

S T a D I a

HELSINGIN AMMATTIKORKEAKOULU

TULISIELUT RYHMÄTYÖN ROIHUISSA

Ryhmän ymmärtäminen teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä

Esittävän taiteen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
30.5.2008

Katri Kauppala



TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma Esittävä taide		Suuntautumisvaihtoehto Teatteri-ilmaisun ohjaaja	
Tekijä Katri Johanna Kauppala			
Työn nimi TULISIELUT RYHMÄTYÖN ROIHUSSA Ryhmän ymmärtäminen teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä			
Työn ohjaaja/ohjaajat Sussa Lavonen			
Työn laji Opinnäytetyö	Aika 30.5. 2008	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 44 + 5	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Teatteri-ilmaisun ohjaaja toimii usein moninaisissa työrooleissa ja ryhmätyöskentely kuuluu kiinteänä osana tähän työhön. Pohdin lopputyössäni ryhmädynamiikan ymmärtämisen vaikutusta työn tekoon. Analysoin esimerkkitapausten kautta syitä siihen, miksi on tärkeää tiedostaa ja hallita ryhmädynaamisia (ongelma)tilanteita.</p> <p>Tarkastelen opinnäytetyössäni seuraavia ryhmädynaamisia muuttujia: On eri asia vaikuttaa ryhmään ohjaajana kuin ryhmän jäsenenä. Projektille asetetut tavoitteet vaikuttavat ryhmädynaamisiin voimiin. Myös ryhmän pitkä yhteinen työhistoria heijastuu ryhmän toimintaan eri tavoin kuin aloittelevalla ryhmällä.</p> <p>Teatteri-ilmaisun ohjaaja ei myöskään työskentele vain teatteriryhmissä, vaan saattaa olla ohjaajana aivan toisenlaisessa yhteisössä, jossa esimerkiksi ryhmän toimivuutta halutaan parantaa teatterin keinoin.</p> <p>Esittävän taiteen koulutusohjelmassa olen osallistunut erilaisiin työpajoihin. Näiden kokemusten kautta pohdin tässä opinnäytetyössä ryhmädynamiikkaa, sekä omaa rooliani niin taiteilijana kuin opettajanakin. Näiden lisäksi tarkastelen ryhmädynamiikan kysymystä opiskeluaikaani liittyvän ammattiteatterissa toteutuneen työharjoittelun valossa sekä tekemäni teatterialan ammattilaisen haastattelun kautta. Opinnäytetyöni loppuosassa pohdin aiheeni kannalta keskeisimpiä asioita yhteisesti.</p> <p>Olen todennut lopputyössäni, että teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoon kuuluvat olennaisesti erilaisten teatteritekniikoiden ja soveltavan teatterin hallinta, sekä pedagoginen lähestymistapa ja tietoisuus ryhmädynamiikan eri puolista.</p>			
Teos/Esitys/Produktio			
Säilytyspaikka Taideteollisen korkeakoulun kirjasto, Aralis-kirjastokeskus			
Avainsanat ryhmä, ryhmädynamiikka, taiteilija-opettaja, moniroolisuus, roolit, pedagogiikka			



Degree Programme in Performing Arts		Specialisation Bachelor of Drama Education
Author Katri Johanna Kauppala		
Title Souls of Fire Burning With the Blazes of Team Work -Understanding the Group as a Drama Instructor		
Tutor(s) Sussa Lavonen		
Type of Work Final Project	Date 30 May , 2007	Number of pages + appendices 44+1
<p>A drama instructor often works in various environments. Team work is the common factor that combines all the different tasks. In my final project I discuss the influence of understanding team dynamics in regarding the work at hand. My objective has been to analyze case studies and to find out the reasons why it is important to both be aware of and capable of controlling problematic group dynamic situations.</p> <p>In my work I have wanted to investigate the following variables. It is different to influence a group as the instructor than as a member. The project and the nature of the desired result also have an effect on team dynamic forces, not to mention the possible long work history of the group compared to the total lack of it. A theatre instructor does not only work in theatre groups but can also act as an educator in a totally different community where the aim is to improve the functionality of the group through the means of theatre. All of these aspects bring their own special features to the functions of the group.</p> <p>While studying performing arts I have taken part in various workshops. Through them I have analyzed team dynamics throughout the work and also my own role as an artist as well as a teacher. During my work based learning course I also had the chance to observe the functions of a professional theatre of which I have an example. My final work contains an interview in which a professional of theatre is telling his story of a problematic group situation. Finally I sum up my work by going through all the points which I have found the most important.</p> <p>In my final work I have established my views of which are the essential parts of the expertise of a drama instructor. They are: knowing different theatrical techniques, the ability to use applied drama and also the pedagogical approach with the awareness of different aspects of group dynamics.</p>		
Work / Performance / Project		
Place of Storage Aralis Library and Information Center, Helsinki		
group, team , group dynamics, artist-teacher, multi-tasking, roles, pedagogy		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	RYHMÄNOHJAAJAN REHELLINEN ROOLI	3
2.1	Hyvin toimiva ryhmä.....	6
2.2	Kuinkas sitten kävikään -konfliktin kourissa.....	9
3	OHJAAJANA TÄNÄÄN RYHMÄN JÄSENEÄ HUOMENNA	10
3.1	Kolmiodraama devisingin hengessä.....	12
3.2	Kuka pitelisi peiliä meille opiskelijoille?	13
4	TAITEILIJÄ VS. OPETTAJA SAMASSA KEHOSSA.....	16
4.1	Miksi taiteilijan rooli eroaa opettajan roolista	17
4.2	Havaintoja taiteilijuudestani Esitys ja video-kurssin valossa.....	18
5	LAPSI(LTA) OPPIMASSA	20
5.1	Luottamuksen arvoinen ohjaaja	21
5.2	Luovuuden puutteen problematiikka koulumaailmassa	23
6	ROOLIT JA RAJAT -MISSÄ MENNÄÄN JA KUKA AJAA.....	25
6.1	Vastuualueiden puute korostaa niiden merkitystä.....	26
6.2	Tulisielut työssä	28
6.3	Persoonallisuuseroja voi pehmentää selkeillä rajauksilla.....	29
7	HYVÄ JA HUONO ITSEKKYYS, TASAPAINO ANTAMISESSA JA OTTAMISESSA.....	32
7.1	Luemme toistemme viestejä oman persoonamme kautta.....	33
7.2	Tekijöiden keskinäinen tasapaino helpottaa tekemistä	36
7.3	Flow	37
8	KOMMUNIKAATIO JA SEN ONGELMAT	38
9	LOPPUSANAT	40
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattikenttä on loputon. Kun Stadian esittävän taiteen opiskelijat lähtevät ammatteihin, he saattavat päätyä aivan mille tahansa työsektorille, erilaisiin yhteisöihin, kouluihin, jopa vankilaan (=ohjaajaksi). Koska on vaikea puhua teatteri-ilmaisun ohjaajista kovinkaan yleisesti, kuten esimerkiksi näyttelijöistä tai lavastajista, olen käsitellyt tässä työssä teatteri-ilmaisun ohjaajuutta oman ammatti-identiteettini kautta. Toivon, että tulevaisuudessa saan työskennellä erilaisissa ryhmissä, ohjaajana, opettajana, näyttelijänä, äänisuunnittelijana, milloin mitäkin taitoani tarvitaan.

Uskon, että moninaisuus onkin se yksi asia, joka meitä kaikkia teatteri-ilmaisun ohjaajia yhdistää. Puuttumatta niinkään siihen, mitä spesifejä taitoja erilaisissa tehtävissä tarvitsee, olen keskittynyt niitä yhdistävään tekijään, eli ryhmätyöhön, sillä teatteria - oli se sitten esittävää tai soveltavaa - on hyvin vaikea tehdä yksin. Toki on olemassa erilaisia sooloprojekteja, mutta pääsääntöisesti teatteri on jonkinlaisessa ryhmässä tai yhteisössä toimimista. Vaikka työkenttä vaihtuu, on kaikissa tilanteissa kuitenkin mahdollista pärjätä, jos on tietoinen ryhmädynamiikkaan vaikuttavista asioista. Ammatillisuus muodostuu teatteritaidoista (ohjaaminen, näyttelemine ym.), pedagogisesta näkökulmasta ja tietoisesta ryhmädynamiikan hallinnasta.

Tässä kirjallisessa lopputyössäni olen useasti viitannut Aku Kopakkalan kirjaan *Porukka, jengi, tiimi Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen*. Teoksessa on eritelty ryhmää, rooleja ja ohjaajuutta sellaisella tavalla, joka on helppoa soveltaa työhömmme. Ammattitaitomme perustuu monissa töissä, etenkin ohjaajana, ryhmien oikein

tulkittamiseen ja tilannetajuun. Koulutusohjelmastamme kuitenkin puuttuu juuri tämä oppiaine, vaikka materiaalia olisi olemassa jokaiselta kurssilta ja jokaisesta produktiosta, joita meillä opiskelijoilla on paljon. Kurssithan opettavat meille ammatissamme tarvittavia käytännön taitoja ja antavat hyödyllisiä työkaluja, opimme esimerkiksi tarinateatteria tai improvisaatiota. Olemme kuitenkin samalla todellinen olemassa oleva ryhmä iloineen ja murheineen, jonka vaiheita voisi hyvin tutkia ammatillisesta näkökulmasta. Tämä kaksikerroksinen opetus olisi mielestäni hyödyllistä juuri sen takia, että oppisimme tulemaan tietoisiksi ryhmään vaikuttavista asioista.

Aluksi käsittelen ryhmää ja ryhmädynamiikkaa, sekä sivuan mahdollisia konflikteja. Seuraavaksi pohdin ammattini erityispiirrettä, eli rooleista toisiin loikkaamista. Tässä käyn läpi myös sitä, kuinka koulutusohjelmassa olisi tarve analyttisemmälle ryhmäprosessien pohtimiselle. Taiteilija vai opettaja? Onko näillä asioilla eroa ja miten eri titteli vaikuttaa työskentelyyn. Tässä osiossa pohdin myös omaa ammatti-identiteettiäni niin opettajana kuin taiteilijanakin. Seuraavassa keskityn lasten kanssa työskentelyyn ja siihen, mitkä seikat ohjaajassa ja ryhmässä korostuvat juuri lapsiryhmissä. Lopputyöni käsittelee rajoja, rooleja, sekä persoonien kohtaamisia. Monissa aihioissa sivutaan samoja asioita ja ryhmätyön ymmärtäminen, kuuntelu, arvostus ja kommunikointi ovat usein tekstin keskiössä.

Päämääräni on ollut koota teatteri-ilmaisun ohjaajalle tärkeitä asioita kirjalliseen lopputyöhöni, ja valottaa ehkä itsestään selviäkin asioita juuri meidän työemme kannalta. Samalla olen käynyt läpi omaa taiteellista kehitystäni Helsingin ammattikorkeakoulussa ja terävöittänyt myös itselleni monia tärkeitä asioita. Lopputuloksena voin pitää sitä, että ryhmädynamiikan ja ryhmäprosessien ymmärtäminen on tärkeää ja ehdotonta, ainakin jos haluaa kehittyä teatteri-ilmaisun ohjaajana. Teatteri on kuitenkin ihmiseltä ihmiselle laji, jossa teoreettinen tieto ei aina takaa vuorovaikutusta. Käytännön kokemus erilaisista tilanteista on ohjaajalle ja opettajalle tärkeää, jotta teoriaa voi peilata johonkin konkreettiseen. Kentällähän tämä työ tehdään!

2 RYHMÄNOHJAAJAN REHELLINEN ROOLI

Teatteri-ilmaisun ohjaaja tarvitsee vankan ymmärryksen ryhmädynamiikan¹ muodostumisesta ja toiminnasta. Toimiessaan ohjaajana erilaisten ja eri ikäisten ihmisten parissa, teatteri-ilmaisun ohjaajalla on edessään usein oppikirjatilanteita ryhmän muodostumisesta, joihin on mahdollista osallistua, ja joita voi edesauttaa positiiviseen suuntaan. Termillä ryhmä tarkoitan tässä kirjallisessa lopputyössäni yhteisöä tai ryhmää ihmisiä, joiden on työskenneltävä yhdessä, esimerkiksi koululuokka, työyhteisö tai teatteriryhmä.

Omissa esimerkkitapauksissani on kyseessä aina teatteriin liittyvä tekeminen, eli joko ryhmä tekee teatteriproduktiota, tai teatterin keinoja käytetään ryhmähengen parantamiseen tai luomiseen. Alla olevassa kuvassa (Kuva 1) Stadian ensimmäisen vuoden vuosikurssini tekee Kesävieraita-näytelmään liittyviä lämmittely- ja ryhmäytymisharjoitteita.



Kuva 1: A-toksiini, eli Stadian luokkani lämmittelee ennen esitystä

Ohjattavat ryhmät saattavat olla eri ryhmäprosessin vaiheissa ja ryhmissä voi olla jo pitkälle juurtuneita klikkejä tai vaikeita ryhmädynaamisia ongelmia, joita joudutaan

¹ Käsitteellä ryhmädynamiikka viitataan siihen, että ryhmä toimii tavalla, jota ei voisi suoraan päätellä sen yksittäisten jäsenten käytöksestä. Ryhmädynamiikka syntyy jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta (Kopakkala 2005, 37).

ratkomaan. Nämä asiat tulisi tuntea, jotta niihin voitaisiin haluttaessa vaikuttaa. Yhtä tärkeää on osata antaa ryhmälle vankka pohja, vaikka työnkesto saattaisi olla lyhytkin. Eräs tyypillinen työ teatteri-ilmaisun ohjaajalle on ryhmäyttäminen. Aloittavan ryhmän, esimerkiksi luokan kanssa saattaa olla muutama päivä aikaa, jonka jälkeen ryhmä jää omilleen. Jos ryhmän tai yhteisön kanssa on tarkoitus työskennellä pidempään on tilanne helpompi, sillä ohjaajana on mahdollista elää eri vaiheissa mukana ja olla selvittämässä vaikeita tilanteita.

Lasten kanssa työskennellessä ohjaajalla on mahdollisuus luoda hyviä ryhmätyön malleja, joita lapsi toistaa uusissa, tulevissa ryhmissä. Nuorten ja aikuisten kanssa taas on mahdollista avata ihmisten silmät jumittuneille käytösmalleille, joista voi päästä eroon. Kuten Kopakkala kirjassaan mainitsee, meillä on tapana toistaa niitä ryhmäkäyttäytymisen malleja, jotka ovat aiemmin toimineet. Nämä mallit eivät silti välttämättä ole aina hedelmällisimpiä.

Tuuja Jänicke on eritellyt ohjaajan roolia artikkelissa *Vallan ja vastuun jako* (Koskenniemi, 2007.) Hän esittää kutkuttavan ajatuksen, että ohjaajaksi haluavilla on jonkinasteinen auktoriteettiongelma. Tämä havainto saattoi oman ohjaajuuteni uuteen valoon ja antoi paljon ajattelemisen aihetta.

...jokaisen ohjaajan olisikin hyvä tunnistaa oman vallanhalunsa laatu. Ohjaajalla on iso valta, halusi hän sitä tai ei. Hänellä on työnjohdollinen valta sekä taiteellinen valta, ryhmäkeskeisessä työskentelyssäkin, lopullisten valintojen tekijänä.
(Jänicke 2007, 114.)

Ohjaajan valta tuo suuren vastuun ja tahatonkin vallan väärinkäyttö saattaa aiheuttaa paljon vahinkoa niin ryhmän kuin yksilönkin kannalta. Ohjaajan tulisi aina osata suhteuttaa ohjattava aihe omiin kykyihinsä hallita tilanne ja mahdolliset aiheesta kumpuavat tunteet. Varsinkin soveltavan teatterin puolella tilanteet saattavat lipaista vaarallisen läheltä terapiaa, vaikka sitä varoisikin tietoisesti. Ihmiset ovat hyvissä ryhmävirroissa usein avoimia ja vapautuneita, jolloin ryhmälähtöiset aihepiirit saattavat olla todella henkilökohtaisia. Näitä aihepiirejä ohjaajan tulee osata kohdella arvostavin ja hellin hansikkain.

Vaisto on teatteri-ilmaisun ohjaajan olennainen työkalu ryhmää ohjattaessa. Ohjaustilanteessa ehtii harvoin järjellä miettiä mistä on kyse tai analysoida ongelmaa. On luotettava vaistoon, joka koostuu kokemuksesta ja hiljaisesta tiedosta. Työskentelyn

huolellinen suunnittelu on tärkeää, sillä se mahdollistaa vapaamman liikkumisen suunnitelman puitteissa. Jopa suunnitelmasta poikkeaminen on täysin tavallista, mutta suunnittelun puute on ryhmän ohjaamista heikentävä tekijä. Ryhmät ovat usein herkkiä aistimaan asioita ja ohjaajasta huokuva epävarmuus on omiaan luomaan huonoa maaperää ryhmätilanteelle. Ryhmän jäsenten on voitava tukeutua ohjaajaan, eri tavoin eri ryhmän kehityksen vaiheissa, mutta ohjaajaan on aina voitava tukeutua.

Käytän työssäni usein termiä rooli. Arkikielessä se voi tarkoittaa roolia näytelmässä, esittämistä tilanteesta tai ammatillista työnkuva. Tässä työssä viitataan sanalla rooli juuri työrooliin. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työrooleihin kuitenkin kuuluu myös sosiaalisen aseman muutokset (esimerkiksi näyttelijästä ohjaajaksi) tämä tarkoittaa sitä, että työroolissakin joudumme käyttämään persoonallisia piirteitä muuntuvasti. Roolilla en tarkoita mitään tehtyä tai rakennettua persoonaa, jonka taakse piiloudutaan, päin vastoin, roolin tulee olla selkeä ja tiedostettu sosiaalinen rooli.

Esimerkiksi opettajan roolissa, tullessani uuteen luokkaan, uuden ryhmän eteen, otan tilanteen haltuuni välittömästi, jotta ryhmälle tulisi turvallinen olo siitä, ettei heidän tarvitse kantaa huolta tilanteesta. Jos olen ryhmässä äänisuunnittelijana, en koe että tämän kaltainen ryhmän haltuunotto olisi tehtäväni tai edes suotavaa. Kuten ryhmiä paljon tutkinut Kopakkala mainitsee kirjassaan *Porukka, tiimi, jengi Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen* ohjaajan on oltava läsnä tilanteessa, jotta voisi auttaa muita olemaan läsnä toisilleen. Hän toteaa myös, että todellisia ajatuksia on mahdotonta peitellä ja mainitsee vielä tärkeimmäksi tekijäksi sen, mitä ohjaaja oikeasti ajattelee osallistujista (Kopakkala 2005, 181).

