

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Nukketeatterin suuntautumisvaihtoehto

2011

Erika Aalto

# RYHMÄ HUKASSA

- metsästäjää odotellessa

Mitä (nukketeatteri)ryhmän tulee tietää voidakseen toimia ilman ulkopuolista ohjausta?



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävä taide | Nukketeatterin suuntautumisvaihtoehto

3.6.2011 | Sivumäärä 44

Ohjaaja Ari Ahlholm

Erika Aalto

## RYHMÄ HUKASSA- metsästäjää odotellessa

### Mitä (nukketeatteri) ryhmän tulee tietää voidakseen toimia ilman ulkopuolista ohjausta?

Opinnäytetyössä käsitellään muutamia ryhmään liittyviä ilmiöitä. Motiivina on selvittää ryhmässä piileviä yleisiä "lainalaisuuksia", joista tutkimuksen avulla on tuotettu tietoa. Työssä perehdytään siihen mitä ryhmässä yleensä tapahtuu, sekä siihen miten nämä yleiset ryhmäilmiöt näkyvät nukketeatterin luovassa prosessissa.

Alussa esitellään esimerkkitapaus "Mieliteko", joka on nukketeatteriopiskelijoiden opintoprojekti. Työhön on koottu yleistä ryhmätoimintaan ja vuorovaikutukseen liittyvää tutkimustietoa jota sovelletaan esimerkkitapauksen avulla.

Lisäksi työtä varten on haastateltu nukketeatteritaiteilija ja -opettaja Rene Bakeria nukketeatterin luovan prosessin avaamista varten.

Pohdinta-osuudessa todetaan ohjaamattoman ryhmätoiminnan haastavuus ja pohditaan teorian pohjalta, mitä ohjaajattoman ryhmän tulisi tiedostaa. Lopussa käsitellään myös ryhmätyötaitojen hyödyllisyyttä ja tarpeellisuutta nukketeatterikoulutuksessa.

ASIASANAT:

Ryhmätyö, ryhmäilmiö, ohjaamaton ryhmä, ryhmätyötaidot.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing Arts | Puppet theater

3.6.11| Total number of pages 44

Instructor Ari Ahlholm

Erika Aalto

## WHAT SHOULD A (PUPPETRY) GROUP WITHOUT GUIDANCE TO BE AWARE OF?

This thesis studies group phenomenon through two main questions: What kind of phenomena normally appears in group work and how these phenomena appear in the creative process of Puppet Theater? Research questions are answered through the analysis of a case example and general research.

This thesis introduces a creative process of puppetry via "Mieliteko" which is a study project of puppetry students. Theoretical perspectives are applied to the case example.

Next an interview with Rene Baker is introduced. Baker is a puppet theater artist and a teacher. The interview is used to make sense of the creative process of Puppet Theater.

In the discussion the challenges that appear in an unguided group work are scrutinized in order to conclude what a group without guidance should be aware of. Also the benefits of including group working skills in puppet theater education are discussed.

KEYWORDS:

group work, group phenomenon, group without guidance

## SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 RYHMÄ HUKASSA</b>	<b>7</b>
<b>3 METSÄSTÄJÄN JA SUDEN KESKUSTELUITA</b>	<b>9</b>
3.1. Ryhmäilmiö	9
3.2. Ryhmä kehittyy	12
3.3. Kaksoistavoite	13
3.4. Perusolettamustilat	17
3.5. Kehitysteorioita	19
3.6. Turvallinen ryhmä	25
3.7. Ryhmädynamiikka ja vuorovaikutus	28
3.8. Sosiaaliset rakenteet	31
3.9. Ohjaajan merkitys	32
<b>4 NUKKETEATTERIN LUOVA PROSESSI</b>	<b>34</b>
<b>5 POHDINTA- MITEN RYHMÄ VOISI TOIMIA ILMAN OHJAAJAA?</b>	<b>36</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>41</b>
<b>KIRJALLISUUTTA</b>	<b>41</b>
<b>LIITTEET</b>	<b>42</b>
Liite 1 Notes from discussion with Rene Baker 8.3.11	42

# 1 JOHDANTO

Kokoan kirjallisessa opinnäytetyössäni yleistä ryhmätoimintaan ja vuorovaikutukseen liittyvää tutkimustietoa sekä esittelen erittäin subjektiivisesti esimerkkitapaus ”Mieliteon” avulla tilanteen, jossa aluksi ohjaajan avulla ryhmä toimi kuin unelma ja ohjaajaan astuttua syrjään tilanne muuttui kaoottiseksi. Pohdin minkälaisen tietotaidon avulla olisimme voineet toimia toisin tässä tilanteessa. Tarkoitukseni ei ole avata Mieliteko prosessia ja sitä, mitä siihen osallistuneet kokivat vaan ainoastaan käyttää sitä esimerkkinä.

Haluan ymmärtää mitä ryhmässä yleensä tapahtuu, miten nämä yleiset ryhmäilmiöt näkyvät nukketeatterin luovassa prosessissa ja miten niihin voi vaikuttaa. Haluan selviytymiskeinoja, mikäli joudun jälleen ryhmään, jonka ohjaamisesta kukaan ei ota vastuuta, mutta ryhmän tulisi kuitenkin toimia luovasti ja tuottavasti. Onko itseohjautuva ryhmä mahdollinen? Mistä asioista kunkin ryhmän jäsenen olisi hyvä olla tietoinen? Nukketeatterin luonne on sosiaalinen ja vaatii yhteistyötä. Koulutuksemme opetusmenetelmänä on oppia nukketeatterin taitoja ryhmäproduktioissa eli ryhmätyötä tekemällä.

Työn otsikko Ryhmä hukassa–metsästäjää odotellessa kuvaa leikillisesti kokemustani ohjaamattomasta ryhmätyöskentelystä nukketeatteriopintojeni aikana. Se viittaa kaikkien tuntemaan tarinaan Punahilkasta ja sudesta. Erinäisten vuorovaikutustilanteiden myötä mummo ja Punahilkka ovatkin jo suden mahassa ja varmaan pohtivat ”mitenkä sitä tänne päädyttiin”, vaikka oli niin hyvät aikomukset alun perin. Hukassa on pimeää ja ahdistavaa eikä oikein tiedä mihin päin pitäisi liikkua, eikä oikein haluaisi hukkaakaan härnätä. Suden tavoite erosi mummon ja hilkan tavoitteista ja näppärällä keinottelulla hän saavutti oman tavoitteensa varsin nopeasti. Mielestäni tämä kuvaa tilannetta, jossa ihmiset kokoontuvat yhteen erilaisine tavoitteineen, kukin pyrkien saavuttamaan omansa piittaamatta muiden tarpeista. Susihukka kärvisteli yksin tuskissaan kun maha oli liian täynnä mummoa ja Hilkkää. Hukka symboloi

minulle häiriötekijöitä kuten epävarmuutta ja epätietoisuutta. Ongelman ratkaisee metsästäjä, joka ilmeisesti tiesi saman kuin tutkija Riitta Jauhiainen:

”Ryhmäilmion luonteesta johtuu se, että ryhmädynaamiset tekijät saattavat säätelemättöminä tuottaa häiriöitä ryhmän jäsenten tehtäväsuoritukseen, heidän keskinäisiin suhteisiinsa sekä ryhmän suhteeseen ympäristöön” (Jauhiainen & Eskola 2004, 136).

Tämä metsästäjä tosin otti järeämmät aseet käyttöön ja avasi hukan mahan muitta mutkitta. Jos paikalle olisi saapunut vaikkapa pedagogi, olisi hukkaa varmaan vähän ”kasvatettu” eli toisin sanoen prosessia olisi avattu ja tutkailtu.

Olen kiinnostunut tutkimaan ryhmän sisäisiä prosesseja myös, koska todennäköisesti tulen tarvitsemaan niitä työelämässä. Työllistyminen nukketeatterin alalle voi olla vaikeaa. Luultavaa on, että työnkuvaan kuuluu kurssien ja työpajojen pitämistä ja uskonkin tämän työn antavan ymmärrystä ja työkaluja myös tämänkaltaisiin tehtäviin. Pyrin opinnäytetyöni avulla saamaan teoriapohjaa ryhmänohjaamiseen ja aktiivisena ryhmän jäsenenä toimimiseen. Haluan oppia refleктоimaan ryhmän tapahtumia asiaankuuluvilla käsitteillä.

Useat teatteri-ilmaisun ohjaamiseen tai ryhmätyöskentelyyn liittyvät teokset hyppäävät teorian ja kysymyksen ”miksi” yli suoraan käytäntöön ja kysymykseen ”miten”. Minua kiinnosti nimenomaan yleisempi tutkimustieto ihmisen ryhmäkäyttäytymisestä.

Päälähteinäni olen käyttänyt kasvatustieteen perusteoksia. Aku Kopakkala, ”Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen”-kirjan kirjoittaja on organisaatiokonsultti. Riitta Jauhiainen ja Marjatta Eskola tuovat näkökulmaa sosiaalityön saralta ”Ryhmäilmio” teoksellaan. Raimo Niemistön ”Ryhmän luovuus- ja kehitysehdot” käsittelee ryhmän kehittymistä ja Mikko Aalto esittelee kirjassaan ”Ryppäästä ryhmäksi” toiminnallisia menetelmiä ryhmän turvallisuuden kasvattamiseen. Lisäksi tuon nukketeatterinäkökulmaa käyttämällä muistiinpanojani keskustelusta Rene Bakerin kanssa sekä poimintoa Sanna Heikkisen gradusta ”Devising teoriassa ja käytännössä”.

## 2 RYHMÄ HUKASSA

Mieliteko-esitys on kiinnostava esimerkki ryhmän toiminnasta, koska ero ohjaajan läsnä- ja poissaolon vaikutuksesta on selkeä. Kyseessä on nukketeatteriopiskelijoiden opintoihin kuuluva kurssi, jossa itse olin mukana opiskelijana. Mieliteko-esitystä tehtiin loka-marraskuussa vuonna 2008. Prosessi kesti yhteensä kuusi viikkoa. Alussa ryhmällä oli mahdollisuus valita tuotammeko esityksen vai keskitymmekö harjoittelemaan esityksen valmistamista. Melko pian oli selvää, että tavoitteena oli esityksen tekeminen. Kahden ensimmäisen ja viimeisen viikon aikana ohjaaja oli paikalla ja välissä olleet kaksi viikkoa ryhmä toimi ilman ohjaajaa. Ohjaajana oli vieraileva opettaja, englantilainen Rene Baker, joka on kansainvälisesti tunnettu ammattilainen sekä opettaja. Inspiraation lähteenä käytimme Kalevala ja Kalevipoeg- eepoksia, koska kurssimme koostui sekä suomalaisista että virolaisista opiskelijoista. Ilmeisesti yhtenä ulkopuolelta asetettuna tavoitteena oli eräänlainen siltojen rakentaminen kulttuurimme tai opiskelijoiden välille. Prosessin erityispiirteenä oli myös materiaalivalinta, sillä käytimme luonnonmateriaaleja kuten keppejä ja lehtiä esityksen tekemisessä. Esityksen oli tarkoitus olla toisen vuoden opiskelijoiden ryhmäproduktio, mutta mukaan tuli myös muutamia valmistuvia opiskelijoita, joiden osallistuminen otettiin myönteisesti vastaan. Toisen vuosikurssin sen hetkisestä jäsenistöstä yksi ei osallistunut Mieliteko-esitykseen opiskelijavaihdon takia. Kaksi opiskelijaa keskeytti nukketeatteriopinnotsa prosessin alkuvaiheessa.

Esitys tehtiin devising-metodia hyödyntäen, joka tässä tapauksessa tarkoitti, että keskusteluiden ja opiskelijoiden tekemien installaatioiden sekä improvisaatioiden avulla ymmärretään millaiseksi esitys tulee muotoutumaan. Ohjaajana ja opettajana Baker suunnitteli harjoitusten kulun, antoi tehtäviä sekä johti keskusteluja niin, että jokainen sai ilmaista omat toiveensa ja ideansa. Hän myös kirjoitti kaiken muistiin sekä kuvasi tuottamaamme materiaalia. Opiskelijat tekivät ehdotelmia yksin tai vaihtelevissa erikokoisissa pienryhmissä. Toisinaan

kukin sai vuorollaan olla ohjaaja ja luoda lavalle itseään kiinnostavia kuvia. Lopulta hän teki video- ja kuvamateriaalista koosteen, jonka avulla näimme kahden viikon luomisprosessin kirjon. Tämän materiaalin avulla yhteinen näkemys tulevasta esityksestä alkoi hahmottua paremmin ja saatoimme yhdistellä ideoita esityksen tarpeisiin. Tunnelma ryhmässä oli hyvä ja jokainen sai huomiota ja tuli kuulluksi. Kutsun tätä vaihetta ”Mieliteon ykkösvaiheeksi”.

