

Roni Mäkinen

Sosiaalinen äly

taiteellisen lopputyön ohjaamisessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Teatteri-ilmaisun ohjaaja

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

10.9.2012

| | |
|--|--|
| Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika | Roni Mäkinen Sosiaalinen äly taiteellisen lopputyön ohjaamisessa 36 sivua 10.9.2012 |
| Tutkinto | Teatteri-ilmaisun ohjaaja |
| Koulutusohjelma | Esittävä taide |
| Suuntautumisvaihtoehto | Teatteritoiminnan suuntautumisvaihtoehto |
| Ohjaaja(t) | Helka-Maria Kinnunen |
| <p>Opinnäytetyö käsittelee teatteri-ilmaisun ohjaajaksi opiskelevan oppilaan taiteellista lopputyötä (Työharjoittelu 2) ja hänen siinä kohtaamiaan ongelmia sosiaalisen älyn näkökulmasta. Sosiaalisen älyn käsitettä avataan lähdekirjallisuuden ja pienten esimerkkien avulla. Lisäksi sosiaalista älyä vaativien tilanteiden hahmottamisessa on käytetty tekijän omia kokemuksia sekä näyttelijänä että ohjaajana.</p> <p>Lähteinä työssä on käytetty psykologi Daniel Golemanin Sosiaalinen äly teosta, Ohjaajan työtä ja teatteria käsitteleviä lähdeteoksia, omia havaintoja Työharjoittelu 2:n yhteydessä sekä opiskelijatovereiden antamia sähköpostivastauksia. Työ muodostuu kolmesta suuremmasta kokonaisuudesta; mitä on sosiaalinen äly, ryhmän muodostus ja harjoitusprosessi.</p> <p>Työ keskittyy yhden Metropolian esittävän taiteen koulutusohjelman taiteellisen lopputyön, Saatanan hyvän kuoleman, ryhmänmuodostukseen ja harjoitusvaiheeseen liittyviin sosiaalisiin ongelmiin. Havainnot on tehty ohjaajan näkökulmasta. Ongelmat keskittyvät ohjaajan ja näyttelijöiden välisissä vuorovaikutustilanteissa ilmenneisiin havaintoihin ja niiden kirjalliseen purkamiseen. Lopputulemana kuuntelemisen ja empatian merkitys korostuu. Opinnäytetyö korostaa myös huumorin ja huumorintajun merkitystä osana eheää ryhmädynamiikkaa ja ryhmänmuodostusta. Merkittävimmiksi välineiksi ohjaajan ja näyttelijöiden väliseen kommunikointiin nimetään sosiaalisen älyn perspektiivistä tapahtuva kokonaisvaltainen kuunteleminen (sekä nonverbaaliset että verbaaliset viestit). Pähkinänkuoressaan työ käsittelee sanallista ja sanatonta vuorovaikutusta ohjaajan ja näyttelijöiden välillä ja esimerkkien kautta myös joitakin ratkaisuja niihin.</p> | |
| Avainsanat | teatteri, sosiaalinen äly, empatia, taiteellinen lopputyö |

| | |
|---|---|
| Author(s) Title | Roni Mäkinen Social intelligence in directing artistic degree work |
| Number of Pages Date | 36 pages 10 September |
| Degree | Bachelor of Arts |
| Degree Programme | Performing Arts |
| Specialisation option | Drama Instructor |
| Instructor(s) | Helka-Maria Kinnunen |
| <p>The present is Final thesis focuses on the degree work final thesis of a Drama instructor performing arts student and its problems from the viewpoint of social intelligence. The concept of social intelligence is explored using source literature and practical examples. In addition, some experiences from the student's history as both an actor / and director have been used to describe events where social intelligence is essential.</p> <p>Source material for this work includes the psychologist Daniel Goleman's book "Social Intelligence" and several reference books regarding the work of a theatre director and theatre in general, as well as personal observations made during practical training. Furthermore, e-mail interviews have been conducted from fellow students. The three re-search questions of this thesis read as follows: "what is social intelligence", "group development" and "the process of practice".</p> <p>The work concentrates on group development and social problems in the rehearsing "Saatanan hyvä kuolema", namely the degree work at Metropolia's Degree Programme in Performing Arts. All observations are conducted from the director's viewpoint. The problems arose from the interaction between the director and the actors. There has been an attempt to solve them by writing. As a result, the importance of listening and an ability for empathy grew. The importance of using humor and having a good sense of humor are also emphasized as parts of a working group dynamic and development. Comprehensive listening, from a perspective of social intelligence, is found to be the most important tool of communication between an actor and a director, as well as different verbal and non-verbal means. In a nutshell, the work deals with both verbal and non-verbal interaction between the director and actors, and also offers some solutions for it.</p> | |
| Keywords | theatre, social intelligence, empathy, artistic degree work |

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Sosiaalinen äly | 2 |
| 2.1 | Tunneälyn ja sosiaalisen älyn ero | 3 |
| 3 | Sosiaalisen älyn historia | 4 |
| 3.1 | Sosiaalinen äly moniälykkyytutkimuksessa | 5 |
| 3.2 | Sosiaalisen älyn erityispiirteet | 6 |
| 3.3 | Sosiaalisen älyn mittaaminen | 7 |
| 3.4 | Sosiaalinen tietoisuus ja kyvykyys | 8 |
| 3.5 | Sosiaalisen älyn fysiologia | 10 |
| 4 | Empatia | 11 |
| 4.1 | Empatia sosiaalisen älyn avaintekijänä | 11 |
| 4.2 | Empatian tarkkuus | 12 |
| 4.3 | Empatia osana teatteria | 13 |
| 5 | Saatanan hyvä kuolema | 14 |
| 5.1 | Käsikirjoituksen synnyn tausta | 15 |
| 5.2 | Lyhyt synopsis esityksen juonesta | 15 |
| 5.3 | Opintojakso Työharjoittelu 2 | 16 |
| 6 | Ryhmän muodostaminen ja roolitus | 17 |
| 6.1 | Alkuvalmistelut | 18 |
| 6.2 | Kuinka laatia harjoitusaikataulut? | 19 |
| 6.3 | Ensimmäinen kokoontuminen | 21 |
| 6.4 | Ryhmän sisäiset säännöt | 22 |
| 7 | Saatanan hyvän kuoleman sosiaalisesti haastavat tilanteet | 24 |
| 7.1 | Huumori ryhmädynamiikan luojana | 24 |
| 7.2 | Näyttelijän irtisanominen | 25 |
| 7.3 | Ongelmien ja ristiriitojen selvittäminen | 26 |
| 7.4 | Palautteen antaminen | 27 |
| 7.5 | Sosiaalinen kognitio | 27 |

| | | |
|-----|---|----|
| 7.6 | Pettymyksen tuottaminen | 28 |
| 7.7 | Kiire ja stressi ei saa näkyä ohjaajasta | 30 |
| 8 | Näyttelijöiden palaute Saatanan hyvän kuoleman harjoitusprosessista | 31 |
| 8.1 | Yleinen tunnelma harjoituksissa | 31 |
| 8.2 | Ohjauksen suhde näyttelijäntyöhön | 32 |
| 8.3 | Miten yhden näyttelijän erottaminen vaikutti ryhmädynamiikkaan? | 34 |
| 9 | Yhteenveto | 35 |
| | Lähteet | 36 |

1 Johdanto

Nelivuotisen teatteri-ilmaisun ohjaajuuteen tähtäävän opiskeluni aikana huomasin ryhmäprosessin minulle erityisen tärkeäksi osaksi teatterin tekemistä. Erityisesti minua kiehtoo tällä hetkellä kysymys, miten ryhmäprosessi toimii. Miten ryhmän vetäjän tai ohjaajan tulee toimia, että ryhmäprosessi olisi sekä ohjaajalle että työryhmän jäsenille mahdollisimman mielekäs ja antoisa kokemus? Tapoja ja metodejahan on monia, mutta itseäni kiinnostaa ennen kaikkea kuunteleva ohjaajuus, jonka taas yhdistän myös osaksi sosiaalisen älyn kenttää. Oman näkemykseni mukaan ohjaaja on henkilö, joka johtaa prosessia ja haistelee, aistii ja kuljettaa sitä työryhmän antamien impulssien suuntaan. Tämän vuoksi päätin kirjoittaa ohjaajuudesta sosiaalisen älyn näkökulmasta. Kirjoitan työssäni sosiaalisesta älystä vain sen positiivisessa merkityksessä, vaikka olen toki tietoinen, että sosiaalista älyä voidaan käyttää myös sen negatiivisessa merkityksessä eli ihmisten manipulointiin ja vallan välineenä.

Sivuan ja käytän osin työssäni kurssikavereideni tekemiä havaintoja ja oivalluksia sosiaalisesta älystä, joita keräsin pienen sähköpostikyselyn muodossa keväällä 2012. Pääpaino kirjallisessa opinnäytetyössäni on kuitenkin oman ohjaajuuteni reflektointi sosiaalisen älyn viitekehyksessä.

Tämän työn ei ole tarkoitus olla tieteellinen todistus sosiaalisen älyn välttämättömyydestä. Enimmäkseen se on itsereflektiota ja sitä kautta myös toivottavasti hyödyllistä tietoa muille ohjaajan saappaisiin ensimmäistä kertaa hyppääville. Työ sisältää klassisia esimerkkejä teatteriproduktion tekemisen ongelmista, eikä välttämättä anna mitään täysin uutta ja mullistavaa tietoa ryhmäprosesseista. Toivon sen kuitenkin parhaassa tapauksessa avaavan uusia näkökulmia ryhmässä työskentelemiseen ja prosessoimaan omaa ohjaajuuttaan tai osaansa ryhmässä eri näkökulmasta mihin työn lukija on kenties tottunut. Ennen kaikkea uskon työstäni olevan hyötyä teatteri-ilmaisun ohjaajille, jotka ovat taiteellisen lopputyönsä tekemisen kynnyksellä. Tämän luettuaan pystyy välttämään muutaman sudenkuopan – näin ainakin toivon.

En kirjoita produktiossani mukana olleista henkilöistä heidän omilla nimillään vaan nimikkeillä miespääosa, miessivuosa, naispääosa ja naissivuosa. Pyrin tekemään havaintoja heidän työstään ja omastani. Oma työni on siis tämän työn pääosassa ja tark-

kailun kohteena. Heidän työnsä, reaktionsa ja valintansa antoivat minulle mahdollisuuden kasvaa ohjaajana ja tehdä omasta työstäni havaintoja.

2 Sosiaalinen äly

Kun lähdin tutkimaan sosiaalista älyä ja hakemaan siitä tietoa, ensimmäinen asia, jonka tahdoin selvittää oli, Mitä on sosiaalinen äly? Mikä on sosiaalisen älyn rinnalla usein mainitun tunneälyn ja sosiaalisen älyn välinen ero? Aivan ensimmäiseksi tahdoin selvittää miten kurssikaverini sosiaalisen älyn ymmärsivät ja miten he nämä käsitteet tai niiden väliset erot kokivat, että puhuisimme samasta asiasta.

Kaikki tuntuivat olevan tietoisia, että sekä sosiaalisella älyllä ja tunneälyllä oli jotain tekemistä kanssaihminen tunteiden huomioimisen ja empatiakyvyn kanssa, mutta kukaan ei kyennyt tekemään suurtakaan eroa niiden välille. Sosiaaliseen älyyn (vai onko tämä nyt tunneäly?) kaikki vastaajat liittivät kuitenkin pelkästään positiivisia mielikuvia.

Jos tiivistäisin vastauksen tylsäksi adjektiivilistaksi, niin sosiaalisesti älykäs ihminen on aktiivinen, ulospäin suuntautunut, sosiaalinen, tarkkanäköinen, johdonmukainen, ryhmätyötaitoinen, empaattinen, rehellinen, tiukka ja reilu. Tämä listaus saattaa kuulostaa aika idealistiselta ja sitä se tavallaan onkin, mutta olen sitä mieltä, että sosiaalisesti älykäs ihminen pystyy tavalla tai toisella olemaan tätä kaikkea. (Dahlström Mikko sähköpostivastauksessaan 27.9.2011)

Kaikki vastaajista kokivat tämän mystisen supervoiman nimeltään sosiaalinen äly lähes välttämättömäksi osaksi teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä, mutta tarkalleen kukaan ei osannut vastata kysymykseen, mitä on sosiaalinen äly.

Esimerkki sosiaalisesta älystä:

Irakin sodan alkupäivinä joukko amerikkalaisotilaita meni erääseen moskeijaan keskustellakseen kaupungin uskonnollisen johtajan kanssa hätäavun jakamisen organisoinnista, Moskeijan ympärille kerääntyi kuitenkin kiihtynyt väkijoukko, joka luuli sotilaiden tulleen pidättämään johtajaa tai tuhoamaan pyhäkön.

Sadat muslimimiehet ryntäsivät raskaasti aseistettuina amerikkalaisia kohti huutaen ja vihaisesti huitoen. Joukkueenjohtaja, Everstiluutnantti Christopher Hughes teki nopean ratkaisun. Hän tarttui mikrofoniiin ja antoi sotilailleen käskyn "take a knee", mikä tarkoitti laskeutumista toisen polven varaan. Seuraavaksi hän komensi miehiä suuntaamaan kiväärinsä maahan. Sitten kajahti käsky "Hymyilkää."

