

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Teatteri

2010

Pekka Hänninen

VETOVASTUUSSA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma | Teatteri

Opinnäytetyön valmistumisajankohta 15.4.2010 | Sivumäärä 31

Ohjaaja Marja Kangas

Pekka Hänninen

VETOVASTUUSSA

Kirjallinen opinnäytetyöni käsittelee teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä ja näyttelijän työtä, sekä tutkii näiden kahden teatterialan ammatin yhtäläisyyksiä ja eroja.

Tarkastelen opinnäytetyössäni sekä teatteri-ilmaisun ohjaajan että näyttelijän ammattikuvaa ja niitä ominaisuuksia, joita ideaalilla teatteri-ilmaisun ohjaajalla ja ideaalilla näyttelijällä tulisi mielestäni olla.

Opinnäytetyöni lähdemateriaaleina käytän teatterialaa ja opettajuutta käsittelevää kirjallisuutta sekä omia päiväkirjamerkintöjäni. Pohdin opinnäytetyössäni omaa ammatti-identiteettiäni. Mitä valmiuksia teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus antaa ryhmän vetämiseen ja teatteri-ilmaisun opettamiseen? Entä mitä valmiuksia se antaa näyttelijäntyöhön?

ASIASANAT:

kutsumus, näytteleminen, näyttelijät, teatterit, teatterikasvatus, vuorovaikutus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing arts| Theatre

Date 15.4.2010 | Total number of pages 31

Instructor Marja Kangas

Pekka Hänninen

TAKING RESPONSIBILITY

My written study deals with the work of a drama instructor and of an actor and investigates the similarities and differences between these two professions.

In this study I examine the job description of a drama instructor and that of an actor and the attributes that an ideal specialist of each of these professions should possess.

The source material of this study comprises literature concerning theatre and teaching and my own diary entries. In this study I reflect on my own professional identity. Does the education of a drama instructor give one capabilities and tools for leading groups or teaching theatrical expression? And what tools does the aforementioned education give for acting?

KEYWORDS:

calling, acting, actors, theatres, theatrical education, interaction

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 TEATTERI-ILMAISU	4
2.1 IDEAALINEN TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA	5
2.1.1 SUBSTANSSIOSAAMINEN	7
2.1.2 INTERAKTIO	8
2.1.3 KUTSUMUS	10
2.1.4 INHIMILLISYYS	12
2.2 OMIA KOKEMUKSIANI TEATTERI-ILMAISUN OHJAAMISESTA	14
3 NÄYTTELIJÄNTYÖ.....	20
3.1 IDEAALINEN NÄYTTELIJÄ	22
3.1.1 SUBSTANSSIOSAAMINEN	23
3.1.2 INTERAKTIO	24
3.1.3 KUTSUMUS	26
3.1.4 INHIMILLISYYS	27
4 YHTEENVETO	28
LÄHTEET	31

1 JOHDANTO

Kirjallisessa opinnäytetyössäni pohdin teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvaa ja näyttelijän työtä omakohtaisista kokemuksistani käsin. Ovatko nämä työt toisiaan täydentäviä tai tukevia, vai rajoittavatko ne toisiaan? Onko näyttelijä aina välttämättä hyvä esiintymistaidon opettaja? Osaako luovaa ilmaisua opettava henkilö itse ilmaista luovasti? Tarvitseeko teatteri-ilmaisun ohjaaja näyttelijäntyön taitoja työssään? Mitkä ovat minun keinoni tehdä näitä töitä ja kuinka olen päätenyt niitä tekemään? Pyrin löytämään näiden kahden teatterityön välisiä yhtäläisyyksiä ja eroja.

Kirjoittaessani *teatteri-ilmaisun ohjaajan työstä* keskityn teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä etupäässä ryhmänvetäjänä toimimiseen ja teatteri-ilmaisun opettamiseen. Tutkimusalueeni painottuu teatteri-ilmaisun ohjaajan työn pedagogiseen puoleen. Nimitän tätä työtä *teatteri-ilmaisun ohjaamiseksi, opettamiseksi ja vetäjyydeksi*.

Näyttelijäntyöstä kirjoittaessani keskityn ensisijaisesti kirjoittamaan *näyttelemisestä* ja näyttelemisen *harjoittelemisesta*. Käytän tekstissäni myös termiä *esiintyminen*. Näyttelemisen lisäksi myös esimerkiksi laulaminen, soittaminen ja lausuminen ovat esiintymistä, silloin kun ne ovat toimintaa, jolla on katsoja tai kokija. Tässä kirjoituksessani tarkoitan esiintymisellä kuitenkin nimenomaan näyttelemistä.

Lähdemateriaaleina koskien näyttelijäntyötä käytän opinnäytetyössäni pääasiassa Robert Cohenin teosta *Näyttelemisen mahti*. Teatteri-ilmaisun ohjaajuutta tutkiessani kommunikoin teosten, sekä Reetta Vehkalahden *Leikkivä teatteri* että Kari Uusikylän *Hyvä, paha opettaja* kanssa. Näiden pääteosten rinnalla käytän myös muita opettajuutta ja teatteria käsittelevää kirjallisuutta. Myös omat päiväkirjamerkintäni ovat osana opinnäytetyötäni.

Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia esittävän taiteen koulutusohjelman tiedotteessa vuonna 2006 kerrottiin teatterialan suuntautumisvaihtoehdon opetussuunnitelmasta seuraavasti:

Teatterisuuntautumisvaihtoehdon koulutus antaa perustiedot modernin teatterin perinteestä. Siinä opiskellaan teatterin perustaitoja, dramaturgiaa, ohjausta, näyttelijäntyötä, tanssia, musiikkia, skenografiaa, valo- ja äänisuunnittelua sekä draamallisen ajattelun soveltamista ja opettamista. Teatteri on monen taiteen summa ja opinnoissa pyritään hyödyntämään Turun AMK:n mahdollisuuksia taiteiden väliseen vuoropuheluun. [-] Teatteri-ilmaisun ohjaajien ammattikuva vaihtelee. Osa työllistyy näyttelijänä ja/tai ohjaajana, osa ns. soveltavan draaman parissa tai ”uudenglaisista” tehtävistä kuten draamakouluttajana, esitystaidon konsulttina tai nuorisopajojen vetäjänä.
(Turun ammattikorkeakoulu 2006.)

Kuten edellä olevassa opetussuunnitelmassa kuvailtiin, teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuva on erittäin laaja ja monipuolinen, ja ammattikuva vaihtelee oman suuntautumisen mukaan. Turun Taideakatemia lisäksi teatteri-ilmaisun ohjaajia koulutetaan myös mm. Helsingin ammattikorkeakoulun Metropoliasa. Myös Metropolian opetussuunnitelmassa kuvataan teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutusta monipuoliseksi ja kattavaksi:

Teatteri-ilmaisun ohjaaja on monipuolinen draaman ammattilainen. Osaamisen keskiössä ovat teatterityön perustaidot; ohjaaminen, käsikirjoittaminen ja esiintyminen sekä niiden soveltaminen taiteellisena toimijana erilaisissa toimintaympäristöissä. Koulutus antaa perusvalmiudet teatterityön tekemisestä tuotannollisesta taiteelliseen työhön. Osaamisessa keskeistä on eri esitysmuotojen käytännön tuntemus ja draaman soveltamisen taidot eri elämän alueilla. Opintojen aikana perehdytään mm. improvisaatioon, tarinateatteriin, forum- teatteriin, draamatyöpajoihin ja esityksellisiin tutkielmiin sekä tutustutaan esittävän taiteen historiaan ja nykysuuntauksiin. Teatteri-ilmaisun ohjaaja toimii ohjaus-, opetus- ja taiteellisissa tehtävissä. Hän työskentelee monen eri alan ammattilaisen kanssa yhteistyössä ja valmistaa räätälöidysti draamallisia kokonaisuuksia kunkin ihmisryhmän omiin tarpeisiin valitsemalla teatterityökalupakistaan oikeat välineet kulloiseenkin tilanteeseen.
(Metropolia 2009.)

Itselleni oli opintojen alusta asti selvää, että tulen suuntautumaan esiintyvyteen. Ennen opiskelujen aloittamista Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemiassa olin opiskellut viisi vuotta teatterityötä: kaksi vuotta näyttelijäntyötä opistoasteella ja kolme vuotta teatterijärjestäjäntyötä Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK) ja Helsingin ammattikorkeakoulussa (Stadia). Aikaisempien opintojeni ohella työskentelin näyttelijä-järjestäjänä Tampereen

Komediateatterissa. Tämä taiteellis-tekninen työ- ja opiskeluhistoria oli lujittanut tahtoani tehdä nimenomaan näyttelijäntyötä. Lukuisista hakukerroista huolimatta en päässyt Helsinkiin Teatterikorkeakouluun enkä Tampereen yliopiston Näyttelijäntönlaitokselle näyttelijäntyötä opiskelemaan. Niinpä päädyin hakemaan opiskelemaan Turun Taideakatemiaan, vaikka tiesin, ettei koulutus Taideakatemiassa olisikaan näyttelijäntönlaitoksen koulutusta. Olin kuitenkin innoissani teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksen monipuolisuudesta ja sen tarjoamista eri vaihtoehtoista. Tässä opinahjossa saisin näyttelijäntönlaitoksen koulutusta kattavamman opetuksen teatteritaiteen saralta. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työkentän laaja-alaisuus ja lukuisat työskentelyvaihtoehdot ovat kyseisen ammatin vahvuuksia. Teatteri-ilmaisun ohjaajana voin sekä *tehdä näyttelijäntyötä* että toimia *muissa teatterialan töissä*, esimerkiksi teatteri-ilmaisun kouluttajana.

Opettaminen ja näytteleminen eivät kuitenkaan herättäneet minussa samanlaista intohimoa kouluttautuessani teatteri-ilmaisun ohjaajaksi. Koin ja koen ehkä edelleen, että näyttelijäntyö on ensisijainen ammatti-identiteettini. Mutta koulutuksessani jo nimensä mukaisestikin painotetaan pedagogista lähestymiskulmaa teatterityöhön, joten minun on ollut pakotettava työstämään myös tätä puolta itsessäni. Olen joutunut haastamaan itseni ja etsimään itsestäni ryhmänvetäjää, opettajaa, kouluttajaa. Tässä opinnäytetyössäni pyrin avaamaan itselleni sitä mahdollisuutta, että näyttelijäidentiteettini rinnalle voisi muodostua opintojeni päättyessä myös teatteri-ilmaisun ohjaajan identiteetti. Mutta onko teatteri-ilmaisun ohjaajan identiteetti liian epämääräisesti määritelty? Ovatko teatteri-ilmaisun ohjaajat teatterialan sekatyömiehiä, jotka osaavat vähän kaikkea, mutta eivät mitään riittävästi? Mitä on teatteri-ilmaisuus?

