

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävä taide | Teatteri

2019

Joanna Savikurki

NUOREN ITSETUNTOON VAIKUTTAMINEN TEATTERI- ILMAISUN OHJAAJAN TYÖSSÄ

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävä taide | Teatteri

2019 | 24 sivua, 1 liitesivu

Joanna Savikurki

NUOREN ITSETUNTOON VAIKUTTAMINEN TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖSSÄ

[Click here to enter text.](#)

Tämä opinnäytetyö tutkii, mikä vaikutus teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä tekevällä on nuoren itsetuntoon. Opinnäytetyö kuvaa teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä lähinnä harrastajateatteriympäristössä. Opinnäytetyössä pohditaan millainen on hyvä ohjaaja lähdekirjallisuuden ja haastattelujen valossa. Yhtenä lähdemateriaalina on käytetty viiden 16–24-vuotiaan nuoren haastatteluja.

Tutkielmassa avataan aluksi hieman teatteri-ilmaisun ohjaajan historiaa sekä työnkuvaa. Samoin tarkastellaan myös nuoren kehityksen vaiheita, ja mitä teatteri-ilmaisun ohjaajan on otettava huomioon nuoren kehittyessä. Teatteriharrastuksessa on tärkeää luoda nuorelle turvallinen ilmapiiri, jossa hän pääsee kehittämään itseään. Ohjaajan antama rakentava palaute, tuki ja sopiva määrä kehuja vaikuttavat positiivisesti nuoren itsetuntoon.

ASIASANAT:

Itsetunto, teatteri-ilmaisun ohjaaja, nuoret, teatteri, ilmaisu, ohjaaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing arts | Theater

2019 | 24 pages, 1 page in appendices

Joanna Savikurki

INFLUENCING THE ADOLESCENT'S SELF-ESTEEM IN DRAMA INSTRUCTOR'S WORK

[Click here to enter text.](#)

This thesis addresses how can one doing drama instructor's work influence in the adolescent's self-esteem. The thesis represents drama instructor's work mostly in amateur theater environment. The thesis speculates what makes a good director. The interviews of 16–24-year-old amateurs has been used as one of the source materials.

At the beginning this thesis defines the history and job description of a drama instructor. This also investigates young person's stages in development and what should a drama instructor take into account of an adolescent's development. It is important to create a safe environment for a young person to develop oneself. Constructive feedback, support and decent amount of compliments by the drama instructor has a positive influence in adolescent's self-esteem.

KEYWORDS:

Self-esteem, drama instructor, adolescent, theater, drama, directing

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA	7
2.1 Millaista on teatteri-ilmaisun ohjaajan työ?	7
2.2 Millainen on hyvä ohjaaja?	8
3 NUOREN KEHITYS JA SEN TUKEMINEN	12
3.1 Nuoren kehitysvaiheet	12
3.2 Sosiaalinen vahvistaminen	13
4 ITSETUNTO	15
4.1 Itsetunto ja sen vaikutus	15
4.2 Itsetunnon vahvistaminen teatterin keinoin	16
5 TEATTERIN MERKITYS	18
5.1 Miksi harrastaa teatteria?	18
5.2 Ohjaajan vaikutus	19
5.3 Mokat ja kehut	20
5 LOPUKSI	23
LÄHTEET	24

LIITTEET

Liite 1. Miten ohjaaja voi vaikuttaa nuoren itsetuntoon -haastattelurunko

KUVAT

Kuva 1. Ryhmänohjauksen ja sen prosessin monikerroksisuus (Marttila, Pokki ja Talvitie-Kella 2008, 27).

1 JOHDANTO

Teatterin harrastajat ja etenkin nuoret ovat herkkiä kritiikille ja heidän toimiansa jatkuvalle arvostelulle. Kannustava ohjaaminen ja positiivinen suhtautuminen epäonnistumisiin ovat tärkeitä lähtökohtia teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Tapasin jokunen aika sitten erään nuoren, jolla oli huonoja kokemuksia teatteriohjaajastaan. Hän vaikutti tyrmistyneeltä ohjaajan käytöksestä. Ohjaajan negatiivinen suhtautuminen häneen oli pikkuhiljaa alkanut vaikuttaa myös siihen, kuinka hän näkee itsensä. Ennen nautintoa tuoneesta teatteriharrastuksesta oli tullut epämiellyttävää ja ahdistavaa. Tämä sama tunne oli havaittavissa muillakin ryhmän osallistujilla. Kuunnellessani ohjaajan toimintatapoja aloin miettiä, kuinka hän olisi voinut toimia toisin. Ohjaaja on saattanut toimia huomaamattaan tai ehkä jopa tietoisesti. Joskus saattaa olla sellainen mielikuva, että ankaruus ja kuri tuovat auktoriteettia.

Ohjaaja saattaa asettaa liikaa vaatimuksia ja paineita harrastajatason näyttelijöille, teettää liian nopeasti liian vaativia harjoituksia, vaikka ryhmässä ei ole vielä keskinäistä luottamusta tai luo muuten ahdistunutta ilmapiiriä. Teatteriharrastuksen pitäisi olla nuorelle se paikka, jossa hän voisi uskaltaa heittäytyä tulematta nolatuksi tai haukutuksi. Minulle juuri teatteri on aina ollut yksi tärkeä itseilmaisun keino, ja se on kasvattanut itsetuntoani hurjasti. Siksi haluan tutkia mihin minun, viittä vaille valmiin teatteri-ilmaisun ohjaajan, on erityisesti kiinnitettävä huomiota tehdessäni töitä nuorten kanssa.

Opinnäytetyössäni tarkastelen miten ohjaaja vaikuttaa nuoren itsetuntoon. Määrittelen nuoruuden ylärajaksi 29-vuotiaat, kuten Nuorisolaissa (72/2016). Lähdeaineistoni koostuu valmiista kirjoituksia, tutkielmista sekä opinnäytetöistä. Aineistoa olen etsinyt mm. seuraavista aihealueista: teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuva, nuorten kehitysvaiheet, itsetunto ja sosiaalinen vahvistaminen. Lähteenä käytän myös itse tekemiäni haastatteluja. Haastattelin viittä 16–24-vuotiasta eri puolelta Suomea heidän ohjaajakokemuksistaan teatteriharrastuksessa.

Monet teatteri-ilmaisun ohjaajat päätyvät ohjaamaan harrastajia ja nuoria. Nuoruus on elämänvaihe, jossa koko maailma tuntuu usein kääntyvän pääläelleen ja suhtautuminen omaan itseensä muuttuu. Itsetunto saattaa ottaa kolhuja milloin mistäkin. Siksi koen tärkeäksi käsitellä nuorten itsetuntoa ja sitä, kuinka siihen voisi omassa ammatissani vaikuttaa positiivisesti.

