

Opinnäytetyö (AMK)  
Esittävän taiteen Koulutusohjelma  
Teatterin Suuntautumisvaihtoehto  
Valmistumisvuosi 2014

Anna Hellstén

# PEDAGOGINEN KARISMA TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖSSÄ



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma | Teatterin suuntautumisvaihtoehto

2014 | Sivumäärä 22

Minna Haapasalo, Ilona Tanskanen

Anna Hellstén

## TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö hahmottelee uutta käsitettä, pedagoginen karisma, ohjaamisen sekä opetuksen kentille. Se esittelee mistä pedagoginen karisma koostuu, ja ennen kaikkea, voiko sitäkin jotenkin opetella, lisätä tai kasvattaa. Lisäksi opinnäytetyö pohtii pedagogisen karisman merkitystä teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatissa, sekä lopuksi listaa niitä asioita joiden hallitseminen voisi mahdollisesti lisätä teatteri-ilmaisun ohjaajan pedagogista karismaa.

Opinnäytetyön ensimmäisessä varsinaisessa luvussa perehdytään karismaan ja sen kolmeen eri tulkintatapaan. Ensimmäisen tulkinnan mukaan karisma on jotakin mikä syntyy median ja julkisuuskoneiston sivutuotteena, toinen tulkinta esittää että se on jotain ulkoapäin annettua, jota ihmisellä joko on tai ei ole, ja kolmas tulkinta esittää sen menestyksen välineenä jota on täysin mahdollista omaksua lisää. Mikään tulkintoista ei ole täysin oikea tai väärä, mutta tämä opinnäytetyö nojaa pitkälti kolmannen tulkinnan varaan, jonka mukaan olemalla tietoinen niistä palasista mistä karisma ja pedagoginen karisma koostuvat, voidaan sitä lisätä myös omaan toimintaan.

Opinnäytetyön kolmannessa luvussa perehdytään tarkemmin käsitteeseen pedagoginen karisma. Luvussa käsitellään asiantuntijuuden merkitystä, sekä niitä keinoja millä asiantuntijan on mahdollista tavoittaa ja innostaa ympäröivät ihmiset omasta aiheestaan. Näistä keinoista tässä työssä esitellään motivointi, luottamuksen rakentaminen, innostaminen, sekä näiden kolmen välineenä toimivat, suostuttelu ja suggestio.

Työn neljännessä luvussa perehdytään pedagogisen karisman merkitykseen teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Luku tarjoaa myös kirjoittajan oman listauksen niistä asioista, minkä hallinta ja tiedostaminen auttavat lisäämään teatteri-ilmaisun ohjaajan pedagogista karismaa.

### ASIASANAT:

Pedagoginen karisma, karisma, asiantuntijuus, motivointi, innostaminen, suostuttelu, suggestio, teatteri-ilmaisun ohjaaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme | Specialisation

2014 | Total number of pages 22

Minna Haapasalo, Ilona Tanskanen

Anna Hellstén

## ABSTRACT

The purpose of this Bachelor's thesis is to describe a new concept, pedagogic charisma, into the fields of directing and teaching. Writers intention is to define on what makes someone pedagogic charismatic, and is it possible to somehow learn to be more pedagogic charismatic. Also, this Bachelor's thesis presents writers thoughts on what is the meaning to drama instructor to be pedagogic charismatic, and what kind of things one should then possibly master.

In the first main chapter the thesis presents charismas concept, and the three ways to interpret it. According to the first one, charisma is something that springs up as a by-product of media and public image. The second one presents that charisma is something that is given to you as a characteristic quality, something that you either possess or don't possess. The third one presents that charisma is a way to success, something that you can learn and increase by being aware of the things that makes someone charismatic. None of these interpretations is either right or wrong, but this Bachelor's thesis leans on the third one and presents that it is possible to learn how to be more charismatic or pedagogic charismatic.

The third chapter of this thesis presents the concept of pedagogic charisma. The chapter covers writers' thoughts on which and what kind of elements the pedagogic charisma consists. It presents the meaning of expertise and the methods that an expert can use to make the people surround to care and be enthusiastic about the subject. From these methods, this thesis presents motivation, building a trustful environment, and as equipment to these; persuasion and suggestion.

The fourth chapter of this Bachelor's thesis subscribes the meaning of pedagogic charisma to drama instructor. The chapter provides also a writers own list of what kind of things one should master as a drama instructor to be more pedagogic charismatic.

### KEYWORDS:

Pedagogic charisma, charisma, expertise, motivation, persuasion, suggestion, drama instructor

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 KARISMA</b>	<b>8</b>
2.1 Karisman käsite	8
2.2 Kolme tapaa suhtautua karismaan	9
<b>3 PEDAGOGINEN KARISMA</b>	<b>12</b>
3.1 Asiantuntijuus	12
3.2 Motivointi, luottamuksen rakentaminen ja avoin vuorovaikutus	14
3.2.1 Suostuttelu ja suggestiot välineenä	15
<b>4 PEDAGOGINEN KARISMA TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖSSÄ</b>	<b>17</b>
4.1 Pedagogisen karisman peruspilarit teatteri-ilmaisun ohjaajalle	18
<b>5 YHTEENVETO</b>	<b>20</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>22</b>

