

MUSIIKKI- KOULUTUKSEN TULEVAISUUDEN TYÖKIRJA

Oppeja, oivalluksia ja menetelmiä
Tulevaisuuskestävä oppilaitoskulttuuri
-hankkeen piloteista 2024–2026



JANE JA AATOS
ERKON SÄÄTIÖ

SISÄLLYS

1

Johdanto ja käyttötarkoitus

- 1.1 Tervetuloa työkirjan pariin
- 1.2 Visio 2030 – miksi muutos on välttämätön?
- 1.3 Tulevaisuuskestävän oppilaitoskulttuurin ydin

2

Pilotti 1: Oppilaitosten yhteistyön rakenteellinen tiivistäminen

- 2.1 Pilotti 1 pähkinäkuoressa
- 2.2 Keskeiset opit ja oivallukset
- 2.3 Käytännön vinkit: Viisi vinkkiä yhdistymisprosessin johtamiseen

3

Pilotti 2: Elinvoimaa muuttotappioalueelle yhteistyöverkostoja vahvistamalla

- 3.1 Pilotti 2 pähkinäkuoressa
- 3.2 Keskeiset opit ja oivallukset
- 3.3 Käytännön vinkit erityisesti pienille ja resursseiltaan rajallisille toimijoille
- 3.4 Yhteenveto: pilotin ydin yhdellä silmäyksellä

4

Pilotti 3: Opettajakoulutuksen ja tulevaisuuden johtamisen kehittäminen

- 4.1 Pilotti 3 pähkinäkuoressa
- 4.2 Keskeiset havainnot: Mitä tutkimus kertoo musiikkialan opettajuuden muutoksesta?
- 4.3 Tulevaisuuden johtaminen käytännössä – opit täydennyskoulutuksesta

5

Yhteiset löydökset ja siirrettävät opit

- 5.1 Yhteiset teemat ja toistuvat ilmiöt piloteissa
- 5.2 Eroavaisuudet ja kontekstin merkitys
- 5.3 Kymmenen käytännön oppia tulevaisuuden musiikkikoulutuksen rakentamiseen

6

Yhteinen työkalupakki: menetelmät tiiviissä muodossa

- 6.1 Näin hyödynnät työkalupakkia omassa työssäsi
- 6.2 Sisältömenetelmät
- 6.3 Kehittämisen työkalut
- 6.4 Esimerkki: Oman kehittämiskokonaisuuden rakentaminen

7

Yhteenveto ja seuraavat askeleet

- 7.1 Tulevaisuuskestävyys arjen johtamisessa
- 7.2 Oman oppilaitoksen kehittämispolku
- 7.3 Kokeile, opi ja jaa eteenpäin

8

Osa 8 – Liitteet ja lisämateriaalit

1. JOHDANTO JA KÄYTTÖ- TARKOITUS



1.1 TERVETULO A TYÖKIRJAN PARIIN

Tämä työkirja tarjoaa käytännön työkaluja, esimerkkejä ja menetelmiä musiikkikoulutuksen kehittämiseen yhdessä muiden kanssa.

Musiikkialan koulutus kohti 2030-lukua: Tulevaisuuskestävä oppilaitoskulttuuri -hankkeessa vietiin käytäntöön Musiikkikoulutuksen visiossa tunnistettuja kehittämistoimenpiteitä. Hanketta koordinoi **Suomen konservatorioliitto** ja rahoitti **Jane ja Aatos Erkon säätiö**.

Piloteissa kehitettiin ja kokeiltiin uusia toimintamalleja, opetusmenetelmiä ja yhteistyön tapoja, joiden keskeiset opit on koottu tähän työkirjaan.

Vaikka työkirja on laadittu ensisijaisesti musiikkikoulutuksen kehittämiseen, sen toimintamallit, työkalut ja yhteiskehittämisen menetelmät soveltuvat hyvin myös muiden taiteenalojen oppilaitoksiin.

Keskiössä ovat oppiminen, yhteistyö, taiteidenvälinen yhteistyö ja toimintakulttuurin kehittäminen – teemat, jotka kannustavat rakentamaan uusia kumppanuuksia yli taiteenalojen ja organisaatiorajojen.

Työkirjan rakenne

Työkirja koostuu kahdesta osasta:

1. Pilotit ja käytännön esimerkit

Kehittämiskokeiluja, oppeja ja käytännön kokemuksia.

2. Työkalupakki

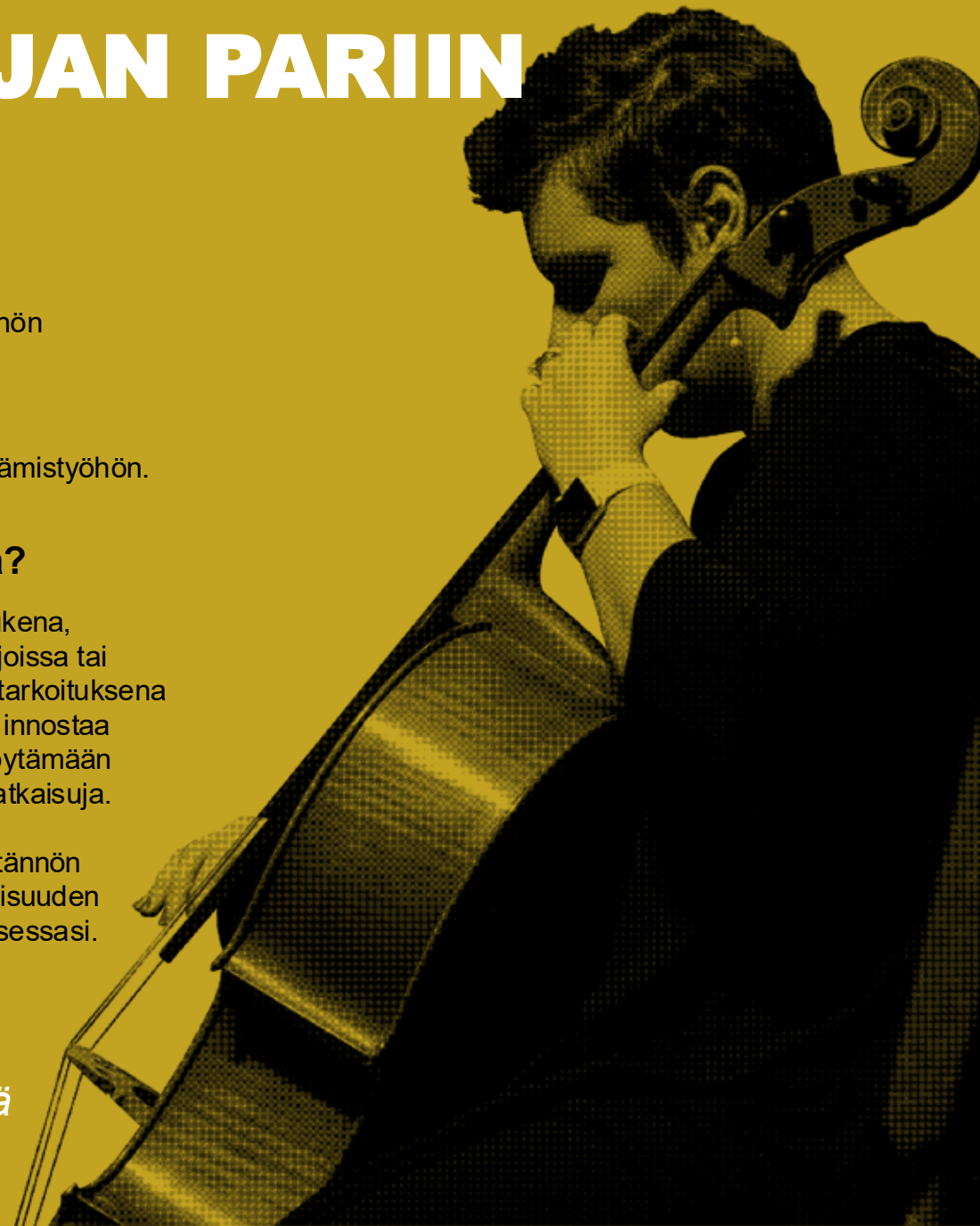
Menetelmiä ja työkaluja omaan kehittämistyöhön.

Miten työkirjaa voi käyttää?

Voit hyödyntää työkirjaa oman työn tukena, henkilöstön kehittämispäivissä, työpajoissa tai oppilaitoksen suunnittelutyössä. Sen tarkoituksena ei ole tarjota valmiita ratkaisuja, vaan innostaa kokeilemaan, oppimaan yhdessä ja löytämään omaan toimintaympäristöön sopivia ratkaisuja.

Toivomme, että löydät työkirjasta käytännön työkaluja ja rohkeutta rakentaa tulevaisuuden musiikkikoulutusta omassa oppilaitoksessasi.

“Tulevaisuuden musiikkikoulutus syntyy arjen teoista ja yhteisestä oppimisesta.”



1.2 VISIO 2030 – MIKSI MUUTOS ON VÄLTÄMÄTÖN?

Suomalaisen musiikkikoulutuksen Visio 2030 kutsuu rakentamaan musiikkikoulutusta, joka on saavutettavaa, yhteisöllistä ja aidosti osa ympäröivää yhteiskuntaa.

Muuttuva toimintaympäristö haastaa oppilaitoksia uudistumaan:

- oppimisen tavat muuttuvat
- väestörakenne moninaistuu
- yhteistyön merkitys kasvaa
- resurssit ja odotukset muuttuvat

Tulevaisuuskestävä oppilaitoskulttuuri ei synny yksittäisestä hankkeesta tai mallista. Se rakentuu jatkuvasta oppimisesta, yhteistyöstä ja kyvystä kokeilla uusia ratkaisuja yhdessä.

VISIO 2030

Kolme ydinteemaa suomalaisen musiikkikoulutuksen tulevaisuudelle

1

MUSIIKKIKOULUTUS VAIKUTTAA YHTEISKUNNASSA



Musiikki vahvistaa hyvinvointia, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä



Musiikkikoulutus on aktiivinen osa ympäröivää yhteiskuntaa



Vaikutuksia tehdään näkyviksi yhteistyön, tutkimuksen ja vuoropuhelun kautta

MUSIIKKI LUO MERKITYSTÄ, HYVINVOINTIA JA ELINVOIMAA.

2

YHTEISTYÖ JA JATKUVA OPPIMINEN KUKOISTAVAT



Verkostot ja kumppanuudet uudistavat musiikkikoulutusta



Oppiminen jatkuu läpi elämän ja eri oppimispolkujen



Jaettu osaaminen, kokeilut ja pedagoginen kehittäminen vievät toimintaa eteenpäin

YHDESSÄ OPPIMALLA
RAKENNAMME TULEVAISUUTTA.

3

RAKENTEET JA RESURSSIT MAHDOLLISTAVAT YHDENVERTAISUUDEN



Jokaisella on mahdollisuus osallistua musiikkiin taustasta tai asuinpaikasta riippumatta



Saavutettavuus, moninaisuus ja joustavat oppimispolut ohjaavat kehittämistä



Resursseja, digitalisaatiota ja johtamista kehitetään kestäväällä tavalla

MUSIIKKI KUULUU KAIKILLE.



Nämä teemat ohjaavat kehittämistyötämme kohti tulevaisuuskestävää, ja vaikuttavaa musiikkikoulutusta Suomessa.



1.3 TULEVAISUUSKESTÄVÄN OPPILAITOS-KULTTUURIN YDIN

Mitä tulevaisuuskestävyys tarkoittaa?

Tulevaisuuskestävä oppilaitoskulttuuri rakentuu jatkuvasta oppimisesta, yhteistyöstä ja rohkeudesta uudistua.

Se ei synny yksittäisestä hankkeesta tai toimintamallista, vaan tavasta toimia arjessa.

Työkirjan pilotit havainnollistavat, miten nämä periaatteet voidaan viedä käytäntöön.

Tarkastele kuviota:
mitkä elementit näkyvät jo omassa oppilaitoksessasi ja mitä haluaisitte vahvistaa?

Tulevaisuuskestävän oppilaitoskulttuurin elementit

Yhdessä kohti oppivaa, uudistuvaa ja vaikuttavaa musiikkikoulutusta.



Ihmiset

Yhdessä olemme enemmän.



Musiikki

Inspiroi, yhdistää ja avaa mahdollisuuksia.



Kestävä tulevaisuus

Toimimme vastuullisesti nyt ja huomisen hyväksi.



Hyvinvointi

Hyvinvoiva yhteisö mahdollistaa oppimisen ja luovuuden.

2.1 PILOTTI 1 PÄHKINÄN- KUORESSA

Keski-Helsingin musiikkiopisto,
musiikkiopisto Resonaari ja Kallion
musiikkikoulu unelmien
musiikkioppilaitosta rakentamassa



YHDESSÄ KOHTI UUTTA MUSIIKKIOPPILAITOSTA

Lähtötilanne

Pilotti 1 tuki kolmen helsinkiläisen musiikkioppilaitoksen - Keski-Helsingin musiikkiopiston, Musiikkiopisto Resonaarin ja Kallion musiikkikoulun yhdistymistä. Tavoitteena oli rakentaa yhteinen Unelmien musiikkioppilaitos, joka vahvistaa musiikkikasvatuksen laatua, saavutettavuutta ja vaikuttavuutta.

Miten yhdistyminen rakennettiin?

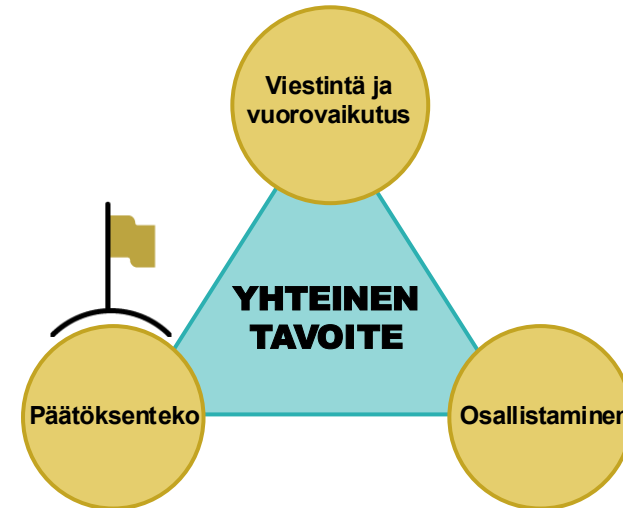
Yhdistyminen eteni vaiheittain. Kehittämiseen osallistettiin jo varhaisessa vaiheessa johto, oppilaitosten hallitukset ja henkilöstö. Yhteinen tavoite, avoin vuorovaikutus ja selkeät vastuut loivat perustan yhteiselle toimintakulttuurille.

Visio: Unelmien musiikkioppilaitos

Unelmien musiikkioppilaitos on kaikille saavutettava musiikkikasvatusorganisaatio ja -yhteisö, joka pystyy laaja-alaisesti vastaamaan toimintaympäristön muutostarpeisiin.

Unelmien musiikkioppilaitoksen toimintaa ohjaa korkealaatuinen ja sektorirajat ylittävä palvelukartta, joka luo mahdollisuuden kehittää ja laajentaa taideoppilaitosten perustehtävää.

Yhdistymisprosessin tärkeät osa-alueet



Tiimit kannattelevat yhdistymisprosessia

OHJAUSRYHMÄ

Oppilaitosten rehtorit ja nimetyt edustajat

- Johtaa valmistelua
- Vastaa selvityksistä
- Valmistelee päätöksiä

HALLITUKSET

Oppilaitosten hallitusten edustajat

- Sparraa prosessia
- Osallistuu iltakouluihin
- Vastaa päätöksenteosta

TYÖYHTEISÖT

Oppilaitosten henkilöstö

- Toteuttaa uudet toimintamallit
- Osallistuu uuden kulttuurin rakentamiseen

ONNISTUNUT YHDISTYMINEN ON ENEMMÄN KUIN PÄÄTÖS

Strateginen yhdistyminen

Yhdistymisprosessi jakaantui strategiseen ja toiminnalliseen kehittämistyöhön.

Strategiatyössä oppilaitosjohdon tukena toimi ulkoinen fasilitaattori.

Yhdistymistä valmisteltiin kuuden vaiheen strategiaprosessilla, joka auttoi rakentamaan yhteisen suunnan ennen varsinaista yhdistymistä.

Toiminnallinen kehittäminen

Toiminnallisen kehittämistyön toiveiden kartoittamiseksi työntekijöille teetettiin alkukartoitus, jonka pohjalta luotiin **Opekaverimalli**.