On luonnollista että ryhmään muodostuu dynaaminen tasapaino vetäytyvien ja vahvempien yksilöiden välille. Ohjaajalle tärkeää on osata kannatella koko ryhmää tasaisesti niin, etteivät ne, jotka vetäytyvät luonnostaan syrjään jää täysin huomiotta. Yhtä tärkeää on varoa, etteivät esille haluavat jää vaille kannustusta ja mahdollisuuksia, koska heidät jatkuvasti siirretään syrjään hiljaisempien tieltä. Kopakkala on pohtinut kirjassaan rooleja. Kun ryhmään on muodostunut tietty dynamiikka roolien suhteen, on rooleja vaikeaa muuttaa. Tämä johtuu siitä, että roolit tarvitsevat toisiaan ja ne muodostavat toisilleen vastapareja (Kopakkala 2005, 109). Kuitenkin roolien joustamattomuus on omiaan luomaan ryhmään negatiivisia tunteita, joten ryhmää on syytä huoltaa huolella.

2.1 Hyvin toimiva ryhmä

Mielestäni toimivalle ryhmälle on olennaista:

- jäsenten keskinäinen arvostus
- kuuntelu
- toimiva kommunikointi.

Kopakkala on puolestaan poiminut ryhmän kehityksen edellytyksiksi:

- riittävän keskinäisen vuorovaikutuksen
- jatkuvuuden
- yhteisen tehtävän
- kohtuullisesti toteutuvan työnjaon

Ryhmän jäsenet alkavat välittömästi ja usein tiedostamattaan hakeutua ryhmän sisällä tiettyyn rooliin. Me luemme sanattomia viestejä, punnitsemme statuksia ja etsimme omaa paikkamme. Usein on turvallista kokeilla sopsisiko jokin tuttu ja turvallinen toiminta tähänkin uuteen tilanteeseen. Esimerkiksi johtajan roolin ottaminen tai hauskuuttajan haalarin vetäminen ylle. Persoonallisuus vaikuttaa, mutta myös erilaiset ryhmät saavat meissä esiin erilaisia puolia. Jos ryhmän sisäinen kemia on kunnossa, työskentely on hauskaa ja hedelmällistä. Erimielisyyksistä on turvallista puhua ja erilaiset näkemykset tuovat työhön monipuolisuutta. Kun on turvallista sanoa mielipiteitä, eikä tarvitse pelätä loukkaantumista tai loukkaamista päästään keskusteluissa ja työnteossa paljon syvemmille tasoille, kuin jatkuvan itsesensuurin keskellä.

Ryhmätyön tuottavuuden kannalta motivoiva ohjaaja on tärkeä. Motivoimiseen sisältyy ryhmän ja yksilön innostaminen, rohkaisu ja eteenpäin vieminen. Käytännössä ryhmiä ohjatessani olen huomannut, että niinkin yksinkertaisilla asioilla, kun katse ja kuuntelu on ratkaiseva rooli. Ohjaaja antaa usein koko ryhmälle käyttäytymismallin, jota ryhmä etenkin alkuvaiheessa mukailee. Jos ohjaaja on vilpittömästi innostunut, antaa kysymyksille tilaa ja aikaa ja katsoo jokaista yksilöä silmiin, antaa hän samalla pohjan hyvälle ryhmätyölle. Silmiin katsominen saattaa tuntua naivilta asialta ja pieneltä yksityiskohdalta, mutta katseella ohjaaja pystyy keskittämään koko ryhmän fokuksen haluamaansa asiaan ja esimerkiksi lasten kanssa työskennellessä häiritsevä käytös on

usein helpointa saada kuriin jättämällä katse (eli huomio, eli palkinto) pois. Halutun käytöksen rohkaiseminen on hedelmällistä, eikä ryhmää useinkaan voi liikaa kehua onnistumisista. Motivaation säilyttämiseksi on kuitenkin luotava puitteet myös kyvyille ottaa vastaan rakentavaa kritiikkiä.

Todelliseen kehitykseen tarvitaan myös analyyttistä kykyä arvioida tehtyjä tehtäviä, niiden hyviä ja huonoja puolia. Motivoiva ohjaaja pystyy tuomaan kehittämiskohteet esille sellaisella tavalla, että niiden parantaminen ei muutu liian suureksi haasteeksi. Motivoitunut ryhmä janoaa kunnollista palautetta, koska sisäinen halu kehittyä työssä on vahva. Draamatyössä palautteen olisi hyvä olla kahtalainen. Ohjaajan tilannetajun ja sosiaalisen älykkyyden puitteissa ryhmätyötaidoista olisi hyvä antaa palautetta taiteellisen palautteen ohella. On ryhmän vetäjästä ja ohjattavien ominaisuuksista, kuten iästä ja tavoitteista kiinni minkälaista palautteen tulisi olla.

Motivaation merkitys ja ohjaajan rooli on helposti nähtävillä lapsiryhmien käyttäytymisessä, sillä ohjaaja tai opettaja, joka ei ole pidetty tai arvostettu, saattaa edesauttaa tietynlaista kapinahenkeä. Toimivakin ryhmä saattaa liittoutua tekemistä vastaan, mikä voi olla ryhmähengen nostattaja, mutta tuhoaa tieltään kaiken toiminnan. Aikuiset saattavat reagoida samoin, mutta reaktio on usein hillitympi: ryhmä nurisee, on tyytymätön, tekee tehtävät vain puolittain tai toivovat muutosta ohjelmaan. Aina ryhmän ongelmassa ei ole tietenkään kyse huonosta ohjaajasta. Paineet, pelot ja epävarmuudet saattavat hyvinkin purkautua kritiikkinä, ja usein ohjaaja on turvallinen kritiikin kohde.

Hyvä ryhmähengi on tärkeä, koska se luo motivaatiota työlle ja tekee haastavistakin tehtävistä mahdollisia. Kun yksilö voi luottaa ryhmäänsä, on helppoa tarjota ehdotuksia ja miettiä parannusehdotuksia yhdessä. Usein hyvän ryhmän virrassa on vaikea edes piirtää rajaa eri yksilöiden ehdotusten välille, kun jokainen pieni elementti tuo oman lisänsä kokonaisuuteen. Huonossa ryhmähengessä on vaikeaa työskennellä. Tähän saattavat vaikuttaa yksilöiden henkilökohtaiset välit, epäselvä työnjako, erilaiset työskentelytavat ja monet muut seikat. Ryhmädynamiikka horjahtaa helposti ja saattaa, etenkin pienessä ryhmässä olla jopa yhdestä ihmisestä riippuvainen suuntaan tai toiseen.

Hyvä ryhmätyö ei tarkoita sitä, että kaikki on aina ongelmaton. Se tarkoittaa sitä, että ongelmistakin voidaan puhua ja ryhmällä on valmiudet ja halukkuus selvittää niistä.

Tässä ryhmätyötä voisi verrata parisuhteeseen. Pitkään yhdessä olleet pariskunnat tietävät, ettei elämä aina ole ruusuilla tanssimista, mutta tietävät, ettei ole vaarallista joskus riidellä, vaan on vaarallista jättää riidat selvittämättä. Avoimuus ryhmän jäsenten välillä on tärkeää, koska silloin asioista voidaan aina keskustella, koskivatpa ne itse työtä tai ryhmän sisäisiä asioita.

Äärimmäisen mielenkiintoinen seikka kirkastui minulle lukiessani Kopakkalan teosta. Olen usein miettinyt miten yksilöt toimivat ryhmissä ja miksi en aina itse ole lainkaan parhaimmillani ryhmätilanteessa. Kopakkala mainitsee tekstissään Ringelmann-ilmion, joka kumoaa käsityksen siitä, että ryhmä on aina enemmän kuin osiensa summa. Hän kertoo kuinka ranskalainen maatalousinsinööri Max Ringelmann tutki ja totesi vuonna 1890, että jos ihmisiä laitetaan vetämään köyttä, aina ihmismäärän kasvaessa yhden ihmisen vetämä määrä heikkenee. Kaikki eivät siis vedä täysien kykyjensä mukaisesti. Tätä tutkimusta mukaillen Kopakkala on etsinyt niitä seikkoja, joilla saataisiin parhaat suoritukset esiin jokaisesta ryhmän jäsenestä. Hän listaa kirjassaan seuraavat seikat, jotka vähentävät tai poistavat tehon laskun. Jos ryhmän jäsenet:

- *tietävät, että yksittäisen jäsenen työskentelyn tuloksellisuutta arvioidaan*
- *tietävät, että tämän arvion voivat muut ryhmän jäsenet saada tietää*
- *pitävät ryhmää itselleen tärkeänä*
- *pitävät annettua tehtävää itselleen tärkeänä*
- *pitävät omaa panostaan tehtävän suorituksessa ratkaisevana*
- *pitävät tehtävää haastavan vaikeana, mutta mahdollisena*
(Kopakkala 2005, 40-41.)

Jos näitä edellisiä seikkoja soveltaa teatterin tekemiseen ja ryhmätilanteisiin, voi jokaisesta kohdasta löytää kiinnostuksen kohdan niihin. Näin ollen on ohjaajalle kriittisen tärkeää pitää huoli, että ryhmätilanteissa nuo mainitut seikat ovat läsnä ja toteutuvat. Olen itse ohjaajana tehnyt monesti sen virheen, että olen pyytänyt ohjattavia tekemään jonkin tehtävän yksin ja olen painottanut sitä, että kukaan muu ei tule näkemään mitä he kirjoittavat, piirtävät tms. Olen pyrkinyt luomaan luottamuksellisen ilmapiirin, jossa jokainen voisi paneutua omaan itseensä vapaasti, mutta tulokset ovat olleetkin hajanaisia ja hutaisten tehtyjä. Vasta näitä tehokkuuden katoamisen syitä pohtiessani ymmärsin, että tuloksellisuudellakin voi olla arvo. Omalla panostuksella tulee olla todistaja!

2.2 Kuinkas sitten kävikään -konfliktin kourissa

Koska vuorovaikutukseen kuuluu olennaisesti myös jännite ja ratkottavat ristiriidat (Kopakkala 2005, 190), ryhmän kehittymiseen kuuluvat näin ollen myös konfliktit. Niitä voi syntyä työskentelyyn liittyvistä asioista, käytännön ongelmista tai pahimmassa tapauksessa henkilökemioiden törmätessä. Usein konkreettisiin asioihin liittyvät konfliktit ovat helpommin ratkaistavissa kuin kahden väliset ongelmat, mutta molemmilla on tapana viestiä jostakin suuremmasta kitkasta tai muutosprosessista. Kopakkala tiivistää, että ryhmä kehittyy, kunnes ehkäiseviä asioita on liikaa. Ohjaajalla on korostunut merkitys juuri ristiriitatilanteissa, sillä jos ongelmat pääsevät kumuloitumaan liiaksi, voi niitä olla mahdoton ratkoa ilman ratkojaa, jolla on jonkinlainen erillisuus tilanteeseen.

Ryhmä ei suinkaan ole muuttumaton patsas, vaan elävä organismi. Ryhmät käyvät usein läpi erilaisia vaiheita ryhmän muodostumisen jälkeen, joista ohjaajan on hyvä olla tietoinen. Ohjaajan asema on myös muuttuvainen ja muuttuvia tilanteita helpottaa, jos niihin osaa varautua. Kopakkala kertoo kirjassaan, kuinka yhdysvaltalainen Bruce Tuckman julkaisi 1965 ehkä käytetyimmän erittelyn ryhmän vaiheista. Hän loi käsitteet muodostusvaihe, kuohuntavaihe, sopimisvaihe ja hyvin toimiva ryhmä. Hän lisäsi käsitteistöön vielä ryhmän lopettamisen vuonna 1977, koska tämä vaihe oli jäänyt edellisessä määrittelemättä. (Kopakkala 2005, 49-51.)

Psykologi Kopakkala nostaa tässä ohjaajan merkityksen suureen rooliin. Hänen mielestään on juuri ohjaajasta kiinni saavuttaako ryhmä viimeiset vaiheet. Hän on mielestäni oikeassa, vaikka lisäisin vielä, että on ohjaajasta kiinni syntykö ryhmää ylipäänsä. Jopa muodostusvaihe saattaa jäädä vajaaksi jos ohjaaja ei osaa tukea sitä oikein. Tässä muodostusvaiheessa olisi kouluissa hyvä tehdä suuren luokan panostuksia, sillä hyvässä ryhmähengessä esimerkiksi kiusaamista ei tapahdu.

3 OHJAAJANA TÄNÄÄN RYHMÄN JÄSENEÄ HUOMENNA

Usein teatteri-ilmaisun ohjaajan työkenttä vaatii mukautumista erilaisiin töihin. Samalla tavalla, kuin jokapäiväisessä elämässä, on omaa roolia osattava muuttaa tilanteen vaatimaksi. On osattava olla ohjaaja ja osattava muuttua ohjattavaksi. Ongelmia syntyy useimmiten silloin, kun roolit ovat epäselviä, ihmiset kokevat tullessa loukatuiksi tai ryhmädynamiikassa tapahtuu muutoksia, joihin ryhmän jäsenet eivät mukaudu. Eri roolit vaativat erilaisia kykyjä. Judith Weston on tutkinut ohjaajan ja näyttelijän välisiä suhteita kirjassaan *Näyttelijän ohjaaminen*. Hän kuvaa näyttelijän ja ohjaajan eroa kirjassaan näin:

Ohjaus ja näyttelemine ovat kaksi hyvin erilaista työtä. Uskoni mukaan ohjaajan on tiedettävä hyvin paljon näyttelijöistä ja näyttelemisestä juuri siksi, että ohjaaja ja näyttelijä olisivat vapaita tekemään omaa työtään, niin kuin heidän pitää olla. Sen vuoksi näyttelijätkään eivät luonnostaan tiedä, miten toisia näyttelijöitä ohjataan. Nämä ovat kaksi toisistaan poikkeavaa taitoa.
(Weston 1999, 24.)

On siis sanomattakin selvää, että samoilla käyttäytymismalleilla ei selvitä, jos työnkuva vaatii molempien roolien hallintaa. Paras tapa kehittyä on tehdä, havainnoida ja oppia. Itse tekemällä oppii parhaiten, opuksia on niin näyttelijäntyöstä, kuin ohjaamisesta ja opettamisestakin, mutta teorioita on vaikea ymmärtää käytännön kannalta ilman kokemusta. Omat virheet ovat usein kaikista opettavaisimpia, kun niitä uskaltaa tutkia ja analysoida. Ja jos oman käytöksen havainnointi on vaikeaa, muita ihmisiä on aina mahdollista tarkkailla. Ryhmätilanteita kannattaa analysoida, etenkin jos tilanne sujuu erittäin hyvin tai poikkeuksellisen huonosti. Seurauksille on aina olemassa syy, joka on mahdollista jäljittää helpostikin melko pitkälle, vaikka ei olisikaan tietoinen ryhmän jäsenten kaikista aivoituksista.

Omaan työprosessiini kuuluu lähes poikkeuksetta taaksepäin katsominen ja hämmentävien tilanteiden ja niiden syiden avaaminen. Usein omakin käytös saattaa avautua uudella tavalla, kun aikaa on kulunut enemmän. Työpäiväkirjat ovat olleet suuri hyöty tätä työtä tehdessä, kun jälkepäin on voinut palata ajanjakson tunnelmiin ja ajatuksiin olematta kuitenkaan enää tilanteessa sisällä.

Teatteri-ilmaisun ohjaaja saattaa toimia itse ohjaajana ryhmässä, mutta yhtä hyvin työ voi olla devising-henkistä. Devising on muotona verraten uusi, se alkoi muotoutua 60-70-luvuilla, jolloin politisoitunut teatteri etsi ryhmälähtöisempiä työtapoja perinteisten ohjaajalähtöisten työtapojen rinnalle. Näistä devisingin alkuajoista kertoo Pieta Koskenniemi kirjassaan *Osallistava teatteri, Devising ja muita merkillisyyksiä*. Devisingin hakiessa muotoaan kamppailivat tekijät demokratian ja vastuualueiden jaon kanssa, kunnes devising alkoi löytää oman uomansa. Koskenniemi kuvailee, kuinka ohjaajakeskeisyys purettiin ensin lähtötekijöihinsä ja vastuu ja tekijyys jaettiin demokraattisesti. Hän kertoo kuinka tästä totaalidemokratiasta oli luovuttava ja vastuualueita oli tarkennettava, jotta taiteellista kehitystä tapahtuisi. Devising ei siis muotona tarkoita sitä, että ryhmä taiteilee mitä tahansa minne tahansa, vaan sitä, että esityksen materiaali tuotetaan ryhmän yhteisin panostuksin. Tämä näennäisesti rajaton tekemisen tapa on haasteellinen tekijöille.

Devisingista on olemassa ennakkokäsityksiä, joiden mukaan se on helppoa ja mukavaa, yhteistä ja kaikille tärkeää. Tämä on kuitenkin totta vain taitavan ohjaajan avulla tai kokeneen ryhmän käsissä. Mitä avoimempi muoto, sitä haastavampi ryhmädynamiikan suhteen, sillä jokaisen jäsenen tulee olla jatkuvasti auki ei vain taiteellisille impulsseille, vaan myös tilan antamiselle ja muiden kuuntelemiselle. Koskenniemi toteaaakin, että paradoksaalisesti valmis teksti vapauttaa ohjaajaa prosessiin tekstin toimiessa yhteisenä päämäärän muistuttajana. Kokemattomien tekijöiden keskuudessa elävä ajatus siitä, että devising on helppo muoto, ei siis pidä miltään osin paikkaansa.

Monet pienet ja uudemmat teatteriyhteisöt toimivat myös niin, että ohjaajan rooli vaihtuu produktion mukaan, jolloin äsken ohjaajana toiminut saattaa nyt olla näyttelijän tai vaikka tuottajan roolissa. Pieta Koskenniemellä on asiasta kokemusta pidemmältä ajalta ja hän toteaa työnkuvien kierrätyksestä näin:

Yhteistoiminnallisuus työtapana sopii ihmisille, joita kiinnostaa erilaisissa työnkuvissa toimiminen. ... Merkillepantavaa on, että yhä useampi teatterintekijä haluaa toimia useammalla alueella ja vaikuttaa useamman alueen ratkaisuihin.
(Koskenniemi 2007, 76.)

Sosiaalista älykkyyttä vaaditaan erityisen paljon, kun omaa ryhmädynaamista paikkaa joutuu muuttamaan, joskus jopa samojen ihmisten kanssa eri projekteissa työskennellessä. Itse olen kokenut vaikeimmiksi ne tilanteet, joissa mitään rooleja ei ole määritelty. Tästä esimerkki seuraavassa kappaleessa.

