

Opinnäytetyö (AMK)

Teatteri-ilmaisun ohjaaja

2019

Anna-Maria Vänskä

LÄSNÄOLO ON PALAUTETTA

– teatteri-ilmaisun ohjaaja nuoren itsetunnon vahvistajana

Anna-Maria Vänskä

LÄSNÄOLO ON PALAUTETTA

- teatteri-ilmaisun ohjaaja nuoren itsetunnon vahvistajana

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan palautteen merkitystä nuoren itsetunnon kehittymiselle teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatin näkökulmasta. Tavoitteena on pohtia, miten teatteri-ilmaisun ohjaaja voi käyttää palautetta itsetunnon tukena. Minkälaista palautetta nuori tarvitsee vahvaan itsetuntoon ja minkälaisia työkaluja teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus antaa nuoren itsetunnon vahvistamiseen?

Opinnäytetyön aluksi kerrotaan teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksesta. Teatteri-ilmaisun ohjaaja on erityisesti ryhmäohjaaja. Perusedellytys ryhmän toiminnalle on turvallinen ilmapiiri, jonka luominen on ryhmäohjaajan vastuulla. Tavoitteet ja säännöt auttavat ryhmän toiminnan ylläpitämistä. Teatteri-ilmaisun ohjaajan on tärkeä olla läsnä, jotta voi havainnoida ryhmää, tehdä johtopäätöksiä ja muuttaa toimintaa ryhmän tarpeiden mukaisesti. Työssä käsitellään myös, kuinka läsnäolo helpottuu, kun ammattitaito kehittyy ja teatteri-ilmaisun ohjaaja oppii luottamaan siihen.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvan käsittelyn jälkeen keskitytään nuoren kehitykseen ja kasvuun, erityisesti itsetunnon näkökulmasta. Itsetunnon kehittymiselle tärkeää on tuntea itsensä. Itsensä tunteva ja hyväksyvä yksilö kokee pystyvänsä vaikuttamaan tulevaan ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin. Hän myös ymmärtää, ettei palaute määrittele häntä yksilönä. Huonolla itsetunnolla voi olla kauaskantoisia vaikutuksia. Huono itsetunto johtaa usein itseään vahvistavaan kehään ja saattaa siten johtaa esimerkiksi syrjäytymiseen (Mielenterveysseura 2019).

Lopuksi avataan palautteen käsitettä sekä yleisesti että teatteriympäristössä. Ihminen tarvitsee palautetta riippumatta siitä, onko hänellä hyvä vai huono itsetunto. On tärkeää, että palautetta saadaan sekä ohjaajalta tai muulta aikuiselta että vertaisilta. Teatterissa palautteenanto voi tapahtua koko ryhmän edessä, pienissä ryhmissä tai yksilöllisesti. Teatteri-ilmaisun ohjaaja pystyy vaikuttamaan milloin ja missä palautetta annetaan ja vastaanotetaan, minkälaisia muotoja, verbaalisia ja nonverbaalisia, hän valitsee käyttäen antaessaan palautetta. Jokainen ohjaaja on yksilö, jolla on oma tapansa olla läsnä ja luoda kannustava ja positiivinen ilmapiiri, joka edesauttaa palautteenantoa ja siten nuoren itsetunnon kehittymistä.

ASIASANAT:

nuori, itsetunto, teatteri-ilmaisun ohjaaja, palaute, teatteri, teatteri-ilmaisuu, läsnäolo

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Drama instructor | Performing Arts

2019 | 30 pages

Anna-Maria Vänskä

PRESENCE IS FEEDBACK

- drama instructor enhancing young persons self-esteem

The purpose of this thesis is to examine the impact of feedback to youth's self-esteem from drama instructor' perspective. The goal is to find out how feedback could be used by a drama instructor to enhance the growth of youths' self-esteem. What type of feedback do youth need to build better self-esteem and what tools do drama instructor's degree provide in this process?

At first, this thesis covers the training of a drama instructor. Drama instructor specialises in instructing groups. The basic principle to a successful group activity is safe atmosphere, and drama instructor is responsible of establishing this. The intentions and rules of the group will help with the sustaining of the group activity. It is important for the drama instructor to be present with the group. It allows the instructor to be able to observe the group, make decisions and change the activity in the group when necessary. This thesis also examines how being present gets easier when workmanship develops and drama instructor learns to count on it.

Secondly the thesis focuses on development and growth of youth from self-esteem perspective. For the development of self-esteem it is important that the individuals learn to know themselves. Individuals who know and accept themselves have a feeling of capability to influence their future and solve problematic situations. They also know that the feedback they receive does not define them as a person. Low self-esteem might have far-reaching impact. Low self-esteem generally creates a loop that reinforces itself and could lead to marginalisation (Mielenterveysseura 2019).

In the end, the thesis opens the definition of feedback both generally and in a theatre environment. People need feedback regardless of the state of their self-esteem. It is important that youth get feedback from their group instructor or from another adult and from their peers. In theatre feedback can be given in front of the whole group, in smaller groups or individually. Drama instructor has the power to influence where and when the feedback is given and received and what kinds of forms, verbal or nonverbal, the feedback takes. Each instructor is an individual who has their own way of being present and creating a positive and encouraging atmosphere. These features will help the instructor to give feedback and support the development of youths' self-esteem.

KEYWORDS:

youth, self-esteem, drama instructor, feedback, theatre, group, presence

SISÄLTÖ

| | |
|--|-----------|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN AMMATILLINEN OSAAMINEN | 6 |
| 2.1 Mikä on teatteri-ilmaisun ohjaaja? | 6 |
| 2.2 Teatteri-ilmaisun ohjaaja ryhmänohjaajana | 7 |
| 3 ITSETUNNON TUKEMINEN | 13 |
| 3.1 Miten nuoren itsetunto kehittyy? | 13 |
| 3.2 Miten tukea nuoren itsetuntoa? | 16 |
| 4 PALAUTTEEN ANTAMINEN | 19 |
| 4.1 Mitä palaute on? | 19 |
| 4.2 Palaute teatterissa | 23 |
| 5 LOPUKSI | 27 |
| LÄHTEET | 29 |

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsittelen sitä, miten teatteri-ilmaisun ohjaaja voi käyttää palautetta nuoren itsetunnon kehittymisen tukena. Nuorella tässä opinnäytetyössä tarkoitan varsinaisen nuoruuden vaihetta eli 15–17-vuotiaita. Peilaan oppimaani työelämän kokemuksiini ja erityisesti osaamistani liittyen palautteenantoon. Tämän rajauksen olen tehnyt, koska koen, että kulttuurissamme on paljon kehitettävää sekä palautteenannon että vastaanottamisen saralla. Palautteenanto on mielestäni kytköksissä yksilön empatiakykyyn ja muihin sosiaalisiin taitoihin, joita koen, että tässä maailman ajassa erityisesti tarvitsemme.

Tämä opinnäytetyö on suunnattu nuorten kanssa työtä tekeville, jotka ovat harjoittamassa teatteri-ilmaisun ohjaajan (TIO) palkkaamista sekä teatteri-ilmaisun ohjaajille. Haluan tällä työllä kasvattaa teatteri-ilmaisun ohjaajista löytyvää kirjallista materiaalia, joka voi auttaa muita TIO:ia perustelemaan ammattitaitoaan ja tarpeellisuuttaan. Käytän teatteri-ilmaisun ohjaajasta lyhennettä TIO, ja ohjaajalla tarkoitan teatteri-ilmaisun ohjaajaa, ryhmänohjaajaa, opettajaa tai muuta nuoren kanssa työskentelevää aikuista.

Opinnäytetyö jakautuu kolmeen osaan, joissa käsittelen TIO:n ammattiosaamista ryhmänohjaajana, itsetunnon tukijana sekä palautteenantajana. Tutkimustietoa etsin suomalaisista teoksista, kuten toisista opinnäytetöistä sekä akateemisista julkaisuista. Tärkeimpänä lähteenäni käytän Pia Hounin artikkelia Teatteri-ilmaisu nuoren itsetunnon vahvistajana (2010).

Tavoitteena on selvittää, miten TIO voi käyttää palautetta itsetunnon tukena. Vallitsevana ihmiskäsityksenä TIO:n työssä on, että ihminen on psykofyysinen kokonaisuus. Käsitys vastaa parhaiten arkipäivän käsitystä ihmisestä kokonaisuutena. Ihmisen elämä kasautuu monista elementeistä ja siksi yksittäisen ulkopuolisen henkilön (TIO:n) toiminta ei määritä koko ihmisen olemusta. Näitä elementtejä ovat muun muassa aikaisemmat kokemukset, perheolosuhteet ja fyysisen kasvun vaiheet. (KAMK 2019.)

2 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN AMMATILLINEN OSAAMINEN

”TIO on ennen kaikkea ryhmän ohjaaja. Hän ohjaa niitä erilaisissa konteksteissa ja erilaisia tavoitteita varten.”