Opekaverimallissa olennaiseksi tavoitteeksi nousi yhteisöllisyyden rakentaminen, yhdessä oppiminen ja kehittyminen sekä keskusteleminen yhdistymisen teemoista. Osana Opekaverimallia pilotoitiin myös oppilaitosten oppilaiden välistä yhteistyötä yhteisorkesterin ja yhteiskuoron muodossa.

Kuuden vaiheen strategiaprosessilla kohti rakenteellista yhdistymistä



PILOTTI LUKUINA

14

Fasilitoitua ohjausryhmä-tapaamista

42

Ohjausryhmän palaveria

4

Hallitusten iltakoulua

1

Uusi yhdistys

11

Opekaveri-tapaamista

6

Yhteis-tapahtumaa

Toiminnallisesti uutta kulttuuria rakentamassa: Opekaverimalli





2.2 KESKEISET OPIT JA OIVALLUKSET

Mitä pilotista opittiin?

KESKEISET OPIT

Osallistaminen ja sitouttaminen

- Yhteisen tavoite- ja tahtotilan kirkastamiseen on hyvä käyttää aikaa, se on kaiken muutostyön perusta.
- Muutosprosessi on elävä kokonaisuus, johon liittyy tunteita.
- Säännöllinen fasilitoitu keskustelu kaikissa tiimeissä pitää ihmiset mukana muutoksessa.
- Yhteiskehittäminen ja henkilöstön toiminnallinen osallistaminen synnyttää uutta kulttuuria muutoksen keskellä.

Viestintä ja vuorovaikutus

- Viestintästrategia on erottamaton osa muutosprosessia.
- Muutostarina on merkittävä muutosviestinnän väline.

Selvitystyö ja päätöksenteko

- Muutosjohtamisen tulee olla johdonmukaista.
- Päätöksenteon tulee olla tarvittaessa ketterää.
- Perusteellinen skenaariotyöskentely erilaisista tulevaisuuskuvista vahvistaa yhteistä visiota.

SUURIMMAT HAASTEET

- Ulkoisen toimintaympäristön ennakoimattomuus ja muutosten vaikutusten epävarmuus.
- Prosessin kokonaisuuden hahmottaminen työsuunnitelman tekovaiheessa.
- Prosessi vaatii ohjausryhmältä runsaasti työtunteja muun oppilaitostyön ohessa.
- Henkilöstö tulee mukaan muutokseen eri vaiheissa, usein vasta kun muutos liittyy välittömästi omaan työarkeen.

KESKEISET STEPIT

Osallistaminen

- Opekaverit
- Yhteiset tapahtumat
- Yhteisorkesteri ja yhteiskuoro
- Musapartio

Viestintä ja vuorovaikutus

- Muutostarina
- Opekaveri uutiskirje
- Työyhteisöjen hankeinfot
- Hallitusten iltakoulut

Päätöksenteko

- Vertailumatriisi
- Due Diligence -analyysi
- Aiesopimus
- Yhdistymissopimus

2.2.1 OPEKAVERIT

Mistä on kyse?

Opekaverit on työyhteisötoiminnan malli, jonka tavoitteena Pilotti 1:ssä on ollut tiivistää kolmen oppilaitoksen työyhteisöjen yhteistyötä ja luoda laajempaa kollegiotuntua.

Yhteistyön edetessä kohti mahdollista yhdistymistä Opekaverit toimivat myös alustana yhteiselle keskustelulle yhdistymisen teemojen äärellä. Näitä keskustelutilaisuuksia oli fasilitoimassa ulkopuolinen tah.

Keskeiset oivallukset

1. Opekaveritoiminta kypsyy ajan kanssa. Tutustuminen uuteen yhteisöön vaatii aikaa ja suunnitelmallista toteutusta.
2. Vertaisoppiminen ja vertaistuki yhdistää ihmisiä
3. Oman alan ilmiöiden ja henkilökohtaisen ammatti-identiteetin pohtiminen yhdessä kasvattaa luottamusta työkaveriin.
4. Mikäli Opekaverimallia käytetään osana yhdistymisprosessia, ulkopuolisen fasilitoijan käyttäminen on vartenotettava vaihtoehto.
5. Opekaveritapaamisissa lähti kehittymään uusi yhteinen keskustelukulttuuri

Mitä tehtiin?

- Alkukartoitus: henkilöstön sisältötoiveet työyhteisötoiminnalle
- Opekaverimallin luominen:
 - Kehittyvä kollegio: yhteiset koulutukset
 - Keskusteleva kollegio: vertaisoppiminen ja vertaistuki
 - Hyvinvoiva kollegio: työhyvinvoinnin teemat toiminnallisesti / luentoina
- Yhteinen toiminta: yhteiset tapahtumat
- Oppilaiden yhteistyö: kolmen oppilaitoksen yhteisorkesteri ja yhteiskuoro

Onnistumisen edellytykset

- Henkilöstön aktivoiminen mukaan toimintaan
- Aikataulujen sovittaminen siten, että mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua

Toimii hyvin, kun:

- Toiminnassa on sitoutunut ydinporukka
- Toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen on hyvät resurssit
- On mahdollista tarttua henkilöstön sisältötoiveisiin

Haastavaa, jos:

- Toiminta ei motivoi osallistumaan
- Ilmapiiri muodostuu jännitteiseksi

Haluatko kokeilla tätä omassa organisaatiossa?

→ Katso menetelmä työkalupakissa (luku 6)

2.2.2 MUSAPARTIO

Mistä on kyse?

Musapartio on kokonaisvaltaista hyvinvointia edistävä kulttuurisen vanhustyön toimintamalli. Musiikkioppilaitosten, seniorikeskusten ja kotihoidon välinen yhteistyö on esimerkki hyvin toimivasta sektorirajat ylittävästä yhteistyöstä. Musapartiossa musiikkiopiston opettajat ja oppilaat jalkautuvat ikäihmisten luokse soittamaan ja laulamaan. Musapartio on monipuolisesti osallistavaa, esittävää, toiminnallista, ylisukupolvista kohtaamista ihmisten välillä taiteen keinoin.

Keskeiset oivallukset

1. Musapartiotoiminta mahdollistaa opettajalle oman osaamisen kehittämisen
2. Musapartiotoiminta mahdollistaa yhdessä tekemisen ja musisoimisen kollegan kanssa
3. Yhteistyön rakentaminen yli sektorirajojen vaatii aloitteen tekevältä taholta aktiivista otetta ja ytimekästä ja kiinnostavaa viestintää toimintamallista
4. Toiminnan vakiinnuttaminen alkaa kulttuurihyvinvointityön merkityksen ymmärtämisestä

Mitä tehtiin?

- Musiikkiopiston opettajat ja oppilaat jalkautuivat kotihoidon asiakkaiden luokse soittamaan olohuonekonsertteja
- Seniorikeskuksissa järjestettiin ylisukupolvisia muskareita yhteistyössä lähipäiväkotien kanssa
- Seniorikeskuksissa järjestettiin konsertteja ja yhteislaulutilaisuuksia
- Soittokaveritoiminta, ikäihminen aktiivisesti mukana soittamassa

Onnistumisen edellytykset

- Tarvitaan aikaa ja kärsivällisyyttä opettajien mukaan saamiseen uuteen toimintamalliin ja kokemustiedon siirtämiseen opettajalta toiselle
- Musapartiotoiminta haastaa opettajaa astumaan perinteisestä työnkuvasta kohti uudenlaista tekijyyttä
- Kulttuurihyvinvointipalvelut nostetaan korkeammalle prioriteettitasolle myös kiireisen terveydenhoidon puolella.

Toimii hyvin, kun:

- Osallistuvilla tahoilla on innostuneet ja aktiiviset koordinaattorit
- Opettajilla on mahdollisuus reflektoida kokemuksiaan Musapartioista yhdessä

Haastavaa, jos:

- Kotihoidon henkilökunta ei innostu mahdollistamaan asiakkaille partioita
- Seniorikeskuksilla ei ole nimettyä kulttuuriohjaajaa

Haluatko kokeilla tätä omassa organisaatiossa?

→ Katso menetelmä työkalupakissa (luku 6)

2.2.3 MUUTOSTARINA

Mistä on kyse?

Muutostarina on muutosjohtamisen ja -viestinnän työkalu. Muutostarina kertoo miksi muutos on tarpeellinen, mihin muutoksella tähdätään, miten muutos toteutetaan ja mitä merkitystä muutoksella on yksilölle ja yhteisölle.

Muutostarina toimii erinomaisena työkaluna muutoksesta viestimiseen niin sisäisesti kuin ulkoisesti.

Keskeiset oivallukset

1. **Muutostarina toimii muutosprosessin suunnannäyttäjänä**
2. **Hyvä muutostarina on informatiivinen ja ytimekäs**
3. **Muutostarinan avulla yksilö hahmottaa omaa rooliaan muutoksen keskellä**
4. **On pohdittava tarkoin miksi, miten, milloin ja kenelle muutoksesta viestitään**

Mitä tehtiin?

- Ohjausryhmä kokoontui keskustelemaan muutostarinan ydinkysymysten äärelle
- Keskustelujen päätteeksi muotoiltiin varsinainen muutostarina
- Muutostarinasta tehtiin visuaalinen diasarja.

Onnistumisen edellytykset

- Muutostarinaa valmistavalle keskustelulle ja visiotyöskentelylle on varattava runsaasti aikaa

Toimii hyvin, kun:

- Muutostarinaa valmistelevalla tiimillä on kirkas yhteinen tulevaisuuskuva
- Muutoksen tarve on hyvin perusteltu
- Muutostarinaa käsitellään osallistaen, keskustellen ja tunteet huomioiden

Haastavaa, jos:

- Tulevaisuuden suunta jää epäselväksi

Haluatko kokeilla tätä omassa organisaatiossa?

→ Katso menetelmä työkalupakissa (luku 6)

2.3 KÄYTÄNNÖN VINKIT

Viisi vinkkiä yhdistymisprosessin johtamiseen

1. Luo yhteinen visio

Onnistunut yhteistyö ei pidä sisällään voittajia ja häviäjiä. Yhteistyön lähtökohtana on hedelmällistä nähdä oppilaitosten erilaiset vahvuudet ja monipuolinen osaaminen.

2. Rakenna tiekartta

Sijoita suunnitelmat aikatauluun. Huomioi, mitkä asiat tarvitsevat joustavammin aikaa ja mitkä asiat kannattaa aikatauluttaa napakasti.

3. Suunnittele viestintästrategia

Hahmota, mihin eri suuntiin tulee viestiä prosessin eri vaiheissa. Suunnittele kenelle, mistä ja miten viestitään.

4. Osallista henkilöstöt

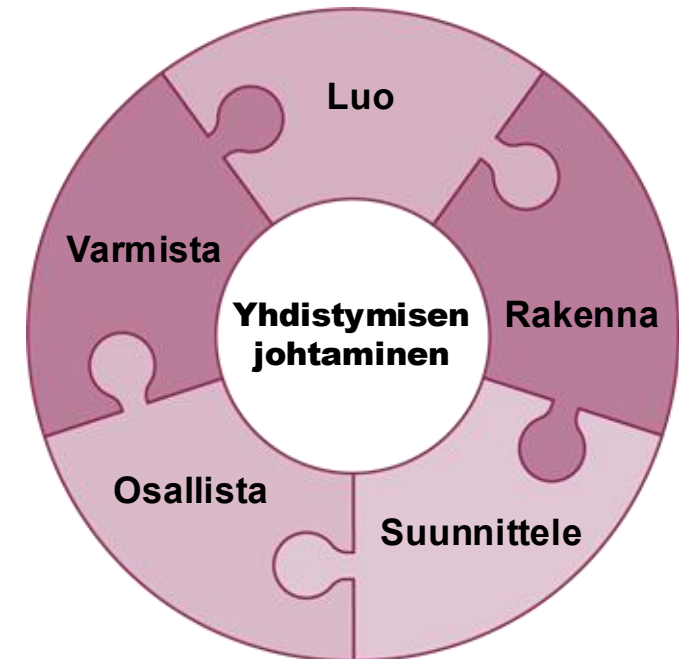
Mahdollista henkilöstöille keskustelun ja yhteen tulemisen paikkoja ja yhteiskehitä. Onnistunut fuusio huomioi ihmiset, jotka rakentavat uutta kulttuuria vanhan tilalle.

5. Varmista ketterä päätöksenteko

Pidä huoli, että päätöksistä vastaavat toimekijat ovat tarvittavan informoituja prosessin eri vaiheissa ja valmiita tekemään päätöksiä nopeallakin aikataululla. Oppilaitosten yhdistyminen on elävä prosessi, joka vaatii hyvän suunnittelun lisäksi joustavaa mieltä ja reagointikykyä.

Muista

- ✓ Pidä ihmiset muutoksen keskiössä.
- ✓ Käytä aikaa keskusteluun.
- ✓ Viesti myös keskeneräisistä asioista.



3.1 PILOTTI 2 PÄHKINÄN- KUORESSA

Mikkelin musiikkiopiston uudet
toimintamallit tukevat kotoutumista ja
alueen elinvoimaa



PILOTISTA MALLIKSI – MITÄ TEHTIIN JA MIKSI

Miksi pilotti käynnistettiin?

Pilotti käynnistyi vahvistamaan Mikkelin musiikkiopiston elinvoimaa muuttuvassa toimintaympäristössä. Tavoitteena oli kehittää pitkäjänteisiä yhteistyömalleja yksittäisten kokeilujen sijaan.

Mitä tehtiin?

Kehittämisessä rakennettiin yhteistyötä koulujen, varhaiskasvatuksen, kuntien ja yritysten kanssa sekä mallinnettiin toimivimmat ratkaisut laajempaan käyttöön.

Mitä opittiin?

Pilotin tärkein oivallus oli, että vaikutukset kasvavat, kun kokemukset mallinnetaan ja jaetaan muiden hyödynnettäväksi.

Visio: Musiikki yhdistää ja elävöittää Mikkelin seutua

Mikkelin musiikkiopisto rakentaa yhteistyöverkostoja, jotka vahvistavat musiikkikasvatuksen saavutettavuutta, yhteisöllisyyttä ja alueen elinvoimaa.

Yhteistyö koulujen, varhaiskasvatuksen, yritysten ja muiden toimijoiden kanssa luo uusia mahdollisuuksia oppimiselle ja osallistumiselle.

1. Ideointi

Kerättiin kehittämistarpeita ja tunnistettiin tärkeimmät mahdollisuudet.

2. Konseptointi

Valittiin lupaavimmat ideat ja suunniteltiin toimintamallit.

3. Pilotointi

Ratkaisuja kokeiltiin käytännössä ja kehitettiin palautteen pohjalta.

4. Mallinnus

Toimivat ratkaisut kuvattiin helposti käyttöönotettaviksi malleiksi.

5. Skaalaus

Mallit valmisteltiin laajempaan käyttöön.



Yhteinen kehittäminen vahvistaa oppimista – mallintaminen tekee opeista monistettavia.



Vaikuttavuus kasvaa, kun opit muutetaan yhteisiksi toimintamalleiksi.

PILOTTI LUKUINA

6

työpajaa

25

haastattelua

159

kehitettyä ideaa

5

pilotoitua
mallia

1

mallinnettu
kokonaisuus



3.2 KESKEISET OPIT JA OIVALLUKSET

MIKÄ KEHITTÄMISESSÄ OIKEASTI TOIMII

Viisi pilotista noussutta havaintoa vaikuttavan kehittämisen tueksi.

Pilotti osoitti, että vaikuttava kehittäminen rakentuu muutamasta yksinkertaisesta periaatteesta.

1. Tee vaikutukset näkyviksi

Kun toiminnan vaikutukset tehdään näkyviksi, yhteistyö, rahoitus ja kehittäminen vahvistuvat.

2. Rakenna yhteistyötä

Yhteistyö oppilaitosten, kuntien, yritysten ja varhaiskasvatuksen kanssa avaa uusia mahdollisuuksia.

3. Pidä toimintamallit yksinkertaisina

Selkeät ja helposti kuvattavat mallit leviävät ja juurtuvat parhaiten.

