

Marita Jääskö ja Katja Rimpeläinen

ITSETUNTO KOHDALLAAN!

Draaman käyttö aihetta käsittelevässä työpajassa

Opinnäytetyö

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Huhtikuu 2014

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	Aika Huhtikuu 2014	Tekijä/tekijät Marita Jääskö Katja Rimpeläinen
Koulutusohjelma Esittävän taiteen koulutusohjelma		
Työn nimi ITSETUNTO KOHDALLAAN! Draaman käyttö aihetta käsittelevässä työpajassa		
Työn ohjaaja Raisa Ekoluoma Hilkka Hyttinen		Sivumäärä 47 + 6
Opinnäytetyö käsittelee draaman käyttöä tiettyä aihetta käsittelevässä työpajassa. Työssä tutkitaan tiettyjen draamaharjoitusten avulla toteutettuja työpajoja sekä näiden draamaharjoitusten toimivuutta, soveltuvuutta ja muokattavuutta eri ryhmille. Opinnäytetyössä käsitellään myös ohjaajan roolia draamatyöpajassa ja omaa toimintaa arvioidaan kriittisesti työpajakokemusten perusteella. Opinnäytetyö toteutettiin työparityöskentelynä kahden teatteri-ilmaisun ohjaaja - opiskelijan toimesta. Työ on kirjoitettu pääasiassa yhteisestä näkökulmasta, mutta lopussa on avattu molempien henkilökohtaiset kokemukset prosessista. Itsetuntoa käsittelevä työpaja muotoutui yhteistyössä Oulun Tyttöjen Talon kanssa keväällä 2014. Tyttöjen Talolle rakennettu 1,5 tunnin mittainen työpaja tarjottiin myös Oulun Kaupungin Nuorten Taide- ja Mediapajalle. Yhteistyötahot olivat opinnäytetyön tekijöiden syventävän harjoittelun toteutuspaikat. Työpajat toteutettiin helmikuussa 2014. Kaikilta draamatyöpajaan osallistuneilta kerättiin kirjallinen palaute, jonka pohjalta tutkittiin ohjaajuutta, aiheen ajankohtaisuutta sekä aiheen käsittelyä draaman keinoin. Lisäksi palautetta tutkittiin suhteessa ohjaajien omiin havaintoihin. Palautteiden perusteella työpajat koettiin hyödylliseksi ja aiheen käsittely yhdessä toimivaksi työtavaksi. Yhteistyötahot ottivat mielellään vastaan draamallisen työpajan vaihteluna toimintaansa.		
Asiasanat draama, draamatyöpaja, ohjaajuus, palvelumuotoilu, työparityöskentely, työpaja		

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari	Date April 2014	Authors Marita Jääskö Katja Rimpeläinen
Degree programme Performing arts		
Name of thesis SELF-ESTEEM IN PLACE! Use of drama in a workshop that deals with a certain topic.		
Instructors Raisa Ekoluoma Hilkka Hyttinen		Pages 47 + 6
This thesis is about the use of drama in a workshop that deals with a certain topic. It investigates how to use certain activities within the realm of drama, and how these activities can be adapted and adjusted to different groups. This thesis also contains research pertaining to the roles of a group leader in a drama workshop and how to critically estimate ones' own actions as a leader based on the experience of a workshop. This thesis work was implemented as a collaborative project by two Drama instructor students. Primarily this written thesis includes a common point of view but the personal experiences of each student throughout the process, have been discussed at the end of the text. The workshop dealing with self-esteem was built in cooperation with Tyttöjen Talo (Girls House) of the City of Oulu during the spring of 2014. The 1,5-hour workshop was also offered to the Art and Media workshop of the Youth of the City of Oulu. The parties in cooperation served as the location for each researcher's internship. The workshops were put into practice in February 2014. After the workshops a written feedback was collected from all of the participants. Based on the feedback, the thesis evaluates the work process of an instructor, as well as the current interests of the topic and the use of drama in a workshop dealing with that certain topic. In addition, the feedback was evaluated in relation to the instructors' own perception. According to the feedback, the workshops were found useful and dealing with a topic in a group setting was found practical. The parties in cooperation were happy to adapt the workshop to bring variety to their activities.		
Key words building a workshop, collaborative work, drama, drama in service branch, drama workshop, instructing, instructor, workshop		

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
2. ELÄVÄ PROSESSI	3
3. PALVELUMUOTOISUUS JA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ	5
3.1 Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden palvelumuotoisuus	5
3.2 Moniammatillisen yhteistyön hyödyt	8
4. ITSETUNTO KOHDALLAAN! – TYÖPAJAN KULKU	10
4.1 Ohjaajien työharjoittelupaikkojen esittelyt	10
4.1.1 Oulun Tyttöjen Talo	10
4.1.2 Oulun Kaupungin Nuorten Taide- ja Mediapaja	11
4.2 Työpajan kulku Tyttöjen Talolla	13
4.3 Työpajan kulku Taide- ja Mediapajalla	20
4.4 Tyttöjen Talon ja Taide- ja Mediapajan työpajojen palautteiden reflektointi	23
4.5 Tyttöjen Talo ja Taide- ja Mediapaja draamatyöpajan ympäristöinä	25
4.5.1 Vapaaehtoisuus	25
4.5.2 Tuttu ohjaaja, vieras ohjaaja	25
4.5.3 Ryhmäkokko	26
4.5.4 Sukupuolijakauma	27
4.5.5 Osallistujien ikäjakauma	28
5. DRAAMALLINEN TYÖPAJA AIHEEN KÄSITTELYSSÄ	29
5.1 Draama oppimisen välineenä	29
5.2 Harjoitteet aiheen tukena	31
6. OHJAAJANA DRAAMATYÖPAJASSA	33
6.1 Ohjaajarooli	33
6.2 Kaksi ohjaajaa, yksi prosessi	36
6.2.1 Vastuun jakaminen	36
6.2.2 Työparityöskentelyn monimuotoisuus	39
7. ”JOSKUS SITÄ VAAN HAVAHTUU OPPIMAANSA. ”	41
7.1 Marita Jääskö	41
7.2 Katja Rimpeläinen	43
7.3 Yhdestä suusta	45
LÄHTEET	46
LIITTEET	

1. JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö tutkii draaman käyttöä aihetta käsittelevässä työpajassa ja pohtii miten draama toimii aiheen syventämisen välineenä. Opinnäytetyö on toteutettu työparityöskentelynä kahden teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijan toimesta. Työssä pohditaan draamatyöskentelyn vaiheita ja mahdollisuuksia, sekä avataan tarkemmin työparityöskentelyä ja vastuun jakautumista.

Tavoitteenamme on ollut syventää tietämystämme draamatyöpajan perusajatuksista kohti sen ydintä. Lisäksi pyrimme tarkastelemaan omaa toimintaamme kriittisesti palautteen ja jatkuvan reflektoinnin avulla. Tavoitteenamme on ollut myös teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattikuvan tekeminen tutuksi moniammatillisen yhteistyön kautta sekä oman työkentän laajentaminen ja mahdollisuuksien tiedostaminen moniammatillisessa ympäristössä. Opinnäytetyötä kirjoittaessa pyrkimyksenä on ollut tarkastella omaa tekstiä puolueettomasti tiedostaen jatkuva muutoksen ja kehityksen mahdollisuus.

Lähdekirjallisuutena on käytetty muun muassa soveltavan teatterin teoksia, kuten Tutkivan Teatterityön keskuksen julkaisua Sosiaalisen sirkuksen hyvien käytäntöjen opas sekä Allan Owensin ja Keith Barberin teosta Draamakompassi. Lähdekirjallisuus on tarjonnut monipuolista tietopohjaa ja konkreettisia harjoitteita työpajassa sovellettavaksi.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin Maritan työharjoittelupaikassa Oulun Tyttöjen Talolla keväällä 2014. Itsetunto kohdallaan! –draamatyöpaja rakennettiin Tyttöjen Talon työntekijän toiveita ja hänen näkemiään tarpeita kunnioittaen käsittelemään itsetuntoa ja sen vahvistamista. Ohjaajille työpaja tarjosi tilaisuuden havaita draamatyön mahdollisuuksia ryhmässä, joka ei ollut tottunut käsittelemään aihetta draaman keinoin. Osallistujien palautteesta kävi ilmi, että työpaja oli ollut mieluinen ja draamaharjoitteet oli koettu mukaviksi. Työpaja tarjottiin myös sellaisenaan Oulun Kaupungin Nuorten Taide- ja Mediapajalle, joka oli Katjan työharjoittelupaikka.

Opinnäytetyössä pohditaan palvelumuotoisuutta soveltavan teatterin kentällä, sillä Itsetunto kohdallaan! -draamatyöpaja muovattiin juuri asiakkaan toiveita kunnioittaen valmiiksi tuotteeksi. Miten tuote, tässä tapauksessa työpaja, rakennetaan asiakkaan toiveiden mukaiseksi? Miten valmista tuotetta voidaan jalostaa eteenpäin? Miten tuote lopulta palvelee tarkoitustaan? Työssä käydään läpi palvelumuotoilun vaiheita ja

pohditaan miten ne näkyvät prosessissamme. Moniammatillinen yhteistyö toi uusia näkökulmia toteuttaessamme palvelumuotoista prosessia, sillä kahden eri ammattialan yhteistyössä jaettiin molemminpuolinen osaaminen.

Kuvaamme tarkasti molempien työpajojen sisällöt ja avaamme havaintojamme ryhmien toiminnasta ja draaman käytöstä työpajassa. Työssä kuvataan myös koko opinnäytetyöprosessi, kuinka aihe lopulta muotoutui ja mitä mahdollisuuksia sen myötä avautui.

2. ELÄVÄ PROSESSI

Opinnäytetyön idea syntyi ensimmäisen kerran keväällä 2013, jolloin varmistui myös työn tekeminen parityönä. Olimme tiiviisti yhteydessä myös koulun ulkopuolella, joten yhteinen opinnäytetyö tuntui luontevalta. Luottamus yhteistyön toimivuuteen vahvisti päätöstä työparityöskentelyyn.

Opinnäytetyö käynnistyi meitä kiinnostavan aiheen rajaamisella. Halusimme tuoda monipuolisuutta peruskoulun seksuaalikasvatuksen oppitunneille rakentamalla seksuaalisuutta käsittelevän draamallisen työpajan. Koimme, että kyseisellä aihealueella tarvitaan vaihtoehtoisia menetelmiä tukemaan oppimista. Pohdimme ulkopuolisen ohjaajan roolia aiheen käsittelemisessä: onko osallistujilla helpompi puhua aiheesta kun läsnä ei olekaan oma tuttu opettaja? Ulkopuolisella ohjaajalla ei ole minkäänlaista ennakkokäsitystä yksilöistä, eikä yksilöillä ohjaajasta. Omien kokemusiemme mukaan fokus pysyy tällöin paremmin käsiteltävässä aiheessa, eikä keskity opettajan ja oppilaiden väliseen suhteeseen. Tiedostimme, ettemme ole ammattilaisia antamaan seksuaalikasvatusta, mutta halusimme tarjota turvallisen ympäristön keskustella ja olla rohkeasti kiinnostunut.

Luimme seksuaalisuutta ja seksuaalikasvatusta käsittelevää kirjallisuutta ja hahmottelimme erilaisia työpajamuotoja. Alkuperäinen opinnäytetyösuunnitelmamme oli draaman käyttö seksuaalikasvatuksen apuvälineenä. Kohderyhmäksemme valitsimme olemassa olevia kontakteja hyödyntäen Rovaniemen Muurolan yläasteen 8.-9.-luokat. Pohdimme ikäryhmän valintaa ja keskustelimme paljon kanssaopiskelijoiden sekä omien ystäviemme kanssa heidän seksuaalikasvatuskokemuksistaan. Kartoituksessa kävi ilmi, että juuri yläasteaika on monille ollut koulun seksuaalikasvatuksen osalta haastavaa aikaa, ja draamallinen työpaja nähtiin hyvänä vaihtoehtona tai lisänä seksuaalikasvatukseen.

Tiedostamme, että sekä omista että kanssaopiskelijoidemme ja ystäviemme yläasteajoista on kulunut jo jonkin aikaa, joten suhtauduimme pohdintaamme kriittisesti. Tutkimuksen yhteydessä tehdyssä tiedonkartoitusvaiheessa haastattelimme erään yläkoulun terveystiedon opettajaa. Hän kertoi, että koulujen opetussuunnitelman mukaan seksuaalisuuskasvatuksessa edetään 8.-9.-luokilla draamatyöpajaamme vastaavia vaiheita, ja käsitellään muun muassa seksuaalisuutta ja identiteettiä.

Alkuvuodesta 2014 aloitimme työharjoittelut omilla tahoillamme. Marita kertoi työharjoittelupaikassaan Tyttöjen Talolla meneillään olevasta opinnäytetyöprosessista ja hänen harjoitteluohjaajansa kiinnostui sen sisältämästä työpajasta. Tällöin tarjoutui tilaisuus toiminnallisen osuuden toteuttamiseen oikeassa asiakasympäristössä. Koska työpajaproessi oli palvelumuotoinen, sen sisältöä suunniteltiin yhdessä Tyttöjen Talon työntekijän kanssa. Työpajan aihetta tarkennettiin käsittelemään itsetuntoa seksuaalisuuden osa-alueena

Keväällä 2014 tapasimme Katjan ohjaavan opettajan, jonka kanssa keskustelimme seksuaalisuusteeman säilyttämisestä opinnäytetyössämme. Tyttöjen Talolla vedetyn toiminnallisen osuuden jälkeen teema tuntui irralliselta, eikä itsetunnon ja seksuaalisuuden yhdistäminen opinnäytetyössä tuntunut luontevalta. Päätimme keskittyä itsetuntoon itsenäisenä aiheena.

Katja kertoi myös harjoittelupaikassaan meneillään olevasta opinnäytetyöstä ja yhteistyöstä Oulun Tyttöjen Talon kanssa. Myös Taide- ja Mediapajalla kiinnostuttiin heti mahdollisuudesta osallistua työpajaan. Työpaja Oulun Kaupungin Taide- ja Mediapajassa toteutettiin samalla konseptilla kuin Tyttöjen Talon työpaja. Taide- ja Mediapajalle palvelu oli valmiiksi muotoiltu ja tarjosimme sitä sellaisenaan.

Tavatessamme Maritan ohjaavan opettajan myöhemmin keväällä ymmärsimme, ettei opinnäytetyömme aihe niinkään ollut seksuaalisuus tai itsetunto, vaan draaman käyttö aihetta käsittelevässä työpajassa. Aikaisempi pohdintamme ja suunnittelumme oli pyörinyt draamaharjoitteiden ja niiden käyttämisen ympärillä, joten tuntui luontevalta keskittää tutkimus niiden ympärille. Itsetunto oli tarpeen määrittämänä työpajan aihe, muttei itse tutkimuksen aihe. Opinnäytetyöksemme muodostui draaman käyttö aiheen käsittelyssä.

3. PALVELUMUOTOISUUS JA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

Palvelumuotoisuudella on paljon kysyntää myös soveltavan teatterin kentällä. Asiakkaalle muotoiltava tuote voi olla muodoltaan esimerkiksi työpaja tai muu draamallinen kokonaisuus. Soveltavan teatterin kentällä palvelumuotoisuus saa uusia näkökulmia moniammatillisesta yhteistyöstä.

3.1 Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden palvelumuotoisuus

Palvelumuotoilu on asiakaslähtöistä ja asiakkaan odotukset ja toiveet huomioonottavaa. Tuote, tässä tapauksessa työpaja, rakennetaan tai muokataan asiakasta kuunnellen. Asiakkaiden ja työntekijöiden, tässä tapauksessa ohjaajien, osallistuminen luovaan prosessiin kuuluu palvelumuotoilun erityispiirteisiin. Palvelumuotoiluprosessi koostuu neljästä vaiheesta: tutkimus-, luomis-, arviointi- ja toteutusvaiheesta. (Sorsimo & Mager 2009.)

Työpajaprosessin tutkimusvaiheessa tapasimme Tyttöjen Talon työntekijän tarkoituksenamme esitellä työpajasuunnitelmamme ja tarkentaa työpajan aihetta tarpeiden ja toiveiden mukaan. Pohdimme seksuaalisuuden käsitettä ja sitä mikä oli nyt Tyttöjen Talolla tarpeellista, koska halusimme luoda työpajan, joka palvelisi Tyttöjen Talon kävijöitä mahdollisimman hyvin. Työntekijän tapaaminen oli työmme kannalta erittäin tarpeellista, sillä hän näkee Talon arjen ja hänellä on käsitys kävijöiden tarpeista ja kiinnostuksen kohteista. Keskustelun tavoitteena oli moniammatillisen yhteistyön hyödyntäminen, jotta työpaja palvelisi tulevien osallistujien tarvetta mahdollisimman hyvin.

Keskustelussa esiin nousi tyttöjen tarve käsitellä itsetuntoa ja voimaantumista. Itsetunnon käsitteleminen tuntuu yleisesti ottaen tarpeelliselta. Pohdimme, onko heikon itsetunnon näyttäminen tai tunnustaminen kuitenkaan sallittua? Nykyajan yhteiskunnassa itseensä panostaminen ja huolenpito ovat esillä enemmän ja mediassa nousee fyysisen hyvinvoinnin rinnalle yhä useammin myös henkiseen hyvinvointiin panostaminen. Suhtautuminen tuntuu kuitenkin muuttuvan siinä vaiheessa, kun itsetunto-ongelmat tuodaan näkyväksi. Asiaa, joka on hyvin henkilökohtainen mutta kuitenkin koko ajan

esillä, voi olla haastavaa käsitellä rakentavasti ja yksilöä hyödyntäen. Pohdimme, voisiko draamaharjoitteiden avulla tuoda itsetunnon käsittelemiseen uusia toimintatapoja ja näkökulmia.