Avaan ensin toisessa luvussa mitä teatteri-ilmaisun ohjaajan työ pitää sisällään ja millainen mielestäni on hyvä ohjaaja. Käsitelen teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä enemmän opetus- ja koulutustyönä kuin pelkkänä teatteritaiteena. Kolmannessa luvussa avaan nuorten kehitysvaiheita sekä määrittelen sanan itsetunto, ja pohdin, mitkä kaikki asiat teatteriharrastuksessa vaikuttavat itsetuntoon. Neljäs luku sisältää haastattelemieni nuorten omia teatterikokemuksia, ja he kertovat, miksi teatteri on tärkeä harrastus nuorelle.

2 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA

2.1 Millaista on teatteri-ilmaisun ohjaajan työ?

Alun perin teatteri-ilmaisun ohjaajan (lyhenne TIO) -koulutuksen käynyt on saanut pätevyyden ”toimia opetus- ja ohjaustehtävissä teatteri-ilmaisun perusopetuksen ja harrastusopetuksen alueella mm. lasten ja nuorten taidekouluissa, kansalais- ja työväenopistoissa, kansanopistoissa sekä kuntien ja järjestöjen palveluksessa” (TIO-komiteamietintö 1990, kuvailulehti). Sittemmin työnkuva on laajentunut monilla tavoin. Silti teatteri-ilmaisun ohjaaja ei nimikkeenä ole vielä kovinkaan tunnettu, ja sen työtehtävät eivät olet tarkkaan määriteltyjä. Laajaan työnkuvaan kuuluu yleensä paljon freelancertyötä, joka voi sisältää mm. esiintymistä, kurssien vetämistä ja esitysten ohjaamista. Jalkanen (2011, 1–2) kirjoittaa, että teatteri-ilmaisun ohjaaja -nimikettä käytetään niin ammatti- kuin koulutusnimikkeenä. Toisaalta hän nostaa esille myös kysymyksen, että vastaavatko nimikkeet edes toisiaan? Jalkasen määritelmä sopii kuvaamaan teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä seuraavasti: teatteri-ilmaisun ohjaaja työskentelee ohjaajan roolissa erilaisten ryhmien kanssa, soveltavan teatterin ja soveltavan draaman alueella. Teatteri-ilmaisun ohjaajina ei pidetä ammattiteatteriohjaajia tai näyttelijänä toimivia henkilöitä.

Monet teatteri-ilmaisun ohjaajat, tai sitä työtä tekevät, työskentelevät paljon harrastajien kanssa soveltavan teatterin ja draaman parissa. Draama- ja teatterilähtöiset menetelmät toimivat työkaluina erilaisissa tilanteissa ja erilaisten ihmisten kanssa. Niiden avulla on mahdollista päästä käsiksi joihinkin asioihin tavalla, jota puhe ei mahdollista. Monesti kuuleekin harrastajien mainitsevan teatterin olevan heille ”henkireikä” tai muu merkityksellinen tila, jossa he saavat levähtää ja keskittyä hetkeksi johonkin muuhun. Jotkut puhuvat teatterista myös terapiana, mutta sitä se ei varsinaisesti ole. Toki teatteria voidaan käyttää terapian muotona, mutta normaali teatteri-ilmaisun ohjaajan työ ei ole terapiaa, vaikka sillä voi olla terapeuttisia vaikutuksia osallistujaan. Teatteri vaikuttaa osallistujan tunteisiin, ja usein teatterinharrastaja saattaa oppia paljon itsestään

ja omista sisäisistä maailmoistaan teatteriharrastuksessa. Siksi erityisesti nuoret saattavat olla teatterissa erityisen herkinä, ja ohjaajan on osattava ohjata, ettei riko osallistujia. (Videnoja 2007, 1–2.)

Teatteri-ilmaisu luo osallistujalle hyvän alustan tutkia teatteria taidemuotona. Teatterin lainalaisuudet, tavat ja kulttuuri tulevat hyvin tutuiksi. Sen lisäksi, että teatteri-ilmaisu luo tietoa ja taitoa työskennellä teatterin maailmassa, on siinä myös vahva pedagoginen ja kasvatuksellinen puoli. Teatteri-ilmaisu parhaimmillaan kehittää osallistujan luovaa ajattelua, ryhmätyötaitoja, oman ja toisen työn arvostamista, kuuntelemista, sosiaalisuutta sekä itsetuntoa. Koska teatteri-ilmaisu on pitkälti ryhmätyötä, se kehittää tärkeitä vuorovaikutustaitoja. Silti osallistujan yksilöllisyys, itsenäinen ajattelu sekä vastuunkantaminen ovat tärkeitä seikkoja. Osallistuja siis oppii ilmaisemaan itseään monipuolisesti teatterin keinoin. Teatteri-ilmaisun avulla voidaan lisäksi käsitellä itselle hankalia aiheita tai yhteiskunnallisia asioita. (Houni 2010, 21–24.)

2.2 Millainen on hyvä ohjaaja?

Harrastajateatterit ja koulujen ilmaisutaidon kurssit ovat hyviä ympäristöjä teatteri-ilmaisun ohjaajalle, mutta näistäkin paikoista saattaa löytyä kouluttamattomia ohjaajia. Harrastajateatterit, varsinkin pienemmillä paikkakunnilla, eivät välttämättä katso koulutustaustaa. Riittää, kun annat itsestäsi hyvän kuvan ja sinulla riittää innostusta ryhmien vetämiseen. Joskus taas kouluissa ilmaisutaitoa tuntuvat opettavan äidinkielenopettajat, joilla pahimmassa tapauksessa ei ole mitään sen kummoisempaa kokemusta ilmaisutaidosta. Ilmaisutaidon tunneilla saatetaan tehdä loputon määrä näytelmiä, eikä ilmaisuun puututa millään tavalla. Opettaja voi olla hyvä opettaja, mutta samoin kuin mitä tahansa oppiainetta myös ilmaistutaitoa pitäisi opettaa siihen erikoistunut opettaja.