Tilanne muuttui dramaattisesti kun Baker poistui kahdeksi viikoksi ja ryhmän tehtävänä oli jatkaa ideoiden kehittelyä itsenäisesti. Ensimmäinen ratkaistava ongelma oli tilakysymys, sillä aiemmin käyttämämme tila oli varattu muuhun käyttöön eikä uutta tilaa ollut. Tämän ongelman ratkettua ilmeni, ettei olekaan itsestään selvää kuinka ryhmä toimii jatkossa. Ilmapiiri muuttui hankalaksi ja pinnan alla kyteneet henkilökohtaiset ristiriidat tulivat näkyviksi ja muuttuivat riidoiksi. Kenties kukaan ei varsinaisesti halunnut ottaa johtajan asemaa, tai jos joku halusikin, ei muu ryhmä sitä hänelle antanut. Yleinen luottamuspula näkyi esimerkiksi siinä, että jos yksi oli hetken ohjaajana, eivät lavalla olijat enää luottaneet ohjaajan näkemykseen. Asiaa toki vaikeutti myös se, että useampi halusi ohjata samaan aikaan. Kaiken kaikkiaan yhteistyö oli äärimmäisen vaikeaa eikä annetun tehtävän suorittaminen edistynyt. Kutsun tätä vaihetta ”Mieliteon kakkosvaiheeksi”.

Ohjaajan palattua takaisin kahden viikon jälkeen esittelimme häpeillen aikaansaannoksiamme. Aikaa olisi vielä kaksi viikkoa ja tämän ohjaaja käytti tehokkaasti ja tiukasti, jotta edes jonkinlainen esitys saataisiin kasaan. Kiitos kahden ensimmäisen viikon hedelmällisen luomistyön, saimme kasaan kauniin esityksen ja kahden välissä olleiden viikkojen nurinat katosivat teille tietymättömille. Kutsun viimeistä vaihetta ”Mieliteon loppuvaiheeksi”.



## 3 METSÄSTÄJÄN JA SUDEN KESKUSTELUITA

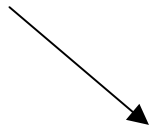

Nukketeatteri on monella tapaa ainutlaatuinen ja monipuolinen taidemuoto. Nukketeatterin tekijöiden kiinnostuksen kohteet saattavat vaihdella hyvinkin voimakkaasti. Esimerkiksi visuaalisesti suuntautuneelle voi olla tärkeämpää materiaalien valinta ja muu estetiikka kun taas kerrontaan painottava henkilö haluaa keskittyä draamalliseen kerrontaan. Työryhmässä voi siis olla hyvin monenlaisia käsityksiä siitä, mikä on ryhmän tavoite ja miten siihen päästään. Erityisesti ryhmissä, jotka eivät itse ole valinneet sen jäseniä saatikka määrittäneet tavoitettaan, voi yhteisen tuloksen saavuttaminen olla haasteellista. Muun muassa näistä syistä yhteistyötaitot sekä prosessin tuntemus ovat elintärkeitä työkaluja nukketeatterin tekemisessä. Tässä luvussa esittelen kokoamaani teoriaa sekä sovellan sitä esimerkkitapaukseen.

### 3.1. Ryhmäilmiö

Ryhmää määrittää sen koko, tarkoitus, rajat, yhteiset säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus. Ryhmässä tulee olla yhteinen tavoite, hieman keskinäistä vuorovaikutusta, ja käsitys siitä, ketkä ryhmään kuuluvat. (Kopakkala 2005, 36.) Ryhmäilmiötä tarkastellessa tulee huomioida yksilöiden, ympäristön sekä jatkuvasti muuttuvan ryhmädynamiikan vaikutus. (Jauhiainen & Eskola 2004, 37).

Ryhmämuodosteita on monenlaisia kuten esimerkiksi työtiimi, jossa eri asiantuntijat luovat innovatiivisen kokonaisuuden tai virtuaaliryhmä, jossa jäsenet eivät välttämättä koskaan tapaa muutoin kuin Internetin välityksellä. (Kopakkala 2005, 36.) Ryhmässä toimiminen ja yhteistyö voi olla kiinnostavaa ja innostavaa. Ihmisillä on tarve muodostaa erilaisia ryhmämuodosteita, joissa voi kokea sosiaalista kanssakäymistä ja tyydyttävän yhteistyön myötä saada positiivisia kokemuksia itsestä. Ryhmä tarjoaa tilanteen, jossa oma asiantuntijuus voi saada muiden tunnustuksen ja kaikki voivat hyötyä ja oppia

toistensa erityistiedoista – ja taidoista. Sen lisäksi, että ryhmä voi olla kasvun ja itsetuntemuksen väline, voi ryhmää käyttää myös omien tarpeiden tyydytykseen tai manipuloimisen leikkikenttänä. (Niemistö 2002.)

	<b>LÄHTÖTEKIJÄT</b>	
<b>RYHMÄN TARKOITUS</b>	<b>YMPÄRISTÖTEKIJÄT</b>	<b>RYHMÄN JÄSENET</b>
perustehtävä, ryhmän tavoite 	fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, ryhmän asema systeemissä ↓	Ryhmän koko, jäsenten erilaisuus, ryhmän valmiit sisäiset rakenteet 
	<b>RYHMÄSSÄ SYNTYVÄT ILMIÖT</b>	
	osallistumisen ja viestinnän jakautuminen, normit ja roolit, johtajuus, kiinteys, ryhmämotivaatio jne. ↓	
	<b>TULOKSET</b>	
	Ryhmäkokemus, terapeuttisuus, oppimiskokemus, tuloksellisuus, tuottavuus, jäsenten hyvinvointi, työtyytyväisyys	

Malli ryhmän ehdoista ja ryhmäprosessista (Niemistö 2002, 21).

Usein väitetään että ryhmä on enemmän kuin osiensa summa, mutta useiden tutkimusten perusteella on ryhmäsuoritus havaittu huonommaksi kuin yksilösuoritus. Ilmeisesti ihmisten ajatellessa ettei heidän oma toimintansa ole ratkaiseva lopputulokseen nähden, esiintyy yleisesti motivaation laskua. Mitä suurempi ryhmä on, sitä todennäköisemmin yksilöllisyys ja sitä myöten ryhmää kohtaan osoitettava vastuullisuus ja into vähenevät. Tämän hävikin voi kuitenkin välttää jos ryhmään sitoutuminen on yksilön vapaa päätös ja kaikki jäsenet haluavat tehdä juuri tätä työtä juuri tässä ryhmässä. Isot opiskeluryhmät ja

ryhmään kuulumattomuuden tunne vähentää sitoutumista. (Kopakkala 2005, 40.)

Myös ryhmäideointia eli aivoriihtä ja päätöksentekoa on tutkittu paljon. Useimmiten ryhmät päätyvät ratkaisuihin, jotka saattavat olla parempia kuin keskimääräisen jäsenen yksin tekemät, mutta huonompia kuin niiden asiantuntevimpien jäsenten kyvyt ja tiedot edellyttäisivät. Ryhmässä kuulluksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus voi olla kiven alla, vaikka näennäisesti ryhmä toimisikin tasa-arvoisesti. Erilaiset ääneen lausumattomat ihmisten väliset arvoasteikot kuitenkin vaikuttavat tilanteeseen vahvasti tehden osallistujista ja heidän mielipiteistään eriarvoisia. (Kopakkala 2005, 42).

### MIELITEKO- NÄKÖKULMA

Opiskelijaryhmä ei varsinaisesti eroa esimerkiksi työporukasta, koska sen jäsenet eivät ole itse valinneet ryhmää, vaan hakeutuneet alalle pääsykokeiden kautta. Jotta joukosta ihmisiä tulisi ryhmä, täytyy asian eteen tehdä jotain. Taideopiskelijoiden keskuudessa voi esiintyä keskinäistä kilpailua, joka saattaa vaikeuttaa ryhmähengen syntymistä. Kopakkalan mukaan ryhmän toiminta voi näyttäytyä tasa-arvoisena, mutta esimerkiksi pinnanalaiset arvoasteikot ja ryhmään kuulumattomuuden tunne saattavat vaikuttaa yksilön kokemukseen ja toimintaan hyvinkin voimakkaasti. Toisinaan nukketeatteriopinnoissa ulkopuolisen opettajan kurssilla porukka voi näyttäytyä tasa-arvoisena ryhmänä, koska opiskelijat käyttäytyvät kuuliaisesti ja ohjeiden mukaan. Näin kävi myös Mieliteon kohdalla.

Mieliteko-ryhmällä oli prosessikohtaisesti yhteinen tavoite, hieman keskinäistä vuorovaikutusta, ja käsitys siitä, ketkä ryhmään kuuluvat, vaikka nämä piirteet määrittelevätkin ryhmää melko suurpiirteisesti. Toisen vuosikurssin opiskelijoiden näkökulmasta monet ryhmää määrittävistä tekijöistä olivat edelleen epäselviä. Ryhmän koko muuttui jatkuvasti useiden opiskelijoiden lopettaessa tai puuhastellessa muiden projektien parissa. Periaatteessa tavoite oli selvä, eli opiskelu, mutta käytännössä esimerkiksi keinot tavoitteen saavuttamiseksi olivat epäselvät. Sopivia ryhmätilanteita ei ole ollut kylliksi, jotta

ryhmän rajat, yhteiset säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus olisivat voineet määrittää tai tavat joilla niitä uudelleen määritellään, olisivat voineet syntyä. Merkittävää on myös ryhmän suhde ympäristöön. Nukketeatterikoulutukselta ja muulta taideopetukselta leikataan jatkuvasti varoja, jolloin ryhmän asema systeemissä on voimakkaasti kyseenalaistettu.

Voiko opiskelijaryhmästä ikinä tulla todellinen ryhmä kun projektit ja ryhmät vaihtuvat jatkuvasti? On melko haasteellista kun ryhmä määrittyy uudestaan aina uuden prosessin alkaessa, etenkin jos ryhmäprosessia sinällään ei pidetä tärkeänä. Toisaalta kukin vuosikurssi määritellään ryhmäksi, jonka tulisi suorittaa opetussuunnitelmaa kutakuinkin yhteisen aikataulun mukaisesti. Koulutodellisuudessa on siis monia lomittaisia ryhmittymiä, joissa ryhmäytymisen merkitys vaihtelee.

### 3.2. Ryhmä kehittyä

Ryhmän kehittämisessä on havaittu olevan tietynlaisia vaiheita ja ilmiöitä. Näiden ilmiöiden tuntemisesta on hyötyä, kun haluaa ymmärtää ryhmän ongelmatilanteita sekä vaikuttaa ryhmän etenemiseen.

Ryhmäprosessi koostuu muuttuvien tilanteiden jaksoista. Sana ”prosessi” tarkoittaa latinankielestä käännettynä kulkemista, lähtemistä ja edistymistä. Prosessi tarkoittaa kiertokulkua tavoitteen asettamisen ja sen saavuttamisen sekä uuden tarpeen syntyvän välillä. Prosessille on tyypillistä, että sen eteenpäin menemistä estää ryhmässä syntyvät ongelmat. Prosessi voi pysähtyä eli jokin asia estää tapahtumien etenemisen tai prosessi voi hajaantua, jolloin muodostuu eritavoitteisia alaryhmiä. Kummassakin tapauksessa syy on selvitettävä ja ratkaistava, jotta prosessi voi jatkua. (Jauhiainen & Eskola 1994, 81).

Ryhmällä on perustavanlaatuisia tehtäviä, joiden suorittaminen vie prosessia eteenpäin: yksilöllinen työ (henkilökohtaiset intressit), käytännön toimet (aikataulu yms.), tavoitteellinen toiminta (ehdotukset, päätökset) ja integroiva työ (tehtäväsuorituksen eri puolet). Tehtävän vaatimukset aiheuttavat paineita ja

ahdistusta, joista ryhmän jäsenet saattavat pyrkiä selviytymään erilaisilla puolustusmekanismeilla, joita kutsutaan perusolettamustiloiksi. Nämä alitajuiset toimintatavat aiheuttavat prosessiongelmia. (Jauhiainen & Eskola 1994, 86–87).

Tarkkaillen vuorovaikutusta, suhteiden muodostumista ja tehtäväsuorituksen edistymistä ja verraten sitä aiempaan tilanteeseen saadaan oleellista tietoa ryhmän prosessista ja sen suunnasta. Myös ajan ja ulkopuolisen ympäristön (sosiaalinen, fyysinen) yhteisvaikutus sekä siitä syntyvä dynamiikka antaa informaatiota ryhmän toiminnasta. Prosessin ymmärtämiseksi tulee selvittää muutosten syy ja merkitys ryhmän toiminnan kannalta. Muutosten ilmetessä ohjaajan on syytä ottaa muistiin osallistujien reaktioita ja asettaa niiden merkitys yhteisen pohdinnan alle, jotta prosessi vapautuisi. Prosessi ei ole lineaarinen jono tapahtumia, vaan tapahtumat ovat jatkuvassa muutoksessa toimintaympäristön muuttuessa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 81).

