

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Sapattinen, Niina

Title: Tahtipuikon jäljillä - kapellimestarin asiantuntijuuden rakentuminen

Year: 2012

Version: Published version

Copyright: © Kirjoittaja, 2012

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Sapattinen, N. (2012). Tahtipuikon jäljillä - kapellimestarin asiantuntijuuden rakentuminen. *Aikuiskasvatus*, 32(4), 257-267. <https://doi.org/10.33336/aik.94004>

NIINA SAPATTINEN

Tahtipuikon jäljillä

– kapellimestarin asiantuntijuuden rakentuminen



Kapellimestariksi kasvaminen vaatii kymmenien vuosien työn, jossa asiantuntijuuden pohjana on kokemus orkesterisoitosta ja oman instrumentin hyvä hallinta. Kasvumatkalle tarvitaan myös erilaisten ihmisten kohtaamista.

KAPELLIMESTARIT OVAT orkesterien tai kuorojen johtamiseen erikoistuneita muusikoita. Konserttitilanteessa kapellimestarit hallitsevat orkesteriaan tai kuoroaan pelkin käden liikkein, ilmein ja elein ja ohjaavat muusikoita tulkitsemaan esitettävän teoksen yhteneväisesti. Tavallinen konserttiyleisö näkee kapellimestarin työstä kuitenkin vain pienen osan. Ennen konserttia kapellimestarin on muun muassa opeteltava partituuri ja harjoituttava orkesterilla esitettävät teokset. Orkesterista riippuen hänelle kuuluu usein myös hallinnollisia tehtäviä ja ohjelmistosuunnittelua. (Konttinen 2003, 135.) Kapellimestarin työ on palveluammatti, jossa palvellaan orkesteria, säveltäjää ja yleisöä (Sirén 2010, 642). Tarkoituksena on yhdistää omat, säveltäjän ja muusikoiden näkemykset esitettävästä teoksesta.

Tässä tutkimuksessa keskityn tarkastelemaan suomalaisen kapellimestarin asiantuntijuutta. Jotta voi toimia kapellimestarina, on hallittava musiikkia laajasti. Kapellimestarius ei synny hetkessä, vaan usein kapellimestariksi kasvetaan. Tutkimusta varten haastattelin kahdeksaa kapellimestaria, joiden pääasiallisena tulonlähteenä on kapellimestarin työ.

Tällaisia ammatikseen kapellimestarin työtä tekeviä ovat lähinnä kaupunginorkestereiden kapellimestarit, sotilaskapellimestarit ja muutamat freelancer-kapellimestarit. Harrastelijaorkestereiden ja -kuorojen kapellimestarit tekevät työtä usein sivutoimisesti, joten heitä ei ollut mukana tutkimuksessani. Suomessa kapellimestariksi voi kouluttautua virallisesti ainoastaan Sibelius-Akatemiassa, mutta kapellimestarina voi työskennellä ilman koulutustakin. Pisimpään suomalaisia kapellimestareita Sibelius-Akatemiassa on kouluttanut Jorma Panula, jota pidetään nykymuotoisen suomalaisen kapellimestarikoulutuksen isänä (Konttinen 2003, 80).

Kapellimestareiden asiantuntijuudesta on erittäin niukasti tutkimustietoa, vaikka asiantuntijuutta muissa ammattiryhmissä onkin tutkittu runsaasti (esim. Ericsson 1996; Eteläpelto 1998; Maijala 2003; Lehmann & Gruber 2006; Turpeinen 2009; Ruohotie, Nokelainen & Korpelainen 2009). Kapellimestareista on tehty ulkomailta tutkimuksia jonkin verran, mutta suomalaisia tutkimuksia on olemassa vain muutamia (esim. Konttinen 2008). Ulkomaisissa tutkimuksissa on tarkasteltu kapellimestarin

kehonkieltä ja johtamistyyliä (esim. VanWeelden 2002) ja tutkittu, millaista johtajuutta he edustavat (esim. Hunt, Stelluto & Hooijberg 2004). Myös naiskapellimestareita on viime vuosina alettu tutkia (esim. Bartleet 2006). Empiirinen tieteellinen tutkimustieto kapellimestareiden asiantuntijuudesta puuttuu kuitenkin lähes kokonaan. Esittelen tässä artikkelissa pro gradu -tutkielmani tuloksia ja keskityn vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: (1) Millaisista elementeistä kapellimestarin asiantuntijuus koostuu? (2) Miten kapellimestari rakentaa asiantuntijuuttaan?

TEOREETTINEN KATSAUS ASIANTUNTIJUUTEEN

Asiantuntijuus voidaan nähdä joko huippuasiantuntijuutena, eksperttitytenä tai ammatillisena asiantuntijuutena (*professional expertise*), jolloin asiantuntijuus on sosiaalisesti määriteltyä ammattiin liittyvää osaamista (Eteläpelto 1997, 93). Tässä tutkimuksessa asiantuntijuus nähdään jälkimmäisessä merkityksessä. Oman alansa asiantuntijan tieto on syvällistä ja monitasoista, hän osaa käyttää tietämystään joustavasti ja tarkoituksenmukaisesti ja keskittyy kunkin tehtävän olennaisiin puoliin (Eteläpelto 1998, 123). Asiantuntijalla on hyvät vuorovaikutus-, viestintä-, ongelmanratkaisu-, organisointi- ja ennakoitintaidot sekä erinomainen analysointi- ja päättelykyky. Asiantuntija osaa oppia omista virheistään, olla kärsivällinen, määrätietoinen, rohkea, avoin ja itsekriittinen. Asiantuntijuuden saavuttaminen vaatii pitkäjänteisyyttä, vastuullisuutta, uskoa omaan asiaan, epävarmuuden sietämistä, uskallusta luopua aiemmasta totuudesta, uskallusta päätöksentekoon sekä kiinnostusta ja kykyä hankkia uusia tietoja. (Eteläpelto 1997, 89–92; Glaser & Chi 1988.) Myös oman toiminnan reflektointi on tyypillistä (Palonen & Gruber 2010, 47). Jotta asiantuntijaksi voidaan kehittyä, siihen vaaditaan todellisissa toimintaympäristöissä saatua kokemusta ja jatkuvaa harjoittelua (Ericsson 2006, 699).