Voiko sitten olla hyvä ohjaaja ilman teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutusta? Hounin (2010, 24) mukaan mitään laadukasta teatteritoimintaa ei voi olla ilman käsitystä

oppimisympäristöistä. On teatteri-ilmaisun ohjaajalla koulutusta tai ei, tulisi hänellä olla jonkinlainen käsitys hyvän ryhmän muodostamisesta eli ryhmän eri vaiheista sekä omasta toiminnastaan. Nuorten kanssa työskentelevän on hyvä olla tietoinen nuorten kehitysvaiheista. Teatteri-ilmaisu edellyttää luottamusta itseä ja toisia kohtaan. Hyvä ohjaaja avautuu itse tarpeen mukaan, luottaa ja on luotettava. Teatteri on hyvä ympäristö kokeilla uutta ja luoda uusia ajattelumalleja. On ohjaajan tehtävä luoda turvallinen ilmapiiri, sillä uusien asioiden kokeileminen vaatii nuorelta osallistujalta paljon rohkeutta ja omalta mukavuusalueelta poistumista. Parhaimmillaan teatteri ja sen haasteet rikastavat nuoren ajatusmaailmaa. Jos turvallista ilmaisun ilmapiiriä ei rakenneta, voi nuorelle tulla lukkoja, jotka vaikuttavat tulevaisuudessa esim. esillä oloon tai esiintymiseen.

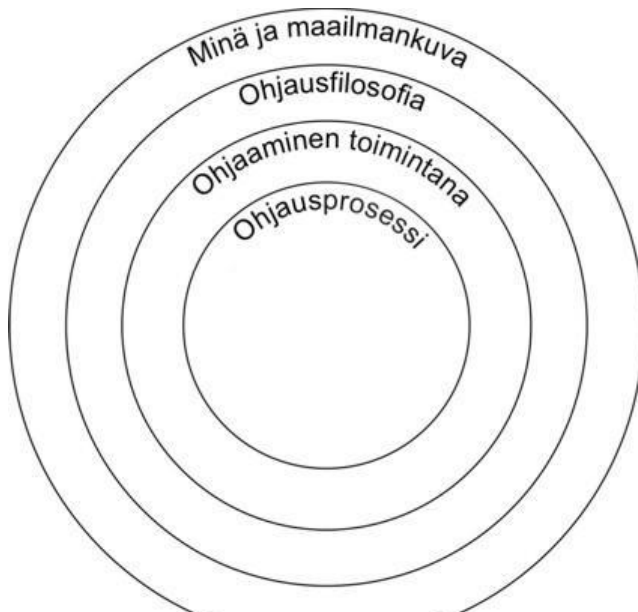
Vaikka teatteri-ilmaisun ohjaaja ei aina toimi varsinaisesti opettajana, työhön sisältyy lähes aina pedagoginen näkökulma, varsinkin harrastajien kanssa toimiessa. Siksi teatteri-ilmaisun ohjaajan on hyvä oltava tietoinen toimintansa tavoitteista ja ohjaamastaan sisällöstä. Joskus törmää teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä tekeviin, jotka eivät ole suunnitelleet yksittäisiä harjoituksia tai edes koko harjoituskautta ollenkaan. Pidemmän päälle se alkaa syödä osallistujien motivaatiota, kun tuntuu, ettei ohjaaja tiedä itsekään minne ollaan menossa ja mitä reittiä. Tämä voi johtua juuri koulutuksen puutteesta, ettei ymmärrä suunnittelun tärkeyttä, tai vaan huonosta ammattietiikasta. Hyvä ohjaaja panostaa ja antaa sen näkyä treeneissä. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on toisinaan 80 % suunnittelua ja 20 % itse toimintaa. (Houni 2010, 23).

Hyvällä ohjaajalla on hyvä itsetunto ja -luottamus. Kuten muissakin ympäristöissä, huono itsetunto vaikuttaa ympärillä oleviin ihmisiin. Teatteri-ilmaisun ohjaaja on jatkuvasti katseiden ja palautteen alla. Koska teatteri on kokonaisvaltaista ja joskus väsyttävääkin, saattaa ohjaaja saada osakseen väsyneiden osallistujien kiukuttelua. On tärkeää osata ottaa palaute oikein vastaan eikä heittää saamaansa palautetta kaksin verroin takaisin osallistujille, kuten eräs haastateltavani kertoo:

Olen ollut myös ryhmässä, jossa teatteriohjaaja purki kiukkuaan ryhmään, jonka seurauksena monella ryhmäläisellä oli niin ahdistavaa olla teatterilla, että ilmapiiri oli aivan kamala. Puolesta välissä esityksiä, tuntui siltä ettemme selviä produktiosta. Aina kun asiasta mainitsi ohjaajalle, hän otti palautteemme kiusaamisena ja iskuina häntä kohtaan.

Haastateltava kertoo ohjaajan asenteen vaikuttaneen hänen esiintymiseensä. Epävarmuus ja mokaamisen pelko nousivat päällimmäisiksi tunteiksi esiintymisestä nauttimisen sijaan. Houni (2010, 27–28) painottaakin, että osallistujan on epävarmuuden hetkinä voitava tukeutua ohjaajaan. Ohjaajan ymmärryksen ja avustuksen kautta osallistujan itsetunto ja -varmuus nousevat.

Marttilan, Pokkin ja Talvitie-Kellan (2008, 27) kuvaama ympyrämalli (Kuva 1.) osoittaa ohjaamisen monikerroksisuuden ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Ohjaajan oma maailmankuva ja filosofia välittyvät aina ohjaamisessa, mutta se miten paljon, on jokaisen säädettävissä.



Kuva 1. Ryhmäohjauksen ja sen prosessin monikerroksisuus (Marttila, Pokki ja Talvitie-Kella 2008, 27).

Ohjaajan liiallinen oman maailmankuvan jakaminen ja levittäminen ohjaukseen ei ole hyvästä. Usein ohjaaja saattaa ajatella, että jos on hyvät arvot, niin miksi niitä ei levittäisi eteenpäin. Mutta tässä on huomioitava, että omat hyvät arvot eivät välttämättä ole toiselle hyvät arvot.

3 NUOREN KEHITYS JA SEN TUKEMINEN

3.1 Nuoren kehitysvaiheet

Nuoruus voidaan luokitella useaan eri vaiheeseen riippuen lähteestä. Vuorisen (1992, 215) mukaan 10–12-vuotiaana on esinuoruusikä, jolloin alkavat fyysiset muutokset. Kun keho muuttuu, muuttuu myös minäkäsitys. 12–14-vuotiaana, varhaisuoruusiässä, nuoren mieli muuttuu selkeästi. Tästä voi seurata vanhemmista eristäytymistä ja erilaisten roolien kokeilemistä. Varsinainen nuoruusikä on 14–16-vuotiaana, jolloin nuori tukeutuu helpommin ystäviinsä kuin vanhempiinsa. Myöhäisnuoruusiässä, 16–20-vuotiaana, nuoren tunne-elämä rauhoittuu ja oma identiteetti alkaa hahmottua. Vaikka murrosiässä nuori riitaantuu ja pyrkii irtaantumaan vanhemmista, hän tarvitsee silti heiltä tukea ja rakkautta.

