

Merja Ääri

ENEMMÄN TYÖTÄ KUIN TEATTERII
Psykodraamaryhmä työnohjaajaksi opiskelevan tukena

Työnohjaajakoulutus
Kehittämistehtävä
2012

ENEMMÄN TYÖTÄ KUIN TEATTERII

Psykodraamaryhmä työnohjaajaksi opiskelevan tukena

Ääri, Merja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Työnohjaajakoulutus
Toukokuu 2012
Ohjaaja: Harju, Teija
Sivumäärä: 47
Liitteitä: 2

Asiasanat: morenolaiset toiminnalliset menetelmät, psykodraama, työnohjaajaopiskelija, työnohjaus

Työnohjaajaksi kouluttautuminen on kasvuprosessi, jossa olennaista on itsetunte-
muksen kehittyminen. Tämän vuoksi työnohjaajaopintoihin kuuluu osallistuminen
työnohjaukseen. Osa vuosina 2010 - 2012 Satakunnan ammattikorkeakoulussa työn-
ohjaajaksi opiskelevista täytti tämän opintovaatimuksen osallistumalla opiskelijoille
järjestettyyn työnohjaukselliseen kasvuryhmään. Ryhmässä käytettiin menetelmänä
morenolaisia toiminnallisia menetelmiä ja erityisesti päähenkilökeskeistä psyko-
draamaa.

Keskeisenä kysymyksenä kehittämistehtävässä on, millaisia näkökulmia osallistumi-
nen kasvuryhmään avaa työnohjaajaopiskelijoille. Haastattelin työtä varten kyseiseen
ryhmään osallistuneita kuutta henkilöä. Haastattelin myös ryhmän ohjaajaa ja li-
sänäkökulman saamiseksi toista psykodraamaohjaajaa. Haastattelut toteutin teema-
haastatteluina, jotta haastateltavat saavat tuoda omat näkemyksensä mahdollisimman
laajasti esiin. Työn lähestymistapaan vaikuttaa olennaisesti se, että olin myös itse
mukana kyseisessä ryhmässä.

Työn pohjana on Jakob Morenon kehittämä teoria päähenkilökeskeisestä psyko-
draamasta. Yhdistän työssäni psykodraaman teoriaan haastatteluistani löytämiä käy-
tännön esimerkkejä ja toisaalta liitän käytännön esimerkkien taustaksi perusteluja
kirjallisuudesta.

Haastattelujen pohjalta kaikkein olennaisimpana esiin nousi se, että sekä ohjaajien
että ohjattavien mielestä psykodraamamenetelmät mahdollistavat syvällisen itsetut-
kiskelun. Opiskelu herkistää ihmisen huomaamaan uusia asioita itsessä ja ympäris-
tössään, joten työnohjauksen ja opiskelun yhteisvaikutus koettiin tehokkaaksi. Hyvä
itsetuntemus on tärkeä pohja työnohjaajan työssä toimimiselle.

Työnohjaajaopiskelijat kertoivat kasvuryhmän olleen vaikuttava kokemus, joka
muutti heidän näkemyksiään myönteisemmiksi toiminnallisten menetelmien suhteen.
Myös heidän oma rohkeutensa käyttää sellaisia toiminnallisia menetelmiä, joihin
työnohjaajakoulutus antaa valmiudet, oli lisääntynyt.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAVOITE, ONGELMA JA LÄHESTYMISTAPA	6
3 TOIMINNALLISET MENETELMÄT TYÖNOHJAUKSESSA.....	9
4 PSYKODRAAMA	11
4.1 Psykodraamatyöskentelyn vaiheet	12
4.2 Ryhmän aloittaminen	13
4.3 Psykodraaman peruselementtejä.....	15
4.3.1 Näyttämö	15
4.3.2 Psykodraamaohjaaja.....	15
4.3.3 Roolityöskentely.....	16
4.3.4 Psykodraaman keskeiset tekniikat.....	20
4.4 Kokemuksia psykodraamaryhmään osallistumisesta ja ohjaamisesta	21
4.4.1 Prosessimaisuus psykodraamassa	21
4.4.2 Yksilö ja ryhmä psykodraamamenetelmissä	23
4.4.3 Psykodraaman vaikuttavuus	26
4.4.3.1 Voimakkaat kokemukset psykodraamassa	34
4.4.3.2 Hankalat tilanteet ja vastarinta ryhmässä	35
4.5 Psykodraamatyöskentelyn arviointia	32
4.5.1 Ohjaajien arvioita psykodraamatyöskentelystä.....	32
4.5.2 Ohjattavien arvioita psykodraamatyöskentelystä.....	33
4.6 Psykodraamallisten menetelmien soveltuvuus työelämään.....	36
5 POHDINTA.....	38
LÄHTEET.....	46
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työnohjauksessa uskotaan sanan voimaan. Asiakkaat ja monet ohjaajatkin arvostavat ennen kaikkea asioiden perinpohjaista avaamista keskustelemalla. Toiminnallisiin menetelmiin suhtaudutaan usein epäilevästi. Ajatellaan, että kun työnohjauksessa lähdetään tarkastelemaan asioita toiminnan kautta, asiallinen ja tavoitteellinen ohjaus muuttuu puuhasteluksi ja leikkimiseksi.

Työnohjauksessa toiminnallisista menetelmistä etsitään usein ratkaisua ja uudenlaista näkökulmaa jumittuneisiin tilanteisiin. Toiminnan avulla pyritään lisäämään ohjattavien spontaaniutta ja luovuutta uuden ratkaisun etsimisessä.

Satakunnan ammattikorkeakoulun työnohjaajakoulutuksen (v. 2010 - 2012) yhteydessä opiskelijoille tarjottiin mahdollisuutta osallistua työnohjaukselliseen kasvuryhmään. Ryhmän aloittamisella oli tarkoituksena helpottaa opiskelijoiden opintovaatimusten täyttymistä. Ryhmää ohjasi psykodraamaohjaajaksi opiskeleva työnohjaaja. Ryhmän ohjaus liittyi hänen opintoihinsa.

Työnohjaajan opintovaatimukseen kuuluu osallistuminen työnohjaukseen opiskelun aikana. Surullista kyllä, työnantajat eivät aina ole halukkaita kustantamaan työnohjausta omille työntekijöilleen. Työnohjaus on yhä edelleen monella alalla ja monessa työpaikassa viimeinen oljenkorsi, johon tartutaan, kun työntekijän työn hallinnan tai työssä jaksamisen suhteen ollaan aivan toivottomia. Työnohjauksellinen kasvuryhmä antoi siis edullisen mahdollisuuden osallistua työnohjaukseen niille työnohjaajaopiskelijoille, jotka muuten olisivat joutuneet kustantamaan työnohjauksen itse. Ryhmä oli avoin kaikille kurssin opiskelijoille.

Itse olin yksi niistä opiskelijoista, joille työnantaja ei halunnut vaadittua 40 tunnin työnohjausta tarjota. Kehittämistehtäväni perustana on siis oma kokemukseni osallistumisesta psykodraamaryhmään. Kokemus oli voimakas. Yhden kokoontumiskerran jälkeen olen kirjannut oppimispäiväkirjaani seuraavat ajatukset:

Oma kasvuryhmäni kokoontui synkkänä marraskuuni iltana kolkohkossa Samkin luokahuoneessa, jossa hoitotorsot makasivat hiljaisina. Asiat olivat karuja, vaikeita ja kohtuuttomia. Ja kaikesta huolimatta, tunnelma oli syvä. Toisilleen aivan vieraat ihmiset herkistyvät kuuntelemaan hetkeksi toisiaan suurella korvalla ja jatkavat taas Porin iltaan tai kakkostietä pitkin ulos kaupungista. Eikä minulle maailma ollut enää entisensä.

Työnohjausta toteutetaan erilaisten filosofisten ajattelumallien ja näkemysten pohjalta. Työnohjaajan ammatillinen koulutus ja kokemus sekä filosofiset näkemykset vaikuttavat viitekehukseen, josta käsin työnohjaaja toimii. Yhden teoreettisen viitekehksen, esim. psykologisen teorian perustalta toimiminen ei useinkaan riitä, vaan tarvitaan eri lähestymistapoja yhdistäviä näkökulmia.

Esittelen kehittämistehtävässäni lyhyesti erilaisia työnohjaukseen sopivia toiminnallisia menetelmiä. Yksityiskohtaisemmin käsittelen kuitenkin Jakob Morenon kehittämää päähenkilökeskeistä psykodraamaa ja sen tekniikoita. Morenolaiset toiminnalliset menetelmät tarkoittavat Jakob Morenon kehittämää menetelmiä, jotka käsittävät kaikki psykodraamamenetelmät, esimerkiksi päähenkilökeskeisen psykodraaman, sosiadraaman ja sosiometrian sekä näiden menetelmien erityiset tekniikat ja harjoitukset. Morenon kehittämien toiminnallisten menetelmien ajatellaan olleen lähtökohdana monille muillekin toiminnallisille menetelmille.

Tässä kehittämistehtävässä pohdin erityisesti työnohjaajaksi kouluttautuvan opiskelijan omia kokemuksia kasvuryhmästä ja kasvuryhmässä käytettävistä menetelmistä sekä kokemusten merkitystä omassa, vasta kehittymässä olevassa tavassa toimia työnohjaajana.

Haastattelin tätä työtä varten työnohjaajaopiskelijoiden kasvuryhmään osallistuneita työnohjaajaopiskelijoita sekä heidän ryhmänsä ohjaajaa. Kasvuryhmän työskentelyssä käytettiin toiminnallisia menetelmiä ja erityisesti päähenkilökeskeistä psykodraamaa. Lisäksi haastateltavana oli toinen työnohjaaja, jolla on monipuolinen kokemus morenolaisten toiminnallisten menetelmien käytöstä sekä ohjaus että terapiatyössä.

Tarkoitukseni on yhdistää menetelmän teoriaan haastatteluistani löytämiä käytännön esimerkkejä ja toisaalta etsiä käytännön esimerkkien taustaksi perusteluja kirjallisuudesta. Yhdistän haastatteluista esiin nousevat aiheet kirjallisuudesta poimittuihin

teemoihin. Suorat lainaukset haastatteluista on merkitty tekstiin kursiivilla ja sisenettyinä.

Yhdistämällä käytännön esimerkit ja teorian pyrin löytämään perusteluja psyko-draaman vaikuttavuudelle. Vaikuttavuuden ymmärtämisen kautta pyrin selvittämään, voiko omia kokemuksia hyödyntää tulevassa työnohjaajan työssä.

Arvelen, että oman kokemuksen ja esimerkin merkitys on suuri, kun opiskelija etsii itselleen omaan tapaan tehdä ohjaustyötä. Juuri tämän vuoksi erityisesti opiskeluvaiheessa olevan kokemukset ohjauksesta ovat kiinnostavia.

2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAVOITE, ONGELMA JA LÄHESTYMISTAPA

Työnohjaajaksi opiskelu on tietopohjan rakentamista ohjaustyölle, mutta samalla se on myös kokonaisvaltainen kasvuprosessi ammattiin. Satakunnan ammattikorkeakoulun työnohjaajakoulutus rakentuu kolmesta modulista, jotka etenevät koulutuksen aikana rinnakkain. Moduilit ovat työnohjauksen tietoperustasta, ammatillinen kasvu työnohjauksessa sekä työnohjauskäytännöt ja niissä harjaantuminen. Koulutuksen rakenne on prosessimainen. Keskeisenä tavoitteena on parantaa itsetuntemusta ja sitä kautta vahvistaa omia ohjausnäkömääksiä. Monia teorioita opiskellaan refleктоimalla niitä omiin kokemuksiin. Koulutuksessa opiskelijat muodostavat oppimisyhteisön, jolloin asiantuntijuuden kasvu ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan yhdistelmä kaikkien prosessissa mukana olevien henkilöiden osaamista. (Satakunnan ammattikorkeakoulun opetussuunnitelma/työnohjaajakoulutus 2010.)

Työnohjauskäytännöt ja niissä harjaantuminen -modulissa opiskelijat osallistuvat eri rooleissa työnohjausprosesseihin. Ensinnäkin opiskelija toimii opintojen ajan itse työnohjaajana. Tukena tässä työskentelyssä on opiskelijoiden vertaisryhmät, jotka kokoontuvat säännöllisiin ryhmäistuntoihin. Näiden istuntojen tarkoituksena on käsitellä omassa ohjaustyössä vastaan tulleita tilanteita. Myös oma kokemus työnohjaukseen osallistumisesta ohjattavan roolissa kuuluu tähän moduliin. Tämän ohjauksen

tarkoituksena on keskittyä sen hetkisen päätyön herättämiin kysymyksiin. Tämän opintovaatimuksen täyttäminen tuotti osalle opiskelijoista vaikeuksia, koska kaikkien opiskelijoiden työnantajat eivät olleet halukkaita tarjoamaan työnohjausta. Näin ollen koulutuksen yhteyteen koottiin psykodraamaohjaajaksi opiskelevan vetämä kasvuryhmä. Kyseinen henkilö on entuudestaan kokenut työnohjaaja sekä toiminnallisen ryhmätyön ohjaaja.

Työnohjaajakoulutus kokonaisuudessaan antaa valmiudet työnohjaajana toimimiseen, mutta samalla se lisää opiskelijan omaa itsetuntemusta ja avaa uusia näkökulmia omaan työhön, ehkä laajemminkin omaan ihmisyyteen. Asiat nivoutuvat toisiinsa niin, että on mahdotonta sanoa, mikä on omaa inhimillistä kasvua, mikä taas työnohjaajakoulutuksen, uusien työkokemusten tai kasvuryhmän aiheuttamaa muutosta. Opiskeluvaiheessa ihminen on aina muutoksen edessä ja jonkinlaisessa käännekohdassa elämässään. Tällaisessa tilanteessa ihminen tutkii herkästi itseään tavallista syvemmin. Psykodraamamenetelmät ovat hyvin vaikuttavia, joten oletukseni tätä työtä aloittaessani oli, että juuri psykodraamamenetelmiä käyttävään kasvuryhmään osallistuminen herättäisi opiskelijoissa itsetuntemuksen ja ammatti-identiteettiin kannalta olennaisia asioita. Niistä halusin ottaa tarkemmin selvää. Tärkeänä pidän myös kokeneiden ohjaajien näkökulmien liittämistä kehittämistehtävääni. Näiden ajatusten pohjalta kehittämistehtävän ongelmaksi muotoutui:

Millaisia näkökulmia osallistuminen psykodraamamenetelmiä hyödyntävään kasvuryhmään antaa työnohjaajaksi opiskelevalle?

Kehittämistehtäväni tarkoituksena on nostaa esiin haastattelemieni henkilöiden oma-kohtaisia kokemuksia ja yhdistää niitä kirjallisuudesta poimittuihin kokemuksiin ja teorioihin. Työni lähestymistapaan vaikuttaa myös se, että osallistuin myös itse kasvuryhmän. Tärkeässä osassa työssäni on morenolainen teoria psykodraamasta sekä morenolaisia toiminnallisia menetelmiä ja erityisesti psykodraamaa soveltaneiden ohjaajien tuottamat tekstit.

Tarkastelin kehittämistehtävässäni Satakunnan ammattikorkeakoulussa työnohjaajiksi opiskelevien kokemuksia osallistumisesta työnohjaukselliseen kasvuryhmään. Opiskelijat olivat aloittaneet kaksivuotisen opiskelun työnohjaajaksi syyskuussa

2010. Kasvuryhmä kokoontui syys - huhtikuun aikana 10 kertaa, pääosin kolmen viikon välein. Kokoontumiskerta kesti 4 tuntia. (Yksi ohjaustunti kesti 45 minuuttia.) Kasvuryhmän ohjaaja käytti menetelmänään morenolaisia toiminnallisia menetelmiä. Ohjauksessa käytettiin mm. kuvakortteja, pieniä esineitä ja magneetteja sekä patsaiden muodostamista. Keskeiseksi menetelmäksi muodostui kuitenkin päähenkilökeskeinen psykodraama, jossa ryhmä yhdessä esittää tapahtuman.

