

Henna Linné

NLP LUOVALLA ALALLA

Neurolingvistinen ohjelmointi teatteri-ilmaisun ohjaajan työkaluna

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Esittävän taiteen koulutusohjelma
Toukokuu 2016**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaari	Aika Toukokuu 2016	Tekijä/tekijät Henna Linné
Koulutusohjelma Esittävän taiteen koulutusohjelma		
Työn nimi NLP LUOVALLA ALALLA. Neurolingvistinen ohjelmointi teatteri-ilmaisun ohjaajan työkaluna.		
Työn ohjaaja Minna Koivula		Sivumäärä 34 + 1
<p>Opinnäytetyö tutkii, kuinka teatteri-ilmaisun ohjaaja voi hyödyntää neurolingvististä ohjelmointia (NLP) työssään. Mitkä ovat NLP:n lähtökohdat, millaisia työkaluja ne antavat teatteri-ilmaisun ohjaajalle? NLP on tunnettu psykoterapiassa sekä hyvinvoinnin- ja liikunnan alalla, mutta kuinka sitä voi soveltaa luovalla alalla motiivintyökaluna.</p> <p>Opinnäytetyön pääkysymys on, kuinka teatteri-ilmaisun ohjaaja voi hyödyntää NLP:tä työssään. Opinnäytetyön tekijä esittelee suppeasti NLP:n perusajatuksen sekä historian. Alaotsikoissa pohditaan motiivintekinoja ja opinnäytetyön tekijän luomaa käsitettä, teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tila.</p> <p>Käytännön osio suoritettiin NLPT I-kurssilla Oulussa helmikuussa 2016. Vaikka kurssi on suunnattu erityisesti urheilu- ja liikunta-alan valmentajille, opinnäytetyö tutkii pystyykö sisältöä hyödyntämään myös luovalla alalla. Koulutuksessa keskitytään ohjaajan omaan kehitykseen, kasvuun sekä tietoisuuden lisäämiseen.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on fenomenologinen lähestymistapa. Tutkimuksen aineistona hyödynnetään muistiinpanoja ja henkilökohtaisia pohdintoja NLPT I-kurssilta, NLP koulutuskansiota sekä aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että NLP voi hyödyntää teatteri-ilmaisun ohjaajaa vahvistaen hänen itsetuntemustaan, antaen samalla työkaluja eri motiivoinnin keinoihin ja kontaktin luomiseen.</p>		
Asiasanat Arvot, kontaktin luominen, läsnäolo, minäkuva, motiivointi, neurolingvistinen ohjelmointi, NLP, samauttaminen		

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari	Date May 2016	Author/s Henna Linné
Degree programme Performing Arts		
Työn nimi NLP IN CREATIVE FIELD. Neuro-linguistic programming as a tool of a drama instructor.		
Instructor Minna Koivula		Pages 34 + 1
<p>The objective of this thesis work was to research how the drama instructor can make use of the Neuro-Linguistic Programming (NLP) in her work. What is the premise of NLP, what does it give to the drama instructor? NLP is wellknown in psycho-therapy and physical training. Can it be applied in a creative field as a motivational tool?</p> <p>The main question of the thesis is how the drama instructor can make use of NLP in her work. The author of this thesis presents briefly the basic ideas of NLP and what kind of history it has. In subchapters the motivation methods are discussed. This thesis also presents a new concept: a drama instructor coach-mode, which was created by the author of this thesis.</p> <p>The practical part was carried out with NPT I-course in Oulu in February 2016. The course was aimed specifically at sports coaches but the thesis examines whether the NLP can take advantage of the creative field. Important things on the course are the director's own development, spiritual growth and increasing awareness.</p> <p>The thesis use a phenomenological approach. The research utilizes notes and personal reflections research material from the NLPT I-course and the literature of Neuro-Linguistic Programming. The thesis proves how well the drama instructor can use NLP in her work as a motivational tool. NLP helps to strengthen the self-knowledge and it provides tools for creating contact.</p>		
<p>Key words Creating contact, pacing, motivation, neuro-linguistic programming, NLP, presence, self-knowledge, values</p>		

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 NEUROLINGVISTINEN OHJELMOINTI - NLP	3
2.1 Historia ja tutkimussuuntaus	5
2.2 Aistien merkitys ja oppimistyyli	6
2.3 NLPT-koulutus	7
2.3.1 Kokemuksellisuus tutkimuksen lähtökohtana	8
3 MOTIVOINNISTA MOTIVAATIOON	10
3.1 Vetovoima	15
3.2 Vuorovaikutus	16
3.3 Taiteenalan opettajien motivointikeinoja	18
4 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN COACH-TILA	21
4.1 Itsetunto ja minäkuva	21
4.2 Omat arvot	22
4.3 Läsnäolo ja intuitio	23
5 NLP TEATTRI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖKALUNA	26
5.1 Kontaktin luominen	26
5.2 Samauttaminen	28
5.3 Ankkurointi	29
6 POHDINTA	30
LÄHTEET	33
LIITTEET	

JOHDANTO

Mentaalivalmennus on ollut aina suuri mielenkiinnon kohteeni. Minua viehättää ajatus siitä, että urheiluvallmennuksesta puhuttaessa lopputulokseen voi vaikuttaa jopa 80 %:sti mentaalinen (henkinen) valmennus ja fyysisen osuuden valmennus voi jäädä vain 20 % tasolle. Hyvä itsetunto ja vahva minäkuva kuuluvat eittämättä taitavan valmentajan työkalupakkiin. Ne yhdessä rakentavat myös osan arvomaailmasta. Katsoisin, että samat lainalaisuudet pätevät myös luovalla alalla teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Kun lähdän toteuttamaan taiteellista työtäni, minun olisi hyvä kerrata, mitkä ovat minun vahvuuteni ja arvoni. Omat arvoni ohjaavat minua jo siinä vaiheessa, kun lähdän toteuttamaan työsuunnitelmaa; vastaako työn sisältö arvomaailmaani.

Muistin lukeneeni joskus neurolingvistisen ohjelmoinnin (NLP) menetelmästä, eli positiivisen psykologian suuntauksesta, jota on hyödynnetty motivointityökaluna erityisesti urheiluvallmennuksessa ja psykoterapiassa. Aloin tutkia menetelmää tarkemmin ja mietin, voisinko hyödyntää NLP:tä luovalla alalla. Neurolingvistinen ohjelmointi kiinnosti minua myös sen takia, koska toimin personal trainerina (henkilökohtainen kuntovalmentaja), ja asiakkaiden valmennuksessa tarvitsen lukuisia motivoinnin työkaluja, päivittäin.

Törmäsin Valmennusyhtiö True Hearts NLP Finlandin järjestämään NLPT I-koulutusinfoon. Kysyin NLP Master Practitioner kouluttaja Lasse Seppäselältä, tulenko hyötymään koulutuksesta myös teatteri-ilmaisun ohjaajana. Hän oli ehdottomasti sitä mieltä, että koulutus tukee hyvin myös luovalla alalla toimivaa ryhmänohjaajaa, koska aiheina ovat esimerkiksi kontaktin ottaminen ja läsnäolo. Tämä herätti kiinnostukseni; voisinko syventää osaamistani teatteri-ilmaisun ohjaajana NLP:tä hyödyntäen. Mitä uutta voisin saada taiteelliseen työhöni neurolingvistisestä ohjelmoinnista. Loin myös uuden käsitteen NLP:n innoittamana, *teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tila*. Luvussa kerron, kuinka teatteri-ilmaisun ohjaaja voi parantaa läsnäoloaan ja energiatasoaan ennen ryhmän ja ihmisten kohtaamista. Millainen merkitys on arvoilla teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä ja mikä on itution merkitys.

NLP:ssä puhutaan aika pitkälti motivoinnin eri keinoista. Tämän ajatuksen innoittamana kiinnostuin tuomaan tutkimuksessani esille eri taiteenalan opettajien näkemyksiä siitä, kuinka he näkevät motivaation sekä motivoinnin ja kuinka edelliset näyttäytyvät taiteen alalla. Jos motivointi on urheiluvalmennuksessa sitä, että kannustamme henkilön maaliin, mitä se voisi olla taiteenalalla?

Olin syksyllä 2015 Tansaniassa vaihto-opiskelemassa Dar es Salaamin yliopistossa, ja pääsin vetämään teatterilähtöisiä työpajoja erilaisille ryhmille. Koitin kiinnittää ohjatesani huomiota etenkin motivointiin. Näin jälkepäin olen pohtinut, kuinka minä toimin silloin kun sain osallistujat motivoitua. Voisiko tällä olla jokin yhteys neurolingvistiseen ohjelmointiin. Näiden pohdintojen innoittamana nostan opinnäytetyössäni esille tutkittavaksi työpajan, jonka ohjasin tansanialaisille nuorille, ja joka käsitteli heidän vahvuuksiaan ja taitojaan.

Opinnäytetyössäni vuorottelevat niin subjektiiviset kokemusperäiset havainnot, kuin objektiiviset tieteeseen ja tutkimuksiin perustuvat lähteet. Tietoni on suurimmaksi osaksi objektiivista. Peilaan ajatuksiani aiheen kirjallisuuteen, NLPT-koulutusmateriaaliin sekä muistiinpanoihin teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta. Tutkimusotteeni on fenomenologinen. Tutkin aihetta ilman ennakko-oletuksia. Tuon opinnäytetyöhöni introspektion omaisesti oivalluksiani ja ajatuksiani tutkittavasta aiheesta ja teen itsereflektointia uuden tiedon pohjalta. Kuinka uusi tieto poikkeaa aiemmin opitusta, sekä oletetusta tiedosta, ja vaihtuuko näkökulmani uuden tiedon myötä. Peilaan ajatuksiani esimerkinomaisesti teatteri-ilmaisun ohjaajan työhön, jossa kohtaan erilaisia ihmisiä ja ryhmiä. Vaikka NLPT-koulutuksessa puhutaankin asiakkaasta ja valmennettavasta, minun opinnäytetyössäni käsittelen heitä osallistujina. Koulutuksen ohjelmarunko on luettavissa liitteestä 1.

2 NEUROLINGVISTINEN OHJELMOINTI - NLP

Jokainen meistä on kohdannut elämänsä aikana tilanteita, jossa olemme onnistuneet ja tämä onnistumisen kokemus on puolestaan motivoinut meitä eteenpäin. Haluan tuoda tähän omakohtaisen kokemuksen vaihto-opintojeni ajalta Tansaniasta. Eräs työpajani oli suunnattu lukiolaisille, ja se käsitteli heidän omia vahvuuksia ja taitoja. Nuoret olivat alussa hieman hämillään teemasta ja harjoitteista, koska toimintatavat olivat heille uusia. Ryhmä ei uskaltanut heittäytyä ihan täysillä mukaan ja energia oli hieman lattea. Kun aloimme käydä osallistujien henkilökohtaisia taitoja läpi, nuoret alkoivatkin yhtäkkiä innostua aiheesta. Ryhmän sisältä alkoi tulla runoja, tanssia, laulua ja näytelmiä. Nuorten kiinnostus heräsi, koska he saivat näyttää omia kykyjään ja esittäminen tuntui mieluisalta lukuisten kannustushuutojen ja suurten aplodien saattamana. Sen lisäksi, että olin saanut kannustettua nuoret ilmaisemaan itseään, olin saanut luotua kannustavan ilmapiirin.

Kuten Hiltunen & Kiviaho & Vikeväinen-Tervonen (2003, 20) toteavat NLP:tä käsittelevässä teoksessa, meillä jokaisella on myönteisiä onnistumisen kokemuksia eli voimavaroja, joiden myötä tunnemme itsemme rohkeaksi ja itsevarmaksi. Joskus tarvitsemme kuitenkin rinnallemme toisen ihmisen kannustajaksi, että saisimme omat voimavaramme käyttöömme. Katsoisin, että minä olin Tansaniassa nuorille se kannustaja ja motivaattori, joka rohkaisi heidät ilmaisemaan itseään, mukaan lukien kannustava ryhmähenki. Työpajan jälkeen kelasan mielessäni, mitä minä tein oikein, että sain nuoret ylittämään itsensä ja loistamaan lavalla? Voisiko tällä olla jokin yhteys neurolingvistiseen ohjelmointiin.