Nurmoksen (2011, 7–8) mukaan (Aalberg & Siimes 2007, 15, 67–68; Katajamäki 2004, 72–73) taas nuoruus luokitellaan seuraavasti. Varhaisuoruus 12–14-vuotiaana, varsinainen nuoruus 15–17-vuotiaana sekä jälkinuoruus tai varhaisaikuisuus 18–22-vuotiaana. Varhaisuoruudessa tapahtuvat biologiset muutokset vaativat nuorta luomaan uutta suhdetta itsensä ja kehonsa kanssa, joka voi horjuttaa nuoren psyykkistä tasapainoa. Keskinuoruudessa psykologiset muutokset saattavat aiheuttaa kapinointia vanhempia tai muita auktoriteetteja vastaan. Ystävyyssuhteiden merkitys kasvaa. Varhaisaikuisuutta kohti mentäessä nuori alkaa pohtia ideologiaansa ja paikkaansa maailmassa sekä itsenäistyy. Nuoren persoonallisuus muuttuu ja kehittyy lapsesta aikuiseksi. Joskus lapsuuden toiveet ja traumat saattavat nousta uudelleen pintaan käsiteltäviksi, ja aivojen kehittymisen myötä niitä voidaan käsitellä aikaisempaa kypsemmin. (Nurmos 2011, 9, Katajamäen 2004, 72; Nopparin: 314; Kronqvistin & Pulkkisen 2007: 166–167 mukaan.)

MLL (2018) sivujen mukaan murrosiässä nuoren muuttuessa henkisesti ja fyysisesti nuoren maailmankuva, ajatukset ja käytös muovautuvat huomattavasti.

Ei ole siis ihme, jos nuorena on pää vähän sekaisin tai on epävarma omasta identiteetistään. Oma identiteettiään voi yrittää hahmottaa luokittelemalla itsensä kuuluvaksi johonkin ryhmään, jonka perusteina voi olla esimerkiksi mitä musiikkia kuuntelee tai mitä harrastaa. Yleinen mielikuva tuntuu olevan, että nuori on haavoittuvaisimmillaan vain n. 12–16-vuotiaana. Täysin terveen nuoren aivot kehittyvät vielä 18 ikävuoden jälkeenkin aina 25-vuotiaaksi asti, ja siksi nuori on kritiikille alttiimpi pidempään kuin vain hektiset nuoruusvuodet. Nuorten aivojen vielä kehittyessä kehuminen ja tukeminen on tärkeää.

Suomessa täysi-ikäisyyden rajaa on laskettu 20 vuoteen vuonna 1969 ja sen jälkeen vielä 18 vuoteen vuonna 1976. Tämä täysi-ikäisyyden raja ei pitäisi olla merkki aikuisuudesta. (Rudanko 2008.) Myös teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä tulisi huomioida nuoren kehitys ainakin 25 ikävuoteen saakka ja luoda turvallinen ja kasvua tukeva ympäristö nuorelle. Toki turvallinen ympäristö on hyvä taata jatkossakin kaikille ikäryhmille. Kaikilla nuorten aivoissa tapahtuvilla muutoksilla on suuri vaikutus siihen, miten nuori osaa tulevaisuudessa tehdä suuria päätöksiä, miten hän hallitsee tunteitaan ja minkälaiseen tärkeysjärjestykseen hän asiat laittaa.

3.2 Sosiaalinen vahvistaminen

Sain rakkaita ystäviä sekä korvaamattomia eväitä tulevaisuuteen esim. esiintyminen, äänenkäyttö.

Haastatteluissa tuli ilmi useita positiivisia seikkoja, joita teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä tekevät ovat saaneet nuorissa aikaan. Hyvän ryhmäyttämisen kautta haastateltavat ovat saaneet teatteriharrastuksesta paljon uusia ystäviä, joka puolestaan on vaikuttanut positiivisesti elämänlaatuun. Useat kertoivat itsetuntonsa parantuneen ohjaajan rakentavan ja kannustavan palautteen ansioista. Teatterista saatu itsetunto on vaikuttanut elämän muillakin osa-alueilla, esimerkiksi koulussa: esitelmien pito ei ollut enää suuri mörkö.

Esiintymiskokemuksen karttuminen ja mokaamisen hyväksyminen ovat tuoneet rentoutta haastateltavien arkielämääinkin.

Sosiaalinen vahvistaminen on lähtöisin sanasta voimaantuminen (engl. ”empowerment”), joka on ollut viimeisen 20 vuoden aikana EU-nuorisopolitiikan lanseeraama käsite. Voimaantuminen on alun perin tarkoittanut ”ihmiselle annettua valtuutusta käyttää voimaa”. Tässä yhteydessä se on kuitenkin tarkoittanut enemmän ihmisessä itsessään tapahtuvaa voimaantumista. (Kuure 2015, 10–12.) Sosiaalista vahvistamista on alettu käyttää terminä syrjäytymisen käsitteen sijasta, sillä vahvistamisen koetaan olevan vähemmän leimaava termi kuin syrjäytyminen. Se on yleistymässä koko ajan varsinkin etsivän nuorisotyön kentällä. Nuorisolain 2. pykälän kolmannessa momentissa kerrotaan sosiaalisen vahvistamisen tarkoittavan ”nuorille suunnattuja toimenpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi”. Tämä tarkoittaa kokonaisvaltaisesti nuorten hyväksi tapahtuvaa toimintaa, jossa yritetään tukea ja edistää heidän hyvinvointiaan. Sosiaalinen vahvistaminen ei välittämättä tarkoita mitään suuria toimenpiteitä, vaan nuoren asteittaista tukemista pääpainona saada hänestä aktiivinen ja hyvinvoiva yhteiskunnan jäsen. Se koskee myös hyvin voivia nuoria ennaltaehkäisevällä tavalla. (Kuure 2015, 8; Laakso 2009, 13; Lundbom & Herranen 2011, 6; Nuorisolaki 72/2006.)