Ryhmään kuului seitsemän ihmistä, viisi naista ja kaksi miestä. Heidän ikänsä vaihteli 40- ja 59-ikävuoden välillä. Ryhmän jäsenet työskentelivät sosiaali-, terveydenhuolto ja opetusaloilla. Haastattelin ryhmän jäseniä ennakkoon mietityn haastattelurungon mukaisesti vuoden 2011 loka-marraskuussa. Tällöin ryhmän viimeisestä kokoontumisesta oli kulunut jo yli viisi kuukautta. Työnohjaajaopinnot jatkuivat edelleen. Kursiivilla kirjoitetut kohdat työssäni ovat suoria lainauksia työnohjaajaopiskelijoiden ja työnohjaajien teemahaastatteluista. Olen liittänyt työhön myös omia kokemuksiaani.

Ryhmän ohjaaja opiskeli psykodraamaohjaajaksi Suomen Morenoinstituutissa. Tämän kasvuryhmän ohjaaminen kuului osana hänen opintoihinsa. Aikaisemmalta koulutukseltaan hän on työnohjaaja ja toiminnallisen ryhmätyönohjaajan koulutuksen hän on suorittanut Morenoinstituutissa vuonna 2005. Pohjakoulutukseltaan hän on psykiatrinen sairaanhoitaja ja sairaanhoidon opettaja. Työnohjaustyötä hän on tehnyt sivutoimisesti oman opettajan työnsä ohella.

Lisänäkökulman saamiseksi haastattelin myös toista työnohjaajaa. Hän on opiskellut Morenoinstituutissa toiminnallisen ryhmätyönohjaajaksi ja lisäksi hän on psykodraamaohjaaja. Hänen pohjakoulutuksensa on psykiatrinen sairaanhoitaja. Hän työskentelee päätoimisesti osastonhoitajana psykiatrisella osastolla ja tekee työnohjausta sivutoimisesti.

3 TOIMINNALLISET MENETELMÄT TYÖNOHJAUKSESSA

Työnohjaus perustuu usein yksilö- tai ryhmäkeskustelulle. Keskustelun lisänä voidaan käyttää erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Toiminnallisten menetelmien käyttöä ja valintaa ohjaavat ensisijaisesti työnohjauksen tavoitteet sekä ohjattavien ammattitaito ja tarpeet. (Punkanen 2009, 63.)

Toiminnallisten menetelmien avulla työnohjauksen kysymyksiin pyritään löytämään uusia näkökulmia. Ohjattavassa pyritään herättämään ajatus- ja tunneprosesseja, joita refleктоimalla ohjattava ja ohjaaja voivat löytää uusia näkökulmia itseensä, työhönsä ja ihmissuhteisiinsa. Toiminnallisten menetelmien taustalla on useimmiten psykodraaman kehittäjän Jakob Morenon (1989 - 1974) opit. (Punkanen 2009, 63-64.)

Toiminnalliset menetelmät perustuvat kokemukselliseen oppimiseen. Toiminnan ja sitä seuraavan yhteisen purkamisen ja reflektion kautta pystytään kysymyksiä lähestymään luovemmin, häivyttäen samalla ihmisten liiallista kontrollia. Tavoitteena on lisätä itsetuntemusta ja selkiyttää toiminnan avulla hämmennystä, jolle ei aina löydy sanoja. Parhaimmillaan toiminnallisiin menetelmiin liittyvät kokemukset jättävät pitkät muistijäljet kaikkien osallistujien mieliin. (Punkanen 2009, 63-64.) Williams (1995, 213) pitää tärkeänä toiminnallisten menetelmien käyttöä erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa ongelmat ovat lukkiutuneet kielellisille urille. Silloin samat johtopäätökset voivat toistua kerta toisensa jälkeen. Pelkät sanat eivät yllätä ohjattavaa, koska kaikki on jo kuultu. Kaikkea ei kuitenkaan ole nähty tai tunnettu liikkeenä. Toiminnallisessa työnohjauksessa ohjattava omaksuu roolin, ja puhuu tai toimii tuosta roolista käsin. Näin toiminta saattaa avata näkökulmaa uudenlaiseksi. (Williams 1995, 213-214.)

Toiminnallisiin menetelmiin kuuluvat erilaiset toimintaan ja omaan tekemiseen liittyvät työtavat. Tarkoituksenmukainen ja turvallinen toiminnallisten menetelmien käyttö työnohjauksessa riippuu työnohjaajan pohjakoulutuksesta ja perehtyneisyydestä kyseisiin menetelmiin. (Punkanen 2009, 63-64.) Osa menetelmistä vaatii erillisen koulutuksen tai pohjakoulutuksessa saadun riittävän osaamisen (Punkanen 2009, 64). Toiminnallisuuden antamat uudet näköalat ovat suuri mahdollisuus. Työnohja-

ustilanne voi saada uusia käännteitä, kun keskustelulle löytyy uusi suunta toiminnan ja tekemisen jälkeen.

Toiminnallisia menetelmiä voidaan ryhmitellä eri tavoin. Esimerkkeinä ryhmittelystä on seuraava jaottelu (Punkanen 2009, 63-64):

- Lämmittelyharjoitukset
- Valmiiden kuvien tai symbolien käyttö tai niiden itse tekeminen
- Liike
- Musiikki
- Kirjoittaminen
- Pari- ja ryhmätyöskentelyharjoitukset
- Roolityöskentelyt
- Sosiometriset menetelmät

Toiminnalliset menetelmät työnohjaajan valintana

Jotta työnohjaus olisi mahdollisimman tehokasta, ohjauksen menetelmien pitäisi todellakin määräytyä edellä mainitun mukaisesti työnohjauksen tavoitteiden mukaan. Erilaisten menetelmien tuomia mahdollisuuksia punnitaan kuitenkin yllättävän harvoin aikuiskasvatuksessa tai työnohjauksessa. Moni työnohjaaja käyttää usein sellaisia menetelmiä työssään, jotka hän on itse kokenut vaikuttaviksi työnohjauksissa itse niihin osallistuessaan. (Häkämies 2011, 126). Kasvatusmenetelmien on koulutuksesta ja tutkimuksesta huolimatta havaittu siirtyvän kaikkein tehokkaimmin sukupolvelta toiselle oman kokemuksen kautta. Tämän ajatuksen pohjalta voisi olettaa, että merkityksellistä on, millaisia kokemuksia työnohjaajaopiskelija saa omasta työnohjauksestaan. Myös haastattelemani opiskelijoiden kasvuryhmän ohjaajalla oli voimakas omakohtainen kokemus psykodraamasta:

Olin silloin siis nuori, vähän yli kaksikymppinen. Ihan oikeesti, kun nyt rupean muistelemaan, niin oikein semmonen sykähdyttävä, että tää on mun juttu, et se tuntu hirmu kivalta. --- Tuntu hirveen hyvältä.

Haastattelemani ohjaajat kertoivat toiminnallisten menetelmien käytön perusteiksi mm. seuraavat esimerkit:

Peppu ylös penkistä... Sillain, että saa etäisyyttä siitä asiasta, tai että asia laitetaan konkreettisesti esille, tai sit että päästään nopeemmin asiaan, jos on ryhmätyönohjaus, niin silloin päästään nopeemmin asian ytimeen, kun on

esimerkiks kortit. --- Sillon ei puhuta mistään muusta, vaik et tänään oli kauris ilma, sillon ei mee semmoseen aikaa, kun se on kuitenkin hirveen kallista. Mennään nopeemmin ja toisaalta voidaan päästä myös syvemmälle siinä lyhyessä ajassa

Saadaan näyttämölle tai symboliesinein esille, miten asia on nyt ja miten toivoisin, et asia olisi. Mitä pitäis tapahtua ja minkä pitäis muuttua, että asia muuttuu, mitä siinä liikutetaan. Jos vaan puhutaan, niin se pyörii ja pyörii se kehä ja sä vaan työnohjaajana toteet, että voi, voi. Se on ikään kuin väline saada vähän vielä etäisyyttä asiaan.

Sitten mä uskon siihen, mitä toiminnallisis menetelmis on, että ihminen on kokonainen eli mun kehoni antaa myös viestejä siitä, mitä mun mieli ei heti ymmärrä eli se kokonaisuus on hyvä kattoo.

Et toki se keskustelu on tärkeä, mut se on niinku semmonen suppee. Ja mä ajattelen, et toinnalliset menetelmät myös vapauttaa. Jotenkin meidän ajattelu lähtee liikkeelle luovemmin ja monipuolisemmin kaiken kaikkiaan. Jopa keskustelu muuttuu, kun on tehty jotain ensin toiminnallisesti. Se on kauheen vaikee sanoo, kun se on mulle niin kauheen selkee tapa, et mä teen sitä koko ajan.

4 PSYKODRAAMA

Psykodraama on ryhmäterapian muoto, jonka taustateorian ja perusmenetelmät kehitti romanialaissyntyinen psykiatri Jacob Levy Moreno (1889 - 1974). Hän loi teoriansa 1900-luvun alkupuolella. Asiakasta autetaan rakentamaan käsittelyyn valittu tilanne toiminnallisesti näyttämölle. Menetelmässä käytetään hyväksi fyysistä liikettä, eleitä, ilmeitä, repliikkejä ja symboleita. Psykodraamassa päähenkilö eli protagonistiesittää jotakin elämästään ”tässä ja nyt”. (Suomen psykodraamayhdistys 2011.)

Psykodraama-käsitteellä tarkoitetaan myös päähenkilökeskeistä draamaa. Päähenkilökeskeinen psykodraama pyrkii hoitamaan ja kehittämään yksilöä niin, että ihmisen spontaanius ja luovuus voivat toteutua mahdollisimman suuressa määrin. Tavoitteena on, että kun asian asettaa katsottavaksi näyttämölle, yksilön ymmärrys itsestä ja omasta elämästään lisääntyy. (Aitolehti & Silvola 2008, 11.)

Kun psykodraamasta puhutaan yläkäsitteenä, tarkoitetaan morenolaiseksi kutsuttua teoriaa ja menetelmiä. Toisaalta psykodraama-sanaa käytetään, kun tarkoitetaan toiminnallisten menetelmien joukkoa, johon kuuluvat terapiamenetelmän lisäksi mm. sosiodraama ja rooliharjoittelu. (Kopakkala 2005, 28.)

Sosiodraamassa tutkitaan ohjaajan johdolla tiettyä aihetta, sosiaalista tilannetta tai ryhmää itseään. Tapahtumia tutkitaan kaikkien osallistujien näkökulmista. Varsinaista päähenkilöä ei sosiodraamassa ole. Roolit voivat olla itse valittuja tai ohjaajan antamia. Sosiodraamatyöskentelyn vaiheet ovat pääosin samat kuin psykodraamatyöskentelyssä. Niistä kerron lisää seuraavassa alaluvussa. Sosiodraamatyöskentely sopii hyvin esimerkiksi rooliharjoitteluun ja ryhmäongelmien käsittelyyn. (Suomen psykodraamayhdistys 2011.)

Moreno yhdisti psykodraamassa oman rooliteoriansa ja luovuuden filosofian. Morenon ajatukset ovat tunnetumpia kuin Moreno itse henkilönä. (Kopakkala 2005, 28.) Monet psykodraaman menetelmät ovat sulautuneet muihin terapian muotoihin niin, etteivät kaikki niiden käyttäjät ole lainkaan tietoisia niiden alkuperästä. Esimerkkejä tästä on mm. tyhjän tuolin tekniikka sekä patsaan muodostaminen ryhmässä monenlaisissa erilaisissa harjoituksissa. (Blatner 1996, 31.)

Blatner (1996, 15) ei näe psykodraamaa omana koulukuntanaan, vaan hänestä psykodraaman metodit ja periaatteet täydentävät psykoterapian ja persoonallisen kasvun monimuotoista lähestymismallia. Psykodraamatekniikka on vahvimmillaan, kun sitä käytetään ryhmätilanteessa. Sovelluksia siitä voidaan käyttää jopa yksilöterapiassa. (Blatner 1996, 15.) Psykodraama perustuu Blatnerin (1996, 126) mukaan kolmeen eri ”lähteeseen”: asiakkaan omaan toiminnan nälkään, ryhmän tukeen ja psykodraaman metodien tuottamiin uusiin oivalluksiin.

4.1 Psykodraamatyöskentelyn vaiheet

Psykodraamatyöskentely jakautuu *virittäytymiseen, toimintaan, jakamiseen ja pohdintaan*. Nämä vaiheet ilmenevät ihmisen suunnitelmallisessa toiminnassa yleisestikin. Vaiheet etenevät peräkkäin, mutta ne saattavat lomittua toisiinsa työskentelyn

aikana. *Virittäytymisessä* pyritään luomaan istunnolle otolliset olosuhteet. Kokoon-tumiselle haetaan yhdessä keskustellen ajankohtaista teemaa. (Aitolehti & Silvola 2008, 13.) *Toimintaosuudessa* paneudutaan varsinaiseen tehtävään keskustellen ja rooleihin eläytyen. Ohjaajan keskeinen tehtävä on ohjata mielekästä draamallista toimintaa aiheen tarkastelemiseksi eri näkökulmista. (Aitolehti & Silvola 2008, 13.) Päähenkilöä (asiakasta) autetaan näyttelemään ja esittämään oma ongelmansa. Psykodraaman toimintaosuudessa käytetään hyödyksi Morenon teorioihin perustuvia toiminnallisia tekniikoita kuten roolien esittäminen, roolinvaihto, kaksoisolento ja peili. Ryhmän jäsenet toimivat ns. apuhenkilöinä, jotka esittävät päähenkilön tarvitsemia henkilöitä, esineitä tai asioita. (Suomen psykodraamayhdistys 2011.)

Jakamisvaiheessa ryhmäläiset kertovat toisilleen henkilökohtaisia kokemuksia, joita heille on syntynyt toimintavaiheen aikana. Jakamisvaiheessa päähenkilö siirtyy vähitellen sisäisestä todellisuudesta ryhmän vuorovaikutukseen. Samalla ryhmä siirtyy roolien maailmasta ryhmän todellisuuteen. Jakamisen tarkoituksena on sanoittaa draaman aikana syntyneitä kokemuksia. Tässä kohdassa muu ryhmä ei saa neuvoa, ohjata, analysoida tai yleistää käsiteltyä tapausta. Jakamisen oppiminen onkin usein psykodraamaryhmään osallistuville vaikeaa. Ohjaajan tärkeä tehtävä tässä vaiheessa on tiukasti huolehtia siitä, että jakaminen pysyy jakamisena. (Aitolehti & Silvola 2008, 13.)

Pohdintavaiheessa päähenkilö ja ryhmä jäsentävät toimintavaiheen kokemuksia. Päähenkilö saa ryhmän ja ohjaajan avustuksella liittää draaman tapahtumia ja niistä nousevaa ymmärrystä itseensä ja elämäänsä. (Aitolehti & Silvola 2008, 13.) Kun jakamis- ja pohdintavaiheessa siirrytään jälleen näyttämötilasta ryhmätilaan, muutos tapahtuu myös konkreettisesti. Näyttämö puretaan eli tilan tuolit ja pöydät järjestellään uudelleen. Samalla jotakin on muuttunut myös ryhmässä (Merikivi 2008, 110). Ryhmän teema on jaettu yhdessä.

4.2 Ryhmän aloittaminen

Monella tämän kehittämistehtävän kohteena olevaan kasvuryhmään osallistuneella motiivina oli se, että opintoihin liittyvät työnohjaukset piti saada suoritettua. Yksi

ryhmäläisistä kertoi, että hänet suostuteltiin osallistumaan ryhmään, koska ryhmään haluttiin sekä miehiä että naisia. Osa ryhmästä lähti työskentelemään avoimin mielin. He arvelivat, että ryhmään osallistuminen on ainutkertainen mahdollisuus ja kokemus.

