

**Kilpinen Alina**

**PALAUTTEESTA PAREMMAKSI?**

**Palautteen merkitys harrastajanäyttelijää ohjattaessa**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU  
Esittävän taiteen koulutusohjelma  
Marraskuu 2015**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Aika</b> Marraskuu 2015	<b>Tekijä/tekijät</b> Kilpinen Alina
<b>Koulutusohjelma</b> Esittävä taide		
<b>Työn nimi</b> PALAUTTEESTA PAREMMAKSI? Palautteen merkitys harrastajanäyttelijää ohjattaessa		
<b>Työn ohjaaja</b> Minna Koivula		<b>Sivumäärä</b> [32 + 1]
<p>Tässä laadullis-toiminnallisessa tutkimuksessa tutkittiin palautteen antamisen merkitystä harrastajanäyttelijälle. Tutkimus pohjautuu havaintoon, jossa Turun Ylioppilasteatterin Pahuus-näytelmän harrastajataustaiset näyttelijät kehittyivät roolityössään silminnähden saatuaan ohjaajilta harjoituskaudella henkilökohtaisen palautteen. Opinnäytetyö kartoittaa saadun palautteen suhdetta harrastajanäyttelijän henkilökohtaiseen kehittymiseen ja tutkii millainen palaute on harrastajanäyttelijälle sopivaa ja kuinka paljon palautetta tulisi antaa.</p> <p>Opinnäytetyön keskeisimpinä lähdeteoksina käytettiin johtamis- ja vuorovaikutustaidon oppaita sekä näyttelijän ohjaamiseen keskittyviä teoksia. Muuta aineistoa olivat Pahuus-näytelmän näyttelijöille teetetty haastattelu sekä kirjoittajan omakohtaiset kokemukset harrastajanäyttelijänä saadusta palautteesta.</p> <p>Tutkimuksessa kävi ilmi, että oikeanlaisella palautteella on positiivinen vaikutus harrastajanäyttelijänä kehittymiseen ja että harrastajalle palaute on aina tervetullutta ja toivottua. Tutkimus myös antoi työkaluja oikeanlaisen palautteen tavoittamiseen harrastajateatterissa.</p>		
<b>Asiasanat</b> Harrastajateatteri, ohjaaminen, palaute, teatteri-ilmaisun ohjaaja		

## ABSTRACT

<b>Unit</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Date</b> November 2015	<b>Author/s</b> Kilpinen Alina
<b>Degree programme</b> Performing arts		
<b>Name of thesis</b> FROM FEEDBACK TO DEVELOPMENT? The significance of feedback for an amateur actor		
<b>Instructor</b> Minna Koivula		<b>Pages</b> [32 + 1]
<p>This quality-action research focused on the significance of feedback for an amateur actor. The research is based on the observation that when the actors of Turku University Theatre play Pahuus (The Evil) and receive personal feedback from their directors, each of them evolved highly after that. The thesis determines a connection between feedback and amateur actor's personal development and investigates how much and what kind of feedback is needed.</p> <p>The theory base of the thesis is in books of leadership, interaction and directing of an actor. The thesis contains also interviews of actors of the play Pahuus, and writer's own experiences of feedback as an amateur actress.</p> <p>The research showed that the right kind of feedback has positive effect on the development of an amateur actor and that amateur actor always appreciates the received feedback. The research also gave tools for finding the right kind of feedback in amateur theatre.</p>		
<b>Key words</b> Amateur theatre, directing, feedback, drama instructor		

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
SISÄLLYS**

<b>1</b>	<b>JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>PALAUTE.....</b>	<b>3</b>
2.1	Palautteen antaminen .....	4
2.1.1	Milloin? .....	4
2.1.2	Mistä palaute koostuu? .....	5
2.1.3	Palautemallit? .....	6
2.1.4	Palautteen jälkeen .....	7
2.2	Palautteen hyödyt.....	7
2.3	Palautteen esteet.....	9
2.4	Palautteen laatu.....	10
2.4.1	Hyvä palaute .....	10
2.4.2	Huono palaute .....	13
<b>3</b>	<b>PALAUTE TEATTERISSA.....</b>	<b>15</b>
3.1	Ohjaaja ja palaute.....	15
3.2	Harrastajanäyttelijä ja palaute.....	16
<b>4</b>	<b>TUTKIMUS .....</b>	<b>19</b>
4.1	Pahuus-näyttelijät tutkimuskohteina .....	19
4.2	Tutkimushaastattelu .....	20
4.2.1	Positiivinen palaute .....	21
4.2.2	Negatiivinen palaute .....	22
4.2.3	Palautteen tarve.....	23
4.3	Teatteriharrastajalle sopivan palautteen määrittäminen.....	26
<b>5</b>	<b>POHDINTA .....</b>	<b>30</b>
<b>6</b>	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>32</b>

**LIITTEET**

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee palautteen merkitystä ja vaikutusta harrastajanäyttelijään. Minulla on itselläni harrastajanäyttelijätausta ja näin laajaa omakohtaista kokemusta ohjaajilta saadusta palautteesta. Omilta harrastajavuosiltani muistan, että siinä missä muissakin harrastuksissa, toivoin myös teatteriharrastuksessa kehittyväni koko ajan paremmaksi ja saavani kehittymisen tueksi näyttelijänä enemmän palautetta. Tämä toivomus on ollut nähtävissä silloin, kun olen saanut palautetta vain vähän tai en lainkaan, mutta myös silloin kun palautetta on annettu minulle runsaasti. Näyttelijälle ohjaaja toimii ikään kuin silminä, ja mikäli ohjaajalta ei saa minkäänlaista ohjeistusta tai palautetta, on näyttelijän vaikea hahmottaa tekemistään ja sitä myöten kehittyä. Aloittelevana harrastajanäyttelijänä oma suurin haaveeni oli nimenomaan, että joku antaisi palautetta ja kertoisi miten olla parempi.

Toimin apulaisohjaajana Turun Ylioppilasteatterin Pahuus-näytelmässä vuoden 2015 toukokuusta lokakuuhun. Produktion harjoituskaudella pidimme ohjaaja Veera Alaverrosen kanssa kullekin näyttelijälle henkilökohtaisen palautekeskustelun, jonka jälkeen jokaisessa näyttelijässä tapahtui näyttämöllä huomattava kehitys. Ilmiö antoi minulle teatterialan tulevana ammattilaisena suuren oivalluksen ja innoitti aiheen opinnäytetyölleni. Kuinka suuri merkitys palautteella todellisuudessa on harrastajanäyttelijälle? Voiko jatkuva, oikein muotoiltu palaute olla avain laatuun? Mitä tapahtuu, jos harrastajanäyttelijä ei saa palautetta lainkaan? Miksi juuri harrastajateatterissa palaute tuntuu olevan erityisen tärkeää ja haluttua?

Tässä laadullis-toiminnallisessa tutkimuksessa peilaan sekä omakohtaista kokemusta että Pahuus-näytelmän aikana tehtyjä havaintoja johtamisen ja palautteen antamisen sekä näyttelijän ohjaamisen teorioihin. Keskeisimpinä teoksina näissä käytän Judith Westoin teosta “Näyttelijän ohjaaminen” (1999), Reetta Vehkalahden teosta “Leikkivä teatteri” (2006), sekä Risto Ahosen & Sirke Lohtaja-Ahosen “Palaute kuuluu kaikille” (2014) ja Kupias, Peltola & Salorannan “Onnistu palautteessa” (2011) – teoksia.

Tutkimukseni tavoitteena on tuoda julki palautteen merkitys harrastajateatterissa, antaa ääni harrastajanäyttelijän palautteen tarpeelle ja luoda toimiva konsepti sopivasta palautteesta, sen määrästä ja laadusta harrastajateatterissa ohjaajan ja näyttelijän välillä. Itselleni juuri valmistuvana teatteri-ilmaisun ohjaajana tutkimus antaa tärkeää tietoa siitä pedagogisesta puolesta, joka harrastajien ohjaamiseen liittyy ja kehittää minua harrastajien ohjaajana. Tutkimus antaa myös mahdollisuuden soveltaa teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksessa saamiani oppeja ryhmän ohjaamisesta sekä pedagogisesta ajattelusta. Lähtökohtana minulla on väite siitä, että oikein muotoillulla palautteella on ainoastaan positiivisia vaikutuksia lopputulokseen.

Palautteen tarve on ollut minulle aina hyvin tärkeä osa taiteellista kehittymistäni. Saatu palaute vahvistaa itseluottamustani ja minäkuvaani ja antaa tunteen siitä, että tekemiselläni on merkitystä. Palaute antaa tehdyille työlle arvon – se mitä tein, oli merkittävää, koska sitä vaivaudutaan käsittelemään (Vehkalahti 2006, 73). Suurin lahja, jonka ohjaaja voi minulle näyttelijänä antaa, on palaute. Siksi haluan myös itse kehittyä palautteen antajana ja tuoda tutkimustyössäni ilmi harrastajateatterissa esiintyvää palautekulttuuria.

## 2 PALAUTE

Sanotaan, että palaute on lahja antajalta saajalle. Ihmiset antavat normaalissa kanssakäymisessä toisilleen jatkuvasti palautetta sekä sanallisesti että sanattomasti, mutta silti sitä usein toivotaan saatavan enemmän. Ihmisellä on luontainen tarve kehittyä paremmaksi itsekseen ja muilta ihmisiltä saatu palaute auttaa hahmottamaan omaa kehittymistä. Palaute on kehittymisen edellytys, mutta se ylläpitää myös nykyistä osaamisen tasoa (Aalto 2004, 7). Palaute on siis toisen henkilön teon kommentoimista, jossa tavoitteena on auttaa henkilöä kehittymään ja pitämään kehitystä yllä. Kaikki viestintä ihmisten välillä on jonkinasteista palautetta, vaikka emme itse sitä välttämättä tiedostaisikaan. Palaute on reaktion saamista tekoon (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 63).

Palautteenanto on sosiaalinen ja vuorovaikutuksellinen tilanne, jossa palautteen antaja havainnoi, mitä joku teki ja miten kyseisen henkilön teko vaikutti häneen. Tilanteena palautteenanto perustuu aina eri osapuolten väliseen kommunikointiin. Palautetta antaessa sen saajalle tarjotaan ikään kuin kyky nähdä oma toimintansa ulkopuolisen silmin. Palautteenantotilanne on ihmisten välinen kohtaamistilanne, jossa välitetään informaatiota eri osapuolten suoriutumisesta. (Aalto, 2004.)