Kognitiivisen näkökulman mukaan asiantuntijuus on yksilön ominaisuus, jossa korostuu tiedonhankinta ja -käsittely. Tätä näkökulmaa edustavissa tutkimuksissa on yleensä verrattu noviisien ja eksperttien suoriutumista erilaisista asiantuntijatehtävistä (esim. Ericsson 1996) tai oltu kiinnostuneita

asiantuntijuuden kehittymisen vaiheista (Dreyfus & Dreyfus 1986). Päähuomio on ollut yksilön kognitiivisissa prosesseissa ja ongelmanratkaisussa. Asiantuntijaksi kehittymisessä on pidetty tärkeänä toimia suorituskyvyn ylärajoilla. Sitä mukaa, kun ongelmanratkaisu automatisoituu ja muuttuu tiedostamattomaksi, ratkaistaan yhä vaikeampia ongelmia, omaa osaamista haastetaan jatkuvasti ja virheistä opitaan. Asiantuntijuus ei kuitenkaan kehity suoraviivaisesti ja lineaarisesti, vaan välillä on tasanteita ja taantumia. (Bereiter & Scardamalia 1993.)

Sosiaalisesta näkökulmasta katsottuna asiantuntijuus nähdään yhteisön ominaisuutena. Yksilö on aina kiinnittyneenä johonkin sosiaaliseen yhteisöön ja kulttuuriin, jolloin asiantuntijaksi oppiminen voi tapahtua ilman mitään muodollista koulutusta osallistumalla käytäntöihin (Lave & Wenger 1991). Wengerin (1998) kuvaamassa käytäntöyhteisössä taito opitaan toimintaan osallistumalla. Käytäntöyhteisöt ovat kulttuurisen oppimisen yksiköitä, jotka perustuvat sekä yksilölliseen että yhteisölliseen kokemukseen, ja joissa ensin osallistutaan toimintaan rajatulla vastuulla ja vähitellen taitojen lisääntyessä saavutetaan asema yhteisön täysivaltaisena jäsenenä.

Kognitiivisen ja sosiaalisen näkökulman lisäksi asiantuntijuutta on kuvattu aiemmissä tutkimuksissa esimerkiksi seuraavien käsitteiden avulla: asiantuntijatieto, muistisuoritukset, kokemukset, harjoittelu, rutiinit, lahjakkuus, luovuus ja ammatillinen identiteetti. Näiden käsitteiden avulla voidaan tarkastella myös kapellimestarien asiantuntijuutta ja hahmottaa, mitkä tekijät ovat merkittäviä tutkittaessa heidän ammatillista korkeatasoista osaamistaan.

Asiantuntijatieto voidaan jakaa karkeasti kolmeen osa-alueeseen, joita ovat formaali eli teoreettinen tieto, käytännöllinen tieto ja itsesäätelytieto (Bereiter & Scardamalia 1993, 74; Eraut 1994). Tarkemmassa jaottelussa voidaan erottaa faktuaalinen, käsitteellinen, proseduraalinen, hiljainen sekä metakognitiivinen tieto (Tynjälä 2004, 176). Nämä asiantuntijan pitkäkestoisessa muistissa olevat tietorakenteet ovat monitasoisia, hierarkkisia ja tehtävän kannalta helposti käytettävissä (Ericsson & Kintsch 1995). Muusikoilla korostuu erityisesti metakognitiivinen tieto, jota he tarvitsevat tarkkail-

lakseen ja säädelläkseen musiikillista ajatteluaan soiton aikana ja koko muusikoksi kehittymisen prosessissa (Maijala 2003, 65).

Asiantuntijatiedon lisäksi myös positiiviset ja negatiiviset kokemukset ovat olennaisia asiantuntijuuden rakennuspalikoita. Tutkimusten mukaan muusikoiden kokemat tähtihetket voivat synnyttää heille oman sisäisen äänen, joka toimii tavoitteenasettelun pohjana ja motivaation lähteenä. Nämä muusikoiden huippukokemukset liittyvät usein esiintymistilanteisiin, joissa he kokevat hallitsevansa soitettavissa olevaa teosta ja joissa konsertti koetaan jostakin syystä tavallista suuremmaksi haasteeksi. (Maijala 2003, 170–184.) Työssä sekä vapaa-ajalla koetut ristiriitatilanteet, joita voivat olla esimerkiksi oman osaamisen riittämättömyys, väärintulkinnat, arvokonfliktit ja erilaiset tavoitteenasettelut, opettavat myös yksilöä ja korostuvat asiantuntijuuden kehitysprosessissa (Valkeavaara 1999, 112).

Koska kapellimestarit ovat muusikoita, jotka aloittavat musiikillisten taitojen opettelun jo hyvin nuorena, harjoittelun ja rutiinien merkitys korostuu. Harjoittelun kautta muodostuu rutiineja, jotka vapauttavat huomiota muille asioille (Palonen & Gruber 2010, 45). Asiantuntijaksi kehittymisessä tärkeää on harkittu, tarkoituksellinen harjoittelu (*deliberate practise*), jossa olennaista on, että vaativia suorituskyvyn ylärajoilla olevia harjoitteita toistetaan säännöllisesti vähintään kymmenen vuoden ajan (Ericsson, Krampe & Tesch-Römer 1993). Esimerkiksi absoluuttisessa sävelkorvassa kyse voi olla tiettyyn herkkyysvaiheeseen osuvasta mahdollisuudesta kehittää ja harjoitella sävelten arviointitaitoa eikä niinkään synnynnäisestä ominaisuudesta (Ericsson 2006, 696), jolloin voidaan puhua yleisemmin vain hyvästä musiikkikorvasta. Usein osaamista selittääkin paremmin laadukas ja asiaan omistautunut harjoitus kuin lahjakkuus, älykkyys tai pitkä kokemus, koska kaikista ei koskaan tule huipputaitureita (Palonen & Gruber 2010, 42). Lisäksi hyvätkin muusikot tai kapellimestarit voivat olla täysin itseoppineita vailla formaalia koulutusta (Sloboda 2005, 251).

Lahjakkuuteen ja luovuuteen on viitattu usein muusikoiden asiantuntijuustutkimuksissa. Tutkimusten mukaan esimerkiksi huippusoittajaksi kehity-

minen edellyttää jonkinlaisia synnynnäisiä taipumuksia (lahjakkuutta, *giftedness*), mutta vaikka näitä taipumuksia olisi runsaastikin, ilman virikkeitä ja ympäristön tukea asiantuntijuus ei muodostu. Synnynnäinen lahjakkuus voi ilmetä muun muassa oppimisen helppoutena, nopeutena ja soittamisen palona. Synnynnäisesti lahjakas yksilö tarvitsee sekä sisäisiä (esim. motivaatiota) että ympäristöllisiä (esim. muiden henkilöiden tukea ja malliesimerkkejä) tekijöitä kehittyäkseen erityislahjakkaaksi. Vuosikausia jatkuva harjoittelu mahdollistaa erityislahjakkuuden (*talent*) ilmenemisen. (Gagne 2004, 120; Maijala 2003, 57.) Jonkinlaista luovaa toimintaa puolestaan sisältyy aina musiikkiteoksen tulkintaan ja teoksen esitykseen: kaksi muusikkoa ei koskaan ymmärrä samaa musiikkiteosta samalla tavalla (Maijala 2003, 72). Tämä koskee luonnollisesti myös kapellimestareita, jotka pyrkivät aina rakentamaan esitettävästä teoksesta omanlaisensa.