Muita ryhmään osallistumisen syitä ja työskentelyn tavoitteita olivat:

- menetelmän mielenkiintoisuus ja erilaisuus
- halu yrittää tehdä parhaansa ja päästä menetelmän vilpittömästi sisälle
- halu työskennellä oman mukavuusalueen ulkopuolella
- henkilökohtaisen kasvun tavoite
- omien ”mustien aukkojen” tutkiminen
- työpaikan yksittäiset tilanteet, joita haluttiin tarkastella ryhmässä
- halu selvittää, onko menetelmä ns. ”hömpää”

Seuraavissa esimerkeissä on ryhmään osallistuneiden ajatuksia ryhmän aloitusvaiheesta:

Ehkä mul oli semmosii ennakkokäsityksii tai asenteita, et mitä hömpää se on ja ja sit oli tietysti myös se, ett siit sai kätevästi sen työnohjausjutun. --- Ei mulla sinänsä ollu semmosii odotuksii, ehkä enemmänki positiivisii yllätyksii tuli koko ajan matkan varrella.

Se oli hämmentävää, miks se oli mul alus niil ensimmäisil kerroil tosi vaikeaa ja mul oli koko ajan semmonen, et onko tää hyvä juttu vai ei, koska mul on tosi vahva teatteritausta. --- Tost puuttu semmonen räväkkyys. Sano vaan jonkun repliikin. Mut se kai kuuluu, et se on psykodraamaa eikä teatterii. Se on omal taval enemmän työtä, kuin teatterii.

Kolme ryhmään osallistuneista kertoi osallistuneensa aiemminkin psykodraamaan. Yksi heistä kertoi, että hän lähti mukaan, koska hän tiesi, että psykodraama toimii hänen kohdallaan. Toinen kertoi kiinnostuksesta, joka kokemusten perusteella oli menetelmään virinnyt. Hän toivoi, että hän voisi hypätä johonkin uuteen ja tuntemattomaan:

Semmosen tavoitteen asetin ittelleni, et mä uskallan hypätä tuntemattomaha. Et nyt tarttis tehä asioit vähä erilaisest ku aikasemmi. Et ei ain mennä sen saman kaava mukka.

Yhden aiempia kokemuksia omaavan mielipide oli kriittisempi:

Mää oon ollu hyvin vastaan (toiminnallisia menetelmiä vastaan) niinku aina. Mä oon ain tykänny keskustella asioista. Vuosi sitten mä olin sitä mieltä, et jos aikuiset ei pysty keskusteleen asioista, nii ei niitä sit leikkimälläkään selville saada. Toki mä olen muuttanu mielipidettä, mut en vieläkään semmosta äärimmäistä leikkiä itsekään pitäis. Mä tykkään lähinnä siit jostain välimaastost.

Haastattelemieni ohjaajien mukaan tavoitteen asettaminen psykodraamaryhmässä ja yksittäisissä istunnossa ei ole aina selkeää. Molemmat ohjaajat kertoivat, että yleensä ryhmille asetetaan yleisiä tavoitteita, kuten ymmärrys ja oivallus itsestä ja muista, eri vaihtoehtojen vertailu, ammatillinen kasvu tai omien tunteiden käsittely. Toisaalta ryhmässä voidaan käsitellä yksittäistä tapahtumaa vaikka työpaikalta, jolloin tapahtumasta muotoutuu yksittäisen istunnon tavoite. Seuraavat esimerkit kertovat ohjaajien ajatuksia ryhmän tavoitteen asettelun ja sen arvioinnin merkityksestä:

Se on vähän arvoituksellista... Ei koskaan oikein voi tietää, mihin matka vie. Kysyn joka kerran lopussa, ollaanko me puhuttu ja käsitelty oikeeta asioita. En oo yksin siitä vastuussa, ohjattava on vastuussa myös.

4.3 Psykodraaman peruselementtejä

4.3.1 Näyttämö

Psykodraamassa näyttämöksi kutsutaan sitä osaa ryhmän käytössä olevasta tilasta, jonne draama rakennetaan ja jolla se esitetään. Näyttämöllä on eri realiteetit kuin ryhmän muuten käyttämässä tilassa. Fantasia ja mielikuvat ovat erilaisia, samoin kuin aikaa voidaan näyttämöllä elää eri tavalla kuin arkimaailmassa; aikaa voidaan näyttämöllä nopeuttaa tai hidastaa. (Aitolehti & Silvola 2008, 14.)

Psykodraamaryhmän kokoontumisiin käyttämän tilan on oltava riittävän kokoinen, jotta siellä on konkreettisesti tilaa esittää erilaisia tilanteita. Muulle ryhmälle pitää jäädä riittävä tila seurata draamaa näyttämön ulkopuolelta. Lisäksi päähenkilöllä pitää draaman aikana olla mahdollisuus päästä fyysisesti riittävän etäälle näyttämöstä katsomaan tilannetta. Nämä asiat asettavat kokoontumistilalle aivan konkreettisia vaatimuksia. Hyvin pieni tai täyteen kalustettu tila ei sovellu psykodraamaryhmän kokoontumisiin.

4.3.2 Psykodraamaohjaaja

Psykodraamaohjaajan tehtävänä on auttaa päähenkilöä ja koko ryhmää tuomaan näyttämölle aihe, joka on valittu tutkittavaksi. Psykodraamaohjaajan pitää syvällises-

ti ymmärtää niin tutkittavaa asiaa kuin psykodraamaa menetelmänäkin. (Aitolehti & Silvola 2008, 14-15.) Ohjaaja seuraa päähenkilön antamia vihjeitä ja ohjaaja kuljettaa aihetta niiden mukaan eteenpäin. Ohjaaja antaa rakenteen työskentelylle. (Kopakkala 2005, 29.)

Ohjaajan tehtävä on huolehtia kaikin puolisen luottamuksen rakentumisesta ryhmässä. Uusi työskentelytapa vaatii hyvin perusteellista luottamusta ohjaajan ja ohjattavan välillä. Tästä kertoi myös toinen haastattemistani työnohjaajista. Hän kertoo usein pohtineensa ryhmän aloitusvaiheessa, miten hän osaa toimia ryhmän kanssa niin, että ryhmä voisi oikeasti luottaa, että ohjaaja tekee heidän kanssaan yhteistyötä. Hän yrittää viestittää ryhmälle, että mitään ei tarvitse osata vaan, että ohjaaja ohjaa tilannetta ja ryhmä saa turvallisesti tuoda asioita esille.

Ryhmään osallistunut kertoi omalta osaltaan ohjaajan vaikutuksesta ryhmään osallistumiseen:

Yks syy, miks mä myös innostuin, oli että ryhmän ohjaaja oli mulle tuttu. Hän on ollu mun opettajana ja ajattelin, että hän on varmaan tosi hyvä siinä, ja mä halusin sen kokemuksen ryhmästä, kun on ollu yksilöohjauksessa.

---Kun tapasin ohjaajan (ennen ryhmän alkamista), niin siitä tuli semmonen turvallinen olo, että siitä tulee varmaan ihan hyvä. Hän vaikutti jo siinä tosi ammattilaiselta.

4.3.3 Roolityöskentely

Kasvuryhmään osallistuneiden kokemukset roolityöstä vastasivat Häkämiehen (2007) väitöskirjatutkimuksen tuloksia. Häkämies tutki mielenterveyshoitotyön opiskelijoiden kokemuksia draamatyöskentelystä. Roolityöskentely vahvisti, rikasti tai kyseenalaisti itselle tuttua merkitysperspektiiviä. Rooliharjoittelu kehitti myös eläytymisen taitoa. Todellisuuden tarkastelu eri rooleista käsin konkretisoi ja tekee näkyväksi ohjattavan tilanteen moniulotteisuuden. Roolinvaihto lisää tietoisuutta minuuden ja toiseuden erillisyydestä. Toisen rooliin eläytyminen ei kuitenkaan syvimmilläänkään tuo ymmärrystä toiseen, vaan se auttaa autonomiaan oman ajattelun ja toiminnan suhteen. Erityisesti ihmissuhdetyötä tekevien työnohjauksessa erillisyyden kehittäminen on olennaista. Erillisyyden kokeminen ehkäisee myötätuntouupumusta ja auttaa tasa-arvoisessa kohtaamisessa. (Häkämies 2007, Häkämies 2011, 131-132.)

Ensin oli joku tarina, jonka joku tuli itkien kertomaan. Vasta sit kun se näyteltiin, sen tajus, miks se oli kokenu sen niin.

4.3.3.1 Päähenkilö

Päähenkilö on ryhmän jäsenistä hän, jonka asia työstetään sillä kerralla näyttämölle. Valittua teemaa käsitellään eläytymällä rooleihin yhdessä ryhmän ja ohjaajan kanssa. (Aitolehti & Silvola 2008, 14.) Psykodraamaan osallistuvien apuhenkilöiden, ryhmän jäsenten ja erilaisten psykodraamatekniikoiden tarkoituksena on auttaa päähenkilöä tutkimaan pulmatilannetta monista suunnista.

Istunnon päähenkilöä pyrittiin kasvuryhmässä vaihtelevaan niin, että jokaiselle tulisi yksi päähenkilötyö. Osa ryhmästä heittäytyi rohkeasti oman tarinansa kanssa näyttämölle. Osa tarvitsi hieman enemmän rohkaisua uskaltakseen päähenkilötyöhön.

Kyllä vähän pelkäsin, että se tulee olemaan mulle haasteellista heittäytyä rooleihin tai asioihin. Kyl mä sitä jännitin. Ei ollu helppo lähteä siihen aluks mukaan.

Olin utelias näkemään ja kokemaan, mitä se käytännös on. Olin kiinnostunut kokemaan, mitä menetelmä saa mussa aikaseks ja miten mää sen koen. Mä olen aika sillain varauksellinen ihminen, etten helposti vieraille puhu omista asioistani... Olen hidas syttymään, hidas tutustumaan ihmisiin ja tää oli niinku aikamoinen hyppäys pois mun omalta mukavuusalueeltani. Tavallaan pistää ittes likoon. Ei se oo näyttölemistä, mut kuitenkin niinku esille.

Olen aika tarkka, mimmosii asioita otin siellä esille.

... Mä istun täällä hiljaa ja katselen kengänkärkiäni, ettei minulle vaan ehdoteta mitään päähenkilötyöskentelyä.

Näissä tilanteissa ryhmän turvallisuus ja ohjaajan rohkaisu ovat avainasemassa (Sura 2005, 56). Hyväksyvän ilmapiirin luomisessa käytetään tavanomaisia ryhmätyötekniikoita. Yksilön kannustamiseen käytetään myös muun ryhmän rohkaisua. Toinen kääntöpuoli asialle toki on, että psykodraamaryhmissä esiintyy myös kilpailua päähenkilöksi pääsemisestä. (Sura 2005, 56.)

Se, et oli itse päähenkilönä, ni oli hirmu rikastuttavaa, et minkälaisist näkökulmist niitä asioita voidaan katsoa.

4.3.3.2 Apuhenkilöt

Apuhenkilöt ottavat draamassa päähenkilölle tärkeiden ihmisten tai asioiden rooleja. Heidän avullaan voidaan tutkia tilanteessa mukana olleiden ihmisten toiminnallista vuorovaikutusta. Samalla apuhenkilöt auttavat päähenkilöä kokemaan eri rooleja mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Aitolehti & Silvola 2008, 14.) Apuhenkilön roolin tavoitteena on haastaa päähenkilö vastaamaan ja reagoimaan tilanteeseen. Apuhenkilön tehtävänä on viedä päähenkilöä syvemmin mukaan psykodraamaan. Näin päähenkilön perusristiriidat ja torjutut tunteet tulevat selvemmin esille. (Blatner 1996, 34-35.)

Apuhenkilön esittämä tilanne avaa usein päähenkilölle uuden näkökulman, kun pääsee ulkopuolelta katsomaan omaa tilannettaan. Toisaalta sivuroolin esittäminen voi olla hyvin merkittävä kokemus myös sivuhenkilölle itselleen. Apuhenkilötyö saattaa palauttaa mieleen monenlaisia muistoja tai se voi olla väylä purkaa omia tukahdettuja tunteita. Roolikokemusten jakamisvaiheessa on tärkeää, että myös apuhenkilö pääsee kertomaan roolista käsin koettuja kokemuksia. (Blatner 1996, 39.) Apuhenkilön kokemusta avaavat myös Aitolehti ja Silvola (2008). Heidän mukaansa apuhenkilötyö yllättää. Apuhenkilön roolin suojassa voi tutkia ja kokea omaan problematiikkaan liittyviä tunteita. Vieraassa roolissa saatetaan uskaltaa jopa kokea enemmän, laajemmin ja syvemmin kuin ”oman” draaman rooleissa. Vaikka muutosta psykodraaman avulla halutaankin, niin sitä myös vastustetaan. Päähenkilötyössä vastustus on usein voimakkaampaa kuin apuhenkilön roolissa. Jakamisvaiheessa koettu jäsenetään keskustelun avulla omaan elämään. (Aitolehti ja Silvola 2008, 87, 97-98.)

Ryhmän jäsenet oppivat melko nopeasti tunnistamaan toisissaan syvällisiäkin piirteitä. Kun päähenkilö valitsee psykodraaman rooleihin apuhenkilöitä, monesti apuhenkilöt kokevat ne osuvina. Saadut roolit muistuttavat usein omia kokemuksia tai tilanteita, joissa on ollut mukana. Näissä tilanteissa lukkiutuneisiin vuorovaikutusmalleihin sidotut sisäistyksen toisesta ja itsestä voivat liikahtaa. Kasvu ja kehitys eivät kuitenkaan tapahdu yhden apuhenkilötyön ansiosta, vaan edelliset psykodraamat ja ryhmään kuulumisen ovat vaikuttaneet niin, että kun tilaisuus apuhenkilötyössä tulee eteen, sen pystyy hyödyntämään. (Aitolehti ja Silvola 2008, 86-88.)

Haastattelemiini ryhmäläiset kertoivat mieleenpainuvista hetkistä juuri apuhenkilötyön yhteydessä.

Ehkä viel parempaa, tai no en tiää, mut oli se toisten prosessi, se seuraaminen, en tiä sanoo, kumpi olis kasvattavampi tai opettavampi.

Se herkisti mut ihan täysin. --- Ajattelin, et voi apua! Mä häpesin sitä, et mul on tunteet niin pinnalla. Se oli häpeä varmaan se tunne, mitä koin. Aikuinen ihminen... Ei se enää, mut silloin.

Sivuhenkilönä niin siin oli kauheen vaikeeta se, ettei tavallaan loukkaa sen päähenkilön tunteita, kun ihminen on siinä niin auki, niin, siin saattaa aivan tietämättään sohasta johonkin sellaseen kohtaan, mitä ei missään nimessä tarkota. Se oli kauheen vaikeeta.

4.3.3.3 Yleisö

Sitä osaa ryhmästä, joka ei ole näyttämöllä, kutsutaan *yleisöksi* tai nykyään usein *ryhmäksi*. Ryhmä istuu näyttämön ulkopuolella ja seuraa toimintaa. Yleisön merkitys on yllättävän suuri. Päähenkilö tarvitsee itselleen ikään kuin ”todistajan” näyttämölle rakentamastaan subjektiivisesta todellisuudesta. Joskus yleisössä olevat ihmiset kokevat käsiteltävät asiat kaikkein voimakkaimmin, koska yleisössä on vapaus antautua kokemuksille osallistumatta aktiivisesti itse toimintaan. (Aitolehti & Silvola 2008, 14.) Blatner (1996, 21) korostaa yleisö-sanasta sanaa ryhmä. Hänen mukaansa psykodraamaryhmässä oleminen on enemmän kuin missä tahansa ryhmässä oleminen. Ryhmän rooli on aktiivinen mm. palautteen antajana, apuhenkilöä valittaessa tai taustakuorona. Psykodraaman päätyttyä psykodraamaryhmä palautuu jälleen tavalliseksi ryhmäksi, jolla on enemmän vuorovaikutusta keskenään. (Blatner 1996, 21.)

Ryhmän eri jäsenet käyttävät istunnon eri osia omalla tavalla hyödykseen (Merikivi 2008, 110). Näyttämö, pääroolit ja hyvinkin vaihtelevat apuhenkilön roolit mahdollistavat erilaiset tavat tehdä psyykkistä työtä omassa kasvussa. (Merikivi 2008, 110). Ehkä juuri siinä piilee menetelmän arvoituksellisuus. Ohjaajan pitää ymmärtää psykodraaman vaikuttavuuden monia ulottuvuuksia (Merikivi 2008, 110), mutta lopultakin hän voi vain aavistaa mitä yksilössä tapahtuu ja kuinka suuri merkitys oivalluksella juuri hänen kohdallaan on.