”N (neuro) viittaa koko hermojärjestelmäämme, jolla on keskeinen asema tiedon vastaanotossa, prosessoinnissa ja toiminnan ohjaamisessa. L (linguistic) viittaa kieleen, jolla kokemuksia mielessämme jäsenämme ja kuvaamme sekä muille välitämme. P (programming) taas liittyy niiden toimintaohjelmien tunnistamiseen ja käyttöön, joilla voimme saavuttaa erilaisia tavoitteita. Kaikilla näillä seikoilla on keskeinen osuus NLP:n ajattelutavassa.” (Hiltunen ym. 2003, 11.)

Kirjainyhdistelmä NLP on noussut lähivuosina melkoiseen suosioon. Minä olen törmännyt siihen erityisesti urheiluvalmennuspiireissä. Hiltunen ym. (2003, 10) kertovat NLP:n esiintyvän esimerkiksi opetuksessa, valmennuksessa, työyhteisöjen kehittämisessä sekä terapeuttisessa työssä. Tein tutkimusmielessä 18. helmikuuta 2016 kyselyn sosiaalisessa mediassa, Facebookissa, jossa pyrin selvittämään, kuinka monelle kirjainyhdistelmä NLP on tuttu. Vastauksia sain 30 henkilöltä. Mukana oli miehiä ja naisia, ikäjakaumaltaan 20-63. Naisten osuus 21 vastausta. Miesten osuus 9 vastausta. Suurin osa vastaajista ei tiennyt, eikä ole koskaan kuullutkaan kirjainyhdistelmää NLP. Vähän vajaa kolmasosa puolestaan on saattanut joskus kuulla NLP:stä tai vastaaja tietää suurinpiirtein, mikä sen merkitys on, mutta ei pysty ihan selkeästi kuvailemaan kirjainyhdistelmän sisältöä. Vain kuusi henkilöä 30:stä tiesi NLP termin, ja pystyi kuvailemaan sen sisältöä tarkemmin. Yksikään henkilö ei pystynyt kuvailemaan sisältöä kattavasti. (Linné 2016 b.)

Hiltunen ym. (2003, 10) toteavat, että moni yhdistää NLP:n mielikuvilla työskentelyyn, ja osa myönteiseen ajatteluun sekä henkisten voimavarojen luomiseen. NLP-menetelmän joukosta löytynee meille yllättävänkin tuttuja keinoja. Kannustavat tsemppilauseet ja positiiviset mielikuvaharjoitteet esiintyvät etenkin sellaisissa tilanteissa, joissa koitamme selviytyä kiperistä tilanteista tai kannustamme muita onnistumaan. Tästä löytyy yhtäläisyyksiä Tansaniassa toteutettuun työpajaan, jossa kannustin nuoret ylittämään itsensä. Minä luotin heidän kykyihinsä ja rakensin turvallisen ympäristön, jossa on helppo kokeilla omia rajojaan ja tuoda esille omia kykyjään. Aivan kuten draamakasvatuksen Lehtori Hannu Heikkinenkin (2005, 178) toteaa draamaopettajan identiteettiä käsittelevässä teoksessa, on draamakasvatuksen opettaja kasvattaja, joka luotsaa ryhmän taiteelliseen oppimiseen ja täten oppilaan on tunnettava että hänestä huolehditaan sekä pidetään huolta ja häneen luotetaan. Puhe- ja ilmaisukasvatuksen yliopistolehtori Tapio Toivanen (2007, 20) tukee edellä mainittua todeten, että koska draaman ja teatterin työskentelyväline on oma keho sekä mieli, on työskentely hyvin henkilökohtaista ja oppiminen edellyttääkin erityisesti alkuvaiheessa turvallisuuden tunteen kehittymistä. Yksi isoimmista tekijöistä tässä on turvallinen ryhmä ja työskentelyilmapiiri. Edellä mainitut linkittyvät myös osittain neurolingvistiseen ohjelmointiin; myönteiseen ajatteluun sekä kannustamiseen.

2.1 Historia ja tutkimussuuntaus

NLP on saanut alkunsa 1970-luvun alkupuolella seuraavien kehittäjien toimesta; professori Frank Pucelik, psykoterapeutti Richard Bandler sekä kielitieteen professori John Grinder. He tutkivat yhdessä vuorovaikutusta sekä hahmoterapiaa, mallittaen samalla ihmisten erinomaisuutta ja osaamista. (True Hearts NLP Finland Oy 2016, 29.) Internet-sivusto Voimaannuttava kartta (2016) kuvaa mallittamista samankaltaisena, kuin oppipoika havainnoisi mestaria ja alkaisi tätä myötä matkia häntä. Myös lapset omaksuvat mallittamalla vanhempiensa käyttäytymistä esimerkiksi ilmeiden, eleiden ja kävelytyylin perusteella. Mallittaminen on kuin taidon avaamista ja kuvaamista siitä miten se tehdään. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä näkisin tämän tilanteessa, jossa osallistuja oivaltaa onnistuneensa jossakin, ja pohdimme hänen kanssaan yhdessä, kuinka tilanteeseen päästiin. Kuinka voisimme toistaa onnistumisen uudelleen, jos kyseessä on esimerkiksi toivotunlaisen tunteen saavuttaminen näyttelijäntyöellisessä harjoitteessa. NLP-metodia mukaellen; kuinka toimimme silloin, kun saamme systemaattisesti aikaan tietynlaisen tuloksen. Kuinka osaaminen ja taidot voidaan purkaa auki, ja sellaiseen muotoon että niiden opettaminen muille on mahdollista. (Toivonen & Koivisto 2010, 217-218.)

Pucelik, Bandler sekä Grinder ryhtyivät selvittämään, kuinka huipputerapeutit saivat muita terapeutteja parempia tuloksia. He kysyivät itseltään: Mikä erottaa jonkun alan taitajan huipputaitajasta eli mestarista? He eivät lähteneet hakeneemaan vastausta synnynäisen lahjakkuuden kautta, saati kokemuksesta tai harjaantumisesta, vaan toiminnan ja kokemuksen rakenteesta, eli 'tässä ja nyt'. Siirryttiin *mitä* tiedosta *miten* tietoon. (Hiltunen ym. 2003, 13; True Hearts NLP Finland Oy 2016, 29.) Edellä mainittu toteamus muistuttaa minua teatteri-ilmaisun ohjaajana siitä, että ihmisiä ja heidän taitojaan ei tulisi määritellä pelkästään lahjakkuuksien ja kokemusten mukaan. Sen sijaan minun olisi hyvä keskittyä tähän hetkeen, ja katsoa mitä se synnyttää. Teemme valitettavan usein päätöksiä pelkän kuulemamme ja ennakkotietojen perusteella, ja pahimmillaan ne voivat ohjata toimintaamme väärän suuntaan. Tästä esimerkkinä teatteri-ilmaisun ohjaaja, joka tekee roolivalinnat näytelmään pelkästään aiemmin saadun tiedon pohjalta. Päärooli annetaan henkilölle, jonka on kuultu olevan taitava näyttelijä. Miksei sen sijaan lähdetäisikin tutkimaan, miltä päärooli näyttää ryhmän hiljaisimman henkilön saappaisissa. Toiminta ja kokemus voivatkin synnyttää jotain täysin uudenlaista ja hienoa työtä.

2.2 Aistien merkitys ja oppimistyylit

Ihmisen oppiminen tapahtuu aina jonkun aistin pohjalta. Meillä on viisi eri aistia, joita voimme hyödyntää oppimisprosessissa: maku, haju-, kuulo-, tunto- ja näköaisti. Näiden perusteella syntyy yksilöllinen oppimistyyli. Varastoimme aistimamme asiat mieleemme ja tätä kautta meille syntyy mielteitä, kuten kuulokuvia, mielikuvia, tuntemuksia, haju- tai makumielteitä. True Hearts NLP Finland koulutusmateriaalin (2016, 37) mukaan käytämme mielteitämme, kun muistelemme asioita, opettelemme uutta, ajattelemme, teemme päätöksiä, kuvittelemme, motivoidumme tai innostumme sekä tietenkin silloin, kun olemme vuorovaikutuksessa toisten ihmisen kanssa. Tarvitsemme kieltä kun haluamme viestittää sisäisen todellisuutemme muille. Kielemme valikoituu sen mukaisesti, mitä miellejärjestelmää käytämme ensisijaisesti. Käyttämämme miellejärjestelmä vaikuttaa automaattisesti moniin toimintoihimme, kuten puheeseemme ja sen rytmiin, hengitykseemme, eleisiin ja ilmeisiin.

Jokaiselle meistä muodostuu ylitse muiden oleva miellejärjestelmä, eli suosikkijärjestelmä; visuaalinen, auditiivinen, kinesteettinen tai loogisjärkevä. Käytämme toiminnoissamme ensisijaisesti suosikkijärjestelmää, ja painotamme sen käyttöä muita miellejärjestelmiä enemmän. Toki käytämme tilanteesta riippuen kaikkiin aisteihin perustuvia miellejärjestelmiä, ja jopa yhdistettyjä miellejärjestelmiä. (Linné 2016 a; True Hearts NLP Finland Oy 2016, 37.) Useimmiten käyttämämme miellejärjestelmät käyvät ilmi sanattomana viestintänä esimerkiksi kehonkielestä. Ihmisen useimmiten käyttämät sanat voivat myös paljastaa senhetkisen miellejärjestelmän; *"tuntuu hyvältä"*, *"kuulostaa hyvältä"*, *"näyttää hyvältä"*, *"vaikuttaa hyvältä"*. (Hiltunen ym. 2003, 28 - 29.)

Draamakasvatuksen lehtori Hannu Heikkinen (2005, 180) kuvaa draamaopettajaa sosiokulttuurisena innostajana, joka tukee erilaisia oppimistyylejä. Lähtökohtana ei ole vain tiedon välittämisen näkökulma. Opettaja auttaa oppilaitaan siihen, mihin he eivät yksin pystyisi ja opettaja luo puitteet sekä edesauttaa oppijan yksilöllisiä oppimisprosesseja. Tavoitteena on suunnitella oppimisympäristö sosiaalisilta ja fyysisiltä komponenteilta oppijan aktiivisuutta tukeviksi. Näkisin, että erilaisilla oppimistyyleillä on tähän suuri vaikutus. Sanoisin tämän koskevan myös teatteri-ilmaisun ohjaajaa, joka voi hyödyntää osallistujien oppimista ja onnistumista tiedostaessaan, että ihmisillä on erilai

sia tapoja oppia eri oppimistyylien, eli miellejärjestelmien kautta. Joku oppii kuulemansa (auditiivinen) perusteella, toinen näkemänsä (visuaalinen), kolmas liikkeen ja tunteen kautta (kinesteettinen), neljäs kyselemällä ja analysoimalla (loogisjärkevä). Ohjaajan olisi hyvä ottaa huomioon erilaiset oppimistyyliä jo suunnitteluvaiheessa. Näin ollen hän pystyisi rakentamaan sisällön ja tavoitteenmukaiset harjoitteet niin, että ne palvelevat jokaista ryhmän jäsentä ja heidän oppimistyyliään. Tästä esimerkkinä harjoitteet, jossa hyödynnetään niin tekstiä, liikettä kuin audiovisuaalisuuttakin. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa kirjoitustehtäviä, tanssillisia harjoitteita ja videosta koostuvaa materiaalia.

2.3 NLPT-koulutus

Olin valmennusyhtiö True Hearts NLP Finland Oy järjestämässä mentaalivalmennuskoulutuksessa, NLP Personal Trainer I (NLPT I), 27.-28. helmikuuta 2016. Kouluttajina toimivat Reetta Vanhanen, True Hearts Senior NLP-kouluttaja & NLP Master Trainer ja Lasse Seppänen, NLP Master Practitioner. Kestoltaan koulutus oli yhteensä 16 tuntia. Osallistujia oli 24, joka on kyseisen koulutuksen maksimikoko. NLPT-koulutuksessa on yhteensä kolme eri osaa I, II ja III. Jokainen osio on eripituinen, I = 2 päivää, II = 3 päivää ja III = 10 päivää. Kaikki nämä suoritettuaan henkilö saa tittelin NLPT Coach.

