoginen Tori kansainvälisessä ympäristössä voi täyttää tärkeän paikan areenan luomisessa opettajien väliselle pedagogiselle vuorovaikutukselle.

Pedagogista toria ja -kahvilaa on kokeiltu ammatillisen koulutuksen liikkuvuuksien yhteydessä keväällä 2020 San Javierissa, Espanjassa. Oppilaitoksessamme vierailevia ulkomaisia opettajia on vierailut pedagogisella torilla ja pedagogisessa kahvilassa syksyllä 2019. Kansainvälisten hankkeiden hakemuksia työstäessä lähdin pohtimaan ja kehittämään pedagogista toria sellaiseen suuntaan, missä kaikkien osallistujien osamista hyödynnetään entistä aktiivisemmin. Educational Marketplace on muotoutunut hyvien käytänteiden jakamisen, edelleen kehittämisen, muotoilun ja tuotteistamisen foorumiksi. Englannin kielinen toiminnan mallikuvio on työn liitteenä (Liite 4).

Kansaivälisessä liikkuvuudessa keskitymme oppilaitosten yhteisen opetusmateriaalipankin muotoiluun muun muassa etäopetuksen ja säveltämisen digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntämiseen. Projektin aikana keräämme tietoa etäopetuskäytännöistä ja hyödynnämme kansainvälisiä kokemuksia ja ideoita. Työstämme pienryhmissä instrumenttikohtaisia opetuksen tukimateriaaleja jotka yhdessä muodostavat laajemman materiaalipankin.

Hankkeessa on neljä opettajaliikkuvuutta, joissa sisällöllisesti painotetaan erilaisia aihepiirejä. Liikkuvuudet kestävät neljä päivää, joiden aikana opettajat 1) tutustuvat toistensa käytänteisiin, 2) muodostavat pienryhmiä, joissa jaettua kokemusta prosessoidaan ja kehitetään edelleen. Seuraavassa vaiheessa 3) kehittämisen sisällöt muotoillaan tai taltioidaan ja lopuksi 4) tuotteet tai muotoilut esitetään koko Educational marketplace ryhmälle ja jaetaan opetuskentälle ja sidosryhmille. Kehittämistyön hedelmä, tuotteistetut kokemukset ja jaettu osaaminen sovelletaan yhteiseen käyttöön (Kuvio 6).

Torin ensimmäinen ja toinenkin vaihe voidaan hyvällä organisoinnilla toteuttaa virtuaalisesti. Virtuaalinen tori voi hyödyntää valmiita yhteistyön ja kehittämisen alustoja, esimerkiksi eTwinning alustaa. Virtuaalinen kanssakäyminen ei ole luovassa työssä helppoa, ja se kaipaava moniammatillista osaamista, kehittämistä ja kokeiluja.

5.2 Hiljaista tietoa jakamaan



Kuvion 6. Pedagogisen torin toiminnan malli

Pedagogisen torin toiminnalla pyritään tukemaan oppilaitosten perustyötä ja kehittämään sitä eteenpäin. Pedagogisella Torilla kehitetyt materiaalipankit voivat luoda laajempaa opetuskenttää palvelevan aineiston, minkä kautta hyvän jakamisen kulttuuri leviää. On jo todettu, että opettajilta puuttuu foorumeja hyvien käytänteiden jakamiselle. Pedagoginen tori vastaa moniin kehittämisen tarpeisiin instrumenttiopetuksessa niin paikallisella tasolla kuin kansainvälisellä kentällä.

Pedagoginen tori kaipaa aikaa ja resursseja joita on vaikea löytää normaalin opetusviikon sisältä. Hyvin organisoituna ja suunniteltuna se tosin voi olla mahdollista. Luova työ vaatii kuitenkin keskittymistä ja voimavaroja, siksi pedagogisen torin toimintaan olisi hyvä saada omat resurssinsa, jolloin osallistuva opettaja voisi olla vapaa muusta työstä muutaman päivän ajan ja keskittyä luovaan työhön kollegojen kanssa.

6 Pedagoginen Kahvila

6.1 Pedagogisen kahvilan toiminnan kuvaus

Pedagogisessa kahvilassa tullaan pedagogisen aiheen ääreen keskustelemaan kollegojen kanssa. Tarjolla on syytä olla kahvilatuotteita. Keskusteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Osallistuminen voi olla kahvittelua, kuuntelua ja mukana oloa. Kahvilalla on vastuhenkilö, joka joko alustaa aihetta, taikka esittelee alustajan ja aihepiirin lyhyesti ja esittää tarvittaessa välikysymyksiä. Vastuuhenkilön ei kannata ottaa liian ohjaavaa roolia, vaan luoda ympäristö avoimeksi keskustelulle. Keskustelun on annettava kehittyä dialogin keinoin ja tarvittaessa tuettava dialogin jatkuvuutta. Vastuuhenkilön on hyvä kertoa dialogisuuden periaatteesta kahvilaan osallistuville.



Kuvio 7. Pedagogisen kahvilan toiminnan malli

Pedagogisessa kahvilassa ei pyritä löytämään yhteistä näkemystä, vaan keskustelemaan aihepiiristä omiin kokemuksiin peilaten. Keskustelussa pyritään olemaan avoimella kentällä - avartamassa omaa ajatteluamme. Jaamme tiettyyn aihepiiriin liittyvää tietoa, ajatuksia, kysymyksiä, ideoita ja kokemuksia. Emme pyri yhteiseen päätökseen tai samanmielisyyteen, vaan laajennamme näkökulmia ja pyrimme ymmärtämään ja oppimaan vuorovaikutusta, dialogia, kuuntelua ja toistemme ajattelumaailmaa. Pedagogisen kahvilan toiminnan malli (Kuvio 7) kuvaa toiminnan tärkeitä piirteitä. Englannin kielinen malli on työn liitteenä (Liite 3).

Vuorovaikutus tarvitsee myös pelisääntöjä palvellakseen työyhteisöä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 83). Pedagoginen kahvila on mielestäni hyvä pitää rajattuna aikana esimerkiksi tunnin sisällä. Aihepiirien alustus ei ole tarkoitettu luennoimiseen vaan yksinkertaisesti tiedon, kokemusten ja näkemysten esittämiseen. Kriittisessäkin keskustelussa voidaan nostaa monia mielipiteitä ja näkökulmia esiin tunnin sisällä.

Kahvila voi parhaimmillaan olla ammatillisesti kouluttava, terapeutin ja voimaannuttava luonteeltaan. Sieltä voi löytyä ideoita oman opettajuuden kehittämiseen tai tukea ja tsemppiä jatkaa vaikeuksista huolimatta arvokasta työtä. Vertaistuen merkitys alalla, missä työtä tehdään yksin, on lähes eilinehto. Yksikin merkityksellinen ja tärkeä keskustelu voi antaa voimaa työssäjaksamiseen pitkälle tulevaisuuteen. Kokemus siitä ettei ole yksin työssä, vaikka työtään yksin tekeekin, auttaa jaksamaan.

6.2 Pedagogical Café

Olen kokeillut pedagogista toria ja kahvilaa Espanjassa San Javierin konservatoriossa EcoSound Erasmus+ liikkuvuushankkeen aikana tammikuussa 2020. San Javierin konservatorion opettajat vierailivat puolestaan Keski-Pohjanmaan Konservatoriossa, ja jakoivat kokemuksiaan, menetelmiään ja ideoitaan meille Pedagogisella torilla ja -kahvilassa. Näiden kokemusten pohjalta heräsi ajatus hanketyön liittämisestä pedagogiseen kehittämistyöhön.