2 TEATTERI-ILMAISU

Tässä luvussa käsittelen teatteri-ilmaisua käsitteenä ja teatteri-ilmaisun mahdollisuuksia. Keskityn kirjoituksessani teatteri-ilmaisun opettamiseen. Merkittävimpänä lähdemateriaalina käytän teatteri-ilmaisun ohjaaja Reetta Vehkalahden kirjoittamaa teosta *Leikkivä teatteri*. Se on kirjoitettu oppaaksi teatteri-ilmaisun ohjaajille ja on lajissaan erittäin kattava.

Reetta Vehkalahti (s.1974) on teatteri-ilmaisun ohjaaja, joka on valmistunut Turun Taiteen ja Viestinnän Oppilaitoksesta (nykyinen Turun Taideakatemia) vuonna 1998. Hän työskentelee pääasiassa Satakunnassa mm. harrastajateatteri Porin Teatterinuoret ry:n ja Leikkiteatteri-yhdistys ry:n ohjaajana. Lisäksi hän kouluttaa ja opettaa teatteri-ilmaisua eri oppilaitoksissa ja kirjoittaa draamatekstejä lasten ja nuorten käyttöön.

Käytän lähdemateriaalina myös lastenohjaaja Margareta Krantzin teosta *Luova leikki*, joka keskittyy nimenomaan lasten ja varhaisnuorten teatteri-ilmaisun opettamiseen. Kyseinen teos on kirjoitettu jo vuonna 1971 ja suomennettu vuonna 1973. Se toimii siis samalla tietynlaisena vertailukohteena Vehkalahden modernille kirjalle. Lisäksi käytän lähdemateriaalina professori ja pedagogi Kari Uusikylän kirjaa *Hyvä, paha opettaja*, joka pohtii opettajan merkitystä lapsen kasvun ja kehityksen näkökulmasta.

Teatteri-ilmaisu, luova ilmaisu on oma muotonsa eikä suoranaisesti samastettavissa perinteiseen teatteriin. Teatteri-ilmaisun opiskeleminen ei siis ole pelkästään ja puhtaasti näyttelijäntyön opiskelemista tai ohjaajan työn opiskelemista, vaan fokuksessa on yhteistyötaitojen, vuorovaikutustaitojen ja spontaanin itseilmaisun opiskeleminen teatterin kontekstissa ja teatteri-ilmaisullisia keinoja hyväksi käyttäen. Teatteri-ilmaisun perustana ovat omat kokemukset ja aistimukset. Teatteri-ilmaisun avulla yksilö voi hahmottaa omaa maailmasuhdettaan, omaa käsitystään itsestään ja ympäristöstään. Teatteri-

ilmaisun opiskeleminen on elämän ja maailman opiskelemista. Se on oman tilan etsimistä tutkimisen, kokeilemisen, kokemisen ja tunnustelemisen avulla.

Teatteri-ilmaisun opiskeleminen ei tunne ikä-, sukupuoli-, status- tai muitakaan rajoja, vaan ryhmä voi muodostua lähes mistä tahansa ihmisjoukosta. Ryhmän tarpeet, joihin opetuksella pyritään vastaamaan, voivat vaihdella hyvinkin suuresti. Yritys voi palkata teatteri-ilmaisun ohjaajan kouluttamaan henkilökuntaansa paremman työilmapiirin ja paremman tuloksen toivossa. Vankien sopeutumista yhteiskuntaan voidaan yrittää helpottaa teatteri-ilmaisun keinoja hyödyntäen. Erilaiset yhteisöt voivat käyttää teatteri-ilmaisua ongelmiensa ratkomiseen. Lapsille teatteri-ilmaisun opettaminen toimii valmentamisena elämään. Se on yleissivistävää taidekasvatusta. Teatteri-ilmaisun ohjaajalla tulisi olla riittävästi keinoja erilaisten ryhmien vetämiseen. Opetuksen tulee tapahtua ryhmän ehdoilla, jolloin opettajan tulee tietyllä tavalla olla sekä ryhmän palvelija että johtaja samaan aikaan. Hänen on kyettävä asettumaan ryhmän jäseneksi, mutta myös otettava vastuu ryhmän vetämisestä.

2.1 IDEAALINEN TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA

Teatteri-ilmaisun tarjoamat mahdollisuudet ovat niin laajat, että se tekee teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatista hyvin vaativan. Hän kantaa vastuuta paitsi mahdollisesti valmistettavasta esityksestä, myös ryhmästä kokonaisuutena ja jokaisesta ryhmäläisestä yksilönä. Tämä vaatii ohjaajalta havaintokykyä, taitoa asettua ohjattaviensa asemaan ja avarakatseista ymmärrystä. Ennen kaikkea ohjaajan on oltava aidosti innostunut ja kiinnostunut ohjattavistaan ja heidän kanssaan tekemästään työstä. Hänen tulee myös olla tietoinen omista motiiveistaan tehdä työtä ja antautua siihen intohimoisesti, vilpittömästi ja rakkaudella. (Vehkalahti 2006, 42.)

Reetta Vehkalahten luoma kuva teatteri-ilmaisun ohjaajan työn vaativuudesta on haasteellinen. Työn tulisi olla humaania ja inhimillistä, mutta silti pohjana täytyy olla vankka ammattitaito. Teatteri-ilmaisun ohjaajia valmistuu Suomessa arvioni mukaan vuosittain noin 30–40. Jos heille kaikille annettaisiin samalla

kurssisisällöllä oleva koulutuspaketti opetettavaksi esimerkiksi tietylle yritykselle, tämä yritys tulisi todennäköisesti saamaan 30–40 erilaista koulutuspakettia. Tällä esimerkillä haluan todentaa, että jokainen teatteri-ilmaisun ohjaaja koulutuksestaan huolimatta rakentaa oman työtapansa ennen kaikkea oman *persoonansa* kautta. Sama koulutus ei takaa samanlaisia tekijöitä, sillä kuten teatteri-ilmaisu itsessään rohkaisee voimistamaan omaa minäkuvaa, tekee teatteri-ilmaisun ohjaajien koulutus saman opiskelijoilleen. Näen teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatin persoonasidonnaisuuden sekä positiivisena että negatiivisena asiana. Positiiviselta näkökannalta mietittynä oman persoonan kautta ohjaaminen ja opettaminen on aitoa ja rehellistä, sillä silloin taatusti välittää opetettavan asian tai aiheen oman ajatusmaailmansa mukaisesti eikä jää pelkkien huonosti opeteltujen teorioiden taakse piiloon. Tällöin opetuksessa on läsnä, ja vuorovaikutus opettajan ja oppilaiden kesken on välitöntä, koska energiaa oman persoonansa rajaamiseen ei kulu. Negatiivisesti ajatellen persoona saattaa tulla opetettavan asian edelle ja opetettava asia/aihe saattaa jäädä hyvinkin yksipuoliseksi eikä mahdollisesti enää pysty avautumaan uudelle tasolle. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on henkilökohtaista työtä ja sitä kautta pakostakin persoonasidonnaista.

Persoonallisuus on meissä itsessämme, ja sen muuttaminen on haastavaa. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä oman persoonan mukauttaminen työkaluksi on mielestäni yksi toimivan ohjaajan tärkeimpiä tehtäviä. Mutta onko sitten olemassa tiettyjä ideaaliominaisuuksia, joita teatteri-ilmaisun ohjaajalla tulisi olla persoonansa lisäksi ja joita voisi myös opetella?

Jaan teatteri-ilmaisun ohjaajan viisi tärkeintä ominaisuutta tässä luvussa seuraavalla karkealla jaolla:

- hallitsee opetettavan asian ja aiheen
- omaa hyvät vuorovaikutustaidot
- osaa toimia ryhmänjohtajana ryhmän ehdoilla
- tuntee kutsumusta työhönsä

- tietää oman rajallisuutensa, mutta uskaltaa haastaa itsensä kohti heikkouksiaankin

2.1.1 SUBSTANSSIOSAAMINEN

Substanssiosaaminen määritellään Seppo Helakorven Internet-artikkelissa *Muuttuvan työn taidot* seuraavasti:

Substanssiosaaminen [-] tarkoittaa toisaalta työssä tarvittavaa ammatillista taitotietoa, ydinosamista. Asiantuntijan on hallittava ko. ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. Kun toimitaan jossakin työyhteisössä, tämä ei vielä riitä, vaan on hallittava myös laajemmin työelämän pelisääntöjä. Työnantajalla ja työntekijällä on sovittuja normeja, jotka asettavat vaatimuksia ja velvollisuuksia asiantuntijalle. Substanssiosaaminen tarkoittaa myös henkilökohtaisia kykyjä ja persoonallista tapaa toimia vaihtelevissa tilanteissa. (Helakorpi 2004.)

Teatteri-ilmaisun ohjaajan tietotaidon hallinta on ominaisuus, jonka painoarvoa ei voi väheksyä. Ohjaajalla täytyy olla riittävän kattava tietotaito opetettavasta asiasta tai aiheesta, eli kyseessä olevan aiheen vaatimaa erityisintelligenssiä ja osaamista. Teatteri-ilmaisun ohjaajan tulee tietää mitä hän opettaa. Hänen tulee tuntea opettamansa oppiaines, ja myös pitää opettamastaan asiasta, jolloin hän pystyy motivoimaan oppilaansa oppimaan. Lisäksi hänen täytyy pitää oppilaistaan, olla heitä kohtaan ystävällinen ja oikeudenmukainen. Teatteri-ilmaisun ohjaajan tulee olla rehellinen ja tasa-arvoinen.

Koska teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on persoonasidonnaista työtä, eroaa jokaisen teatteri-ilmaisun ohjaajan substanssiosaaminen toisistaan henkilökohtaisten kykyjen osalta. Toinen hallitsee paremmin tietyt vaatimukset kuin toinen, vaikka koulutus olisikin molemmilla identtinen. Kuitenkin teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä tarvittava ydinosaminen olisi kaikkien hallittava, jotka tätä työtä aikovat tehdä.