True Hearts NLP Finland Oy:n (2016, 7) mukaan koulutusohjelma antaa työkaluja asiakkaan ohjaamiseen, tukemiseen sekä onnistumiseen. Koulutus laittoi minut pohtimaan; miten motivoida niin hyvin, että asetetut tavoitteet saavutetaan. Koulutuksen teemoja olivat läsnäolo, minäkuva ja kontaktin luominen. NLPT-koulutusohjelmassa keskitytään myös laajasti valmentajan, tässä kontekstissa ohjaajan, omaan kehittymiseen, hänen omaan kasvuunsa sekä tietoisuuden lisäämiseen.

2.3.1 Kokemuksellisuus tutkimuksen lähtökohtana

Koulutus antoi minulle fenomenologisessa tutkimusmielessä juuri sen, mitä lähdinkin teatteri-ilmaisun ohjaajana hakemaan; henkilökohtaisia kokemuksia neurolingvistisesta ohjelmoinnista. Näiden pohjalta tuon omat havaintoni ja kokemukseni tutkittavaksi tähän opinnäytetyöhön. Fenomenologinen tutkimusote kuvaillaan Miettisen & Pulkkinen & Taipaleen (2010, 10) teoksessa seuraavanlaisesti: ”Tarkoituksena on lähteä liikkeelle konkreettisesta, eletystä todellisuudesta..”. Koulutuksessa pääsin itse kokemaan neurolingvistisen ohjelmoinnin vaikutukset. Sain olla osallistujan roolissa. Sain vapaasti ihmetellä ja hämmentyä asioista. Näitä ajatuksiani ja pohdintojani tulen esittämään tutkimuksessani, ilman ennakko-oletuksia. ”Fenomenologian tutkimuksen tarkoituksena ei ole naiivisti luetella, *mitä* kaikkea me satumme kokemaan, vaan pyrkiä kuvaamaan, *miten* me koemme todellisuuden” (Miettinen ym. 2010, 11). Meille annettiin NLPT I-koulutuksessa neuvo, joka sopii hyvin fenomenologiseen lähestymistapaan; ”*hämmenny* asioista rohkeasti ja nauti siitä hämmennyksen tunteesta, koska hämmentyminen on tie oppiin”.

Jyväskylän yliopiston internet-sivuston (2015) mukaan fenomenologinen tutkimusstrategia korostaa henkilön kokemusta, aistihavaintoja sekä niihin perustuvaa ymmärryksen muodostumista tutkimuskohteesta. Aivan kuten Jyväskylän yliopiston sivustolla todetaan, fenomenologinen tutkimusstrategia voi painottua tutkijan itsensä ja omien kokemusten ja ymmärryksen muodostumisen tarkkailuun. Näitä hyödyntämällä tutkimuskohteesta pyritään löytämään keskeinen olemus. Ilman NLPT I-koulutusta tämän opinnäytetyön runko olisi täysin toisenlainen. Koulutuksen käytyäni sain aiheeseen täysin uuden ulottuvuuden, ja se antoi perustelut sille, minkä takia haluan käsitellä tutkimuksessani juuri näitä aiheita. Kuten Jyväskylän yliopiston internet-sivuilla (2015) todetaan, fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena on oman välittömän kokemuksen kautta tuottaa tutkimuskohteesta syvällistä tietoa.

Lähdin tutkimaan, antaisiko NLPT I-koulutus minulle todellakin konkreettisia käytännön työkaluja luovalla alalla, erilaisten ihmisten kanssa toimimiseen ja heidän tarpeidensa täyttämiseen. Halusin myös itse kokea miltä tuntuu olla NLP-ohjaajien koulutettavana, ja millainen on heidän tapansa kouluttaa. Oma kokemuksellisuuteni tuo arvo-

kasta, käytännössä koettua tietoa opinnäytetyöhöni, jota on mahdoton saavuttaa pelkästään alan kirjallisuutta tutkien. Havainnoin ja tutkin NLPT I-kouluttajia sekä ympärillä vallitsevaa ilmapiiriä hyvinkin yksityiskohtaisesti koko koulutusviikonlopun ajan, ilman ennakko-odotuksia. Kirjoitin jokaisen huomioni muistiin. Kuten Jyväskylän yliopiston internet-sivustolla (2015) todetaan, fenomenologisen tutkimusstrategian lähtökohtana on tutkijan avoimuus. Tutkimuskohdetta pyritään lähestymään pohdiskelevalla otteella, ilman ennakko-oletuksia, määritelmiä tai teoreettista viitekehystä.

3 MOTIVOINNISTA MOTIVAATIOON

Luvussa 2 esitin kysymyksen, joka syntyi Tansaniassa pitämäni työpajan jälkeen; mitä minä tein oikein, että sain nuoret ylittämään itsensä ja loistamaan lavalla. Mikä oli syy siihen, että he uskalsivat heittäytyä. Ajatukseni kulkeutuvat väistämättä motivointiin, ja sitä kautta neurolingvistiseen ohjelmointiin. Mutta onko se niin yksinkertaista. Jos haluan tietää kuinka tulla motivoivaksi ohjaajaksi, löydänkö siihen vastauksen neurolingvistisen ohjelmoinnin avulla. NLP:ssä tosiaan puhutaan paljon ihmisten motivoinnista ja motivaatiosta, mutta mitä ne oikeastaan tarkoittavat? Neurolingvistinen ohjelmointi ei mielestäni anna yhtä selkeää vastausta edelliseen kysymykseen liittyen, vaan NLP:ssä motivaatio linkittyy useamman aiheen ympärille. Tähänastisen ymmärryksen mukaan NLP:ssä motivointi lähtee liikkeelle minäkuvasta ja sen myötä omasta motivaatiosta. Kun nämä ovat sisäistetty, kuvaan astuvat hyvän kontaktin luominen sekä oppimistyylien hyödyntäminen vuorovaikutuksessa. Sanoisin neurolingvistisessä ohjelmoinnissa motivaation painottuvan ihmisen itsensä ja ajatusten muuttamiseen. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä näkisin motivaation olevan enemmänkin konkreettinen innostamisen työkalu. Tästä esimerkkinä inspiroiva musiikki harjoitteissa, tai ohjaaja joka on hauska, mukautuva ja samalla tasolla osallistujien kanssa, kuten tanssiopettaja a) luvussa 3.3 toteaa. Luovalla alalla motivointi keskittyy enemmän konkretiaan psyykkisyyden sijaan.

Markkanen, Kohonen & Nieminen (2007, 105-107) kuvaavat tutkimuksessaan motivaation olevan muuttuva, monimuotoinen tekijä, jonka syntyyn sekä ylläpitoon voidaan vaikuttaa. He kertovat motivaation syntyprosessissa olevan kyse ihmisen käyttäytymistä virittävien sekä ohjaavien tekijöiden järjestelmästä. Heidän mukaansa motivaatio ei ole myötäsyntyinen ominaisuus. Ihmisellä ei siis ole elämänsä aikana vain yhtä suhteellisen muuttumatonta motivaatiotilaa. Motivaatio syntyy aina prosessissa ja siihen vaikuttavat sisäiset vaikuttimet, psykologinen aikaperspektiivi, usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin sekä tunteet. Toimintaamme ohjaavat sisäiset vaikuttimet, kuten vireyden ja tavoitteeseen suuntautuminen, sekä niiden voimakkuus. Kuten Markkanen ym. mainitsivat, motivaatio syntyy aina prosessissa. Tämän perusteella voidaan olettaa, että Tansanialaisten nuorten motivaatio syntyi työpajan aikana. Kuten aiemmin mainitsin, he eivät olleet

alussa kovin motivoituneen oloisia. Mikä sai heidät hiljalleen motivoitumaan, mitä heissä tapahtui ja kuinka ympäristö vaikutti motivaation syntyyn?

Motivaatioprosessin syntyyn kuuluu myös se, että kun uskomme omiin vaikutusmahdollisuuksiimme, vakuutumme kyvystämme muotoilla omaa elämäämme sekä sitä, että voimme elää omien käsityksiemme mukaan. Vakuuttuneisuuden voimakkuus voi vaihdella ihmisen elämäntilanteen mukaisesti. Usko omiin vaikutusmahdollisuuksiimme on myös osa meidän minäkuvaamme. (Markkanen ym. 2007, 107.) Mieleeni nousee väistämättä hyvä itsetunto ja minäkuva. Kuten johdannossa avasin, hyvä itsetunto ja vahva minäkuva kuuluvat eittämättä taitavan valmentajan työkalupakkiin ja ne yhdessä rakentavat myös arvomaailman. Kuinka tämä koskettaa teatteri-ilmaisun ohjaajaa. Tuleeko minusta motivoivampi ohjaaja, jos uskon itseeni? Jos olen motivoituneempi, uskon olevani myös itsevarmempi ja oletan sen heijastuvan myös osallistujiin. Tuoko oma motivaationi osallistujille luottamusta, joka puolestaan motivoi osallistujia?

Aivan kuten Heikkinen (2005, 173) toteaa, draamaopettajan tulisi saavuttaa sellainen taso, jossa ryhmä luottaa häneen, mutta sen tason saavuttamiseen ei ole mitään ihmeellistä keinoa. Voisiko neurolingvistinen ohjelmointi tuoda jotain tämän tason saavuttamiseksi? Heikkinen (2005,173) nostaa esille draamaopettajan haasteita, joista yksi on muun muassa se, että oppilaat tulisi aina ohjata aktiivisiksi. Ryhmä tulisi myös saada huomaamaan, että heidän ideansa otetaan vakavasti. Nämä yhdessä rakentavat tilan monisärmäiselle dialogille, jolla on merkitystä koko ryhmälle. Tunnen tällä olevan suoran yhteyden Tansaniassa järjestettyyn nuorten työpajaan. Uskon saaneeni ryhmän huomaamaan, että olen aidosti kiinnostunut heidän kyvyistään ja sitä kautta sain aktivoitua heidät. Palaan taas saman kysymyksen äärelle, kuin aiemmin; kuinka minä käytännössä toimin ja mitä minä tein, jotta onnistuin motivoimaan heitä? Riittikö motivaation synnyttämiseen pelkkä kiinnostus osallistujien kykyjä kohtaan?

Kuten edellä mainitsin, motivaatioprosessiin vaikuttaa myös minäkuva ja usko omiin mahdollisuuksiin. Takaako vahva minäkuva menestymisen teatteri-ilmaisun ohjaajana? Edesmennyt johtajuuden tutkija ja professori Warren Bennis (Halpern & Lubar 2003, 195) kuvaa menestystä seuraavanlaisesti; jos emme tunne itseämme - niin vahvuksiamme kuin heikkouksiammekin - ja sitä mitä haluamme sekä syitä siihen miksi mitä

kin tahdomme, emme voi menestyä muuten kuin sanan kaikkein pinnallisimmassa mielessä. Bennis toteaa: ”Johtaja ei koskaan valehtelee itselleen”. Palaan aiempaan pohdintaani, takaako vahva minäkuva menestymisen ja onko se ratkaisu kaikkeen? Jos en opi tuntemaan itseäni, enkö voi olla hyvä ja motivoiva teatteri-ilmaisun ohjaaja? Bennis määrittelee ihmisen vaikeimmaksi tehtäväksi tuntea itsensä. Uskon tämän olevan osittain totta, ja minäkuvan tiedostaminen antaa takuulla ohjaajalle vahvuutta, mutta epäilen sen kuitenkin olevan ratkaisu kaikkeen. Täytyyhän minulla olla myös se tietotaito jota työssäni käytän. Pelkkä vahva minäkuva ja motivointi eivät voi riittää.

Olen usein miettinyt ohjaajana, minkä takia motivointi on joskus niin haastavaa. Miksen saa kaikkia osallistujia motivoitumaan välittömästi tai miksen saa heitä kiinnostumaan aiheesta. Teenkö minä ohjaajana jotakin väärin? Kuten Markkanen ym. (2007, 109) toteavat, motivaatio sisältää aina useita prosesseja ja mikään yksittäinen teoria ei siis pysty antamaan täyttä kuvaa motivaatiosta. Motivaatioon vaikuttavat myös yksilön sisäinen epätasapaino, ulkoinen ärsykeympäristö, tilanteiden havaitseminen ja saatavilla olevan informaation valinta ja tulkinta. Tämän perusteella voin todeta, että ei ole olemassa yhtä ainuttakaan oikeaa motivointikeinoa. Motivoitumiseen liittyy aina monta eri osatekijää. Enhän voi tietää, millainen päivä osallistujalla on ollut juuri ennen kohtaamistamme. Vaikka neurolingvivistisesta ohjelmoinnista käytetäänkin nimeä motivointityökalu, antaa se kuitenkin ratkaisua sille, kuinka saada allapäin oleva ihminen innostumaan. Entä sellainen ihminen, joka lähtökohtaisesti ajattelee kaiken negatiivisen kautta. Kuten Harvard Business School Press (2005, 2) teos toteaa, ihmisen mukaan saaminen ei ole helppoa, koska ohjaajan (teoksessa johtajan) tulisi olla samaan aikaan niin innostava kuin energinenkin, ja hänen tulisi ajatella luovasti. Luova ajattelu on mielenkiintoinen ilmaisu motivoinnista puhuttaessa. En ole aivan varma, mitä edellä mainittu teos ilmisullaan tavoittelee, mutta itse näkisin sen ehkä avoimuutena.