Espanjassa toteutimme kahden liikkuvuuden aikana pedagogisen kahvilan. Aiheina olivat silloin kansalliset opetussuunnitelmat ja oppilasarvioinnin käytänteet. Suomalaiset asiantuntijat kertoivat kansallisesta opiskelupolustamme ja arviointimenetelmien uudistuksesta taiteen perusopetuksessa. Tilaisuudet olivat valtavan antoisia. Espanjalaiset kollegamme nauttivat vapaasta ilmapiiristä haastavan teeman ympärillä kysellen ja arvioiden samanaikaisesti omaa toimintakulttuuriaan. Pedagogisen kahvilan etuja osallistavana kehittämismenetelmänä on juuri vapaamuotoisuus ja ajankohtaisen aiheen äärellä oleminen rennossa ympäristössä. Olemme keskustelleet leppoisassa ympäristössä aiheista, jotka saattavat kiehuttaa opettajakuntaa. Koen vahvasti, että alamme kaipaa lämmintä, arvostavaa, kuuntelevaa ja rennosti rakentavaa otetta kehitystyöhön.

6.3 Kahvikuppikulttuuria perfektionismin pimentoon

Parin vuoden aikana olen järjestänyt kymmenen pedagogista kahvilaa. Kahvilan tarkoitus on ollut luoda mahdollisimman rento ja kutsuva ympäristö pedagogiselle vuorovaikutukselle. Pedagogisten kahvilakokemusten pohjalta olen vakuuttunut siitä, että opettajien väliselle vuorovaikutukselle on tarvetta. Kahvilan kehittäminen pohjautuu kokemuksen havainnointiin ja kokeiluihin. Olen järjestänyt pedagogisia kahviloita opettajavierailuiden ja mestarikurssien yhteydessä. Olemme keskustelleet erilaisista pedagogisista teemoista. Aiheina on ollut muun muassa opetussuunnitelman ja oppilasarvioinnin uudistukset, soittajan läksyreppu – monipuolinen ohjelmisto kehityksen tukena, harjoittelumotivaatio, kodin tuki soittopolulla, etäopetuksen digiloikka ja muusikon arvot.

Olen havainnut, että kahvin ja pullan äärellä on turvallista ja leppoisaa olla. Kahvilan olemus viestii jo itsessään rentouttavaa sanomaa. Ei tarvitse olla ”työ-asenteella” liikkeellä. Voi tulla juomaan kupin kahvia ja rupattelemaan. Keskustelu pedagogisessa kahvilassa käy vilkkaana, ja joskus se on edennyt ja rönsyillyt hyvin kauas siitä mistä ollaan lähdetty liikkeelle. Hiljaisia hetkiä ei juurikaan ole kahvilassa koettu, mutta toisaalta tilanteet ovat olleet täysin avoimia hiljaiseen osallistumiseen ja mukana on ollut kuuntelevia osallistujia.

Keskustelu on pysynyt yhtenäisenä, sanan siinä merkityksessä, että olemme käyneet yhtä keskustelua kerrallaan. Emme ole jakautuneet pöytäkohtaisiin keskusteluryhmiin. Aikataulu on yleensä ollut rajattu johtuen mestarikurssien opetusaikatauluista. Opetustunnin mittainen 45-60 minuuttia on tuntunut sopivalta pituudelta pedagogisille kahveille. Käytännössä olemme antaneet vierailevalle opettajalle mahdollisuuden alustaa aihetta. Aiheesta ollaan esitetty kysymyksiä puolin ja toisin. Olen tehnyt samalla muistiinpanoja ja lopuksi lukenut yhteenvedon keskusteluista. Joskus olemme kokeneet tärkeäksi jatkaa tiettyä aihepiiriä seuraavalla kahvilakerralla ja olemme jatkaneet siitä minne edellisellä kerralla jäimme.

Kahvilassa on ollut mielestäni hyvä vuorovaikutuksen ilmapiiri ja opettajat ovat keskustelleet mielellään ja toisiaan kunnioittavasti eri aiheista. Usein meillä on ollut myös opiskelijoita mukana keskusteluissa ja olemme saaneet oppilaiden näkökulmaa mukaan aiheiden käsittelyyn. Koen, että kahvilatoiminta on omalla painollaan tarpeellinen juuri sellaisena toimintamuotona kuin se on. Olemme hyötynet asiantuntijavieraista ja saaneet heidän osaamisensa ja kokemuksensa jakoon. Tulkintani pohjautuu omaan kokemukseeni sekä välittömään palautteeseen osallistujilta. Osallistujat ovat ilmaiseet tilanteiden tärkeyden ja kaipauksen pedagogiseen vuorovaikutukseen ja keskusteluun. Mikäli toimintaa halutaan kehittää eteenpäin, kun se taas on mahdollista, voimme ottaa käyttöön kyselyn kahvilatapahtumien kehittämiseksi. Tekemäni kyselyn pohjalta olen saanut linjaa seuraavien pedagogisten kahvien aihepiirien käsittelylle.

Olen kokenut että Pedagoginen kahvila kaikessa yksinkertaisuudessaan täyttää pedagogisen vuorovaikutuksen isoa lovea instrumenttiopettajien arjessa, eikä se kaipaa monimutkaista suunnitelmaa, vaan toimii yksinkertaisin ohjein. Osallistujat luovat pedagogisesta kahvilasta oman näköisensä keskustelun ympäristön. Tärkeää ei ole seurata tiettyä kaavaa vaan luoda vapaamuotoinen ympäristö vuorovaikutukselle ja tärkeille pedagogisille teemoille. Vuorovaikutus ja dialogisuus kehittyvät avoimessa ja vapaamuotoisessa ilmapiirissä.

6.4 Kahvilan haasteita

Vapaamuotoisissa vuorovaikutuksen tilanteissa voi olla vaarana se, että aktiiviset keskustelijat ottavat ikään kuin tilan haltuun, eikä kaikkien osallistumiselle jää tilaa tai mahdollisuutta. Silloin entistäkin varmemmin hiljaisemmat ja introvertit jäsenet kääntyvät keskustelussa omia ajatuksiaan kohde. Vuorovaikutus menetetään, ellei kuunnella aktiivisesti ja anneta tilaa aktiivisesti.

Dialogin oppimisen kannalta voisi kahvilatoiminnassakin kokeilla puheenvuoroja ja aktiivisen keskustelun ja kuuntelun vuorottelua. Voisi esimerkiksi ajaa sisään sääntöä missä yhden puheenvuoron jälkeen voi käyttää toisen puheenvuoron vain mikäli kaikki halukkaat ovat saaneet puheenvuoron. Ehkä monessa vapaamuotoisessa keskustelun tilanteessa toimitaan automaattisesti niin, että odotetaan kaikkien osallistumista. Toisaalta jos vapaamuotoiseen kahvilakeskusteluun tuodaan keskustelua rajoittavia sääntöjä, voi keskustelu tyrehtyä tai vaivaantua alkuunsa, eikä päästä avoimeen vuorovaikutteiseen ilmapiiriin lainkaan. Kun toiminta on hedelmällisen vilkasta keskustelun osalta, en lähtisi asettamaan keskustelulle rajoitteita.