4. Keskity olennaiseen

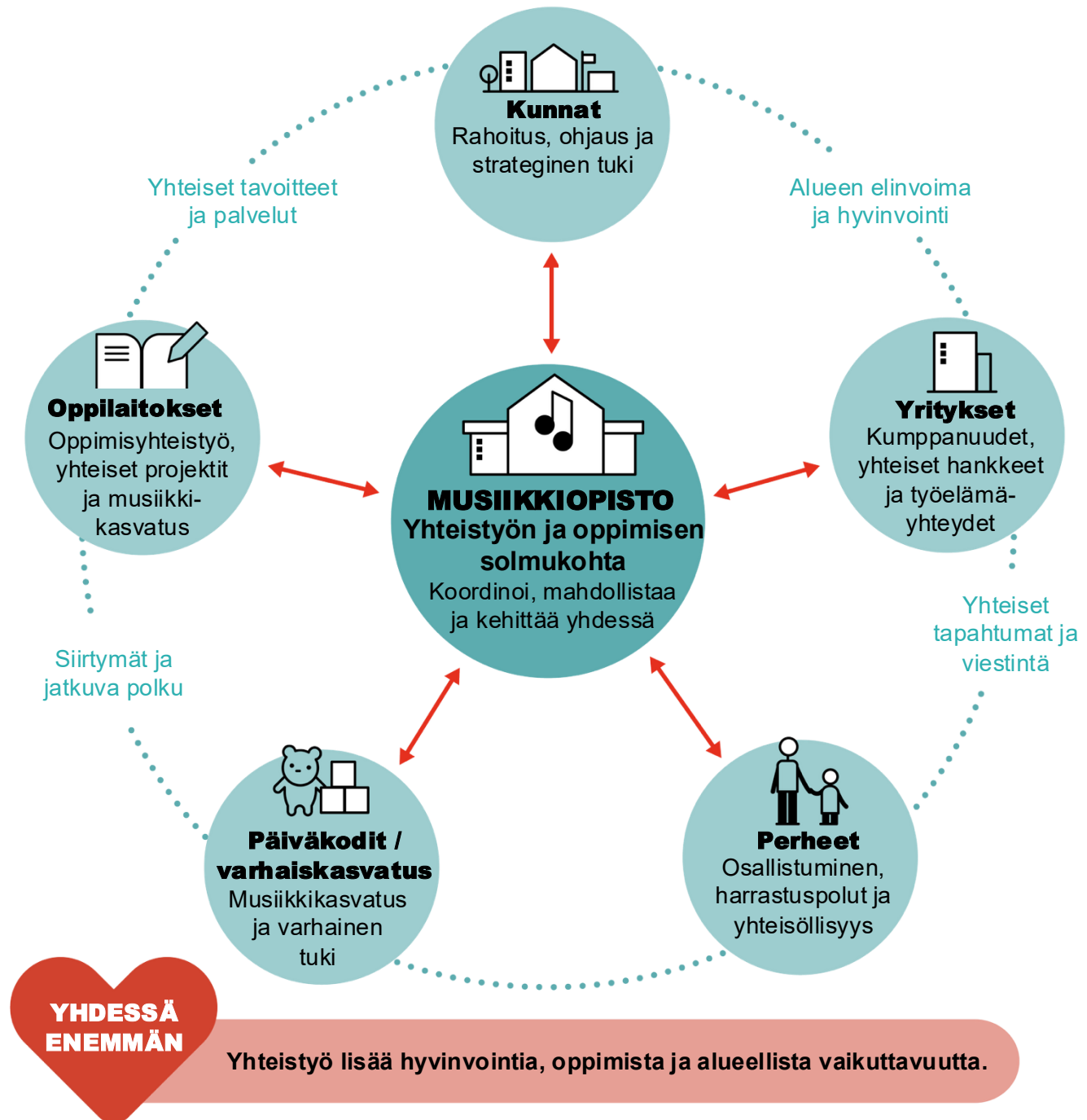
Vaikuttavuus syntyy hyvin valituista kehittämiskohteista – ei mahdollisimman monesta ideasta.

5. Vaikuttavuus näkyy oppilaskokemuksessa

Pitkäjänteinen kehittäminen näkyy lopulta oppilaiden osallistumisena, hyvinvointina ja oppimisena.

Mitä tästä kannattaa viedä omaan työhön?

- Valitse yksi kehittämiskohde.
- Ota yksi uusi kumppani mukaan kehittämiseen.
- Kuvaa toimintamalli mahdollisimman selkeästi.
- Rajaa kehittämiselle 2-3 yhteistä tavoitetta.
- Keskustele oppilaiden kanssa siitä, mikä toimii.



3.2.1 KIELIMUSKARI VARHAISKASVATUKSESSA

Mistä on kyse?

Kielimuskari on varhaiskasvatuksen ja musiikkioppilaitoksen yhteistyömalli, jossa musiikkia hyödynnetään lasten kielellisten valmiuksien, vuorovaikutustaitojen ja osallisuuden tukemisessa. Tässä toteutusmallissa hyödynnetään musiikin lisäksi erityisesti kuvallista ilmaisua sekä lapselle luontevia toimintatapoja. Erityisen hyvin toimintamalli soveltuu tilanteisiin, joissa halutaan vahvistaa suomen kielen oppimista sekä tukea maahanmuuttajataustaisten lasten ja perheiden kotoutumista.

Keskeiset oivallukset

- 1. Yhteisopettajuus on toimintamallin keskeinen vahvuus**
Yhteistyö musiikkiopettajan ja varhaiskasvattajan välillä tukee toiminnan jatkuvuutta ja vaikuttavuutta.
- 2. Musiikki madaltaa kielen käyttämisen kynnystä**
Musiikki tarjoaa turvallisen ja innostavan tavan harjoitella suomen kieltä.
- 3. Kielimuskari on toimintamalli, ei yksittäinen menetelmä** Parhaat tulokset syntyvät, kun toiminta kytkeytyy osaksi päiväkodin/esiopetusryhmän arkea ja tavoitteita.

Mikä muuttui käytännössä:

- Lasten osallistuminen oli aktiivista koko tuokion ajan
- Suomen kielen käyttö lisääntyi musiikillisten toimintojen yhteydessä ja siirtyi osaksi lasten arkea
- Varhaiskasvattajat saivat uusia työkaluja kielellisen kehityksen tukemiseen
- Yhteistyö musiikkioppilaitoksen ja varhaiskasvatusyksikön välillä vahvistui

Mitä tehtiin?

- Läpi lukuvuoden kestäneet viikoittaiset kielimuskarituokiot päiväkodissa/esiopetuksessa
- Lauluja, rytmejä, liikettä ja kuvallista ilmaisua suomen kielen oppimisen tukena
- Yhteisopettajuus: musiikkiopettaja ja varhaiskasvattaja suunnittelivat ja toteuttivat toiminnan yhdessä
- Havainnointia ja palautteen keräämistä henkilöstöltä

Onnistumisen edellytykset

Toimii hyvin, kun:

- Päiväkotien/esiopetusryhmä on sitoutunut yhteistyöhön
- Yhteiselle suunnittelulle on varattu aikaa
- Tavoitteena on vahvistaa lasten kielellisiä valmiuksia ja osallisuutta

Haastavaa, jos:

- Toiminta jää yksittäiseksi kokeiluksi
- Yhteistyö rajoittuu yksittäisiin vierailuihin
- Yhteisiä tavoitteita ei määritellä etukäteen

Haluatko kokeilla tätä omassa organisaatiossa?

→ Katso Kielimuskarin menetelmä työkalupakissa (luku 6)

3.2.2 PARI- JA TIIMIOPETUS

Mistä on kyse?

Pari- ja tiimiopetus on yhteisopettajuuteen perustuva toimintamalli, jossa opettajat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat opetusta yhdessä. Mallia voidaan hyödyntää esimerkiksi ryhmäopetuksessa, monitaiteisissa kokonaisuuksissa sekä erilaisissa oppilaitos- ja kouluyhteistyön muodoissa.

Mikkelin pilotissa tarkasteltiin erityisesti sitä, miten yhteisopettajuus voi tukea oppilaiden oppimista, vahvistaa opettajien välistä vertaisoppimista sekä lisätä yhteisöllisyyttä ja pedagogista kehittämistä musiikkioppilaitoksessa.

Keskeiset oivallukset

- 1. Yhteisopettajuus lisää oppimisen mahdollisuuksia**
Useamman opettajan osaaminen mahdollistaa monipuolisemmat oppimiskokemukset ja paremman tuen oppilaille.
- 2. Opettajien välinen vertaisoppiminen on merkittävä hyöty**
Yhteisopettajuus kehittää pedagogista osaamista ja vahvistaa kollegiaalista oppimista sekä jakaa työkuormaa.
- 3. Toimiva yhteistyö rakentuu yhteisistä tavoitteista**
Selkeät tavoitteet, sovitut toimintatavat ja avoin vuorovaikutus luovat perustan onnistuneelle tiimityölle. Tiimi vahvistuu, kun tiimin jäsenet tulevat tutuiksi ja toimintatavat rutinoituvat.

Havainto käytännöstä

Yhteisopettajuus mahdollisti opettajien vahvuuksien joustavan hyödyntämisen opetustilanteissa. Samalla oppilaat saivat enemmän ohjausta ja opettajilla oli paremmat mahdollisuudet havainnoida oppimista ja tukea joustavasti erilaisia tarpeita.

Mitä tehtiin?

- Kokeiltiin pari- ja tiimiopetusta erilaisissa opetustilanteissa
- Suunniteltiin, toteutettiin ja arvioitiin opetusta yhdessä
- Sovittiin yhteiset tavoitteet, roolit ja vastuut
- Hyödynnettiin opettajien erilaista osaamista ja vahvuuksia
- Kerättiin kokemuksia ja havaintoja toimintamallin kehittämiseksi

Onnistumisen edellytykset

Toimii hyvin, kun:

- opettajat ovat sitoutuneet yhteistyöhön
- yhteiselle suunnittelulle on varattu aikaa
- yhteiset tavoitteet ovat selkeät
- roolit ja vastuut sovitaan yhdessä
- opettajat antavat toisilleen tilaa ja toimivat "tuntosarvet hereillä"

Haastavaa, jos:

- eri toimijoiden (yhteistyötahot, opettajat, oppilaat) aikataulut eivät kohtaa
- yhteistyölle ei ole riittävästi aikaa, rakenteita tai resursseja
- työnjako tai tiedonkulku ei ole selkeä
- yhteinen suunnittelu jää vähäiseksi

Haluatko kokeilla tätä omassa organisaatiossa?

→ Tutustu tiimiopetuksen työkaluihin ja käytännön vinkkeihin työkalupakissa (luku 6)

3.2.3 TEMPO-ORKESTERIN VAIKUTTAVUUSMALLI

Mistä on kyse?

Tempo-orkesterin pilotissa rakennettiin käytännönläheinen vaikuttavuusmalli, jonka avulla musiikkioppilaitos voi tehdä näkyväksi toimintansa vaikutuksia oppilaisiin, perheisiin, yhteistyöverkostoihin ja alueelliseen hyvinvointiin.

Keskeiset oivallukset

1. Vaikuttavuutta kannattaa tarkastella usealla tasolla: oppilas – perhe – organisaatio – alue
2. Kevyt ja jatkuva tiedonkeruu toimii paremmin kuin raskas arviointimalli
3. Tarinat + data yhdessä ovat vaikuttavampia kuin pelkät numerot
4. Vaikuttavuusmalli tukee myös organisaation omaa oppimista

Havainto käytännöstä

Vaikeinta ei ollut päättää mitä haluamme mitata – vaan miten mittaaminen voidaan tehdä uskottavasti mutta kevyesti.

Mitä tehtiin?

- Rakennettiin Tempo-orkesterille vaikuttavuusmallin pilotti
- Määriteltiin tavoitellut vaikutukset ja vaikuttavuusketju
- Valittiin keskeiset mittarit ja tiedonkeruun tavat
- Kokeiltiin kevyttä palautteen ja havaintojen keruuta
- Sparrattiin mallia asiantuntijoiden kanssa
- Luotiin malli vaikutusten visualisoinnille
- Täsmennettiin malli seurannalle ja jatkokehitykselle

Onnistumisen edellytykset

- Vaikutusten osoittamisen tulee olla uskottavaa mutta käytännössä toteutettavaa.
- Valitse vain muutama keskeinen mittari.
- Pitkän aikavälin vaikutukset näkyvät vähitellen.

Toimii hyvin, kun:

- Tavoitteet on rajattu selkeästi
- Mittareita on vähän mutta niitä seurataan säännöllisesti
- Tiedonkeruu kytketään osaksi arkea

Haastavaa, jos:

- Mallista yritetään tehdä liian raskas
- Kaikkea pyritään mittaamaan kerralla
- Vaikutusten syntymekanismeja ei avata

Haluatko kokeilla tätä omassa organisaatiossa?

→ Tutustu vaikuttavuusmallin kokonaiskuvaan (s. 21) sekä työkalupakin menetelmäkuvaukseen (luku 6)

TEMPO-ORKESTERIN VAIKUTTAVUUSMALLI

Miten musiikkikoulutuksen vaikutuksia voidaan tehdä näkyväksi käytännönläheisesti?

**Vaikuttavuus
näkyväksi**

1

Tavoiteltu vaikutus

Rakennettiin yhteinen ymmärrys siitä, mitä hyötyä Tempo-orkesteri tuottaa oppilaille, perheille ja yhteisölle.

Tarve
Toiminta
Vaikutukset
Vaikuttavuus

2

Tärkeimmät mittarit

Valittiin muutama keskeinen mittari hyvinvoinnista, osallistumisesta ja yhteisöllisyydestä.

- osallistuminen
- sitoutuminen
- kokemus osallisuudesta
- yhteisöllisyys

3

Tiedonkeruu

Yhdistettiin kyselyitä, havaintoja, keskusteluja ja olemassa olevaa dataa.

- ✓ kyselyt
- ✓ haastattelut
- ✓ havainnot
- ✓ rekisteridata

Kevyt tiedonkeruu osaksi arkea

4

Asiantuntija-sparraus

Mallia kehitettiin yhdessä asiantuntijoiden ja toimijoiden kanssa.

Vaikuttavuuden arvioinnin pitää olla uskottavaa, mutta käytännöllistä.

5

Tulosten visualisointi

Rakennettiin helposti ymmärrettävä tapa kuvata vaikutuksia eri sidosryhmille.

Dashboard ja vaikuttavuustarina päätöksenteon tueksi.

6

Jatkuva kehittäminen

Vaikuttavuusmallia hyödynnetään jatkuvasti toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä.

Ei vain raportointia – yhteistä oppimista ja parempaa toimintaa.

Vaikuttavuusmalli auttaa tekemään näkyväksi sen, mikä on merkityksellistä – ja ohjaa meitä kohti entistä vaikuttavampaa musiikkikasvatusta.

KESKEISET OIVALLUKSET

Vaikuttavuus syntyy usealla tasolla
Oppilas – perhe – yhteisö – alue

Kevyt toimii paremmin kuin raskas
Jatkuva pieni seuranta > yksittäinen suuri arviointi

Tarinat + data = vaikuttavuus näkyväksi
Pelkkä numerodata ei riitä.

VOISIKO TÄTÄ SOVELTAA MEILLÄ?



Aloita yhdestä toiminnasta tai pilotista.



Rajaa muutama keskeinen mittari.



Yhdistä data ja kokemukset.



Tee tulokset näkyviksi selkeästi.



Kytke arviointi osaksi arkea ja kehittämistä.

3.2.4 YRITYSHTEISTYÖ

Mistä on kyse?

Pilotissa etsittiin uusia tapoja rakentaa musiikkiopiston ja yritysten välistä yhteistyötä sekä täydentää toiminnan rahoitus pohjaa. Tavoitteena oli löytää kumppanuuksia, joista syntyy arvoa molemmille osapuolille ja jotka voivat mahdollistaa myös uudenlaista toimintaa.

Keskeiset oivallukset

1. Tutustu potentiaalsiin kumppaneihin

Selvitä yrityksen toimintaa, arvopohjaa ja tavoitteita – ja tarkastele yhteistyötä myös yrityksen näkökulmasta.

2. Pyri henkilökohtaiseen kontaktiin

Oikean ihmisen kanssa voidaan yhdessä tunnistaa yhteistyön rajapintoja ja mahdollisuuksia.

3. Hyödynnä verkostoja kumppanien löytämisessä.

Esimerkiksi alueelliset kehitysyhtiöt, yritysneuvonta ja omat verkostot voivat auttaa avaamaan ovia.

4. Älä lannistu, jos sopivaa kumppania ei löydy heti

Hyvä idea voi olla toteuttamiskelpoinen, vaikka ensimmäiset yhteydenotot eivät johtaisi yhteistyöhön. Joskus kumppani löytyy myös “boksin ulkopuolelta”.