Olen henkilökohtaisesti huomannut, että tunteilla on valtava vaikutus motivaatioon. Jos tunnen, että ryhmäni on innostunut ja he ovat iloisia, tunne tarttuu myös minuun ja motivaationi ohjaajana on suurempi. Näiden myötä pystyn ruokkimaan myös osallistujien motivaatiota. Se on kuin kausaliiteetti, eli syy-seuraussuhde, jossa oma motivaationi synnyttää ryhmäläisten motivaation. Oma motivaationi voi lähteä liikkeelle ryhmäläis-

ten yhteisestä ilosta ja motivaatiosta.

Kuinka voisin hyödyntää positiivisia tunteita motivoinnissa. Voinen ehkä vaikuttaa tunteisiin jo suunnitteluvaiheessa rakentamalla ohjelman mieluisaksi. Mutta millainen on mieluisa, ja samaan aikaan kuitenkin järkevä ohjelma, joka palvelee jokaista osallistujaa niin, että haluttu tavoite saavutetaan? Onko sillä sittenkin isompi merkitys, millainen on ohjaaja itse, kuin että millainen on suunniteltu ohjelma? Heikkinen (2005, 175-176) kuvailee hyvää draamaopettajaa sellaisena, joka on läsnä, kyvykäs vuoropuheluun ja kuuneluun sekä hän on valmis heittäytymään myös osaksi ryhmää. Kyse ei ole loppujen lopuksi siitä, oppivatko osallistujat jotakin, vaan mitä he oppivat tilanteista joissa olivat mukana. Draamaopettajan, tässä kontekstissa teatteri-ilmaisun ohjaajana, tulisi pystyä ohjaamaan osallistujat luovaan prosessiin henkilökohtaisen panoksen kautta, muuten oppiminen voi jäädä pinnalliseksi. Opettajan tai ohjaajan olisi hyvä saada osallistujat kysymään itseltään *kuinka* kysymyksen lisäksi *minkä vuoksi*.

Olisinko saanut Tansanialaiset nuoret oivaltamaan itsestään jotain uutta, jos olisin laittanut heidät pohtimaan, minkä takia juuri tietyn kyvyn esittelemine oli heille niin tärkeää. Tästä esimerkkinä runonlausunta. Mikä siitä teki miellyttävää? Pääsivätkö he sellaiselle mukavuusalueelle, joka käänsi tunteet positiiviseksi ja täten esittäminen oli motivoivampaa? Voisiko NLP:n perimmäinen tarkoitus ollakin tunteiden muuttaminen positiivisiksi sen sijaan, että metodissa ruodittaisiin vain omaa minäkuva ja motivointia.

Aalto-Setälä & Saarinen (2014, 25-27) kuvailevat motivoitumisesta seuraavan innostuksen ja tätä myötä elimistön vireystilan kohoamisen. Tutkimusten mukaan ajan- ja paikantaju voi kadota, jos uppoudumme flow'n kaltaiseen tilaan eli motivaatiomme on huipussaan. Psykykinen energia siirtyy ikään kuin kehon ulkopuolelle. Innostuminen voi näkyä kehossamme fysiologisesti, fysiologisena vireytenä. Näen tämän mielessäni tilanteena, jossa osallistujat ovat niin innostuneita, että he eivät malta pysyä paikoillaan. Innostuminen on toki hyvä asia, mutta liiallisissa määrin näkisin sen vaikuttavan keskittymiskykyyn. Markkanen ym. (2007, 123) toteavat innostumiseen vaikuttaviksi tekijöiksi myös ohjaajan luoman ilmapiirin, koska positiivinen työilmapiiri on yksi edellytys innostumiselle.

Taas palasimme tunteisiin ja niiden merkitykseen. Näiden perusteella uskaltaisin väittää, että tavoitteisiin päästään vain positiivisten tunteiden kautta. Ahokas & Ferchen & Hankonen & Lautso & Pyysiäinen (2008, 138) kuvailevat ihanteellista ryhmätoimintaa samaan aikaan tuloksellisena mutta miellyttävänä. Heidän mukaansa ryhmällä ei tarvitse olla aina jotakin tiettyä määrättyä tavoitetta, vaan se voi olla pelkkä viihtyisä yhdessäolo. Harvard Business School Press (2005, 1) antaa muutaman neuvon, jotka auttavat havainnoimaan, onko ryhmä ”mukana” ja motivoitunut: ”Ihmisen tuntevat olonsa energisiksi ja eloisiksi, heillä on tarkoituksen tunne, ryhmän jäsenet tietävät minne ovat menossa ja miksi on tärkeää saavuttaa tietyt tavoitteet”. Tässäkään kontekstissa ei nosteta tärkeimmäksi tavoitteen saavuttamista, vaan enemmänkin tietoutta siitä, miksi olisi tärkeää saavuttaa tavoitteet. Urheiluvalmennuksen puolella tavoite on tärkeässä osassa. Tässä kohti näkisin NLP:n asettuvan enemmän liikunnan alalle, kuin luovalle alalle. Personal trainer työskentelee valmennettavan tavoitteiden ja kuntoilun parissa. Teatteri-ilmaisun ohjaaja työskentelee taiteen parissa, joka on vaikeampi määritellä.

Kuvataideopettajakouluttaja Mirja Hiltunen (2009, 63-64) kuvaa väitöskirjassaan taidetta yhdysvaltalaisen filosofi ja psykologi John Deweyn innoittamana erilaisten asioiden asettelemisena suhteessa toisiinsa sekä tutkimisena ja kokeiluna, huomioonotettuna erilaiset näkökulmat, kontekstit sekä konkreettiset olosuhteet. Taidekasvatus puolestaan voisi opettaa metodeja käsitellä muuttuvuutta sekä tapoja koostaa mielekkäitä ja merkityksellisiä informaatiokollaaseja pirstaleisesta tiedosta. Tästä esimerkkinä keskustelutaide, joka tuottaa vuorovaikutuksellisia toimintatapoja, opastaen ongelmanratkaisuun dialogin avulla. Päätelmäni mukaan personal trainer käyttää työssään enemmän tietoa, taitoa ja konkretiaa, ja teatteri-ilmaisun ohjaaja tunteita sekä taidetta. Voisiko NLP olla suunnattu enemmän konkreettisen tiedon puolelle? Hiltusen mukaan (2009, 65) etenkin nykytaiteesta puhuttaessa teokset tai taideteot eivät edellytä taitoja, jotka voitaisiin saavuttaa perinteistä kuvan tekemistä opettelemalla.

3.1 Vetovoima

Lähdin tutkimaan vetovoimaa osana motivaatiota, koska halusin selvittää, onko veto-voimaisuus motivoivan ohjaajan tae. Jos olen vetovoimainen teatteri-ilmaisun ohjaaja, näkevätkö osallistujat minut motivoivana ohjaajana? NLP:ssä puhutaan paljon motivoivasta ohjaajasta, mutta en ole kuullut määrittelyä vetovoimaisuudesta suhteessa neuro-lingvistiseen ohjelmointiin. Löytyykö vetovoimaisuudelle muitakin määritelmiä ja voisiko yhteys NLP:hen löytyä sitä kautta? Wilson (2003, 53) kertoo vetovoiman tarkoittavan lumoavuutta ja viehätysvoimaa, johon liitetään eittämättä esimerkiksi itseluottamus, ääni ja ulkonäkö. Halpern & Lubar (2003, 19) ovat tutkineet, mikä on se voima veto-voimassa, jolla esimerkiksi kuuluisat taiteilijat vetävät ihmisten katseita puoleensa. Huomio kiinnittyy heihin ja kun tällainen persoona astelee samaan tilaan, tuntuu kuin koko huoneen energialataus nousisi huippuunsa. Tässä kohti herää kysymys, toimiiko vetovoimaisuus kaikkiin? Jos esimerkiksi minun sanotaan olevan vetovoimainen teatteri-ilmaisun ohjaaja, olenko sitä kaikille? Ennen tätä minun olisi hyvä löytää vastaus siihen, mihin vetovoimaisuus perustuu. Halpern & Lubar (2003, 21) määrittelevät veto-voiman kyvyksi tavoittaa toisten ihmisten ajatukset ja tunteet aidolla tavalla.

Wilson (2003, 54) kuvailee vetovoimaista persoonaa myös karismaattiseksi, ja karismaa puolestaan läsnäoloksi, joka perustuu osaksi henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten; sukupuoli, viehätysvoima, itsevarmuus ja ääni. Tämän perusteella voisi olettaa, että vetovoimaisella taiteilijalla on vahva minäkuva. Jos onnistun ryhmän kanssa, vaikuttaako siihen enemmän vetovoimaisuuteni vai vahva minäkuva? Ja jos olen sinut itseni kanssa, olenko myös vetovoimainen? Näkisin että minäkuva ja vetovoimaisuus yhdessä tukevat toisiaan ja mahdollistavat paremman kontaktin osallistujiin, mutta ne eivät ole riippuvaisia toisistaan. Uskon pystyväni olemaan vetovoimainen ilman vahvaa minäkuvaakin. Olen tavannut taiteilijoita, jotka ovat karismaattisia ihmisten edessä, mutta silti he ovat hukassa itsensä kanssa. He ikään kuin pukevat päällensä roolin, joka rakentuu vetovoimasta. Tässä kohti tapahtuu hienoinen törmäys taiteenalan ja NLP:n välillä. Neurolingvistinen ohjelmointi toteaa itsetuntemuksen ja vahvan minäkuvan synnyttävän yhdessä taitavan ja motivoivan ohjaajan. Uskaltaisin väittää, että taiteilija voi olla taitava, vetovoimainen ja motivoiva ilman vahvaa minäkuvaakin.

Halpern & Lubar (2003, 21-23) kuvaavat teoksessaan vetovoimaa sanalla ”*presence*” eli läsnäolo. He suosittelevat jokaisen vetovoimasta kiinnostuneen ihmisen syventymään näyttelijän ammattiin. Menestys ja elanto riippuvat vetovoimaisuudesta. Näyttelijä epäonnistuu, jos ei saa yleisöä innostumaan. Koskeeko sama myös teatteri-ilmaisun ohjaaja; jos hän ei saa toivottua tulosta ryhmänsä kanssa syystä ettei hän ole tarpeeksi vetovoimainen, joutuuko hän viettämään tulevaisuutensa työttömänä? Ja aivan kuten aiemmin jo pohdin, mitä jos vetovoimaisuuteni ei toimikaan kaikille? Tämän perusteella minulle tulee sellainen olo, kuin teatteri-ilmaisun ohjaajan tulisi olla kaikkietävä, täysin valmis ja erehtymätön ihminen. Mutta eikö koko elämä ole oppimista, ja näin ollen vetovoima voisi olla yksi oppimisen osa-alue. Tiedämme, että vetovoima antaa meille eväitä taiteelliseen työhömmä, mutta ehkä se ei ole se päällimmäinen tarkoitus. Heikkinen (2004, 122) kuvaa draamaopettajan työssä keskeneräisyyttä oppimisen mahdollistajana. Yksi keskeisistä vaatimuksista on keskeneräisyyden näkeminen esteettisenä mahdollisuutena täydentää rakenne, jossa on aukkoja ja joista ei voi tietää mihin se on kehittymässä ennen kuin valitsee ne aukot, joiden kautta prosessi etenee uusiin fiktiivisiin kohtaamisiin.