2.1.2 INTERAKTIO

Interaktio eli vuorovaikutus teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä on kaiken ydin. Ohjaajan täytyy ymmärtää itseään, jotta voi olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja ymmärtää heitä. Ohjaaja, joka ymmärtää itseään käyttäytyy itsevarmasti ja loogisesti opetustilanteessa.

Ohjaajan on pyrittävä *tasa-arvoisuuteen*: ei mitään erottelua sukupuolen, "lahjakkuuden" yms. perusteella. Ryhmän tulee tehdä yhdessä päätöksensä, vaikka ohjaaja pakosta pitääkin ryhmän koossa ja ohjaa koko toimintaa. Ohjaajan tehtävä on kuunnella lapsia, pyrkiä saamaan selville heidän tarpeensa ja ajatuksensa ja yrittää sovittaa nämä yhteen niin että kaikki hyötyvät, toisin sanoen pitää huolta siitä että kokoontumiskerrasta tulee sisällökäs ja monipuolinen.
(Krantz 1973, 18.)

Olen samaa mieltä Krantzin kanssa tasa-arvoisuudesta. Etenkin lapsiryhmiä opettaessaan teatteri-ilmaisun ohjaajan tulee kohdella kaikkia tasa-arvoisesti ja tasapuolisesti taidoista ja lahjakkuudesta riippumatta. Omat taiteelliset ambitiot on jätettävä taka-alalle opetustyössä, sillä ne tulevat mukaan kuin itsestään sen jälkeen, kun ohjaaja on saanut jokaisen ryhmäläisensä tuntemaan oman osallistumisensa tärkeäksi.

Oikeanlaisen ja motivoivan oppimisilmapiirin luominen on ohjaajalle haasteellinen tehtävä, johon hän kykenee ainoastaan jos hänellä on siihen tarvittavat sosiaaliset taidot ja ominaisuudet.

Lienee selvää, että opettajiksi ei tulisi valita sellaisia ihmisiä, joiden tunneäly on kovin kehittymätön. Ihmissuhteiden hoito, empatia, johon liittyy tunteiden havaitseminen, hallinta ja hyödyntäminen, mikä johtaa mm. parantuneeseen vastuuntuntoon ja itsekuriin, ovat opettajalle olennaisen tärkeitä ominaisuuksia – nimitettäköön niitä sitten sosiaalisiksi taidoiksi, sosiaalisiksi älykkyydeksi tai tunneälyksi.
(Uusikylä 2007, 74.)

Ymmärrän Uusikylän ajatuksen opettajavalinnoista. Itse olen pohtinut, miksi teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksen valintakokeessa ei käytetä psykologisia testejä. Toki valitsijoilla itsellään on työkaluja tunnistaa tiettyyn pisteeseen asti erilaisia persoonia ja hakijoiden tunneälyä, mutta ulkopuolisen psykologin avulla voitaisiin karsia pois sellaisia hakijoita, joiden tasapainottomuus ja vuorovaikutustaidottomuus eivät tule selvästi esille pääsykokeessa. Sen jälkeen

kun koulupaikan on saanut, on opettajilla vastuu tehdä näistä valituista päteviä teatteri-ilmaisun ohjaajia persoonasta ja tunneälystä riippumatta. Vuorovaikutustaitojen opettelu samassa yhteydessä, kun opetellaan opettamaan vuorovaikutustaitoja, on mahdoton yhtälö.

Mielestäni opettajan täytyy osata innostaa ja inspiroida oppilaat oppimaan ja kehittämään itseään. Opettaja ei voi innostaa muita ilman omaa innostusta. Kyetäkseen innostamaan oppilaitaan opettajan täytyy osata lukea ja tulkita heitä. Opettajalla täytyy siis olla niin sanottua sosiaalista pelisilmää ja tunneälyä kyetäkseen opettamaan erilaisia persoonallisuuksia omaavia yksilöitä.

Koska teatteri-ilmaisun ohjaaminen ja ryhmän vetäminen ovat vuorovaikutteista eli interaktiivista työtä, on ensisijaisen tärkeää, että toiminta muodostuu vakaalle pohjalle. Jotta vakaa pohja voi muodostua, täytyy teatteri-ilmaisun ohjaajalla olla herkkyyttä, ryhmänlukutaitoa, tilanneälykkyyttä ja joustavuutta. Teatteri-ilmaisun ohjaajan täytyy ymmärtää ihmisten erilaisuus, hyväksyä se ja oppia hyödyntämään sitä.

Avain muiden ymmärtämiseen on itsensä ymmärtäminen. On olemassa monenlaisia hyviä ohjaajia. Tärkeää on, että ohjaaja kykenee havainnoimaan ja ymmärtämään itseään ja pyrkii tämän itsetuntemuksensa kautta havainnoimaan ympäröivää maailmaa ja ihmisiä avoinna ja vastaanottavana. (Vehkalahti 2006, 43.)

Olen samaa mieltä Vehkalahtien kanssa teatteri-ilmaisun ohjaajan itsetuntemuksen tärkeydestä. Kyetäkseen ymmärtämään ryhmänsä jäseniä, heidän toimintaansa ja ajatuksiaan, täytyy teatteri-ilmaisun ohjaajan omata hyvä itsetunto ja ymmärtää itseään. Kun ohjaaja tuntee itsensä ja luottaa omaan toimintaansa, omiin ratkaisuihinsa ja ajatuksiinsa, on hän ohjattaessaan looginen, selkeä ja ymmärtäväinen. Ymmärtäväisyys on hyvälle opettajalle tai ohjaajalle ominainen piirre.

Professori Kari Uusikylä pohtii teoksessaan *Hyvä, paha opettaja* erilaisia hyvän opettajan malleja:

Hyvä opettaja kohtaa oppilaansa ihmisinä ja nimenomaan erilaisina ihmisinä. Hänellä on herkkä silmä oppilaiden oppimisvaikeuksille ja henkilökohtaisen

elämän ongelmille. Oppilailla on tunne, että opettaja välittää ja auttaa heitä parhaansa mukaan. [-] Hän ymmärtää, että kaikki oppilaat eivät halua kaiken aikaa viitata ja osallistua aktiivisesti keskusteluun. Jotkut ovat arkoja ja epävarmoja, tärkeintä ei ole puhuminen, vaan ajattelu ja oppiminen. (Uusikylä 2007, 83.)

Jokaisella opettajalla on tietynlainen persoonallinen tyyliensä, joka sopii tiettyntyyppisille oppilaille – hyvin usein samantyyppisille kuin hän itse on. Koska opettaja ei voi *muuttaa* oppilaitaan, hänen tulee kehittyä joustavaksi opettajaksi. Joustavalla opettajalla on useita erilaisia opetusvaihtoehtoja, eri variaatioita opettaa yhden ainoan vaihtoehdon asemesta. Mukautuessaan oppilaittensa opiskelutyyliin hän tavoittaa erilaiset oppilaat joustamatonta opettajaa paremmin. Joustavan opettajan täytyy kuitenkin asettaa oppilailleen selkeät rajat. Rajat luovat turvaa, ja tarkasti määriteltyjen rajojen sisällä on myös opettajan helpompi tehdä työtään. Joustaminen on mahdollista kun on olemassa selkeät rajat, joiden sisällä joustaa.

2.1.3 KUTSUMUS

Teatteri-ilmaisun ohjaajalla täytyy olla intohimo jakaa tietonsa oppilaille, opettaa heitä. Opettämisen täytyy olla ohjaajan tärkein motiivi työhönsä. Opettajuus on siis tässä mielessä kutsumustyötä.

Mitä kutsumus on ja miten kutsumus ilmenee? Kutsumus työhön syntyy vilpittömästä tahdosta ja rakkaudesta tehdä työtä oppilaiden kanssa, rakkaudesta opettamiseen ja oman tietotaidon jakamiseen. Etusijalla on siis oppilas ja opetettava ryhmä, eikä ohjaajan omien ambitioiden toteuttaminen. Tämä ei kuitenkaan sulje pois sitä, etteivätkö myös ohjaajan omat itsekkäätkin tarpeet voisi toimia motivaationa tehtävään työhön. Opettaessaan ryhmäänsä ohjaaja oppii myös itse itsestään ja laajentaa maailmakuvaansa. Tällainen jopa narsistiselta vaikuttava toiminta ei kuitenkaan saisi olla itseisarvo ja ainoa motiivi teatteri-ilmaisun ohjaamiseen, vaan sen tulisi olla motivaatiota täydentävä tekijä. Sen lisäksi, että ohjaaja *tahtoo* opettaa hän saa siitä myös itse jotakin.

Ohjaajan tulisi tietää, miksi hän haluaa tehdä työtä teatteri-ilmaisun ohjaajana lasten ja nuorten kanssa. Lasten ja nuorten parissa tehtävällä työllä ei juuri pääse rikastumaan, päinvastoin suurin osa koulutetuistakin ohjaajista tekee työtään puoli-ilmaiseksi. Arvostusta, mainetta tai kunniaa tavoittelevan ei myöskään kannata valita alakseen lastenteatteria. (Vehkalahti 2006, 44.)

Vehkalahti tuo kirjoituksessaan esiin sen, ettei teatteri-ilmaisun ohjaajan kannata tehdä opetustyötä varsinkaan lastenteatterin parissa, jos hänen motiivinsa ovat ainoastaan oman minäkuvan pönkittämisessä, kuten vaikkapa maineen tai kunnian tavoittelemisessa. Myöskään taloudellisen vaurauden tavoittelemisen ei ole rationaalinen motiivi teatteri-ilmaisun ohjaamiselle. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työstä kun ei kovin usein saa suurta rahallista korvausta. Teatteri-ilmaisun ohjaajan kutsumus työhönsä ilmenee heittäytymisenä ja totaalisenä antautumisena rakastamaansa työhön.

Voiko kutsumuksen kadottaa? Jos työ ei säily mielekkäänä ja monipuolisena, se saattaa muuttua yksitoikkoiseksi ja puuduttavaksi. Tällaisessa tilanteessa kutsumus työhön saattaa kadota, eikä ohjaajalla ole mitään mitä ryhmälleen antaa. Tämän takia ohjaajan on hyvä kokeilla uusia opetusmetodeja, varioida vanhoja harjoituksia, kouluttaa ja kehittää itseään ja tällä tavalla palauttaa intohimo työhönsä. Joskus rahapalkka, vaikka pienikin, voi toimia porkkanana tehtävään työhön. Oli motiivi työhön sitten mikä tahansa, on työ hoidettava kunnialla. Se on osa teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoa.