# 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö esittelee uuden käsitteen, pedagoginen karisman, sekä ohjaamisen että opettamisen kentille. Mitä on pedagoginen karisma, eli se ”jokin” mikä tekee hyvästä opettajasta tai ohjaajasta lähes maagisen henkilön muiden silmissä? Mitä on se, mikä saa opiskelijat tai ohjattavat saapumaan paikalle sankoin joukoin pitkienkin matkojen takaa, ja innostumaan lähes mistä tahansa hyvin argumentoidusta ajatuksesta? Mitä tällä pedagogisella karismalla oikein tarkoitetaan, onko se erilaista kuin ”tavallinen” karisma ja ennen kaikkea; voiko sitä oppia? Pohdin asiaa tässä opinnäytetyössäni ennen kaikkea oman ammattini, teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta, mutta en kiellä ettei käsite olisi aivan yhtä hyvin sovellettavissa mihin tahansa muuhunkin opettamiseen tai valmentamiseen liittyvään alaan.

Päädyin pedagogisen karisman käsitteen äärelle omien opintojeni ensimmäisenä vuonna, kun yritin keksiä tarpeeksi kuvaavaa käsitettä kaikille niille opettajille ja ohjaajille, joiden koen vaikuttaneen huomattavasti omaan koulutus- ja sitä kautta myös elämänpolkuuni vuosien varrella. Ehkä olen itse ollut pienestä pitäen melko altis kaikenlaiselle positiiviselle suggestiolle, mutta väitän silti, että kohdalleni on lähes joka elämänvaiheessa osunut joku ohjaavan henkilön auktoriteetin omaava henkilö, jolla on ollut todella voimakasta pedagogista karismaa. Karisman kokeminen on tietysti jossain mielessä aina subjektiivista, mutta pedagogista karismasta tekee mielestäni sen valjastaminen toisten oppimisen innostamiseen, eettisesti oikeilla ja epäitsekkäillä motiiveilla varustettuna. Eettisyyttä sen enempää tässä vaiheessa määrittelemättä, viittaan oikeilla ja epäitsekkäillä motiiveilla lähinnä yleisesti hyväksytyihin ja yleishyödyllisiin tavoitteisiin, verrattuna esimerkiksi väkivallan tai sodan lietsomiseen. Koen, että koska olen omalta osaltani altistunut pedagogiselle karismalle monessa erilaisessa tilanteessa sekä nauttinut sen tuomista vaikutuksista, olisi mielenkiintoista tutkailla tätä ilmiötä sekä pohtia mitkä tekijät vaikuttavat sen syntyyn. Omana ammatillisena haaveenani on toki myös pedagogisen karisman kaltaisen ominaisuuden omaaminen.

Tässä opinnäytetyössä haluan selvittää, minkälaisista palasista pedagoginen karisma mahdollisesti syntyy. Mikäli nämä palaset ovat nimettävissä, voiko pedagogista karismaa jollain tapaa opetella tai kenties lisätä? Ja viimeisenä, mitä pedagogisen karisman omaaminen voisi tarkoittaa teatteri-ilmaisun ohjaajalle?

### **Mikä tekee opettajasta, ohjaajasta tai kouluttajasta hyvän?**

Kupias ja Koski (2012, 142) toteavat teoksessaan Hyvä kouluttaja, että kouluttajan esiintyminen ja esillä olo ovat asioita, joihin hyvästä koulutuksesta puhuttaessa usein keskitytään. Yleinen mielikuva on, että hyvä kouluttaja on ensisijaisesti myös hyvä esiintyjä. Hyvä esiintyminen tukee koulutuksen kannalta olennaisia asioita, kuten osallistujien mielenkiinnon herättämistä, koulutuksen ilmapiirin luomista sekä asioiden selkeää ja loogista esittämistä. Karismaattista ihmistä on Kupiaksen ja Kosken mukaan miellyttävä kuunnella, sillä hän on innostava ja luo tenhoavan ilmapiirin.

Riittääkö hyvälle ohjaajalle tai kouluttajalle siis pelkät hyvät esiintymistaidot? Mielestäni oman esiintymisensä hallinta on yksi olennainen osa pedagogista karismaa, mutta sitäkin tärkeämpiä taitoja ovat mielestäni sosiaalisen pelisilmän omaaminen, eli tilanteiden lukutaito sekä läsnäolo. Kupias ja Koski tuovat esille että oppimisen kannalta on oleellista, miten ja minkälaista karismaa kouluttaja käyttää. Eettinen koulutustoiminta edellyttää aina vastuullisuutta ja hyvántahtoisuutta. He ajattelevat myös, että karismaattista kouluttajaa tarvitaan tilanteissa, joissa kaivataan suunnannäyttäjää ja yhteiseen kantaan sitouttajaa. On myös oppimistilanteita, joissa on parempi, että ohjaaja osaa jättäytyä taka-alalle ja antaa osallistujille tilaa olla pääosassa. (Kupias ja Koski 2012, 144–145.)

Koska oletan, että teatteri-ilmaisun ohjaajalle ensimmäinen kompastuskivi ohjaus- tai opetustilanteessa ei ole niinkään esiintyminen, olen päättänyt rajata tätä työtä siten, että keskityn lähinnä niihin sosiaalisiin sekä alitajuisiin tietoihin ja taitoihin, joiden tiedostaminen voisi mahdollisesti auttaa lukijaa eteenpäin kohti

pedagogista karismaa. Tämän työn ensimmäisessä varsinaisessa luvussa käsittelem karismaa itsenäisenä käsitteenä sekä sen moninaisia tulkintoja. Luvun teoria pohjaa muun muassa Eva Kihlströmin teokseen Karismakoodi, seitsemän tietä säteilevään persoonallisuuteen sekä Maaretta Tukiaisen kirjaan Egosta Fantasmagoon. Molemmat lähteet puhuvat sen puolesta että karisma on sellaisten asioiden yhteissumma, joita on täysin mahdollista opetella tiedostamaan, ja sitä kautta on mahdollista myös lisätä omaa karismaansa.