3.2 Vuorovaikutus

Näen vuorovaikutuksen olevan isossa roolissa niin luovalla-alalla kuin liikunnankin alalla. Työskentelemme ihmisten kanssa ja tarvitsemme vuorovaikutustaitojamme päättäksemme haluttuun tavoitteeseen, oli se sitten urheiluvalmennuksessa turvallisen juoksetekniikan opettaminen tai teatteri-ilmaisun ohjaajana oikeanlaisen rytmiiikan ohjeistaminen. Näkisin, että hyvät vuorovaikutustaidot edistävät myös motivointia ja auttavat kuuntelemisessa. Vuorovaikutus nousee vahvasti esiin myös neurolingvistikissa ohjelmoinnissa, esimerkiksi kontaktia luodessa. Ahokas ym. (2008) kuvailevat sosiaalisen vuorovaikutuksen tilanteena, jossa ihmiset reagoivat vastavuoroisesti toistensa viesteihin ja ilmaisiin. Ihmiset muodostavat käsityksiä ja odotuksia toisen ihmisen persoonallisuudesta ja toimintatavoista. Tällä tavoin opimme ymmärtämään ja ennakoimaan toisen ajatuksia, tunteita ja tarpeita paremmin, sekä vuorovaikutuksesta tulee sujuvampaa kuin myös monipuolisempaa. Tämän perusteella oletan vuorovaikutuksen olevan

avaintekijä toisen ihmisen ymmärtämiseen. Palaan jälleen muistoissani Tansaniaan, jossa pidin lukiolaisille työpajaa. Aihe oli todella henkilökohtainen; omat vahvuudet ja taidot ja tästä syystä harjoitteet koskettivat osallistujia syvästi. Kuten aiemmin jo mainitsin, sain nuoret ylittämään itsensä. Tämän seurauksena pohdin moneen otteeseen, mitä tein tilanteessa oikein. Väittäisin vuorovaikutuksella olevan suuri merkitys opiskelijoiden rohkaisuun. Kuuntelin heitä ja tunnistin heidän tarpeensa.

Nykyään myös monet yritykset tilaavat luovan alan ammattilaisia, kuten teatteri-ilmaisun ohjaajia, pitämään vuorovaikutuskoulutuksia. Mitä teatteri-ilmaisun ohjaajan olisi hyvä tietää onnistuneen vuorovaikutuksen rakentamisesta? Aalto-Setälä & Saarinen (2014, 90) toteavat motivaation ja innostamisen perustuvan *positiiviseen tunnevuorovaikutukseen*. Yksikin negatiivinen ele, ilmaus tai äänenpaino voivat jyrätä alleen kaikki positiiviset merkit, esimerkkinä hymyn. Tai pienikin ylimielinen vilkaisu tai katseen pois kääntäminen voivat tuhota mahdollisuuden kontaktiin ja sitä kautta motivointiin.

Myönteisen vuorovaikutuksen rakentamiseen voi kuulua myös pieni *alkujännitys*. Se tuo meille energiaa ja läsnäoloa. Kevyt jännitys lataa kehomme vireystilaan ja tästä syystä jännitys tulisi kääntää positiiviseksi. Jännittäminen saattaa aiheuttaa myös totisuutta, mikä ei ainakaan pura jännitystä. Tästä syystä kevyt hymy voisi toimia totisuutta paremmin. Motivoinnin yksi tärkeä tekijä on *matala tukeminen*, eli niin sanottu non-verbaalinen hyväksyntä. Teatteri-ilmaisun ohjaajana voin osoittaa mielenkiintoani osallistujan kertomusta kohtaan kuuntelemalla häntä ja nyökyttelemällä ymmärtäväisesti. *Korkea tukeminen* puolestaan on täyttä empatiaa eli myötätuntoa. Osoitamme välittämämme toisesta. Jaamme toisen ihmisen tunteen ymmärtäen, miltä hänestä tuntuu juuri nyt ja mitä hän tarvitsee. Olemme aidosti halukkaita auttamaan. *Aito kiinnostus* ja *ilo* ihmistä ja hänen tekemisiään kohtaan kasvattavat motivaatiota. Kuten aiemmin on tullut jo ilmi, motivaatio ja motivointi tarvitsevat alleen positiivisia tunteita. Myönteisten tunteiden on todettu olevan yhteydessä myös luovuuteen, jonka näen yhdeksi tärkeimmäksi työvälineeksi teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 91-97, 101-109.)

3.3 Taiteenalan opettajien motivointikeinoja

Teatteri-ilmaisun ohjaaja-opintojeni aikana olen ollut kiinnostunut siitä, mitä luovan alan opettajat tekevät motivoidakseen oppilaitaan ja mitkä asiat vaikuttavat hyvän ilma-
piirin luomiseen. Pohdinnat innoittivat minua haastattelemaan eri taiteenalan opettajia. Tein haastattelut syksyllä 2015. Pyrin selvittämään, millaisia työkaluja heillä on ryhmän motivointiin ja ryhmäenergian ylläpitämiseen (Linné 2015 d).

Oletan, että myös sillä on suuri merkitys, millaisen koulutuksen opettaja tai ohjaaja on saanut ja mitä työkaluja koulu on antanut. Esimerkiksi Taideyliopisto Teatterikorkeakoulu (2016) kuvailee teatteriopettajan maisteriohjelman 2016 - 2020 tutkintovaatimuksia seuraavanlaisesti; Teatteriopettaja-opiskelija tiedostaa toimintansa taustalla vallitsevat arvot, ajattelumallit sekä asenteet ja hän osaa artikuloida oman työnsä merkityksen ja tehtävät. Opettaja-opiskelija tiedostaa, että astumalla kohti tuntematonta voidaan luoda uusia tapoja toimia sekä ajatella. ”Riskit ja kokeilut tuottavat ennalta määrittämättömiä reittejä ja koettelevat taideopettajuuden mahdollisuuksia”. Löydän edellisestä tutkintovaatimuksesta yhtäläisyyksiä myös neurolingvistiseen ohjelmointiin, jossa nostetaan esille valmentajan omat arvot ja niiden merkitys työssä.

Alla esittelen neljän taiteenalan opettajan ajatuksia motivaation synnyttämisestä ja ylläpitämisestä. Mielenkiintoista on se, että lähes joka haastattelun yhteydessä esille nousee opettajan oma energia, oppilaiden rohkaisu ja sitä myötä innostaminen. Mielestäni kaikki edellä mainitut synnyttävät positiivisen tunteen ja tätä kautta motivoituminen on mahdollista. Kuinka tämä liittyy sitten neurolingvistiseen ohjelmointiin. NLP:n sanotaan antavan työkaluja ihmisen ohjaamiseen, tukemiseen sekä onnistumiseen. Ja työkaluina tarkoitetaan ohjaajan omaa läsnäoloa, minäkuvan vahvistamista sekä kontaktin luomista osallistujien kanssa. NLP:ssä painoarvoa annetaan ehkä enemmän itselle, kuin osallistujille.

Tanssiopettaja a): Jos annat osallistujille paljon mentaalitason tehtäviä, osallistujilla ei ole aikaa seisokella ja energia sekä motivaatio pysyy yllä. Emme usein huomaakaan kuinka paljon seisomme paikoillamme. Osallistujilla on hauskaa, heidän aivonsa ovat töissä, he ovat kiireisiä, he miettivät luovuutta. He pysyvät fyysisesti ja henkisesti ener-

gisiinä, mutta se ei ole urheilua vaan taidetta. Kun aivomme työskentelevät kovasti, energia on korkealla luonnollisesti. Kun teemme kuntosalitreeniä tai muuta urheilua, energia ei ole sama. Motivaatio tulee intohimosta. He ovat inspiroituneita ja tämä (tanssi) on heidän elämänsä, intohimo. Hyvä ohjaaja on hauska ja mukautuva. Täytyy olla samalla tasolla osallistujien kanssa jotta saat heihin kontaktin ja he saavat sinuun. Täytyy pystyä luottamaan. Ohjeistuksen tulee olla selkeä. Motivoinnin tärkein työkalu on inspiointi. Jos osaa näyttää asiat ja liikkeet inspiroivasti ja se näyttää hyvältä, se motivoi. Joskus tärkeintä voi olla myös se, että antaa osallistujille huomiota. Se motivoi. (Linné 2015 d.)

Tanssiopettaja b): Oma energiani on tärkeintä. Jos minä en ole innostunut, miksi oppilaani olisivat. Lisäksi minun pitää olla tilanteessa läsnä ja tietoinen toiminnastani. Mikäli harjoitus vaatii korkeaa energiatasoa, on minun oltava energinen ja näyttää mallia. Lisäksi puhetapani on tärkeää; käytän paljon liikkeiden tueksi erilaisia äännähdyksiä kuvaamaan liikkeen energiaa. Taso jolla puhun on myös tärkeää. Jos tahdon hidasta, sitkeää liikettä, puhun myös samaten. Tärkeää tietenkin on että tunti on vaihteleva ja esitän asiat kohderyhmälle sopivalla tavalla. Musiikkivalinnat vaikuttavat myös energian ja motivaation ylläpitoon. Jokaisella tulee ensin olla oma sisäinen motivaatio oppia jotain ja vasta sen jälkeen itse voin opettaa ja motivoida lisää. Kun näen oppilaani olevan motivoitunut, motivoi se minua motivoimaan oppilastani entisestään. Tärkeintä on kuitenkin löytää se tietty juttu, minkä takia joku tanssii ja pyrkiä ruokkimaan sitä halua, jolloin motivaatio pysyy ja / tai kasvaa. Toivon että osallistujilla on turvallinen olo tunteillani, että he uskaltaisivat olla omia itsejään. Kun ilmapiiri on turvallinen, ihmisen on hyvä olla ja silloin meidän luonteenpiirteemme pääsevät suurimpaan potentiaaliin. Kun tunnilla on hyvä olla, on se uusien asioiden oppimiselle ja opittujen asioiden eteenpäin viemiselle paras mahdollinen alusta. (Linné 2015 d.)

Musiikinopettaja ja professori: Pidän opetustahdin nopeana, pidän kuria ja vaadin että tunnit alkavat sekä päättyvät aina ajallaan. Puhun selkeästi ja kysyn paljon helposti vastattavia kysymyksiä. Jokaisella musiikkitunnilla täytyy olla aina jotain musiikin tekemiseen liittyvää tai musiikin kuuntelua, ei vain teoriaa. Pyrin aktivoimaan opiskelijoita eri tavoin. Sisällytän opintoihin keskustelua niin paljon kuin mahdollista. Englanninkielen tunnilla voimme harjoitella kuinka myydä asioita ja saatan tuoda opiskelijoille suklaa-

patukoita joita he saavat myydä toisilleen. Pyrin lisäämään myönteisiä asioita ja poistamaan negatiivisia asioita. Kannustan heitä yrittämään. Kunnioitan opiskelijoitani. Jos opetukseni ei toimi, syytän siitä itseäni enkä opiskelijoitani. Opettajan täytyy aina olla luova ja hänen tulee esittää tieto sellaisella tavalla että se auttaa oppilasta kokemaan ja oppimaan. (Linné 2015 d.)

Musiikinopettaja: Motivoin antamalla monia mielenkiintoisia esimerkkejä aiheeseen liittyen. Annan osallistujien kysyä niin paljon ja monta kysymystä kuin mahdollista. Kun yksi heistä kysyy kysymyksen, pidän huolen siitä että muut ymmärtävät mitä kysytään ja sitten vastaan kysymykseen. Käytän eri ilmaisutyyplejä puhuessani. Näytän myös videoita, kuvia tai muuta taidetta. Käytän paljon ohjaavia kysymyksiä. Rohkaisen osallistujia. Jaan omat oppimiskokemukseni sekä annan myös opiskelijoiden puhua kokemuksistaan. Painotan kuinka arvokkaita kokemukset ovat. Puhumme roolimalleista. Tuon myös vierailevia puhujia. (Linné 2015 d.)