Havainto käytännöstä: Yritysyhteistyön rakentaminen osoittautui ennakoitua hitaammaksi. Siksi tavoitteita kannattaa asettaa realistisesti ja nähdä myös kontaktit, keskustelut ja uudet avaukset arvokkaina välituloksina.

Mitä tehtiin?

- Kartoitettiin potentiaalisia yrityksiä ja muita yhteistyötahoja
- Hyödynnettiin alueellisia verkostoja ja yritysneuvontaa kontaktien löytämisessä
- Kontaktoitiin yrityksiä ja käytiin keskusteluja yhteistyömahdollisuuksista
- Tunnistettiin konkreettisia yhteistyökohteita, kuten Tempo-orkesteritoiminta, Kielimuskari ja tapahtumat
- Pohdittiin yrityksille tarjottavaa vastiketta ja yhteistyön reunaehdoja
- Tarkennettiin pilotin tavoitteita kokemusten perusteella

Onnistumisen edellytykset

Pääset parhaiten alkuun yhteistyössä, kun:

- Varaat kumppanien kartoittamiseen ja kontaktointiin riittävästi aikaa.
- Rajaat 1–2 konkreettista yhteistyöavausta, joista yrityksen kanssa on helppo lähteä keskustelemaan.
- Suunnittelet yhteistyötä alusta lähtien yhdessä yrityksen kanssa valmiin ratkaisun tarjoamisen sijaan.
- Selvität oman organisaatiosi reunaehdot – mitä voidaan tarjota vastikkeeksi, kuka voi sopia yhteistyöstä ja millaisia resursseja siihen voidaan käyttää.
- Nimeät tekemiselle vastuuhenkilön, joka pitää yhteydenpidon ja etenemisen liikkeessä.

Haastavaa, jos:

- yhteistyötä lähestytään vain rahoituksen näkökulmasta
- yrityksen päätöksentekotavat tai oikeat kontaktit eivät ole tiedossa
- vastikkeellisuuden ja muun rahoituksen reunaehdot ovat epäselviä
- tavoitteet ovat liian suuria suhteessa aikaan ja resursseihin
- yhteistyön ylläpitämiseen ei ole riittävästi resursseja

Haluatko kokeilla tätä omassa organisaatiossasi?

→ Tunnista yksi konkreettinen yhteistyöidea ja 3–5 mahdollista kumppania. Mieti ensin: mitä voisimme mahdollistaa yhdessä?

3.3 NÄIN ONNISTUT KÄYTÄNNÖSSÄ

Kehittäminen onnistuu myös pienin resurssein

Pilotin opit ovat sovellettavissa myös pienille organisaatioille. Kehittämisen ei tarvitse olla laajaa tai monimutkaista – olennaista on oikea suunta ja systemaattinen eteneminen.

Kehittäminen ei myöskään edellytä erillistä hanketta tai lisärahoitusta – tärkeintä on aloittaa yhdestä konkreettisesta kehittämiskohteesta.

Lähde liikkeelle pienin askelin. Kuvaa toimintamalli riittävän selkeästi, kokeile sitä käytännössä yhdessä muiden kanssa ja kehitä mallia saadun palautteen perusteella.

Hyödynnä yhteistyötä aina kun mahdollista. Kumppanuudet ja kokemusten jakaminen vahvistavat kehittämistä ja auttavat levittämään hyviä käytäntöjä.

Tärkeintä on päästä alkuun. Riittävän hyvä malli on arvokkaampi kuin täydellinen suunnitelma, joka jää toteuttamatta.



TOIMI NÄIN

1. FOKUSOI

Valitse 1–2 kehityskohdetta ja keskity niihin.

2. KUVAA MALLI

Kuvaa toimintamalli selkeästi ja visuaalisesti (1 sivu riittää).

3. TESTAA YHDESSÄ

Testaa malli käytännössä yhdessä kumppanin kanssa.

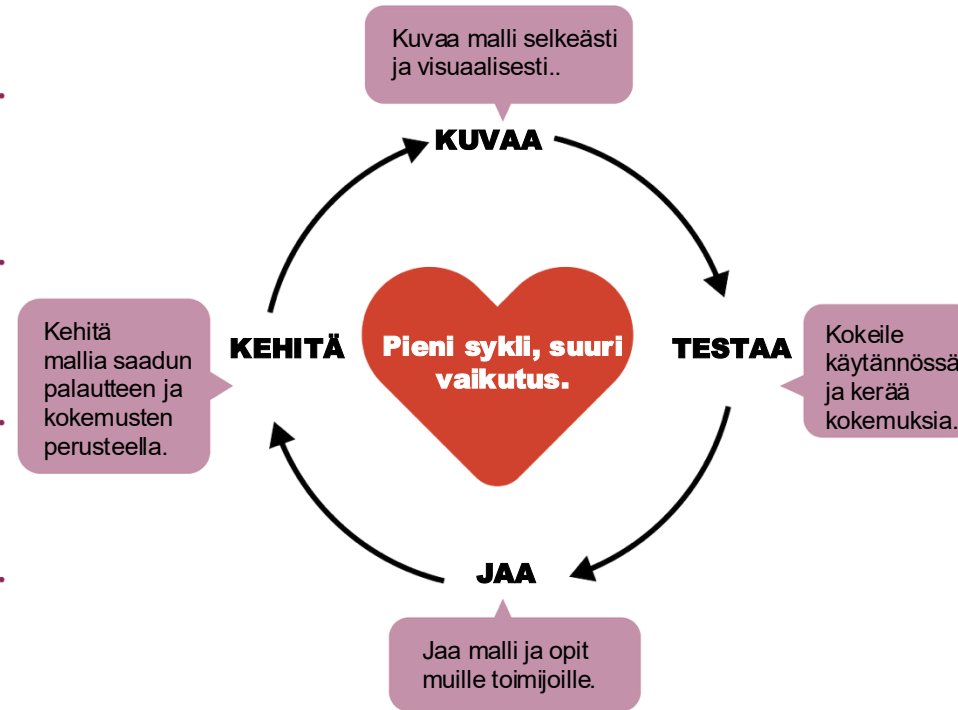
4. KERÄÄ PALAUTE

Kuuntele käyttäjiä ja kerää aktiivisesti palautetta.

5. KEHITÄ ETEENPÄIN

Kehitä mallia pienin askelin iteratiivisesti.

Jatkuva oppiminen



VÄLTÄ TÄTÄ

1. LIIAN MONTA RINNAKKAISTA KEHITYSHANKETTA

Hajottaa resurssit ja fokus hämärtyy.

2. MALLIEN JÄÄMINEN DOKUMENTOIMATTA

Hyvä malli ei elä, jos sitä ei kuvata ja jaeta organisaatiossa tai verkostoissa.

3. TÄYDELLISYYDEN TAVOITTELU

Älä odota täydellistä – riittävän hyvä on tarpeeksi hyvä aloittaa.

4. VASTUUN HAJAUTTAMINEN

Kun omistajuus puuttuu, kehittäminen ei etene.

5. VIESTINNÄN UNOHTAMINEN

Hyvät ratkaisut eivät leviä, jos niistä ei viestitä.

MUISTA

Kehittäminen ei ole kertaluonteinen projekti, vaan jatkuva oppimisen ja yhteistyön tapa. Pienillä teoilla kohti vaikuttavampaa ja kestävämpää toimintaa.

3.4 YHTEENVETO

Pilotin ydin yhdellä silmäyksellä

Vaikuttava toimintamalli syntyy, kun kolme keskeistä tekijää ovat tasapainossa: **vaikuttavuus**, **toimivuus** ja **jaettavuus**. Mallin tulee tuottaa selkeää hyötyä kohderyhmälle, toimia käytännössä arjen resursseilla ja olla kuvattu niin selkeästi, että sitä voidaan jakaa ja soveltaa myös muualla.

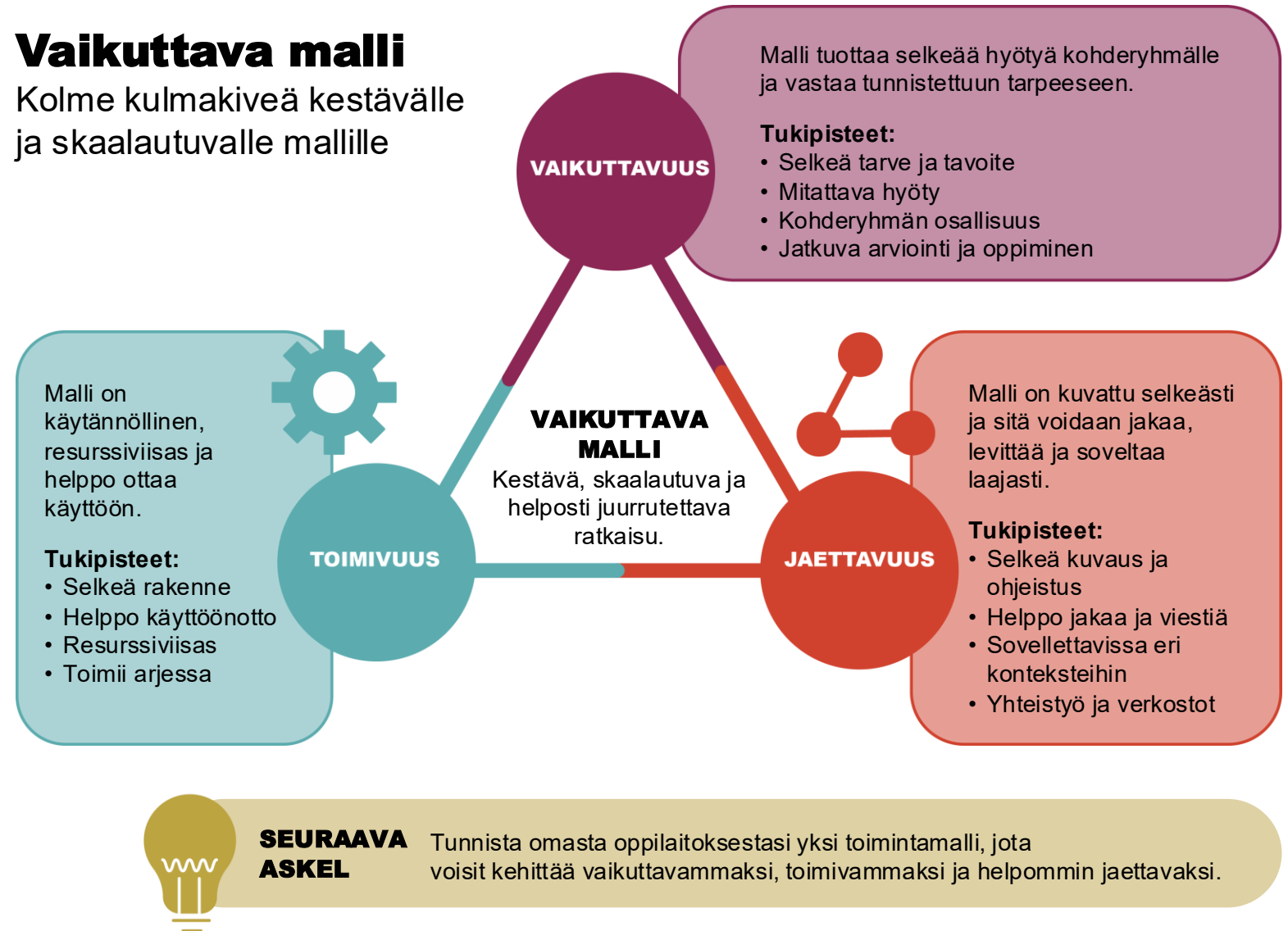
Pilotin aikana havaittiin, että nämä kolme tekijää eivät synny itsestään. Ne rakentuvat kehittämisprosessin kautta, jossa yhteistyö, kokeilu ja mallinnus kulkevat rinnakkain.

Yhteistyö tuo näkemykset ja mahdollisuudet, pilotointi testaa toimivuuden ja mallinnus tekee ratkaisuihin jaettavia.

Näin kehittämisestä syntyy malli, joka ei ainoastaan toimi paikallisesti, vaan on myös skaalattavissa laajempaan käyttöön.

Vaikuttava malli

Kolme kulmakiveä kestäväälle ja skaalautuvalle mallille



4.1 PILOTTI 3 PÄHKINÄN- KUORESSA

**Opettajankoulutus ja johtajuus
muuttuvassa yhteiskunnassa**

*Centria-ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän yliopiston tutkimus sekä
Taideyliopiston Sibelius-Akatemian johtamiskoulutus.*



4.1 PILOTTI 3 PÄHKINÄNKUORESSA

Pilotti 3 tarkasteli musiikkikoulutuksen tulevaisuutta kahdesta toisistaan täydentävästä näkökulmasta: mitä osaamista ala tarvitsee tulevaisuudessa – ja miten oppilaitoksia johdetaan kestävällä ja uudistavalla tavalla. Pilotti kokosi yhteen **Centria-ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän yliopiston tutkimuksen** sekä **Taideyliopiston Sibelius-Akatemian toteuttaman Musiikkikoulutuksen tulevaisuuden johtaminen -koulutuksen**. Tutkimus, työelämälähtöinen kehittäminen ja käytännön johtamiskoulutus kulkivat käsi kädessä.

1. TUTKIMUSPOLKU

Opettajankoulutuksen kehittäminen

Mitä musiikkialan ammattilaiset tarvitsevat tulevaisuudessa – ja miten koulutus vastaa muutokseen?



Nykytilan kartoitus

Koulutussisällöt, opintopolut ja pätevyys



Työelämän muutokset

Megatrendit, teknologia ja yhteiskunnan muutokset



Osaamis-tarpeet

Tulevaisuuden kompetenssit ja painopisteet



Joustavat oppimispolut

Moduulit, kaksoiskelpoisuudet ja verkostoyhteistyö



Suosituks

Tieto koko musiikkialan kehittämisen tueksi



Tuotamme tutkimukseen perustuvaa tietoa, jotta koulutus vastaa tulevaisuuden tarpeisiin.

2. KEHITTÄMISPOLKU

Johtamisen ja jatkuvan oppimisen vahvistaminen

Miten musiikkioppilaitoksia johdetaan muuttuvassa toimintaympäristössä?



Tulevaisuuden suuntaviivat

Megatrendit ja muutoksen mahdollisuudet



Uudet näkökulmat

AI, teknologia ja luova ajattelu johtamisessa



Rakenteet ja resurssit

Rahoitus, hallinto ja vaikuttavuuden johtaminen



Ihminen keskiössä

Hyvinvointi, inklusiivisuus ja yhteisöllisyys



Strateginen johtaminen

Visio, muutosjohtaminen ja kestävät ratkaisut



Vahvistamme johtajien osaamista uudistaa oppilaitoksia kestävällä, ihmis- ja tulevaisuuskeskeisellä tavalla.

YHTEINEN TAVOITE

Rakentaa tulevaisuuskestävä musiikkioppilaitoskulttuuri, joka on vaikuttava, saavutettava ja jatkuvasti uudistuva.

ARVOT, JOTKA OHJAAVAT TYÖTÄMME



Kestävyys



Yhdenvertaisuus ja inklusiio



Hyvinvointi



Luovuus ja osaaminen



Yhteistyö ja yhteisöllisyys

4.2 KESKEISET HAVAINNOT

Mitä tutkimus kertoo musiikkialan opettajuuden muutoksesta?

Selvitys kartoitti musiikkipedagogien ja musiikin aineenopettajien näkemyksiä työelämän osaamistarpeista ja koulutuksen riittävydestä keväällä 2025. Vastauksia saatiin kaikista musiikkialan opettajakoulutuksista ympäri Suomen.

TUTKIMUS LUKUINA

374

vastaajaa:
291 musiikkipedagogia,
83 musiikin aineenopettajaa

**KATTAVA
NÄKÖKULMA**

3 yliopistoa ja
8 ammattikorkeakoulua mukana
Vastaajina opiskelijoita, kouluttajia
ja työelämän edustajia.

1709

avointa kehitysehdotusta:
Rikas aineisto tulevaisuuden
rakentamiseen.



1. Opettajilta edellytetään laaja-alaista osaamista

- Työelämä edellyttää laaja-alaista pedagogista, musiikillista ja digitaalista osaamista.
- Nämä muodostavat tulevaisuuden musiikinopettajan osaamisen perustan.



2. Koulutuksen kehittämistarpeet

- Suurimmat osaamisvajeet liittyvät erityiseen tukeen, saavutettavuuteen, erilaisten oppijoiden tukemiseen ja ryhmäopetukseen.
- Näitä osa-alueita tulee vahvistaa opettajakoulutuksessa.