4.3.4 Psykodraaman keskeiset tekniikat

Psykodraamaistunnon toimintaosuudessa käytetään *psykodraamatekniikoita*, jotka auttavat päähenkilöä konkretisoimaan ja tekemään näkyviksi asioita ja ilmiöitä, jotka ovat hänen mielessään. Työskentelyssä käytetään sekä puhetta että fyysistä ilmaisua. Toiminnallisessa työskentelyssä ei pyritä todellisuuden jäljentämiseen, vaan se on aina päähenkilön sisäisten ilmiöiden tutkimista. (Kopakkala 2008, 34-36.)

Psykodraamatekniikoista tärkeimpänä pidetään *roolinvaihtoa*. Siinä apuhenkilö ja päähenkilö ottavat toistensa roolit. Yhden draaman aikana suoritetaan yleensä kymmeniä roolinvaihtoja. Rooleihin virittäytymistä tuetaan mm. vaihtamalla roolihenkilöiden paikkoja ja jäljittelemällä kehon asentoa. Ohjaaja saattaa myös haastatella roolihenkilöä helpottaakseen ohjattavan siirtymistä uuteen rooliin. (Psykodraamayhdistys.) Roolin esittämisessä käytetään lyhyitä repliikkejä, jotka perustuvat päähenkilön kertomaan tilanteeseen. Repliikit ovatkin ryhmäläisille aluksi yksi suurimmista haasteista. Roolin ottaminen saatetaan kokea esiintymiseksi, teatterin tekemiseksi ja silloin siihen saattaa liittyä suorituspainetta. Yleensä nämä asiat helpottuvat ryhmän edetessä.

Peilitekniikassa apuhenkilö esittää päähenkilöä kohtauksessa, jonka päähenkilö on aiemmin näyttänyt. Päähenkilö siirtyy sivuun katsomaan omaa itseään ja muiden mukana olevien toimintaa näyttämöllä. Peilistä ihminen näkee itsensä muiden silmin. (Psykodraamayhdistys.)

Peilitekniikkaan liittyvät usein suurimmat oivallukset psykodraamassa. Ohjaajat kertoivat, että etäisyyden ottaminen tilanteeseen on hyvin hedelmällistä. Ohjaaja kehoittaa istunnossa päähenkilöä jopa kipeämään pöydälle, jotta tilanteen pystyisi hahmottamaan riittävän etäältä. Ohjattava saattaa aluksi suhtautua epäilevästi moiseen pelileilyyn, mutta monesti riittävän etäisyyden saaminen tilanteeseen avaa ohjattavan silmiä.

Jos asian saa näyttämölle ja sit päähenkilö menee sinne etäälle katsomaan, niin sithän se tekee niit oivalluksii. Kun on siinä paikalla, niin eihän se nää niit millään.

Yksin puhumisessa ja sivuun puhumisessa päähenkilö ikään kuin ajattelee ääneen asioita, joita hän ei halua tai voi oikeasti sanoa. Yksin puhumisessa ja sivuun puhumisessa ohjaaja saa käsityksen sellaisista asioista, tunteista ja pyrkimyksistä, jotka muuten jäisivät sanomatta, vaikka ne ovatkin oleellisia koko tilanteen kannalta. Muuta psykodraamatekniikoita ovat *tuplaaminen, konkretisointi, näyttäminen, maksimointi ja tyhjän tuolin tekniikka*. Näiden tekniikoiden perimmäisenä tarkoituksena on sanojen sijasta näyttää, mitä tapahtui tai mitä toivoisi tapahtuneen. (Kopakkala 2008, 34-36.) Myös näitä tekniikoita ryhmässä käytettiin joitakin kertoja. Niistä haastatte- luissa nousi konkreettisesti esiin joitakin esimerkkejä. Seuraavissa lainauksissa on vaikutteita konkretisoinnista ja sivuun puhumisesta.

Just se tunne, et nyt tekis mieli vetää tota ihmistä lättyyn, ni se, et sitä ei tee, mut se, et siinä pysty sen jopa tekemään, ja vaik sitä ei tehny ite, vaan se, jonka keissi se oli...

Mun mielestä kaikkein vapauttavimpia oli ne keissit, missä pysty esimerkiks vihan ja pettymyksen esittämään, ja sai olla siin roolissa (sai esittää toisen ryhmäläisen jutussa päähenkilöä) ja ajatella, et noin mäkin olisin niinku lyöny sitä. Siis se semmonen, et siin pysty niinkun turvallisesti käymään läpi niitä tunteita, ja kun ne on käyny läpi, niin niistä voi päästää irti. Se on aika vapauttavaa ja voimaannuttavaa.

Arvelen, että näiden tekniikoiden käyttö ryhmän istunnossa vaatii jo jonkin verran harjaannusta sekä ryhmän syvällistä luottamusta. Roolinvaihto- ja peilitekniikat toistavat todellisuutta suunnilleen niin kuin asiat todella tapahtuivat. Yksin puhumisessa tai sivuun puhumisessa mennään astetta syvemmälle. Rehellisessä yksin- ja sivuun puhumisessa tulee samalla kertoneeksi ääneen omat sisäiset ajatuksensa sellaisistakin asioista, joita ei usein edes halua ajatella ajattelevansa.

4.4 Kokemuksia psykodraamaryhmään osallistumisesta ja ohjaamisesta

4.4.1 Prosessimaisuus psykodraamassa

Pitkät teemaryhmät, joissa morenolaiseen työtapaan voidaan tutustua syvällisesti ja joiden aikana osallistujien kokemistavassa ja näkemyksissä ehtii tapahtua muutos, ovat vaikuttavampia (Partanen-Hertell 2002, 44–45). Prosessimaisuus on tärkeää jo

siksi, että itse menetelmän tekniikoiden oppiminen vie aikaa. Lisäksi työskentelyyn vaikuttavat mm. ryhmän jäsenten välinen luottamus ja turvallinen ilmapiiri, ryhmän jäsenten suhde ohjaajaan sekä näyttämöllä esittämisen jännittäminen. Ajan kuluessa ryhmän työskentely kehittyy monellakin tavalla.

Kasvuryhmä kokoontui 10 kertaa syys-huhtikuun aikana. Neljä ryhmäläistä otti esiin sen, että olisi toivonut ryhmän vielä jatkuvan, jotta olisi ehtinyt saada työskentelystä enemmän itselleen. Näin siitäkin huolimatta, että ryhmä oli aloittanut tutustumisen jo muun koulutuksen yhteydessä, joten ryhmäläiset olivat jonkin verran tuttuja jo entuudestaan. Kasvuryhmän ohjaaja oli työskennellyt koko opiskelijaryhmän kanssa yhden lähiopetuspäivän verran. Tuolla opiskelupäivällä oli ohjattavien näkökulmasta katsottuna merkitystä luottamuksen rakentumisessa. Alla on kahden ryhmään osallistuneen ajatuksia oman suhtautuisen muuttumisesta työskentelyn aikana:

Alussa oli ihan suorituspaineita, että muistankohan mä mun vuorosanat. Ihan hassult kuulostaa, mä tiedän sen, mut lopussa sitten ei jännittäny enää niit ihmisiä, ei jännittäny ehkä enää itse menentelmää, osas ehkä ottaa vähän rennommin, eikä asettanu itselleen enää vaatimuksia. Oli itselleen siin miäles armollisempi, et hyväksy sit sen, et näin tää juttu toimii sit mulla. Se helpottu sit loppuu kohden. Mä puhun niinkun tää olis joku maranoni... (Naurua.)

Symboliesineet ja kuvat oli ihan ok, mut se näyttämöjuttu oli minust kauheen kiusallista, koska mä oon jotenkin kehittänyt elämässäni semmosen suoja-muurin itseni ympärille. Mä en halunnu, et kukaan pääsee niin lähelle mua, koska mä koin sen ryhmän sit kuitenkin sillain vieraaks. Et jos se olis viel jatkunu, ni sit ois tullu rohkeemmaks. Et se kuitenkin oli se yksi talvi suht lyhyt aika. Jos olis viäl vedetty toinen talvi putkeen, niin...--- Sanotaan, et helmikuun jälkeen aloin käyttäytymään vähän vapautuneemmin, eikä koko ajan olu, et nyt en voi tehdä näin, nyt en tee näin.

Vaikka ryhmän istunnot päättyivät, asiat saattavat alkaa elää omaa elämäänsä. Tätä tietoisuudessa ja tiedostamattomassa tapahtuvaa työskentelyä tapahtui ryhmän päätymisen jälkeenkin.

...jälkeenpäin tuntuu, et asioihin on palannut. Ne on jääny jotenkin elämään, menetelmä ja se intensiivisyys, kokemus.

Kyllähän ne asiat eli. Esimerkiks unien kautta ne eli kovastikki paljo. Sitte jossain lenkillä tai jossain tajusin, et näinhän tämä juttu on. Semmosii sisäisii oivalluksii.

Kaikki osallistujat eivät kokeneet ajan merkitystä samalla tavalla:

Ei ole enää palannu, mutta silloin niitä mielti, miten ihmiset käyttäytyy ja mielti niinku työnohjaajan näkökulmasta.

Ryhmän ohjaaja kertoo muistavansa hyvin vielä 30 vuoden takaisia näyttämötyöskentelyjä ja hän kertoo niiden aika ajoin palaavan mieleen.

Ohjattavat kertoivat väsymyksen tunteesta ryhmäistunnon jälkeen. Jotkut tunsivat ”käyvänsä ylikierroksilla” istunnon jälkeen. Yksi ohjattavista kertoi myös helpotuksesta, kun prosessi päättyi. Kokemus ei ollut hänelle vastenmielinen, mutta hän koki, että ryhmän työskentely vei selvästi voimavaroja muusta elämästä. Hän tunsu vetäytyvänsä omaan kuoreensa tutkimaan esiin tulleita asioita ja tarkkailemaan muiden tekemisiä. Kasvu on siis kovaa työtä, joka vie energiaa. Lopputulos on todennäköisesti vaivan arvoinen, mutta prosessi on raskas. Lisäksi lähipiirin on vaikea ymmärtää, mitä ihmisessä on tapahtumassa.

Tallensimme joitakin kertoja valitsemiamme kuvakortteja valokuviksi itsellemme. Sekin koettiin ryhmässä hyödylliseksi:

Katselin valitsemiani kuvakortteja, joista olin ottanu kuvia istunnossa viimeisellä kerralla. Niistä saa vieläkin semmosii oivalluksii, ihan tavallaan uudenslaisii oivalluksii. Ne on itse asias ihan oikeet kortit, mitä on valinnu. Mä suosittelelen kaikille, jotka on ottanu omist kuvakorteist kuvat, nii kannatta niihin palat.

4.4.2 Yksilö ja ryhmä psykodraamamenetelmissä

Psykodraama on ryhmäterapiamuoto. Psykodraaman painopistettä on kuitenkin mahdollista säätää siten, että psykodraama voi kohdentua yksilöihin, ryhmän välisiin suhteisiin tai ryhmäkokonaisuuteen (Merikivi 2008, 101). Kun painopiste on yksilön kokemuksessa, muu ryhmä auttaa yksilöä hänen tilanteensa näyttämölistämisessä (Merikivi 2008, 102). Tapauksen käsittely saattaa auttaa myös muuta ryhmää. Vaikka psykodraamallisten menetelmien käyttö on tosiaan mahdollista yksilö- tai pari-työssä, niin sen vaikutus koko työyhteisölle on vähäistä (Partanen-Hertell 2002, 44). Näin käy myös silloin, kun vain yksi henkilö työpaikalta osallistuu kasvuryhmään:

Me oltais siellä mun työpaikalla tarvittu psykodraamaa. Ei se, et mä kävin, yksin auta, et mä olen jotain äkänny. Ei se välityny siäl (työpaikalla) eteenpäin, vaik mä olisin sitä kuin palitte pohtinu.

Kun työskentelyn painopiste on ryhmän välisissä ihmissuhteissa, ryhmässä havainnoidaan ja tutkitaan vuorovaikutusta eri tilanteissa. Ryhmään osallistuvat voivat oppia tuntemaan itseään toisten toimiessa heille peilinä. Ryhmäsuhteiden huomioiminen on keskeinen osa psykodraamaohjaajan työtä. (Merikivi 2008, 101).

Jos psykodraaman painopiste on ryhmäkokonaisuudessa, yksilöiden psykodraamaa käsitellään koko ryhmää askarruttavan kysymyksen ilmaisuna. Pohdintakeskustelussa keskitytään siihen, mitä aiheen työstäminen merkitsi ryhmälle ja mitä ymmärrystä se toi muuhun elämään. (Merikivi 2008, 106).

Päähenkilö valitaan yhdessä keskustellen. Työnohjaajaopiskelijoiden kasvuryhmän ohjaaja pyrki ohjaamaan istunnon aiheen valintaa tähän tapaan. Myös istuntojen aiheet valittiin yhteisesti keskustellen, jolloin kaikilla ryhmän jäsenillä oli mahdollisuus vaikuttaa asiaan. Päähenkilönä toimiminen on ikään kuin toimimista ryhmän äänenä. (Merikivi 2008, 106.)

Päähenkilönä toimiminen edellyttää, että kyseinen henkilö on valmis asian tutkimiseen. Lisäksi hänellä on oltava juuri kyseisellä hetkellä riittävästi voimavaroja asian käsittelyyn.

Enempää ei voi mennä eteenpäin kuin päähenkilö haluaa. Se on vaan niin kuin sipulistakin, yks kerros kuoritaan kerrallaan. Useinhan siihen liittyy itku, kun tulee niitä havaintoja. Vaik tuntuu, et ei täs nyt ollu mitään, niin seuraaval kerral aukee jotain vielä syvempää, kun ne on meillä peitossa minän puolustuskeinojen alla.

Haastattelemi ohjaajat korostivat voimakkaasti ryhmän merkitystä omassa ohjaustyössään:

Sitten minä ajattelen, että ihminen kasvaa ja kehittyy ryhmässä. Mä mielellään teen esim. työnohjaustyötä ryhmässä. Se on semmonen hedelmällisempi kuin yksilötyönohjaus, mutta toki yksilöohjaustakin teen, mutta nään sen ryhmän voiman.

Kysyessäni mieleen painuneita onnistumisen kokemuksia omassa ohjaustyössä, kasvuryhmän ohjaaja kertoi kokemuksestaan me-muodossa korostaen ryhmän roolia. Ohjaaja kertoi ohjattavasta, joka oli harjoittelujaksollaan tullut pahasti väärinymmärretyksi. Kyseistä tapahtumaa oli jälkikäteen käsitelty psykodraaman keinoin omassa työnohjausryhmässä. Aiheen käsittely sai aikaan opiskelijalle korjaavan kokemuksen. Ohjaaja kertoi, että ryhmän tuki sai aikaan sen kaiken. Myös seuraava esimerkki on ohjaajan kertomaa me-muodossa:

Me voidaan yhdessä sitten ihmetellä, että mitä siinä voi tehdä ja tavallaan tukea ratkaisuja, joita hän on löytämässä siinä.

Samansuuntaisia löydöksiä on Riitaajan (2008, 30) pro gradu -tutkielmassa ”Työnohjaus ja toiminnalliset menetelmät liike-elämässä”. Työnohjaajien mukaan onnistumisen kokemusten taustalla vaikuttivat ryhmän positiiviset vaikutukset.

Kyselin ohjaajilta myös muistoja vastaan tulleista hankalista tilanteista. Näissäkin tilanteissa ohjaaja kertoi esimerkin ryhmän tuen tärkeydestä:

Joku on voinut sanoa, et en mä tiedä, et sainko mä tästä nyt mitään. --- Ryhmässä on kivaa se, et siellä on aina niitä joka oikeesti saa jostain uudesta langasta kiinni, sit on joku joka ei saa, mut kun ne kuuntelee toisiansa, niin siitäkin saa ihan uudenlaisia ajatuksia ja kokemuksia.