Edellämainittujen taiteenalan opettajien vastausten perusteella voin todeta, että motivaation yksi tärkeimmistä tekijöistä on positiivisen tunteen saavuttaminen, ja tekemisen ilo. Näkisin tällä olevan yhteyttä myös neurolingvistiseen ohjelmointiin, mutta enemmänkin teatteri-ilmaisun ohjaajan työhön. Näen taiteessa tärkeäksi sen, että siitä tulisi nauttia ja tekemisen tulisi olla mukavaa. Usein taidetta lähdetäänkin tekemään ilomielin ja vapaaehtoisesti, ja tästä syystä osallistujat ovat jo valmiiksi motivoituneita. Painonpudottaminen ei puolestaan ole välttämättä aina niin motivoivaa, ja tämän seurauksena personal trainerin tulisi löytää kaikki mahdolliset työkalut, kuten NLP:n, motivaation edistämiseksi. Kuten aiemmin jo pohdin, neurolingvistinen ohjelmointi painottuu mielestäni enemmän ihmisen itsensä ja ajatusten muuttamiseen. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä näen motivaation olevan konkreettisempi innostamisen työkalu. Teatteri-ilmaisun ohjaaja on ikään kuin itse se motivaatio.

4 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN COACH-TILA

Lähdin rakentamaan ja tutkimaan *teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilaa* NLP lähtöajatuksen innoittamana, päällimmäisenä tavoitteena vahva läsnäolo. Halusin testata, voisinko tuoda erityisesti liikunnan alalla käytettävää ohjaajan coach-tilaa luovalle alalle. Neurolingvistisen ohjelmoinnin lähtöajatus perustuu siihen, että ohjaajan tulisi tuntea itsensä, ennen kuin hän pystyy muodostamaan hyvän kontaktin ihmisten kanssa. Tämä edesauttaa luottamuksen rakentamista. Toimiiko tämä sama lähtöajatus myös teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä? Onko hyvä itsetunto ja vahva minäkuva ainoita keinoja rakentaa vankka luottamus osallistujien kanssa? Eikö luottamusta synny, jos ohjaajan itsetunto ei ole kunnossa? Uskon, että itsetunto heijastuu vahvasti ympärillä oleviin ihmisiin, mutta se ei ole ehdottomuus luottamuksen rakentamisessa. Olen koonnut alle kolme eri aihiota, joiden voisin nähdä synnyttävän teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilan ja jotka näkisin hyödyllisenä luovalla alalla.

4.1 Itsetunto ja minäkuva

”Lause *gnothi seauton*, ’tunne itsesi’, oli hakattu muinaisessa Kreikassa Delfoissa sijaitsevan Apollonin eli auringon jumalan temppelein päätykolmioon. Se oli tarkoitettu avaimeksi, jolla aukaistaan portti inhimilliseen kehitykseen, elämänhallintaan sekä kehon ja mielen tasapainoon: itsensä tuntemiseen. Tämä lienee yksi ihmiselämän vaativimmista tehtävistä”. (Toivakka & Maa-sola 2012, 19.)

Psyykkisen valmennuksen asiantuntija, NLP- ja Trainer4You -kouluttaja Jorma Vaara (Vaara 2015) kuvailee minäkuvaä käsityksenä itsestämme; kuka minä olen ja millainen koen olevani. Merkittävät elämäntapahtumat, ympäristömme sekä toiset ihmiset ja vuorovaikutustilanteet voivat vaikuttaa minäkuvaamme. Tapamme toimia on heijastus omasta minäkuvastamme ja se osoittaa, millaisena pidämme itseämme niin tietoisesti, kuin alitajuisestikin. Markkanen ym. (2007, 107) puolestaan osoittaa, että usko omiin vaikutusmahdollisuuksiimme on myös osa meidän minäkuvaamme. Heikkinen (2005, 176) kuvailee draamaopettajan identiteettiä seuraavanlaisesti; ohjaajan tulisi tuntea it-

sensä, alansa ja oppilaansa. Draamaopettajuuden asiantuntijuuteen kasvaminen kestää koko elämän ja se vaatii myös oman toiminnan perusteellista pohtimista.

Viestinnän opettaja, tietokirjailija ja työnohjaaja Sari Toivakka sekä edesmennyt näyttelijä Miina Maasola (Toivakka & Maasola 2012, 19) kuvaavat itsetuntemuksen merkitsevän oman kehon, ajatuksiemme sekä tunteiden tietämistä ja tuntemista, toisin sanoen kokonaisvaltaista ymmärrystä itsestämme. Selkeä minäkuva auttaa meitä kontrolloimaan tunteitamme, puntaroimaan arvomaailmaamme, sekä kehittämään itseämme monin eri tavoin. Olen kohdannut luovalla alalla useita taiteilijoita, jotka ovat kamppailleet oman itsetuntemuksensa kanssa. Se voi purkaantua ympärillä oleviin ihmisiin jopa aggressiona tai muiden vähättelynä, mutta aina ei tietenkään näin ole. Tarkoituksenani ei ole yleistää väitettä.

Riittääkö minulle vahvan minäkuvan saavuttamiseksi pelkästään tieto siitä, että minulla tulisi olla hyvä itsetunto? Psykologi, NLP Trainer's Trainer, psykoterapeutti ja työyhteisövalmentaja Veli-Matti Toivonen ja NLP-Trainer ja NLP Master Coach Marja Koivisto (Toivonen & Koivisto 2011, 73) toteavat: ”Kirjojen neuvot näyttävät useimmiten vain kuvaavan hyvän itsetunnon omaavan ihmisen toimintaa: eli voit saada hyvän itsetunnon, kun ryhdyt käyttäytymään kuten ne, joilla on hyvä itsetunto. Entä jos se ei auta?”. Yhdyn edelliseen täysin. Mitä minun tulisi tietää teatteri-ilmaisun ohjaajana, että voisin parantaa itsetuntemustani? Auttaisiko siihen omien arvojen tunnistaminen?

4.2 Omat arvot

Mäntylähti (2012) kuvaa arvoja tavoiteltavina päämäärinä, jotka ikään kuin toimivat ohjaavina periaatteina erilaisissa tilanteissa sekä ihmisten elämässä. Ne vaikuttavat meidän toimintaamme ja auttavat arvioimaan erilaisia valintoja sekä tilanteita. Ihmiset ja yhteisöt asettavat arvojaan tärkeysjärjestykseen, jolloin tietyt arvot korostuvat suhteessa muihin arvoihin. Jokaisella meistä on omat henkilökohtaiset arvot. Halpern & Lubar (2003, 196-197) kuvaavat arvoja peruskäsityksiksi; mikä itse kunkin mielestä on juuri hänelle tärkeää. Arvosääntöjä tarvitaan päivittäin, kun tehdään pieniä tai suuria valintoja. Omat arvot korostuvat etenkin silloin, kun joudumme vaikean valinnan eteen.

Meidän tulee tietää, mitä me oikeasti haluamme, eli toisin sanoen, mitkä ovat omat arvomme.

Taideyliopisto Teatterikorkeakoulun sivustolla (2016) mainitaan, että teatteriopettajan tulisi tiedostaa toimintansa taustalla vallitsevat arvot, ajattelumallit sekä asenteet. Edellä mainitut ohjaavat opettajaa työssään. Katsoisin saman koskevan myös teatteri-ilmaisun ohjaajaa. Ohjaajan olisi hyvä tiedostaa omat arvonsa ja se, miksi hän tekee työtään. Heikkinen (2005, 176) puolestaan kuvailee asiantuntevaa draamaopettajaa sellaisena, joka osaa perustella toimintaansa, osaa arvioida omaa ymmärrystään sekä osaamistaan. Hän kykenee myös kyseenalaistamaan vallitsevia totuuksia, ollen avoin omalle oppimiselleen. Uskaltaisinkin väittää edellämainittujen pohjautuvan osittain omiin arvoihin. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä näkisin arvot ikään kuin tienviittoina. Ne antavat suunnan jo työsuunnitelmaa tehdessä. Voin myös valita työtehtäviäni arvojeni mukaisesti. En esimerkiksi vetäisi kovin mielelläni työpajaa, jossa ihmisiä asetetaan paremmuus- tai tärkeysjärjestykseen, koska se ei ole arvojeni mukaista. NLPT I-koulutuksessa suositeltiin tutkimaan omia henkilökohtaisia arvoja. Niiden sanotaan vaikuttavan energiatasoomme positiivisesti ja sitä kautta onnellisuuteen. Ymmärtäisin tämän niin, että koska arvot ohjaavat toimintaamme, valitsemme myös asioita sen mukaisesti mitkä tekevät meidät onnelliseksi.

4.3 Läsnaolo ja intuitio

Psykologi Dunderfelt (2006, 119) kertoo, että kadotamme yhteyden itseemme, aistillisuuteen ja todellisuuteen, jos mielessämme on samanaikaisesti monta eri asiaa. Vehkalahti (2006, 50) kertoo tutkineensa teatteri-ilmaisun ohjaajien läsnäoloa seuraamalla taitavien ohjaajien työtä ”ihailevan hämmästyksen vallassa”. Jotkut teatteri-ilmaisun ohjaajat ovat saaneet hänet ihmettelemään, miten ohjaaja saa harjoituksen onnistumaan niin hyvin. ”Miten ne jaksavat tehdä tuota harjoitusta noin kauan?”. Vastauksen hän on löytänyt ohjaajan läsnäolosta ja intensiteetistä. On tärkeää olla läsnä kokonaisvaltaisesti, koko persoonallaan. Myös tekemäni teatteriopettajien haastattelun perusteella tuli ilmi, että tärkeää on ohjaajan oma läsnäolo, joka luo turvallisuuden tunteen. Tanssiopettaja b) pyrki siihen, että osallistujilla olisi turvallinen olo hänen tunneillaan, koska silloin ihmi

sen on hyvä olla ja se on uusien asioiden oppimiselle sekä opittujen asioiden eteenpäin viemiselle paras mahdollinen alusta. Ehkäpä läsnäoloni antoi vakautta ja turvallisuuden tunnetta Tansanialaisialle nuorille, ja näiden rohkaisemana he uskalsivat ylittää itsensä ja kokeilla rajojaan turvallisessa oppimisympäristössä. Kuten Korhonen & Osten (2001, 118) toteavat, teatteriin liittyvän projektin tärkein asia on prosessin aloitus ja siihen liittyvä vaihe; turvallisen ilmapiirin luominen. Tästä he nostavat esimerkkinä sisääntulo-musiikin, joka edesauttaa hyvän ilmapiirin luomista.

Aalto-Setälä & Saarinen (2014, 22) kuvaavat läsnäolon synnyttävän flow'n (optimaalisen virtauskokemuksen), jossa henkilö uppoutuu kaikkine voimavaroineen sillä hetkellä käsillä olevaan tekemiseensä. Flow on kuin tila, jossa omat haasteet ja taidot ovat tasapainossa ja asiat sujuvat kuin itsestään. Dunderfelt (2006, 122) kertoo läsnäolon auttavan meitä kytkeytymään suoraan ideoiden ja merkitysten maailmaan. Tällä Dunderfelt viitanee siihen, että läsnäollessamme olemme luovempia. Ajattelemme enemmän ja syvemmin. Olen henkilökohtaisesti havainnut, että kehon ja mielen rauhoittaminen parantavat minun läsnäoloani ja luovaa työskentelyä. Teatterityöpajan suunnittelussa tarvitsen läsnäolon lisäksi rauhallisen työympäristön. Jos ympäristö on levoton, se tarttuu myös minuun.

”Andrei Tarkovski on sanonut, että taiteessa intuitio on tiedon vastine. Ymmärrän sen niin, ettei voi pidättäytyä loogisuudessa tai arkitodellisuudessa. Pikemminkin on ymmärrettävä unen loogikkaa, joka toimii eri lainalaisuuksien mukaan. Taide on selittämätöntä. Miten suhtautua ympäröivään todellisuuteen? Runoilijasta arki näyttää käsittämättömältä. Yliluonnollinen taas näyttää arkisena. - Olavi Uusivirta. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 14)

Ollessamme läsnä avaamme oven myös intuitiollemme. Toivonen & Koivisto (2011, 155) kertovat intuition auttavan meitä huomaamaan sellaisia tilaisuuksia, joita elämä meille koko ajan tarjoaa. Intuition sanotaan olevan sisäistä viisautta, jota tulisi kuunnella. Se neuvoo ja tarpeen tullen jopa varoittaa. Arjen kiireessä alitajunnan eli intuition viesti voi jäädä huomiotta tai kuulematta. Koen intuition hyvin merkityksellisenä myös luovalla alalla. Teatteri-ilmaisun ohjaajan tulisi pystyä tekemään nopeita päätöksiä tarvittaessa. Hänen olisi myös hyvä varautua äkillisiin muutoksiin. Ryhmä voi lähteä kul-

jettamaan tilannetta täysin toiseen suuntaan, mitä teatteri-ilmaisun ohjaaja on alunperin suunnitellut. Jos tilanne lähtee luonnollisesti kulkeutumaan eri suuntaan, antaa sen viedä mukanaan. Suunnitelmien muutos ei ole mielestäni luovuttamista eikä periksi antamista, vaan tilanteessa elämistä, läsnäolevaa toimintaa.