3. Musiikinopettajan rooli laajenee

- Opettajalta odotetaan yhä enemmän yhteistyö-, hyvinvointi- ja kulttuuriosaamista.
- Opettaja toimii yhä vahvemmin yhteisön rakentajana ja osallisuuden edistäjänä.



4. Yhteistyö vahvistaa osaamista

- Yhteisopettajuus, verkostot ja työelämäyhteistyö nähdään tärkeinä tulevaisuuden toimintatapoina.
- Yhteiskehittäminen vahvistaa oppimisen laatua ja alan elinvoimaa.



5. Teknologia muuttaa opetusta

- Digitaaliset työkalut, tekoäly ja hybridioppiminen ovat osa opettajan arkea.
- Digiosaamisen jatkuva kehittäminen kuuluu opettajan perusvalmiuksiin.



TULOKSET TUKEVAT KÄYNNISSÄ OLEVIA KOULUTUSPOLIITTISIA UUDISTUKSIA

Tutkimus tukee käynnissä olevia uudistuksia, joissa korostuvat yhdenvertaisuus, saavutettavuus ja kulttuurinen osallisuus. Samalla se vahvistaa tarvetta kehittää opettajakoulutusta arvioinnin, inklusiivisen pedagogiikan ja digitaalisten oppimisympäristöjen näkökulmista.

JOHTOPÄÄTÖKSET

- 1 Suomalainen musiikkikasvatus on siirtymässä kohti yhdenvertaisempaa, joustavampaa ja yhteiskunnallisesti vastuullisempaa toimintakulttuuria.
- 2 Keskeinen haaste on muuttaa tutkimustulokset konkreettisiksi opetussuunnitelmien ja koulutusrakenteiden uudistuksiksi.
- 3 Tulevaisuuden musiikinopettajakoulutuksen on tärkeää kouluttaa ammattilaisia, jotka:
 - toimivat monimuotoisissa ympäristöissä
 - tukevat osallisuutta ja demokratiaa
 - ymmärtävät musiikkikasvatuksen yhteiskunnallisen merkityksen
 - kykenevät jatkuvaan oppimiseen ja yhteistyöhön

4.3 TULEVAISUUDEN JOHTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

– OPIT TÄYDENNYSKOULUTUKSESTA

Täydennyskoulutus kokosi musiikkioppilaitosten johtajia tarkastelemaan alan muutoksia yhdessä. Koulutuksen keskiössä olivat tulevaisuusaattelu, teknologinen murros, hyvinvointi, johtaminen sekä oppilaitosten kyky uudistua muuttuvassa toimintaympäristössä.

Keskeiseksi havainnoksi nousi, että tulevaisuuskestävä johtaminen rakentuu verkostoista, jatkuvasta oppimisesta ja kyvystä yhdistää strateginen ajattelu käytännön arkeen.

KESKEISET TEEMAT



Tulevaisuus ja toimintaympäristö
Johtaminen vaatii systeemistä ajattelua ja kykyä nähdä musiikki-koulutus osana laajempaa yhteiskuntaa.



Teknologia ja tekoäly
Tekoäly on jo arkea; johtajan rooli on mahdollistaa eettiset ja rohkeat kokeilut.



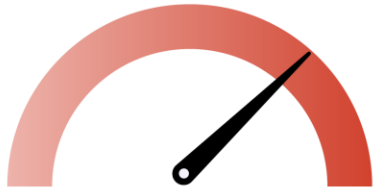
Musiikkialan muutos ja rakenteet
Kestävyys rakentuu verkostoille, joissa johtaja on suunnannäyttäjä ja mahdollistaja.

RAKENNE & POLKU

Viisi koulutuspäivää: Teoriasta käytäntöön



VAIKUTTAVUUS & PALAUTE



NPS +62

Erittäin korkea

Osallistujien suosittelevallisuus on poikkeuksellisen vahva



Kokonaisarvosana 4,5/5

E erityisesti asiantuntijapuheenvuorojen korkea laatu ja vertaiskeskustelut saivat kiitosta.

ARVOLUPAUS

Työkaluja tulevaisuuden johtamiseen

Koulutus vahvistaa kykyä vastata muutokseen ja rakentaa kestävää tulevaisuutta.



MITÄ KOULUTUKSESTA OPITTIIN



1 Suuret muutokset vaativat suuntaa
Johtajan on ymmärrettävä megatrendit ja niiden vaikutus musiikki-koulutuksen arkeen.

2 Teknologia on mahdollisuus
Tekoäly ja digitaaliset työkalut voivat vapauttaa aikaa luovalle ja pedagogiselle työlle.

3 Yhteisöllisyys & hyvinvointi ratkaisevat
Kestävä oppilaitos rakentuu ihmisistä, luottamuksesta ja yhteistyöstä.



Kehityskohde:

Tulevissa toteutuksissa jaksotusta kevennetään prosessoinnin ja yhteisen reflektion syventämiseksi.

5 YHTEISET LÖYDÖKSET JA SIIRRETTÄVÄT OPIT

Kolmen pilotin opit osoittavat, että yhteistyö, kokeilut ja oppiminen yhdessä rakentavat tulevaisuuskestävää musiikkikoulutusta.



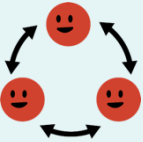
5.1 YHTEISET TEEMAT JA TOISTUVAT ILMIÖT PILOTEISSA



Samat kysymykset nousivat esiin eri piloteissa

Vaikka pilotit käsittelivät erilaisia teemoja, niiden taustalla näkyivät monet samat tarpeet ja kehityssuunnat.

Erityisesti korostuivat yhteistyön vahvistaminen, saavutettavuus ja osallisuus, jatkuva oppiminen, sekä kyky uudistua muuttuvassa toimintaympäristössä.



Yhteistyö ei ole lisä – vaan perusta

Kaikissa piloteissa yhteistyö näyttäytyi keskeisenä onnistumisen edellytyksenä. Yhteistyötä rakennettiin esimerkiksi oppilaitosten välillä, koulujen ja varhaiskasvatuksen kanssa, perheiden kanssa, sekä alueellisissa verkostoissa.

Yhteinen kehittäminen tuo uusia näkökulmia, vahvistaa sitoutumista, ja mahdollistaa laajemman vaikuttavuuden.



Pienet kokeilut voivat synnyttää suuria muutoksia

Pilottien aikana havaittiin, että kehittämisen ei tarvitse alkaa suurista rakenneuudistuksista.

Usein vaikuttavimmat oivallukset syntyivät: pienistä piloteista, kevyistä kokeiluista, ja nopeasti testattavista toimintamalleista. Kokeilukulttuuri mahdollistaa oppimisen käytännössä, epäonnistumisista oppimisen, sekä toimivien mallien kehittämisen iteratiivisesti.



Vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen korostuu

Monessa pilotissa nousi esiin sama havainto: hyvä työ ei yksin riitä – sen vaikutukset täytyy myös pystyä sanoittamaan ja näyttämään näkyvästi.

Vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen auttaa kehittämään toimintaa, vahvistamaan yhteistyötä, perustelemaan resursseja, ja rakentamaan yhteistä ymmärrystä työn merkityksestä.



Tulevaisuuskestävyys rakentuu oppimisesta

Piloteissa korostui ajatus oppivasta organisaatiosta.

Tulevaisuuskestävä toimintakulttuuri syntyy, kun ihmiset uskaltautuvat kokeilla, osaamista kehitetään yhdessä, ja muutoksiin suhtaudutaan mahdollisuutena oppia.

YHTEISET HAVAINNOT TIIVISTETTYNÄ

Piloteissa toistuivat erityisesti:

- yhteistyön merkitys
- kokeileva kehittäminen
- yhteisöllisyys
- jatkuva oppiminen
- saavutettavuus ja osallisuus
- vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen
- tarve ketterille ja helposti sovellettaville malleille.

5.2 EROAVAISUUDET JA KONTEKSTIN MERKITYS



Sama ratkaisu ei toimi kaikkialla samalla tavalla

Pilotit osoittivat, että toimivat ratkaisut syntyvät aina suhteessa paikalliseen toimintaympäristöön. Kehittämiseen vaikuttavat esimerkiksi käytettävissä olevat resurssit, organisaation toimintatavat sekä paikalliset tarpeet.



Pienet ja suuret toimijat tarvitsevat erilaisia ratkaisuja

Pienissä organisaatioissa korostuvat ketteryys ja nopeat päätökset, henkilökohtaiset verkostot ja mahdollisuus reagoida nopeasti. Haasteina olivat usein rajalliset resurssit, ajan puute sekä kehittämisen kasaantuminen harvoille ihmisille. Suuremmissa organisaatioissa rakenteet mahdollistivat laajemman kehittämisen, mutta muutokset etenevät usein hitaammin.



Paikallinen tarve on kehittämisen paras lähtökohta

Painotukset vaihtelevat: saavutettavuus, yhteistyöverkostot, johtamisen ja osaamisen kehittäminen. Kehittämisen tärkein lähtökohta on todellinen paikallinen tarve.

YKSI TÄRKEÄ HAVAINTO: keskeneräisyys kuuluu kehittämiseen

Kaikissa piloteissa kaikkia ratkaisuja ei saatu täysin valmiiksi. Silti juuri keskeneräisyys mahdollisti oppimisen, keskustelun, ja uusien ratkaisujen syntymisen.



POHDINTATEHTÄVÄ

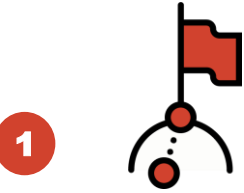
Mitkä tekijät vaikuttavat omassa toimintaympäristössänne eniten kehittämiseen?

Pohdi esimerkiksi:

- resursseja
- yhteistyöverkostoja
- henkilöstön osaamista
- alueellisia erityispiirteitä
- toimintakulttuuria

✍ Kirjaa tähän tärkeimmät havainnot:

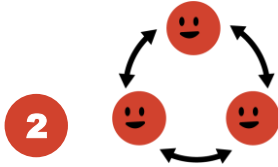
5.3 KYMMENEN VINKKIÄ KEHITTÄMISTYÖHÖN



1

Aloita pienestä

Yksi hyvin rajattu kokeilu voi käynnistää suuren muutoksen.



2

Kehitä yhdessä

Yhteiskehittäminen vahvistaa sitoutumista ja tarjoaa uusia näkökulmia.



3

Kuuntele käyttäjiä

Parhaat ratkaisut syntyvät arjen kokemuksista.



4

Tee vaikutukset näkyviksi

Kerro mitä tehtiin, mitä opittiin, ja mitä vaikutuksia syntyi.



5

Rakenna kokeilukulttuuria

Kaikkien ratkaisujen ei tarvitse olla valmiita ennen aloittamista.



6

Tee mallista helposti käyttöön otettava

Selkeä ja yksinkertainen toimintamalli leviää parhaiten.



7

Luo tilaa yhteiselle oppimiselle

Kehittäminen tarvitsee aikaa keskustelulle, reflektoinnille ja kokeilujen arvioinnille.



8

Rakenna verkostoja

Verkostot tuovat uusia kumppaneita, osaamista ja mahdollisuuksia.



9

Hyvä johtaminen mahdollistaa uudistumisen

Luottamus, suunta ja tila kokeiluille ovat avain uudistumiseen.



10

Muista, miksi tätä tehdään

Musiikkikoulutuksen ytimessä ovat oppiminen, osallisuus, hyvinvointi, ja merkitykselliset kokemukset.



Lopuksi

Tulevaisuuden musiikkikoulutus rakentuu pienistä teoista, yhteistyöstä ja jatkuvasta oppimisesta.

6. YHTEINEN TYÖKALUPAKKI: MENETELMÄT TIIVISSÄ MUODOSSA

Työkalupakki kokoaa yhteen piloteissa hyödynnettyjä menetelmiä, toimintamalleja ja kehittämisen työkaluja helposti sovellettavaan muotoon.

Mukana on käytännönläheisiä menetelmäkortteja, joiden avulla voit:

- käynnistää kehittämiskokeiluja
- vahvistaa yhteistyötä ja osallisuutta
- tehdä vaikutuksia näkyväksi
- tukea yhteistä oppimista ja uudistumista

Työkalupakin menetelmät jakautuvat kahteen toisiaan täydentävään tasoon:

Sisältömenetelmät

Mitä tehdään opetuksessa tai toiminnassa?

- Sisältömenetelmät kuvaavat käytännön pedagogisia ratkaisuja, toimintamalleja ja yhteistyön tapoja.

Kehittämisen työkalut

Miten toimintaa kehitetään, arvioidaan ja mallinnetaan?

- Kehittämisen työkalut tukevat kokeiluja, yhteistä suunnittelua, arviointia ja vaikuttavuuden näkyväksi tekemistä.

Työkalut eivät ole valmiita malleja, vaan sovellettavia lähtökohtia erilaisiin oppimisympäristöihin ja organisaatioihin.

Jokainen kortti sisältää:

- tiiviin kuvauksen menetelmästä
- esimerkin pilotista
- keskeiset opit ja huomioitavat asiat
- vinkkejä käyttöönottoon
- suunnittelupohjan oman työn tueksi



Tieto



Työpohja



Esimerkki



Vinkki



6.1 NÄIN HYÖDYNNÄT TYÖKALUPAKKIA OMASSA TYÖSSÄSI

Työkalupakki auttaa suunnittelemaan, kokeilemaan ja kehittämään uusia toimintatapoja omassa oppilaitoksessa.

Kaikkia menetelmiä ei tarvitse ottaa käyttöön sellaisenaan. Valitse omaan toimintaympäristöösi sopivat työkalut, sovelta niitä rohkeasti ja kehitä edelleen yhdessä muiden kanssa.

TYÖKIRJAN KÄYTTÖ

1 Kokeile



Valitse työkalu, malli tai idea ja ota se käyttöön omassa toimintaympäristössäsi.

2 Havainnoi



Seuraa, kerää tietoa ja havainnoi, mikä toimii – ja mikä ei.

3 Kehitä



Tee muutoksia, kokeile uudelleen ja kehitä toimintaa eteenpäin.

4 Jaa



Jaa opit ja oivallukset muille ja opi yhdessä eteenpäin.

EI VALMIS KÄSIKIRJA – VAAN YHTEISEN KEHITTÄMISEN TYÖVÄLINE.

Sovella rohkeasti, tee omannäköistäsi ja rakenna yhdessä tulevaisuuden musiikkikoulutusta.

6.2 SISÄLTÖ- MENETELMÄT



OPEKAVERIT

Vertaisoppiminen ja yhteisöllinen kehittäminen



Miksi ja milloin Opekaverit toimii?

Opekaverit rakentaa oppivan yhteisön, jossa osaamista kehitetään yhdessä.

Milloin tätä kannattaa käyttää?

- haluat vahvistaa kollegiaalista oppimista
- kehität pedagogiikkaa ja työyhteisöä
- rakennat yhteistä kulttuuria muutoksessa

Mitä hyötyä saat nopeasti?

- jaettu osaaminen ja parhaat käytännöt
- lisääntynyt yhteistyö ja yhteisöllisyys
- tuki muutokseen ja kehittymiseen
- vahvistuva työhyvinvointi



ESIMERKKI: Opekaverit käytännössä

Miten toteutettiin?

- Kehittyvä kollegio
- Keskusteleva kollegio
- Hyvinvoiva kollegio

Miltä yksi kerta näytti?

- Vertaiskoulutus
- Vieraileva luennoitsija
- Toiminnallinen työpaja

Havainto:

- Työyhteisö laajeni yli oppilaitosrajojen
- Kolmen oppilaitoksen henkilöstöt tutustuivat yhteisen kehittämisen ja toiminnan myötä toisiinsa.



Vinkit Opekaverit-menetelmän käyttöönottoon

Yhteinen keskustelu ja jaettu kokemus ovat tärkeämpiä kuin täydellinen malli.