Väkijoukon mieliala muuttui silmänräpäyksessä. Vaikka joukot jatkoivat huutamista, suurin osa hymyili takaisin. Kun Hughes käski sotilaidensa perääntyä hitaasti selkä edellä ja hymy huulilla, jotkut irakilaisista taputtivat heitä olalle. (Goleman 2009, 12.)

Tämä edellä mainittu anekdootti on loistava perusesimerkki sosiaalisesta älystä, sillä siinä kiteytyy monien osatekijöiden yhtäaikainen lukeminen, joka on olennainen osa sosiaalista älyä. Tarinan everstiluutnantti päätteli nopeasti, kuinka kiihtyneessä tilassa irakilaismiehet olivat ja mitkä olisivat tarvittavat eleet ja kielimuurin ylittävät viestit, joilla saada heidät rauhoittumaan.

Samankaltaisiin sosiaalisiin vuorovaikutusongelmiin (tosin ilman välitöntä hengenvaaraa) ohjaaja väistämättä törmää työskennellessään erilaisista lähtökohdista ja taustoista tulevien työryhmäläistensä kanssa. Hänen on kyettävä lukemaan ihmisten elekieltä, sanattomia viestejä ja tunnetiloja herkästi ja herkeämättä. Päätökset tulee joskus tehdä hyvinkin nopeasti.

2.1 Tunneälyn ja sosiaalisen älyn ero

Toinen havainto, jonka huomasin keskustellessani ystäväni ja opiskelutovereideni kanssa opinnäytetyöni aiheesta oli se, että tunneäly ja sosiaalinen äly mielletään usein yhdeksi ja samaksi asiaksi tai ettei niiden välillä nähdä suurtakaan eroa. Aihetta enemmän tutkittuani minulle selvisi sosiaalisen älyn olevan vain pieni osa tunneälyn suurta verkkoa. Itse koen, että tunneälyn ja sosiaalisen älyn yksinkertainen ja karkea jako on se, että sosiaalista älyä käytetään enimmäkseen vain sosiaalisissa tilanteissa, kun taas tunneäly voi olla hyvinkin henkilökohtaista ja yksin tapahtuvaa omien tai muiden ihmisten reaktioiden ja tunteiden pohtimista, joka ei välttämättä johda tai liity minäkäänlaiseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Sosiaalinen äly on tunneälyn sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvä alakäsite.

Sosiaalisen älyn tutkimus on vasta lapsenkengissä, eli varsin tuore tieteenala. Tämän vuoksi oli hyvin vaikea löytää vain sosiaaliseen älyyn rajattua lähdemateriaalia. Tunneälyä on tutkittu jo muutaman vuosikymmenen ajan, mutta sosiaalisen älyn tutkimuksia on tehty vasta 2000-luvun alusta. Tunneälystä kertovissa teoksissa mainitaan kyllä sosiaalinen äly, mutta lähinnä vain sivulauseessa, joten ainoaksi viisasteni jäi amerikkalaispsykologi Daniel Golemanin kirja *Sosiaalinen äly* (2009). Onneksi Goleman on alansa asiantuntija ja on kirjoittanut teoksen tunneälystäkin. Käytän ja mainit-

sen toki muitakin lähteitä työssäni, mutta tärkein ja ainoa referenssimateriaalini tulee yhden kirjan kansien sisältä.

3 Sosiaalisen älyn historia

Sosiaalisen älyn taustat ulottuvat aina sosiaalipsykologian varhaisvaiheisiin saakka 1800-luvun lopulle ja ensisijaisesti yhdysvaltalaisen sosiaalipsykologin ja filosofin George Herbert Meadin (1863-1941)"sosiaaliseen behaviorismiin". Hänen keskeisiä käsitteitään oli *elekeskustelu*, jonka hän koki vain sisäiseksi ja symboliseksi prosessiksi. Elekeskustelu on nonverbaalia vuorovaitusta, joka tapahtuu täysin sanattomasti ja perustuu tulkintoihin joita muiden kehonkielestä teemme.

Varsinaisesti käsitteen *sosiaalinen äly* esitteli alun perin ruotsalaissyntyinen, mutta sittemmin amerikkalaistunut psykologi Edward Thorndiken (1874-1949) 1920-luvulla. Hänen omien sanojensa mukaan sosiaalinen äly on kiteytetysti ”kykyä ymmärtää ja johtaa miehiä ja naisia.” (Goleman 2009, 19).

Sosiaalinen äly syntyi vain yhtenä terminä monien muiden joukossa älykkyystutkimuksen yhteydessä, jonka suurimmat mullistukset tapahtuivat juuri 1920-luvulla. Kyse on siis taidosta, joka on tuiki tarpeellinen meille jokaiselle selvitäksemme, jokapäiväisestä kanssakäymisestä muiden ihmisten kanssa.

Thorndiken tuolloin esittämät teoriat eivät eritelleet, täyttääkö sosiopaattinen ja manipuloiva käytös myös sosiaalisen älyn kriteerit. Psykologit ovat olleet juuri tästä seikasta erimielisiä vuosien saatossa. Sosiaalinen kognitio eli sosiaalisten tilanteiden tiedollisen hallinnan tutkimus uinui 1930-luvulta aina 1980-luvulle saakka. Sitä toki sivuttiin useissa vapaan kasvatuksen oppaissa 1960-luvulla, mutta siitä on muodostunut hyvin keskeinen käsite vasta 1980-luvulta lähtien.

Alankomaalainen psykologi, etologi ja kädellistentutkija Frans De Waal (1948-) on erikoistunut tutkimaan ihmisen empatiakykyä, jota hän pitää sosiaalisen älyn tärkeimpänä avaintekijänä. ”Miten moraalisuus kenties kehittyy ja mistä se tulee?” Hän on myös erikoistunut tutkimaan eläinten empatiakykyä ja moraalikäsitystä ja vertauttanut sitä ihmisten reaktioihin vastaavanlaisissa ongelmatilanteissa. Vuosien saatossa sosiaalisen älyn määrittelyt ovat tarkentuneet ja viimeisimpänä kiteytyksenä nykypsykologit

puhuvat ”lähettämisen ja vastaanottamisen taidoista”. Täsmällisempinä ilmauksina on esitetty ”vuorovaikutusongelmien ratkaisukykyä ja roolinottokykyä”.(De Waal 1998, 10.)

3.1 Sosiaalinen äly moniälykkyytutkimuksessa

Sosiaalisen älyn tutkimus on kulkenut 1930-luvulta saakka käsi kädessä älykkyytutkimuksen kanssa. Harvardin kasvatustieteen professorin William Gardnerin näkemyksen mukaan moniälykkyyden osatekijät ovat seuraavat seitsemän lajia, joista mielestäni sosiaalisen älyn kannalta tärkeimpiä ovat Interpersonaalinen älykkyyys (eli kykyä ymmärtää muita ihmisiä ja heidän välisiä suhteitaan) sekä Intrapersonaalinen älykkyyys (kyky ymmärtää omia asenteitaan, tunteitaan ja motiivejaan).

Moniälykkyytutkimus

1. Kielellinen älykkyyys

Kykyä käyttää kieltä luovasti ja taitavasti kirjallisesti tai puheessa.

2. Loogis-matemaattinen älykkyyys

Kykyä matemaattiseen ongelmanratkaisuun.

3. Musikaalinen älykkyyys

Kykyä ymmärtää ja säveltää musiikkia.

4. Ruumiillis-kinesteettinen älykkyyys

Kykyä hallita kehon liikkeitä.

5. Avaruudellinen- visuospaatillinen älykkyyys

Kykyä hahmottaa muotoja ja tiloja.

6. Interpersonaalinen älykkyyys

Kykyä ymmärtää muita ihmisiä ja heidän välisiä suhteitaan.

7. Intrapersonaalinen älykkyyys

Kykyä ymmärtää omia asenteitaan, tunteitaan ja motiivejaan.

(Myöhemmin Gardner on lisännyt listalleen:

8. Luontotuntemus – naturalistinen älykkyys)

Gardnerin näkemyksen mukaan sosiaalinen älykkyys on vaikeasti tutkittavissa ja abstrakti älykkyuden laji, joka hyödyntää ihmisen sosiaalisesta taustasta riippuen kaikkia edellä mainittuja älykkyuden lajeja tai vain osaa niistä. Varsinkin inter- ja intrapersoonallisesti älykäs ihminen on Gardnerin mukaan sosiaalisesti älykäs. Sosiaalinen älykkyys on siis kaikki muut älykkyuden lajit yhteensitova ja kokoava älykkyudenlaji.

(Utriainen 2009, 9-10)

3.2 Sosiaalisen älyn erityispiirteet

Olen koonnut seuraavaan kappaleeseen Daniel Golemanin *Sosiaalinen äly*-teoksesta (2009) seuraavat sosiaaliselle älylle ominaiset erityispiirteet:

Sosiaalinen älykkyys->

välitön empatia

empatian tarkkuus

kuuntelu, virittyminen

sosiaalinen kognitio

Sosiaalinen helppous, vuorovaikutuksen hallinta

oikea ajoitus

esiintyminen

vaikuttaminen

välittäminen

Suurimpana erottavana tekijänä verrattaessa sosiaalista älyä vaikkapa kattokäsitteeseen tunneälyn Goleman mainitsee välittömän reaktion. Sosiaalinen älykkyys on siis aktiivista, kun taas kattokäsite, tunneäly voi olla hyvinkin passiivista eikä vaadi välitöntä reaktiota. Sosiaalisen äly jakautuu sekä omaan sisäiseen prosessiin että ulkoiseen, aktiiviseen osaan.

Teatterintekijän näkökulmasta nämä edellä mainitut kaavat ovat mielenkiintoisia. Oikea ajoitus, esiintyminen, vaikuttaminen ja välittäminen ovat tärkeä osa näyttelijän- ja oh-

jaajan työtä. Näistä tietoiseksi tuleminen ja edellä mainittujen käsitteiden aktiivinen ajatteleminen auttaa sekä ohjaajaa ohjaustyössään että näyttelijää roolin rakentamisessa, varsinkin kun työskennellään perinteisen tekstilähtöisen ja ohjaajavetoisen teatterin parissa. Osallistavan teatterin tekemisessä toki hyödynnetään samoja käsitteitä, mutta tulevissa esimerkeissä kirjoitan perinteisen teatterin viitekehyksessä, eli itse käsikirjoittamani ja ohjaamani, *Saatanan hyvän kuoleman*, harjoitus- ja valmistusprosessin näkökulmasta.

Muutama esimerkki:

Oikea ajoitus - Vaatii hereillä oloa. Kykyä vastaanottaa vastaanäyttelijöiden impulsseja ja yleisöltä tulevia impulsseja.

Esiintyminen – Vastata saatuun impulssiin. Toisin sanoen fyysistä tai sanallista tunnereaktio.

Vaikuttaminen – Kuunnella, kuinka antamasi syöttö uppoaa.

Välittäminen – Vastata vastaanäyttelijän antamaan impulssiin.

Sosiaalisen älyn hyödyntäminen näyttämöllä on (tietyllä tavalla) kuin tennisottelu, jossa syöttöjä ei pyritä saamaan vastustajan selän taakse vaan pitämään palloa mahdollisimman pitkään kentällä.

Sosiaalinen äly jakautuu siis sekä omaan sisäiseen prosessiin että ulkoiseen, aktiiviseen osaan.

3.3 Sosiaalisen älyn mittaaminen

Sosiaalisen älykkyyden tutkiminen osana moniälykkyydestä on ollut ongelmallista, koska sen tieteellinen mittaaminen on lähes mahdotonta useiden muuttujien vuoksi (kulttuurierot, ikä, sosiaalinen ympäristö ja niin edelleen). Esimerkiksi epäsuoraa aggressiota on haastattelututkimuksen kautta lähes mahdotonta tieteellisesti todentaa.

Sosiaalista älykkyyttä on mitattu lähinnä itse- ja toveriarviointien kautta, joko projektiivisilla tai kokeellisilla menetelmillä, eli kirjaamalla ylös koehenkilöiden välittämiä verbbaalisia ja nonverbaalisia viestejä. Viime vuosina sosiaalista älyä on tutkittu erityisesti

nuorten keskuudessa, sillä sosiaalisen älyn kulminaatiopisteenä pidetään nykyisin n. 11- 12 vuoden ikää, jolloin nuorten väliset suhteet ovat kaikkein suurimmassa konfliktitilassa. Tätä ennen lapsi ei yleensä ole sosiaalisilta vuorovaikutustaidoiltaan ja verbaisilta kyvyiltään tarpeeksi kehittynyt ja siksi aggressio usein purkautuu vain fyysistä reittiä.

Sosiaalinen älykkyys lokeroidaan usein epäsuoran aggression karsinaan, sillä sen katoon vaativan myös kykyä sosiaaliseen manipulaatioon sekä sen positiivisessa että negatiivisessa merkityksessä. (Björkman, Österman, Kaukiainen 2002, 167.)