Luovaa ja persoonallista työtettä vaativissa töissä, kuten kapellimestarin työssä, henkilön ammatillisen identiteetin persoonallinen puoli korostuu. Ammatillista identiteettiä voidaan tarkastella persoonallisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta ja se kuvaa henkilön suhdetta työhön ja ammattiin: millainen olen ammattilaisena ja työntekijänä, mitä pidän tärkeänä, mihin kuulun ja sitoudun sekä millaiseksi haluan tulla. Ellei yksilö tiedosta edellä mainittuja asioita, hän ei kykene tekemään näkyväksi omaa ominaislaatuun eikä esimerkiksi markkinoimaan omaa osaamistaan. Ammatillinen identiteetti on yhteydessä myös asiantuntijuuden muodostumisessa tärkeän pitkäkestoisen harjoittelun vaatimaan motivaatioon. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006.)

Musiikin alan asiantuntijoiden osaaminen koostuu siis motorisen taituruuden lisäksi tietynlaiseen muistamiseen ja havaitsemiseen sopeutuneista aivojen tietorakenteista sekä kulttuurisesta ja sosiaalisesta ympäristöstä (Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 289). Lisäksi musiikillisen asiantuntijuuden muodostuminen vaatii tunteita ja tahtoa, omaa sisäistä motivaatiota, harjoittelua, ympäristön tukea, malliesimerkkejä ja vapautta tulkita musiikkia virheitä pelkäämättä. Pelkkä tekninen taituruus ei tee muusikosta huippuosaajaa, vaan tekniset taidot ovat

vasta lähtöpiste asiantuntijuuden kehitykselle. Yksilö ymmärtää oikeasti musiikkia vasta silloin, kun hän pystyy rakentamaan kuhunkin teokseen oman tulkintansa. Jokainen ihminen omaksuu musiikillisia vaikutteita ympäristöstään koko elämänsä ajan ja kyse onkin siitä, miten yksilö ”kuuntelee” näitä ärsykeitä. (Sloboda 2005.) Myös kapellimestarilla oma ilmaisuvoima, musiikilliset visiot ja johtamistekniikka yhdessä rakentavat kapellimestarin asiantuntijuutta. Kapellimestarikoulutus antaa teknisiä työkaluja, mutta vasta työskennellessään erilaisten teosten ja orkestereiden kanssa kapellimestari oppii käytänteitä ja voi löytää tulkinnallisen asiantuntijuutensa eli oman tapansa tehdä töitä. (Konttinen 2008.)

OSALLISTUJAT, AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimukseeni valikoitui yhteensä kahdeksan kapellimestaria, joiden kaikkien päätulonlähteenä oli haastatteluhetkellä kapellimestarin työ. Haastateltavia valitessani pyrin huomioimaan musiikin kentän laajasti: halusin haastateltaviksi sekä kaupunginorkestereiden kapellimestareita, sotilaskapellimestareita että freelancereita. Koska tutkin kapellimestareiden asiantuntijuutta, haastateltavan tuli olla arvostettu valitsemallaan kentällä. Lisäksi selvitin, millaisia orkestereita tavoittelemani kapellimestarit ovat viime aikoina johtaneet: näiden orkestereiden tuli olla säännöllisesti toimivia ja omalla sarallaan arvostettuja. Haastateltavien valinnassa käytin osittain apuna myös omaa ammattilaismusiikkitaustaani sekä kahden Suomen johtavan sinfoniaorkesterin ammattimuusikoita, joita pyysin mainitsemaan heidän arvostamiaan kapellimestareita. Lisäksi keskustelin muiden ammattimuusikoiden kanssa ja pyrin huomioimaan myös kapellimestarit, jotka ovat profiloituneet tiettyyn musiikkityyliin. Jouduin huomioimaan myös haastateltavien tavoitettavuuden, iän ja sukupuolen.

Tutkittavien joukossa oli sekä miehiä että naisia, iältään alle kolmekymmentävuotiaista yli kuusikymmentävuotiaisiin. Kolmella kapellimestarilla oli haastatteluhetkellä kiinnitys johonkin suomalaiseen kaupunginorkesteriin tai muuhun orkesteriin, kaksi työskenteli sotilaskapellimestarina ja kaksi freelancerina, joista toisella työtehtävät keskittyivät lähes

yksinomaan ulkomaille. Yksi kapellimestareista johti etupäässä lukuisia harrastelijaorkestereita. Kolme kapellimestaria oli opiskellut johtamista Sibelius-Akatemiassa, sotilaskapellimestarit olivat suorittaneet sotilaskapellimestarikoulutuksen ja yksi oli opiskellut ammattikorkeakoulussa tarjottavat kapellimestariopinnot. Haastatelluista kaksi ei ollut käynyt minäänlaista kapellimestarikoulutusta, vaan he olivat oppineet johtamistaidon käytännössä.

Keräsin tutkimusaineiston puolistrukturoidulla yksilöhaastatteluilla. Haastattelu jakaantui viiteen osaan: kukin kapellimestari sai kertoa omasta taustastaan ja musiikkiharrastuksensa alkumetreistä, koulutuksestaan, työuransa eri vaiheista, omasta kapellimestariudesta käytännön työssä ja tulevaisuuden suunnitelmistaan. Litteroitua aineistoa keräsi yhteensä 146 sivua. Analysoin aineistoani abduktiivisen päättelyn keinoin, koska analyysiprosessissa vaihtelivat aiempi tieto, omat päätelmät ja aineisto. Aiemmin hankittu tieto muista asiantuntijuustutkimuksista ohjasi analyysiäni, mutta päättely tapahtui aineistosta käsin.