Työni kolmannessa luvussa esittelen ajatukseni pedagogisesta karismasta käsitteenä, eli minkälaisista osista se mielestäni koostuu. Käsittelem muun muassa asiantuntijuutta ja motivointia, sekä esittelen innostamisen välineiksi soveltuvat suostuttelun ja suggestioiden käytön. Tämän luvun lähteinä toimivat Riitta Jyrhämän kirjoitus ”Ei kysyvä tieltä eksy, Pedagogisen ajattelun kehitysvaiheita” ja Reijo Bymanin kirjoitus ”Voiko motivaatiota opettaa?”, Pertti Kansasen sekä Kari Uusikylän toimittamassa ”Luovuutta, motivaatiota, tunteita” kirjasta.

Opinnäytteeni neljännessä luvussa esittelen ajatukseni pedagogisesta karismasta teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä; mitä hyötyä siitä voi mahdollisesti olla teatteri-ilmaisun ohjaajalle. Lisäksi listaan niitä ominaisuuksia ja taitoja joiden tiedostaminen ja hallinta mielestäni edesauttavat pedagogisen karisman syntyä tässä ammatissa. Lista on suuntaa antava, ja pohjautuu lähinnä omiin kokemuksiini sekä niihin tietoihin jotka olen kerännyt tätä opinnäytetyötä tehdessäni. Halusin tarjota lukijalle jotain konkreettista pohjaa josta hän voi halutessaan lähteä liikkeelle, mikäli haluaa syventää käsitystään tästä uudesta esittelemästäni pedagogisen karisman käsitteestä. Tämän työn viimeisessä osassa vedän yhteen omia johtopäätöksiäni sekä pohdin pedagogisen karisma-käsitteen tarpeellisuutta.

## 2 KARISMA

Sanakirjoissa sana karisma on usein määritelty käsitteillä persoonallinen vaikutus- tai vetovoima. Kielitoimiston sanakirjan mukaan sana karisma tarkoittaa joko uskonnollisessa kontekstissa armolahjaa, tai vaihtoehtoisesti ihmisen persoonallista vaikutus- ja vetovoimaa. (Lainattu 14.3.2014)

Eva Kihlström toteaa (2007, 16) että karismaattisille henkilöille tuntuu olevan yhteistä se, että heillä on vakaa usko johonkin ja että he ovat taitavia viestimään. He puhuvat meille niin sanallisesti kuin sanattomasti houkuttelevalla tavalla ja vangitsevat huomionne. Karismaa voisi kuvailla myös siten, että se on kyky vaikuttaa toisiin ihmisiin niin, että heihin syntyy yhteys kaikilla tasoilla – niin fyysisesti ja älyllisesti kuin tunnetasolla sekä tiedostamattomalla henkiselläkin tasolla. Karisman voidaan siis ajatella perustuvan ihmissuhteisiin. Jotkut innostavat persoonallisuudet osaavat luoda muihin ihmisiin ulkoisilla käyttäytymistavoillaan ja sisäisellä hehkullaan erityislaatuisia siteitä, jotka ovat sekä henkisiä että tunnepohjaisia.

Karismaattisella henkilöllä on siis sekä sosiaalisia että tunnetaitoja. Hän on taitava ja rohkea tuomaan esille omia tunteitaan ja näkemyksiään, mutta pystyy herkästi myös lukemaan muiden tunteita sekä sosiaalisia tilanteita. Kun näihin ominaisuuksiin liitetään hyvät esiintymis- ja viestintätaidot, jotka mahdollistavat kanssakäymisen erilaisten ihmisten kanssa, on tuloksena usein karismaattinen henkilö.

### 2.1 Karisman käsite

Karisman käsitteen juuret ovat kreikankielisessä sanassa khárisma, joka tarkoittaa armon lahjaa tai armolahjaa (gift of grace). Sillä on kahdenlainen merkityshistoria. Toisaalta tarkoitetaan ihmisten persoonallisuuden karismaa ja toisaalta jumalallista alkuperää olevaa karismaa, jolla on yhteys johonkin ihmistä suurempaan. Samalla sanalla voidaan siis puhua ihmisen persoonallisuuden ka-



rismasta tai jumalallista alkuperää olevasta karismasta, jolla on yhteys johonkin ihmistä suurempaan. Nämä karsiman kaksi ulottuvuutta ovat nykyään sekoittuneet toisiinsa. Jopa sanakirjamäärittelyissä viitataan näiden kahden karisman sulaumaan. Karismassa on siten aina mystinen, vaikeasti saavutettava ominaislaatu, johon esimerkiksi media usein viittaa ”Sinä Jonakin”. (Tukiainen 2013, 62.)