3.4 Sosiaalinen tietoisuus ja kyvykkyys

Sosiaalinen tietoisuus ja kyvykkyys ovat sisäisiä prosesseja, jotka ovat vuorovaikutuksessa ulkoisiin impulsseihin. Kyse on nopeiden sosiaalisten impulssien vastaanottokyvystä, joita sekä ohjaajan että näyttelijöiden on hyvä kyetä vastaanottamaan ja välittämään näitä impulsseja edelleen. Käytän Golemanin kirjassaan mainitsemia termejä, mutta olen pyrkinyt selittämään ne auki omin sanoin teatterin kontekstissa.

Sosiaalinen tietoisuus

Vaistonvarainen empatia – tunteisiin samaistuminen, sanattomien viettien tunnistaminen.

Emotionaalinen virittäytyminen – kuunteleminen, toisen aaltopituudelle virittäytyminen.

Empatian tarkkuus – tunteiden, aikeiden ja ajatusten ymmärtäminen.

Sosiaalinen kognitio – ihmissuhteiden periaatteiden ymmärtäminen.
(Goleman 2009, 93)

Esimerkki sosiaalisesta tietoisuudesta, Saatanan hyvän kuoleman harjoitusprosessissa:

Naissivuosan näyttelijä vaikutti harjoituksissa vähän turhautuneelta kohtausta tehdesään. Koetin ohjaajana antaa hänelle apua hänen roolinsa rakentamiseen, mutta huomasin hyvin pian, ettei turhautuminen johtunut siitä ettei hän olisi ymmärtänyt rooliaan tai kohtauksen funktiota, vaan turhautuminen johtui harjoitusten yleisestä vallattomasta ilmapiiristä. Hän ei selvästikään kyennyt sillä hetkellä keskittymään kohtauksen harjoitteluun, joten ohjaajana pyrin saamaan myös muun ryhmän virittäytymään ja keskittymään kohtausten harjoitteluun yleisen hauskanpidon sijaan.

Aloimme purkaa kohtausta puheharjoitusten kautta, jotka vaativat äärimmäistä keskittymistä. Kävimme samaa kohtausta läpi vain teknisesti eri puhenopeuksilla repliikkejä muistellen, eri asemista ja lopuksi aivan vastaanäyttelijän silmiin puolen metrin päästä tuijottaen. Aluksi riehakas ilmapiiri esti tekstin muistamista, mikä johti ensin vain asteittaiseen rauhoittumiseen, mutta lopulta tunnelma oli kokonaan keskittyneeksi ja levottomuus oli tiessään.

Itse pidän tämänkaltaisista harjoituksista siitä syystä, että olen itse näytellessäni ollut aina huono oppimaan tekstiä ulkoa. Kun olen käynyt tekstiä läpi muiden näyttelijöiden kanssa ja näyttämöllä, olen saanut tekstile jonkun kontekstin ja merkityksen. Tämän lisäksi olen havainnut harjoitteen johtavan näyttelijät keskittymään vain olennaiseen. Tässä tapauksessa harjoite toimi ja ilmapiiri saatiin jälleen keskittyneeksi ja rauhalliseksi.

Sosiaalinen kyvykkyys

Sosiaalinen kyvykkyys on kykyä ottaa vastaan ja reagoida tilanteen vaatimalla tavalla muilta saatuihin viesteihin ja pyrkiä niiden avulla sujuvaan, tyydyttävään ja tarkoituksenmukaiseen vuorovaikutukseen. Teatterin näkökulmasta miellän sosiaalisen kyvykkyiden enemmänkin työryhmän sisäisen vuorovaikutuksen työkaluksi eli näyttelijöiden, ohjaajan ja muun työryhmän välisen sosiaalisen prosessin apuvälineeksi.

Synkronia – toimiva sanaton vuorovaikutus

Positiivisen vaikutelman antaminen – luonteva esiintyminen

Vaikutusvalta – vuorovaikutuksen lopputulokseen vaikuttaminen

Huolenpito – huomioonottaminen, muiden tarpeet

(Goleman 2009, 93.)

3.5 Sosiaalisen älyn fysiologia

Daniel Goleman kertoo, että viime vuosina on tutkittu erityisesti fyysisiä reaktioita, joita ihminen kokee samaistuessaan toiseen ihmisen. Goleman puhuu tässä yhteydessä empatiakyvystä.

Runollisen näkemyksen mukaan silmät ovat sielun peili, eikä neurotiedekään kiistä tätä väittäessään, että silmistä näkee välähdyksen ihmisen kaikkein yksityisimmistä tunteista. Tarkemmin ilmaistuna silmissä on hermopäätteitä, jotka johtavat suoraan empatiasta ja siihen liittyvistä tunteista vastaavaan aivojen osaan, etuotsalohkon aivokuoren obitofrontaaliseksi alueelle (OFC). (Goleman 2009, 71)

Lisäksi OFC ottaa vastaan alkukantaisia signaaleja, kuten esimerkiksi keskustelukumppanin haju tai maku (Mikäli edetään vaikkapa suuteluasteelle), jotka saattavat vaikuttaa merkittävästi siihen kuinka, suhtaudumme keskustelukumppaniimme.

Neurologisesti katsottuna sosiaalinen äly muodostuu siis lukemattomista hermoimpulsseista, jotka kulkevat ja viestivät useissa eri osissa aivojamme. OFC toimii ikään kuin sosiaalisen älyn verkosto tai valtatie. Tietoa tällä valtatiellä kuljettavat kaksi yksikköä, sukkulasolut ja peilineuronit. Peilineuronit nimensä mukaisesti ovat elimistön osa, joka vastaa ihmisen tarvetta jäljitellä, tästä jäljittelystä on Golemanin mukaankin kysymys kun ihminen tuntee empatiaa. Hän kysyy: ”Entä jos tämä tapahtuisi minulle?”

Sukkulasolut ovat melko uusi neurologinen löytö ja niiden toiminnasta tiedetään vielä hyvin vähän, joten niistä en kirjoita tässä tämän enempää. Evoluution mittakaavassa sosiaaliset aivot ovat muodostuneet siis verraten myöhään. Sukkulasoluja ja peilineuroneja on kuitenkin havaittu neurologisissa tutkimuksissa myös kädellisillä sukulaisillamme simpansseilla, joiden sosiaalista käyttäytymistä Frans De Waal on 80-luvulta lähtien tutkinut. Tuoreimpien neurologisten tutkimusten mukaan empatiakyky ei siis ole vain ihmisten etuoikeus.

Käytännössä aivoista ei siis löydy vain yhtä spesifiä paikkaa, jossa kaikki sosiaaliseen älyyn liittyvä tapahtuisi. Kullakin aivojen alueella on useita tehtäviä. Joidenkin tutkijoiden mukaan se, että sosiaaliseen kanssakäymiseen tarvittavia hermosoluja on jakautunut aivoissamme niin laajalle alueelle, johtuu juuri siitä, että sosiaalinen laumakäyttäytyminen on evoluution historiaan varsin tuore malli. (Goleman 2009, 71)

4 Empatia

Empatia (kreikan ilmaisusta *empathos*, tuntee sisälle) tarkoittaa kykyä asettaa itsensä toisen henkilön asemaan ja ymmärtää toisen tunteita. (wikipedia)

Psykologia lähestyy sosiaalista älyä ennen kaikkea empatiaan liittyvänä ilmiönä. Ensimmäisenä sanan empatia toi julki saksalainen filosofian professori Theodore Lipps (1851-1914), joka esitti kuuluisan nuorallakävelijäesimerkkinsä: ”Kun katselemme nuorallakävelijän tempuilua katon rajassa, tunnemme olevamme hänen nahoissaan.” Sana empatia muodostuu Lippsin mukaan aktiivisesta sympatiasta, joka tukee myös Daniel Golemanin näkemystä tunneälyn ja sosiaalisen älyn eroista.

Empatia käsitettä käytetään nykypsykologian piirissä kolmessa yhteydessä, kun ihminen tunnistaa toisen ihmisen tunteen, kun ihminen tuntee samoin ja kun kärsivää osapuolta kohtaan nousee myötätunto. ”Huomaan sinut, tunnen kanssasi samoin, tahdon tehdä jotain auttaakseni sinua.” (Goleman 2009, 65.)

4.1 Empatia sosiaalisen älyn avaintekijänä

Vaikka empatia ja sosiaalinen älykyys korreloivat voimakkaasti keskenään, on tärkeä huomioida nämä eri käsitteinä sekä loogisista että seurauksellisista syistä. Sosiaalista älykyyttä tarvitaan kaikenlaisessa konfliktikäyttäytymisessä, sekä rauhanomaisessa että aggressiivisessä, mutta empatian läsnäolo lieventää aggressiivisuutta. (Björkqvist, Österman, Kaukiainen 2002 s.163)

Seurauksellisia syitä edellä mainitut tutkijat puntaroivat siten, että he irrottivat empatian apumuuttujaksi ja tutkivat sitä, miten empatian puute korreloi aggressiivisen käyttäytymisen kanssa.

Tulokset eivät mielestäni olleet kovin yllättäviä. Empatian puute johti usein suoraan aggressiiviseen käyttäytymiseen, kun taas selvästi empaattisesti latautuneet haastatte-

lututkimukseen vastanneet kykenivät hillitsemään tunteitaan ja syyllistyivät korkeintaan epäsuoraan aggressioon.

Joissain tutkimuksissa sukupuolten väliset erot olivat selviä, varsinkin murrosikäisten tutkittavien. Tyttöjen empatiakyky oli usein korkeampaa kuin poikien. Nämä erot kuitenkin ovat eri kulttuuriympäristöissä marginaalisia ja siksi niiden luotettavuus on vielä hyvin kyseenalaista.

Ikä toi useimmissa tutkimustapauksissa tuloksen, jossa empatiakyky selvästi lisääntyi iän ja kokemuksen myötä.

Teatterintekijänä minua kiinnostavat älykkyyss- ja varsinkin empatiakyvyn tutkimukset, sillä koen nämä kyvyt välttämättömäksi osaksi kaikenlaista ryhmätyöskentelyä. Teorian tasolla niistä tietoisiksi tuleminenkin saattaa avata uusia ovia toisten ihmisten tunteiden havainnointiin ja tulkitsemiseen.

4.2 Empatian tarkkuus

Joidenkin tutkijoiden mielestä empaattinen tarkkuus on sosiaalisen älykkyyden avaintekijä. Empatian tarkkuus muistuttaa vaistonvaraista empatiaa, mutta sisältää lisäksi ymmärryksen siitä, mitä toinen tuntee tai mitä hänen nonverbaaliset kehonviestinsä hänen mielialastaan kertovat.

Empatia on yleensä sisäisen prosessin synnyttämä, jolloin se on usein täysin tahdosta riippumatonta. Sosiaalinen äly voi siis olla sisäsyntyistä, mutta mielestäni sitä voi käyttää siitä huolimatta tietoisesti. Esimerkiksi siten, että vaikka oma ensimmäinen vastaanotettu reaktio olisi negatiivinen, tekee sen pohjalta rationaalisen ratkaisun, joka palvelee käsillä olevaa tilannetta parhaiten.

Seuraavassa on esimerkki empatian tarkkuudesta *Saatanan hyvän kuoleman* harjoitusprosessin yhteydessä:

Näyttelijä kertoo olevansa tänään hyvin väsynyt ja yrittävänsä parhaansa, mutta saattaa olla välillä hieman laiskan ja poissaolevan oloinen. Ensimmäinen reaktioni oli huoli näyttelijän jaksamisesta. Toinen huomioni oli, että näyttelijä pohjustaa tulevia harjoituksia ja tämä julkinen ilmoitus saattaa vaikuttaa koko työryhmän työmoralaaliin jos sille

annetaan liikaa tilaa. Sen sijaan, että olisimme keskustelleet aiheesta enemmän, ohitin ilmoituksen ja jatkoimme harjoituksia (asiasta sen enempää puhumatta.) Keskustelin näyttelijän kanssa kahden kesken tauolla, jolloin asia ei tullut koko työryhmän yhteisesti prosessoitavaksi.

4.3 Empatia osana teatteria

Teatterin parissa empatiakyvyn ja samaistumisen suuri puolestapuhuja oli Venäläinen näyttelijä ja ohjaaja Konstantin Stanislavski (1863- 1938). Hänen (nuoruudessaan esittäjä) näyttelijäntyöllinen teoriasensa, sisältä ulospäin kumpuavasta, tunnemuistiin perustuvasta näyttelijyydestä on edelleen hyvin suosittu Yhdysvalloissa. Stanislavski opetti myös, ettei tunnemuisti ole lukittuna vain näyttelijän omiin muistoihin tai kokemuksiin, vaan se voi yhtä hyvin käyttää rakennusaineenaan toisten ihmisten tunteita. ” Meidän on tarkkailtava muita ihmisiä ja tultava heitä tunnetasolla niin lähelle, että heidän tunteensa muuttuvat omiksi tunteiksemme.” (Goleman 2009, 65.)