Itsetunnon voidaan ajatella olevan yhteydessä sosiaalisiin taitoihin ja kykyyn tulla toimeen muiden ihmisten kanssa (Keltikangas-Järvinen 2010, 36). Tämä tukee ajatustamme draamaharjoitusten käyttämisestä aiheen käsittelyssä, sillä valitsemissamme harjoitteissa korostuu vuorovaikutus muiden osallistujien kanssa. Ryhmä- ja vuorovaikutustaidot ja niiden kehittäminen ovat myös yleisemmin tärkeässä osassa teatteri-ilmaisun ohjaajan työkentällä, sillä koulutuksen antamat työkalut painottuvat ilmaisuun ryhmässä.

Tyttöjen Talolla muita keskeisiä aiheita olivat muun muassa rakkaus ja ihastus, kaipuu parisuhteeseen, tyttöys ja naiseus, itsen hyväksyminen ja äitiyden ihannointi. Nämä aiheet olivat pohjana työpajan aihealueelle ja itsetunnon osa-alueina ne palvelivat työpajan sisällön rakentumista.

Palvelumuotoilun luomisvaiheessa työpajan aihetta lähdettiin suuntaamaan selkeämmin itsetunnon vahvistamiseen kuin itsetuntoon seksuaalisuuden osa-alueena. Palvelun tavoitteena oli tarjota vaihtoehtoisia menetelmiä totuttujen tilalle. Draamamenetelmät voivat monipuolisuudellaan tuoda uusia näkökulmia aiheen käsittelyyn. Lisäksi halusimme kuulla asiakkaan toiveita ja odotuksia yhteistyön toisena osapuolena ja näin kunnioittaa mahdollisuutta työpajan toteuttamiseen.

Palvelumuotoilussa halutaan yhteissuunnittelulla varmistaa se, että asiakkaiden ja työntekijöiden näkökulmat ja osaaminen ovat mukana koko kehitysprosessin ajan (Mager 2009).

Magerin mukaan arviointivaiheessa asiakkaalla on vielä mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä ja mahdollisia korjausehdotuksia tuotteeseen liittyen (Mager 2009). Oulun Tyttöjen Talolle toimitettiin työpajasta kirjallinen suunnitelma, jossa avattiin jokaisen harjoituksen kulku ja tarkoitus. Asiakas oli työpajan sisältöön tyytyväinen, eikä muutoksia tehty. Palvelumuotoilun arviointivaiheessa työpajan toimivuutta olisi voinut testata esimerkiksi demotyöpajan avulla (Mager 2009). Demotyöpajan toteuttamista ei kuitenkaan nähty tarpeellisena kirjallisen suunnitelman hyvän palautteen vuoksi. Lisäksi oma varmuus työpajan rakenteesta lisäsi luottamusta omaan tekemiseen. Myöskään aikataulun puitteissa demotyöpajan toteuttaminen ei olisi ollut mahdollista.

Palvelumuotoilun toteutusvaiheessa työpaja toteutettiin Oulun Tyttöjen Talolla. Työpaja toteutui suunnitelmien mukaisesti sille ennalta määritettynä ajankohtana. Ohjaajien prosessikohtainen asiantuntijuus näkyi osittain valituissa harjoitteissa: aiheen henkilökohtaisuus ja esiymmärrys ohjattavasta ryhmästä olivat etusijalla harjoitteita suunniteltaessa. Mager esittää, että prosessikohtaisuutta on myös asiakkaan kanssa käyty keskustelu ja työpajan suunnitteleminen sen pohjalta sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen tutustuminen (Mager 2009).

Tapasimme Tyttöjen Talon työntekijän työpajan jälkeen ja keskustelimme hänen näkemyksistään siitä, miten hyödyntää soveltavaa teatteria tyttötyössä. Kehollista ilmaisua pidetään tärkeänä, mutta juuri nyt sitä ei Oulun Tyttöjen Talolla ole, minkä vuoksi pajamme erilainen tapa käsitellä aihetta oli tervetullutta. Työntekijä pohti, voisiko soveltavaa teatteria käyttää terapeuttisena menetelmänä, jolloin keskeisessä osassa olisivat myös yksilön alkuarviointi ja palautteen kerääminen. Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattiosaaminen ei ole terapialähtöistä, mutta työskentelymme voi silti olla osallistujalle terapeutista. Tässä nousee esiin moniammatillisen yhteistyön mahdollisuus, jossa eri ammattilaisten katsantokannat eroavat hieman toisistaan. Työntekijä kannusti meitä luottamaan omaan ammattitaitoon, ja olemaan murehtimatta esimerkiksi aiheen syvemmän teorian tiedon puuttumista: hänen mielestään tavallinen ihminen, jolla on herkkyys ja taito kuunnella ja aito kiinnostus, voi jo auttaa.

Tyttöjen Talon toiminta on vahvasti keskustelupainotteista, eikä keskustelu ole kaikille helpoin itseilmaisun väline. Toiminnassa pyritään löytämään mahdollisimman monipuolisia ilmaisun tapoja, jotta jokainen löytäisi itselleen luontevan tavan tulla kuulluksi. Itsetunto aiheena kulkee toiminnassa vahvasti mukana, koska tytöille pyritään tarjoamaan onnistumisen kokemuksia. Työntekijä piti tärkeänä, että joissain tapauksissa itsetunto aiheena nimetään selkeästi, jolloin sen omakohtainen tunnistaminen voi olla helpompaa. Tällöin myös aiheen työstäminen voi käynnistyä helpommin.

Työntekijä piti arvokkaana yhteistä suunnittelutapaamista, jolloin työpajan tavoitteet mietittiin yhdessä. Hänen mielestään oli tärkeää kuulla, miten aioimme päästä tavoitteeseemme valitsemiemme harjoitteiden avulla. Keskustelun pohjalta työntekijä näki pajamme mahdollisuuden aiheen työstössä ja pyrki antamaan meille mahdollisimman hyvän tietopohjan sen toteuttamiseen.

Tiedustelimme Tyttöjen Talon työntekijältä mahdollista jatkoa draamatyöskentelylle. Esiin nousi tärkeää vertailua draamatyöpajan ainutkertaisuudesta ja pidemmästä jatkumosta. Pidempiaikaisen ryhmän kanssa on mahdollisuus rakentaa syvempää luottamusta ja työstää aihetta pidemmälle. Kertaluontoinen ryhmä antaa osallistujalle ainutkertaisen mahdollisuuden käsitellä aihetta, mutta halutessaan hänen ei tarvitse viedä omaa ajatusprosessiaan sen pidemmälle. Tyttöjen Talon työntekijän mukaan molemmilla työpajamuodoilla on tarpeensa, eikä kumpaakaan voi arvottaa toista tärkeämmäksi.

Palvelumuotoiluprosessi jatkuisi tästä kehässä uudelleen prosessia eteenpäin vievään tutkimusvaiheeseen, mikäli työpajaa haluttaisiin tuotteena kehittää. Palvelumuotoilu mahdollistaa sen, että Tyttöjen Talolle rakennettua työpajaa voidaan muokata asiakkaan palaute huomioon ottaen ja mahdollisen uuden asiakkaan tarpeisiin ja toiveisiin sopivaksi. Opinnäytetyön osalta kyseinen palvelumuotoiluprosessi päätettiin työpajan toteuttamisen jälkeen ohjaajien keskinäiseen reflektointiin ja palautteen analysointiin.

3.2 Moniammatillisen yhteistyön hyödyt

Palvelumuotoisuus voidaan nähdä hyödyllisenä osana osallistavan teatterin kenttää. Osallistavan teatterin kentällä tuote, asiakkaan toiveiden mukaan muotoiltu palvelu, voi olla esimerkiksi työpaja. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena toteutetussa työpajassa sovellettiin osallistavaa teatteria osana Tyttöjen Talon toimintaa.

Moniammatillisessa yhteistyössä eri alojen ammattilaiset jakavat tietouttaan, jolloin tarjoutuu mahdollisuus laajentaa omaa työkenttää. Moniammatillisista yhteistyökokemuksista voi oppia toisesta ammattialueesta jotain uutta, ja tehdä omaa työkenttää tutuksi yhteistyön toiselle osapuolelle. Laajemmin ajateltuna moniammatillinen yhteistyö voi näyttäytyä ulkopuoliselle taholle uudenlaisena yhteistyömahdollisuutena ja tarjota uusia ymmärtämisen tapoja. Tämän opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa hyödynnettiin moniammatillista yhteistyötä teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijoiden ja Tyttöjen Talon työntekijän välillä. Työntekijän ammatillinen osaaminen lisäsi ymmärrystämme tyttötyöstä ja sensitiivisestä työotteesta. Lisäksi Tyttöjen Talon todellisten tarpeiden ymmärtäminen ja työpajan rakentaminen tyttötyön asiantuntijan kommenttien pohjalta vahvistivat käsitystämme moniammatillisen yhteistyön hyödyllisyydestä.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työkentän tuntijoina pystyimme tarjoamaan Tyttöjen Talolle uudenlaista tapaa käsitellä Talon kävijöille tärkeää aihetta. Haastattelun ja myöhemmin harjoitteluohjaajan kanssa käydyn keskustelun perusteella Oulun Tyttöjen Talolla ei juurikaan käytetä fyysistä ilmaisua työpajoissa, ja niinpä tarjoamamme työpaja antoi uutta näkökulmaa.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan asiantuntijuuteen ei kuulu parantaminen tai terapian antaminen, vaan tarkoituksena on antaa työkaluja ajatusten herättämiseen. Moniammatillisen yhteistyön lopuksi osallistujiin kontaktissa oleva ammattilainen voi tarpeen vaatiessa jatkaa heränneiden ajatusten purkua omaan asiantuntijuuteensa nojaten.

Moniammatillisessa yhteistyössä jokainen osaamisalue on yhtä tärkeä. Yhteistyön moniammatillisuuden hyödyt eivät pääse toteutumaan, jos työssä ei ole vastavuoroisuutta. Toisen asiantuntijuutta tulee kunnioittaa ja se täytyy ymmärtää välttämättömyytenä, jotta yhteistyöprojektista voi oppia ja löytää uutta näkökulmaa omaan osaamisalaansa. Moniammatillinen yhteistyö voi antaa teatteri-ilmaisun ohjaajalle uutta tietopohjaa, jota hyödyntää esimerkiksi draamatyöskentelyssä. Yhteistyön toisella osapuolella on aiheen asiantuntijuus ja heidän valvontansa ja hyväksyntänsä alla teatteri-ilmaisun ohjaaja voi tarjota omaa osaamistaan.

4. ITSETUNTO KOHDALLAAN! –TYÖPAJAN RAKENTUMINEN

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön toiminnallisen osuuden toteutuspaikat, eli tekijöiden työharjoittelupaikat, sekä toteutettujen työpajojen kulut. Työpajaan osallistuneilta kerättyä kirjallista palautetta analysoidaan suhteessa ohjaajien omiin havaintoihin ja toiminnallisen osuuden toteutuspaikkoja tarkastellaan draamatyöpajan ympäristöinä eri näkökulmista.

4.1 Ohjaajien työharjoittelupaikkojen esittely

4.1.1 Oulun Tyttöjen Talo

Tyttöjen Talo on tarkoitettu kaikille 12–28-vuotiaille tytöille ja naisille, ja toiminta on kävijälle maksutonta.

Tyttöjen Talon avoin toiminta on matalan kynnyksen toimintaa, ja voi toimia kävijöille siltana esimerkiksi vuorovaikutteisiin ryhmiin tai yksilötyöhön (Eischer & Tuppurainen 2009, 14). Oulun Tyttöjen Talolla avointa toimintaa on kaksi kertaa viikossa järjestettävät Avoimet Ovet, joka toimii maanantaisin klo:17–19:30 12–18-vuotiaille, sekä keskiviikkoisin klo:15.30–19:30 12–28-vuotiaille. Kaikki ikäryhmään kuuluvat ovat tervetulleita kahvittelemaan maksutta ja seurustelemaan työntekijöiden ja muiden kävijöiden kanssa. Kävijällä on myös mahdollisuus kahdenkeskeiseen hetkeen työntekijän kanssa. Talolla on Avoimien Ovien aikaan vähintään neljä työntekijää. Kävijöitä on keväällä 2014 ollut maanantaisin noin kymmenen ja keskiviikkoisin noin kolmekymmentä.

Vuorovaikutteiset ryhmät syntyvät usein kulloisenkin kävijäkunnan tarpeiden mukaan (Eischer & Tuppurainen 2009, 14). Ryhmissä keskitytään tietyn elämänalueen vahvistamiseen ja elämäntaitojen opetteluun. Osallistujamäärä on yleensä rajattu, ja toimintaan sitoudutaan, jotta ryhmä palvelisi tarkoitustaan mahdollisimman tehokkaasti. Oulun Tyttöjen Talolla toimii tällä hetkellä muun muassa Monikulttuurinen tyttöryhmä, Ilmaisutaidolla rohkeutta –ryhmä ja Jauhopeukalat-ryhmä.

Tyttöjen Talolla toimivaan Pop in –vastaanottoon voi hakeutua ilman ajanvarausta kysymään neuvoa seksuaalisuuteen liittyvissä asioissa. Lisäksi kuka tahansa voi halutessaan varata ajan yksilötyöhön, jolloin henkilökohtaisia elämänhallintaan liittyviä ongelmakohtia voidaan käsitellä kahden kesken työntekijän kanssa.

Oulun Tyttöjen Talo toimii Oulun Seudun Setlementti ry:n alaisena, ja on Oulun kaupungin ja Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama. Lisäksi yksittäisillä projekteilla on usein erillisiä rahoittajia.

Tyttöjen Talon arvot pohjautuvat Setlementtiliikkeen arvoihin, joita ovat yhteisöllisyys, erilaisuuden hyväksyminen, yksilön kunnioittaminen ja luottamus hänen voimavaroihinsa, kaikkien ihmisten tasa-arvoisuus, paikallisuus sekä sitoutuminen heikommassa asemassa olevan ihmisen tilanteen parantamiseen. (Eischer & Tuppurainen 2009, 13.) Oulun Tyttöjen Talon internetsivuilla on myös kävijöiden nähtävissä tärkeänä pidetyt arvot ystävällisyys, avoimuus, luottamus, rehellisyys ja erilaisuuden kunnioittaminen. Tyttöjen Talolle saa tulla omana itsenään eikä tunteitaan tarvitse pitää piilossa. (Oulun Tyttöjen Talo 2014.)

Tyttöjen Talon toiminnassa on aina sukupuolisensitiivinen työote. Tämä tarkoittaa sukupuolelle ominaisten kasvamisen haasteiden tunnistamista sekä sukupuolen erityispiirteiden esiin nostamista. Stereotyyppisiä sukupuolirooleja kyseenalaistetaan ja nuoria kannustetaan etsimään omaa identiteettiään, ja kasvamaan omannäköisekseen yksilöksi. (Eischer & Tuppurainen 2009, 13.)

Lisäksi Tyttöjen Talolla korostetaan kulttuurisensitiivistä työtettä, eli herkkyyttä huomioida kulttuurien erityispiirteitä ja niiden näkymistä tyttöjen elämässä. Kulttuurilla voidaan tässä tapauksessa tarkoittaa etnisten taustojen lisäksi erilaisia olemisen tapoja, nuorisokulttuureja, elämäntapoja, seksuaalista suuntautumista ja yhteiskunnallista osallistumista.

4.1.2 Oulun Kaupungin Nuorten Taide- ja Mediapaja

Oulun Nuorten työpajat tarjoavat monipuolisia työpaikkoja 17-24 –vuotiaille työttömille oululaisille nuorille. Pajatoiminnan tarkoituksena on tukea nuoren omien tavoitteiden toteutumista, edistää työllisyyttä ja helpottaa opiskeluun hakeutumista. Pajakeskuksessa

työskentelee tällä hetkellä noin 100 nuorta, mukaan lukien Kajaanin tullin pajakoulun luokat. Jokaisella pajalla työskentelee yhdestä kolmeen työvalmentajaa, jotka ovat oman alansa ammattilaisia. Yksilövalmentajat työskentelevät nuorten hyväksi ja auttavat muun muassa työvoimatoimiston ja Kelan kanssa asioinnissa. (Oulun Kaupunki 2014.)

Ennen työpajatoiminta oli Oulussa sijoittunut eri puolille kaupunkia, mutta syksyllä 2013 kaikki Oulun pajat muuttivat samoihin tiloihin. Pajakeskus sijaitsee Intiössä osoitteessa Tykistökatu 13. Rakennukset H4 ja H5 ovat entisiä armeijan rätti- ja asevarastoja ja ne on sittemmin kunnostettu Pajakeskukseksi.

Pajakeskuksessa on yhteensä kymmenen työpajaa: Taide- ja Mediapaja, Kädentaitopaja, Viestintäpaja, Autopaja, Puutyöpaja, Kiinteistönhoito- ja Remonttipaja, Starttipaja, Puhtaanapitopaja, Pienkone- ja Pyöräpaja sekä Keittiöpaja, jossa toimii myös ammattikeittiön puoli. (Oulun Kaupunki 2014.)

Taide- ja Mediapajalla aloittaa puolivuositain kymmenen nuoren ryhmä ja heidän pajajaksonsa kestää noin kuusi kuukautta, riippuen kunkin henkilökohtaisesta työsopimuksesta. Työskentely Taide- ja Mediapajalla on kurssi- ja projektiluontoista. Uuden ryhmän kanssa aloitetaan ensin ryhmä- ja vuorovaikutustaitojen kurssilla, jotta ryhmästä saadaan turvallinen ja kaikki tutustuvat toisiinsa. Muita isompia kokonaisuuksia ovat muun muassa valokuvauskurssi, lyhytelokuvakurssi, animaatiokurssi, öljyvärimaalauskurssi sekä kuvataidesuunnistus. Lisäksi erilaiset, ulkopuolelta tulevat tilaustyöt, esimerkiksi julkisten tilojen seinämaalaukset ja valokuvaprojektit, tuovat lisäsisältöä pajan toimintaan.