Kasvuryhmään osallistuneille jäi vahva omakohtainen kokemus ryhmän aloitusvaiheen tärkeydestä ja yleensäkin ryhmässä tapahtuneiden liikahdusten aiheuttamista voimakkaista tunteista. Yksi ryhmän jäsen ei ollut ensimmäisessä istunnossa paikalla koko aikaa, vaan hän tuli ryhmään, kun olimme jo aloittaneet työskentelyn ja hän joutui lähtemään pois ennen istunnon loppua. Kyseinen henkilö kertoi, että hän tunsu jäävänsä ryhmän ulkopuolelle ensimmäisten kolmen - neljän kokoontumisen aikana. Asiasta keskusteltiin ryhmässä monta kertaa ja tuo tapahtuma herätti monenlaisia tunteita. Tapahtuma tuli esiin aivan viimeisissäkin arviointikeskusteluissa. Muutkin ryhmäläisten poissaolot käsiteltiin ryhmässä. Ne koettiin voimakkaina. Ryhmässä kerrottiin jopa säälistä ja vihasta poissaolijaa kohtaan:

Et siinä niinku huomaa sen ryhmäytymisen tärkeyden ainaski.

4.4.3 Psykodraaman vaikuttavuus

Kasvuryhmän, työnohjauksen, opetuksen – tai laajemmin minkä tahansa muutokseen tähtäävän toiminnan vaikuttavuutta on hankalaa arvioida. Muutokset vaativat paljon aikaa ja ne tapahtuvat hitaasti (Borgman & Packalèn 2002, 81). Usein esim. työnohjauksen tulos on työntekijän kokemus siitä, että hän ymmärtää ja hahmottaa paremmin työtänsä, sietää epävarmuutta ja osaa kuunnella paremmin itseään (Borgman & Packalèn 2002, 81). Tämän kaltaisten muutosten aiheuttajaa on tietysti mutkikasta tarkasti jäljittää. Oivallus lähtee yksilöstä, mutta vaatii oivallukselle otollisen ilmapiirin.

En osaa enää sanoa, et onk käynnis kasvuryhmästä vai koko koulutuksesta lähteny juttu.

Riitaoja (2008, 138-140) perustelee opinnäytetyössään toiminnallisten menetelmien vaikuttavuutta liike-elämän työnohjauksessa sillä, että jotkut hänen opinnäytetyönsä kohderyhmästä halusivat osallistua tutkimukseen, vaikka ohjauksesta olikin kulunut jo 2-3 vuotta. Toisaalta joidenkin toiminnallisia menetelmiä käyttävä työnohjaus jatkui edelleen ja kaikki Riitaojan tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat halukkaita osallistumaan vastaavaan ohjaukseen uudelleen. Myös kaikki tämän kehittämistehtävän yhteydessä haastattelemani ohjattavat ja ohjaajat tulivat mielellään mukaan kertomaan omia kokemuksiaan.

Psykodraama on menetelmänä vahva ja vaikuttava. Adam Blatner (1997) on verrannut psykodraamaa kirurgin veitseen tai sähkötyökalujen käyttöön puusepän työssä. Ammatissa täytyy siis tietää enemmän kuin se, miten työkalua käytetään. Tarvitaan tarkkaa harkintaa, jotta kaikkien asianomaisten turvallisuus voidaan taata. Psykodraamamenetelmän kehittäjä Jakob Moreno oli jo aikanaan hyvin tietoinen menetelmään liittyvistä eettisistä kysymyksistä ja hän laati ryhmäterapeuttien eettisen ohjeiston. Hänen mukaansa psykodraaman ohjaajien pitää ammattiroolissaan oppia havaitsemaan avoimuuden, rajojen ja etiikan ongelmia. (Blatner 1997, 119.)

Psykodraaman ohjaajan tulee tuntea menetelmän lisäksi hyvin erityyppisten ryhmien ohjaamiseen liittyvää problematiikkaa. Jo ryhmää koottaessa ohjaajan on otettava

selvää tulevista ryhmäläisistä, heidän tilanteistaan ja tavoitteistaan. (Blatner 1997, 126-128.)

Psykodraamassa ihmisiä autetaan oivaltamaan välittömän tietoisuuden ulkopuolella olevia osa-alueita ja niiden luonnetta. Samalla psykodraama tarjoaa keinoja löytää tehokkaampia tapoja elää elämää tietoisemmin ja kypsemmin. Blatnerin (1997) mukaan prosessista voi eritellä vaikuttavuudeltaan erilaisia asteita. Prosessin vaiheita voivat olla uusien asioiden löytäminen, avainasenteiden tunnistaminen ja niiden taustalla olevien uskomusten selkiyttäminen ja arviointi, ratkaisujen uudelleen tekeminen sekä uusien asenteiden harjoittelu. (Blatner 1997, 146-147.)

Yksilönäkökulman lisäksi draama tuo tarkasteluun ryhmän toiminnan vaikutukset. Tietoisuus tilanteeseen liittyvistä laajemmista asiayhteyksistä auttaa rajaamaan käsittelyyn tekijät, joille ihminen itse voi tehdä jotain erotuksena niistä, joita ihminen ei voi itse muuttaa. Draamatyöskentelyssä näyttämölle asetetaan ne tekijät, joiden muuttaminen on omassa vallassa sekä ne tekijät, joihin ohjattava ei itse voi vaikuttaa. Työnohjauksessa usein jo näiden kahden maailman konkretisointi auttaa ohjattavaa tiedostamaan omaa suhdettaan työn kokonaisrakenteisiin. Laajimmillaan sitä kautta voi avautua jopa ympäröivän kulttuurin merkitys oman ammattitoiminnan ymmärtämisessä ja kehittämässä. (Häkämies 2011, 129.) Seuraavat esimerkit haastatteluis-tani kuvaavat edellisen kaltaisia oivalluksia omasta työstä:

Lähinnä se, et pistää jotkut omat elämäkokemukset niinku muiden ihmisten arvioitavaks, jotka on täysin puolueettomii siin tilantees. Se avaa ihan hirveesti asiaa. Tuli semmonen olo, et semmoset asiat, joihin itse on jo tottunu, ni muut tavallaan kyseenalastaa ja painottaa, et se on väärin. Se avas silmiä, et onks tää nyt näin paha asia. Jälkeenpäin mää mietin, että kuitenkin se asia, jonka mää esitin ryhmässä mun työpaikan asioista, niin mää olin kokenu sen asian vähitellen kahden vuoden aikana ja ne muut ihmiset koki sen yhden - kahden tunnin sisällä, ni johtuko se siitä, että ne reagoi niin vahvasti; se tuli niin yhten paukkuna ja mää taas oon ollu siin liemes, kun se on vähitellen kuumentunu. Sitä mää mietin ja se on jääny mieleen, et oliko se niinku liio-televa, et voi kauheeta, mimmoses työpaikas sää olet, vai oliko se oikeesti herätys mulle?

Haastatteleman ohjattavat kertoivat monilla esimerkeillä, että kasvuryhmän aikana he pystyivät siirtämään kykyä katsoa asioita etäämmältä myös arkisiin tilanteisiin. Seuraavat esimerkit kertovat juuri perspektiivin ottamisesta asioihin:

Näkökulma, et osas ottaa asiaan etäisyyttä ja katsoo asiaa etäämmältä... Ajatus siitä, että sä asetat itses sen asian ulkopuolelle, niin sitä mä oon koittanu mieltää vaikka ihan omas työyhteisössä. Kun mä työskentelen ja tulee jotain tilanteita vastaan, niin mä oon koittanu ajatella, et miltä tää nyt näyttää vähän kauempaa katsottuna. En mää tiedä, et oonko mää siinä onnistunu, mut et tämmönen ajatus on tullu, etä tää vaikuttaa nyt ihan hullulta.

Se perspektiivin saaminen asiaan täysin ulkopuolisten ihmisten kanssa.

Lisäksi haastateltavat kertoivat oman identiteettinsä vahvistumisesta ja rohkeudesta ottaa asioita työpaikalla puheeksi.

Omaan rooliini työpaikalla sain tosi paljon, et mikä mää siäl oikeen olen. Tajuusin, et vaik ei se (rooli) mua haittaa, niin sen pitäis ainakin haitata.

Mä uskallan itte olla enemmän oma itteni. Ei tarvii niin paljo maskii etteen... Kyl se ihan selkeest on enemmän uskallust katto peilii ja nähr niit paskojaki asioit siält, mitä ehkä on kiältäny aikasemmi. Sit iha selkeest semmost syy-seurasuhteitten näkemist, et ai niin noik toi meniki iha jostai yksittäisist asiois. Se on iha selkeest tuanu semmost.

Avasin uusia keskusteluja työpaikalla.

4.4.3.1 Voimakkaat kokemukset psykodraamassa

Psykodraaman keinoin on mahdollista luoda tilanteita, joissa ryhmäläisille syntyy erittäin voimakkaita tunnekokemuksia. Kataris-käsitettä käytetään kuvaamaan psykodraaman voimakkainta tunnekokemusta ja huippukohtaa. Katariksessa tunteet voivat purkautua vapaasti, pidätelty energia purkautuu ja (useimmiten) päähenkilö saa kosketuksen johonkin tuntemattomaan ja uuteen puoleen itsessään. Kataris voi olla melko huomaamaton tilanne, esimerkiksi kostuneet silmät tai hymähdys. Toisaalta se voi olla selkeä tunteenpurkaus, jonka käsittelyssä ohjaajan ammattitaito ja ryhmän tuki ovat äärimmäisen tärkeitä. (Sura 2005, 48.) Työnohjauksessa näitä voisi kutsua ”oivalluksen hypyiksi”. Hetkiä, jolloin palaset tuntuvat lokahtavan kohdalleen. (Häkämies 2011, 130). Psykodraama onkin tärkeä väline sellaiseen puhdistumiseen, joka auttaa kokemuksellisesti tiedostamaan aikaisemmin tukahdutettuja tunteita (Blatner 1997,152). Esimerkkinä vastaavasta on mm. seuraava ohjaajan kommentti:

Ihmiset tekee semmosia sukelluksia siellä.

Voimakkaita tunteita saatetaan kohdata myös nk. korjaavan kokemuksen yhteydessä. Yhteyden löytyminen omiin kokemuksiin ja niiden olemassaolon hyväksyminen on edellytys ymmärtävän asenteen syntymiselle omia vaikeuksia kohtaan (Silvola & Stenberg 2008, 57). Tunteiden tunnistaminen on merkittävää, mutta ilmaisun voimakkuus psykodraamanäyttämöllä ei mittaa psyykkisen työn etenemistä. Tärkeää on ymmärtää ja jäsentää, mitä koetaan. Ohjaajan ja ryhmän tuki auttavat päähenkilöä hyväksymään omat kokemuksensa ja tunteensa. Korjaavaksi kokemukseksi nimitetään sitä tilannetta, kun omat tunteet, tarpeet ja kokemukset tulevat kuulluiksi ja jae-tuiksi. (Silvola & Stenberg 2008, 57-58.)

Oivaltavia elämyskokemuksia saatetaan aikuiskasvatuksessa pelätä liikaakin. Elämykset aikuisiässä tuntuvat olevan paremmin sallittuja vapaa-ajalla. Kokonaisvaltaisen oppiminen työohjauksessa, syvä muutos esim. suhteessa työhön, voi alkaa elämyksellisestä oivalluksesta. Muutos saattaa silloin koskettaa minuutta syvästi ja usein tiedostamatta. (Häkämies 2011, 131.)

Haastattelemani ryhmäläiset kertoivat joistakin herkistymisen hetkistä ja tunteiden purkamisesta istunnoissa. Toisaalta he kertoivat myös siitä, että joinakin kertoina he olivat väsyneitä, eivätkä oikein jaksaneet keskittyä aiheisiin.

Jotenkin mä olin vähän pettynytkin itseeni, kun toiset pääsi siihen heti jyvälle. Muil oli kauheesti semmosii voimakkait kokemuksii... Se kolahti niinku heti. Mä en tiä, mimmonen tausta heil on... Mä ajattelin, et voi että, mikä mus on vikana. Mä kamppailin sen kans, et mikä mus on vikana, kun mä en saa niin syvii kokemuksii tai mun silmät ei avaudu heti, et noinkin sen olis pitänyt mennä ja et noinkin se on.

Tunnepitossi... Yllättävää, et siin meni nii syväl tunteissi ja semmose haavottuvuuden liki. Et harvoin mul menee niinku niin syväl ne tunteet, et ulkopuoalise ihmise pääsevä kattomaa jottai haavottuvuut niin lähelt. Eikä se ol vaa mun omast päähenkilötyäst, vaa esimerkiks monen muunki päähenkilötyän kaut pääsi ite sisäl niihi samoihi kuvioihi.

4.4.3.2 Hankalat tilanteet ja vastarinta ryhmässä

Joillekin ohjattaville toiminnallisuuden käyttäminen on luontevaa ja mieluista, joillekin taas ne eivät ole samalla tavalla mieluisia. Tämän saattoi huomata sekä haastattelieni ohjaajien että ohjattavien vastauksista. Ohjaaja kertoi, että joissain ryhmissä alku on ollut nihkeää. Joku ohjattava on halunnut ottaa esim. kuuron sedän roolin, ettei vaan tarvitse sanoa mitään. Keskustelu työnohjauksissa on niin syvälle juurtunut menetelmä, että istunnon rutiinien horjuttaminen on joskus vaikeaa.

Mukana mulla (ohjaajalla) on kassi täynnä tavaraa: kuvia, magneetteja, pik-kuesineitä, ja kuitenkin on vaan puhuttu, ja itse on liukunut siihen mukaan.

Ohjaajat kertoivatkin, että toiminnallisten menetelmien käyttö on helpompaa, jos niiden käyttäminen aloitetaan heti ohjauksen alusta alkaen. Silloin siitä tulee ryhmälle luonteva tapa työskennellä.

Vastarinta ohjauksessa voi johtua monenlaisista syistä. Vastarinta voi kohdistua itse aiheen käsittelyyn, ryhmään, omaan ilmaisuun, menetelmiin tai ohjaajaan. Vastarintaan on yleensä hyvä syy ja syyn pohtimiseen onkin syytä pysähtyä. Vastarinnan taustalla voi olla esim. se, että aihetta on jo käsitelty kyllästymiseen asti tai voi olla, että ongelman ratkaisu on aivan muualla kuin mihin ryhmä pystyy vaikuttamaan. Ryhmässä saattaa olla ratkaisemattomia ristiriitoja, jolloin työskentely on hankalaa. Menetelmän vieraus saattaa myös pelottaa ohjattavia. (Partanen-Hertell 2002, 41.)

Toisaalta toiminnallisten menetelmien käyttäminen on hyödyllistä juuri vastarinnan käsittelyssä. Siirtyminen puheesta toiminnan ja symbolien maailmaan ohittaa jo monta vastarinnan keinoa. Vastarinnan neutralointiin ja spontaaniuden kasvattamiseen auttavat rauhallinen tutustuttaminen ohjaajaan, ryhmään, menetelmiin ja osallistujiin. (Partanen-Hertell 2002, 41.)

Sama ilmenee myös seuraavasta ohjaajan vastauksesta, jossa ohjaaja ajattelee vastustuksen menetelmää kohtaan johtuvan ennen muuta menetelmän vieraudesta.

Ryhmän alussa konkreettisesti näytän, mitä roolinvaihto tarkoittaa, siinä jo ihmiset saattaa sanoa, että tää on sekavaa... Kyllä se herättää hyvin paljon kaikenlaista, mä en tiä onko se vastustusta. Kun on uus asia, niin se hämmentää ja jotenkin mä mietin, et onks siin enemmän kysymys siitä, että miten mä osaan sen ryhmän kanssa toimia niin, että ne oikeesti vois luottaa siihen, että

mä teen heijän kanssa yhteistyötä, ja me harjoitellaan ja opetellaan. Mitään ei tarvitse osata, se on enemmän semmosta motivoimista kuin vastustusta.

Kysyin, ovatko ohjaajat ja ohjattavat kokeneet hankalia tilanteita ohjauksessa. Yksi ryhmään osallistuneista kertoi, kuinka pahalta hänestä tuntui jakamisvaiheen keskustelut, kun joissain kohdissa niissä ”suorastaan räävittiin” näyttämöllä käsiteltäviä aiheita. Tunne liittyi jonkun muun päähenkilötyöhön.