Stanislavskin oppilas Lee Strasberg perusti Yhdysvaltoihin Grop Theatren ja Actor studio, jotka painottivat Stanislavskin alkuaikojen metodeja eli sisältä ulospäin kumpuavaa ilmaisua. Neurologiset tutkimukset toki tukevat Stanislavskin teorioita siltä osin, että näyttäisi siltä, etteivät aivomme oikeastaan erottele omia tunteitamme toisten tunteista. Itse asiassa aivomme askartelevat ylivoimaisesti eniten sosiaalisten ongelmien ja tunteiden parissa.

Vanhuuden päivillään Stanislavski hylkäsi tunnemuistiin pohjaavan näyttelijäntyön teoriasensa ja muutti sen täysin päinvastaiseksi eli ulkoa sisäänpäin tuleviksi tunneimpulsseiksi. Yhdysvaltalainen metodinäyttelemisen perustuu vielä nykyisinkin Stanislavskin vanhoihin oppeihin.

Mielestäni näyttelijä elää näyttämöllä jatkuvasti muuntuvassa henkisessä tilassa. Ensinnäkin näyttämöllä on oma minä, jota ei voi näyttämöllä kokonaan kadottaa. Toiseksi on roolihahmo, joka taas ammentaa voimansa näyttelijän omasta minästä. Kolmantena muuttujana on vastanäyttelijän minä, joka sekin on jakautunut kolmeen osaan ja syöttää näyttelijälle kaiken aikaa tunneimpulsseja. Stanislavskin empatiaan ja tunnemuistiin pohjaava näyttelijäntyö sopii työväliseksi tietynlaisiin teatteriprogressiin ja roolinrakennusprosesseihin, mutta täysin ongelmaton ja ainoa oikea tapa se ei ole.

5 Saatanan hyvä kuolema

METROPOLIA-TEATTERI ESITTÄÄ



Saatanan Hyvä
kuolema

KÄSIKIRJOITUS JA OHJAUS: Roni Mäkinen
ESITYKSET Ensi-ilta la 16.10 klo 15.00
ma 18.10 klo 19.00 pe 22.10 klo 19.00 ke 27.10 klo 19.00
ke 20.10 klo 19.00 la 23.10 klo 15.00 pe 29.10 klo 19.00
LIPUT: 5e / 3,5e Lisätiedot ja lippuvaraukset: puh. 050 511 5625
Metropolia-teatterin Tanssistudio, Hämeentie 161, 00560 Helsinki
www.metropolia.fi/tapahtumat

 Metropolia

Kuvio 1. Saatanan hyvän kuoleman juliste. Graafikko: Mirva Kuusela

Tästä eteenpäin opinnäytetyöni keskittyy taiteellisen lopputyöni *Saatanan hyvän kuoleman* tarkasteluun ja analysointiin sosiaalisen älyn näkökulmasta. Keskityn ohjaajan ja näyttelijöiden väliseen vuorovaikutukseen.

SAATANAN HYVÄ KUOLEMA

-Paljonko maksaa yksi itsemurha ?-

Traagisen rempseä esitys kapitalismin uhreista.

Esityspaikka: Metropolia-teatterin Tanssistudio

Seitsemän esitystä.

5.1 Käsikirjoituksen synnyn tausta

Saatanan hyvä kuolema alkoi muotoutua jo toisella vuosikurssillani dramaturgisten prosessien yhteydessä pienen kolmikohtauksisen näytelmän muodossa nimellä *Rakkausleiri*. Alkuperäisessä käsikirjoituksessa päähenkilönä oli äärimmäisen narsistinen persoona, joka lukitsi itsensä mielenosoituksellisesti käsiraudoilla yksiönsä patteriin, saadakseen läheistensä huomion käännettyä kokonaan itseensä. Itse hän nimittää tätä eräänlaiseksi rakkaudenretriitiksi, rakkausleiriksi.

Pitkän käsikirjoituksen kirjoitin keväällä 2010. Tuolloin näytelmä sai uuden ironisen ja sanaleikkimäisen nimensä *Saatanan hyvä kuolema* (paljonko maksaa yksi itsemurha?), sillä lisäsin rakkausleirin teemoihin myös itsemurhalla uhkailun. Käsikirjoitus sai mukaansa myös uuden poliittisen ulottuvuuden Hannu Raatikaisen, Tutkivaa teatteria taloudesta kurssin myötä. Päähenkilön persoona koki sisäisen kamppailunsa lisäksi kamppailevansa myös kapitalistista yhteiskuntaa vastaan ja vaipui hetkittäin sosialistiin unelmiin.

5.2 Lyhyt synopsis esityksen juonesta

Saatanan hyvä kuolema kertoo tarinan Artosta ja hänen ystävästään ja perheestään. Arto on nuori helsinkiläismies, joka kahlitsee itsensä käsiraudoilla yksiönsä patteriin, omien sanojensa mukaan ”oppiakseen rakkauden merkityksen.”

Valitsin näytelmääni kaksi aikatasoa kapitalistinen Helsinki 2010 ja sosialistinen Neuvostoliitto 1960-luku. Jälkikäteen ajateltuna haukkasin liian suuren palan, mutta jollain tavalla mielessäni nämä kaksi tiensä päähän tullutta talouden ismiä olivat kolikon kaksi puolta ja tahdoin peilata niitä saman henkilön kautta (Arto).

Esitys liikkui kahdessa ajassa, kapitalistisessa nyky-yhteiskunnassa ja kommunistisessa reaaliosialistisessa Neuvostoliitossa.

Länsimainen kulttuuri on pitkään rakastanut henkilökohtaista vapautta. Olemme sydämeltämme individualisteja, ja mikä olisi parempi keino korostaa tätä kuin väittää, että kantaisämme oli itseriittoinen? Jean-Jacques Rousseau korosti jaloa villimiestä, joka yksinään mieleltään ja ruumiiltaan tyytyväisenä torakaa puun alla, josta on juuri kerännyt ateriansa. (De Waal 1998, 183)

Rousseauin kuvaama syrjäinvetäytyvä ja sosiaalisista yhteyksistä täysin riippumaton ihminen tuntuu olevan myös tämän päivän taloustieteilijöiden ylistämä hyve.

Stalinin harjoittama reaaliosialismi taas ylisti kollektiivia ja ryhmää mutta riisti sen varjolla rikkauksia ja kansan vapauden, eikä sekään tuonut ihmisille onnea.

Halusin esityksen Arton tarinan lisäksi herättävän keskustelua myös maailmantalouden tilasta ja suunnasta, mutta luulenpa, että se jäi vain sivuviitteeksi ja juoneksi varsinaisen tarinan jalkoihin.

5.3 Opintojakso Työharjoittelu 2

Seuraavassa opinto-ohjelman kuvaus työharjoittelu 2:n sisällöstä.

Tavoite

Opiskelija tutkii omaa ohjaajanlaatuansa ja asettaa työlleen taiteelliset tavoitteet. Opiskelija perehtyy taiteelliseen prosessiin, johon kuuluu taiteellinen ja tuotannollinen suunnitteluvaihe, harjoitusprosessi, yleisön kohtaaminen ja suora palaute sekä lopuksi taiteellinen ja tuotannollinen purkuvaihe. Opiskelija vastaa taiteellisesta prosessista teki-

jänä. Hän saa kokemuksen taiteellisen tuotannon ja työryhmän johtamisesta. Opiskelija toimii hankepolkunsa suunnassa myös työharjoittelussa.

Sisältö

Työharjoittelu ohjaajantyön alueella tarkoittaa oman ohjaustyön valmistamista joko opilaitoksessa tai hanketta varten hyväksytyssä teatterissa tai yhteisössä. (Metropolian nettisivut 27.8 2012)

6 Ryhmän muodostaminen ja roolitus

Saatanan hyvän kuoleman kolmannen ja viimeisen käsikirjoitusversion valmistuttua keväällä 2010 aloin ensimmäisenä pohdiskella rooleihin sopivia näyttelijöitä. Näyttelijät halusin valita ensimmäiseksi siksi, että ohjaajana työskentelin pisimpään ja pitkäjänteisimmin heidän kanssaan. Lisäksi olin kirjoittaessani jo ehtinyt luomaan hahmoista oman mielikuvani, vaikka kuinka kamppailinkin halua vastaan. Videoheijasteiden leikkaajaksi ja musiikin säveltäjäksi olin jo kosiskellut puolta vuotta aiemmin vanhoja ystäviäni Pekka Pohjoispäätä ja Toni Kurkimäkeä. Näyttelijöitä valitessani tein heti tietoisin päätöksen, etten käyttäisi tuttuja näyttelijöitä (esim. luokkatovereitani) tai ainakaan kovin läheiseksi muodostuneita ystäviä. Tahdoin aloittaa produktion puhtaalta pöydältä, siten ettei näyttelijöillä olisi minusta ennakkokäsitystä tai päinvastoin.

Halusin kuitenkin valita työhön näyttelijät, jotka tietäisin taitaviksi. Halusin työskennellä näyttelijöiden kanssa, jotka olin joko itse nähnyt lavalla tai joita joku muu teatterin parissa työskentelevä ystäväni osasi minulle suositella. Olihan kyseessä ensimmäinen iso ohjaukseni ja tahdoin sen olevan näyttelijäntyöllisesti tasokas, samalla tavalla kuin tiesin videoheijasteiden ja musiikinkin olevan, useasti Pekan ja Tonin kanssa työskennelleenä.

Roolituksia tehdessä on hyvä miettiä myös tulevan työryhmän tasapainoa. Jos valitsee lavalle neljä stand up-koomikkoa on varauduttava siihen, että harjoitusprosessi tulee todennäköisesti olemaan hauska, mutta hyvin levoton ja mahdollisesti vaikeasti hallittava, mikäli aihe ja lopputulos vaatii keskittymistä. Siksi on hyvä valita työryhmään toisiaan tasapainottavia persoonia. Esimerkiksi hurttia huumoria viljelevää näyttelijää tasapainottamaan kannattaa valita joku hieman seesteisempi ja vakavamielisempi näyttelijä. Kaikkihan tietenkin riippuu lopulta siitä, millaisessa työympäristössä itse haluaa

työskennellä. Yhtä viisastenkiveä ei varmasti ryhmänmuodostukseen ole, mutta tätäkin asiaa kannattaa miettiä ennen kuin alkaa työstämään omaa lopputyöohjaustaan.

Näyttelijän valinta on ollut minulla voimakkaasti intuitiivista ja siihen on liittynyt hyvinkin läheinen yhteistyö muutaman näyttelijän kanssa--- Minä olen kapinoinut kaikenlaista henkilöohjausta ja lukutapaa vastaan, se on sitä kakaramaista hanttiin panoa. Siinä on toisaalta totta toinen puoli, nimittäin se etten pyri paljoakaan ohjaamaan sitä henkilöä, homma on jo tehty kun henkilö on valittu. Minulle on oleellista saattaa näyttelijä tilanteeseen, jossa se ilmaisee parasta mitä siitä lähtee. Oma energia pannaan tilanteen luomiseen. Siinä mielessä en ole koskaan ollut ihastunut metodeihin---

(Kalle Holmberg 1998, 73)

Saatanan hyvän kuoleman roolit olivat minulle kaikki hyvin intuitiivisia valintoja. Tieteenkin esitykseen tuli useita muuttujia, kuten tässä proggiksessa naissivuosan vaihtuminen puolessavälissä harjoituskautta, mutta sekin toi vain ohjaajantyöhön sen tarvitseman piristysruiskeen. Uuden jäsenen mukaan tuleminen kesken harjoituskautta oli äärimmäisen mielenkiintoinen prosessi. Hahmojen väliset suhteet menivät kaikki enemmän tai vähemmän uusiksi. Ikään kuin tsunami olisi pyyhkäissyt näyttämömme yli. Paikka oli edelleen tuttu, mutta kaikki mitä sille oli rakennettu oli aloitettava alusta. Tuli esimerkiksi päättää, ryhdymmekö rakentamaan vain edellisen maailman kopiota vai otammeko vastaan uuden jäsenen tarjoamat ideat vai rakennammeko aivan kokonaan uuden maailman? Valitsimme jälkimmäisen vaihtoehdon.

6.1 Alkuvalmistelut

Lähestyin muutamia näyttelijöitä kevättalvella 2010 puhelimitse ja kerroin heille millaista produktiota olin tekemässä. Näin jälkikäteen ajateltuna olisin voinut valmistautua paremmin ja miettiä etukäteen lyhyen tiivistelmän näytelmän juonesta, henkilöhahmoista, ilmaisusta ja tyyilajista. Puhuin ensimmäiset puhelut ympäripyöreitä latteuksia, enkä usko, että kykenin tällä tavalla vakuuttamaan erityisen hyvin näyttelijöitä *Saatanan hyvän kuoleman* erinomaisuudesta.

Jälkikäteen mietittynä, hyvän sosiaalisen älykkyyden mukaista olisi ollut pohtia esityksen teemat valmiiksi etukäteen ja varsinkin mitä niistä ensimmäisellä kerralla esityksestä kertoessaan näyttelijälle tuo esiin. Olisi tullut selvittää vain, mistä näytelmässä on kyse, kahdella tai kolmella lauseella. Mihin rooliin näyttelijää on pyytämässä ja lopuksi yleisesti esityksen toteutustavoista, mahdollisista metodeista ja näytelmän sanomasta.