Aiheessa pysymisen kannalta voisi miettiä onko vastuuhenkilön tarpeen olla vahvemmin ohjaajan roolissa keskustelun kulun kannalta. Toisaalta aiheesta poikkeaminenkin on tarjonnut erittäin hyvää ja antoisaa keskustelua pedagogisista asioista. Ehkä aiheen määrittäminen ei ole itseisarvo. Ilmapiirin luominen ja kiinnostavan aiheen ympärillä käyty keskustelu antaa mahdollisuuden työyhteisön ajattelun ymmärtämiselle, voimaantumiselle, oppimiselle ja vuorovaikutuksen toteuttamiselle. Mikäli keskustelu ajatuu ei-toivottuun konfliktiin tai noidankehään, on vastuuhenkilön ohjattava ja puututtava keskustelun kulkuun. Rakentava ja luottamuksellinen ilmapiiri turvaavat myös vaikeiden asioiden ääneen sanomisen. On muistettava, että kahvilakeskustelut eivät voi toimia terapian korvikkeena, vaikka ilmapiiri olisikin terapeutin.

Kun kahvilan aihepiireistä ei pidetä fanaattisesti kiinni rajoittamalla keskustelun kulkua, tilanteissa nousee esiin uusia keskusteluntarpeita ja aiheita. Keskustelusta tehdään muistiot ja ne toimitetaan oppilaitoksen kehittämistyön tueksi. Kahvilan

toiminta voi olla rakentamassa koko oppilaitosta ja toimia opettajien arkea ja ajattelua reflektoiduna lähteenä oppilaitoksen johdolle.

6.5 Menetelmä kehittämisen foorumina

Pedagogisen kahvilan toimintaa on suunniteltu *Yhdessä – Tillsammans* projektimme yhteyteen tulevalle lukuvuodelle 2021-2022. Ammatillisen koulutuksen yhteistyöprojektin kautta löytyi rahoitusta ja tukea Pedagogisen Kahvilan toiminnalle. Kahvila tuottaa hankkeen tavoitteiden mukaista toimintaa ja tietoa oppilaitokselle. Osallistava menetelmä pääsee oppilaitoksen käyttöön, ja hankkeen kautta voidaan resusoida toimintaa.

Olen suunnitellut kehittämisen teemaksi ajankohtaisen tutkimustiedon tai pedagogisten julkaisujen esittely/lukupiiri toiminnan Pedagogisessa kahvilassa. Tämä idea nousi esiin tämän työn tietopohjaa työstäessä. D.J. Gallon (2017, 168) ehdotuksen mukaan annamme aikaa opettajille tutkimusaineiston lukemiseen. Opettajat, joita osaamisen jakamisen tai aineistopohjaisen tutkimustiedon jakaminen kiinnostaa, voivat valita mielellään tuoreen materiaalin mikä liittyy heidän omaan kehittämisen tai kiinnostuksen kohteisiinsa. Opettaja tiivistää aineiston sisältöä ja jakaa alustuksen aiheesta linkittäen tietoa omaan kokemuksiinsa sekä pedagogisiin kiinnostuksen kohteisiinsa. Myös kyselyn pohjalta nousseita teemoja, kuten työhyvinvointi, esimies- ja alaistaidot sekä sanallisen arvioinnin ja palautteen antamisen käytäntöjä tuodaan pedagogisen kahvilan keskustelun aiheiksi.

Keskustelun tiivistetyt muistiinpanot toimitetaan oppilaitoksen kehittämistyön materiaaliksi. Aiheet ja keskustelut eivät jää irrallisiksi organisaation kehitystyöstä, vaan ne palvelevat oppilaitosta kokonaisvaltaisesti. Menneiden pedagogisten kahviloiden ja toritapahtumien toiminnasta ja sisällöistä on mainittu oppilaitoksen ulkopuolella muun muassa Taideyliopisto Sibelius Akatemian blogissa ja Keski-Pohjanmaa lehden tekemässä artikkelissa.

7 Johtopäätöksiä

Pedagogisen vuorovaikutuksen merkityksellisyys

Pedagogisella vuorovaikutuksella on moninainen merkitys aina työhyvinvoinnista työn tehokkuuteen. Vuorovaikutuksella luodaan luottamusta, rakennetaan työilmapiiriä, mahdollistetaan kuuleminen ja ymmärtäminen. Ilman vuorovaikutusta ei ole myöskään oppimista. Oppiva ja opettava organisaatio on vuorovaikutuksesta vahvasti riippuvainen. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen esimerkiksi dialogin avulla antaa mahdollisuuden syvempään kanssaihminen ymmärtämiseen ja sitä kautta yhteisöllisyyden lujittumiseen.

Avoimessa ja luottamuksellisessa työyhteisössä uskalletaan myös epäonnistua ja puhua siitä. Uuden luominen ja organisaation kehittäminen on riippuvainen vuorovaikutuksen laadusta ja avoimesta ilmapiiristä työyhteisössä. Yhteistoiminnallisuus ja jakamisen kulttuuri kaipaa dialogisuuden istuttamista työyhteisöön.

Pedagoginen vuorovaikutus mahdollistaa yhteistoiminnallisuuden ja kehittämisen. Sillä luodaan luottamuksellista ja arvostavaa ilmapiiriä. Instrumenttiopettajat ovat eriarvoisessa asemassa vuorovaikutuksen kentällä. Maakunnissa opettavat opettajat tuskin näkevät toisiaan työviikon aikana ja kaupungissakin tapaaminen on satunnaista ja oma-aloitteisuudesta sekä aktiivisuudesta riippuvaista. Vuorovaikutus kaipaa tukirakenteita ja ohjausta.

Kyselyn tulosten pohjalta voidaan todeta, että opettajat uskovat osaamiseensa sekä oppilaitoksensa sisäiseen osaamiseen, sekä osaamisen jakamisen kehittävään vaikutukseen työyhteisössään. Kyselyn vastaukset kertovat siitä, että opettajat kokevat pedagogisen vuorovaikutuksen merkityksellisenä, sillä useat opettajat haluavat jakaa omaa osaamistaan yhteiseksi hyödyksi. Kun opettajat rohkeasti ilmaisevat halunsa rakentaa työyhteisöään jakamalla osaamistaan, heille on annettava tukea ja mahdollisuuksia osaamisensa jakamiseen.

Kaipausta pedagogiseen vuorovaikutukseen

Tekemäni kyselyn tulokset osoittavat, että työyhteisöni useat opettajat kaipaavat työhönsä liittyvää pedagogista vuorovaikutusta. Yli 90 % kyselyyn vastanneista opettajista kaipaavat työhönsä liittyvää pedagogista vuorovaikutusta. Kuten jo todettiin, prosenttiluku ei anna kokonaiskuvaa oppilaitoksen opettajakunnan toiveista. Oppilaitoksen kehitystyön näkökulmasta on tärkeää vastata tähän tarpeeseen ja luoda ympäristöjä ja mahdollisuuksia opettajien väliselle vuorovaikutukselle ja sen tukemiselle.

Mikäli kyselyn kysymykset esitettäisiin henkilökohtaisesti jokaiselle opettajalle, epäilen, että *ei* vastausten prosentuaalinen määrä kasvaisi. Jos vastauskentässä olisi ”en osaa sanoa” vaihtoehto, se saattaisi vähentää *kyllä* vastausten määrää. Tällaista spekulointia voisi tehdä enemmänkin. Tavoitteeni ei kuitenkaan ole löytää yleistä tai totuuksia kokonaisuudesta, vaan selvittää kiinnostusta pedagogiseen vuorovaikutukseen työyhteisössämme. Kyselyn vastaukset vahvistavat omaa näkemystäni pedagogista vuorovaikutusta tukevien rakenteiden kehittämisen tarpeesta. En ole kehittänyt menetelmiä ja foorumeja turhaan; menetelmille on käyttöä vuorovaikutuksen foorumeina.