5 NLP TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖKALUNA

Aiemmassa luvussa käsittelin teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilaa, joka keskittyi ohjaajaan itseensä ja läsnäoloon. Tässä luvussa tutkin, kuinka voisin parantaa kontaktin luomista osallistujien kanssa ja millaiseen rooliin nousee teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tila kontaktia rakentaessa. Voisiko neurolingvistinen ohjelmointi tuoda lisämaustetta tutustumisharjoitteiden ja teatteri-ilmaisun ohjaajan työn tueksi, kun tapaamme uuden ryhmän. Millainen yhteys on teatteri-ilmaisun ohjaajan minäkuvalla, arvoilla ja läsnäololla hyvän kontaktin luomiseen?

5.1 Kontaktin luominen

Teatteri-ilmaisun ohjaaja saattaa joutua joskus jännittävien tilanteiden äärelle, etenkin kohdatessaan uuden ryhmän. Jännittämisestä huolimatta kontakti tulisi pystyä luomaan. Positiivisena asiana näkisin jännittämisessä sen, että se antaa lisävireyttä ja energiaa. Wilson (2003, 199, 201) kuvailee jännityksen, eli tunnekiihotuksen, olevan hyödyksi esiintymiselle. Tietty määrä tunnekiihotusta edistää suoritusta tiettyyn pisteeseen asti, mutta jos tunnekiihotus kohoaa liian korkeaksi, se voi vaikuttaa esiintymiseen häiritsevästi. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö ohjaaja saisi jännittää laisinkaan, päinvastoin. Jännittäminen on ehdottomasti sallittua ja myös osallistujia voi jännittää uusi tilanne.

Pystymme itse osittain vaikuttamaan siihen, kuinka paljon annamme jännitykselle valtaa. Katastrofaalisin tilanne lienee se, ettemme kykene enää muistamaan asioita, saati toimimaan kuten pitäisi. Jos jännittäminen jatkuu läpi työskentelyn, voi kontaktin ottaminen olla haasteellista ja näkisin että yhteys itseen katoaa. Uskon läsnäolon auttavan jännityksen hallinnassa. Kuten teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilaa käsittelevässä luvussa ilmaisin, kehon ja mielen rauhoittaminen parantavat läsnäoloani, ja näkisin näiden olevan edellytyksenä myös hyvän kontaktin luomiseen. Rauhoittumiseen ja tietoisien läsnäolon hakemiseen on olemassa erilaisia rentoutusharjoituksia. Näistä yksi on psykologi Tony Dunderfeltin (Valvio & Parviaisen 2013, 23) rentoutusharjoitus: ”Omaan keskittymiseen ja jännityksen laukaisemiseen voi käyttää noin kolmenkymmenen sekunnin lämpöharjoitusta, jossa rauhoitetaan oma mieli, hengitetään normaalisti ja opetellaan

tuntemaan oman kehon lämpö, joka tuottaa automaattisesti mielihyvää. Harjoitus on käytännön tapa luoda kanava luovaan ystävään eli omaan alitajuntaan lämmön avulla. Lämmön tunne auttaa siinä, miten alitajunta tuo ratkaisuja tietoiseen mieleen”.

Olen kuullut sanottavan, että kun menet ihmisten eteen ohjaamaan tai opettamaan, ole oma itsesi. Meillä jokaisella on kuitenkin erilaisia rooleja, joiden taakse piiloudumme. Tony Dunderfelt (Valvio & Parviainen 2013, 22) kertoo, että häntä ajatus ”ole oma itsesi esiintyessä” hieman hymyilyttää, etenkin jos ohje annetaan henkilölle joka potee kovaa esiintymisjännitystä. Dunderfeltin mukaan käytämme jokaisessa tilanteessa tiettyä roolia. Meillä voi olla yhden päivän aikana montakin eri roolia. Dunderfeltin mielestä se ei ole yhtään paha asia, siitäkään huolimatta, että useiden ihmisten mukaan esiintyjä ei ole aito, jos hänellä on rooli päällä. Aito voi olla roolista huolimatta. Tiedostan olevani teatteri-ilmaisun ohjaajana eri roolissa kuin ryhmäliikuntaohjaajana. Ennen ryhmän kohtaamista minun olisi hyvä kerrata mielessäni, mikä ja millainen on minun roolini tämän ryhmän kanssa. Liitän tähän myös arvot. Teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilaa käsittelevässä luvussa toin esille, kuinka arvot ohjaavat toimintaamme eri tilanteissa. Jos arvot ohjaavat toimintaamme, vaikuttavatko ne myös eri rooleihin ja muuttuvatko arvoni roolien myötä? En näkisi arvojeni muuttuvan, olin sitten teatteri-ilmaisun ohjaajana tai personal trainerina, mutta uskon niillä olevan vaikutusta kontaktin luomiseen. Jos arvot ohjaavat toimintaamme, oletan niiden ohjaavan myös käyttäytymistämme kontaktia luodessa.

Osallistujat tuntevat itsensä tevetulleeksi, jos teatteri-ilmaisun ohjaaja kättelee heitä ensimmäiselle tapaamiskerralla. Myös NLPT I-koulutuksessa Vanhanen ja Seppänen käittelivät jokaisen erikseen läpi katsekontaktin kera. Katseella sanotaan olevan tärkeä rooli kontaktin luomisessa, se luo intensiteettiä. Katse ja silmät paljastavat monia asioita, joita korvamme eivät kuule. Katsekontakti saa osallistujan tuntemaan itsensä nähdyksi, ja se puolestaan synnyttää arvostuksen tunteen. Katsekontakteja on kolmea erilaista tyyppiä. Valvio & Parviainen (2013, 45-46) kuvaavat katsetyyppejä seuraavanlaisesti. *Virkkatse*, joka rajautuu silmien ja otsan keskikohdan rajaamaan kolmioon. *Sosiaalinen katse*, keskittyy koko kasvoihin sekä suun ja silmien rajaamaan alueeseen. *Intiimi katse*, jossa katsotaan ihmistä laajasti. Intiimin katseen kolmio on huomattavasti suurempi.

Olen havainnut eri ryhmiä ohjatessani, että katsekontaktit auttavat minua säilyttämään intensiteetin osallistujiin. Minulla on katseen avulla heihin side. Olen myös huomannut, että silmät voivat paljastaa onko henkilö läsnä ja tilanteessa.

Valvio & Parviainen (2013, 49) listaavat muutaman asian, jotka olisi hyvä huomioida siinä vaiheessa, kun kohtaamme uusia ihmisiä ja alamme luoda heidän kanssaan kontaktia. *Vartalon asennolla* on suuri merkitys. Keho kannattaa pitää avoimena ja rentona. Jännittäessä ihminen saattaa nostaa hartiat korviin, joten olkapäihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Leuan nostamista yläasentoon kannattaa välttää, jottei olemuksesta tule ylimielinen. Keho olisi hyvä pitää *tasapainossa* niin, että kehonpaino on jakaantunut kummallekin jalalle tasaisesti. *Vaatteet* kannattaa valita niin, että niissä on rento ja mukava olla, koska tiukat ja ahdistavat vaatteet saattavat vaikeuttaa *syvään hengittämistä*. Pallea- eli syvähengitys auttaa hallitsemaan myös *äänenkäyttöä*. Keuhkot tarvitsevat äänenkäytössä ilmaa, joten mitä paremmin keuhkojen täyttäminen onnistuu, sitä vaivatommammin ääni virtaa. Kurkkulihakset kannattaa pyrkiä rentouttamaan ja ääni tulisi avata ennen puhumista. Myös *kehon lämmittelystä* voi olla hyötyä. Uskon, että edellä mainitut ohjeistukset parantavat myös läsnäoloa, koska ne pakottavat hetkeksi pysähtymään, ja kääntämään katseen oman kehon suuntaan.

5.2 Samauttaminen

Me kaikki haluamme tulla ymmärretyksi ja haluamme ymmärtää myös muita. Sen edellytyksenä on, että meidän tulisi päästä edes hieman toisen ihmisen ajatuksien ja maailmankuvan sisään. Tässä tapauksessa sanattomilla ilmaisuilla on erityisen suuri merkitys. Sanattomiin viesteihin sisältyy tärkeitä maailmankuvaamme koskevia merkityksiä. Samautumalla, eli menemällä mukaan toisen sanattomiin reaktioihin esimerkiksi peilamalla toisen eleitä tai jäljittelemällä liikkeitä luomme yhteyttä toisen ihmisen merkitysten maailmaan. (Hiltunen ym. 2003, 36-37.) Teatteri-ilmaisun ohjaaja voi pyrkiä mukautumaan ryhmäläisiin esimerkiksi puhumalla kuten osallistujat (rytmi, sävy), toistamalla samanlaisia liikkeitä sekä eleitä ja kiinnittämällä huomiota kehonrytmiin. Samauttaminen synnyttää arvostuksen tunteen, joka eittämättä vaikuttaa myös itsetuntoon positiivisesti. Peilaamme toistemme eleitä tietämättämme, luonnostaan, koska samauttaminen on ihmiselle luonnollinen reaktio. Myös ryhmä alkaa samauttaa toisiaan jossain

vaiheessa. Englanniksi samauttamisen termi tunnetaan nimellä pacing (peesaus). Hiltunen ym. (2003, 36) kuvaavat hyvää kontaktia nimellä ”rapport”. Henkilöt ovat samalla aaltopituudella ja he kulkevat samaa tahtia, yhtä jalkaa.

5.3 Ankkurointi

NLP:n yksi motivointikeinoista on ankkurointi, joka voi toimia toivotunlaisen tunnetilan yhdistäjänä. Ankkurointi auttaa viemään ihmisiä sellaiseen tunnetilaan, jossa he ovat onnistuneet. Hiltunen ym. (2003, 53-54) kuvaavat, että muistot ja kokemukset koostuvat mielikuvista, äänistä, tuntemuksista, hajuista, tunteista sekä mauista. Nämä yhdessä muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, ja niitä voidaan ankkuroida valittuun ärsykkeeseen. Jokin ulkoinen aistiärsyke, kuten olkapäähän koskeminen, pyritään kytkemään johonkin sisäiseen tilaan, esimerkiksi turvallisuuden tunteeseen. Kun turvallisuuden tunteen voimavara on asetettu, ankkuri laukeaa aina saman aistiärsykkeen seurauksena, tässä tapauksessa olkapäähän kosketuksella. Se saa aikaan turvallisuuden tunteen.

Teatteri-ilmaisun ohjaaja voi hyödyntää ankkurointi-menetelmää Hiltunen ym. (2003, 92) luoman kaavan mukaisesti, esimerkiksi näyttelijäntyöllisiä harjoituksia ohjatessan. Ankkurointi voi kuljettaa näyttelijän haluttuun mielentilaan. Ensin tulisi päättää, minkä tunteen haluamme ankkuroida. Seuraava vaihe on palauttaa mieleen tilanne, jossa henkilö on tuntenut halutunlaisen tunteen, esimerkiksi onnistumisen tunteen. Tilanne olisi hyvä käydä läpi mielikuvaharjoituksen omaisesti. Kun onnistuminen eli haettu tilanne on mielessä selkeänä kuvana, teatteri-ilmaisun ohjaaja tai ohjattava henkilön itse luo ulkoisen aistiärsykkeen. Aistiärsyke voi olla esimerkiksi pikkusormesta puristaminen. Tämän jälkeen palataan ”tässä ja nyt” -tilaan, mutta harjoitus toistetaan hetken päästä uudelleen, tismalleen samanlaisena kuin se tehtiin aiemmin. Toistamalla harjoitus saadaan vahvistettua ankkurointia. Näkisin, että teatteri-ilmaisun ohjaaja voisi hyödyntää ankkurointi-menetelmää myös omassa coach-tilassaan. Jos esimerkiksi edessä on uusi jännittävä tilanne, ohjaaja voi hakea tilanteeseen varmuutta edellämämainitun ankkurointi-harjoituksen kautta.