3.1 Kolmiodraama devisingin hengessä

Eräässä projektissa valitsimme työn lähtökohdaksi devisingin. Tilaaja oli antanut meille aiheen, jota esityksemme tuli käsitellä ja aloimme tuottaa aiheesta ensin kirjallista materiaalia. Tämän jälkeen pohdimme ryhmässä mitkä teksteistä valittaisiin materiaaliksi esityksen luomiseen. Käsikirjoitus rakennettiin näin ja myös näyttämökuva ja ohjaus olivat yhteisiä ja kaikkien kommentoitavissa, mutta eivät kenenkään vastuulla. Jo tekstejä karsittaessa tapahtuivat ensimmäiset pienet konfliktit, kun erilaiset tekstit eivät toimineet yhdessä. Minun tekstini oli ensimmäinen joka tiputettiin. Aihe oli hyvinkin filosofinen ja koin, että tekstiä ei hyväksytty henkilökohtaisten uskomuserojen vuoksi. Näin tunsin, että minun maailmankatsomukseni ei kelpaa muulle työryhmälle. Asiaa pahensi se, että erään harjoituskerran jälkeen kaksi muuta ryhmäläistä olivat keskenään ratkoneet jonkun esillä olleen ongelman treeniajan ulkopuolella, minun kanssani keskustelematta. Tästä johtuen koin, että minulle viestitettiin vahvasti, että he lopulta päättävät asioista. Muiden tekstien kritisointi kävi minulle mahdottomaksi, koska minusta tuntui, että kaikki aiheellinenkin kritiikki olisi vain katkeraa kapinointia. Rakensimme eri tyyliuuntia ja kukaan ei ollut puolueettomasti arvioimassa kokonaisuutta. Tämä hajanaisuus jatkui harjoitusvaiheessa. Olimme kaikki jokaisessa kohtauksessa näyttämöllä ja yritimme varovasti antaa toisillemme ohjeita kohtauksiin, joissa kuitenkin olimme läsnä itsekkin. Kun kenelläkään ei kuitenkaan ollut ohjaajan roolia, koettiin varovaisetkin kommentit usein kritiikiksi tai niistä pahoitettiin mieli.

Ohjaajan rooliin kuuluu oikeus kommentoida ja tehdä linjanvetoja, nyt olimme toisillemme näyttelijäkollegoja, joten tilanne ei kulkenut eteenpäin. Hyvin pienillä muutoksilla olisimme päässeet helposti näistä tilanteista yli ja eteenpäin. Olimme aikaisemmin eräällä koulukurssilla Heurekassa tehneet lastenteatteriesityksen samankaltaisella tyyllillä. Erona oli vain se, että alun ideoinnin jälkeen jaoimme kohtaukset, jokainen käsikirjoitti ja ohjasi oman pienen palansa, jolloin jokaisella osiolla oli oma vastuuhenkilönsä. Vaikka vastuu oli jaettua, olivat työroolit muuttuvissa tilanteissa kuitenkin selkeitä.

Eri tehtävissä täytyy osata käyttää erilaisia ominaisuuksia, ohjaajan täytyy olla johtajan roolissa ja hänen täytyy olla se henkilö, joka loppukädessä tekee päätökset ja arvioi

tilanteen kokonaisuuden kannalta, oli sitten kyse ryhmää koskevista tai taiteellisista päätöksistä. Näyttelijän tai esimerkiksi lavastajan taas on oltava eri tavalla joustava. Näyttelijän voi olla luovuttava omista ajatuksistaan roolin (tässä siis *rooli* näytelmässä) suhteen tyylilajin vuoksi, tai lavastajan visiostaan, jos se sotii ohjaajan sanomaa vastaan. Kuten erään näytelmäni puvustaja totesi, hän työskentelee aina alisteisessa asemassa, oli ohjaaja minkäläinen tahansa. Vaikka ohjaaja ei puuttuisi muiden ratkaisuihin, hänellä on kuitenkin oikeus tehdä niin. Ohjaajan jääräpäisyys voi olla hyve, kun taas muissa rooleissa se saattaa olla todella suuri haaste ryhmätyölle. Saman asian kääntöpuolena on ohjaaja, joka muuttaa mieltään aina sen mukaan kun uusia ehdotuksia tulee vastaan, ikuinen liike ja kykenemättömyys päättää tai lyödä asioita lukkoon voi helposti aiheuttaa ryhmässä stressiä ja epävarmuutta.

3.2 Kuka pitelisi peiliä meille opiskelijoille?

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatillinen vahvuus on moniosaaminen. Koulutuksessa opitaan ammatillisia taitoja ja tutustutaan erilaisiin työyhteisöihin, joihin opiskelija saattaa valmistumisen jälkeen työllistyä. Stadiasta on lähdetty kouluihin draamaohjaajaksi, näyttelijöiksi ryhmiin, ohjaajiksi vankilan teatteriproduktioon ja mitä erilaisimpiin yhteisöihin ryhmiä ohjaamaan. On itsestään selvää, että näin vaihteleva työkenttä vaatii tekijältä tietynlaista mukautuvaisuutta. On tunnistettava eri paikkojen ja eri tilanteiden tarpeet, ja osattava ottaa itsestään tarvittavat puolet käyttöön.

Koulutuksessamme olisi mahdollisuus oppia toimimaan erilaisissa rooleissa, sillä lähes poikkeuksetta toimimme toistemme ohjauksissa näyttelijöinä, lavastajina, valo- tai äänisuunnittelijoina tai tuottajina. Ryhmät vaihtelevat ja ongelmat ja hyvät puolet muuttuvat projektista toiseen. Tämä vastaa myös tulevan työkentän todellisuutta, sillä pienissä projekteissa joutuu usein kantamaan monenlaista vastuuta. Meitä oppilaita ei kuitenkaan kannusteta tarpeeksi pysähtymään ja analysoimaan eri tilanteita.

Opettajat ovat harvoin läsnä silloin, kun esityksiä tehdään, jolloin heillä olisi mahdollisuus nähdä mitä ryhmissä tapahtuu työskentelyn ohella. Monissa konfliktitilanteissa käännetään jälkikäteen opettajan puoleen, mutta tässä vaiheessa opettaja vain kuulee ulkokohtaiset ja tunnepitoiset kertomukset eri osapuolilta, kun taas jos hän olisi ollut läsnä, olisi mahdollista jäljittää syitä syvemmälle, ja samalla nostaa konfliktit teorian tasolle, jolloin voisimme verrata omakohtaisista kokemuksista

teoreettisiin näkökulmiin. Sama ongelma on mielestäni muissakin kurssipuruissa, joissa ruoditaan usein eri työpajojen demoja ja työskentelyä työkalujen hallinnan osalta, mutta itse työprosessia analysoidaan pääosin oppilaiden *fiilisten* kautta. Objektiiivista ja syventyvää reflektointia esimerkiksi ryhmätyöskentelystä ei ole tapahtunut, jolloin olemme mielestäni tärkeimmän oppiaihionne kanssa täysin omillamme. Opettajan mahdollisuus auttaa oppilaita kyseenalaistamaan asioita myös oman osaamisen suhteen on kehittymisen kannalta tärkeää. Anita Malinen on todennut asiasta seuraavaa artikkelissaan *Opettajuus rakentuu ihmistuntijuudesta ja asiantuntijuudesta. Epistemologinen, eksistentiaalinen ja eettinen vastuu opettajan työssä.*

Opiskelijan käsitykset omasta osaamisestaan tarjoavat hänelle jatkuvuutta, joka on samankaltaisuutta aikaisempien ja jäljempänä tulevien tietojen ja taitojen välillä. Parhaimmillaan jatkuvuus tarjoaa hyvän perustan oman osaamisen syventämiselle ja laajentamiselle. Pahimmillaan, sen sijaan, omiin käsityksiin ja uskomuksiin lukkiutuminen saattaa kahlita ja jopa estää opiskelijan oppimista. Oppiminen onkin joskus hyvinkin kivulias prosessi. Siksi opiskelija suuntautuu usein pikemminkin oman uskomusjärjestelmänsä vahvistamiseen kuin sen muuttamiseen.
(Malinen 2004, 71.)

Ryhmäprosesseja olisi vielä mahdollista tarkkailla kahdella tasolla: oma ryhmämme, joka muodostuu vuosikurssilaisistamme, sekä ryhmät joita kohtaamme ja ohjaamme opintojen aikana. Koulun aikana teemme lähes kaksi vuotta töitä yhdessä, erilaisia projekteja tehdään kurssien puitteissa ja ryhmän kehityskaari on pitkä. Tässä ajassa monet eri vaiheet ehtivät syntyä ja muuttua seuraaviksi, eikä varmasti yksikään vuosikurssi ole selvinnyt opinnoista täysin konfliktittia. Vaikka ongelmia on usein raskasta ruotia, virheistä ja vaikeuksista kuitenkin oppii eniten. Jollain tavalla nämä asiat ovat nähtävillä ja asioita puretaan, mutta mielestäni liian pinnallisella tasolla. On kuin veisi koululaisryhmän taidemuseoon katsomaan Picasson maalauksia ja jättäisi heidät sitten omilleen tekemään niitä tulkintoja mitä haluavat ja osaavat.

Vuosikurssilaiseni Maria Hyökyvaaran kanssaan olemme miettineet useasti juuri koulutusohjelmamme palautteenantoa. Olemme paljon tietoisempia toistemme kehityspoluista ja työskentelyn hyvistä ja huonoista puolista kuin yksikään opettajamme. Keskusteluissamme pystymme vertaamaan jokaista kurssia menneisiin kursseihin ja miettimään mitkä asiat tuntuvat toistuvan kenties pahassa, ja mitkä puolestaan alkavat nousta vahvuuksiksi. Tämän kaltaista pohdintaa kaipaisi usein käytäväksi opettajan kanssa, sillä koulussamme on kokeneita, osaavia ihmisiä, joilla olisi muutakin annettavaa meille kuin muutamia ryhmätysleikkejä.

Opintomme kestävät noin neljä vuotta ja tänä aikana moni asia ehtii selkiytyä, sotkeentua, kirkastua ja sumentua jälleen. Oman ryhmäni viidestätoista oppilaasta yli puolella on ollut eriasteista masennusta, työkyvyttömyyttä ja ahdistusta. Puuttumatta siihen, kuinka syviä vesiä tätä ammattia tehdessä joutuu kahlaamaan, voisi kysyä kuinka suuri osa oireilusta johtuu siitä, että ammatillisen identiteetin etsiminen on rankkaa. Koulu herättää paljon kysymyksiä, eikä kukaan ole auttamassa vastausten etsimisessä. Aina ei itse edes osaa kysyä oikeita kysymyksiä ja opettajalla olisi tärkeä rooli tämän seikan opettamisessa.

Jokaisella ryhmällä on oma tutor opettaja, sekä vastuuopettaja. Omalla ryhmälläni on miellyttävä tutor, jonka kanssa olen käynyt pitkiä keskusteluja. Hän on teatteri-ilmaisun ohjaaja itsekin ja älykäs nainen, hän on nähnyt kaksi näytelmää, joissa näyttelen, eikä ole koskaan nähnyt miten toimin ryhmätilanteissa. Tällä haluan sanoa sitä, että vaikka suhteemme on hyvä, voisi se olla vielä parempi, jos tutorini ei tekisi havaintojaan minusta vain omien kertomusteni perusteella. Hän varmasti näkisi minussa jotain, mitä itse en osaa lainkaan huomata.

Sama asetelma näkyy vastuuopettajan ja oppilaan suhteen. Koulun alussa tutorin ja vastuuopettajan eroa kuvattiin sillä, että vastuuopettaja tarkkailee nimenomaan ammatillista kehitystämme. Kuitenkin oma vastuuopettajamme on opettanut meitä vain yhden kerran, toisen vuosikurssin alussa. Hänen on luotava kuva minusta teatteri-ilmaisun ohjaajana oman kuvailuni kautta, sekä mahdollisesti muiden opettajien kertoman perusteella. Näitä havaintoja ei kuitenkaan koulun aikana ole koskaan purettu, vaikka tarve olisi ollut suuri. Koulu ei myöskään ole luonut puitteita hänelle, jotta hän todella voisi tarkkailla meitä tekijöinä ja työtä *tekemässä*.

Palautteen ja kritiikin tarve on usein suuri, ja vaikka kurssien henkistä purkua ja reflektointia harrastetaan aina kyllästymiseen saakka. On ihana kuulla mitkä puolet ovat olleet toimivia ja kivoja, mutta olisi hyödyllisempää kuulla analyttisempää pohdintaa siitä *miksi*. Usein myös puutteet ja kritiikki sivuutetaan tai pienennetään helposti nieltäviksi annoksiksi, mutta näin toimittaessa aliarvioidaan ammattikorkeakouluopiskelijoiden tasoa ja tarpeita. On totta, että kehittyvälle taiteilijannupulle voi olla väärästä palautteesta haittaa, jos se määrittelee tai rajaa tekijää

liikaa. Olisi kuitenkin terveellistä saada kokeneempi ammattilainen pitelemään peiliä, kun omaa työnkuvaa ja taiteilijan laatua kouluaihana pohdiskelee.

Jouni Leikkonen puhuu palautteen antamisesta ja peilaamisesta artikkelissaan *Alkuharjoitteista roolinrakentamiseen, näkökulma näyttelijäntyön opettamisen sisältöön ja rakenteeseen*. Vaikka seuraava lainaus käsittelee asiaa näyttelijäntyön kannalta, voi sen mielestäni hyvin käsittää myös teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksen näkökulmasta.

Tässä vaiheessa opettaja alkaa kommentoida syntyvää ilmaisua. Hän ei kuitenkaan arvota tekemistä hyväksi tai huonoksi, vaan ennemminkin pohtii, miksi joku asia ei välittynyt tai miten tilanteen olisi voinut ratkaista selkeämmin tai ymmärrettävämmin. Opettajan työ alkaa muistuttaa ohjaajantyötä: hän on peilinä opiskelijoille eli kertoo, mitä tehtävässä näkyy ja mikä jää epäselväksi.

(Leikkonen 2001, 187.)

Koska oppija ei voi olla oman työnsä yleisö, eikä työpajansa kokija, on palautteen saaminen tärkeää. Väärät oletukset, olivatpa ne itseään liikaa hehkuttavia tai liikaa tuomitsevia, eivät vie oppimista ja taiteellisia prosesseja eteenpäin.

4 TAITEILIIJA VS. OPETTAJA SAMASSA KEHOSSA

Teatteri-ilmaisun ohjaaja on koulutukseltaan ennen kaikkea ryhmänohjaaja. Harva teatterin tekijä kuitenkaan tekee täysin ryhmäkeskeistä työtä, luopuen kaikista taiteellisista ambitiesistä. Taiteelliset ja pedagogiset arvot ovat rinnan läsnä monissa töissä. Taiteellisiksi pyrkimyksiksi voisi kuitenkin selkeyden vuoksi rajata esityksen taiteellisen lopputuloksen ja oman taiteellisen vision esille tuomisen. Pedagogisia pyrkimyksiä ovat tässä vertailussa ryhmän tarpeet, eli ryhmäytyminen ja ryhmähengen ylläpito, sekä ryhmänjäsenten yksilölliset tarpeet.

Kysymyksessä on siis myöskin se, onko työryhmä minun työkaluni (teen taiteelliseen lopputulokseen pyrkivää työtä) vai olenko minä työryhmän työkalu (ohjaan ryhmää sen parhaaseen tulokseen). Käytännön työssä on mahdollista tietenkin ottaa asian monet puolet huomioon, eikä taiteellisuuden / pedagogisuuden priorisointi tarkoita automaattisesti toisen poisjäämistä. On kuitenkin tilanteita, joissa toinen on asetettava toisen edelle. Seuraavassa osiossa olen pohtinut asiaa omien kokemusteni pohjalta, ja pyrin erittelemään muutoksia, joita olen itsessäni havainnut ohjatessani joko omaa

taiteellista työtä ja sen ympärille kerättyä ryhmää, tai ryhmää joka on muusta syystä koottu yhteen ja tarkoituksena on esimerkiksi luokkahengen parantaminen teatterin keinoin.

4.1 Miksi taiteilijan rooli eroaa opettajan roolista

Opiskellessani Helsingin ammattikorkeakoulussa, olen tehnyt itsestäni seuraavanlaisia havaintoja. Taiteilijana minussa korostuu yksin tekemisen tarve, eli vahva halu tuoda oma näkemys teokseen. Kuitenkin pidän itseäni hyvänä ryhmän jäsenenä. Taiteellisessa työryhmässä pyrin luomaan samaa henkeä kuin opettaessani, eli lämpöä ja positiivisuutta, koska niiden kautta syntyy mielestäni paras lopputulos. Suurin ero opettajanlaadussa ja taiteilijalaadussa on kärsivällisyys. Opettajana minulla on loputon pinna, en hermostu tilanteissa ja selitän asiat vaikka sataan kertaan jos tarve vaatii. Taiteilijanlaadussani päämäärätietoisuus vähentää sietokykyäni. Taiteilija minussa ei myöskään osaa kovin hyvin niellä kompromisseja, vaan siinä missä opettaja minussa joustaa ja tarttuu oppilaiden ideoihin, taiteilija minussa kiittää mielipiteestä ja laittaa sormet korviin. Opetettavan asian lisäksi (etenkin lasten kanssa) mielestäni on ehdottoman tärkeää ehdottaa omalla esimerkillä (ja asenteella) positiivista elämän ja oppimisen asennetta. Ryhmät ovat kuin pieniä yhteisöjä ja yllättävänkin lyhyet toimivat ryhmätilanteet voivat vaikuttaa suuresti yksilön tapaan katsoa maailmaa ja toimia siinä.

Olen pitänyt omissa töissäni tärkeänä sitä, että erotan itselleni selkeästi sen milloin olen pedagogin asemassa, milloin taas haen taiteellisesti haastavaa lopputulosta. Tämä siitä syystä, että jos olen kiihkeästi ohjaajana taiteellisessa työssä, ryhmän hyvinvointi saattaa jäädä toiseksi. Olen yrittänyt analysoida mistä tämä omalla kohdallani juontaa juurensa ja olen päätenyt seuraavaan: Tutkin asiaa, mielellään niin monista kulmista kuin mahdollista. Luotan intuitioon, mutta perustan ajatukseni faktoille. Kokemus on usein hyvä opettaja, joten jos mahdollista, pyydän apua kokeneemmiltani. Uskon vakaasti ennakkosuunnitteluun ja etenkin opetustilanteille pyrin löytämään tavoitteen, jota kohti edetään erilaisin keinoin. Lopputulokseen voi päästä monella eri tavalla, joten huomioin jokaisen ehdotuksen ja idean, koska pystyn nopeasti näkemään istuuko se tavoitteeseeni vai ei.

Usein taiteelliset työni ovat tuloshakuisempia, joten olen jo valmiiksi käynyt läpi mitä haluan ja minkä kautta, jotta ajatukseni tulee kirkkaimmin läpi. Erona siis prioriteetti

numero yksi, joka on joko itse oppimisprosessi tai vaihtoehtoisesti tietynlainen taiteellinen lopputulos. Parhaissa töissä nämä molemmat yhdistyvät ja koko ryhmä ohjaaja mukaan lukien oppii prosessin aikana ja on yhtäläisen tyytyväinen lopputulokseen ja sen taiteellisiin merkkeihin.