Pajalla suuressa osassa on nuoren mielenkiinnon kartoittaminen, sekä pajajakson jälkeisen ajan suunnitleminen. Aloituskeskustelu käydään yhdessä työvalmentajien ja yksilövalmentajan kanssa. Keskustelussa varmistetaan nuoren nykytilanne ja kartoitetaan yhdessä, mihin on kiinnitettävä huomiota ja mitä toiveita nuorella itsellään on. Pajajakson puolivälissä on välihaastattelu, jossa käydään läpi, miten pajajakso on edennyt. Pajajakson päättyessä on nuoren loppuhaastattelu ja hänelle annetaan osaamistodistus, jossa on käyty läpi pajajakson aikana tehtyjä projekteja ja nuoren osaamista ja aktiivisuutta niiden toteutuksessa. Pajalla katsotaan koko ajan tulevaisuuteen ja varmistetaan se, että jokaiselle nuorella on suunnitelma pajajakson jälkeen, on se sitten koulu- tai työpaikkaan liittyvä.

Työpajajaksolla käydään myös oppilaitosvierailuilla. Taide- ja Mediapajalla oppilaitokset ovat usein juuri näiden alojen oppilaitoksia, mutta nuorten toiveet muilta aloilta pyritään myös toteuttamaan.

4.2. Työpajan kulku Tyttöjen Talolla

Keskiviikkona 5.2.2014 järjestämäämme työpajaan osallistui neljä Oulun Tyttöjen Talon kävijää. Ennalta ilmoittautuneita heistä oli kaksi, ja kaksi muuta olivat paikalla samaan aikaan järjestettävissä Avoimissa ovissa. Avoimien ovien toiminnan jatkuessa siirryimme erilliseen huoneeseen saadaksemme työrauhan.

Aloitimme työpajan esittelemällä itsemme ja syyn miksi työpaja järjestetään. Painotimme luottamuksen ilmapiiriä ja vapaaehtoisuuden periaatetta, kannustaen kuitenkin haastamaan itsensä.

Tutustuimme toisiimme Rento asento -harjoitteen avulla. Tilassa vallitsevan hiljaisuuden ja osallistujien kehonkielen perusteella havaitsimme, että harjoitus, ja mahdollisesti pajaan osallistuminen yleensä, jännitti. Jokainen kuitenkin haastoi itsensä, ja harjoitteen tavoite – nimien opettelu ja alkujännityksen purku - toteutui. Harjoitteen toteuttaminen vaati jokaiselta osallistujalta oman aikansa, toisilta enemmän, toisilta vähemmän. Tärkeää oli, ettei osallistujia painostettu, vaan annettiin aikaa miettiä rauhassa.

Yhdessä tekeminen nauratti ja silminnähden rentoutti ilmapiiriä. Fyysinen liikkuminen oli tässä harjoitteessa hyväksi, vaikka tilamme olikin pieni. Osallistujien täytyi sommitella itsensä suhteessa tilaan ja muihin osallistujiin, jotta kaikkien asennot saatiin toteutettua. Myöhemmin kyseistä tilan merkitystä pohtiessa ymmärsimme, miten tärkeää on tietoisesti kiinnittää osallistujien huomio hetkeksi siihen keitä tilassa kanssamme on ja millainen itse tila on. Kanssaihmosten ja tilan huomiointi kiinnittää osallistujat paremmin vallitsevaan tilanteeseen, ja läsnäolo voi kohentua.

Siirryimme kohti työpajamme aihetta Mielipidejana -harjoitteen avulla. Harjoite oli riittävän yksinkertainen johdattelemaan aiheeseen, sillä laatimamme väittämät oli tietoisesti tehty hyvin ymmärrettäviksi. Syvyyttä harjoitteeseen toi kuitenkin se, ettei kyllä- tai ei-vastaus väittämiin ollut välttämättä helppoa. Pyrimme johdattamaan aihetta syvemmälle henkilökohtaistenkin väittämien kautta. Harjoite antoi kuitenkin

mahdollisuuden jättää kertomatta syyt oman paikan valinnalle. Jokaisen väittämän kohdalla annettiin mahdollisuus kommentoida omaa sijaintiaan mielipidejanalla tai muita väittämästä heränneitä ajatuksia. Harjoituksen ohjaaja havaitsi, että pelkästään annettu mahdollisuus kommentoida ei tarpeeksi rohkaise omien ajatusten esille tuomiseen. Hän syvensi pohdintaa omilla lisäkysymyksillään, jotka kytkeytyivät hyvin esitettyyn väittämään. Lisäkysymyksiin kommentoitiin jo paremmin, ja niiden perusteella väittämät olivat selvästi herättäneet ajatuksia. Toinen ohjaaja osallistui harjoitteeseen tasavertaisena muiden osallistujien kanssa. Hänen aktiivinen kommentointinsa väittämiin rohkaisti osaltaan muita osallistujia keskustelemaan. Myös harjoituksen ohjaaja osallistui mielipidejanaan.

Kolmas harjoitteemme oli Rooli seinällä. Yhtä osallistujaa pyydettiin piirtämään seinällä olevalle kartongille ihmishahmon ääriviivat. Tässä vaiheessa neljäs osallistuja liittyi työpajaan, mikä oli ohjaajien kanssa ennalta sovittu. Hän oli muille osallistujille entuudestaan tuttu, joten emme käyttäneet erikseen lisää aikaa tutustumiseen.

Jokaiselle osallistujalle jaettiin oma kynä, ja he saivat vuorollaan ehdottaa piirretylle hahmolle ominaisuuksia sekä käydä kirjoittamassa ne hahmon viereen. Korostimme ryhmän yhteistä päätöksentekoa ja muiden ehdotusten hyväksymistä.

Tasapuolisuuden nimissä ohjaajat haastoivat ryhmän osallistujia miettimään hahmon ominaisuuksia myös osoittamalla kysymyksensä suoraan jollekulle. Tämä osoittautui toimivaksi, sillä olimme aistivina, että jotkut osallistujista kaipaivat kysymistä suoraan. Yksi osallistujista koki edelleen haastavaksi kirjoittaa ehdotuksensa itse, jolloin tarjosimme muille mahdollisuuden kirjoittaa hänen puolestaan. Tällä tavalla saimme jokaisen ehdotuksen esille, ja hahmo rakentui kaikkien ajatuksista. Uskomme, että tavoitteemme rakentaa yhdessä ryhmää tyydyttävä hahmo toteutui.

Rooliin etäännyttäminen auttoi aiheen syventämisessä, sillä haastavia tilanteita pystyttiin tuomaan rohkeasti esille, kun kyseessä oli kuvitteellinen hahmo. Hahmon henkilökohtaisista asioista pystyttiin keskustelemaan niiden oikeilla nimillä pelkäämättä kenenkään yksityisyyden rikkomista.

Yksi osallistujista ei puhunut äidinkielenään suomea, mikä täytyi ottaa huomioon. Avaamalla haastavia sanoja ja sanontoja pidimme huolen siitä, että hän tiesi koko ajan mistä on kyse. Hän oli itsekkin hyvin aktiivinen kysymään, jos ei ymmärtänyt esille

tulleita sanoja. Muita osallistujia ei nähtävästi häirinnyt, että käytimme sanojen selittämiseen hieman enemmän aikaa, vaan he jaksoivat rauhallisesti odottaa eteenpäin siirtymistä.

Roolihahmon rakentuminen jatkui arjen haastavien tilanteiden käsittelyllä. Tilanteet olimme miettineet etukäteen toisen ohjaajan harjoitteluohjaajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Alkuperäisen suunnitelman mukaan harjoitus oli tarkoitus tehdä pienryhmissä, mutta vähäisen osallistujamäärän vuoksi ja pajan aikana tekemiemme huomioiden perustella päätimme pohtia tilanteita koko ryhmän voimin. Koimme, että keskustelu on hedelmällisempää, kun osallistujia on enemmän. Lisäksi ryhmäläiset vaikuttivat saavan toisistaan turvaa ja rohkaisua.

Patsaiden muodostaminen koko ryhmän voimin tuntui olevan ryhmälle haastavaa, eikä vapaaehtoisia tai ideoita oikein uskallettu tuoda esille, jolloin toinen ohjaajista keksi käyttää Pikapatsaat-harjoitetta. Harjoitteessa pyritään muodostamaan patsas, eli pysähtynyt kuva, liikaa suunnittelematta. Osallistujat aloittavat seisomalla selkä piirin keskustaa kohti. Ohjaaja sanoo muodostettavan patsaan aiheen ja laskee numerot kolmesta alaspäin. Tässä tilanteessa aiheena käytettiin luomamme roolihahmon elämän tärkeitä henkilöitä, jotka olivat näkyvillä seinälle tekemässämme julisteessa. Aiheen sanomisen jälkeen osallistujat kääntyvät ympäri muodostaen oman versionsa pyydetystä patsaasta. Osallistujille annetaan mahdollisuus katsoa muidenkin tuotoksia, kuitenkin mahdollisimman hyvin omassa asennossa pysyen.

Pikapatsas-harjoite oli mielestämme toimiva, sillä kaikki osallistuivat tekemiseen samanaikaisesti, eikä kenenkään tarvinnut olla yksin vapaaehtoisena. Valmiista patsaista oli havaittavissa, että teema oli sisäistetty ja ideoita löytyi. Niiden esille tuominen tuntui olevan ainoa todellinen haaste. Myös tässä harjoituksessa molemmat ohjaajat osallistuivat patsaiden tekemiseen.

Harjoitteen tuomaa materiaalia käytettiin hyödyksi ryhmän yhteisiä patsaita muodostettaessa. Näiden patsaiden myötä palasimme takaisin alkuperäiseen suunnitelmaamme arjen haastavista tilanteista. Patsaita ryhdyttiin tekemään koko ryhmän voimin, mutta niistä muodostui luontevasti kolmen hengen kokonaisuudet. Näin toteutui alkuperäisen suunnitelmamme mukainen järjestys, jossa osa ryhmästä tekee patsaan ja loput työskentelevät sen parissa havainnoiden ja muovaten sitä.

Jotta tilanne ei jäisi jälleen paikalleen, toinen ohjaajista otti tilanteen haltuunsa asettumalla itse yhdeksi roolihahmoksi, kuitenkin niin, että tärkeimmät hahmot jäivät ryhmäläisten vastuulle. Yksi osallistujista halusi heti liittyä ohjaajan mukaan, jolloin huomasimme jälleen innostamisen merkityksen teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Yhteen puuttuvaan rooliin vapaaehtoinen löytyi helposti, minkä jälkeen kuvasta ulkopuolelle jäänyt ohjaaja otti luontevasti vetovastuun.

Osallistujat lähtivät aktiivisesti mukaan, kun pyrimme muuttamaan kuvan tilannetta kohti parempaa. Ohjaaja korosti, ettei tilanteessa tarvitse päätyä parhaaseen mahdolliseen ratkaisuun, vaan tärkeintä on pohtia erilaisia ratkaisumalleja. Ohjaajan johdolla pohdittiin miten päähenkilömme voisi tilanteessa toimia ja ehdotettua ratkaisua kokeiltiin siten, että kuvassa olevat hahmot improvisoivat muutaman repliikin vallitsevaan tilanteeseen. Ennen improvisointia ohjaaja varmisti, että kaikki olivat ymmärtäneet ohjeet, ja oli fyysisesti osallistujia lähellä. Tämä antoi lisää turvallisuutta improvisointiin. Ohjaaja huomasi tarpeen varmistaa ohjeiden ymmärrettävyys, kun mukana patsaassa oli tyttö, joka ei puhunut äidinkielenään suomea. Osallistujan olemuksesta huomasi, ettei hän ollut ymmärtänyt ohjeita, jolloin ohjaaja koki tärkeäksi varmistaa ymmärrettävyys heti. Koko lyhyen improvisaation ajan ohjaaja oli myös fyysisesti kyseistä osallistujaa lähellä, jotta hän tuntisi olevansa tuettu harjoitteen aikana. Kaikkia tyydyttävän ratkaisumallin löydyttyä siirryimme eteenpäin ja patsastyöskentelyn osat vaihtuivat.

Ohjaaja vaihtui luontevasti, kun äsken ratkaisua pohtineet saivat vuorostaan muodostaa kuvan. Yhtä osallistujista oli mielestämme selkeästi auttanut pikapatsaiden teko, sillä pienellä rohkaisulla hän tarjoutui tekemään aiemmin luomansa patsaan osaksi kokonaisuutta.

Toinen kuvaan osallistuja tarvitsi huomattavasti enemmän aikaa ja rohkaisua uskaltaakseen ilmaista ajatuksiaan fyysisesti. Harjoitetta johtanut ohjaaja oli kärsivällinen ja antoi osallistujalle tämän tarvitseman ajan, eikä turhaan kiirehtinyt eteenpäin. Yhdessä ideoiminen tuotti tulosta ja havaintomme mukaan osallistuja koki turvalliseksi tuoda ideansa esille. Ohjaaja joutui tilanteessa pohtimaan eteen näyttämisen rajoja, sekä miten haastaa itseään antamaan osallistujalle aikaa pelkäämättä hiljaisuutta. Tässä korostui taas osallistujien eri tavat toimia tilanteessa: toiset tarvitsevat selkeästi enemmän omaa aikaa ja luottamusta omaan toimintaan ennen kuin uskaltavat toimia ryhmässä, toiset taas tarvitsevat ryhmän kannustuksen ja osallisuuden tunteen.

Ohjaajan johdolla patsaan muodostaneita osallistujia pyydettiin kertomaan roolihahmonsansa ajatus yhteen sanaan tiivistettynä. Ohjaaja valitsi kyseisen tavan, koska katsoi helpommaksi osallistujalle tuottaa vain yksi sana johdonmukaisen lauseen sijasta.

Ohjaaja puhutteli roolihahmoja nimillä kysyen esimerkiksi ”mitä työnantaja haluaisi sanoa?” Pyrimme siihen, että kaikille olisi selvää, että nyt puhuvat roolihahmot, eivätkä ihmiset niiden takana. Etäännyttäminen on tärkeää varsinkin, jos joku roolihahmo on kohtauksessa esimerkiksi sortajan asemassa. Pyrkimys on aina siihen, että rooli tuo sitä näyttelevälle henkilölle turvaa, kun ei tarvitse puhua omalla suullaan. Tällöin ei jää tilaisuutta selitellä sanavalintaa, vaan puhutaan ainoastaan hahmon suulla. Lisäksi pyritään siihen, että jokainen ymmärtää eron näyttelijän ja roolihahmon välillä katsoessaan toista ihmistä roolissa. Näin varmistetaan, ettei roolihahmojen mielipiteitä sekoiteta niitä näyttelevien henkilöiden omiin ajatuksiin.

Roolihahmojen ajatusten kuulemisen jälkeen kuvan tilannetta pyrittiin muokkaamaan positiivisemmaksi. Tarkkaileville osallistujille annettiin mahdollisuus konkreettisesti muovata roolihahmojen asentoja ja paikkoja. Tilanteessa toimiminen vaikutti helpolta, sillä fyysinen kontakti ei tuntunut tuottavan osallistujille vaikeuksia ja ideatkin löytyivät nopeasti.

Draamatyöskentely saattoi tulla useille osallistujista uutena työskentelymuotona, minkä vuoksi patsastyöskentely oli intensiivistä ja vaati keskittymistä. Johdimme tarkoituksella aiheen käsittelyä fyysiseen ilmaisuun mainitsematta itse aihetta ääneen. Lähtökohtana draamatyössämme oli, ettei valmista ratkaisua tarvitse olla etukäteen mietittynä, vaan toiminnan fyysisyys voi synnyttää ajatuksen. Tätä ajatusta voi viedä eteenpäin joko fyysisyyden tai jonkin muun keinon avulla, mikä voi synnyttää uutta tietoa ja mahdollisia ratkaisumalleja. Itselle annetaan mahdollisuus uuden tiedonhankintakeinon kokeilemiseen, mikä on draamatyöskentelyn vahvuus.

Patsastyöskentelyn päätteeksi annoimme luomallemme hahmolle kannustuksia tulevaisuuteen, niin että jokainen kirjoitti omalle paperille kannustuksensa. Tilanne oli huomattavasti rentoutuneempi kuin patsastyöskentelyn aikana. Harjoitteessa kenenkään ei tarvinnut olla samalla tavoin esillä kuin patsastyöskentelyssä ja jokaisella oli aikaa sanallistaa omat ajatuksensa paperille. Tässä vaiheessa osallistujat myös tiesivät, että kannustukset tullaan lukemaan ääneen niin, että kirjoittaja pysyy salaisena. Kannustukset

olivat mielestämme realistisia ja on mahdollista, että ne toimivat kannustuksena myös henkilökohtaisella tasolla.

Tässä vaiheessa työpajaa tarkoituksena oli konkretisoida aihetta koskemaan arkielämää. Jokaisella osallistujalla oli halutessaan mahdollisuus suhtautua kannustuksiin henkilökohtaisella tasolla. Kirjoittaessaan kannustuksia kuvitteelliselle henkilölle, jokainen kirjoittaa täysin omasta lähtökohdastaan, eikä toisten loukkaamista tai henkilökohtaisten rajojen rikkomista tarvitse pelätä. On mahdollista, että tällöin kirjoittaja ei sensuroi itseään yhtä paljon kuin todelliselle henkilölle kirjoittaessaan.

