

S T a D I a

HELSINGIN AMMATTIKORKEAKOULU

Silta yksilöstä yhteisöön – ryhmätyö teatterin tekemisen välineenä

Esittävän taiteen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
18.4.2006

Heljä Pitkänen



TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma Esittävän taiteen koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto Teatteri-ilmaisun ohjaaja	
Tekijä Heljä Pitkänen			
Työn nimi Silta yksilöstä yhteisöön – ryhmätyö teatterin tekemisen välineenä			
Työn ohjaaja/ohjaajat Elina Rainio, Sussa Lavonen			
Työn laji Opinnäytetyö	Aika 18.4.2006	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 44 + 2	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Opinnäytetyössäni tuon esiin kokemuksellista tietoaani ryhmässä toimimisesta. Keskityn myös kokemuksiini teatterin ohjaamisen eri osa-alueilla.</p> <p>Opinnäytetyössäni tuon esille erityisesti kokemuksiani kahdesta ryhmästä. Ensimmäinen ryhmä on nuorten 14–17-vuotiaiden La Draama -harrastajateatteriryhmä. Ryhmää ohjasin 2004-2005. Toisena ryhmänä esittelen tarkemmin <i>Protasio – kohtaamisia Afrikassa</i> -ryhmän toiminnan. Tämän tammikuussa 2006 ensi-iltaan tulleen esityksen ohjaaminen oli osa teatteri-ilmaisun ohjaaja opintojani.</p> <p>Ryhmänvetäjän rooli on minulle henkilökohtaisesti työväline, jonka kehittäminen ammatillisesti on minulle tärkeä. Mielestäni ohjaaja on luovan prosessin käynnistäjä, innostaja sekä vahvasti ryhmävetäjä, joka kuljettaa ryhmän läpi taiteellisen prosessin yhteisöllisyyttä hyödyntäen.</p> <p>Tarkastellessani opinnäytetyöni hyödyllisyysnäkökulmaa, pohdintani voidaan nähdä ns. ryhmälähtöisen työtavan, hyvien käytäntöjen ja ajatusmallien jakamisena. Hyväksi kokemani työtavan toivon toimivan lähtökohtana teatteriryhmän ohjaamista aloittavan henkilön pohdinnoille ryhmän ohjaamisesta.</p>			
Teos/Esitys/Produktio			
Säilytyspaikka Taideteollisen korkeakoulun kirjasto, Aralis-kirjastokeskus			
Avainsanat Rituaalit, osallistava teatteri, devising-teatteri, ryhmätyö, katarsis, narratiivisuus, yhteisöllisyys			



Degree Programme in Performing Arts		Specialisation Drama Instructor
Author Heljä Pitkänen		
Title The Bridge From Individual To Community – Group Work as a Tool in the Theatre		
Tutor(s) Elina Rainio, Sussa Lavonen		
Type of Work Final Project	Date 18 th April 2006	Number of pages (report + appendices) 44 + 2
<p>ABSTRACT</p> <p>This final thesis focused on experimental knowledge of working in the group. The topic was approached from the perspective of the theatre group director.</p> <p>The thesis itself contains two practical theatre group examples. One is a youngsters' theatre group called La Drama, directed by the author during 2004/2005. The other one is the author's own final artistic production, named <i>Protasio – Kohtaamisia Afrikassa (Protasio – Meeting in Africa)</i>, which opened in January 2006.</p> <p>The group leader's role is presented as an important personal tool in theatre, and one that it is important to develop in a professional way. The director's role is to be the promoter of the process, the inspirer and a strong group leader. A person who is in this role will lead the group through the creative process using the community.</p> <p>The thesis identifies and advocates good practice, and ideas of how to create theatre with a group-based method. These analyses can offer useful ideas and knowledge to the beginner in the field of theatre direction.</p>		
Work / Performance / Project		
Place of Storage University of Art and Design Library, Aralis Library and Information Centre, Helsinki		
Keywords Ritual, applied theatre, devising theatre, group work, katarsis, narration, community		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TEATTERIN JUURET	2
2.1	Yhteisöllisyys	3
2.2	Tarinallisuus	4
2.3	Rituaalisuus	6
2.4	Katarsis	8
2.5	Osallistava teatteri	10
2.6	Devising-teatteri	12
3	VUOROVAIKUTUSTAITOT RYHMÄSSÄ.....	13
3.1	Turvallisuus.....	13
3.2	Turvattomuus	16
3.3	Itseohjautuvuus	18
3.4	Palautteen antaminen ja vastaanottaminen	19
3.4.1	Ohjaajan antama palaute	19
3.4.2	Ohjaajana palautteen vastaanottaminen	20
3.5	Yksilönä ryhmässä	20
4	<i>PROTASIO – KOHTAAMISIA AFRIKASSA</i>	22
4.1	Leikkikausi.....	23
4.2	Harjoituskausi	24
4.3	Esityskausi	26
5	ROOLIT TEATTERIRYHMÄSSÄ.....	28
5.1	Ohjaajan rooli.....	29
5.1.1	Auktoriteettiasema ohjaajan työssä	33
5.2	Ryhmän rooli.....	35
6	LUOVUUDEN HAASTEET.....	36
6.1	Luovuus ryhmässä.....	37
7	POHDINTA	39
	LÄHTEET:.....	44

1 JOHDANTO

Kaikissa ihmisissä on ääneen ilmaisematonta, hiljaista tietoa. Hiljainen tieto kerääntyy kokemusten kautta. Opinnäytetyöni tuo näkyväksi kokemuksellisen, hiljaisen tiedon ryhmässä toimimisesta. Keskityn erityisesti kokemuksiini teatterin ohjaamisen eri osa-alueilla. Teatteri- ja ryhmätyömuodoista kertovasta kirjallisuudesta olen löytänyt omalle pohdinnalleni mielenkiintoista peilauspintaa.

Opinnäytetyötä tehdessäni kysyin itseltäni mm. seuraavia kysymyksiä; ”Mihin suuntaan teatterikäsitökseni painottuu nykyisellään?”, ”Mitkä vuorovaikutuksen teemat ovat tärkeitä omassa työskentelyssäni?”, ”Mitä hyötyä ryhmästä on teatteria tehdessä?”, ”Mitä asioita ohjaajan tulee huomioda ryhmässä toimiessaan?”, ”Mikä on ohjaajan rooli ryhmälähtöistä teatteria tehdessä?”.

Teatterikäsitystäni pohdin luvussa 2. Teatterin juuret, jossa olen nostanut teemoiksi yhteisöllisyyden, tarinallisuuden, rituaalisuuden, katarsiksen, osallistavan teatterin sekä devising-teatterin. Tällä rajauksella pyrin rakentamaan kuvaa siitä, mihin suuntaan käsitykseni on kehittynyt teatteri-ilmaisunohjaaja opintojeni aikana. Käsitteeseen on omalta osaltaan vaikuttanut kolmen kuukauden opiskeluvaihto Sambian yliopistolla keväällä 2005. Erityisesti rituaalisuus, tarinankerronta ja yhteisöllisyys teatterin tekemisessä nousivat Sambiassa viettämänäni aikana pintaan.

Kiinnostavaa on pohtia teatteria ryhmässä tehtävänä taiteena. Ryhmässä toimiminen vaatii ryhmän jäseniltä ja ohjaajalta vuorovaikutustaitoja. Nostan esiin vuorovaikutustaidot ryhmässä luvussa 3. Teemoina käsitteelen turvallisuutta, turvattomuutta, itseohjau-

tuvuutta, palautetta ja yksilöä ryhmässä. Mainitsemani teemat ovat nousseet itselleni tärkeiksi tehdessäni töitä eri ryhmien kanssa. Ryhmä on minulle ohjaajana tärkeä voimavara. Ryhmä ja ryhmätoiminta ovat opinnäytetyöni punainen lanka.

Konkretisoin pohdintojani käytännön esimerkkien avulla. Esimerkit ovat kokemuksiani kahdesta ryhmästä. Toinen on nuorten 14–17-vuotiaitten La Draama -harrastajateatteriryhmä, jota ohjasin 2004-2005 vuoden aikana. Toisena ryhmänä esittelen tarkemmin omassa luvussaan 4. *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -ryhmän toiminnan. *Protasio* nimi juontaa juurensa Sambiaan. Paikallisen yhteisöteatterin jäsenen nimi on *Protasio*. Hän kertoi, että nimi juontaa juurensa englanninkielisestä sanasta *protection* eli suojele. Nimi sopi esitykseemme, sillä esityksemme teemana oli turva ja turvattomuus. Esityksen ohjaaminen oli osa teatteri-ilmaisunohjaajan opintojani Helsingin ammattikorkeakoulussa Stadiassa. Ohjaustyön tavoitteena opinnoissa on näyttää opiskelijan kyvyt tehdä taiteellista työtä. Prosessin aikana koin voimakkaasti työryhmämme merkityksen osana luovaa prosessia. Ryhmän jäsenistä suurin osa on teatterialalle koulutautuvia aikuisia.

Opinnäytetyöni loppuosassa keskityn ryhmän rooleihin ja erityisesti ohjaajan rooliin. Pohdin myös luovuuden tuomia haasteita ja siitä, miten ryhmässä pystytään huomioimaan yksilöiden luovuus.

Ryhmätoiminnan ymmärtäminen on tärkeätä hahmotellessani ammattiani teatteri-ilmaisunohjaajana. Ammatissa toimitaan eri-ikäisten ja erilaisista lähtökohdistaan olevien ryhmien kanssa. Opinnäytetyöni on tarkoitettu niille, jotka haluavat pohtia ryhmätoiminnan hyötyjä ja haasteita teatteria tehdessä. Työ antaa myös näkökulmaa siihen, mitä asioita tulisi ottaa huomioon ohjatessa ryhmälähtöisesti.

2 TEATTERIN JUURET

Teatteri on historiallisesta näkökulmasta katsottuna taidemuoto, jossa ryhmä on tärkeässä roolissa. Ryhmä sisältää teatterin näkökulmasta katsottuna teatteria tekevän ryhmän ja yleisön. Teatterissa tätä ilmiötä nimitetään yhteisöllisyydeksi. Katsojien lisäksi itse teatteritapahtumassa on läsnä myös maailman sen hetkinen todellisuus sekä menneisyys. Esimerkiksi joissain esityksissä tämä on huomioitu sisällyttämällä esityksen sisään

nykyisyyden tai menneisyyden kuvausta. *Katarsis Draama, teatteri ja kasvatus* -kirjassa Anna-Lena Østern tuo samansuuntaista näkökulmaa esiin artikkelissaan *Teatterin merkitys kautta aikojen lasten ja nuorten näkökulmasta*.

Lähtökohtani on, että teatteri on suhde näyttelijän ja katsojan välillä: se syntyy ja häipyy hetkessä – tämä suhde kertoo myös siitä yhteiskunnasta, siitä ajasta tai siitä todellisuudesta, josta se on osa. Teatteri on tällä tavalla oman aikansa seismografi. Näin teatteri tulee tärkeäksi osaksi historiaa ja historia tärkeäksi osaksi teatteria, kirjoittaa Nygaard (1995 a). (Korhonen & Østern (toim.) 2001, 16.)

Østern tuo esiin tekstissä sitä, miten teatteri voidaan nähdä aikaansa sidonnaisena taidemuotona, jossa selvästi on nähtävissä katsojan ja näyttelijän välinen suhde. Itselleni teatteri on ajankuvaa, jossa on läsnä myös menneisyys. Kiinnostavaa on tarkastella teatteria historiallisesta näkökulmasta ja miten teatteri on kehittynyt nykypäiväiseen muotoonsa. Erityisesti minua kiinnostaa pohtia teatterin alkuperää ryhmätoimintana eli yhteisöllisyys näkökulmasta tarkasteltuna. Tästä näkökulmasta katsottuna teatterin syntymisen taustalla ovat yhteisöissä vallinneet tarinankerronta sekä rituaaliperinteet. Kiinnostavaa on pohtia sitä, miten teatteri on syntynyt, mihin tarkoitukseen ihminen on käyttänyt teatteria ja miten nykyiset teatterin muodot ovat syntyneet.

Teatterille tärkeä ryhmälähtöisyys löytyy rituaaleista ja tarinankerronnasta. Rituaaleissa ja tarinankerronnassa on nähtävissä yhdessä tekemisen merkitys yhteisölle ja ryhmässä toimimiselle.

2.1 Yhteisöllisyys

Teatteri on yhteisöllinen taidemuoto. Yhteisöllisyys muodostuu jo itse teatteritapahtumasta. Teatteria katsomaan saapunut yleisö saa katsoessaan esitystä yhteisen kokemuksen. Tämä yhteinen kokemus saattaa johtaa keskusteluihin tuntemattomien ihmisten kanssa väliajalla, hymyn vaihtamiseen lämpiössä tai innokkaaseen kommentointiin esityksen aikana. Erityisesti tähän viimeiseen ilmiöön olen törmännyt lastenteatteriesitystä katsoessani. Nuori yleisö on ollut hyvin innokas auttamaan tarinassa esiintynyttä tonttua, joka on hukannut siveltimensä. Yleisöstä kuulee huutoja, joissa kehoitetaan tonttua katsomaan takataskuunsa. Tässä teatterin muodossa on puhtaimmillaan nähtävissä esiintyjien sekä yleisön välinen vuorovaikutus. Yhteisöllisyys teatterissa on voimakkaasti myös yleisön ja esiintyjien välistä vuorovaikutusta.

Yhteisöllisyys on teatterin voima ja mahdollisuus. Halu kuulua johonkin yhteisöön on yksi ihmisen perusominaisuuksista. Halun suuruus vaihtelee yksilöittäin. Toiset ihmiset viihtyvät enemmän yksin kuin ryhmässä. Toiset taas eivät kykene olemaan hetkeäkään ilman ihmisiä ympärillään. Yksin olon ja yhdessä olon suhde vaihtelee myös ikäkauden mukaan. Vastasyntynyt lapsi tarvitsee lähelleen toisen ihmisen omia tarpeitaan tyydyttämään. Elämän ääripäänä vanhuuteen kuuluu useimmilla ihmisillä yksin olo. Toiset saattavat kokea sen yksinäisyytenä.

Teatteri-ilmaisunohjaajan työkenttä sijoittuu mielestäni laajasti eri ikäkausiin lapsuudesta vanhuuteen. Teatteri-ilmaisunohjaaja päättää itse, minkä ikäisten ihmisten parissa haluaa työskennellä. Henkilökohtaisesti haluan työskennellä pääasiassa nuorten ja aikuisten kanssa. Tulevaisuudessa pyrin laajentamaan työkenttääni myös lapsiin ja vanhuksiin. Ryhmätoiminta on tärkeässä osassa harrastaja- sekä ammattiteatterissa. Harrastajille teatteri on vapaa-ajanviettoa ja sen johdosta ohjaajan on tärkeätä ymmärtää ryhmän merkitys harrastajalle. Teatterin tekemisen lisäksi harrastajateatteri ryhmissä itse ryhmään kuluminen nousee tärkeään rooliin. Ihminen valitsee teatteritoiminnan osaksi omaa vapaa-aikaa. Ohjaajana on tärkeätä nähdä harrastajateatterin tavoitteeksi myös hyvän olon kokemusten tuottamisen. Hyvän olon kokemus on yksilöllinen. Ohjaajana pyrin huomioimaan ryhmäläiset yksilöinä ja kysymään heidän toiveitaan suhteessa ryhmän toimintaan. Ammattimaisessa teatterin tekemisessä ryhmä on koottu erilaisista, ammatillisista lähtökohdista. On ryhmiä, joissa hyvin toistensa kanssa toimeentulevat ammattilaiset tekevät yhteisiä teatteriproduktioita. Toisena esimerkkinä laitosteattereissa ohjaaja valitsee teatterin johtajan kanssa työryhmän jäsenet. Ammattimaisessa ympäristössä toimiessa teatteri on työtä ja silloin ohjaajan on omalta osaltaan pyrittävä vaikuttamaan suotuisan työyhteisön muodostumiseen.

2.2 Tarinallisuus

Tarinankerronnassa tarinankertojalla sekä kuulijoilla on suora yhteys. Tämä yhteys voi olla myös toiminnallinen. Esimerkiksi afrikkalaisessa tarinankerrontaperinteessä kertoja voi ottaa yleisön mukaan tarinaan pyytämällä heitä taputtamaan tai äännelemään tarinankertojan näyttäessä sovitun merkin. Suomessa tarinankerronnasta esimerkkinä on Kalevala, jonka tarinat ovat kerätty suullisesti kerrotuista tarinoista. Tarinoiden kerto-

minen on ollut tärkeässä asemassa aikoina, jolloin ei vielä ollut olemassa kirjoitettua historiaa. Suullisesti kerrottujen tarinoiden kautta ihmiset kuulivat ja oppivat menneiden aikojen tapahtumista.

Teatterissa kerrotaan tarinoita. Tarinan kerronta sisältää sekä faktaa että fiktiota. Näiden suhde toisiinsa on kiinni siitä, miten paljon tarina pohjautuu todellisuuteen ja miten paljon siinä on kertojan omaa keksittyä osuutta. Sambiasa opiskellessani opin professori Mapopa Mtongalta, että tarina vie kuulijansa mukanaan ”liuku sisään ja liuku ulos” -tavalla, jossa kuulija eläytyy tarinan hahmoihin ja saa henkilökohtaisen kokemuksen tarinan sisällöstä ja kerronnasta.