Ongelmia ei ole syytä välttää, antavathan ne runsaasti tietoa ryhmän sisäisistä tapahtumista. Ryhmän selviytymisen kannalta on oleellista hyväksyä ja luoda yhteinen käytäntö kuinka käsitellä epäjärjestystä ja häiriötä. Tietty epäjärjestys, kuten voimakas kiistely asiasta, saattaa päästää uutta luovaa ainesta esille, joten siitä on myös hyötyä, kunhan sen osaa ottaa käyttöön. Ryhmä pysyy elävänä kun sillä on jatkuvaa uusiutuvaa itse organisoitumista. (Jauhiainen & Eskola 1994, 85).

### 3.3. Kaksoistavoite

Kopakkalan mukaan ihmisillä on ryhmässä kaksi tehtävää: annettu tehtävä, jota ruvetaan suorittamaan sekä sosiaalinen oheistehtävä, joka liittyy ihmisen tarpeeseen elää omaa elämäänsä, kasvaa ihmisenä ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Jauhiainen puhuu samasta asiasta käsitteellä ”ryhmän kaksoistavoite”. Tavoitteellisen ryhmän tulee suorittaa tehtävä. Ryhmän tehokkuus riippuu ryhmän tunnetavoitteen saavuttamisesta eli siitä, kuinka tyytyväisiä ryhmän jäsenet ovat ryhmän tehtäväsuoritukseen. Jauhiainen toteaa, että useiden ryhmien tehottomuus johtuu siitä, ettei ryhmän kaksoistavoitetta ymmärretä. Ryhmän tulisi sulatella ulkopuolelta annettu

tehtävä omakseen ja käyttää tarpeeksi aikaa orientoitumiseen, jotta yhteiset voimavarat saataisiin heräteltyä käyttöön. (Jauhiainen & Eskola 1994, 100 Kopakkala 2005, 100).

Kaksoistavoitteen toteutumiseen vaikuttaa ryhmän kiinteys ja se, kuinka vetovoimainen ryhmä on. Kiinteyden syntyminen vaatii psykologista sitoutumista ryhmään ja sen toimintaan, tavoitteisiin tai ihmissuhteisiin. Eri ryhmämuodosteissa ja erikokoisissa ryhmissä tarvittava kiinteyden aste vaihtelee. Vetovoima ilmaisee, kuinka palkitsevaa ryhmässä toimiminen on yksilölle tai kuinka tärkeä ryhmän tavoite on. Liian kiinteässä, kenties hyvinkin pitkäaikaisessa ryhmässä saattaa esiintyä kritiikitöntä lauma-ajattelua. Ilmiö liittyy myös ajanpuutteeseen, jolloin vaihtoehtoja ei ehditä etsimään. Myös manipuloiva johtaja voi saada aikaan lauma-ajattelua. (Jauhiainen & Eskola 1994,103).

Ryhmä tarvitsee jatkuvaa arviointia sekä säännöllistä ilmapiirin tarkistamista, jotta kaksoistavoite saavutetaan. Arvioinnin kohteena tulee olla sekä saavutukset että menettelytavat ja yhteistoiminnan laatu. Työryhmän toimintatapojen arviointi auttaa huomaamaan myönteisen yhteistyön voimavarat. Ryhmän prosessi hyötyy ryhmän kaksoistavoitteen tiedostamisesta ja sen saavuttamisen arvioinnista. Ongelmatilanteissa on ratkaisevaa kuinka valmiita ihmiset ovat havainnoimaan omaa toiminta- ja suhtautumistapaansa ja kuinka halukkaita ihmiset ovat näkemään kaikkia tilanteeseen vaikuttavia tekijöitä. Mikäli ryhmä ei onnistu saavuttamaan kaksoistavoitettaan, ryhmäprosessi pysähtyy. (Jauhiainen & Eskola 1994, 102). Täten voisi sanoa että kaksoistavoite on mahdollista saavuttaa turvallisessa ryhmässä, jossa ihmisillä on valmiudet olla vuorovaikutuksessa sekä itsensä että muiden kanssa.

## MIELITEKO- NÄKÖKULMA

Nukketeatterin luova prosessi on periaatteessa kuin mikä tahansa prosessi; kiertokulkua tavoitteen asettamisen ja sen saavuttamisen sekä uuden tarpeen

syntymisen välillä. Eteenpäin menemistä tyypillisesti estää ryhmässä syntyvät ongelmat.

Mieliteko-ryhmän (tai toisen vuosikurssin) ongelmat juontuvat ajalta ennen Mielitekoa. Ryhmän kiinteytymistä on vaikeuttanut se, että monet ovat jo tähän mennessä lopettaneet opiskelun ja tämän prosessin aikana menetimme vielä kaksi jäsentä. Tämä on omiaan vaikuttamaan ryhmän vetovoimaisuuteen ja voimistaa omia pohdintoja siitä miksi itse olen tässä ryhmässä. Syyt lopettamisiin ei toki johtunut muista ryhmäläisistä vaan hyvin moninaisista syistä, muun muassa siitä että koulun ilmapiiri oli kaoottinen ja ongelmainen, ympärillä olevia epäselviä asioita oli liikaa ja opetusta oli liian vähän. Mielestäni ryhmä oli ajelehtivassa tilassa. Itsekin menin koulun ulkopuoliseen projektiin mukaan, koska koulussa ei ollut tarpeeksi mielekästä tekemistä. Ryhmytymisen tukemiseen ulkopuolelta ei näyttänyt olevan voimavaroja, tai ryhmän tilaa ei ymmärretty oppilaiden näkökulmasta.

Jauhiainen & Eskola korostavat havainnoimisen tärkeyttä. Jos koko ryhmä velloo prosessiongelmiä verkossa, kuka pystyy havainnoimaan ja analysoimaan tilannetta objektiivisesti ohjaajan puuttuessa? Ulkopuolisen havainnoinnin puute on varjostanut ryhmämme prosessia koko opintojemme ajan, sillä meillä ei ole ollut jatkuvasti paikalla olevaa opettajaa, jolla olisi selkeä näkemys sekä ryhmän että yksilöiden tilasta.

Sen lisäksi, että ryhmä ei ollut kiinteä, siihen lisättiin toisen vuosikurssin opiskelijoita, jotka tulevat mukaan toisenlaisesta ryhmäkontekstista. Itse olin tyytyväinen uusista ihmisistä. Tämä uusi aines oli motivoitunutta ja toi tietynlaista kokemuslisää nukketeatterin tekemiseen. Yleensä ottaen ”vanhempiin” opiskelijoihin tutustuminen ei ollut aina yksinkertaista. Koin, että koulun ilmapiiri, yleinen väsymys-, kiire- ja muutostila vaikuttivat siihen, että ihmisiin oli vaikea saada syvällisempää kontaktia.

Mieliteon alkuvaiheissa koin kaksoistavoitteen toteutuvan, sillä ennen harjoittelun alkua tehtävänäimme oli lukea sekä Kalevala että Kalevpoeg ja valita sieltä itseämme kiinnostavia kohtia sekä tehdä niistä installaatioita.

Tehtävä oli minulle mieleinen. Tekemämme työt tulisivat vaikuttamaan lopputulokseen. Ymmärtääkseni yleinen ilmapiiri oli melko tyytyväinen ja installaatiota pidettiin hienoina. Olin tyytyväinen tehtäväsuoritukseen, eli tunnetavoite oli tältä osin omalta kohdaltani saavutettu. Koko ohjatun prosessin ajan koin tunnetavoitteen täyttyvän. Ehkä tähän vaikutti se, että ideoita ei arvosteltu, vaan kaikki hyväksyttiin sekä dokumentoitiin yhteiseen pottiin kehityskelpoisina ehdotuksina. Sen lisäksi ideoinnille oli aikaa eikä lopputulokseen yritetty rynnätä vaan ryhmä oli läsnä siinä hetkessä ja keskittyi työn tekemiseen.

Mieliteon ykkösvaiheessa ei varsinaisia ongelmia syntyneenkään vaan ilmapiiri oli hengittävä ja helpottunut. Ohjaaja piti huolen, että pysyimme aiheessa. Keskustelut liittyivät tekemiseen ja ideointiin. Ohjaajan tarjoamat työtavat hyväksyttiin ja ne toimivatkin ohjattuina hyvin. Esimerkiksi Jauhaisen suosittellemaa ilmapiirin tarkistamista ei tarvittu, sillä toimintatapoja ei kyseenalaistettu ja kaikki tulivat kuulluiksi ideoinnin puolesta ja se ilmeisesti riitti osallistujille. Kaiken kaikkiaan oli kannateltu olo. Tilanteiden herättämiä tunteita käsittelin vapaa-ajallani opiskelijaystäväni kanssa. Uskoisin ryhmätyöstä tulevan henkilökohtaisempaa, jos jakaisin myös tunteitani enkä vain ideoitani ryhmän kanssa.

Nukketeatterin tekemisessä tai etenkin sen opiskelussa keskitytään helposti itse asiaan eli yleensä esityksen tekemiseen. On ammattimaista keskittyä työn tekemiseen, eikä antaa muiden vaikuttavien tekijöiden vaikuttaa tehtäväsuoritukseen. Kuitenkin henkilökohtaiset elämäntilanteet vaikuttavat itse kunkin toimintaan. Erityisesti väsymys ja monien projektien yhtäaikainen tekeminen vaikuttaa sekä yksilöön että sitä kautta koko ryhmään.

Vaikutti siltä että opiskelijat olivat valmiita työntämään oman henkilökohtaisen elämänsä vaikutuksen syrjään voimakkaan auktoriteetin ohjatessa toimintaa. Luultavasti joukko ihmisiä voidaan johdatella tällaisen melko lyhyen ja tiiviin kurssimuotoisen prosessin läpi pysytellen koko ajan itse aiheessa jopa ilman prosessiongelmiä. Tällöin onkin kyse puhtaasti aiheen opiskelusta. Pidemmän päälle en usko minkään ihmisjoukon, joka on sitoutunut toimimaan samojen



ihmisten kanssa neljäksi vuodeksi, pystyvän toimimaan ikään kuin anonyymillä tasolla. Monilla on toki koulun ulkopuolella yhteistä sosiaalista aikaa ja toimintaa, mutta harvoin siihen osallistuvat kaikki.

Kakkostavoitteen saavuttamiseksi osallistujien tulee olla tyytyväisiä tehtäväsuoritukseen sekä oheistehtävän toteutumiseen eli ihmisen tarpeeseen elää omaa elämäänsä, kasvaa ihmisenä ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Kuinka tämä toteutuisi parhaiten koulutodellisuudessa?

### 3.4. Perusolettamustilat

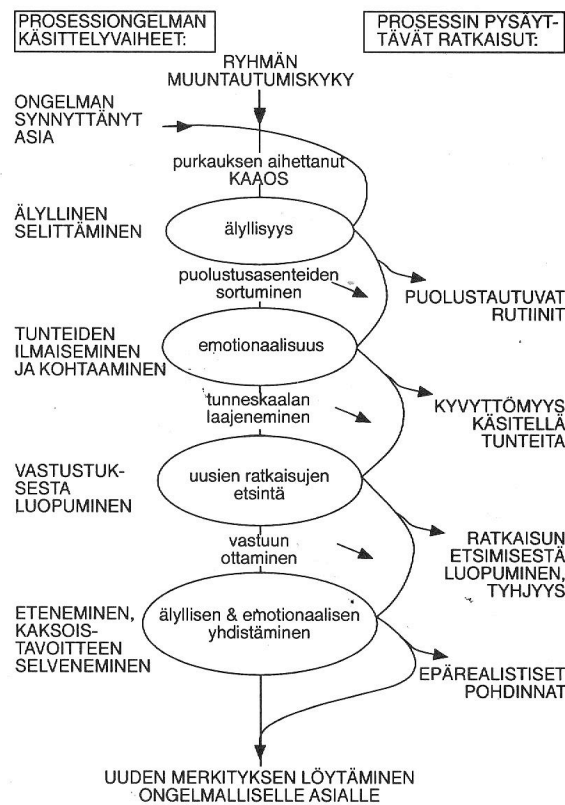
W.R. Bion on luonut käsiteparin työryhmä ja perusolettamusryhmä. Työryhmä viittaa ryhmän tietoiseen ja tavoitteelliseen toimintaan ja perusolettamusryhmä tiedostamattomaan, oletuksiin perustuvaan ryhmäasenteeseen. Tämä ryhmäasenne kertoo vertauskuvallisesti ryhmän tilasta ja psyykkisestä toiminnasta. Jauhiainen & Eskola määrittää Bionin teorian liittyvän tapaan, jolla ryhmä pyrkii selviytymään tehtäväsuorituksen aiheuttamasta stressistä. Ryhmä tai yksilöt valitsevat alitajuisesti tavan, jolla voisi ratkaista tilanteen ja välttää ahdistusta. Nämä puolustusmekanismit kuitenkin johtavat ongelmien vyyhteytymiseen eli prosessiongelmiin. Mitä tietoisempia ihmiset ovat tästä tavastaan tuottaa prosessiongelmiä sitä paremmin ihmiset pystyvät käsittelemään niitä ja jatkamaan ryhmän varsinaisen tehtävän suorittamista. Bionin teoriaan kuuluu riippuvuus-, taistelu- ja pako- ja parinmuodostusolettamustilat sekä myöhemmin lisätty yhtenäisysolettamustila. (Jauhiainen & Eskola 1994, 88, Niemistö 2002, 144, Kopakkala 2005, 44-48).