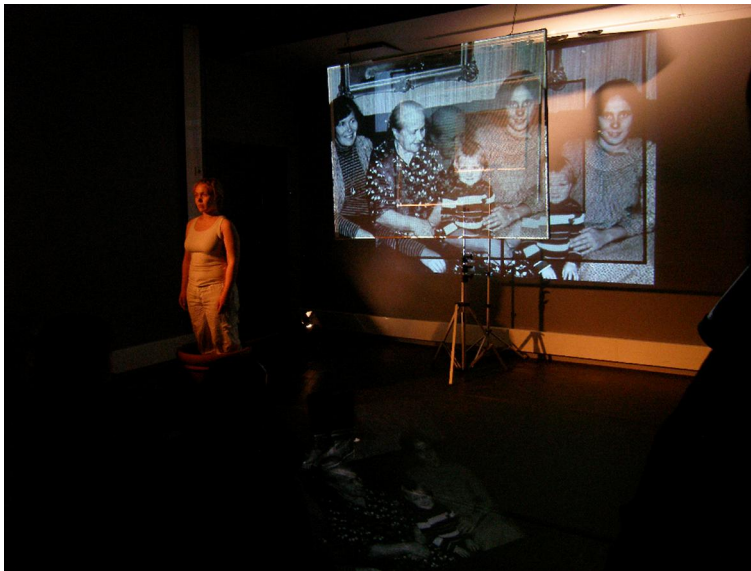
4.2 Havaintoja taiteilijuudestani Esitys ja video-kurssin valossa

Esitys ja video-kurssi oli mielenkiintoinen ja uusia ajatuksia herättävä kokonaisuus. Monet aiemmat kurssit ovat rakentuneet ryhmätyön ympärille ja koulussa ensimmäistä kertaa teimme itse ja valmistimme jokaisen osa-alueen täysin yksin. Lähtökohta oli pelottava, kaikki olisi omilla harteilla, mutta samalla innostava, koska samalla avautui mahdollisuus nähdä oma tekijänlaatu täysin muista irrotettuna. Parin ja koko luokan kanssa käydyt keskustelut kurssin varrella olivat hyvällä tavalla virikkeellisiä, ja huomasin, että pystyin ottamaan muiden ehdotukset vastaan oman itseni kautta. Muiden ajatukset ja ideat suodattuivat omaan tekemiseeni, enkä tuntenut toteuttavani muiden ajatuksia.

Prosessin kulku oli avartava. Aluksi työn rakenne tuntui päivän selvältä. Esitys tulisi koostumaan äitini haastattelusta, ja valokuvista joissa vaihtuivat isomummoni, mummoni, äitini ja minun kuvani. Itse kuvaisin suhdettani näihin vahvoihin naisiin ja äitiyteen / tyttäryyteen sillä, miten olen lavalla esitystilanteessa. Tein haastattelun ja kuvasarjat valmiiksi hyvin nopeasti ja aihe tuntui vievän itseään eteenpäin. Kun videomateriaali, eli kuvat isovanhemmistani ja äidistäni sekä haastattelu, oli valmis alkoi aiheen kanssa painiskelu. Näytettyäni videon luokassa tajusin, etten tiedä mihin itse lavalla kuulun, en tiedä miten liityn aiheeseen. Sama aihe nousi esiin opettajani Siri Kolun kanssa käydyssä keskustelussa. "Olet poistanut itsesi kuvasta kokonaan..." totesi Kolu. Hän antoi minulle saman neuvon, minkä sain Riku Saastamoiselta, joka opetti kurssia, minun pitäisi selvittää miten itse liityn aiheeseen Äidit ja tyttäret, mikä on ongelma ja mikä on minun paikkani tässä jatkumossa. Kun tajusin esitykseni olevan tästä kiinni, seinä nousi vastaan. Mieleni alkoi karsastaa koko aihetta, enkä pystynyt tarttumaan mihinkään siihen liittyvään. Tuntui, että koko olemukseni torjui jopa kurssin olemassaolon. Olin monen pohdinnan edessä.

Aluksi yritin saada itseäni liikkeelle pakottamalla, yritin väkisin taivuttaa aihetta johonkin muotoon ja kun se ei tuntunut tuottavan tulosta, minä luovutin. Aloin ajatella,

että ehkä olen vain huono teatterintekijä. Jos ongelma onkin siinä, etten osaa laittaa ajatuksiani lavalle, kääntää teatterin kielelle. Tätä ajatusta pyörittelin muutaman päivän ja tulin siihen lopputulokseen, etten ainakaan saa ratkaisua aikaan väkisin vääntämällä. Jätin aiheen sivuun ja totesin, että minun on luotettava siihen, että jos annan itselleni aikaa, ajatukseni selkiytyvät ja esityksen muoto kirkastuu. Näin kävi, esityksen aamuna, ajaessani autolla koulua kohti, oudon tyyneen mielialan vallitessa, yhtäkkiä koko esitys oli täysin kirkkaana mielessäni. Lavallepano merkityksineen, oma olemiseni ja suhteeni asiaan. Kaikki mielessäni leijuneet palaset saappaista ja ruukuista loksahdivat aloilleen ja kaikki oli hyvin selvää. Kuvassa (Kuva 2) seison ruukussa, syvällä perimäni mullassa ja valmistaudun astumaan suuriin saappaisiin äitien jatkumossa.



Kuva 2: Esitys ja video- kurssin esityksessä, jalat tiukasti ruukussa

Esitys onnistui toivomallani tavalla. Tästä prosessista opin sen, että voin tekijänä luottaa itseeni ja luovuuteeni. Tajusin kaikkien vastausten olleen mukana kokoajan ja olin hylännyt monet asiat turhan itsekkyyden takia. En luottanut omiin luoviin oivalluksiin, vaan etsin jotain suurempaa ja hienompaa. Tajusin myös rakastavani symboleja, vaikka tietynlainen realismi onkin tekemisissäni vahvasti läsnä. Tuntui, että tässä pienessä teoksessa oli minulle itselleni moni tärkeä asia läsnä. Ja sain viedä itseni tämän aiheen läpi teatterin keinoin.

Tajusin myös miksi aiheisiin on otettava etäisyyttä ennen esitysten tekemistä. Luulen, että suurin ongelmiani tässä työssä oli se, että olin itse keskellä aihettani. Varsinkin kun aihe on tunnepitoinen ja hyvin henkilökohtainen, olisi ehkä ollut hyvä tehdä tämä esitys

vasta myöhemmin. Toisaalta voi miettiä oliko tämä esitys tehtävä juuri nyt, jotta eteenpäin voi siirtyä. Lopulta voin olla tyytyväinen lopputulokseen, koska tasapaino yksityisen ja yleisen välillä säilyi mielestäni hyvänä.

Teknisesti opin uusia taitoja tehdessäni omaa videopätkääni. Yritys ja erehdys... Vielä hedelmällisempää oli kuitenkin katsoa muiden videoita ja saada uusia ajatuksia siitä, miten erilaisia asioita voi toteuttaa videon avulla. Tavoitteeni oli saada varmuus käyttäen videota omissa töissäni ja sen varmuuden sain. Erilaisten pintojen käyttö jäi suurimpana houkuttelevana tulevaisuuden suunnitelmiin. Ja varmuus siitä, että video voi olla muutakin kuin itseisarvoinen kikka tuli vahvaksi, kun niin monessa ryhmän esityksessä esiintyjän ja videon suhde oli niin mielenkiintoinen ja syvä. Jo pelkkä videon tuominen teatterin lavalle tuo niin paljon merkityksiä, että katsojien tulkinnanvara kasvaa paljon. Mielestäni on tärkeä antaa eri tulkinnoille tilaa, vaikka pitääkin tekijänä oman tulkinnan tiukasti kirkkana ja ymmärrettävänä.

Olen oppinut olevani pyrähtävä-hidas-pyrähtävä tekijä. Eli pyrähdystä odotellessani, voin hitaasti todeta tämän kurssin olleen yksi tärkeimmistä koulun aikana, nimenomaan suhteessa omaan tekijäidentiteettiini. Moni asia loksautti myös minussa kohdilleen kun esitykseni loksautti kohdalleen. Oma ohjaus kutsuu jo minua luokseen ja videon käyttö, joka ennen tuntui päälle liimatulta on nyt herännyt eläväksi osaksi tulevaa ohjausta. Kohti siis uusia videoita, projisointeja ja esityksiä.

5 LAPSI(LTA) OPPIMASSA

Lapsiryhmien vetäjänä on oman ohjaajuutensa edessä hyvin paljaana. Ensinnäkin lapset jaksavat tehdä juuri sen aikaa, kun tekeminen on mielekästä. Aikuiset saattavat jatkaa kohteliaisuudesta tai velvollisuudesta, mutta lapset eivät tämänkaltaisia sosiaalisia ratoja noudata. Varsinkin teatteriin liittyvissä harjoitteissa, jotka ovat hauskoja ja luovia ja lähentelevät enemmän leikkiä kuin oppimista, motivaatio tekemiseen on kiinni tehtävän mielekkyydestä ja hauskuudesta. Toiseksi lapset ovat luontaisesti erittäin älykkäitä vaistoamaan ohjaajasta monia asioita. Ohjaajan oma mieliala heijastuu koko ryhmään, asenne ryhmäläisiin moninkertaistuu, pienikin tyrmäys saattaa olla tuhoisa ryhmäläisen tekemisen kannalta. Vaikka aiheesta on varmasti olemassa kasvatustieteellistä tutkimusta olen seuraavassa pohtinut asiaa omien kokemusteni kautta lasten kanssa

työskennellessäni. Nämä kokemukset ovat työstäni ala- ja yläasteen eri oppiaineiden sijaisena, sekä (kaikenikäisten) ilmaisutaidon ryhmien vetäjänä.

Lapset arvostavat selkeyttä ja tasapuolisuutta, eivätkä vastusta edes tiukkaa kuria, joka on tarpeeksi perusteltua ja johdonmukaista. Negaation kautta ryhmää ei myöskään saa hyvään virtaan, vaan ohjaajan täytyy lähestyä kaikki asioita positiivisen kautta. Lapsia on äärimmäisen helppo nokittaa ryhmätilanteessa. Villit saa kuriin haukahtamalla kerran rottweilerin lailla, ujoja voi patistaa ja painostaa, kunnes he sanovat edes jotakin, mutta jos toivoo pitkäjäteistä ja kukoistavaa ryhmätoimintaa, sekä lapsia joilla on terve hyvä itsetunto ja uskallus toimia ryhmässä, nokittelu ja armeijahenki on huonoin tapa toimia.

Armeijahengellä tarkoitan sitä, että lapsi oppii vain tottelemaan kyseenalaistamatta mitään. Hän vain toimii kuten käsketään, eikä itse ajattele miten tai miksi. Tällaisella käytösmallilla on pitkäkantoiset seuraukset, sillä ulkokohtainen kuri saa usein aikaan salaista kapinahenkeä, eli aina kun opettaja tai ohjaaja ei huomaa sääntöjä rikotaan, vain koska siihen pystytään. Jos lapsi ymmärtää miksi tietyt asiat ovat sallittuja ja toiset eivät ja jos tilanne on tasapuolinen niin, ettei hänen tarvitse teoillaan havitella huomiota tai paikata tylsistymistä, on kurinpito paljon helpompaa. Näin ollen termillä kuri tarkoitan varmasti erilaista kuria kuin moni muu, sillä oma kurikäsitykseni pohjautuu sille, että vastuu käyttäytymisestä on myös lapsella itsellään.

5.1 Luottamuksen arvoinen ohjaaja

Olen aina kokenut, että yksi vahvuuksistani on opettaminen. Stadian esittävän taiteen työharjoittelu Uomarinteen koulussa vahvisti tätä tunnetta. Opetustilanteissa oppii aina uutta ja löytää uusia keinoja ratkoa ongelmatilanteita ja nostaa positiivisia hetkiä vielä paremmiksi. Olen mielestäni opettajana onnistunut sen takia, että uskon aistivani suhteellisen tarkasti tilanteen tarpeet. Lähtökohtaisesti pyrin luomaan opetustilanteesta lämpimän ja hauskan, kuitenkin tiukoilla raameilla, varsinkin lasten kanssa työskennellessä.

Olen kokenut myös rankkoja epäonnistumisia ohjaajana ja opettajana, kun ryhmä ei ole vastannut pyrkimyksiini ja keinoni ovat olleet vääriä ja tuottaneet päinvastaisia tuloksia kuin mihin pyrin. Näiden onnistumisten ja epäonnistumisten vertailu ja analysointi on

muovannut minusta parempaa opettajaa. Tiedän olevani tiukka ja minulla on autoritäärisyyteen taipuvainen opettajalaatu, eli olen pyrkinyt pehmentämään sitä puolta itsessäni. Olen todennut, että tiukkaa ja *negaation* (=käskeminen, komentaminen) kautta kulkevaa auktoriteettia voi käyttää ryhmässä vain jos vahva luottamus on jo syntynyt. Jos oppilaat ovat oppineet, että mikään ei ole anteeksiantamatonta ja virheiden jälkeen aloitetaan puhtaalta pöydältä, he uskaltavat ottaa myös käskyt vastaan.

Perusasenteeni on kuitenkin aina pyytää ja ehdottaa, ennen komentamista ja käskeästä. Niin tehtävien ohjeistamisessa, kuin kurikysymyksissäkin. Jos näin ei ole ja ryhmälle tuntematon ohjaaja yrittää pitää kuria yllä suurella auktoriteetilla, käy helposti niin, että ryhmä kääntyy ohjaajaa vastaan, eikä avaudu, koska ohjaaja on yrittänyt väkisin lupaa kysymättä toisen reviirille. Tämä oivallus kirkastui kun opettaja Anne Rautiainen kertoi kurssillamme kokemuksestaan koulussa, jossa opettajat aloittivat tekemällä rituaalin, jossa pyydettiin lupa opettaa. Tämä on mielestäni kaiken ydin, jotta opetustilanne olisi toimiva ja mielekäs on luotava vahva luottamus ja turvallinen olo oppilaille.

Ajan myötä tietty äidillisuus minussa on vahvistunut, koska olen huomannut, että se on tehokkain tapa saada kontakti lapsiin. Opettajalaatuani voisikin kuvailla ehkä juuri äidilliseksi, olen lähellä ryhmää, usein teen harjoitteet mukana, ja auktoriteettini on verrattavissa vanhemman auktoriteettiin, eli pyrin ilmaisemaan moitteet ja tyytymättömyyden käytökseen niin, että oppilas ymmärtää minun moittivan tekoa, en lasta. Tämä on tärkeää jatkuvuuden kannalta, sillä nujerrettu lapsi ei halua tehdä ja lapsi joka ei halua tehdä usein joko vetäytyy kokonaan ryhmästä tai alkaa sabotoimaan toimintaa.

Jos lapsi esimerkiksi riehuu eikä kuuntele ohjeita, minulla on ollut tapana ensin rauhoittaa tilanne tiukkaankin sävyyn, selittää hänelle (ja koko ryhmälle) miksi riehuminen on kiellettyä. Tässä vaiheessa pyrin kehonkielellä viestimään mahdollisimman korkeaa statusta, eli katson suoraan silmiin, puhun rauhallisella, matalalla äänellä ja seison ryhdikkäästi ja mahdollisimman liikkumatta. Kun näen lapsesta, että hän on pysähtynyt kuuntelemaan, laukaisen tilanteen laskemalla statusta reippaasti ja hymyilemällä paljon. Tällä pyrin ennaltaehkäisemään mahdollisen valtataistelun itseni ja lapsen välillä, jos mahdollista pyydän seuraavaksi juuri tilannetta hajottanutta lasta aloittamaan pelin tai leikin, jotta hänen huomionsa kiinnittyisi jo seuraavaan asiaa ja positiivisessa mielessä tekemiseen.

5.2 Luovuuden puutteen problematiikka koulumaailmassa

Lasta tulisi vahvistaa olemaan yksilö tällä erilaisten yhteisöjen planeetalla. Yksilönä oleminen on kuitenkin taitolaji, johon opetellaan ajan kanssa. Teatterin keinot ovat mielestäni nerokkaita siinä, että ne kehittävät niin kykyä kuunnella, kuin uskallusta tuoda omat ajatukset julki, jotka ovat kommunikaation perusta. Hannu Heikkinen on listannut väitöskirjassaan neljä oppimisaluetta, joiden kautta draamakasvatuksessa oppimista usein kuvataan:

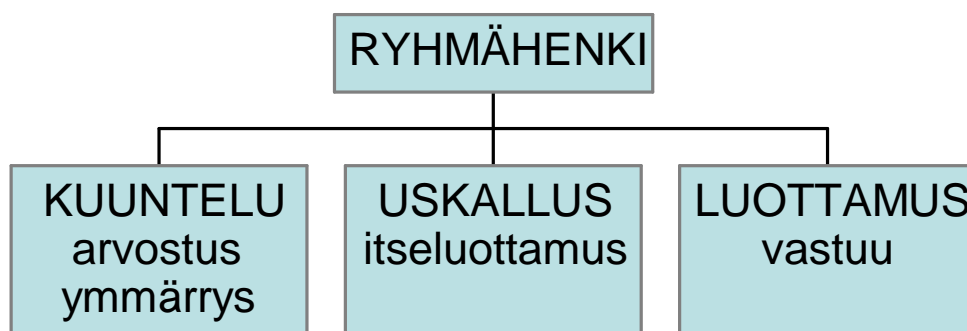
1. *sisältö eli draamakasvatuksessa on aina kyse jostain asiasta, ilmiöstä tai ongelmasta, joka on perusteltua käsitellä draaman avulla tai kautta*
 2. *oma itse eli draamakasvatuksessa käsitellään asioita, jotka liittyvät osallistujien henkilökohtaiseen kehittymiseen*
 3. *sosiaaliset taidot eli kuinka toimitaan yhdessä ja yhteisen päämäärän eteen*
 4. *draama ja teatteri*
- (Heikkinen 2002, 91.)

Työharjoittelun aikana mietin seuraavanlaisia asioita, jotka heräsivät katsellessani ryhmää, jonka opettaja oli pitänyt hyvinkin auktoriteettista käskyttävää kuria luokassa jo useamman vuoden ajan:

- Koulumaailman oikein-väärin kulttuuri on iskostunut vahvasti mieliin. Tästä johtuen usein omia rajoja ei ole, jos tehdään jotain vapaampaa se johtaa riehumiseen. Oppilaat nojaavat koko painollaan opettajan kurinpittoon, mikä ei ole hyvä asia. Lapset eivät käytä maalaisjärkeä, vaan villiintyvät helposti
- Oppilaat eivät ymmärrä mitä eroa on vastauksella ja mielipiteellä. Kaikkeen täytyisi olla *oikea* vastaus.
- Hedelmällisimpiä hetkiä ovat ne, joissa oppilailta väistyy pelko ja omien ideoiden sensuroiminen, jolloin myös oman käytöksen kontrolli tulee mukaan (=halu toimia vastuullisesti, kun joku luottaa siihen)
- Luottamus ryhmään ja vetäjään on vähimmäisvaatimus edelliselle
- On helppoa tiputtaa, vaikeampaa osata kannatella (pätee myös vetäjiin)
- Tilanteen rikkominen -pelkoa? -kyllästymistä? -kapinaa? -näyttämisen halua?
- Oppilaat eivät osaa kuunnella toisiaan, eivät arvosta toistensa mielipiteitä

Edelliset havainnot ovat siis luokasta, jonka opettaja edusti kurinpidollista ääripäätä ja jolla oli taipumus ärähdellä lapset tainnoksiin pelosta.