Työskentelyyn ja siinä syntyviin oivalluksiin tai tunnepurkauksiin liittyy usein myös häpeää. Häpeä voi liittyä fyysiseen esilläoloon yleisön edessä ja erityisesti piilotettujen tunteiden esilletuloon. Työskentelyssä saatetaan päästä käsittelemään sellaisia asioita, joita ei haluaisi itsessään myöntää olevan olemassakaan. Ryhmätyöskentelyssä nuo asiat saattavat tulla esille yllättäenkin. Häpeän käsittely jakamisvaiheessa on erittäin tärkeää. Muu ryhmä kertoo omista tunteistaan ja kokemuksistaan omaan elämänsä liittyen. Se lieventää ja poistaa päähenkilön kokemaa häpeää. (Sura 2005, 58.)

Haastattelemani ohjaaja kertoi häpeän tunteesta, jota hän oli kohdannut ryhmässä. Ohjattavat olivat kauhistellen miettineet ajatusta, että mitä jos draamassa esiintyneet henkilöt saisivat tietää, mitä ryhmässä on esitetty. Näissä tilanteissa ohjaajan on pysäytettävä ryhmä pohtimaan, mistä työskentelyssä on kysymys. Tällaisissa kohdissa ohjaajan mukaan juuri menetelmä haastaa miettimään ja pohtimaan.

Menetelmän vaikuttavuus saattaa paljastaa myös syvällä olevia kipeitä kohtia. Toisaalta se on menetelmän vahvuus, toisaalta tässä kohdassa ohjaajan ammattitaito on äärimmäisen tärkeää. Ohjaajan työskentelyssä on tärkeää, että hän tarvittaessa rajaa aiheen käsittelyä ryhmässä. Jos ohjattavalla on syvällisempää pohdintaa vaativia kipupisteitä, ohjaajan tehtävä on ohjata hänet oikeanlaiseen ryhmään. Haastattelemani ohjaaja kertoi, että tuollaisissa vaikeissa tilanteissa sanojen asettaminen on aina vaikeaa; miten ohjata lempeästi, mutta selkeästi ohjattava esim. terapiaan.

4.5 Psykodraamatyöskentelyn arviointia

4.5.1 Ohjaajien arvioita psykodraamatyöskentelystä

Haastattelemani psykodraamaohjaajat pitivät työnohjaajaksi kehittymisen kannalta olennaisena itsetuntemuksen paranemista: ”Mitä vähemmän itsellä on mustia aukkoja, sitä parempi hän työnohjaajana on.” Itsetuntemuksen tärkeydestä kertoo seuraavakin esimerkki:

Mä aattelen, että se antaa valtavan lisäarvon siinä, että työnohjaajalla on vähemmän niitä sokeita pilkkuja. Mitä enemmän tietää ittestänsä ja tuntee itseään ja tietää elämänhistoriaa ja tietää niitä hankaluuksia ja haasteellisia kohtia elämässsä, sitä parempi työnohjaaja sitä tietenkin on, kun on selkeemmällä vesillä niitten asioitten kanssa. Ilman muuta se on hirveen hyvä asia...

Ja se on mun mielest tosi hyvä menetelmä kaiken kaikkiaan ja jos se on nimenomaan psykodraamaryhmä, et siin tehdään päähenkilöitä. Mitä paremmin mä tiedän, mitä mussa tapahtuu ja mitkä on mun haasteellisiä kohtia, niin sen paremminhan mä istun omalla pallillani. Et must se on tosi hyvä.

Ohjaajien mukaan psykodraamaryhmän aikana myös opiskelijoiden luottamus omiin kykyihin ja osaamiseen vahvistuu. Osaamisen lisääntymistä voidaan kasvuryhmässä ja työnohjauksessa tehdä näkyväksi. Sama kehitys on luonnollisesti sovellettavissa muuhunkin opiskeluun. Työnohjaajan kasvuryhmän ohjaajalla on kokemusta myös sairaanhoidon opiskelijoiden ryhmien ohjaamisesta.

Opiskelijaryhmissä tulee uskoa ja luottamusta omiin kykyihin. Siinä vaiheessa varsinkin, kun ei ole vielä valmis, niin on sellainen ”mä en osaa mitään olo”, niin tulee se luottamus, et mä pystyn. Sen luottamuksen vahvistaminen tulee varmaan siin ryhmässä.

Saa rauhassa kasvaa. Koko ajan tapahtuu sitä kasvua, että se tulis myös näkyväks sen koulutuksen aikana. Monessa muussakin koulutukses – ammatillises koulutukses vois olla tämmönen, et kokoonnuttais silloin tällöin ihan vaan niin, ettei koko ajan olis ihan hirvee hyötyajattelu.

Koulutuksen ja työnohjauksen yhdistämisen puolesta on puhunut voimakkaasti myös Marita Paunonen-Ilmonen. Hänen kehittämänä SUED-malli yhdistää työnohjauksen ja koulutuksen kokonaisuudeksi. Siinä tavoitteena on, että työpaikan usein pirstaleinenkin henkilöstökoulutus vastaisi paremmin yksilöiden osaamistarpeita. SUED-

mallissa koulutuksen sisältöjä pohditaan työnohjauksessa oman työn kannalta. Koulutus ja työnohjaus sidotaan jäsentyneeksi kokonaisuudeksi, jossa toteutuu jatkuvan oppimisen ja kehittymisen idea. Koulutuksen ja työnohjauksen yhdistäminen tukee tehokkaalla tavalla ammatillista kehittymistä. (Sued management oy.) Samankaltaisten asioiden puolesta puhuvat myös haastattelemani kasvuryhmän ohjaajan kommentit opiskelun ja ohjauksen yhdistämisestä.

Ohjaajat kertoivat ohjattavien omista arvioista psykodraamatyöskentelyn vaikuttavuudesta mm. seuraavat esimerkit:

En ole enää sama ihminen kuin ryhmää aloittaessani.

En olisi uskonut, että tällainen muutos on mahdollista.

4.5.2 Ohjattavien arvioita psykodraamatyöskentelystä

Kasvuryhmään osallistuneet työnohjaajaopiskelijat arvioivat kasvuryhmän merkitystä itselleen samansuuntaisesti kuin ohjaajatkin. Opiskelijat arvioivat ryhmään osallistumisen parantaneen erityisesti itsetuntemusta. Opiskelijat kertoivat myös siitä, miten he pystyvät rakentamaan mielessään näytelmiä tai tarinoita oman elämänsä tapahtumista jälkikäteen. Tätä mieleen rakennettua draamaa voi katsella mielessään uudelleen. Työskentely lisäsi siis rohkeutta reflektoida omaa toimintaa ja tunteita.

Lähinnä mä koin sen matkaks oman itsen tuntemiselle. Työnohjaajalle se anto varmaan semmosen, että mä pystyn niitä mun omii työnohjaajaistuntoi prosessoimaan jälkeen päin, et miks mul nousi tosta ohjattavasta tänään tommonen tunne. Siihen se auttaa. ---Ja erottamaan sen oman tunteen ohjattavan tunteesta.

Kun on ite kokeillut, voi mielessä näytellä tilanteen uudestaan. Semmosen työkalun se on itelle tuonu, mitä ennen ei oo ollu.--- Suurin oivallus kokonaisuudes oli, et itse mielessä näyttelee.

Oma kokemus toiminnallisesta työskentelystä vaikutti siten, että oma mielipide toiminnallisiin menetelmiin muuttui myönteisemmäksi. Osalle menetelmät olivat tunteita jo etukäteen, osan suhtautuminen muuttui ryhmän aikana selkeästi myönteisemmäksi. Kukaan ei ryhmän jälkeen kyseenalaistanut psykodraamallisten menetelmien toimivuutta tai syvällisyyttä.

Toiminnalliset menetelmät mää olen ain kokenu herättelevän välineen, et saaraan nostettu asioi esil, et niit voiraan käsitel. Sillain pehmeesti, helposti ja varsinki semmosii asioit, joil ei ol oike sanoit. Saaraan semmonen näkymätön näkyväks paremmin.

Toiminnan kautta eri taval avautuu ihminen.

Kaikki ohjattavat kertoivat siitä, kuinka psykodraamaryhmään osallistuminen on vaikuttanut heidän omiin menetelmiin työskennellessään työnohjaajana. Psykodraaman ohjaaminen on koulutetun psykodraamaohjaajan työtä, mutta työnohjaajaopiskelijat kertoivat rohkaistuneensa ”kevyempien” toiminnallisten työtapojen käytössä.

Kasvuryhmässä käytettiin paljon kuvakortteja. Kuvakorttien käyttö antoi paljon rohkeutta käyttää kuvia myös omassa ohjauksessa. Omat kokemukset roolinvaihdosta avasivat menetelmän tehokkuuden ja niinpä osa opiskelijoista kertoi nyt todella ymmärtävänsä, mistä esim. tyhjän tuolin tekniikassa on kysymys. Tämän kaltaiset menetelmät saavat merkityksen vasta oman kokemuksen kautta. Omakohtainen kokemus auttaa ymmärtämään menetelmää syvällisemmin.

Yksi haastattelemistani työnohjaajaopiskelijoista kertoi ”puhumalla näyttelemisestä”:

Varmaan sen vois tuodakin keskusteluun. Vähän niinku puhumalla näytellä. Mul oli ohjattava, jolla oli palautteen antamisen vaikeus. Hän ei halunnu mitään toiminnallisia menetelmiä, mut mä pyysin häntä kertomaan, miten tilanne meni ja periaattees me tehti siin näytelmä.

Sinänsä ”puhumalla näyttelemisessä” ei ole paljon eroa esim. tilanteesta kertomisen kanssa. Draamahan on yksi tarinan kertomisen muoto. Mielikuvana kuitenkin ”puhumalla näyttelemisen” voi auttaa ohjattavaa kuvaamaan tapahtumaa monipuolisemmin ja yksityiskohtaisemmin, jolloin uuden näkökulman löytyminen ohjauksessa saattaa helpottua.

Monissa kohdissa varoitetaan psykodraaman viiltävästä voimakkuudesta ja korostetaan sitä, kuinka psykodraamatyöskentelyssä on ehdottoman tärkeää, että ohjaaja on koulutettu psykodraamaohjaaja, joka toimii eettisten ohjeiden pohjalta. Tämä on perusteltua, koska Moreno kehitti draaman työtapoja psykoterapeuttiseen käyttöön

(Häkämies 2010). Seuraavissa esimerkeissä haastateltava työnohjaajaopiskelija pohdii ja varovasti kyseenalaistaa erilaisten koulukuntien ehdottomuuden perusteluja:

Mietin sitä, et miks se on kiellet---no toisaalt ymmärtää sen, et joo on. Nää voi olla semmosii, et mul ei oo nyt oikeita termejä, mut niinku mieleltä heikkoja, niin nehän vois lähtee sinne syövereihin... Mut toisaalt jos tutee sen työnohjattavan, ryhmän, niin miksei mekin voitais (ohjata esittämään tilanne). Nää ois tosi hyvii menetelmii. Tietysti kohderyhmäst riippuen, et sopiiko ja osallistuuko ne tommosii, mut et pystyis käymään tilanteen uudestaan läpi. --- Oon miettiny sitäkin, et onks tää semosii asioit, et halutaan koulukuntii suojella, et sitten vasta saat tehdä näitä asioita, kun oot kouluttautunu.

Psykodraamaohjaajan koulutus on pitkä. Sen kesto on 3-4 vuotta edellyttäen, että pohjakoulutuksena on toiminnallisen ryhmätyönohjaajan koulutus. Draaman alueella on kuitenkin paljon muitakin työtapoja, joita työnohjaaja voi käyttää saatuaan lyhyemmänkin koulutuksen (Häkämies 2011, 128). Draaman monenlaisissa työtavoissa on osittain samantyyllisiä keinoja kuin psykodraamassa: Draamassa työskennellään mahdollisten vaihtoehtojen maailmassa. Ohjattava voi tutkia tilanteeseen erilaisia ratkaisuja pakottomasti ja kiireettä. Ohjattava voi vaihdella ratkaisuja, leikitellä niillä ja arvioida niitä eri rooleista käsin. Valintojen tekeminen alkaa katselusta. Metaforien liittäminen draamaan auttaa ohjattavaa etäännyttämään itsensä tilanteesta ja hän pystyy tarkastelemaan ilmiötä lähemmin. (Häkämies 2011, 129).

Draaman käyttö työnohjauksessa edellyttää ohjaajan saamaa koulutusta kyseisen menetelmän käyttöön. Ohjaajan tulee ymmärtää menetelmän filosofiskasvatustieteelliseen perusta ja hallita metodinen toiminta. Koulutus mahdollistaa omakohtaisen kokemuksen aktiiviseen eläytymiseen ja siihen perustuvaan tutkivaan työskentelyyn, jossa toiminta ja reflektio yhdistyvät saumattomasti toisiinsa. (Häkämies 2010, Häkämies 2011, 133-134).

Lainaamissani haastattelukatkelmissa työnohjaajaopiskelijan ajatukset suojatuista koulukunnista eivät asiayhteydestä irrallisena tee oikeutta koko näkemykselle. Ehkä katkelmat kertovat enemmänkin siitä, että jokaisella työnohjaajalla tulisi olla monenlaisia menetelmiä ja harjoitteita hallinnassaan. Toiminnallisten harjoitteiden, draaman ja terapian rajat eivät aina ole selkeitä. Draamaan teatterimuotona, kuten taiteeseen ylipäätään, liitetään usein terapeuttinen eli parantava vaikutus.

Kasvuryhmään osallistumisen merkitystä kysyttäessä yksi haastatteleistani opiskelijoista tiivistä seuraavasti:

Jos mä en olis psykodraamaa kokenu, olisin aikalailla erilainen työnohjaaja.

4.6 Psykodraamallisten menetelmien soveltuvuus työelämään

Psykodraamallisia tekniikoita voidaan käyttää millä tahansa alueella, jolla edellytetään ongelman psykologisten ulottuvuuksien tutkimista. Kukin ohjaaja muotoilee menetelmän kyseistä ryhmää ja käyttötarkoitusta vastaavaksi. (Blatner 1997, 132.)

Joskus psykodraamaa käytetään erityisohjelmana, useimmiten psykodraamallisia tekniikoita yhdistetään yksilö- tai ryhmäterapiain prosesseihin. Toimintajaksoja voidaan sijoittaa keskusteluvaiheiden väliin. Psykodraamallisia menetelmiä on käytetty mm. mielenterveyden moninaisella hoito- ja terapia-alueella, lasten ja nuorten kasvatuksessa sekä koulutuksessa, toiminta- ja leikkiterapioissa sekä ammatillisessa koulutuksessa. Psykodraamallisia menetelmiä käytetään myös työelämän pulmatilanteita ratkottaessa. (Blatner 1997, 133-140.)

Terapeuttisemmin orientoituneessa psykodraamassa tavoitteena on auttaa päähenkilöä oivaltamaan jotakin niistä ei-rationaalisista tunteista, jotka vaikuttavat hänen päätöksiinsä. Tällaisessa työskentelyssä syvemmät työtavat ovat keskeisessä roolissa. Vaikka työnohjauksessa syvälinen henkilökohtainen avautuminen ei ole mahdollista, psykodraamalliset menetelmät voivat olla erittäin hyödyllisiä. Rooliharjoitukset eivät vaadi päähenkilöä tuomaan esille oman henkilökohtaisen elämänsä erityiskysymyksiä, mutta ne avaavat kuitenkin monipuolisesti ja tehokkaasti uusia näkökulmia vuorovaikutustilanteisiin. (Blatner 1997, 106-107.)

Työyhteisöjen ja organisaatioiden kanssa työskenneltäessä ohjaajan tulee varautua henkilökohtaiseen haavoittumiseen, jota toiminnallisten menetelmien käyttö saattaa aiheuttaa. Psykodraamallisten menetelmien käyttö työyhteisöissä onkin tärkeää rajata asioihin eikä henkilöihin. (Blatner 1997, 129-139.)