Riippuvuusolettamustilassa ryhmän jäsenet ovat riippuvaisia ohjaajasta, jonka tulee olla voimakas tukipilari ja joka ei odota jäseniltä omaa aktiivisuutta.

Taistelu- ja pako-olettamustilassa ryhmän tunnelma voi olla aggressiivinen. Ryhmä etsii syyllistä ryhmän sisä- tai ulkopuolelta. Vähättely ja väärinymmärtäminen aiheiden käsittelyssä ovat tyypillistä. Ryhmän voimakkuudesta riippuen se on altis taisteluun tai pakenemiseen.

Ryhmä, joka on parinmuodostus-olettamustilassa, keskittyy usein tulevaisuuteen ja suurien ongelmien ratkaisemiseen. Tunnelma voi olla hekumallisen toiveikas ja ilmassa on jännitettä. Koska annettu tehtävä tuntuu ylivoimaiselta, syntyy parinmuodostusolettamus ja ryhmä kohdistaa odotuksensa ja toiveensa ryhmän kahteen jäseneseen, joiden avulla ryhmä voisi selviytyä tehtävästä.

Yhtenäisyysolettamustila saa ryhmän kuvittelemaan liikoja itsestään ja pettymään karvaasti kun se ei saavuttanutkaan asettamiaan kohtuuttomia tavoitteita. (Jauhiainen & Eskola 1994, 88).



prosessioingelmien käsittelyvaiheet (Jauhiainen & Eskola 1994,90)

Mikäli ryhmän tavoite on epäselvä, turhauttava tai kaukainen ja asian eteenpäin vieminen tuntuu vaikealta saattaa tällaisia perusolettamustiloja syntyä hetkittäin.

(Kopakkala 2005, 44-48) Perusolettamustiloja esiintyy erityisesti toimintaansa aloittavissa ryhmissä, ryhmäistymättömissä ryhmissä sekä suurryhmissä.

Prosessi-ongelmat tulee käsitellä yhteisesti. Ne tulee diagnosoida ja kohdata, jotta ryhmä pääsee eteenpäin. Osallistujien tulee olla valmiita kohtaamaan ja ilmaisemaan tunteitaan älyllisen selittämisen lisäksi, muutoin ryhmä ajautuu valitsemaan prosessin pysäyttäviä toimintavaihtoehtoja. (Jauhiainen & Eskola 1994,91).

### MIELITEKO- NÄKÖKULMA

Mieliteon itsenäisessä kakkosvaiheessa paljastui, että ryhmä oli ajautunut perusolettamustilaan eli toimi alitajuinen selviytymistavan ohjailemana. Aluksi olimme riippuvaisia ohjaajan tarjoamasta rakenteesta. Ryhmäkokemus oli kuitenkin loistava ja hetkellisesti viittasi yhtenäisysolettamustilaan. Väsymys siitä, että yhteistä lankaa ei löytynytäkään, ajoi ryhmän pako- ja taisteluolettamustilaan. Ajoittain ilmapiiri oli jopa aggressiivinen ja mielestäni myös vähättelyä ja tahallista väärinymmärtämistä aiheiden käsittelyssä esiintyi. Varsinainen ongelma oli, että emme osanneet käsitellä näitä ongelmia, niin että prosessi olisi vapautunut varsinaiseen työn tekemiseen.

Jauhiaisen & Eskolan prosessi-ongelmia kuvaava kaavio on melko haastava, etenkin ryhmälle, joka jo on perusolettamustilassa. Ryhmän jäsenten tulee olla todella halukkaita puhaltamaan yhteiseen hiileen ja tarkastelemaan omaa toimintaansa kriittisesti, jotta prosessi-ongelmien käsittely pääsisi edes alkuun.

### 3.5. Kehitysteorioita

Ryhmän kehitysprosessi kuvaa ryhmän etenemistä sen tehtäväsuorituksessa eli kuinka se saavuttaa toimintansa tarkoituksen. Ryhmän saavutettua sopiva kiinteys, toimintakyky ja kun yksittäisillä jäsenillä on oma paikkansa, voi ryhmä kyetä saavuttamaan toimintansa tarkoituksen. (Kopakkala 2005, 48-51).

Eri ryhmämuodosteiden kehitysprosessit eroavat toisistaan. Kehitysprosessit etenevät ajallisesti vaiheittain. Vaiheet eivät siirry tasaisesti vaiheesta toiseen

vaan matkan varrella joudutaan kohtaamaan prosessiongelmiä kun ryhmän muutosprosessi on käynnissä. Kaavamaisuus voi olla este ryhmän kehityksen ymmärtämiselle ja ryhmän vaiheita tuleekin tulkita juuri kyseisen ryhmän toiminnan tarkoituksenmukaisuuden perusteella. Kuitenkin teoreettiset vaiheistukset voivat auttaa ymmärtämään ryhmän merkkejä, jotta niihin voidaan vaikuttaa ohjausteilla. (Kopakkala 2005, 48-51).

Esittelen seuraavaksi Tuckmanin teorian sekä siitä johdettuja versioita. Niiden jälkeen keskityn Kopakkalan tarjoamaan kehitysmalliin, jonka keskeisinä vaikuttavina voimina olisi liittymis- ja eriytymistunteet.

Tuckmanin alun perin aloitteeksi tarkoitettu malli on otettu yleiseksi perustaksi tarkastella ryhmän kehitystä. (1965) Mallin johtopäätökset eivät ole tieteellisesti todistettuja, vaan ne perustuvat subjektiivisiin kokemuksiin. Malli on tarkoitettu määräaikaan projekti- ja koulutusryhmiin, vaikkakin kuohunta saattaa esiintyä niissä melko laimeana. Malli edustaa psykodynaamista ihmiskäsitystä tosin vastaava kognitiivisen psykologian pohjalle tehdyssä kehitysmallissa vain käsitteet saivat uusia nimiä. Malli ei varsinaisesti tarjoa työkaluja ryhmäkehityksen ennakoimiseen.

Forming	Storming	Norming	Performing	Adjourning
---------	----------	---------	------------	------------

### Muotoutumisvaihe- Forming

Osallistujat pyrkivät hahmottamaan tilannetta ja löytämään yhteiset pelisäännöt. Tilanne voi tuntua oudolta ja ahdistavalta, mutta ilmapiiri on myönteinen. Riippuvuus ohjaajasta on suuri ja hänen oletetaan kantavan vastuun tilanteesta.

### Kuohunta- Storming

Yksilöt haluavat erottautua ryhmästä, toisten mielipiteisiin tartutaan ja omia mielipiteitä ilmaistaan kärkkäämmin. Syntyy ristiriitoja ja konflikteja. Ilmassa on pettymystä, vastustusta ja epävarmuudesta johtuvaa aggressioita. Ryhmäläiset

testaavat sekä toisiaan että ohjaajaa. Opiskeluryhmissä kuohuntavaihe saattaa esiintyä esimerkiksi passiivisuutena, jos sitä esiintyy lainkaan.

### Sopimisvaihe/ Normienluomisvaihe- Norming

Ryhmä tiedostaa jännitykset ja selvittelee ristiriitoja. Toimintatavat ja tavoitteet alkavat selviytyä. Ryhmähenki heräilee eikä yksilöllisyyden osoittaminen ole niin tärkeää.

### Toimintavaihe- Performing

Vihdoin ryhmä pääsee keskittymään itse tehtävän suorittamiseen. Ryhmällä on yhteiset toimintatavat, se osaa ratkaista sisäiset ongelmatilanteet ja ryhmäläisten roolit ovat joustavia. Jäsenet toimivat yhteisvastuullisesti.

### Ryhmän lopettaminen- Adjourning (lisätty 1977)

Ryhmän jäsenet hyvästelevät toisensa ja päättävät ryhmän toiminnan. Monenlaisia tunteita voi nousta pintaan aina helpotuksesta masennukseen. (Kopakkala 2005, 48-51).

Liittymis- ja eriytymistunteisiin perustuva ryhmänkehittymismallin mukaan yksilön haasteena on pohtia kelpaako hän ryhmään ja kelpaako ryhmä hänelle. Alussa ryhmä tarvitsee johtajaa, myöhemmin asiantuntijaa. Ryhmää määrittelevä raja on tärkeä ja toimintaa selkiyttävä. Vuorovaikutuksen ja liittymistunteiden reitti kulkee usein ensin johtajan kautta, sitten pienempien ryhmien sisällä ja vihdoin koko ryhmän keskuudessa. (Kopakkala 2005, 54–87).

Seuraava malli pyrkii antamaan mahdollisuuksia ennakoida ryhmän kehittymistä ja vaikuttaa siihen. Malli perustuu liittymisen ja erillisyyden dilemmaan. Erillisyyden ja liittymisen termit viittaavat yksilön tarpeeseen olla itsenäinen yksilö ja toisaalta yhteenkuuluvuuden kaipuuseen. Malli tukee syklistäistä käsitystä ryhmän kehittämisessä. Mallissa ei käsitellä ryhmän ulkoista tehtävää, johtamistapoja eikä palautteenantoa vaikka yleensä näillä keinoilla vaikutetaan merkittävästi ryhmän etenemiseen. (Kopakkala 2005, 54–87).

### Ennen alkua

Ihmisillä on erilaisia odotuksia ja käsityksiä. Vanhat suhteet saattavat vaikeuttaa ryhmän edistymistä, joko siksi että ihmiset jämähtävät vanhoihin rooleihinsa tai koska muut kokevat itsensä ulkopuolisiksi suhteessa vanhoihin pareihin. Vaiheen saavuttaminen edellyttää vapaaehtoisia osallistujia, tavoitetta joka sopii kaikille, käsitystä ryhmään kuuluvista jäsenistä (ja millä perusteella he ovat jäseniä), sekä riittävää johtajuutta.

### Alku

Ryhmäläiset arvioivat omaa asemaansa ryhmässä. Tavallista on, että ihmiset valitsevat toimintatapoja, jolla he ovat aiemmin tulleet hyväksytyiksi. Yksilö pohtii mahtaako hän kelvata ryhmään? Ihmisillä on luontainen halu liittyä ryhmiin, mutta samalla tarve osoittaa olevansa erillinen yksilö. Ryhmä pyrkii puhumaan vain mukavista asioista. Erillisyydentunteet kohdistuvat jonnekin ryhmän ulkopuolelle. Ohjaajan vaikutus on merkittävä. Hänen käytöksensä perusteella muokkaantuu ryhmän normit. Osallistujat etsivät ohjaajalta vihjeitä oikeasta tavasta olla ryhmässä. Ohjaajan tulee olla vahva ja pitää homma hanskassa. Ryhmässä on aina joku tai joitain, jotka haluavat haastaa ohjaajaa. Tällöin kyseessä voi olla voimakkaampi tarve liittyä ryhmään emotionaalisesti. Vaihe yksi on saavutettu, kun jäsenet kokevat olevansa osa ryhmää ja hyväksyvät sekä ohjaajan että muut ryhmäläiset.

### Pienryhmien vaihe

Ryhmäläiset hakeutuvat pienempiin kokoonpanoihin itseään kiinnostavien ihmisten kanssa. Pienryhmien välit lähenevät, mutta erillisyyden tunteet kohdistetaan helposti muihin pienryhmiin sekä ohjaajaan. Tällöin ohjaajan tehtävä on sekoittaa pakkaa, jotta koko ryhmä löytää toisensa ja ottaa omaan rooliinsa liittyvä kritiikki rauhallisesti.

### Erilainen kehityskulku pienryhmävaiheelle

Mikäli ryhmä ei saa ilmaista kriittisiä tunteitaan ohjaajaa kohtaan voi syntyä syntipukki-ilmiö, jossa ärtymyksen kohteeksi valitaan joku joka ei kuulu

erityisesti mihinkään alaryhmään. Ilmiö voi syntyä myös, jos ryhmä syystä tai toisesta ei halua kohdistaa kritiikkiä ohjaajaan. Tilannetta voi yrittää ratkaista sijoittamalla syntipukki työtehtävien avulla johonkin arvostettuun alaryhmään, käsittelemällä ilmiötä yleisesti, antamalla tukea johtajuuteen sekä tarkastamalla perustehtävää.

Toinen vaihtoehto pienryhmävaiheen etenemiselle on tilanne, jossa johtaja kuuluu johonkin alaryhmään. Tällöin johtajalta odotettu ehdoton tasa-arvoisuuden vaatimus joutuu vielä suuremmalle koetukselle.