Seuraavassa kaaviossa pohdin mikä mielestäni vaikuttaa ryhmähengen ja tukee sitä, tai minkä puuttuminen näkyy vahvimmin. Kaaviossa (Kuva 3) kaikki vaikuttaa kaikkeen, eli yhdessä ilmenevät ongelmat näkyvät kaikilla muilla alueilla:



Kuva 3: Kaavio ryhmähengen muodostavista palasista (Katri Kauppala)

Opetushallituksen ilmaisutaidon ylitarkastaja Inari Grönholm on todennut ilmaisutaidon olevan taideaine, jossa oppilaan persoonallisuus kehittyy draaman keinoin (Korhonen & Østern, 2001, 56). Kuitenkin ilmaisutaito on aineena jatkuvasti uhanalainen ja taideaineina vakiintuneet musiikki sekä kuvaamataito jylläävät edelleen sen ohi. Tätä tukee Heikkisen väitöskirja, jossa hän on tutkinut draamaa opetuksessa.

Yhtenä tutkimuksen lähtökohtana on ollut näkemys, että draamakasvatuksella ei ole sellaista asemaa ja arvoa, että sen merkitys nähtäisiin yleissivistävässä koulussa tärkeänä. Väittäisin, että tämä on luonnollista: draamakasvatuksen kuvaaminen oppiaineena ja tieteenalana on todennäköisesti pyrittävä tekemään ensin niin, että draamaopettajat, muut opettajat sekä hallintovirkamiehet ymmärtävät teoriaperustan.
(Heikkinen 2002, 112-113.)

Olen Heikkisen kanssa samaa mieltä siinä, että draamakasvatuksella ei ole sen ansaitsemaa arvoa, korostaisin itse arvostuksen lisäämisessä eniten draaman kykyä sosiaaliseen kasvattamiseen. Sen lisäksi, että draaman avulla voidaan myötäelää kaikenlaisia elämäntilanteita ja näin oppia empatiakykyä, voidaan myös kehittää jo nuoresta parempia ilmaisullisia taitoja. Sosiaalinen kanssakäyminen perustuu ryhmätilanteisiin ja tilannetajuun, joita draaman opiskelu kehittää huomattavasti.

Haluaisin opettaa kuuntelua ja ilmaisua, ajattelua ja mielipiteiden vaihtoa, arvostusta ja ryhmässä olemista. Myös perusopetuksessa on mahdollista käyttää draaman keinoja. On oltava perustavanlaatuisen ymmärryksen ryhmästä, innostamisesta, tyrmäämättömyydestä ja draamasta. Luovuus on lähtökohtaisesti vain ja ainoastaan hyvä asia, jota ilman monet pärjäävät mainiosti, mutta jota ei kuitenkaan koskaan voi olla liikaa.

6 ROOLIT JA RAJAT -MISSÄ MENNÄÄN JA KUKA AJAA

Mielestäni avain toimivaan ryhmään on kommunikaatiossa ja arvostuksessa. Ryhmän sisäiset vitsit ja ryhmään kuulumattomien tavoittamattomissa oleva kieli usein viestivät hyvästä ryhmähengestä ja kommunikaatiosta. Toisten työskentelyn ja rajojen kunnioittaminen on myös tärkeää. Esimerkiksi näyttelijän on usein vaikea ottaa kritiikkiä tai palautetta vastaan muilta kuin ohjaajalta. Perinteistä teatteria tehtäessä tämä on luonnollista ja varsin hierarkkinen järjestelmä toimii usein parhaiten. Perinteisellä teatterilla tarkoitan tässä tekstilähtöistä työskentelytapaa, jossa on yksi ohjaaja, joka ohjaa näytelmää, jossa muut näyttelevät tai toimivat muissa rooleissaan. Devising tai muu ryhmälähtöinen työskentely ei tässä ole perinteistä teatteria, vaikka periaatteessa voikin sitä olla.

Ohjaaja kommentoi ja päättää, koska hän on ohjaavassa asemassa, muut toimivat samalla linjalla ja toisen työn kommentointi saattaa tuntua loukkaavalta vastaanottajasta. Tietysti perinteistä teatteria voi tehdä muillakin tavoilla, jotka voivat olla vielä hedelmällisempiä, kunhan ryhmä on sitoutunut työtapaan ja kaikki ovat samalla sivulla. Jos tekemisen on sovittu etenevän ilman yhtä ohjaajaa, kaikkien yhteisellä panoksella on ryhmän mahdollista saavuttaa tasapainoinen yhdessä tehty projekti.

Roolien merkityksestä teatterissa voidaan olla montaa eri mieltä. Minulle on esitetty aiheesta argumentteja, että roolien ja rajojen kanssa pelatessa työ vaikeutuu ja asioista tulee liian hankalia. Jotkut myös kokevat, että tarkat roolit ovat jollain tavalla arvottavia ja luovat eriarvoisen aseman eri ihmisille. Ymmärrän hyvin, että on ihmisiä, joille ryhmätyö tarkoittaa juuri sitä, ettei kenelläkään ole määrättyä ohjaajan roolia, ja kaikki saavat tehdä kaikkea. Väittäisin siitä huolimatta, että näissäkin tilanteissa ryhmän sisällä on olemassa luontainen roolijako ja toimiva ryhmädynamiikka, jota ei vain ole erikseen sovittu. Kaikkea ei ehkä tarvitse käydä läpi ääneen, jos ryhmän keskinäinen vaisto ja työskentelytapa sopii kaikille, mutta suurempana linjauksena voisi silti väittää, että roolit edesauttavat ryhmän sujuvaa toimintaa.

”Rooli jäsentää vuorovaikutusta ja helpottaa toiminnan tulkintaa.” näin Kopakkala tiivistää sanan *rooli* sisältöä. Käsittelyssä ei siis ole näytelmässä esitettävä rooli, vaan

sosiaalista tai ammatillista asemaa määrittävä rooli². Koska ryhädynamiikka on riippuvainen muun muassa kommunikoinnista, ja kommunikointi on riippuvainen tulkinnoista; roolien merkitystä voi nostaa positiiviseksi siinä valossa, että se helpottaa toiminnan tulkintaa. Sosiaalinen rooli on riippuvainen sopimuksista. Esimerkiksi ryhmänohjaajan rooli on sekä ansaittava, että hyväksyttävä. Jos ryhmä ei syystä tai toisesta hyväksy johtajaansa, on johtaminen hedelmätöntä. Jos johtaja taas ei tahdo ottaa vastuuta, eikä ole valmis johtamaan, ei ryhmä voi luottaa häneen, jolloin ryhmän kehitys vaikeutuu tai pysähtyy.

6.1 Vastuualueiden puute korostaa niiden merkitystä

Seuraavassa esimerkki vastuualueiden tietynlaisesta rajattomuudesta. Olen jättänyt mainitsematta paikan ja nimet, koska esimerkkitapaus toimii myös ilman niitä. Tarkoitukseni ei ole ollut myöskään arvostella kenenkään henkilökohtaista työkykyä, ainoastaan prosessin kulkua.

Olin työharjoittelussa äänisuunnittelijan assistenttina kaksi kuukautta, ja pääsin katsomaan läheltä sitä, kuinka ohjaaja otti vastuulleen mielestäni äänisuunnittelijalle kuuluneen työn. Ohjaajan kanssa käytyt ennakkopalaverit ovat mielestäni olennaisen tärkeitä. Koska tämä projekti oli äärimmäisen kiireinen, ohjaaja joutui perumaan useat tapaamiset säveltäjän ja äänisuunnittelijan kanssa. Näin ollen kaksikko teki pitkään töitä voimatta lyödä valintoja lukkoon, koska ohjaajan kanssa ei oltu määritelty tyylisuuntaa, vaikka musiikki on olennainen osa nimenomaan koko näytelmän tyylisuunnan luomisessa.

Kokonaisuudessa ohjaaja ja säveltäjä tekivät omia töitään niin laveasti, ettei äänisuunnittelulle jäänyt lainkaan tilaa. Tähän saattoi vaikuttaa myös se, että äänisuunnittelija oli luontaisesti konflikteja välttelevä ja antoi mieluummin periksi kuin taisteli omista ratkaisuksistaan, mutta usein myös kommunikoinnissa oli suuria puutteita. Kun ohjaajan kanssa ei oltu ehditty istua alas, ei äänisuunnittelijalla ollut materiaalia harjoituksiin, tästä oli seurauksena se, että ryhmä oli hankkinut tilapäismusiikkia, jotta saisivat luotua oikeanlaista tunnelmaa. Harjoituksissa ohjaaja soitti tätä musiikkia, joka johdatteli äänimaisemaa tiettyyn suuntaan, joten tähän tottuneena kaikki muu kuulosti

² *Roolit voidaan jakaa kolmeen ryhmään: Kollektiivinen rooli (heti nähtävillä, kuten ikä, koko, ulkonäkö), sosiaalinen rooli (sovittuja, kuten esimies, opiskelija, opettaja), persoonallinen rooli (jollain tavalla muuttumattomia, kuten sydänystävä, mustasukkainen rakastaja)* (Kopakkala 2005, 100).

ohjaajan korvissa väärältä ja huonolta. Mielestäni alunperin olisi ollut tärkeää tuoda valmista materiaalia, luoda suuria kaaria musiikin ja äänen suhteen.

Suunnittelun puute oli mielestäni luovuuden esteenä ja aiheutti sen, että prosessi äänisuunnittelijan ja ohjaajan välillä ikään kuin kääntyi ja muuttui ohjaajan suunnitelmaksi ja äänisuunnittelijan toteuttamaksi. Kun näin kävi, hukattiin mielestäni lahjakkaan ihmisen ammattitaito, sillä musiikilliset ajatukset ja toiveet tulivat nyt ohjaajalta, jonka musiikin tuntemus on jotakuinkin heikkoa, sen sijaan että sen olisi tehnyt siihen palkattu ihminen. Suunnittelun tärkeys ja kommunikoinnin vaikeus oli mielestäni selvästi näkyvillä monella muullakin saralla. Ohjaaja vaati usein asioita tapahtuvaksi, vaikka työvoimaa oli vain tietty määrä ja rahaa uusien ihmisten palkkaamiseen ei lainkaan. Sama ongelma oli videon käytön kanssa. Ohjaajan täysi sokeus teknologian kalleudelle ja tietämättömyys erilaisten laitteiden teknisistä ominaisuuksista johtivat kohtuuttomiin vaatimuksiin ja turhiin vääntöihin.

Ohjaajalla tulisi olla joko vankka tieto eri osa-alueista, tai luottamus työryhmään, kun jotain osa-aluetta suunnitellaan. Visioiden muuttuvuus oli myös raskauttava tekijä, kun usein lavastus, näyttelijä tai äänisuunnittelija joutuivat aloittamaan alusta, kun visio oli radikaalisti muuttunut edellisestä harjoituskerrasta.

Oli myös omituista, että vaikka kyseessä oli ammattiteatteri, ihmiset eivät kirjoittaneet sovittuja asioita ylös. Näin monet jo lukkoon lyödyt asiat unohtuivat ja asiat joutui kertaamaan taas, kuten kävi monien ääni-iskujen kanssa, tai jo sovittujen musiikkien saralla. Äänisuunnittelija saattoi kysyä ohjaajalta: ”Mitäs mun tässä pitikään soitella?” Mikä oli tietysti omiaan myös murentamaan ohjaajan luottamusta.

Silloin kun rajat ja roolit ovat selvillä, joko sovitusti tai luontaisesti, on niitä vaikea edes huomata. Ihanteellinen tilanne on tietenkin silloin, kun ryhmän sisällä vallitsee yhteisymmärrys luontaisesti, ilman tarvetta verbaalisesti määritellä kaikkea. Yhteistyö on teatterityön hedelmällisimpiä puolia ja yhdessä tekeminen, auttaminen ja ongelmien ratkominen ovat roolit ylittäviä asioita. Tässä kuitenkin voi palata ryhmädynamiikan ja ryhmätyöskentelyn perusteisiin. Jotta eri osa-alueiden kesken voisi olla yhteistyötä, tulee olla perusta, joka kantaa sen. Yksilöiden välillä tulee olla kunnioitusta ja luottamusta, sekä ihmisten tulee osata lukea tilanteita niin, että jos joku kokee tulevansa jyrätyksi, muut väistyvät ja antavat tilaa.

6.2 Tulisielut työssä

Teatterialalla työskentelevät ihmiset ovat usein taiteilijaluonteita; luovia ja määrätietoisia ihmisiä, jotka ovat valinneet alansa enemmän intohimon kuin minkään muun sanelemana. Tästä johtuen teatterialan työ on keskivertotyötä henkilökohtaisempaa, ihmiset antava paljon omasta itsestään ja mahdolliset yhteentörmäykset ja kritiikki ovat usein enemmän sidoksissa henkilöön, kuin monissa muissa ammateissa. Henkilökohtaiset arvot, asenteet ja mielipiteet ovat helposti törmäyskurssilla, koska työ koostuu osin niistä. Kuinka luovia eteenpäin, välttämättä yhteentörmäykset, jotka auttamatta vievät koko työryhmän väärille raiteille. Samalla henkilökohtaisuus tuo omaleimaisen piirteensä työhön. Kahta samanlaista esitystä ei ole, ei kahta samanlaista näyttelijää, eikä ohjaajaa. Tämä on valtava voimavara ja taiteen moninaisuuden lähde, kunhan kaikki henkilöt pääsevät kasvamaan todellisiin mittoihinsa.

Olen kuullut sanottavan, että teatteri on kaikista ammateista riitaisin. Se voi hyvinkin pitää paikkansa. Eläähän edelleen tiukassa myytti taiteen raadollisuudesta, jonka mukaan kaiken taiteen tulee kärsiä suuria synnytystuskia, ennen täydellistä muotoaan. En henkilökohtaisesti allekirjoita tätä myyttiä millään tavalla. Olen varma, että riitaisin ja räiskyvän ryhmänkin lopputulos voi olla todella hieno, mutta se ei ole edellytys taiteelle eikä sen tekemiselle.

Konfliktit on tässä ammatissa opittu ottamaan osana prosessia, kenties koska ne kuuluvat kiinteästi ryhmän kehittymiseen. Luulen kuitenkin, ettei konflikteille ole taiteellista tarvetta, kuten ei masennuksellekaan ole tarvetta luovuuden suhteen. Jostain syystä synkkää ja romanttisen roihuavaa kuvaa kaikesta taiteen tekemisestä vain viljellään edelleen.

Improvisaatio on hyvä esimerkki luovasta työstä, jonka lähtökohta on täysin positiivinen. Mitä luottavaisempi ryhmä, sen parempi lopputulos. Improvisaatiossa kaikki tarpeeton negaatio on karsittu pois ja näin jäljelle jää luovuus. Tätä väitettä tukee Keith Johnstone, jonka teos *Impro* on toiminut tienviittana lukemattomille teatterista ja improvisaatiosta kiinnostuneille. (Johnstone 1992. *Impro Improvisation and theatre*) Improvisaatiota kehitettäessä on mietitty tilanteita ja ajatusmalleja, jotka edesauttavat

luovuutta ja spontaaniutta. Samalla on näin ollen pohdittu myös kääntöpuolta, eli luovuuden ja spontaaniuden esteitä. Peruslähtökohdaksi on kiteytynyt se, että jotta tilanne voisi kehittyä, on asiat otettava vastaan. Torjunta, kieltäminen ja ei-sanan sanominen ovat improssa kiellettyjä. On myös huomattu, että liian vapaa lähtökohta ei ole kaikista otollisin luovuudelle, vaan sopivat rajat, jotka määrittävät, mutta eivät tukahduta ovat tarpeen. Positiivinen asenne, läsnäolo ja kuuntelu ovat asioita, joita ilman improvisaatiosta tulee tympeä yksilölaji.

Tulielujen yhteentörmäykset voidaan liittää paitsi persoonallisuuksien yhteentörmäykseen, myös ryhmädynamiikkaan ja puutteellisiin rajoihin ja rooleihin. Itse olen joutunut riittäisiin tilanteisiin useimmin silloin, kun jossain edellisistä mainitsemistani seikoista on ollut puutteita. On olemassa lukuisia esimerkkejä, joiden perusteella olen miettinyt, että joidenkin ihmisten kanssa vaikka olenkin hyvä ystävä, en koskaan enää tee töitä, koska tekemisen tavat eivät kohtaa ja ongelmia syntyy toistuvasti. Kuitenkin samat yksilöt voivat loistaa jossakin, kun taas toisaalla heidät puhalletaan sammuksiin. On hyväksyttävä myös se seikka, että taiteellista työtä tehdään usein niin henkilökohtaiselta pohjalta, niin paljon itseään likoon laittaen, että jos henkilökemiat eivät jonkun kanssa kohtaa, voi olla järkevintä jättää yhteistyö sikseen.

6.3 Persoonallisuuseroja voi pehmentää selkeillä rajauksilla

Miksi arvostan rooleja ja rajoja? Syynä ovat ne tilanteet, joissa koko työryhmän voimin pätkäillään ongelmaa, jolle on olemassa vastuuhenkilö, tai vastuuhenkilön puute raskauttaa koko ryhmää. Erässä näytelmässä tämän kaltainen tilanne tuli eteen, kun valosuunnittelijalla oli eri käsitys työroolistaan kuin ohjaajalla. Esimerkkitapauksessa pohdin omaa suhdettani tapahtuneeseen, tilannetta peilaa mukana olleen opettajan haastattelu. Sanamuotoja on lyhennetty ja muokattu kirjalliseen asuun, haastattelu kokonaisuudessaan on tämän työn liitteenä. (Jyrki Sinisalon haastattelu 16.11. 2007 Teatterikulmassa, haastatteli Katri Kauppala) Kun puhun esimerkissäni alkuperäisestä valosuunnittelijasta tai lavastajasta, viittaan samaan henkilöön. En ole nähnyt syytä nimetä henkilöä, eli häneen viitataan ainoastaan näillä työnimikkeillä.

Ensimmäinen ongelma tuli esiin, kun valot olisi pitänyt rakentaa. Valosuunnittelija ei mielestään ollut valojen rakentaja, joten kun aikaa kului, eikä valoja kuulunut, muutama näyttelijä otti työn harteilleen ja kiireisestä aikataulusta huolimatta rakensivat valot

tilaan. Kun ensi-ilta alkoi olla lähellä, eikä alkuperäinen valosuunnittelija ollut tehnyt edelleenkään valojen eteen mitään, erästä koulumme opettajaa pyydettiin apuun ja suunnittelemaan näytökseen valot.

Kun tulit tilanteeseen, niin mihin tilanteeseen olit tulossa, eli mitä sinulle oli kerrottu?