Kannustusten ääneen lukemisen jälkeen purimme osallistujien henkilökohtaiset tunnelmat koko työpajasta korttien avulla. Jokainen sai valita lattialla olevista erilaisista kuvakorteista yhden kortin kuvaamaan sen hetkistä tunnelmaa ja kertoa sen sitten muille. Valituista korteista ja tunnelman kuvauksista välittyi hyvin samantapainen kuva, kuin olimme ennalta aistineet: rentoutunut ja ajatuksia herättävä. Aiheen kannalta korttiharjoituksessa pyrittiin kiteyttämään ajatuksia koko työpajasta.

Työpajassa itsetunto oli selkeimmin esillä pajan nimessä, jotta siitä kiinnostuneet tietäisivät mitä aihetta pajassa käsitellään. Tärkeää oli, ettei kenenkään osallistujan omaan itsetuntoon puututtu, eikä sitä lähdetty analysoimaan. Osallistujien omassa harkinnassa oli kuinka paljon he halusivat tuoda henkilökohtaisia taustojaan esille. Pyrimme siihen, että itsetunto on työpajan harjoitteissa pohja-ajatuksena, muttei sitä liiallisesti nosteta esille. Näin jokaiselle jää vapaus määritellä itsetunto itse ja päättävältä siitä, miten henkilökohtaiselle tasolle harjoitteet haluaa viedä.

Halusimme, että työpajasta jää kevyt mieli, joten päätimme pajan tyynyraalli-leikkiin. Se oli nopeatempoinen ja hauska yhteisleikki, joka irrotti ajatukset tehokkaasti pajan vakavasta aiheesta.

Työpajan päätteeksi keräsimme osallistujilta kirjallisen palautteen.

Tilasta poistuessamme saimme paljon uteluita pajan tarkemmasta sisällöstä Tyttöjen Talon Avoimien Ovien muilta kävijöiltä. Samaan aikaan pajamme kanssa Tyttöjen Talolla vieraili saamelaisia kertomassa kulttuuristaan, mikä saattoi osaltaan pienentää pajamme osallistujamäärää.

Muutamalta osallistujalta saimme kiitosta pajasta ja sen hyödyllisyydestä. Pohdimmekin olisiko kohderyhmällä kiinnostusta käsitellä aihetta pidemmällä aikavälillä esimerkiksi kurssiluontoisesti. Näin voitaisiin päästä aiheen käsittelyssä vielä henkilökohtaisemmalle tasolle.

Kokonaisuutena pajasta meille välittyi salliva ilmapiiri. Toisille annettiin aikaa miettiä rauhassa, eikä osallistujien kesken ollut havaittavissa painostusta. Koimme, että tämä saattoi osittain johtua Tyttöjen Talon arvomaailmasta. Tulemalla Talolle kävijät kunnioittavat Talon arvoja, kuten erilaisuuden hyväksymistä, toisten huomioonottamista ja itsen arvostamista. Väitämme, että Tyttöjen Talolla kävijät tiedostavat Talon toimintatavat, ja sen, että työntekijä puuttuu välittömästi, jos epäasiallista käytöstä ilmenee. Talolla ei ole hyväksyttyä kiusata toista, ja tahallisesti loukkaavia kommentteja esitetään onneksi harvoin. Lisäksi pohdimme omaa merkitystämme ohjaajina, jotka mahdollisuuksien mukaan osallistuvat tekemiseen tasavertaisena osallistujana. Mahdollinen kiusaaminen tai asiaankuulumaton käytös muita osallistujia kohtaan voidaan helpommin ajatella olevan asiatonta protestointia myös ohjaajia kohtaan, kun opettajamaista auktoriteettiasemaa ei ole nähtävissä.

Tyttöjen Talolla vallitsee myös yleinen rauhallisuus, joka tuntui pajassammekin antavan luvan pohtia omia näkemyksiä rauhassa.

Palautekysymysten keskiarvot:

Työpajassa oli mielestäni mukavaa	4,75
Annetut ohjeet olivat selkeitä	4,75
Aihe oli minulle ajankohtainen	4,25
Harjoitusten kautta oli helppoa käsitellä aihetta	4,00
Työpaja herätti minussa ajatuksia	4,25
Työpaja oli minulle hyödyksi	4,50
Haluaisin enemmän aikaa aiheen käsittelyyn	4,25
Mielestäni oli hyödyllistä pohtia aihetta yhdessä	4,50
Koin, että minua kuunneltiin	5,00

1: Täysin eri mieltä, 2: Jokseenkin eri mieltä, 3: En osaa sanoa, 4: Jokseenkin samaa mieltä, 5: Täysin samaa mieltä

4.3 Työpajan kulku Oulun Kaupungin Nuorten Taide- ja Mediapajalla

Pidimme Itsetunto kohdallaan! -työpajan keskiviikkona 19.2 Oulun Kaupungin Nuorten Taide- ja Mediapajassa. Ryhmässä oli kuusi osallistujaa. Työpajastamme oli ennalta kerrottu osallistujille ja se kuului heidän työpäiväänsä.

Taide- ja Mediapajan nuoret ovat työskennelleet yhdessä noin puolitoista kuukautta ja tottuneet käyttämään teatteri- ja draamaharjoituksia. Ohjaaja toimii nuorten ohjaajana työharjoittelussaan.

Päätimme aloittaa päivän kirjoitusharjoituksella, koska se on ollut Taide- ja Mediapajalla lähes jokapäiväinen rutiini. Nyt otimme aiheeksi itsetunnon, jotta se jo hieman pohjustaisi ja herättäisi ajatuksia tulevaa työpajaamme varten. Harjoituksessa kirjoitettiin viiden minuutin ajan ajatuksen virtaa aloittaen lauseella ”Itsetunto on...”. Kirjoittamisen jälkeen alleviivattiin omasta tekstistä merkittävimmät ajatukset ja tarjottiin mahdollisuus jakaa ne muulle ryhmälle. Yllätykseksemme moni halusi lukea koko tekstinsä ääneen. Mielestämme tämä kertoo ryhmän keskinäisestä luottamuksesta ja turvallisesta ilmapiiristä. Taide- ja Mediapajan päivärytmiä mukaillen, menimme kirjoitusharjoituksen jälkeen lyhyelle tauolle, jonka jälkeen siirryimme eri tilaan jatkamaan työskentelyä työpajamme merkeissä.

Kirjoitusharjoitus antoi mahdollisuuden pohtia omaa käsitystä itsetunnosta, mikä oli uusi lisäys Tyttöjen Talon pajaan. Koimme tarpeelliseksi lisätä henkilökohtaisen pohdinnan pajan alkuun, jotta osallistujilla olisi jokin kosketuspinta käsiteltävään aiheeseen. Tyttöjen Talon palvelumuotoiltu työpaja oli nimenomaan tarpeeseen tehty, ja osallistujat mahdollisesti valmiiksi virittäytyneitä aiheeseen. Aiheen henkilökohtainen pohtiminen saattoi myös antaa erilaisen lähtökohdan työpajaan.

Kokoonnuimme piiriin ja kerroimme osallistujille, että työpaja on osa opinnäytetyötämme. Osallistujille uusi ohjaaja esitteli itsensä tarkemmin. Korostimme vapaaehtoisuuden pariaatetta, mutta kannustimme itsensä haastamiseen.

Rento asento- harjoitteessa herättelimme kehoa ja kertosimme nimiä. Havaintomme mukaan nimen yhdistäminen johonkin fyysiseen toimintoon ja sen toistaminen helpottavat huomattavasti nimien muistamista, sillä silloin nimeen liitetään jotakin persoonaa kuvaavaa.

Mielipidejana oli ryhmälle sopiva harjoitus, koska se antoi mahdollisuuden näyttää mielipiteensä ilman, että tarvitsee pelätä joutuvansa perustelemaan valintaansa. Väittämistä heräsi aiheeseen hyvin kytkeytyvää keskustelua ja nuoret olivat aktiivisia omissa mielipiteissään sekä kommentoimaan muiden mielipiteitä. Molemmat ohjaajat osallistuivat mielipidejanaan tasavertaisina osallistujina ja kommentoivat joitakin väittämiä omista näkökulmistaan.

Rooli seinällä -harjoituksessa luomamme hahmo yllätti meidät. Osallistujilta tuli paljon ideoita ja ryhmän hyvän yhteishengen vuoksi niitä uskallettiin tuoda esille myös sensuroimatta. Koimme hetkellisesti haastavaksi rajata hahmon ominaisuuksia palvelemaan aihetta. Harjoitus vei myös suunniteltua enemmän aikaa, koska lukuisia ideoita oli vaikea tiivistää paperille niin, että kaikkia kuultaisiin tasapuolisesti. Koimme myös haastavaksi säilyttää keskittymisen meneillään olevan harjoituksen vakavuudessa ilman, että mielestämme vitsiltä kuulostavia kommentteja jätettäisiin huomiotta. Osallistuja voi naamioda vakavan aiheen vitsiksi, jolloin se on hänelle helpompi ilmaista. Tällöin ohjaajan täytyy ottaa ”vitsin” mahdollinen tausta huomioon. Ohjaajan täytyy olla herkkä huomioimaan itseluottamuksen moniulotteisuus työpajassa: vaikka käsittelyssä on kuvitteellisen hahmon itseluottamus, on jokainen osallistuja läsnä omana itsenään, omalla itseluottamuksellaan.

Osallistujat jaettiin kahteen ryhmään ja ryhmille annettiin omat arjen haastavat tilanteensa, joista heidän tuli tehdä patsaat. Aikaa keskusteluun ja patsaiden valmistamiseen annettiin noin kymmenen minuuttia. Katsoimme, että ryhmätyöhön ei tarvitse antaa enempää aikaa, koska tällainen työskentely oli nuorille jo etuudestaan tuttua, ja he tekevät pajalla erilaisia ryhmätöitä lähes päivittäin.

Molemmat ryhmät näkivät arjen muuttuvan tilanteen positiivisena muutoksena hahmomme kannalta. Esimerkiksi toisella ryhmällä työsuhteen päättymisen johti siihen, että hahmolla oli mahdollisuus päästä uuteen, hänelle mieluisempaan työpaikkaan. Pohdimme, olisiko Forum-muotoinen työskentely sopinut koko tälle ryhmälle paremmin. Niin sanottuja ”taikaratkaisuja” ei olisi ollut mahdollista tehdä ja tilanteista olisi tullut näin toden tuntuksia. Roolihahmon haasteet olisi ollut helpommin havaittavissa, kun olisi itse päässyt olemaan hetken hänen paikallaan.

Patsastyöskentelyn jälkeen kokoonnuimme piiriin keskustelemaan koetusta. Havaintojemme mukaan itsetunto oli aiheena jäänyt toissijaiseksi, minkä vuoksi pyrimme

viemään keskustelua roolihahmon elämästä yleisemmälle tasolle. Osallistujien kommenteista päätellen työskentelyn aikana oli herännyt ajatuksia itsetunnosta ja itsemääräämisoikeudesta. Ohjaajina olimme epävarmoja, olimmeko onnistuneet aiheen käsittelyssä toivomallamme tavalla, ja siksi halusimme syventää aihetta keskustellen. Osallistujien tekemissä kohtauksissa ennalta määrittämämme haastavat tilanteet eivät aiheuttaneet hahmon elämässä konfliktia, minkä vuoksi nähtiin, että tilanteen todellisuuspohjan pohtiminen palveli osallistujia parhaiten.

Korttiharjoitteessa koimme ohjaajina itsellemme tärkeäksi vielä kuulla jokaisen henkilökohtaisesti kommentoivan pajaa ja sen asiasisältöä. Havaintojemme mukaan viimeisestä kokoavasta keskustelusta oli hyötyä ja se saattoi auttaa ajatusten kiteyttämistä korttiharjoitteessa. Päätimme työpajamme osallistujille jo tuttuun harjoitteeseen Marja-Liisa. Osallistujat innostuivat harjoitteessa luomaan hahmoomme perustuvan lisähenkilön. Havaitsimme, että aiemmin luomamme hahmo oli tullut osaksi työpajamme, sillä Marja-Liisa –harjoitteessa hahmon persoonallisuus oli näkyvillä sekä sanoin että fyysisin liikkein.

Työpajan päätteeksi keräsimme osallistujilta kirjallisen palautteen.

Palautekysymysten keskiarvot:

Työpajassa oli mielestäni mukavaa	4,86
Annetut ohjeet olivat selkeitä	4,57
Aihe oli minulle ajankohtainen	2,71
Harjoitusten kautta oli helppoa käsitellä aihetta	3,71
Työpaja herätti minussa ajatuksia	3,71
Työpaja oli minulle hyödyksi	3,00
Haluaisin enemmän aikaa aiheen käsittelyyn	2,86
Mielestäni oli hyödyllistä pohtia aihetta yhdessä	4,00
Koin, että minua kuunneltiin	4,57

1: Täysin eri mieltä, 2: Jokseenkin eri mieltä, 3: En osaa sanoa, 4: Jokseenkin samaa mieltä, 5: Täysin samaa mieltä

4.4. Tyttöjen Talon ja Taide- ja Mediapajan työpajojen palautteiden reflektointi

Jokainen työpajaamme osallistunut nuori täytti nimettömänä palautelomakkeen työpajan päätteeksi. Kerroimme, että palaute on tärkeä osa omaa oppimiskokemustamme ja samalla osa opinnäytetyötämme. Koska tapamme työskennellä draaman työkentällä hakee vielä muotoaan, sekä rakentavan kritiikin että positiivisen palautteen saaminen on erityisen tärkeää. Palaute auttaa jäsentämään omia havaintoja suhteessa ryhmän kokemukseen. Omalle toiminnalle voi tulla sokeaksi, eikä mahdollisia kehityskohtia näe ennen kuin saa niistä selkeää palautetta.

Palautteen nimettömyys vähentää yksilöanalyysin mahdollisuutta, ja vie tuntemaamme ryhmää meistä kauemmas. Tällöin ryhmää on helpompi analysoida yleisemmällä tasolla. Nimetön palaute otetaan vastaan ryhmän palautteena eikä yksilötasolla. Huomioimme kuitenkin jokaisen yksittäisen palautteen merkityksen omalle työskentelyllemme. Esimerkiksi jos yksi palaute on kriittinen, emme väheksy sitä enemmistön erivästä palautteesta huolimatta. Tässä vaiheessa meidän on ohjaajina pohdittava pajan kulkua, ja mietittävä mikä mahdollisesti johti yksilön negatiiviseen kokemukseen. Huomioimme myös miten yksilön toiminta hänen henkilökohtaisen kokemuksensa pohjalta vaikuttaa koko ryhmän dynamiikkaan. Kuitenkin huolimatta siitä, että ryhmä rakentuu yksilöistä, työpajaamme on rakennettu palvelemaan ryhmän yhteistä tarvetta. Toimimme työpajassamme koko ryhmää varten ja yksilöt ovat meille keskenään samanarvoisia.

Palautteen perusteella havaitsimme, että aiheen ajankohtaisuudella ja tarpeellisuudella voi olla vaikutusta osallistujan kokemukseen. Jos osallistuja kokee, ettei aihe kosketa häntä tällä hetkellä kovin paljoa, voi hän nähdä osallistumisensa tarpeettomana tai vähemmän tärkeänä. Ryhmän kaksoistavoitteen olemassaolon vuoksi osallistujan olisi kuitenkin tärkeä ymmärtää oman osallistumisensa merkitys. Ryhmä toteuttaa sille annettua tehtävää, tässä tapauksessa itsetunnon käsittelemistä draaman keinoin, ja sen lisäksi sen on huolehdittava olemassaolostaan ja kiinteydestään (Raina & Haapaniemi 2007, 46). Olemassaolosta ja kiinteydestä huolehdittaessa jokainen ryhmän jäsen on yhtä tärkeässä asemassa.

Ryhmän ohjaajina meillä on tehtävämme vuoksi suuri vastuu ryhmän toiminnasta yhdessä, ja työpajaamme ainutkertaisuuden vuoksi ohjaajan vastuu ryhmän kaksoistavoitteesta korostuu. Ryhmä ei käy läpi kehitysvaiheita, jotka pidempiaikaisessa ryhmässä olisivat väistämättömiä: muodostumis-, kuohunta-, yhdenmukaisuus-, toimivan

yhteisöllisyyden vaihe ja lopetusvaihe tiivistyvät yhteen kokoontumiskertaan (muistiinpanot Ryhmä- ja vuorovaikutustaidot –kurssilta 2010). Ohjaajan on koko ajan pidettävä yllä energiatasoa, ja varmistaa osallistujien sitoutuvuus lyhytkestoisessa draamatyöpajassa. Ryhmän kaksoistavoitteen toteutumista tehtävän suorittamisen osalta helpotti se, että itsetunto koettiin aiheena tärkeäksi käsitellä, vaikkei se juuri tällä hetkellä itseä mietityttäisikään.

Ohjaajina saimme paljon itsevarmuutta työpajakokemuksista, koska palaute ohjaajuudesta oli positiivista. Ensimmäisen työpajan jälkeen toiseen pajaan suhtautui kevyemmin, sillä palautteesta sai luottamusta oman ohjeistuksen toimivuuteen ja selkeyteen. Positiivinen palaute tulee ajatella kyseisen pajan osallistujien kokemuksena, eikä ohjaaja saa sokaistua ajattelemaan, että palaute toistuu samanlaisena ryhmästä riippumatta. Jokainen paja tulee nähdä ainutkertaisena, ja tiedostaa, että ryhmät reagoivat kukin tavallaan. Taide- ja Mediapajan työpajassa jännitti lähinnä aiheen ajankohtaisuus, sillä työpaja oli muotoiltu palvelemaan ensimmäisen ryhmän tarpeita.