(Videnoja 2007, 25)

Teatteri-ilmaisun ohjaaja kykenee vaikuttamaan erityisesti ryhmätilanteissa tapahtuvaan toimintaan. Ryhmänohjaustaidot ja niihin liittyvät pedagogiset taidot ovat koulutuksen ydinantia. Perusedellytys ryhmän toiminnalle on turvallinen ilmapiiri. Turvallisen ilmapiirin luominen on kiinni ryhmänohjaajasta. TIO pyrkii vaikuttamaan ilmapiiriin luomalla ryhmän kanssa yhteiset säännöt sekä tavoitteet ja varmistamalla, että itse toimii eettisesti. Eettisyys näkyy TIO:n työssä oikeudenmukaisuutena, totuudellisuutena ja rehellisyytenä sekä ihmisyyttä kunnioittavana toimintana (OAJ 2019).

2.1 Mikä on teatteri-ilmaisun ohjaaja?

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatti on luotu tarpeeseen saada pedagogisia tekijöitä erityisesti teatterin harrastajille. 1980-luvulla teatterin harrastajien määrä oli kasvussa ja teatterikentällä oli pulaa opettajista ja ohjaajista. Opetuskeikkoja tekivät koulutetut näyttelijät ja ohjaajat. Opetusministeriö kokosi toimikunnan, jonka tarkoituksena oli selvittää, millainen koulutus tähän tarpeeseen olisi hyvä laatia. Teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus aloitettiin 1991 suomenkielisenä Turussa ja ruotsinkielisenä Pietarsaassa. 2000-luvulla aloitettiin aikaisempien lisäksi kaksi suomenkielistä TIO-koulutusta – Metropolia AMK (entinen Stadia) ja Centria Keski-pohjanmaan AMK. Tällä hetkellä teatteri-ilmaisun ohjaajia koulutetaan enää Turussa ja Pietarsaassa, kaksi muuta koulutusta on lakkautettu. (Jalkanen 2011, 1–3.)

Turun AMK:n nettisivuilla kuvataan, että teatteri-ilmaisun ohjaajat toimivat teatterialan asiantuntijatehtävissä pedagogeina ja taiteilijoina. Teatteri-ilmaisun oh-

jaaja työskentelee esimerkiksi teatteriryhmien ja harrastajateattereiden ohjaajana ja opettajana. Opetustyö on yleensä teatteritaiteen perusopetusta tai draama-, teatteri- ja ilmaisukasvatusta oppilaitoksissa tai harrastajakentällä. TIO:n työnkuvaan voi sisältyä ohjaajan lisäksi myös esiintyjän, tuottajan, tapahtumien järjestäjän ja teatterilähtöisen sisällön tuottajan tehtäviä. Lisäksi teatteri-ilmaisun ohjaaja voi työskennellä sosiaali- ja terveysalan hankkeissa tai soveltaa teatterilähtöisiä työmenetelmiä yhteisöjen kehittämiseen. (Turun AMK:n Taideakatemia 2018.)

2.2 Teatteri-ilmaisun ohjaaja ryhmänohjaajana

Olen opiskellut vuodet 2015–2019 Turun AMK:n Taideakatemiassa teatteri-ilmaisun ohjaajaksi. Olen opiskellut muun muassa ryhmän ohjaamista, esiintymistä sekä nukketeatteria. Koulutukseeni sisältyvät myös keskeisesti opettajan pedagogiset opinnot. Käytännön kokemusta olen koulutuksen aikana kerännyt esimerkiksi Espoon esittävän taiteen koulusta ESKO:sta ja Helsingin Kaupunginteatterista.

Ryhmänohjaamistaidot ovat TIO:n keskeisintä osaamisalaa. Ryhmänohjaajana TIO huolehtii ryhmän hyvinvoinnista. Tähän liittyy läheisesti ryhmän toiminnan säännöt ja tavoitteet. Ohjaaja vaikuttaa ilmapiiriin heti aluksi luomalla toiminnalle raamit eli säännöt. Nuorten kanssa ohjaaja pystyy keskustelemaan säännöistä, ja nuoret voivat esittää omia toiveita. Kokemukseni mukaan on todennäköisempää, että nuori sitoutuu sääntöihin, jos hänellä on kokemus, että hän on saanut olla osana niiden luomista. Kun jokainen ryhmän jäsen on tietoinen yhteisistä pelisäännöistä, TIO voi tarvittaessa muistuttaa niistä. Näin ohjaaja vastuuuttaa ryhmän jäseniä pitämään itse kiinni säännöistä sekä huolehtimaan, että ne myös toteutuvat. Näin TIO ei ole vain yksin vastuussa sääntöjen toteutumisesta ja työilmapiiristä, vaikka onkin päävastuussa.

Ryhmän toiminnan tavoite vastaa kysymykseen, miksi ryhmä on olemassa. Jäin opettajani Minna Haapasalon Ryhmän ohjaaminen –luennon jälkeen pohtimaan tarkemmin tavoitteiden merkitystä ryhmän toiminnassa. Ilman tavoitteita toimim-

ta on epäjohdonmukaista eikä yksilö kykene tunnistamaan onnistumisen kokemuksia. Ryhmän tavoitteet voivat olla emotionaalisia eli tunnetavoitteita tai asiakeskeisiä eli tehtävätavoitteita. Usein molempia tavoitteita ei kyetä täysin toteuttamaan, vaan on keskityttävä kerrallaan jompaankumpaan. Molemmat tavoitteet on hyvä olla, ja niitä voidaan priorisoida myös kesken ryhmäprosessin. Prosessissa mielestäni ei ole mahdollista toteuttaa kumpaakin tavoitetta täysimääräisenä, vaan toinen tavoite toteutuu aina toisen ehdoilla. TIO:n tehtävänä on valita, mikä on ryhmän toiminnalle tärkeintä. Tunnetavoite voi olla esimerkiksi, että ryhmä luottaa toisiinsa ja tekeminen tapahtuu turvallisessa ilmapiiressä. Tehtävätavoite voi taas olla esimerkiksi esityksen valmistaminen. Yhteiset ja yksilölliset tavoitteet antavat suuntaa, ja niihin voidaan peilata koko toimintaa. Ohjaajalla voi olla myös salaisia tavoitteita, joita ei aina jaeta ryhmälle. Niitä voivat olla esimerkiksi tiedolliset ja taidolliset, asennekasvatuksen, sosiaaliset ja taidekasvatukselliset tavoitteet tai teemaan ja sisältöön liittyvät oppimistavoitteet.

Nurmos (2011, 43) kertoo opinnäytetyössään, kuinka nuorten harrastustoiminnan pitkäaikaisuuden avainasemassa ovat harrastuksen parissa toimivat aikuiset. Näiden tärkeiden aikuisten hyväksyntä, huolenpito ja rakkaus ovat avainasemassa nuoren itsetunnon kehittymisessä. TIO:n on ohjaajana hyvä olla riittävän turvallinen ja luotettava aikuinen, johon nuori pystyy tukeutumaan. Tärkeintä on pitää kiinni yhteisistä säännöistä, aikatauluista sekä lupauksista. Nämä peruselementit linkittyvät opettajan arvoihin ja eettisiin periaatteisiin (OAJ 2019). Ohjaajan tehtävänä on kohdella kaikkia tasapuolisesti, olla avoin ja luottamuksen arvoinen. Kokemukseni mukaan nuoret mielellään kuulevat jotain ohjaajan muusta elämästä. Esimerkiksi kuulumiskierroksen aikana ohjaaja voi avata omaa elämäänsä parhaaksi katsomallaan tavalla. Mielestäni on tärkeintä, että aikuinen eli tässä tapauksessa ohjaaja, on paikalla nuoria varten.

Eettiseen pedagogin työhön kuuluu ihmisyyttä kunnioittava toiminta sekä oikeudenmukaisuus (OAJ 2019). Kunnioittavaa toimintaa on esimerkiksi kaikkien huomioon ottaminen ja jokaisen arvostaminen riippumatta ulkoisista tai sisäisistä piirteistä. Työssä on hyvä ottaa huomioon heti alussa jokainen yksilö ja huo-

lehtia, että koko työpajan tai opetuksen aikana jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi. Olen huomannut itse, kuinka ihmiset rauhoittuvat toimintaan, kun saavat ensin kertoa, mistä he ovat työpajaan tai opetukseen tulleet. Vastaukset voivat olla konkreettisia, kuten esimerkiksi, että joku on tullut koulusta ja siellä oli koe, tai vastaus voi kertoa osallistujan tunteista ja tuntemuksista, eli joku voi kertoa minkälainen olo on nyt ja minkälaiset odotukset hänellä on. Usein pyrin herättelemään osallistujia ilmaisemaan molempia, jotta he olisivat kiinni enemmän omassa kehossaan ja läsnä sekä henkisesti että fyysisesti. Ohjaaja voi kuulumiskierroksessa puhua ensin ja näyttää siten esimerkkiä. Joillekin ryhmille esimerkki on helpottava, mutta joskus esimerkki vie heitä kauemmas omasta itsestään ja he saattavat yrittää kopioida ohjaajan vastauksen. Olen huomannut, että tämä on yleisempää nuoremmilla lapsilla, mutta samoin saattaa tapahtua myös hyvin epävarmassa nuorten ryhmässä.