Pedagoginen tori ja -kahvila osaamisen jakamisen ja kehittämisen kentällä

Pedagogisen torin ja kahvilan toiminnan kehittämistä ja toiminnan käyttömahdollisuuksia on kuvattu työssä laajasti. Työn sisältö kokonaisuudessaan kertoo instrumenttiopetuksen kentän tarpeesta pedagogiseen vuorovaikutukseen. Osaamisen jakaminen on tärkeää monelta kannalta, se on todettu. Miten ja missä osaamista jaetaan, miten ja missä hiljainen tieto pääsee esille, edelleen kehitettäväksi, sovellettavaksi, tuotteistettavaksi ja jaettavaksi? Pedagoginen tori ja -kahvila vastaavat näihin vuorovaikutuksen ja kehitystyön puuttuviin tiloihin. Menetelmät toimivat ympäristöinä ja foorumeina, joissa tietoa, kokemusta ja käytänteitä jaetaan. Torilla on aktiivinen kehittämisen ja tuotteistamisen tavoite toiminnassaan. Pedagogisella kahvilalla puolestaan on vuorovaikutusta ja dialogisuutta tukeva rooli. Molemmat menetelmät soveltuvat monipuoliseen käyttöön ja ovat muokattavissa ja kehitettävissä tarpeisiin sopiviksi kansallisesti ja kansainvälisesti.

Kyselyn kolmannen kysymyksen osalta jännitin etukäteen löytyisikö kiinnostusta ja halukkuutta oman osaamisen jakamiseen. Mietin pahinta mahdollista skenaariota, missä oppilaitoksesta ei löytyisi yhtään opettajaa, joka haluaa jakaa osaamistaan työyhteisölleen. Tulos yllätti minut positiivisesti. Kuusitoista opettajaa on suuri määrä halukkaita opettajia jakamaan osaamistaan työyhteisössämme. Voidaan miettiä olisiko heitä vielä enemmän, jotka uskaltautuisivat jakamaan osaamistaan, mikäli tilanne ja ympäristö olisi luotu mahdollisimman turvalliseksi matalan kynnyksen jakamiselle.

Voisiko työyhteisö oppia jakamisen kulttuuria ja uskaltautua siihen pikkuhiljaa? Lähes kaikki vastanneet (96 %) uskoivat siihen, että heillä on osaamista, minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisöä. Luottamuksen, avoimuuden ja hyväksyvän ilmapiirin luominen on tärkeää työyhteisön kehittämisen ja hyvinvoinnin kannalta. Vaikka opettajat tunnistaisivatkin osaamisensa ja näkisivät sen arvon työyhteisön kehittämisen kannalta, on ymmärrettävää, etteivät kaikki halua tai uskalla jakaa osaamistaan julkisesti. Ehkä on vaikeaa miettiä mitkä asiat ovat jakamisen arvoisia, ja mistä oikeasti on hyötyä muille työyhteisön jäsenille. Näitäkin asioita on hyvä pohtia edelleen. Millaisen asioiden jakaminen on tarpeellista ja kehittävää? Olisi tärkeää miettiä sitä, kuinka jakamisen kynnystä lasketaan.

Kaikki 21 kyselyyn vastannutta opettajaa uskovat siihen, että oppilaitoksessa on osaamista minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisöämme. Tämä viesti on merkittävä luottamuslause opettajakunnalle ja koko organisaatiolle. Luottamus kollegojen osaamiseen on vahvaa, ja se viestii siitä, että meillä on uskoa siihen, että osaamista ja hiljaista tietoa piilee luokkahuoneissa, ja että se on jakamisen arvoista. Tällainen tieto on rakentavaa ilman suurempaa asian analysointia tai pohdintaa. Olemme positiivisesti kiinnostuneita vuorovaikutuksesta ja luotamme siihen, että jakamalla osaamista työyhteisömme voi kehittyä.

Erittäin suuri joukko vastanneista, jopa 19 opettajaa on kiinnostunut pedagogisesta vuorovaikutuksesta myös kansainvälisten liikkuvuuksien yhteydessä. Tämä kertoo sen, että ei tarvitse miettiä olisiko meillä kiinnostusta kansainvälisiin liikkuvuuksiin oppilaitoksen sisällä, kun opettajat ovat ilmaisseet kiinnostuksensa näinkin vahvasti. Opetta-

jille tulee luoda mahdollisuuksia kansainvälisiin kokemuksiin ja kansainväliseen yhteistyöhön. Oppilaitoksena meidän on pyrittävä mahdollistamaan kansainvälistyminen ja huomioida sen mukanaan tuomat mahdollisuudet tukea opettajien ammatillista kasvua.

Yhdeksäntoista kiinnostunutta opettajaa kansainvälisiin liikkuvuuksiin on enemmän, kuin mitä tällä hetkellä voimme hankkeiden yhteydessä lähettää liikkuvuusjaksoille. Opettajien kiinnostus liikkuvuuksiin on erittäin positiivinen tieto ja samalla vahvistaa henkilökohtaista käsitystäni siitä, että kansainväliseen yhteistyöhön on oppilaitoksessa panostettava edelleen ja enenevässä määrin. Uskon, että tähän kyselyyn ovat vastanneet liikkuvuuksista kiinnostuneet opettajat. Kyselyn tulokset eivät prosentuaalisesti kerro koko talon ajattelua vaan juuri vastanneiden opettajien mielipiteitä.

Tämän kyselyn valaiseman tiedon pohjalta voidaan todeta tarpeelliseksi jatkaa ja jopa laajentaa oppilaitoksen kansainvälistä toimintaa koskemaan useampien opettajien liikkuvuuksia. Oppilaitoksen toiminnan suuntaamisen ja ohjaamisen kannalta on erittäin tärkeää, että tiedostamme opettajien vahvan kiinnostuksen kansainvälisiin opettajaliikkuvuuksiin. Oppilaitoksen johto saa kyselystä tietoa, minkä pohjalta voidaan kehittää kansainvälistä toimintaa.

Millaisista aiheista opettajat kaipaavat pedagogista vuorovaikutusta?

Kyselyn pohjalla oleva vapaavalintainen kysymys avoimen vastauskentän kanssa tarjosi opettajille mahdollisuuden kertoa toiveistaan ja ideoida aihepiirejä pedagogisen vuorovaikutuksen teemoiksi. Vain viisi opettajaa kirjoitti vastauskenttään aihepiirejä. Vastaukset antavat tietoa siitä, millaiset asiat kiinnostavat opettajia juuri nyt. Viiden opettajan mielipiteet vuorovaikutuksen teemoista ovat todella suppea koonti.

Pedagogisen vuorovaikutuksen teemoja voisi lähteä tutkimaan isomman listan kanssa esimerkiksi niin että vastaajat numeroisivat keskustelun aihepiirit kiinnostuksensa pohjalta. Etukäteen selvitettyjen teemojen etuna on se, että silloin voidaan tuoda asian ammattiosaajan näkökulmaa, etsiä tutkimustietoa ja tarjota aikaa valmistautua keskusteluun. Tämä kysely on antanut mahdollisuuden kertoa aihepiirien toiveita ja

esiin tulleiden teemojen pohjalta voidaan aloittaa rakentavaa keskustelua. Opettajien toiveita vuorovaikutuksen teemoiksi on nyt huomioitu tulevan lukuvuoden suunnittelussa.

On tärkeää pohtia ja selvittää työnjohdon kanssa, kuinka pedagoginen vuorovaikutus ja jakamisen kulttuuri tuodaan osaksi oppilaitoksen arkea, sekä pohdittava kuinka voidaan rakentaa kestävät puitteet kehittämistyölle ja tukea vuorovaikutuksen jatkuvuutta.