Selvittääkseni kapellimestarin asiantuntijuuden elementtejä teemoittelin aineistoani hyödyntäen osittain aiempaa tutkimustietoa. Analyysin edetessä yhdistelin löytämiäni luokkia laajemmiksi kategorioiksi ja muodostin alakategorioita. Lopulta kategoriat sopivat kahden pääteeman alle, joita kuvaan myöhemmin asiantuntijuuden elementteinä. Kuvattessani kapellimestarien asiantuntijuuden rakentamista käytin soveltaen narratiivien analyysiä, jolloin muun muassa luokittelin aineistoa tapaustyyppien ja kategorioiden avulla (ks. Polkinghorne 1995). Ensiksi tein aineistosta tiivistelmiä ja miellekarttoja, joiden avulla yritin selvittää, miten kapellimestarit hankkivat ja kehittävät aiemmin löytämiäni asiantuntijuuden elementtejä. Lopuksi analysoin aineiston Lieblichin, Tuval-Mashiachin ja Zilberin (1998, 112–114) kategorisen sisällönanalyysin mukaisesti, eli erottelin aiemmin muodostamieni teemojen mukaisia tekstipätkiä tekstimassasta, sijoittelin tekstipätkiä kategorioihin, kommentoin kategorioita ja tein johtopäätöksiä. Koska analyysini pohjana olivat lyhyet narratiivit, kutsun analyysiäni narratiivien sisällönanalyysiksi.

KAPELLIMESTARIN ASIAANTUNTIJUUDEN ELEMENTIT

Analyysini osoitti, että kapellimestarin asiantuntijuus koostuu yksilöllisestä *musiikillisesta substanssiosaamisesta* ja *sosiaalisista taidoista*. Musiikillisen substanssiosaamisen jaottelin kolmeen kategoriaan: (1) synnynnäisiin musiikillisiin taitoihin, (2) koulutuksen ja kokemuksen kautta saatuun laajaan musiikilliseen yleistietämykseen ja (3) harjoitus- ja konserttitilanteisiin liittyviin toimintamalleihin. Tiivistettynä kapellimestarin asiantuntijuuden tärkeimmät osat alueet ovat: oman instrumentin hyvä hallinta ja kokemus orkesterisoitosta, sosiaaliset taidot ja persoonallinen työskentelytyyli, hyvä musiikkikorva ja tyylijatu sekä johtamistekniikka ja musiikin tuntemus.

Synnynnäisissä musiikillisissa taidoissa korostui etenkin hyvä (musiikki)korva. Absoluuttinen sävelkorva ei ole tutkimukseni mukaan kapellimestarille ehdoton, mutta tarkan korvan avulla kapellimestari rakentaa hyvän soivan lopputuloksen. Hyvän musiikkikorvan lisäksi kapellimestarilla on oltava ”hyvä maku” (tyylitaju), jota seuraten hän luo orkesterille ihailemansa soinnin ja lisää kuhunkin teokseen omia ideoitaan hyvän maun ja vallitsevan musiikkityylin rajoissa. Tällaiset ominaisuudet ovat haastateltujen mukaan osittain synnynnäisiä, mutta niitä voi ja tulee kehittää koko elämän ajan.

Koulutuksen ja kokemuksen kautta saadussa yleistietämyksessä tärkeimmiksi osaamisalueiksi osoittautuivat hyvä oman soittimen hallinta ja oma orkesterisoittotausta, jotka olivat kaikkien haastateltujen mukaan ehdottoman tärkeitä, jotta voi ylipäättään toimia kapellimestarina. Lisäksi kapellimestarien mukaan tarvitaan muun muassa hyvää johtamistekniikkaa, musiikin historian, tyylien ja soitinten tunteusta sekä musiikin analyysitaitoja.

”Niin hyvä soittimen hallinta on mun mielestä tota kaikista paras väline, millä tavalla tulee hyväks kapellimestariks. Jos sä osaat sillä näyttää sen, luonnehtia sen avulla sitä musiikkia, se on ihan mielettömän valmistava juttu. Sit pitää korva pelata, sit pitää osata yhdessä soittaa ...”

Harjoitus- ja konserttitilanteeseen liittyvästä osaamisesta korostuivat musiikin tulkinnalle ja soittajien viih-

tyvyydelle otollisen ilmapiirin rakentaminen ja kontaktin luominen soittajien ja kapellimestarin välille. Kapellimestareilta vaaditaan onnistuneen harjoituksen ja konsertin aikaansaamiseksi määrätietoisuutta, keskittymiskykyä, nopeaa reagointikykyä, pitkäjänteisyyttä ja tehokkuutta. Myös huumoria ja stressinsietokykyä tarvitaan sekä sitä, että kapellimestari osaa näyttää tunteensa ja olla oma itsensä koko ajan. Kapellimestari tietää omat vahvuutensa ja on itsevarma, mutta osaa tarpeen vaatiessa myös kysyä neuvoa. Kaikkein tärkein osatekijä asiantuntijuuden muodostumisessa tämän kategorian kohdalla oli kuitenkin oman persoonallisen työskentelytyylin löytäminen.

”Mä ajattelen, et kaikki tähtää niinku persoonaan ja persoonan löytämiseen, niin tota mun mielestä se on ainoa vaihtoehto oppia tekemään sitä (työtä), on tehdä sitä omana itsenään eikä yrittää tehdä sitä niinku joku maailmankuulu se ja se tai tunnustettu ja kiitetty se ja se, se ei tuu kuitenkaan onnistumaan.”

Yksilöllisen musiikillisen substanssiosaamisen lisäksi kapellimestarit tarvitsivat sosiaalisia taitoja työskennellessään kapellimestarina. Haastateltujen kapellimestarien mukaan kapellimestarin on oltava hyvä ihmistuntija, koska johdettavat orkesterit voivat vaihtua viikoittain. Kapellimestarin on osattava käsitellä kutakin orkesteria ja soittajaa niin, että lopputuloksena on onnistunut konsertti. Kapellimestarin käytös on suoraan yhteydessä siihen, miten nopeasti orkesteri oppii luottamaan johtajaansa. Myöskään tiimityötaitoja ei sovi unohtaa, koska vaikka kapellimestari on ”pomo”, ovat muusikot osa tiimiä, eikä ilman heitä ja heidän panostaan konserttia voida toteuttaa.

”Kyl siin sellasta sosiaalista pelisilmää vaaditaan... et kun tapaa vaikka uuden orkesterin aamulla ja siinä tervehditään ja alotetaan työt, niin mä aika nopeesti kyl nään erityyppiset taiteilijat siellä, et jotkut on hirveen helppoja ihmisiä, et voi vaan suoraan kommunikoida. Ja sitten siellä on ne suuremmat taiteilijat, joille sit joutuu vähän kautta rantain kiittämään, et oli kyllä niin hieno soolo, mutta tota et voisko siinä yhes kohtaa millään ajatella niinkun esimerkiksi tällasta ja tämmöstä...”

se on osoittautunu, et kaikille ei voi puhuu samalla tavalla kerta kaikkiaan.”