Oma kutsumukseni teatteri-ilmaisun ohjaajan työhön on epävarmaa. En ole täysin vakuuttunut omista keinoistani opettaa, ja usein ennen opetusperiodia oloni on riittämätön ja epävarma. Käytännön työtä oppii kuitenkin ainoastaan tekemällä sitä. Omat heikkoudet tunnustamalla ja hyväksymällä ne voin kehittyä ja kehittää itseäni teatteri-ilmaisun ohjaajana. Ilman kutsumusta, vilpittöntä rakkautta ja tahtoa tekemäänsä työtä kohtaan ohjaaja ei voi odottaa intohimoa ja innostusta ryhmältään.

Jos kutsumusta ei ole, voi teatteri-ilmaisun ohjaajan työ kuluttaa nopeasti tekijänsä loppuun.

2.1.4 INHIMILLISYYS

Selkeä ja johdonmukainen opettaja saa olla myös inhimillinen ja erehtyväinen. Kun tällainen *varma* opettaja tekee virheen tai myöntää tietämättömyytensä jonkin asian suhteen, on oppilaiden helppo hyväksyä se. Epävarmojen ja epäjohdonmukaisten opettajien työtä kyseenalaistetaan useammin, ja heidän on jatkuvasti todistettava osaamistaan.

Opettajan tyypillisiä virheitä ovat opetuksen epäjohdonmukaisuus ja hitaus. Opettaja voi siirtyä äkkiarvaamatta asiasta tai työmuodosta toiseen tai vaatia ahkerassa työntouhussa olevia oppilaita kiinnittämään huomiota muihin asioihin, ennen kuin he ovat saaneet työnsä suoritetuksi loppuun. Hidastelu ja ajanhaaskaus ovat kyseessä silloin, kun opettaja antaa liikaa ohjeita ja tarpeettomia selityksiä, jotka kohdistuvat pikkuasioihin. (Uusikylä 2007, 66.)

Opiskellessani teatteri-ilmaisun ohjaajaksi Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemiassa jouduin eräässä produktiossa työskentelemään ohjaajan kanssa, joka ohjeisti tehtäviä liikaa. Kun hän oli lopulta saanut ohjeistuksen tehtyä ja itse harjoitus alkoi, keskeytti hän sen välittömästi antaakseen vielä ”lisäohjeita”. Tämä kaava toistui lähes jokaisen teetetyn tehtävän kohdalla, jolloin koko ryhmän suhtautuminen harjoitteisiin muuttui välinpitämättömäksi. Työilmapiiristä tuli rauhaton ja ohjaajan auktoriteetti rapisi.

Edeltävän anekdootin ohjaajalla ei ollut kykyä sopeutua muuttuvaan tilanteeseen. Hänellä oli valmiiksi ajateltu opetusmalli ja valmiiksi suunnitellut harjoitukset, mutta kun opetustilanne muuttui eikä enää vastannut hänen suunnitelmiaan ja mielikuviaan, hänestä tuli epävarma. Tämä epävarmuus ilmeni epäjohdonmukaisuutena ja ohjeistuksen hitautena. Hän ei ollut *joustava* ohjaaja. Jos ohjaaja olisi myöntänyt oman tietämättömyytensä ja rajallisuutensa opetustilanteessa, olisi ryhmä varmasti suhtautunut häneen inhimillisemmin. Inhimillisellä toiminnallaan ohjaaja saa myös ryhmältään inhimillistä toimintaa.

Toimiessani liikkeenohjaajana Suomen Teatteriopistossa pyrin olemaan tasavertainen ryhmän jäsenten kanssa. Oppituntien säännöt kuten esimerkiksi

poissaolojen korvaamiskäytäntö sovittiin yhdessä ryhmän kesken. En pyrkinyt ryhmän vetäjänä auktoriteetti-asemaan, vaan tein kaikki harjoitukset yhdessä ryhmän jäsenten kanssa. Tällainen *kaverillinen* suhde ryhmän jäsenten kanssa aiheutti kuitenkin sen, etteivät ryhmän jäsenet enää kokeneet oppituntejani tärkeäksi osaksi opetuskokonaisuutta, vaan suhtautuivat niihin kuin vapaaehtoiseen toimintaan.

Oppilaita vaivaa yleinen saamattomuus. Yhtään poikaa ei ollut tunnilla. Poissaolijoistakin vain yksi ilmoitti etukäteen poissaolostaan! Suurin osa oppilaista käveli lenkin, näin vain kolmen juoksevan. Asialle täytyisi tehdä jotain! Tuntuu turhalta puhua aikuisille ihmisille asiasta, joka jokaisen täytyisi oivaltaa itse: aamulenkit ovat jokaisen omaksi parhaaksi, eivät kuitenkaan vapaaehtoisia. Kipeänä ei saa juosta, mutta jos kipeys kestää yli kuusi viikkoa, niin miten sellaisen oppilaan voi päästää kurssista läpi jos hän ei ole osallistunut yhdellekään tunnille. Jos olet kipeä, tule koululle! Jos olet poissa, ilmoita siitä! (päiväkirjamerkintä 19.11.2003)

Edeltävän päiväkirjamerkinnän lisäksi, samasta aiheesta löytyi myös toinen lyhyempi merkintä:

”Viimeinen oppitunti ennen joulua. Porukasta on tullut liian kaverillista, eivät enää usko mitä sanotaan!” (17.12.2003)

Oliko toimintani ryhmän vetäjänä liian inhimillistä? Mitä minun olisi pitänyt tehdä toisin saavuttaakseni ideaalisen opiskelutilanteen? Näihin kurinpidollisiin kysymyksiin on vaikeaa vastata.

Itse koen kurinpidon ajan ja energian haastavaksi. Jos ryhmä on ohjattavanani vapaaehtoisesti ja jos minä ohjaajana kykenen auttamaan heitä yhteisessä työssä, jota he haluavat tehdä, ei mitään kurinpidollisia ongelmia pitäisi olla. Kaikki säännöt syntyvät loogisesti tehtävästä työstä: toisten esiintyessä ollaan hiljaa, koska kunnioitetaan heidän työtään ja opitaan siitä jne. (Vehkalahti 2006, 55.)

Inhimillisyys teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä on yksi tärkeimmistä ominaisuuksista mitä ohjaajalla tulee olla. Ohjaajan täytyy kuitenkin olla joustava myös inhimillisyytensä suhteen. Erilaiset ryhmät tarvitsevat erilaiset rajat.

2.2 OMIA KOKEMUKSIANI TEATTERI-ILMAISUN OHJAAMISESTA

Kemin Kaupunginteatterin Juniorilinja – Oma opettajuuteni

Valitsin tutkimuskohteekseni Kemin Kaupunginteatterin Nuorisolinjan Junioriryhmän 2009–2010, ja oman toimintani heidän opettajanaan, ryhmänvetäjänä ja ohjaajana.

Syksyllä 2009 perustettiin Kemin Kaupunginteatterin Nuorisolinjan rinnalle Juniorilinja suuren kysynnän johdosta. Juniorilinjan ikähaitariksi rajattiin 9–12 -vuotiaat. Linjan vetäjiksi ryhtyivät teatterin uudet näyttelijät Maria Pere ja minä. Teatterin johdon kanssa sovittiin päivämäärä, jolloin järjestettiin valintatilaisuus halukkaille. Teatterin markkinointi hoiti ilmoitukset niin teatterin Internet-sivuille kuin lehdistöönkin. Annoimme paikallisradiolle haastattelun koskien valintatilaisuutta. Valintakoepäivänä paikalle saapui noin 25 lasta, joista 12 valittiin juniorilinjalle opiskelemaan. Valitsijaraatiin kuului meidän ryhmänvetäjien lisäksi Nuorisolinjan Seniorilinjän vetäjä teatteri-ilmaisunohjaaja-näyttelijä Kimmo Hirvenmäki. Valituille luvattiin ilmoittaa päätös seuraavan päivän aikana.

Valintatilaisuudessa jouduin miettimään omaa rooliani vetäjänä, ja viimeistään karsittaessa ryhmää sopivan kokoiseksi kohtasin kysymyksiä siitä miten tulos ilmaistaan lapselle, millä kriteereillä valinta tehdään ja mitä niistä kerrotaan hakijoille. Pohdintaa aiheutti myös se, että ikähaitariin mahtui lapsia, joiden sekä henkinen että fyysinen kehitys ovat eri asteella. Juuri yhdeksän vuotta täyttänyt on vielä lapsi, kun pian 13-vuotias on jo teini-iän kynnyksellä oleva varhaisnuori. Myös eri yksilöiden väliset erot palautteen saamisessa ja käsittelemisessä, ja sen aiheuttamassa käyttäytymisessä ovat suuret, eivätkä suoranaisesti liity ikään. Toiselle se, ettei tule valituksi ryhmään saattaa tuntua tyrmäykseltä ja aiheuttaa katkeria muistoja sekä epäonnistumisen tunteen pitkäksi aikaa, toinen ei ole siitä millänsäkään. Onko minun siis otettava vastuu

siitä, jos jollekin lapselle syntyy trauma? Mikä on minun vastuuni ryhmän vetäjänä? Riittävätkö minun taitoni ja keinoni teatteri-ilmaisun opettamiseen ylipäänsä, ja erityisesti riittävätkö ne lasten opettamiseen? Täytyykö minun toimia tietoisesti kasvattajana vai riittääkö pelkkä teatteri-ilmaisun opettaminen ja välillinen kasvatus? Pitääkö ryhmä muodostaa ryhmätyöskentelytaitojen vai yksilöllisen potentiaalin perusteella? Millä perusteilla ryhmä muodostetaan? Miten lyhyessä valintatilaisuudessa kyetään hahmottamaan yksilön ominaisuudet ryhmätyöskentelytilanteessa?