Näyttelijä ja psykoterapeutti Kari Ketonen otsikoi Bussiness Healers blogissaan, että ”karisma on taito eikä armolahja”. Hän perustaa väitteensä juuri siihen, että nuo kaksi eri tapaa määrittellä karisma-sana sen eri konteksteissa ovat jostain syystä aikojen saatossa sotkeutuneet toisiinsa. Tästä on seurannut karisman ympärille syntynyt myytti, jonka mukaan se on ulkoapäin annettu lahja, taito jota ihmisellä joko on tai ei. Ketonen määrittelee karisma-sanankonkreettista kontekstia seuraavasti: ”Sisäinen läsnäolon tila ihmisessä synnyttää ulospäin vaikutelman, jota kutsumme karismaksi. Jos siis osaamme synnyttää sisällemme läsnäolon, muutamme muiden silmissä karismaattisiksi.” (Ketonen 2014, lainattu 20.3.2014.)

## 2.2 Kolme tapaa suhtautua karismaan

Historialliselta kannalta tarkasteltuna karismaan on suhtauduttu yleensä kolmella eri tavalla. Karisma nähdään joko Hollywoodin kaltaisten julkisuuskoneistojen sivutuotteena, sitä pidetään synnynnäisenä ominaisuutena ja lahjana, tai se nähdään menestykseen liitettävänä kyynä, jota voi kehittää. (Tukiainen 2013, 63.)

Ensimmäistä ”sivutuotekategoriaa” edustaa muun muassa elokuvamaailman tähtienantojärjestelmiin liittyvä mediatutkimus, joka nostaa koneistonsa uumenista uusia nousevia tähtiä pinnalle tasaiseen tahtiin. Toisen kategorian, synnynnäisen ominaisuuden kannattaja, yhteiskuntatieteilijä Max Weber on todennut karisman olevan tunteen asia, jota ei voi pohjimmiltaan järjellä selittää. Saksalainen sosiologi Weber tutki 1900-luvulla karismaa ja johtamista. Weber käytti termiä kuvatessaan, miten poikkeukselliset johtajat olivat muuttaneet poli-

tiikkaa henkilökohtaisella voimallaan. Hän näki karisman lahjana, jolla joku erotui muista yksilöistä. (Kihlström 2007,16; Tukiainen 2013, 63.)

Kakkoskategoriaan tuntuu viittaavan myös tuore suomalainen väitöskirja. Aiheesta Lapin yliopistossa 2013 väitellyt Tuomo Takala (2013, 13) on arvioinut vaikeasti kuvailtavan karisman viittaavan erityisesti ihmisiin, jotka saavat helposti huomiota ja ihailua. Ihmisellä voi Takalan mukaan olla myös niin sanottua negatiivista karismaa, jolloin kyseinen persoona saattaa ihailun sijaan vetää puoleensa jopa vihaa. Takala liittyy karismaan sellaisia ominaisuuksia kuten "viehkeys, ylenpalttisuus, mielentyyneys, mystiikka, positiivinen energia, viehätysvoima ja sähköisyys."

Kolmas karisman tulkinnan lähestymistapa on selkeästi tuorein. Sen on nostanut selvemmin esille viime aikoina self help- sekä johtamiskirjallisuus. Näiden mukaan, mikäli karisma on kyky tai taito, sitä pitäisi voida myös kehittää. Näin voidaan ajatella, että karisman mukanaan tuomat menestystekijät ja erilaiset hyödyt ovat kaikkien ulottuvilla ja saavutettavissa. Lähestymistapa hälventää karismaan liittyvää turhaa mystiikkaa ja purkaa sen osiin. (Tukiainen 2013, 63.)

Pitkän linjan mediavaikuttajan, kasvatustieteiden maisterin sekä LCF Life Coachin Maaretta Tukiaisen oma näkemys siitä, mitä karisma on, on tavallaan kaikkien näiden kolmen suuntauksen yhteissumma. Se tuntuu olevan samalla myös enemmän kuin pelkästään osiensa yhteenlaskettu summa. Hänen mukaansa "karisma syntyy luonnollisena sivutuotteena henkisestä kasvusta". Tuo kasvu lähtee käyntiin, kun ihminen pääsee kosketuksiin oman syvimmän olemuksensa ja siinä piilevän potentiaalinsa kanssa. Karisma on sivutuote, ei päämäärä. Kun ihminen löytää itsensä, hänen karismansa vapautuu ja pääsee pakottomasti esiin. Tällaisessa tilassa ihminen on aidosti oma itsensä. Hänen ei tarvitse esittää olevansa jotain parempaa, eheämpää, iloisempaa tai menestyneempää. Tämän aitouden ja siitä kumpuavan olemisen varmuuden toiset ihmiset aistivat. Se on todellista karismaa." (Tukiainen 2013, 65.)

Näiden lähteiden valossa voidaan siis ajatella että karisma on ilmiö joka syntyy hetkessä. Kokemus jonka tilanteessa olijä kokee. Karismaattinen henkilö osaa

ja uskaltaa olla läsnä sosiaalisissa tilanteissa, niin sanotusti auki sekä maailmalle että ympärillä oleville ihmisille. Hän kykenee heittäytymään ja tekemään samalla tiedostettuja ratkaisuja omasta käyttäytymisestään. Tällainen ”elämän asenne” voi olla joillekin ihmisille luonteenomaisempaa, mutta mielestäni mikään esitetty fakta ei sulje pois näiden ominaisuuksien mahdollista opettelua tai niiden vahvistamista.