8 Pohdinta

8.1 Eettisyys

Tutkimustulokset ovat riippuvaisia niistä menetelmistä, millä tutkimusta on toteutettu. Tulkinnat ovat havainnoinnin, menetelmien ja tekijänsä suuntaamia. Voidaan ajatella, ettei puhdasta objektiivista tietoa voida esittää, vaikka objektiivisuuteen pyritäänkin. Tutkija päättää itse tutkimusasetelman ja miten tietoa lähestyy ja tulkitsee. Tästä syystä riittävän laaja teoriapitoisuus tutkimuksessa on erittäin tärkeää (Sarajärvi & Tuomi 2018, 20). Kehittämistyön tarve, viitekehys ja perustelut ovat laajasti esitetty työn tietopohjassa. Aineiston laatu, luotettavuus, laajuus, monipuolisuus tukevat työn onnistumista ja ovat ohjanneet kehittämisen suuntaa. Työn uskottavuus riippuu paljon siitä, kuinka perusteellisesti, uskottavasti ja pätevästi lähdeaineistoa on kyetty käyttämään (Sarajärvi & Tuomi 2018, 21). Aiheeseen liittyvää kirjallisuutta on luettu suurin määrin, ja lähdeaineistoon valikoidut aineistot puoltavat paikkaansa työn kokonaisuuden luomisessa. Aineistoa on tutkittu kriittisesti.

Opinnäytetyön toimeksiantaja organisaatio on opinnäytetyön tekemiseen sitoutunut ja on antanut luvan kyselyn toteuttamiseen. Empiirisen analyysin mukaisesti kysely toteutetaan niin, ettei kenenkään nimeä tai henkilöllisyyttä paljasteta tutkimuksessa. Työssäni olen noudattanut tutkimuksen yleisiä eettisiä periaatteita.

Kerron toki kokemuksestani ja havaintoni ovat tietenkin subjektiivisia, vaikka objektiivisuuteen pyrinkin. Työ ja tutkiminen on aina tekijänsä näköinen, eikä tulkinnoissa koskaan päästä täydelliseen objektiivisuuteen. Tutkija kiinnittää huomionsa tutkimuskohteeseen omasta näkökulmastaan; näkökulmat suuntaavat tutkimuksen kulkua ja lopputuloksia. Kyselyn tulokset kertovat yhden oppilaitoksen ja yhden työn tarinaa. Niitä ei pidä yleistää koko musiikkioppilaitoskentän ajatteluksi. Kyselyn tulokset eivät ole yleistettävissä edes yhden oppilaitoksen opettajakunnan yleismielipiteeksi. Kysely toimii laadullisena lähteenä antaen tietoa konkreettisesti vastanneiden opettajien mielipiteistä ja ajatuksista.

En ole patentoimassa toria ja kahvilaa, sillä ne ovat keksitty paljon ennen meitä. Voidaan ajatella, että mitäs keksimistä tai uutta kehittämisen menetelmää on juoda yhdessä kahvia tai olla kehittämisen foorumeilla. Ajattelussa on pointtinsa. Ei olekaan kyse täysin uusista toiminnan muodoista. Tuttuutta olen työssäni hyödyntänytkin. On kyse toiminnan muodoista, joissa on tuttua uusin sisällöin ja tavoittein. Kahvia on kollegojen kanssa juotu ennenkin, ja pedagogisista teemoista keskusteltu. Kaikki ei ole täysin ”keksittyä”. Pedagoginen kahvila tuo kahvitaunon myös instrumenttiopettajille, joilla ei välttämättä ole yhteisiä kahvitaukoja. Toiminta on aihepiirin johtamaa ja jokaisella on paikkansa dialogin kentällä.

8.2 Kehittämistyön prosessin arviointia

Tavoitteeni oli luoda ja kehittää osallistavia kehittämisen menetelmiä ja foorumeja instrumenttiopetuksen kentälle sekä selvittää oppilaitoksemme opettajien kiinnostusta pedagogiseen vuorovaikutukseen, osaamisen jakamiseen oman oppilaitoksen sisällä sekä kansainvälisissä opettajille suunnatuissa liikkuvuuksissa. Tavoitteeni on ollut kuvailla pedagogisen vuorovaikutuksen merkitystä ja sen kehittämisen taustalla olevaa teoriaa.

Työn konkreettisia tuloksia ovat osallistavat kehittämismenetelmät pedagoginen tori ja -kahvila. Olen löytänyt menetelmille käyttöä oppilaitoksen kehittämistyössä. On siis syytä tyytyväisyyteen. Kyselyllä sain selville, että opettajillamme on kaipausta pedagogiseen vuorovaikutukseen ja valmiutta osaamisensa jakamiseen sekä

kiinnostusta pedagogiseen vuorovaikutukseen kansainvälisessä ympäristössä. Kehittämistyö on tapahtunut lähes kolmen vuoden ajanjakson aikana. Olen tyytyväinen kehittämistyön tuloksiin ja työn prosessiin suurimmalta osin.

Ammattialan kehittäminen on ollut minulle sisäinen tarve aina siitä saakka, kun olen työelämäni viuluja soitellut. Luovuus työssä ilmenee tarpeena kehittää; ajatukset raskuttavat kehittämisen polkuja punniten erilaisia vaihtoehtoja uudistaa ja kokeilla. Uudet ajattelun polut puntaroivat erilaisia reittimahdollisuuksia kuin omasta tahdostaan. Luovuudesta lukiessa tai kuunnellessa tuntuu, että puhutaan ulkoisesta asiasta, vaikka luovuus on mitä vahvimpia sisäisiä voimia. Voima, joka ajaa eteenpäin tekemään ja toteuttamaan ottaen mukaansa.

Teoriaosuudessa on avattu vuorovaikutuksen merkityksiä monipuolisen tutkimusaineistoon ja kirjallisuuteen nojaten. Aineiston keruu ja tietopohjan rakentaminen lujitti tunnetta ja intuitiota siitä, että olen tekemässä tärkeää ja tieteellisestikin perusteltua kehittämistyötä. Käytännön kokemusten sekä kyselyn pohjalta ymmärsin, että tarve ja kaipaus pedagogiselle vuorovaikutukselle on ilmeinen. Ei ole kyse vain intuitiostani, vaan on kyse vähintäänkin oman oppilaitoksen ja ehkä koko instrumenttiopetuksen kentän tarpeesta vuorovaikutukselle ja yhteiselle jakamisen kulttuurin kasvulle. Intuitio on tärkeä taito johtamisen, kasvatuksen ja kehittämisen alalla. Sillä tarkoitetaan järjen ja tunteen yhdistämistä toiminnassa. Intuitiivisia päätöksiä voi olla vaikeaa perustella, sillä ne nojaavat usein vahvan tiedollisen ja taidollisen osaamisen lisäksi tunnekokemuksiin. (Isomäki & Uusitalo, 2020, 21.)

Työni eteni ehkä epäloogisessa järjestyksessä, toisaalta innovatiiviselle kehittämiselle ominaisella tavalla. Kehittäminen ja aineiston keruu ovat vuorotelleet. Koko prosessin ajan olen kaiken kirjallisuuden ja tutkimusten äärellä todennut tekeväni erittäin tärkeää, ajankohtaista, innovatiivista ja vahvan intuition johdattamaa työtä. Kaiken tämän lisäksi olen kohdannut enemmän kuin koskaan aikaisemmin tarvetta vuorovaikutustaitojen ja dialogisuuden kehittämiselle omassa työ- ja elinpiirissäni. Tämän työn anti ulottuu oman elämäni syvyyksiin. Olen saanut työltäni sanomattoman paljon.