1

Aloita yhteisestä kehittämishaasteesta, sovi roolit ja vastuut

- Sovi roolit ja vastuut etukäteen: kuka suunnittelee, toteuttaa ja havainnoi ja kenellä on oikeus tehdä päätöksiä
- Määritä konseptille 1-2 pää tavoitetta: mitä haluat testata tai saada aikaan?
- Määritä jokaiselle tapaamiselle oma tavoitteensa
- Osallista yhteisöä alusta lähtien - esimerkiksi kartoittamalla sisältötoiveita

2

Rakenna turvallinen oppimisympäristö

- Mahdollista matalan kynnyksen osallistuminen
- Rakenna luottamuksellinen ilmapiiri esimerkiksi sopimalla yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt ennen havainnointia.
- Hyödynnä yhteisiä keskusteluja ja reflektointia

3

Tee oppimisesta näkyvää

- Kun toiminta on käynnistynyt: tarkista suunta – mikä toimii, mitä säädetään
- Mukauta toimintaa tarpeen mukaan sopimaan mahdollisesti muuttuviin tavoitteisiin ja resursseihin
- Pienet, jatkuvat havainnot ovat arvokkaampia kuin yksi iso arviointi

!

Seuraavaksi:

- Täytä menetelmän suunnittelupohja ja suunnittele oma kokeilusi.



OPEKAVERIT – KÄYTTÖÖNOTON SUUNNITTELUPOHJA

1. Lähtötilanne & kohderyhmä

Kenelle? Missä kontekstissa?

2. Tavoite

Mitä haluamme saavuttaa (1-2 pääasiaa)?

3. Toteutus (rajaa kokeilu)

Kesto:

Kuinka usein:

Missä:

Ketkä mukana:

4. Tunnin rakenne (pidä toistuvana)

Aloitus:

Toiminta:

Lopetus:

5. Yhteistyö & roolit

Kuka tekee mitä:

Kumppanit:

6. Havainnot & jatko

Mitä seuraamme:

Mikä toimi:

Mitä muutamme:

MUSAPARTIO

Kulttuurihyvinvointia ikäihmisille



Miksi ja milloin Musapartio toimii?

Musapartio luo kulttuurista hyvinvointia ja lisää ikäihmisten osallisuutta yhteiskuntaan.

Milloin tätä kannattaa käyttää?

- haluat laajentaa oppilaitoksesi musiikkiosaamisen hyvinvointivaikutuksia
- haluat tarjota henkilöstölle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen
- rakennat uusia yhteistyöverkostoja yli sektorirajojen

Mitä hyötyä saat nopeasti?

- Ammatillinen kehittyminen
- Uudet verkostot
- Lisää merkityksellisyyttä työelämään



ESIMERKKI: Musapartio käytännössä

Miten toteutettiin?

- Olohuonekonsertit
- Palvelutalokonsertit ja yhteislaulutilaisuudet
- Ylisukupolviset muskarit

Miltä yksi kerta näytti?

- Opettaja + oppilaat Musapartiossa
- Opettajat keskenään Musapartiossa
- Lähipäiväkotiryhmiä vierailemassa seniorikeskuksissa

Havainto:

- Musapartio tuo elämään merkityksellisyyttä ja iloa
- Ylisukupolviset kohtaamiset rikastuttavat elämää
- Arvokasta esiintymiskokemusta oppilaille



Vinkit Musapartio-menetelmän käyttöönottoon

Merkityksellistä on yhdessä jaettu hetki ja yhdessä koettu musiikki.

1

Rakenna kumppanuus ja suunnittele sisältö

- Luo yhteistyöverkostoja kotihoidon tai seniorikeskusten kanssa
- Suunnittele Musapartion sisältö
 - Olohuonekonsertti esim. noin 15-20min.
 - Seniorikeskuksen työpaja esim. noin 30min.

2

Luo mahdollisuuksia osallistumiseen ja kokemusten jakamiseen

- Mahdollista halukkaiden opettajien ja oppilaiden osallistuminen toimintaan
- Luo mahdollisuuksia kokemusten jakamiseen toiminnassa mukana olevalle henkilöstölle

3

Kasvata toimintaa kokemuksista

- Kerää palautetta toiminnassa mukana olevilta opettajilta, oppilailta, asiakkailta ja muilta yhteistyökumppaneilta
- Kehitä toimintaa palautteen pohjalta

4

Hyödynnä suunnittelupohjaa

- Täytä ensin 6-laatikon suunnittelupohja
- Palaa tähän sivuun ennen ensimmäistä toteutusta ja käytä tätä tarkistuslistana kokeilun aikana



MUSAPARTIO – KÄYTTÖÖNOTON SUUNNITTELUPOHJA

1. Lähtötilanne & kohderyhmä

Missä toimintaa kokeillaan:

Kenelle:

3. Toteutus (rajaa kokeilu)

Kesto:

Ajankohta:

Missä:

Osallistujat:

5. Yhteistyö & roolit

Kuka tekee mitä?

Musiikkioppilaitos:

Seniorikeskus:

Oppilaat:

Henkilöstö:

2. Tavoite

Mitä haluamme saavuttaa (1-2 pääasiaa)?

4. Sisältö

Millainen musiikkihetki toteutetaan?

6. Havainnot & jatko

Mitä huomasimme:

Mikä onnistui:

Mitä muutamme:

Miten jatkamme:

KIELIMUSKARI

Musiikin ja kielen yhdistäminen



Miksi ja milloin kielimuskari toimii?

Kielimuskari yhdistää musiikin ja kielen oppimisen tavalla, joka on lapselle luonteva, kehollinen ja osallistava. Musiikki tarjoaa turvallisen ympäristön käyttää kieltä ilman suorituspainetta.

Milloin tätä kannattaa käyttää?

- kun haluat tukea suomen kielen oppimista varhaiskasvatuksessa
- kun etsit uutta yhteistyömuotoa päiväkodin kanssa
- kun haluat kokeilla erilaisia ryhmäkohtaisia tukimuotoja taidepedagogiikan avulla

Mitä hyötyä saat nopeasti?

- lapset osallistuvat aktiivisesti ja innostuvat monipuolisista tavoista osallistua
- lapselle vieraan kielen käyttö lisääntyy luontevasti ja tulee osaksi arkea
- opettajat saavat uuden, helposti sovellettavan mallin



ESIMERKKI: Mikkelin musiikkiopiston Kielimuskari

Miten toteutettiin?

- Päiväkotia, 6 lasta
- Koko lukuvuoden pilotointi
- 1 kerta viikossa
- Yhteisopettajuus

Miltä yksi kerta näytti?

- Aloitukset: tervehdyslaulu kahdella kielellä
- Toiminta: sanoitus-laulu-piirtäminen
- Lopetus: sama lopetuslaulu joka kerta

Havainto:

lapset alkoivat käyttää vierasta kieltä spontaanisti muissakin arjen toiminnoissa



Vinkit kielimuskarin käyttöönottoon

Pieni, hyvin toteutettu kokeilu on arvokkaampi kuin täydellinen suunnitelma, jota ei koskaan testata.

1

Ennen aloittamista – rajaa ja kirkasta

- **Valitse yksi selkeä kohderyhmä** → Älä aloita koko yksiköstä – yksi ryhmä riittää
- **Määritä yksi päätavoite** → Mitä haluat erityisesti testata?
- **Sovi roolit etukäteen** → Kuka suunnittelee, kuka vetää, kuka havainnoi?

2

Toteutuksen aikana – pidä yksinkertaisena

- **Käytä vähän mutta toimivaa sisältöä** → 3–5 laulua riittää
- **Hyödynnä monipuolisia ilmaisutapoja** → erilaisten hahmottamistapojen hyödyntäminen tukee kielen oppimista
- **Anna lasten osallistua ilman painetta** → ei suorittamista, vaan kokeilua ja leikkiä

3

Havainnoi ja opi – älä odota loppuun

- **Kirjaa 1–2 havaintoa heti jokaisen kerran jälkeen** → mikä toimi? mikä yllätti?
- **Keskustelkaa yhdessä (opettaja + varhaiskasvattaja)** → yhteinen tulkinta on tärkeämpää kuin yksittäinen palaute

4

Päätä nopeasti – vie eteenpäin

- **Tee päätös jatkosta heti kokeilun jälkeen** → jatketaanko, muokataanko vai lopetetaanko?
- **Muuta yksi asia kerrallaan** → älä tee kaikkea uusiksi

!

Seuraavaksi:

- Täytä menetelmän suunnittelupohja ja suunnittele oma kokeilusi.



KIELIMUSKARI – KÄYTTÖÖNOTON SUUNNITTELUPOHJA

1. Lähtötilanne & kohderyhmä

Ympäristö – missä toteutetaan (päiväkoti/esiopetus/muu):

Kenelle? (ikä, ryhmä, osallistujamäärä):

2. Tavoite

Mitä haluamme saavuttaa (1-2 pääasiaa)?

3. Toteutus (rajaa kokeilu)

Kesto:

Kuinka usein:

Ajankohta:

4. Tunnin rakenne (pidä toistuvana)

Aloitus:

Toiminta:

Lopetus:

5. Yhteistyö & sisältö

Kielet:

Mitä tehdään (laulut/rytmi/liike):

Kuka tekee mitä (opettaja/varhaiskasvattaja):

6. Havainnot & jatko

Mitä seuraamme:

Mikä toimi:

Mitä muutamme:

PARI- JA TIIMIOPETUS



Miksi ja milloin tiimiopetus toimii?

Pari- ja tiimiopetus perustuu yhteisopettajuuteen, jossa opettajat jakavat vastuuta suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Malli mahdollistaa joustavamman opetuksen ja paremman tuen erilaisille oppijoille.

Milloin tätä kannattaa käyttää?

- kun ryhmässä on alkeisoppijoita
- kun ryhmässä on eri tasoisia oppijoita
- kun ryhmässä on erilaisia tai erityisiä tarpeita
- kun haluat lisätä opetuksen joustavuutta
- kun haluat kehittää opettajien yhteistyötä
- Kun haluat kehittää yhteistyötä myös oppilaitoksen ulkopuolelle

Mitä hyötyä saat nopeasti?

- enemmän yksilöllistä ohjausta oppilaille ryhmäopetuksessa
- pedagogiikan kehittyminen vertaisoppimisen kautta
- työkuorman jakautuminen

Mitä tämä EI ole?

- ei "kaksi opettajaa samassa luokassa ilman suunnittelua"
- ei automaattinen ratkaisu ilman roolien sopimista
- ei vain resurssikysymys, vaan toimintamalli



Vinkit tiimiopetuksen käyttöönottoon

1

Sovi roolit selkeästi

- Sopikaa etukäteen, kuka ohjaa, kuka tukee ja kuka havainnoi.

2

Varaa aikaa yhteissuunnitteluun

- Jo 15–30 minuutin yhteinen suunnittelu ennen opetuskertaa riittää alkuun.

3

Aloita yhdestä ryhmästä

- Älä skaalaa liian nopeasti

4

Kokeile erilaisia työnjakomalleja

- Vuorotelkaa esimerkiksi ohjaajan, tukijan ja havainnoijan rooleja.

5

Keskustelkaa säännöllisesti

- Yhteinen reflektio on avain onnistumiseen



Esimerkki: tiimiopetus – näin voit aloittaa

Ensimmäinen kokeilu

- Valitse yksi ryhmä (esim. alkeisryhmä tai monitasoryhmä)
- Nimeä kaksi opettajaa
- Sopikaa roolit yhdelle opetuskerralle:
 - opettaja A: ryhmän ohjaus
 - opettaja B: yksilöllinen tuki

Yhden kerran rakenne

- yhteinen aloitus
- jakautuminen pienempiin ohjaustilanteisiin
- yhteinen lopetus

Havainto:

Pari- ja tiimiopetus kehittää oppilaiden lisäksi myös opettajien osaamista.



TIIMIOPETUS – KÄYTTÖÖNOTON SUUNNITTELUPOHJA

1. Lähtötilanne ja tarve

Missä ryhmässä kokeillaan:

Mistä tarve syntyy:

Keitä tiimiin mukaan:

3. Toteutus

Kumppaneille, oppilaille ja opettajille sopiva ajankohta:

Paikka:

Muu infra (esim. välineistö):

5. Toteutuksen malli

Miten opetus etenee:

Yhteinen/jaettu/rinnakkainen työskentely:

Säännöllinen toiminnan arviointi – miten:

2. Tavoite

Mitä haluamme kehittää?

4. Työnjako

Työnjako opetuksessa:

Työnjako muissa vastuutehtävissä:

Vaihtuvatko roolit / kierrätetäänkö ja millä frekvenssillä:

6. Havainnot & jatko

Mikä toimi:

Mitä muutamme:

Miten jatketaan:

MUSIIKKIKYLPY

Musiikki osaksi koulupäivän arkea



Miksi ja milloin musiikkikylpy toimii?

Musiikkikylpy tarkoittaa mallia, jossa musiikki integroidaan osaksi koulupäivän arkea – ei pelkästään erillisenä oppiaineena, vaan päivittäisinä, lyhyinä musiikkituokioina eri oppiaineiden yhteydessä. Musiikki tukee oppimista monipuolisesti: se vahvistaa rytmitajua, kielellisiä ja matemaattisia taitoja sekä lisää oppimisen iloa ja keskittymistä.

Milloin tätä kannattaa käyttää?

- kun haluat lisätä musiikin roolia koulupäivässä ilman lisätunteja oppilaalle (vaatii lisäresursseja opettajille ainakin alkuun)
- kun haluat tukea oppimista moniaistisesti
- kun haluat madaltaa kynnystä musiikin harrastamiseen
- kun kaipaat välineitä oppilaan vireystilan ylläpitämiseen

Mitä hyötyä saat nopeasti?

- lisää oppilaiden osallistumista ja vireystilaa
- tukee muiden oppiaineiden oppimista
- vahvistaa koulun musiikkikasvatuksellista profilia

Mitä tämä EI ole?

- ei erillinen musiikin opetussuunnitelma
- ei yksittäinen projekti tai teemapäivä
- ei vaadi opettajalta laajaa musiikillista erityisosaamista



Vinkit musiikkikylvyn käyttöönottoon

1

Aloita pienestä ja arjen tilanteista

- Lyhyet, toistuvat hetket riittävät

2

Kytke musiikki oppiaineisiin

- Hyödynnä musiikkia esimerkiksi matematiikan rytmiharjoituksissa, kielten laululeikeissä tai päivän aloituksissa.

3

Tue opettajia konkreettisilla ideoilla

- Tarjoa valmiita 5–10 minuutin harjoitteita, joita on helppo käyttää osana oppituntia.

4

Pidä rakenne toistuvana

- Sama rakenne joka viikko helpottaa käyttöönottoa ja luo turvallisuutta.

5

Kerää havaintoja matkan varrella

- Kirjatkaa pienetkin onnistumiset – ne auttavat kehittämään mallia edelleen.



Esimerkki: musiikkikylpy – näin voit aloittaa

Yhteistyö käyntiin

- Sopikaa yhteinen tavoite
- Valitkaa yksi luokka tai vuosiluokka
- Sopikaa roolit ja aikataulu
- Aloittakaa 1–4 viikon kokeilujaksolla
- Suunnitelkaa 1–2 päivittäistä musiikkituokiota (5–10 min)

Yhden kerran rakenne

- Aamu: rytmileikki tai laulullinen aloitus
- Oppitunnilla: opiskeltavaa asiaa tukeva, musiikintunnilta tuttu harjoite (esim. matematiikka rytmin kautta)
- Päivän lopuksi: yhteinen musiikillinen päätös

Havainto:

- Luokanopettaja vastaa tuokioiden toteutuksesta
- Musiikinopettaja ja luokanopettaja suunnittelevat yhdessä jaksojen sisällön



MUSIIKKIKYLPY – KÄYTTÖÖNOTON SUUNNITTELUPOHJA

1. Lähtötilanne

Missä luokassa tai ryhmässä kokeillaan:

Ketkä opettajat mukana:

2. Tavoite

Mitä haluamme kehittää (esim. oppiminen, keskittyminen, musiikkitaidot)?

3. Toteutus

Kesto:

Kuinka usein:

Missä tilanteissa (esim. aloitus, siirtymät):

4. Sisältö

Millaisia musiikkituokioita:

Mihin oppiaineisiin yhdistetään:

5. Yhteistyö

Miten musiikkiopettaja tukee:

Miten suunnittelu tehdään:

6. Havainnot & jatko

Mikä toimi:

Mitä muutamme:

Miten jatketaan:



6.3 KEHITTÄMISEN TYÖKALUT

MUUTOSTARINA

Muutostarina on muutoksen suunnannäyttäjä



Miksi ja milloin Muutostarina tulee tehdä?

Muutostarina kiteyttää muutoksen syyt ja suunnan sekä toimii viestinnällisenä työkaluna muutoksessa.

Milloin tätä kannattaa käyttää?

- Olet aloittamassa muutosprosessia
- Haluat kirkastaa muutoksen vision
- Tarvitset viestintämateriaalia muutosprosessista

Mitä hyötyä saat nopeasti?