6.2 Kuinka laatia harjoitusaikataulut?

Olin jakanut *Saatanan hyvän kuoleman* käsikirjoitukset näyttelijöille jo toukokuussa 2010, vaikka varsinaiset harjoituksemme alkoivat vasta elokuussa 2010. Tarkoituksenani oli antaa heille tällä tavalla mahdollisuus tutustua tekstiin rauhassa ja tehdä siitä omia tulkintoja ja sisäistää esityksen maailma jo ennen varsinaista harjoitusprosessia.

Olin luonut jo alustavia raameja harjoitusten aikatauluille ja olin suunnitellut harjoitusten aluksi ryhmäkohtausten yhteislukuja ja ryhmäyttämisharjoitteita. Ajattelin tällä tavalla palvelevani paremmin ryhmäytymistä. Tarkoituksenani oli ensin saada aikaan hyvä yhteishenki ja tarkkailla näyttelijöitä osana ryhmää, mutta kävikin toisin: Aikataulut eivät menneet yksiin ja alkuun oli lähes mahdotonta saada yhteistä harjoitusaikaa, koska jokaisella ryhmän näyttelijällä oli käynnissä viimeiset lomaviikot ennen raskasta työ- ja kouluvuotta, joka oli alkamassa elokuun puolessavälissä. Päädyimmekin siis harjoittamaan ensimmäisen kahden viikon aikana ainoastaan esityksessä olevia monologeja. Olin näyttelijöiden kanssa kahden kesken toisin, kuin olin alun perin suunnitellut.

Aikataulumuutos osoittautui minulle lopulta suorastaan taivaanlahjaksi ohjaustyötäni ajatellen, vaikka ensin olinkin hieman harmistunut tilanteesta. Sain yllättäen tilaisuuden tutustua jokaiseen ryhmän jäseneseen kahden kesken ja pääsin tarkkailemaan heidän yksilöllistä tapaansa työskennellä ja työstää rooliaan. Ensimmäinen havaintoni oli, että jokaisella oli oma yksilöllinen tarpeensa sille, kuinka paljon ohjausta ja apua he tarvitsivat roolihahmojensa rakentamiseen. Yksi näyttelijä tahtoi, että kerron hänelle kaiken, minkä käsikirjoituksen kirjoittajana hänen hahmostaan tiedän, kun taas toinen näyttelijä oli jo lukiessaan luonut hahmolleen taustatarinaa ja kaaren eikä kaivannut juuri lainkaan minulta ohjeistusta hahmonsa luomiseen. Tämä tietenkin aiheutti vaikeuksia myöhemmin harjoitusprosessin edetessä. Kuinka ohjeistaa ryhmää näyttämöllä? Kuinka kertoa tarpeeksi, mutta olla myöskään samanaikaisesti tyrkyttämättä liiksi omaa näkemystä?

Käsikirjoittajana minulla oli hyvin vahvat mielikuvat jokaisesta tarinan hahmosta ja ohjaajan ominaisuudessa pyrin viemään hahmoja enemmän oman mielikuvani suuntaan.

Olen jälkikäteen prosessia itsekseni pääni sisällä purkaessani miettinyt, että väärinkäsitys sen suhteen kuinka paljon tilaa näyttelijälle roolin luomiseen antaa etukäteen olisi voitu välttää, jos olisin antanut selkeämmät ohjeet käsikirjoituksen lukemiseen. Koska jätin portin auki omalle tulkinnalle, on hyvin luonnollista, että osa näyttelijöistä tarttui siihen niin hanakasti.

Jälkikäteen ajateltuna alussa tapahtunut aikatauluista johtunut muutos helpotti siis huomattavasti työtäni ohjaajana. Neljän hengen työryhmä on toki pieni, mutta mielestäni näillä neljällä oli jokaisella aivan erilainen tai ainakin eri tavoin painottunut tulokulma *Saatanan hyvään kuolemaan*. Yksi näyttelijöistä oli erittäin tiedon nälkäinen ja tahtoi kuulla mahdollisimman paljon omia ajatuksiani roolihahmostaan ja kohtausten rakenteista. Toinen näyttelijöistä oli lukenut näytelmän hyvin ja tehnyt siitä omia tulkintoja ja tahtoi tehdä roolityötään mahdollisimman paljon itsenäisesti. Kolmas koki näytelmän maailman erittäin mielenkiintoiseksi, mutta kaipasi raskaan työnsä oheen kunnianhimoista teatterin tekemistä, hyväntuulisella ja rennolla asenteella ”Teatterin tekemisen tulee olla hauskaa” ja neljäs näyttelijä oli kiinnostunut esityksen rakenteesta, poliittisista väittämistä ja kokonaisnäkemyksestä.

Huomasin, että minun tulisi olla todella silmä ja korva tarkkana varsinaisten harjoitusten aikana, jotta kykenisin palvelemaan jokaisen tarpeita. Täysin mahdotontahan on olla samanaikaisesti antamatta liikaa ohjeita ja vastata toisen näyttelijän tiedonnälkään, mutta tätä hienovaraista rajankäyntiä pääsin tekemään koko harjoituskauden ajan. Tähän väliin on hyvä sanoa, ettei ohjaajan tehtävä ole miellyttää jokaista ryhmän jäsentä, mutta on hyvä olla tietoinen siitä, miten ryhmän jäsenet reagoivat erilaisiin ohjaustilanteisiin. Täytyy voida luottaa siihen, että näyttelijät kestävät jonkin verran itselleen epämiellyttäviä työtapoja. Esityksen valmistaminen on ryhmätyötä. Kaikkien ryhmän jäsenten on oltava jossain määrin kompromissikykyisiä omien työtapojensa suhteen

Harjoitusprosessin aikana näyttelijät turhautuivat vain kaksi tai kolme kertaa erinäisistä syistä ja uskon, että tämä johtui paljolti saamastani henkilökohtaisesta mahdollisuudesta tutustua jokaiseen näyttelijään yksilönä. On vaikea sanoa, olisiko ryhmäprosessi ollut erilainen ja vaikeampi, mikäli näin ei olisi tapahtunut, mutta itse uskon vahvasti siihen, että kahdenkeskisellä harjoittelulla oli suuri merkitys koko prosessin dynamiikan suhteen

Seuraavassa esimerkki kuinka markkinoida esitystään näyttelijöille:

Toukokuun alkupuolella törmäsin sattumalta erääseen vaihdosta palanneeseen rinnakkaisluokkalaiseen miespuoliseen opiskelutoveriini ja heitin puolihuolimattomasti tarvitsevani juuri hänen kaltaistaan näyttelijää lopputyöhöni ensi syksyksi. Olin aivan varma, että hän olisi jo ehtinyt varata koko ensi syksynsä täyteen. Yllätyksekseni hän kertoi olevansa erittäin kiinnostunut esityksestäni ja pyrki järjestämään aikaa tiukasta aikataulustaan minun harjoituksilleni.

Puheluista viisastuneena ja kummankin tulenpalavan kiireen vuoksi kerroin vain muutamalla lauseella näytelmän juonesta ja päähenkilöstä, jota toivoin hänen esittävän. ”Lyhyestä virsi kaunis” sanoo vanha suomalainen sananlaskukin. Pitkät puheet esityksen maailmasta osoittautuivat huonoksi markkinoinniksi ja kiireessä tiivistetty ja kiteytetty ajatus oli riittävä. Kenties myös omat ajatukseni esityksestä olivat puhelimesta puhuessani selkeytyneet tai kiireen aiheuttama paine sai sen aikaan, mutta aion jatkossakin kertoa tulevista produktioistani samalla tavalla tiiviisti ja selkeästi. Lisätietoja kannattaa antaa vain, jos niitä erikseen pyydetään.

6.3 Ensimmäinen kokoontuminen

Kokoonnuimme ensimmäisen kerran Helsingin Kellariteatterissa. Saavuin sen verran aikaisin paikalle, että ehdin keittää kahvit ja asettaa pullaa tarjolle. Tästä tuli myös tapa koko varsinaisen produktion harjoitusten ajaksi. Se oli vaivannäöltään pieni teko, jonka uskon vaikuttaneen työryhmän mukavuuteen ja siihen, että he ymmärsivät minun pitävän heidän työpanostaan tärkeänä. Vähintä mitä saatoin tehdä oli saapua itse ajoissa paikalle ja keittää kahvit työryhmälle, kun he saapuivat opintojensa, töidensä tai muuten vain raskaan päivän päätteeksi harjoittelemaan näytelmäni.

Tällaiset pienet huomionosoitukset ohjaajalta ovat mielestäni tärkeitä. Ohjaaja on työnjohtaja ja jos hän itse esimerkillään luo sen kaltaista työkulttuuria, että saapuu aina itse myöhässä paikalle, millä oikeudella hän voi vaatia työryhmältään sitoutumista työhönsä? Mielestäni ohjaajan on muutoinkin näytettävä omalla esimerkillään ryhmälle, millä tavalla jokaista produktiota tehdään.

6.4 Ryhmän sisäiset säännöt

Jokaisessa yhteisössä on normeja ja sääntöjä jotka ohjaavat jäsenten käytöstä. Säännöt voivat olla selkeästi ilmaistuja tai kirjoittamattomia. Ilman normeja ja sääntöjä on yhteisön vaikea tulla toimeen. Käyttäytymissääntöjen avulla ihmisten käyttäytyminen tulee helpommin ennustettavaksi ja ihmiset ymmärtävät paremmin toinen toistensa toimintaa. --- Yhteiset säännöt ja normit luovat myös turvallisuutta ja tekevät sosiaalisen kanssakäymisen helpommaksi. Tällöin jokainen tietää mitä häneltä odotetaan ja mitä hän voi odottaa toisilta. uudessa yhteisössä, jossa käyttäytymistä ohjaavat pelisäännöt ovat outoja ihminen tuntee itsensä turvattomaksi ja epävarmaksi ja toisten ihmisten käyttäytyminen saattaa tuntua vieraalta.(Nummelin 1993, 23.)

Mielestäni on tärkeää sopia heti ensimmäisissä harjoituksissa tai ainakin harjoitusten alkuvaiheessa ryhmän sisäiset pelisäännöt. Olen itse ollut mukana näyttelijänä monessa teatteriproduktiossa, joiden sisäisiä pelisääntöjä on alettu laatia liian myöhään, vasta kun tilanne on jo ryöstäytynyt käsistä. Kertomalla heti alkuun omat toiveensa ryhmän sisäisistä säännöistä ja kuuntelemalla työryhmäläisten omia ajatuksia yhteisistä pelisäännöistä ohjaaja viestittää sekä tekevänsä teatteria vakavissaan että kuuntelevansa myös työryhmän ehdotuksia.

Esittelin ensimmäisessä tapaamisessa itseni ja muut työryhmän jäsenet toisilleen, minkä jälkeen puhuin lyhyesti produktiosta, lähinnä aikatauluista tms. Tämän jälkeen kerroin, minkälaisia sääntöjä itse toivoisin harjoitusten ja esityskauden ajaksi. Kerroin myös, että kyseiset säännöt olin luonut negatiivisten kokemusten pohjalta ja että kykenisimme näin mahdollisesti välttämään nämä kantapään kautta opitut virheet.

Puhuin auki omin sanoin seuraavat kolme sääntöä, joita toivoin työryhmän sitoutuvan noudattamaan:

Kaikkien työn kunnioittaminen – Pyri saapumaan harjoituksiin aina ajoissa, sillä mikään ei ole niin ikävää kuin se, että joku työryhmän jäsenistä kokee oikeudekseen viedä toisten kallista työaika tai venyttää vaivalla laadittuja aikatauluja. Jokainenhan joskus kuitenkin myöhästyy syystä tai toisesta. Se on aivan inhimillistä, mutta on hyvien tapojen mukaista tällöin informoida siitä muuta työryhmää ajoissa.

Henkilökohtaiset huolet ja murheet jätetään harjoitustilan ulkopuolelle- Jokaisella on välillä yksityiselämässään huolia ja murheita, mutta harjoitukset eivät ole mielestäni

paikka niiden ruotimiseen. Harjoituksissa keskitytään esityksen harjoitteluun, sillä kapasiteetilla, mikä kullakin juuri sillä hetkellä on. Jos näyttelijällä on joitain työhön vaikuttavia huolia ne voi kertoa kahden kesken ennen harjoituksia tai harjoitusten jälkeen ohjaajalle. Tämä sääntö on siinä mielessäkin tärkeä, että sen on tarkoitus rauhoittaa kaikkien työtila, myös näyttelijän itsensä. Pyrkimys jättää arkihuolet harjoitussalin ulkopuolelle tekee parhaassa tapauksessa esityksen harjoittelusta terapauttista, mitä en koe ollenkaan pahaksi, jos se ei muutu itsetarkoitukseksi.