Ryhmän toimimisen ja sujuvan opiskelun kannalta on ensisijaisen tärkeää, että ryhmällä on yhteiset säännöt ja tavat miten toimitaan, yhteinen *sopimus*. Tällä sopimuksella en tarkoita mitään konkreettista tai totaalista, esimerkiksi kirjallista päätöstä kuten vaikka taloyhtiön järjestyssääntöjä, jotka hyvin seikkaperäisesti määrittelevät mitä saa ja mitä ei saa, mitä pitää ja mitä ei pidä tehdä, ja vieläpä mihin vuorokauden aikaan. Ryhmän sopimus voi olla sanaton sopimus, jonka perustana ovat yleiset käyttäytymisnormit, se miten muiden kanssa tulee tai tulisi toimia. Tämä sopimus on kuitenkin hyvä käydä läpi sanallisesti, varsinkin jos ryhmän jäsenet ovat lapsia tai nuoria. Tällä varmistetaan se, että kaikki ryhmän jäsenet ovat tietoisia säännöistä. Opiskelun sujuvuuden jatkumisen ja säilyvyyden kannalta on hyödyllistä kerrata ja *päivittää* yhteiset säännöt aika ajoin opetusjakson kuluessa. Säännöt saattavat muuttua ryhmän toiminnan aikana, kun toiminta rutinoituu ja ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa paremmin. Rajojen tehtävä ei ole rajoittaa, vaan luoda turvaa ja selkeyttä opiskelemiseen. Määriteltyjen rajojen sisällä on vapaus toimia.

Lasten ja nuorten kohdalla ongelmaksi saattaa muodostua yksilökohtaisten kasvatusten ja niiden muodostamien käyttäytymisten eroavaisuudet. Eri lapsilla on eri rajat. Lasten kanssa rajojen määrittelemisen saattaa olla hankalaa, sillä lasten rationaalinen ajattelukyky ei välttämättä ole siihen riittävää. Lapsi saattaa kokea rajat rajoitteina ja liiat kiellot saattavat aiheuttaa esimerkiksi kapinointia tai sulkeutuneisuutta. Lapsi ei ymmärrä miksi säännöt on laadittu ja miksi niitä pitäisi noudattaa, vaan häiritsee käyttäytymisellään koko ryhmän toimintaa. Kuinka teatteri-ilmaisunohjaajan pitäisi toimia tällaisissa häiriökotapauksissa?

Mitä pedagogisia valmiuksia ryhmän vetäjällä tulisi olla? Missä kulkee teatteri-ilmaisun ohjaamisen tai opettamisen ja kasvattamisen raja?

”Ohjaajan ei ole syytä omaksua holhoavaa asennetta, jonkinlaista vanhempien käyttäytymiskaavaa, vain siksi että lapset tottumuksesta tottelevat (tai ovat tottelematta) aikuisia.”

(Krantz 1973, 18.)

Ryhmänvetäjän ei siis pidä olla ryhmän jäsenille toinen äiti tai toinen isä. Hän ei ole kokonaisvaltaisesti vastuussa ryhmän jäsenen kehityksestä ja elämästä, vaan vastaa ainoastaan teatteri-ilmaisun opettamisesta. Reetta Vehkalahti on asiasta toista mieltä:

Teatteri-ilmaisun ohjaaja on vastuussa työstä, jota hän ryhmänsä kanssa tekee, mutta ennen kaikkea hän on vastuussa ihmisistä, joiden kanssa hän työskentelee. Teatteri-ilmaisussa työvälineenä ja instrumenttina on ihminen itse, ja ohjaajan tehtävä on pitää huolta siitä, ettei instrumentti vahingoitu. Tavoitteena on ihmisen kokonaisvaltainen kasvu. Ohjaaja huolehtii kastelusta, lannoituksesta ja taimen tukemisesta ja pitää loitolla tuhoeläimet ja kasvimyrryt. (Vehkalahti 2006, 64.)

Itse koen teatteri-ilmaisun ohjaamisen ja kasvattamisen rajan vetämisen erittäin hankalaksi tehtäväksi. Jo ainoastaan ohjaajan vastuu ryhmästä, opetuksesta ja kyseessä olevasta prosessista kokonaisuudessaan on valtava.

Ryhmä koostuu taustaltaan erilaisista ja eri sosiaaliluokkaisista lapsista ja varhaisnuorista, ja tämän vuoksi ryhmäyttäminen tuottaa opettajalle haasteita. Eri oppilaat tarvitsevat erilaista huomiota osakseen. Oppilaat voidaan kärjistetysti jakaa kahteen eri ryhmään heidän luonteenpiirteittensä ja ominaisuuksiensa perusteella: *innokkaat ja äänekkäät* sekä *ujot ja hiljaiset* oppilaat.

Innokkaat ja äänekkäät oppilaat ilmaisevat mielipiteensä hyvin avoimesti. Heistä näkee helposti heidän kulloisenkin mielialan, ja he kertovat mielellään niin hyvät kuin huonotkin kuulumisensa. Ongelmalliseksi tällaisten oppilaiden kohdalla saattaa aiheutua liiallinen vilkkaus ja keskittymiskyvyn puute. Heidän oma innokkuutensa saattaa muodostua esteeksi oppimiselle jos keskittyminen

herpaantuu tai jos opiskeltava asia tuntuu liian monimutkaiselta tai haastavalta. Innostunut oppilas saattaa heti oppitunnin alettua juosta paikasta toiseen tutkimaan uusia tiloja kuuntelematta lainkaan ohjaajan ohjeita. Into ja aktiivisuus ilmenevät tilanteeseen sopimattomalla tavalla, se on ”vääränlaista” innokkuutta.

Seuraava esimerkkitapaus tapahtui Juniorilinjan oppitunnilla tiistaina

24.11.2009:

*Aloitimme oppitunnin normaalisti alkuringillä, jossa kullakin ryhmäläisellä on tilaisuus vuorollaan kertoa lyhyesti päivän kuulumiset. Oppilas A tuli alkuringissä taas opettajan viereen istumaan, eikä olisi malttanut odottaa omaa vuoroaan, vaan kommentoi muiden oppilaiden puheenvuorojen aikana. Kun hänelle huomautti asiasta, hän vain hymyili iloisesti, ei pahoitellut tapahtunutta eikä osoittanut minkäänlaisia katumisen merkkejä. Omalla vuorollaan hän puhui pitkään, ei pysynyt asiassa, vaan rönseyli aiheesta toiseen. Alkuringin jälkeen lämmittelimme kehot hippapelillä. Oppilas A ei pysytellyt sovitulla pelialueella, vaan ”karkaili” omille teilleen. Hän silminnähdessä nautti saamastaan huomiosta, kun häntä joutui ojentamaan. Hän sai olla kaikkien huomion keskipisteenä. Seuraavissa harjoitteissa hän otti jälleen itselleen erivapauksia, eikä taipunut totuttuihin konventioihin. Jos muut seisoivat, hän istui, jos muut istuivat katsomoon seuraamaan harjoitusta, hän ryömi katsomon alle. Ryhmän yhteisissä säännöissä olemme sopineet, että matkapuhelimia saa pitää oppitunnin aikana päällä ainoastaan erityistapauksissa, jos odottaa todella tärkeää yhteydenottoa. Oppilas A:n matkapuhelimen oli oltava päällä, sillä hän odotti omien sanojensa mukaan tärkeää viestiä. Puhelinta täytyi myös käydä vähän väliä tarkastamassa, josko siihen olisi saapunut odotettu viesti. Tauon aikana oppilas A ei pysytellyt harjoitusillassa tai yleisissä sosiaalityötiloissa, vaan lähti seikkailemaan teatterin käytävälle. Oppitunnin lopuksi, niin sanotussa loppuringissä oppilas A halusi omalla puheenvuorollaan kiittää opettajaa, ja kertoi miten mukavaa hänen mielestään on opiskella teatteri-ilmaisua.
(päiväkirjamerkintä 24.11.2009)*

Tällaisen yli-innokkaan oppilaan käyttäytyminen ei häiritse ainoastaan hänen itsensä oppimisprosessia, vaan käytöksellään hän sabotoi koko ryhmän oppituntia. Eikä kyseessä ole missään tapauksessa ilkeä oppilas, hän ei vaan ole tottunut rajoihin, eikä hahmota omaa käyttäytymistään haitallisena toimintana. Hän nauttii vilpittömästi uudesta harrastuksestaan, muttei ehkä vielä hahmota teatteria ”joukkuelajina”, jossa joukkueen yhteinen tekeminen asettuu yksilön *soloilun* edelle. Täytyykö teatteri-ilmaisun opettajan rajoittaa oppilaan luovuutta ja avointa kiinnostusta kaikkea uutta kohtaan toimiakseen ryhmän parhaaksi, vai täytyykö yhteisiä tapoja ja sääntöjä soveltaa erityishuomiota tarvitsevan oppilaan tarpeitten mukaiseksi? Mitä keinoja voi käyttää vilkkaan oppilaan rauhoittamiseen?

Tällaisissa tapauksissa ohjaajan on toimittava *joustavasti*. Hänellä tulee olla erilaisia *opetustaktiikoita* erityishuomiota tarvitsevien oppilaiden varalle. Kuitenkaan mitään radikaaleja poikkeussääntöjä tai erivapauksia ei pitäisi suoda, jotta suhtautuminen jokaiseen ryhmän jäseneseen säilyisi tasavertaisena ja oikeudenmukaisena. Jos yhteisiä sääntöjä aletaan muuttaa jokaisen yksilön tarpeitten ja toivomusten mukaiseksi, niin silloin niitä täytyy olla muuttamassa koko ajan. Eli ainoastaan opetuksen *keinoja* tulee soveltaa, ei opetuksen päämäärää.

Ujot ja hiljaiset oppilaat puolestaan eivät kerro kuulumisiaan vapaaehtoisesti, vaan ainoastaan kysyttäessä. Silloinkin he ovat hyvin niukkasanaisia ja pysyvät tarkasti aiheessa. Puhe ei rönstyile. Ujo oppilas ei suostu vapaaehtoisesti aloittamaan harjoitusta, joka on hänelle tuntematon. Kun johonkin harjoitukseen pyydetään vapaaehtoista näyttämään mallia muulle ryhmälle, ujo oppilas harvoin nostaa kätensä pystyyn. Hän ei mielellään ”loikkaa tuntemattomaan”, vaan pysyttelee omalla ”turva-alueellaan”, kunnes uuden harjoituksen säännöt ovat hänelle selvät.