### 3 PEDAGOGINEN KARISMA

Opettajan, ohjaajan tai vaikkapa teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä pedagogisuus tuntuu olevan lähes itsestään selvä odotus tai vaatimus. Opettajan roolissa olevalta henkilöltä odotetaan tiettyjä opettamiseen liitettäviä piirteitä, kuten vaikkapa asiantuntijuus, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus. Silti aina on puhuttu hyvistä ja ei niin hyvistä opettajista.

Opettajan pedagoginen ajattelu voidaan jakaa kolmeen eri tasoon. Alimmalla, eli toimintatasolla, opettajan ratkaisut perustuvat tilannekohtaisesti opetuksen perustaitoihin. Objektitasolla toimintatason tapahtumia tarkastellaan teoreettisten käsitteiden ja mallien avulla. Metatasolla tarkastelu kohdistetaan edellisen tason ratkaisuihin, synteesin laadintaan ja perusteluiden pohdintaan. ”Opettajat perustelevat yleensä tekemiään ratkaisuja intuitiivisesti että rationaalisesti. Toisin sanoen opettajan pedagoginen päätöksenteko perustuu sekä kokemukselliseen että teoreettiseen tietoon.” (Jyrhämä 2000, toim. Kansanen & Uusikylä, 79.)

Mikäli kaikki perusainekset ovat kasassa, miksi jyvät niin usein erottuvat akanoista, ja niin sanotut hyvät opettajat saavat usein kiitosta monelta suunnalta? Mitä heillä on, mitä muut vasta tavoittelevat? Mitä on pedagoginen karisma?

#### 3.1 Asiantuntijuus

Ohjaaja tai opettaja edustaa oppilaalleen opetettavan asian asiantuntemusta. Asiantuntijuus kehittyy hitaasti, sillä monimutkaisten asioiden kokonaisvaltainen hallinta vaatii kypsymistä. ”Ekspertti osaa tunnistaa sekavaltakin näyttävästä tilanteesta olennaiset tekijät, joihin vaikuttamalla voidaan muuttaa tapahtumien kulkua.” (Jyrhämä 2000, toim. Kansanen & Uusikylä, 74). Asiantuntijoiden ja aloittelevien opettajien ajattelun eroja on tutkittu 1980-luvun lopulta lähtien. On havaittu, että noviiseilla on eksperttiopettajia vähäisempi herkkyys aistia opetus- ja oppimisympäristön tilannesidonnoisista tekijöistä. Tämä voi ainakin osin selittyä sillä, että aloittelevien opettajien huomio kiinnittyy opetustilanteessa enemmän

opetettavaan asiaan, kun taas ekspertit pystyvät kohdentamaan huomionsa enemmän opiskelijoiden tarpeisiin. (Jyrhämä 2000, toim. Kansanen & Uusikylä, 75.) Vastaavasti teatterialalla voitaisiin ajatella, että aloittelevalla ohjaajalla va-luu ohjaustilanteessa osa energiasta oman toiminnan ylläpitämiseen sekä ryh-mänohjaustilanteeseen keskittymiseen, kun taas kokeneemman ohjaajan on helpompi keskittää huomionsa itse tekevillä olevaan työhön. Helakorven (2014, 16–17.) mukaan asiantuntijuus perustuu tietoihin, taitoihin, osaamiseen ja ko-kemuksiin. Se edellyttää myös tietämistä, minkä toimija suhteuttaa tehtävän kulloisiinkin vaatimuksiin. Siihen liittyy toimintavalmiuden lisäksi myös innovaa-tiovalmiudet; asiantuntija pystyy kehittämään niin työtään, alaansa kuin työyhy-teisöään. (Lainattu 23.3.2014.)

Asiantuntijuus kehittyy pitkän ajan kuluessa, mutta sen syntymistä siivittää tie-toisuus omista kyvyistä ja tiedoista. Kun tietää, mitä tietää, on asian päällä hel-pompi olla. Kukaan ei ole seppä syntyessään, mutta kaikilla on elämä aikaa perehtyä asioihin. Asiantuntijuus on siis jokaisen saavutettavissa, tosin ilmai-seksi se ei kenellekään tule. Kun ihminen on saavuttanut asiantuntijuustason jossain aiheessa, voi hän sen jälkeen tietoisesti alkaa kehittää myös pedagogi-sia taitojaan siihen liittyen. Tämä voi tapahtua esimerkiksi pohtimalla miten asi-an voisi parhaiten jakaa muiden kanssa. Ilman asiantuntijuutta tuskin esiintyy kovin voimakasta pedagogista karismaa, mutta toisaalta myöskään pelkkä asi-antuntijuus ei takaa henkilölle pedagogista karismaa. Avainasemassa voidaan siis ajatella olevan tietoisuus. Tietoisuus omasta asiantuntijuudesta, tietoisuus omasta kyvystä tehdä pedagogisia ratkaisuja opetustilanteessa tilanteen vaati-malla tavalla sekä tietoisuus siitä, että osa ratkaisuista perustuu omaksuttuun teoreettiseen tietoon opettamisesta ja osa omaan kokemuksellisesti kertynee-seen tietoon. Kyky luottaa omaan intuitioon opetustilanteessa myös vahvistaa omaa asiantuntijuutta, mikä taas saattaa vahvistaa myös ohjattavien kokemusta pedagogisesta karismasta.