Tarinan muoto muuttuu siirryttäessä iltanuotiolta teatteritiloihin. Tarinankertojina toimivat näyttelijät, jotka rooleissaan kertovat yksilön tarinaa. Ryhmänä he kertovat yhteisön tarinaa. Paikan ja ajan määrittäjinä teatteritilassa tunnusomaisina piirteinä on lavastus-, puvustus-, valo- ja äänitekniikka. Näyttelijäntyön ja tekniikan avulla pyritään herättämään yleisön mielenkiinto. Kokonaisuutena teatteri pyrkii antamaan yleisölle mahdollisuuden eläytyä roolihenkilöiden elämään.

Teatteria voidaan tehdä tarinalähtöisesti tai aihe / teemalähtöisesti. Tarinalähtöisessä teatterissa on joko ryhmän itsensä kirjoittama teksti tai valmis näytelmäteksti käytössä. Aihe / teemalähtöisessä teatterin muodossa ei ole selvästi nähtävissä tarinaa, jossa oli alku, keskikohta ja loppu. Edellä mainitsemani dramaturginen muoto on peräisin Aristoteleen *Runousoppi*-kirjan näkemyksestä, jonka mukaan mm. suurin osa esimerkiksi Hollywoodin elokuvakäsikirjoituksista on tehty. Elokuvissa on selvästi nähtävissä tarinaa kuljettava juoni, joka punoutuu erilaisten tapahtumien kautta ja roolihahmojen välisistä suhteista.

Mielestäni aihe / teemalähtöisessä teatterin tekemisessä tekijäryhmä muodostuu merkittäväksi. Ryhmän on sitouduttava harjoituskauden alussa yhteisen päämäärän saavuttamiseen tietämättä millainen lopputulos tulee olemaan. Ryhmän tiedossa on teema ja käytössä olevat resurssit. Resursseilla tarkoitan aikataulua, ryhmän kokoa, taloudellisia tekijöitä ja käytössä olevia tiloja.

Aihe / teemalähtöinen teatteri voi sisältää tarinoita, jotka eivät ole suoraan liitettävissä toisiinsa. Rakenteeltaan se voi olla hyvinkin sirpalemaista. Eikä tapahtumien järjestyk-

selle löydy järjestä selitystä. Tämä teatterimuoto haastaa katsojaa kokemaan enemmän kuin järjeistämään näkemäänsä.

2.3 Rituaalisuus

Rituaalit ovat yhteisön tapa nostaa esiin esimerkiksi yhteisössä tapahtuva muutos. Afrikkalaisessa perinteessä nuorelle järjestetään oma rituaali lapsuudesta aikuisuuteen siirtymiseen. Yhteisön vanhemmat jäsenet opastavat nuorta kohtaamaan yhtenä osana rituaalia esimerkiksi seksuaalisuuteen liittyviä tekijöitä.

Rituaaleissa ja tarinan kerronnassa tärkeää on saada ihmiset osallistumaan. Nykypäivän teatterissa tähän samaan päämäärään pyrkivää teatterinmuotoa nimitetään osallistavaksi teatteriksi. Tätä teatterin tekemisen muotoa käsittelen luvussa 2.5.

Rituaali on kohtaamisen hetki. Ihminen kohtaa rituaalissa itsensä ja ympärillään olevat ihmiset. Rituaalit voivat olla puhdistavia tai muutoksen hetkiä eli siirtymäriittejä. Puhdistava rituaali antaa ihmiselle mahdollisuuden käsitellä itselleen tärkeitä asioita ja käsitteilyn myötä tuntee rituaalin puhdistavan vaikutuksen. Siirtymäriitit tukevat ihmistä muutoksen hetkellä. Nykypäivän suomalaisia ritualistisia hetkiä ovat mm. ristiäiset / nimenantotjuhlat, häät ja hautajaiset. Itselleni ritualistisuus on paljon muutakin, kuin nämä elämän eri vaiheisiin sijoittuvat tapahtumat. Teatteriharjoitus voidaan esimerkiksi rakentaa rituaaliseen muotoon. Harjoitusten alussa tehtävien fyysisten sekä henkisten harjoitteiden tehtävänä on vapauttaa ihmisten energia harjoitushetkeä varten. Henkisillä harjoitteilla tarkoitan esimerkiksi harjoitetta, jossa kuvitellaan lattialle pöytäliina. Tähän pöytäliinaan jokainen saa laittaa niitä asioita, joita haluaa harjoituksissa olevan (esim. huumoria, nautintoa, rauhallisia hetkiä, hyvää oloa jne.). Harjoituskerran päätteeksi nämä samat asiat sekä harjoituksissa uusina tulleet asiat annetaan koko maailman käyttöön. Harjoitusten loppuun sisältyy harjoituksissa esiin tulleiden asioiden läpikäynti sekä palaudutaan kohtaamaan seuraavat vastaantulevat hetket.

Näen teatteriharjoitukset rituaaleina. Harjoituksissa ryhmän pyrkimyksenä on saavuttaa luova olotila, joka palvelee yhteistä päämäärää eli esityksen syntymistä. Luovalla tekemisellä on muutosta tekevä vaikutus. Muutos voi yksinkertaisuudessaan olla ryhmän sisäisen rakenteen lujittuminen esimerkiksi tutustumisvaiheessa.

Parhaimmillaan harjoitukset voivat olla myös puhdistavia. Itselleni merkittävä puhdistumisen hetki syntyi *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -esityksen harjoitusvaiheessa, kun ymmärsin erään improvisaatio kohtauksen aikana kaipaavani omaa kuollutta isoäitiäni. En ollut tavannut häntä koskaan elämäni aikana, koska hän oli ollut kuolleena jo pitkään. Puhdistumisen tunne syntyi siitä, että sain kokea täysin itseni yllättävän ikävän tunteen. Tämän kokemuksen myötä pystyin näkemään oman historiani laajemmin. Pystyin tiedostamaan tunteen, joka ei ole läsnä arkipäiväisessä tietoisuudessani.

Marjo-Riitta Ventolan ja Micke Renlundin toimittamassa *Draamaa ja teatteria yhteisössä* -kirjassa kerrotaan rituaalisuuden ja teatterin välisestä suhteesta seuraavasti:

Suomalainen näyttelijä-ohjaaja Idalotta Backman on tutkinut teatterin ja rituaalin suhdetta (2003). Hän näkee rituaalin vastaavan toisaalta yksilön, toisaalta yhteisön tarpeisiin. Yksilön elämänkehitystä rituaali tukee auttaen esimerkiksi suurten muutosten läpi, ja olemalla itsetutkiskelun ja maailman katsomuksen syvälle luotaamisen väline. Rituaalissa ihminen kartoittaa suhdettaan itseään ympäröivään maailmaan – sekä näkyvään että näkymättömään. Yhteisössä rituaali voi vahvistaa tai kyseenalaistaa vallitsevaa järjestystä. Terveessä rituaalissa on tilaa mielenilmaisulle, siinä puhdistaudutaan ei-toivotusta ja suunnataan kohti toivottua. (Ventola & Renlund (toim.) 2005, 57.)

Miettiessäni teatterin rituaalisuutta se tuo väistämättä mieleeni yhteiskunnassamme vallitsevan hyötyajattelun. Mitä hyötyä siis on käyttää rituaalisuutta teatterissa? Mielestäni rituaali on väline yhteisöllisyyden rakentamisessa. Edellä esitetystä Idalotta Backmanin käsityksessä rituaali vahvistaa tai kyseenalaistaa yhteisössä vallitsevaa järjestystä. Rituaali siis antaa tilan ja paikan käsitellä yhteisön järjestystä. Tämä ilmiö on mielestäni yhteisöä puhdistava. Avoin tilan antaminen kyseenalaistamiselle on kuin nostaisi kissan pöydälle.

Rituaalisuudessa ihminen nähdään kokonaisvaltaisesti. Ihminen ei pelkästään suorita, vaan myös saa tuntea esiin tulevia tunteita. Puhdistavaan rituaalisuuteen liittyy vahvasti fyysisuus, kuten myös teatteriharjoituksiin. Fyysinen liike avaa henkisiä lukkoja. Avautuessaan kohtaamaan itsensä ihminen vapautuu henkisesti. Teatteriharjoituksia suunniteltaessa on kaiken aikaa pidettävä mielessä turvallisuuden ja luottamuksen ilmapiiri. Yhdessä tekemisellä tulee olla selkeä tavoite ja rituaalit auttavat tähän tavoitteeseen pääsemistä. Rituaalisuuden ei tule olla itseistarkoitus, vaan sen tulee löytää merkityk-

sensä. Suunnitellessani harjoituksia mietin tarkkaan kenelle harjoitukset teen. Ohjaajana haluan helpottaa eläytymistä ja tarjota virikkeitä luovaan yhteistoimintaan. Rituaalisuus tarjoaa vaihtoehtoisen työvälineen teatterin tekijöille.

2.4 Katarsis

Teatterin dramaturginen rakenne kuljettaa katsojansa mahdolliseen katarsistunteeseen. Länsimainen teatterikäsitteen katarsis pohjautuu Antiikin Kreikan Aristoteleen *Ru-nousoppiin*. Sen mukaan esityksen draamallinen rakenne mahdollistaa katsojalle katarsis eli puhdistumisen tunteen. Aristoteleen mukaan katarsistunne mahdollistuu tragedi-oissa, jotka herättävät katsojissaan säälin ja pelon tunteita. Katarsis on näiden tunteiden puhdistumista. *Katarsis Draama, teatteri ja kasvatus* -kirjassa Anna-Lena Østern kuvai-lee katarsis käsitettä artikkelissaan *Teatterin merkitys kautta aikojen lasten ja nuorten näkökulmasta*.

Aristoteleen mukaan puhdistumisen tunne pelon ja kauhun kautta. Sofokleen mukaan ihmisen tie ymmärrykseen. Nykyään psykodraamassa käytetään katarsis – käsitettä tarkoittamassa parantavaan puhdistumisen tunnetta vapauttavan itkun (tai naurun) kautta.
(Korhonen & Østern (toim.) 2001, 23 - 24.)

Itselleni katsojana katarsistunne muodostuu siitä, että koen katsojana saavani tilaa ajatella ja yhdistellä esityksen teemaa omaan kokemusmaailmaan. Tällä tarkoitan sitä, että teatteri esitys herättää minut ajattelemaan ja yhdistelemään omia ajatuksiani suhteessa esityksen tuomiin ajatuksiin. Esitys antaa mahdollisuuden pohdintaan sekä arvottamaan omasta arvomaailmastani käsin esityksen maailmankuvaa ja käsitystä ihmisestä.

Nykyteatterin tekemisessä katarsiskäsite on keskustelunherättävä teema. Augusto Boalin yhteisöteatterin muoto sekä Berthold Brechtin eepisen teatterin muoto ovat muuttaneet Aristoteleen aikaisen teatterinmuodosta kohti yleisöä vieraannuttavaan mutta myös osallistavaan suuntaan. Mielenkiintoista on kysymys, saako yleisö katarsistunteen näissä teatterimuodoissa. Brechtin eepisen teatterin muodossa on tärkeää yleisön vieraannuttaminen rakennetusta fiktiomaailmasta. Vieraannuttaminen voi tapahtua esimerkiksi näyttelijän astumisella roolistaan ulos kesken esityksen. Hannu Heikkinen *Katarsis Draama, teatteri ja kasvatus* -kirjan artikkelissaan *Pohdintaa draamakasvatuksen perusteista* nähdään aristoteelisen ja epäaristoteelisen teatterin eroista seuraavasti:

Rolf Rohmerin (1980) mukaan aristoteelisen ja epäaristoteelisen teatterin ero ei ole (kuten usein ajatellaan) samastumis/ vieraannuttamispyrkimyksessä, vaan kyse on siitä, että suhde todellisuuteen on toinen. Aristoteelisessä teatterissa oletetaan, että katsoja ottaa tapahtumien edellytykset sellaisenaan ja hyväksyy tekijöiden näytelmän toimintaan asettamat ehdot. Tällöin toiminta, arviointi ja kohtaaminen tapahtuvat asetettujen ehtojen sisällä – katsoja samastuu näytelmän tapahtumiin, on ikään kuin näytelmän tilassa ”keskellä”. Epäaristoteelisessä teatterissa tuotettavan todellisuuden suhde on toisenlainen. Tekovaiheessa oletetaan, että vasta katsojan kriittisen tietoisuuden kautta syntyy näytelmän toimintaa, arviointia ja kokonaisuutta luotaava kokonaisnäkemys. Katsoja ei ole siis näytelmän ”keskellä” siinä mielessä kuin aristoteelisessä teatterissa, vaan hän voi olla todistajana (Brehtiläinen ja osin Augusto Boalin teatteri) tai osallistujana (osin Boalin teatteri). (Korhonen, Østern (toim.) 2001, 82-83.)

Brechtin ja Boalin edustama epäaristoteelinen teatteri herättää katsojan ajattelemaan sekä tekemään moraalisia valintoja. Se ei ns. tarjoile ruokaa valmiina pöytään, vaan katsojan on itse tehtävä päätös millaista ruokaa haluaa eteensä ja millä tavalla tarjoiltuna. Epäaristoteelisessä teatterissa esityksen todellisuus muokkautuu sen mukaan, miten katsoja haluaa sen nähdä. Aristoteelisessä teatterissa katsoja kokee tekijöiden rakentaman todellisuuden.

Hannu Heikkinen *Katarsis Draama, teatteri ja kasvatus* -kirjan artikkelissaan *Pohdintaa draamakasvatuksen perusteista* ilmaistaan Brechtin esittämän kritiikin aristoteelista teatteria kohtaan seuraavasti:

Brecht kritisoi aristoteelista teatteria siitä, että se aiheuttaa passiivisuutta – vapautumisen tunne passivoi, koska katsoja voi ajatella, että koska näytelmän päähenkilö(t) selvisi(vät), hän itsekin tulee selviämään jollakin tapaa. (Korhonen, Østern (toim.) 2001, 83)

Brechtin tarkoitusperä on aktivoida katsojaa. Tämä samainen tarkoitusperä löytyy myös Boalin forumteatterista. Augusto Boalilla on forumteatteri muodon isähahmo. Tässä teatterimuodossa yleisöä kutsutaan vaikuttamaan esityksen sisältöön ja toimintaan. Forumteatteri esityksessä on paikalla ns. jokeri, joka kysyy yleisöltä ennakkoon sovittuja kysymyksiä. Näiden tavoite on saada yleisö tekemään päätöksiä mihin suuntaan näytelmän henkilöiden tulisi toimia, jotta tilanne muuttuisi. Boal haastaa yleisön tekemään esitykseen käänteitä.

Mielestäni näiden kahden teatterialan uudistajan näkökulmista tehdyissä esityksissä katsojalla on mahdollisuus kokea erilaisia tunteita yksilöllisesti. Se ovatko ne katarttisia eli puhdistavia tunteita on jokaisen katsojan itsensä määriteltävissä. Esimerkiksi Forum-teatterissa jokainen katsoja voi päättää, miten paljon osallistuu. Osallistuessaan saa tunteen osallisuudesta tapahtuman kulkuun ja se voi parhaimmassa tapauksessa johtaa katsojan esimerkiksi onnistumisen tunteen kokemiseen.

Katarsis Draama, teatteri, kasvatus -kirjassa Anna-Lena Østern kuvailee nykypäivän ei-katarttista teatteri käsitettä artikkelissaan *Teatterin merkitys kautta aikojen lasten ja nuorten näkökulmasta*.

Ei - katarttisessa teatterissa – tai tämän päivän draamaopetuksessa – ei pyritä johdattamaan katarsikseen. Osallistujien tie ymmärrykseen ei käy tunteiden kautta. Osallistujat voivat tulla kosketetuiksi, ilman että sitä kutsutaan katarsikseksi. Ei - katarttinen teatteri katsoo, että representatiivinen eläytyminen sisältää viettelyä, eikä ei – katarttinen teatteri halua sitä. (Korhonen & Østern (toim.) 2001, 24)

Tämän edellisen tekstin luettuani koen olevani keskustelua herättävällä maaperällä. Mitä siis katarsis onkaan? Itselleni katarsis on ajattelun heräämistä ja mahdollista helpotuksen tunnetta eläytyessäni, johonkin tarinaan. Østernin artikkelin mukaan nykypäivän osallistava teatteri ei itsellään pyri katarsikseen. Tämä on varmaankin totta, koska osallistavassa teatterissa pyritään aktivoimaan ihminen osalliseksi juonen käännteistä. Se ei siis viettele katsojaansa representatiivisen eläytymisen kautta vaan pyrkii herättämään katsojan tekemään valintoja.

Teatteri herättää katsojan ajattelemaan. Ajatus on jo yksi askel muutokseen. Muutos on voima, jonka kautta teatteri voidaan nähdä muutoksen käynnistäjänä.