Taide- ja Mediapajassa palaute siitä, että aihe oli herättänyt ajatuksia, yllätti meidät. Hahmon elämäntilanteita käsiteltiin humoristisesti ja syvemmätkin teemat tuntuivat jäävän huumorin jalkoihin. Toisaalta kuten työpajaa käsitellessämme totesimme, vaikeitakin asioita on helpompi tuoda esille huumorin varjolla. Juuri tällaisissa tilanteissa ohjaajan havainnot osallistujista eivät välttämättä ole realistisessa suhteessa heidän omiin kokemuksiinsa.

Ammattimainen työote korostui, kun työpajoja oli toivottu yhteistyötahojen puolelta. Koimme opettavaiseksi toimia todellisen ryhmän kanssa koulusta saamamme harjoittelun pohjalta. Koulussa pitämiemme opetustuokioiden jälkeen olemme saaneet sekä osallistujilta että ohjaavalta opettajalta välitöntä palautetta. Nyt työpajoillamme ei ollut ulkopuolista seuraajaa, vaan ainoa palaute tuli suoraan osallistujilta kirjallisena. Oman ohjaamisen reflektointi jäi ainoastaan ohjaajien väliseksi, emmekä saaneet ulkopuolista puolueetonta näkemystä toiminnastamme. Osallistujat keskittyivät palautteessaan enemmän työpajan sisältöön, kuten palautekysymykset ohjasivat. Opettajalta taas olisimme saaneet tarkempaa arviointia ohjaajuudestamme ja kehityskohteistamme. Kasvamme koko ajan kohti tulevaa ammattiamme ja meidän on hyvä oppia refleктоimaan omaa työskentelyämme. Näin saamme luottamusta omaan tekemiseen ja kehittymiseen.

Työpajojen jälkeen tunnelma oli vapautunut niin ohjaajien kuin osallistujienkin puolesta, ja osittain se saattoi johtua esimerkiksi jännityksen purkautumisesta. On tärkeää tiedostaa, ettei sen perusteella voi arvioida työpajan onnistumista.

Pohdimme, miten työpajan onnistuminen määritellään. Mitataanko sitä ohjaajan vai osallistujan näkökulmasta? Voiko sitä edes mitata? Jos ohjaaja on mielestään päässyt tavoitteeseensa, mutta osallistuja ei näe työpajan tarkoitusta, onko paja onnistunut? Mielestämme jonkinlainen onnistumisen mittari voi olla ohjaajan vaisto, joka kehittyy ohjaajuuden kehittyessä. Ryhmäläisiä ja tilanteita oppii lukemaan ja analysoimaan kokemuksen karttuessa.

4.5 Tyttöjen Talo ja Taide- ja Mediapaja draamatyöpajan ympäristöinä

4.5.1 Vapaaehtoisuus

Ilmapiiri työpajoissa oli mielestämme salliva ja turvallinen. Tyttöjen Talolla osallistujat osallistuivat pajaamme vapaaehtoisesti, kun taas Taide- ja Mediapajassa paja kuului nuorten työpäivään. Molemmissa pajoissa kuitenkin korostettiin vapaaehtoisuuden periaatetta ja tarjottiin mahdollisuus olla osallistumatta. Vapaaehtoisuuden periaate antaa itsemääräämisoikeuden pajan aikana, ja näyttää ryhmän ohjaajan kunnioituksen osallistujia kohtaan yksilöinä. Teatteri-ilmaisun ohjaajina näemme draamatyössä tärkeänä kannustaa kuuntelemaan itseään ja tekemään niin kuin tuntuu hyvältä, kuitenkin haastaen kokeilemaan.

Ohjaajana työpajaan osallistumisen vapaaehtoisuus aiheutti pientä ennakkojännitystä: Mitä osallistujat odottivat? Osaisimmeko täyttää odotukset? Antoiko markkinointijuliste pajastamme realistisen kuvan? Halusimme olla osallistujien ajan arvoisia ja palvella heidän tarpeitaan mahdollisimman hyvin. Työpaja oli muotoiltu heidän ohjaajansa kanssa, joten uskoimme kuitenkin pajan palvelevan osallistujia jollain tasolla.

4.5.2 Tuttu ohjaaja, vieras ohjaaja

Molemmissa työpajoissa toinen ohjaajista oli osallistujille työharjoittelupaikkojemme kautta tuttu. Ohjaajan persoona ja ohjaustyyli oli osallistujille jo entuudestaan tuttu ja

luottamussuhde oli syntynyt valmiiksi: osallistuja voi ajatella, että tuttu ja luottamuksen jo ansainnut ohjaaja ei anna mitään pahaa tapahtua ryhmälle. Tilanteessa ainoa uusi henkilö on toinen ohjaaja. Ryhmä hyväksyy toisen ohjaajan tulemisen luokseen, heillä on ikään kuin jonkinlainen valta. Oudon ohjaajan hyväksyminen ryhmään toimii jo jonkinlaisena draamasopimuksena. Yleisesti ottaen draamatyöpajassa, riippumatta osallistumisen vapaaehtoisuudesta, draamasopimus on tärkeä. Kun yleensä ohjaaja voi kutsua osallistujat tekemään harjoitteita, näissä tapauksissa ohjaaja ikään kuin pyytää lupaa saada liittyä ryhmään.

Pohdimme johtuuko hyväksytyksi tulemisen tunne siitä, että toinen ohjaaja on jo ryhmälle tuttu. Ulkopuolisella ohjaajalla on jo valmiiksi jonkinlainen hyväksytyksi tulemisen tunne, koska luottamussuhteita on jo olemassa. Toinen ohjaaja ja osallistujat luottavat toisiinsa ja ohjaajat keskenään luottavat toisiinsa. Ehkä toisenkin ohjaajan hyväksyminen on tämän vuoksi helpompaa.

Myös ryhmän turvallisuus ja luottamussuhde voivat vaihdella ryhmän keskinäisen tuntemisen asteen mukaan. Turvallinen ryhmä on joko täysin anonyymi ja tuntematon, tai kunnolla tuttu: välimaastossa olevalla ryhmällä on yleensä tarkoitus kehittyä kaksoistavoitteen mukaisesti eteenpäin ja saavuttaa avoimuus, luottamus ja turvallisuus. Anonyymissä ryhmässä taas voidaan ajatella, ettei ryhmän jäseniä tulla koskaan tuntemaan kunnolla, jolloin avoimuus voi syntyä nimettömyyden antamasta suojasta.

4.5.3 Ryhmäkoko

Tyttöjen Talon työpajassa osallistujia oli neljä ja Taide- ja Mediapajan työpajassa osallistujia oli kuusi. Ryhmäkoot osoittautuivat sopiviksi, sillä näin työskentelyn intiimiys säilyi: jokaisella oli mahdollisuus tulla kuulluksi ja nähdyksi. Tyttöjen Talon työpajassa ohjaajat osallistuivat muiden harjoitusten lisäksi myös patsastyöskentelyyn, kun taas Taide- ja Mediapajalla ohjaajat eivät osallistuneet patsaiden tekemiseen.

Tyttöjen Talolla ohjaajien osallistumisella oli havaintojemme mukaan osallistujia rohkaiseva vaikutus ja heistä muutama selvästi kaipasi sitä, että heidät pyydetään mukaan tekemään. Itsenäinen ryhmätyö olisi saattanut olla haastavaa, koska osallistujat eivät ilmeisesti ole kovin paljon tekemisissä keskenään pajan ulkopuolella ja vaikuttivat tilanteessa hieman jännittyneiltä. Ohjaajien läsnäolo ja osallistuminen toi osallistujille

turvaa, eikä esillä oleminen välttämättä tuntunut niin vaikealta. Ohjaajat olivat mukana samanvertaisina kanssatekijöinä kannustamassa osallistujia.

Työskentelytilamme Tyttöjen Talolla oli kodikkaasti sisustettu ja pieni huone, minkä vuoksi olimme fyysisesti hyvin lähellä toisiamme koko ajan. Työpajamme oli kuitenkin mahdollista toteuttaa niinkin pienessä tilassa juuri pienen ryhmäkoon ansiosta. Tila ei muodostunut esteeksi, eikä vaikeuttanut työskentelyämme. Havaintomme mukaan tilan koko mahdollisesti sitoutti osallistujat toimintaan, sillä tilan pienen vuoksi ei ollut edes mahdollisuutta jättäytyä toiminnan ulkopuolelle ohjaajien katseelta piiloon.

Taide- ja Mediapajalla osallistujat eivät mielestämme kaivanneet osallisuuttamme patsaiden suunnitteluun, koska heillä ryhmätyö lähti heti toimimaan. Kävimme kesken ryhmätyön kyselemässä, missä vaiheessa patsaan suunnittelu on ja kaipaisivatko he apua. Näytimme, että luotamme heidän keskinäiseen työskentelyynsä, mutta olemme käytettävissä, mikäli he tarvitsevat apua.

Taide- ja Mediapajalla nuoret tunsivat toisensa ja mahdollisesti siksi he olivat niin aktiivisia työpajassa. Etenkin Rooli seinällä -harjoituksessa keskustelu oli hyvin rönsyilevää ja hetkittäin kommentteja pitikin tarkentaa ja muistuttaa, minkä äärellä oikein työskentelimme.

4.5.4 Sukupuolijakauma

Tyttöjen Talolla työskentelee ja käy vain naisia, jolloin ohjaajat ja draamatyöpajaan osallistujat olivat kaikki samaa sukupuolta. Tyttöjen Talolla on sukupuolisensitiivinen työote, mikä tarkoittaa, että työssä pyritään herkkyyteen huomioida sukupuolen monimuotoinen merkitys ja sukupuolen vaikutukset nuoren kasvuun. Kun tilanteessa on sekä tyttöjä että poikia, huomio saattaa keskittyä nimenomaan sukupuolirooleihin. Esimerkiksi kun sekaryhmien kanssa työskennellessä suoritetaan pienryhmiin jako, miksi on usein niin tärkeää saada sukupuolijakauma jakautumaan tasaisesti? Tällainen ajattelu mielestämme korostaa osaltaan sukupuolirooleja. Tyttöjä ja poikia ei ajatella niinkään neutraaleina yksilöinä, vaan tyttönä tai poikana. Sukupuoliroolit nousevat pintaan, kun ajatellaan esimerkiksi epätasaisen sukupuolijakauman merkitystä pienryhmätyössä. Onnistuuko ryhmätyö kolmelta pojalta samalla tavalla kuin kolmelta tytöltä? Ovatko tytöt yhdessä tehokkaampia ja pojilla työnteko menee leikiksi?

Sukupuolisensitiivisessä tyttötyössä ei etsitä vain yhtä tapaa olla nainen, vaan tuetaan oman sukupuoli-identiteetin ja sukupuolisuuden pohtimista. Tyttöjen ja naisten välisiä eroja huomioidaan ja nostetaan esille myönteisenä voimavarana. (Mulari, Eischer & Uusitalo-Herttua 2012, 10.)

4.5.5 Osallistujien ikäjakauma

Tyttöjen Talolla osallistujat olivat 18–23-vuotiaita ja Taide- ja Mediapajalla 20–24-vuotiaita. Molemmissa työpajoissa osallistujat olivat siis hyvin saman ikäisiä kuin ohjaajat, osa jopa vanhempia. Kummassakaan työpajassa tämä ei kuitenkaan muodostunut ongelmaksi, sillä ohjaajien rooli ohjaajina oli osallistujille selvä. Arvioimme, että samanikäisyydellä saattoi olla positiivista vaikutusta nuorten osallistumiseen molemmissa työpajoissa. Ohjaajat saattoivat tuntua enemmän kanssatekijöiltä kuin korkeammassa asemassa olevilta auktoriteeteilta. Osallistujien kommentteja oli helpompi ymmärtää ja niihin oli helpompi ottaa kantaa, kun omakin ajatusmaailma on samankaltainen.

5. DRAAMALLINEN TYÖPAJA AIHEEN KÄSITTELYSSÄ

Draama on oppimisen välineenä monipuolinen ja mahdollistaa oppijan kuuntelemisen ja ryhmän havainnoinnin. Draamatyöpajassa pyritään tarjoamaan vaihtoehtoisia keinoja oppia. Tarkastelemme draaman käyttöä opetusmenetelmänä Allan Owensin ja Keith Barberin neljän näkökulman kautta ja avaamme harjoitteiden merkitystä käsiteltävän aiheen tukena.

5.1. Draama oppimisen välineenä

Kirjassaan Draamakompassi Allan Owens ja Keith Barber lähestyvät draaman käyttöä opetusmenetelmänä neljästä eri näkökulmasta. Ensimmäisenä lähtökohtana ovat arvot. Antamalla osallistujille mahdollisuus leikkiä ja ottaa leikki vakavasti, tarjotaan heille samalla mahdollisuus oppia kyseisessä tilanteessa. (Owens, Barber 2010, 10.) Lapsuudesta tuttu leikkiminen saa nyt syvemmän merkityksen, mutta tuttu tapa leikkiä säilyy.

Leikin merkitystä oppimisen välineenä ei saisi vähätellä. Ohjaajan kannattaa kiinnittää huomiota, miten nimeää käyttämänsä tekniikat osallistujien kuullen. Esimerkiksi nuorten keskuudessa sana leikki voi aiheuttaa ihmetystä ja jopa vastustusta harjoitetta kohtaan: leikkiminen mielletään lapselliseksi ja osallistujat saattavat ajatella ohjaajan pitävän heitä yksinkertaisina. Jos leikki-sanasta käytetäänkin ilmaisua harjoitus, ei se välttämättä kuulosta osallistujista liian lapselliselta: harjoitus-termi taas saattaa kannustaa haastamaan itseään ja kertoo sen tähtäävän johonkin. Toisaalta harjoitus-sana saattaa hämmentää osallistujaa tai turhaan vakavoittaa harjoitusta. Nuorten kanssa työskennellessä olemme havainneet sen kuitenkin olevan toimivampi ilmaisu. Nuorempien lapsien kanssa taas leikki-sana voi olla hyvinkin toimiva ja turvallinen vaihtoehto, sillä lapset ovat tottuneet puhumaan leikeistä ja heille voi välittyä termistä mukavan tekemisen kuva.

Toiseksi lähtökohdaksi Owens ja Barber nimeävät käytännön kokemukset. Ohjaajalla on usein joitakin ennakko-oletuksia uudesta ryhmästä esimerkiksi ryhmän ikäjakauman tai kokoontumissyyn perusteella. Suhtautuminen erilaisiin ryhmiin voi hyvinkin osoittautua

vääräksi, kun draamaharjoituksilla tarjotaan osallistujille uusia tapoja käsitellä asioita. Haastavankin ryhmän voi saada innostumaan aiheesta, kun tarjoaa eri vaihtoehtoja pulpetissa istumisen sijaan. Näin draamatyöskentely voi toimia motivoivana tekijän oppimiselle. (Owens & Barber 2010, 10.)

Ihmiset ovat erilaisia ja siksi on tärkeä ymmärtää, että draama ei oppimisen välineenä välttämättä sovi kaikille. Toiset oppivat paremmin kuuntelemalla, toiset katselemalla ja osa taas kokemalla. Yksilön halu ja motivaatio oppia saatetaan kuitenkin tukahduttaa, jos oppiminen kääntyy väkisin opettelemiseksi. Draamaharjoitukset eivät johdata kaikkia aiheen pariin, vaan saattavat jopa viedä osallistujan huomion pois siitä. Jos osallistujaa jännittää liikaa esimerkiksi kontaktin ottaminen, voi aihe jäädä aivan toissijaiseksi. (Owens & Barber 2012, 10.)

Kolmantena lähtökohtana ovat empiiriset todistukset, eli kokemukset, jotka vahvasti osoittavat draamatyöskentelyn positiivisia vaikutuksia. Esimerkiksi Tyttöjen Talolla draamatyöskentely nähtiin positiivisena välineenä tyttötyössä.

Neljäs lähtökohta draamatyöskentelyyn on se, että draamaprosessi voi olla voimaannuttava (Owens & Barber 2010, 11). Työpajoissamme luotiin yhdessä osallistujien kanssa roolihahmo, jolle määriteltiin ominaisuuksia. Myöhemmin työpajassa tämä roolihahmo kohtasi arjen haastavia tilanteita ja osallistujat saivat pohtia erilaisia mahdollisuuksia, miten hahmo voisi tilanteista selvitä. Emme etsineet valmista ratkaisua, vaan erilaisia mahdollisuuksia. Voimaannuttavan draamaprosessista voi tehdä se, että osallistujilla on mahdollisuus vaikuttaa omalla toiminnallaan tarinan etenemiseen (Owens & Barber 2010, 11).

Opinnäytetyössä draamatyöskentelyä on näiden lisäksi lähestytty sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta.

Sosiokulttuurisessa lähestymistavassa korostuvat ihmisten osallistuminen ja yhdessä toimiminen yhdessä sovittujen päämäärien saavuttamiseksi. Lähtökohta on hyvän arjen tavoittelemisen ihmisten kokemusmaailmasta ja arkipäivästä käsin. (Eischer, Mulari & Uusitalo-Herttua 2012, 11.)

Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa sosiokulttuurinen innostaminen korostuu, kun toimitaan yhdessä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Myös ohjaajien osallistuminen yhdessä toimimiseen luo yhteisöllisyyden tunnetta ja innostaa osaltaan osallistujia toimintaan.

5.2 Harjoitteet aiheen tukena

Näkökulma, josta lähdimme valitsemaan käytettäviä harjoitteita, oli oma aiempi kokemuksemme. Meille draamatyöpajan ohjaajina harjoitteiden käyttämiseen ja toimivuuteen toi varmuutta se, että olimme itse joskus kokeneet harjoitteet osallistujan roolissa. Harjoitteiden ja työtapojen valitsemisen täytyy olla perusteltua ja palveltava ryhmää ja sille asetettuja tavoitteita. Draaman työtapoja tulee käyttää vaihtelevasti, jotta ne tulevat olennaiseksi osaksi työskentelyä ja kokonaisuutta (Owens & Barber 2010, 14). Harjoitteiden on hyvä tukea aihetta ja antaa uusia keinoja käsitellä sitä. Aiheiden käsitteleminen draaman keinoin voi antaa osallistujalle uusia keinoja ilmaista itseään ja tuoda omia mielipiteitään näkyväksi.