KAPELLIMESTARIN ASIAANTUNTIJUUDEN RAKENTUMINEN

Haastatteluaineiston analyysin perusteella kapellimestarin asiantuntijuutta ovat rakentamassa koulutus tai muu ammattiin valmistava toiminta, muut ihmiset, positiiviset kokemukset ja ristiriitatilanteet. Kapellimestareiden koulutus sisältää sekä lapsuuden ja nuoruuden instrumentti- ja musiikin perusteiden opintoja että musiikin ammattiopintoja, joiden jälkeen tai aikana tavallaan erikoistutaan kapellimestariksi ja voidaan hakeutua kapellimestarikoulutukseen. Kaikki tutkimukseni kapellimestareista eivät kuitenkaan olleet suorittaneet varsinaisia kapellimestariopintoja, vaan he kertoivat oppineensa johtamaan orkestereita muun ammattiin valmistavan toiminnan kautta eli työskentelemällä pitkään ammattitaitoisten muusikoiden kanssa sekä soittajana että kapellimestarina ja tekemällä omia sävellyksiä ja sovituksia. Lisäksi tarvittiin erityisen vahvaa luottamusta omaan musikaalisuuteen sekä musiikista ja sen tarpeista lähtevää johtamistekniikan kehittelyä.

”Sit mulla on hirvee mielenkiinto, et jos mä kuuntelen radiosta jotaki biisejä, mä koko ajan kuuntelen, et mites toi pitäis kirjottaa, miltä toi näyttäs paperilla. Ja sit ku kuulee jotain sävyjä, niin miettii, et mitäs soittimia siinä on, että se on ihan sen soivan

lopputuloksen, tai sitä kohtaan oleva mielenkiinto, se on auttanut (kapellimestarin työssä). Se on ollu se kaikista vahvin juttu.”

Koulutus ei siis näyttänyt olevan ehdoton edellytys menestyvälle kapellimestarille, vaan tärkeämpää oli se, että kapellimestarit huomasivat viimeistään koulutuksensa aikana, että työ on jatkuvaa oppimista ja kehitystä. Jatkuva kehitys ei tässä tapauksessa tarkoittanut urakehitystä vaan nimenomaan henkilökohtaista, oman kapellimestariuden ja muusikkouden kehittymistä. Jokaisen kapellimestarin on loppujen lopuksi itse löydettävä omat ratkaisunsa. Tämä mahdollistuu ainoastaan siten, että kapellimestari tekee konsertteja mahdollisimman paljon.

Vaikka kapellimestari tekee työtään yksin, ilman varsinaisia kapellimestarikollegoita, hän on kohdannut elämässään monenlaisia muita ihmisiä, jotka ovat persoonansa kautta tehneet häneen vaikutuksen. Juuri tämä erilaisten persoonallisuuksien kohtaaminen muodostui erittäin merkitykselliseksi tekijäksi matkalla kohti asiantuntijuutta, koska sitä kautta kapellimestari oppii käsittelemään erilaisia muusikoita sekä muokkaamaan omaa persoonallista työskentelytyyliään. **Taulukossa 1** havainnollistan kapellimestareiden elämässä esiintyneitä sosiaalisia toimijoita. Nämä sosiaaliset toimijat olen nimennyt sen mukaan, millainen merkitys niillä on ollut kapellimestareille. Taulukkoa ei tule lukea siten, että vain mainitut toimijat olisivat kussakin vaiheessa merkittäviä, vaan siten, että joidenkin henkilöiden

Taulukko 1. Kapellimestarin asiantuntijuuden rakentumiseen osallistuneet sosiaaliset toimijat uran eri vaiheissa.

Esimerkilliset ja persoonalliset muusikot			
	Lapsuus ja nuoruus	Koulutus tai muu ammattiin valmistava toiminta	Työ kapellimestarina
Lahjakkuuden havaittajat	x	x	x
Harrastukseen tai ammattiin houkuttelijat	x		
Orkesteriyhteisön rakentajat	x	x	
Neuvovat ekspertit		x	
Tiimityötaitoiset kollegat			x
Kriittinen yleisö			x
Työnteon haastajat			x
Oman tahdon lujittajat	x	x	x

rooli korostuu tiettyssä elämänvaiheessa. Taulukossa kapellimestarin ura on jaettu kolmeen vaiheeseen: lapsuuteen ja nuoruuteen, koulutukseen tai muuhun ammattiin valmistavaan toimintaan ja työelämään.

Kaikki kapellimestarit näkivät tärkeimpänä tehtävänäan muusikoiden auttamisen ja teoksen tulkitsemisen säveltäjän tahtoa noudattaen. Kapellimestari koki onnistuneensa työssään, kun orkesterin muusikot olivat tyytyväisiä. Tärkeimpinä toimijoina analyysi toikin esille esimerkilliset ja persoonalliset muusikot, joilla oli suuri merkitys kapellimestareille kaikissa uran vaiheissa. Kaikki edellä esittämäni sosiaalisten toimijoiden ryhmät sisältävät esimerkillisiä ja persoonallisia muusikoita, mutta erityisesti sellaisia olivat orkesterin muusikoiden lisäksi esimerkiksi musiikkia harrastavat perheenjäsenet ja sukulaiset, kaverit, kapellimestarikouluttajat, kapellimestarigurut maailmalla ja muusikkokollegat. Mitä erilaisempia orkestereita ja muusikoita erilaisine ongelmineen kapellimestari urallaan kohtaa, sitä vahvemaksi hänen asiantuntijuutensa kehittyy.

"Tämäntyyppisiä ihmisiä, jotka omalla työn tekemisen tavalla on opettanu mulle paljon. Niitten ihmisten persoonallisuus on ollu sellanen, että ne on tehny muhun vaikutuksen ihmisenä ja tietysti muusikkoinakin. Ne on ollu vahvoja ammattilaisia, joiden näkemys on ollu poikkeuksellisen hienoa."

Koulutuksen tai muun ammattiin valmistavan toiminnan sekä muiden ihmisten lisäksi myös haastateltujen esille tuomat positiiviset kokemukset olivat merkittäviä asiantuntijuuden rakentumisessa. Nämä kokemukset jaottelin kolmeen ryhmään: 1) uran alkuvaiheen onnistumisiin, 2) työn ulkopuolisiin musiikkielämyksiin ja 3) uran huippuhetkiin. Merkittävimmiä kokemuksiksi nousivat uran huippuhetket, joita olivat kaikilla kapellimestareilla isot konsertit, joissa johdettavana oli joko huippuluokan orkesteri tai kokoonpanoltaan iso orkesteri. Huippuhetkiin vaikuttivat myös esitettävän teoksen vaativuus ja sen onnistunut esittäminen. Lähes kaikilla haastatelluilla tähänastisen uran huippuhetket sijoittuivat ulkomaille.