Sosiaalinen vahvistaminen on yksi teatteri-ilmaisun ohjaajan tärkeitä työkaluja. Ohjaajan tulee toimia osallistujan hyvinvointia edistävällä tavalla. Tämä ei välttämättä tarkoita mitään suuria toimenpiteitä, vaan sitä, että on läsnä, kuuntelee ja tukee. Eräs haastateltava kertoo, että teatteriharrastus ja etenkin ryhmän ohjaaja sai hänet kulkemaan kadulla ilman meikkiä. Tämä oli aluksi haastateltavalle pelottava ajatus, mutta ohjaajan tuki ja keskusteluapu sai hänet lopulta kulkemaan ylpeänä ja meikittömänä. Tämä osoittaa, kuinka teatterilla ja varsinkin ohjaajalla voi olla suuri vaikutus nuoreen ja siihen, miten hän näkee itsensä yhteiskunnassa.

4 ITSETUNTO

4.1 Itsetunto ja sen vaikutus

Mielestäni ohjaajalla on valtava merkitys omaan itsetuntooni. Jos en koskaan saa muuta kuin p**kaa niskaan, en voi tuntea olevani arvokas tai hyvä.

Palautteella on suuri merkitys itsetuntoon. Vaikka palaute liittyisikin vain teatteriharrastuksen sisäisiin asioihin, vaikuttavat ne silti arkielämässä. Ohjaajana on joskus helpompi kiinnittää korjattaviin asioihin huomiota kuin asioihin, jotka menevät jo tosi hyvin. Osallistujan itse luomat oivallukset ja luovat ratkaisut kaipaavat kuitenkin rakentavaa ja positiivista palautetta tukeakseen itsetuntoa. Kehut eivät ole huono asia. (Houni 2010, 28.)

Itsetunto on meillä kaikilla, oli se sitten hyvä tai heikko. Se määrittelee miten ihminen näkee itsensä. Itsetunto ei siirry perintönä vanhemmilta sellaisenaan, vaan se kehittyy jatkuvasti iän ja kokemusten kautta. Hyvä itsetunto ei tarkoita sitä, että ajattelee olevansa parempi kuin muut. Se kertoo itsensä arvostuksesta ja tuntemisesta. Tunnistaa itsessään niin hyvät kuin huonot puolet. Huono itsetunto taas saa näkemään itsensä mitättömänä ja huonona. Siihen voi liittyä jatkuvaa pelkoa ja mietintää siitä, mitä muut sinusta ajattelevat. (Väestöliitto.) Itsetunto vaikuttaa moneen elämänalueeseen, kuten mielenterveyteen ja sosiaalisiin tilanteisiin. Huono itsetunto voidaan liittää mm. masennukseen, huonoon koulumenestykseen tai ahdistukseen. Hyvään itsetuntoon taas kuuluu onnellisuutta, menestystä sekä riippumattomuutta toisten mielipiteistä. Siihen, onko itsetunto hyvä vai huono, vaikuttaa paljon oma minäkäsitys. Jos ihanneminä on itsestään hyvin kaukana, on seurauksena huono itsetunto. Jos taas kokee olevansa hyvin ihanneminänsä kaltainen, on hyvä itsetunto helpompi säilyttää. Itsetunto rakentuu myös jatkuvasti saadun palautteen ja kokemusten perusteella. (Nurmos 2011, 12, Helkaman ym. 1999, 361–363, 369; Jaarnin 2004, 24-25, 30–31, 34–35, 39; Pekkarisen 2007 mukaan.)

Ihmisen valintoihin ja päätöksiin vaikuttavat suurella osin itsetunto. Yleensä tehdyt valinnat ruokkivat itsetuntoa vallitsevaan suuntaan. Esimerkiksi huono itsetunto vaikeuttaa sosiaalisia tilanteita, eikä huonon itsetunnon omaava uskalla välttämättä tehdä kaikkia asioita mitä haluaisi, vaikka pitäisi niistä. Myöhemmin seuraa huono omatunto, ja ajatus omasta surkeudesta voimistuu, kun ei koskaan tee mitään. Samalla tavalla taas ihminen, jolla on hyvä itsetunto, tekee valinnan osallistua esimerkiksi teatteriryhmän pääsykokeisiin. Hänen hyvä itsetuntonsa huokuu pääsykokeissa, hän suoriutuu itsevarmasti tehtävistä ja hän pääsee mukaan ryhmään. Tämä vahvistaa hänen itsetuntoaan. (Suomen Mielenterveysseura, 2018)

4.2 Itsetunnon vahvistaminen teatterin keinoin

Teatteri on lähtökohtaisesti pohtimista ja kysymyksiä aiheesta mitä ihminen oikeastaan on. Tämä samainen kysymys seuraa meitä koko elämän, mutta vahvistuu nuoren kasvuvaiheessa. Teatteri-ilmaisu edistää osallistujan itsetuntemusta, arvostusta, luovuutta sekä rohkeutta. (Houni 2010, 22–23.) Ei ole siis ihme, että teatteri-ilmaisu käytetään nuorten itsetunnon vahvistamiseen. Koska itsetunto vaikuttaa nuoren valintoihin, on tärkeää pyrkiä vahvistamaan sitä. Myöhemmin saattaa jäädä harmittamaan, jos nuorena jättää paljon tekemättä. Teatteriharrastuksen pariin saapuu nuoria, jotka haluavat teatterista ammatin, mutta myös niitä, jotka haluavat vain harrastaa. Teatteri on täydellinen itsensä ilmaisemisen keino, jossa nuori saa välillä olla ihan joku toinen. Teatterissa saa olla esillä, mutta halutessaan voi jäädä vähän enemmän taka-alalle nauttimaan seurasta ja tutustumaan rauhasa itseensä.

Koska teatteri on niin monia asioita ja varsinkin oman itsen kanssa työskentelyä, on teatteri-ilmaisun ohjaajan oltava tarkka tekemisissään ja sanomisissaan. Tärkeintä on luoda turvallinen ympäristö, jossa ohjaaja on nuorelle läsnä ja tukena aina tarvittaessa. Teatteri on oiva paikka antaa nuorelle turvallinen ponnistusalue omaan itsen tutkimiseen positiivisessa valossa. Teatteriharrastus

on turvallinen tapa oman kehon kanssa työskentelyyn, sen hyväksymiseen ja ilmaisussa kehittymiseen.