Klassinen psykodraama soveltuu vain harvoin sellaisenaan työelämän tarpeisiin, koska psykodraamaryhmissä oman historian, tuntemusten ja toiveiden avaaminen on hyvin perinpohjaista. Työyhteisöissä on useimmiten enemmän erilaisia näkökulmia, kilpailua ja epäluottamusta kuin haluttaisiin myöntää. Ryhmässä on tärkeää keskustella, millaisia asioita keskustelussa voidaan ottaa esiin. Psykodraamallisia menetelmiä hyvin hallitsevan ohjaajan opastamana menetelmät voivat suuresti lisätä työskentelyn tehokkuutta. (Blatner 1997, 139-140.)

Marjut Partanen-Hertellin (2002) mukaan morenolaisten menetelmien käyttö lisää työyhteisön kehittämisen keinovalikoimaa ja laajuutta. Työtavat auttavat ymmärtämään ja käsittelemään muuten vaikeasti avautuvia ilmiöitä organisaatiossa. Menetelmien käytössä on aina muistettava turvallisuus, vastuullisuus ja vapaaehtoisuus. Organisaatioiden kanssa työskenneltäessä pitää muistaa myös se, että vaikka toimitaisiinkin kolmannen osapuolen toimeksiannosta, niin ratkaisevaa on vain työskentelyyn osallistuvien paras. Työnohjauksessa ohjaajan on erikseen harkittava, kuinka syvälle persoonallisuuteen työskentely ulotetaan. Organisaatioissa asioita käsitellään pääsääntöisesti työstä lähtöisin. Työlähtöisyys ei poissulje sitä, että samalla voidaan saada aikaan merkittävääkin inhimillistä kasvua myös muilla elämänalueilla. (Partanen-Hertell 2002, 39-40.)

Mari Rautiaisen mukaan psykodraama on työyhteisöissä tullut tutuksi erityisesti sellaisista toiminnallisista menetelmistä, joita käytetään esim. koulutustilaisuuksissa ryhmän tutustumisvaiheessa. Vaikka irralliset psykodraaman sovelluksia hyödyntävät harjoitukset eivät johdakaan syvempiin prosesseihin, ei niiden merkitystä pidä vähätellä. Harjoitusten avulla pyritään rakentamaan turvallista ilmapiiriä, jossa ihmisten välinen vuorovaikutus helpottuu ja muuttuu avoimemmaksi. Omakohtaisista asioista ja kokemuksista puhuminen työyhteisössä on usein uutta. Vähitellen kuitenkin keskustelu muuttuu luontevammaksi kokemusten jakamiseksi. (Rautianen 2008, 127- 134.)

Vuorovaikutuksen helpottaminen ja riittävän luottamuksen synnyttäminen vaativat ymmärrystä sosiometriasta, ryhmäilmiöistä ja toimivan vuorovaikutuksen reunaehdoista. Lopputulos näyttää usein yksinkertaiselta. Työyhteisössä keskustellaan in-

nokkaasti, luontevasti ja luottavaisesti. Aremmatkin työyhteisön jäsenet uskaltautuvat kertomaan omia näkemyksiään. Helposti silloin ajatellaan, että tilanteen synnyttämiseen ei tarvittaisi erityisiä taitoja. Tosiasia kuitenkin on, että tilanteeseen pääsemisen edellytyksenä on ollut tavoitteellinen ohjattu työskentely vuorovaikutuksen parantamiseksi. (Rautianen 2008, 127- 134.)

Koen, että psykodraama on ihan terapiaväline, et kyl siinä menne semmonen raja, en käyttäis työnohjauksessa. Sosiodraamaa voin käyttää ja kun jos mä huomaan, et tällä ihmisellä olis tarve, vois olla hedelmällistä jatkaa ihan psykodraaman keinoin tai jotenkin muuten, niin saatatan sanoa, et sä oot kiinnostavassa kohtaa elämässä, mutta kun me ollaan työnohjauksessa, niin mehän ei mennä näihin asioihin.

5 POHDINTA

Kehittämistehtäväni tavoitteena oli pohtia, millaisia näkökulmia osallistuminen psykodraamamenetelmiä käyttävään kasvuryhmään avaa työnohjaajaksi opiskelevalle. Tulevan työnohjaajan työn kannalta konkreettisin tulos oli, että rohkeus käyttää toiminnallisia menetelmiä omassa työnohjauksessa lisääntyi huomattavasti. Toiseksi näyttämötyöskentely kehitti ohjattavien omaa taitoa ulkoistaa asioita itsestä. Kun omaa tilannetta pääsi seuraamaan psykodraamatyöskentelyssä muiden esittämänä, suhtautuminen tilanteeseen muuttui. Kasvuryhmään osallistuneet kertoivat pyrkineensä siirtämään samaa ajatusta omiin tilanteisiinsa arjessa. Ulkoistaminen koettiin helpottavaksi. Vastaavanlaisiin ulkoistamiskokemuksiin he kertoivat pyrkivänsä omassa ohjaustyössäänkin.

Olennisinta kasvuryhmän antia työnohjaajaopiskelijalle on kuitenkin sekä ohjaajien että ohjattavien mielestä itsetuntemuksen paraneminen. Lisäksi oma vaikuttava ohjauskokemus lisää luottamusta ohjauksen voimaan menetelmästä riippumatta. Oman osallistumiskokemuksen mukana menetelmän mystisyys katoaa. Pienen pakon edessä epäillenkin mukaan lähteneet antoivat kokemuksen jälkeen täyden tuen psykodraamamenetelmille.

Käsittelen näitä teemoja ja niiden pohjalta nousseita ajatuksia tarkemmin tässä Pohdinta-osuudessa.

Rohkeus käyttää toiminnallisia työtapoja ohjauksessa

Ohjaajat ja opettajat käyttävät monenlaisia toiminnallisia tapoja, vaikka eivät sen enempää tunne menetelmien alkuperää. Puhtaasti Morenon ajatuksista lähtöisin ovat esim. tyhjän tuolin tekniikka ja patsaan muodostaminen. Antero Holma (2007, 105) kuvaa tyhjän tuolin tekniikkaa keskeiseksi Morenon kehittämistä tekniikoista. Tyhjän tuolin harjoitusta ja sen yhteydessä tehtävää roolinvaihtoa pidetään turvallisina harjoituksina, joita peruskoulutuksen saanut työnohjaaja voi soveltaa ohjaustilanteissa.

Holman mukaan tyhjän tuolin tekniikalla on hämmästyttävä, jopa maaginen vaikutus. Tyhjä tuoli käynnistää henkilön mielikuvituksen. (Holma 2007, 105.) Kasvuryhmään osallistuneet työnohjaajaopiskelijat kertoivat, että heidän rohkeutensa käyttää toiminnallisia menetelmiä omissa ohjauksissaan lisääntyi merkittävästi. Oma kokemus avasi toiminnallisuuden mahdollisuuksia. Merkityksellinen omakohtainen kokemus rohkaisee työtänsä aloittamassa olevaa ohjaajaa kokeilemaan erilaisia menetelmiä. Oma kokemus on kirkastanut sen, että menetelmällä on tavoite. Leikkiminen ja puuhastelu muuttuvat työksi, kasvuksi, kehittymiseksi ja oivalluksiksi, kun ohjaaja ohjaa ryhmää pohtimaan kokemusta syvällisesti ja liittämään uudet oivallukset arkipäivään. Vaikka ryhmän ei olisi mahdollista työskennellä niin syväälle kuin psykodraama usein kuljettaa, toiminnallisten menetelmien käyttäminen tuo uusia avauksia keskusteluun pohjautuvaan työnohjaukseen. Tyhjän tuolin tekniikka on vain yksi esimerkki tällaisista harjoitteista. Työnohjaajaopiskelijat saivat kasvuryhmässä paljon kokemuksia myös kuvan käytöstä.

Mikko Aalto (2000) on koonnut yhteen monia toiminnallisia harjoituksia, joiden pohjana on nk. "toiminta-kokemus" -menetelmä. Toiminta-kokemus –menetelmien tavoitteena on erityisesti turvallisen ryhmän rakentaminen, mutta harjoituksissa pohditaan laajemminkin elämäntaitoja. Toiminta-kokemus -menetelmän kaltaiset harjoitteet ovat mahdollisia kaikille ohjaajille. Kasvuryhmään osallistuminen kannusti työnohjaajia kokeilemaan ja arviomaan erilaisia menetelmiä ohjauksessa.

On hyvä kuitenkin huomioida, että yksittäisinä harjoituksina tai tehtävinä toiminnallisten harjoitusten teho saattaa jäädä melko pinnalliseksi. Näiden harjoitusten yhteydessä ohjaajan työskentelyllä on paljon merkitystä. Ohjaajan työskentelystä riippuu se, kuinka syvälle harjoituksen reflektoinnissa päästään. Harjoituksessa syntyneiden kokemusten purkaminen, jakaminen ja prosessoiminen ryhmässä voivat parhaimmillaan johdatella keskustelun uusille urille. Sitä kautta ohjattava voi Blatnerin (1997) mukaisesti saavuttaa prosessissa vaikuttavuudeltaan eri tasoisia oivalluksia. Tällaisia ovat uusien asioiden löytäminen, avainasenteiden tunnistaminen ja niiden taustalla olevien uskomusten selkiyttäminen ja arviointi, ratkaisujen uudelleen tekeminen sekä uusien asenteiden harjoittelu (Blatner 1997, 146-147). Tämä edellyttää ohjaajan kykyä aistia sellaiset tilaisuudet, joissa ryhmää voi ohjata huomaamaan uusia mahdollisuuksia. Toiminnallisten menetelmien lähtökohtana voidaan pitää psykodraamaa. Menetelmän juurien tunteminen auttaa kevyempienkin harjoitusten ohjaamisessa.

Toiminnallisuudessa on mielestäni tavattoman monta syvyysastetta. Vaihtelua on myös käsitteistössä, jota toiminnallisten menetelmien yhteydessä käytetään. Psykodraamassa päähenkilötyötä tekevä ihminen voi pohtia tilannettaan näyttämöllä siirtymällä monta sukupolvea taaksepäin tai eteenpäin. Toisaalta yksinkertaisin toiminnallisuuden muoto voisi olla liikkeelle lähteminen. Siitä esimerkkinä alla on ohjaajan kommentti. Näin yksinkertaisella tavalla voidaan ohjauksessa saada jotain liikahtamaan ajatuksissakin:

Sen olen huomannut, että liikkeelle lähteminen saa ajatukset liikkeelle myöskin. Siis, et noustaan ylös. Kun on jumissa, niin ei tuu oikein mikään mieleen. Se on mun oma kokemus myöskin ihan ryhmäläisenä. Sillon, jos saa vaikka päähenkilön liikkeelle, kävelemään rinkiä lattialle, niin sit siit tuleekin jotain. --- Pääsee tavallaan niinku matkaan.

Me ohjattavat ihmettelimme vähän kummeksuen ohjaajamme kommenttia, että lähde kulkemaan tässä huoneessa. Se tuntui oudolle ja teennäiselle. Kun päähenkilö uskalsi ottaa haparoivat askeleensa ja lähteä liikkeelle, alkoi löytyä myös sanoja.

Osalle ohjattavista toiminnalliset menetelmät sopivat hyvin. Onneksi menetelmissä on, mistä valita. Työnohjaajan kannalta vahvuus on, jos työnohjaajalla on erilaisia menetelmiä hallinnassaan. Hyödyksi ovat myös monenlaiset omat osallistumiskokemukset ohjaukseen. Toisaalta suuressa osassa menetelmiä on yhteisiä aineksia. Kun

oppii tuntemaan yhtä menetelmää tarkemmin, oppii tuntemaan jotain kaikista menetelmistä.

Tärkeää on myös se, että ohjaaja saa omien kokemustensa kautta rohkeutta käyttää toiminnallisia menetelmiä ohjaustyössään. Ohjattavien mielipidettä menetelmien käytössä on toki tärkeää kuunnella, mutta ohjattavat eivät aina osaa arvioida, mitkä menetelmät ovat asetettujen tavoitteiden kannalta hyviä valintoja. Joissain tilanteissa ohjaajan on hyvä varmoin ottein kuljettaa ohjattavia kokeilemaan uusia menetelmiä.

Case-työskentely

Monissa työnohjauksen ryhmissä työskennellään ohjattavien esiin nostamien tapausten pohjalta. Joskus epäillään, että yksittäinen tapaus ei kosketa muuta ryhmää kovinkaan syvästi. Haastattelemieni ohjattavien ajatusten perusteella sivuhenkilönä oleminen psykodraamaryhmässä oli erittäin puhuttelevaa. Vaikka itse aihe ei henkilölle itselleen olisikaan ollut ajankohtainen, hän saattoi poimia sieltä itselleen merkittävän näkökulman. Osaltaan vaikutusta oli varmasti myös sillä, että psykodraamaryhmässämme istunnon tapaus eli päähenkilötyö valittiin keskustellen ryhmässä. Aiheeksi pyrittiin valitsemaan sellainen, joka koskettaisi jollain tavalla mahdollisimman montaa ryhmäläistä. Apuhenkilötyön vaikuttavuus antaa perusteluja sille, että tapausten käsitteleminen riittävän syvällisesti (kuten psykodraamassa tehdään) tuo sovellusarvoa muillekin kuin päähenkilölle.

Kasvuryhmämme ohjaaja sanoi muutaman kerran istunnon loppupuolella, että Morenon mukaan päähenkilötyö on lahja ryhmälle. Jollakin tavalla lause kuulosti silloin imelälle. Lauseen merkitys avautui kyllä myöhemmin. Päähenkilön ryhmään tuoma tilanne sai aikaan jokaisessa ryhmäläisessä omasta tilanteesta nousevia oivalluksia.

Ryhmän merkitys psykodraamassa

Haastatteleman ohjaajat korostivat ryhmän vaikutusta kaikissa tilanteissa. Jäin pohtimaan, miten psykodraamaryhmän merkitys poikkeaa muista työnohjaus-, kasvu- tai opiskelijaryhmistä. Mikä ryhmästä tekee niin merkityksellisen? Jos nyt laatisin kysymyksiä ohjaajille, haluaisin tarkentaa heidän näkemyksiään ryhmän merkityksestä. Miten ryhmästä tehdään ohjauksen kannalta merkityksellinen? Voiko ryhmä olla luonnostaan toimiva? Mitä ryhmäytymisen tueksi tarvitaan? Toiminnallisia mene-

telmiä? Psykodraamaa? Vaikuttavatko ryhmän yhteneväisyyteen erityisesti psykodraaman tekniikat; roolinvaihdot, tuplaamiset ja jakamiskokemukset?

Omasta ohjattavan näkökulmastani katsottuna en kiinnittänyt kovin paljon huomiota ryhmän merkitykseen. Yhteisestä sopimuksesta emme puhuneet kasvuryhmän asioista muissa tapaamisissa ryhmäläisten kanssa. Jotenkin ryhmässä tuntui sille, että jokainen meistä käpertyi tutkiskelemaan itseään. Kasvuryhmässä sai luvalla keskittyä vain itseensä.

Menetelmän tehokkuus ja vaikuttavuus

Haastatteleman ohjaajat korostivat toiminnallisten menetelmien tehokkuutta; asian ytimeen päästään nopeammin kuin keskustelun avulla. Taloudellisuus on tietysti tilaajan mielestä mieluinen peruste. Myös Blatner kirjoittaa kustannustehokkuudesta: ”Ja koska nämä tekniikat voivat toimia psykoterapeuttisen prosessin voimakkaana katalysaattorina ja tehostaa sen vaikutusta, ne ovat nykyisen taloudellisen niukkuuden tilanteessa sitäkin arvokkaampia työvälineitä.” (Blatner 1997, 31-32.)

Psykodraamaan tutustuessani törmäsin usein varoituksiin veitsen terävästä tekniikasta, jolla osaamaton ohjaaja saattaa sivaltaa liian syvälle. Kuulostaa suorastaan pelottavalle. Näistä tilanteista sain myös kuulla haastatellessani psykodraamaa käyttäviä ohjaajia. Pysähdyttävä oli kuitenkin myös Blatnerin (1997, 31-32) ajatus: ”Yhtä tärkeää on todeta, että vaikka klassinen psykodraama vaatii koulutusta ja edellyttää monien näkökohtien ja varovaisuuden huomioon ottamista, voivat sekä yksilöiden että perheiden kanssa työskentelevät neuvot ja terapeutit helposti soveltaa käytäntöönsä psykodraaman osamenetelmiä.” Blatnerin mukaan menetelmien alkuperän tunteminen ei ole tärkeää vain siksi, että kunnia annetaan oikealle henkilölle, vaan myös siksi, että käyttäjien olisi hyödyllistä oppia tuntemaan kaikki innovatiiviset tekniikat ja periaatteet.