8.3 Torin ja Kahvilan arviointia

Tavoitteeni oli löytää foorumeja pedagogiselle kahvilalle ja torille. Kahvilalle on foorumeja tarjolla paljonkin, sillä toimintaa voidaan toteuttaa tunnin sisällä. Pedagoginen toritoiminta on puolestaan konkreettisiin tuotoksiin tähtäävää resursseja vaativaa kehittämistyötä.

Tuntiperusteinen työaika ei ole omiaan tukemaan vuorovaikutuksen kehitystä tai vuorovaikutuksellista kulttuuria työyhteisössä. Mikäli olisimme kokonaistyöajan piirissä, missä työhön sisältyisi automaattisesti yhteisiä kahvihetkiä tai muita keskustelun tilanteita, jakamisen kulttuuri olisi luontevammin osa työn arkea. Koen, että yhteiset keskustelutilanteet ovat aikataulutettuja ja välttämättömyyksien, kuten käytännön toiminnan sopimisen sanelemia.

Pedagogista kahvilaa olen toteuttanut käytännön tasolla paljon enemmän kuin toritoimintaa. Pedagogisen torin mallia puolestaan olen muokannut ja kehittänyt paperilla ja ajattelun tasolla paljon enemmän kuin kahvilaa. Pedagoginen kahvila nojaa vahvasti olemassa olevaan kahvilakäytäntöön. Se poikkeaa paljon vapaamuotoisesta kahvittelusta, mutta sen tarkoitus on viestiä siitä, että voi tulla rennolla asenteella ja mielellä mukaan pedagogiseen keskusteluun. Pedagogisen kahvilan toimintaa ei liiemmin ole tarvinnut selittää, kun tori puolestaan herättää kysymyksiä.

Pedagogisten torien järjestäminen jäi viimeisen vuoden ajan poikkeusolojen alle. Toisaalta se antoi minulle mahdollisuuden viedä konseptia eteenpäin, ja tori muuttikin muotoaan aika radikaalisti siitä, mikä se kehittämistyön alkuvaiheissa oli. Kokemusten ja havaintojen pohjalta kehitin uuden mallin, mikä vaikuttaa toimivalta. Molemmat foorumit ovat muokattavissa ja sovellettavissa tarpeen mukaan myös virtuaaliseksi ympäristöksi. Seuraava kehittämisen vaihe liittyy virtuaalisten alustojen kokeilemiseen ja valitsemiseen. Haluan kehittää myös virtuaalista pedagogista toria kansainvälisen projektimme yhteydessä.

Pidemmän aikavälin tavoitteita ovat muun muassa organisaation osaamisen nostaminen, vuorovaikutuksen dialogisuuden oppiminen sekä avoimen ja

luottamuksellisen ilmapiirin luominen. Hiljaista tietoa, hyviä käytänteitä, erityisosaamista sekä tutkimustietoa jakamalla oppilaitoksen ammatillista osaamista voidaan kehittää. Jotta hyvien käytänteiden jakaminen onnistuu, on vuorovaikutusta tuettava ja dialogisuutta harjoitettava ja opittava.

Pitkän aikavälin tavoitteeni ovat surreellisia. Suurien tavoitteiden täytyy olla pelkkiä unelmia kirkkaampia. Konkretilla ja organisoinnilla voidaan kehittää ja luoda toimintakulttuuria, missä koetaan yhteisöllisyys työn arjen voimavarana.

8.5 Tulosten hyödynnettävyys

”Yhteistyö ja vuorovaikutus mahdollistavat parempien lopputulosten saavuttamisen.”
(Malmelin 2018, 82.)

Pedagogiselle torille ja -kahvilalle on löytynyt muoto ja käyttöä. Olen voinut linkittää menetelmät työnkuvaani kehittämistyössä ja saan tehdä töitä kehittämieni menetelmien parissa tulevana lukuvuotena, toivottavasti myös kansainvälisellä kentällä.

Pedagoginen Kahvila aloittaa toiminnan Yhdessä-Tilsammans projektissa, missä yhtenä teemana on ammatillisen koulutuksen opettajien välisen vuorovaikutuksen kehittäminen. Donna J. Gallon (2017, 168) tutkimuksen mukaan tutkimukset eivät saa sijaa työkentällä, ellei opettajilla ole aikaa tutustua niihin. Ajankohtaisen tutkimusaineiston seuraaminen auttaa opettajia hyödyntämään tutkimustietoa organisaatiossaan ja opetuksessaan. Kun tiivistettyä tuoretta tutkimustietoa käytetään keskustelun pohjana, alan tuoreet julkaisut palvelevat opetuskenttää. Pedagoginen kahvila toimii tutkimusten ”lukupiirinä”. Kun opettajilla itsellään on kiinnostusta jakaa tietyn artikkelin sisällöt kollegoille, jakamisen ja kuuntelemisen kulttuuri vahvistuu.

Opettajat, joilla on intoa jakaa osaamistaan, valitsevat teeman mikä liittyy heidän kiinnostuksensa kohteisiin. Opettajalle annetaan tuntiresurssi etsiä teemaan liittyviä julkaisuja. Hän voi valita tutkimuksen tai tuoreen julkaisun, minkä tuloksia hän tiivistää kahvilan alustuksessa. Tällä tavalla opettajat tottuvat lukemaan ja kuulemaan tuoretta

tutkimusaineistoa ja saavat kehittää omaa ja oppilaitoksensa osaamista. Kahvilassa keskustellaan dialogin keinoin alustuksen herättämiä ajatuksia omaan opetustyöhön ja kokemuksiin peilaten.

Kyselyn avulla saimme tietoa siitä, että pedagogisen vuorovaikutuksen foorumeja tarvitaan. Saimme selville myös sen, että opettajat ovat kiinnostuneita kv-toiminnasta. Tiedon pohjalta olemme muodostaneet hanketyöryhmän ja haemme hankerahaa perusopetuksen opettajien ja oppilaiden kansainvälisiin liikkuvuuksiin. Olemme aloittaneet projektisuunnittelun neljän maan kesken. Opettajille ja oppilaille suunnatuissa liikkuvuuksissa hyödynnetään Educational Marketplace menetelmää. Suunnittelemme myös Pedagogisen torin virtuaalista käyttöä virtuaalisten opettajaliikkuvuuksien toteuttamiseen.

Kyselyn vastaukset saatuani mietin, että oliko järkeä tehdä kyselyä, kun vastaukset ovat yksiselitteisiä? Kysely tuo esiin tietoa asioista mitä ei ole selvitetty. On paljon asioita, joita ei tutkita eikä selvitetä. Oletetaan ja ajatellaan asioiden olevan tietyllä tavalla, mutta asioiden varmistamiseksi on syytä selvittää ja löytää perusteet kehittämistyölle. Jotta kehittämistyö olisi tehokasta ja perusteltua meidän tulee tietää eikä perustaa kehittämistyötä oletusten varaan. Kun selvitämme asioita, kehittämisen tarve konkretisoituu; olemme vastuussa tiedosta ja näemme vastuun myös kehittämisestä.