### 3.2 Motivointi, luottamuksen rakentaminen ja avoin vuorovaikutus

Miten ihmisen huomio ja motivaatio saadaan käännettyä juuri haluttuun suuntaan? Pedagogisesti karismaattinen henkilö osaa kiinnittää opiskelijoiden huomion tarkasti valitsemaansa aiheeseen ja motivoida heidät lisäksi pohtimaan aihetta niin, että samalla syntyy oppimista. Miten hän sen tekee?

Motivaatio-käsitteen ymmärtäminen edellyttää käsitteen intentio, tai teatterialalla paljon käytetyn tahdonsuunta-käsitteen ymmärtämistä. Ihmisen voidaan sanoa olevan motivoitunut silloin, kun hänen toiminnallaan on jokin suunta, tavoite tai päämäärä. Intentio sisältää sekä toiveen päästä johonkin päämäärään että keinot saavuttaa se. Modernin motivaatiokäsityksen mukaan ihminen tuottaa itse oman motivaationsa. (Byman 2000, toim. Kansanen & Uusikylä, 26.)

Pedagogin tehtävänä on muuttaa opetettavan asian tavoitteet opiskelijan intentioksi ja saada viritettyä hänessä tahto opiskella toivottuja asioita. (Byman 2000, toim. Kansanen & Uusikylä, 34.) Jotta tämä olisi mitenkään mahdollista, on hänen ensin kyettävä luomaan oppimiselle avoin ja turvallinen ympäristö. Tärkeää on, että oppija kokee tilanteessa niin fyysistä kuin henkistäkin turvallisuutta, jotta hänen huomionsa voi sillä hetkellä todella kiinnittyä vain käsiteltävään asiaan. Oppijaa auttaa myös se, että hän kykenee aistimaan että hänen ja pedagogin välillä vallitsee avoin vuorovaikutussuhde; hän kokee tulevansa kuulluksi ja olevansa tasavertainen keskustelukumppani.

Motivointi-käsitettä pyöriteltäni ja pohdittuani, törmäsin lähdekirjallisuudessani kahden eri tieteenalan tarjoamaan selitykseen tai metodiin, joilla voidaan vaikuttaa ohjattavien tai opiskelijoiden motivaatioon ja innostumiseen. Mielestäni nämä kaksi metodia on lähes sama asia, ainoastaan eri nimellä varustettuna; suostuttelu sekä suggestioiden käyttö välineenä.

### 3.2.1 Suostuttelu ja suggestiot välineenä

Suostuttelun käsite voidaan määritellä toisen tarkoituksenmukaiseksi ja tavoitteelliseksi ohjaamiseksi kohti haluttua käyttäytymistä, uskomusta tai asennetta. Suostuttelu (persuasion) voidaan rinnastaa myös muihin sosiaalipsykologian termeihin, kuten sosiaalinen vaikuttaminen (social involvement), vaikuttaminen (involving), taivuttelu (compliance gaining) sekä sitouttaminen (attitudinal commitment). (Kastepohja 2004, 27–29.) Suggestio on mielen prosessi, jonka avulla yksilö hyväksyy toisen ehdotuksen ilman loogista syytä. ”Toisin sanoen suggestio on eräänlainen informaation ominaisuus, johon yksilö reagoi ilman kriittistä otetta.” (Kauppila 2010, 17.) Kauppila (2010, 11) toteaa myös, että suggestiot vaikuttavat ihmisten ajatuksiin ja asenteisiin kaikkialla, ja että sosiaalipsykologiassa tätä samaa ilmiötä kutsutaan nimellä suostuttelu.

Opettaminen, ohjaaminen ja valmennus pyrkivät hallittuun muutokseen, jolla on selkeä ja positiivinen tavoite. Oppimisprosessia voidaan kutsua tavoitteellisen muutoksen välineeksi, mutta oppiminen ei ole pelkästään tietoinen tapahtuma. Tietoista on usein vain se, mikä näkyy ulkopuolelle. Oppimiseen vaikuttavat myös opiskelijan sisäiset prosessit, jotka antavat mahdollisuuksia oppimisen tukemiseen tai vaihtoehtoisesti myös estävät sitä. Näihin sisäisiin prosesseihin voidaan vaikuttaa suggestioiden avulla. (Kauppila 2010, 11.)

Kauppila nostaa esille myös sen että useille opettajille positiivisten suggestioiden antaminen on hyvin luonteenomaista. ”Heillä on luonnostaan kykyä peittää negatiivisia suggestioita omalla positiivisella tyylillään. Opettajan suggestiivinen tyyli on mukaansatempaavaa ja vaikuttavaa.” (Kauppila 2010, 49.) Hän kuitenkin lisää myös, että ”Tehokkaan suggestiivisen viestinnän edellytys on, että ihminen on altis vastaanottamaan suggestioita.” (Kauppila 2010, 22) Tämä on mielestäni tärkeää muistaa, sillä vaikka kuinka olisi tietoinen omasta toiminnastaan ja käyttäisi kaikkia mahdollisia positiivisen suostuttelun keinoja, voi osallistuja itse lopulta valita esimerkiksi kuunteleeko tai osallistuuko hän tilanteeseen.

Tämä luonteenomainen kyky voitaisiin mielestäni yhtä hyvin nimetä yhdeksi pedagogisen karisman osa-alueeksi. Toiset ihmiset voivat olla tässä luonnos-

taan lahjakkaampia, mutta uskon vakaasti että esimerkiksi näiden työkalujen tietoinen käyttö on täysin opeteltavissa, mikä taas vahvistaa käsitystäni siitä, että myös pedagogisen karisman vahvistaminen tai opettelu on mahdollista.