Aallon (2004) mukaan palaute jakautuu kahdenlaiseen muotoon, kannustavaan ja korjaavaan palautteeseen. Kannustavan palautteen tarkoitus on auttaa toimijaa jatkamaan hyvin tehtyä toimintatapaa samaan malliin. Korjaava palaute taas antaa henkilölle mahdollisuuden korjata toimintaansa parempaan suuntaan. Kannustavasta ja korjaavasta palautteesta puhutaan usein myös positiivisena ja negatiivisena palautteena. Molemmat palautteen muodot ovat kuitenkin palautteen saajalle tärkeitä ja oikein annettuna positiivisia. Hyvä palaute sisältää näin ollen molemmat palautteen muodot.

Parhaimmillaan palaute vahvistaa palautteen saajan itseluottamusta, kasvattaa itsetuntemusta ja nostaa näin tuloksia haluttuun suuntaan. Huonoimmillaan palaute aiheuttaa konflikteja, laskee motivaatiota ja itseluottamusta ja vaikuttaa haluttuun tulokseen negatiivisesti.

Lähes jokainen meistä toivoo saavansa palautetta paljon enemmän kuin saa. Tutkimusten mukaan valtaosa haluaa suoraa ja täsmällistä palautetta. Palaute on silti Suomessa harvinaista, varsinkin hyvin annettu palaute. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 9.)

## **2.1 Palautteen antaminen**

Ihminen tarvitsee kehittyäkseen rakentavaa palautetta, jonka kautta nostetaan esille niin hyviä puolia kuin myös ongelmallisia osatekijöitä. Toimiva palautekulttuuri edistää oppimista ja kehittämistä (Kupias, Peltola & Saloranta 2011, 15). Palautteella pyritään korjaamaan virheitä, kannustamaan eteenpäin ja tuomaan julki merkityksellisiä asioita.

Palautteen antamiseen tulisi lähtökohtaisesti olla kaksi syytä: sinä ja minä, eli motivaatio auttaa itseä ja muita. Ensimmäinen syy liittyy palautteen vastaanottajaan: haluan auttaa työkaveriani, esimiestäni tai alaistani kehittymään. Toinen syy liittyy minuun itseeni: haluan ilmaista tunteeni ja ajatukseni. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 68.) Parhaimmillaan palaute onkin kuin lahja, jonka antamisesta ilahtuu niin antaja kuin vastaanottaja. Oikea lähtökohta palautteen antamiselle sisältää siis tasapuolisesti halun auttaa muita ja ilmaista itseään. Mikäli näistä kahdesta halusta toteutuu vain toinen, on motiivi palautteelle heikko. Muita syitä palautteen antamiselle ei ole.

### **2.1.1 Milloin?**

Palaute tulisi antaa suhteellisen pian, sillä palaute on tehokkaampaa, mitä kiinteämmin se liittyy ajallisesti tai sisällöllisesti palautteen kohteena olevaan tilanteeseen ja sisältöön. (Koppinen, Korpinen & Pollari, 1994). Palautekeskustelun ajankohdalla on tärkeä merkitys sen suhteen, kuinka annettu informaatio otetaan vastaan saajan taholta. Palaute tulisi antaa sopivalla hetkellä, mahdollisimman pian tehdyn työn tai toiminnan jälkeen (Aalto 2002, 74). Mikäli palautteen ajankohta venyy liian pitkäksi suhteessa tehtyyn työhön, saattaa palaute tuntua vastaanottajasta turhauttavalta ja menettää näin ollen merkityksensä. Jos teemme jotakin väärin, haluamme kuulla siitä heti emmekä ensi helmikuussa (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 67).



Erityisen tärkeää palaute on silloin, kun alan opetella jotain. Ensi alkuun innostus kompensoi puuttuvia taitojani. Kun huomaan tehtävän olevan vaikeampi kuin luulin, innostukseni hiipuu. Silloin tarvitsen erityisen paljon kannustavaa palautetta siitä, minkä olen tehnyt hyvin. Tarvitsen kannustusta myös, kun olen oppinut tehtävän edellyttämät taidot, mutta en luota vielä itseeni. Vasta kun osaan tehtävän ja luotan osaamiseeni, pystyn tekemään tehtävän itsenäisesti ja jakamaan osaamistani muille. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 21.)

Palautetta on siis hyvä antaa heti kun siihen on mahdollisuus, sillä tällöin palautetilanteista tulee molemmin puolin totuttu rutiini ja esimerkiksi korjattaviin epäkohtiin pystytään tarttumaan alusta alkaen. Palautteesta on enemmän hyötyä, kun sitä annetaan tasaisesti vähän kerrallaan eikä vasta koko prosessin päätteeksi isona ryöppynä.

Palautekeskustelusta tulisi myös sopia vastaanottajan kanssa etukäteen, jotta hänellä on mahdollisuus varautua tulevaan. Henkilökohtainen palaute on useimmissa tilanteissa parempi antaa kahden kesken kuin suuremmassa ryhmässä, sillä vastaanottajan on helpompaa suhtautua palautteeseen kun paikalla ei ole muita kuulemassa. Palautteenanto tilanteesta tulee myös keskustelelevampi kahden kesken.

### **2.1.2 Mistä palaute koostuu?**

Palaute koostuu kahdesta osasta, havainnosta ja sen vaikutuksesta (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 64). Palautteen antajan on ensin tehtävä havainto koskien palautteen saajan toimintaa. Tämän jälkeen hän tiedostaa toiminnan ja havainnon aiheuttamat vaikutukset itsessään. Kolmas vaihe on itse palautetilanne eli havainnon ja sen vaikutusten jakaminen palautteen kohteelle. Palaute on vaillinaista, kun jompikumpi vaikuttavan palautteen kahdesta osasta puuttuu (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 84). Pelkän ääneen lausutun havainnon perusteella on hyvin vaikea päätellä mihin palautteen antaja on palautteellaan pyrkinyt. Jos taas palautetta annetaan kertomalla vain, miten jokin asia vaikutti palautteen antajaan, jää epäselväksi, mikä tarkalleen ottaen oli reaktion aiheuttama kohde.

Perustavana lähtökohtana voidaan pitää sitä, että palautteella on aina jokin tavoite ja sisältö (Kaukiainen ym. 1995, 10). Laajemmin eriteltynä palaute alkaa siitä, kun sen antaja

havainnoi ympäristöään. Havainnon tehtyään hän kertoo havainnosta palautteen kohteelle. Tämän jälkeen hän kertoo kohteelle myös niistä tunteista ja ajatuksista, joita havainto hänessä herätti. Lopuksi palautteen antaja kuuntelee palautteen kohteen reaktion asiaan. Tärkeää on myös, että riippumatta kohteen reaktiosta, palautteen antaja pysyy päättämässään kannassa.

Tätä mallia noudattaen palautteen antajan on helppo ilmaista asiansa neutraalisti ja välttää huonosti toimivia palautetilanteita. Osaamme kertoa tekemästämme havainnosta, jos pystymme välittämään ajatuksemme mahdollisimman objektiivisesti eli neutraalisti ja puolueettomasti (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 64).

### **2.1.3 Palautemallit?**

Palautteen antamiseen on olemassa erilaisia teknisiä työkaluja, palautemalleja. Niiden tarkoituksena on auttaa palautteen antajaa muotoilemaan palautteensa mahdollisimman toimivaan ja miellyttävään muotoon. Monesti palautteenantomallit koetaan kuitenkin mekaanisina ja ihmiset osaavat odottaa kehuja ja korjausehdotuksia tietyssä järjestyksessä.

Tunnetuin palautemalli on niin kutsuttu hampurilaismalli. Hampurilaismallin ideana on, että ensin alaiselle kerrotaan hänen toiminnastaan jotain positiivista (=hampurilaisen toinen sämpyläpuoli). Tämän jälkeen kerrotaan kehittämistä vaativa asia (=itse pihvi) ja lopuksi tehdään yhteenveto positiivisessa sävyssä (=toinen sämpyläpuolisko). (Kupias ym. 2011, 34.) Hampurilaispalautteen hyviksi puoliksi katsotaan, että palautteen saajalle jää palautetilanteesta enemmän positiivisia kuin negatiivisia huomioita, jolloin palautteesta tulisi jäädä hänelle kokonaisuudessaan positiivinen kokemus. Tavoitteena on luoda vastaanottajalle suotuisa asenne omaan suoritukseen, sekä itseluottamusta ja energiaa. (Repo & Nuutinen 2003, 176). Kääntöpuolena mallissa kuitenkin on se, että mikäli korjattava asia verhoillaan liiaksi kehuihin, saattaa se jäädä palautteen saajalta kokonaan tajuamatta. Hampurilaismalli on myös usein niin tunnettu, että kyseiseen malliin muotoiltu palaute saattaa kärsiä saajan silmissä uskottavuusongelmia.

Palautetilanteet voidaan määritellä yksisuuntaisiksi tai dialogisiksi palautteiksi. Yksisuuntaisessa palautteessa korostuu esimiehen rooli palautteen antajana. Hänen

tehtävänä on hallita palautetilannetta ja ohjata sitä. Esimiehen tehtävänä on saada oma asiansa ymmärrettävästi perille työntekijälle. (Kupias ym. 2011, 40.) Yksisuuntaisessa palautteessa palautteen antaja toimii siis pääasiassa puhujana ja palautteen saaja kuuntelijana. Yksisuuntaista palautetta käytetään paljon esimerkiksi työpaikoilla esimiehen ja alaisen välisissä kehityskeskusteluissa.

Dialogisessa palautetilanteessa jokainen tuo omat näkemyksensä esille. Parhaimmillaan kaikki saavat uudenlaisia ajatuksia. Arvostava vuorovaikutus ja toisen aito kuuntelu ovat olennainen osa dialogista palautetta. (Kupias ym. 2011, 41.) Dialogisen palautteen lähtökohdaksi on, että kaikki palautetilanteen osapuolet toimivat sekä puhujina että kuuntelijoina. Tällaista palautemuotoa käytetään esimerkiksi työtoverien välisissä henkilöstötyytyväisyyskeskusteluissa.

#### **2.1.4 Palautteen jälkeen**

Palautetta antaessa on hyvä tiedostaa, että palautteen kohteen ei ole pakko noudattaa saamaansa palautetta. On hyvä pitää mielessään, että palautteenantaja antaa vain ja ainoastaan oman mielikuvansa palautteessa, se ei ole absoluuttinen totuus. (Repo & Nuutinen 2003, 172.) Palaute on siis vain yhden henkilön näkemys siitä, miten jokin asia hänen mielestään kuuluisi tehdä. Mikäli palaute on äärimmäisen tärkeä, eikä sen vastaanottaja siitä huolimatta reagoi halutulla tavalla, palaute tulee antaa uudestaan. Jos palautetta ei vielä noudateta, on hyvä kertoa mitä seurauksia noudattamattomuudella on.