2.5 Osallistava teatteri

Osallistava teatteri on laaja käsite. Pipsa Teerijoki ja Jarmo Lintunen kuvaavat *Katarsis Draama, teatteri, kasvatus* -kirjan artikkelissaan *Kohtaamisia eri tiloissa – Osallistavan teatterin näyttämöt* osallistavan teatterin genreperheeseen eli lajiperheeseen kuuluvia teatterin muotoja. Näitä muotoja ovat mm. yhteisöteatteri, prosessidraama, Tie (Theatre

in Education), sorrettujen teatteri, sosiodraama, tarinateatteri, improvisaatioteatteri. (Korhonen & Østern (toim.) 2001, 132.)

Tähän lajiperheeseen kuuluu siis monia teatterin tekemisen muotoja. Erityisesti kiinnostavaa on pohtia, minkä muotoisena osallistavuus näkyy teatterissa. Perinteisesti osallistava teatteri on yleisön ja teatteriryhmän välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutus muodostuu siitä, että teatteriesityksen aikana yleisölle tarjotaan mahdollisuus vaikuttaa esityksen lopulliseen muotoon. Vaikuttamisen mahdollisuuksia on monia. Esimerkiksi yleisöltä saatetaan pyytää ennen esitystä laittamaan omaan järjestykseen luvut yhdestä kymmeneen. Tämän jälkeen työryhmä esittää esityksen kohtaukset yleisön määrittelemässä järjestyksessä. Yleisö osallistuu esitykseen päättämällä sen dramaturgisesta rakenteesta. Joissakin tapauksissa esityksen aikana yleisölle annetaan tehtävä. Tehtävänä voi olla tuoda taskustaan esine, josta näyttelijä kertoo silmät sidottuina. Käytimme tätä *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -esityksen sisällä. Pyysimme yleisöä tuomaan näyttelijälle esineen ja näyttelijä yhdisti tämän esineen sopimaan roolihahmonsa tavoitteeseen. Tässä tapauksessa oli kyse miestä metsästävästä roolihahmosta, joka kertoi miten kyseisellä esineellä hän aikoo löytää juuri sen oikean.

Tässä tekstissä käsittelem lyhyiden esimerkkien kautta osallistavan teatterin suuntauksista improvisaatio- ja tarinateatteria. Osallistavan teatterin tarkoitus on herättää katsoja ajattelemaan ja vaikuttamaan esityksen rakenteeseen. Osallistava teatteri voi myös pyrkiä viihdyttämään yleisöä. Esimerkiksi improvisaatio teatteri ryhmä ravintolakeikallaan kysyy yleisöltä kohtauksen henkilöt, paikan sekä tyyliuuntauksen. Muusikko soittaa yleisöltä kysytyn tyyliuuntauksen musiikkia, sovitut henkilöt kohtaavat sovitussa paikassa ja tämä johtaa kyseisellä hetkellä improvisoituihin kohtaamisiin.

Tarinateatterissa yleisö pääsee kertomaan omia elämän tarinoitaan, joita näyttelijät näyttelevät ja muusikko toimii äänimaailmojen toteuttajana. Tarinateatterissa on paikalla ohjaaja, joka toimii yleisön ja esiintyjien välissä. Hänen tehtävänsä on luoda turvallinen ja hyvä olo yleisöstä vapaaehtoisesti löytyvälle tarinankertojalle.

2.6 Devising-teatteri

Työryhmälähtöinen työskentelytavan eli devising-teatterin lähtökohta on luoda työryhmänä yhteinen esitys. Tässä työskentelytavassa tärkeää on ryhmän prosessi. Marjo-Riitta Ventola kuvaa devising-teatteri työtapaa *Draamaa ja teatteria yhteisössä* -kirjan artikkelissaan *Vuorovaikutteisesti yhteisössä*.

Ajankohtaisteatterin muotoa, jonka dramaturgia rakentuu ryhmäprosessina, on alettu Suomessa kutsua devising-teatteriksi, englanninkielisen verbimuodon mukaan (Devising Theatre). Devising merkitsee työstää ryhmälähtöisesti. Esitys voi saada alkunsa monella tavoin; aiheesta, eri taiteen impulsseista, mielikuvista tai lehtiartikkeleista. Ryhmä päättää aiheen ja määrittelee, mihin suuntaan työskentelyä ohjataan. Usein teatterimuotoa kuvataan vastakkaisena tekstilähtöiselle, konventionaaliselle esityksen valmistusprosessille. Tekijöiden tietoisena valintana on tutkia materiaalia useiden eri näkökulmien kautta. (Ventola & Renlund (toim.) 2005, 81.)

Tässä teatterin työtavassa tekijä ryhmälle annetaan mahdollisuus ja vastuu yhdessä luoda esitys. Harjoituskauden alussa ryhmä ei siis tiedä, mihin lopputulokseen päädytään.

Ryhmälähtöisen työtavan taustalla oli halu etsiä uudenlaisia, demokraattisia työmuotoja ammattiteattereiden ohjaaja-näyttelijäkeskeisyyden sijaan. Devising-teatterille on ominaista taiteellisten tehtävänkuvien laajentuminen perinteisen näyttelijä/ohjaaja/dramaturgijaottelun sijaan. Esityksen valmistaminen edellyttää ryhmän jäseniltä halua antautua epävarmuuteen, jota valmiin tekstin ja suunnitelman puuttuminen merkitsee. (Ventola & Renlund (toim.) 2005, 81.)

Epävarmuus itsessään vaikuttaa työryhmään ja sen rakentumiseen. Devising-teatteri työtavalla tehdyt esitykset voivat mielestäni johtaa hyvään esitykseen tai sitten kaaokseen. Demokraattisesta työtavasta huolimatta ryhmässä on silti olemassa roolit. Tärkeässä roolissa on esityksen ohjaajan, joka toimii ryhmäntoiminnan ohjaajana, innoittajana sekä impulssien antajana. Kaaoksen mahdollisuus tulee esiin silloin, jos ryhmässä ei kyetä avoimesti keskustelemaan tavoitteesta tai ryhmän jäsenten roolit ovat hakusessa. Epävarma tilanne ryhmän roolien osalta voi johtaa valtataisteluun, jossa ryhmän jäsenet pyrkivät kukin eri tavoitteeseen.

Parhaimmillaan devising-teatteri työtapa vapauttaa tekijänsä yhteiseen luovaan tilaan, jossa jokaisella työryhmän jäsenellä on tasa-arvoinen mahdollisuus vaikuttaa yhteisen esityksen lopulliseen muotoon. Mielestäni tämän työtavan ryhmälähtöinen ajattelu osal-

listaa teatterin tekijöitä ja antaa jokaiselle yksilölle mahdollisuuden ilmaista itseään. Taiteelle ominaisen taideteoksen omistajuus kysymyksen osalta tämä teatterin tekemisen muoto vie omistajuuden yksilöltä tekijä ryhmälle.

3 VUOROVAIKUTUSTAITO RYHMÄSSÄ

Ryhmä on mielestäni enemmän kuin yksilö. Ryhmän toiminta on mielekästä silloin, kun siitä on hyötyä. Luovaa toimintaa kuten teatteria tehdessä ryhmätyöstä on mielestäni hyötyä. Ryhmän jäsenet tuovat oman luovan työpanoksensa yhteisen päämäärän saavuttamiseen. Kyseessä on ns. tavoitteellisen ryhmän toiminta.

Raimo Niemistä kuvaa kirjassaan *Ryhmän luovuus ja kehityshehdot* ryhmän tunnusmerkkejä seuraavasti:

Ryhmän yleisiä tunnusmerkkejä ovat tietty koko, tarkoitus, säännöt, vuorovaikutus, työnjako ja roolit sekä johtajuus. (Niemistö 2004, 16.)

Tämä kuvaus ryhmän tunnusmerkeistä vastaa teatteriryhmän toimintaa. Ryhmässä on useampi kuin yksi henkilö. Ryhmän tarkoitus on tehdä yhdessä teatteria sovittujen sääntöjen ja tavoitteen mukaan. Teatteria tehdessä vuorovaikutus on elinehto, jotta yhteiseen päämäärään päästään. Työjaollisesti teatteriryhmässä usein on määritelty ennakoon ohjaaja, näyttelijät, tekninen sekä tuotannollinen henkilökunta. Roolit ryhmässä vaihtelevat. Usein kuitenkin ohjaajalla on nimetty ryhmän johtajuus.

Tässä luvussa tarkoituksena on kirjata ulos kokemuksellista tietoa ryhmässä toimimisesta. Itselleni tärkeitä teemoja ryhmän toiminnan kannalta ovat turvallisuus, turvattomuus, ryhmän itseohjautuvuus, palautteen antaminen ja saaminen sekä yksilö ryhmässä.

3.1 Turvallisuus

Ryhmässä tekemisen kannalta katsottuna teatteria tehdessä on tärkeää ymmärtää turvallisuuden ja turvattomuuden vaikutus ryhmän toimintaan. Turvallisuus on mielestäni kaiken lähtökohta. Ryhmänvetäjän tehtävä on ryhmää aloittaessa keskittyä siihen, että ryhmään saadaan rakennettua yhteinen turvallisuuden tunne. Työssäni kouluttajana sekä

teatteriryhmänohjaajana käytän turvallisuuden luomiseen työväliseenä tutustumisharjoitteita sekä yhteisistä pelisäännöistä keskustelua. Tutustumisharjoitteita on lukuisia määriä ja niiden valinta riippuu ryhmän koosta sekä ryhmän toiminnan pituudesta. Toiset tutustumisharjoitteet painottuvat henkilöhistorian läpikäyntiin ja toisissa painotus voi olla esimerkiksi fyysisyydellä. Pelisäännöistä keskustelussa pyrin ohjaajan roolissa tuomaan esiin sen, että ryhmän toiminta sisältää luottamuksellisuuden. Ryhmässä puhutut asiat eivät kuulu muille. Luottamuksellisuuteen kuuluu myös sovituista asioista kiinni pitäminen. Ohjaajana tämä on erityisen tärkeää. Riippumatta ryhmästä ohjaajalla on mielestäni luottamuksellisuudessa erityisen tärkeä asema. Ohjaajan tulee olla esimerkiksi suhteessa siihen, miten toimintaa ylläpidetään. Esimerkiksi, jos ohjaaja jättää tulematta paikalle ryhmän toiminta kärsii siitä. Minulle on käynyt ohjaajana joskus niin, että myöhästyin harjoituksista. Soitin ryhmälle ja pyysin heitä aloittamaan lämmittelyllä. Selkeät ohjeet auttoivat ryhmäläisiä aloittamaan harjoitukset.

Protasio – kohtaamisia Afrikassa teeman turva ja turvattomuus kannalta oli alusta lähtien selvää, että myös tämän ryhmän prosessi luo turvaa ja turvattomuutta. Seurataksemme omaa prosessiamme päätin heti harjoituskauden alussa ryhmäläisiä kirjaamaan omaa käsitystään harjoitusten jälkeen tuntemastaan turvasta ja turvattomuudesta. (Liite 1. Harjoituspäiväkirjan kysymykset)

Tässä tulee turvallisuutta kuvaavia kommentteja prosessipäiväkirjastani *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -työryhmän 1.11.2005 – 16.12.2005 eli kuuden viikon ajalta:

” Minulla oli turvallisin olo aivan harjoitusten lopussa, kun havaitsin onnistuneeni. Turvalliseksi oloni teki se, että harjoitteita riitti ja harjoitteiden vaihtelevuus toimi. Lopussa, kun M. hieroi minua, kun kerroin peloista, kun uskalsin puhua luottamuksellisuudesta. Turvallinen olo tuli siitä, kun ajattelin ettei mun tarvii osata kaikkea. Tekniikan hallinta luo turvaa. Tekniikalla tässä kohtaa tarkoitan harjoitustilamme valo- ja äänipöydän käyttöä. Turvallisin olo minulla oli, kun sain tehdä M:n hiuksia ja kertoa omista turvallisuus jutuista. Turvallinen olo tuli muutos biisejä kuunnelllessa ja kun ihmiset sanoivat omia asioitaan avoimesti. Turvallinen olo alkoi autenttisesta liikkeestä ja M:n jämäkkyys biisien tekemisessä. Alusta loppuun oli hyvä ja turvallinen olo. Turvallinen olo oli, kun sain hyvää palautetta ja ryhmäläiset ovat tuottavalla päällä.”

Näistä kommentteista voi päätellä, että turvallisuuden tunne voi olla monesta tekijästä kiinni. Turvallisuutta tuovia tekijöitä ovat esimerkiksi toisen ihmisen fyysinen läheisyys, yhdessä ryhmänä omien kokemusten jakaminen, teknisen ympäristön hallinta ja

ohjaajana oman onnistumisen kokeminen. Näyttäisi siltä, että turvallisuudessa on kyse siitä, mikä suhde ihmisellä on itseensä, ympärillä olevaan tilaan ja tilassa samaan aikaan oleviin ihmisiin. Harjoituskauden alussa tunsin itseni epävarmaksi. Kommenteissa näkyy se, miten ohjaajana keskityin aluksi omaan toimintaani ja harjoitusten vetämisessä onnistumiseen. Vähitellen myös ryhmän avoin ilmapiiri loi turvallisuutta. Hienoa on myös havaita se, että oma pyrkimykseni täydellisyyteen on tämän prosessin aikana helpottanut ja olen pystynyt hyväksymään sen, että minun ei tarvitse osata kaikkea. Samassa tilassa olevien ihmisten suhteen se, miten fyysisesti lähellä tai kaukana ollaan vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen. Lähellä olosta esimerkkinä hierontaharjoitteet ja M:n hiusten tekeminen näyttävät lisänneen turvallisuuden tunnetta. Kosketus itsessään on tärkeä. Fyysisen läheisyyden osalta on tosin nähtävä eri ihmisten omat rajat, joten ohjaajana koen tärkeänä havainnoida ryhmää ja tiedostaa milloin ryhmässä ollaan valmiita esimerkiksi hierontaharjoitteeseen. *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* prosessissa fyysisyys ja kehonhuolto tulivat jo harjoitusten alkuvaiheessa tärkeinä toiveina työryhmäjäseniltä. Läheisyydessä ja toisen ihmisen koskettamisessa piilee mielestäni ihmisen tarve ei-sanalliseen viestintään ja fyysisen yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumiseen.

Näin henkilökohtaisen tekstin tuominen tähän opinnäytetyöhön on turvattomuutta luova tekijä. Turvattomuutta luo kysymys siitä, paljastanko tässä jotain tarpeetonta itsestäni. Toisaalta näen turvallisuudesta puhuttaessa tärkeänä tunnistaa omat toimintatavat ja antaa konkreettinen esimerkki siitä, miten turvallisuuden tunne *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -produktiossa omalta osaltani kehittyi prosessin edetessä. Tämä teksti osoittaa myös sen, miten tärkeää on kirjata oma kokemuksensa. Kirjaamalla kokemuksia voi löytää itselleen hyviä ja toimivia tapoja siihen, millaisia työskentelytapoja valitsee tulevaisuudessa. Tämä luo turvallisuuden tunnetta oman ammatillisuuden kehittämisessä.

Protasio – kohtaamisia Afrikassa prosessin aikana törmäsin myös ajatukseen siitä, että devising-työtavalla on myös oma terapeuttinen vaikutuksensa. Terapeuttisella vaikutuksella tarkoitan sitä, että yksilöille saattaa tulla hyvinkin henkilökohtaisia asioita esiin harjoitteiden aikana. Tämän tyyppistä työtapaa käyttäessä on hyvä, että koko ryhmä tiedostaa asian. Ohjaajana toin tämän esiin harjoituskauden alussa. Sovimme myös ryhmässä, että emme ole terapeuttinen yhteisö, vaan jokainen huolehtii omasta jaksamisestaan itse. Ryhmän tuki tosin toimi niin, että jokaisella oli mahdollisuus ilmaista omat hyvät ja huonot hetkensä. Tämä auttoi ryhmää luomaan turvallisen ja hyvän ilmapiirin.

Yksilöiden huonoina hetkinä ryhmästä löytyi aina henkilö, joka halasi. Toisaalta ryhmässä kannattaa huomioida, että jokainen on erilainen myös sen suhteen, miten he haluavat ryhmän reagoivan omaan huonoon hetkeen. Itse olen kouluaikana saanut loistavan mahdollisuuden kohdata henkilö, joka pyynnöstäni ei tullut säälittelemään ja paajaamaan itkiessäni. Ihmisinä olemme erilaisia ja meidän tarpeemmekin ovat erilaiset. Ryhmän toiminnan kannalta on tärkeää antaa tilaa jokaiselle ja kysyä tilanteen tullen ihmiseltä itseltään, miten hän haluaa ryhmän suhtautuvan häneen. Turvallinen ja luottavainen ilmapiiri edesauttaa ryhmää saavuttamaan luovan tilan.