TIO:na työskentelyssä itselleni tärkeintä on läsnäolo sekä pyrkimys luoda turvallinen ja innostava ilmapiiri. Läsnäolo on helpottunut ajan myötä. Ammatillinen osaaminen ja oma persoona tuntuvat olevan koko ajan vaikeammin erotettavissa, mitä pidemmälle koulutus on edennyt ja osaamista on karttunut. Huomaan, että pystyn nykyään keskittymään paljon paremmin ryhmään ja yksilöihin. Koen, että tämä johtuu siitä, että olen sisäistänyt osaamiseni ja pystyn olemaan täysin läsnä tilanteessa. En joudu enää käyttämään energiaa opetusmateriaalien muistelemiseen samalla tavalla kuin ennen. Jos jännittäisin koko työpajan tai opetuksen ajan tuntisuunnitelmaa ja ohjeistusta, en pystyisi olemaan läsnä nuorten kanssa. On huomattava kuitenkin, että valmistuessani olen hankkinut perustavanlaatuiset ammattitaidot ja valmiudet löytää uusia väyliä kehittää osaamistani.

Yhteiskunnallisella tasolla TIO kykenee vaikuttamaan teatterin tarjontaan ja siihen, mihin hän osaamistaan suuntaa. Minkälaisia teatteriharrastusmahdollisuuksia hän tarjoaa ja minkälaisille teatteriteoksille hän antaa tilaa? On tärkeää olla tietoinen ajankohtaisista asioista ja pyrkiä parantamaan teatterin asemaa yhteiskunnassa. On tehty useita tutkimuksia liittyen teatterin vaikutuksiin yksilön ja yhteiskunnan hyvinvointiin. Sen havainnon ohjaaja voi tehdä myös oman

ryhmänsä kanssa. Olen saanut suoria kommentteja nuorilta, että harrastukseen on aina mukava tulla ja siellä saa olla rauhassa eikä tarvitse miettiä muita juttuja. Nurmos (2011, 35) mainitsee, kuinka hänen haastattelemansa nuoret ovat kertoneet onnistumisten tuntuvan hyvältä erityisesti silloin, kun asiaan on panostanut. Onnistumisen kokemukset ovat erittäin tärkeitä nuoren itsetunnon kehittymiselle ja tämä on hyvä perustelu tukea nuorten mahdollisuuksia harrastaa teatteria. Myös teatteritekniikoiden käyttöä perusopetuksessa tulisi tukea, ja teatteri-ilmaisun ohjaajien tulee olla tässä etulinjassa.

Tärkein työkaluni TIO:n työssä on intuitio, sisäinen olo, joka on kuin tuntosarvet, jotka ohjaavat minua kaikenlaisissa kanssakäymisissä. Intuitio perustuu havaintoon. Jos jokin harjoitus ei lähde käyntiin haluamallani tavalla, pyrin analysoimaan nuorten verbaalista ja nonverbaalista viestintää sekä viretilaa. Pyrin paikantamaan, mikä harjoituksessa ei toimi, vai onko kyse ryhmän sisäisistä jännitteistä. Ottavatko ryhmäläiset kaikki mukaan? Perääntykö tai sulkeutuuko joku yksilö? Onko ilmassa väsymystä tai levottomuutta? Ymmärtävätkö nuoret ohjeistuksen? Nämä ovat muutamia kysymyksiä, joihin yritän löytää vastauksia. Vastausten perusteella käytän aiemmin mainitussa työkalupakissani olevia vaihtoehtoja purkamaan tilannetta tai luotaamaan sitä haluamaani suuntaan. Intuition kehittyessä ja osaamiseni syventyessä kykenen aistimaan ryhmän ja yksittäisten nuorten tarpeet ja mukautumaan niiden mukaisesti. Intuitio kertoo minulle, jos jokin harjoite tarvitsee lisäselitystä tai nuori kaipaa henkilökohtaista ohjausta. Intuition kuuntelemiseen vaaditaan läsnäoloa ja rauhaa.

Laaksonen (2014) pohtii referaatissaan, voiko intuitiota kehittää, jos sitä alkaa tarkkailla ja työstää. Intuitio on parhaimmillaan vapaana ja ylianalysoiminen sekä tutkiminen saattavat kahlita sitä. Intuitiota on määritelty myös jonkinlaiseksi lahjaksi korkeammalta taholta. Intuitiota voi ymmärtää osana Jungin kollektiivisen alitajunnan ajatusta, sillä sekä kollektiivisen alitajunnan että intuition kuuntelemista voidaan opetella. Olen omassa kasvussani huomannut intuition kuuntelemisen helpottumisen opintojen aikana. Petäjäjärvi (2009, 16) tiivistää ”kollektiivisen alitajunnan psyydessä sijaitsevaksi hiljaiseksi tiedoksi inhimillisen eksistenssin olemuksesta.” Intuition avulla teemme valintoja, joita on vaikea

perustella järjellä. Joskus intuition pohjalta tehdyt päätökset ovat lopulta näyttäneet toimivammilta kuin järkipohjaiset valinnat.

Miten ohjaaja valmistautuu päästäkseen parhaaseen keskittymisen ja läsnäolon tilaan opetuksessa? Kaikki perustuu mielestäni oman oppimisen sisäistämiseen ja jatkuvaan oppimiseen. On tärkeää, että ohjaaja, tässä tilanteessa TIO, hahmottaa oman osaamisensa ja sen rajat. On TIO:n vastuulla valita ensinnäkin sellaisia ryhmiä, joille hän kokee pystyvänsä antamaan jotain. Opetuksiin ja työpajoihin tulee laatia jo aiemmin puhutut tavoitteet sekä ohjaajalle että ryhmälle ja tarkempi ajatus tai suunnitelma jokaisesta kerrasta. ”On tehtävä suunnitelmia, jotta on jotain, mistä poiketa”, olen sanonut esitellessäni tuottajan työkuvaan, mutta sama pätee mihin tahansa työhön. Työpajan tai opetuksen aikana minun tulee ohjaajana olla valmistautunut suunnitelmalla, jotta on jotain *mistä* poiketa ja jotain *mihin* palata eli työkalupakki täynnä mahdollisia uusia harjoitteita tai työtapoja. Työkalupakissani tulee olla valmiina useita harjoitteita ja keinoja muokata työtapaa tai tunnelmaa, kun tilanne sitä vaatii. Tämä liittyy jatkuvan oppimisen ajatukseen. TION ammattitaitoon kuuluu myös, että opimme etsimään uutta tietoa ja valmistautumaan parhaalla mahdollisella tavalla uusiin tilanteisiin.

Ennakkosuunnittelun avulla annan tilaa ja vapautta itselleni kuunnella intuitiota opetustilanteessa. Itse opetustilanteessa pyrin kohtaamaan kaikki nuoret yksilöinä ja toteuttamaan opettajan perusarvoja (OAJ 2019). Tässä luotan paljon intuition voimaan. Jos esimerkiksi ryhmässä on selvästi keskinäistä jännitettä, voidaan tarvittaessa keskeyttää tehtäväkeskeinen toiminta ja siirtää huomio ryhmän hyvinvointiin. Itselleni on tärkeintä, että ryhmä toimii keskenään hyvin, sillä muuten osallistujat eivät saa työskentelystä parasta mahdollista oppia. Innostavan ja turvallisen ilmapiirin avulla pystyn myös hallinnoimaan kaikenlaisen palautteen antamista ja vastaanottamista.

Käytännössä TIO voi suunnitella ohjauskerrat siten, että jää aikaa jakaa, keskustella ja analysoida tuntemuksia ja ajatuksia. Ennakkosuunnittelulla voidaan varmistaa, että on valmiiksi harjoitteita, joihin voidaan tarvittaessa siirtyä ryhmän niin vaatiessa. Uskon, että kun työtä on tehnyt jonkin aikaa ja siitä on syn-

tynyt jonkinlainen rutiini, ennakkosuunnittelulla ei ole enää samanlainen merkitys kuin vastavalmistuneella. TIO:n on hyvä ottaa huomioon ennakkosuunnittelussa, minkälaisissa hetkissä esimerkiksi jakaminen on tarpeellista vai harjoitellaanko työhön keskittymistä ja roolissa pysymistä. Esimerkiksi harjoitteissa missä ollaan paljon kontaktissa parin tai ryhmän kanssa, voi olla tärkeää avata jälkeinpäin.