Palautteen antamisen jälkeen antajalle jää tehtäväksi vain kuunteleminen. Palautteen vastaanottajan reaktiot välittävät sen antajalle tärkeää tietoa siitä, miten palautteen sisältämä viesti on mennyt perille ja miten käsitellyn asian kanssa tulisi jatkossa edetä.

## **2.2 Palautteen hyödyt**

Sanotaan, että ihminen, joka ei saa palautetta työstään, on kuin pimeässä harhaileva matkalainen. Itseään arvioimalla pääsee aika pitkälle, mutta ei milloinkaan perille (Ahonen

& Lohtaja-Ahonen 2014, 13). Palaute auttaa siis ennen kaikkea hahmottamaan omaa toimintaa ja sitä, mihin suuntaan toiminnalla tulisi seuraavaksi pyrkiä. Mikäli palaute koetaan rakentavana, aiheuttaa se saajassaan itsenäisen halun tarvittaessa muuttaa toimintaansa (Aalto 2002, 74).

Parhaimmillaan palautteenantokeskustelu on kehittävä ja opettavainen tilanne sekä palautteen antajalle että sen saajalle. Elämästä tulee mukavaa, kun auttaa muita ja tarttuu asioihin, jotka ovat muutettavissa (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 10). Palautetilanteet auttavat palautteen antajaa ja vastaanottajaa kulkemaan samaan suuntaan, kohti yhteistä määränpäättä. Molemmat hyötyvät, kun palautteen vastaanottaja saa tärkeää tietoa omasta toiminnastaan ja palautteen antaja mahdollisuuden vaikuttaa.

Kun palautetta annetaan säännöllisesti, saadaan aikaan turvallinen toimintamalli, joka poistaa palautteen osapuolten välisiä jännitteitä, kehittää vuorovaikutustaitoja ja ihmistuntemusta. Säännölliset palautetilanteet ja niissä esiintyvä avoimuus vaikuttaa myös merkittävästi osapuolten väliseen luottamukseen.

Ahonen & Lohtaja-Ahonen (2014) listaa teoksessa ”Palaute kuuluu kaikille” palautteen 10 merkittävintä hyötyä näin:

1. Paras tapa kasvattaa itsetuntemusta
2. Kätevin tapa näyttää tunteet
3. Nopein tapa osoittaa työn merkitys
4. Varmin tapa lisätä onnistumisia
5. Yksinkertaisin keino pitää vastuullisena
6. Laajin johtamisen tuki
7. Varhaisin puuttumisen malli
8. Tehokkain tapa käynnistää muutos
9. Halvin henkilöstötutkimus
10. Helpoin tapa lisätä vuoropuhelua

Hyvän palautekulttuurin lahja organisaatiolle on työntekijöiden parantunut itsetuntemus, hyvä työilmapiiri, kehittyvät työsuoritukset, oppiminen ja oikeanlainen tekeminen (Kupias ym. 2011, 17). Tämä pätee työympäristöjen lisäksi myös normaalissa ihmisten välisessä

kanssakäymisessä. Palaute auttaa laadun varmistuksessa ja kehittämisessä, se antaa myös työlle mielekkyyttä ja haastetta (Ranne 2006, 20). Toimiva palaute kasvattaa itsetuntemusta, kehittää palautteen saajaa ja parantaa palautteen osapuolten välistä ilmapiiriä. Taitavasti ja arvostavasti annettu palaute myös motivoi ja sitouttaa työntekijöitä (Kupias ym. 2011, 14). Jos emme koskaan saa palautetta tekemistämme asioista muilta ihmisiltä, on hyvin vaikea pitää kiinnostusta ja motivaatiota yllä. Jos koen, ettei ole mitään väliä, teenkö työni hyvin tai teenkö sitä ylipäätään, minun on vaikea innostua työstäni (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 17). Palaute antaa saajalleen tunteen, että hänen tekemisillään on väliä. Huomatuksi tuleminen taas lisää hyvinvointia ja kasvattaa innostusta tehtyä asiaa kohtaan. On hienoa kuulla missä ja miten on onnistunut.

Minäkäsitys ja itsetunto muokkautuvat koko ajan ja niihin voidaan myös palautteella vaikuttaa (Kupias ym. 2011, 53). Palaute, jonka saamme toiselta, onkin kuin peili, johon voi rinnastaa omia kokemuksia ja tulkintoja sekä suhteuttaa omaa arviointiaan. Tämä parhaimmillaan johtaa todenmukaisempaan käsitykseen omasta suorituksesta. (Kielijelppi 2012). Ihminen on loputtoman kiinnostunut tutkimaan ”millainen minä olen”, joten mikä voisikaan olla parempi tapa nähdä itsensä ulkopuolisten silmin, kuin kuulla suoraa palautetta ulkopuoliselta itseltään.

### **2.3 Palautteen esteet**

Olettaminen on yksi suurimpia syitä siihen miksi palautetta ei anneta. Usein käytetään sanontaa ”no news is good news”, mikä tarkoittaa sitä, että kun mitään negatiivista ei sanota, sen voi tulkita myönteiseksi (Kupias ym. 2011, 10). Oletuksena on, että vain virheistä tulee mainita ääneen ja että palautteen kohde tietää itsekkin olevansa hyvä, eikä hänelle tarvitse sanoa siitä erikseen. Tämä kuitenkin harvemmin pitää paikkansa. Palaute on vastaanottajalleen aina kiinnostavaa, koska se koskee häntä (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 162). Vaikenemisemme on kuitenkin viesti: ihminen, joka ei saa meiltä sanallista palautetta, saa hiljaista palautetta (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 53). Hiljaisessa palautteessa oman tulkinnan osuus on huomattavasti suurempi kuin suorassa, verbaalisessa palautteessa ja näin ollen palautteen saaja saattaa hyvin suurella todennäköisyydellä tulkita hiljaisuuden negatiivisesti. Hiljaisuus aiheuttaa epävarmuutta palautteen saajassa ja onkin yksi tehokkaimmista keinoista tehdä hyvästä suorittajasta alisuorittaja. Kun alaiset eivät

saa tarvitsemaansa tukea ja ohjausta, he turhautuvat ja heidän suorituksensa heikkenevät (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 57).

Toinen este palautteen antamiselle on pelko. Palautteen pelätään aiheuttavan konflikteja, loukkaavan vastaanottajaa tai aiheuttavan ylpistymistä ja kateutta. Ahonen & Lohtaja-Ahosen (2014) mukaan pelkäämme kateuden puhkeavan, jos kehumme vain yhtä tiimin jäsentä hänen suorituksestaan. Mielestäni pelkäämme myös, että liian paljon kehuja saanut vastaanottaja ryhtyy nokkavaksi ja omahyväiseksi. Suurin pelko koskee kuitenkin palautteen vastaanottajan herkkyyttä ja loukkaantumista. Pelkäämme, että sanomme vahingossa jotain sellaista, joka musertaa palautteen saajan itsetunnon täysin.

Usein palautetta annettaessa sivuutetaan oppiminen ja tähdätään suoraan tuloksiin tai toiminnan muuttumiseen (Kupias ym. 2011, 32). Sen sijaan, että esimerkiksi esimies haluaa auttaa alaisiaan kehittymään, tähtää hän usein enemmän hyvään lopputulokseen. Ajanpuute on merkittävä syy oppimisprosessin sivuuttamiselle, mutta todellisuudessa palaute säästää työtä, ei lisää sitä (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014).

## **2.4 Palautteen laatu**

Palaute voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan sen laadusta puhuttaessa, huonoon palautteeseen ja hyvään palautteeseen. Huonolla palautteella tarkoitetaan tässä tapauksessa epäonnistunutta tai väärin muotoiltua palautetta, joka on jollakin tavalla vajavaista ja vastaanottajalleen negatiivista. Hyvällä palautteella tarkoitetaan onnistunutta ja toimivaan muotoon muotoiltua palautetta, joka jättää saajalleen positiivisen vaikutuksen ja vaikuttaa täten rakentavasti ja kannustavasti. Seuraaviin kahteen alalukuun on koottu huonon ja hyvän palautteen merkittävimpiä aineksia.

### **2.4.1 Hyvä palaute**

Palautteen antamiseen tarvitaan ennen kaikkea hyvää tahtoa ja myös ripaus taitoa (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 9). Jotta palaute olisi hyvää ja toimivaa, tulisi palautteen antamisen syiden perustua auttamishaluun sekä haluun tuoda omat havaintonsa julki. Muussa tapauksessa palautteen antamista kannattaa vielä harkita.

Palautetilanteeseen on hyvä valmistautua etukäteen. Taitava palautteen antaja suunnittelee palautteen sisällön etukäteen ja kertoo sen vastaanottajalle palautetilanteen ajankohdasta hyvissä ajoin. Palautetilanteesta tulee molemmille osapuolille miellyttävämpi, kun osapuolet ovat saaneet varautua tilanteeseen etukäteen. Suunnitelmallisuus auttaa myös luomaan hedelmällistä ja rakentavaa dialogia osapuolten välille.

Ennen palautetilannetta on tärkeää luoda luottamus palautteen antajan ja vastaanottajan välille. Hyvä arjen luottamus esimiehen ja työntekijän välillä luo vankan pohjan erilaisille palautetilanteille (Kupias ym. 2011, 120). Kun kokemus esimiehestä on hyväntahtoinen, tulkitaan hänen tiukankin tuntuiset viestinsä rakentavasti (Kupias ym. 2011, 145). Luottamus vahvistaa palautteen uskottavuutta ja tekee palautetilanteesta tunnelmaltaan lämpimän ja avoimen. Luottamuksen peruselementtinä voidaan pitää hyviä aikomuksia toista kohtaan. Jos työntekijälle syntyy käsitys, että esimies haluaa myös palautteella hänen parastaan, se lisää luottamusta ja myönteistä suhtautumista palautteeseen (Kupias ym. 2011, 121).

Luottamuksen lisäksi palautteen antaja tarvitsee hyviä sosiaalisia taitoja. Kyky kuunnella ja lukea toista ihmistä edesauttaa oikeiden sanojen valitsemisessa ja palautteen muotoilemisessa. Hyvä palautteen antaja hallitsee vuorovaikutustaidot eli kuuntelee keskustelukumppaniaan, ei puhu päälle, puhuu asioista minä –muodossa ja positiivisella vireellä. Avoin olemus, katsekontakti ja valppaus välittävät toiselle osapuolelle arvostavan kuvan, myös hankalissa keskusteluissa (Kupias ym. 2011, 127). Hyvän palautteen antajalta vaaditaan paljon tunneälyä eli kykyä havaita ja hallita sekä omia että muiden tunteita ja ottaa tunteista oppia omaan ajatteluun ja toimintaan (Ahonen & Lohtaja-Ahonen, 2014).