Tämän säännön loin siksi, että olen itse ollut valitettavan usein mukana produktioissa, joissa puolet harjoitusajasta menee henkilökohtaisten asioiden purkamiseen. Se ei mielestäni vie ainoastaan työaikaakaan vaan pakottaa työryhmän muut jäsenet epäoikeudenmukaiseen tilanteeseen ja mahdollisesti jopa kohtaamaan vastentahtoisesti omia asioita, joita he eivät välttämättä tällä hetkellä ole valmiita käsittelemään. Huoli ja harjoitukset aloittava reflektointiringit eivät mielestäni edistä näytelmän harjoittelusta tai eteenpäin viemistä. Siksi mielestäni ohjaaja on se henkilö, jonka täytyy olla valmis ottamaan vastaan työryhmäläisten henkilökohtaisia huolia. Tämä tietenkin vaatii ohjaajalta paljon voimavaroja, mutta on lopulta sen arvoista. Pääasiahan on loppujen lopuksi saada aikaan vain toimiva esitys.

Sisäiset asiat pidetään sisäisinä – Kaikki mitä harjoituksissa tapahtuu tai havainnoidaan jää ryhmän sisäiseksi.

Tämä sääntö koskee lähinnä juoruilua. Omista henkilökohtaisista ahaa-elämyksistä ja havainnoista toki on lupa puhua myös ryhmän ulkopuolella. Pohdin pitkään, tarvitseeko tätä edes erikseen mainita, mutta päätin viime tingassa ottaa myös tämän asian esiin. Valitettavan useissa produktioissa, joissa olen ollut mukana on harjoituksissa tapahtuneita henkilökohtaisia tunnustuksia tai epäonnistumisia saattanut kuulla jälkikäteen, jonkin ryhmän ulkopuolisen puhuvan.

Tiedän, että monelle jo pelkkä sana säännöt tai yhteiset pelisäännöt saattaa kuulostaa militantilta ja tarpeettomalta, mutta omasta mielestäni säännöt luovat turvaa. On oltava jonkinlaiset raamit, joiden sisällä toimia. Sääntöjen tulee tietenkin olla reiluja ja realistisia. Sääntöjen mielekkyys on paljolti kiinni siitä kuinka asia ryhmälle esitetään. Sääntöjä ei tule esittää valmiiksi pureskeltuina vaan ikään kuin pohtivina ja kokemukseen perustuvina huomioina ja yhteiseen hyvään tähtävinä dogmeina. Metsään mennään, jos säännöt luetellaan perustelematta kuin kiveen hakattuina asioista ensin työryhmän

kanssa keskustelematta. On tuskin kenenkään ohjaajan etu, että ryhmä saa heti johtajastaan mielikuvan mielivaltaisena despoottina.

Sosiaalisesti älykäs johtaminen alkaa siitä, että on täysin läsnä ja pyrkii synkroniaan. Kun johtaja on kokonaisvaltaisesti mukana tilanteessa, esiin pääsee sosiaalinen älykyys koko loistossaan. (Goleman 2009, 290.)

Synkroniaan on hyvä pyrkiä, mutta täydellisesti sen toteutuminen on täysin mahdotonta, mikäli näyttämöllä on useampi kuin yksi näyttelijä. Kahdenkeskisissä tilanteissa toiseen keskittyminen täydellisesti on mahdollisuuksien rajoissa ja olosuhteista riippuen mahdollista. Suuremmassa ryhmässä on mahdotonta tarkkailla kaikkia sosiaalisia viestejä, joita ryhmän sisällä välitetään. Johtaja, joka pyrkii olemaan sosiaalisesti niin läsnä kuin tilanteessa ja olosuhteissa on mahdollista ja tekee parhaansa, toimii sosiaalisesti älykkäästi.

7 Saatanan hyvän kuoleman sosiaalisesti haastavat tilanteet

7.1 Huumori ryhmädynamiikan luojana

Through humor, you can soften some of the worst blows that life delivers. And once you find laughter, no matter how painful your situation might be, you can survive it.-Andy Kaufman-

Teatteria tehdessä joutuu väistämättä kohtaamaan ja käsittelemään hyvin raskaita aiheita. *Saatanan hyvää kuolemaa* tehdessä keskustelimme paljon elämään ja aikuisuuteen pettymisestä, epäoikeudenmukaisuudesta ja itsemurhasta. Ilman huumoria prosessi olisi ollut mahdotonta toteuttaa ilman niin että oma psyyke olisi pysynyt ehjänä.

Teatteriesityksen valmistaminen opiskelun ja muiden töiden ohella on välillä hyvin raskasta ja siksi näyttelijöiden ja muiden työryhmäläisten jaksamista ja hyvinvointia tulee seurata erityisen tarkasti. Välittömän ja rennon ilmapiirin luominen on mielestäni tärkeää. Pidin tätä silmällä jo tehdessäni roolituksia *Saatanan hyvään kuolemaan*. Halusin mukaan motivoituneita, mutta rentoja näyttelijöitä, joiden huumorintaju olisi samanlainen omani ja muun työryhmän kanssa.

Huumori on osana työkuultuuria suuri voimavara, mutta jollei pidä kaiken aikaa silmiään auki, se saattaa nielaista pahimmassa tapauksessa koko produktion sisuksiinsa. Ohjaajan on koko ajan haisteltava minkälainen huumorikulttuuri on ryhmälle sopivaa: Milloin mennään yli ja millä tavalla tilannetta voidaan tarvittaessa tasoittaa. Oman havaintoni mukaan teattereissa hyvin helposti muodostuu kuppikuntia ja poikien ”löpän heitto”-kerhoja. Tämä saattaa olla kiusallista ryhmän naispuolisille jäsenille ja tässä asiassa on hyvä olla tarkkana. Huumoria viljelevän ohjaajan on oltava tietoinen siitä, jos joku ryhmän jäsenistä alkaa olla väsynyt toistuviin sisäpiirivitseihin tai mikäli jutut alkavat liikkua vain ja ainoastaan alapään seudulla.

Pirjo Vesa kirjoittaa seuraavasti akateemisessa väitöskirjassaan *Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa* (2002):

Ilmiön oivaltaminen huumoriksi vaatii ihmiseltä huumorintajua. Jokaisella ihmisellä on ainutkertainen ja persoonakohtainen huumorintaju. Tyypillistä ihmiselle on miettiä omaa sekä toisen huumorintajua ja tosikkoutta --- esimerkiksi hyvän huumorintajun omaava osaa pidättäytyä huumorin käytöstä tilanteissa, joissa se ei ole järkevää tai sosiaalisesti suotavaa.

Saatanan hyvän kuoleman huumorikulttuuri oli ajoittain hyvinkin lennokasta ja mustan huumorin ryydittämää, mutta uskon sen vain vahvistaneen työmoraalia. Aiheet, joita päivästä toiseen pyörittelimme, kuten itsemurha, narsismi, heikko itsetunto ja sisäinen tyhjyys, olivat hyvin raskaita ja vaativat vastapainokseen vapauttavaa naurua. Jos huumori on lähtöisin ryhmästä, on se luultavasti myös ryhmälle välttämätön voimavara jaksamiseen. *Saatanan hyvän kuoleman* työryhmän kesken uskon näin olleen.

7.2 Näyttelijän irtisanominen

Ohjaajuuteen liittyvä suurin haaste lienee tilanne, jossa ohjaaja joutuu syystä tai toisesta irtisomaan jonkun ryhmän jäsenistä. *Saatanan hyvän kuoleman* kohdalla tähän pisteeseen ajauduttiin noin kuukausi varsinaisten harjoitusten alkamisesta. Eräs näyttelijöistä ei millään kyennyt tulemaan harjoituksiin ajoissa tai jätti tulematta harjoituksiin kokonaan ja ilmoitti poissaolostaan puoli tuntia tai tuntia myöhemmin varsinaisten harjoitusten alkamisesta. Keskustelin useasti hänen kanssaan puhelimesta ja tiedustelin, onko hän varmasti halukas olemaan mukana juuri tässä esityksessä ja varsinkin, olisiko hänellä voimia työ-, opiskelu-, ja muiden proggiskiireiden ohella näin pitkään ja aikaa vievään harjoitusprosessiin. Hän vakuutteli, että tahtoo olla mukana ja tehdä tämän

esityksen ja tulevansa ajoissa harjoituksiin tai informoivansa poissaolostaan tai myöhästymisestään ajoissa. Muutosta ei kuitenkaan tapahtunut ja tulin vaikean paikan eteen.

Keskustelin samaan aikaan omaa taiteellista lopputyötään tekevän rinnakkaisluokkalaisen Mikko Dahlströmmän kanssa, joka toimi niin sanottuna vertaistukihenkilönäni. Olimme tehneet keskinäiseen sopimuksen, että voisimme soittaa ja tukeutua toisiimme harjoitusprosessien aikana, mikäli eteen tulisi ongelmia tai vain tarve purkaa tuntojaan jonkun kanssa joka on hyvin samankaltaisessa tilanteessa. Tämä oli hyvä järjestely, jota suosittelen muillekin taiteellista lopputyötä tekeville. Mikon kanssa keskustellessa minulle selkeni ajatus siitä, että kun ajattelin omaa lopputyötäni kokonaisuutena, ainut asia, joka sillä hetkellä minulle tuotti epävarmuutta ja pelkoa, oli tämä ratkaisematon tilanne yhden näyttelijän suhteen.

Pohdin tilannetta myös ryhmän näkökulmasta. He olivat joutuneet joustamaan omista aikatauluistaan tämän yhden henkilön vuoksi ja hänen olisi mahdollisesti hyvin vaikea päästä mukaan ryhmän täysivaltaiseksi jäseneksi vaikka sitoutuisikin nyt produktion täysin. Puhumattakaan omasta auktoriteetistani. Miten ryhmä tulkitsee tilanteen, jossa näyttelijä pyörittää ohjaajaa ja produktion aikatauluja viikkotolkulla?

Tein ratkaisun ja annoin hänelle vielä yhden mahdollisuuden: Mikäli hän ei huomenna tulisi ajoissa harjoituksiin, hänen ei tarvitsisi tulla niihin enää ollenkaan. Soitin hänelle ja selitin tilanteen, myös kertoen omasta huolestani ja stressistäni asiassa ja että toivon hänen ymmärtävän, ettei tilanne voinut jatkua vastaavanlaisena.

Valitettavasti hän soitti viisitoista minuuttia jälkeen varsinaisten harjoitusten alkamisen ja jouduin irtisanomaan hänet proggiksesta. Siirryin kuitenkin toiseen huoneeseen puhumaan hänen kanssaan. Mielestäni tämän kaltaisia asioita ei tullut hoitaa koko työryhmän edessä.

7.3 Ongelmien ja ristiriitojen selvittäminen

Ohjaajalta saattaa stressin ja kiireen vuoksi unohtua, miten eteen tulevia konflikteja tulisi selvittää. Olin mukana näyttelijänä muutama vuosi takaperin eräässä ammattiteatteriproduktiossa. Esityksen ohjaaja oli pitkän linjan teatteritekijä, mutta ohjaajana vielä varsin kokematon. Tämä tuli esiin, kun eteen tuli erimielisyyksiä kohtausten rakenteista

tai yleisesti ilmaisuun liittyvissä kysymyksissä. Hän ratkaisi tilanteen siten, että sen sijaan, että kun asioista olisi keskusteltu hyvässä hengessä. Hän otti yhden työryhmän jäsenistä silmätikukseen, vuodattaakseen kaiken oman epävarmuutensa hänen niskoilleen.

Huutaminen ja syyttely saattavat olla nopein tapa purkaa ryhmän sisäistä turhautumista, mutta onko se pitkällä tähtäimellä järkevin ratkaisu? Koko ryhmän edessä yhden tai kahden näyttelijän syyttäminen ja syntipukiksi nimeäminen ei mielestäni ole hedelmällistä ryhmätyötä. Ensinnäkin se kääntää koko työryhmän ohjaajaansa vastaan, puhumattakaan siitä, mitä se tekee ohjaajan uskottavuudelle.

7.4 Palautteen antaminen

Itse olen hyvin varovainen antaessani negatiivista palautetta tai palautetta, jonka näyttelijä saattaa kokea negatiiviseksi. Tietenkään palautetta antaessa ei pidä ylikompensoida vaan sitä on voitava antaa ilman jatkuvaa pelkoa siitä, että palautteen vastaanottaja loukkaantuu. Muutenhan minkäänlaista palautetta ei voi antaa, sillä jokaiselle on hyvin yksilökohtaista se, minkä kokee negatiiviseksi palautteenannoksi. Tämän vuoksi on hyvä pitää korvat ja silmät auki ja tarkkailla näyttelijöitä ja haistella, minkälainen palautekulttuuri heitä jokaista henkilökohtaisesti parhaiten palvelee.

Ainoastaan muutaman kerran joku työryhmän jäsenistä turhautui, kun hioimme harjoituskauden loppupuolella jotain kohtausta pitkään. Itse koen turhautumisesta johtuvan kiukuttelun inhimilliseksi osaksi harjoitusprosessia ja jännitystä. Näyttelijän näkökulmasta harjoitusaika tuntuu loppuvan kesken ja hänellä on palo päästä kohtauksissa eteenpäin saadakseen luotua hahmolleen pidempiä kaaria. Tällaisen ilmapiirin aistiesani pyrimme harjoittelemaan harjoitusten alkuun niin sanotut ongelmakohtaukset alta pois ja tekemään sen päälle läpimenon tai läpimenon puolikkaan. Muutoin välttyimme, ihme kyllä, suuremmilta konflikteilta. Isompia tunteenpurkauksia tai välien selvittelyjä ei ilmennyt koko harjoituskauden tai esityskauden aikana.