3 ITSETUNNON TUKEMINEN

”Nuoruusiän kehityksellisenä päätavoitteena on itse hankitun autonomian saavuttaminen ja yksilöllistyminen.”

(Nurmos 2011, 10.)

Itsetunto vaikuttaa hyvinvointiin, mielenterveyteen sekä vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Itsetunto nuorella vaikuttaa siihen, miten nuori näkee itsensä ja ympäröivän maailmansa. Huono tai hyvä itsetunto vaikuttaa toimintaan ja siten se luo kierteen, joka ruokkii itseään. (Nurmos 2011, 12; Mielenterveysseura 2019.)

3.1 Miten nuoren itsetunto kehittyy?

Nuori kasvaa ja kehittyy sekä fyysisesti että psyykkisesti aina noin 25-ikävuoteen asti. Keskinuoruuden eli 15–17-vuotiaan kehitys keskittyy identiteettiin. Koko kehitysvaiheen tarkoituksena on luoda yhtenäinen ja sisäisesti ristiriidaton identiteetti. Jokaisen nuoren kasvu ja kehitys on hieman oma-aikaista ja tapahtuu eri tavoin. Itsetunnon rakentumisen kannalta nuoruuden aika on erityisen tärkeää. Identiteetin hakeminen ja tutkiminen näkyy myös ulkoisessa toiminnassa. Nuori usein määrittelee itseään erilaisten kategorioiden tai ryhmien kautta. Nämä määritelmät kuvaavat usein myös omia mieltymyksiä, kuten harrastuneisuutta tai osaamista. Nuori kokeilee erilaisia ulkoisia ja sisäisiä keinoja ilmentääkseen identiteettiään, esimerkiksi harrastusten, hiusmallin, ihastuksen kohteiden ja myös mielipiteiden avulla. Usein on tärkeää myös vastustaa vanhempien tai muiden aikuisten asettamia oletuksia. Tarkoituksena on näyttää, ettei nuori ole osa vanhempia vaan oma kokonainen itsensä. (MLL 2019.)

Itsetuntoa voidaan mitata Rosenbergin itsetuntomittarin avulla. Hyvä itsetunto voidaan määritellä käyttämällä neljää kategoriata: itsensä tunteminen ja hyväksyminen, riippumattomuus erilaisista odotuksista ja kyky arvostaa muita ihmisiä sekä kyky kestää pettymyksiä ja epäonnistumisia. Itsetuntomittari sisältää

kymmenen väitettä. Väitteisiin vastataan eri mieltä – samaa mieltä –asteikolla ja vastauksen pisteytetään 0–3. Normaaliksi määritelty pistetulos vaihtelee 15–25 pisteen välillä, ja sitä pienemmän tuloksen katsotaan kertovan huonosta itse-tunnosta. (Cabrillo College 2019.)

”Hyvä itsetuntemus on vahvan itsetunnon perusta.”

(Mielenterveysseura 2019.)

Itsensä tunteminen tarkoittaa sitä, että yksilö tunnistaa erilaiset minänsä ja kykenee arvostamaan omaa itseään. Jokaisella on monta minää, ja osa niistä on ulkoisia ja näkyy muille, ja osa sisäisiä. Ihmisellä ymmärretään löytyvän julkinen minä, ihanneminä, kontrolloitu minä ja eristetty minä. Julkiseen minään kuuluvat yksilön vahvuudet ja taidot, joita erityisesti arkielämässä tarvitsemme. Carl Jung (1990, 123) on esimerkiksi nimennyt tämän minän persoonaksi. Ihanneminä kuvaa sellaista yksilöä, jollaiseksi yksilö haluaisi tulla. Se on erittäin tärkeä osa sisäistä haluamme kehittyä. Kontrolloitu minä on tila, jonne sijoittuvat kaikki ominaisuutemme, joita yksilö ei muille halua näyttää. Tähän liittyy vahvasti minä-käläiset arvot ja odotukset ympäröivällä ympäristöllä ja yhteiskunnalla on. Eristetty minä on usein piilossa myös yksilöltä itseltään. Tähän minään sisältyvät yksilön kokemat traumat ja sellaiset taidot, joihin liittyy pelkoa tai muita epämielittäviä tunteita. Tämän minän tuntemiseen usein suositellaan ammattitaitoisen avustajan kuten terapeutin apua, sillä TIO on ensisijaisesti taiteilija ja pedagogi eikä terapeutti. Itsensä tunteminen ja hyväksyminen auttaa yksilöä pitämään kiinni omista oikeuksistaan ja asettamaan tavoitteita, joita yksilön on realistista myös saavuttaa. Itsensä tunteva ja hyväksyvä yksilö kokee pystyvänsä vaikuttamaan tulevaan ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin. (Luontaiset taipumukset 2015; Psykoterapiakeskus Vastaamo 2019.)

Joskus itsensä rakastaminen saa itsekkäitä piirteitä, mutta se kertoo yksilön kyvystä nähdä itsensä ja maailman positiivisessa valossa. Kun yksilö arvostaa muita ihmisiä, hän ei näe muita ihmisiä uhkana, vaan ymmärtää, että muilla ihmisillä on taitoja ja osaamista, jota hänelläkin on. Hyvällä itsetunnolla varustettu ihminen ei elä ihmissuhteissaan pelossa, vaan näkee itsensä ja muut tasaver-taisina. Tämä piirre on erittäin tärkeä palautteenantoon ja vastaanottamiseen

liittyen. Yksilö, joka kykenee arvostamaan itseään sekä muita, pystyy antamaan positiivista palautetta ja myös käsittelemään monenlaista palautetta. (Psykoterapiakeskus Vastaamo 2019.)

Virheet ovat osa elämää eivätkä määrittele virheen tekijää. Kyky kestää pettymyksiä ja epäonnistumisia kuuluu olennaisesti itsetunnon määrittelyyn ja kehittymiseen. Yksilö kykenee selviämään epäonnistumisista ja pettymyksistä sekä ajattelee, että virheet auttavat häntä oppimisessa ja tavoitteeseen pääsemisessä. Hän myös hyväksyy muiden virheet eikä myöskään syytä muita omista virheistään. (Psykoterapiakeskus Vastaamo 2019.)

Huonolla itsetunnolla voi myös olla kauaskantoisia vaikutuksia. Huono itsetunto johtaa usein itseään vahvistavaan kehään ja saattaa siten johtaa esimerkiksi syrjäytymiseen (Mielenterveysseura 2019). Työ syrjäytymisen ehkäisemiseksi tulisi aloittaa mahdollisimman aikaisin varmistamalla, että jokaisella nuorella on mahdollisuus tulla nähdyksi ja kuulluksi. Nuori, jolla on huono itsetunto, on usein negatiivisempi asenne koulunkäyntiä kohtaan. Tästä johtuva huono koulumenestys vaikuttaa nuoren mahdollisuuksiin ja intoon jatkokouluttautua. Näin hänen mahdollisuutensa kehittää itseään ovat heikommat verrattuna muihin vertaisiinsa. Karhusen (2017) mukaan koulutuksella on vaikutus henkilön elin-kaaren tuloihin, mutta myös muun muassa terveyteen ja yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen, kuten äänestyskäyttäytymiseen. (Nurmos 2011, 12; Karhunen 2017; Mielenterveysseura 2019.)

Ollessaan riippumaton erilaisista odotuksista yksilö kokee, että hänen elämäl-ään on merkitystä ja hänellä on jokin tarkoitus ja päämäärä. Hyvällä itsetun-olla varustettu yksilö ei ole riippuvainen ympäristön odotuksista ja arvoista, vaan kykenee erittelemään ulkoiset odotukset omistaan. Tärkeässä osassa yksilön tarkoituksen ja suunnan löytymisessä ovat myös ryhmässä asetetut toiminnan tavoitteet. Vaikka teatteri on usein harrastus, jota nuori pääsee tekemään vain muutamia kertoja viikossa, se voi olla hyvin tärkeä osa hänen elämäänsä. Nuoret ovat opetuskerroilla sanoittaneet, että teatteriin on aina mukava tulla ja siellä saa unohtaa muun elämän. Teatteriharrastus saattaa osalle olla mahdollisuus pysähtyä ja hengähtää. (Psykoterapiakeskus Vastaamo 2019.)

Opetusryhmässäni eräällä nuorella on koulun kanssa haastavaa, ja hän on avoimesti puhunut motivaatio-ongelmistaan. Hän on usein kovaäänisin teatteriharrastuksen kehuja. Opettajana olen myös huomannut, kuinka hän kokee olevansa osa ryhmää ja antaa paljon koko ryhmälle.

3.2 Miten tukea nuoren itsetuntoa?

“Tunne siitä, että on merkittävä ja huomionarvoinen itselleen läheisille ja tärkeille ihmisille, on keskeinen tekijä positiivisen itsetunnon kehittymisessä.”

(Nurmos 2011, 12.)