Hyvä esimiespalaute on harkittua, perusteltua ja täsmällistä tietoa työntekijän työssä menestymisestä. Siihen kuuluu avoin vuorovaikutus, jossa on mahdollisuus käsitellä palautetta ja siihen liittyviä tulkintoja yhdessä. Hyvä palaute ohjaa, kehittää, kannustaa ja innostaa. Se myös käynnistää vastaanottajan omaa pohdintaa. (Kupias ym. 2011, 22.)

Palaute on tehokkainta, kun kerrot, miten toisen henkilön käyttäytyminen vaikutti sinuun (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 167). Revon ja Nuutisen (2003) mukaan palautetta antaessa on hyvä muistaa, että palaute on ainoastaan sen antajan henkilökohtainen

mielipide tai havainto, eikä palaute näin ollen voi edustaa täysin kuin palautteen antajan kantaa käsiteltävään asiaan. Esimerkkien käyttäminen auttaa palautteen antajaa tuomaan omia mielipiteitään vahvempina esille. Esimerkit selkeyttävät palautetta vastaanottajalle ja ovat näin ollen konkreettisia todisteita siitä, miten palautteen antaja on kiinnittänyt huomiota korjattaviin tilanteisiin.

Kun keskittyy myönteiseen ja antaa kannustavaa palautetta muille, innostaa paitsi heitä, myös itseään (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 18). Positiivinen eli kannustava palaute vaikuttaa palautteen vastaanottajaan monella tavalla. Palautteensaajan itsetunto vahvistuu ja itseluottamus sekä varmuus tekemiseen kasvaa. Erityisen tärkeää kannustava palaute on silloin, kun palautteen saaja opettelee uutta asiaa. Korjaava eli vääränlaiseen toimintaan puuttuva palaute antaa vastaanottajalle uuden toimintasuunnan, kehittää palautteensaajan itsetuntemusta ja opettaa uutta. Korjaavaa palautetta tarvitaan silloin, kun palautteen saajan toiminta on vääränlaista tai kaavoihin kangistunutta. Jos korjaava tai haastava palaute annetaan taitavasti, tilanne koetaan parhaimmillaan positiivisena ja päinvastoin täynnä kannustavaa ja vahvistavaa palautetta oleva tilanne saatetaan kokea negatiivisena (Kupias ym. 2011, 23). Hyvä palaute sisältää sekä kannustavaa että korjaavaa palautetta niin, että kannustavaa palautetta on kuitenkin korjaavaa palautetta enemmän. Koska onnistumisia sattuu useammin kuin epäonnistumisia, monissa tutkimuksissa ehdotetaan, että palautetta tulisi antaa viisi kertaa useammin onnistumisista kuin virheistä (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 19). Tämä siksi, että korjaava palaute on helpommin hyväksyttävissä, kun se annetaan positiivisten huomioiden yhteydessä.

Hyvällä palautteella on siis aina hyvä syy. Onnistunut palautetilanne on hyvin suunniteltu ja tehty molempien osapuolten tietoon etukäteen. Hyvä palaute tarvitsee osapuolten välistä luottamusta, tunneälyä ja vuorovaikutustaitoja. Palautteen antajan tulee käsitellä palautetta omasta näkökulmastaan, esimerkkien kautta. Toimiva palaute sisältää sekä kannustavaa että korjaavaa palautetta, kuitenkin niin, että positiivisten huomioiden määrä on korjattavia huomioita suurempi. Hyvä palaute on konkreettista, rehellistä, kuuntelevaa, kehittävää, luontevaa ja vastaanottajaa arvostavaa vuoropuhelua. Se tarjoaa korjausehdotuksia ja tuo esiin positiivisia asioita. (Aalto, 2004.)

Palautteen saajalle jää parhaimmillaan tunne: ”Minulla on paljon voimavaroja ja osaamista, joista voin olla tyytyväinen. Sen lisäksi sain vielä



hyviä ideoita ja konkreettista apua jatkokehittymiselleni. (Kupias ym. 2011, 29.)

#### **2.4.2 Huono palaute**

Palautteen puute on huonointa mahdollista palautetta. Kukaan ei esimerkiksi varmasti haise tahallaan pahalta, mutta hajusta on vaikea päästä eroon, ellei joku ensin mainitse siitä. Kun esimies alijohtaa, hän jättää alaisen selviytymään omin nokkineen silloinkin, kun hänen osaamisensa ei vielä riitä (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 103). Sama tilanne pätee palautteeseen. On huono idea jättää antamatta palautetta henkilölle, joka vasta opettelee jotain asiaa ja jättää hänet oman arvostelukykyensä ja itsetuntemuksensa varaan. Palautteen laiminlyönti on myös työntekijän työpanoksen halveksimista (Kupias ym. 2011, 16).

Kuuntelemisen puute tekee palautteesta myös helposti huonoa. Tilanne on onneton ja toimimaton silloin, jos työntekijän oletetaan ottavan paljon vastuuta itsensä ja työnsä kehittämisestä, mutta hänen ajatuksiaan ja ideoitaan ei kuunnella palautetilanteessa (Kupias ym. 2011, 43). Palautteen ei tulisi olla yksisuuntaista ja käskevää vaan yhdessä pohdiskelevaa ja ratkaisua etsivää (Aalto 2002, 76). Pelkkien ohjeiden lateleminen palautetilanteessa aiheuttaa vastaanottajassa huonouden tunnetta ja käskyjen kuunteleminen ilman mahdollisuutta keskusteluun motivaation tai ymmärryksen puutetta.

Vielä vaarallisimmille vesille mennään silloin, jos ryhdytään antamaan suoraa ja yksisuuntaista palautetta siitä, millainen ihminen on (millaisina ihmiset pitävät itseään ja millaisia taipumuksia ihmisillä on) (Kupias ym. 2011, 53). Palautteen tulisi aina kohdistua henkilön toimintaan, ei suoraan henkilön persoonaan. Jos kommentoin jonkun persoonaan tai piirrettä, johon hän ei voi vaikuttaa, en anna palautetta vaan kerron mielipiteen (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 65). Sen lisäksi, että persoonaan kohdistuvat kommentit ovat usein sellaisia, joihin palautteen vastaanottaja ei pysty vaikuttamaan ja palaute on näin ollen turha, on persoonaan kohdistuvilla palautteilla hyvin suuri mahdollisuus loukata palautteen kohdetta. Ihmiset ovat yleensä herkempiä kuulemaan huomiota siitä, millaisia he ovat, kuin siitä mitä he ovat tehneet.

Palaute ei mene perille mikäli palautteen antaja ei puhu suoraan ja rehellisesti, vaan yrittää tuoda asiansa julki vihjaillen ja kierrellen. Palautetilanteesta epätoimivan tekee luottamuspula, motivaation puute ja se, että osapuolten välinen vuorovaikutus on kehnoa eikä palautteen antaja kuuntele vastaanottajaa. Palautteessa ei tule puuttua henkilön persoonallisiin piirteisiin eikä käyttää sellaisia yleistäviä sanoja, kuten: aina, ei koskaan, ikinä, säännöllisesti tai harvoin. Palautetilanteen tulisi olla rento, avoin ja positiivinen, eikä palautetta tulisi koskaan antaa vihaisena tai provosoituneena.

### 3 PALAUTE TEATTERISSA

Palaute on erityisen tärkeää sellaisilla aloilla, joissa työskennellään luovuuden kanssa. Luovissa ammateissa oikean lopputuloksen saavuttamiseen on harvoin olemassa yhtä oikeaa ratkaisua tai toimintatapaa, joten se, onko henkilö onnistunut työssään, perustuu hyvin pitkälti muilta ihmisiltä saatuun palautteeseen. Teatterissa palautteen antaa ensisijaisesti ohjaaja. Ohjaaja on katsoja ja näyttelijä on se, jota katsotaan (Weston 1999, 24).

Teatterimaailma poikkeaa palautteen suhteen tavallisista työyhteisöistä siinä, että kun työpaikalla palautetta tulisi antaa koko yhteisön kesken, kulkee teatterissa palaute pääasiassa ohjaajalta näyttelijälle. Teatterissa ryhmän johtajan eli ohjaajan visio määrittelee säännöt ja raamit toteutettavalle produktiolle, joten muilta kuin ohjaajalta saatu palaute saattaa olla ristiriidassa ohjaajan vision kanssa ja näin ollen sekoittaa näyttelijää. Ohjaaja on suojelija; vain ohjaaja kykenee sanomaan, onko näyttelijän työn jälki kelvollista (Weston 1999, 24).

#### 3.1 Ohjaaja ja palaute

Ohjaajalla on siis suuri vastuu oikeanlaisen palautteen jakamisesta koko työryhmälle. Hän kantaa vastuuta paitsi mahdollisesti valmistettavasta esityksestä, myös ryhmästä kokonaisuutena ja jokaisesta ryhmäläisestä yksilönä (Vehkalahti 2006, 42). Ohjaajan tehtävä on auttaa näyttelijää onnistumaan. Ohjaajan itsensä onnistumisen mittarina toimii se miten hyvin näyttelijä onnistuu toteuttamaan ohjaajan vision (Weston 1999). Jotta ohjaaja saisi visionsa näyttelijöille mahdollisimman näkyväksi, täytyy hänen kyetä antamaan onnistuneen ohjeistuksen lisäksi myös toimivaa palautetta. Kaikki mitä sanot tai teet näyttelijän läsnä ollessa, on ohjaamista (Weston 1999, 300).

Ohjaajan tehtävä on toimia näyttelijälle ikään kuin ulkopuolisina silminä, joiden avulla näyttelijä hahmottaa tekemistään. Näyttelijä luottaa ohjaajaan, joka edustaa hänelle yleisöä ja sanoo hänelle, onnistuuko hän työssään, sillä omaa esitystään hän ei kykene arvioimaan (Weston 1999, 24). Ohjaaja pukee siis sanoiksi näyttelijän teot ja toimii tällä tavoin näyttelijälle peilipintana.

”Näyttelijällä on sisällään jotain, mutta hyvin usein hän ei käsitä, mitä hänellä on mielessään, omassa sydämessään, ja ohjaajan täytyy kertoa se hänelle. Ohjaajan täytyy auttaa häntä löytämään itsensä.”

–Jean Renoir (Weston 1999, 122.)

Ohjaajalle palaute on tärkeä työkalu ja oikeastaan kaikki ohjaaminen voidaankin katsoa jonkin asteiseksi palautteeksi. Samalla tavalla kuin muissakin palautetilanteissa, tulisi ohjaajan palautteen perustua hänen tekemiinsä havaintoihin ja havaintojen vaikutusten julkituomiseen. Tärkeää on, että ohjaaja kykenee havainnoimaan ja ymmärtämään itseään ja pyrkii tämän itsetuntemuksensa kautta havainnoimaan ympäröivää maailmaa ja ihmisiä avoimna ja vastaanottavana (Vehkalahti 2006, 43). Vailla varmoja vaistoja ihmisestä ei tule hyvää ohjaajaa (Weston 1999, 22). Mitä paremmat vaistot ja kyky havainnoida ympäröivää maailmaa ohjaajalla on, sitä kykeneväisempi hän on tuomaan havaintojaan julki eli antamaan palautetta.