Itsetunto vaikuttaa siihen, miten nuori näkee itsensä suhteessa muihin. Nuori saattaa helposti vertailla itseään esimerkiksi kanssaharrastajiin. Siksi ohjaaja ei saisi missään nimessä vertailla osallistujia keskenään vaan kannustaa ja ohjata kaikkia tasapuolisesti. Mitä teatteri-ilmaisun ohjaaja sitten voi tehdä? Uuden ryhmän aloittaessa on tärkeää keskittyä ryhmäyttämiseen, jotta jokainen yksilö kokisi kuuluvansa ryhmään tasavertaisesti. Nurmoksen (2011, 12) mukaan (Helkama ym. 1999, 369; Jaarni 2004, 24-25, 31-33; Kelttikangas-Järvinen 2003, 30) nuoren itsetuntoon ja minäkäsitykseen vaikuttavat suuresti sosiaaliset ryhmät ja niihin kuulumisen tunne. Vahva kiintyminen yhteisöön voi johtaa hyvään positiiviseen kierteeseen. Vastavuorovuoeroisesti taas, jos nuori ei koe kuuluvansa ryhmään, voi se aiheuttaa alisuoriutumista, ja yksinäisyyden tunne voi alentaa itsetuntoa. Ohjaajan eli niin sanotun aikuisen huomio ja mielenkiinto nuoren tekemistä kohtaan vaikuttaa positiivisesti nuoreen. Nuori haluaa tulla huomatuksi ja haluaa kokea olevansa merkityksellinen osa ryhmää ja muuta yhteiskuntaa. On tärkeää kiinnittää huomiota nuoren hyvinvointiin yksilönä ja näin vahvistaa hänen positiivista minäkäsitystään. Keskinäinen luottamus nuoren ja hänen lähisuhteidensa välillä, kuten vanhempiin, ystäviin ja vertaisryhmiin, on tärkeää itsetunnon vahvistamisessa. (Kuure 2015, 14–15.)

5 TEATTERIN MERKITYS

5.1 Miksi harrastaa teatteria?

Teatteriharrastuksessa pääsee usein tutustumaan uusiin ihmisiin. Hyvin toimiva teatteri-ilmaisun ohjaaja teettää harjoitteita, jotka edistävät ryhmätoimivuutta, ja hyvä yhteishenki tiivistää porukkaa. Teatterissa uudet ystävät tuntuvat siis olevan melkein sääntö eikä poikkeus. Teatteri on syystäkin suosittu harrastus. Jotkut päätyvät teatteriin ystävien kautta, jotkut menevät etsimään ystäviä ja jotkut taas menevät täysin tulevan projektin tai teatterin tekemisen perässä, kehittyäkseen. Teatteriharrastus on oiva keino löytää eväitä tulevaisuuden varalle, kuten esimerkiksi yleinen esiintymiskokemus auttaa moneen tilanteeseen. Myös improvisaatio, äänenkäyttö ja sosiaaliset taidot kehittyvät, ja niitä voi soveltaa jokainen omassa elämässään.

Harrastan teatteria, koska se on tuonut elämäni ja ajattelutapaani erilaisia näkökulmia ja uusia ihmisiä alusta lähtien. Teatterin ansiosta minusta on kasvanut suvaitsevainen ja muiden puolia pitävä ihminen, joka kunnioittaa itsensä lisäksi myös muita ihmisiä.

Epävarmuus saattaa joskus kalvaa nuoren mieltä, ja siksi voi olla helpottavaa, kun teatterissa pääsee roolin turvin kokeilemaan elämää jonkun toisen kengissä. Roolihahmo voi hullutella ja tehdä tyhmiä asioita, kun taas näyttelijä ei sitä tee. Roolihahmo voi olla ikään kuin häpeän kohteena, mutta se ei kohdistu suoraan näyttelijään. Roolin takana ”piilottelu” antaa täydellisen mahdollisuuden tutkia ja tarkkailla itseään ja muita suhteessa maailmaan. Nuori voi teatterin kautta oppia hyväksymistä ja arvostamaan erilaisuutta ja toisten mielipiteitä. (Laakso 2009, 18; Laakso 2009 Häkämiehen 2005, 154–155 mukaan.)

Haastattelemani nuoret kertovat oppineen teatterin avulla heittäytymistä. Elämässä moni asia pelottaa, ja jopa teatteriharjoituksissa saattaa olla

harjoitteita, jotka hirvittävät. Kuitenkin ohjaajan ja muun työryhmän sanaton ja sanallinen kannustaminen auttaa näiden tilanteiden yli. Se tunne, kun uskaltaakin tehdä sen, mikä pelottaa, on sanoin kuvaamaton. Yhtäkkiä saattaakin huomata uskaltavansa heittäytyä elämässä mukaan sellaiseen, mikä alkujaan pelotti, esim. unelmien kouluun hakeminen tai uudelle tuttavuudelle jutteleminen.

Ohjaajani ansiosta olen uskaltanut puhua vaikeista asioista avoimemmin ja käsitellä niitä myös muiden ihmisten nähden.

Eräs ohjaaja sai minut kulkemaan kaduilla ilman meikkiä. Se oli minulle todella haastavaa, mutta hän keskusteli useasti pelkoni läpi ja tuki minua. Nykyään uskallan kulkea siviilissäkin ilman meikkiä.

Vihasin esittää improa, kunnes toisen teatteriryhmäni ohjaaja kannusti ja ehkä ns työnti ulos pesästä ja laittoi kokeilemaan omia siipiä. Eikä se loppujen lopuksi ollut kamalaa, ja nykyään jopa tykkään siitä!

5.2 Ohjaajan vaikutus

Ohjaaja on tietenkin melkein välttämätön harrastajateatterin toiminnan kannalta. Edistyneemmät ja pitkään koossa olleet ryhmät voivat toimia sujuvasti ilman nimettyä ohjaajaa, mutta harrastajateatterit ja varsinkin jatkuvasti muuttuvat ryhmät tarvitsevat ohjaajaa toimiakseen. Haastateltavien mukaan ohjaajalla on suuri rooli ryhmän toimimisessa, mutta tärkeämpää on itse ryhmä, jossa töitä tehdään. Joskus, vaikka ohjaaja olisi täysin kykenemätön ohjaamaan ryhmää, voi ryhmän oma halu toimia olla niin suuri, että asiat edistyvät, ja osallistujat haluavat jatkaa ryhmässä.

Ohjaajallamme oli suuri rooli jengin ryhmäytymisessä ja yhteishengen luomisessa, mutta koen yksilöiden olleen vielä isommassa roolissa ryhmän toimimisen kannalta.

Hyvällä ryhmäytymisellä ja olemalla itsekin ohjaajana avoin pääsee jo pitkälle. Kun ryhmä aloittaa, on hyvä luoda koko ryhmän yhteiset pelisäännöt, jotka pätevät niin osallistujiin kuin ohjaajaankin. Mahdollisten ongelmien ilmetessä voi sopimukseen aina palata. Yhteiset säännöt sitouttavat ryhmäläisiä ja lisäävät luottamusta toistensa välille.