Teini-ikäisenä nuorille on tärkeää olla samanlainen kuin muut, eli kokemus erilaisuudesta saa heidät kokemaan itsensä poikkeavaksi ja siten vaikuttaa itsetuntoon. Koska nuori hakee itseään ja vertailee itseään muihin ihmisiin ja ympäristöön, on kaikilla ihmissuhteilla tärkeä merkitys myös itsetuntoon. Yhtenä edellytyksenä hyvän itsetunnon ja positiivisen minäkäsityksen kehittymiseen on, että nuori saa lapsesta asti läheisiltä ihmisiltä rakkautta, huolenpitoa ja hyväksyntää. Vanhempien hyväksyntä on erityisen tärkeää, sillä sen puute saattaa osaltaan johtaa huonoon itsetuntoon. On luonnollista, että itsetunto vaihtelee elämäntilanteiden takia koko elämän ajan, mutta peruspohja sille luodaan nuoruusaikana. (Nurmos 2011, 8.)

Aluksi nuoren on tärkeää saada vahvistusta itsestään ja toiminnastaan, jotta itsetunto kykenee vahvistumaan. Jos itsetunto kehittyy normaalisti se ei enää ole riippuvainen ulkoisista tekijöistä, vaan määräytyy sisältäpäin. Palaute on yksi hyväksynnän ja huomioimisen muoto. Nuori voi saada innostavaa ja kannustavaa palautetta sekä ryhmältä että ohjaajalta. Esimerkiksi kehuja tärkeältä ihmiseltä saattavat painua nuoren mieleen ja nuori voi kokea ne merkitykselliseksi monen vuoden jälkeen. Palautteen sisältöön palataan vielä myöhemmässä luvussa. (Nurmos 2011, 35–36.)

Houni (2010, 30) käyttää Lahavin mukavuusalueen käsitettä, jonka mukaan ihminen on yksilöllisesti rajattu kulttuurisessa käyttäytymisessä. Tämän käsitteen mukaan teatteri-ilmaisun tunnint näyttävät tarjoavan itsetuntemuksen laajentumi-

selle oivallisen oppimisympäristön. Kun nuori teatterissa tutustuu ja oppii käyttämään sekä kehoaan että mieltään, hän oppii itsestään. Teatteri mahdollistaa turvallisen ympäristön, missä nuori pääsee tutustumaan monipuolisesti jokaiseen minäänsä. Palautteen kautta TIO pystyy tukemaan nuoren julkisen minän vahvuuksia ja taitoja. Saamalla palautetta ja reflektoidessaan omaa toimintaansa nuori pääsee myös kosketuksiin ihanneminänsä kanssa. Hän oppii asettamaan tavoitteita, jotka ovat saavutettavissa. Siten nuoren on helpompi löytää onnistumisen kokemuksia. Nämä onnistumisen kokemukset taas tukevat itsetunnon kehittymistä. Taitava ryhmänohjaaja onnistuu luomaan turvallisen tilan, jossa nuori pystyy tutustumaan epämukavuusalueeseensa ja kontrolloituun minäänsä. Turvallisessa tilassa nuori pystyy yhdessä muiden kanssa tutkimaan yhteiskunnallisia normeja ja nuoriin kohdistuvia odotuksia.

Houni (2010, 28) kertoo artikkelissaan, kuinka David Krasner on puhunut empatian ja teatterin välisestä suhteesta. Empatia on kykyä luottaa muihin ihmisiin ja asettua heidän tilanteeseensa. Teatteri on omanlaisensa harjoitusalue oikeaa elämää varten. Valitsemalla teatteriharjoitteita, joissa nuori pääsee tarkkailemaan, pohtimaan ja kokeilemaan esimerkiksi roolihenkilönsä tunnemaisemaa, nuori tutustuu samalla omaan tunnekartastoonsa. Eläytymällä roolihenkilön maailmaan nuori joutuu haluamattaankin tilanteeseen, jossa hän kohtaa toisen ihmisen maailmaa. Ryhmässä, kontaktissa muiden ihmisten kanssa, nuori harjoittelee sosiaalisia taitojaan. Teatterin harrastaminen avaa mahdollisuuden vuorovaikutukseen. (Houni 2010, 28–29.)

Nuoren epävarmuus liittyy omasta kokemuksestani paljon virheiden pelkoon. Pelko siitä, ettei enää hyväksytä mukaan, jos tekee virheen. Teatterissa ei virheiltä pysty piiloutumaan. TIO pystyy vaikuttamaan ryhmän hyväksyvään tunnelmaan erityisesti palautteen ja ryhmänhallinnan avulla. Aiemmin mainitut ryhmän säännöt ja tavoitteet ovat tärkeässä osassa tukemassa nuoren hyväksytyksi tulemisen kokemusta. ”Moka on lahja” on yleisimpiä sanontoja, joita TIO:n työssä käytän. Ajatuksen sisäistämiseen meni itselläni useita vuosia, eikä prosessi ole varmasti vielä loppunut. Muiden virheitä on usein helpompi hyväksyä, sillä itselle saatetaan olla vaativampia kuin muille. Ensinnäkin nuoren on

pystyttävä toimimaan ryhmässä eli luottaa ryhmään (tässä tietysti on paljolti kyse TIO:n kyvystä luoda turvallinen ryhmä). Toiminnan olisi myös hyvä olla mahdollisimman rentoa, eli nuorella tulisi olla tarpeeksi vahva luottamus ryhmän muihin jäseniin ja yhteisiin sovittuihin sääntöihin, esimerkiksi kiusaamiseen tai kommentointiin liittyen. Virheen yhteydessä muiden reaktiot merkitsevät paljon, ja siksi uskon, että useissa harjoitteissa voidaan luoda etukäteen toimintatapoja, jotta yhdessä kaikki osallistujat tietävät, kuinka virheen sattuessa voi toimia. Näin ei jää aikaa muunlaiseen kommentointiin verbaalisesti tai nonverbaalisesti ja virheet sulautuvat mukaan leikkiin.

Virheet tai ”mokat” teatterissa saattavat tuoda tekemiseen aivan uusia tasoja. Hyvä ryhmänohjaaja pystyy myös hyödyntämään näitä tilanteita. Niiden avulla nuorille pystytään käytännössä näyttämään, etteivät virheet ole sen kummempia eikä niitä tarvitse pelätä. Esimerkiksi, jos leikitään nopeaa reaktiopeliä nuorten kanssa ja joku reagoi uudella tavalla vahingossa, voi taitava TIO ottaa uuden reaktion mukaan peliin ja näin muokata sitä ryhmälle omaksi. Todellisuudessa koen, että ilmaisun ”moka on lahja” ymmärtämiseen ja hyväksymiseen yksilö tarvitsee pohjan vahvalle itsetunnolle.

4 PALAUTTEEN ANTAMINEN

Ihminen tarvitsee palautetta riippumatta siitä, onko hänellä hyvä vai huono itsetunto. Palautetta käytetään useisiin tarkoituksiin. Sen avulla voidaan suunnata toimintaa ja ohjata suoritusta, auttaa palautteen vastaanottajaa kehittymään työssään tai motivoida ja kannustaa palautteen vastaanottajaa ja lisätä hänen työskentelyintoaan. Palautteen tarkoituksena voi myös olla vastaanottajan itsetunnon vahvistaminen. Tällöin on tärkeää, että palautteessa tuodaan esille vastaanottajan vahvuuksia ja hyvin sujuvia asioita. (Kupias 2016.)

4.1 Mitä palaute on?

Palaute käsitteenä ei ole yksiselitteinen, vaan siitä on monia määritelmiä riippuen mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Teatterin kontekstissa palaute voidaan jakaa horisontaaliseen ja vertikaaliseen palautteeseen. Pääasiallinen horisontaalinen palautemuoto on vertaispalaute. Se käsitetään ensisijaisesti kehittämisen ja ohjaamisen välineenä. Vertaispalaute on tärkeää nuorelle, koska oman identiteetin ja minän kehittyminen on kytköksissä ryhmiin ja muihin vertaisiin. Vertikaalinen palaute on ensisijassa ohjaamisen väline, ja siihen liittyy aktiivinen ohjaustilanne. Se voi olla esimerkiksi yksilöpalautetta ohjaajalta nuorelle tai fyysisesti annettua palautetta esimerkiksi liikkeen tai kuvien avulla. Palaute ei kuitenkaan aina tarvitse toista osapuolta, vaan itsereflektio tai sisäinen keskustelu ovat myös palautetta itselle. (Kupias 2016.)

Palaute voi laadultaan olla monenlaista: innostavaa, kannustavaa, lannistavaa tai helpottavaa (Berlin 2008, 1). Usein puhutaan myös positiivisesta ja negatiivisesta palautteesta. Tämä määritelmä on haastava, koska palautteen negatiivisuus tai positiivisuus näyttytyy eri tavoin eri osapuolille. Hyvin annettu, usein negatiiviseksi mielletty kehittämiseen ohjaava rakentava palaute, voidaan nähdä myös positiivisena ja palaute voi inspiroida vastaanottajaa kehittämään itseään.