Palautteen antaminen ja saaminen ovat osa taiteilijan, tässä tapauksessa näyttelijän, ammatillista kasvua. Parhaimmillaan ohjaaja saattaa toimia näyttelijän minäkuvan muokkaajana antaessaan hänelle palautetta. Tämä johtuu siitä, että taiteellisessa työssä palaute on usein hyvinkin henkilökohtaista ja taiteellinen työ mielletään yleensä osaksi taiteilijan minäkuva. Vaikka palaute kohdistuisikin työtehtäviin, sillä on vaikutuksia ihmisen koko minäkuvaan (Kupias ym. 2011, 16). Henkilön minäkuva käsitellessä tulee olla erityisen varovainen, sillä palautetilanteisiin liittyy tällöin myös hylätyksi tulemisen pelko. Taiteellisen työn tekijä mieltää usein työnsä osaksi minäkuvaansa, jolloin arvostelutilanteessa monesti arvosteltavan pintaan nousevat erinäiset pelot hylätyksi tulemisen ja ei hyväksytyksi tulemisen peloista (Kaukiainen ym. 1995, 7). Jos epäonnistun taiteilijana, olenko epäonnistunut myös ihmisenä? Ohjaajan tehtävä on palautteellaan antaa huomioiden ja toiminnallisten ohjeiden lisäksi näyttelijälle myös turvallinen, hyväksytyksi tulemisen kokemus. Sanomalla jotain ennen ja jälkeen oton annat heidän tuntea, että he saavat sinulta huomiota (Weston 1999, 326).

### **3.2 Harrastajanäyttelijä ja palaute**

Merkittävin ero harrastajateatterin ja ammattiteatterin välillä on, että siinä missä ammattiteatteri tähtää lopputulokseen, tulisi harrastajateatterin tähdätä prosessiin ja

oppimiseen. Ammattinäyttelijällä on jo tarvittavat taidot hallussaan, joten ohjaajan tehtäväksi jää luoda toimiva kokonaisuus. Vaikka monet ammattiteatterin ohjaajat työskentelevät nykyään prosessimuotoisesti ja ryhmälähtöisesti, heidän tähtäimessään on kuitenkin ennen kaikkea valmistettava esitys (Vehkalahti 2006, 31). Harrastajateatterissa näyttelijät usein vasta opettelevat tarvittavia taitoja, eikä osaamista vaadita. Tällöin korostuu myös ohjaajan rooli opettajana ja palautteen antajana. Ensimmäisessä teatteriryhmässäni olimme keskittyneet hyvin paljon teatteritaiteen perusopetukseen ja ryhmässä valmistetut näytelmät toimivat eräänlaisina demonstraatioina oppimistamme asioista. Koen, että juuri opetuksellisuuden johdosta kaikki ryhmän jäsenet saivat tasapuolisesti palautetta ja huomiota ohjaajaltamme. Hän otti myös huomioon jokaisen ryhmäläisen henkilökohtaiset tavoitteet harrastajana.

Erytisesti aikuisten ja nuorten harrastajaryhmät luottavat myös monesti pääsevänsä parempiin lopputuloksiin noudattamalla ammattiteatterin työtapoja (Vehkalahti 2006, 31). Koska harjoitukseen käytettävä aika on rajallista ja ohjaajalla on usein taiteellista kunnianhimoa lopputulosta kohtaan, saattaa olla helpompaa toimia ammattiteattereiden tapaan ja panostaa lopputulokseen oppimisprosessin sijaan. Tämä kuitenkin vaikuttaa usein henkilökohtaisen palautteen suppeuteen. Harrastajanäyttelijät kokevat saavansa liian vähän palautetta ja sitä myöten liian vähän opetusta.

”Olen sitä mieltä, että jollain tasolla lasten ja nuorten ohjaajan olisi aina pidettävä etusijalla itse ryhmää ennen omaa itseään tai taiteellista työtä” (Vehkalahti 2006, 47).

Teatteriharrastuksen kuuluisi olla harrastus siinä missä muutkin harrastukset. Jokainen jalkapalloharrastaja esimerkiksi toivoo varmasti harrastuksen aloittaessaan, että onnistuneiden otteluiden lisäksi hän myös itse voisi kehittyä jalkapallon pelaajana harrastuksen myötä. Samalla tavalla harrastajanäyttelijä toivoo oppivansa paremmaksi näyttelijäksi. Kun itse alun perin hakeuduin teatteriharrastuksen pariin, oli siihen suurimpana syynä tarve esiintyä ja kehittyä esiintyjänä.

Kokenut näyttelijä kykenee arvioimaan omaa toimintaansa ja hahmottaa itsensä teatterin tekijänä. Kun näyttelijä on vasta aloittanut harrastuksensa, eikä kykene itse näkemään itseään lavalla, tarvitsee hän jonkun ulkopuolisen kertomaan kuinka hän tehtävästään suoriutuu. Tämä ulkopuolinen on näytelmän ohjaaja. Harrastajakentällä on hienoa juuri se,

etteivät harrastajat vielä tunne itseään tai taitojaan, vaan lähestyvät työtä vilpittömästi ja avoimina, kasvavat ja kokevat onnistumista (Vehkalahti 2006, 45).

Tärkeää teatteri-ilmaisun harrastajaryhmässä on, että se tarjoaa turvallisen ympäristön havainnoille ja ilmaisulle (Vehkalahti 2006, 33). Teatteriharrastuksen kuuluisi tarjota näyttelijälle ennen kaikkea puitteet turvalliseen ja positiiviseen harrastamiseen sekä siinä itsensä kehittämiseen. Parhaimmillaan harrastajateatteri voi olla avain itsetuntemuksen ja itseluottamuksen kasvuun, uusiin oivalluksiin sekä taiteelliseen kehittymiseen.

## 4 TUTKIMUS

Opinnäytetyön tutkimusosio koostuu kolmesta osasta, Turun Ylioppilasteatterin Pahuus -näytelmän harjoituskaudella tehdyistä havainnoista, edellä mainitun näytelmän näyttelijöille tehdyistä haastatteluista sekä omista kokemuksistani harrastajateatterissa. Tutkimus on määreeltään toiminnallis-laadullinen tutkimus, sillä se pyrkii ratkaisuun osallistavan kyselyn sekä prosessiin perustuvien havaintojen perusteella.

Tutkimuskohteiksi valikoitui juuri Pahuus-näytelmän näyttelijäryhmä, sillä toimin kyseisessä esityksessä apulaisohjaajana, joten palautetilanteita oli helppo seurata omakohtaisesti harjoituskauden mukana. Lisäksi näytelmässä esiintyi näyttelijöitä ensikertalaisista kokeneempiin, mikä tekee tutkimuksesta todenmukaisemman ja luotettavamman. Tutkimuksen luotettavuus on kuitenkin häilyvää, sillä se käsittää vain yhdeksän henkilön mielipiteet palautteesta harrastajateatterissa. Tutkimustuloksissa on siis otettava huomioon haastateltavien suppea määrä ja ikäjakauma (n. 20-30 –vuotiaat) sekä se, että kirjoittajan henkilökohtaiset mielipiteet ja näkökulmat vaikuttavat todennäköisesti tutkimustuloksiin.

Tutkimustulosten ja palautteen teorian pohjalta olen luonut konseptin siitä, miten palautetta tulisi antaa harrastajateatterissa. Määritelmäni toimii työkaluna ohjaajille ja teatterialan toimijoille ja se on sijoitettuna kappaleen 4.4 otsikon ”Teatteriharrastajalle sopivan palautteen määrittelemisen” alle.

### 4.1 Pahuus-näyttelijät tutkimuskohteina

Valitsin tutkimuskohteiksi Turun Ylioppilasteatterin Pahuus-näytelmän harrastajinäyttelijät, jotka alun perin innoittivat minua tutkimaan juuri palautteen merkitystä harrastajateatterissa. Toimin kyseisessä näytelmässä apulaisohjaajana vuoden 2015 toukokuusta lokakuuhun. Pahuus-näytelmässä oli mukana 11 harrastajanäyttelijää, joista osa täysin ensikertalaisia, osa monta vuotta harrastaneita. Ikäjakauma ryhmässä oli 19-37 vuotta, kuitenkin niin, että suurin osa heistä oli n. 20-25 –vuotiaita.

Alusta alkaen oli selkeää, että työryhmä kaipasi paljon palautetta. Pahuus oli näytelmänä haastava harrastajanäyttelijöille ja se sisälsi hyvin paljon vahvoja tunnetiloja, väkivaltaa sekä realistista näyttelijäntyötä. Monille ryhmän jäsenille näytelmä oli heidän ensimmäinen kosketuksensa näyttelemiseen, eikä heillä näin ollen ollut vielä omasta takaa työkaluja roolityön tekemiseksi. Myös ryhmän kokeneemmat harrastajat tuntuivat tarvitsevan palautetta näytelmätekstin raakuuden ja vaikeuden vuoksi. Koska ryhmä oli kohtalaisen suuri ja useimmat henkilökohtaiset palautteet painottuivat kohtausharjoituksissa yleensä tietyille henkilöille, päätimme pitää yhdessä ohjaaja Veera Alaverrosen kanssa kullekin näyttelijälle henkilökohtaisen palautekeskustelun harjoituskauden loppupuolella. Tämän keskustelun tuloksena jokainen työryhmän näyttelijä harppasi seuraavissa harjoituksissa eteenpäin suuren henkilökohtaisen kehityskäteen. Apulaisohjaajana minusta tuntui, että juuri kyseinen palautekeskustelu vaikutti merkittävästi sekä näytelmän lopputulokseen että jokaisen näyttelijän henkilökohtaiseen kehityskaareen.

## 4.2 Tutkimushaastattelu

Lokakuussa 2015 teetin työryhmän näyttelijöille teemahaastattelun koskien heidän saamaansa palautetta Pahuus-näytelmän aikana ja teatteriharrastuksen parissa yleisesti. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu tukee tutkimustyötä ja etenee etukäteen suunniteltujen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 75). Haastattelussa on hyödynnetty myös fenomenologista ymmärrystä kokemustietoa kartuttaessa. Fenomenologiassa tutkimuksen kohteena on ihmisen kokemus ja tutkijan lähtökohdat ovat aina tutkimuksen lähestymisnäkökulmana, toisena osapuolena (Laine 2001).