Turvallisuus ryhmätoiminnassa on muuttuva tekijä. Alussa rakennettu turvallisuuden tunne saattaa kantaa läpi prosessin eli teatteriesityksen harjoitus- sekä esityskauden. Toisaalta ohjaajana on hyvä huomioida turvallisuuden tunteen muutokset ryhmässä. Turvattomuuden tunteet saattavat syntyä ryhmän sisältä tai sen ulkopuolelta. Ryhmän sisällä saattaa syntyä ristiriitatilanteita ja jos niitä ei selvitetä ne saattavat luoda turvattomuuden ilmapiirin. Ryhmän ulkopuolelta tuleva turvattomuuden tunne on jokaisen yksilön oman elämäntilanteet, jotka saattavat luoda turvattomuutta. Ryhmässä yksilöillä on hyviä ja huonoja päiviä. Tämä myös vaikuttaa turvallisuuteen. Toisinaan jokainen meistä tuntee turvallisen olotilan ja toisinaan tunnemme turvattomuutta, vaikka olisimmekin tutussa ryhmässä.

3.2 Turvattomuus

Turvattomuutta ryhmässä luo ryhmän yhteisesti sovittujen sääntöjen rikkominen. Muutokset ovat myös turvattomuutta luova tekijä ryhmän toiminnassa. Muutoksia voivat aiheuttaa ympäristötekijät tai ryhmän sisäiset tekijät. Ympäristötekijöinä voidaan nähdä ympäristön suhtautuminen ryhmän toimintaan sekä muutos ryhmän toimintapaikassa. Esimerkiksi *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -esitystä harjoitellessamme siirryimme harjoitustilasta varsinaiseen esitystilaan kuukautta ennen ensi-iltaa. Tilan lämmittäminen omaksi tilaksi vei yhden harjoituskerran, jolloin teimme tilasta oman näköisemme ja pyrimme korjaamaan tilassa ilmenneet häiritsevät tekijät kuten epäsiisteys. Siivosimme ja laitoimme tilan itsellemme mieleiseksi. Tilan suhteen olen tarkka siitä, että näyttämölle luotu energia harjoitusten aikana ei saisi valua avonaisista ovista ulos. Ympäristön suhtautumisen tuoma turvattomuus näkyi *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* siten, että ulkopuolisten saapuessa paikalle emme päässeet yhtä helposti luovan tekemi-

sen ilmapiiriin kuin ilman heidän paikalla oloa. Ryhmän kannalta ohjaajan tulee minimoida ulkoisten häiriötekijöiden vaikutus. Minimoinnilla tarkoitan sitä, että hyvin suunniteltu ja varmistettu harjoitustilan rauhallisuus auttavat ryhmää.

Sisäisiä turvattomuuden tunteita kokevat ryhmän jäsenet hyvin yksilöllisesti. Prosessin seurantaan tehdessä kannattaa miettiä, miten eri henkilöille annetaan mahdollisuus ilmaista omia tuntemuksiaan työryhmässä. *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* osalta teimme päiväkirjamerkintöjä jokaisen harjoituskerran lopulla. (Liite 1. Harjoituspäiväkirjan kysymykset)

Tässä esimerkkejä omista turvattomuuden hetkistäni *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -työryhmän harjoituksista 1.11.2005 – 5.1.2006 välisenä aikana.

*Turvattomin olo minulla oli aivan harjoitusten alussa. Jouduin monta kertaa sanomaan itselleni älä säädä tai sählää. Turvattomin olo on väsymyksen takia. Tuntuu kuin en olisi mitenkään riittävä. Turvattomin olo oli kun en tiedä johtaako tämä mihinkään. Ainut turvattomin hetki oli kun mun piti lukea oma kirjeteksti. Turvattomin olo tulee siitä, että en tiedä minkä tyylisuuntauksen juttu tämä on. – Absurdia realismia.
Päivällä ajattelin: Turvaton olo – minä ja mun proggis versus ulkomaailma. Illalla ajattelin: Turvaton olo on väsymyksessä. Sairasta touhua tämä teatterin tekeminen, kun se vie niin paljon energiaa ja kokonaisvaltaisesti voimia.*

Harjoituspäiväkirjan kymmenen viikon tekstit antavat kuvaa siitä, miten suhtauduin turvattomuuden kokemiseen. Tekstejä jälkikäteen lukiessa tulee mieleen, että alkuvaiheessa harjoitusprosessia oma turvattomuuden tunteei muodostui siitä, miten selviän ohjaajan roolissani. Harjoituskauden lopulla on nähtävissä pelko siitä, että mitä esitys tulee olemaan. Epävarmuuden hetkillä saatoin valvoa paljon ja syödä huonosti. Havaituani tämän piirteen yritin keskittyä myös näiden inhimillisten tarpeiden asianmukaiseen tyydyttämiseen. Prosessin aikana tunsin epävarmuutta ja turvattomuutta siitä, että olin liiaksi tunteilla prosessissa mukana. Kysyin ohjaavalta opettajaltani, miten hän selviää ns. ylitsepuvasta luovuuden ja kaikkensa antaneen olotilasta. Hän neuvoi minua nauttimaan olotilasta. Olen huomannut, että ohjaajana lähtee helposti vihteelle harjoitusten ja esitysten jälkeen, koska yksin oleminen on vaikeaa. Tarvitsen palautumishetken. Tämän prosessin aikana emme käyneet istuskelemassa baarissa, vaan pyrimme purkamaan olotilamme yhteisissä keskusteluissa. Toisinaan tosin eksyimme tuopin äärelle, seurauksena olotila, että tähän purkumuotoon oli liian helppo päätyä. Helpoksi sen

tekee se, että palautuminen ryhmässä tehtävästä toiminnasta vaatii toisinaan myös ryhmässä palautumista. Yksin kotona palautuminen, harjoituksen tai esityksen purku saattaa tuottaa hyvin yksinäisen olon. Olen miettinyt paljon sitä, miten palautumiseen voisi löytyä erilaisia keinoja. Yhtenä mahdollisena keinona voisi olla fyysinen harjoite. Vastakohtana harjoitusten sekä esityksen alussa tehtävälle lämmittelylle voisi palautumisessa tehdä esimerkiksi rentoutuksen tai mielikuvamatkan. Ohjaajana kokee turvattomuutta esimerkiksi mielikuvat ja ajatukset siitä, miten omaan ohjaukseen tullaan suhtautumaan, miten osaa viedä prosessia eteenpäin ja kuinka pystyy palautumaan tunteella tehdystä työstä. Näihin kaikkiin kysymyksiin vastausten löytäminen on haaste. Uskon kuitenkin kokemuksen tuovan vastauksia.

3.3 Itseohjautuvuus

Ohjaajana haluan tukea ryhmää itseohjautuvuuteen. Koen vahvasti sen, että ryhmässä itsessään on johtajuus ja sen kasvamista tulee tukea. Itseohjautuva ryhmä tuottaa mahdollisuuden yksilöiden vahvuuksien esiin tuontiin. Ryhmässä saattaa olla jäseniä, jotka haluavat ottaa enemmän vastuuta ja turhautuvat, jos siihen ei ole mahdollisuutta.

Ohjaajana tulisi ottaa huomioon se, että jokaisella ryhmän jäsenellä tulisi olla mahdollisuus ottaa johtajuus tarpeen tullen. Haluan olla osa ryhmää. Tämä ei kuitenkaan estä sitä, että toimin ohjaajana tarpeen tullen. Ryhmä itsessään ei ole pysyvä elementti talossa, vaan se on ennemminkin sisustuselementti, jonka muutokset ovat hyvin tervetulleita. Hyvin toimiva ryhmä pystyy vastaanottamaan uusia jäseniä tuntematta suurempaa uhkaa toiminnalle. Muutoksen hetkellä on hyvä tuoda muutos keskustelun aiheeksi, jotta jokaiselle ryhmäläiselle annetaan mahdollisuus tuoda oma mielipiteensä ja ajatuksensa esiin.

Avoin ilmapiiri auttaa ryhmässä ristiriitatilanteen ratkaisemisessa. Ihmisten toimiessa tiiviisti yhdessä yleensä jossakin vaiheessa tulee ristiriitatilanteita. Ristiriidat eivät ole pahasta. Ongelmat tulevat vasta, kun ristiriitatilanteita ei selvitetä. Itseohjautuvuuden näkökulman ylläpitäminen auttaa minua ohjaajantyössä ymmärtämään sen, että kukaan ei ole korvaamaton. Ohjaajalla on oma paikkansa, mutta hänen ei tarvitse aina olla äännessä tai tietää kaikkea.

3.4 Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Ryhmässä toimiminen asettaa jokaisen jäsenensä alttiiksi palautteen vastaanottamiselle. Palautteen antamisesta päättää jokainen jäsen itse. Yksilö voi säädellä palautteen vastaanottamista ilmoittamalla ryhmälle, miten haluaa saada palautetta.

Teatteria tehdessä on hyvä luoda palautteen antamiselle ryhmässä oma kulttuuri. Toiminnan kannalta on tärkeää miettiä voidaanko palautteen antaminen sisällyttää päivittäiseen rutiiniin vai halutaanko se tehdä varsinaisen toiminnan ulkopuolella.

Oma kokemukseni painottuu säännöllisen palautteen antamisen perinteeseen. Nuorten ryhmää ohjatessani käytin harjoituskertojen lopuksi harjoitteita, joilla keräsin palautetta siitä, mitä uutta ryhmäläiset oppivat harjoitusten aikana, mikä tuntui hyvälle ja mikä jäi päällimmäisenä mieleen harjoituskerrasta.

Protasio – kohtaamisia Afrikassa tehdessä ryhmämme kirjoitti henkilökohtaista päiväkirjaa omasta näkemyksestään koskien harjoituksia. Tämän jälkeen kävimme päiväkirjojen avulla harjoituskerran purun läpi. Jokainen sai itse valita, mitä ja miten jakoi kokemuksiaan ryhmässä. Ryhmämme koosta johtuen ilmapiiri muodostui avoimeksi ja turvalliseksi. Kolmen henkilön ryhmänä kehityimme palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa prosessin aikana. Alussa palaute kosketti lähinnä henkilö itseään ja myöhemmässä vaiheessa opimme antamaan palautetta myös toisille.

3.4.1 Ohjaajan antama palaute

Palaute on yksi ohjaajantyön ja ryhmässä toimimisen työväline. Kohtausta ohjatessa ohjaajan antaa ohjeita ohjattavalleen. Palaute on mielestäni eri asia kuin ohjeiden antaminen, sillä palaute on laajempi käsite kuin ohjeiden antaminen. Palautteella tarkoitan ryhmän toiminnan kannalta tärkeistä asioista huolehtimista. Esimerkkinä tilanne, jossa ryhmän jäsen tulee humalassa harjoitukseen. Ohjaaja on kokonaisvastuussa prosessista ja hänen tulee puuttua tilanteeseen. Palaute on tärkeää myös positiivisista asioista, kuten työryhmän jäsenen kehittymisestä. Erityisen tärkeää tämä on huomioida harrastajaryhmää ohjatessa. Epävarmassa ja uudessa tilanteessa oleva teatterin harrastaja tarvitsee kannustavaa palautetta ohjaajalta. Ammattimaisessa toiminnassa palautteen antaminen

on myös tärkeää. Usein unohdamme hyvät asiat ja keskitymme huomioimaan havaittuja puutteita. Ohjaaja voi toiminnallaan luoda palautteen antamisen kulttuurin. Ohjaajana mietin usein miten haluan palautetta antaa. Annako kaiken palautteen ryhmässä vai pyrinkö luomaan mahdollisuuksia yksilölliseen kohtaamiseen palautteen antamishetkellä. Palautetta antaessaan ohjaaja ilmaisee, mikä toimintatapa hänen mielestään on kannustettavaa ja mitä toimintatapaa voisi ryhmässä kehittää.

3.4.2 Ohjaajana palautteen vastaanottaminen

Ohjaajan on hyvä varautua vastaanottamaan palautetta omaa työskentelyään kohtaan. Pidän palautteesta, jossa minulla on mahdollisuus keskustella palautteenantajan kanssa omista näkökulmistani. Nuorten La Draama ryhmää ohjatessani sain usein kuulla, miten edellinen ohjaaja oli ohjannut ja kuinka se oli tuntunut paremmalta tavalta. Olin tyytyväinen kuultuani näitä eroavuuksia, koska pystyin palautteen pohjalta paremmin näkemään oman toimintatapani. Nuorten ryhmää ohjatessani koin tärkeäksi selvittää, miten nuoret itse näkivät näyttelemisen ja teatterin tekemisen. Yksilölliset näkemykset sain parhaiten selville teettäessäni monologiharjoituksia, joissa kysyin nuorelta mikä hänen mielestään on hyvää näyttelijäntyötä ja miten hän omalla toiminnallaan pääsisi toivomaansa suuntaan. Tämä voi vaikuttaa ehkä siltä, että pyrin antamaan kaiken vastuun tekemisestä nuorelle itselleen. Todellisuudessa pyrin herättämään nuoren ymmärtämään, mihin hän on matkalla ja löytämään yksilöllisiä harjoitteita. Nuorten kanssa työskentely on pitkälti nuoren ohjaamista löytämään omia voimavarojaan sekä rohkaisemista rajojen turvalliseen ylittämiseen.

3.5 Yksilönä ryhmässä

Ryhmä koostuu yksilöistä. Jokaisella ryhmän jäsenellä on omat henkilökohtaiset tarpeensa suhteessa ryhmään. Ryhmän toimintaa aloittaessa ryhmän jokaisella jäsenellä on henkilökohtaisia näkemyksiä siitä, mitä he pelkäävät ja mitä he odottavat ryhmän toiminnan tuovan heille itselleen. *Ryhmäilmiö*-kirjassaan Jauhiainen ja Eskola käsittelevät tavoitteellisen ryhmän toimintaa yksilö näkökulmasta seuraavasti:

Keskeisin tavoitteellisen ryhmän tunnusmerkki on yhteinen päämäärätietoinen toiminta. Se liittyy jäsenensä toisiinsa. Tavoitteellisella ryhmällä ei

ole yhteisön valtaa jäseniinsä, päinvastoin jäsenillä on valtaa ryhmään. Ryhmä muodostetaan ja lakkautetaan yleensä jäsenten keskinäisen päätöksen perusteella. (Jauhiainen & Eskola 1994, 52.)

Tämä pätee mielestäni myös teatteriryhmän toiminnassa. Ryhmä rakentuu monella eri tavalla. Joissain tilanteissa ohjaaja kerää ympärilleen ihmiset, joiden kanssa haluaa tehdä töitä. Toisissa tilanteissa, kuten ammattiteattereissa ohjaaja ja talon johtaja käyvät neuvotteluita siitä, ketkä tulevat mukaan työryhmään. Teatteri on työyhteisö, jonka jäsenet itse ovat päättämässä siitä, mihin työryhmään menevät mukaan. Radikaalein teko on varmasti se, että näyttelijä irtisanoutuisi työstään, jos hän ei pysty toimimaan työryhmässä. Vapaissa teatteriryhmissä ryhmät muodostuvat ja päättyvät jäsenten niin päättäessä.

Ryhmäilmio-kirjassa nähdään kaksi tavoitteellisen ryhmän olemassaolon perustetta. Nämä ovat psykologinen ja sosiaalinen peruste.

Tavoitteellisella ryhmällä on kaksi olemassaolon perustetta: 1) psykologinen, joka sisältää yksilön halun ja mahdollisuuden toteuttaa persoonallisia tarpeitaan (henkilökohtainen päämäärä), ja 2) sosiaalinen, joka sisältää ryhmän jäsenten yhteisen halun muuttaa ympäristöään sosiaalisesti tai fyysisesti (yhteinen päämäärä). Ryhmän toiminta on tasapainossa vain, jos molemmat olemassaolon syyt on otettu huomioon: ryhmä ei voi sivuuttaa yksilöiden tarpeita, mutta toisaalta yksilöiden on sovittava intressinsä muiden etuihin. (Jauhiainen & Eskola 1994, 52.)

Yksilön rooli ryhmässä on toisaalta hyvin yksilöllinen ja samaan aikaan yhteisöllinen. Ryhmän jäsenet teatteria tehdessään sitoutuvat toisiinsa psykologisella sekä sosiaalisella tasolla. Ympäristön muuttaminen sosiaalisesti tai fyysisesti on mielestäni nähtävä teatteria tehdessä laajemmin ja nähtävä myös ympäristön henkisen muutokseen vaikuttamisella. Tällä tarkoitan sitä, että teatteri on taiteen muoto ja sitä kautta liitoksissa yhteisön henkisten voimavarojen kehittämiseen. Näiden voimavarojen kehittäminen lähtee yksilön kehittymisestä. Teatteri on vuorovaikutteinen taiteen muoto, jossa yksilöillä on mahdollisuus kehittyä ihmisinä ollessaan vuorovaikutussuhteessa toisiin ryhmäläisiin.

4 PROTASIO – KOHTAAMISIA AFRIKASSA

Työryhmälähtöisessä teatterin tekemisessä jokainen ryhmäprosessi on yksilöllinen. Ryhmän toiminta on paljolti kiinni sen jäsenistä ja heidän välisistään suhteista. Harjoituskauden alussa ei voi tietää, mikä lopputulos tulee olemaan.