Erilaiset työtavat mahdollistavat osallistujan työskentelemisen eri vaikeusasteilla. Ryhmän tavoitteista riippuen ja ryhmän turvallisuuden mukaan osallistuja voi haastaa itseään hyvinkin henkilökohtaiselle tasolle. Toisaalta työskenteleminen voi olla hyvinkin neutraalia ja osallistujat voivat luottaa siihen, ettei heidän tarvitse tehdä mitään hämmentävää tai yllättävää.

Oulun Tyttöjen Talolle suunniteltu draamatyöpaja pyrittiin tekemään mahdollisimman matalan kynnyksen pajaksi. Itsetunto voi aiheena olla hyvinkin henkilökohtainen, joten osallistujille haluttiin luoda mahdollisimman turvallinen ympäristö, jossa aiheen parissa voitaisiin työskennellä. Turvallinen ilmapiiri auttaa työpajaan osallistujia työskentelyssä, koska työtavat ja harjoitteet voivat olla useille heistä uusia (Owens & Barber 2010, 13).

Työpajan alussa korostettiin vapaaehtoisuuden periaatetta ja itsensä kuuntelemista. Harjoitteet oli valittu niin, että osallistujien ei tarvinnut halutessaan puhua omasta itsetunnostaan. Työpajassa käytettiin rooli seinällä -harjoitetta, jossa osallistujat saivat luoda haluamansa hahmon. Hahmon ominaisuudet kirjoitettiin näkyville ja näin hamosta tuli kuin yksi työpajan jäsen. Etäännyttämällä osallistujat pohtimaan hahmon elämää, heille annettiin turva halutessaan tuoda omia kokemuksiaan esille. Hahmon elämän haastavat tilanteet olivat ennalta ohjaajien määrittelemiä: työsuhteen loppuminen, ystävä pettää lupauksensa ja torjutuksi tuleminen. Haastavat tilanteet oli valittu todenmukaisiksi, jotta ne olisivat lähempänä osallistujia ja mahdollisesti heidän omaa elämäänsä.

Osallistujat pääsivät myös konkreettisesti kokeilemaan hahmon elämää, kun arjen haastavia tilanteita työstettiin patsastyöskentelyn avulla. Osallistujat astuivat hahmon

elämään ja ottivat rooleja hahmon elämän keskeisistä henkilöistä. Roolin ottamisella omaksutaan roolihahmon suhtautumistapoja ja asenteita (Owens & Barber 2010, 36–37). Roolihahmon asenne voi olla hyvin erilainen kuin osallistujan, jopa vastakkainen.

Rooli ottamisessa olennaista on esteettisen kahdentumisen ymmärtäminen: todellisuuden ja fiktion välinen ero täytyy ymmärtää niin, että osallistujalla on tietoisuus siitä, että roolissa ei ole hän itse, vaikka kuitenkin fyysisesti on siinä. Tästä erosta syntyy draaman jännite, mutta myös roolisuoja rooleihin astuville henkilöille. Syntyy yhteinen sopimus, jossa kaikki osallistujat hyväksyvät todellisuuden ja fiktion suhteen. (Heikkinen 2001, 97–98.) Ohjaajan on erittäin tärkeä puhutella roolihahmoja roolihahmojen nimillä, ja ohjeistaa osallistujia tekemään samoin, jottei todellisia henkilöitä sekoiteta fiktiivisiin roolihahmoihin.

6. OHJAAJANA DRAAMATYÖPAJASSA

Draamatyöpajan ohjaaja työskentelee kokonaisvaltaisesti omalla persoonallaan ja pyrkii vastaamaan ryhmän tarpeisiin. Pohdimme ohjaajaroolin merkitystä ryhmälähtöisessä työskentelyssä omien kokemusiemme pohjalta. Omat haasteensa ja mahdollisuutensa aiheuttaa kahden ohjaajan läsnäolo opinnäytetyöprosessissa, jossa yhdistyy kaksi yksilöä työskentelemään yhden prosessin äärellä. Lisäksi avaamme vastuun jakautumista työparityöskentelyssä sekä yhteistyön monimuotoisuutta.

6.1. Ohjaajarooli

Ryhmän ohjaaminen vaatii ohjaajalta kykyä havaita ryhmää, taitoa asettua ohjattaviensa asemaan ja laajempaa ymmärrystä ja puolueettomuutta nähdä asioita ryhmässä (Vehkalahti 2006, 42). Ohjaajan aito innostus ja kiinnostus välittyvät ohjattaville, jolloin he toivottavasti tuntevat itsensä tärkeäksi. Hänen tulee olla tietoinen omista motiiveistaan ohjaajana sekä nähdä jokaisessa ryhmässä sen erityisyys. Sen lisäksi, että tahtoo ohjata ryhmää, tulee ohjaajan nähdä ryhmän itsensä innostus sekä kehityshalut ja -mahdollisuudet.

On tilanteita, jolloin kuten muissakin ensivaikutelmatilanteissa myös ohjaaja luo oman käyntikorttinsa työskennellessään ryhmän kanssa. Draamatyöpajan ohjaaja työskentelee persoonallaan kokonaisvaltaisesti, ja tietotaito toimii ainoastaan pohjana hänen opeilleen. Toisaalta ihminen on sosiaalinen olento ja suhde toisiin ihmisiin, ympäröivään yhteisöön ja maailmaan vaikuttavat vahvasti persoonan muotoutumiseen (Vehkalahti 2006, 33). Näin ollen myös yhteistyötaho vaikuttaa siihen, miten ohjaaja tuo tilanteessa persoonaansa esille. Esimerkiksi hiljaisen ja rauhallisen ryhmän kohdatessaan ohjaajan tulisi aistia millaista ohjaustyyliä ryhmä tarvitsee, ja automaattisesti, siihen keskittymättä asettua tarvittavaan ohjaajarooliin.

Oma persoonallisuus on meille draaman lisäksi tärkeä työskentelyväline työpajassa. Ihmisläheinen työote perustuu omaan maailmankatsomukseen ja tapaan kohdata ihminen. Osallistujien huomioiminen on aitoa ja heidän mielipiteensä ovat meille arvokkaita. Tekeminen on rentoa, koska ihmisten kohtaaminen ja johtaminen eivät jännitä. Rento

työote sallii tilanteiden elämisen, jolloin itsellä on helpompi suhtautua muutoksiin avoimesti. Väitämme, että ihmisläheinen työote välittyy osallistujille, koska välitämme aitoa kiinnostusta haastamalla rohkeasti osallistumaan omana itsenä. Muun muassa kaiuttamalla ja kiittämällä kommentteista pyrimme tekemään selväksi, että jokainen mielipide on yhtä arvokas ja toivottu.

Draamatyöpajaa toteuttaessa ohjaaja on aina jonkinlaisessa ohjaajan roolissa. Hän omaksuu ohjaajaroolin, joka voi osaltaan myös poiketa omasta persoonasta. Roolia ottaessaan ohjaaja omaksuu tietynlaisen suhtautumistavan tai asenteen (Owens & Barber 2010, 36). Tällöin ohjaaja voi joutua luopumaan joistain omista suhtautumistavoistaan esimerkiksi ymmärtäen, että draamatyöpajassa jokaiseen yksilöön täytyy suhtautua tasavertaisena ryhmän jäsenenä. Jos ohjaaja kuulee etukäteen arvioita ryhmäläisistä, hänen tulisi suhtautua niihin yhden ihmisen mielipiteinä: jokaiselle osallistujalle on annettava mahdollisuus tehdä ensivaikutelma itse.

Koemme, että meidän ohjaajaroolimme ovat hyvin samankaltaisia omien persooniemme kanssa. Näemme tämän voimavarana, sillä näin meistä välittyy ohjaajina aito kuva, eikä ohjaajaroolia tarvitse esittää. Ohjaajarooliin on helppo asettua, sillä ohjaaminen tuntuu luontevalta koulutuksen tuoman varmuuden myötä. Kun työkalut ovat hallussa, on omasta itsestä kiinni onko tarpeeksi varmuutta soveltaa oppimaansa käytännössä. Koulu voi auttaa meidät ainoastaan opiskelijoina tiettyyn pisteeseen, josta työ ja ammattiin kasvaminen vasta alkaa. Sama pätee myös ohjaajaan draamatyöpajassa: teatteri-ilmaisun ohjaajan tehtävä ei ole antaa suoria vastauksia, vaan antaa osallistujille eväät, jotta he oivaltaisivat itse.

Voiko omaa persoonaa ja ohjaajaminää erottaa toisistaan? Ohjaajaminä rakentuu kuitenkin vahvasti omasta persoonasta, sillä ohjaustilanteessa inhimillinen minä ei häviä mihinkään. Omat arvot ja ihmiskäsitys on läsnä myös ohjaustilanteessa, vaikka ohjaajana onkin sopeuduttava vallitsevaan tilanteeseen. Rakentuminen toimii myös toiseen suuntaan: oma persoona saa vaikutteita ohjaajaminästä. Ohjaustilanne voi synnyttää uusia oivalluksia ohjaajassa. Persoonallisuus näkyy ohjaustilanteessa, mutta henkilökohtaisuus on läsnä vain ohjaajalle itselleen, eikä sen tarvitse välittyä osallistujille.

Rento ja positiivinen asenne työpajatyöskentelyssä on jokaisen ohjaajan tärkeä työväline.

Ristiriitatilanteissa kannattaa hengähtää ja muistaa, että huumori on olennainen osa opetustyöskentelyä. On hyvä pitää välitön ja rento kontakti niin työpariin kuin oppilaisiinkin. (Hyttinen, Kakko, Karkkola & Åstrand 2011, 73.)

Sosiaalisen sirkuksen hyvien käytäntöjen oppaan lainauksessa mainittu huumori on työväline, jota harvemmin tulee aktiivisesti ajatelleeksi. Se on kuitenkin hyvä muistaa, sillä väitämme, että osallistujat aistivat ohjaajan mielentilaa, ja niinpä ohjaaja pystyy omalla rennolla asenteellaan vaikuttamaan positiivisesti myös osallistujien asenteisiin. Ohjaajan rentous vaikuttaa myös työpariin: esimerkiksi ohjaajan tullessa ryhmään, jossa toinen ohjaaja jo työskenteli luontevasti ja rennosti, oli hänenkin helpompi rentoutua. Olemme havainneet, että rennon työotteen saavuttamiseen auttaa ryhmän tunteminen etukäteen. Vaikka ennakko-oletuksiin onkin hyvä suhtautua kriittisesti, on kuitenkin huomattavasti helpompi tulla ryhmään, josta on saanut jo jonkinlaista tietoa. Omien kokemustemme perusteella olemme molemmat havainneet jännittävämme ryhmätilanteita enemmän, jos ryhmä on entuudestaan täysin tuntematon. Tämä ero oli jossain määrin havaittavissa myös työpajoissamme, sillä Tyttöjen Talolla osallistujat eivät olleet toimineet yhdessä yhtä paljon kuin Taide- ja Mediapajan osallistujat. Ryhmän jäsenten keskinäiset suhteet vaikuttivat osaltaan työpajan ilmapiirin rentouteen ja huumoripitoisuuteen.

Ohjaajarooli voi vaihdella ryhmästä riippuen. Ensivaikutelman perusteella ohjaaja tekee ryhmästä ja sen toiminnasta havaintoja ja sopeutuu ryhmän mukaan. Esimerkiksi jokin ryhmä saattaa tarvita toimiakseen hyvin tempoa ylläpitävän ohjaajan, kun taas rauhallinen ryhmä vaatii rauhallisemman ohjaustyylin. Ohjaajaroolin vaihtelut syntyvät yleensä luonnostaan, koska ihminen mukautuu vallitsevaan tilanteeseen ja ottaa luonnostaan vaikutteita muista.

Tapa ohjata voi tarvittaessa vaihdella myös yhden työpajan sisällä. Harjoitteessa, jossa käsitellään henkilökohtaisempia asioita, ohjaajan täytyy toimia eri tavalla kuin esimerkiksi energiannostatusta vaativassa tilanteessa. Ohjaajan täytyy olla herkkä aistimaan ryhmää ja vallitsevaa tilannetta, jottei ohjaajana polkisi ryhmää tai toisaalta antaisi sen jäädä paikalleen. Itselleen rehellinen ohjaaja on valmis hyväksymään keskeneräisyytensä ja tarkastellessaan toimiaan kriittisesti näkee ryhmän tarpeen omien tavoitteidensa läpi.

Teatteri-ilmaisun ohjaajalla on työpajaa ohjatesa suuri vastuu ryhmän toiminnasta ja tavoitteesta. Hän vastaa sekä ryhmän toiminnasta kokonaisuutena että jokaisesta yksilöstä ryhmässä. Kun edetään kohti ryhmän yhteistä tavoitetta, täytyy ottaa huomioon myös jokaisen ryhmän jäsenen yksilöllisyys. (Vehkalahti 2006, 42.) Ohjaajan johdolla ryhmä etenee kohti tavoitettaan, mutta huolehtii samalla eheydestään ryhmän kaksoistavoitteen mukaan.

Kun taustatukena ohjaustilanteessa on koulutuksen tuoma kokemus ja itselle kertynyt materiaali, voi luottaa siihen, että kesken kaiken on mahdollista muuttaa työpajan rakennetta. Omia suunnitelmia täytyy pystyä tarkastelemaan kriittisesti: koska työtä tehdään ryhmää varten, täytyy osallistujia kuunnella. Työpaja pyrkii antamaan raamit, joiden puitteissa käsiteltävän aiheen asiantuntijuus siirtyy osallistujille. Ohjaajien asiantuntijuutta on pyrkä draaman menetelmiä käyttäen nostamaan aihe ryhmän käsiteltäväksi. (Ekoluoma 2013, 33.) Omista tavoitteista ja kunnianhimosta täytyy osata luopua, sillä draamatyössä pääasiassa on ryhmän tavoitteet. Harjoitteita ei voi yleistää toimimaan jokaisessa ryhmässä samalla tavalla.

Jos ohjaaja vaistoa, että ohjeistus on epäselvä, eivätkä kaikki ole ymmärtäneet sitä, on osallistujan turvallisuuden tunteen säilymisen kannalta välttämätöntä palata taaksepäin, ja varmistaa ymmärrettävyys ennen siirtymistä eteenpäin. Eteenkin, kun kyseessä on työpaja, jollaisessa osallistuja ei ole ennen ollut, osallistujan on tärkeä saada tunne siitä, että hänestä pidetään huolta. Kun osallistuja on selvillä annetusta tehtävästä, on hänellä mahdollisuus viedä ajattelua pidemmälle ja näin saada omia oivalluksia ja onnistumisen kokemuksia.

6.2. Kaksi ohjaajaa, yksi prosessi

6.2.1. Vastuun jakaminen

Varmuus opinnäytetyön tekoon parityönä syntyi keväällä 2013, jonka jälkeen vaihdoimme tiiviiseen tahtiin näkemyksiä ja tarkennettuja kiinnostuksen kohteita aihealueesta. Pohdimme tahoillamme ideaa eteenpäin, ja kesällä 2013 pidimme palaverin, jossa muotoa tarkennettiin ideoiden ja siihen mennessä luetun lähdekirjallisuuden pohjalta.

Kesän ja syksyn aikana tutustuimme molemmat tarkemmin aihepiiriin lähdekirjallisuuteen ajatuksenamme jakaa siitä opittua materiaalia toisillemme. Havaitimme, että lukuprosessia olisi huomattavasti edistänyt aikataulun rajaaminen. Tarkka aikataulu ja aineiston lukemisen eräpäivät selkeyttävät omaa lukusuunnitelmaa ja säännöllistävät tekemistä. Aikataulun hahmottamista prosessissamme hankaloitti päämäärän epämääräisyys, vaikka senhetkinen tutkimuskysymys olikin selvillä. Opinnäytetyö alkoi muotoutua ja selvää oli, että halusimme toiminnalliseksi osuudeksi työpajan.

Koko työskentelyn ajan olemme tiiviisti vaihtaneet näkemyksiämme senhetkisestä tilanteesta ja aihealueestamme. Olemme molemmat olleet vastuussa lähdekirjallisuuden tutkimisesta, ja kirjoittaneet henkilökohtaisia muistiinpanoja kirjallisuuteen viitaten.

Myös opiskeluaikoina keräämämme oppimateriaali on ollut tärkeänä tukena työssämme. Kattavat muistiinpanot ja oppimispäiväkirjat alan käsitteistöstä, harjoitteista ja niiden toimivuudesta ovat olleet korvaamaton apu muun muassa valitessamme harjoitteita työpajaan. Henkilökohtaiset muistiinpanot ovat olleet molemmille työskentelyn ajan tukena. Koemme, että itsenäisinä opiskelijoina meitä auttaa vaiheiden kirjaaminen itsenäisesti. Itselle kirjataan ylös myös toisen osapuolen esittämät oivallukset ja kysymykset, joista voi itselleen saada myöhemminkin uusia ideoita.