Haastattelukysymyksiä oli yhteensä kuusi ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn vastasi 8 henkilöä, joista kaikki lähettivät vastauksensa kirjallisena sähköisesti. Vastaajista neljä (C, E, F ja H) olivat Pahuus-näytelmän myötä ensimmäistä kertaa lavalla ja neljä (A, B, D ja G) kokeneempia harrastajia. Vastaajien ikäjakauma oli 19-37 vuotta. Haastattelukysymykset käsittelivät harjoituskaudella saadun palautteen laatua ja henkilökohtaista palautekeskustelua, saadun palautteen vaikutuksia ryhmään, lopputulokseen ja vastaajaan itseensä, vastaajan tarvetta saada palautetta ja vastaajan yleisiä kokemuksia palautteesta harrastajateatterissa. Näiden vastausten perusteella olen



tehnyt havaintojani ja esitän johtopäätöksiäni, millainen palautteen tarve harrastajanäyttelijöillä on, miten Pahuuden näyttelijät kokivat harjoituskaudella saamansa palautteet ja mikä on palautteen merkitys harrastajanäyttelijälle.

“Pahuus oli toinen produktio jossa olen lavalla näyttelijänä, joten palaute tuntui tärkeältä, kun ei oikein vielä itse tiedä mitä tehdä ja miten. Aina kun palautetta tuli se tuntui hyvältä, oli kyse sitten kehuista tai korjauksista. Tuntui että pääsee askelen lähemmäs sitä mihin tässä pyritään.”  
(Vastaaaja D, 2015.)

#### 4.2.1 Positiivinen palaute

Yleisesti ottaen kaikki haastattelemiani näyttelijät kokivat palautteen positiivisena asiana. Palautetta kuvailtiin parhaimmillaan rohkaisevana, itsevarmuutta vahvistavana, kehittäväenä, silmiä avaavana, kannustavana ja tärkeänä. Kaksi haastattelussa eniten esiintynyttä, palautetta kuvaavaa sanaa olivat rohkaiseva ja tärkeä. Kahdeksasta vastaajasta kaikki mainitsivat palautteen olevan heille henkilökohtaisesti tärkeää ja kuusi henkilöä kuvaili palautetta rohkaisevana.

”Henkilökohtainen palautekeskustelu on ollut hyvin rohkaisevaa”  
(Vastaaaja A, 2015).

“Palaute toi minulle paljon varmuutta omaan tekemiseen, mitä en olisi muuten saavuttanut” (Vastaaaja C, 2015).

Vastajat perustelivat palautteen tärkeyttä sillä, että näyttelijän on usein vaikea hahmottaa itseään ja tekojaan ulkopuolisen silmin, joten on hyvä, että joku sanoo ääneen, miltä tekeminen näytti. Erityisesti kokemattomimmat kyselyyn vastanneista näyttelijöistä tunsivat saavansa lisää itsevarmuutta siitä, että ohjaaja kertoi ääneen, miltä heidän tekonsa olivat näyttäneet. Kolme vastaajista kertoi myös yllättyneensä siitä, että oma tunne lavalla olikin ollut päinvastainen ohjaajan tunteen ja havainnon kanssa. Kun itsestä näytelty tunnetila oli tuntunut valjulta, oli ohjaaja kehunut sen vahvuutta.

”Huomasin, että kun olen lavalla, oma tuntemus ja perspektiivi on hyvin erilainen kuin jos olen katsomassa. Siksi on hyvin tärkeä kuulla mitä toinen henkilö näkee ja kokee. Ja joskus on uskomatonta kun on tullut eri tuntemuksia, eli kun itse ajattelin että tein jotain virheellisesti, joku sanoo,

että oli ihan mahtava mitä tein. Näin, että ilman palautetta näyttelijästä voi tuntua kuin olisi sokkona.” (Vastaja F, 2015.)

“Mielestäni näyttelijäntyössä omaa suoritusta on hyvin vaikea arvioida, joten kaikki mahdollinen palaute on todella tärkeää” (Vastaja C, 2015).

”On välillä todella vaikea arvioida omaa tekemistä ilman kenenkään muun näkökulmaa, koska välillä on vaikea tietää miltä se oikeasti näyttää katsomoon” (Vastaja A, 2015).

Itselleni mieleenpainuvimmille positiivisille palautteille yhteistä on ollut niin ikään kannustavuus, esimerkkien ja perustelujen käyttäminen, mahdolliset kehitysehdotukset sekä se, että palaute on kohdistunut tekoon eikä persoonallisiin piirteisiin. Hyvä palaute on lisännyt innostustani ja motivoinut kehittymään roolissani paremmaksi.

Näyttelijöiltä kysyttiin haastattelussa myös, että miten he kokivat harjoituksissa saadun palautteen vaikuttaneen muihin näyttelijöihin kuin itseensä. Noin puolet vastaajista ei osannut sanoa asiaan mitään ja puolet uskoivat palautteen vaikuttaneen samalla tavalla muihin kuin heihin itseensäkin. Yksi vastaajista arveli palautteen vaikutuksen olevan merkittävämpi harrastajanäyttelijöille kuin ammattilaisille. Toinen mainitsi nimeltä yhden kollegoistaan, jonka kehittymisessä hän oli havainnut suuren kehitysaskeleen palautteen myötä. Yleisesti näyttelijät kertoivat koko työryhmän muokkautuneen harjoituskauden aikana itsevarmaksi ja luottavaiseksi ryhmäksi, josta kiitos kuuluu niin saadulle palautteelle kuin hyvälle ryhmähengellekin.

#### **4.2.2 Negatiivinen palaute**

Palautteen negatiivisista puolista kysyttäessä suurimpana negatiivisena tekijänä nähtiin palautteen vähyys tai sen puuttuminen kokonaan. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että kaikki saatu palaute on positiivista. Muutamit vastaajista kuitenkin erittelivät, että sellainen suppea ja parhaava palaute, kuten ”olet huono”, on heidän mielestään negatiivista ja turhaa palautetta.

“No mä oon sellanen, että mä tarviin palautetta aina. Sellasta kuin huono palaute ei ole olemassakaan. Mitä enemmän palautetta saa, niin sen parempi. Oon myös ollut ohjauksessa, jossa ohjaaja ei sano mitään ja sen pitäisi sitä tarkoittaa, että tosi hyvin menee. Se on raivostuttavaa.” (Vastaja B, 2015.)

”Palaute on minusta aina hyvästä. Tai no jos se olisi sellaista, että joku vain sanoisi ”tuo oli paska” niin silloin siitä nyt ei olisi paljon hyötyä, mutta sellaista palautetta en ole koskaan saanut, vaan palaute on kyllä aina ollut rakentavaa ja siinä on aina ollut ajatusta takana.” (Vastaja A, 2015.)

Yksi vastaajista kertoi negatiivisen esimerkin palautteesta, jonka hän oli saanut eräältä näyttelijäntyön opettajalta. Palaute oli perustunut nimenomaan pelkkään haukkumiseen, se oli ollut suppea, eikä tarjonnut minkäänlaisia rakentavia korjausehdotuksia. Vastaja B oli kokenut saamansa huonon palautteen niin vahvasti, että hän oli poistunut harjoitustilasta kokonaan ja muistaa tilanteen edelleen, vuosien päästä.

“Opettaja kerran huusi mulle kesken kohtauksen ja harjoitusten, että tuu helvettiin sieltä lavalta, että häntä sattuu ja voi ihan huonosti, ku oon niin paska” (Vastaja B, 2015).

Omat mieleenpainuvimmat saamani negatiiviset palautteet ovat olleet sellaisia huomioita, kuten ”sinulla on hyvä kiljumisääni tai ”sinulla on hienot hiukset”. Edellä mainitut palautteet rikkovat hyvän palautteen sääntöjä sillä, että ne kohdistuivat tekojen sijasta persoonaan, eivätkä näin ollen vaikuttaneet millään tavalla kehitykseeni näyttelijänä. Toisin sanoen palautteista ei ollut minulle mitään hyötyä. Samalla tavalla hyödytön oli erään palautekeskustelun yhteydessä saamani palaute, jossa ohjaaja totesi kirjoittaneensa muistiinpanoihin pelkästään ”hyvä!”. Ilman perusteluja ja kehitysideoita positiivinen ja kannustavakin palaute voi kääntyä vastaanottajalle negatiiviseksi. Kaikista negatiivisin oli kuitenkin erään näytelmän harjoitusten yhteydessä ohjaajalta saatu kommentti, jossa kerrottiin, että ”ei teidän kuulu näkyä”. Paras keino saada näyttelijä tuntemaan itsensä turhaksi ja merkityksettömäksi on kertoa hänelle, että ”ole vain lavalla, mutta kukaan ei katso sinua”. Annettu palaute siis kumosi oman tarkoituksensa auttaa näyttelijää tuntemaan, että hänellä on merkitystä.

### 4.2.3 Palautteen tarve

Ohjaajan ääneen lausumien havaintojen koettiin vaikuttavan näyttelijän kehittymiseen. Saatu palaute toimi ikään kuin ohjenuorana, jonka seuraaminen johti henkilökohtaiseen kehitykseen. Vastaja A kertoi hänelle olevan hyvin tärkeää tietää, mikä näyttää huonolta ja mikä hyvältä, jotta roolihahmo rakentuu paremmin ja ajatukset sekä roolihahmojen väliset suhteet tulevat paremmin näkyviksi. Vastaja D taas kertoi ulkopuolisten

havaintojen auttavan häiritsevien maneerien havaitsemiseen ja ”pahojen tapojen” pois kitkemiseen. Monet vastaajista olivat myös pohtineet palautteessa saamiaan huomioita jo itsekseen, mutta saaneet vasta ohjaajan kommenttien avulla asioista varmuuden. Palaute siis auttoi näyttelijää varmistamaan, että hän oli ohjaajan kanssa samoilla linjoilla.

”Samoja ajatuksia oli itsellä pyörinyt mielessä kuin ohjaajalla ja apulaisohjaajalla, joten oli hyödyllistä keskustella niistä asioista ääneen” (Vastaaja E, 2015).

”Henkilökohtaisessa palautekeskustelussa tunsin saavani vastauksen juuri niihin pohdintoihin, joita itsekin olin miettinyt, mutta tiukan aikataulun ja kohtausten muiden näyttelijöiden takia en ehtinyt ohjaajan kanssa puimaan” (Vastaaja G, 2015).

Henkilökohtaisen palautekeskustelun merkitys korostui useassa vastauslomakkeessa. Monet vastaajista kokivat, että harjoituksissa palautteet keskittyivät enemmän kohtauksen sisältöön kuin henkilökohtaiseen palautteeseen ja että palautetta olisi saanut olla enemmän.