7.5 Sosiaalinen kognitio

Sosiaalinen kognitio on sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden ymmärtämistä. Tällaisen taidon omaava henkilö kykenee lukemaan, miten erilaisissa tilanteissa tulisi käyttäytyä

ja muokkaa omaa käytöstään tämän tarpeen mukaan. Sosiaalisessa kognitiossa lahjakas henkilö havaitsee esimerkiksi hyvin ryhmien hierarkiat: kuka on ryhmän johtaja ja kuka kenenkin hyvä ystävä tai vihollinen. Tällainen henkilö kykenee myös toimimaan konfliktitilanteissa sillanrakentajana ja riidan sovittelijana.

7.6 Pettymyksen tuottaminen

Ohjaajan roolissa minulle vaikeinta on pettymyksen tuottaminen. Se liittyy paljolti omaan persoonaani, sillä minulla on tarve miellyttää muita ihmisiä. Aina ei kuitenkaan voi miellyttää kaikkia. Teatteria tehdessäni minulle suurin palkinto ja maali on eheä ja onnistunut esitys. Esityksen valmistus- ja harjoitusprosessin tulee toki olla runsas, luova, rönsyilevä ja hauska kokemus, mutta lopputuloksen kustannuksella ei prosessia voi rakentaa. Prosessikeskeisyys ja ryhmälähtöisyys eivät mielestäni ole välttämättä paras ratkaisu valmistettaessa kirjoitettua näytelmää. *Saatanan hyvän kuoleman* kohdalla se, että olin sekä näytelmän käsikirjoittaja että ohjaaja synnytti luonnollisesti sen tilanteen, että minut miellettiin heti prosessin alusta lähtien ryhmän johtajaksi. En joutunut siis kamppailemaan auktoriteettiasemastani.

Ohjaajan tulee tietää mitä esitykseltään haluaa, ei sataprosenttisesti, mutta jonkinlainen näkemys ohjaajalla on kokonaisuudesta oltava. Muutoin prosessista tulee egojen ja taiteellisten visioiden taistelukenttä. Jos johtajan pallilla ei istu ketään, kokemukseni mukaan joku ryhmän jäsenistä tulee täyttämään sen tyhjän paikan. Ihminen on pohjimmiltaan sosiaalinen laumaeläin, joka tarvitsee rajoja ja sääntöjä voidakseen toimia osana ryhmää.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan opinnoissa opettajat ovat painottaneet minulle koko opiskelijan ajan, ettei lopputulos ole tärkeintä vaan itse prosessi, joka siihen johtaa "Soveltaa teatteria tehtäessä ajatellaan usein, että osallistujien kokemus prosessista on tärkeämpi kuin taiteellinen lopputulos." (YLÖS – Ammattiteattereiden yleisötyön kehittäminen 2012)

Ajatus on hyvä ja vapauttaa tekijät epäonnistumaan ja soveltuu hyvin eri soveltavan teatterin muotoihin. Käsikirjoitetun näytelmän valmistamiseen tämä ajatus ei mielestäni täysin sovi. Vaarana on ohjaajan laiskistuminen ja "hällä väliä"-mentaliteetti, joka jättää koko työryhmän omilleen ja toiminta on enemmänkin puuhastelua kulloinkin ryhmää kiinnostavan asian parissa. En kiellä etteikö tällä tavalla voisi syntyä mielenkiintoisia ja

tekijöidensä näköisiä produktioita, mutta itselleni tämä ei ole mielekäs työtapa. Haluan olla hyvin valmistautunut ja tietää mahdollisimman paljon aiheestani alkaessani ohjata esitystä. Tämä ei sulje pois mahdollisuutta poiketa alkuperäisestä suunnitelmasta ja antaa tilaa myös improvisoinnille.

Saatanan hyvän kuoleman harjoitusprosessissa moni alkuperäinen ideani lensi romukoppaan ja sain näyttelijöiden improvisaation kautta uusia näkökulmia ja suuntia tulkita kohtauksia.

Esimerkki pettymyksen tuottamisesta, *Saatanan hyvän kuoleman* harjoitusprosessissa:

Saatanan hyvää kuolemaa harjoiteltaessa minulle syntyi väärinkäsitys erään näyttelijän kanssa. Hän oletti, että meillä olisi enemmän aikaa harjoitella esityksen loppuun valmistettua Jonne Putkosen säveltämää jäähyväisvalssia varsinaisella harjoitusajalla ja minä oletin hänen harjoittelevan sitä enemmän omalla ajallaan. Hänellä oli hallussa kitaransoiton alkeet, joten hän ei ollut ammattimuusikko. Yksi hänen tavoitteistaan harjoitusprosessissa oli oppia soittamaan paremmin kitaraa. Kolme viikkoa ennen ensi-iltaa loppuvalssi ei kuitenkaan kuulostanut siltä miltä toivoin sen kuulostavan. Minulla oli tietenkin varasuunnitelma valssin toteuttamiseksi, mutta hänen soitto-osuutensa poistaminen loppuvalssista oli yksi produktion vaikeimmista tehtävistä, koska olin jo ehtinyt tutustua näyttelijään kahden ja puolen kuukauden harjoitusprosessin aikana ja tiesin, miten karvas pettymys kitaraosion poistaminen hänelle olisi.

Olimme siinä vaiheessa harjoitelleet yhdessä jo liki kymmenen viikkoa kolme tai neljä kertaa viikossa ja koin tuntevani jo näyttelijän persoonaa melko hyvin, joten päätin valita suoran lähestymistavan. Annoin hänelle vielä viikon lisäaikaa harjoitteluun ja mikäli kappale ei silloin kuulostaisi sellaiselta kuin sen kuuluisi, joutuisimme toteuttamaan sen toisella tavalla. Totesin myös, ettei soitto-osuuden poistaminen näytelmästä ole mikään maailmanloppu ja etten ollut pyytänyt häntä esitykseen mukaan kitaransoitotaitojen vuoksi vaan näyttelijänä.

Valitettavasti hän ei ehtinyt opiskelu- ja työkiireidensä vuoksi harjoittelemaan kappaletta kuntoon määräajassa ja jouduin poistamaan hänen soitto-osuutensa jäähyväisvalssista. Muistutin, että esityksen kokonaiskuvasta vastaan lopulta minä ja että kappale

päättää koko esityksen. Se millaisissa tunnelmissa katsojat esityksestä poistuivat riip-pui paljolti loppuvalssin onnistumisesta.

Aina ei ohjaajan ja näyttelijän välillä ole näin suoraa ja avointa keskusteluväylää. Us-kalsin kuitenkin näyttelijään tutustuttuani esittää asiani suoraan ja kiertelemättä. Tiesin hänen kestävänsä suoran palautteen ja arvostavan sitä lopulta. Tässä kohden tein sosi-aalisesti älykkään ratkaisun. Olemme hänen kanssaan edelleen ystäviä ja olemme suunnitelleet tekevämme myös jatkossa yhteistyötä teatterin saralla.

Tämänkaltaisia ratkaisuja ohjaaja joutunee tekemään tuon tuostakin, mutta itselleni ensimmäistä pitkää ohjausta valmistavana ohjaajana pettymysten tuottaminen osoittau-tui kaikkein vaikeimmaksi tehtäväksi. Jälkikäteen asiaa pohdittuani olen tullut siihen lopputulokseen, että ratkaisu oli hyvä myös näyttelijän kannalta. Kappaleen soittaminen puolivalmiina olisi tuottanut pettymyksen sekä hänelle että muulle työryhmälle. Pahim-massa tapauksessa työryhmä oli voinut jännittää loppukohtauksen valssin onnistumista läpi koko esityksen, mikä tietenkin olisi vaikuttanut ilmaisuun. Puhumattakaan siitä, että minun oli otettava huomioon myös pääosan esittäjä, jonka olisi kyettävä laulamaan valssi soiton tahdissa. Kaksi viikkoa ennen ensi-iltaa ei ollut vielä mahdollonta harjoitel-la valssi toisen soittimen säestyksellä.

7.7 Kiire ja stressi ei saa näkyä ohjaajasta

Ohjaajan ei tule näyttää työstä koituvaa stressiä, väsymystä, pelkoa tai turhautunei-suuttaan työryhmälle. Se takaa mielestäni näyttelijöille työrauhan. heidän ei tule olla tietoisia tiedotukseen liittyvistä hankaluuksista tai valomiehen aikatauluista tai muista ohjaajuuteen liittyvistä umpikujista. Ne ovat ohjaajan murheita ja jos niistä koituu hänel-le ylitsepääsemätöntä stressiä, on parempi esimerkiksi peruuttaa päivän treenit kuin mennä työryhmän eteen kiihtyneessä tilassa, jonka työryhmä voi aistia.

Saatanan hyvää kuolemaa ohjatessani työn määrä harjoitusten loppupuolella yllätti minut täydellisesti. Videoheijasteiden ja musiikin yhdistäminen esitykseen, valosuunnit-telijan avustaminen, itse harjoitukset, loppuvalssi ja arjen pyörittäminen osoittautuivat voimia ja aikaa syöväksi puuhaksi ja näin jälkikäteen ajateltuna olisin voinut organiso-i-da töitä enemmän muille.

Pyrin kuitenkin aina harjoitusten alkaessa olemaan energinen ja innostunut. Esitys oli viimeisten viikkojen aikana hyvällä mallilla ja sen kulmien hiominen oli enimmäkseen hauskaa ja inspiroivaa puuhaa. Näyttelijät alkoivat olla harjoitusten loppupuolella hyvin tekstissä sisällä ja saatoimme kokeilla hieman uudenlaisia tulkintoja kohtauksista.

Joinakin iltoina harjoitusten alkaessa olin kuitenkin jo ihan loppu, mutta koin ohjaajana ettei ollut työryhmän asia murehtia minun puolestani. He tarvitsivat kaiken minulta liikenevän huomion, ei päinvastoin.

Tässä kohdassa oivaksi avuksi tuli ohjaava opettajani Marjaana Castren. Olin soitellut hänelle jo aiemminkin ongelmien ilmetessä, mutta suurin apu oli saada kuulla harjoitusten loppusuoralla samanlaisissa tilanteissa kymmeniä, jos ei satoja kertoja, olleen konkarin näkemys produktion tilasta ja siitä, miten voimavaroja kannatti nyt jakaa.

8 Näyttelijöiden palaute Saatanan hyvän kuoleman harjoitusprosessista

Pohdin pitkään, miten tutkisin oman sosiaalisen älyni rajoja *Saatanan hyvän kuoleman* harjoitusprosessissa, ja pelkkä itsetutkiskelu tuntui hieman suppealta ja objektiiviselta tavalta.

Kun olin saanut oman sisäisen purkuni valmiiksi, päätin lähettää vielä näyttelijöille sähköpostia ja pyysin heidän omaa arviotaan siitä, miten *Saatanan hyvän kuoleman* harjoitusprosessi oli heidän mielestään sujunut. Uskalsin pyytää tämänkaltaista palautetta, koska itse esitysten päättymisestä oli kulunut aikaa jo yli vuosi.

Pyysin heitä olemaan vastauksissaan rehellisiä ja rohkaisin antamaan myös kriittistä palautetta. Kolme näyttelijää neljästä jätti sähköpostivastauksensa.

8.1 Yleinen tunnelma harjoituksissa

Tulin siis mukaan kesken harjoituskauden. Putosin keskelle riemastuttavan hermotonta ilmapiiriä, jota sinä kapellimestaroit ilolla ja taidolla. Yleensä uutena tulokkaana jo käynnissä olevassa projektissa on jonkinlaista nihkeyttä, mutta itse koin että pystyit osaltasi luomaan välittömän ilmapiirin. Saatanan hyvään kuolemaan oli helppo sukeltaa --- Ohjaajana etenit todella rauhaisessa tahdissa, missään vaiheessa ei tullut kiire, eikä myöskään suuri ahdistus. Ainakin annoit ymmärtää että homma oli hanskassa alusta loppuun ja siihen oli helppo luottaa. (Naissivuosa sähköpostivastauksessaan 1.8.2012)

Harjoituksissa oli omalta kohdaltani positiivinen viire koko ajan, ja tätä auttoi hyvin organisoidut ja aikataulutetut harjoitukset, joten näyttelijöiden ei tarvinnut olla tyhjäkäynnillä harjoituksissa ylettömiä aikoja.
(Naissivuosa sähköpostivastauksessaan 1.8.2012)

Näytelmän aikana opin sekä ohjaamista että näyttelemistä. Roni osasi olla sopivan tiukka, vaikka antoikin näyttelijöille paljon vapaita käsiä. Ryhmän vetäjänä hän oli mainio ja osasi hilpeällä persoonallaan nostaa tunnelmaa tarvittaessa.
(Mies sivuosa sähköpostivastauksessaan 27.7.2012)

Positiivisen tunnelman luominen harjoitusprosessiin oli minulle *Saatanan hyvää kuolemaa* tehtäessä hyvin tärkeä asia. Oli ilo kuulla, että se myös työryhmän näkökulmasta oli aidosti ja vilpittömästi läsnä.