"Se oli niin, että mä hyppäsin sairastuneen kollegan tilalle... ku se on aika hankala konsertto johtaakin,

niin että sit vaan hyppäät kehiin. Okei, mä lensin seuraavana päivänä sinne ja alotin harjotukset ja oikeesti meni hyvin. Ja se edesautto mua, et mä oon ollu sen jälkeen siis varmaan kuusi vuotta, olin joka vuosi, johdin siellä useammankin kerran."

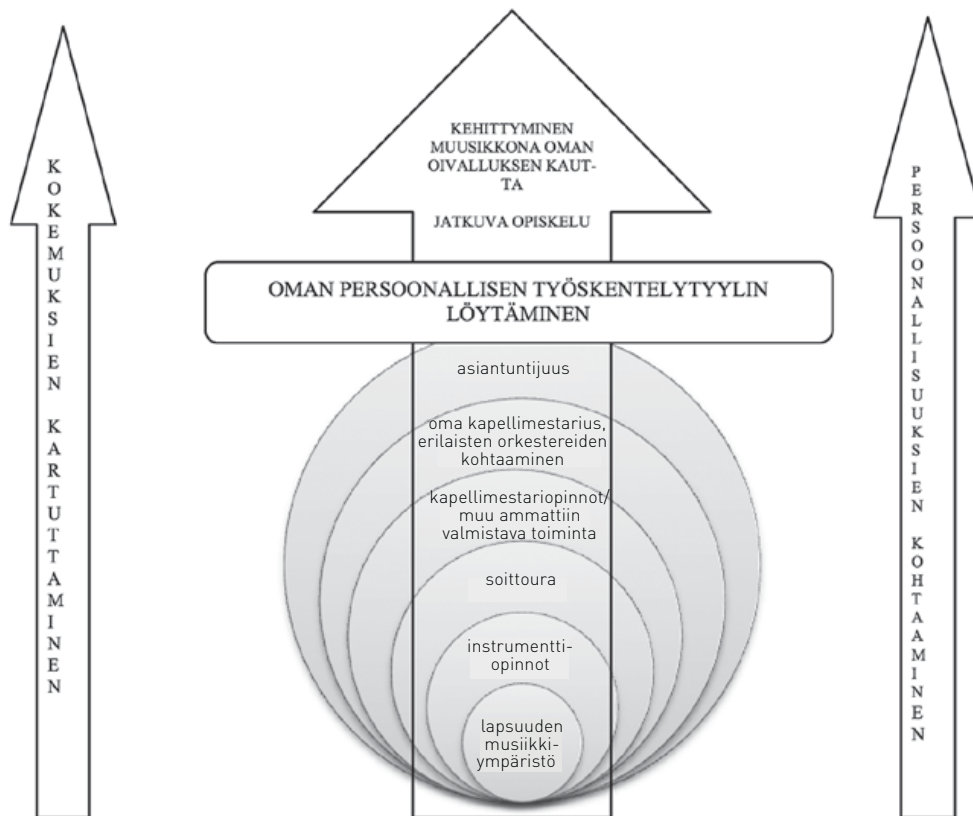
Positiivisten kokemusten lisäksi myös ristiriitatilanteet kehittivät kapellimestarin asiantuntijuutta. Ristiriitatilanteita olivat (1) henkilökohtaisen elämän vastoinkäymiset, (2) työnteon varjopuolet (esim. kiire) ja (3) työnteokoon liittyvät haastavat tilanteet. Suurin osa tällaisista kokemuksista oli lähinnä käytännön työhön liittyviä vaikeita ja haastavia tilanteita, jotka aiheutuivat joko kapellimestarin omista huonosti valituista toimintatavoista, täysin ulkopuolisista tekijöistä (esim. salin akustiikasta) tai orkesterin muusikoiden tai solistien käyttäytymisestä. Tällaiset kokemukset kehittivät etenkin kapellimestarin sosiaalisia taitoja.

"Yks oopperalaulaja kauan aikaa sitte toimitti itse nuotit mulle yhteen lauluun, ja nuotit oli ihan väärin. Sitte lähdettiin harjottelemaan, ja hän suuttu mulle, kun tää menee näin huonosti. Ja hän oli aika ilkeäkin ja käytti vähän sellasta kieltä, et mä nolaannuin ja pahastuin siinä tilanteessa aika pahasti. Sitte mä panin sen harjotuksen poikki ja pyysin häntä, et voidaanks me mennä pianon kanssa katsomaan tätä, et tää säestys ei mene niinku te laulatte."

Kuviossa 1 esitän tutkimukseni tuloksista laatimani kapellimestarin asiantuntijuuden rakentumisen mallin. Mallissa asiantuntijuus alkaa rakentua jo lapsena, kun soitto- tai lauluharrastus kotona alkaa. Opinnot ja oma muusikon ura rakentavat asiantuntijuudelle pohjaa, ja matkan varrella erilaiset kokemukset ja erilaisten persoonallisuuksien kohtaaminen kehittävät kapellimestarin osaamista. Kun kapellimestari aloittaa työuran, erilaisten orkestereiden johtaminen muokkaa asiantuntijuutta edelleen. Asiantuntijuus huipentuu oman persoonallisen työskentelytyylin löytämiseen, vaikka kehitys jatkuu myös tämän jälkeen: kapellimestarin työ on jatkuvaa opiskelua ja kehittymistä muusikkona.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen esittänyt tässä artikkelissa, millaisista elementeistä kapellimestarin asiantuntijuus etupäässä koos-



Kuvio 1. Kapellimestarin asiantuntijuuden rakentuminen.

tuu ja miten kapellimestari rakentaa asiantuntijuuttaan. Kapellimestarin asiantuntijuuden elementtejä ovat laaja musiikillinen substanssiosaaminen ja sosiaaliset taidot. Asiantuntijuutta ovat rakentamassa koulutus tai muu ammattiin valmistava toiminta, kapellimestarin kohtaamat erilaiset persoonallisuudet ja kokemukset. Koulutus tai muu ammattiin valmistava toiminta kehittää etenkin musiikillista substanssiosaamista, kun taas sosiaaliset taidot kehittyvät muun muassa erilaisia persoonallisuuksia kohtaamalla.