”Kaikki jossain vaiheessa kaipasivat henk.koht. palautetta, koska sitä ei paljon ollut saanut” (Vastaaja E, 2015).

”Alkuun olisi toivonut saavansa enemmän ja välillä tuntui että palautetta sai vain kysymällä” (Vastaaja B, 2015).

Näyttelijöiden pyynnöstä jokaiselle näyttelijälle pidettiin harjoituskauden loppupuolella kahdenkeskeinen palautekeskustelu, joka vastausten perusteella tuntui olleen jokaiselle vastaajalle mieluisa ja tarpeellinen. Keskustelussa jokainen sai annettujen korjausehdotusten ja kannustavien huomioiden lisäksi kysyä ohjaajilta heitä askarruttaneista asioista. Keskustelutilannetta kuvailtiin rauhallisena ja kuuntelevana, henkilökohtainen palaute oli vastaaja D:n mukaan annettu positiivisen kautta ja rakentavasti.

“Henkilökohtainen palautekeskusteluni oli todella rohkaiseva kokemus. Siinä kävi jotenkin sillä lailla, että kaikki missä piti muuttaa jotain, muuttui juuri ennen keskustelua itsestään. Tuli sellainen olo että nyt ollaan vissiin samoilla linjoilla ohjaustiimin kanssa.” (Vastaaja D, 2015.)

Vastaaja G kertoi palautekeskustelun auttaneen oikeanlaisen volyymin löytämiseen. Hänelle keskustelu oli tuonut siis esille, kuinka voimakkaasti hänen tulisi näytellä, jotta

hänen ajatuksensa näkyisivät myös fyysisesti lavalla. Vastaja E puolestaan tunsi saaneensa ensikertalaisena palautekeskustelusta ennen kaikkea varmuutta ja itseluottamusta.

”Palautekeskustelun jälkeen tuntui, että sain sisäisen näyttelemisen tuotua paremmin ulos omaan ulkoiseen presenssiin” (Vastaja G, 2015).

”Vaikutti todella positiivisesti, sain itseluottamusta ja aloin uskomaan siihen, mitä tein” (Vastaja E, 2015).

Vastaja G mainitsi parhaan ajankohdan palautteelle olevan hänen mielestään heti korjattavan tai hyvin tehdyn asian ilmetessä. Muut vastaajat eivät eritelleet tiettyä ajankohtaa, mutta esimerkiksi vastaja F totesi, että aina on oikea aika palautteelle. Useimmat vastaajista korostivat, että palautetta on tärkeää antaa sekä korjattavien että hyvin tehtyjen asioiden yhteydessä.

”Kohtauksia treenattaessa toimivaa oli palaute joka tuli heti, mutta myös yksityiset palautteet jotka saimme osui mielestäni juuri oikeaan kohtaan roolityötä ajatellen” (Vastaja G, 2015).

“Aina on hyvää saada palautetta, ei vain kun teet jotain virheellisesti, myös kun teet hyvin” (Vastaja F, 2015).

Kyselyn lopussa näyttelijöitä pyydettiin kertomaan yleisiä tuntojaan palautteesta harrastajateatterissa. Vastauksissa korostui ohjaajan merkitys saadun palautteen määrään ja laatuun. Vastaja G:n mielestä tilanne on huono, sillä kun palaute riippuu ohjaajan persoonasta, saattaa käydä niin, etteivät kaikki ohjaajat anna palautetta lainkaan.

”Usein palaute on kiinni ohjaajasta ja siitä kokeeko hän tarvetta antaa palautetta. Mikä ei mielestäni ole hyvä, koska analysoin paljon tekemistäni, jolloin toisen ihmisen palaute on tärkeä apu omassa pohdintoissa. Toisinaan on ollut sellaisiakin progiksia joissa palaute on jäänyt hyvin vähälle, jolloin on joutunut vain päättelemään ohjaajasta mikä toimii ja mikä ei.” (Vastaja G, 2015.)

Vastaja A kiteytti sanoissaan hyvin kaiken kyselyssä esiin tulleen. Kaikki kyselyyn vastanneet harrastajanäyttelijät tahtoisivat enemmän palautetta. Sellaista, mikä auttaisi näyttelijää kehittymään, rakentaisi ja kannustaisi samaan aikaan.

”Minä oikeastaan ottaisin mielelläni vielä lisää palautetta vastaan, ja nimenomaan sellaista mikä auttaisi kehittymään vielä lisää, sellaista joka kertoisi mitä ja miten voisi tehdä asioita paremmin” (Vastaja A, 2015).

### 4.3 Teatteriharrastajalle sopivan palautteen määrittelyminen

Tässä osiossa pyrin määrittelymään tehdyn tutkimuksen sekä teoriapohjan perusteella millaista on toimiva palaute harrastajateatterissa. Toimivan palautteen määrittelyminen on tärkeää omalla alallani, sillä valmistuneet teatteri-ilmaisun ohjaajat työllistyvät usein harrastajateattereissa ja vastaavilla kentillä. Harrastajien parissa työskennellessä ohjaajan pedagogiset taidot ja kyky antaa rakentavaa palautetta ovat merkittävässä roolissa. Kun harrastajateatterin ohjaaja antaa palautetta ja opettaa sen kautta näyttelijöitään, nousee myös näytelmän taiteellinen puoli uudelle tasolle. Näyttelijät haluavat, että heiltä vaaditaan paljon, että he saavat kasvaa ja oppia (Weston 1999, 28).

Ahonen & Lohtaja-Ahosen (2014) mukaan palautteen antamisen syiden tulisi olla halu auttaa toista ihmistä ja halu ilmaista omia havaintojaan. Tämä pätee myös harrastajateatterissa. Teatterissa motiivi palautteen antamiseen ei kuitenkaan ole sidoksissa pelkkään haluun, sillä ohjaajat saavat pääsääntöisesti palkkaa työstään. Tämän vuoksi ohjaajalla olisi hyvä olla luontainen halu auttaa ja opettaa. Myös empatiakyky, hyvät vuorovaikutustaidot ja interpersoonallinen älykkyys ovat piirteitä, jotka tukevat ohjaajaa hyvänä palautteen antajana. Toisilla tällaiset piirteet ovat luonnostaan vahvoja, mutta piirteet ovat myös tarpeen tullen opeteltavissa.

Tutkimukseen osallistuneista harrastajista kaikki kertoivat, että palautetta olisi hyvä saada mahdollisimman paljon, mieluiten heti kun mahdollista. Pahuus-näytelmän apulaisohjaajana ja kokeneena teatterintekijänä voin todeta, että kyseisen näytelmän näyttelijöille annettiin harjoituskaudella keskimääräistä enemmän palautetta. Tästä huolimatta suurin osa ryhmän näyttelijöistä kertoi palautteen olleen suppeaa ja olisi toivonut saavansa palautetta enemmän.

”Olisi ollut kiva saada paljonkin enemmän palautetta Pahuuden aikana. Mulla ei vielääkään oo oikeen kunnan kuvaa miltä mun hahmo (nimi jätetty pois

tekstistä) vaikuttaa ulospäin, onko se uskottava tms. Nyt oon vaan luottanu siihen, että palautetta tulis jos joku ois pielessä.” (Vastaja H, 2015.)

Myös itse olen lähes poikkeuksetta pettynyt saamani palautteen määrään tai laatuun ollessani mukana harrastajaproduktioissa. Tutkimuksen mukaan harrastajateatterissa olisi tärkeää sanallistaa mahdollisimman paljon ääneen sitä, mitä lavalla tapahtuu. Näyttelijöille on merkittävää saada rakentavan palautteen ja korjausehdotusten lisäksi kuulla, onko edellisen palautteen perusteella korjattu toiminto viety oikeaan suuntaan. Kaikki haastattelemani harrastajat vierastivat yleisesti teattereissa käytettyä ”no news is good news” –palautemuotoa, jossa oikein tehty roolityö ilmaistaan hiljaisuudella ja palautetta annetaan vain väärin tehdystä työstä. Useimmat kertoivat, että hiljaisuuden sijaan pelkkä ”hyvä” toimisi paremmin.

Oma havaintoni harrastajanäyttelijänä koskee saadun palautteen suhdetta rooliin. Mitä suurempi rooli näyttelijällä on, sitä enemmän ohjaaja antaa hänelle henkilökohtaista palautetta. Näyttävään lopputulokseen tähtävän ohjaajan on aikaa säästääkseen helpompi antaa haastavimmat roolit kehittyneimmille näyttelijöille kuin kouluttaa kokemattomampia näyttelijöitä haastavaan rooliin. Itse haaveilin aikoinaan jatkuvasti päärooleista. En siksi, että olisin halunnut loistaa parrasvaloissa, vaan sen vuoksi, että kun näyttelisin pääroolia saisin varmasti palautetta ja voisin sen perusteella kehittyä paremmaksi teatterin tekijäksi. Harrastajateatterissa olisi kuitenkin tärkeää antaa palautetta mahdollisimman tasapuolisesti koko työryhmälle, sillä jokainen harrastaja ansaitsee tunteen siitä, että hänet huomioidaan. Se, että heimon jäsenet eivät enää kuule eivätkä näe yhteisöstä ulos suljettua jäsentä, on ollut pahempi kuin kuolemanrangaistus (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 55). Huomioduksi tulemisen tunne motivoi ja sitouttaa näyttelijän osaksi työryhmää.

Palautekeskusteluun varattu aika on tärkeää (Aalto 2002, 75). Pahuus-näytelmän näyttelijät antoivat kiitosta saamastaan henkilökohtaisesta palautekeskustelusta. Sen aikana näyttelijät olivat saaneet vastauksia kysymyksiin, joita harjoitusten lomassa ei otettu huomioon. Palautekeskustelussa ilmi tullut palaute oli ollut heidän mukaansa monipuolisempaa ja rakentavampaa kuin aikaisemmin harjoituksissa saatu palaute. Itse olen myös kokenut teatteriharrastuksen parissa käydyt henkilökohtaiset palautekeskustelut erittäin merkittävinä ja eniten mieleenpainuvimpina.

Ohjaajalle harjoitusten aikatauluttaminen on usein tiukkaa ja sen vuoksi henkilökohtaista palautetta ei ehdi antaa jatkuvasti kaikille työryhmän jäsenille. Palautekeskustelu on näin hyvä tapa pitää huolta siitä, että kaikki näyttelijät saavat palautetta tasavertaisesti. Aikataulujen ollessa tiukat henkilökohtaisen palautteen voi antaa myös kirjallisena, joten esimerkiksi sähköposti mahdollistaa nopean ja helpon kirjoitetun palautteen antamisen (Ranne 2006, 11). Pahuus-näytelmässä palautekeskustelu käytiin useimpien henkilöiden kohdalla niin, että ohjaaja ja apulaisohjaaja olivat sopineet yhdessä kullekin näyttelijälle annettavasta palautteesta etukäteen ja suunnitelleet kaikille näyttelijöille yksilöllisen palautteen heidän persoonansa ja tarpeittensa mukaan. Apulaisohjaaja toimi palautteen antajana sillä välin, kun ohjaaja harjoitteli muun ryhmän kanssa kohtauksia. Tällä tavoin toimiessa aikataulun ei pitäisi olla este palautteen antamiselle.