### Tiivis ryhmä

Ryhmän tiivistyminen alkaa kun pienryhmät ovat yhteistyössä keskenään. Tunnelma on lämmin ja ohjaajakin hyväksytään porukkaan. Ryhmän luovuus ja tehokkuus eivät ole kukkeimmillaan, koska ryhmä haluaa säilyttää sen yhtenäisyyden. Oletukset yhteisestä mielipiteestä voi johtaa huonoihin päätöksiin. Tiiviin ryhmän haaste on välttää lauma-ajattelua eli ryhmäajattelua ("groupthink" on psykologi Irving Janiksen luoma käsite, 1970). Tätä ilmiötä voi välttää tai purkaa luomalla keinoja, joiden avulla on turvallista ilmaista erimielisyyksiä. Esimerkiksi päätöstä tehdessä vastaväitteiden "pakollinen" keksiminen voi avata tilannetta.

### Luova ryhmä eli tiimi

Ryhmän seuraava askel olisi luopua tunnesiirtymistä. Kyllin turvallisessa ryhmässä erimielisyydet voidaan avoimesti ilmaista ilman ylimääräisiä kriisejä. Sisäinen ilmapiiri kehittyy itsekriittisemmäksi ja myös ulkopuolisten viesteille ollaan avoimempia. Ryhmässä on tilaa kaikenlaisille tunteille ja konfliktit nähdään voimavarana. Ryhmä on itsenäinen, tavoitetietoinen eikä sen tarvitse suojella rajojaan.

### Luovan ryhmän sisä- ja ulkopiiri

Tähän vaiheeseen voidaan hypätä suoraan kolmannesta vaiheesta tai vasta neljännen vaiheen jälkeen. Tällöin ärtymys eli siirtotunne, jota ei enää suunnata ulos ryhmästä, tuntuu ryhmän sisäisissä vuorovaikutussuhteissa. Jos ohjaaja ei

voi ilmaista näitä tunteita ryhmäläisille, hän säilyttää tiiviissä ryhmässä saavutetun suhtautumistavan joihinkin ryhmäläisiin. Ohjaaja alitajuisesti muodostaa liittymistunteidensa ohjaamana sisäpiirin ja ulkopiirin, enemmän kyvykkäät ja vähemmän kyvykkäät. Tämä jaottelu on erittäin näkyvää ryhmän jäsenille ja vaikeuttaa ryhmän toimintakykyä. (Kopakkala 2005, 54–87).

## MIELITEKO- NÄKÖKULMA

Ryhmän kehittymiseen liittyvät teoriat voivat tarjota välineitä ymmärtää myös teatteriporukan tai opiskelijaryhmän käyttäytymistä ja antaa ulottuvuutta luovan prosessin ymmärtämiselle. Ryhmän kehittymisen havainnointi on helpompaa ”ulkopuolisen” tai ohjaajan silmin. Teatterissa on yleistä ryhmähengen nostattaminen ja tunteiden pintaan nouseminen. ”Miksi joskus on vaikeampaa” voi selittyä sillä että ryhmä on tietyssä vaiheessa. Mikäli ryhmän toimintaa havainnoi ja tarkkailee, voi siihen myös tietoisemmin vaikuttaa ja näin edesauttaa itse asiassa pysymistä. Opiskeluryhmän ollessa kyseessä olisi hyvä, jos vastaava opettaja olisi ryhmän tukena ja tukisi ryhmän kehitystä esimerkiksi säännöllisten ryhmäkeskusteluiden ja tilannekartoitusten avulla. Pääasia olisi että ryhmään kiinnitettäisiin huomiota ja se osoitettaisiin ryhmälle, koko opiskelun ajan. Ryhmälle on tärkeää, että sen olemassaolo tunnustetaan ja sen toimintaa arvostetaan. Tämä tukisi myös ryhmän vetovoimaisuutta ja kiinteytymistä.

Mielestäni syklittäinen liittymis- ja eriytymistunteisiin perustuva ryhmänkehittymismallia voisi käyttää ryhmämme kehityksen tarkastelumalliksi. Mieliteko-ryhmä saavutti vaiheen yksi, jolloin jäsenet kokivat olevansa osa ryhmää ja hyväksyivät sekä ohjaajan että muut ryhmäläiset. Siihen ryhmän kehittyminen sitten tyssäsikin, sillä loppu oli lähinnä prosessiongelmiä, kunnes ohjaaja tuli takaisin ja ryhmä palautui vaiheeseen yksi.

Toisaalta vuosikurssimme ennen Mielitekoa oli vaiheessa ”ennen alkua” sekä ”pienryhmien vaiheessa”, jolloin vanhat suhteet vaikuttivat voimakkaasti pienryhmien muodostumiseen. Ryhmän sisälle oli muodostunut pienempiä ryhmittymiä, joiden jäsenet olivat kiinnostuneita lähinnä itsestään ja toisistaan.



Mielestäni ryhmään kuului myös pari yksilöä, jotka eivät halunneet kuulua ryhmään, vaan pysyä yksilöinä. Ryhmäläistemme toiveet ja tarpeet olivat selvästi hyvin erilaisia. Ryhmällä ei ollut selkeästi ohjaajaa, joka olisi auttanut ryhmän kehittämisessä. Näin ollen ryhmäläiset eivät myöskään saaneet vihjeitä toivotusta ryhmäkäyttäytymisestä. Nähdäkseni tämä esti myös yhteisten normien muotoutumisprosessin. Kun ei tunne ryhmäänsä eikä sen yhteisiä toimintatapoja ja normeja, on ryhmässä toimiminen jatkuvaa tulella leikkimistä, joka roihautikin liekkeihin Mieliteon kakkosvaiheessa.

### 3.6. Turvallinen ryhmä

Tärkeänä edellytyksenä ryhmän toiminnalle on jatkuvasti esiin noussut ryhmän turvallisuus. Turvallisessa ryhmässä vuorovaikuttaminen helpottuu, prosessiongelmien ja siirtotunteiden käsittely on mahdollista, kaksoistavoite saa tuulta siipiensä alle sekä se mahdollistaa enemmän roolikokeiluja.

Ryhmän kehityskaareen antaa oman näkemyksensä Mikko Aalto, jonka mukaan hyvän ja toimivan ryhmän perusominaisuus on turvallisuus ja ryhmän turvallisuuden kehittämisellä on oma kaarensa. Verrattuna moniin muihin ryhmistä kirjoittaviin, vaikuttaa siltä, että Aalto keskittyy ryhmän kaksoistavoitteen saavuttamiseen liittyviin seikkoihin ja pitääkin sitä varsinaisena tavoitteena ja perustehtävänä. Aallon mukaan ryhmätoiminnassa voi opiskella elämisen- ja työskentelyn taitoja. Nykymaailmassa esimerkiksi työelämän menestyksestä 84 % perustuu vuorovaikutustaitoihin. Myös tiedollinen oppiminen on muuttunut vuorovaikutusprosessiksi, jolloin vuorovaikutustaidot ovat oppimisen perustyökaluja. Esimerkiksi peruskoulussa on syytä panostaa turvalliseen ryhmäkokemukseen, koska sillä on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti kaikkien oppivelvollisten itsetuntemukseen ja sitä myöten luoda vahva perusta kykyyn kohdata elämän haasteet. (Aalto 2002, 24).

Kun ihminen on vapaasti oma itsensä, hänen selviytymiskykynsä ja tyytyväisyytensä on parhaimmillaan ja hän pystyy löytämään uusia ulottuvuuksia itsestään. Ihmisen on vaikea olla oma itsensä kaikissa tilanteissa, koska pelko, häpeä, syyllisyys ja arvottomuuden tunne varjostavat ihmisen

kykyä tunnistaa ja ilmaista esimerkiksi omia tarpeitaan, tunteitaan, mielipiteitään, sisäisen lapsensa ääntä, luovuuttaan, arvojaan, moraaliaan, unelmiaan, traumojaan ja pimeitä puoliaan. Ilmaisua estävät ”tulppatunteet” ovat voineet syntyä turvattomassa elinympäristössä. Omaksi itseksi tulemista voi harjoitella ryhmässä, jossa turvallisuus on kyllin suurta tarjotakseen mahdollisuuden ”tulppatunteiden” väistymiselle. Turvallisessa ryhmässä on hyvä oppia itsestään, kasvaa ja kokea olevansa hyväksytty sekä harjoitella vuorovaikutus- ja elämisentaitoja. (Aalto 2002, 15–22 ).

Turvallisuuden kokemus on moniulotteinen ja kokemuksellinen asia. Ryhmässä voi olla yksi tai useampi henkilö, jotka muistuttavat meitä jostain aiemmasta turvallisuuden tai turvattomuuden kokemuksesta, joka vaikuttaa kokemukseemme ryhmästä. Tällöin kyseessä voi olla siirto- eli tansferenssitunteet. Turvallisuus syntyy luottamuksesta eli luottamiseen ja luotettavaksi osoittautumiseen, hyväksynnästä, avoimuudesta, tuen antamisesta ja halukkuudesta yhteistyöhön eli sitoutumisesta. (Aalto 2002, 78).

Ryhmän turvallisuuden asteet ovat pelkäävä ryhmä, turvaton ryhmä, tuntematon perusturvallinen ryhmä, tuttu, turvallinen ryhmä, avoin ryhmä, heikkoutta hyväksyvä ryhmä, haavoittuvuutta salliva ryhmä ja armahtava ryhmä. Lyhyesti kuvailtuna pelkäävässä ryhmässä ihmiset pelkäävät tulevansa naurunalaiseksi, torjutuiksi ja hylätyiksi. Turvattomassa ryhmässä saatetaan yrittää ilmaista tunteita ja mielipiteitä, mutta yleinen reagoimattomuus tai vastaava saattaa jähmettää tilanteen. Ryhmässä vallitsee epävarmuus siitä, kuinka avoimeen itseilmaisuu suhtaudutaan. Tuntemattomassa perusturvallisessa ryhmässä ollaan vielä varovaisia itseilmaisun suhteen, sillä ryhmän jäsenet eivät ole tuttuja. Kuitenkaan kukaan ei koe olevansa varsinaisesti uhattuna ilmaistessa itseään. Tuttuun, turvalliseen ryhmään on saatettu päästä esimerkiksi luottamusharjoitusten avulla. Tällöin ollaan jo melko luottavaisia ja ryhmää tunnetaan kohtalaisesti. (Aalto 2002, 22).

Kun on edistytty avoimeen ryhmään, ihmiset uskaltavat ilmaista itseään ja tulevat hyväksytyiksi mielipiteistään riippumatta. Heikkoutta hyväksyvässä ryhmässä on lupa ilmaista ns. heikkouden tunteita sekä ilmaista tarpeitaan.

Myös itselleen ja toisilleen nauraminen alkaa tuntua turvalliselta. Haavoittuvuutta sallivassa ryhmässä ihminen uskaltaa kokea ja kertoa kipeistä muistoista ja kokemuksista. Vihan ja surun tunteet on mahdollista kokea ilman suurempaa pelkoa ja häpeän tunne alkaa hiipua. Armahtavassa ryhmässä uskaltaudutaan puhumaan omasta pimeästä puolesta ja muut ryhmän jäsenet ottavat nämä puheet vastaan anteeksiantamuksen asenteella. Tällainen ryhmä ei synny vain harjoitteiden myötä vaan ryhmän jäsenet ovat jo pystyneet kohtaamaan ja käsittelemään omia pimeitä puoliaan. Turvallisuuden kehittymisen kaari näyttäisikin kulkevan käsi kädessä ryhmän yleisen kehittymisen kaaren kanssa. (Aalto 2002, 23).

### MIELITEKO- NÄKÖKULMA

Ryhmässä toimiminen on haasteellista. Ryhmän muotoutuessa nousee monia tunteita esille. Siihen kuinka tärkeäksi ryhmä muodostuu vaikuttaa muun muassa oma kokemus ryhmän turvallisuudesta; voinko luottaa muihin, uskallanko olla oma itseni? Arvostanko ryhmän toimintatapoja tavoitteen saavuttamisessa? Koenko oloni luovaksi ja innostuneeksi vai saako se minut sulkeutumaan?

Kysymys ryhmän turvallisuuden kokemuksesta on kiinnostava. Mieliteko- ryhmä vaikutti turvalliselta toimintaympäristöltä ohjaajan kanssa, oli helppoa tehdä ehdotuksia, koska tiesi että niitä ei arvostella. Jos ryhmä olisi ollut todella turvallinen henkilökohtaisella tasolla, esimerkiksi Aallon määritelmän mukaan heikkoutta hyväksyvä tai haavoittuvuutta salliva ryhmä, olisi luovan prosessin hedelmät voinut olla paljon syvällisempiä. Tämä menee toki spekulointien puolelle, mutta omasta puolestani tiedän pääseväni syvemmälle ideoissani kun todella koen luottamusta ryhmääni. Miksi koulutöiden pitäisi olla vain pintaraapaisuja kun olisi mahdollisuus parempaan? Juurikin taiteenopiskelussa tulisi pohtia minkälaiset olosuhteet luovuus tarvitsee puhjetakseen kukkaan ja miten turvallinen ryhmä on mahdollista saavuttaa opiskelukontekstissa.