## 4 PEDAGOGINEN KARISMA TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖSSÄ

Pedagoginen karisma voi olla yhtä arvokas työväline niin teatteri-ilmaisun ohjaajalle kuin kenelle tahansa ohjaajalle, opettajalle tai pedagogille. Väitän että se on tavoittelemisen arvoista, sillä sen avulla voidaan nopeammin ja helpommin päästä todellisen aiheen äärelle, niin sanotusti asiaan. Sen avulla voi helposti ikään kuin riisua osallistujat muista häiriötekijöistä ja luoda tilanteeseen olosuhteet jossa asioiden, oppimisen sekä luomisen on helppo tapahtua.

Pedagoginen karisma, kuten karismakin, luo haltijalleen valtaa. Karismaattisen henkilön on helppo vaikuttaa kanssaihmiisiin. Tämä vaikuttaminen voi tapahtua niin tiedostetusti kuin tiedostamattakin. Tiedostamaton vaikuttaminen liittyy mielestäni enemmän karismaan, kuin pedagogiseen karismaan. Tämä siksi, että pedagogisen karismaan liittyy mielestäni olennaisesti juuri oman toiminnan tiedostaminen. Lisäksi pedagogisen karisman kyseessä ollessa on mielestäni ensiarvoisen tärkeää, että valtaa käytetään nimenomaan motivointiin, kannustamiseen sekä innostamiseen suostuttelun ja suggestioiden keinoilla, eikä missään nimessä osallistujien lannistamiseen tai mihinkään muuhun tuhoavaan toimintaan kannustamiseen.

Teatterialalla ainakin hetkittäin vellova ilmiö ohjaajamyytistä, jonka mukaan ohjaaja on jumala ja hänen kaikenlaisia oikkujaan on toteltava heti kirjaimellisesti, tai että ohjaaja hallitsee ohjaustilanteita lähinnä kiukulla ja huutamisella, on oiva esimerkki karisman ja pedagogisen karisman käytön eroista. Tällaista ohjaajamyytin aseman saavuttanutta ohjaajaa pidetään usein myös karismaattisena, sillä miksipä muutenkaan kukaan jaksaisi heidän kanssaan työskennellä. Jos ajatellaan teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattia, jonka työkenttä muodostuu suurimmaksi osaksi harrastajateatterin kentälle, tuntuu ensiarvoisen tärkeältä että ohjaustilanteita hallitaan positiivisuuden ja turvallisen ilmapiirin kautta. Toisaalta minun on vaikea löytää hyviä perusteluita negatiivisen karisman käytölle edes ammattiteatterin ohjaamisessa, sillä uskon vakaasti että positiivisuuden kautta

tapahtuva huomaamattomampi suostuttelu on paljon tehokkaampi keino saada ihmisistä irti asioita, kuin negatioiden kautta tapahtuvan henkisen lyttäämisen.

Pedagogisen karisman osa-alueiden tietoinen käyttö ohjaustilanteissa, luo mielestäni ryhmään yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka myös näkyy lavalla itse lopputuloksessa. Tämä on mielestäni harrastajateattereiden vahvuus suhteessa ammattiteattereihin; harrastajakentällä tähän ”turhaan” yhteenkuuluvuuden tunteen löytymiseen ja ylläpitämiseen satsataan usein kunnolla, kun taas ammattilaiset sortuvat usein ”pelkkiin” yksilösuorituksiin ajatellessaan että ammattilaisen ei tarvitse kiinnittää ryhmässä olemiseen niin paljon huomiota. Teatteri on kuitenkin aina tahtomattaankin joukkuelaji, jonka valmentajana ohjaaja toimii. Se, millainen henki, ilmapiiri tai tahtotila joukkueella on, on hyvin pitkälti ohjaajan käsissä. Pedagogista karismaa säteilevän ohjaajan on helpompi voittaa osallistujat sekä omalle että ryhmän puolelle. Hänen on helpompi saada ihmiset itse esityksen puolelle, mikä kuitenkin on teatterissa ensiarvoisen tärkeää.

#### 4.1 Pedagogisen karisman peruspilarit teatteri-ilmaisun ohjaajalle

Olen koonnut alle listan niistä ominaisuuksista, mitkä itse koen edesauttavan teatteri-ilmaisun ohjaajan pedagogista karismaa. Listan jokaisen kohdan hallitseminen erikseen ei vielä välttämättä tee henkilöstä pedagogisesti karismaattista, mutta näiden asioiden tiedostaminen auttaa varmasti tiellä sitä kohti. Ajan kanssa niiden hallitseminen muodostuu varmasti automaatioksi, jolloin ollaan jo varmasti todella lähellä pedagogista karismaa.

- Tahtotila  
Tahdo jakaa juuri nämä asiat juuri näiden läsnä olevien henkilöiden kanssa, juuri nyt.
- Luottamus

Muista näyttää, että luostat ja uskot siihen, että osallistujien on täysin mahdollista oppia ja omaksua käsillä oleva asia. Muista myös luoda tilanteeseen luottava ja turvallinen ilmapiiri.

- Läsnäolo ja aitous

Ole ohjaus- ja ryhmänvetotilanteissa aidosti läsnä omana itsenä, jos yrität jotain muuta, se aistitaan. Älä siis hukkaa energiaa siihen!