Tutkimuksen mukaan harrastajat haluavat saada tasapuolisesti sekä korjaavaa että kannustavaa palautetta. Palauteteorian (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014) mukaan hyvä palaute sisältää kuitenkin enemmän kannustavaa kuin korjaavaa palautetta ja kannustava palaute on erityisesti harrastajille ja vasta-alkajille tärkeää. Hyvä nyrkkisääntö palautteen antamiselle voisi tämän perusteella olla, että korjaavaa palautetta annetaan aina kun siihen on syy, ja muuna aikana keskitytään huomioimaan näyttelijää kannustavin kommentein. Näyttelijät haluavat tietää, ovatko he tarpeeksi hyviä (Weston 1999, 329).

”Juuri rakentava palaute auttaa treenikaudella minua haastamaan itseni. On myös hienoa kun tulee onnistuneita hetkiä jolloin saa positiivista palautetta. Ihan vaan sekin, että se huomioidaan ja siitä kannustetaan eikä vain yritetä etsiä jotakin virhettä.” (Vastaaja G, 2015.)

Ainekset hyvään palautteeseen harrastajateatterissa koostuvat tutkimuksen mukaan siis seuraavista tekijöistä. Palautteen antajalla eli ohjaajalla tulisi olla motivaatio auttaa ja tuoda havaintonsa julki. Hänen tulisi sanallistaa havaintojaan mahdollisimman paljon ja muistaa huomioida mahdollisuuksien mukaan koko työryhmä tasapuolisesti. Hyvään palautteeseen sopii myös henkilökohtainen palautekeskustelu, joka voidaan toteuttaa ajanpuutteen vuoksi myös kirjallisesti tai ulkoistettuna. Palaute tulisi esittää kannustavasti ja rakentavasti, yhdessä keskustellen ja näyttelijää kuunnellen. Palaute tulisi antaa ohjaajan näkökulmasta konkreettisia esimerkkejä käyttäen ja sen tulisi aina kohdistua oppijan toimintaan, ei suoraan henkilöön (Kaukiainen ym. 1995). Hyvä palaute sisältää sekä korjaavia että kannustavia huomioita ja antaa suuntaa toivottavien tavoitteiden



saavuttamiseen. Korjattavien huomioiden tulisi olla perusteltuja, eikä missään nimessä ”olet huono” –tyyppisiä toteamuksia. Kannustavassa palautteessa tärkeintä on, että se sanotaan ääneen.

Harrastajateatterissa toimii mainiosti Ahonen & Lohtaja-Ahosen (2014) kaava vaikuttavan palautteen antamiseen: Kun sinä sanoit/teit/kirjoitit \_\_\_\_\_, minä koin/tunsin \_\_\_\_\_. Tämä ilmaistuna tarpeeksi usein, positiivisella ja kannustavalla otteella, hyvien vuorovaikutustaitojen ja aikeiden saattelemana on hyvä kehys oikeanlaisen palautteen saavuttamiseen.

## 5 POHDINTA

Koen opinnäytetyöni olleen minulle erittäin merkittävä ammatillisen kasvun ja uusien oivallusten paikka. Prosessi on ollut palkitseva ja opettavainen. Opinnäytetyön kirjoittaminen on tuntunut mielekkäältä läpi koko prosessin, johtuen siitä, että aihe kiinnostaa minua ja tuntuu erittäin tärkeältä teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Uskon saaneeni tutkimustyöstä lisää työkaluja ammatissani toimimiseen. Tutkimuksen aikana koen kasvaneeni pedagogina ja löytäneeni ohjaamisesta samanlaisen riemun kuin mikä minulla on esiintyjänä ollut. On hienoa huomata käytännössä, miten osuvasti annetulla palautteella pystyy auttamaan harrastajaa kehittymään. On hyvin vaivatonta pitää ihmisistä, jotka riemuitsevat havaitessaan itsessään jotain uutta ja upeaa (Vehkalahti 2006, 48). Koenkin, että persoonana minulla on suuri tarve auttaa ja nähdä erilaisia kasvutarinoita ympärilläni ja siksi palautteen oikeanlainen antaminen on minulle tärkeää.

Prosessin aikana on ollut myös lohdullista ja kiinnostavaa huomata, miten samankaltaisia harrastajat loppujen lopuksi ovat keskenään. Samanlaisia tunteita, joita itse olen kokenut vuosia sitten, herää yhä tänäkin päivänä harrastajissa. Huomioiduksi tulemisen tarve ja tarve kehittyä ovat universaaleja jokaiselle harrastajalle, kokemuksesta ja iästä riippumatta. Sana ”palaute” herättää ihmisen mielenkiinnon, oli kyseessä sitten arkipäiväiset tapahtumat, työpaikan johtamisstrategiat tai teatterin näyttämö.

Opinnäytetyöni kappaleessa 2.2 listataan palautteen kymmenen merkittävintä hyötyä (Ahonen & Lohtaja-Ahonen, 2014). Tutkimuksen aikana olen voinut todeta listan jokaisen kohdan käyvän toteen. Hyvän palautekulttuurin ansiosta Pahuus-näytelmän näyttelijät kasvattivat huomioideni ja omien lausuntojensa perusteella itsetuntemustaan, kokivat onnistumisen tunteita ja saivat tekemiseensä lisää motivaatiota ja vastuun tunnetta. Jokaisessa näyttelijässä oli nähtävissä palautteiden jälkeinen muutos sekä huomioiduksi tulemisen tunne. Palautetilanteet antoivat myös näytelmän ohjaajalle tukea ryhmän johtamiseen sekä mahdollisuuden vaikuttaa teoksen lopputulokseen jo varhaisessa vaiheessa. Palautteen ansiosta työryhmän sisäinen vuoropuhelu lisääntyi ja sekä näyttelijät että ohjaaja oppivat tuntemaan toisensa paremmin, mikä kasvatti ryhmän yhteishenkeä.

Tutkimustyötä tehdessä oppimani asiat ovat olleet suoraan sovellettavissa arkielämääni. Olen soveltanut saatuja tutkimustuloksia normaalissa ihmisten välisessä kanssakäymisessä sekä ollessani apulaisohjaajana uudessa harrastajaproduktiossa. Molemmissa tilanteissa koen oppimistani asioista olleen minulle hyötyä. Olisikin mielenkiintoista jatkaa tutkimustyötä laajemmalla skaalalla ja kartoittaa vielä tarkemmin palautteen merkityksen eroja niin sanotun ”konkariharrastajan” ja vasta-alkajan välillä sekä eri-ikäisten harrastajien välillä.

Johtamisteorioita käsittelevissä teoksissa korostetaan työpaikkojen kehityskeskusteluista puhuttaessa sitä, miten tärkeää on palautteen antamisen jälkeen myös saada palautetta. Palautteen ei tulisi olla yksisuuntaista ja käskevää vaan yhdessä pohdiskelevaa ja ratkaisua etsivää (Aalto 2002, 76). Kun yhtiön johtaja on kertonut korjattavat huomionsa alaiselleen, luodaan alaiselle mahdollisuus keskustella asiasta ja antaa palautetta johtajalle. Teatterimaailmassa tällaista käytäntöä harvemmin sovelletaan, vaan palaute kulkee lähinnä ohjaajalta näyttelijälle. Tutkimushaastattelua tehdessäni tein kuitenkin havainnon, että Pahuuden näyttelijät antoivat vastaustensa yhteydessä myös paljon ohjaajien toimintaa koskevaa palautetta. Näyttelijöillä oli selvästi tarve antaa vastavuoroisesti palautetta takaisin. Tästä herääkin kysymys, että voisiko tällaista vastavuoroista palautekulttuuria hyödyntää teatterimaailmassa enemmän?

Mielestäni palautteen merkitystä ja vaikutusta tulisi käsitellä yhä enemmän teatteritaiteen parissa. Olisi tärkeää saada luotua harrastajakentälle kulttuuri, jossa palautteen antaminen on luonnollista ja rikasta. Palautteen tulisi olla itsestäänselvyys enemmän kuin harvinainen herkku.

## 6 LÄHTEET

### **Kirjalliset lähteet:**

Aalto, M. 2004. Parjaavasta kolautteesta korjaavaan palautteeseen. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen taidot. My Generation Oy.

Aalto, M. 2002. Vuorovaikutustaidot. Aseman Lapset ry.

Ahonen, R.; Lohtaja-Ahonen, S. 2014. Palaute kuuluu kaikille. Vitale Ay.

Kaukiainen, A., Aalto, P., Lappalainen, M. & Lindberg, J. 1995. Kasvokkain. Palautteen antaminen oppijalle. Painosalama Oy.

Koppinen, M.; Korpinen, E.; Pollari, J. 1999. Arviointi oppimisen tukena. WSOY.

Kupias, P.; Peltola, R.; Saloranta, P. 2011. Onnistu palautteessa. Bookwell Oy.

Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Gummerus Kirjapaino Oy.

Ranne, J. 2006. Anna palaa, käytännön palautetaitokirja. Mielikirjat.

Repo, I., Nuutinen, T. 2003. Viestintätaito. Otava.

Tuomi, J., Sarajarvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi.

Vehkalahti, Reetta 2006. Leikkivä teatteri. Gummerus Kirjapaino Oy.

Weston, Judith 1999. Näyttelijän ohjaaminen. Kustannusosakeyhtiö Nemo.

### **Sähköiset lähteet:**

Kielijelppi 2012. Kielijelppi–Språkhjälpen -verkkopalvelu. Helsingin yliopiston kielikeskuksen äidinkielen viestintäopetuksen palveluyksikkö. Viitattu 21.10.2015. <http://www.kielijelppi.fi/puheviestinta/palaute-puheviestinnan-harjoittelussa>.

**Haastattelukysymykset Pahuus –näytelmän näyttelijöille:**

1. Millaista palautetta sait treenikaudella?
2. Kuvaile käymääsi henkilökohtaista palautekeskustelua.
3. Miten koet palautteen vaikuttaneen sinuun? Entä näytelmän lopputulokseen?
4. Miten koet palautteen vaikuttaneen muihin työryhmän jäseniin?
5. Kerro tarpeestasi saada palautetta. (Pahuuden aikana ja yleisesti)
6. Yleisiä kokemuksia palautteesta harrastajateatterissa?