Teatterin tekemisessä näkyy ryhmäprosessi. Jokainen ryhmä aloittaa joskus ja lopettaa joskus. Toiminnan pituus ajallisesti on kiinni ryhmän jäsenistä ja tavoitteen saavuttamisesta. Saavuttaessaan tavoitteensa ryhmän toiminta voi joko loppua tai voidaan suunnitella toiminnan jatkamista. Toiminnan jatkuminen on kiinni ryhmäläisten halusta ja tarpeesta kuulua ryhmään. Tässä kappaleessa kuvailen teatteriproduktion ryhmätoimintaa. Esimerkkitapauksena käytän omaa kokemustani *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* - ohjaajana. Ryhmälähtöisen toimintatapani taustalla oli ajatus tehdä devising-teatteri työtavalla valmistettava esitys. Itselleni devising-teatteri on ollut kouluaikana hieman vierasta, sillä toiveistani huolimatta en päässyt kurssille, jossa tätä työtapaa olisi opetettu. Päätin siis opetella sitä käytännön kautta. Tässä oppimisprosessissa minulla oli suurena tukena ohjaava opettajani Idalotta Backman. Hän on tehnyt devising-työtavalla teatteria ja toiminut kyseisen työtavan opettajana eripuolilla Eurooppaa.

Helpottaakseni kokonaisprosessin hahmottamista jaoin työskentelymme eri vaiheet kolmeen osa-alueeseen, joissa keskityn toiminnan aloittamiseen (Leikkikausi), varsinaiseen toimintakauteen (Harjoituskausi) sekä toiminnan päättämisen kauteen (Esityskausi). Leikkikauden aikana keräsimme materiaalia esitykseen. Harjoituskauden aikana harjoittelimme esityksen tulevaa materiaalia. Esityskausi sisälsi ensi-illan sekä kuusi esitystä.

Protasio – kohtaamisia Afrikassa -työryhmän työskentely sijoittui kokonaisuudessaan 2005 vuoden marraskuun alusta 2006 vuoden tammikuun loppuun eli yhteensä kolmen kuukauden ajalle. Työryhmämme toimii edelleen Turvaamo nimellä. Toiminnan jatkamiseen päädyimme esityskauden lopulla. Perusteena toiminnan jatkamiselle oli hyvä yhteishenki, halu kokeilla jotain uutta sekä harjoitustilan löytyminen.

Ryhmämme jäseninä ovat olleet alusta lähtien kolme henkilöä. Vaihtelevasti myös tuotajamme sekä ohjaava opettajani ovat olleet harjoituksissa mukana. Viikkoa ennen esityskautta ryhmäämme tuli mukaan ääni- sekä musiikkimaailmasta vastaava henkilö.

Nämä seikat ovat varmasti osaltaan vaikuttaneet ryhmämme toimintaan ja pyrin huomiomaan tämän käydessäni läpi ryhmämme prosessia.

Ryhmämme toimintaan vaikutti myös tilakysymys. Ensimmäisen kuukauden aikana harjoittelimme kaksi kertaa viikossa Helsingin Nuorisoasiainkeskuksen Narrin näyttämöllä. Harjoitusaika sijoittui päiväaikaan. Tämä tekijä vaikutti minuun niin, että teatterin tekeminen tuntui työn tekemiseltä. Esitystilaan eli koulumme Teatteri Kulman näyttämölle siirryttäessä otimme käyttöömmme ammattiteattereista tutun aamu- ja iltaharjoituskuvion.

4.1 Leikkikausi

Tämän kauden päätavoitteena oli käynnistää ryhmä ja kerätä materiaalia esitystä varten. Ryhmän käynnistämällä tarkoitan yhteisten pelisääntöjen tekemistä, tutustumista ryhmän jäseniin ja heidän työtapoihin. Leikkikausi-nimi tuli siitä, että halusin ohjaajana keventää tämän harjoituskauden painolastia nimeämällä sen leikkikaudeksi. Helpottavaa harjoitusten suunnittelussa oli ajatus siitä, että saamme vapauden leikkiä. Se myös käynnisti itselleni luovuuden käyttäen lapsuuden leikkejä mitä erilaisimmilla tavoilla.

Materiaalin keräämisen aikana tarkastelimme esityksemme teemoja eli turvaa ja turvattomuutta elinkaariajattelun kautta. Suunnittelin harjoitteita, joiden tarkoituksena oli herättää työryhmäläisten ajatuksia lapsuuden turvan ja turvattomuuden kokemusten kautta nuoruuteen ja lopulta aikuisuuteen. Valitsin nämä alueet elinkaarestamme, koska jokaisella meillä oli omakohtaista kokemusta näiden ikäkausien elämisestä.

Lähtökohtanamme oli tutkia turvallisuuden ja turvattomuuden kokemusta eri-ikäkausina. Omien kokemustemme lisäksi tutkimme työryhmämme prosessia teemastamme lähtöisin. Kirjoitimme harjoituspäiväkirjaamme harjoituksissa esiin tulleet turvan ja turvattomuuden kokemukset. Kolmantena tekijänä tutkimme harjoituksissa nousseiden asioiden yhteyttä ulkopuoliseen maailmaan. Tätä varten keräsin leikkikaudemme aikana olleilta harjoituspäiviltä ilmaisjakelulehdet. Leikkikautemme loppuksi teimme harjoitteen, jossa jokainen sai valita omasta päiväkirjastaan itselleen merkittävät turvan ja turvattomuuden kokemukset sekä ryhmän tekemät löydöt. Tämän jälkeen jokainen etsi ilmaisjakelulehdistä juttuja, jotka olivat lähellä itselleen merkittäviä asioita.

Sijoitin tämän harjoitteen viimeiseen Narrissa pidettyyn harjoituskertaan. Tavoitteeni oli avata toimintaamme ulospäin pois harjoitustilan tuottamista oloiloista kohti ympärillemme olevaa yhteiskuntaa. Mielestäni tämä harjoitus mahdollisti ryhmälle pysähtymisen sen äärelle, mitä olimme saaneet aikaiseksi. Se myös antoi minulle ohjaajana mahdollisuuden saada tietoa siitä, mitä varsinainen esitys voisi sisältää. Tämän jälkeen poimin ryhmän kirjaamia asioita ja aloin ideoimaan esityksen dramaturgista rakennetta.

Leikkikauden aikana ryhmämme muodostui työryhmäksi, jossa vallitsi luottamuksen sekä avoimuuden ilmapiiri. Pystyimme myös tuomaan esiin ristiriitoja ja löytämään ratkaisuja niihin. Harjoitusten aikana opimme toistemme työskentelytapoja. Näistä havainnoista hyvänä esimerkkinä oli tilanne, jossa yhdelle tunnetilan ilmaisu olikin vaikeaa liikkeen avulla. Ohjaajana otin tämän heti käsittelyyn ja nostin ryhmän tietoisuuteen meidän erilaisuutemme. Nostin esiin myös sen, että erilaisuudestamme on tässä ryhmälähtöisessä työtavassa enemmän hyötyä kuin haittaa. Hyötynä näin sen, että pystymme näkemään yhteistä toimintaamme ja aikaansaannoksiamme mahdollisimman monesta näkökulmasta käsin. Hyvässä ilmapiirissä jatkoimme kohti esitystä.

Leikkikauden aikana kerääntyneet materiaaleja tallensin videokasetille sekä keräsin, jokaisesta harjoituskerrasta kirjoitetut ja piirretyt materiaalit arkistoon.

4.2 Harjoituskausi

Tavoitteena oli rakentaa leikkikauden aikana tuotetuista palasista esitys ja harjoitella esitys mahdollisimman kokonaiseksi.

Olimme siirtyneet Narrin tiloista esitystilaamme Teatterikulman näyttämölle. Esittelin työryhmälle suunnittelemani dramaturgisen rakenteen ja kävimme keskustelua siitä. Meillä oli siis kolmen ihmisen taidot ja tiedot käytettävissä rakenteen muokkaamiseen. Itse nautin ohjaajana siitä, että sain perustella näkemyksiäni ja valintojani. Myös työryhmän jäsenten kuuleminen toi mukanaan sen, että teimme muutoksia alkuperäiseen suunnitelmaani.

Harjoituksissa jatkoimme leikkikauden aikana muodostuneita rutiineja. Teimme fyysisiä harjoitteita harjoitusten alussa ja kirjasimme harjoituspäiväkirjoihimme harjoitusten

tuomat turvattomuuden ja turvallisuuden hetket ryhmän löytöjen kera. (Harjoituspäiväkirjan kysymykset liite 1.) Harjoittelimme tekstiä monenlaisin harjoittein. Harjoitteissa käytimme hyväksemme liikettä ja rentoutta.

Dramaturgiseksi rakenteeksi muokkautui mosaiikkimaisuus. Yhtä selkeää punaista lankaa ei ollut. Jännitteen tekijäksi muodostui yleisön osallistaminen sekä esiintyjän roolin ja roolittomuuden osuudet. Roolittomuuden osuuksissa esiintyjä pyrki mahdollisimman luontevaan ja normaaliin ilmaisuun. Pyrkimyksenä oli antaa yleisölle mahdollisuus kokea turvaa ja turvattomuutta.

Ohjaajana yleisimpiä kommenttejani harjoituskauden aikana olivat esimerkiksi: ”Yritä tehdä mahdollisimman huonosti tai minkä ohjeen antaisit itsellesi tässä tilanteessa ja erityisesti tämän kohtauksen harjoittelemisessa.” Näillä ohjeilla halusin vapauttaa esiintyjän itse näkemään oman näyttelijäntyönsä. Ohjaajana pyrin antamaan esiintyjälle vastuuta omasta tekemisestä ja tilaa oivaltamiseen. Jos näen, että esiintyjä ei huomaa asioita, joita ohjaajana näen kohtauksessa, ilmaisen näkemykseni ääneen. Muissa tapauksissa, kuten tässä harjoitusprosessissa pyrin antamaan esiintyjälle tilaa ilmaista ja oivaltaa vastaus itse.

Ohjatessani pyrin löytämään sopivia ohjeita jokaiselle yksilölle. Näistä esimerkkeinä ovat seuraavat: ”Kuvaile, millainen olotila sinulla on lavalla. Hyväksy olotila ja tee niin kuin olotilasi sanoo. Olen näkevinäni ristikkäistä tunnetta, anna tunteen tulla täysin tähän hetkeen tai peittele se täysin. Nautiskele ja leiki tekstillä. Saat tehdä ihan mitä haluat. Näyttämö on sinulle vapaa.” Ohjaajana koen, että tehtäväni on vapauttaa esiintyjä älyllisenä ja luovana henkilönä harjoituksissa harjoiteltavaa kohtausta varten. Hetkessä elämisen harjoittelu on tullut itselleni vahvasti esiin hahmometodinäyttelemisenkurssilla. Kurssi on auttanut minua ohjaajana hyväksymään esiintyjien olotilat ja ohjeistamaan esiintyjä käyttämään sen hetkistä olotilaansa hyväkseen näyttämöllä.

Tässä prosessin vaiheessa ohjaajan roolina oli mielestäni kuunnella, mihin suuntaan esityksen kohtaukset ovat luonnollisesti menossa ja miten kokonaisuutta kannattaa rytmittää. Etsin kaiken aikaa jännitettä ylläpitäviä tekijöitä. Harjoituksissa pyrin ylläpitämään luovaa sekä innostunutta ilmapiiriä.

Viikkoa ennen ensi-iltaa pyysimme paikalle koeyleisön. He valikoituivat sen mukaan kenet halusimme kutsua paikalle. Pyysimme koeyleisöä kirjoittamaan esityksen jälkeen palautetta, jossa ilmeni mitä hyvää he esityksessä kokivat, mitä kehitettävää löytyi ja mitä muuta sanottavaa heillä oli. Tämä toimenpide oli työryhmän mielestä välttämätön, koska halusimme testata yleisön läsnä ollessa yleisöä osallistavat osuudet ennakkoon. Saimme myös hyviä vinkkejä siitä, mitä voisimme vielä kehittää eteenpäin.

Harjoituskauden aikana saimme rakennettua työryhmänä toimivan dramaturgisen rakenteen ja hioimme esitystä viimeiseen harjoituskertaan asti. Erityisesti viimeinen kohtaus, jossa esiintyjä esittää päättäjäispuheen valmistui viimeisimmällä harjoituskerralla muotoonsa. Harjoituksissa aluksi teimme yksittäisiä kohtauksia. Kohtausten löytäessä muotonsa päädyimme harjoittelemaan useampaa kohtausta peräkkäin.

4.3 Esityskausi

Kuuden esityksillän aikana saavuin esityspaikalle kolmea tuntia aikaisemmin. Laitoin lipunmyynnin kuntoon ja markkinointitelineet Meritullinkadulle. Paikalle saapui katsojia sopivasti. Katsomopaikkoja oli alkujaan kaksikymmentä. Viimeisiin esityksiin tuplasimme katsomopaikat.

Yleisön osallistavuus toimi useimmiten toivotulla tavalla. Yleisö hymisteli alun räväkälle äitihahmolle, joka pyysi yleisöä tulemaan kohti istumapaikkoja vain, jos he vastasivat myönteisesti asetettuihin väittämiin. Väittämät olivat mm. tunnetko olosi turvalliseksi, olet itknyt lapsena paljon jne. Esityksen edetessä äitihahmo muuttui rocktoimittajaksi, joka lopulta pudotti roolinsa ja oli esiintyjä omassa persoonassaan. Näyttelijä pyysi yleisöstä vapaaehtoisia istumaan keskelle näyttämöä asetetulle tuolille. Tuoli ei jäänyt koskaan tyhjäksi. Kerran saimme yleisön joukosta vapaaehtoisen, joka piti oman palopuheensa maailman pahuudesta.

Esityksen loppupuolella miehenmetsästäjän roolihahmo pyysi yleisöltä apua miehen löytämiseen. Yleisön tehtävä oli tuoda silmänsä sulkeneelle esiintyjälle taskustaan jokin tavara. Esiintyjä kertoi improvisoiden miten, missä ja milloin kyseistä tavaraa tulee käyttää, jotta löytäisi elämänsä miehen.

Kokonaisuudessaan esitys kesti tunnin. Esityksen sisällä oli kymmenen toisistaan poikkeavaa kohtausta. Roolihahmona olivat nainen eri rooleissa; äitinä, lapsena, rocktoimittajana, vakuutusvirkailijana, lapsenvihaajana, miehenmetsästäjänä, valkoihoisena, kaksoisena ja ammattiin valmistavana. (Tiivistelmä esityksen rakenteesta liite 2.)

Mielestäni esitys ei ole koskaan valmis. Esityskaudenkin aikana esitys voi kehittyä ja muuttaa muotoa. Toisaalta olen sitä mieltä, että ohjaaja ei saa mielin määrin rasittaa ryhmää omilla muutosvaatimuksillaan. Ohjaajan on osattava kysyä työryhmältä jäsenten voimavaroja muutokseen. Mielestäni muutoshalukkuuden kysyminen myös sitouttaa työryhmää. Muutoksia tehdessä niihin on varattava tarpeeksi harjoitusaikaa ennen esityksen alkua. Työryhmän jäsenet voivat myös ilmaista tarpeensa muutosten tekemiseen tai kohtausten lisäharjoitteluun. Ohjaaja päättää loppukädessä mitä pystytään harjoittamaan ja sopii aikataulusta työryhmän kanssa.

Esityskauden loputtua teimme esitystilamme fyysisen purun sekä työryhmämme henkisen purun. Henkisessä purussa pyysin ryhmäläisiä arvioimaan yhteistä prosessiamme erilaisten harjoitteiden kautta. Harjoitteet kestivät kokonaisuudessaan kaksi tuntia. Jaoin alussa kaikille ensimmäisenä harjoituskertana itsellemme kirjoitetut kirjeet. Luettuaamme kirjeet jokainen jäsen kirjoitti kirjallisen palautteen. Palautteessa kysyttiin mikä oli toimivaa henkilön omassa työskentelyssä, työryhmän yhteisessä toiminnassa sekä ohjaajan työskentelytavassa. Toisena kysymyksenä oli mitä kehitettävää näki omassa työskentelyssä, työryhmän yhteisessä toiminnassa sekä ohjaajan työskentelytavoissa. Kolmantena kysyttiin muita kommentoitavia asioita, jotka prosessista erityisesti olivat jääneet mieleen. Viimeisenä pyydettiin lähettämään oppilaitokselle ja sen työntekijöille työryhmän jäsenten terveisiä.

Kirjallisen palautteen kirjoittamisen jälkeen jokainen sai sanoa ääneen ne kohdat palautteesta, jotka halusi jakaa koko ryhmälle. Tässä tärkeänä ohjeistuksena oli, että jokaiselle on oma tila sanoa haluamansa. Seuraavaksi jokainen sai kirjoittaa toisille työryhmäläisille kirjeet. Kirjeiden kirjoittamisen jälkeen teimme ns. kehu / vahvuus juorupiirin. Tässä harjoitteessa yksi ryhmäläinen kääntää selkensä toisille. Ryhmäläiset alkoivat keskustella tämän henkilön positiivisista puolista selkensä kääntäneen kuullen.

Ohjaajan näkökulmasta katsottuna tämä palautetilanne toimi hyvin. Jälleen kerran ryhmäläisillä oli mahdollisuus jakaa omia ajatuksiaan lähes rajattomasti. Myös positiivinen ilmapiiri / tunne jäi tästä kerrasta päällimmäisenä mieleen.