Sara Berlin (2008, 80) on jäsentänyt hyvän palautteen elementtejä. Hänen mukaansa hyvä palaute on kannustavaa ja huomioivaa, aiheellista ja kohdennettu, toimintaan sidottua ja ohjaavaa sekä positiivisen ja negatiivisen palautteen määrä on tasapainossa. Palautetta voidaan myös antaa monessa eri muodossa ja palautteenantometodeja on lähes rajaton määrä. (Berlin 2008, 80; Kupias 2016.)

Itselleni palaute tarkoittaa esimerkiksi huomion kohdentamista, läsnäoloa. Muut eivät puhu tai tee muita asioita, kun toisella on puheenvuoro. Keskityn puhujan asiaan ja kiitän, kun puhuja on valmis. Katseen käyttö on tärkeää. Katseen avulla voin jakaa huomiota ja siirtää huomion haluamaani paikkaan. Ryhmässä TIO:n on tärkeää tehdä selväksi, minkälaista palautetta muille on hyväksyttävää antaa. Katseet ja muut nonverbaaliset eleet ovat myös palautetta ja niillä voi kertoa paljon. Erityisesti, jos ryhmässä jaetaan henkilökohtaisia asioita, on TIO:n oltava erityisen tarkkana, miten muut jakajaan suhtautuvat. Tämä liittyy keskeisesti myös alussa luotuihin sääntöihin ja tavoitteisiin. Ennakkosuunnittelussa ohjaajan on hyvä ottaa huomioon myös tämänkaltaiset tilanteet.

Itsetunnon laatu vaikuttaa siihen, miten nuori pystyy vastaanottamaan palautetta. Kokemus itsestään on keskeinen vaikuttaja nuoren reaktioon palautteesta. Ulkopuolisen palautteen ei tulisi määritellä nuoren kokemusta itsestään. Palaute, joka tukee nuoren kokemusta itsestään on helppo ottaa vastaan, sillä se vahvistaa omaa kokemusta. Esimerkiksi nuori, joka on kokenut aina olevansa hyvä tekemään kärrynpyörän ja omaa hyvän itsetunnon, pystyy kiittämään toisen kehusta. Kun taas nuori, joka kokee, että aina on parannettavaa eikä hänestä ole mihinkään, kieltää taitonsa ja saattaa nolostua. On mielestäni hyvin inhimillistä välillä kieltää tai kiertää kehuja, jos palaute annetaan yllättäen tai palautetta vertaa liikaa aiemmin saamiinsa kommentteihin. Koen myös, että jatkuva täydellisyyden tavoittelu voi hankaloittaa kehujen vastaanottamista.

Tunnistan itsessäni hyvin täydellisyyden tavoittelun piirteen. Itsekunnioitus rakentuu vahvasti työn saavutusten mukaan eikä onnistumiskokemuksilla vastaavasti ole suurta vaikutusta. Ohjaajan roolissa kykenen kuitenkin vastaanottamaan palautetta paljon avoimemmin kuin omana itsenäni siviilissä tai itsenäise-

nä taiteilijana. Vastaanottamiskokemukseen vaikuttavat sekä oma että palautteen antajan rooli ja asema.

Toivon, että ohjaajana minut nähdään ammattilaisena ja roolimallina, jolloin palautteella on painoarvoa. Saatua palautteita, hyvässä ja pahassa, voi jäädä pitkäksi aikaa nuoren mieleen. Ohjaajan ammattitaitoon kuuluu ymmärtää palautteenannon merkitys nuorelle. Tämä liittyy myös siihen, miten ohjaaja reagoi kiusaamiseen ryhmätilanteessa. Muistan itse vahvasti muutamat palautekerrat, jolloin henkilö, jonka koin merkitykselliseksi, antoi minulle kehuja ja se pitää mi-nua edelleen pinnalla huonompina aikoina.

Harrastuksessani koirankasvatuksessa olen huomannut, että koirien ja ihmisten kouluttamisessa on samanlaisia piirteitä. Olen pystynyt hyödyntämään tätä tietotaitoa myös TIO:na kasvamisessa. Positiivisessa koirankouluttamisessa on yhtenä pohja-ajatuksena, että ihmisen tehtävänä on huolehtia, että tekeminen on koiralle aina mieleistä ja palkitsevaa. Turhautunut tai muuten kiinnostuksensa hukannut koira ei kykene oppimaan, mikä voi johtaa ei-toivottuihin tapoihin, kuten hyppimiseen, näykkimiseen tai puremiseen. Tällöin koiran halu tehdä töitä ihmisen kanssa myöhemmin laskee. Ihmisten kohdalla on ymmärrettävää, että oppiminen ei aina ole mukavaa. Tulevana pedagogina koen kuitenkin, että nuorelle tulee pystyä kertomaan, mikä on toiminnan lopuksi. On tärkeää antaa positiivista ja kannustavaa palautetta myös oppimisprosessin aikana. Koiran kouluttamisessa tärkeää on myös, että ihmisen tulee löytää koiralle parhaimmat tavat oppia. Ohjaajana minun vastuullani on, että opin tunnistamaan erilaisten oppijoiden tarpeet ja käytän opetuksessani mahdollisimman monelle sopivia tekniikoita ja metodeja.

Annamme itse palautetta jatkuvasti ympäröivälle maailmalle sekä verbaalisesti että nonverbaalisesti. Nonverbaalisesti viestimme esimerkiksi kehollamme, ilmeillä, tilankäytöllä, äänen ominaisuuksilla sekä kosketuksella, osan myös tiedostamattomasti (Jyväskylän Yliopisto 2019). Viestit ovat jatkuvaa palautetta, miten muut ihmiset tuntevat ja suhtautuvat minuun tai ympäröivään maailmaan.

Ryhmän levottomuus tai heikko vastaanottavuus kertoo puhujalle, etteivät he ole tällä hetkellä keskittyneitä puhujaan. Olen itsekin kokenut tämän monessa tilanteessa, ja se aiheuttaa ulkopuolisuuden kokemuksen. Tällä kokemuksella voi olla pitkäkantoisiakin vaikutuksia vuorovaikutukseen ja itsetuntoon.

Palautteen antajana on haastavaa hahmottaa, minkälaista palautetta kukin tällä hetkellä tarvitsee. Onko tämä oikea hetki antaa palautetta, minkälaisia sanavalintoja käytän, miten hallitsen tilaa, jotta se on optimaalisin palautteenannolle jne. Nykyään jo joltain osin kyseenalaistettu hampurilaispalautemalli on ollut pitkään palautteenannon yleisin muoto. Siinä on toimiva pohja palautteen annolle: hyvää aina ensimmäisenä ja viimeisenä sekä kehitettävä keskellä. Näin yksilö saa enemmän hyvää palautetta kuin kehitettäviä huomioita.

Palaan omakohtaisiin palautteisiin ja palautteenantotilanteisiin usein sekä positiivisissa että negatiivisissa hetkissä. Palaute on parhaassa tapauksessa korjaavaa ja puhdistavaa, mutta se voi myös olla palautteen saajalle vahingollista. Palautteen saamisen puute on turhauttavaa, mutta liika palaute saattaa ahdistaa tai turruttaa. Omien heikkouksien näkeminen on välillä hyvin raskasta. Rationaalisesti ajateltuna pystyn hyvin mainitsemaan käytäntöjä, joita minun tulisi kehittää esimerkiksi ihmissuhteissa tai opettajuudessani. Niiden syvällinen ymmärrys eli tiedon tuominen käytäntöön on kuitenkin haastavaa. Ihmisen tulisi kyetä avaamaan itsestään hauraita puolia ja tutkia niitä. Se vaatii turvallisen ympäristön ja aikaa.

Hyvän palautteen antaminen on haastavaa. Siihen liittyy monia oletuksia. Monet kokevat, että palautetta tulisi olla paljon ja sen pitäisi olla korkealaatuista. Hyvässä palautteessa esimerkiksi oikea-aikaisuus ja vilpitön tarkoitusperä vievät jo hyvin pitkälle. Todellisuudessa pienet asiat ovat merkityksellisiä. Mielestäni ihmisten tulisi opetella antamaan palautetta arkisissa tilanteissa. Tällöin palautteen anto helpottuisi ja sitä saataisiin luontevaa. Olisi myös tärkeää keskittyä nonverbaalisen palautteen merkitykseen.

Myös erilaiset oppimistavat on tärkeä ottaa huomioon palautteenannossa. Kun nuori pääsee toimimaan itselleen miellyttävällä tavalla, hän ikään kuin antaa itselleen palautetta onnistuessaan ja nauttiessaan tekemisestä.