### 3.7. Ryhmädynamiikka ja vuorovaikutus

Aalto (2002,26) listaa tärkeimmiksi vuorovaikutuksen osa-alueiksi vuorovaikutus itsen kanssa, erimieltä olemisen taito, kyky helpottaa toisen pahaa oloa, oman pahan olon ilmaiseminen, oman virheen myöntäminen, korjaavan ja myönteisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Niemistö (2002) määrittelee vuorovaikutuksen olevan vaikuttamista toisiin osapuoliin. Ryhmädynamiikka, eli ryhmän sisäiset voimat, syntyvät ryhmän sisäisistä jäsenten välisistä tietoisista ja tiedostamattomista viesteistä. Aalto ottaa askeleen syvemmälle vuorovaikutuksesta puhuttaessa ja pyrkii tuomaan tiedostamattomia viestejä päivänvaloon. Kun ihminen on selkeässä vuorovaikutuksessa itsensä kanssa, on vuorovaikutus muidenkin kanssa yksinkertaisempaa ja avoimempaa. Tietoisuus omista tunteista ja niiden asiallinen ilmaiseminen edistää vuorovaikutusprosesseja. (Aalto 2002, 26)

Jauhiainen kirjoittaa: ”Ryhmä on dynaaminen, jatkuvasti muuttuva kokonaisuus.” Ryhmädynamiikka muodostuu tilanteesta vaikuttavista voimista ja voimasuhteista eli siitä, kun useat ihmiset ovat keskenään vuorovaikutuksessa samassa toimintatilanteessa. Lewinin kenttäteorian mukaan ihmiset muodostavat toistensa psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön. Tilanteen muuttuessa myös yksilön toiminta muuttuu. Lewin kutsuu yksilön dynaamiseksi kentäksi ihmisen elämäntilaa, joka on hetkellinen psykologinen tila ja ilmaisee mikä yksilölle on tärkeää tässä hetkessä. Valinnat ja suunnat, joita ihminen ottaa riippuu useiden psyykkisten tekijöiden vastavuoroisista suhteista. Ryhmädynamiikassa vaikuttaa monta rinnakkaista dynaamista kenttää. Sekä yksilön että ryhmätilan dynaaminen kenttä on jatkuvassa muutoksessa ja vuorovaikutuksessa. Ryhmädynamiikan muuttuvan ominaisuuden vuoksi ryhmässä onkin syytä tarkastella yksilöllisiä, konkreettisia ja tilannekohtaisia tapahtumia, sitä, mikä kussakin tilanteessa on erityistä eli mitä tapahtuu juuri näissä olosuhteissa, juuri näiden ihmisten ja juuri heidän ympäristönsä välisissä suhteissa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 29–32).

Kopakkalan näkemyksen mukaan ihmisten toimintaan vaikuttaa erityisesti, miten tulkitsemme toisten henkilöiden viestit. Ihmiset reagoivat omaan

tulkintaansa eikä toisten tekoihin. Vuorovaikutukseen vaikuttaa vahvasti oma kokemuksemme itsestämme ja usein tulkitsemme muiden viestit liittäen ne automaattisesti omaan aiempaan käsitykseen itsestämme. Näihin tulkintoihin liittyy usein tietty varmuus asiasta, tunnemmehan me itsemme. Usein kuitenkin viesti ei ole pitänyt tulkitsemiamme viitteitä sisällään ja täydelliset väärintulkinnat ovatkin yleisiä. (2002, 21–23). Mielestäni tämä viittaaakin rehellisen itsetuntemuksen tarjoamiin etuihin vuorovaikutuksessa. Jauhiainen on samoilla linjoilla siinä mielessä, että turvallisen ryhmän kehittyminen vaatii peitettyjen vaikutuspyrkimysten tunnistamista (Jauhiainen & Eskola 1994.)

Jauhiaisen mielestä vuorovaikutus viriää kun osallistujat yhdessä määrittelevät ja arvioivat tavoitteita. Vuorovaikutus on tilannesidonnaista riippuen muun muassa edellisistä teoista sekä tilanteen tulkinnoista, eikä se ole kovinkaan ennakoitavaa. Ryhmän vuorovaikutusta on tärkeää tarkkailla ja tutkia avoimesti erilaisia tilannemäärittelyitä. Ryhmän jäsenten tilannemäärittelyn tulisi olla kohtuullisen samankaltaista, jotta ryhmätoiminta voi jatkua. (Jauhiainen & Eskola 1994, 69–74).

Lisäksi Jauhiainen korostaa palautteen merkitystä. Kun ihminen on lähettänyt viestin, hän odottaa saavansa siihen vastauksen; menikö viesti perille ja miten se ymmärrettiin. Mikäli vastausta ei kuulu, tulee asiankulku tarkistaa. (Jauhiainen & Eskola 1994,76).

Ryhmän jäsenten yhteensopivuus sekä se, kuinka ryhmä on muodostettu vaikuttaa ryhmädynamiikkaan. Onko ryhmä itse valinnut jäsenensä vai onko joku suunnitellut ja valikoinut ryhmän jäsenet? Toiminnan kannalta on oleellista kuinka jäsenet sopivat toisiinsa tavoitteen näkökulmasta. Tutkimusten mukaan ei ole selvää ovatko homo- vai heterogeeniset ryhmät toimivimpia. Toimiva ryhmän voisi muodostua kokoonpanosta, jossa esim. ikä, sukupuoli, sosiaalinen tausta ja ammatti olisivat homogeenisia ja ihmisten luonteenpiirteet ja tavat käyttäytyä olisivat heterogeenisiä. Erilaisuus luo lisää ulottuvuutta, mutta nopea ja keskitetty tehtäväsuoritus saattaa hyötyä homogeenisuudesta. Toisaalta jos ryhmä koostuu saman ammattiryhmän ihmisistä, voivat jäsenet vahvistaa

toistensa ammatti-identiteettiä ja sosiaalisia rooleja. Tästäkin voi olla etua tai haittaa riippuen näiden roolien luonteesta. (Jauhiainen & Eskola 1994, 109).

## MIELITEKO- NÄKÖKULMA

Mieliteko-prosessin kakkosvaihetta olisi toki helpottanut ryhmätyötaidot. En väitä, ettei niitä olisi ollut, muistaakseni lukuisia hyviä yrityksiä päästä prosessissa eteenpäin esiintyi, mutta kenties kyteneet ongelmat olivat vain odottaneet purkautumistaan ja nyt tarjoutui sopiva näyttämö niille. Kenties aiempi prosessin ykkösvaiheen turvallisuuden kokemus edesauttoi ongelmien paljastumista, mutta sitten ryhmä ei ollutkaan tarpeeksi kiinteä ja vahva käsitelläkseen niitä. Muutoinkaan toimintakulttuuriin ei kuulu henkilökohtaisten ongelmien käsittely vaan niiden oletetaan pysyvän taka-alalla ja ryhmäläisten toimivan ”ammattimaisesti” eli pysyvän aiheessa. Nämä ongelmat kuitenkin estävät ryhmän turvallisuuden muodostumista ja aiheuttavat prosessiongelmia.

Ryhmädynaamiset kysymykset ovat hyvin tapauskohtaisia ja moniulotteisia. Mieliteon tapauksessa yksilön dynaamisen kentän luonne muuttui radikaalisti. Kakkosvaiheessa opiskelijoiden hetkellinen psykologinen tila muuttui: jos aiemmin oli ollut tärkeämpää puhaltaa yhteiseen hiileen kuin esimerkiksi taistella omien ideoiden puolesta, niin tilanteen muuttuessa myös toiminta muuttui, jokaisella omaan suuntaansa.

Ryhmädynamiikkaan vaikutti myös miten ryhmä on koottu. Ryhmä koostui pääasiallisesti toisen vuosikurssin opiskelijoista, joten myös se, miten tämä ryhmä oli alun perin koostettu, vaikutti edelleen ryhmädynamiikkaan. Kuten aiemmin on tullut ilmi, ryhmän alku ei ollut kiinteyttä edistävä ja toki ryhmän ensiaskeleet pääsykokeista alkaen on jättänyt jälkensä. Ehkä se tosiasia, että kaikki koulutukseen hakeneet otettiin opiskelijoiksi, aiheutti epävarmuutta siitä, olemmeko kyllin hyviä opiskelijoita. Jos todellinen valintatilanne olisi ollut, olisimmeko tulleet valituiksi? Se, että paikan sai liian helposti, selittää osittain suuria keskeyttämisprosentteja ja tiettyä sitoutumattomuutta.

Mieliteko- ryhmässä oli 14 opiskelijaa, joista kuusi, sittemmin viisi olivat virolaisia. Esityshän perustui sekä suomalaisen että virolaiseen

kansalliseepokseen. Kulttuuritaustan vaikutus näkyy mm. asenteissa, työtavoissa sekä auktoriteetin kunnioittamisessa. Sukupuolijakauma oli hyvin epätasainen, sillä ryhmään kuului vain kaksi poikaa, joista toinen keskeytti prosessin. Ryhmään yksin jääneelle pojalle tilanne näytti olevan turvaton etenkin prosessin kakkosvaiheessa. Ikäjakauma oli melko tasainen 19–29 - vuosien välillä. Vuosikurssimme ikäjakauma normaalisti on painottunut kahdenkymppin alkupuolelle vanhimpien kuitenkin lähestyessä 30 ikävuotta.

Erilaisuus luo lisää ulottuvuutta, mutta nopea ja keskitetty tehtäväsuoritus saattaa hyötyä homogeenisuudesta. Onkin hyvä kysymys mikä prosessissa on tärkeää, hyvä kokemus vai hyvä lopputulos? Ihanteellista olisi toki saavuttaa molemmat. Opiskelijaryhmä voi muodostaa hyvän toimintaympäristön, jossa erilaiset ja eri-ikäiset ihmiset voivat olla vuorovaikutuksessa keskenään. Tätä prosessia nopeuttaa ja helpottaa ohjaaja, joka osaa auttaa siltojen rakentamisessa. Muutoin ryhmäläiset joutuvat valitsemaan selviytymistavan, johon helposti liittyy vetäytymistä ja sulkeutumista.

### 3.8. Sosiaaliset rakenteet

Ryhmän toiminta muodostuu vuorovaikutuksesta, joka luo suhdejärjestelmiä, jotka taasen vaikuttavat vuorovaikutukseen. Suhdejärjestelmät muodostuvat ryhmän jäsenten suhtautumisesta toisiin ryhmän jäseniin sekä ryhmän toimintaa määrittäviin tekijöihin kuten toimintasäännöt, työnjako, vallankäyttö, keskinäinen yhteydenpito, hyväksyntä sekä tunnesuhteet. Tavoitteen saavuttamisen kannalta suhteista on joko haittaa tai hyötyä. Suhdejärjestelmät voivat olla ulkoapäin määriteltyjä tai ne voivat ilmentyä ainoastaan toiminnassa. Suhdejärjestelmät ovat sekä keinoja toimia ryhmässä että ryhmätyöskentelyn lopputuloksia. (Jauhiainen & Eskola 1994, 115 Nieminen 2002, 114).

Suhdejärjestelmiksi listataan: rooli-, normi-, valta-, kommunikaatio- ja tunnesuhdejärjestelmät. Roolit muotoutuvat ihmisten toisiinsa kohdistamista odotuksista ja itse kunkin oman toiminnan vaikutuksesta. Jos sinua pidetään tietynlaisena, tulet ennemmin tai myöhemmin muuttumaan sellaiseksi ja näin vastaamaan odotuksiin. Normien avulla ryhmän jäsenet toimivat

yhdenmukaisesti. Normit muodostuvat tietoisesti ja tiedostamattomasti. Valta tarkoittaa vaikuttamismahdollisuuksia. Valtasuhdejärjestelmä on, samalla tavalla kuin muutkin suhdejärjestelmät, muuttuvainen ja jäsenten asemat muuttuvat vuorovaikutustekojen seurauksena. Kommunikaation katkeamiseen on usein syynä virhetulkinnat ja tällöin syyt tulee selvittää. Vuorovaikutuksesta kannattaakin antaa palautetta. Tunnesuhdejärjestelmä kertoo ryhmän jäsenten välisistä tunteista. Ryhmän toiminnan kannalta emotionaaliset tunnesiteet jäsenten välillä eivät ole tarpeellisia. Ryhmän tulisi kuitenkin määritellä millaista tunnesitoutumista ja yhtenäisyyttä jäseniltä vaaditaan, jotta turhat odotukset vältettäisiin. (Jauhiainen & Eskola 1994, 115–132).

## MIELITEKO- NÄKÖKULMA

Ensimmäisessä vaiheessa olimme melko tasavertaisessa asemassa ja tilanteet olivat ohjattuja tai jopa hallittuja. Kakkosvaiheessa ihmisten väliset suhteet nousivat pintaan. Vallankäyttö nousi merkittäväksi teemaksi. Kuka olisi johtajan sijainen? Kaikesta edellä mainitusta johtuen ei ollut mahdollista, että joku olisi voinut edes yrittää asettua vetäjän asemaan.