Itselleni ohjaajana *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* prosessi on antanut uskoa siihen, että voin hyödyntää ohjatessani erilaisia kouluttajan työkalujani. Koen vahvuutenani kuuntelemisen taidon ryhmässä. Toinen miellyttävä oivallus tässä prosessissa on ollut se, että teatterin tekemisen ei tarvitse aina olla tuskaisuutta, pakottamista ja hampaiden kiristelyä, vaan teatteria voi ja kannattaa tehdä hyvässä olotilassa.

Olen erityisen kiitollinen siitä, että löysin ryhmään oikeat jäsenet. Ryhmän kanssa oli helppo tehdä työtä. Ohjaajan vaikeina päätöksen hetkinä tunsin, että en ole yksin, vaan saan ryhmästä tukea. Tulevaisuudessa pyrin kiinnittämään erityistä huomioita siihen millaisten työryhmäläisten kanssa haluan tehdä töitä. Samanhenkisten tekijöiden löytäminen ei aina ole helppoa ja olen päätenytkin ajattelemaan, että rohkeus aloittaa uudessa ryhmässä on tärkeää. Toisaalta uskon siihen, että pystyn myös omalla toiminnallani vaikuttamaan siihen, mihin suuntaan ryhmä lähtee toimimaan.

5 ROOLIT TEATTERIRYHMÄSSÄ

Rooleihin liittyy aina vastuuta ja vapautta. Perinteisesti määriteltynä teatteriryhmässä ohjaajalla on nimetty johtajuus. Ohjaajan roolin muoto vaihtelee ohjaajan persoonan mukaan, mutta ryhmä tarvitsee aina jonkinasteista johtajuutta. Johtajuuden muodostuminen on kiinni tilanteesta, jossa ryhmä on. Riitta Jauhiainen ja Marjatta Eskola tuovat kirjassaan *Ryhmäilmiö* esiin näkemyksen, jossa perimmäinen johtajuus ryhmässä on ryhmällä itsellään. Johtajuuden käsite siis vaihtelee ja mielestäni tämä on helpottava havainto, koska silloin voin myös ohjaajana nähdä työni ja roolini vastuunantamisena sekä vastuunottamisena.

Johtajuus eli vastuun ottaminen yhteistoiminnasta ja sen tavoitteellisuudesta on ryhmän sosiaalisen käyttämisen periaatteiden mukaan kuitenkin ryhmän, ei yksilön ominaisuus. Se kasvaa ryhmäprosessista, johon kuka tahansa ryhmän jäsen voi vaikuttaa. Johtajuus on tilannekohtaisesti siirtyvää ja mahdollisimman monen jäsenen kesken jaettava eli demokraattista. (Jauhiainen & Eskola 1994, 123.)

Teatteri on mielestäni ryhmässä tehtävää taidetta, jonka jokaista osa-aluetta tulisi kunnioittaa tasavertaisesti. Teatteriryhmässä tekniikasta vastaavat henkilöt ovat yhtä arvokkaita kuin ohjaaja tai näyttelijät. Mielestäni heillä on yhtä suuri oikeus ja tila luovuuteen kuin ohjaajallakin. Tähän aiheeseen liittyen minulla on omakohtainen kokemus työyhteisöstä, jossa jokaiselle annettiin tilaa toteuttaa omaa luovuuttaan. toisaalta voin todeta kokeneeni työyhteisöjä, joissa tilan antaminen ei ole toteutunut. Tilan antamisella tarkoitan jokaisen ryhmän jäsenen kuulluksi tulemisen tilaa. Kuuluuksi tuleminen on sitä, että ryhmässä aidosti kuunnellaan ja ollaan kiinnostuneita yksilön näkemyksiä ja tarpeita. Ryhmässä työskennellessä on aina paikalla myös yksilöiden kokemusmaailma. Yksilöä ei voi ohittaa tai unohtaa ryhmässä.

5.1 Ohjaajan rooli

Itselleni yksi ohjaajan tärkeimmistä rooleista on olla katsojana. Erityisesti tämä ilmenee ryhmän harjoitellessa kohtauksia. Katsoja käsitteenä tarkoittaa minulle ohjaajana henkilöä, joka pyrkii hahmottamaan esityksen kokonaisuuden. Ohjatessani istun eri puolilla katsomoa nähdäkseen, mitä katsoja mahdollisesti tulee näkemään varsinaisessa esityksessä. Katsojan rooli ei ole yksinkertainen. Se vaatii ohjaajalta kykyä nähdä ohjaamaansa esitystä myös ulkopuolisin silmin. Tämä on mielestäni lähes mahdoton tehtävä, mutta sen pohtiminen ja analysoiminen ohjatessa kannattaa. Katsojan roolissa ohjaaja haastaa itseään näkemään katsojana harjoitusvaiheessa olevan esityksen puutteita ja virheitä. Näkökulma auttaa ohjaajaa rakentamaan mm. esityksen rytmillisyyttä, visuaalisuutta ja toiminnallisuutta.

Ryhmälähtöisessä työtavassa ohjaaja pyrkii toimimaan kokonaisuuden näkijänä. Tässä työtavassa koen huomioitavana sen, että myös muut ryhmän jäsenet näkevät ja pystyvät antamaan kommentteja siitä, mitä he lavalla näkevät. Ohjaajan tehtävä on miettiä, miten harjoitukset rakentuvat. Ohjaaja miettii milloin kohtaukset ovat valmiita näytettäväksi muulle työryhmälle. Ohjatessa annan ohjattavilleni vapauden löytää mahdollisimman pitkälle itse omat roolihahmonsensa ja toimintansa lavalla. Ohjaustilanne on itsessään hyvin herkkä tilanne. En kaipaa ohjaustilanteeseen ns. muita ohjaajia paikalle, vaan annan muulle työryhmälle mahdollisuuden kommentoida vasta harjoitusten loppupuolella.

Ohjaajan vastuulla on rakentaa harjoitusaikataulu, suunnitella harjoitukset, muuttaa suunnitelmia tilanteen tullen, tiedottaa ryhmää koskevista asioista ryhmänjäsenille, pitää yllä yhteyksiä ryhmän ulkopuolella oleviin tahoihin ja henkilöihin. Ohjaajan vastuulla on huolehtia myös siitä, että ryhmä saavuttaa tavoitteensa sovittuun päivään mennessä. Kaisa Korhosen toimittamassa *Koirien ajama kettu* -kirjassa Raila Leppäkoski ilmaisee omaa käsitystään ohjaajantyöstä seuraavasti:

Minulle ei ole ollut koskaan tärkeää tyrkyttää omaa visiota ja pakottaa ihmisiä tekemään sitä. Olen huono pakottamaan mitään, ja jos ei joku halua tehdä niin mitä järkeä siinä on. (Korhonen (toim.) 1998, 163.)

Mielestäni tämä ilmaisee erinomaisesti sen, mitä ajattelen ohjaajan roolista työryhmässä. Ohjaajilla tulee olla oma visionsa, mutta sen tyrkyttäminen ja ihmisten pakottaminen oman vision toteuttajiksi ei mielestäni toimi ellei saa houkutelua muita mukaan omaan ideaansa. Houkuttelu onkin ohjaajan yksi työtapana. Houkuttelun lähtökohta on kertoa idea työryhmälle, saada heidät innostumaan ja kehittämään ideaa eteenpäin. Raila Leppäkoski kuvaa *Koirien ajama kettu* -kirjassa erästä ohjausprosessista saamaansa kokemustaan seuraavasti:

Muistan kun tehtiin Finlandiaa, niin Kari Heiskanen kulki kulisseissa ja sanoi, että ” tätä tuu kukaan kattoon, tätä tuu kukaan kattoon”. Ne oli niin tarkkoja siitä, että tehdään jotain sellaista, joka on mielekästä niiden mielestä. Niin juuri näyttelijän pitäisi minusta toimia, koska sillä tavalla syntyy ensemblen kannalta maksimaalinen lopputulos. Ne on kaksi täysin eri aluetta, ohjaajan ja näyttelijän työ. Ohjaajantyö on aiheen tai vision toteuttamista, näyttelijä taas omassa roolityössään hakee oman roolinsa aiheen ja se voi olla ihan vastakkainenkin ohjaajan aiheen kanssa. Mutta ne eivät ole ristiriidassa eivätkä taistele toisiaan vastaan, ne tukevat toisiaan. Näyttelijä on kuitenkin se teatterin ydin. Näyttelijän takia ne sinne tulee, ihmiset, tavallinen yleisö. (Korhonen (toim.) 1998, 163.)

Raili Leppäkosken mukaan näytelmää tehdessä on siis hyvä huomioida, että tekijät tekevät eri työtä. Mielestäni tämä on vapauttava tieto ymmärtää, koska aloittelevana teatterintekijänä sortuu usein kantamaan vastuuta kokonaisuudesta unohtaen yksilöihin luottamisen. Jokainen hoitaa oman alueensa sovitulla tavalla, jos kyseessä on ammattimainen teatterin tekeminen. Tämä on eroavuus ammattimaisen teatterin tekemisen ja harrastamisen välillä. Harrastajien kanssa toimiessaan ohjaaja saattaa päätyä keskustelemaan siitä, että teksti on osattava ulkoa harjoituksissa. Ammattimaisessa tekemisessä tekstin harjoittelu on yleensä itsestäänselvyys.

Mielestäni ohjaaja ei ole yksin työssään. Ryhmälähtöisen työtavan omaava ohjaaja pystyy tuomaan harjoituskauden aikana myös omaa näkemystään prosessin kulusta ryhmän tietoisuuteen. *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -esityksen harjoitustilanteissa varasimme harjoitustemme lopuksi aikaa kirjoittaa henkilökohtaista päiväkirjaa eli ns. prosessin seuranta. Kirjoittamisen jälkeen jaoimme sen, mitä halusimme jakaa ryhmälle. Itse pyrin rehellisesti kertomaan ja ilmaisemaan ryhmälle tuntemukseni ohjaajana toimimisesta. Myönnettäköön, että mietin usein kaksi kertaa mitä asioita ilmaisen ryhmälle ja mitä en. Tämän huomasin erityisesti prosessin alkuvaiheessa. Oman turvallisuuden tunteeni lisääntyessä aloin myös ohjaajana avautumaan suhteessa siihen, miltä minusta milloinkin oli tuntunut roolissani. Esityskauden aikana koin tärkeimmäksi ohjaajan ominaisuudeksi kuunnella ryhmää ja sen jälkeen kertoa omat ajatukset esityksen kulusta. Ohjaajana esityskaudella tunsin olevani palveluammattissa. Huomatessani jonkun työryhmän jäsenen tuskailun ennen esitystä pyrin löytämään käytännöllisen tavan, jolla auttaa keskittymistä. Esimerkkinä tilanne, jossa näyttelijä tuskailee aikataulun kiireyttä siivoamalla vimmatusti esiintymistilaa. Kysyin näyttelijältä sopsisiko minun tehdä siivoisuus. Tämä sopi hyvin ja hän vaikutti selvästi helpottuneelta ja pääsi keskittymään varsinaiseen työhönsä eli näyttelijän työhön.

Ohjaajalta vaaditaan mielestäni joustamista ja tilannetajua, erityisesti tilanteissa, jossa työryhmän on huolehdittava monista asioista ennen esityksen alkua, kuten esitystilan siisteys, lavasteiden, puvustuksen ja tarpeiston asettamisesta esitystilaan. Tämä on todellisuutta monissa teatteriryhmissä. Erityisesti harrastajateattereissa, joissa ei useimmiten ole palkattua henkilökuntaa. Ohjaajan tehtävä on tällöin sopia työryhmän työnjaosta esityskauden aikana. Ohjaajana pyrin antamaan vastuuta työryhmäläisille, koska silloin ohjaajalle vapautuu aikaa poikkeuksellisten tilanteiden hoitamiseen. Poikkeuksellisia tilanteita voi tulla esimerkiksi silloin, jos jokin esityksessä tarvittava esine on kadonnut tai tärveltynt. Ohjaaja pystyy ennen esitystä hoitamaan asian kuntoon. Näihin tilanteisiin voi varautua tekemällä mahdollisimman pitävät ja vaihtoehtoiset suunnitelmat käytännön asioiden hoidosta, sillä todellisuudessa on varauduttava suunnitelmien muutoksiin.

Ohjaajan tehtävä on toimia myös puskurina työryhmän ja ulkopuolisen maailman välisessä produktion aikana. Tästä kokemuksena tilanne, jossa koulun auto oli varattu esitystaroiden ja lavasteiden kuljettamiseen hyvissä ajoin. Tarvittavana hetkenä autoa ja avainta ei näkynyt missään koululle saavuttaessa. Lopulta saimme auton käyttöömmme.

Tässä tilanteessa koin ohjaajana, että minun on asetettava selvät rajat sille miten ryhmämme työskentelyä rasietaan. Missä kulkee raja sille, miten paljon antaa joustoa ympäristötekijöille. Itselleni tärkeä oppi ohjaajana on ymmärtää ympäristön paineet ja löytää kompromissiratkaisuja. Tämä ei välttämättä ole aina oikea tapa suhtautua ympäristön toimintaan. Ympäristöllä tarkoitan esimerkiksi nuorten teatteriryhmää ohjatesani harjoitustilan henkilökuntaa ja koulun projektissa koulumme teknistä tukijoukkoa. Kompromissien tekemisen lisäksi yhtenä vaihtoehtona olisi suhtautua ympäristöön siten, että heidän tulee toimia ja tukea palvelukseen minun päämäärääni ohjaajana.

Ohjaajalla on vastuu lopullisesta esityksestä. Ohjaaja voi jakaa tätä vastuuta ryhmäläisten kanssa esimerkiksi kertomalla esityksen rakenteellisesta muodosta. Tämän tiedon jakaminen auttaa työryhmän jäseniä näkemään esityksen kokonaisuuden ja ideoimaan esityksen rakennetta.

Ohjaajan on mielestäni ymmärrettävä hyvässä olossa tekemisen mahdollisuus. Tähän näkökulmaan päädyin *Protasion – kohtaamisia Afrikassa* harjoituskauden aikana tuntiessani epävarmuutta ja ahdistusta. Koin kykenemättömyyttä nähdä omien suunnitelmieni toimivuutta ennakkoon. Jatkuva paineessa ja jännityksessä eläminen sai aikaan sen, että otin tehtäväkseni ohjaajana sisällyttää jokaiseen harjoituskertaan rentoutumista ja hyvän olon harjoitteita. Erityisesti yhtenä iltana totesin, että en saa mitään aikaiseksi, jos en pysähdy hengähtämään. Tein valinnan seuraavan päivän harjoitusten osalta ja ilmoitin ryhmälle, että teemme hyvänolonpäivän. Päivä sisälsi fyysisiä harjoitteita, rentoutusta, hiusten laittoja, oman turvallisuus kartan piirtämistä sekä toimivan esityksen talon piirtämistä. Päivä toimi tarpeeseen ja tilanteeseen hyvin ja saimme yllättäen aineistoa jatkoa varten. Tämän päivän suunnittelussa käytin vahvasti omaa intuitiota sen suhteen, että miltä minusta tuntuu ja mitä minä tarvitsen. Ohjaajana yllätyin siitä, kuinka hyvin hyvänolon päivä auttoi jatkotyöskentelyä ja helpotti kaikkien henkistä olotilaa.

Ohjaajan on myös ymmärrettävä se, että suunnitelmissa voi pysähtyä ja kääntää suuntaa myös taaksepäin. Aina ei tarvitse edetä ja vaatia itseltään uusia innovatiivisia ajatuksia. Pysähtyminen harjoituskauden aikana antaa mahdollisuuden punnita sitä, mihin todellisuudessa ollaan menossa. Itselleni tämä tuli uutena asiana *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -työryhmän kanssa työskennellessä. Vaadin itseltäni harjoitusten alkuvaiheessa uusien ideoiden ja etenemisen vauhtia. Epätoivon hetkellä tajusin, että voin mennä taaksepäin ja tehdä jotain, mitä olimme jo aikaisemmin tehneet. Tämän ymmärtäminen hel-

potti omaa tuskaista oloani prosessin aikana. Sain turvaa omasta kyvystäni hahmottaa kokonaistilannetta ja antaa ohjaajana työryhmän jäsenille mahdollisuuden mennä askeleita myös taaksepäin.

5.1.1 Auktoriteettiasema ohjaajan työssä

Auktoriteettiasema ohjaajana on tärkeää varsinkin silloin, kun tekee töitä yhdessä lasten ja nuorten kanssa. Auktoriteettiin liittyy vahvasti kasvatuksellinen näkökulma. Aikuisien kanssa työskennellessäni koen enemmän tasavertaisuutta ryhmäläisten kanssa ohjaajana kuin lasten ja nuorten parissa työskennellessäni. Aikuisien kanssa ohjaajalla on varmasti myös auktoriteettinen asema, mutta se ei ole niin merkittävässä asemassa kuin lasten ja nuorten parissa toimiessa.