Tuloksia voidaan tulkita monella tavalla. Tämän työn kyselyn aineistoa voisi tulkita niin, että suurta osaa ei kiinnosta vastata kyselyyn eikä heitä kiinnosta kehittämistyö. Voidaan taas ajatella, että suuri joukko on vastannut kyselyyn ja kaipaus pedagogiseen vuorovaikutukseen on ilmeinen. Aineistoa, aivan kuin maailmaa ja ihmistä voidaan tulkita monella tavalla. Täysin objektiiviseen yksiselitteiseen tulkintaan on mahdotonta päästä. Jos katsomme avoimin silmin, jos havainnoimme, voimme nähdä, ymmärtää ja kehittää paljon. Kannattaako nähdä vaivaa kyselyiden tekemiseen ja tulosten julkaisemiseen? Mikäli oppilaitos onnistuu viemään tiedon ja teorian käytäntöön, niin että kehittämistyö on aidosti tuloksellista, on vaivannäkö kannattanut.

Koen, että olemme toimintakulttuurin muutoksen äärellä. Tämä työ on avannut ymmärrystäni kehittämistyön tärkeydelle kokonaisuudessaan. Työ on konkretisoitunut

myös sen, että luovuus ja ideat yksinään eivät riitä tuomaan muutosta ja kehitystä. Se kuinka ideat ja kehittäminen otetaan vastaan, millainen on se ilmapiiri ja maaperä, minne luovuuden siemenet putoavat ratkaisee paljon. Ilmapiirin ja ympäristön kehittäminen nousee merkitykselliseen asemaan kehittämistyön onnistumisen kannalta. Ideat, vuorovaikutus, ilmapiiri ja yhteistyö kaipaavat ohjausta ja suunnitelmallisuutta tuottaakseen positiivisia tuloksia.

Kysely indikoi sitä, että meillä on paljon osaamista mikä jää hyödyntämättä, ellei osaamista aktiivisesti jaeta työyhteisössä. Opettajat saattavat jakaa käytänteitä läheisille kollegoilleen, mutta laajamittaiseen hyötykäyttöön pääsevät ehkä vain rohkeimpien ja suulaimpien opettajien ideat ja käytänteet. Hiljaisen tiedon, osaamisen, kokemusten ja käytänteiden jakaminen on opettajien omalla vastuulla. On tärkeää pohtia, kuinka saamme jokaisen äänen kuuluviin.

On syytä muistaa, ettei vuorovaikutus ole automaattisesti kehittävää. Historiassa on esimerkkejä suuresta joukkotyhymydestä kerta toisensa jälkeen aina tähän päivään saakka. Vuorovaikutus ei tarkoita myöskään automaattisesti luovuutta. Ei tule ajatella, että kaikki tapahtuu kuin itsestään, kun saamme resursseja ja lyömme viisaat päämme yhteen. On luotava raamit missä luovuus voi toimia, ja toimittava niin, että luovuudelle on tilaa. On opittava kuuntelemaan, havainnoimaan, tulkitsemaan, osallistumaan, astumaan tarvittaessa sivuun, heittäytymään, uppoutumaan ja ajattelemaan mielen rajojen ulkopuolelle. Hyvän ilmapiirin luominen vuorovaikutustilanteisiin on ratkaisevaa kehittämistoiminnan onnistumisen kannalta. Dialogin oppiminen erätauco menetelmän avulla voisi tuoda hyviä polkuja avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin kehittämiseen (www.eratauco.fi). Tutkimukset osoittavat, että kollegiaalinen luottamuksen taso on avainelementti niissä kouluissa, jotka sitoutuvat kehitykseen menestyksellä (Weiner ym. 2016, 22, 25–26, 41).

Olen tyytyväinen intuitiosta ja suunnasta mihin kehittämistyötä olen vienyt. Koen, että menetelmät, joita olen luonut oppilaitokselle ja kansainvälisen hankkeen toiminnan foorumiksi tulevat tarpeeseen. Opettajat kaipaavat pedagogista vuorovaikutusta mille on oltava paikka ja ympäristö. Tästä on hyvä lähteä edelleen kehittämään pedagogista

toria ja kahvilaa. Kehittämistyön uudet menetelmät tuovat toimintamalleja instrumenttiopetuksen ammattikunnan vuorovaikutuksen ja ammatillisen kulttuurin kehittämiseen. Koen vahvasti, että sitä työyhteisöni ja ammattialani kansallisella ja kansainväliselläkin kentällä kaipaa. Pohjoismaiset tutkijat Thorgersen, Johansen ja Juntunen ehdottavat (2015) kokemusten jakamista ja julkaisua niin, että ne voisivat palvella tietolähteinä koko ammattikenttää. Pedagoginen Tori virtuaalisessa muodossa voisi palvella kansainvälisenä kokemusten jakamisen ja kehittämisen kenttänä ja tutkijoiden peräänkuuluttamana kokemusten jakamisen tietolähteenä.

8.6 Jatkotutkimuksen tarve

Minua kiinnostaisi tutkia sitä, mikä on hyvä ammatillinen kulttuuri, ja mikä ei puolestaan ole hyvää ammatillista kulttuuria musiikkioppilaitosmaailmassa. Monenlaista jatkotutkimusta olisi tehtävä liittyen yhteistyön ja jakamisen kulttuurin sekä pedagogisen vuorovaikutuksen teemoihin. Yhteisopettajuuden ja pedagogisen vuorovaikutuksen ulottuvuuksien selvittäminen olisi tarpeellista.

Millainen käsitys ammatillisesta kulttuurista oppilaitoksissamme ja alallamme vallitsee? Millaisia kokemuksia oppilailla on opettajien välisestä yhteistyöstä? Kuinka yhteisopettajuutta harjoitetaan instrumenttiopetuksessa, ja millaisia kokemuksia siitä löytyy?

Riittääkö sosiaalisen median tarjoama etäyhteisöllisyys? Mitkä ovat sen mahdollisuudet? Kuka tutkii, ja kuka kehittää virtuaalisen yhteistoiminnallisuuden käytänteitä?

Psykologian tutkija Williams Woolley (2015, 420) kollegoineen toivoo lisätutkimusta siitä kuinka sosiaalisten tilanteiden ja teknologisten välineiden käytöllä voidaan lisätä tiimiälyä/ryhmän älykkyyttä (collective intelligence). Tutkijat uskovat tiimityön voimaan. Olisiko mahdollista käyttää teknologiaa etsimään tiimityössä parhaimmat mahdolliset ryhmät ja luovuuden ja ryhmän toiminnan kannalta? Tällaista teknologista tukea työryhmien muodostamisessa olisi hyvä kehittää, sillä ryhmän sisäinen dynamiikka vaikuttaa merkittävästi työn innostavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Elina Henttonen ja Kirsi Lapointe (2015) kyseenalaistavat työelämän käytänteitä. Tutkijat puhuvat ”kolmannesta tilasta” millä he kuvaavat vaihtoehtojen ulkopuolista toimintaa, uutta toimintaa tai kehitysvaiheessa olevaa toimintaa (Mts. 79). He puhuvat myös työn tuunauksesta eli tilan luomisesta mielekkäälle työlle sallituissa puitteissa (Mts. 95). Tutkijat uskovat, että on luotava mielekästä tilaa osaamiselle ja tavoitteille (Mts. 57). Onko tällaiseen työn tuunaamiseen kaikilla mahdollisuutta? Kun lukee kehittämistyötä ohjaavaa kirjallisuutta, helposti tuntee oman alan eriarvoiseksi. Vaikuttaa siltä, että joillain aloilla kehittäminen resursseineen kuuluu itsestään selvyytenä työyhteisön arkeen. Koen, että instrumenttiopetus on paitsiossa. Kuka puhuu meidän kehittämistyömme resurssien puolesta? Kaipaen pedagogisesti sitoutunutta kehittämistä instrumenttiopetukseen. Jotta oppilaat ja oppilaitokset voisivat saada parhaan mahdollisen opetuksen, on monella tasolla ryhdyttävä tukitoimiin kehittämistyön, yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen laadun edistämiseksi.