Tasapaino vapauden ja rajojen kanssa oli minulle tästä johtuen hieman ongelmallista. Vapautunut tunnelma kun söi väkisinkin harjoitusaikaa ja vei hetkittäin oman aikansa saada työryhmä jälleen keskittymään käsillä olevaan työhön. Palautteesta päätellen vapautunut tunnelma ja rajat olivat kuitenkin sopivassa balanssissa.

8.2 Ohjauksen suhde näyttelijäntyöhön

Pienillä ohjaajan/muiden kommentteilla loin melko vahvankin (vaikkakin ehkä väärän) kuvan siitä millaiseksi edellinen näyttelijä oli Annin roolin luonut. Koin vaikeaksi päästää irti niistä mielikuvista tai olla vaikuttumatta niistä. Ja kuitenkin en saanut Annia samanlaiseksi. Joskus taisit heittää, tai ehkä se oli joku muu, että Anni ei ole kyllä yhtään niin vammaisen kuin aiemmin. Rakensin siitä pienestä heitosta pientä rasitetta näyttelijäntyöhön. Ja todella korostan sitä että tämä ei ollut vakavaa, mutta jos täydellisyyteen pyritään niin ehkä siinä jokin epäkohta oli.
(Naissivuosa 1.8.2012)

Huumorin käyttö osana harjoitusprosessia johti välillä pieniin ylilyönteihin ja väärinkäsityksiin sekä omalta että näyttelijöiden osalta. Ohjaajana olisin saanut olla tarkempi ja kiinnittää huomiota enemmän tämän kaltaisiin kommentteihin. Ne eivät ehkä siinä hetkessä tuntuneet vääriltä, mutta niistä saattaa pidemmällä aikavälillä tulla näyttelijälle turhia paineita tai jopa vaikuttaa kokonaisvaltaisesti koko heidän roolityönsä rakentamiseen. Naissivuosa vaihtui kesken harjoituskauden ja olisin saanut kiinnittää enemmän huomiota hänen ryhmäytymiseensä ja ottaa huomioon että muulla työryhmällä oli aivan eri lähtökohdat ja tiedot siitä, minkälainen huumorikulttuuri oli tässä produktiossa sopivaa, sillä he olivat jo harjoitelleet kuukauden pidempään yhdessä.

Olin produktiossa kolmannella vuosikurssilla teatteri-ilmaisun ohjaajan opinnoissani, ja oppinut koulutuksen kautta paljon uusia asioita esiintymisestä. Ronilla oli

itsellään vahva näyttelijätausta, ja selkeät suunnat, visiot ja rytmitaju. Näyttelijäntyö oli helppoa hänen ohjauksessaan.
(Miessivuosa 27.7.2012)

Oma näyttelijätaustani auttoi minua suuresti *Saatanan hyvän kuoleman* ohjaustyössä. Se auttoi minua huomaamaan erityisesti tilanteet, joissa näyttelijä oli pulassa roolinsa kanssa tai muuten turhautunut harjoitusprosessiin.

Mitään yleismaailmallista väitettä en uskalla tehdä siitä, että hyvällä ohjaajalla olisi välttämätöntä olla kokemusta näyttelijäntyöstä, mutta jonkinlainen esiintymiskokemus olisi mielestäni ohjaajalle tarpeen, jotta hän kykenisi lukemaan näyttelijöitään paremmin.

---ohjauksen puolelta tuleva tapa verbalisoida hahmon ajatuskulkua ja tunnetiloja läpikotaisin varsinkin harjoitusprosessin loppupuolella tuntui olevan itselleni tarpeellista ja joissain tapauksissa näyttelijäntyötä hieman häiritsevää, varsinkin jos omat ajatukseni kohtauksien luonteesta olivat hahmoni kannalta eräviä ohjaajan ajatuksiin verrattuna. Suurin vaikutus tällä oli ehkä omaan ajatukseeni siitä, että kenellä on auktoriteetti/valta tähän roolihahmoon, minulla vai ohjaajalla.
(Miespääosa 10.8.2012)

Kenellä on auktoriteetti roolihahmoon, näyttelijällä vai ohjaajalla? on erinomainen ja haastava kysymys. *Saatanan hyvässä kuolemassa* minulla oli myös käsikirjoittajana hyvin läheinen suhde esitykseen, enkä kyennyt katkaisemaan täysin tätä napanuoraa harjoitusprosessin alussa.

Pyrin antamaan näyttelijöille vapauksia oman roolihahmon luomiseen, mutta esityksen oman rytmin tai käsillä olevan kohtauksen rytmin kanssa se ei saanut sotia. Koin joissakin tilanteissa tarpeelliseksi perustella hyvin perusteellisesti, miksi tahdoin juuri kyseiseen kohtaukseen jotain tietynlaista ilmaisua tai tunnetilaa, mutta tasapainoilu omien näkemysten ja näyttelijöiden näkemysten suhteen eivät aina menneet yksiin.

Itse koen, että valta tai auktoriteetti rooliin tulee kummaltakin osapuolelta. Ohjaaja vastaa näytelmän kokonaisuudesta, joten hänellä on lopulta veto-oikeus rooliin. Kuinka ohjaaja luovii tämän valta ja auktoriteettikysymyksen kanssa onkin sitten persoonakohtaista.

8.3 Miten yhden näyttelijän erottaminen vaikutti ryhmädynamiikkaan?

Olin yllättynyt, kun kaikki näyttelijät mainitsivat erikseen palautteessaan yhden näyttelijän erottamistilanteen. Tiesin, että tilanne oli poikkeuksellinen ja että se varmasti vaikutti hetkellisesti kaikkien työhön niin hyvässä kuin pahassa. Mutta se, että se koettiin näin tärkeäksi osaksi koko prosessia oli minulle kuitenkin suuri yllätys.

Yhden suuren haasteen prosessille antoi erään näyttelijän aikatauluongelmat. Tämän ongelman hoito oli mielestäni ohjaajan puolelta todella hyvin hoidettu. Oman huomioni mukaan kaikilla (varsinkaan nuorilla?) ryhmän ohjaajilla ei riitä joko taito tai uskallus puuttua hankaliin tilanteisiin, mutta tässä tapauksessa ongelma hoidettiin hyvin toimenpiteiden koventuessa koko ajan ongelman pysyessä. Ja myös rohkeus tehdä lopullinen näyttelijän vaihto oli omasta mielestäni hyvä ratkaisu. (Miespääosa 10.8.2012)

Produktion alussa yksi näyttelijä ei sitoutunut kunnolla tekemiseen, ja Ronin oli pakko erottaa hänet tiimistä. Tämäkin oli minulle oppimisen paikka – sen sijaan, että erottaminen olisi madaltanut motivaatiota, tunnelma parani huomattavasti ja saimme tilalle näyttelijän, joka motivaatiollaan ja moraalillaan nosti tunnelmaa huomattavasti. (Miessivuosa 27.7.2012)

Oma päätökseni pitää ohjaukselliset ja tuotannolliset huolet itselläni aiheutti myös pie-noisen ylilyönnin erottamisasian käsittelyssä. Kerroin koko työryhmälle jo hyvissä ajoin, että mikäli näyttelijä ei ilmaannu seuraaviin harjoituksiin ajoissa, joutuisin erottamaan hänet. Kun sitten itse erottaminen oli tapahtunut, kerroin siitä vain lyhyesti ja että etsiväni mahdollisimman nopeasti rooliin uuden näyttelijän. Sen suuremmin ei koko asiaa käsitelty.

Jälkikäteen mietin paljon, olisinko voinut hoitaa tilanteen jotenkin toisin ja tunsin pie-noista syyllisyyttäkin ja pelkoa siitä, miten näyttelijät minut nyt kokevat. Oli ilo huomata palautetta lukiessani, että erotuspäätös enemmänkin yhdisti ryhmää kuin jakoi sen leireihin. Se, että päätökseni koettiin oikeaksi ja oikeutetuksi vieräytti myös kiven sydä-meltäni. Olen jälkikäteen keskustellut erotetun näyttelijän kanssa aiheesta ja kerroin, että opinnäytetyössäni joudun sivuamaan myös erottamiskysymystä, sillä se oli yksi harjoitusprosessin käännekohdista ja hän suhtautui asiaan varsin ymmärtävästi. Hän-kin on ajan myötä ymmärtänyt, että ohjaajana tein tuolloin aivan oikean päätöksen.

9 Yhteenveto

Kysymykset, jotka minua kiinnostivat aloittaessani tätä kirjoitustyötä, ovat saaneet osittain vastauksensa. Minulla ei ole täydellistä vastausta siihen, miten syntyy toimiva ryhmäprosessi tai mitä on sosiaalinen äly, mutta molemmat käsitteet ovat avautuneet minulle tämän prosessin myötä paremmin.

Se tunne, joka minussa on vahvistunut tämän työn kirjoittamisen myötä, on kuuntelun merkitys. Kuuntelu on lopputyön ohjaajalle äärimmäisen tärkeää, paljon tärkeämpää kuin alun perin ajattelin. Se on mielestäni, minkä tahansa ryhmäprosessin onnistumisen kannalta välttämätöntä.

Sosiaalisesti älykäs ihminen on hyvä kuuntelija ja toisaalta myös tarinoitsija. Mielikuvitus ja huumori vahvistavat sosiaalista älyä. Hän on aidosti kiinnostunut muista ihmisistä ja nauttii kontaktista sekä keskusteluista ihmisten kanssa. (Kärkkäinen Sanna sähköpostivastuksessaan 25.9.2011)

Kuuntelu ohjaajan ominaisuudessa ei tarkoita vain kuuntelua keskustelujen ja dialogien tasolla vaan myös nonverbaalisten viestien eli näyttelijöiden eleiden ja ilmeiden tarkkailua harjoitusprosessin aikana sekä näyttämöllä että sen ulkopuolella. Tarkkailulla tarkoitan enemmänkin empaattista läsnäoloa prosessissa kuin asioiden merkillepanoa ja tarkastelua. Ne vahvuudet ja heikkoudet, joita koin itsessäni olevan ennen tämän työn kirjoittamista, ovat osin saaneet vahvistusta ja osin olen huomannut omat vanhat näkemykseni naiiveiksi ja läpinäkyviksi sekä hyvässä että pahassa. Itselleen ei pidä olla liian ankara ja kaikkea ei voi eikä pidäkään huomata. Pelkkä selkeä pyrkimys kuunnella ja tarkkailla on mielestäni jo askel oikeaan suuntaan. Kuunteleminen ei ole vaikeaa, mikäli on kiinnostunut sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja ihmisistä.

On ollut opettavainen ja osin raskaskin kokemus rämpiä viikkotolkulla itsessään ja omaan ohjaajuuteen liittyvissä sosiaalisuuteen liittyvissä virheissä ja onnistumisissa, mutta näin jälkikäteen ajateltuna tämä on ollut välttämätön osa tätä työtä, mikäli tahdon kasvaa sosiaalisesti läsnä olevana ohjaajana. Mieleni halajaakin uuden ohjauksen pariin, jossa voisin soveltaa tutkimustyössäni saamiani uusia oppeja.

Lähteet

- Ala-Nikkola Elina 2012. Esittävän taiteen opiskelijanopas, kurssikuvaus. Työharjoittelu 2 (17.5.2012) <http://opiskelijanopas-ops.metropolia.fi/index.php?koala=5&lang=fi&type=N&ko=6001&ops=KE11S2>
- Björkman Kaj, Österman Karin & Kaukiainen Aki 2002. Sosiaalinen äly – Empatia = epäsuora aggressio. Psykologia 02/02 (luettu 23.7.2012) http://www.vasa.abo.fi/svf/up/articles/Sosiaalinen_%C3%A4lykkyys.pdf
- De Waal Frans 1998. Hyväluontoinen - Oikean ja väärän alkuperä ihmisessä ja muissa eläimissä- Kustantaja :Terra Cognita Suomens: Pietiläinen Kimmo
- Goleman Daniel 2009. Sosiaalinen äly. Kustantaja: Otava Suomens: Jänisniemi Laura ja Paajanen Auri
- Korhonen Kaisa 1998. Koirien ajama kettu – Ohjaajahaastattelukirja Kustantaja: Wsoy
- Nummelin Essi 2012. Mikä minä olen ryhmässä? Turun Amk opinnäytetyö.
- Utriainen Jaana 2009. Etnografinen perustutkimus monilahjakuusteorian (MI) sovelluksista taidekasvatukseen. Tutkimusraportti 2009/1
- Vesa Pirjo 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa , Tampereen yliopistopaino
- Wikipedia 2012. 'Empatia'. (luettu 22.7. 2012) fi.wikipedia.org/wiki/Empatia
- YLÖS – Ammattiteattereiden yleisötyön kehittäminen (luettu 5.8.2012) <http://www.yleisotyo.fi/index.php?page=soveltava-teatteri>

Tekijän hallussa olevat lähteet:

- Mikko Dahlström sähköpostivastauksessaan 27.9.2011
- Sanna Kärkkäinen sähköpostivastauksessaan 25.9.2011
- Naissivuosa sähköpostivastauksessaan 1.8.2012
- Mies sivuosa sähköpostivastauksessaan 27.7.2012
- Mies pääosa sähköpostivastauksessaan 10.8.2012