Kapellimestarien asiantuntijatiedon hankinnassa korostuvat pitkäkestoiset yksilölliset, kognitiiviset prosessit. Jotta voisi toimia kapellimestarina, musiikin peruskäsitteiden opettelu ja oman instrumentin harjoittelu on aloitettava lapsena. Tärkeimmiksi asiantuntijatiedon osa-alueiksi tutkimuksessani osoittautuivat hyvä oman soittimen hallinta ja oma orkesterisoittotausta, koska niiden avulla kapellimestarit oppivat tuntemaan orkesterin käyttäytymistä ja instrumentteja. Näin kehittyi käytännöllinen tieto, miten toimia konsertti- ja harjoitustilanteessa. Lisäksi tut-

kimukseni kapellimestareilla oli runsaasti myös metakognitiivista tietoa, koska he osasivat ohjata omaa toimintaansa ja arvioida sitä kriittisesti sekä tiesivät omat vahvuutensa ja heikkoutensa. (Tynjälä 2004; Majjala 2003.)

Asiantuntijuuden tarkastelu sosiaalisesta näkökulmasta soveltuu osittain myös kapellimestareihin. On mahdollista, että ensin työskennellään rivimuusikkona, sitten konserttimestarina ja lopulta kapellimestarina, jolloin osallistutaan Wenglerin (1998) mallin mukaisesti toimintaan ensin rajatulla vastuulla ja vähitellen taitojen kehittyessä aletaan työskennellä kapellimestarina, koko yhteisön johtajana. Tämä ei kuitenkaan ole aina näin yksinkertaista, koska työskentely voi tapahtua eri orkestereissa ja jokainen orkesteri on erilainen paikallisine tapoineen. Lisäksi tehtävärooli vaihtuu – onhan muusikkona työskentely aivan erilaista kuin kapellimestarin työ. Tutkimuksessani korostuneet sosiaaliset taidot ovat osa kapellimestarien hiljaista tietoa ja kehittyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa erilaisia persoonallisuuksia kohtaamalla.

Kapellimestarin asiantuntijuus näytti muodostuvan kumuloituvista kokemuksista, ja tärkeintä oli jatkuva kehitys. Vaikka kapellimestari kohtaa työssään monenlaisia vaikeuksia, niitä ei voi kutsua taantumiksi, koska niistäkin opitaan. (vrt. Bereiter & Scardamalia 1993.) Merkittäviä olivat positiiviset kokemukset sekä työssä että työn ulkopuolella ja ristiriitatilanteet, jotka erityisesti kehittivät kapellimestareiden asiantuntijuutta. Merkittävä yhdenmukaisuus kokemusten osalta oli myös aiemmin havaittuihin muusikoiden asiantuntijuutta rakentaneisiin huippukokemuksiin, joita olivat kapellimestareillakin isot, tavallista haastavammat konsertit (Maijala 2003).

Tulokset osoittavat, että kapellimestareilla harjoittelu ei tarkoita vain kapellimestarin työn harjoittelua vaan musiikillisten perustaitojen harjoittelua ja ylläpitämistä lapsesta saakka. Vain tarkoituksellisella harjoittelulla (*deliberate practise*), eli johtamalla erilaisia kokoonpanoja, saavutettiin lopulta ammatillinen asiantuntijuus. Näin ollen koulutus ei ollut välttämätön, sillä osa kapellimestareista oli raivannut tiensä kapellimestariksi muun ammattiin valmistavan toiminnan kautta. (Ericsson, Krampe & Tesch-Römer 1993.) Harjoitellessaan kapellimestari ei toimi jatkuvasti suorituskykynsä ylärajoilla, mutta esimerkiksi tutkimuksessa esille tulleet huippuhetket sijoittuvat juuri kapellimestarin osaamisen ylärajoille (Bereiter & Scardamalia 1993). Tutkimuksessani rutiineja puolestaan edustivat harjoittamis- ja johtamistyylit, jonka kukin kapellimestari oli muovannut omanlaisekseen. Kun kapellimestarilla on hallussaan koulutuksessa ja käytännössä oppimansa johtamistekniikka, hän voi keskittyä muihin asioihin, eikä lyöntikaa-voja enää tarvitse miettiä. Toisaalta, vaikka hyvä johtamistekniikka on tärkeä, tärkeämpää on luottaa omiin visioihin ja tapan tehdä töitä (ks. Konttinen 2008; Sloboda 2005). Kapellimestarin ammatin oppii vain töitä tekemällä.

Kapellimestarit työskentelevät itsenäisesti, ja näin ollen heidän yksilölliset taitonsa korostuvat, vaikka he tarvitsevatkin eri rooleissa olevia muita ihmisiä ympärilleen. Kaikilla haastatelluilla oli ollut lapsuudessa musiikkimyönteinen ilmapiiri sekä kotona että koulussa. Tutkimuksessani korostui ympäristön tuen merkitys myös myöhemmin kapellimesta-

rin uralla: tiettyjen henkilöiden tuki oli tärkeää, jotta haastatelluista edes tuli kapellimestareita. Näin ollen tämän tutkimuksen mukaan varsinaisia synnynnäisiä ominaisuuksia merkittävämpää oli erilaisten persoonallisuuksien kohtaaminen ja kokemukset, joiden avulla kapellimestarit rakensivat asiantuntijuuttaan itsenäisesti, mutta kuitenkin vaikutteita ja oppia omaksuen.

Vaikka johtamistekniikan omaksumista voidaan pitää tietynlaisena automatisoituneena toimintana, on kuitenkin huomioitava, että kapellimestari kohtaa jokaisen orkesterin ja soittajan yksilönä ja sopeuttaa omat työskentelytavat vastaamaan kunkin orkesterin ja muusikon tarpeita. Tähän liittyikin vahvasti kapellimestareiden ammatillinen identiteetti: jos se olisi heikko, kapellimestarit eivät pystyisi työskentelemään esimerkiksi freelancereina, jolloin johdettava orkesteri voi vaihtua viikoittain. Kapellimestarit alkavat kehittää ammatillista identiteettiään jo lapsesta soittaessaan itse erilaisissa orkestereissa. Tällöin he tutustuvat orkesteriin yhteisönä ja oppivat orkesterin toimintatapoja. Kapellimestareiden ammatillisessa identiteetissä korostuivat sekä sosiaalinen että persoonallinen puoli. Toisaalta on tärkeää toimia niin, että toiminta olisi yleisesti hyväksyttävää, sillä se varmistaa työnsaannin – kapellimestaritan eivät yleensä hae työtä vaan heille tarjotaan sitä. Toisaalta kapellimestarin on työskenneltävä omalla persoonallisella tyylillään ja tuotava esille persoonallista identiteettiään, koska tutkimukseni mukaan asiantuntijuus huipentuu oman persoonallisen tyylin löytämiseen, joka tässä tutkimuksessa ilmensi luovuutta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006.)