6 POHDINTA

Lähdin tutkimaan, syventääkö neurolingvistinen ohjelmointi ja sitä kautta syntynyt teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tila omaa ohjaajuuttani. Mitä ne yhdessä synnyttävät ja tuovat luovalle alalle. Toisin sanoen, kuinka teatteri-ilmaisun ohjaaja voi hyödyntää NLP:tä työssään. Ennen kuin lähdin tekemään tätä opinnäytetyötäni tietämättä yhtään mitään NLP:stä saati coach-tilasta, tapanani oli valmistautua kohtaamaan ryhmä käymällä suunnitelma perusteellisesti läpi ja siinä kaikki. Opinnäytetyöni ja NLP ovat saaneet minut vakuuttuneeksi siitä, että voimme parantaa ryhmän kohtaamista valmistautumalla siihen myös psyykkisesti, tässä kontekstissa teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilan avulla. Koen teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilan antavan minulle työkaluja parempaan läsnäoloon. Olen kova jännittämään ja jos en rauhoita itseäni ennen ryhmän kohtaamista, jännittäminen voi vaikuttaa ryhmän kanssa toimimiseen.

Näkisin teatteri-ilmaisun ohjaajan coach-tilan antavan eväitä myös aloittelevalle teatteri-ilmaisun ohjaajalle ja työryhmän ensikohtaamiseen. Minäkuvan kehittäminen parantaa itsevarmuutta ja uskoa itseen; minä riitän juuri sellaisena kuin olen ja ryhmä ei odota minulta yhtään enempää. Edellämämainittu on yhteydessä myös läsnäoloon ja energiaan. Aivan kuten tanssiopettaja b) totesi luvussa 3.3; ohjaajan oma energia on tärkeintä. Ohjaajan pitää olla tilanteessa läsnä ja tietoinen toiminnastaan. Mikäli harjoitus vaatii korkeaa energiatasoa, on myös ohjaajan oltava energinen. Psykologi Dunderfeltia (2006, 119) mukaellen; kadotamme yhteyden itseemme, jos mielessämme on samanaikaisesti monta eri asiaa.

Vaikka liikunnan alalla ja luovalla alalla onkin yhtäläisyyksiä, ne ovat kuitenkin kaksi toisistaan poikkeavaa alaa. Personal trainerina päällimmäinen tavoite on kuntoilu ja teatteri-ilmaisun ohjaajana puolestaan taiteen tekeminen. Itse näen liikunnan alan painottuvan enemmän fyysisyyteen, ja luovan alan puolestaan ajatuksiin ja tunteisiin. Kuten tanssiopettaja a) totesi, osallistujien tulee olla fyysisesti ja henkisesti energisinä, mutta se ei ole urheilua vaan taidetta. Hän jatkoi, että kun teemme kuntosalitreeniä tai muuta urheilua, energia ei ole sama. Tämä on hyvin mielenkiintoinen huomio, koska tässä erotellaan täysin taiteesta tuleva energia ja liikunnasta syntyvä energia. Itse näki-

sin, että teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on innostamista sekä taiteen tekemistä, joka puolestaan on omasta itsestään jonkun asian löytämistä, esilletuomista ja kokemuksellisuutta. Personal trainerina voin toki samaistua edellä mainittuihin mutta vain osittain. Päälimmäisenä tavoitteena näen kannustamisen sekä tavoitteeseenpääsyn ja ennen kaikkea motivoinnin.

Tanssiopettaja a) totesi: ”Hyvä ohjaaja on hauska ja mukautuva. Täytyy olla samalla tasolla osallistujien kanssa jotta saat heihin kontaktin ja he saavat sinuun”. Hän myös nostaa esiin samaistumisen, jonka minäkin käsittelin NLP:n innoittamana. Luovalta alalta ja liikunnan alalta löytyy siis paljon yhtäläisyyksiä, mutta sanoisin että niillä tavoitellaan hieman eri asioita. Teatteri-ilmaisun ohjaajana samaistuminen toimii mielestäni hyvin etenkin siinä vaiheessa, jos olen tehnyt ryhmän kanssa töitä jo aiemminkin ja he ovat minulle tuttuja. Personal trainerina näkisin saavani samauttamisesta parhaiten hyödyn irti ensitapaamisella. Tavoitteenani on luottamuksen synnyttäminen. Teatteri-ilmaisun ohjaajan tavoitteena on hyvän yleisfiiliksen synnyttäminen. Liikunnan alalla NLP korostunee erityisesti alkuvaiheessa. Otettaakoon myös huomioon se, että personal trainerista puhuttaessa on yleensä vain kaksi ihmistä; valmentaja ja valmennettava. Teatteri-ilmaisun ohjaajasta puhuttaessa on ohjaaja ja ryhmä, jossa voi olla moniakin ihmisiä.

Opinnäytetyöni pohjalta voin tehdä seuraavanlaisen johtopäätöksen: NLP toimii paremmin liikunnan alalla kuin luovalla alalla, koska personal trainerin, ja teatteri-ilmaisun ohjaajan työn tavoitteet poikkeavat toisistaan. NLP:n lähtökohtana ovat vahva minäkuva ja hyvän kontaktin luominen. Mielestäni teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä tarkastellessa keskiössä ovat osallistujat eikä välttämättä niinkään ohjaaja itse. Teatteri-ilmaisun ohjaaja-koulutuksessa keskitytään paljon ryhmän jäseniin. Tutkimukseni perusteella voin todeta että NLP tuo teatteri-ilmaisun ohjaajalle työkaluja erityisesti itsensä tutustumiseen ja sitä kautta motivoivampaan ohjaamiseen. Itse näen motivoinnin olevan liikunnan alalla suuremmassa roolissa kuin luovalla alalla.

Tutkimukseni aikana on herännyt paljon uusia kysymyksiä. Jatkotutkimusta ajatellen olisin kiinnostunut tutkimaan esiintyjyyttä ja läsnäoloa, ja erityisesti miten ne ilmenevät

teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Voisinko hyödyntää siinäkin neurolingvistista ohjelmointia? Teatteri-ilmaisun ohjaaja kohtaa työssään erilaisia ryhmiä, ihmisiä ja yleisöjä. Mitä hänen tulisi ottaa huomioon, jotta hän olisi vakuuttava ja läsnäoleva esiintyjä. Tällä en tarkoita sitä, että teatteri-ilmaisun ohjaaja esiintyisi näyttelijänä, vaan omana itsenään omassa työssään, esimerkiksi kouluttajana. Jokainen meistä kohtaa tilanteita, jossa olemme katseenalaisena yleisön tai muun ihmisjoukon edessä ja meiltä odotetaan vakuuttavaa esiintyjyyttä.

Linné 2016 c: ”*Opinnäytetyöni on ollut matka, jonka aikana minussa on tapahtunut muutos. Tunnen rauhaa ja katson maailmaa toisin. Kuin jokin olisi liikahtanut sisälläni. Osaan arvostaa itseäni enemmän ja ajatukseni ovat kääntyneet positiivisemmiksi. Tein myös suuren oivalluksen; varo kuluttamasta energiaasi sellaiseen, mikä ei vie sinua eteenpäin tai joka ei ole arvojesi mukaista”.*

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2014. Innostus. Myötämanipuloinnin aakkoset. Helsinki: Talentum Media Oy.

Ahokas, M. & Ferchen, M. & Hankonen, N. & Lautso, A. & Pyysiäinen, J. 2008. Sosiaalipsykologia: 1.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Dunderfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Halpern, B.L. & Lubar, K. 2003. Johtajuus ja vetovoima. Mitä näyttämön osaaminen tuo johtamiseen - miten vaikutetaan, motivoidaan ja innostetaan. Suomentaja: Mauri Laukkanen 2005. Helsinki: Rastor Oy.

Harvard Business School Press. 2005. Työntekijöiden motivoiminen. Getting People on Board. Suomentanut Aki Peltola. Helsinki: Perhemediat Oy.

Heikkinen, H. 2005. Draamakasvatus - opetusta, taidetta, tutkimista. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.

Heikkinen, H. 2004. Vakava leikillisuus. Draamakasvatusta opettajille. 2.-4. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hiltunen, M. 2009. Yhteisöllinen taidekasvatus. Performatiivisesti pohjoisen sosiokulttuurisissa ympäristöissä. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto, taiteiden tiedekunta.

Hiltunen, S. & Kiviaho, M. & Vikeväinen-Tervonen, L. 2003. NLP perusteet. Tampere: Tampereen yliopisto.

Korhonen, P. & Osten, A-L. (2001). Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Markkanen, S. & Kohonen S-M. & Nieminen, A. 2007. Ohjatusti työhön - oppiminen, motivointi ja sosiaalinen yrittäjäyys. Diakonia-ammattikorkeakoulu. B raporteja 34.

Miettinen, T. & Pulkkinen, S. & Taipale, J. 2010. Fenomenologian ydinkysymyksiä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. Oy Yliopistokustannus, HYYY Yhtymä.

Toivakka, S. & Maasola, M. 2012. Itsetunto kohdalleen. Harjoituksia itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Toivanen, T. 2007. Lentoon! Draama ja teatteri koulussa. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Toivonen, V-M. & Koivisto, M. 2011. Minätyö. Astu omalle polulle, sieltä löytyy kaikki. Porvoo: ai-ai Kustantamo.

Toivonen, V-M. & Koivisto, M. 2010. ITSEstään. Aineeton tuotanto ja henkilökohtainen kasvu. Porvoo: ai-ai Kustantamo.

True Hearts NLP Finland Oy. 2016. Koulutuskansio. 1. painos, helmikuu.

Valvio, T & Parviainen, T. 2013. Onnistu kouluttajana. 7 askelta yleisön hurmioon. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.

Vehkalahti, R. 2006. Leikkivä teatteri. Opas teatteri-ilmaisun ohjaajalle. Helsinki: Lasten Keskus / LK-KIRJAT.

Wilson, G.D. 2003. Esittävän taiteen psykologia. 2. painos. Suomentanut Anne Toppi. Kuopio: Oy UNIPress Ab.

Julkaisemattomat lähteet

Linné, H. 2016 a. NLPT I-koulutus muistiinpanot 27. - 28. helmikuuta.

Linné, H. 2016 b. NLP-tutkimuskysely 18. helmikuuta.

Linné, H. 2016 c. Oppimispäiväkirja, kevätlukukausi.

Linné, H 2015 d. Motivaatioon pohjautuvat haastattelut opettajille, syyslukukausi.

Sähköiset julkaisut

Jyväskylän yliopisto. 23. huhtikuuta 2015. Fenomenologinen tutkimus. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus>. Luettu: 05.04.2016.

Mäntylähti, O. 2012. Uusi Suomi. Henkilökohtainen arvoprofiili. Saatavissa: <http://os-simantylahti.puheenvuoro.uusisuomi.fi/126514-henkilokohtainen-arvoprofiili>. Luettu: 08.03.2016.

Taideyliopisto, Teatterikorkeakoulu. 2016. Teatteriopettajan maisteriohjelman tutkintovaatimukset 2016 - 2020. Saatavissa: http://www.uniarts.fi/sites/default/files/Teatterio-pettajan_maisteriohjelman_tutkintovaatimukset.pdf. Luettu: 8.4.2015.

Vaara, J. 06.11.2015. Trainer4You. Minäkuva. Ennakkoluulot jarruna - miten niistä päästään eroon. Saatavissa: <https://www.trainer4you.fi/blogi/tag/minakuva/>. Luettu: 05.04.2016.

Voimaannuttava kartta. Opas voimaantumisen polulle. 2016. Valmentava työote sosiaalityössä. Saatavissa: www.voimaannuttavakartta.fi/?page_id=701. Luettu: 02.03.2016.

Valmennusyhtiö True Hearts NLP Finland Oy

NLPersonal Trainer I (NLPT I) koulutuksen sisältö 27. -28. helmikuuta 2016

Päivän 1 teemat:

- NLP valmentajan työkaluna
- Oppimistyylit
- Oppimisprosessi
- Miten mieli toimii

Päivän 2 teemat:

- Coach –tila
- Tunneyhteyden ja kontaktin rakentaminen
- Motivoitumistyylit

Kouluttajat:

Reetta Vanhanen, True Hearts Senior NLP-kouluttaja & NLP Master Trainer

Lasse Seppänen, NLP Master Practitioner