Mielestäni auktoriteetti muodostuu ihmisen ollessa vuorovaikutuksessa toiseen ihmiseen. Tähän ajattelumalliin sain tukea lukemalla Tapio Puolimatkan *Kasvatuksen mahdollisuudet ja rajat* -kirjasta.

Vaikka kukaan ei voi olla auktoriteetti itselleen, kaksi henkilöä voivat olla auktoriteetteja toisilleen eri alueilla. Kaksi henkilöä eivät kuitenkaan voi olla auktoriteetteja toisilleen samalla alueella samaan aikaan.
(Puolimatka 1999, 233.)

Auktoriteetti sisältää tämän kirjan mukaan joko tiedollisen tai ohjauksellisen näkökulman. Tiedollisella näkökulmalla tarkoitetaan esimerkiksi opettajan omaavaa tiedollista osaamista.

Tiedollinen auktoriteetti rajoittuu tietylle tiedon alueelle henkilön pätevyyden mukaan. Se, että joku henkilö on auktoriteetti matematiikassa, ei merkitse, että hän olisi auktoriteetti myös historiassa.
(Puolimatka 1999, 235.)

Ohjaajan työssä tiedollinen auktoriteetti näkyy siinä, miten tietoisesti ohjaaja osaa hyödyntää omaa tietomääränsä suhteessa ohjaustyöhön ja sen metodeihin. Itselleni tiedollinen ohjaajan työn auktoriteetti on lähinnä näkyvissä silloin, kun ohjaan harrastajaryhmiä.

Ohjaava auktoriteetti Tapio Puolimatkan kirjan mukaan eroaa tiedollisesta auktoriteetista siten, että se ei liity väitelauseisiin, vaan ohjeiden ja määräysten antamiseen. (Puolimatka 1999, 237.)

Lapsia ja nuoria ohjatesani olen havainnut ohjaavan auktoriteettiasemani voimistuvan. Tällä tarkoitan sitä, että lapsia ja nuoria ohjatesani minun on pidettävä huolta siitä, että ryhmäläiset ottavat toisensa huomioon eivätkä vain keskity esimerkiksi puhumaan keskenään aiheesta, joka ei tilanteeseen liity. Omasta mielestäni tämä luonnistuu parhaiten, kun heti alusta alkaen ei anna tilanteen luisua lasten ja nuorten turhautumisen tasolle. Turhautumisen tasolla tarkoitan tilannetta, jossa en ohjaajana puutu riittävän ajoissa ns. häiritsevään käyttäytymiseen. Ohjaustilannetta suunnitellessa on huomioitava tarkkaan minkä ikäisille ja minkä kokoiselle ryhmälle on ohjausta tekemässä. Lasten ja nuorten kanssa on huomioitava ikäkauteen liittyvät tekijät. Lasten kyky keskittyä vain lyhyisiin hetkiin tietynä ikä kautena, on otettava ohjauksessa huomioon.

Omassa työssäni aikataulut harjoitusten osalta ovat toimineet ja olen kyennyt omasta mielestäni pitämään niistä kiinni. Toisaalta olen myös vuosien varrella oppinut, että suunniteltu aikataulu on aina suunnitelma ja todellisuudessa ohjaajan on kuunneltava mitä impulsseja ja tarpeita ryhmältä tulee. Esimerkkinä tilanteet, joissa keskustelu ryhmässä syvenee. Silloin ohjaajana koen tarvitsevani ohjaavaa auktoriteettia miettiessäni pysäytänkö vai annanko keskustelun jatkua. Luovassa työtavassa pystyy ohjaaja johdattelemaan keskustelua toivomaansa suuntaan ja vaihtamaan johdattelevasti keskustelun aihetta. Tämä on mielestäni haastavaa ja omalta osalta pidän sitä tarpeellisena tapana toimia. Tarpeellisuus lähtee siitä, että keskustelujen katkaiseminen saattaa aiheuttaa ryhmäläisissä esimerkiksi turhautumisen tunnetta. Toisaalta osa ryhmäläisistä saattaa odottaa, että keskustelu katkaistaisiin. Mielestäni ohjaajan persoonallinen tapa vaikuttaa siihen, miten näissä keskustelutilanteissa toimii. Samaan aikaan on mielestäni ohjaajan mietittävä ja puntaroitava omia toimintatapojaan ja niiden järkevyyttä. Mielestäni ohjaajan tehtävä vaatii jatkuvaa havainnointia omasta toiminnasta. Kyky analysoida ja tuoda esiin omaa toimintatapaansa auttaa omassa työssä kehittymistä.

Kiista vallankäytön ja auktoriteetin asemasta kasvatuksessa on jatkunut pitkään. Jotkut ovat sitä mieltä, että vallankäytöstä on kokonaan pidättäydyttävä ja että kasvatussuhteen täytyy perustua täydelliseen tasavertaisuuteen. Kaikenlainen vallankäyttö on lapsen halventamista ja nöyryyttämistä. Vallankäyttö esineellistää lapsen sen sijaan, että se kohtelisi häntä vapaana ja täyden ihmisarvon omaavana yksilönä. Tämän ajatustavan edus-

tajia on esimerkiksi antipedagogit, joiden vaikutus alkoi Keski-Euroopassa 1970-luvulla. (Puolimatka 1999, 223.)

Tapani Puolimatkan kirjassa esittelemä käsitys vallankäytön ja auktoriteetin historiallisesta näkemyksestä tuo esiin monet keskustelut ns. vapaankasvatuksen näkökulmista. Olen sitä mieltä, että kasvatuksessa on huomioitava yksilöllisyys ja turvallisen kasvatusilmapiirin luominen. Tähän turvalliseen kasvatusilmapiiriin sisältyy mielestäni myös rajat. Rajoilla en tarkoita sitä, että kaikissa tilanteissa ohjaajan tulisi pitää tiukka kuri. Henkilökohtaisesti mielekästä ohjaajatoimintaa on se, että annan ohjattaville oikeuden ilmaista omia käsityksiään ja samalla pidän yllä turvallista ilmapiiriä. Turvallisuus on mielestäni lasten ja nuorten kanssa toimiessa tärkeää. On hyvä olla johdonmukainen ja tasapuolinen omassa toiminnassaan ohjaajana, jotta ryhmäläiset kokevat olevansa itseään arvostettuja.

5.2 Ryhmän rooli

Työryhmän toimintatapa antaa joko tilaa yhteiselle päätökselle tai ei. Esimerkiksi ryhmälähtöisessä työtavassa on oletus, että ryhmä tekee päätökset. Perinteikkäämmässä teatterin tekemisessä ohjaaja on usein päätöksiä tekevä henkilö. Myös rahoituksesta vastaavalla tuottajalla on oma roolinsa päätöksenteossa.

Päätöksenteosta ja toimintatavoista voidaan sopia teatteriryhmässä ennakkoon. Yllättäviä tilanteita voi silti aina tulla eteen. Esimerkiksi *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -työryhmän jäsenen lähiomainen kuoli ja teimme yhteisen päätöksen, että emme peruuta esitystä hautajaisten johdosta. Päätös oli ryhmän jäsenen itsensä toivoma. Joidenkin päivien kuluttua sain puhelun, jossa ehdotettiin esityksen peruuttamista. Suostuin ehdotukseen, koska koin tärkeänä kunnioittaa läheisensä menettäneen ihmisen toivetta. Tässä tilanteessa tärkeää oli asiasta tiedottaminen ryhmälle sekä mahdollisille katsojille.

Ryhmässä tärkeää on tiedon kulku, sillä usein asiat muuttuvat matkan varrella. Muutos-tilanteissa jokaisella ryhmäläisellä oltava tiedossa se, miten tiedonkulku tulee hoitaa. Asioista tiedottamisen kulttuuri saattaa muodostua itsestään. Suurissa työryhmissä ohjaajan on selvitettävä muutoksista tiedottamisen toimintatavat ennakkoon.

Sitoutuuko ryhmän toimintaan vai ei, on yksilön itse päätettävä. Työryhmään pyydetty henkilöt päättävät haluavatko he tukea osallistumisellaan ohjaajaa. Henkilökohtaisesti olen ollut erittäin helpottunut tilanteissa, joissa ryhmään pyydetty henkilöt ovat suoraan kieltäytyneet. Perusteena kieltäytymiselle on usein ilmaistu aikataulun sopimattomuus. Kieltäytymisen syytä on varmasti yhtä monia kuin on pyydettyjä ihmisiäkin. Tyytyväisyyteni johtuu siitä, että työryhmän kokoaminen tapahtuu jokaisen vapaasta tahdosta ja näin ollen myös sitoutuminen työskentelyyn on toivottavasti lujempaa.

Teatteriryhmässä tehtävät päätökset ovat monitasoisia. Ryhmässä on päätettävä yhteisistä toimintatavoista. Toimintatapoja on tarkistettava tarpeen tullen. Esimerkiksi säännöt ovat ryhmää itseään varten. Ohjaajan tehtävä on varmistaa, että säännöt ovat toimivia ja niitä pystytään toteuttamaan ja toteutetaan myös käytännössä tai niihin pystytään sitoutumaan.

Ohjatessa ryhmää ohjaaja joutuu toisinaan tekemään epädemokraattisia päätöksiä. Ohjaaja on kuitenkin viimekädessä se, joka päättää esityksen lopullisen muodon. Ohjaaja voi helpottaa päätöksen tekoa ilmaisemalla oman näkemyksensä ryhmälle ja suostumalla keskustelemaan näkemyksestään syntyneistä ajatuksista.

6 LUOVUUDEN HAASTEET

Luovaa työtä tehdessään ryhmä kohtaa haasteita. Raimo Niemistö kuvailee ryhmän kohtaamia haasteita kirjassaan *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot* seuraavanlaisesti:

Ryhmä kehittää oman kulttuurinsa, joka mahdollistaa joitakin asioita ja sulkee pois toisia. Ryhmässä muodostuneet tavat voivat myös mahdollistaa uuden luomisen ja uskaltamisen. Jos ryhmän tapoihin kuuluu ongelmien kohtaaminen, sillä on mahdollista elävään ryhmäkulttuuriin. Ongelmia ei voi kohdata mekaanisesti, koska ihmiset ovat niissä aina lujilla. Siksi turvallisuuden tunne ja selkeät rajat ovat perusta uusille ja rohkeutta vaativille teoille, liittyvät ne sitten psyyken hoitoon, oppimiseen tai ryhmän ulospäin suuntautuviin töihin. (Niemistö 2004, 176.)

Niemistö tähdentää edellä olleessa tekstissä erityisesti elävän ryhmäkulttuurin merkitystä. Elävässä ryhmäkulttuurissa ollaan valmiita kohtaamaan ongelmallisia tilanteita. Hyvä ryhmä antaa jokaisen jäsenen olla yksilöitä ja toisistaan erilaisia. Ryhmässä on myös mahdollisuus olla tietämätön. Riittävän turvallisuus asteen saavutettuaan ryhmäläisillä

on mahdollisuus olla heikkoja ja ilmaista se muulle ryhmälle. Heikkouden ilmaiseminen tässä kohtaa on myös vahvuus, koska turvallisessa ryhmässä jokaisen annetaan olla oma itsensä. Me emme ole yli-ihmisiä, jotka kykenevät kaikkeen kaiken aikaa. Omat tunnetilat vaikuttavat siihen, miten koemme itsemme ja toisemme. Turvallisessa ryhmässä voi ilmaista ne hetket, jolloin tarvitsee ryhmää tuekseen.

Ryhmän jäsenten luovuuden esiin tulo on paljolti kiinni ihmisten omasta tahdosta ja ryhmän rakentumisesta. Jokainen yksilö itse tekee loppupäässä oman ratkaisunsa, vaikka hän sitoutuu yhteiseen tekemiseen. *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* osalta voin sanoa ohjaajan näkökulmasta, että jokainen ryhmän jäsen halusi tuoda oman tietonsa ja taitonsa ryhmän käytettäväksi. Se näkyi ryhmän jäsenten motivoituneessa yhteistoiminnassa. Jokaisella oli oma osa-alueensa, josta vastata. Näitä osa-alueita olivat musiikki – ja äänimaailma, valot, esiintyminen sekä ohjaaminen. Ennakkosuunnitelmasta poiketen ohjaajana pyysin myös valomaailmaa suunnittelevaa henkilöä esiintymään näyttämöllä. Tämä oli hänelle ensimmäinen teatteriesiintymiskokemuksensa. Ohjaajana halusin tukea tätä henkilöä ottamaan uusia rooleja teatterin tekemisessä. Valomaailmasta vastaava henkilö oli koko harjoituskauden mukana myös näyttämöllisissä harjoitustilanteissa. Tämä toimi hyvin ja ohjaajana tunsin onnistuvani, kun olin saanut ryhmän jäseniä kiinnostumaan uusista osa-alueista teatterin tekemisessä.

6.1 Luovuus ryhmässä

Protasio – kohtaamisia Afrikassa -esityksen työryhmä teki esitykselle lopullisen sisällön. Tällainen työskentelytapa tuo oman haasteensa luovuudelle. Merkittävää on se, miten hyvin ryhmässä yksilöt sietävät tietämättömyyttä siitä mihin lopputulokseen päädytään. Harjoituskauden alussa tiesimme teeman ja työryhmämme kokoonpanon. Kokoonpanomme kasvoi yhdellä henkilöllä, kun havaitsimme tarvitsevamme äänenajajaa. Kyseinen henkilö löytyi koulultamme. Hän pystyi sitoutumaan työryhmämme toimintaan vasta viikkoa ennen ensi-iltaa. Olimme suunnitelleet ja äänittäneet äänellisiä materiaaleja ennakkoon. Äänimaailmasta vastaava henkilö tuli ryhmämme hyvin avoimena ja innovatiivisena henkilönä. Hänen kanssaan ideoimme esityksen äänimateriaalia ja ohjaajana annoin hänelle tehtäviä ennen varsinaista yhteistä työskentelykauttamme. Eräs näistä tehtävistä oli opetella soittamaan suvirirsi sähkökitaralla näppäillen. Äänenajaja toi viimeisen viikon harjoituksissa omia ideoitaan esiin. Tämä johti siihen, että

myös äänenajajalle muodostui selkeä roolihenkilö esitysten erääseen kohtaukseen. Hän mm. soitti sähkökitaralla taustoja rocktoimittajakohdaukseen ja sitä kautta oli vuorovai-
kutuksessa repliikeillään sekä kitaran soitolla varsinaisen näyttelijän kanssa.

Luovuus tuo mukanaan herkkyyden. Erityisesti teatteria tehdessä ihminen ilmaisee eri tunnetiloja. Kyetäkseen ilmaisemaan tarvitaan tunneherkkyyttä. Herkkyydellä on myös kääntöpuolensa. Herkkä ihminen on myös usein vaativa itsensä suhteen. Luovassa il-
mapiirissä tärkeää on antaa ryhmäläisille oikeus ja mahdollisuus epäonnistua. Epäonnis-
tumisen luvan antaminen vapauttaa ryhmäläisiä liialliselta itsekritiikiltä. Mielestäni it-
sekritiikkiä ei pystytä täysin ryhmätoiminnalla poistamaan, vaan jokainen toimii kritii-
kissään omalla persoonallisella tavallaan. Ryhmäläisten suhtautuminen itseensä näkyy
ryhmän toiminnassa. Yksilöiden erilaisuus tai samanlaisuus nousee pintaan, kun pyri-
tään luomaan jotain uutta.

Protasio - kohtaamisia Afrikassa -esitystä ohjatessani sain kokea ryhmän jäsenten luo-
vuuden voiman. Lähtökohtanani oli koota ryhmä tekemään devising-työtavalla esitys.
Devising-työtavasta tiesin sen, että jokainen ryhmän jäsen tuo oman työpanoksensa yh-
teiseen päämäärään päästäksemme. Työtavalle ominaista on se, että ohjaaja tuo työryh-
mälle harjoitteita. Harjoitteiden tarkoituksena on löytää esityksellistä materiaalia. Oh-
jaaja tekee valintoja siitä, millaiseksi ryhmän lopullisen esityksen dramaturgia muodos-
tuu. Tämän tiedon pohjalta lähdin suunnittelemaan harjoituksia. Toin harjoituksiin eri
esineitä ja pyysin ryhmäläisiä tuomaan omia esineitään. Ohjaajana mietin paljon onko
todella näin, että ohjaaja kuljettaa selkeä vääränä esineitä harjoituksiin. Todellisuudessa
siitä oli hyötyä, koska esineet olivat merkityksellisiä tekijöille. Esimerkiksi lapsuuden
esineen tuominen sai aikaan pieniä näyttämöllisiä kohtauksia ja runon. Varsinaisessa
harjoituksessa sai valita jonkun toisen henkilön esineen ja tehdä siitä kohtauksen tai
runon. Kohtausten ja runojen esittämisen jälkeen jokaiselle annettiin mahdollisuus itse
kertoa omasta esineestään ja miten se liittyy esimerkiksi omaan lapsuuteen. Ryhmätyön
kannalta samaisista esineistä tehdyt tuotokset kertoivat eri tekijöistä ja antoivat meille
ryhmänä mahdollisuuden tutustua toistemme lapsuuteen.