5.3 Mokat ja kehut

Teatterissa hoetaan usein lausetta: ”Moka on lahja”, mutta otetaanko mokat yleensä lahjana? On olemassa paljon erilaisia teatteriharjoitteita, joissa on tavoitteena mokata ja sitten koko muu ryhmä kannustaa. Mutta miten mokaamista voisi hyödyntää harjoituksissa? Miten siitä tehdä lahja? Monet haastateltavat nuoret kertoivat, että ohjaaja ei ole puuttunut heidän mokiinsa millään tavalla. Niistä ei ole moitittu, mutta niihin ei ole muuten kiinnitetty huomiota. Ne on vain sivuutettu. Moka olisi hyvä nostaa esille, mutta ei millään tavalla negatiivisessa valossa.

Usein epäonnistuminen sivuutetaan tai pyritään heti korjaamaan.

Kaikki minua ohjanneet teatteriohjaajat ovat olleet aika rentoja ja todella kannustavia, minkä takia epäonnistumisissa ainut mitä on kuultu, on luokkaa ”ei haittaa!”. Mikä sinänsä on ollut helpottavaa ja olen kiitollinen positiivisesta reagoinnista tietysti, mutta olisin kaivannut persoonallisempaa vastausta, jotta kehittyminen olisi mahdollista.

Mokasin kuitenkin eräässä näytöksessä pahasti – -. Ohjaaja oli minulle vihainen ja suunnilleen haukkui suoritukseni.

Haastateltavat kertovat, että myös itse heittäytyvä ohjaaja on saanut heidät rentoutumaan. Jos ohjaaja on valmis itse mokaamaan, on se helpompaa myös osallistujille. Yhdessä ryhmäläisen kanssa voi pohtia, miten mokasta päästä yli tai eteenpäin, ja miten hyödyntää sitä niin, että siitä tulee lahja. Joskus esim. kohtausharjoittelussa moka tekeminen voi tuottaa uutta toimintaa lavalle tai

tuoda jopa uuden näkökulman asioihin, jolloin se todellakin on lahja. Improvisaatiossa moka tuottaa usein sellaista materiaalia, mitä kukaan ei todellakaan ollut suunnitellut. Se siis silloin palvelee täysin improvisaation ideaa. Mokaaminen improvisaatiossa myös pitää kanssaimproilijat hereillä, sillä heidän on oltava mokaajan kanssa valmiita ottamaan koppi mokasta ja käännettävä se itselleen ja muille eduksi.

Varmasti harjoituksissa monesti olemme saattaneet tehdä jotain täysin eri tavalla mokaan vuoksi, joka onkin toiminut alkuperäistä paremmin.

Toisilta ryhmäläisiltä ja ohjaajalta saatu palaute ja kehu ovat tärkeä osa nuoren itsetunnon tukemisessa. Tämä ei tarkoita sitä, ettei kriittistä palautetta saisi antaa. Palautteen tulee olla kehittävä ja kannustavaa, vaikka se olisikin kritiikkiä. Palautteen saaminen ja sen antaminen ovat tärkeä osa nuoren kehitykselle.

Itsensä tuntee huonoksi ja kurjaksi, koska ei koskaan saa palautetta.

En koskaan saanut kehuja ja tunsin olevani surkea.

Kaikki pienet kommentit ja kehu ovat jääneet mieleeni ja nykyisessä ryhmässäni on ihana olla, kun kehuetaan ihan pienistäkin onnistumisista. Siinä ryhmässä uskallan olla oma itseni.

Olen ohjaajan palautteen myötä ollut uskaliaampi ulosantini kanssa.

Nuori kokee palautteen saamisen tärkeäksi. Ohjaajan on kuitenkin oltava sen suhteen herkillä. Jatkuva negatiivinen palaute aiheuttaa nuorella alemmuuden tunteita ja voi johtaa suuriin itsetunto-ongelmiin. Kritiikkiä antaessa on oltava erityisen tarkka mitä kritisoi ja erityisesti miten sen tuo nuorelle ilmi. Kehuja antaessa on kuitenkin otettava huomioon se, että liiallinen kehuminen voi jossain tapauksissa tehdä nuoresta liian itsevarman tai täydellisyyden hakuista. Kun luottamus ohjaajan ja osallistujan välillä on kunnossa, tekee se palautteen

antamisesta helpompaa. Nuori antaa luottamansa ihmisen palautteelle enemmän painoarvoa, ja näin se tukee ja kehittää nuorta paremmin. (Lappalainen 2011, 19–22.)

5 LOPUKSI

Teatteri-ilmaisun ohjaajasta on moneksi: kuuntelijaksi, tukijaksi ja kasvattajaksi. Siksi työhön kuuluu paljon vastuuta. Nuori tulee teatteriin saadakseen uusia ystäviä, kehittyäkseen, pitääkseen hauskaa ja irtautuakseen arjesta. Parhaassa tapauksessa teatteri-ilmaisun ohjaajasta tulee nuorelle luottoaikuinen. Hänelle voi avautua ja hänen kanssaan voi keskustella mieltä askarruttavista asioista. Teatterissa kokeillaan ja testataan uusia asioita, ja mokilta ei usein vältytä. Siksi teatteri-ilmaisun ohjaajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on luoda turvallinen ilmapiiri, jossa nuori voi kehittyä ja olla oma itsensä.

Ryhmän ohjaamisen perustaidot tulee kuulua jokaisen teatteri-ilmaisun ohjaajan työkaluihin. Lisäksi on hyvä olla jonkinäköistä ihmistuntemusta sekä tilannetajua. Yksi tärkeimmistä ominaisuuksista on olla läsnä. Jokainen ihminen, etenkin nuori, tarvitsee läsnä olevaa ihmistä elämäänsä. Ja joskus se ihminen on teatteri-ilmaisun ohjaaja.

Haastatteluista ilmeni, kuinka tärkeä harrastus teatteri on nuorelle. Hyvän ja taitavan ohjaajan kanssa nuori saa teatteriharrastuksesta eväitä moniin elämän osa-alueisiin. Itsetunnon nousu vaikuttaa positiivisesti elämänlaatuun, äänenkäyttö ja esiintymiskokemus tuovat varmuutta mm. esitelmien pitämiseen ja muuhun pakolliseen esilläoloon. Vaikka teatteriharrastus ja sieltä saadut ystävät olisivat kuinka ihania, voi huono ohjaaja pilata senkin hyvän kokemuksen. Harrastajia ja etenkin nuoria ohjattaessa on teatteri-ilmaisun ohjaajan oltava tilanteen tasalla, läsnä ja nuoria varten.