4.2 Palaute teatterissa

Palaute teatterissa voi olla hyvin konkreettista, esimerkiksi yleisön naurusta saattaa huomata näyttelijän onnistumisen. Joskus palaute on vaikeammin nähtävissä, kuten yleisön jännittyneessä hiljaisuudessa. Sara Berlin (2008) puhuu väitöskirjassaan paljon palautteen merkityksestä yleisesti työmaailmassa, mutta hänen kontekstissaan puhutaan kuitenkin vain verbaalisesta palautteesta. Teatteriinkin liittyy vahva nonverbaalisen palautteen kulttuuri. Nonverbaalisen palautteen muotoja teatterissa ovat esimerkiksi esitykseen keskittyminen ja aplodit. Yleisön reaktiot esiintyjän toimintaan ovat suoraa palautetta ja taitava esiintyjä pystyy myös hyödyntämään tätä informaatiota omassa esityksessään. Opetustilanteessa yleisönä toimii yleensä muu ryhmä sekä ohjaaja.

Palautteenanto voi tapahtua teatterissa ryhmän edessä, pienissä ryhmissä tai yksilöllisesti. Näillä on kaikilla oma tarkoituksensa. Ryhmässä annettava palaute on hyvä olla erityisesti positiivisista palautetta tai huomioita, jotka voivat olla hyödyksi myös muille. Esimerkiksi ”huomasiko muu ryhmä, kun Laura käytti aikaa lavalla ja se toi kohtaukseen tunnetta?” Nämä ovat tärkeitä hetkiä ryhmässä oppimisen ja teatteritaiteen ymmärtämisen kannalta, kun opetellaan erityisesti näkemistä ja katseen alaisena olemista. On tärkeää, että palautetta saadaan sekä ohjaajalta tai muulta aikuiselta että vertaisilta.

Pienessä ryhmässä voi keskittyä antamaan yksityiskohtaisempaa palautetta ja mahdollisesti ohjata huomiota tiettyihin tilanteisiin. Toisten nuorten läsnäolo saattaa helpottaa palautteen vastaanottajan oloa siten, ettei nuori koe olevansa yksin tilanteessa ja palautetta voi käsitellä muiden paikallaolijoiden kanssa. Usein myös positiiviset palautteet jäävät paremmin muiden ystävien mieleen ja he saattavat huonossa hetkessä muistuttaa nuorta, mitä ohjaaja tai muu aikuinen on aiemmin sanonut.

Yksilöllisesti annettu palaute on tärkeää, kun avataan tai tarkennetaan aiempia palautetilaisuuksia, halutaan syventyä nuoren oppimiskokemukseen. Ohjaaja voi myös huomata, että aiemmassa palautteenantotilanteessa nuori ei ole kyennyt vastaanottamaan palautetta tai tilanteessa on muuten mennyt jokin pieleen. Kahden kesken ohjaajalla on mahdollisuus tarkentaa sanavalintoja, rohkaista nuorta ja antaa nuorelle itselleen myös mahdollisuuden reflektoida palautetta ääneen. Yksilöpalautetta on tarpeen myös antaa, kun lavalla tapahtunut epäonnistumisen kokemus jää nuorta painamaan eikä tilannetta voi purkaa koko ryhmän edessä. Tällöin yksilöllinen palaute antaa nuorelle mahdollisuuden purkaa oloaan ohjaajalle ja ohjaaja pystyy antamaan tukea ja käytännön vinkkejä. Yksilöllisesti annetusta palautteesta on hyvä esimerkki yhdeltä opetuskerraltani: kävimme ryhmän kanssa yhdessä läpi rakkauskohtausta ja joku naureskeli, että olen liian innoissani kohtauksesta. Huomasin, kuinka toinen kohtauksen näyttelijöistä sulkeutui hieman. Jälkikäteen menin tarkentamaan, että nautin kohtauksen tekemisestä ja haluan työstää sitä, koska kohtauksessa on herkullinen draamallinen tilanne ja näyttelijöissä on paljon potentiaalia. Se, että teimme kohtausta paljon ja halusin puskea näyttelijöitä kokeilemaan rohkeasti oli näyttelijöiden ansiota. Kohtaukseen oli muodostunut upea jännite, jonka kanssa oli herkullista työskennellä.

Omien vahvuuksien rohkea julkittaminen vaikuttaa olevan edelleen tabu Suomessa. Itsereflektio on yksi palautteen muodoista ja on tärkeä osa yksilön kasvussa ja kehityksessä. Varsinaisen ulkoisen kanssakäymisen sijaan yksilö antaa itselleen palautetta, huomioita, kritiikkiä ja kehuja. Mäkisen (2002) mukaan reflektio on prosessi, jossa oppija aktiivisesti tarkastelee ja käsittelee uusia kokemuksiaan voidakseen rakentaa uutta tietoa tai uusia näkökulmia pohjaten aikaisempaan tietämykseen. Itsereflektiota voidaan harjoitella ja siihen hyviä metodeja ovat muun muassa oppimispäiväkirjan täyttö, ryhmässä jakaminen ja sanattomat patsaat tai muu fyysinen tekeminen. Itsereflektio on tärkeää myös TIO:lle itselleen. Jotta itse pystyy tarkastelemaan työtään ja metodejaan, on kyettävä refleктоimaan toimintaansa. TIO tekee myös virheitä eikä pysty toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla jokaisen yksilön kanssa. Virhearviot ja väärinymmärrykset ovat osa sosiaalisia tilanteita ja se on hyvä viestiä nuorille.

Kuitenkin TIO sitoutuu kehittämään omaa työtään ja ammattitaitoaan. (Mäkinen 2002; OAJ 2019.)

TIO pystyy vaikuttamaan milloin ja missä palautetta annetaan ja vastaanotetaan, minkälaisia muotoja, verbaalisia ja nonverbaalisia, hän valitsee käyttää antaessaan palautetta. Hän pystyy myös rytmittämään erilaisia palautteenannon muotoja, kuten ryhmä- tai yksilöpalautetta tai itsereflektiota. Ohjaaja joutuu myös itse tilanteisiin, joissa täytyy osata vastaanottaa palautetta. Silloin on tärkeää näyttää esimerkkiä, kuinka palautetta kuuluu ottaa vastaan. Nuoret saattavat antaa palautetta yllättäen ja ohjaajan tulee olla valmistautunut sellaisiin tilanteisiin. Erään opetuskerran jälkeen yksi nuorista sanoi kenkiä laittaessaan: ”Sä oot tosi hyvä opettaja, muista se!” Menin hieman hämilleni, mutta pystyin ottamaan palautteen vastaan ja palautin kehun nuorelle hänen oppimistaidoistaan.

Eräs tärkeä elementti liittyen palautteeseen ovat ryhmän ja ohjaajan tavoitteet. TIO:n palautteen antamista helpottaa, kun pystyy peilaamaan toimintaa tavoitteisiin. Esimerkiksi, jos ryhmässä pyritään avoimuuteen, voidaan rohkaista yksilöä jakamaan, ja kehua tavoitteen toteuttamisesta. Myös nuori pystyy itse peilaamaan osaamistaan sekä ryhmän tavoitteisiin että henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa.

Palautetta on myös opittava tunnistamaan. Mistä näyttelijä tietää, onko yleisön hiljaisuus hyvästä vai pahasta eli tunnistaako hän jännitteisyyden katsojissa? Joskus yleisön reagoimattomuus voi myös olla hyvä asia ja sen voi oppia tunnistamaan. Teatterissa nuorella on mahdollisuus kokeilla näitä tilanteita ja samalla oppia hahmottamaan nonverbaalisen palautteen eri muotoja. Teatterissa opitut taidot auttavat myös arkielämän vuorovaikutustilanteissa. Nuori oppii tiedostamaan sosiaalisissa tilanteissa jännitteitä ja muokkaamaan myös omaa toimintaansa tilanteeseen sopivaksi. On myös tärkeää, että nuori oppii seisomaan omilla jaloillaan. Se, että nuori tunnistaa palautteita eli on sosiaalisesti herkkä, ei tarvitse vaikuttaa nuoren itsetuntoon tai kokemukseen itsestä. Teatterissa nuorella on mahdollisuus oppia myös, että eteen tulee myös epämukavia tilanteita, mutta niistä myös selviää.

Teatterissa nuori pystyy kokemaan tekemisen kautta yhdellä opetuskerralla useampia onnistumisia, jos TIO pystyy luomaan toimivan kokonaisuuspohjan ja muokkaamaan toimintaa ryhmän ja yksilöiden tarpeiden mukaisesti. Onnistumisen kokemukset nuorelle voivat olla esimerkiksi leikissä onnistuminen, lavalla repliikkien muistaminen tai kun hänen ideansa otetaan huomioon ja kokeillaan lavalla.