Ryhmä jatkoi ykkösvaiheen menetelmien käyttöä, kuten piirissä keskustelua, mutta kaikki eivät suostuneetkaan asettumaan piiriin ja muutoinkin vastuun jakaminen tyrehtyi epäluottamukseen. Muutamien ihmisten välinen kommunikointi muuttui asenteelliseksi ja epäkohteliaaksi. Valtataistelun myötä ideat eivät olleetkaan enää yhteisiä eikä kaikilta herunut ymmärrystä tai hyväksyntää toisten taiteellisille näkemyksille.

### 3.9. Ohjaajan merkitys

”Jokainen ryhmä tarvitsee ohjausta, koska ryhmä ei muuten saavuta kaksoistavoitettaan eikä tällöin myöskään toimintansa tarkoitusta. Ryhmäilmiön luonteesta johtuu se, että ryhmädynaamiset tekijät saattavat säätelämättöminä tuottaa häiriöitä ryhmän jäsenten tehtäväsuoritukseen, heidän keskinäisiin suhteisiinsa sekä ryhmän suhteeseen ympäristöön.” (Jauhiainen & Eskola 1994, 136).



Ohjaajan rooli myötäilee ryhmän kehitystä. Alussa ryhmä tarvitsee jämpin ja varmanoloisen tukipilarin, myöhemmin asiantuntijaa. Ohjaajan merkitys korostuu ryhmän tarkkailijana ja ohjailijana, henkilönä joka auttaa ryhmää analysoimaan tilanteita ja puolueettomasti osoittaa tilanteissa vaikuttavia tekijöitä ja kannustaa ryhmää ratkaisemaan ne. Jos ryhmän sisältä nousee huomioita jostain ryhmässä tapahtuvasta ilmiöstä, tulee ohjaajan auttaa asian käsittelyssä. (Jauhiainen & Eskola 1994, 140)

Kopakkala listaa ohjaajan tehtäväksi etenkin työn tekemisen näkökulmasta suunnan näyttämisen, päätösten tekemisen ja visioiden luonnin. Tämä pitäisi sisällään myös sisäisen organisoinnin, palautteen antamisen, resurssien hankkimisen ja riittävän tiedon välittämisen. (2002,89).

Aallon mukaan monet ohjaajalle tärkeät ominaisuudet ja taidot liittyvät ohjaajan suhteeseen omaan itseensä. Hedelmällinen maaperä, jolla kohdata muita, muotoutuu seuraavista ominaisuuksista ja taidoista: Jatkuva itsetutkiskelu, halu kasvaa ihmisenä, yhteys omiin tunteisiin sekä omaan pimeään puoleen, herkkyys, empaattisuus, kuuntelutaito, kielteisten tunteiden sietäminen, taito vaikuttaa ja vakuuttaa muita sekä turvallisuus. Välittämisen ja rakkauden kautta ihminen voi kohdata toisen ihmisen ja edistää turvallisen ilmapiirin syntymistä. (2002, 138–141 ).

Näiden lisäksi ohjaajalle on tärkeää kyky tunnistaa ryhmän turvallisuuden aste, kyky aloittaa alusta uuden ryhmän kanssa eli nollata edesmennyt ryhmäkokemus, kiireettömyys tai ajan antaminen sisäisten prosessien kehittymiselle, välittämisen kautta luotua merkitystä yhdessä olemiseen ja tekemiseen, vuorovaikutustaidot, joustokyky, yllättävien tilanteiden hallitseminen, tilannekomiikka sekä hyvä ohjeistustaito. (Aalto 2002, 141). Aallon näkemys pohjautuu ryhmätyöskentelyyn, jossa keskeinen tehtävä on oppia vuorovaikutustaitoja, saada hyviä kokemuksia itsestä ja muista ja tavoitteena on turvallinen ryhmä. Ominaisuudet kuulostavat kuitenkin varsin kelvollisilta minkä tahansa ryhmän ohjaajalle. Nukketeatterin opettamiseen tarvitaan toki vielä asiantuntijuus asiatavoitteen saavuttamiseksi.

## 4 NUKKETEATTERIN LUOVA PROSESSI

Keskustelussamme Baker (Liite 1) avaa käsitystään luovan prosessin rakenteesta. Luovan esitykseen tähtäävän prosessin rakenteeseen kuuluu vapaa leikki ja ideointi, valinta, kehittäminen ja neljäntenä lopullinen valinta ja harjoittelu. Ensimmäisen vaiheen (kolmannes käytettävästä ajasta) aikana kaikki ideat tulee hyväksyä ja dokumentoida. Seuraavassa vaiheessa valitaan innostavimpia ideoita ja tarinan kannalta hyviä yhdistelmiä. Ideoita tarkastellaan, yhdistellään ja niitä lähetään kehittämään. Lopullisen valinnan jälkeen viimeinen vaihe käytetään ainoastaan harjoitteluun ja hiomiseen. Prosessin rakenteen ymmärtäminen säästää valtavasti voimavaroja.

Sanna Heikkisen mukaan Devising prosessissa on aloitusvaihe, tiedon- ja aineistonkeruuvaihe, prosessointivaihe, kokoonpanovaihe sekä harjoitus-, läpimeno- ja esitysvaiheet. Rene Bakerin näkemys luovan prosessin rakenteesta on samankaltainen, Bakerin työtapoja voisi kutsua devising–menetelmäksi.

Jotta nukketeatteriryhmä voisi toimia ilman ohjaajaa, pitäisi Bakerin mielestä koko ryhmän tehdä lähes kaikki ohjaajan tehtävät yhteisesti sekä olla tietoinen prosessin kulusta sekä siihen liittyvistä ilmiöistä. Ensimmäiseksi tulee sopia yhteiset työkalut ja menetelmä jonka turvin aiotaan edetä ja miten toimitaan pattitilanteessa. Apuna voisi käyttää esimerkiksi intiaanien perinteestä mukaista puhekeppiä, joka kiertää piirissä ja vain se, jolla keppi on saa puhua keskeytyksettä ja omaa vuoroa on kiltisti odotettava. Kuuntelemaan oppiminen on ryhmän kannalta elintärkeää. Tärkeisiin huomioitaviin seikkoihin kuuluu myös aikataulusta sopiminen, ryhmädynamiikan havainnointi ja ulkopuolelta vaikuttavien seikkojen huomioiminen, jaettu vastuu ja mahdollisesti jakautuminen pienempiin ryhmiin. Lisäksi tärkeää on huomioida kuinka viestintä ryhmässä tapahtuu. Jokaisen tulisi ottaa vastuu siitä kuinka he sanovat sanottavansa. Apua voisi saada tekemällä listan ilmaisuihin jotka tukkeuttaa itseä ja hakea niiden tilalle rakentavia sanomisen tapoja.

Hyvä tavoite on myös muokata ideoista yhteisiä, niin että kenenkään ei tarvitse taistella omien ideoidensa vuoksi, sillä omien ideoiden puolesta taistelu on tie ongelmiin. Ideoista saa yhteisiä esimerkiksi etsimällä yhdistäviä linkkejä luovan leikin tuottamista hahmotelmista sekä havaita yleiset kiinnostuksen kohteet. Ryhmän on hyvä olla tietoinen myös muista asioista jotka vaikuttavat ryhmän työskentelyyn, kuten osallistujien henkilökohtaiset olosuhteet tai ympäristön vaikutus.

Devising- menetelmässä voi olla ohjaaja tai ohjaajan rooli voi vaihtua ja pyrkimyksenä onkin tuottaa esitys tai esityksen kaltainen tuote mitä erilaisimpia menetelmiä käyttäen.

Baker on samoilla linjoilla esimerkiksi Aallon kanssa siinä, että ohjaajan tulee olla selvillä siitä mitä hän itse prosessoi, esimerkiksi päiväkirjatyöskentelyn avulla. Turvallisuuden tunnetta lisää ohjaajan tasapuolisuus, se että ideoita ei tyrmätä sekä kaikkien ideoiden dokumentointi.

## 5 POHDINTA- miten ryhmä voisi toimia ilman ohjaajaa?

Kokosin tietoa ryhmän yleisistä ilmiöistä ja siltä pohjalta ryhmän toiminta ilman ohjaajaa kuulostaakin erittäin haastavalta. Syitä siihen, miksi ryhmä joutuu hukkaan, on monia. Merkittävimmäksi nousee selkeästi ohjaamisen puute. Ryhmän toimintaan kuuluu oleellisesti ohjaaja tai vetäjä, jolla on tiettyjä tehtäviä. Ohjaajan rooli muuttuu prosessin aikana, mutta se on erityisen tärkeä etenkin ryhmän alkuvaiheessa. Sen tähden onkin oleellista pohtia mitkä ovat ohjaajan tehtävät ja taidot eli mitä ryhmältä puuttuu kun ohjaajaa ei ole.

Tuleeko kaikkien tehdä ohjaajan tehtävät vai voisiko niitä jakaa? Jaettu vastuu ja hajautettu valta kuulostaa mahtavalta. Työmäärä tosin lisääntyy monen ihmisen tehdessä samat työt (eri tavalla). Päätöksenteko vaikeutuu, mutta vastuunotto lisää motivoitumista ja osallistumista, jolloin työstä voi tulla henkilökohtaisempi. Osallistujilta vaaditaan kuitenkin melkoista kypsyyttä ja kiinnostusta toimia juuri tässä ryhmässä, juuri näiden ihmisten kanssa ja juuri tämän ryhmän asettamien päämäärien vuoksi, jotta ohjaajaton toiminta voi onnistua. Kaikista ryhmäläisistä ei tarvitse pitää tai kaikkia ei tarvitse edes tuntea. Prosessin aikana suhteet toisiinsa muuttuvat jatkuvasti, mutta hyväksyntää, halukkuutta, uskallusta ja myös kykyä käsitellä asioita tarvitaan.

Mielestäni Bakerin esittämä huomioitavien asioiden lista (Liite1) on melko hyvä ja käytännönläheinen. Sen lisäksi tietoisuus ryhmäilmiöistä antaa ryhmälle ymmärrystä ja käsitteitä, joiden avulla vaikeita tilanteita voi helpommin avata.

Lähtökohtaisesti lienee hyväksyttävä se tosiasia, että hukka vaanii prosessin mutkissa ja ihan varmasti heiluttaa häntäänsä tai nuolaisee heti tilaisuuden tullen. Miten kääntää asiat ryhmän eduksi ja kasvuksi onkin haastavampaa, mutta välttämätöntä, jotta reitillä voi edetä.

Alkutilanteessa tulee olla selvillä pelin säännöt kuten pelin kulku, missä peli tapahtuu, milloin peli loppuu ja mitä tehdään kun peli ei enää kiinnostakaan.

Mitä tehdä kun sovitut säännöt eivät enää palvele tarkoitusta? On tärkeää, että ryhmällä on selkeä yhteinen käsitys prosessin rakenteesta, työskentelymenetelmistä ja tavoitteista, sekä jokaisen jäsenen sitoutuneisuus.

Yleensä ottaen ryhmä tarvitsee jatkuvaa arviointia sekä säännöllistä ilmapiiriin tarkistamista. Kuka havainnoi ryhmää objektiivisesti kun ohjaajaa ei ole? Miten ryhmää voisi havainnoida? Baker suosittelee päiväkirjan pitämistä, jossa kukin havainnoi omia tunteitaan ja toiveitaan sekä kirjoittaa muistiin prosessin kulkua, osallistujien toiveita ja ideoita. Mikäli ohjaajaa ei ole, pitäisi mielestäni päiväkirjaan lisätä havaintoja myös muiden toiminnasta sekä omasta suhtautumisesta siihen. Tai ehkäpä kullakin harjoituskerralla joku voisi toimia objektiivisena tarkkailijana tai sihteerinä ja kirjoittaa muistiin havaintoja ryhmätoiminnasta ja ilmapiiristä. Kuulostaa salapoliisin työltä ja voisi olla hauskaakin, kunhan se tehdään huumorilla ja vilpittömin mielin. Toisaalta kokoontumiskerran lopusta voisi varata aikaa myös kollektiivisen päiväkirjan kirjoittamiseen tai muunlaiseen dokumentointiin tai edes keskusteluun. Ehkä ryhmä voisi keksiä muutamia kysymyksiä, joihin joka kerta vastataan ja niiden avulla kartoitetaan osallistujien kokemus ja yleinen ilmapiiri.