Ryhmämme oppilas B on erittäin rauhallinen ja hiljainen. Alkuringissä hän kertoo kuulumisensa todella tiivistetysti, eikä kommentoi mitään tunnin aikana. Hän viihtyy paljon yksin, eikä hakeudu vapaaehtoisesti muitten seuraan. Opettajan näkökulmasta hän saattaisi olla unelmaoppilas, hiljainen, tottelevainen ja kiltti. Kuinka hiljaista oppilasta voi rohkaista? Tietyissä harjoituksissa, jotka perustuvat impulsiivisuuteen olen koettanut madaltaa kynnystä kehottamalla oppilasta tarttumaan ensimmäiseen ajatukseen, vaikka se olisikin ”typerä” tai ”liian yksinkertainen”. Joidenkin harjoitusten purkuvaiheessa olen kysynyt ujon oppilaan havaintoja, vaikkei hän olekaan viitannut vapaaehtoisesti. Mutta rohkaiseeko tällainen ”lempeä pakottaminen” kasvuikäistä varhaisnuorta vai vaikuttaako se häneen päinvastaisella tavalla luoden lisää uusia estoja?

Kun oppitunnin päätteeksi loppuringissä käydään läpi sen hetkiset tuntemukset, oppilas B kertoo oppitunnilla olleen kivaa. Ryhmän vetäjänä suhtaudun

kommenttiin tahtomattani skeptisesti. Haluaisin tulla vakuuttuneeksi siitä, ettei oppilas B sano viihtyneensä vain opettajan mieliksi.

Jotta ryhmän ja ohjaajan välinen kommunikaatio ja vuorovaikutus olisivat rehellistä, täytyy ohjaajan olla avoin, vastaanottava ja rehellinen sekä itseään että ryhmäänsä kohtaan. Se vaatii ohjaajalta hyvää itsetuntoa.

3 NÄYTTELIJÄNTYÖ

Tässä luvussa käsittelen näyttelijää ja näyttelijäntyä. Mitä näyttelijäntyö on, mitä sen pitäisi olla? Kirjoitan omasta näkökulmastani, omalta työkentältäni käsin sekä lähdemateriaaleja hyödyntäen. Tekstissä esiintyy alan ammattisanastoa, joka ei välttämättä avaudu alaan perehtymättömälle. Pyrkimykseni on kuitenkin saada tämä sanasto jokaisen lukijan ymmärrettäväksi.

Merkittävimpana lähdemateriaalina käytän professori Robert Cohenin kirjoittamaa teosta *Näyttelemisen mahti*. Sen on suomentanut Maija-Liisa Mårton Tampereen yliopiston Näyttelijäntyön koulutusohjelman julkaisuksi vuonna 1986. Lisäksi käytän lähdemateriaalina näytelmäkirjailija ja ohjaaja David Mametin kirjaa *Tosi ja epätosi – arkijärkeä ja harhaoppia näyttelijälle*.

Näyttelijäntyö on tarinan kerrontaa, jossa kerronnan välineenä, kertojana toimii näyttelijä itse. Näyttelijän instrumentti on hänen oma kehonsa. Näyttelemisen on siis kehon *käyttämistä* työkaluna tarinan kerronnassa. Koska näyttelijä tekee työtä oman kehonsa avulla, on työ hyvin henkilökohtaista. Näyttelijäntyö vaatii tekijältään tervettä narsismia, hyvää omanarvontuntoa ja itsetuntemusta. Kun näyttelijällä on terve minuus, ei henkilökohtaisesta työstä tule haavoittavaa eikä turmelevaa, vaan työn vaikutus on itsetuntoa voimauttava ja eheyttävä. Terve narsismi on näyttelijän voimavara.

Näyttelijäntyö on oivaltamista, uuden etsimistä ja löytämistä, kokeilemista, yrittämistä ja erehtymistä, tutkimista ja tekemistä, mutta se on myös toistamista, sovitusta kiinni pitämistä, matkimista ja ennalta harjoitellun toiminnan uudelleen suorittamista. Esityksen *rajat* mahdollistavat sen, että näyttelijäntyö voi samaan aikaan olla sekä luomista että säilyttämistä. Esitys edustaa aina jotakin tyyliä, se on ohjattu johonkin muotoon ja sillä on jonkinlainen rakenne. Kun esitykselle on harjoituksissa luotu rajat ja säännöt, joiden puitteissa näyttelijän tulee toimia, on samalla näyttelijälle suotu vapaus *elää* näiden rajojen sisällä. Oivaltaminen tai uuden ilmaisutavan löytäminen saa tapahtua ohjatussa ja ennalta

määritetyssä esitysmuodossa ja esityshetkessä syntyneen vuorovaikutuksen tuloksena. Koska teatteri on kollektiivista taidetta, jossa jokaisella *ensemblen* eli työryhmän jäsenellä on yhteinen päämäärä, toimiva esitys, täytyy myös jokaisen tiedostaa esityksen rajat, jottei yhteistyö hajoaisi.

Teatteri on toiston taidetta. Laitosteatterissa tai jossain muussa repertuaariteatterissa näytelmän esityskausi hyvin usein käsittää useamman kuin yhden esityskerran. Se tarkoittaa sitä, että esitys täytyy olla toistettavissa, mikä taas vaatii sitä, että kyseistä näytelmää on harjoiteltu. Harjoituskauden tulos näkyy aina valmiissa esityksessä. Kun esitys on valmisteltu ja harjoiteltu perusteellisesti, se on toistettavissa. Esitys voi parhaimmillaan kohota harjoitellun tason yläpuolelle, jos näyttelijöiden keskinäinen sekä näyttelijöiden ja yleisön välinen vuorovaikutus ja läsnäolo ovat intensiivistä ja välitöntä, ja kommunikointi sujuu moitteettomasti. Mutta esitys ei koskaan laske harjoitellun tason alapuolelle jos esiintyjät pitävät sovitusta kiinni, ellei sitten esityksen aikana tapahdu jotakin poikkeavaa, kuten esimerkiksi teknistä ongelmaa, joka hetkellisesti vaikuttaa esityksen kulkuun.

David Mamet on yksinkertaistanut esityksen harjoitusprosessin tarkoituksen seuraavalla tavalla:

Mitä harjoitusprosessin aikana pitäisi tapahtua? Kaksi asiaa.

1. Näytelmälle pitäisi tehdä liikuntasuunnitelma.
2. Näyttelijöiden pitäisi tutustua toimintoihin, joita he tulevat esittämään. (Mamet 2002, 92.)

Mametin ajatus harjoitusprosessin tarkoituksesta ei vastaa omaa käsitystäni asiasta. Harjoitusprosessin aikana esitys jalostuu esitettävään muotoon. Harjoittelemisen tärkeyttä ja merkitystä ei voi korostaa liikaa. Ihanteellista olisi, jos esitysten harjoituskaudet olisivat riittävän pitkiä, jolloin olisi kylliksi aikaa kokeilla erilaisia variaatioita ja valitut lopputulokset ehtisivät kypsyä ja syventyä. Oppiminen ei tapahdu ainoastaan oivaltamisen hetkellä, vaan ihmisen alitajunta työstää ja prosessoi vastaanotettua informaatiota ja *materiaalia* pitkällä aikajanelalla. Valitettavan usein produktioiden harjoituskausi on lyhennetty minimiin, jotta näytöskaudelle saataisiin useampia esityksiä. Teattereista on

tullut tuotantolaitoksia, joissa merkittävää on esitysten määrä, eikä kvaliteetti. Mutta näyttelijän on tuotantopaineista huolimatta näyteltävä juuri niin hyvin kuin se niissä rajoissa on mahdollista ja silti pyrkiä ylittämään itsensä.

3.1 IDEAALINEN NÄYTTELIJÄ

”Sellainen joka koko elämällään, älyllään ja fysiikallaan hakee merkitystä sille mitä tekee. [-] Uskaltaa ja haluaa työllään kysyä ja kyseenalaistaa.” (Korhonen 1998, 27.)

Mitä näyttelijäntyön pitäisi olla? Millaisia ominaisuuksia ja taitoja näyttelijällä tulisi olla? Jokainen näyttelijä on yksilö, joka tekee näyttelijäntyötä oman persoonansa kautta. Jokaisella näyttelijällä on siis omanlainen kädenjälkensä, oma ominaislaatunsa.

Ideaalista näyttelijää ei ole olemassa, mutta jokaisella on pyrkimyksensä löytää itsestään itselleen ideaali näyttelijäntyön muoto. Näyttelijäntyö on raskasta ja kuluttavaa sen henkilökohtaisuuden vuoksi. Tämän takia on hyvä pohtia, mitä ominaisuuksia näyttelijä tarvitsee, jotta hän pystyy tekemään teatteria työkseen jopa koko työuransa ajan kuluttamatta itseään loppuun.

Jaan näyttelijäntyössä tarvittavat ominaisuudet tässä luvussa karkeasti seuraavalla tavalla:

- omaa työssään tarvittavat psyykkiset ja fyysiset taidot
- omaa hyvät vuorovaikutustaidot
- tuntee kutsumusta työhönsä
- on kunnianhimoinen, haluaa kehittyä työssään

3.1.1 SUBSTANSSIOSAAMINEN

Ihminen on psyko-fyysinen olento. Näyttelijäntyössä on tärkeää muistaa se, että näyttelemisen on sekä henkistä että fyysistä työtä. Eri koulukunnat ja metodit eri aikakausina painottavat erilaisia ajatusmalleja ja näkemyksiä näyttelijäntyöstä.

Joissakin metodeissa painotetaan työn psyykkistä puolta. Niissä keskitytään erilaisten teorioiden harjoitteluun, jotta opittaisiin manipuloimaan esiintyjän psyykettä. Esimerkiksi Stanislavskin metodit tunnemuistista ovat näyttelijäntyön psyykkisiä harjoituksia. Usein nämä teoriat painottavat näyttelijäntyön rakennetta niin sanotusti *sisältä ulospäin*, eli oikea tunne ja oikea ajatus synnyttävät oikeanlaisen toiminnon. Vastaavasti joissain koulukunnissa näyttelijäntyön rakenteen suunta on päinvastainen, eli *ulkoa sisäänpäin*. Valittu fyysinen toiminta pyrkii synnyttämään näyttelijässä tietynlaisia ajatuksia ja tunteita.