7 POHDINTA

Omien kokemusten käyttäminen kirjallista opinnäytetyötä tehdessä on ollut antoisaa. Käytännön kokemuksen kirjaaminen paperille on herättänyt ymmärtämään, kuinka paljon olen oppinut opiskeluaikana ja kuinka paljon minulla vielä on opittavaa teatteriryhmän ohjaamisesta. Kirjoittaminen on tuntunut taitojeni hahmottamiselta. Haasteelliseksi tämän työn on tehnyt se, että omien kokemusten kirjaaminen on tuonut tullessaan myös epäilyksen hetkiä. Epäilykset koskettavat lähinnä asioita, jotka vaikuttavat itsensäenselvyyksiltä. Ryhmässä toimimisen lainalaisuudet tuntuvat tutuilta ja hyvin arkipäiväisiltä asioilta. Merkitykselliseksi nämä asiat tulevat pystyessäni näkemään valmiin teatteriesityksen valmistusprosessin kokonaisuutena. Pienillä ja itsestään selvillä asioilla on taipumusta unohtua. Ne on siis tärkeä nostaa esiin ja toivoa muistavansa ne tulevaisuuden ohjaustöitä tehdessä.

Haastetta on riittänyt myös siinä, että ryhmässä toimimista on tutkittu paljon ja siitä löytyy myös hyvin ristiriitaista tietoa. Ristiriitaisuus tulee lähinnä siitä, että eri teoreetikot ovat käsitelleet eri aikakausina ryhmän rakenteen toisistaan hieman poikkeavilla näkemyksillä. Ryhmien toimintaa käsittelevät julkaisut ja teorit ovat oman aikansa tuotoksia ja niiden osalta olen pyrkinyt etsimään näkemyksiä, jotka tukisivat omaa ajattelua. Teatterialan kirjallisuudesta en löytänyt suoraan ryhmän toimintaa ja sen toiminnan lainalaisuuksia käsittelevää kirjallisuutta. Koulumme opinnäytteitä Arabianrannan kirjastossa selaillessani päädyin tarkastelemaan tarkemmin kahta työtä, jotka selkeästi käsitelivät ryhmässä toimimista teatterin tekemisessä. Timo Vuento *Kontakti ryhmätyöskentelyssä* ja Kirsi Karvonen *Ohjaajuus ryhmäprosessissa – Kasvukipuproduktio* käsitelivät ryhmässä toimimista heidän omista lähtökohdistaan ja kokemuksistaan. Timo Vuenton työssä keskityttiin ryhädynamiikan pohtimiseen ohjaajan ja näyttelijän näkökulmasta katsottuna. Hän etsi työssään omaa suhdettaan kontaktiin. Kirsi Karvonen keskittyi purkamaan ryhmätoimintaa teatterissa tekemänsä Kasvukipu –produktion kautta. Erityisesti minua viehätti hänen ajatuksensa ryhmän käytöstä taiteellisen työn välineenä. Molemmat opinnäytetyöntekijät käyttivät töissään paljon samoja lähteitä kuin mihin olin itsekin päätenyt. Molempien töissä oli paneuduttu ryhmän toimintaan mm. Raimo Niemistön kirjan *Ryhmän luovuus ja kehityshedot* sekä Jauhiaisen & Eskolan *Ryhmäilmiö*-kirjan kautta. Nämä opinnäytetyöt olivat molemmat tehty 2004 vuonna. Samaisena vuonna myös Anu Puska teki opinnäytteen nimellä *Minä ja muut – ajatuksia ensemblesta*. Tästä voimme päätellä, että ainakin kolmea koulustamme val-

mistunutta opiskelijaa on askarruttanut teatterin tekeminen ryhmänä tehtävänä taiteena. Mielestäni tämä teema liittyy yhtenä osana teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattiin kasvamiseen. Itselleni ryhmänvetäjän rooli on yksi tärkeimmistä työvälineistä ja sen taidon kehittäminen tekee minusta ammatillisesti kehittyvän ihmisen.

Opinnäytetyötäni voisi viedä eteenpäin sisällyttämällä vielä useampia näkökulmia ryhmässä toimimisen osalta. Ehkä monipuolisempaa näkökulmaa olisi pystynyt lisäämään tapausesimerkkeihin. *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -työryhmän osalta mahdollista olisi ollut sisällyttää työryhmän jäsenten näkemyksiä työskentelystä. Kuitenkin se olisi vaatinut huomattavasti enemmän aikaa ja tarkkaa mietintää kysymystenasettelusta. Halusin kuitenkin rajata työni käsittelemään omia kokemuksiani.

Kiinnostava kysymys on, kuinka sovellettavaa tietoa voi yksi ihminen omasta kokemuksestaan kirjoittaa. Hyödyllisyys näkökulmasta tarkasteltuna opinnäytetyöni voidaan nähdä ns. hyvin käytäntöjen ja ajatusmallien jakamisena. Hyväksi kokemani työtapaa voi toimia lähtökohtana teatterin ohjaamista aloittavan ohjaajan pohdinnoille.

Haasteena tätä työtä tehdessäni on ollut intohimoni ryhmätyöskentelyä kohtaan. Usein puhutaan, että ihminen ihastuu johonkin ajatukseen niin, että se vangitsee tekijän ajatusmaailman tiettyyn asiaan. Myönnän ajattelevani teatteria ryhmän taiteena. Koen avanneeni omaa käsitystäni ja käsitelleeni sitä suhteessa teatteri- ja ryhmätyöalan kirjallisuudesta löytämiini näkökulmiin sekä omiin kokemuksiini. Tämä työ on vasta alkua työskentelylleni teatterin alalla. Uskon ja luotan siihen, että oma käsitykseni teatterin tekemisestä kypsyy, laajenee ja kehittyy työelämässä. Lopullisesti valmista ja kaiken osaavaa teatteri-ilmaisunohjaajaa minusta ei koskaan toivottavasti tule. Kokemusta karttuu ja uskon pystyväni pitämään itseni kehittyvänä sekä idearikkaana teatterintekijänä.

Tekemäni opinnäytetyöni mukaan teatterikäsitykseni on lähtöisin perinteikkäästä tarinankerronnasta ja rituaaleista. Rituaalisuudesta haluan oppia lisää ja sen käyttöä teatterin tekemisessä haluan harjoitella ja kokeilla myös käytännössä. Rituaalisuutta pohtiessa näen rituaalit välineenä, joilla ryhmässä päästään yhteiseen luovaan olotilaan. Tämän luova olotila palvelee ryhmän yhteistä päämäärää, esityksen syntymistä.

Teatterikäsitykseeni on omalta osaltaan vaikuttanut kolmen kuukauden opiskeluvaihto Sambian yliopistolla. Erityisesti rituaalisuus, tarinankerronta ja yhteisöllisyys teatterin

tekemisessä nousivat Sambiassa ollessa pintaan. Opiskelimme professori Mapopa Mtongan johdolla kehitysteatteria, afrikkalaisia perinteitä sekä teatteri tutkimusmenetelmänä aiheita.

Teoreetikoista erityisesti Paulo Freire nousi esiin opiskellessamme teatteria tutkimusmenetelmänä. Hänen yhteisöä koskevia tutkimuksellisia työmenetelmiä läpikäydessämme, huomasin innostuvani hänen käytännönläheisestä tutkimuksellisesta työtoteesta. Tulevaisuudessa tavoitteenani on perehtyä tarkemmin sosiokulttuurisen innostamisen käytäntöihin sekä teorioihin. Teatterintekijänä koen niistä olevan hyötyä, jos teen teatteria yhteisön aiheista lähtöisin. Sambiassa ollessani minulla oli mahdollisuus osallistua eräällä köyhien asuinalueella yhteisöteatteriryhmän toimintaan. Esityksen rakentaminen sisälsi aineiston keräämisvaiheen, harjoitteluvaiheen sekä esityksen. Tämä kaikki tapahtui kahdessa viikossa. Teemana oli aids. Tarina rakentui sairastuneen perheenjäsenen ympärille. Esitys sisälsi puhe – sekä tanssikohtauksia. Tavoitteena oli kertoa yleisölle, ettei aidsiin sairastunutta perheenjäsentä tulisi syrjiä. Itse esitin esityksessä aidsiin sairastuneen siskoa. Sambiassa törmäsin lähinnä valistusnäytelmiin, jotka sisälsivät perinteikkäitä tanssi- sekä rummutusosioita. Teemoina näytelmissä olivat aids, korruptio sekä lasten hyväksikäyttö. Erityisesti aidsista tehtyihin esityksiin yhteisöteatterit pystyivät hakemaan rahoitusta avustajajärjestöiltä. Näitä järjestöjä olivat mm. American Aid.

Näen yhteisöllisyyden voimana teatterissa. Teatteri on taiteena muoto, jossa yhteisö on myös fyysisesti toisilleen läsnä. Tämä sama yhteisöllisyys näkyy myös monilla muilla taiteen aloilla. Yhteiskuntamme teknistyessä myös taide pyritään tallentamaan ja esittämään toistona. Tämä tallentaminen ei mielestäni ole mahdollista teatterin ainutkertaisuuden vuoksi. Esityksen ainutkertaisen tunnelman tallentaminen digitaalisesti on lähes mahdotonta. Toisaalta olen hyvin iloinen teatterin paikka- ja aikasidonnaisuudesta. Meille kaikille on hyväksi lähteä silloin tällöin kokemaan teatteria ja jakamaan kokemus ja teatterin synnyttämät tunteet yhteisöllisesti.

Katarsis käsitettä pohtiessani päädyin samaan enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Lukiessani alan kirjallisuutta ymmärsin, että nykypäivänä teatterin tekemisessä ei aina pyritä tuottamaan katsojille katarsista, vaan katsojalle annetaan enemmän tilaa ajatella. Tämä näkyy nykyteatterin dramaturgisissa rakenteissa. Käsitteinä aristoteelinen ja ei-aristoteelinen teatteri nousivat näissä pohdinnoissa tärkeään rooliin. Onko siis katarsis vanhentunut käsite ja jos on niin, mitä sen tilalle on tullut? Onko siis olemassa vielä

teatteria, jonka tavoite on puhdistautuminen? Vai onko puhdistautumisen käsite muuttunut terapeuttisen vaikutuksen käsitteeseen? Vai mikä onkaan teatterin merkitys katsojilleen? Näistä kysymyksistä saisi aikaan uuden oppinäkemyksen, jossa teatterin katsojat ja heidän kokemuksensa nousisivat työn tekemisen lähtökohdaksi.

Devising-teatteri työtappaa käsitellessäni päädyin pohtimaan lyhykäisyydessään taiteelle ominaisen taideteoksen omistajuutta. Löysin itseni väittämästä seuraavaa: Tämän työtapaa osalta teatterin tekemisen muoto vie omistajuuden yksilöltä ryhmälle. Tämä kysymys vaatisi huomattavasti syvempää pohdintaa, kiinnostavaa olisi pohtia, mikä merkitys omistajuudella on taiteen tekemisessä.

Tulevaisuudessa olen kiinnostunut kehittämään eteenpäin ajatuksiani siitä, millaisia eri tarinankerrontatapoja teatteria tehdessä voisi löytää. Haluaisin perustaa ryhmän, jossa tutkittaisiin tietoisesti mahdollisimman selkeitä aristoteelisen rakenteen mukaista teatteridramaturgiaa. Tutkimiseen liittyisi esityksen tekeminen ja sen katsojille tuottaman mielihyvän tai mielipahan tutkiminen. Tämän jälkeen päädyttäisiin tekemään esityksiä, joiden dramaturgia olisi ei-aristoteelinen. Haluaisin kokeilla ohjaajana mahdollisimman monen teatteriteoreetikon näkökulmasta tehtyjen esitysten ohjaamista. Tällä tavoin pystyisin ehkä löytämään sen omimman toimintatapani ja tyyliuuntaukseni ohjaajan työhön.

Ryhmälähtöinen teatterin tekeminen kiehtoo ja melkein vangitsee minut, koska se on lähellä omaa arvomaailmaani. Teatteriohjaajana arvostan eri työtä tekevien työryhmän jäsenten tasavertaisuutta ja luovaa työpanosta. Arvostukseni johdosta joudun myös miettimään, missä ryhmissä pystyn toimimaan omien arvojeni mukaisesti? Pystyisinkö toimimaan hyvin kaavoihin kangistuneessa harrastajateatteriryhmässä? Varmasti pystyisin tietyllä tasolla tekemään töitä hyvin monenkaltaisten ihmisten kanssa. Työstä nauttiminen olisi tosin toinen asia. Unelmatyöyhteisöni teatteria tehdessä olisi kokeilunhaluinen ja rohkea työryhmä, jossa jokainen haluaisi tuoda omaa osaamistaan ja omaa epäonnistumistaan avoimesti esiin. Tällainen ryhmä pystyisi luomaan herkkiä ja koskettavia teatterielämyksiä katsojille.

Yleisön osallisuus esityksen rakenteeseen kiehtoo. Mielestäni tätä katsojan ja esiintyjän välisen vuorovaikutuksen elementtiä käytetään nykyisellään monella tasolla. Tarinateatterissa katsoja osallistuu kertomalla tarinaa omasta elämästään. Improvisaatioteatterissa

katsojan ideoita käytetään kohtausten rakentamiseen. Kiinnostavaa olisi miettiä, milloin yleisön osallistuminen on taidetta ja milloin se on terapiaa? Itse kammoksen terapiasanaa teatterin yhteydessä. Mielestäni kukaan muu kuin koulutettu terapeutti ei voi sanoa tekevänsä terapeuttista työtä. Teatterilla tosin voi mielestäni olla terapeuttista vaikutusta.

” Olet hyvä johtaja.” kommentti *Protasio - kohtaamisia Afrikassa* -työryhmän jäseneltä sai kannatusta juorupiiri harjoituksessa mukana olleilta. Juorupiiri harjoite oli yksi osa prosessimme purkupäivää. Harjoitus on yksinkertaisuudessaan sitä, että yksi kääntää selkensä toisille ja toiset kertovat tästä henkilöstä aidosta oikeita hyviä puolia. Itselleni oli yllätys kuulla moinen kommentti, koska en ole nähnyt omaa toimintaani johtajuutena. Ohjaaja on mielestäni roolissaan toiminnan käynnistäjä, innostaja sekä ryhmänvetäjä.

Tulevaisuudessa haaveilen tekeväni teatteria ryhmälähtöisesti. Haluan jatkaa työskenteleä ammattimaisen teatterin alalla unohtamatta harrastajateattereissa ohjaamista. Tavoitteeni on tehdä omannäköistä ja uudenlaista teatteria soveltaen eri näkökulmia teatterin tekemiseen.

LÄHTEET:

Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta 1994. Ryhmäilmiö. Helsinki: WSOY.

Korhonen, Kaisa (toim.) 1998. Koirien ajama kettu ohjaustaiteen kysymyksiä. Helsinki: Like.

Korhonen, Pekka & Ostern, Anna-Lena (toim.) 2001. Katarsis draama, teatteri ja kasvat. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Niemistö, Raimo 2004. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.

Puolimatka, Tapio 1999. Kasvatuksen mahdollisuudet ja rajat minuudet rakentamisen filosofia. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Ventola, Marjo-Riitta ja Renlund, Micke (toim.) 2005. Draamaa ja teatteria yhteisössä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Liite 1.

Protasio – kohtaamisia Afrikassa -esityksen harjoituspäiväkirjan kysymykset:

Missä kohtaa koin onnistuneeni ja miksi?

Missä kohtaa koin epäonnistuneeni ja miksi?

Missä kohtaa harjoituksia oli turvallinen olo?

Missä kohtaa harjoituksia oli turvaton olo?

Mikä tässä päivässä / tekemisessä viehätti minua?

Mikä tässä päivässä / tekemisessä inhotti minua?

Mitä ryhmä löysi tällä kertaa?

Edellä mainitut kysymykset laadittiin ensimmäisten harjoitusten aikana. Tavoitteena oli löytää mielekkäät ja työryhmän jäseniä hyödyntävät kysymykset.

Liite 2.

Tiivistelmä *Protasio – kohtaamisia Afrikassa* -esityksen rakenteesta:

Kohtaus; Äiti hahmo kutsuu yleisön sisään esitystilaan esittämällä teemaan liittyviä väittämiä. Yleisön istuttua paikalle äidin ja lapsen kohtaus alkaa.

Kohtaus; Rocktoimittaja Raippa kohtaa suorassa lähetyksessä teini Kertun Keuruulta

Kohtaus; Yleisöstä pyydetään vapaaehtoista henkilöä tyhjälle tuolille kokemaan näytämöllä olemisen tunnelmaa.

Kohtaus; Vakuutusvirkailija Sirpa Piestäänkö pitää luennon perheen turvallisuudesta.

Kohtaus; Kaksi henkilöä leikkii pimeässä piilosta.

Kohtaus; Lapsenvihaajanaisen näkökulma perheenperustamiseen.

Kohtaus; Neiti 33 etsii elämänsä miestä. Kohtauksen lopussa hän pyytää yleisöä tuomaan miehenmetsästyksen käytettäviä esineitä.

Kohtaus; Sambia

Kohtaus; Kaksoset

Kohtaus; Päätäjaispuhe