Ryhmän kaksoistavoitteen saavuttamiseksi on tärkeää hyväksyä että ihmisten henkilökohtainen elämäntilanne sekä sosiaalinen oheistehtävä, joka liittyy ihmisen tarpeeseen elää omaa elämäänsä, kasvaa ihmisenä ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa, vaikuttaa prosessiin. Toisin sanoen ihmisen tulee saada olla ihminen, oma itsensä. Ja tulla kuulluksi, kuten Baker ehdottaa. Mieliteossa tulimme kuulluiksi ideoidemme pohjalta, mutta emme henkilökohtaisella tasolla. En esimerkiksi olisi kertonut ryhmälle läheisen kuolemasta. Teatterin prosessissa täytyykin tarkoin miettiä milloin henkilökohtaisuuden aika on, jottei se vie ryhmää pois itse asiasta unohtamatta kuitenkaan että yksilön toimintaa on helpompi ymmärtää kun hieman tietää taustoja. Toisilla on myös suurempi tarve jakaa jokapäiväiset kommelluksensa kuin toisilla. Toisaalta luulen, että todellinen jakaminen voi tapahtua vasta melko turvallisessa ryhmässä. Ryhmän tulee siis sopia kuinka kaksoistavoitteen eteen

toimitaan niin, että se voi toteutua, muttei vie liikaa aikaa tehtävän suorittamiselta.

Perusolettamustilat sekä ryhmän kehittymiseen liittyvät ilmiöt on hyvä tuntee, koska niiden avulla voi tiedostaa ryhmän tilan ja vaikuttaa siihen tutkimalla mitkä asiat ovat saaneet tilanteen aikaan ja analysoimalla miten siihen voidaan vaikuttaa. Kun ryhmäprosessi ei etene, tulee tilanne analysoida ja pohtia onko kyseessä ryhmän kehittymiseen liittyvä ilmiö, perusolettamustila vai joku muu vaikuttava tekijä ja minkälaisia toimenpiteitä vaaditaan prosessin vapauttamiseksi.

Näiden asioiden käsittelyyn vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja itsetuntemusta. Bakerin ehdottama tapa on esimerkiksi listata sanontatapoja, jotka edesauttavat tai vaikeuttavat kommunikaatiota. Se, että kukin kantaa vastuun tavastaan ilmaista itseään on tärkeää. Rakentavaa puhetapaa voi helposti harjoitella. Vaikeampaa onkin vaikuttaa siihen miten viesti otetaan vastaan ja ymmärretään. Myös viestin kuuntelua ja vastaanottamista kannattaa harjoitella, jotta tunnistaa oman vastaanottimensa häiriöt. Myös sanaton viestintä kertoo paljon vaikka sanat olisivatkin kohdillaan. Aitous ja rehellisyys tai niiden puute tulee näkyväksi sanojen takaa. Vuorovaikutuksen harjoitteluun on myös lukuisia harjoitteita ja menetelmiä olemassa, ehkä niitä voisi adoptoida osaksi ryhmän toimintaa.

Valta on vakio ihmisten välisessä toiminnassa. Miten valtaa voisi jakaa niin että jokainen jäsen voisi kokea olevansa "valtava"? Kenties ryhmällä voisi olla vastuuhenkilöitä tai rooleja, joita voi vaihdella vaikka joka kerta. Esimerkiksi "turvamies" voisi valita harjoitteita ryhmän turvallisuuden edistämiseksi, "harjoitusmestari" suunnittelee alkulämmittelyt, "dokumentoiija" kokoaa harjoituksen hedelmät sekä prosessin tilan kuvina tai sanoina, "ajanottaja" huolehtii ajan kulusta ja etenemisestä, "suhdeanalyttikko" tarkkailee miten ryhmässä suhtaudutaan normeihin, valtaan, annettuihin tai omiin rooleihin, minkälaisia tunnesiteitä ryhmässä esiintyy ja minkälaista kommunikaatio on, "ryhmädynaamikko" taasen voi hahmotella ryhmän tilaa ryhmädynaamisten ilmiöiden avulla.

Devising- teatterin aikakautena voi olla myös yleistä olla vain ohjaaja, vain näyttelijä tai muu selkeä rooli, jolloin ei tarvitse kantaa vastuuta kaikesta. Toisaalta, miksipä näitä rooleja ei voisi vaihdella kesken prosessin? Devising- menetelmä pitää sisällään arvaamattomuutta, tutkimista ja kokeilemista, eikä onnistu ilman selkeyttä, toisten kuuntelemista ja päätöksentekotaitoa.

Mielestäni opiskelijaryhmä, joka koostuu toisilleen tuntemattomista, ehkä samoista työpaikoista kilpailevista, eri-ikäisistä ja -taustaisista ihmisistä tarvitsee ohjauksellisia toimenpiteitä tullakseen vetovoimaiseksi, demokraattiseksi ja turvalliseksi ryhmäksi. Organisaation velvollisuus on auttaa tällaisen hedelmällisen työympäristön syntymisessä. Muutoin opiskelijan oppimisen tukeminen laiminlyödään. Hyvän työympäristön tarvitsevat kaikki. Millainen se on kullekin? Sen voi saada selville esimerkiksi kysymällä ja yhdessä pohtimalla. Kun ryhmäläiset ovat tietoisia omista ja toisten tarpeista, on helpompi tehdä asioita yhteisen hyvinvoinnin eteen.

Turvallinen opiskeluryhmä voi kuulostaa utopialta, mutta omasta aiemmasta kokemuksestani tiedän sen olevan mahdollista. Turvallisen ryhmän kehittymiseen on paljon harjoituksia esim. Aallon opuksessa ”Ryppäästä ryhmäksi”. Varmaankin yhdessä valitut tai vastuuhenkilön valitsemat harjoitukset edesauttaa turvallisen ryhmän muotoutumista myös ilman ohjaajaa. Omalla ajalla tapahtuva tutustuminen vahvistaa toki yksilöiden välistä sidettä, mutta myös pienryhmien syntymistä. Tietoisuus siitä mitä ihmiset kantavat mukanaan auttaa ymmärtämään yksilön toimintaa. Henkilökohtainen unelmani on ryhmä, jossa voi kertoa jotain oikeasti henkilökohtaista.

Hyvä kysymys opiskelijaryhmän ollessa kyseessä on, missä vaiheessa ryhmä on kypsä toimimaan ilman ohjausta? Mielestäni pienimuotoinen työ voi olla mahdollinen, kun ryhmä on saavuttanut sopivan kiinteyden, jäsenillä on kokemusta toistensa kanssa toimimisesta ja ryhmäläisillä on yhteisiä työkaluja ja menetelmiä. Ehdottomasti jonkinlainen rakenne ja pelisäännöt täytyy olla. Se, että luovaan prosessiin kannustetaan vain hyppäämään ja katsomaan minne virta vie, ei kokemukseni mukaan ole riittävä ohje selviytymään

prosessiongelmista, eikä se tarjoa keinoja luoda luovaa yhteistyötä, etenkin jos ryhmäläiset eivät edes ole kiinnostuneita toimimaan yhdessä.

Mielestäni teoriaosuus osoittaa selkeästi ryhmätyötaitojen opiskelun hyödyt ja mielestäni niihin tulisikin kiinnittää huomiota myös nukketheateriopiskelijoiden opetussuunnitelmassa. Teoriatieto tukee käsitystäni siitä, että ryhmä tarvitsee ulkopuolista tukea ja huomiota etenkin sen ensiaskeleilla. Kaikki mitä alussa tapahtuu vaikuttaa opintojen loppumatkaan. Sen lisäksi tietoiseen ryhmäyttämiseen on mielestäni syytä käyttää hieman aikaa, jotta koko luokan voimavarat ja kiinnostus saataisiin valjastettua yhteiseen oppimisprosessiin, jossa tärkeää on myös ihminen. Vai mistä se taide kumpuaakaan?

Mielestäni siinä ei heitetä aikaa hukkaan.



## LÄHTEET

Aalto, M. 2002. Ryppäästä ryhmäksi turvallisen ryhmän rakentaminen. My Generation Oy, Esa Print Oy 4.painos

Heikkinen, S. Devising teoriassa ja käytännössä–hahmotelmia ja ehdotuksia yhdestä teatterin tutkimuksellisesta mahdollisuudesta

<http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=16328>

Jauhiainen, R. ja Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi ryhädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Palmenia kustannus. Helsinki: Tammerpaino

## KIRJALLISUUTTA

Kaukkila, Veli ja Lehtonen, Elisa 2007: Ryhmästä enemmän Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle.Suomen mielenterveysseura, SMS-Tuotanto Oy, Helsinki

Kanerva, Pirjo ja Viranko, Viivi 1997: Aplodeja etsijöille näkökulmia draamaan sekä taidekasvatuksena että opetusmenetelmänä. Laatusana Oy/ Äidinkielen opettajain liitto, Painorauma Oy

Charpentier, Pehr 1974: Ryhmätyön perusteet. Hämeen kirjapaino Oy, Tampere 2. painos

Kallio, Kyösti 1979: Yhteistyö ryhmässä. Weilin+Göös Espoo

Raina,Liisa ja Haapaniemi, Rauno: Yhteisöllinen pedagogia. AS pakett, Tallinna

Aalto, Mikko 2002: Vuorovaikutustaidot. Aseman lapset ry. Forssan Kirjapaino Oy, Forssa.

## LIITTEET

### Liite 1 Notes from discussion with Rene Baker 8.3.11

#### TOOLS CREATING UNITY

We were talking about the process of making performance called Mieliteko (2<sup>nd</sup> and 4<sup>th</sup> year's student work 2008). Here are general important things about creative process.

#### THE STRUCTURE OF CREATIVE PROCESS

1. EXPLORING (1/3 of rehearsing time)
2. CHOOSING
3. DEVELOPING
4. FINAL SELECTION AND REHEARSING

This is a structure offered by Rene Baker. She has developed it for working with students with devising theater- method but she would use the same method for working with any professional theater as well.

#### DIARY

During the whole process director should keep diary where all the ideas and comments are documented. This diary is ment to be read over and over again. Through writing (free writing/brainstorming) you can find the questions that need to be asked. The diary offers a place to clarify your thoughts and figure out your dreams conserning the process and yourself.

Director should know what is going on with her, for herself, this is not subject to share with students. Write all the discussions and upcoming ideas down- this is a checklist so you can make sure no one's ideas will not be forgotten. Diary makes possible to go back to interesting details and remember them. These small, maybe strange, notes will make sense later. Diary is good tool for finding what is in common and how to combine ideas.

#### EXPLORING

During exploration, you should only create material and document it. Brainstorming, creating pictures, not to develop any ideas yet, create simple pictures so that mind can stay free.

It is important not to analyze or criticise any upcoming ideas. Instead accepting every idea neutral but still positive is vital. Accept all the directions even they seem to go very far from each other (contrasting ideas).

See the potential in every suggestion and confirm that you understand it.

List Ding!—ideas even though it does not make sense. Ding means little "ahaa!"

Discussions give information. Write them down into your diary. Read them repeatedly. Opposite ideas are ok; do not discuss them yet, let them be.

Don't get attached to any idea yet.

Trust your group. The group will let you know what you need. They can give suggestions too.

Check out from your diary what do you still need to explore.

Sometimes tasks can be done as "training" which makes students think less producing.

## CHOOSING

Analyze the material to find what are connecting things between ideas; common links.

Target is that things become everybody's idea and soon nobody has to fight for their ideas.

Select items, what do we have? How to use them? What the images could mean? Put images in different orders and see what they offer.

## DEVELOPING

Develop from the ideas and go further but do not completely fix them yet.

Do 2<sup>nd</sup> selection, create expanded and different versions.

## FINAL SELECTION AND REHEARSING

Making choices is painful but now it is the time to choose and just rehearse. How to choose? What does the majority vote for and how different pieces fit together? When you have to let go of some very dear idea to somebody, explain why.

## WHAT CREATES SAFE FEELING?

How to find trust. Everybody has the need to be heard. Showing that little details are not forgotten creates trust and confidence. Documentation and going back to them shows that all the work is important and it is not forgotten.

Seeing from outside is less intellectual, more visual and makes ideas look different.

Choose the language how you comment, "I like" etc. Is not good because there is a danger to create a game of pleasing the director.

Think for yourself what kind of things makes you block/close/hurt and avoid them.

"That does not work" for example is quite blocking thing to say.

#### HOW THIS KIND OF PROCESS IS POSSIBLE WITHOUT DIRECTOR?

In Mieliteko first two weeks we were guided by director and everything seemed to go on very well. Then, the group was alone for two weeks and nothing seemed to work anymore. What the group should have done to keep up the same creative atmosphere, what went wrong?

In general what group should be aware of when starting/continuing this kind of process?

#### WHAT TO BE AWARE OF

Re-establish common ground.

Group dynamics and outside issues.

Shared responsibility.

Groups of interests. Maybe dived into groups according to interest.

Agree timing.

Make list of blocking things in communication.

Learn that fighting for your idea is the beginning of everything going wrong.

Who combines the ideas?

Everybody should have understanding/be aware of the whole process.

Choose and decide the tools together.

What method/guideline the group will use.

Everybody should keep diary and actually do most of the tasks of director.

Find common links plus contrasting ideas from diary.

Learn to listen.

Maybe use talking stick.

Take responsibility how do you share and how do you talk.

Other things influencing on the creative process.

Understand people's circumstances that you have to deal with.

#### DEVISING THEATER EXAMPLE

In Theatre du soleil all impros were filmed and parts to be developed were chosen together. Later Arim Muschkin became the official "outside eye".