Näytelmäkirjailija ja elokuvakäsikirjoittaja ja -ohjaaja David Mamet taas puolestaan painottaa ainoastaan näyttelijäntyön fyysistä puolta. Mamet on kirjoittanut kirjassaan *Tosi ja epätosi -arkijärkeä ja harhaoppia näyttelijälle* näyttelijäntyöstä seuraavasti:

Näyttelemisen taito on viime kädessä fyysinen taito. Se ei ole henkistä toimintaa, ja sillä ei ole mitään tekemistä sen kanssa, pystyykö läpäisemään jonkin kokeen. [-] Näyttelemisen taito on kuin urheilutaito, joka on fyysinen tapahtuma. Ja kuten urheilun, näyttelemisen vaikeus on enimmäkseen siinä, että se on paljon yksinkertaisempaa kuin miltä näyttää.
(Mamet 2002, 28.)

Näyttelemisen on fyysistä toimintaa esitystilanteessa. Se voi olla hyvin pientä, huomaamatonta tai vastaavasti hyvin suurta tai rajua toimintaa. Fyysisen ilmaisun kirjo ja kvaliteetti voivat olla esityksen tyylilajista tai jostakin muusta määrittelevästä tekijästä riippuen minkälaisia tahansa. Näyttelijäntyö ei kuitenkaan saa olla ainoastaan sarja mekaanisia toimintoja tai teknisesti

taitavasti toteutettuja liikkeitä. Tällöin näyttelijäntyö mielestäni jää sisällöttömäksi, ulkokohtaiseksi ja ontoksi.

Jokainen näyttelijä etsii omat keinonsa toteuttaa omaa näyttelijyyttään. Harvoin pystytään ”pakenemaan” yhden teorian tai metodin taakse vaan on löydettävä kullekin esitykselle ominainen esittämisen tapa. Joskus tällaisten ehdottomien koulukuntien esitykset saattavat jäädä katsojalle mysteeriksi, jos tekniikka menee itse esityksessä välitettävien aiheiden ja ajatusten edelle. Omasta näyttelijäntyöstäni voi löytää piirteitä useista eri näyttelijäntyön metodista, joita painotan esityksestä riippuen. Vaikka valitsisin tietyn lähestymistavan tiettyyn esitykseen, suurin osa näyttelijäntyöni laadusta on useiden eri koulutusten vaikuttamaa, tiedostamatonta näyttelemistä.

3.1.2 INTERAKTIO

Esitys vaatii yleisön ja esiintyjän ollakseen esitys. Yleisön ja esiintyjän välille tulee syntyä vuorovaikutus. Näyttelijäntyössä vuorovaikutus on tärkein asia, jolla rooli saadaan *henkiin*. Jotta näyttelijäntyö olisi mielenkiintoista niin näyttelijälle itselleen kuin yleisöllekin, täytyy siinä olla vuorovaikutusta. Näyttelijäntyön vuorovaikutus tapahtuu kahdella alueella. Näyttelijä on kontaktissa vastaanäyttelijöidensä kanssa ja näyttelijä on kontaktissa yleisön kanssa.

Kanssanäyttelijä on mielestäni vuorovaikutuksen kannalta osuvampi termi kuin *vastanäyttelijä*. Näyttelijöillä on yhteinen päämäärä (toimiva esitys), johon he yhdessä pyrkivät. Se on kollektiivista, toisiaan kuuntelevaa työtä, ei toistensa vastustamista tai pois sulkemista. Näytellessään toistensa *kanssa*, näyttelijät ovat kontaktissa keskenään. Poikkeuksena ovat monologiesitykset, joissa näyttelijällä ei ole vastaanäyttelijöitä tai *kanssanäyttelijöitä*. Niissä esityksissä vuorovaikutus tapahtuu ainoastaan yleisön kanssa.. Toki on esityksiä, joissa

vastanäyttelijänä toimii valo, ääni tai esimerkiksi tarpeisto, mutta en keskity tässä yhteydessä tämänkaltaisiin esityksiin ja näyttelijäntyöhön vaan ihmisten väliseen vuorovaikutukseen.

Cohenin mukaan kontakti näyttelijöiden välillä syntyy kuuntelemisesta, tarkkailemisesta ja tilanteeseen sisältyvien mahdollisuuksien oivaltamisesta, mutta se voi syntyä jo toisen ihmisen tiedostamisesta, läsnäolosta.

Tärkein edellytys kontaktin ottamiselle on selvästikin *täydellinen syventyminen toisen ymmärtämiseen*. Näyttelijä, joka ei tee näin, ei yksinkertaisesti elä näyttelemänsä henkilön elämää eikä sen vuoksi elä lainkaan; hän vain esittää yleisölle sarjan toimintoja (liikkeitä, eleitä, repliikkejä), jotka eivät synny inhimillisestä tilanteesta ja ovat sen vuoksi elottomia. Informaation vastaanottaminen on yhtä tärkeää kuin informaation antaminen, me teemme näitä molempia vain yhdessä toisten ihmisten kanssa. Näyttelijä, joka ei kuuntele, joka ei tarkkaile, joka ei oivalla tilanteeseen sisältyviä mahdollisuuksia, näyttelee vain yhtä puolikasta roolistaan ja esittää vain puolikasta ihmisestä. Tätä tuskin voidaan liikaa korostaa.

(Cohen 1986, 38.)

Se, että antaa toisen ihmisen läsnäolon vaikuttaa omaan olemiseen ja omaan tekemiseen sekä sallii toisen ihmisen impulssit ja kontaktin, on vuorovaikutusta. Näyttelijöiden välistä vuorovaikutusta voi verrata urheilijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Näyttelijöiden välistä vuorovaikutusta voisi tarkastella tennisottelun näkökulmasta. Niin tennisottelussa kuin näyttämölläkin täytyy seurata ja tarkkailla kanssapelaajan syöttöjä, oivaltaa tilanteen kulku, ja vastata syöttöön omalla syötöllä. Erona on se, että tenniksessä pelaajat pelaavat toisiaan *vastaan*, yrittävät voittaa toisensa, kun taas teatterissa näyttelijöillä on yhteinen päämäärä, toimiva esitys.

Näyttelijä Seela Sella kertoi jossakin tv-haastattelussa, että hänen mielestään 75 % näyttelijäntyöstä on vastanäyttelijöiden tekemää ja ainoastaan jäljelle jäävä 25 % on näyttelijän itsensä tekemää työtä. Tämä esimerkki kuvaa erinomaisesti näyttelijäntyön kollektiivisuutta. Kun näyttelijöiden interaktio on kaksisuuntaista ja kummatkin (tai kaikki) näyttelevät preesensissä, on tilanne hedelmällinen. Silloin näyttelijän on helppo sekä antaa että vastaanottaa informaatiota.

3.1.3 KUTSUMUS

Optimismin ja positiivisen ajattelun tie on se tie, joka synnyttää intohimon ja kunnianhimon tekemiseen. Näyttelijäntyö vaatii kutsumusta, mutta mitä kutsumus on? Se on tahtoa tehdä, tahtoa kertoa tarinoita, tahtoa parantaa maailmaa. Tämä saattaa kuulostaa naiivilta ja lapselliselta. Ja sitä se myös on. Kutsumus vaatii *lapsenomaista* vilpittömyyttä ja uskoa tekemänsä työn tarpeellisuudesta. Työtä pitää myös kyseenalaistaa ja kritisoida, muuten ei voi kehittyä työssään, eikä kehittyä myöskään ihmisenä. Mutta tärkeintä on se, ettei menetä uskoa tekemäänsä työtä kohtaan. Säilyttämällä uskonsa säilyttää myös tahtonsa. Työ pysyy mielekkäänä.

”Taiteen rooli yhteiskunnassa on yleensäkin epämääräinen. Useimmat ihmiset voisivat varsin hyvin elää ilman minkäänlaista taidetta. Vaikka he pahoittelisivat sen puuttumista, se ei millään tavoin estäisi heidän toimintaansa.”
(Brook 1968, 106.)

Ymmärrän Brookin kommentin taiteen roolista yhteiskunnassa. Teatterin tai minkään muun taiteen olemassa olo ei ole yhteiskunnan toimimisen kannalta lainkaan välttämätöntä. Teatterin merkitystä työelämän kannalta on haastavaa pohtia, sillä monien mielestä teatteri on pelkkää vapaa-ajan viihdettä ja yhteiskuntamme toimisi hyvin ilman sitäkin. Tarvitaanko teatteria yhteiskunnassamme? Pitääkö Suomen valtion tukea teatteritoimintaa yhteisillä verovarjoilla? Täytyisikö meidän näytellä pelkän kutsumuksen ilosta ilman palkkaa? Nämä ovat vaikeita kysymyksiä, joihin teatterintekijöiden täytyy säännöllisesti vastata, kun kunnissa ja kaupungeissa mietitään säästökohteita. Silloin kutsumus astuu esiin voimakkaana, sillä sen kautta pystyn näyttelijänä perustelemaan oman paikkani yhteiskunnan hyvinvointipalveluissa. Kaikkea ei voi mitata taloudellisuuden ja tuottavuuden näkökulmasta vaan teatteri tarjoaa henkistä hyvinvointia niiden edellä mainittujen mittareiden ulkopuolelta. Tämän työn olemassa olon kyseenalaistetun luonteen vuoksi tekijöillä täytyy olla se suuri kutsumus, jotta tätä työtä jaksaa tehdä.

3.1.4 INHIMILLISYYS

Yhdeksi kompastuskiveksi näyttelijäntyössä saattaa muodostua näyttelijän ongelmallinen narsismi ja egoismi, joka voi kehittyä itserakkaudeksi, ja päätyä hybriksen, ylimielisyyteen. Lopulta kukaan ei halua työskennellä sairaalloisen minäkeskeisen ihmisen kanssa, jolla on liikaa *vääränlaista* itseluottamusta. Näyttelijä alkaa näyttellä näyttelijää eikä rooliaan.

Teatteriohjaaja Robert Cohen kirjoittaa kirjassaan *Näyttelemisen mahti* siitä, ettei näyttelijän tule tavoitella ainoastaan hyvää näyttelijäntyötä, vaan *suurta* näyttelijäntyötä. Ennen väitteeseen perehtymistä tällainen teesi saattaa tuntua kohtuuttomalta ja epäinhimilliseltä.