Blatnerin (1996, 126) mukaan psykodraama perustuu kolmeen eri ”lähteeseen”: asiakkaan omaan toiminnan nälkään, ryhmän tukeen ja psykodraaman metodien tuottamiin uusiin oivalluksiin. Oman kokemuksen perusteella näistä asioista on helppo olla samaa mieltä.

Työnohjauksen ja koulutuksen yhdistäminen

Marita Paunonen-Ilmosen SUED-menetelmässä yhdistetään prosessimainen koulutus ja työnohjaus toisiaan tukevaksi tehokkaaksi kokonaisuudeksi (Sued management oy). Työnohjaajaopiskelijoiden kasvuryhmässä tehtiin juuri niin.

Osa kasvuryhmän vaikuttavuudesta perustuu varmasti siihen, että opiskelijat yleensä, ja erityisesti työnohjaajaksi opiskeleva on herkkää kaikupohjaa kaikenlaiselle itsetutkiskelulle. Työnohjaajaksi opiskeleva reflektoi omia kokemuksiaan tietoisemmin kuin ohjattavat yleensä. Samalla hän imee itseensä hyviä ohjaustapoja mallioppimisen kautta. On varmasti totta, että kasvuryhmään osallistuminen opiskelun yhteydessä oli vielä vaikuttavampi kokemus kuin se jossain muussa tilanteessa olisi mahdollisesti ollut. Ohjauksen vaikuttavuudessa on mahdotonta erottaa ohjauksen, opiskelun ja muun elämäntilanteen vaikutuksia mahdollisiin muutoksiin, joita ihmisessä tapahtuu

Koulutuksen ja ohjauksen yhdistelmää voi hyödyntää niin ammatillisen koulutuksen kuin henkilöstön täydennyskoulutuksen yhteydessä. Koulutuksen ja itsetuntemusta kehittävän ohjauksen yhdistämisestä hyötyy sekä ohjattava itse että koulutusta ja ohjausta rahoittava taho. Huomattava etu on tällöin se, että usein irralliseksi jäävä henkilöstökoulutus saa lisätehoa. Koulutuksen antia pystytään siirtämään tehokkaammin työkäytäntöihin.

Työnohjaajaopiskelijan kannalta olennaisinta oli itsetuntemuksen lisääntyminen. Ilman vahvaa itsetuntemusta työnohjaajan osaamisella ei ole paljon arvoa. Teorioita on pystyttävä peilaamaan oman itsen ja omien kokemusten pohjalta.

Osallistuminen kasvuryhmään ja kokemuksen perinpohjainen työstäminen kehittämistehtävässä sai minut vakuuttumaan toiminnallisista menetelmistä entisestään. Ehkäpä tilanteen tullen pääsen opiskelemaan aihetta lisää. Ennen kaikkea osallistuminen ryhmään toi uskon ohjauksen voimaan. Muutos omassa asenteessa on todella mahdollinen.

Loppusanat

Menin psykodraamaryhmään tavattoman avoimin mielen. Nyt uskallan tunnustaa, että en osannut asettaa itselleni tavoitteita tai odottaa erityisempiä. En osannut liioin pelätä. Kymmenen kerran psykodraamajakso ravisutti niin, että päädyin pohtimaan kehittämistehtävässäni, mihin psykodraamamenetelmien vaikuttavuus minun kohdallani perustui. Ryhmään osallistuminen vei minut omassa itsetutkiskelussani yllättävän syvälle. Käsittelimme kasvuryhmässä paljon työtilanteisiin liittyviä tapahtumia. Suurimmat oivallukseni liittyivätkin omaan asennoitumiseeni suhteessa työhön.

Olen työskennellyt luokanopettajana yli 15 vuotta. Monenlainen idealismi on työvuosien aikana ehtinyt karista. Toisaalta olen onnistunut luomaan uutta idealismia oman työni glamourin luomiseksi. Haluaisin olla hyvä kasvattaja, joka kuitenkin voi itsekin hyvin. Neljä jalkaa maassa, pää pilvissä ja mottona aamusta iltaan lastenpsykiatri Jari Sinkkosen sanoin ”Kannustus oikealla hetkellä voi muuttaa elämän suunnan”. Se ei ole helppoa, useimmiten jopa mahdotonta. Opetussuunnitelman tavoitteet ja Pisa-saavutusten ylläpitotyö painavat päätä virheasentoon. Usein omat tavoitteet ovat ristiriidassa vanhempien kasvatuskäytännöiden kanssa. Kaiken lisäksi opettajan osaamista arvioidaan oppilaiden käytöksen mukaan.

Poliitikot, urheilijat ja julkkikset syyttävät usein epäonnistumisensa yhteydessä mediaa. Opettajat voisivat tehdä samoin. Tai ainakin minä tein. En kaipaa entisaikojen ihmisten tapaa olla kyseenalaistamatta opettajan käytäntöjä. Esimerkiksi koulu-kiusaamistapausten yhteydessä melkomoisen usein syy löytyy lehden palstoilla opettajasta. Ja jos muuta kirjoitettavaa ei löydy, aina voidaan ottaa esiin kolmen kuukauden kesäloma. Aamun lehteä ei huvita edes lukea.

Aloitin näissä ajatuksissa kasvuryhmän. Yhdellä tapaamiskerralla käsittelimme ryhmäläisen koulumuistoa lapsuudesta. Jäin peloissani odottamaan, millaisia kauhukoulukokemuksia nostetaan esiin.

Tapaus vei meidät päähenkilön lapsuuteen, koulun pulpettiin, kuinkas muuten. Muistossa opettaja nälvi oppilaan haukotukselle. Tilanne oli toisaalta opettajan kannalta

ymmärrettävä. Emmehän me tunne koko tilannetta. Kokemus, jonka nuori kehitysmässä oleva oppilas tilanteesta kuitenkin sai, oli alistava ja loukkaava. Tilanne oli juuri sellainen, josta minä ammatissani tunsin syyllisyyttä ja koko ammattikuntani puolesta häpeää. Ahdistuneena ja hermot kireällä opettajan suusta voi tulla sopimattomia asioita.

En muista tilanteen asettamisesta näyttämölle juurikaan mitään. Muistan vain sen, että suureksi helpotukseksi päähenkilö ei valinnut minua opettajan rooliin. Minä sain olla ihminen, joka ymmärsi päähenkilöä. Sain olla kaupanmyyjä, joka tarjosi lyödylle lapselle makkaravoileivän lihatiskillä.

Kokemus sivuhenkilön roolityöstä oli minulle todella merkityksellinen. Kohtaus avasi minulle aivan uusia ajatuksia: Minun ei tarvitse kantaa koko ammattikuntani erehdyksiä mukanaan. Samoja virheitä minäkin olen tehnyt, vaikken ole pahalla tarkoittanut. Ehkäpä vaikka koulun keittäjä on paikannut erehdykseni. Joiltakin olen saattanut huomata pyytää anteeksi. Joku oppilaista on ehkä ymmärtänyt tilanteen, jossa erehdys on sattunut. Toivon, että oikeaan osuessani, minä olen saanut olla opettajan roolissa tärkeä, ymmärtävä ja kannustava ihminen.

Häkämiehen (2011, 131) mukaan kokonaisvaltainen oppiminen työnohjauksessa, syvä muutos esim. suhteessa työhön, voi alkaa elämyksellisestä oivalluksesta. Suureksi onnekseni minulle kävi juuri niin omassa kaupanmyyjän roolissani, kun sain lihatiskillä leikata makkaravoileipää allapäin olevalle koululaiselle.

”Enemmän työtä kuin teatterii”, kommentoi eräs haastateltava kokemustaan psykodraamasta. Vanhan teatteriharrastajan äänessä oli ehkä hiven pettymystä. Monelle muulle tuo otsikoksi valittu lainaus on helpotus. Psykodraamassa ei esitetä tai näytellä yhtään mitään. Päinvastoin: Vaatimattomin elein ja niukin sanoin todellisuus tarjoillaan jaettavaksi koko ryhmän kesken niin kuin sen päähenkilö on kokenut. Ohjaajan oikea kysymys auttaa päähenkilöä huomaamaan tilanteessaan jotain uutta: Oikeaan kohtaan osuva ohjaus oikealla hetkellä voi muuttaa työnteon suunnan.

Ohjauksen tavoite on semmonen toivon antaminen. Ihmiset on aika toivotomia jossain tilanteissa. Ne vaan junnaa siinä samassa tilanteessa vuodesta toiseen. Tai no ei kai vuodesta toiseen, mutta kuukaudesta toiseen.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä tyhmäksi. My Generation Oy.

Aitolehti, S. ja Silvola, K. 2008. Mitä psykodraama on? Teoksessa Aitolehti, S. ja Silvola, K. (toim.) 2008. Suhteiden näyttämöt -Näkökulmia psykodraamaan. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, s. 11 – 22.

Blatner, A. 1997. Toiminnalliset menetelmät terapiassa ja koulutuksessa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Borgman, M. & Packalèn, E. 2002. Parhaat käytännöt työelämän kehittämiseen. Helsinki: Tammi.

Holma, A. 2007. Toiminnalliset menetelmät työnohjauksessa. Teoksessa Työnohjaus. Suomen työnohjaajat ry:n 25-vuotisjuhlakirja, s. 103 – 109.

Häkämies, A. 2007. Metodilla on merkitys – muodolla on mieli. Draamatyöskentely mielenterveyshoitotyön ammattikorkeakouluopinnoissa. Väitöskirjatutkimus. Tampereen yliopisto. Viitattu 22.1.2012. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7068-4.pdf>

Häkämies, A. 2011. Draama työnohjauksen menetelmällisenä valintana. Teoksessa Ranne, K., Markkanen, H. ja Malo, T. (toim.) Työnohjaus - ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, s. 126 – 135.

Kopakkala, A. 2005. Jakob Morenon psykodraama. Teoksessa Janhunen, T. ja Sura, S. (toim.) Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Tampere: Resurssi, s. 28-42.

Merikivi, H. 2008. Yksilö ja ryhmä psykodraamaterapiassa. Teoksessa Aitolehti, S. ja Silvola, K. (toim.) 2008. Suhteiden näyttämöt - Näkökulmia psykodraamaan. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, s. 101-110.

Partanen-Hertell, M. 2002. Luova työyhteisö. Morenolainen lähestymistapa organisaatioiden kehittämiseen. Helsinki: Oy Arua Ab.

Punkanen, T. 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Hämeenlinna: Tammi.

Rautio, M. 2008. Psykodraaman soveltaminen organisaatiossa. Teoksessa Aitolehti, S. ja Silvola, K. (toim.) 2008. Suhteiden näyttämöt - Näkökulmia psykodraamaan. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, s. 127 – 134.

Riitaoja, M. 2008. Työnohjaus ja toiminnalliset menetelmät liike-elämässä. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Viitattu 30.12.2011. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18793/URN_NBN_fi_jyu-200807195610.pdf?sequence=1

Satakunnan ammattikorkeakoulu. 2010. Opetussuunnitelma/Työnohjaajakoulutus. Hyväksytty 24.5.2010 koulutustoimikunnassa vuosina 2010-2011 alkaviin koulutuksiin.

Silvola, K. & Stenberg, H. 2008. Näyttämö ja näyttämöllistäminen. Teoksessa Aito-lehti, S. ja Silvola, K. (toim.) Suhteiden näyttämöt - Näkökulmia psykodraamaan. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, s. 51 – 59.

Sued management oy:n nettisivut. Viitattu 5.3.2012. <http://www.sued-m.com>

Suomen psykodraamayhdistyksen nettisivut. Viitattu 11.11.2011.
<http://www.suomenpsykodraamayhdistys.fi>

Sura, S. 2005. Kataris. Teoksessa Janhunen, T. ja Sura, S. (toim.) Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Tampere: Resurssi, s. 48-62.

Williams, A. 1995. Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Tampere: Resurssi.

Teemahaastattelurunko

- Työnohjaajan näkökulma

Taustatiedot, koulutus ja työkokemus

- Ammatillinen koulutuksesi? Työnohjaajakoulutuksesi? Toiminnallisten menetelmienohjaajakoulutus?
- Työkokemuksesi? (työkokemuksesi yleensä sekä erikseen työkokemuksesi toiminnallisten menetelmien käytöstä eri yhteyksissä)

Mistä lähtökohdista teet ohjaustyötäsi?

- Mikä on viitekehyses ohjaustyötä tehdessäsi?
- Mitkä ovat työtäsi ohjaavat käsitykset ihmisestä ja oppimisesta?
- Miksi käytät toiminnallisia menetelmiä? Mitä lisäarvoa toiminnalliset menetelmät tuottavat?
- Mitä toiminnallisia menetelmiä käytät?
- Millaisia kokemuksia sinulla on ohjattavana toiminnallisten menetelmien ryhmistä? (Mitä ne saivat sinussa aikaan?)

Toiminnallinen työnohjausprosessi ja sen vaiheet

- Miten käsityksesi mukaan ohjattavasi ovat hakeutuneet ryhmiisi? (ryhmäläisten perusteet, ennakkokäsitykset ja –odotukset)
- Miten asetat tavoitteen työnohjaukselle? Miten arvioit tavoitteen saavuttamista?(tavoitteen asettamisen merkitys prosessissa)
- Onnistumisen kokemukset ohjauksessa. (yleinen esimerkki)
- Millaisia toiminnallisten menetelmien käyttöön liittyviä haasteita ja ongelmatilanteita olet kohdannut?
- Oletko kohdannut vastarintaa toiminnallisia menetelmiä kohtaan? (Miten se on ilmennyt? Miten tilanteissa on edetty?)

Ohjaajan saama palaute

- Kerro saamastasi palautteesta, jota olet ohjattaviltasi saanut. (keskustelut, havainnointi, arviointikeskustelut ym. mahdollinen palaute)
- Millaisia näkökulmia osallistuminen psykodraamamenetelmiä hyödyntävään kasvuryhmään mielestäsi antaa työnohjaajaksi opiskelevalle?

Teemahaastattelurunko

- Ohjattavan näkökulma

Taustatiedot, koulutus ja työkokemus

- Ammatillinen koulutuksesi?
- Työkokemuksesi? (työkokemuksesi yleensä sekä työnohjaajakokemus)

Miksi hakeuduit psykodraamaa hyödyntävään kasvuryhmään?

- Onko sinulla aiempia kokemuksia toiminnallisia menetelmiä / psykodraamaa hyödyntävistä ryhmistä?
- Mitä ennakkokäsityksiä ja -odotuksia sinulla oli?
- Mitä asetit itsellesi tavoitteeksi?

Ohjattavan kokemukset kasvuryhmästä

- Miten koit toiminnallisiin menetelmiin osallistumisen? Miten koit psykodraamaan osallistumisen? (Vertaa myös kokemuksiasi ryhmän alussa ja lopussa.)
- Millainen oli kokemuksesi päähenkilötyöstä ryhmässä? (Vertaa sitä sivuhenkilönä olemiseen tai istunnon seuraamiseen yleisössä.)
- Osaatko eritellä konkreettisia seurauksia, joita kasvuryhmään osallistumisesta oli itsellesi?
- Oletko onnistunut siirtämään kasvuryhmässä syntyneitä oivalluksia omiin käytäntöihisi?
- Millaisia oivalluksen ja löytämisen hetkiä koit kasvuryhmässä?
- Millaisia toiminnallisten menetelmien käyttöön liittyviä haasteita ja ongelmatilanteita kohtasit?
- Miten prosessit jatkuivat ryhmäistuntojen jälkeen?

Millaisia näkökulmia osallistuminen psykodraamamenetelmiä hyödyntävään kasvuryhmään antoi sinulle työnohjaajaksi opiskelevana? (viitekehyyksen muotoutuminen)

- Mitä pitkälle keskusteluun perustuva työnohjaus voisi saada toiminnallisilta menetelmiltä?