Luonnollisesti olimme vastuussa yhteydenpidosta omiin harjoittelupaikkoihimme, jotka toimivat työpajojen toteutuspaikkoina. Maritan työharjoittelupaikassa Tyttöjen Talolla opinnäytetyömme silloinen aihe, seksuaalisuus, tuli harjoitteluohjaajan kanssa puheeksi Talon muuhun toimintaan liittyen, ja työpajaideastamme kiinnostuttiin. Tapasimme harjoitteluohjaajan kanssa kolmestaan, ja asiakkaan tarvetta kartoittamalla muotoilimme pajasta näihin tarpeisiin vastaavan. Työpajan toteuttamisen jälkeen Katja tarjosi valmista työpajaa Taide- ja Mediapajalle, sillä näki sen sopivaksi aihealueeksi myös Taide- ja Mediapajan nuorille.

Draamatyöpajaa ohjattaessa toimiva työparityöskentely on erityinen voimavara. Toisen ohjaajan ollessa päävastuussa harjoitteen ohjaamisesta, toisella on tilaisuus tarkkailla mitä ryhmässä tapahtuu ja auttaa osallistujia (Hyttinen ym. 2011, 73). Työpajoissamme kunkin harjoitteen vetovastuu oli sovittu etukäteen, mikä helpotti myös tarkkailijan roolissa olemista: on helpompaa todella keskittyä havaitsemaan ryhmää, kun on varmuus siitä, että toinen ohjaaja hallitsee harjoitteen ohjaamisen. Sosiaalisen sirkuksen hyvien käytäntöjen oppaassakin todetaan, että tuntien, tai tässä tapauksessa työpajojen, sisältöjen

suunnittelu kirjallisesti ja tarkasti auttaa työparityöskentelyssä. Ennen työpajojamme kirjoitimme yhteistyönä auki jokaisen harjoitteen selityksineen, ja kirjasimme kunkin harjoitteen tarkoituksen. Huomasimme tämän erittäin tarpeelliseksi, sillä joissain tapauksissa harjoitteen tarkennusvaiheessa havaitsimme alkuperäisten ajatustemme poikkeavan hieman toisistaan. Työpajojen sisältö tarkentui huomattavasti ja käsitys työpajan kulusta oli yhtenäinen, mikä lisäsi myös työparin välistä turvallisuuden tunnetta.

Draamatyöpajassa toimiminen oli osallistujillemme joko hieman tuttu tai täysin uusi oppimisen väline. Tämän vuoksi osallistuminen vaati rohkeutta ja luottamusta ohjaajiin. Samanaikainen suhde kahteen ohjaajaan voi hämmentää osallistujaa (Hyttinen ym. 2011, 73). Tämän vuoksi koimme tärkeäksi, että jokaisessa harjoitteessa on selkeästi vain yksi ohjaaja. Periaatteenamme oli, että mikäli toisella ohjaajalla olisi jotain lisättävää ohjeistukseen, hän antaa vastuussa olevan ohjaajan ohjeistaa rauhassa, ja esittää asiansa vasta sen jälkeen ikään kuin yleisenä kysymyksenä tai tarkennuksena itselleen. Tällainen toimintatapa selkeyttää ohjeistusta ja tukee kummankin ohjaajan roolia tilanteessa sekä osallistujien että ohjaajien itsensä näkökulmasta. Lisäksi se lisää luottamuksen tunnetta työparin välillä, ja on tapa osoittaa kunnioitusta työparia ja hänen ohjeistustaan kohtaan. Kuten olemme todenneet, ohjaaja työskentelee vahvasti omalla persoonallaan jolloin ohjeistus ja tapa toimia ovat jokaisella omanlaisensa. Työparityöskentelyssä on tärkeää ymmärtää, että toisen ohjeistus on luultavimmin yhtä toimiva, vaikka se ei vastaakaan sitä mitä itse olisi tilanteessa sanonut.

Opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa lähtökohtamme oli, että kirjoitustyö tehdään yhdessä. Loppuvaiheessa havaitsimme hyödylliseksi, että molemmat vuorollaan oikolukivat tekstiä tehden omia lisäyksiä tai korjausehdotuksia. Lisäykset ja korjausehdotukset esiteltiin toiselle seuraavalla kokoontumiskerralla. Koimme hyödylliseksi, että kirjoitusvaiheessa käytimme kahta eri työtapaa. Kirjoittaessamme yhdessä käymämme dialogi oli moniulotteisempaa, koska näkökulmat vaihtuivat ja syventyivät keskustelun lomassa. Toisen ajatuksia vietiin pidemmälle vaatimalla lisäperusteita ja tarkennuksia. Yksin tekstiä työstäessä tekstin näki uudessa valossa: dialogisuus tekstin kanssa nousi entistä merkittävämmäksi, kun toinen henkilö ei ollut fyysisesti läsnä. Lisäksi selkeä vastuun saaminen tekstin oikolukuun antoi itselle tunteen, että henkilökohtainen työ on tärkeää, ja sitä tehdään itsen lisäksi toista osapuolta varten. Suuremman vastuun myötä myös motivaatio tekemiseen on suurempi.

Luonnollisesti vastuu työharjoittelupaikkojen esittelystä työssämme jakautui siten, että kyseisessä paikassa harjoittelunsa toteuttanut toimi esittelijänä.

Opinnäytetyön seitsemännessä kappaleessa ohjaajat esittelevät henkilökohtaisen pohdintansa opinnäytetyöprosessista.

6.2.2. Työparityöskentelyn monimuotoisuus

Ajatuksemme opinnäytetyön muodosta oli alusta saakka melko yhdensuuntainen, mikä helpotti aiheen rajausta molempia osapuolia kiinnostavaksi. Hedelmällinen keskustelu laajemmasta aihealueesta voi kuitenkin synnyttää työn tekijälle useampiakin kiinnostuksen kohteita: keskustelussa saa toisesta osapuolesta peilipinnan omien ajatustensa hahmottamiseen, mutta se myös haastaa pohtimaan uusia näkökulmia ja lähestymistapoja. Työn ohessa käyty aktiivinen dialogi käydään kahden opiskelijan elämäkokemuksen ja maailmankatsomuksen pohjalta. Tällöin esiin nousee kysymyksiä, joita toinen osapuoli ei olisi ehkä tullut ajatelleeksi.

Toisaalta olemme havainneet hedelmällisen keskustelun ja ääneen pohtimisen myös haasteeksi kirjoitustyössä. Kun käymme aktiivista dialogia keskenämme, dialogi tekstin kanssa unohtuu ja joitain mielenkiintoisia pohdintoja jää avaamatta. Taipumuksenamme oli kirjata pohdinnasta vain lopputulos tai päätelmä. Myöhemmin olemme palanneet tekstissä avaamaan käymäämme keskustelua pidemmälle.

Yksi työparityöskentelyn voimavaroista on roolien vaihtamisen mahdollisuus. Tyttöjen Talolla työpajan jokerointivaiheessa toisella oli aktiivinen jokerin rooli, ja toisella tasavertaisen osallistujan rooli. Taide- ja Mediapajassa puolestaan oli jokerin rooli ja tarkkailijan rooli. Osia vaihdettiin pajojen aikana, jolloin molemmat saivat mahdollisuuden tutkia työpajaa useista erilaisista näkökulmista. Henkilökohtaiset havainnot ja pohdinnat synnyttivät monipuolista keskustelua, jota avaamme työpajaa käsittelevässä osiossa.

Työparityöskentely antaa uuden ulottuvuuden oman työn arviointiin. Työpajojen toteutusten jälkeen pidimme purkukeskustelun mahdollisimman pian, viimeistään muutaman päivän kuluessa. Tällöin henkilökohtaista työpajakokemusta oli jo hieman ehtinyt prosessoida, ja pajan kulku ja tarkemmat havainnot olivat vielä tuoreessa

muistissa. Omalle ohjaustavalle voi tulla sokeaksi, jolloin työparilta saatu palaute auttaa näkemään omia vahvuuksia ja kehityskohtia. Parhaimmillaan työpari voi nähdä toistensa ohjaajuudessa jotain, mikä ohjaajalle itselleen on täysin uutta. (Hyttinen ym. 2012, 74.) Työparityöskentelyn mielekkyyden ja positiivisen asenteen säilymisen kannalta koimme tärkeäksi antaa rakentavan palautteen lisäksi myös positiivista palautetta. Löysimmekin toistemme työtavoista itsellemme hienoja oivalluksia ja esimerkkejä siitä miten itse voisimme työskentelyämme parantaa. Omia oivalluksiamme avaamme henkilökohtaisten havaintojen osiossa.

Aikataulujen yhteensovittaminen oli välillä haastavaa molempien ohjaajien päällekkäisten työharjoittelujen vuoksi. Keskimäärin työskentelimme noin kaksi kertaa viikossa, loppuvaiheessa useammin. Kirjastossa käyminen ja materiaaliin tutustuminen tehtiin itsenäisenä työnä. Prosessin loppuvaiheessa itsenäistä työtä oli myös mainitsemamme oikoluku. Aikataulu on alusta asti ollut soviteltavissa ja se on ollut tarpeen vaatiessa muunneltavissa. Aikataulutusta ei ole missään vaiheessa ollut tarvetta nostaa esiin ongelmana, sillä sen mahdolliset haasteet tiedostettiin jo työparityöskentelyyn lähtiessä.

7. ”JOSKUS SITÄ VAAN HAVAHTUU OPPIMAANSA.”

Viimeisessä luvussa jaamme henkilökohtaisia pohdintojamme ja uusia havaintoja omasta ohjaajuudesta opinnäytetyöprosessin ajalta.

7.1 Marita Jääskö

Avasimme yhteisessä tekstissämme moniammatillista yhteistyötä, mutta mielestäni ei kuitenkaan tulisi unohtaa hedelmällistä yhteistyötä kollegojen välillä. Koska koulutuksemme sisältää laajasti eri aihealueita teatterin työkentältä, koen hyödylliseksi käydä aktiivista dialogia myös samaa alaa opiskelleiden ihmisten kanssa, sillä kiinnostuksen kohteet ja sitä kautta vahvimmat osaamisalueet voivat varioida paljonkin. Sama pohjakoulutus eri osaamisalueineen auttaa laajan ammattilaisverkoston kehittymisessä.

Työparityöskentelyssä, jossa työparin kiinnostuksen kohteet ovat melko samansuuntaiset, kuten tässä opinnäytetyössä, yhteistyötä helpottavat samankaltaiset toimintatavat. Yhteiseen tavoitteeseen pyrkiessä on olennaista avata toimintatapoja prosessin edetessä, sillä tarkasti sovittuna ne helpottavat molempia osapuolia, ja lisäksi esimerkiksi järjestettävän työpajan osallistujia, pääsemään haluttuun tavoitteeseen. Väitän, että minkä tahansa alan ammattilaisen olisi hyödyllistä haastaa itsensä yhteistyön kokeilemiseen huolimatta siitä, että toimintatavat saattavat poiketa toisistaan. Usein sekä moniammatillisesta että ammatin sisäisestä yhteistyöstä saatuja kokemuksia voi hyödyntää omassa työssään myöhemminkin: Yhteistyössä tapahtuvassa kahden tai useamman ihmisen välisessä vuorovaikutuksessa ja reflektoinnissa voi oppia uusia näkökulmia havainnoimalla vastapuolta ja vastaanottamalla palautetta omasta työskentelystä.

Oma ohjaajuus ja ammattimaisuus ovat opinnäytetyöprosessin aikana kehittyneet ja syventyneet. Olen oivaltanut miten paljon ryhmällä ja sen jäsenillä on merkitystä prosessin muotoutumiseen. Työpajan sisältöön on mahdollisuus kiinnittää kriittisemmin huomiota, kun suunnitellessa tietää kohderyhmän tarpeista ja toiveista. Tällöin voin ohjaajana tarjota sellaista draamatyöpajaa, jolla todellisuudessa on ryhmälle merkitystä. Toisaalta myös paineet onnistumisesta ovat tällöin itselleni suuremmat: kun tarve on

nimetty, täytyisi minun osata vastata siihen. Taito kehittyy kuitenkin työtä tehdessä, minkä vuoksi on tärkeää kerryttää ohjauskokemuksia ja työstä koostuvaa materiaaalipankkia aktiivisesti.

Draamakompassi-teoksessaan Owens ja Barber esittävät draamatyön reflektointiin liittyvän kysymyksen, joka herättää pohtimaan riskien ottamista ja itselle tuntemattomampien menetelmien käyttöä. (Owens & Barber 2010, 54.) Koulutuksessamme sen sijaan on painotettu miten tärkeää on, että on itse kokenut harjoitteen käytännössä ennen kuin toteuttaa sen ohjattavan ryhmän kanssa. Kokeiltuani ohjaajana molempia keinoja voin todeta, että varmuus ohjaamiseen syntyy pitkälti harjoitteen tuttuudesta. Ohjaajana on varmempi olo toteuttaa harjoite ryhmän kanssa, kun sen on itse todennut käytännössä toimivaksi. Tässäkin tapauksessa täytyy kuitenkin tiedostaa, ettei sama harjoite välttämättä toimi kaikille ryhmille. Tutun harjoitteen kulku on luonnollisesti helpompi muistaa, mikä tuo varmuutta ohjaamiseen. Kun harjoite on muistissa, tilanteessa on helpompi keskittyä havainnoimaan sitä kuinka ryhmä ottaa harjoitteen vastaan ja kuinka se toimii. Ohjaajana kehittyäkseni koen tärkeäksi kerryttää materiaaalipankkiani kokeilemalla uusia harjoitteita esimerkiksi ennestään tutun, pitkäjänteisemmin työskentelevän ryhmän kanssa, jossa turvallisuuden aste on jo riittävän korkea.

Varmuus omasta ohjaajuudesta saa aikaan myös sen, että osaa ohjaajana heittäytyä draamatyöpajan maailmaan paremmin. Draaman käyttö aihetta käsittelevässä työpajassa vaatii ohjaajalta uskallusta kokeilla ryhmän jäsenille mahdollisesti tuntemattomampia tapoja toimia aiheen parissa ja taitoa vastaanottaa ja käsitellä sekä esiin nousevia että piilotetumpia ajatuksia, joita ryhmässä herää. Vaatii myös uskallusta myöntää, ettei draamallisesta työpajasta ole kaikille ohjaajan tai tilaajan toivomaa hyötyä, sillä kuten mikä tahansa oppimistapa, tarjoaa draamakin omat haasteensa, eikä se ole kaikille paras oppimisen väline. Ohjaajana tasapainotellaan kahden tärkeän asian välillä: toisaalta haastetaan osallistujaa kokeilemaan, toisaalta sallitaan vetäytyminen.

Koen, että työharjoittelu oppimisen paikkana on linkittynyt hyvin osaksi opinnäytetyötä. Oman ammatillisuus syvenee, kun työharjoittelupaikka toimii myös opinnäytetyön toiminnallisen osuuden toisena toteutuspaikkana. Verratessa kertaluontoisen työpajan ohjaamista pitkäjänteiseen ryhmänohjaukseen on havaittavissa täysin erilaisia ryhmän

toiminnan vaiheita: vaikka molemmissa tapauksissa turvallisuuden tunne pyritään luomaan välittömästi, kertaluontoisessa työpajassa ohjaaja on paljon suuremmassa roolissa. Ohjaajana pyritään varmistamaan, että jokainen ryhmän jäsen luottaa ainakin häneen, ja tässä tapauksessa ohjaajapariin, jos luottamuksen ilmapiiriä ei jostain syystä ehdi yhtä vahvasti syntyä ryhmänjäsenten välille. Pitkäjänteisessä ryhmässä ryhmän kehitysvaiheet ehtivät nousta esille, ja ohjaaja voi vähitellen luovuttaa enemmän vastuuta ryhmälle itselleen. Myös ryhmädynamiikka näkyy tällaisessa ryhmässä selkeämpänä ja todellisempänä, sillä aikaa on ehtinyt kulua, ja ryhmän roolit hieman tasaantua. Ohjaajana olen ymmärtänyt, että kertaluontoisen pajan lyhytikäinen asiasisältö voi olla ryhmälle hyvinkin merkittävä, mutta pidemmässä aiheen työstämisprosessissa voisin viedä käsittelyä syvemmälle tasolle. Opinnäytetyön itsetuntoa käsittelevän draamatyöpajan mahdollinen jatkotyöstö jää osallistujien itsensä vastuulle.

7.2 Katja Rimpeläinen

Opinnäytetyö on ollut uusi ja opettavainen kokemus, jota tehdessä on pohtinut paljon omaa teatteri-ilmaisun ohjaajuuttaan. Työtä on tehty järjestelmällisesti työparin kanssa ja kahden tekijän aikataulut ja työskentelytavat on pitänyt sovittaa yhteen.

Työparityöskentely on opettanut toisen kuuntelemista ja omien mielipiteiden perustelemista. Yhdessä työparin kanssa käydyt keskustelut olivat hedelmällisiä ja syvensivät aihetta. Itseä mietityttäviin asioihin sai näkökulmia toiselta ja päinvastoin. Haasteenamme oli kahdenkeskisen dialogin siirtäminen dialogiksi tekstin kanssa. Pohdimme asioita pitkään ja keskustellessamme tulimme johonkin päätelmään, joka sitten kirjoitettiin tekstiin. Näin ollen pohtiminen jäi alussa tekijöiden väliseksi ja meiltä vaati todella keskittymistä saada keskustelu näkymään myös itse tekstissä.

Työparilta saatu palaute on ollut korvaamatonta prosessin aikana. Uusissa tilanteissa ja ympäristöissä työskenteleminen on hetkittäin tuntunut itsestä jännittävältä, mutta työparin kanssa jaettuna jännitys ei ole käynyt liian kovaksi. Työpajan aikana joutui muuttamaan yhdessä tehtyjä suunnitelmia paremmin ryhmälle sopiviksi. Tätä ei nähty päälle astumisena vaan ohjaajan oikeudeksi tehdä päätöksiä toiminnan keskellä. Harjoitteiden ohjausvuorot oli päätetty etukäteen ja toiselle annettiin näin lupa tehdä haluamiaan muutoksia omalla vuorollaan.