Minä juttelin ohjaajan kanssa ja hän sanoi, että valot ovat aivan alkutekijöissä ja kiire on hirveä. Kävimme lävitse aikataulun ja sovimme, että tulen katsomaan yhden harjoituksen. Perjantaina tekisimme suunnitelman, mitä tässä aikataulussa pystyisi tekemään ja lauantaina tulisin rakentamaan sen

Mutta sinulla ei ollut tietoa toisesta valosuunnittelijasta?

Ei, ymmärsin näin, että alunperin joku olisi ollut tekemässä valoja, mutta syystä tai toisesta hän oli jäänyt pois ja siksi sain tämän hätähuudon. Meillä on toinen vastaavanlainen tapaus olemassa, jossa valosuunnittelija on juossut nyt alta pois, mutta hän ei ole tullut takaisin enää. Tässä tapauksessahan hän tuli takaisin.

Opettaja otti aikaa viikonlopustaan ja kävi katsomassa illalla läpimenon, hän suunnitteli valot ja oli ohjelmoimassa niitä pöytään, kun alkuperäinen valosuunnittelija ilmaantui paikalle. Ohjaaja ei tässä vaiheessa toiminut mielestäni tilanteen vaatimalla tavalla, olisin itse antanut opettajan tehdä valot loppuun, sillä hänen kokemuksellaan aikaa ei olisi mennyt enempää hukkaan. Hän kuitenkin antoi alkuperäisen valosuunnittelijan tulla tilanteeseen ja opettaja totesi olevansa tarpeeton ja lähti kotiin.

Miten itse tilanne, mitä siinä sinun kannalta tapahtui?

Minä olin varautunut niin, että kävin katsomassa läpimenon ja tein suunnitelman. Minä tulin hyvillä mielin lauantai-aamuna töihin ja rupesin tekemään sitä hommaa ja sain sen itse asiassa melkein valmiiksi. Sitten, pyryharakka (=alkuperäinen valosuunnittelija) tulee ovesta sisään ja sanoo ensimmäiseksi, että ja sitten tässä näytelmässä ei keltaista valoa käytetä. Ajattelin, että jaahas nyt on vahvat merkit ilmassa, että joku tulee, joka osaa kaiken. Näitä on tässä maailmassa, osalla se menee ohitse neljä-viiskymppisenä, joillekin se jää päälle sillä tavalla, että se jatkuu hamaan hautaan asti.

Se näytti aika nopeasti merkit kyllä myös sillä lailla, että hän ei ainoastaan halunnut määrätä sitä omaa lavastusta tai valoa, vaan hän halusi puuttua ihan lähestulkoon kaikkeen. Ja se näkyi yhdessä asiassa oikeastaan aika vahvasti. Näki, että siinä vaiheessa kun hän asemoi niitä lavasteita, hän hieroi sitä aika pitkään, että onko se viisi senttiä sinne vai viisi senttiä tuonne ja se päätöksenteko oli hänelle aika vaikea. Minulle se näyttäytyi sillä tavalla, että ihminen on epävarma ja haluaa kuitenkin viestiä ulkopuolelle, että hän on äärettömän tarkka siitä mitä hän tekee, mutta todellisuudessa hän ei ole tehnyt kotiläksyjään. Hän tulee siihen tilanteeseen ja hän ei ole tehnyt niitä asioita mitkä olisi pitänyt tehdä ja sen lisäksi hän vedättää koko työryhmää.

Hän toimi niin yllätyksellisesti, että välttäkseni yhteentörmäyksen tein sen päätöksen, että heti kun olen saanut tämän järjestelmän pystyyn, kun se toimii ja kaikki on suunnattu, minä sanon kiitos ja lähen ulos. Keskustelin sen jälkeen vain ohjaajan kanssa. Ajattelin, että annan nyt ohjaajalle sen tilan, että hän voi puuttua

asiaan. Ohjaajan pitäisi toimia tuon kaltaisessa tilanteessa työryhmän esimiehenä, tehdä taiteelliset lopulliset ratkaisut, hän kuitenkin kantaa loppupeleissä vastuun. Minä ajattelin, että sieltä kautta se lähtisi aukenemaan. Ohjaaja yritti kerran saada sen tilanteen siinä hanksaan, mutta vastapeluri oli niin voimakas, että hän ei saanut tahtoaan lävitse. **(Mikä tilanne se oli?)** Kun tämä lavastaja tuli, että hänellä on vahvat visiot tästä. Ohjaaja sanoi, että olemme eilen rakentaneet tähän tietyt kuvat, semmoinen yksinkertainen rakenne, että saadaan tämä homma eteenpäin. Sitten hän kysyi, haluatko sinä kuulla mikä tämä rakenne on, tai mikä se on se suunnitelma. Minun piti ruveta hänelle selittämään mitä tässä nyt ollaan tekemässä, mutta hän kerkesi ennen minua jo viemään sitä asiaa eteenpäin, jolloin minä totesin, että ei tästä nyt tule sen selvempää.

Mitä luulet, olet kuitenkin pitkää ollut pedagogi ja opettaja, miksi tilanne oli niin kärjistynyt?

Siinä on tietysti kyse...demokratia on ihana asia, mutta jotenkin, tämä on ruma sana, mutta jossakin vaiheessa minun mielestäni taiteen tekemisessä, siinä kun tehdään lopullisia ratkaisuja, demokratia ei enää sitten toimi. Silloin joku ottaa sen lopullisen vastuun siitä. Minä näen, että ohjaajan keskeinen tehtävä on ottaa tekijöistä parhaat puolet ja tehdä siitä kollaasi. Ja sitten se on en näköinen, kun ohjaaja on pystynyt repimään näitä parhaita puolia esille. Ohjaajan pitäisi sitouttaa porukka vahvasti siihen. Hänen pitäisi löytää sellaiset tekijät siihen, jotka sitoutuu ja tulee tekemään täysillä sitä hommaa. Tämä on klisee kun sanon näin, mutta heikoin lenkki dumpkaa koko ryhmän tasoa alas. Tämä nyt on oikein klassinen esimerkki siitä.

Olisiko siellä toinen semmoinen asia, joka voi näyttäytyä. Eli kun on saanut maistaa myös semmoista, että olen työskennellyt ensemblissa, joka on tehnyt kymmenen vuotta yhdessä töitä, niin siellä ei tule enää tämän kaltaisia asioita. Siellä tämä ryhmäytymisvaihe on tapahtunut ajat sitten jo. Ihmiset tietävät toistensa vahvat puolet ja heikot puolet ja yrittävät prosessissa olla koskematta niihin heikkoihin puoliin, ja vahvistaa sitä hyvää puolta ja se rupeaa toimimaan oikean suuntaisesti. Minusta tuntuu, että tässä on nämä molemmat asiat: heikko työjohto ja sitten ryhmäytyminen ei ole tapahtunut.

Ajattele miten paljon helpommalla ohjaaja pääsee, kun hän saa sellaisen työryhmän, jossa hän voi luokitella ihmiset.. Hänen ei tarvitse enää ikinä kantaa murhetta siitä. Esimerkiksi muusikko tekee mitä pitää, että jos on sovittu, että sinä soitat pianoa ei tuo harppua treeneihin. Ja se vapauttaa ohjaajan energian siihen mikä sen ydin on, sen ydin olisi saada palaset toimimaan keskenään ja tietysti se, mikä näyttäytyy katsojalle, se näyttäytyy. Niin, että teatterista voidaan kaikki muut osat irrottaa paitsi tuo näyttelijä on nyt semmoinen, että se on pakko pitää. Kaikki muut osat ovat vähän niin, että voidaan ottaa pois tai lisätä.

Tämähän on älyttömän herkkä laji, että tässä kuitenkin ollaan vahvasti tunnepuolella. Ja sitten kun meillä on semmoinen sisäänrakennettu torjuminen jos meidät torjutaan, että se on tosi haastavaa. Ja sitten on juuri ohjaajan tehtävä, että miten saadaan houkuteltua niistä ihmisistä ne parhaat puolet, kun kuitenkin täytyy rehellisesti sanoa toiselle, että sinä et saa sähläätä tätä hommaa.

(Jyrki Sinisalon haastattelu 16.11. 2007)

Opettajan lähdettyä kävi vielä niin, ettei alkuperäinen valosuunnittelija osannutkaan käyttää valopöytää, vaan meidän muiden oli tultava auttamaan kykyjemme mukaan. Olin tehnyt yhden valosuunnittelun näytelmään ja hatarien muistikuvien avulla yritimme saada oikuttelevaa valopöytää toimimaan. Minun olisi pitänyt olla

harjoittelemassa rooliani, eikä tekemässä valoja, mutta tilanteessa vaihtoehtoja ei ollut. Seuraavaksi aloitettiin varsinainen valosuunnittelu.

Oma käsitykseni on se, että suunnittelija tekee valmiin suunnitelman ja ohjelmoi sen pöytäan. Tämän jälkeen valotilanteita korjailaan tarpeen mukaan läpimenojen jälkeen, jos korjattavaa on ilmennyt. Nyt kuitenkin kaikki näyttelijät pyydettiin lavalle, ja seurasi kolmen tunnin valosuunnittelusessio, johon osallistuivat eriävin mielipitein niin ohjaaja, näyttelijät, kuin valosuunnittelijakin. Koko työryhmää raskautettiin näin sillä, että valosuunnittelija ei tuntenut oman roolinsa velvoitteita, eikä hänen työllään ollut näin ollen myöskään rajoja. Tilanne kärjistyi siihen, että väsyneenä aloimme tiuskia toisillemme ja tunnelma oli todella jännitteinen. Kiukku suuntautui ”ärsyttävään tyyppiin”, joka oli ottanut itselleen työn, jota ei hallinnut. Vasta jälkepäin oli mahdollista eritellä turhautumisen syy tiettyihin asioihin, kun tilanteen keskellä jaksoi ainoastaan tulistua.

Kaikki eivät ole samanlaisia, on olemassa hiljaisia, hidasrytmisiä, harkitsevia, räiskyviä, spontaaneja, äänekkäitä, ja kaikkia näiltä väleiltä. Persoonalle on jäätävä tilaa työskentelyssä ja omat piirteet on hyvä tunnistaa, jotta äänekkäämpi osaa antaa tilaa hiljaisemmalle, ja hitaampi osaa vaatia itselleen enemmän aikaa. Juuri erilaiset tekemisen tavat tuottavat erilaisia teoksia ja yksi osa ammattitaitoa on osata varjella omia työskentelytapoja ja luoda hedelmällinen maaperä juuri omalle työskentelylle.

7 HYVÄ JA HUONO ITSEKKYYS, TASAPAINO ANTAMISESSA JA OTTAMISESSA

Yksi teatteri-ilmaisun ohjaajan yleinen työ on luoda työpaja tai soveltavan teatterin kantava kehys. Näissä töissä on usein olemassa työryhmä, mutta koska aina ei olla tekemässä varsinaista teatteri esitystä, ohjaajaa ei tarvita. Jos kukaan ei ole käsikirjoittaja tai *ideoija* kaikkien on tuotava oma panoksensa työhön. Ideoita on tarjottava ja kompromisseja on osattava tehdä, on pystyttävä pitämään kiinni joistain jo valituista asioista, jotta aina ei tarvitsisi lähteä alusta liikkeelle. On yhtäläillä pystyttävä luopumaan joistain omista ideoista jos kokonaisuus sitä vaatii.

Hyvä itsekkyyks on mielestäni oman arvon tuntemista ja oman työn arvostamista. Hyvällä tavalla täytyy olla itsekäs, jos vaikka tuntee oman työskentelyrytminsä ja tietää, että yön yli on saatava nukkua, ennen kuin materiaalia syntyy. Ryhmän jäsenten on jälleen osattava kuunnella toisiaan ja annettava toisilleen tilaa. Huonolla tavalla itsekäs näkee hetkensä tulleen ja tietäen toisen tarvitsevan sen yön, hyökkää omien ideoidensa kanssa aggressiivisesti suunnitteluun ja valtaa työn antamatta toisille edes mahdollisuutta.

Pieta Koskenniemi on pohtinut deusingia koskevassa kirjassaan prosessoivaa työskentelyä. Hänen mielestään prosessoivaa työskentelyä voi harjoitella ja jatkaa:

Edellytys on yhteisö, missä vallitsee keskinäinen luottamus, eli ilmapiiri, jossa uskaltaa tuoda toiveensa ja tarpeensa esiin. Yksinkertainen nyrkkisääntö on hakeutua sellaisten ihmisten kanssa yhteen, joihin luottaa ja joiden ajatukset vetävät puoleensa. Tämä on tärkeää, tässä kohden ei kannata olla suurpiirteinen!
(Koskenniemi, 2007, 58.)

Materiaalin tuottaminen ryhmässä vaatii aivan omanlaista taitoa ja vaatii myös ryhmädynamiikalta paljon. Vaikka kyseessä olisi pieni ryhmä ja roolijako olisi muuten tarpeeton, on kiinnitettävä huomiota kommunikointiin, kuuntelemiseen ja sanattomaan viestintään. Nenän nyrpistus väärässä kohdassa saattaa aiheuttaa sen, että epävarmempi tekijä luopuu kaikista suunnitelmistaan tulkitessaan toisen reaktion väärin.

7.1 Luemme toistemme viestejä oman persoonamme kautta

Työharjoittelu ala-asteen kuudennella luokalla, draamatuntien vetäjänä parin kanssa herätti seuraavia pohdintoja liittyen työskentelytapojen erilaisuuteen ja henkilökemioihin. Ainakin olen ensimmäistä kertaa tajunnut mitä todella tarkoittaa se, että työskentelee persoonallaan. Minusta tuntuu, että tietyllä terveellä tavalla olen tullut tietoisemmaksi ja myös itsekkäämmäksi siitä, kenen kanssa haluan työskennellä. Ennen ajattelin, että minun on vain kameleonttina etsittävä oma paikkani ryhmässä ja tyydyttävä siihen. Joskus tämä paikka on hyvä ja mielekäs, toisinaan minut jyrätään ja siihen on tyydyttävä. Nyt minulla on vahva tunne siitä, että haluan hakeutua sellaiseen ryhmään, joka osaa hyödyntää minua ja ominaislaatuani parhaiten. Haluan ympäröidä itseni niillä ihmisillä, joiden kanssa tekeminen on mielekästä, enkä kuluttaa aikaa siihen, että joku tulkkaa kahden eritavalla kommunikoivan ihmisen ajatuksia.

Suuri muutos on ehkä oman arvon löytäminen ja tunnistaminen. Minulla on itseisarvo, joka ei ole riippuvainen muista ihmisistä tai yksittäisistä onnistumisista tai epäonnistumisista. Tämä arvo on osa ammattitaitoani, vaikka erilaisissa tilanteissa kykyni pääsevätkin eri tavoin esille. Eli voin luottaa siihen, että minulla on taitoja ja osaamista, siitä huolimatta, etten ole täydellinen joka ikisessä projektissa ja kaikkien ihmisten kanssa työskennellessäni. Myös omien huonojen puolten näkeminen ja niiden piirteiden erottaminen, jotka aiheuttavat ryhmässä vaikeita tilanteita on alkanut helpottua.

Esimerkkinä tapaus kouluaikaisesta projektista. Olimme tilanteessa, jossa kolme ihmistä työskentelee pareina ja ryhmänä. Tämä oli myös oivallinen paikka minulle nähdä miten minun työskentelyni ryhmässä aiheuttaa eri ihmisissä erilaisia reaktioita. Joskus sujui, joskus ei ja olin hetkittäin hukassa sen kanssa, etten kerta kaikkiaan keksinyt miten päin olla. Toinen työpareista on minulle erittäin läheinen ja tämä varmasti helpotti myös työskentelyä. Oli helppo ymmärtää toista, hänen kieltään ja seurata tekemisen rytmiä. Toisen kanssa ryhmätyö oli ensimmäinen, emmekä koulun ulkopuolella ole olleet liiemmin tekemisissä.

Voisi luulla, että ehkä työskentelyssä ilmenneet ongelmat helpottuisivat kun oppisimme lukemaan ja olemaan lukematta liikaa toistemme rivien välisiä ajatuksia, näin ei kuitenkaan käynyt. Toinen työpari sanoi minulle yhteisessä palaverissa: "Kun me olemme vähän hitaampia ja sinä olet nopearytminen, saatat olla aika jyrä, mutta olemme hyväksyneet sen." Tämä lause kolahti sen takia, että koska olen vahva mielipiteiltäni ja luonteeltani, ryhmätilanteissa pyrin olemaan itseni kohdalla valpas, nimenomaan jotta en jyräisi muita. Arvostan muiden ehdotuksia ja mielipiteitä, eikä minulla ole tarvetta olla kokoaikaa äänessä tai kriitikon roolissa. En ole ennen vastaavaa palautetta saanut ja näin lause jäi kaivertamaan.

Kysyin toiselta työpariltani onko hän samaa mieltä, eikä hän ollut. Hän ei ollut kokenut tulleensa jyrätyksi, päinvastoin ryhmätyömme on sujuvaa ja tasapuolista. Näin aloin pohtia, kuinka voi olla mahdollista, että samassa tilanteessa toinen kokee aivan päinvastoin kuin toinen. Mietin pitkään kumpi on *väärässä*, kunnes sain oivalluksen. Persoonakohtaiset erot tarkoittavat juuri sitä, että saman tilanteen voi tulkita eri tavalla ja toiset ovat herkempiä tulkitsemaan asiat tietyllä tavalla kuin toiset. Näin tajusin, että vaikka olisin kuinka taipuva sosiaalisesti, kaikkia ei koskaan voi miellyttää, vaan on

opittava antamaan myös itselleen tilaa olla juuri sitä mitä on, vaikka joku kokisikin sen jollain tavalla vääränä. Se mikä on yhdelle täydellistä yhteistyötä, voi toiselle olla jyräämistä. Totta kai kameleontin taidoista on aina hyötyä ryhmässä ja on pakko olla diplomaattinen ja sopeutua, mutta jos parhaimman kykysi jälkeen joku ei ole tyytyväinen, on vastuuta voitava siirtää silloin myös vastaanottajalle.

Tämä pitkä pohdinta kiertää kaikkia kokemiani ryhmätyötilanteita. On ollut minulle hyvä tiedostaa näitä asioita, koska olen luonteeltani hyväksyntää haluava ja saatan ahdistua jos joku ei ole tyytyväinen tekemisiini. Ehkä alan oppia realistisia rajoja, kuinka tasapainoilla liikaa alistuvan, jyrän ja hyvän ryhmätyöntekijän välillä.

Ryhmässä ideoinnin perusta lienee tarjous - hyväksyminen/torjunta - vastatarjous - hyväksyminen/torjunta ja niin edelleen. Kaikkia ehdotuksia ei tarvitse hyväksyä, mutta tilalle on tuotava jotain uutta tai lopulta on hyväksyttävä muiden tarjoukset. Koska monet teatterin tekijät ovat vahvoja persoonia, on tärkeää saada oma ääni kuuluviin. Erilaiset taiteelliset näkemykset voivat parhaimmillaan tukea toisiaan, mutta on myös tilanteita, joissa jonkun on luovuttava omastaan. Itselläni on kokemus painajaismaisesta ryhmätyöstä, jossa jokainen ehdotukseni tyrmättiin.

Yritimme kolmen hengen ryhmässä suunnitella kahden tunnin opetuskokonaisuutta, mutta suunnittelu ei edennyt. Mikään ei ollut hyvä ajatus, eikä mikään ollut oikea suunta. Kuitenkaan muitakaan ehdotuksia ei tältä tyrmääjältä tullut, hän vain tiesi, että näin ei ainakaan ole hyvä. Tilanne junnsi eteenpäin tuskallisen hitaasti. Annoin periksi joskus, joskus yritin kiskoa hänestä korvaavaa ehdotusta ja joskus jyräsin jonkun ehdotukseni läpi. Vastakappaleellani oli tunne, ettei hän saa mitään ajatuksiaan kuuluviin. Yritin arvostaa tätä ja hillitä omaa panostani, yritin virittää rytmejämmä yhteneväisemmiksi ja olin pitkiä aikoja hiljaa vain, jotta toisella olisi tilaa ja aikaa muotoilla ehdotuksiaan sopiviksi. Hän ei kuitenkaan osallistunut suunnitteluun muuten kuin tyrmäämällä muiden ideat. Lopulta tilanne kävi sietämättömäksi ja sanoin hänelle, ettei tämän kaltainen työskentely ole järkevää. Hän suuttui ja alkoi huutaa, kunnes lopulta itkien raivosi, kuinka minä olen täysin kohtuuton ja kerta kaikkiaan surkea ryhmätyöskentelijä.

Näin olimme vakavan työnohjauksen tarpeessa. Kun tilannetta puitiin opettajan kanssa jälkepäin, keskittyi ruotiminen lähinnä riitatilanteeseen, joka oli tietysti hyvä

selvittää, mutta syyt, jotka johtivat tähän katastrofiin pienryhmän kannalta eivät saaneet selvyttä. Tarkoitan siis jo aiemmin sivuamaani aihetta konfliktien nostamisesta teoreettisemmalle tasolle. Kyllä me aikuisina ihmisinä osasimme pyytää käytöstämme anteeksi, siitä ei ole kyse. Olen jälkepäin itse miettinyt mitä noiden yhteistyöviikkojen aikana tapahtui, sekä keskustellut muiden luokkalaisteni kanssa. Tästä olen tullut edellisiin johtopäätöksiin, sillä riitakumppanini tapa tehdä töitä on ollut muillekin ongelma, ei vain minulle. Loputtomasti ei voi antaa tilaa ja odottaa, että ryhmän jäsenet antavat oman osansa. Tässä olisi paikka analysoida kaikkien käytöstä ammatillisessa valossa, jotta työskentelyssä ei tapahtuisi samanlaisia ongelmia aina uudestaan ja uudestaan. Näin analysoituna samankaltaiset tilanteet olisi helpompi myös nähdä pedagogina tulevaisuuden opetus- ja ohjaustilanteissa. Koulutusjohtajamme Siri Kolu on kiteyttänyt asian kirjoituksessaan *Opettajuuden monet puvet*:

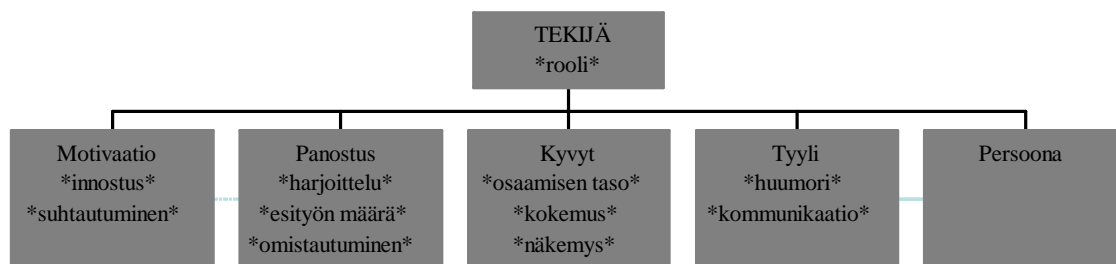
Teatteri-ilmaisun ohjaajassa ei ole siis kahta sielua yhdessä ruumiissa (taiteen tekijä ja instrumentti, kuten perinteisissä esiintyvän taiteen ammattiteissa), vaan itse asiassa kolme, taiteen tekijä, instrumentti, mutta myös taiteellisen prosessin tuleva opettamista/ohjaamista opiskeleva henkilö.

(http://www.taikopeda.fi/oppaitaopettamiseen/pdf/opettajuuden_monet_puvut_kolu.pdf)

Kaikessa täytyy olla tasapaino, ja jos joku ryhmän yksilöistä ei pysty panostaan tuottamaan, vaakakuppi keinahtaa epätasapainoon. Tekijä tuntee itsensä ylityöllistetyksi ja se, joka ei tee tuntee tulleensa syrjäytetyksi. Oma esimerkkini käsitteli liian passiivista ryhmän jäsentä, mutta samalla tavalla on voitava sanoa liian dominoivalle, että olisi syytä antaa muidenkin työpanokselle arvo. Vaikeinta (vaikka ei aina tarpeellista) on määrittää kuka on *oikeassa* ja kuka *väärässä*. Jos edellisestä esimerkistä pyydetäisiin kommenttia vastapuolelta, olisi hänen kertomansa varmasti aivan toinen. Olisin varmasti juuri se liian dominoiva jäsen joka ei anna muille tilaa. Tässä onkin palattava persooniin, sekä luonne eroihin ja todettava, että on myös taito osata valita ne ihmiset kenen kanssa työntekeä on mahdollista ja jopa sujuvaa.

7.2 Tekijöiden keskinäinen tasapaino helpottaa tekemistä

Mikä sitten on tekijä? Ja mitkä seikat vaikuttavat työskentelyyn? Minkä täytyy olla samalla viivalla, jotta turhilta konflikteilta välttyttäisiin? Miksi ja milloin tavat tehdä eivät kohtaa. Mielestäni tekijyyteen sisältyy seuraavanlaisia piirteitä (Kuva 4):



Kuva 4: Kaavio tekijyyteen vaikuttavista palasista (Katri Kauppala 2005)

Tekijänä motivaatio, panostus ja kyvyt voivat vaihdella haasteen mukaan, tyyliä voi koettaa hioa, mutta persoona on melko lailla muuttumaton tai ainakin hitaasti muuttuva. Sujuvan yhteistyön kannalta on tärkeää, että nimenomaan muuttuvat tekijät ovat roolista riippuen lähes samoilla viivoilla. Tietenkin ohjaajalla voi olla enemmän kokemusta kuin ohjattavalla, mutta esimerkiksi yhdenkin ryhmän jäsenen motivaation puute voi raskauttaa koko ryhmää. Samoin tulisi olla yhteisymmärrys sitä, miten paljon työhön panostetaan; onko kyseessä kevyt harjoitustyö vai vakavampi työ, johon panostetaan kaikki vapaana oleva aika ja energia.

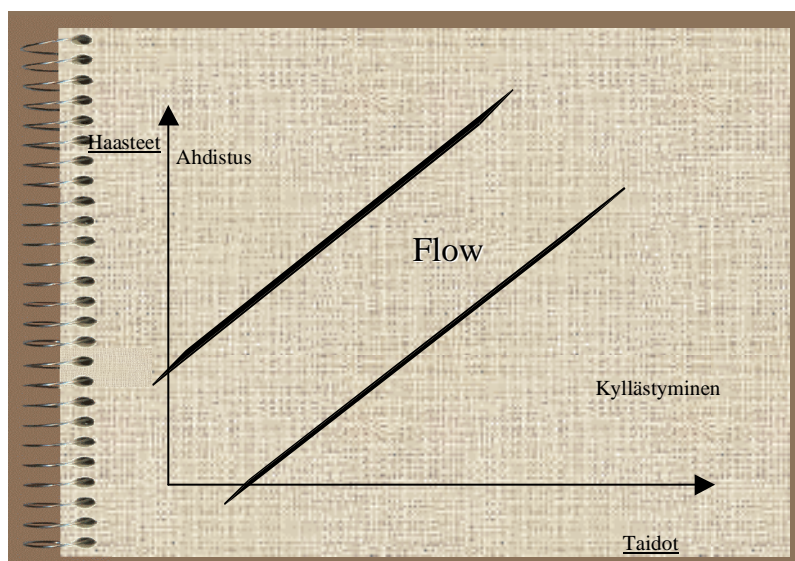
7.3 Flow

Entinen taidemaalari, psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi loi luovuutta kuvaavan käsitteen *flow*. Csikszentmihalyi kuvaa kahdeksan osatekijää, joita flow-kokemukseen voi liittyä:

1. *Tehtävällä on selvät päämäärät.*
2. *Yksilön keskittyminen on täydellistä.*
3. *Oman minän arviointi vähenee.*
4. *Ajantaju katoaa.*
5. *Tehtävän etenemisestä saa välitöntä palautetta.*
6. *Yksilön kyvyt ja tehtävän vaativuus ovat tasapainossa (tehtävä ei ole liian helppo eikä liian vaikea).*
7. *Yksilö tuntee pystyvänsä kontrolloimaan tilannetta.*
8. *Tehtävä on itsessään palkitseva.*

(<http://fi.wikipedia.org/wiki/Flow>)

Seuraava kaavio (Kuva 5) on Teija Löytösen luennolta, Helsingin ammattikorkeakoulun taiteen filosofia luentosarjasta (2004). Löytönen esitti kaavion avulla Csikszentmihalyin teorian, jonka mukaan kun haasteet ja taidot eivät ole tasapainossa, seuraa joko ahdistus (liian haasteellisista tehtävistä) tai kyllästyminen (liian haasteettomista tehtävistä). Ideaali oppimiselle olisi siis keskellä virtaava flow, jolloin haasteet ja taidot nousevat tasapainossa ja oppiminen on mielekästä.



Kuva 5: Kaavio Teija Löytösen luennolta

Flown valossa ja kaaviota katsellessani aloin pohtia onko tämä yksi syy siihen, miksi tasapainoisemmat ryhmät usein toimivat paremmin kuin taidoiltaan hyvin erilaisista yksilöistä kootut ryhmät. Haasteet eivät voi olla kaikille samoja, jos taidot ovat kaukana toisistaan. Jos taidot eivät riitä kohtaamaan näitä haasteita seuraa ahdistus, ja taas jos haasteiden tasoa madaltaa seuraa taas taidokkaampien kyllästyminen. Jos on mahdollista ottaa kaikki yksilöt huomioon, voidaan flowta tavoitella ottamalla yksilölliset erot huomioon. Jos taas tehdään tavoitteellista ryhmätyötä tai projektia, voi olla että kaikkien panosta tarvitaan, eikä tilanteessa joustaminen ole niin helppoa. Koulussa on aikaa opetella ja haasteiden tasolle vuoroin lennetään ja vuoroin kammetaan. Työelämässä tämä ei enää ole mahdollista.

Tekijät ovat yksilöitä ja omasta persoonastaan ei voi irtautua. Kykyjään voi kasvattaa ja harjoittaa, mutta on hyvä myös osata tunnistaa ja tunnustaa se, että on myös olemassa tekijöitä, joiden kanssa työskentely ei ole hedelmällisintä. Koskaan ei ole hyvä asettua vallitsevaan olotilaan, eikä itseään tule lakata haastamasta, mutta joskus omaa työtään voi helpottaa ja tukea keräämällä ympärilleen tekijöitä, joiden kanssa yhteistyö toimii.

8 KOMMUNIKAATIO JA SEN ONGELMAT

Kommunikointi on lopulta hyvin vähän sanoja ja paljon äänensävyjä, ilmeitä, ruumiinkieltä, tulkintaa ja luuloa. Jos sekaan heittää vielä eri alojen omat termistöt,

tuntuu ihmeeltä että mikään viesti koskaan saavuttaa kuulijansa oikein. Näyttämöllä tulkinnolla ja viesteillä on mielenkiintoista pelata, mutta teatteria tehdessä tulkinnanvaraisuus on ryhmän kannalta hankalaa. Kun ryhmä toimii niin sanotusti hyvin ja helposti, on kommunikointi usein myös helppoa. Ja kun kommunikointi toimii, tuntuu että kaikki loksauttaa paikoilleen. Seuraavassa on teknillisen korkeakoulun internetsivuilta määritelmiä puheesta ja kommunikaatiosta.

Puhe on ihmisen kehittämistä kommunikoinnin muodoista hienostunein ja monimutkaisin -- siihen on kerrostunut useanlaisia informaatiota, joiden määrittelyyn tarvitaan jonkinlainen semioottinen viitekehys. Tällainen viitekehys toimii pohjana puheen ja -- etenkin -- puhutun kielen analysoinnille. Puhe koostuu ihmisen tuottamista artefakteista, jotka toimivat elementteinä merkkien muodostamassa koodatussa järjestelmässä.

Tämä koodi voi toimia vain jos sitä käyttävät ihmiset jotka ovat harjaantuneet koodin suhteen relevanttien merkkien tuottamiseen ja tulkitsemiseen.

*Puhe sisältää kommunikatiiviset merkit ja Kommunikatiiviset mekanismit, joilla kuulija vastaanottaa (perceive) puhujan tuottamat merkit
(<http://www.lce.hut.fi/teaching/S-114.770/luento01.pdf>)*

Erityisen mielenkiintoinen on mielestäni kohta, jossa painotetaan kuinka koodi voi toimia vain jos sitä käyttävät ihmiset ovat harjaantuneet sen tuottamiseen ja tulkitsemiseen. Juuri näin vaikealta saattaa vaikeimmillaan yhteistyö ja ryhmätyö tuntua, kuin puhuisi eri kieltä muiden kanssa. Informaation välittyminen vaatii aina tulkintaa. Jos lähetetty signaali on liian monitulkintainen, jää tulkinnan vastuu täysin viestin saajalle. Näin olemme tilanteessa, jossa on riski, että viesti tulkitaan erilalla kuin sen lähettäjä on sen aikonut.

Pieni esimerkki tästä tuli eteeni tehdessäni näyttelijäntyötä (n), ja ohjaajan (o) yrittäessä välittää minulle haluamansa kulkureittiä näyttämöllä.

o: Jos tulet siitä, peität kyllä koko projisoinnin

n: Eli tulenko muualta

o: Älä, mutta jos tämänkaltainen virhe tapahtuu, niin liioittele sitä, tee siitä numero

n: Eli vain silloin jos tapahtuu virhe, entä miten siis teen nyt?

o: No, juuri niin, mutta kasvata sitä jos virhe tapahtuu

n: Mikä virhe? Eli ei ole tarkoitus, että tulen projisoinnin eteen?

o: Tule vain.

n: Eli sovimme siis niin, teen näin joka kerta, en vain jos tapahtuu virhe.

o: Jos niin tapahtuu se on virhe

n: Eli miten pyrin välttämään tämän virheen

o: Et mitenkään, korosta sitä

n: Eli se ei ole virhe vaan sovimme, että teen siis aina näin

o: Onhan se virhe, ja samalla periaatteella suhtaudumme muihinkin virheisiin joita voi tulle näyttelmän kuluessa eteen.

Kyseessä oli siis sanan *virhe* erilainen tulkinta kahden ihmisen välillä. Minulle näyttelijänä tämä kuvasti asiaa, jota tulee välttää ja odotin kokoajan että ohjaaja kertoo minulle miten hän toivoo minun toimivan, jotta *virhettä* ei synny. Ohjaaja taas kuvasi sanalla *virhe* epätoivottavaa tapahtumaa, joka on kuitenkin siedettävä ja josta tehdään osa tahdottua korostamalla sen virheellisyyttä. Eli puhui kokoajan juuri siitä, miten toivookin tapahtuvan. Esimerkki on yksinkertainen, mutta kuvastaa hyvin sitä, kuinka pienistä asioista väärinymmärrykset, tulkinnat, ristiriidat, turhautumiset ja riidat voivat saada alkunsa.

Tässäkään kummallakaan osapuolelle ei ollut mitään muuta motivaatiota, kuin saada kohtauksen alku selväksi, mutta ohjaaja tulkitsi näyttelijän kiukuttelevan ja jankuttavan periaatteesta, eikä ymmärtänyt, etten todellakaan saanut hänen ohjeistaan selvää. Itse taas koin ohjaajan tahallaan viljelevän mystisyyttä ja monitulkinnallisuutta ja turhauduin, kun hän ei voinut suoraan sanoa minulle mitä hän minusta haluaa. Aku Kopakkala tiivistää asian kirjassaan näin: ”Toimintaamme vaikuttaa ratkaisevasti, miten tulkitsemme toisten henkilöiden viestit. Emme reagoi toisten tekoihin vaan tulkintaamme siitä.” (Kopakkala, 2005, 21.)

9 LOPPUSANAT

Teatteri-ilmaisun ohjaaja tehdessään työtä, tekee lähes poikkeuksetta ryhmätyötä. Onnistuneen ryhmätyön rakennuspalikoita on paljon ja niihin liittyy jokaiseen monia asioita, jotka toimivat helpottavina tai vaikeuttavina tekijöinä. Lähtökohtana tämän työn tekemisessä on ollut se, että kaikilla osapuolilla on yhtäläinen halu saada ryhmätyö toimimaan. Tämä siitäkin huolimatta, että on olemassa myös yksilöitä, jotka haluavat ennen kaikkea huomiota tai hupia, muun ryhmän kustannuksella. Olen kuitenkin jättänyt tämän näkökulman tietoisesti pois tästä työstäni ja keskittynyt niihin seikkoihin, joita voidaan parantaa ja havainnoida ryhmässä, joka haluaa olla mahdollisimman hyvin toimiva.

Kommunikaatio, kuunteleminen, arvostus ja tilannetaju ovat avainsanoja, joista hyvä ryhmä muodostetaan. Oma paikka on hyvä olla selvillä, ei ainoastaan itselle, vaan koko ryhmälle. Tällöin voi kantaa oman vastuunsa ja luottaa siihen, että muut kantavat omansa. Ryhmätyö muuttuu helpommaksi jo sillä, että sitä rasittavat tekijät

minimoidaan jo alkuunsa. Aivan kuten ennen peliä, kaikilla pelaajilla on oltava kuva siitä, miten peli kulkee ja millä säännöillä pelataan. Ja kuten peleissäkin, seuraavalla pelikerralla osallistujat tuntevat jo säännöt ja keskittyminen itse peliin on helpompaa.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatti on kuin puu, jonka juuret ovat teatterin ja draaman maastossa. Työt ovat oksistossa, jotka haarautuvat täysin toisistaan erilaisille kentille taivaankannella. Jokaisella työllä on omat vaatimuksensa ja erityispiirteensä. Mutta toimimme näyttelijänä, ohjaajana, koulussa, aikuisryhmän vetäjänä tai ensemblessa ympärillämme on aina muita ihmisiä, jolloin ryhmätyötaitoja tarvitaan.