- Yhteinen suunta muutokselle
- Selkeä viestinnän väline
- Parempi sitoutuminen muutokseen



ESIMERKKI: Muutostarina käytännössä

Miten toteutettiin?

1. Keskusteltiin muutoksen tarpeesta.
2. Muotoiltiin yhteinen visio.
3. Sovittiin tärkeimmät seuraavat askeleet.
4. Hyödynnettiin tarinaa viestinnässä.

Havainto:

- Muutostarina toimii keskeisenä viestintämateriaalina läpi muutosprosessin.

Hyvä muutostarina vastaa neljään kysymykseen:

- Miksi muutos tarvitaan?
- Mitä olemme rakentamassa?
- Mihin olemme matkalla?
- Miten etenemme yhdessä?



Vinkit Muutostarina-menetelmän käyttöönottoon

Muutostarina kokoaa muutoksen yhteisen suunnan helposti ymmärrettävään muotoon.

1

Aloita yhteisestä ymmärryksestä

- Perusta ohjausryhmä sekä mahdollisuuksien salliessa käytä fasilitaattoria prosessin tukena
- Älkää kirjoittako tarinaa heti. Keskustelkaa ensin:
 - Mikä muuttuu toimintaympäristössä?
 - Miksi nykyinen toimintatapa ei enää riitä?
 - Mikä huolestuttaa tai innostaa?
- **Tavoite:** yhteinen käsitys muutoksen tarpeista.

2

Kuvaa tavoiteltu tulevaisuus

- Rakentakaa yhteinen kuva siitä, mitä ollaan luomassa
- Pohtikaa esimerkiksi:
 - Mitä haluamme mahdollistaa?
 - Miltä onnistuminen näyttää?
 - Mitä ihmiset tekevät silloin eri tavalla?
- **Tavoite:** yhteinen visio, ei yksityiskohtainen suunnitelma.

3

Valitkaa ensimmäiset askeleet

- Muutostarina ei kerro kaikkea – se kertoo:
 - Mistä aloitetaan
 - Mitä tehdään ensin
 - Kuka vie asioita eteenpäin
- **Tavoite:** tehdä muutos konkreettiseksi.

4

Käytä tarinaa keskustelun välineenä

- Palatkaa muutostarinaan säännöllisesti ja päivittäkää sitä, kun opitte uutta.
- Hyödyntäkää sitä esimerkiksi:
 - Henkilöstön keskusteluissa
 - Hallituksen työskentelyssä
 - Yhteistyökumppaneiden kanssa
 - Viestinnän tukena



MUUTOSTARINA – SUUNNITTELUPOHJA

1. Miksi muutos tarvitaan?

Kirjatkaa tärkeimmät syyt muutokselle.

2. Mitä olemme luomassa?

Millainen tulevaisuus tai toimintamalli on tavoitteena?

3. Mihin oleme matkalla?

Miltä onnistunut muutos näyttää?

4. Miten pääsemme sinne?

Valitkaa ensimmäiset konkreettiset askeleet.

5. Yhteinen viesti

Kirjoittakaa muutoksen ydintarina 3-5 lauseella.

VAIKUTTAVUUSMALLI

Vaikuttavuus näkyväksi osana arjen kehittämistä.



Miksi ja miten vaikuttavuusmalli toimii?

Vaikuttavuusmalli auttaa tekemään näkyväksi, mitä muutosta toiminnalla tavoitellaan ja miten sitä voidaan seurata käytännössä. Se kokoaa tavoitteet, toimenpiteet, havainnot ja vaikutukset selkeäksi kokonaisuudeksi, joka tukee yhteistä oppimista ja kehittämistä.

Milloin tätä kannattaa käyttää?

- kun halutaan osoittaa toiminnan merkitystä rahoittajille tai sidosryhmille
- kun tarvitaan yhteinen kieli tavoitteista ja vaikutuksista
- kun kehittämistä halutaan tehdä systemaattisempaa

Mitä hyötyä saat nopeasti?

- yhteinen ymmärrys tavoitteista
- näkyvämmät kehittämisen prioriteetit
- konkreettisempi keskustelu vaikuttavuudesta

Mitä tämä EI ole?

- ei raskas tutkimus- tai raportointimalli
- ei yritys mitata kaikkea mahdollista
- ei irrallinen arviointiharjoitus arjen ulkopuolella
- ei pelkkää numerodataa tai kyselyitä
- ei täydellisen mittariston rakentamista ennen aloittamista



Vinkit vaikuttavuusmallin käyttöönottoon

1

Aloita yhdestä toiminnasta tai pilotista

- Valitse rajattu kokonaisuus, jota on helppo seurata käytännössä
- Keskity ensin oppimiseen ja kokeilemiseen, ei täydelliseen malliin

2

Rajaa 3-5 tärkeintä mittaria

- Valitse mittareita, jotka tukevat toiminnan tavoitteita
- Suosi tietoa, jota voidaan kerätä kevyesti osana arkea

3

Yhdistä määrällinen tieto ja kokemukset

- Hyödynnä esimerkiksi kyselyitä, havaintoja ja keskusteluja rinnakkain
- Pelkkä numerodata ei yleensä kerro vaikutuksista riittävästi

4

Tee näkyväksi myös oppiminen ja yhteistyö

- Kirjaa ylös oivalluksia, muutoksia ja yhteistyön vaikutuksia
- Huomioi myös prosessin aikana syntynyt yhteinen ymmärrys

5

Visualisoi tulokset selkeästi yhdelle sivulle

- Tiivistä tärkeimmät havainnot helposti hahmotettavaan muotoon
- Käytä esimerkiksi vaikuttavuusketjua, infografiikkaa tai visuaalista mittaristoa

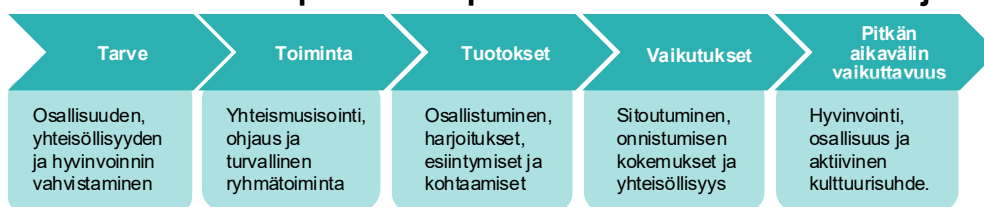


ESIMERKKI: VAIKUTTAVUUSMALLI – NÄIN VOIT ALOITTA

Ensimmäinen kokeilu

- **Valitse yksi toiminta**, esim. orkesteri, kerho tai projekti.
- **Sovi tavoite**: mitä muutosta tavoittelette?
- **Valitse 2-3 mittaria**: mistä huomaatte onnistumisen?
- **Kerää havainnot**: keskustelut, palaute ja havainnot riittävät alkuun.
- **Kuvatkaa tulokset yhdelle sivulle**.

Mikkelin musiikkiopiston Tempo-orkesterin vaikuttavuusketju:



Havainto:

Kevyt mutta jatkuva mittaaminen on uskottavampaa kuin raskas kertaluonteinen arviointi.



VAIKUTTAVUUSMALLI – SUUNNITTELUPOHJA

1. Mitä vaikutusta tavoittelemme?

Mikä on tärkein asia, johon haluamme toiminnalla vaikuttaa?
Miksi tämä vaikutus on juuri nyt tärkeä oppilaille, yhteisölle tai organisaatiolle?

2. Kenelle vaikutus syntyy?

Ketkä hyötyvät toiminnasta suoraan tai välillisesti?
Keiden näkökulma on tärkeä huomioida arvioinnissa?

3. Mitä muutosta haluamme nähdä?

Millaisena tavoiteltu vaikutus näkyisi arjessa, toiminnassa tai käyttäytymisessä?
Mitä konkreettista tapahtuisi enemmän, vähemmän tai eri tavalla kuin nyt?

4. Mistä tiedämme, että olemme onnistuneet?

Mitä voimme seurata, mitata tai havainnoida käytännössä?
Mitkä merkit kertovat, että olemme menossa oikeaan suuntaan?

5. Mitä dataa keräämme?

Mitä tietoa tarvitsemme päätösten ja kehittämisen tueksi?
Mikä tieto on aidosti hyödyllistä ja realistista kerätä?

6. Miten hyödynnämme tuloksia?

Miten tieto tukee toiminnan kehittämistä tai päätöksentekoa?
Kenelle tuloksia kannattaa tehdä näkyväksi ja missä muodossa?

KOKEILUN SUUNNITTELU: KOKEILUKORTTI

Uusia toiminta- ja työtapoja sekä ideoita voi testata ja kehittää kokeilujen avulla. Kokeilut voivat olla pieniä eikä niiden tarvitse aina onnistua. Olennaista on oppien kerääminen talteen.



Käyttöohje – miten työkalu otetaan käyttöön?

Kesto: noin 30-90 min

Mitä:

Kokeilukortti auttaa määrittelemään, mitä kokeilulla tavoitellaan, mitä hyötyä siitä olisi, mitkä ovat konkreettiset toimenpiteet, miten tuloksia seurataan ja miten opit kerätään talteen.

Milloin:

- Kun tunnistatte, että jonkin uuden käytännön kokeileminen voisi auttaa teitä eteenpäin.
- Kun haluatte suunnitella tehokkaasti työhönne liittyvän kokeilun toteuttamista.

Miten:

- Ideoikaa ja suunnitelkaa yhdessä työtänne edistävä ja haasteita ratkaiseva kokeilu, jonka pystytte toteuttamaan.
- Käykää yhteinen keskustelu niiden henkilöiden kanssa, joita kokeilun suunnitteluun tarvitaan ja joita kokeilu koskee
- Täyttäkää keskustelun pohjalta kokeilukortti ja sopikaa myös siitä, miten kokeilun etenemistä seurataan.



Vinkkejä kokeilukortin laatimiseen

1

Pidä kokeilu rajattuna ja konkreettisenä

- Valitse yksi selkeä kysymys tai hypoteesi, johon haluat vastauksen.
- Mieluummin pieni ja nopeasti toteutettava kokeilu kuin laaja kehittämisshanke.
- Mieti: mitä voimme testata *ensi kuussa*, ei ensi vuonna.

2

Kytke kokeilu tavoitteeseen ja arkeen

- Miten tämä kokeilu tukee musiikkioppilaitoksen laajempaa kehittämistavoitetta (esim. yhteistyö, saavutettavuus, pedagoginen uudistuminen)?
- Miten se liittyy opettajien, oppilaiden tai kumppanien arkeen?

3

Tee näkyväksi yhteistyö ja roolit

- Kuka tekee mitä, ja keiden kanssa?
- Kenen osaamista tai panosta kokeilu hyödyntää?

4

Muista dokumentointi ja näkyväksi tekeminen

- Kirjaa havainnot heti kokeilukerran jälkeen.
- Tallenna kuvia, sitaatteja, pieniä videoita tai osallistujien palautteita.
- Lopuksi tee näkyväksi: mitä oivalsimme, mitä jatkamme, mitä jätämme pois?

5

Pidä arviointi kevyenä mutta säännöllisenä

- Seuranta voi olla muutama avainmittari, yhteinen keskustelu tai palautelomake.
- Tärkeintä on, että jokainen osallinen kokee oppineensa jotakin kokeilun kautta.



ESIMERKKI:

Yritysyhteistyö musiikkioppilaitoksessa

Mitä tavoittelemme kokeilulla?

- Testata, miten yritysyhteistyö voisi tuoda uusia esiintymismahdollisuuksia oppilaille
- Rakentaa ensimmäinen konkreettinen yhteistyömalli yrityksen kanssa
- Selvittää, millaista arvoa yhteistyö tuottaa oppilaille ja yritykselle

Mitä aiomme kokeilla?

- Yhteistyö yhden paikallisen yrityksen kanssa (esim. tapahtuma, asiakastilaisuus)
- Oppilasryhmä valmistaa ja esittää musiikkiesityksen osana yrityksen tilaisuutta
- Opettaja toimii ohjaajana ja yhteyshenkilönä

Miten hyödyimme kokeilusta?

- Saamme kokemuksen yhteistyön käytännön järjestelyistä
- Ymmärrämme, mitä yritykset arvostavat yhteistyössä
- Saamme palautetta oppilailta ja yhteistyökumppanilta
- Rakennamme pohjan laajemmalle yhteistyölle

Kokeilun aihe: Yritysyhteistyön pilotointi: paikallisen yrityksen kanssa toteutettava esiintymis- ja työelämäprojekti

Mitä teemme käytännössä?

Milloin, kuinka usein, missä yhteydessä, kenen/keiden kanssa?

1. Valitaan yksi yrityskumppani ja sovitaan pilotista
2. Suunnitellaan esityskokonaisuus yhdessä yrityksen kanssa
3. Harjoitellaan oppilasryhmän kanssa
4. Toteutetaan esiintyminen yrityksen tilaisuudessa
5. Kerätään palaute ja dokumentoidaan opit

- Kesto: 1–2 kuukauden pilotti
- Sisältää 2–3 harjoituskertaa + yksi esiintyminen
- Toteutus yhteistyössä yrityksen edustajan ja opettajan kanssa

Miten mittaamme ja seuraamme?

Mitä mittarit kertovat suhteessa oletuksiimme? Miten seuraamme oppimista?

Mitä seuraamme?

- Oppilaiden kokemus (esiintyminen, motivaatio)
- Yrityksen palaute yhteistyöstä
- Toteutuksen sujuvuus (aikataulut, järjestelyt)

Miten seuraamme?

- Lyhyt palautekeskustelu oppilaiden kanssa
- Yritykseltä suullinen tai kirjallinen palaute
- Opettajan omat havainnot

Miten seuraamme oppimista?

- Mitä opimme yhteistyön rakentamisesta?
- Mikä toimi hyvin – mikä ei?
- Mitä tekisimme seuraavalla kerralla toisin?



KOKEILUKORTTI

Kokeilun aihe:

Mitä tavoittelemme kokeilulla?

Mitä aiomme kokeilla?

Miten hyödymme kokeilusta?

Mitä teemme käytännössä?

Milloin, kuinka usein, missä yhteydessä, kenen/keiden kanssa?

Miten mittaamme ja seuraamme?

Mitä mittarit kertovat suhteessa oletuksiimme?

Miten seuraamme oppimista?

TULEVAISUUDEN TIEKARTTA

Musiikkioppilaitoksen tulevaisuutta rakennetaan pitkäjänteisillä valinnoilla, yhteistyöllä ja pienillä käytännön teoilla. Tämän tiekarttapohjan tarkoituksena on auttaa hahmottamaan toimintaympäristön muutoksia, oman oppilaitoksen nykytilaa, kehittämisen painopisteitä ja seuraavia konkreettisia askelia. Se toimii yhteisen keskustelun, suunnittelun ja kehittämisen tukena.



Käyttöohje – miten työkalua käytetään?

Kesto: noin 30-90 min

Mitä:

Tiekartan avulla tunnistatte tärkeimmät kehittämisen painopisteet, sovitte yhteisestä suunnasta ja määrittelette seuraavat konkreettiset askeleet..

Milloin:

Hyödynnä työkalua esimerkiksi:

- strategia- ja kehittämistyössä
- johtoryhmä- tai tiimikeskusteluissa
- muutostilanteissa
- yhteisen suunnan rakentamisessa.

Miten:

- Keskustelkaa yhdessä ja kirjatkaa tärkeimmät havainnot.
- Keskittykää asioihin, joihin voitte itse vaikuttaa.
- Sopikaa 2–3 seuraavaa askelta.



Vinkkejä tiekartan laatimiseen

1

Keskity olennaiseen

- Valitse tärkeimmät muutokset ja painopisteet.
- Kaikkea ei tarvitse ratkaista kerralla.
- Hyvä tiekartta auttaa priorisoimaan.

2

Yhdistä tulevaisuus arkeen

- Mieti, miten suuret muutokset näkyvät käytännössä.
- Miten ne vaikuttavat oppijoihin, henkilöstöön ja johtamiseen?
- Mitkä asiat näkyvät jo nyt arjen työssä?

3

Tee näkyväksi myös hyvinvointi ja yhteisöllisyys

- Tulevaisuuskestävä oppilaitos rakentuu ihmisistä.
- Pohdi henkilöstön jaksamista, osallisuutta ja sitoutumista.
- Miten rakennatte turvallista ja innostavaa toimintakulttuuria?