Nuorten harrastajateatteriryhmät ovat iso työllistäjä teatteri-ilmaisun työkentällä. Heidän kanssa työskentely vaatii erityistä herkkyyttä ja tilannetajua, sillä ohjaajan toimintatavoilla on suuri merkitys nuoren itsetunnon vahvistamisessa. Monet ohjaajat ennen minua ovat onnistuneet vaikuttamaan positiivisesti nuorten itsetuntoon, ja minun tehtäväni tulevana teatteri-ilmaisun ohjaajana on jatkaa sitä työtä.

LÄHTEET

Heikkinen, H. 2002. Draaman maailmat oppimisalueina – Draamakasvatuksen vakava leikillisuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 1.3.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24952/9789513940065.pdf>.

Houni, P. 2010. Teatteri-ilmaisu nuorten itsetuntemuksen vahvistajana. Nuorisotutkimus-lehti. 4/2010 Taiteellinen toiminta ja hyvinvointi, 21–37. Viitattu 26.10.2018. <http://elektra.helsinki.fi/oa/0780-0886/2010/4/teatteri.pdf>.

Häkämies A. 2005. Tunteet – portti arvomaailmaamme draamatyöskentelyssä. Teoksessa Ventola M-R, Renlund M. (toim.) Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja B:5.

Jalkanen, E. 2011. Ai mikä? Teatteri-ilmaisuuden ohjaaja? Teatteri-ilmaisuuden ohjaaja käsitteenä. Opinnäytetyö. Esittävä taide. Teatteri-ilmaisuuden ohjaaja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.11. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32341/jalkanen_teatteri-ilmaisuohjaaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Kuure, T. 2015. Sosiaalisen vahvistamisen määrittely ja asema nuorten hyvinvoinnin palvelujärjestelmässä. Teoksessa Kuure, T., Kapanen, A. & Lipponen, E. Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina – Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry opetus- ja kulttuuri- ministeriön tuella, 8–63.

Laakso, M. 2009. ”Jotain vapautumista tai sellaista” – Huoltajien kokemuksia ja näkemyksiä Teatteri Satamasta nuorten sosiaalisessa vahvistamisessa. Opinnäytetyö. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko. Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.1.2019. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5128/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Lappalainen, K. 2011. ”Tyttö onnellinen” – Käsikirja motivointimenetelmistä lapsen ja nuoren auttamismenetelmänä. Opinnäytetyö. Hoitotyö. Mielensterveystyö. Kajaani: Kajaanin Ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.4.2019. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/27988/lappalainen%20kajaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Lundbom, P. & Herranen J. (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. Helsinki: Humanistinen Ammattikorkeakoulu – HUMAK. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-sos-vahvistaminen-verkko.pdf>.

Marttila, N., Pokki, K. & Talvitie-Kella, T. 2008. Ammattina ryhmän ohjaaminen - ohjausprosessi ryhmänohjaajien kokemana ja kertomana. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 26.10.2018. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78987/gradu02505.pdf?sequence=1>.

MLL 2018. 15–18-vuotiaan persoonallisuuden kehitys. Viitattu 27.11.2018. <https://www.mll.fi/vanhemmille/lapsen-kasvu-ja-kehitys/15-18-v/15-18-vuotiaan-persoonallisuuden-kehitys/>.

Nuorisolaki (2006/72). Viitattu 25.1.2019. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2005/20050028>.

Nurmos, N. 2011. Nuorten mielensterveyttä edistävät tekijät. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysala. Hoitotyön koulutusohjelma. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.11.2018. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47688/Nurmos_Ninni_Ingrid.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rudanko, J. 2008. Aivot aikuistuvat vaiheittain. Maailman Kuvalehti. Kumppani 8/2008. Viitattu 16.12.2018. <https://www.maailmankuvalehti.fi/2008/8/pitkat/aivot-aikuistuvat-vaiheittain>.

Suomen Mielenterveysseura. Hyvä itsetunto on optimistista realismia. Viitattu 14.12.2018. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/hyva-itsetunto-optimistista-realismia>.

TIO-komiteamietintö. Komiteamietintö 1990:23, liitemietintö I. Viestintäkulttuurialan ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmaorganisaatio. Teatteri-ilmaisun ohjaajien opetuksen suunnittelutoimikunta. Helsinki: Opetusministeriö.

Videnoja, E. 2007. Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaito. Mitä se on? Opinnäytetyö. Esittävän taiteen koulutusohjelma. Helsinki: Stadia. Helsingin ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.1.2019 <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/29242/stadia-1178559312-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vuorinen, R. 1992. Persoonallisuus & minuus. 3.painos. Helsinki: WSOY.

Väestöliitto. Itsetunto. Helsinki: Viitattu 26.10.2018. <https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-jamuut/itsetunto/>.

Miten ohjaaja voi vaikuttaa nuoren itsetuntoon - haastattelurunko

Kysymykset:

1. Ikäsi?
2. Miksi harrastat teatteria?
Mitä odotat tai toivot harrastukselta?
3. Onko teatteriharrastus vastannut odotuksiasi? Miten teatteriohjaaja on vaikuttanut asiaan?
Jos teatteri ei ole vastannut odotuksiasi, niin mikä siihen on voinut vaikuttaa? Voit kertoa useammasta teatteriryhmästä, jos vastaus on ryhmäkohtainen.
4. Miten teatteriohjaaja on kannustanut sinua?
Oletko uskaltanut ohjaajan ansiosta tehdä jotain, mitä et muuten olisi uskaltanut tehdä? Liittyen teatteriharrastukseen tai muuhun elämään?
5. Teatterissa moka on lahja. Koetko saaneesi tukea ohjaajalta epäonnistumisen hetkellä?
Miten ja millainen tilanne?
6. Onko harjoituksissa ollut tilanteita, jolloin olisit kaivannut tukea ohjaajalta, mutta et ole saanut? Millaisia?
7. Koetko ohjaajalla olleen positiivinen/negatiivinen vaikutus itsetuntoosi?
Mieti esimerkiksi, millaisia harjoituksia ohjaaja on teettänyt, millaista palautetta olet saanut/et ole saanut palautetta ollenkaan, muut seikat.
8. Vapaa sana.
Onko vielä jotain, mitä en tajunnut kysyä ja haluat kertoa.