Sooloprojekteissakin meillä on luultavasti tuottaja ja vähintään asiakas tai yleisö, emme ole tekemässä teatteria yksin omassa kuplassamme. Mielestäni ryhmätyötaitojen tulisi olla pakollinen oppiaine peruskoulusta lähtien, puhumattakaan teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatissa, kun meidän tulisi olla ryhmätyön ammattilaisia.

Onneksi ammattikuntamme on lähtökohtaisesti sosiaalisesti älykästä porukkaa, joten perustyöskentely on useimmiten mukavaa. On myös mahdollista etsiä mukaan ryhmään, jossa työskentely on helppoa ja rajatonta. Tieto ei kuitenkaan aina lisää tuskaa ja etenkin ryhmän ohjaajan roolissa on tunnettava ryhmädynamiikan perusteet. Kaikissa tilanteissa, olivatpa ne tavallista sosiaalista kanssakäymistä tai työskentelyä jonkinlaisessa ryhmässä, on mahdollista ennaltaehkäistä ongelmia. Vaikka ongelmia syntyisikin, ne on mahdollista selvittää hedelmällisesti, jos osapuolilla on taito nähdä tilanne eri kannoilta. Teatteri on mahtava työkalu, jonka potentiaali on satakertainen, jos sitä eivät häiritse turhat painolastit, kuten persoonien kohtaamattomuus tai huono ryhmähenki. Ryhmätyö on myös mahtava työkalu yksilöiden kykyjen maksimointiin, kuin traktori lapion rinnalla, mutta vain silloin kun se toimii. Muussa tapauksessa se on vain jättimäinen rikkiäinen möhkäle vaikeuttamassa kulkua ja kaikkien tiellä. On parasta valmistautua ennalta ja opiskella ryhmätyötaitoja, jotta projektien sisältö voisi keskittyä taiteeseen ja teatteriin, kaikkiin niihin asioihin, joita ryhmässä lähtökohtaisesti halusimmekin saavuttaa.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Heikkinen, Hannu 2002. Draaman maailmat oppimisalueina Draamakasvatuksen vakava leikillisuus. Väitöskirja - Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Johnstone, Keith 1992. Impro Improvisation and theatre. New York: Routledge.

Jänicke, Tuuja 2007. Vallan ja vastuun jako. Teoksessa Koskenniemi, Pieta. Osallistava teatteri Devising ja muita merkillisyyksiä. Opintokeskus kansalaisfoorumi.

Kolu, Siri. Opettajuuden monet puvut. [WWW-dokumentti]
<http://www.taikopeda.fi/oppaitaopettamiseen/pdf/opettajuuden_monet_puvut_kolu.pdf>
> (luettu 10.1. 2008)

Kopakkala, Aku 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima oy.

Leikkonen, Jouni 2001. Alkuharjoitteista roolinrakentamiseen, näkökulma näyttelijäntyön opettamisen sisältöön ja rakenteeseen. Teoksessa Korhonen, Pekka & Østern, Anna-Leena (toim.) Katarsis Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Atena kustannus oy

Malinen, Anita 2004. Opettajuus rakentuu ihmistuntijuudesta ja asiantuntijuudesta. Epistemologinen, eksistentiaalinen ja eettinen vastuu opettajan työssä. Teoksessa Sallila, Pekka ja Malinen, Anita (toim.) Opettajuus muutoksessa. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. 3 painos. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura: Vantaa.

Opettaminen on läsnäolon taidetta. [WWW-dokumentti]
<<http://www2.teak.fi/teak/Teak202/5e.html>> (luettu 14.12. 2007).

Puhe ja kommunikaatio. [WWW-dokumentti] <<http://www.lce.hut.fi/teaching/S-114.770/luento01.pdf>> (luettu 29.11. 2007).

Weston, Judith 1999. Näyttelijän ohjaaminen. Jyväskylä: Gummerus kustannusyhtiöt oy.

Wikipedia. Flow. [WWW-dokumentti] <<http://fi.wikipedia.org/wiki/Flow>> (luettu 14.12. 2007).

Haastattelut:

Sinisalo, Jyrki. Opettaja ja näyttämöestari Stadia. Helsinki. Haastattelu 16.11. 2007

Kuvalähteet:

Kuva 1: A-toksiini, eli Stadian luokkani lämmittelee ennen esitystä

Kuva 2: Esitys ja video- kurssin satoa

Kuva 3: Kaavio ryhmähengen muodostavista palasista (Katri Kauppala)

Kuva 4: Kaavio tekijyyteen vaikuttavista palasista (Katri Kauppala)

Kuva 5: Kaavio Teija Löytösen luennolta, Helsingin ammattikorkeakoulun taiteen filosofia luentosarjasta (2004).

LIITTEET

Sinisalo, Jyrki. Opettaja ja näyttämöestari Stadia. Helsinki. Haastattelu 16.11. 2007

Sinisalo, Jyrki. Opettaja ja näyttämöestari Stadia. Helsinki. Haastattelu 16.11. 2007

Jyrki Sinisalon haastattelu 16.11. 2007 Teatterikulmassa, haastattelija Katri Kauppala. Nauhalta purkanut Katri Kauppala, puhekieltä on muutettu kirjallisempaan asuun, kuitenkin sisältöön puuttumatta. Haastattelija on harkintansa mukaan jättänyt kirjaamatta haastattelun ohessa puhuttuja seikkoja, jotka eivät liittyneet varsinaiseen asiaan.

Kun tulit tilanteeseen, niin mihin tilanteeseen olit tulossa, eli mitä sinulle oli kerrottu

Minä juttelin ohjaajan kanssa ja hän sanoi, että valot ovat aivan alkutekijöissä ja kiire on hirveä. Ja hänen kanssaan käytiin lävitse aikataulu ja sovittiin että tulen katsomaan yhden harjoituksen. Perjantaina tulisin käymään hänen kanssaan suunnitelman, mitä tässä aikataulussa pystyy tekemään ja että tulen lauantaina rakentamaan sen. Se oli itse asiassa se mitä minä olin ajatellut ja kyllä minä tiesin jo siinä vaiheessa, että se aikataulu on niin kiireinen, ettei siinä kerkeä mitään ihan hirveästi tekemään, mutta olisihan se ollut sääli ettei sinä olisi ollut mitään.

Mutta sinulla ei ollut tietoa toisesta valosuunnittelijasta?

Ei, siis minä tiesin, että Ymmärsin näin, että alunperin joku olisi ollut tekemässä valoja, mutta syystä tai toisesta oli feidannut sen pois ja sain tämän hätähuudon. Meillä on toinen vastaavanlainen tapaus olemassa, jossa valosuunnittelija on juossut nyt alta pois, mutta hän ei ole tullut takaisin enää. Tässä tapauksessahan hän tuli takaisin.

Miten itse tilanne, mitä siinä sinun kannalta tapahtui?

No, itse asiassa minä olin varautunut niin, että kävin katsomassa sen läpimeneen, tein suunnitelman. Ohjaajan kanssa sovittiin, että näytelmä jaetaan blokkeihin, sitten jaetaan tietyt kuvarakenteet sillä tavalla, että se unikohtaus irrotetaan siitä, ja toisesta osasta tehdään absurdi, ja kuitenkin että kuvasta tulisi tasapainoinen. Minä tulin hyvillä mielin lauantaiamuna töihin ja rupesin tekemään sitä hommaa ja sain sen itse asiassa melkein valmiiksi. Sitten, pyryharakka tulee ovesta sisään ja sanoo ensimmäiseksi, että *ja sitten tässä näytelmässä ei keltaista valoa käytetä*. Ajattelin, että jaahas nyt on vahvat merkit ilmassa, ja minä en ole ensimmäistä kertaa sellaisessa tilanteessa, että joku tulee, joka osaa kaiken. Näitä on tässä maailmassa, osalla se menee ohitse neljä-viiskymppisenä,

joillekin se jää päälle sillä tavalla, että se jatkuu hamaan hautaan asti. Se näytti aika nopeasti merkit kyllä myös sillä lailla, että hän ei ainoastaan halunnut määrätä sitä omaa lavastusta tai valoa, vaan hän halusi puuttua ihan lähestulkoon kaikkeen. Ja se näkyi yhdessä asiassa oikeastaan aika vahvasti. Näki, että siinä vaiheessa kun hän asemoi niitä lavasteita, hän hieroi sitä aika pitkään, että onko se viisi senttiä vai viisi senttiä tuonne ja se päätöksen teko oli hänelle aika vaikea. Minulle se näyttäytyi sillä tavalla, että ihminen on epävarma ja haluaa kuitenkin viestiä ulkopuolelle, että hän on äärettömän tarkka siitä mitä hän tekee, mutta todellisuudessa hän ei ole tehnyt kotiläksyjään. Hän tulee siihen tilanteeseen ja hän ei ole tehnyt niitä asioita mitkä olisi pitänyt tehdä ja sen lisäksi hän vedättää koko työryhmää.

No, sitten minä mietin siinä heti, pitää rehellisyyden nimissä sanoa, että ensimmäinen kerta minun elämäni työhistoriassa, minulla tuli semmoinen mieleen, että nyt minä joudun kohta henkisesti pahoinpitelemään tuon ihmisen. Se oli tosi lähellä, voin sanoa, minä en ole ikinä, hän toimi niin yllätyksellisesti, jonka jälkeen tein sen päätöksen, että heti kun olen saanut tämän järjestelmän pystyyn, en jätä tilannetta niin että hän olisi pulassa, vaan kun se on pystyssä, toimii, kaikki on suunnattu, minä sanon kiitos ja minä lähden ulos. En alkanut enää hänen kanssaan kommunikoidaan, vaan tein kaikki puheet, keskustelin sen jälkeen vain ohjaajan kanssa. Ajattelin, että annan nyt ohjaajalle sen tilan, että hän voi -ohjaajan pitäisi toimia tuon kaltaisessa tilanteessa työryhmän esimiehenä, tehdä taiteelliset lopulliset ratkaisut, hän kuitenkin kantaa loppupeleissä sen vastuun. Kaikki muut voivat käytännössä karata, mutta ohjaaja ei voi juosta. Minä leikkasin kaikki, jos täytyi tehdä jotain ratkaisuja, tein ohjaajan kautta, enkä keskustellut lainkaan lavastajan kanssa. Minä ajattelin, että sieltä kautta se lähtisi aukenemaan. Ohjaaja yritti kerran saada sen tilanteen siinä hanksaan, mutta vastapeluri oli niin voimakas, että hän ei saanut tahtoaan lävitse. **(Mikä tilanne se oli?)** Se oli semmoinen, kun tämä lavastaja tuli, että hänellä on vahvat visiot tästä ja ohjaaja sanoi, että olemme eilen rakentaneet tähän tietyt kuvat, semmoinen yksinkertainen rakenne, että saadaan tämä homma eteenpäin. Sitten hän kysyi, haluatko sinä kuulla mikä tämä rakenne on, tai mikä se on se suunnitelma. Minun piti ruveta hänelle selittämään mitä tässä nyt ollaan tekemässä, mutta hän kerkesi ennen minua jo viemään sitä asiaa eteenpäin, jolloin minä totesin, että ei tästä nyt tule sen selvempää.

Mitä luulet, olet kuitenkin pitkää ollut pedagogi ja opettaja, miksi tilanne oli niin kärjistynyt?

Siinä on tietysti kyse...demokratia on ihana asia, mutta jotenkin, tämä on ruma sana, mutta jossakin vaiheessa minun mielestäni taiteen tekemisessä, siinä kun tehdään lopullisia ratkaisuja, demokratia ei enää sitten toimi. Silloin joku ottaa sen lopullisen vastuun siitä. Minä näen, että ohjaajan keskeinen tehtävä on ottaa tekijöistä parhaat puolet ja tehdä siitä kollaasi. Ja sitten se on en näköinen, kun ohjaaja on pystynyt repimään näitä parhaita puolia esille. Ohjaajan pitäisi sitouttaa porukka vahvasti siihen. Hänen pitäisi löytää sellaiset tekijät siihen, jotka sitoutuu ja tulee tekemään täysillä sitä hommaa. Tämä on klisee kun sanon näin, mutta heikoin lenkki dumpkaa koko ryhmän tasoa alas. Tämä nyt on oikein klassinen esimerkki siitä.

Olisiko siellä toinen semmoinen asia, joka voi näyttäytyä, eli kun on saanut maistaa myös semmoista, että olen työskennellyt ensemblissa, joka on tehnyt kymmenen vuotta yhdessä töitä, niin siellä ei tule enää tämän kaltaisia asioita. Siellä tämä ryhmäytymisvaihe on tapahtunut ajat sitten jo. Ihmiset tietävät toistensa vahvat puolet ja heikot puolet ja yrittävät prosessissa olla koskematta niihin heikkoihin puoliin, ja vahvistaa sitä hyvää puolta ja se rupeaa toimimaan oikean suuntaisesti. Minusta tuntuu, että tässä on nämä molemmat asiat: heikko työnjohto ja sitten ryhmäytyminen ei ole tapahtunut.

Hänhän on ollut todella ulkopuolinen, osittain juuri siitä syystä, että hän pyryharakkana lentelee minne sattuu, milloin sattuu

Joo, silloin se korostaisi ohjaajan roolia, että hänen tehtävänsä on, kun uusi ihminen tulee ryhmään, pitää huoli siitä, että hän jotenkin sulautuisi siihen. Ja osoittaa hänen paikkansa myös, niinhän näyttelijänkin tulee tekemään tietyn roolin, että sinä teet vain tätä roolia, etkä sählää mitään muuta. Minä ohjaan tätä, tee sinä tuota. Tässä olisi vähän sama, että joku tekee lavastuksen. Mielestäni se kuvapuolen kundi, sanoinkin hänelle muutaman kerran siinä päivän aikana, annoin palautetta, kun minä näin miten antaumuksella hän on tehnyt sitä, miten selkeätä kuvaa hänellä on, se kuva on älyttömän dynaamista, että siellä on kontrastia ja kaikki ne elementit, että se juttu voisi ruveta toimimaan, niin sen takia se toimikin. Mutta hän hiljaa hissukseen väkersi omaa juttuaan ja kommunikoi ohjaajan kanssa siitä, miten hän tekee ratkaisuja. Niin kuin sen pitäisi tapahtua, eikä hän puuttunut muiden asioihin. Ainakin se näyttäytyi niin, että hän ei hirveästi näyttelijöille mennyt näyttelemään eteen, että tällä tavalla sinun pitäisi tehdä.

Vahvempi ote siitä ohjaustilanteesta, ja luokittelee ihmisille heidän tehtävänsä. Ja se helpottaa kaikkia, kun kaikki tietävät, että tuo tekee tuota hommaa ja toisaalta voidaan myös velvoittaa, että hän kantaa siitä jonkinlaisen vastuun.

Ajattele miten paljon helpommalla ohjaaja pääsee, kun hän saa sellaisen työryhmän, mihin hän voi luokitella ihmiset, tee sinä tuo homma. Hänen ei tarvitse enää ikinä kantaa murhetta siitä. Että sieltä tulee semmoinen lavastaja, joka pistää sen kasaan ja keskustelun jälkeen tekee juuri sen tyyppistä mitä pitää tehdä. Tai muusikko tekee mitä pitää, että jos on sovittu, että sinä soitat pianoa ei tuo harppua treeneihin. Ja se vapauttaa ohjaajan energian siihen mikä sen ydin on, sen ydin olisi saada palaset toimimaan keskenään ja tietysti se, mikä näyttäytyy katsojalle, se näyttäytyy. Niin, että teatterista voidaan kaikki muut osat irrottaa paitsi tuo näyttelijä on nyt semmoinen, että se on pakko pitää. Kaikki muut osat ovat vähän niin, että voidaan ottaa pois tai lisätä.

Tämähän on älyttömän herkkä laji, että tässä kuitenkin ollaan vahvasti tunnepuolella. Ja sitten kun meillä on semmoinen sisäänrakennettu torjuminen jos meidät torjutaan, että se on tosi haastavaa. Ja sitten on juuri ohjaajan tehtävä, että miten saadaan houkutelua niistä ihmisistä ne parhaat puolet, kun kuitenkin täytyy rehellisesti sanoa toiselle, että sinä et saa sählätä tätä hommaa, että ehkä hänen olisi pitänyt pitää enemmän palaveria hänen kanssaan.

Koska minun tietääkseni tämä lavastaja ei ollut millään tavalla tietoinen, että hän ei enää niitä valoja tee.

Ehkä hän ei ollut saanut viestiä siitä.

Ei, ja ehkä juuri tuli pelko ohjaajalla; tehdään vaan, niin kyllä hän sitten huomaa että ne on tehty.

Minun kävi sääliksi, että olisin mielelläni halunnut opettaa, jotta se ohjaaja olisi päässyt helpommalla, mutta ajattelin, että minä en voi tai olen tukkanuottasilla sen ihmisen kanssa hetken kuluttua.

Ja se mikä tuli mieleen vielä, se mikä tässä näyttytyy tämän lavastajan osalta, että toivoisi, että hän saa joskus sellaisen työryhmän, missä hän saisi keskittyä vain yhteen osioon. Olisi aikaa tehdä sitä, aidosti ja oikeasti saisi yhden sellaisen mallin itselleen, joka olisi toimiva, jota hän voisi ruveta monistamaan. Koska itse kukin meistä tekee, ainakin itse tunnistan, että kun on ollut hyviä prosesseja, yritän monistaa näitä prosesseja. Minulla on ollut itselläni helppo mennä siinä työryhmässä ja se kannustaa eteenpäin siinä jaksamisessa. Että toivoisi, hänen saavan yhden onnistuneen prosessin, että hän voisi alkaa monistaa sitä.

Tuntuu että usein ongelma on se, että hän ei näe tehneensä mitään väärää

En katsonut, että minun tehtäväni on tölväistä häntä, koska näin että se on ohjaajan tehtävä panna hänet järjestykseen, eikä se, että porukka rupeaa sakin hivutukseen. Taiteellisessa prosessissa on ohjaajan tehtävä panna työryhmä semmoiseen kuosiin, että se toimii yksisuuntaisesti. Ja sitten jos joku repeää, se täytyy äidillisellä otteella, tässä tapauksessa, taluttaa se siihen ruotuun takaisin.

Ja sitten tullaankin seuraavaan ongelmaan, että mitä kun ohjaajakaan ei näe tilannetta

Tässä tapauksessa olisi ohjaavan opettajan, minä tiedän heillä on vain muutamia tunteja siihen aikaan, mutta pitäisi käydä katsomassa sitä prosessia ja auttaa sitä ohjaajaa. Tässäkin olisi ollut tosi herkullinen ohjaavan opettajan paikka, joka olisi käynyt sanomassa ohjaajalle, että nyt, nyt tämä asiaan täytyy saada ruotuun. Ja nimenomaan niin, että se koko toiminta menisi ohjaajan kautta, se on se keskeinen. Sitähän me opetellaan täällä itse asiassa, että miten minä vedän sen työryhmän eteenpäin.