- Asiantuntijuus

Sinä olet opetus- tai ohjaustilanteesi asiantuntija. Luota omiin tietoihisi ja taitoihisi.

- Motivointi

Tee havaintoja ryhmästä ja sen senhetkisestä tilasta heti ensisilmäyksestä asti. Kokeilemalla selviää millä keinoin saat ryhmän milloinkin motivoitua. Luota intuitioosi, ja muista ettei samat keinot toimi joka kerta vaikka kyseessä olisi sama ryhmä.

- Dialogisuus

Luo keskustelulle tilaa. Tehtäväsi on tehdä selväksi että kaikki tilanteessa olevat ovat tasavertaisia dialogisteja joiden kommentteja arvostetaan.

- Rauhallisuus ja tilanteen hallinta

Esiinny rauhallisesti ja hallitse tilannetta. Tee itsellesi perusteltuja päätöksiä, jotka on helppo siten perustella myös osallistujille. Muista olla oikeudenmukainen ja tasapuolinen.

## 5 YHTEENVETO

Tämä opinnäytetyö on hahmotellut lukijalleen niitä palasia, joista uskon pedagogisen karisman koostuvan, eli karismaa ja asiantuntijuutta, sekä niitä tapoja, joilla ohjaaja tai opettaja voi yrittää vaikuttaa osallistujien sisäisiin oppimisprosesseihin, eli suostuttelun ja suggestioiden käyttöä välineenä. Pedagoginen karisma ei mielestäni ole pelkästään itsenäisenä tavoiteltava ominaisuus, vaan mieluimminkin väline tai väylä oppimisprosessin tukemiseen. Niiden palasten hahmottaminen ja tiedostaminen, joista pedagoginen karisma koostuu, tukee mielestäni myös asiantuntijuuden kehittymistä.

Pedagoginen karisma on jonkun tietyn alan asiantuntijan asiantuntijuutta luomastaan pedagogisesta tilanteesta. Pedagogisen karisman omaaminen vaatii myös äärimmäistä herkkyyttä aistia ympärillä olevia ihmisiä sekä ryhmäilmiöitä, ja kykyä muokata omaa toimintaansa aina tilanteen vaatimalla tavalla, osallistujien oppimisen ja omaksumisen parantamiseksi. Se on kykyä paketoida kulloinkin kyseessä oleva aihe miellyttävään, omaksuttavaan ja haastavaan muotoon, niin että tilanteeseen osallistujalla herää oma sisäinen motivaatio selvittää asiaa itselleen. Pedagogisen karisman olemuksessa mielestäni ensiarvoisen tärkeää on, että sen tuomaa valtaa käytetään nimenomaan kannustamiseen, innostamiseen ja motivointiin, eikä missään nimessä osallistujien lannistamiseen. Pedagoginen karisma voidaan mielestäni paloitella ja jakaa pienempiin osioihin, mutta se tuntuu silti olevan jotain enemmän kuin osiensa summa. Se on kuin hyvä teatteriesitys, kaikkien osien onnistuessa se nousee ilmaan kuin itsestään, muodostaen oman, lähes käsinkosketeltavan ilmiönsä.

En osaa vastata siihen, kuinka tieteellisesti pätevä käsitteeni pedagoginen karisma on, mutta omasta mielestäni se kuvaa hyvin ja osuvasti opettamisen ja ohjaamisen kentällä esiintyvää ilmiötä asiantuntijasta, joka haluaa jakaa ja kehittää osaamistaan uusien ihmisten kanssa. Siihen, onko pedagoginen karisma lopulta mitenkään tavoiteltava ominaisuus omalle kohdalle, voi mielestäni jokainen vastata itse. Itse koen, että pedagogisesti karismaattiset henkilöt ovat in-

nostavia, kannustavia ja puskevat minua eteenpäin, mikä taas tuntuu palkitsevalta ja miellyttävältä. Tästä omasta kokemuksestani johtuen pedagoginen karisma on asia jota itse haluan omassa työssäni tavoitella.

## LÄHTEET

- Helakorpi, S. 2014. Kouluttajan asiantuntijuus. Viitattu 23.3.2014  
<http://share.hamk.fi/aokk/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Opetus/opettajan%20asiantuntijuus/koul-asiantuntijuus.pdf>.
- Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.) 2000. Luovuutta, motivaatiota, tunteita, Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Kastepohja, I. 2004. Mediavaikuttamisen teorioita. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 21.3.2014  
[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12991/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200541.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12991/URN_NBN_fi_jyu-200541.pdf?sequence=1).
- Kauppila, R. 2010. Mielen voima, Suggestiot opetuksessa ja ohjauksessa. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Ketonen, K. 2014. Karisma on taito ei armolahja. Viitattu 20.3.2014  
<http://www.businesshealers.fi/2014/01/09/karisma-on-taito-ei-armolahja/>.
- Kihlström, E. 2007. Karismakoodi, seitsemän tietä säteilevään persoonallisuuteen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Kielitoimiston sanakirja 2014. Viitattu 14.3.2014  
<http://mot.kielikone.fi.ezproxy.turkuamk.fi/mot/TURKUAMK/netmot.exe?motportal=80>.
- Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä Kouluttaja. Sanoma Pro Oy.
- Takala, T. 2013. Tutkimuksia karismasta eri konteksteissaan. Acta Universitatis Lapponiensis 251. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.
- Tukiainen, M. 2013. Egosta Fantasmagoon, tie karismaattiseen itseesi. Talentum. Helsinki.