Osaamisen jakamiselle ja pedagogiselle vuorovaikutukselle on luotava turvallinen ympäristö. Yhteisöllisyyteen on vaikea sitoutua, ellei ole luottamusta tai kokemusta siitä, että on turvallista työskennellä ja kehittää oppilaitosta yhdessä. Kokemus siitä, että on tärkeä osa työyhteisöä luo työhyvinvointia. Ilmapiirin luominen kehitystyölle on tärkeää, ja siihen tulee kiinnittää jatkuvasti ja aktiivisesti huomiota.

Pedagoginen tori ja –kahvila paikkaavat puutetta, mikä alallamme on ilmeinen. Ne voivat jossain määrin vastata vuorovaikutuksen tukemiseen ja alan kehittämisen tarpeisiin. Menetelmien onnistunut käyttö riippuu muun muassa siitä kuinka foorumit organisoidaan ja kuinka toimintaa ohjataan. Oppilaitosten tulisi yhdistää voimiaan tutkivan kehittämistyön kentällä. Rahoitusta tulisi kohdentaa opetustyön tutkimisen ja kehittämisen tukemiseen oppilaitoksissa.

Lähteet

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. Viro, Meedia Zone OÜ: Helsinginseudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy ja tekijät.

Gallo, D.J. 2018. Professional Development Quality in U.S. Music Education: An Analysis of the 2011–2012 Schools and Staffing Survey. *Journal of Research in Music Education*, 66, 2, 168–189 © National Association for Music Education 2018.

Harisalo, R., Miettinen, E. 2010. Luottamus. Tampere, Tampereen Yliopistopaino Oy; Juvenes Print.

Heikkilä, J., Heikkilä, K. 2007. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Porvoo, Werner Söderström Oy.

Henttonen, E., Lapointe, K. 2015. Työelämän toisinajattelijat. Tallinna: Raamatutrükikoja OÜ. Tekijät & Gaudeamus Oy.

Hiila, I., Hakola, I., Tukiainen, M. 2019. Tiimiäly, opas muuttuvaan työelämään. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. p. Helsinki: Tammi.

Isoherranen, K., Rekola, L., Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki, WSOY.

Isomäki, H., Uusitalo, N. 2020. Aivotaidot. Liettua; ScandBook UAB. 3painos.

Järvinen, A., Koivisto, T., Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Järvinen, P., Järvinen, A. 2011. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.

Kaivola, T., Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Kurzberg, Terri R. & Amabile, Teresa M. 2001. From Guilford to creative synergy: Opening a black box of team-level creativity. *Creativity Journal*, 13, 3-4, 285-294.

Malmelin, N. Uudistu & Kasva. 2018. Tanska, Norhaven: Raisa Uljas. Viisas Elämä Oy.

Malmelin, N., Poutanen, P. 2017. Luovuuden idea. Tallinna, Printon Trüki-koda: Gaudeamus Oy.

Opetushallitus, 2017. Taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2017:12a. Helsinki, Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. www.opph.fi

Paasivaara, L., Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki, Tekijät ja Kustannus Osakeyhtiö Kotimaa /Kirjapaja: Nord Print Oy

Pellegrino, K., Derges Kastner, J., Reese, J. Russell, H. A., 2018. Examining the long-term impact of participating in a professional development community of music teacher educators in the USA: An anchor through turbulent transitions. *International Journal of Music Education*, 36, 2, 145–159.

Pietilä, J. 2018. Työniloa! Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201804195021>

Rantanen, T., Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Sarajärvi, A., Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi. 100)

Seppänen-Järvelä, R., Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille. Juva, WS Bookwell Oy. Tekijät ja PS-kustannus.

Sindberg, L.K. 2016. Elements of a successful Professional Learning Community for Music Teachers using Comprehensive Musicianship Through Performance. *Journal of Research in Music Education*, 64, 2, 202-219.

Weiner, J. M., Higgins, M. C. 2016. Where the two shall meet: Exploring the relationship between teachers professional culture and student learning culture. Springer Science + Business Media. Dordrecht. *J Educ Change*, 18, 21-48.

Wenström, S. 2020. Positiivinen Johtaminen. Keuruu, PS-kustannus: Otavan Kirjapaino Oy.

Williams Woolley, A., Chabris, C.F., Pentland, A., Hashmi, N., Malone, T.W. 2010. Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. *Science*, 29, 330. Viitattu 4.6.2020 www.sciencemag.org.

Williams Woolley, A., Aggarwal, I., Malone, T.W. 2015. Collective Intelligence and Group Performance. *Current Directions in Psychological Science*, 24, 6, 420–424.

www.eratauko.fi. Viitattu 19.4.2021 Mikä Erätauko? - Erätauko (eratauko.fi)

Liitteet

Liite 1

Kysely Keski-Pohjanmaan Konservatorion opettajille

Sivu 1

Tämän kyselyn pohjalta kerään tietoa YAMK opinnäytetyöhöni, jonka aihe liittyy instrumentiopettajien välisen pedagogisen vuorovaikutuksen kehittämiseen. Selvitän opettajien kiinnostusta kansainväliseen yhteistyöhön ja liikkuvuuksiin Keski-Pohjanmaan Konservatoriossa. Haluan selvittää myös kiinnostusta hyvien käytänteiden jakamiseen ja pedagogiseen vuorovaikutukseen. Pedagogisella vuorovaikutuksella tarkoitan avointa, luottamuksellista ja ammatillista keskustelua opettamiseen ja oppimiseen liittyvistä teemoista. Tavoitteena on ammatillisen kasvun tukeminen ja ammatillisen kulttuurin kehittäminen. Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei käy ilmi kyselyn tekijälle tai muille osapuolille.

1. Kaipaatko työhön liittyvää pedagogista vuorovaikutusta? *

- kyllä
 ei

2. Koetko, että sinulla on osaamista (esim. kokemusta, tietoa, taitoa, ideoita, toimintatapoja), minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisön jäseniä? *

- kyllä
 ei

3. Haluaisitko jakaa pedagogista kokemusta ja osaamistasi työyhteisöllesi kertomalla sinulle tärkeistä aiheista, hyvistä toimintatavoista tai käytänteistä opetustyössä? *

- kyllä
 ei

Liite 2

4. Koetko, että työyhteisön jäsenillä on osaamista (esim. kokemusta, tietoa, taitoa, ideoita, toimintatapoja), minkä jakaminen saattaisi kehittää työyhteisöä? *

kyllä

ei

5. Oletko kiinnostunut pedagogisesta vuorovaikutuksesta opettajille suunnatussa kansainvälisessä liikkuvuushankkeessa (alle viikon pituinen liikkuvuus)? *

kyllä

ei

6. Mikäli kaipaat pedagogista vuorovaikutusta, voit antaa lyhyesti konkreettisia ideoita toivomistasi aihepiireistä. Esimerkiksi instrumenttiopetukseen liittyvät pedagogiset asiat, teknologia instrumenttiopetuksessa, oppilaiden harjoittelumotivaatio, etäopetuksen kehittäminen, esimies- ja alaidot, ammatillinen kulttuuri ja -kasvu, organisoititaidot, työhyvinvointiin liittyvät seikat. Tämä ei ole pakollinen vastauskenttä.

Lite 3

Model of the Pedagogical Café



Lite 4

Model of the Educational Marketplace

EDUCATIONAL MARKETPLACE