He [useimmat ammattinäyttelijät] ovat näyttelijöitä sen vuoksi, että heillä on valtava tarve *näytellä*, voimakas sisäinen tarve ilmaista itseään luovasti ja taitavasti käyttäen välikappaleena taiteellista ilmaisua, jolla on kahden ja puolen tuhannen vuoden pituinen historia ja edessään suurenmoinen, jännittävä tulevaisuus. Pelkästään hyvä, pätevä keskitason näyttelemisen ei riitä tuon tarpeen tyydyttämiseksi – se ei tyydytä näyttelijää eikä se tyydytä yleisöä. Teatterinhan ei lopultakaan ole *pakko* olla olemassa. Se ei ole kuin julkiset laitokset tai alkeisopetus tai maatalous. Ihmiset osaavat elää oikein hyvin myös ilman teatteria ja suurimmassa osassa maailmaa he *elävätkin* ilman sitä. Teatteri on olemassa ja tulee olemaan vain sen vuoksi, että on olemassa suuria näytelmiä, suuria suorituksia ja suuria näyttelijöitä. ”Suuruus” on juuri se, mikä luo tarpeen käydä teatterissa; ”suuruus” on teatterille sen henki ja veri. Ilman suuruutta ja pyrkimystä sitä kohti teatteri yksinkertaisesti lakkaa olemasta.

(Cohen 1986, XVI.)

Näyttelijän tulee haastaa itseään kehittymään työssään. Hänen tulee pyrkiä *suuruuteen*, mutta kuitenkin suhtautua itseensä ja työhönsä inhimillisesti. Hyväksymällä oman keskeneräisyytensä näyttelijä antaa itselleen luvan kehittyä. Työ pysyy mielekkäänä, kun näyttelijällä on tavoite jota kohti pyrkiä. Näyttelijä joutuu työssään usein julkisen arvostelun ja kritiikin kohteeksi, kun teatterikriitikot kirjoittavat arvostelujaan lehtiin. Kriitikot kuitenkin arvostelevat tehtyä työtä, eivätkä näyttelijää ihmisenä. Näyttelijän onkin tärkeää osata erottaa minuus ja työ toisistaan. Hänen tulee hyväksyä se tosiasia, ettei kritiikki aina ole positiivista ja ettei aina työssään voi onnistua. Siitä huolimatta näyttelijän tulee säilyttää usko tekemäänsä työtä kohtaan.

4 YHTEENVETO

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ ja näyttelijäntyö ovat monilta ominaisuuksiltaan hyvin samankaltaiset, mutta eroavaisuuksiakin löytyy. Molemmissa töissä vaaditaan vuorovaikutustaitoja, heittäytymistä, kutsumusta ja teatterin mahdollisuuksien ymmärtämistä. Työn luonteet ovat kuitenkin hyvin erilaiset jo statukseltaankin, sillä teatteri-ilmaisun ohjaaja on esimies, ryhmänvetäjä ja näyttelijä puolestaan on yksi ryhmän jäsen, ohjaajan alainen. Myös työskentelyolosuhteet poikkeavat toisistaan, sillä teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä pääpainona on työskentely harrastajien ja eri yhteisöjen kanssa soveltavan teatterin keinoilla kun taas näyttelijä työskentelee ammattiteatterissa tai -ryhmissä yleensä perinteisemmän teatterin parissa. Näiden kahden ammatin eroja ja yhtäläisyyksiä olen pyrkinyt tuomaan opinnäytetyössäni esille, mutta yksi suurimmista kysymyksistä itselleni on: voiko teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksella tehdä näyttelijäntyötä ammattiteatterissa?

Teatteri-ilmaisun ohjaaminen on parhaimmillaan loputtoman antoisaa ja palkitsevaa työtä. Ohjaaja saa toteuttaa itseään ja todistaa läheltä, kuinka ihmiset riemullisesti löytävät uusia ihmeitä itsestään. Hän paitsi antaa, myös saa energiaa, iloa, virikkeitä, oivalluksia, onnistumisen elämyksiä ja rakkautta. (Vehkalahti 2006, 336.)

Teatteri-ilmaisun ohjaamisessa on päämääränä tuottaa ryhmän jäsenelle oivaltamisen kautta mahdollisuus kehittyä ihmisenä ja vahvistaa omaa maailmakuvaa ja itseluottamusta. Tärkeimpänä asiana opettamisessani koen sen, että kannustan oppilaita tekemään ja toteuttamaan itseään. Sillä ei ole varsinaisesti merkitystä jatkavatko he teatterin parissa vai löytävätkö he jonkun muun harrastuksen itselleen. Tärkeintä on, että he luottavat itseensä ja sitä kautta löytävät oman paikkansa maailmassa.

Siinä missä teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on ryhmän palvelemista, johtamista ja työkalujen antamista muille, on näyttelijän työssään puolestaan hankittava

työkaluja itselleen kyetäkseen niiden avulla palvelemaan yleisöä. Näyttelijän tulee siis keskittyä itsensä kehittämiseen ja omien oivallusten saavuttamiseen, voidakseen tarjota yleisölle hienoja kokemuksia. Näyttelijä on teatteriohjaajan alainen, ohjaajan vision toteuttaja ja jopa ohjaajan haastaja. Näyttelijänä minä koetan heittäytyä alttiiksi ohjaajalle ja esitykselle kun taas teatteri-ilmaisun ohjaajana annan muille mahdollisuuden heittäytyä. Näyttelijänä produktiossa vetovastuu on ohjaajalla ja teatteri-ilmaisun kurssin vetäjänä vastuun kannan minä. Suurin ero näiden kahden ammatin välillä on juuri vastuun jakautumisessa. Tällä hetkellä omassa ammatti-identiteetissäni haluan kantaa näyttelijän vastuuta eli tuoda omalla roolihenkilölläni jonkin maailmankuvan/aiheen esille, kannustaa kanssänäyttelijöitä ja olla toteuttamassa yhteistä missiota, mutta en halua kantaa ohjaajan vastuuta. Tiedän, että teatteriohjaajan ja teatteri-ilmaisun ohjaajan työn välillä on eroa, mutta silti ryhmänjohtaminen yhdistää niitä. Tällä hetkellä tässä elämäntilanteessa tällaisena kuin olen, tuo johtajuus tuntuu liian suurelta haasteelta, vaikka olen koulutuksessani saanut pohjan siihen työhön. Mutta onneksi koulutukseni antaa minulle lukuisia keinoja siihen omimpaani eli näyttelemiseen. Suhteeni teatteri-ilmaisun ohjaajan työhön herättää ristiriitaisia tunteita; yhtäältä olen alituisen skeptinen omien taitojeni riittävyden suhteen, toisaalta koen pyyteettömän ja epäitsekään työn synnyttämää vilpitöntä riemua. Näyttelijäntyössä koettujen oivallusten tuottama mielihyvän tunne on välittömämpi ja suurempi. Sitä mielihyvää en ole tavoittanut teatteri-ilmaisun ohjaajan työssäni.

Vastaako teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus siihen mielikuvaan, jonka ammattinimike luo? Onko Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus antanut tarvittavat ”eväät” teatteri-ilmaisun ohjaamiseen? Kuten aiemmin kirjoituksessani mainitsin, voi käytännön työtä oppia tekemään vain tekemällä sitä. Oppiminen on koko elämän mittainen prosessi, eikä työ itsen kanssa lopu ikinä. Koulutuksen pitäisi kuitenkin antaa valmiuksia ja keinoja työelämää varten laajasti kattaen ammattiteatterikentän sekä soveltavan teatterin kentän. Teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksen näen ennen kaikkea teatterin tutkimisena, mutta opetuksessa tulisi keskittyä myös

pedagogisten taitojen opiskelemiseen. Sitähän teatteri-ilmaisun ohjaaminen loppujen lopuksi on: opettamista. Itse koen saaneeni koulutuksesta paljon tietoa ja taitoa siihen, mikä minua eniten koulutukseen pyrkiessäni ja yhä edelleenkin kiinnostaa, eli esiintymiseen ja näyttelijäntyöhön. Kuitenkin ammattinimike teatteri-ilmaisun ohjaaja herättää minussa mielikuvan ennen kaikkea ilmaisutaitojen opettajasta eikä itsenäisestä esiintyjästä. Vai onko todellakin niin, että esiintyjäksi voi kouluttautua vain Teatterikorkeakoulussa? Itse en siihen usko, sillä tämä minun koulutukseni kannustaa enemmän näkemään teatterin vuorovaikutuksen työkenttänä kuin pelkkien taiteellisten yksilösuoritusten tyyssijana. Ja sitä teatteri minulle on: vuorovaikutusta.

Olen työskennellyt elokuusta 2009 asti Kemin kaupunginteatterissa näyttelijänä ja päässyt kokeilemaan käytännössä kuinka selviän tällä koulutus pohjalla ammattiteatterissa. Pienessä laitosteatterissa töitä on paljon eikä täällä ehditä vertailemaan tutkintotodistuksia. Olen joutunut kohtaamaan monia ongelmatilanteita, oman rajallisuuteni, mutta myös saanut onnistumisen kokemuksia. Minä riitän tällaisena kuin olen, jos minä itse uskon itseeni ja omaan koulutukseeni ja käytännöntyön tuomaan ammattitaitooni.

Voin ylpeänä todeta olevani ammatiltani näyttelijä, jolla on teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus.

LÄHTEET

Brook, P. 1972. Tyhjä tila – Nykyteatterista ja sen mahdollisuuksista. Suom. Mattila, R. Porvoo: WSOY kirjapaino.

Cohen, R. 1986. Näyttelemisen mahti. Suom. Märton, M-L. Kuusamo: Koillismaan Kirjapaino Oy.

Korhonen, K. 1998. Koirien ajama kettu – Ohjaajahaastattelukirja. Juva: WSOY Kirjapainoyksikkö.

Krantz, M. 1973. Luova leikki. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Suom. Kapari, M.

Mamet, D. 2002. Tosi ja epätosi – Arkijärkeä ja harhaoppia näyttelijälle. Suom. Kellomäki, V. 2. painos. Helsinki: Hakapaino.

Turun ammattikorkeakoulu, Taideakatemia. 2006. Teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutusohjelman opetussuunnitelma.

Uusikylä, K. 2007. Hyvä, paha opettaja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vehkalahti, R. 2006. Leikkivä teatteri – Opas teatteri-ilmaisun ohjaajalle. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sähköiset lähteet:

Helakorpi, S. 2004. Muuttuvan työn taidot. Viitattu 3.4.2010.
<http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/ak-maailma/tyontaidot.htm>

Metropolia. Koulutustarjonta. 2009. Viitattu 19.9.2009.
<http://www.metropolia.fi/koulutustarjonta/kulttuuriala/esittava-taide/>