4

Muista yhteistyö ja verkostot

- Tulevaisuuden ratkaisut syntyvät harvoin yksin.
- Keitä tarvitsette mukaan kehittämiseen?
- Mitä voitte oppia toisilta oppilaitoksilta tai kumppaneilta?

5

Tee seuraavista askelista realistisia

- Valitse pieniä mutta merkityksellisiä tekoja.
- Keskity asioihin, jotka voidaan aloittaa lähikuukausina.
- Konkreettinen eteneminen rakentaa muutosta paremmin kuin täydellinen suunnitelma.

6

Hyödynnä tiekarttaa keskustelun avaajana

- Tiekartta ei ole vain dokumentti.
- Se voi toimia yhteisen keskustelun, reflektion ja suunnan rakentamisen välineenä.
- Palaa siihen säännöllisesti ja päivitä ajatuksia matkan varrella.

MUSIIKKIOPPILAITOKSEN TULEVAISUUDEN JOHTAMINEN – OMA TIEKARTTA

1. Toimintaympäristön muutokset (mitä on tapahtumassa?)

Pohdi:

- Mitkä 3 muutosta vaikuttavat eniten meidän oppilaitokseemme seuraavien 3-5 vuoden aikana?
- Missä näissä olemme jo liikkeellä? Missä emme vielä?
- Mikä muutos huolettaa eniten? Mikä innostaa eniten?

3. Strategiset painopisteet (mihin keskitymme seuraavaksi?)

Tehtävä: Valitse 2–3 tärkeintä painopistettä seuraaville 1–3 vuodelle, ja kirjaa ne tähän:

Miksi juuri nämä ovat nyt tärkeimpiä?

5. Konkreettiset seuraavat askeleet (mitä teen seuraavaksi?)

Tehtävä: Kirjaa **2–3 konkreettista tekoa**, jotka ovat: realistisia, omassa vaikutuspiirissäsi ja aloitettavissa seuraavan 1–3 kuukauden aikana.

Seuraavat askeleet:

1.

Mitä teen?

Kenen kanssa?

Milloin?

2.

Mitä teen?

Kenen kanssa?

Milloin?

3.

Mitä teen?

Kenen kanssa?

Milloin?

2. Oma oppilaitos nyt (missä olemme tällä hetkellä?)

Kysymykset:

- Mikä toimii tällä hetkellä hyvin?
- Missä olemme haavoittuvia? (esim. rahoitus, osaaminen, toimintamallit, jaksaminen, saavutettavuus)
- Miten hyvin huomioimme tällä hetkellä:
 - erilaiset oppijat ja taustat?
 - henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvoinnin?
 - muuttuvan toimintaympäristön vaatimukset?

4. Johtamisen näkökulma (mitä tämä vaatii minulta johtajana?)

Kysymykset:

- Mitä minun pitää alkaa tehdä enemmän?
- Mitä minun pitää tehdä toisin?
- Mistä minun pitää ehkä luopua?
- Miten varmistan, että hyvinvointi, inklusio ja yhdenvertaisuus sekä henkilöstön sitoutuminen ovat oikeasti osa arkea, eivät vain sanoja?

6. Pitkäjänteinen suunta (miltä onnistuminen näyttää?)

Kysymykset:

- Jos katsomme 3 vuoden päähän:
 - Miten meidän oppilaitoksemme toimii eri tavalla kuin nyt?
 - Mistä tiedämme, että olemme onnistuneet?
 - Mitä tämän päivän päätökset ja teot rakentavat pitkällä aikavälillä?

7. Oma johtamislupaus

Täydennä lause:
Seuraavan vuoden aikana sitoudun johtajana erityisesti tähän:

OSALLISTAVAN TYÖSKENTELYN IDEAPANKKI

Helposti käyttöön otettavia menetelmiä, jotka auttavat keräämään ideoita, syventämään keskustelua ja tekemään kehittämistyötä yhteistä. Valitse tilanteeseen sopiva menetelmä ja kokeile rohkeasti.

1. Ideariihi

Mihin sopii?

Uusien ideoiden ja näkökulmien keräämiseen.



Näin toteutut

- Valitkaa yhteinen teema tai kysymys.
- Kirjatkaa mahdollisimman paljon ideoita ilman arviointia.
- Yhdistelkää ja jatkokehittäkää ajatuksia yhdessä.

Vinkki

Määrä ennen laatua — rohkeatkin ideat ovat sallittuja.

2. Hiljainen ideointi

Mihin sopii?

Tilanteisiin, joissa halutaan saada kaikkien ajatukset esiin tasapuolisesti.



Näin toteutut

- Jokainen kirjoittaa ensin omat ajatuksensa itsenäisesti.
- Ideat jaetaan vasta tämän jälkeen yhteiseen keskusteluun.



Hyöty

Antaa tilaa myös niille, jotka eivät yleensä puhu ensimmäisenä.

VINKKI FASILITOINTIIN

Pidä rakenne kevyenä. Osallistavan työskentelyn tavoitteena ei ole täydellinen lopputulos. Tärkeintä on saada ihmiset mukaan, rakentaa yhteistä ymmärrystä, ja synnyttää uusia oivalluksia yhdessä.

3. 1–2–4-keskustelu

Mihin sopii?

Yhteiseen pohdintaan ja ajatusten syventämiseen.



Näin toteutut

1. Pohdi yksin.
2. Keskustele parin kanssa.
3. Jatkaa neljän hengen ryhmässä.
4. Jakakaa tärkeimmät havainnot yhdessä.



Hyöty

Rakentaa yhteistä ymmärrystä vaiheittain.

4. Pisteäänestys

Mihin sopii?

Ideoiden priorisointiin ja yhteisten painopisteiden tunnistamiseen.



Näin toteutut

- Kirjatkaa ideat näkyville.
- Jokainen saa esimerkiksi 3 ääntä.
- Äänestä tärkeimmät tai vaikuttavimmat ideat.



Hyöty

Tekee yhteisistä painotuksista nopeasti näkyviä.

5. Tulevaisuusotsikot

Mihin sopii?

Tulevaisuuden mahdollisuuksien ja tavoitteiden hahmottamiseen.



Näin toteutut

Kuvitelkaa, että kehittämistyö onnistui erinomaisesti. Kirjoittakaa otsikko tulevaisuuden uutisesta, esimerkiksi:

- "Oppilaitos löysi uuden tavan tavoittaa nuoria"
- "Yhteistyöverkostot vahvistivat yhteisöllisyyttä"

Valitaan ryhmän kanssa 1–3 kiinnostavinta otsikkoa jatkotyöstöön.



Hyöty

Auttaa ajattelemaan rohkeasti ja konkreettisesti.

6. Nopea palautekierros

Mihin sopii?

Työpajojen, kokeilujen tai keskustelujen päätteeksi.



Esimerkkikysymyksiä

- Mikä jäi mieleen?
- Mikä yllätti?
- Mitä haluaisit kokeilla seuraavaksi?
- Mikä tuntui tärkeältä?



Hyöty

Tekee oppimista näkyväksi nopeasti ja kevyesti.

7. Kehittämisen lämpökartta

Mihin sopii?

Nykytilan arviointiin ja keskustelun avaamiseen.



Näin toteutut

Arvioikaa esimerkiksi asteikolla 1–5, missä mennään nyt

- yhteistyö
- yhteisöllisyys
- osallistaminen
- kokeilukulttuuri
- vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen



Hyöty

Auttaa tunnistamaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

Muista myös tämä

Eri menetelmät sopivat eri tilanteisiin.

Valitse:

- ✓ tilanteeseen sopiva tapa,
- ✓ riittävän kevyt rakenne,
- ✓ ja sellainen työskentelymuoto, joka tuntuu omalle yhteisölle luontevalta.

6.4 ESIMERKKI:

Oman kehittämiskokonaisuuden rakentaminen

Kaikkia menetelmiä ei tarvitse ottaa käyttöön yhtä aikaa. Tämä esimerkkipolku havainnollistaa, miten erilaisista menetelmistä voi rakentaa oman kehittämiskokonaisuuden vaihe vaiheelta.

Esimerkkipolku: Yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen

Kehittämisen tavoite: Oppilaitos haluaa lisätä opiskelijoiden osallisuutta, vahvistaa yhteisöllisyyttä, sekä löytää uusia tapoja tehdä yhteistyötä huoltajien ja paikallisten toimijoiden kanssa.

Vaihe 1 Nykytilan hahmottaminen

Tavoite

Saada näkyväksi:

- mikä toimii jo hyvin?
- missä on haasteita?
- mitä haluamme kehittää?

Menetelmiä

- Ideariihi
- 1-2-4 keskustelu
- minikysely henkilöstölle ja opiskelijoille

Vaihe 2 Pieni kokeilu käytäntöön

Testaamme yhden pienen idean tai toimintatavan.

Menetelmiä:

- Kokeilukortti

Esimerkkejä kokeiluista

- yhteinen teemapäivä
- opiskelijoiden ideointiryhmä
- uusi matalan kynnyksen harrastusryhmä
- yhteistyö paikallisen toimijan kanssa

★ **Tärkeintä on oppiminen, ei täydellisyys.**

Vaihe 3 Palauteen kerääminen

Keräämme palautetta ja havaintoja.

Menetelmiä

- lyhyt palautekysely
- nopea palautekierros
- kehittämisen lämpökartta

Pohdittavia kysymyksiä

- Mitä opimme?
- Mikä yllätti?
- Mitä kannattaa jatkaa?
- Mitä pitäisi muuttaa?

Vaihe 4 Toimivan mallin vahvistaminen

Laajennamme toimivia käytäntöjä, syvennämme yhteistyötä ja rakennamme uusia kokeiluja aiempien oppien pohjalta.

Menetelmiä:

- Tulevaisuuden tiekartta



POHDI HETKI

- Missä vaiheessa oma oppilaitoksenne on juuri nyt?
- Mikä voisi olla seuraava pieni askel?
- Ketkä olisi tärkeää ottaa mukaan kehittämiseen?

✍ Kirjaa yksi idea tai kokeilu

Kehittämiskokonaisuuden rakennuspalikat

Hyvä kokonaisuus sisältää usein:



Yhteisen suunnan
Mitä haluamme kehittää ja miksi?



Osallistamisen
Ketkä kannattaa ottaa mukaan?



Kokeiluja
Mitä voimme testata nopeasti ja kevyesti?



Oppimisen näkyväksi tekemistä
Mitä opimme matkan aikana?



Jatkokehittämisen
Miten parhaat ideat jäävät elämään arkeen?

7

YHTEENVETO JA SEURAAVAT ASKELEET

Tulevaisuuskestävä musiikkioppilaitos ei synny yhdestä suuresta uudistuksesta – vaan jatkuvasta oppimisesta, kokeiluista ja yhteisestä suunnasta.

Tämän työkirjan tavoitteena on ollut auttaa tunnistamaan muutoksia, sanoittamaan tulevaisuuden mahdollisuuksia ja rakentamaan konkreettisia askelia kohti uudistuvaa musiikkikoulutusta.

7.1 TULEVAISUUSKESTÄVYYS ARJEN JOHTAMISESSA

TULEVAISUUS TEHDÄÄN ARJESSA

Tulevaisuuskestävyys ei tarkoita valmiita vastauksia kaikkiin muutoksiin. Se tarkoittaa kykyä huomata muutoksia ajoissa, oppia yhdessä, kokeilla rohkeasti, tehdä pieniä suunnanmuutoksia matkan varrella ja kuunnella oppijoita ja henkilöstöä uusilla tavoilla.



POHDINTATEHTÄVÄ

Missä tulevaisuuskestävyys näkyy jo nyt?

Pysähdy hetkeksi pohtimaan:

- Mitkä asiat omassa oppilaitoksessanne jo tukevat uudistumista?
- Missä näkyy kokeilukulttuuri tai yhdessä oppiminen?
- Mitä voisi vahvistaa seuraavaksi?

✍ Kirjaa tähän 3-5 havaintoa:

1

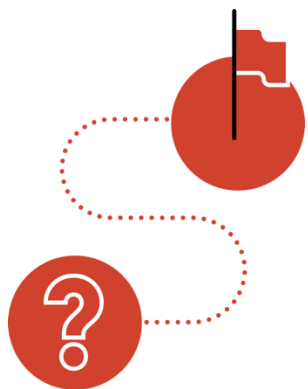
2

3

4

5

7.2 OMAN OPPILAITOKSEN KEHITTÄMISPOLKU



MISTÄ KANNATTAA ALOITTAA?

Kaikki ideat eivät voi edetä yhtä aikaa.
Siksi tärkeintä on tunnistaa:

- mikä on juuri nyt olennaisinta,
- mikä tukee oppilaitoksen strategiaa,
- ja missä pienikin edistysaskel olisi merkityksellinen.

MUISTA MYÖS TÄMÄ

Hyvä kehittämistyö ei ole vain projektien johtamista.
Se on myös yhteisen suunnan rakentamista,
innostuksen vahvistamista, ja tilan tekemistä
oppimiselle.



TYÖKALU: Ensimmäiset askeleet

Valitse 1–3 konkreettista kehittämiskohdetta

Esimerkiksi:

- opiskelijoiden osallistaminen
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- yhteistyöverkostot
- digipedagogiikka
- saavutettavuus
- yhteisöllisyys
- uudenlaiset oppimispolut
- työelämäyhteydet
- vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen

Kehittämiskohde	Mitä voisimme kokeilla?	Milloin aloitamme?	Ketkä osallistuvat?

7.3 KOKEILE, OPI JA JAA ETEENPÄIN

1.

Kehittäminen ei kuulu vain johdolle

Parhaat ideat syntyvät usein silloin, kun opettajat, opiskelijat, huoltajat, johto, ja yhteistyökumppanit pääsevät mukaan keskusteluun.

2.

Kokeile kevyesti

Kaikkien ideoiden ei tarvitse olla valmiita ennen aloittamista.

Voitte esimerkiksi:

- pilotoida uutta toimintatapaa pienellä ryhmällä
- testata uusia yhteistyömalleja
- kerätä palautetta nopeasti
- tai järjestää yhteisen ideointihetken henkilöstölle.

3.

Tee oppiminen näkyväksi

Kehittämistyö vahvistuu, kun oivalluksia jaetaan myös muille.

Pohtikaa:

- Mitä olemme oppineet?
- Mikä yllätti?
- Mitä haluamme jatkaa?
- Mitä kannattaa muuttaa?



Lopuksi

Jatka siitä, missä olet nyt:

- ♥ valitse yksi kehittämiskohde,
- ♥ ota yksi työkalu käyttöön,
- ♥ kokeile yhdessä,
- ♥ arvioi ja jatka eteenpäin.



Tärkeintä ei ole täydellinen suunnitelma – vaan se, että kehittäminen lähtee liikkeelle.

8

LIITTEET JA LISÄMATERIAALI

Tähän osioon on koottu työkirjaa täydentäviä materiaaleja, julkaisuja ja verkkosisältöjä. Niiden avulla voit syventää ymmärrystäsi, hyödyntää valmiita työkaluja sekä jatkaa oman oppilaitoksesi kehittämistyötä myös tämän työkirjan jälkeen.



LIITTEET JA LISÄMATERIAALI

➔ [Musiikkialan opettajuus muutoksessa -tutkimusraportti >>](#)

- Musiikkipedagogien ja aineenopettajien näkemyksiä työelämätarpeista ja koulutuksen kehittämisestä; kirjoittaja: Lea Vartiainen, julkaisija: Centria-ammattikorkeakoulu (2026).

➔ [Musiikkikoulutuksen Visio 2030 -sivusto >>](#)

- Visiohankkeen tausta-aineistot ja julkaisut.

➔ [Musiikkikoulutuksen Visio 2030, Materiaalipankki >>](#)

- Materiaalipankki kokoaa yhteen visiotyössä tuotetut julkaisut, oppaat ja muut työkalut oman kehittämistyösi tueksi.

➔ [Musiikkikoulutusjärjestelmä >>](#)

- Kokonaiskuva musiikin oppimisen, harrastamisen ja ammatillaisuuden poluista Suomessa.

➔ [Visiohankkeen seminaaritallenteet >>](#)

- Tutustu visiohankkeen seminaareihin ja musiikkikoulutuksen tulevaisuutta käsitteleviin asiantuntijapuheenvuoroihin.

➔ [SITRA – Tulevaisuuden tekijän työkalupakki >>](#)

- Kokoelma käytännönläheisiä työkaluja tulevaisuusajattelun ja ennakkoinnin tueksi – aloittelijoista asiantuntijoille.



VISIO
2030



JANE JA AATOS
ERKON SÄÄTIÖ