5 LOPUKSI

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia, miten teatteri-ilmaisun ohjaaja voi käyttää palautetta nuoren itsetunnon kehittymisen tukena. Minkälaista ammattitaitoa TIO:lla on liittyen palautteeseen ja miten hän voi sitä soveltaa työskennellessään nuorten kanssa? Tekstissä on esitetty nuoren itsetunnon kehitykseen vaikuttavia tekijöitä ja pohdittu, minkälainen vaikutus teatterilla ja ryhmätyöllä on tähän kehitykseen. Pohdinnassa on käytetty hyväksi lähdemateriaalia sekä omia käytännön kokemuksia.

Kaiken myllerryksen keskellä nuoruus on tärkeää aikaa itsetunnon kehittämiseksi, sillä se luo pohjaa aikuisuuden kokemukselle itsestä ja itsetunnosta. Vaikka työ keskittyy paljon kannustamiseen ja rohkaisemiseen, TIO:n tarkoituksena ei ole vain kehua ja puhua positiivisista asioista. Väestöliiton (2019) mukaan hyvä itsetunto tarkoittaa sitä, että on tietoinen myös omista kehittämiskohteistaan. Niiden havaitseminen ei vähennä luottamusta itseän tai määrittele kokonaan käsitystä itsestä.

Teatterissa palaute on tekemisen keskiössä sekä verbaalisesti että nonverbaalisesti. TIO on erikoistunut sekä teatteritaitteeseen että pedagogiseen työskenteelyyn eli hänellä harjaantunut silmä havainnoimaan ryhmää ja toimimaan sekä ryhmän että yksilön parhaaksi. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen kuuluvat tärkeänä osana yksilön kasvua ja kehitystä, ja ilman positiivista ja rakentavaa palautetta yksilön itsetunnon kehitys vääristyy. Teatterin tarkoituksena on antaa nuorille väylä leikkiä ja siten harjoitella oikeaa maailmaa varten. Samalla kun nuori oppii teatterista, hän joutuu opettelemaan palautteen antamista ja vastaanottamista, katseen alla olemista ja muita sosiaalisia taitoja. Toisten kohtaaminen, läsnäolo ja kuunteleminen ovat tärkeintä sosiaalisia taitoja, joita palautteen avulla voidaan kehittää ja harjoitella.

Teatteriopetuksessa osallistumisen haasteena on tulosten konkreettinen mittaaminen ja näyttäminen. Teatterin tekemisen vaikutukset saattavat näkyä yksilössä ja hänen ympäristössään vasta vuosien päästä, ja silloinkin on vaikea

määritellä syy- ja seuraussuhteet. Tähän liittyy kysymys, miten TIO tai muu teatterialan pedagogi perustelee oman työnsä osallistujille, heidän huoltajilleen tai päättäjille. Teatterikasvatuksen tutkimuksissa korostuvat tunneilmaisut, yleensä miellyttävät tunteet. Harrastajateatteritoiminnan on huomattu empiirisissä tutkimuksissa vaikuttavan nuoren itseluottamukseen, identiteettiin, kommunikatiiviseen kompetenssiin, vapauden kokemukseen ja empatiakykyyn positiivisesti. Useimmat näistä piirteistä ovat kytköksissä itsetuntoon ja sen kehittymiseen. Voidaan siis sanoa, että yleisesti teatterin tekeminen ja erityisesti pitkäaikainen harrastaminen parantaa nuoren itsetuntoa. Ohjaaja ja hänen ammattitaitonsa on tässä merkityksellinen. Jokainen ohjaaja on kuitenkin yksilö, ja väistämättä hänen elämänsä, koulutuksensa ja kokemuksensa muokkaavat hänen ohjaajuuttaan. Jokaisella ohjaajalla on siis oma tapansa olla läsnä ja luoda kannustava ja positiivinen ilmapiiri, joka edesauttaa palautteenantoa ja siten nuoren itsetunnon kehittymistä. (Houni 2010, 29.)

Minulle keskeistä TIO:na on läsnäolon merkitys palautteenannossa. Nykyelämässä läsnäolo tuntuu olevan vähenevä luonnonvara. Nuorelle on tärkeää löytää tukipilareita, joihin voi kasvun ja kehityksen aikana tukeutua. Kohtaamalla nuoren kasvatamme myös tulevaisuuden yksilöitä, jotka ovat empaattisia ja seisovat omilla jaloillaan.

LÄHTEET

- Berlin, Satu. 2008. Innostava, lannistava, helpottava palaute. Vaasan Yliopisto. Viitattu 2.6.2019. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-245-8.pdf?_ga=2.33363902.1212802553.1558099655-183772440.1558099655
- Erilaisuudesta innostunut. 2015. Itsensä tunteminen. Luontaiset taipumukset. Viitattu 2.6.2019. <https://luontaisettaipumukset.fi/2015/04/11/itsensa-tunteminen/>
- Houni Pia. 2010. Teatteri-ilmaisu nuoren itsetunnon vahvistajana. Nuorisotutkimus. Viitattu 2.6.2019. <http://elektra.helsinki.fi/oa/0780-0886/2010/4/teatteri.pdf>
- Jalkanen Eija 2011. Ai mikä? Teatteri-ilmaisuuden ohjaaja? Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.6.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32341/jalkanen_teatteri-ilmaisuohjaaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jung, Carl. 1990. The Archetypes and the Collective Unconscious, Volume 9, part I of The Collected Works. Princeton University Press.
- KAMK – University of Applied Sciences. Ihmiskäsitys. Viitattu 27.5.2019 <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Ihmiskasitys>
- Karhunen, Hannu. 2017. Nuoret eivät pärjää ilman oikeanlaista koulutusta. Tilastokeskus. Viitattu 2.6.2019. <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/nuoret-eivat-parjaa-ilman-oikeanlaista-koulutusta/>
- Kupias, P., Raija, P. & Paula.S. 2011. Onnistu palautteessa. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 2.6.2019. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/FACBBXXUBGAJ#kohta:1.\(20\)PALAUTTEEN\(\(20\)TEHT\(\(c4\)V\(\(c4\)T\(\(20\)JA\(\(20\)MAHDOLLISUUDET\(\(20\):Palautetta\(\(20\)tarvitaan!\(\(20\):Monimuotoinen\(\(20\)palaute\(\(20\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/FACBBXXUBGAJ#kohta:1.(20)PALAUTTEEN((20)TEHT((c4)V((c4)T((20)JA((20)MAHDOLLISUUDET((20):Palautetta((20)tarvitaan!((20):Monimuotoinen((20)palaute((20)
- Laaksonen, Taru. 2014. Intuitio. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 2.6.2019. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/kirjoittamisen-tutkimus/luovuus-ja-kirjoittamisen-prosessi/kirjoittamisen-prosessi/intuitio>
- Mielenterveysseura. 2019. Hyvä itsetunto on optimistista realismia. Viitattu 24.5.2019. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/hyv%C3%A4-itsetunto-optimistista-realismia>
- MLL. 2019. 15-18-vuotiaan nuoren persoonallisuuden kehitys. Viitattu 2.6. 2019. <https://www.mll.fi/vanhemmille/lapsen-kasvu-ja-kehitys/15-18-v/15-18-vuotiaan-persoonallisuuden-kehitys/>
- Mäkinen, Päivi. 2002. Reflektio oppimisessa. Tampereen Yliopiston verkko-tutor. Viitattu 5.5.2019. <http://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/reflekt.htm>
- Nurmos, Ninni-Ingrid. 2011. Nuorten mielenterveyttä edistävät tekijät. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.6.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47688/Nurmos_Ninni_Ingrid.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OAJ. Opettajan arvot ja eettiset periaatteet. Viitattu 19.5.2019.
<https://www.oaj.fi/arjessa/opetustyon-eettiset-periaatteet/opettajan-arvot-ja-eettiset-periaatteet/>

Petäjäarvi, Krista. 2009. Tiedostamattoman merkitys. Metropolian Ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.6.2019.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7202/Krista_Petajajarvi.pdf?sequence=1

Psykoterapiakeskus Vastaamo. 2019. Itsentunto – Testaaminen, vahvistaminen ja hyödyntäminen. Viitattu 15.4.2019. <https://vastaamo.fi/itsetunto/>

Rosenberg. 2019. Self-Esteem Scale. Cabrillo College. Viitattu 13.5.2019
<http://www.cabrillo.edu/~jtice/Psychology%2033/ROSENBERG%20SELF.pdf>

Turun AMK. 2018. Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK), teatteri. Viitattu 12.5.2019.
<http://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/teatteri-ilmaisun-ohjaaja-amk-teatteri/>

Vehkalahti, Reetta. 2006. Leikkivä teatteri – opas teatteri-ilmaisun ohjaajalle. Lasten Keskus / LK-KIRJAT

Viestintätieteiden Laitos, Jyväskylän Yliopisto. Nonverbaalinen viestintä. Viitattu 20.5.2019.
<https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/vuorovaikutus/viestinta/nonverbaalinen.html>

Videnoja, Emmi. 2007. Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaito. Helsingin Ammattikorkeakoulu (Stadia). Viitattu 2.6.2019.
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/29242/stadia-1178559312-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>