Kapellimestarit ovat tutkimuskohteena erittäin kiinnostavia: he työskentelevät monipuolista osaamista vaativassa asiantuntijatehtävässä, eikä heidän asiantuntijuuttaan ole juuri aiemmin tutkittu. Jatkossa olisi hedelmällistä syventyä johonkin kapellimestarin asiantuntijuuden elementtiin ja tutkia tarkemmin esimerkiksi sosiaalisten taitojen merkitystä kapellimestarin työssä. Lisäksi olisi antoisaa verrata suomalaisten ja ulkomaalaisten kapellimestareiden asiantuntijuutta ja pohtia vaikkapa kulttuurierojen merkitystä. Aikuiskasvatustieteen kentälle sopisi hyvin myös tutkimus kapellimestareiden ammatil-

liseen identiteettiin liittyen: miten persoonallinen ja ammatillinen puoli ovat kietoutuneet toisiinsa ja tarkoittaako vahva ammatillinen identiteetti myös asiantuntijuuden korkeaa tasoa. Tutkimuksessani luovuus ilmeni oman persoonallisen tyylin löytymisenä. Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia tarkemmin, miten kapellimestari käyttää luovuutta.

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on huomioitava, että aineisto kerättiin haastattelemalla itse kapellimestareita. Tulokset olisivat saattaneet olla hyvinkin erilaisia, jos olisi haastateltu esimerkiksi orkesterimusiikoita tai havainnoitu kapellimestareiden työskentelyä. Haastattelemalla taustaltaan erilaisia kapellimestareita saatiin monipuolinen, kerronnallinen aineisto, jota voitiin analysoida narratiivisin menetelmin ja jota voidaan hyödyntää myös tulevaisuuden tutkimuksissa. Tä-

män tutkimuksen kapellimestareista paljastui vuorovaikutustaitoisia valmentajia, jotka vievät orkesteria joukkueena kohti korkeatasoista taiteellista lopputulosta omalla persoonallisella tyyllillään.



Niina Sapattinen
KM, musiikkipedagogi (AMK)
työskentelee kouluttajana
Valmennuskeskus Publicissa ja
aikuiskasvatustieteen
tuntiopettajana Jyväskylän
yliopiston avoimessa
yliopistossa

Haluan esittää kiitokseni haastattelemilleni kahdeksalle kapellimestarille, jotka valitettavasti on jätettävä anonyymeiksi.

LÄHTEET

- Bartleet, B. L. (2006). Conducting motherhood: the personal and professional experiences of women orchestral conductors. *Outskirts: Feminism along the Edge* 15, 1–23.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. (1993). *Surpassing ourselves. An inquiry into the nature and implications of expertise*. Chicago, IL: Open Court.
- Dreyfus, H. & Dreyfus, S. (1986). *Mind over machine: the power of human intuition and expertise in the era of the compute*. New York: The Free Press.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: Falmer Press.
- Ericsson, K. A. (1996). The acquisition of expert performance: an introduction to some of the issues. Teoksessa K. A. Ericsson (toim.) *The road to excellence. The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports and games*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 1–50.
- Ericsson, K. A. (2006). The influence of experience and deliberate practise on the development of superior expert performance. Teoksessa K. A. Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich & R. R. Hoffman (toim.) *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. New York: Cambridge University Press, 683–704.
- Ericsson, K. A. & Kintsch, W. (1995). Long-term working memory. *Psychological Review* 102 (2), 211–245.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T. & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review* 100 (3), 363–406.
- Eteläpelto, A. (1997). Asiantuntijuuden muuttuvat määriykset. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 86–102.
- Eteläpelto, A. (1998). *The Development of Expertise in Information Systems Design*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 146.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a development theory. *High Ability Studies* 15 (2), 119–147.
- Glaser, R. & Chi, M. T. H. (1988). Overview. Teoksessa M. T. H. Chi, R. Glaser & M. J. Farr. (toim.) *The nature of expertise*. Hillsdale, NJ: Lawrence erlbaum associates, xv–xxviii.
- Hunt, J. G., Stelluto, G. E. & Hooijberg, R. (2004). Toward new-wave organization creativity: beyond romance and analogy in the relationship between orchestra conductor leadership and musician creativity. *The Leadership Quarterly* 15 (1), 145–162.
- Konttinen, A. (2003). *Panulan luokka*. Helsinki: Otava.

- Konttinen, A. (2008). *Conducting gestures: institutional and educational construction of conductorship in Finland, 1973–1993*. University of Helsinki. Faculty of Arts, Institute for Art Research, musicology.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lehmann, A. C. & Gruber, H. (2006). Music. Teoksessa K. A. Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich & R. R. Hoffman (toim.) *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. New York: Cambridge University Press, 457–470.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative research. Reading, analysis and interpretation*. London: Sage.
- Maijala, P. (2003). *Muusikon matka huipulle. Soittamisen eksperttiys huippusoittajan itsensä kokemana*. Studia musica 20. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- Palonen, T. & Gruber, H. (2010). Satunnainen, rutiinomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOY, 41–56.
- Palonen, T., Lehtinen, E. & Gruber, H. (2007). Asiantuntijuuden verkostot. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 287–304.
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) *Life history and narrative*. London: Falmer Press, 5–23.
- Ruohotie, P., Nokelainen, P. & Korpelainen, K. (2009). Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen: huippuosaajaksi kasvaminen ja kasvun edellytykset. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 11 (1), 33–47.
- Sirén, V. (2010). *Suomalaiset kapellimestarit*. Helsinki: Otava.
- Sloboda, J. (2005). *Exploring the musical mind*. New York: Oxford University Press.
- Turpeinen, V. (2009). *Keittiömestarin huippuosaaminen mestarien itsensä kertomana*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Tynjälä, P. (2004). Asiantuntijuus ja työkuulttuurit opettajan ammatissa. *Kasvatus* 24 (2), 174–189.
- Valkeavaara, T. (1999). Ongelmien kautta asiantuntijaksi? Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOY, 102–124.
- VanWeelden, K. (2002). Relationships between perceptions of conducting effectiveness and ensemble performance. *Journal of Research in Music Education* 50 (2), 165–176.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practise: learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.