Työpajojen jälkeen keskustelimme kokemuksistamme ja omat tuntemukset sai jakaa sensuroimatta. Suuren vastuun alla työskenteleminen ja uudet yhteistyökumppanit toivat lisäjännitystä ja sen vuoksi pajoista keskusteleminen työparin kanssa oli tärkeää. Oma toimintaansa kyseenalaisti joskus hyvinkin kärkevästi ja silloin toisen mielipiteet olivat tärkeää kuultavaa. Joitakin omia ratkaisuja oli tehnyt hyvinkin epävarmasti ja jälkikäteen oli hyvä kuulla toisen mietteitä niistä. Tuntui hyvältä kuulla, että työpari olisi tehnyt samassa tilanteessa juuri samankaltaisen ratkaisun tai kehui omaa ratkaisua jopa paremmaksi kuin mitä aiemmin oli yhdessä mietitty.

Työparityöskentelyn monipuolisuuden on havainnut, kun yhteistyö on ollut toimivaa ja päämäärä sama. Työparin keskinäisen suhteen pitää olla kunnossa, jotta työskentelystä on mahdollista saada mahdollisimman paljon irti. Toisaalta erilaiset ihmiset täydentävät toisiaan, mutta samankaltaiset tekevät asioita samalla mentaliteetilla. Se juuri oli työparityöskentelymme rikkaus: toisen työskentelytavat on jo oppinut tuntemaan, joten vastuun jakamisessa voi olla varma sen tasavertaisuudesta, eikä synny mahdollisuutta, että toinen pääsisi liikkumaan toisen siivellä. Molemmat tekivät oman osansa niin hyvin kuin pystyivät ja toista autettiin tarpeen tullen. Työskenteleminen ei ollut soolojuoksua kohti maalia, vaan maaliviiva ylitettiin yhdessä tasajalkaa astuen.

Missään vaiheessa ei käynyt mielessäkään tehdä opinnäytetyötä yksin. Kun työparin tuntee, voi yhteistyö olla täysin luottamuksellista: toiseen voi luottaa jopa sokeasti, sillä kauan kestänyt ystävyys on vahvana pohjana luottamukselle. Toisaalta ystävyys olisi voinut myös muodostua haasteeksi opinnäytetyötä tehtäessä. Siviilielämät kulkivat mukana opinnäytetyöprosessin mukana ja muutoksien ei annettu olla esteenä työlle. Tilanteisiin sopeuduttiin ja elettiin niiden mukaan.

Käytimme opinnäytetyömme toiminnallisen osan toteutuksessa hyväksi voimassa olevia suhteita harjoittelupaikkoihimme. Tuntui luontevalta tarjota työpajaa harjoittelupaikkoihimme, koska niissä oltiin jo valmiiksi hyvin kiinnostuneita opinnäytetyöstämme. Sekä Oulun Tyttöjen Talo että Oulun Kaupungin Nuorten Taide- ja mediapaja olivat hyvin kannustavia meitä kohtaan ja heitä aidosti kiinnosti tuleva ammattikenttämme sekä sen hyödyntäminen moniammatillisessa yhteistyössä.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatikenttää on pohdittu paljon, sillä omaa tulevaa ammattia on pitänyt esitellä ja selventää useampaankin otteeseen. Yhteistyötahojen työntekijät ovat olleet kiinnostuneita erityisesti draamamenetelmistä, joita olemme esitelleet

suunnitellessamme työpajoja. Oma osaamista on alkanut arvostaa uudella tavalla, kun on konkreettisesti huomannut pystyvänsä tarjoamaan asiakkaalle jotakin uutta.

Moniammatillinen yhteistyö Oulun Tyttöjen Talon kanssa tarjosi mahdollisuuden päästä työskentelemään sosiaalityön kentällä. Näen teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaidon hyvinkin hyödyllisenä sosiaalialalla, koska draamamenetelmät tarjoavat uusia keinoja käsitellä asioita. Myös uusi ohjaaja on voinut tuoda kaivattua vaihtelua asiakkaan arkeen.

Itse olen prosessin aikana pohtinut paljon ohjaajuutta ja omaa varmuutta ohjaajana. Omiin ohjaajan taitoihin on oppinut luottamaan, kun on päässyt työskentelemään erilaisten ryhmien kanssa. Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden työpajan ainutkertaisuus aiheutti itselle sen, että pajaa jännitti etukäteen: osallistujille halusi tarjota mahdollisimman heitä palvelevan kokemuksen. Samalla omaa toimintaa on pitänyt muokata ryhmän tarvetta palvelevaksi.

Luottamus omaan työskentelyyn on kasvanut, koska on ollut itse vastuussa omista tekemisistään ja päätöksistään. Olen huomannut, että pystyn työskentelemään erilaisten ryhmien kanssa, enkä säikähdä erilaisuutta tai haasteita. Uusi ryhmä tulee nähdä mahdollisuutena päästä itse myös oppimaan uutta.

7.3 Yhdestä suusta

Työparityöskentelynä toteutettu opinnäytetyö on tarjonnut ammatillista kasvua tukevaa vuorovaikutuksellista oppimista. Dialogi työparin kanssa on mahdollistanut työn eläväisyyden ja jatkuvan ja syvemmän kehittymisen, sillä työparin kanssa omaa kehitystä on voinut viedä jopa pidemmälle kuin olisi yksin osannut.

Oman työskentelyn ja ammatillisuuden pohtiminen opintojen tässä vaiheessa on ollut hyvä välikatsauksen paikka. Aiemmin oppimaansa on koonnut yhteen ja jäsentänyt palvelemaan sen hetkisiä tarpeita. Olemme käyttäneet draamaa aiheen käsittelemisen välineenä aiemminkin, mutta aihe on noussut uudelle tasolle, kun sitä on lähestynyt tutkimuksellisesta näkökulmasta. Aihetta on tutkittu kriittisemmin ja kyseenalaistaen, avoimena uusille oivalluksille.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Hyttinen H., Kakko S-C., Karkkola P. & Åstrand R. 2011. Sosiaalisen Sirkuksen Hyvien Käytäntöjen Opas. Tampere: Tutkivan Teatterityön Keskus

Keltikangas-Järvinen L. 2010. Hyvä itsetunto. 20., uudistettu painos. Juva: WSOY

Korhonen P. & Østern A-L. 2001. Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Atena kustannus Oy

Mulari H., Eischer H. & Uusitalo-Herttua M. 2012. Tyttötyön kansio. Helsinki: Suomen Setlementtiliitto ry - Tyttötyön verkosto –hanke (2011-2013)

Owens A. & Barber K. 2010. Draamakompassi. Jyväskylä: WS Bookwell Oy

Raina L. & Haapaniemi R. 2007. Yhteisöllinen pedagogia. Tallinna: AS Pakett Kirjapaino

Vehkalahti R. 2006. Leikkivä teatteri. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Ventola M-R., Ranta-Ylitalo M. & Ekoluoma R. 2013. Osallistava teatteri sosiokulttuurisessa palvelumuotoilussa. Kokkola: Centria Ammattikorkeakoulu

Sähköinen julkaisu

Sorsimo J. & Mager B. 4/2009. Palvelumuotoilu tutuksi. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www2.jamk.fi/~flash/palvelumuotoilu/fi/Main.html> Luettu 7.4.2014

Oulun Tyttöjen Talo. 2014. Www-dokumentti. Saatavissa: www.likka.fi Päivitetty: 3/2014. Luettu 4.4.2014

Sukupuolisensitiivisyys. Sukupuolisensitiivinen tyttötyö. 2011–2013. Suomen Setlementtiliitto ry - Tyttötyön verkosto –hanke (2011-2013). Saatavissa: www.setlementti.fi/tyttoty/sukupuolisensitiivisyys/ Luettu 27.3.2014

Oulun Nuorten työpajat. 1994. Saatavissa: <http://www.ouka.fi/oulu/nuoret/tyopajat>
[Uudistettu 2012](#). Luettu 27.2.2014

Muu materiaali

Opinnäytetyön tekijöiden oppimispäiväkirjat

Opintojen aikana kerätty kurssimateriaali

Tyttöjen Talon työntekijän haastattelu

Yläkoulun terveystiedon opettajan haastattelu

Työpaja Oulun Tyttöjen Talolle 5.2.2014

Avoimet ovat klo: 15.30–20.00

Työpaja klo: 17.30–19.00

Nimi: Itsetunto kohdallaan!

Tavoite: Oman varmuuden lisääminen vaikeissa tilanteissa, uskalla olla oma itsesi

Aihe: varmuus, voimaannuttaminen, minä itse, itsensä hyväksyminen. Mielestämme näiden asioiden käsitteleminen kuuluu seksuaalisuuteen ja sitä kautta seksuaalikasvatukseen.

Esittelyt: Keitä olemme, mistä tulemme

Alkuleikki: Nimi ja rento asento

- Opimme toistemme nimet. Jokainen on hieman esillä, mutta toisten tukemana, kun toiset toistavat henkilön itse keksimän toimen. Rento asento siksi, että jokaisella on jotain mihin pohjata keksimänsä liike. Leikin nimi ei aseta paineita.

Toinen lämmittelyleikki: Mieli-pidejana

- Aiheeseen johdattelu ja käsitteleminen. Mieli-pidettään ei tarvitse sanoa ääneen, ja jänämuodostelman vuoksi henkilön ei tarvitse osata olla jyrkästi jotain mieltä. Koska omaa mieli-pidettään ei ole pakko perustella, jokainen voi ajatella vapaasti.

Mieli-pidejanaan kysymykset:

- Minua jännitti tulla tänne
- Minun on helppo sopeutua muuttuviin tilanteisiin
- Minun on helppo olla ystäväni tukena muuttuvissa tilanteissa
- Minulla on ollut vastoinkäymisiä elämässäni

- Syytän vastoinikäymisistäni helposti itseäni
- Vastoinikäymisistä selviäminen on mielestäni helppoa

Rooli seinälle: nimi, ikä, ammatti/opiskeleeko -> mitä? Perhe, harrastukset, luonne, vahvuudet, heikkoudet, pelot. Miten roolihahmo näkee itsensä suhteessa muihin? Mitä mieltä on itsestään?

- Osallistujat luovat fiktiivisen hahmon, eli omat kokemukset saa tuotua esille jonkun muun hahmossa. Henkilökohtainen suoja säilyy. Käsiteltävä asia etäännytetään fiktiiviseen henkilöön, jolloin asioiden käsittely voi olla turvallisempaa ja mahdollisesti myös monipuolisempaa, kun yhteen hahmoon tiivistyy useamman kokemukset.

Haastavia tilanteita arjessa: Pienryhmissä jokaiselle ryhmälle annetaan oma arjen haastava tilanne ja ryhmäläiset pohtivat, miten henkilö suhtautuu tilanteeseen, miten vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin, itseluottamukseen...?

Tilanteet: Ystävä pettää lupauksensa, torjutuksi tuleminen, työn päättyminen

- Tarkoituksena on saada osallistujat pohtimaan yhdessä luodun hahmon kautta haastavissa tilanteissa toimimista. Kun hahmolle on luotu selkeä ominaislaatu, sitä sovelletaan käytännössä. Toivomme, että haastavien tilanteiden myötä hahmo muuttuu inhimillisemmäksi ja tulee näin osallistujaa lähemmäksi.

Patsaat: samoissa pienryhmissä tehdään patsaat tilanteesta ja katsojat pohtivat, miten tilanteesta selvittää. Jokerointia: mitä patsas mielestänne esittää, ketä henkilöt ovat? Ajatusäänet: Kuullakseen tietyn hahmon ajatuksia katsoja voi koskettaa hahmoa olkapäälle, jolloin tämä ”ajattelee ääneen”.

- Ei tarvitse jännittää, että täytyisi tuottaa sujuvaa tekstiä tai mielekästä liikettä. Patsas ideoidaan koko pienryhmän voimin, joten kenenkään ei tarvitse asettua esille yksin.

Patsaiden muovaaminen positiivisemmiksi: kolmen patsaan sarja: pyritään muovaamaan tilanteesta positiivisempi kuvien myötä, lähtökohtana päähenkilön omien valintojen vaikuttaminen muutokseen. Kuvia voidaan selkeyttää esimerkiksi siten, että näyttelijät improvisoivat hahmoilleen ajatukset, jotka sanotaan ääneen.

- Ollessaan roolissa henkilön ei tarvitse kertoa omia mielipiteitään, vaan hän puhuu ikään kuin roolihahmon suulla. Omia ajatuksia on siis mahdollista naamioida roolihahmon sanomiksi. Patsaan muovaajilla on mahdollisuus pohtia ratkaisuja haastaviin tilanteisiin myös henkilökohtaisemmalla tasolla ilman, että sitä tarvitsee tuoda esille. Tilanteilla on mahdollisuus kehittyä eteenpäin, ja pyrkimys on, että
- osallistujat pystyvät näkemään muutoksen mahdollisuuksia vaikeissakin tilanteissa.

Vaihtoehto patsaille:

Kuvien piirtäminen: pienryhmissä piirretään kuvat ongelmatilanteesta. Jokerointia: mitä kuvassa näkyy, ketä henkilöt ovat? Ajatuskuplat: porukassa mietitään mitä henkilö mahdollisesti ajattelee, yhteisestä päätöksestä kirjoitetaan henkilölle ajatuskupla.

- Sama ajatus kuin patsaissa, mutta kenenkään ei tarvitse olla niin paljon esillä eikä tarvitse ottaa painetta fyysisestä ilmaisusta. Myöskään piirustustaidoista ei tarvitse huolehtia, vaan painotetaan tilanteen selkeyttä kuvassa. Kannustetaan esimerkiksi tikku-ukkoihin.

Kuvien muokkaaminen positiivisemmaksi: Katsojaryhmä piirtää kuvalle jatkoa sarjakuvamaisesti, niin että tilanne kehittyisi kohti parempaa (kaksi kuvaa). Keskustelua kuvista.

Kannustukset henkilölle: jokainen kirjoittaa paperille kannustuksia kuvitteelliselle henkilöllemme. Paperit sekoitetaan ja jokaiselle jaetaan yksi. Vuorotellen jokainen lukee saamansa paperin kannustukset ääneen muille.

- Luodun henkilön tarina viedään päätökseen. Osallistujat voivat myös itse saada kannustusta ja voimaa omiin elämäntilanteisiinsa kirjoittaessaan/sanoessaan niitä kuvitteelliselle henkilölle. Kenenkään ei tarvitse lukea omaa kannustustaan ääneen, joten sen voi kirjoittaa ilman pelkoa muiden suhtautumisesta.

Kortit: Asetellaan erilaisia kortteja lattialle. Jokainen osallistuja valitsee yhden kortin kuvaamaan sen hetkisiä tunteuksiaan.

- Johdatellaan jo aiheesta pois, annetaan silti mahdollisuus jakaa askarruttava asia muiden kanssa. Korttien avulla on mahdollisuus jakaa vain sen verran omia tunteuksiaan kuin haluaa. Yhtä tärkeää sanallistamisen lisäksi on itse kortin valitseminen omista lähtökohdista.

Loppuleikki: Marja-Liisa: Osallistujat ovat piirissä ja keskellä on yksi henkilö. Henkilö osoittaa jotakin henkilöä ja sanoo samalla jonkun roolin (James Bond, Marja-Liisa Kirvesniemi, norsu, Kimi Räikkönen...) Osoitettu henkilö muuttuu esimerkiksi James Bondiksi ja hänen molemmilla puolilla olevat henkilöt muuttuvat Bond-tyttöiksi. Jokaisella hahmolla on siis aina ympärillään jotkin juuri sitä hahmoa kuvaavat asiat (norsulla korvat, Kimillä formulakuskit jne).

- Osallistujat pääsevät hassuttelemaan -> pajasta jää hyvä mieli

Itsetunto kohdallaan!

Työpaja 16–20-vuotiaille nuorille

Keskiviikkona 5.2.2014 KLO 17:30–19:00 Tyttöjen Talolla

Työpajassa käsitellään itsetuntoa ja itseluottamusta draaman keinoin, erilaisten leikkien ja harjoitusten avulla. Miten saada uskallusta haastaviin tilanteisiin? Miten vahvistaa luottamusta itseensä? Pidetään hauskaa, mutta pohditaan tärkeitä asioita yhdessä tehden ja kokeillen.

Huom! Pajaan osallistuminen ei vaadi minkäänlaista aiempaa kokemusta. Tärkeintä on, että tulet sellaisena kuin olet!

Työpajaa vetävät teatteri-ilmaisunohjaajaksi opiskelevat Marita ja Katja.



PALAUTE TYÖPAJASTA ”ITSETUNTO KOHDALLAAN!”

1: Täysin eri mieltä, 2: Jokseenkin eri mieltä, 3: en osaa sanoa, 4: Jokseenkin samaa mieltä, 5: Täysin samaa mieltä

- | | | |
|---|-------|-------------------|
| 1. Työpajassa oli mielestäni mukavaa. | _____ | (numero viivalle) |
| 2. Annetut ohjeet olivat selkeitä. | _____ | |
| 3. Aihe on minulle ajankohtainen. | _____ | |
| 4. Harjoitusten kautta oli helppoa käsitellä aihetta. | _____ | |
| 5. Työpaja herätti minussa ajatuksia. | _____ | |
| 6. Työpaja oli minulle hyödyksi. | _____ | |
| 7. Haluaisin enemmän aikaa aiheen käsittelyyn. | _____ | |
| 8. Mielestäni oli hyödyllistä pohtia aihetta yhdessä. | _____ | |
| 9. Koin, että minua kuunneltiin. | _____ | |

Vapaa sana: Risut ja ruusut

(Voit myös kertoa tarkemmin jostain väittämästä tai muista heränneistä ajatuksista.)

Terveiset ohjaajille: