



Johanna Kovanen

Tarinateatteriohjaajan roolit sosiokulttuurisena
innostajana

OPINNÄYTETYÖ

Kevät 2006

Kulttuurialan ja muotoilun yksikkö
Kulttuurituotannon koulutusohjelma,
Sosiokulttuurisen työn suuntautumisvaihtoehto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ

Kulttuurin ja muotoilun yksikkö
Kulttuurituotannon koulutusohjelma
Sosiokulttuurisen työn sv.

Kovanen, Johanna

TARINATEATTERIN OHJAAJAN ROOLIT SOSIOKULTTUURISENA
INNOSTAJANA

Ohjaajat Kareinen, Jussi ja Juurakko, Arto.
2006, 61 sivua, ei liitteitä.

Tutkimuksen aiheena on tarinateatteriohjaajan roolit sosiokulttuurisena innostajana. Tehtävänä on suhteuttaa tarinateatteriohjaajan ja sosiokulttuurisen innostajan rooleja toisiinsa. Lisäksi tutkimuksessa pohditaan millaisilla edellytyksillä tarinateatteriohjaaja voi toimia sosiokulttuurisena innostajana.

Tutkimuksen aihetta lähestytään kahden tapausesimerkin kautta. Toisessa on kysymys tarinateatteriohjaajan työstä sosiokulttuurisen innostamisen viitekehyksessä ja toisessa sosiokulttuurisen innostajan työstä tarinateatterin kontekstissa. Tutkimus palvelee ennen kaikkea tutkijan omaa ammatillista kasvua, mutta siitä voi löytää myös kehittämistyön aineksia sosiokulttuurisen työn koulutukseen.

Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus, jossa reflektoidaan tutkijan omia aihepiiriin kuuluvia kokemuksia. Menetelmänä on käytetty teoreettista analyysia, jonka tukena on käytetty Morenon (1953) rooliteoriaa. Analyysi on tehty kategorisoimalla ja ryhmittelemällä sekä teoreettista että kokemuksellista aineistoa siten, että tapausten oleelliset piirteet tulevat esille.

Tutkimus osoitti, että tarinateatteriohjaajan ja sosiokulttuurisen innostajan rooleissa on paljon samoja elementtejä. Roolit jakautuvat suhteessa asiaan, ryhmään ja innostajaan tai ohjaajaan itseensä. Lisäksi voidaan vetää ainakin se johtopäätös, että sekä tarinateatteriohjaajan että sosiokulttuurisen innostajan työn pohjana on itsetuntemuksen kasvu.

Asiasanat: sosiokulttuurinen innostaja, tarinateatteriohjaaja, rooli, ammatillinen kasvu

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
THESIS ABSTRACT

Faculty of Culture and design
Degree programme of Bachelor of Cultural Management, specialisation of
Sociocultural animation

Kovanen, Johanna

THE ROLES OF A PLAYBACK THEATRE CONDUCTOR AS A
SOCIOCULTURAL ANIMATEUR

Tutors Kareinen, Jussi and Juurakko, Arto

2006, 61 pages, no appendices

What are the roles of a playback theatre conductor as a sociocultural animateur? How can one compare the roles of a playback theatre conductor to the roles of a sociocultural animateur? Is it possible to be a sociocultural animateur and a playback theatre conductor at the same time?

The research looks for answers to these questions with the help of two practical examples. The other is about playback theater in sociocultural surroundings, and the other is about sociocultural animating in playback surroundings. The research is mostly about the professional identity of the researcher, but the results can be used also to develop the professional studies of sociocultural animateurs in the Seinäjoki university of applied sciences.

The research is done with the qualitative research methods. The theoretical analysis is based on the role theory of J.L. Moreno (1953). The analysis is done with categorising both the theoretic and practical elements of the research, so that all the essential features of the research can be seen.

The research showed that the roles of a playback theatre conductor and of a sociocultural animateur have a lot of similar features. Both can be examined in relationship with the issue, the group and the animateur/ conductor himself. One can also see, that the basic element for the work of the animateur and the conductor is the growth of self-knowledge.

Keywords: sociocultural animateur, playback theatre conductor, role, professional identity

SISÄLLYS

JOHDANTO	5
1 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN	6
1.1 <i>Sosiokulttuurinen innostaminen teoriapohjana</i>	6
1.2 <i>Sosiokulttuurisen innostajan kuva</i>	10
1.3 <i>Sosiokulttuurisen innostamisen areenat</i>	13
1.4 <i>Foorumiteatteri</i>	14
2 TARINATEATTERI	16
2.1 <i>Tarinateatterin historialliset ja filosofiset lähtökohdat</i>	16
2.2 <i>Tarinateatterin elementit</i>	18
2.3 <i>Tarinateatterin ohjaajan roolit</i>	19
3 ROOLI	25
3.1 <i>Roolin käsite</i>	25
3.2 <i>Morenon rooliteoria</i>	26
3.2.1 <i>Roolikäyttäytyminen</i>	27
3.2.2 <i>Roolien kehittyminen</i>	29
4 TUTKIMUSKOHDDE JA –MENETELMÄ	30
5 ROOLIT KÄYTÄNNÖSSÄ	32
6 ROOLIVERTAILUA	41
6.1 <i>Roolini esimerkkitapauksissa</i>	41
6.2 <i>Roolit teorian valossa</i>	47
6.2.1 <i>Roolit suhteessa asiaan</i>	47
6.2.2 <i>Roolit suhteessa ryhmään</i>	49
6.2.3 <i>Roolit suhteessa itseän</i>	51
7 MITEN TARINATEATTERIOHJAAJA VOI TOIMIA SOSIOKULTTUURISENA INNOSTAJANA	54
8 POHDINTA	58
LÄHTEET	61

JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa tarkastelen, miten sosiokulttuurisen innostajan ja tarinateatteriohjaajan roolit ovat suhteessa keskenään ja millä ehdoilla tarinateatteriohjaaja voi olla sosiokulttuurinen innostaja. Olen kulttuurituotannon ammattikorkeakouluopintojeni aikana valmistunut myös tarinateatteriohjaajaksi. Lisäksi opetan sosiokulttuurisen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoille tarinateatteria osana sosiokulttuurisen työn menetelmäopintoja.

Olen havainnut tiettyjä yhtäläisyyksiä innostajan ja tarinateatteriohjaajan työn välillä, mutta samalla olen kiinnittänyt huomioni niissä ilmeneviin eroihin. Tässä tutkimuksessa haluan tarkastella, millaisista rooleista tarinateatteriohjaajan ja sosiokulttuurisen innostajan identiteetit muodostuvat ja mitä ominaisuuksia kummassakin työssä tarvitaan.

Haluan tutkia sekä sosiokulttuurisen innostamisen että tarinateatterin filosofiaa ja teoriaa voidakseni hahmottaa syvemmin, mistä näissä on kysymys. Roolien analysointi tapahtuu sekä käsitteellisesti Morenon rooliteorian avulla että käytännön esimerkkitapausten avulla. Tutkimuksen ensisijainen tavoite on oman ammatillisen kasvuni reflektointi. Toissijaisena tavoitteena voidaan nähdä koulutuksen kehittäminen identiteettilähtöisempään suuntaan.

Kolmessa ensimmäisessä luvussa avaan käsitteet sosiokulttuurinen innostaminen, tarinateatteri ja rooli. Samalla ne toimivat kirjallisuuskatsauksena tutkimuksen aiheeseen. Neljä viimeistä lukua ovat omien esimerkkitapausteni tarkastelua ja niistä nousevien havaintojen kriittistä analysointia. Tutkimuksen rakenne on siten varsin perinteinen, joskin tutkimuskohteeni ei. Näen kuitenkin itseni ja omien kokemusteni merkityksen. Niiden kautta piirtyy kuva omasta ammatillisesta kasvustani, ja se voi toimia virikkeenä myös laajempaan keskusteluun sosiokulttuurisen työntekijän identiteetistä.

1 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN

1.1 Sosiokulttuurinen innostaminen teoriapohjana

Sosiokulttuurinen innostaminen sai alkunsa sekä toimintana että käsitteenä Ranskassa Toisen maailmansodan jälkeen. Natsimiehitys oli saanut aikaan ranskalaisessa yhteiskunnassa demokraattisten arvojen väljähtymisen ja innostaminen löydettiin tilanteeseen sopivaksi avuksi. Innostamisen syntyhetkeä on vaikea määritellä tarkoin, sillä jossakin muodossa innostamista on ollut olemassa aina. Innostaminen syntyi ja syntyy nykyäänkin yhteiskuntien kriisistä. (Kurki, L. luento 15.11.1997.)

Varsinaiseksi ammatiksi innostaminen muodostui vapaaehtoistyön pohjalta 1960-luvulla. Unesco otti käsitteen omakseen ja sen jälkeen innostaminen alkoi levitä voimakkaasti. 1970- ja 80-luvuilla innostaminen on jatkanut leviämistään koko maailmassa. Brasilialainen Paolo Freire vaikutti erityisen voimakkaasti innostamisen leviämiseen. Freiren vapautuksen pedagogiikka samoin kuin koko latinalais-amerikkalainen sosiaalipedagogiikkatyypinen ajattelu on hyvin yhteneväistä sosiokulttuurisen innostamisen kanssa. Leena Kurki käyttääkin innostamisen ja sosiaalipedagogiikan käsitteitä lähes synonyymeinä. (Kurki, L. luento 15.11.1997.)

Innostamisen synty on yhteydessä erityisesti kolmeen tekijään eurooppalaisissa yhteiskunnissa. Ensimmäinen on edellä mainittu Ranskan jälleenrakentaminen sodan jälkeen. Siinä on nähtävissä, miten sosiokulttuurinen innostaminen käytännössä voi olla apuna yhteisöjen rakentamisessa. Toiseksi sosiokulttuuriset toimenpiteet olivat merkittävä apu koko läntisessä Euroopassa sodan tuhoista toipumiseksi. Kolmanneksi sosiokulttuurinen innostaminen oli luomassa uutta käsitystä kulttuurin olemuksesta kaikille kuuluvana ja kaikkien osallistumisen mahdollistavana inhimillisenä perusoikeutena. (Ucar 1992, 23).

Useat innostamisen käsitteen analysoijat (esim. Quintana 1993; Froufe ja Sánchez 1992) näkevät sanan etymologian olevan lähellä käsitteen ydintä. Innostaminen (animation, animación) tulee latinan kielen sanasta anima eli elämä, elähdyttäminen. Innostaminen on ytimeltään juuri elämän ja hengen antamista. Toisaalta käsite voidaan löytää myös sanasta animus, jolloin sen merkitys laajenee koskemaan myös tahtoa, tarkoitusta ja aikomusta. Käsitteellä on ikään kuin kaksoismerkitys, toisaalta antaa elämä ja toisaalta asettua tai asettaa suhteeseen. Etymologisesti innostaminen on sekä elämän antamista että toimintaan motivoitumista. (Kurki, L. luento 15.11.1997)

Innostamisen perustana on optimistinen ihmiskäsitys. Jokainen ihminen on kykeneväinen reflektioon, dialogiin ja päätöksentekoon. Yksilön lisäksi innostamisen ajattelu nostaa merkittäväksi ryhmän. Vain dialogissa ihmisen on mahdollista rikastua ja kasvaa. Lisäksi uskotaan organisoituun toimintaan, yhdistymiseen ja yhdistyksiin. (de Ceballos & Salas 1988, Kurjen luennon 15.11.1997, mukaan). Jokainen yksilö pystyy vaikuttamaan muutosta siinä yhteiskunnassa, jossa hän elää. Sosiokulttuurisessa innostamisessa on mukana vapautuksen ulottuvuus. Pyrkimyksenä on yksilöiden ja ryhmien elämänlaadun parantaminen yhteiskunnassa siten, että ihmiset rohkaistaan osallistumaan kunnioittaen heidän itsemääräämisoikeuttaan. (Kurki 2000, 26.)

Innostamisessa ei ole yhtä ainoaa oikeaa määritelmää – se värityy muun muassa määrittelijänsä ideologian, koulutuksen ja ammatin perusteella. Ander-Egg (1989) on listannut kolme erilaista määrittelyryhmää:

1. *Konservatiiviset, säilyttävät määritelmät* korostavat yhteiskunnan ja yhteisön traditionaalisia arvoja.
2. *Modernit edistykselliset määritelmät* säilyttävät kulttuurista perintöä, mutta samalla pyrkivät saattamaan kulttuurin mahdollisimman monen ulottuville. Innostaja toimii välittäjänä taiteen ja ihmisten välillä synnyttäen monenlaista kulttuurista diskurssia.
3. *Transformatiiviset, vallankumoukselliset menetelmät* ovat selkeimmin näkyvissä latinalais-amerikkalaisessa innostamisen maailmassa. Näillä menetelmillä tavoitellaan syvää kulttuurisen tyylin muutosta, jonka perusteella jokainen ihminen tulisi kykeneväksi sekä muuttamaan arkielämäänsä tyydyttävämmäksi että yhdessä toisten ihmisten kanssa muuttamaan koko vallitsevaa yhteiskuntaa. Innostaminen luo osallistamisen ja toiminnan mahdollistavia strategioita niin, että ne tuottavat vähitellen muutosta.

Käsitteet *kulttuurinen demokratia* ja *kulttuurinen demokratisaatio* sekä jäsentävät innostamisen määrittelyä että kuvaavat sen kaksiulotteista luonnetta. (Quintana, 1993, *Kurjen luennon 15.11.1997 mukaan*). *Kulttuurinen demokratia* kuvastaa yksilön osallistumista kulttuurin tuottamiseen. Tavoitteena on kulttuurisen osallistumisen lisäämistä siten, että osallistujat toimivat kulttuurin tekijöinä. *Kulttuurinen demokratia* tarkoittaa sitä, että kulttuuri ei ole vain elämän koristus tai kaunotaidetta, vaan nimenomaan inhimillisen käyttäytymisen rakenne. Siksi kaikilla sosiokulttuurisen innostamisen toimijoilla on kutsumus osallistumiseen toiminnan suunnittelusta sen toteuttamiseen saakka. *Kulttuurinen toiminta* on ensisijaisesti väline parantaa inhimillisiä olosuhteita. *Kulttuurinen demokratisaatio* taas tavoittelee lähinnä kulttuurisen vuoropuhelun syntymistä. Innostajat toimivat välittäjinä taiteen ja ihmisten välillä tavoitteenaan se, että mahdollisimman suuri osa kansasta pääsee nauttimaan kulttuurin tuotteista.

Ranskalainen Gillet (1995) puhuu innostamisen kaksijakoisuudesta Januksen kasvoina. Toisessa ääripäässä on *innostaminen kollektiivisena, vapautukseen pyrkivänä sosiaalisena liikkeenä* (kuuma maailma), ja toisessa päässä innostaminen yhteiskunnan säilyttämisen välineenä (kylmä maailma). Edellinen perustuu humanistiseen olettamukseen innostamisen tehtävistä. Sen mukaan jokaisella yksilöllä tulee olla yhtäläinen oikeus ja mahdollisuus toteuttaa omaa elämänkutsumustaan yhteisössään, yhteiskunnassaan ja maailmassa. Innostaminen on eräänlainen lähetystehtävä, jolloin toisia ihmisiä ei kohdella objekteina, vaan heitä autetaan saavuttamaan ontologinen vapautensa. Innostaminen on taistelua passiivisuutta ja välinpitämättömyyttä vastaan. Toiminnan kautta herätetään ihmiset ymmärtämään, mihin heidän henkilökohtainen tilanteensa on yhteydessä yhteiskunnallisten rakenteiden tasolla. Tavoitteena on luoda todellinen muutos.

Innostaminen yhteiskunnan säilyttämisen välineenä perustuu deterministiseen käsitykseen – ihminen on olosuhteidensa uhri ja innostamisella tavoitellaan yhteiskunnan kehittämistä ilman syvempää muutosta. Pyritään vaikuttamaan sosiaalisen epätasa-arvon seurauksiin, ei syihin. Innostaminen suuntaa ihmisten energioita kohti järjestystä ja yhtenäisyyttä. Tämä järjestys välitetään kansalle yhteiskunnan huipulta, ei päinvastoin. Pahimmillaan tämä tarkoittaa manipuloimista ja todellisten ongelmien piilottamista näennäisen muutoshakuisuuden kautta. (Kurki, L. luento 15.11.1997.)

Kaksijakoisuudestaan huolimatta sosiokulttuurisessa innostamisessa toteutuvat tietyt pysyvät rakennusaineet (Gilletiä soveltaen 1995):

- *Tekeminen* (eli miten ryhmä organisoidaan ja miten tavoitteisiin pyrkiminen järjestetään)
- *Osallistajat* (ne, jotka saavat aikaan toimintaa, myös innostaja)
- *Aika* (jona tavoitteet saavutetaan)
- *Instituutio* (sosiokulttuurisen toiminnan juridis-poliittinen tausta)
- *Sosiaalinen suhde* (sekä ryhmän sisällä että suhteessa ulkopuolisiin)
- *Strategia* (miten olemassa olevilla keinoilla saavutetaan tavoite)
- *Filosofia* (eli mitä on tavoitteiden taustalla)

Innostamisessa on aina kysymys sekä yhteisestä kokemuksesta että jokaisen osallistujan persoonallisesta kokemuksesta, joka heijastuu yhteisöllisen kokemuksen kautta. Tämä yksilön ja yhteisön kokemusten kokonaisuus on vaikuttamassa muutosta – sekä yksilön että yhteisötason elämässä.

1.2 Sosiokulttuurisen innostajan kuva

Sosiokulttuurisen innostajan käsite on laaja. Innostajan tehtävä on oman koulutuksensa, persoonansa ja tilanteen mukaisesti toimia edellisessä kappaleessa kuvattujen periaatteiden edistämiseksi. Ezekiel Ander-Egg toteaa, että periaatteiden ja käytäntöjen lopullinen tavoite on edistää ihmisten omaa osallistumista kulttuuriseen kehitykseensä luomalla tilanteita ja mahdollisuuksia ihmisten väliselle vuorovaikutukselle. (Kurki, 2000.)

Käytännössä sosiokulttuurinen innostaja työskentelee useimmiten erilaisten yhteisöjen kanssa. Hänen tehtävänä on olla yhdessä yhteisön kanssa mahdollistamassa sen jäsenten elämän laatua parantavaa muutosta. Innostajan työ mielletään usein sosiaalityöksi. Se onkin yksi osa sosiokulttuurista innostamista. Innostaminen on kuitenkin enemmän kuin pelkkä sosiaalityö. Innostajan ammatin ydin on syvä humanisuus. Hän toimii ylläpitääkseen ihmisten henkilökohtaista turvallisuutta heidän jokapäiväisessä elämässään. Samalla innostaja elävöittää ihmisten yhteisöllistä henkeä ja tunnealueen elämää. (Kurki, 2000.)

Jean-Claude Gillet (1995) jakaa innostajan perustehtävän kolmeen osaan. Osat painottuvat eri tavalla erilaisissa prosesseissa.

- *Tekninen tuotantotehtävä* tarkoittaa projektia, jota ollaan toteuttamassa. Se voi olla nuorten kanssa tehty näytelmä, asuinyhteisön kevätjuhla, varojen kerääminen aids-potilaille tai mitä muuta tahansa. Tuotantotehtävän tavoitteet ovat (projektista riippuen) fyysisten ja älyllisten kykyjen harjoittaminen, osallistujien vapaan ilmaisun tukeminen, sosiaalisten suhteiden luominen ja vastuun kasvattaminen. Innostajan tehtävänä on olla tuotannon ja toiminnan ekspertti, joka saa yhteisön jäsenet toimimaan mielekkäällä tavalla tavoitteen saavuttamiseksi
- *Helpottaminen ja välittäjänä toimiminen* liittyy keskeisesti ryhmän organisointiin ja luovuuden mahdollistamiseen. Innostaja on tavoitteiden selkeyttäjä, metodien asiantuntija ja kommunikaatiostruktuurin rakentaja. Helpottaja auttaa ihmisiä löytämään yhteiset intressinsä ja vahvistaa niitä. Helpottamisen funktio noudattaa psykologista logiikkaa – innostaja toimii sillä rakenteellisella kentällä, jolla kulloinkin ollaan
- *Valaistumisen tehtävä* on sidoksissa osallistujien tunteisiin. Innostaja auttaa selkiyttämään hämäriä tunteita, vapauttamaan osallistujien kommunikaatiota ja asettamaan tavoitteita. Asenteet, motivaatio ja muut psykologiset tekijät ovat keskeisellä sijalla. Toiminnalla pyritään vahvistamaan sosio-affektiivista kiinteyttä ryhmässä ja luomaan sellaiset psykologiset olosuhteet, että muut innostamisen toiminnat mahdollistuvat. Toiminnassa korostuvat tilanteen ymmärtäminen ja evaluaatio.

Innostajan yksi tärkeimmistä ominaisuuksista on kyky herättää ihmisiä osallistumaan aktiivisesti. Innostaja pystyy yhdistämään ihmisiä ympäristöönsä ja provosoimaan heissä tutkimista, luovuutta ja organisoitumista sosiokulttuuristen ongelmien ratkaisemiseksi. Käytännössä innostaja on henkilö, joka on läsnä yhteisön ihmissuhteissa. Hän kokoaa tietoja todellisuudesta, tunnistaa tarpeita ja näkee puutteita. Tämän lisäksi hän herättää ihmiset havainnoimaan omaa todellisuuttaan ja saa ihmiset liikkeelle. Perustehtävä on luoda ja helpottaa

intervention dynamiikan syntymistä ja kehittymistä ryhmän sisällä (Quintana, 1993, *Kurjen luennon 15.11.1997 mukaan*)

Innostamista ja siten myös innostajan työtä luonnehtivat käsitteet spontaanius, ilmaisun herkkyys, vapaus ja luovuus. (Kurki 2000, 133-136.) Innostajan tarvittavista ominaisuuksista on tehty tutkimusta (esim. Hermelin 1964; Quintana 1993; Poujol 1996). Näiden mukaan innostajan peruspiirteitä on erityisesti itsetuntemus ja sitä kautta kasvaminen kohti psyykkistä tasapainoa. Tämä auttaa innostajaa toimimaan niiden monien paineiden ja ongelmien keskellä, jotka tulevat innostamisen työssä väistämättä vastaan. Lisäksi innostajalla tulee olla luottamus ryhmään, sen jäsenten ominaisuuksiin ja kykyihin löytää ratkaisua eteen tuleviin ongelmiin. Innostajan on ymmärrettävä ihmissuhteiden ja ryhmäprosessin merkitys voidakseen auttaa suhteiden syntymisessä ja säilymisessä ryhmässä. Innostajan tulee osata ratkaista konflikteja ja vähentää jännitteitä. Lisäksi innostajan pitää osata johtaa ryhmää ilman autoritaarista sävyä. Hänen tulee hyväksyä toisten tekemät aloitteet ja kyetä jatkuvasti omaksumaan uusia tietoja ja tekniikkoja.

Innostajan työssä on tavalla tai toisella aina kyse tilanteen ymmärtämisestä, ryhmän toiminnasta ja lopulta jonkin konkreettisen tuloksen saamisesta. Usein sosiokulttuurisen innostajan työ on käytännössä jonkun projektin tekemistä. Sisällöltään pelkkä toiminnan tuottaminen ei kuitenkaan ole sosiokulttuurista työtä – siinä on aina syvempi ulottuvuus, missä työskennellään asenteiden ja arvojen kanssa. Ydin on prosessissa eikä lopputuloksessa.

1.3 Sosiokulttuurisen innostamisen areenat

Sosiokulttuurinen innostaminen - hakusanalla internetin hakukone avaa linkkejä noin 13 200. (www.google.com.[viitattu 24.3.2006]) Näistä moni on eri oppilaitosten koulutusohjelmien esittelyä, ammattikorkeakouluista yliopistoihin. Sosiokulttuurinen innostaminen on eri koulutusohjelmissa liitetty yhteen sosiaalipedagogiikan ja sosiaalityön opintoihin Setlementtiliitto antaa tietosetissään suosituimmiksi asiasanoiksi seuraavia: yhdyskuntatyö, yhteisöllisyys, sosiaalipedagogiikka, sosiaalityö, hoitotyön etiikka, sosiaaliset ongelmat, monikulttuurisuus, syrjäytyminen ja yhteisökasvatus. (Setlementtiliitto 2006 [viitattu 24.3.]) Kohderyhmiä luetellaan muun muassa Jyväskylän yliopiston sivuilla. Siellä nimetään sosiokulttuurisen työn tekijöiksi työryhmiä, joiden tehtäväalueena ovat lastensuojelu, varhaiskasvatus, vanhustyö, päihdehuolto ja vammaiset. (Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2006 [viitattu 24.3.]).

Sosiokulttuurinen innostaminen voidaan ottaa näkökulmaksi kaikkeen kasvatukseen, koulutukseen, sosiaali- ja kulttuurityöhön. Näin ollen sosiokulttuurisen innostamisen areenat levittäytyvät kaikkialle, missä ollaan tekemisissä ihmisten voimaannuttamisen kanssa. Sosiokulttuurisen innostamisen välineinä käytetään erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Innostajan erottaakin muista vastaavan työn tekijöistä monenlaisten kulttuuristen menetelmien osaaminen.

(Kurki, L. luento 15.11.1997)

Ander-Egg (1987, Kurjen luennon, 15.11.2005, mukaan) määrittää sosiokulttuurisen työn ammattilaisen koulutukseen olennaisesti kuuluviksi erityistaitojen opettelemisen. Näitä erityistaitoja ovat musiikilliset taidot, kuvataiteet, kehon ilmaisuun liittyvät taidot, kirjallisuus, teatterin tekeminen, urheilu ja virkistys sekä uudet kulttuurimuodot, kuten videokuvaukset ja tietotekniikka. Innostajan ammattitaito on jatkuvassa prosessissa, sillä hänen on osattava valita ryhmälle parhaiten sopiva toiminnan muoto. Toiminta on kuitenkin vain keino saavuttaa ryhmän

elämänlaatua parantava muutos. Mikään kulttuurisen välineen käyttö ei ole itsetarkoitus.

1.4 Foorumiteatteri

Usein sosiokulttuurisen innostamisen välineenä käytetään osallistavaa draamaa. Osallistava draama on yleisnimi monelle eri draaman lajille. Siihen luetaan kuuluvaksi esimerkiksi yhteisöteatteri, prosessidraama, theatre in education ja sorrettujen teatteri eli foorumi. (Østern, 2000.) Osallistava draama on yhteisön luomaa teatteria yhteisölle. Siinä käsitellään yhteisölle tärkeitä asioita draaman keinoin. Ydinsana tässä prosessissa on dialogi. (Rohd, 1998.)

Foorumiteatterin kehitti brasilialainen teatterintekijä Augusto Boal. Boal työskenteli kiinteästi yhdessä Paolo Freiren kanssa. Freiren sorrettujen pedagogiikka on filosofisena pohjana Boalin sorrettujen teatterin synnylle. Foorumiteatterin päämääränä on vaikuttaa muutosta sorrettujen oloihin ja aktivoida ihmisiä toimimaan itse oman hyvinvointinsa edistämiseksi. (Boal, 1998.)

Foorumin peruselementit ovat näyttelijät, osallistuva yleisö (spect-actors) ja ohjaaja eli jokeri. Näyttelijäryhmä esittää kohtauksen, mikä sisältää yhteisölle tuttuja aineksia. Siinä näytetään tilanne, missä näkyy jokin yhteisölle ajankohtaisista ongelmista. Kun tarina saavuttaa huippukohtansa, eli ongelma on kiperimmässä kohdassaan, jokeri pysäyttää tilanteen. Tämän jälkeen hän alkaa kysellä yleisöltä, mitä tässä tilanteessa voisi tehdä ongelman ratkaisemiseksi. Yleisö osallistuu draaman kulkuun siten, että he tulevat kokeilemaan omia ratkaisuehdotuksiaan. Muut näyttelijät reagoivat rooliensa mukaisesti ja tilannetta arvioidaan sen jälkeen yhdessä.

Foorumin dramaturgia syntyy yhteisön tilanteesta. Kohtauksen juoni voidaan tehdä joko etukäteen hankitun tiedon pohjalta tai itse esityshetkessä. Ensimmäisessä vaihtoehdossa näyttelijät ja jokeri tutustuvat etukäteen yhteisön tilanteeseen haastattelemalla yhteisön jäseniä. Saamansa tiedon pohjalta he rakentavat

näytelmän, joka harjoitellaan etukäteen. Erityisesti roolihahmojen taustaan ja uskottavuuteen kiinnitetään huomiota, niin että he voivat reagoida itselleen luonteenomaisella tavalla yleisön ratkaisuehdotuksiin. Juoni ja repliikit kirjoitetaan tarkasti, mutta harjoituksissa myös improvisoidaan kohtauksia eteenpäin, jotta näyttelijät pystyvät reagoimaan toden tuntuisesti foorumissa esiin tuleviin ideoihin. Toinen tapa löytää foorumin aihe on teettää patsaita osallistujien kanssa ajankohtaisista kysymyksistä. Näistä patsaista valitaan läsnäolijoita eniten kiinnostava aihe ja siitä tehdään kohtaus, jota aletaan työstää.

2 TARINATEATTERI

2.1 Tarinateatterin historialliset ja filosofiset lähtökohdat

Ihmiskunta on kertonut tarinoita muistamisen arvoisista asioista ikiajat. Runonlaulajat ovat tuttuja myös suomalaisen kansan historiassa. Tunnetuin kooste Suomen kansan lauletuista tarinoista on Kalevala. Se koostuu laulumuodossa olevista runoista, joille oli ominaista säkeen alkusoinnullisuus, kerto sekä säkeistöt. Vanha laulutraditio oli elävää koko Suomessa 1500-luvulle saakka. Vienan Karjalassa vanhan runon perinne on elänyt meidän päiviimme saakka. (Suomen kirjallisuuden seura, [viitattu 2.12.2005]) Tarinoiden kertomisen funktio oli sekä viihdyttävä että informatiivinen. Tarinoiden avulla välitettiin tietoa oman kulttuurin erityispiirteistä ja opituista asioista. Tarinat kertoivat yhteisön historiasta ja arvoista. Näin ne auttoivat kuulijoita sijoittamaan itsensä osaksi yhteisöä. (Fox 2003.)

Tarinateatteri eli Playback-teatteri syntyi 1970-luvulla New Yorkissa. Sen perustivat Jonathan Fox ja Jo Salas. Fox oli suorittanut Harvardin yliopistosta arvosanat kirjallisuudesta ja suullisen perinteen tutkimisesta. Hän oli kiinnostunut myös kokeellisesta teatterista ja avantgardistisesta taiteesta. Valmistumisensa jälkeen Fox opiskeli vielä psykodraamakouluttajaksi ja on liittännyt psykodraaman elementtejä tarinateatteriin. (Fox 2003.) Tarinateatterin syntymisen taustalla vaikuttivat 1970-luvulla pinnalla olleet kaksi yleistä suuntausta. Toisaalla poliittisen heräämisen ja vapautuksen pedagogiikan tuulet, toisaalla yhteisöllisen elämäntyylin etsiminen massakulttuuria vastaan. Paolo Freire, joka oli 1970-luvun suuria yhteiskunnallisia vaikuttajia, puhui vapautuksen pedagogiikan yhteydessä opettajan ja oppilaan välisestä dialogista. Tämä dialogi vaikuttaa sekä yksilön että yhteisön tietoisuuteen. Jonathan Fox liittää tähän dialogisuuteen myös ohjaajan, tarinankertojan, näyttelijän ja yleisön. (Dauber 1999, 70.)

Psykodraama on romanialaissyntyisen J.L. Morenon kehittämä terapeuttisen draaman muoto, missä päähenkilö luo näyttämölle oman elämänsä merkittäviä tilanteita. Psykodraamanäyttämöllä päähenkilö pystyy elämään uudelleen tapahtuneen draaman sisällä ja harjoittelemaan mahdollisesti uusia toimintatapoja. Terapeutisuus syntyy Morenon ajatuksesta, jonka mukaan ensimmäinen kerta traumatisoi, mutta uudelleen kokeminen parantaa. Alkuperäinen psykodraamateatteri ("Steigreitheater" eli spontaaniuden teatteri) oli hyvin teatterillinen tapahtuma näyttämörakennelmineen ja katsomoineen. (Moreno 1946). Moreno suhtautui kriittisesti kieleen, hänen mukaansa toiminta ilmaisee syvemmin kuin sanat. (Fox 2003.) Hänen perusteensa olikin "älä kerro, vaan näytä". Tähän ajatukseen pohjautuu koko psykodraama. Psykodraaman pohjalta vahvistui Foxin ajatus tuoda näyttämölle ihmisten omia elämäkokemuksia. Foxin halu tehdä taiteellisesti merkittävää työtä vaikutti puolestaan siihen, että useimmissa tarinateatteriesityksissä näyttämöllä on erillinen näyttelijöiden ja muusikon ryhmä. Toki tarinateatteria tehdään myös niin, että yleisö nousee lavalle esittämään kerrottua tarinaa. (Fox 2003.)

Foxin perusajatus oli se, että ihmisillä on tänäkin päivänä tarve saada kertoa omia tarinoitaan. Tarinateatteri pyrkii antamaan ihmisten tarinoille tilaa ja sen arvon, joka niille kuuluu. Perustamansa tarinateatteriryhmän kanssa Fox alkoi etsiä erilaisia muotoja, joiden avulla jokapäiväisen elämän kokemukset voivat muotoutua yhteisesti jaettavaksi taideteokseksi. (Fox 2003.) Tarinateatteri on nimensä mukaisesti ennen kaikkea teatteria. Teatterin ja taiteen lisäksi tarinateatteri on yhtä vahvasti yhteisön palvelemista ja rakentamista. (Salas 1999.) Tarinateatterin ydin on yksilön tarinan kuulluksi tulemisessa. Nämä yksilöiden tarinat ovat osa suurempaa kokonaisuutta. Yksittäinen tarina liittyy toisen yksilön yksittäiseen tarinaan ja sitä kautta syntyy yhteisön tarina. Näiden yksilöiden ja yhteisöjen tarinoiden synnyttämä vuorovaikutus lisää parhaimmillaan keskinäistä ymmärrystä. Ymmärryksen kautta voi tapahtua muutos yksilön ja koko yhteisön elämässä.

2.2 Tarinateatterin elementit

Tarinateatteri on suullisen perinteen teatteria. Tämä tarkoittaa sitä, että tarinateatterissa ei ole kirjoitettua käsikirjoitusta, korkeintaan teema. Tarinateatterin peruselementit ovat ohjaaja, yleisö, näyttelijä, muusikko ja improvisaatio. Ohjaaja toimii välimiehenä yleisön ja näyttämön kesken. Yleisö on vuorovaikutuksessa ohjaajan ja näyttelijöiden kanssa kertomalla oman elämänsä hetkiä, joista kehkeytyy esityksen juoni ja dramaturgia. Ohjaaja auttaa kulloistakin kertojaa löytämään oman tarinansa ytimen ja liittää sen esityksen kokonaisuuteen. Näyttelijät ja muusikko tekevät improvisaation kautta yleisön kertomista kokemuksista ohjaajan valitsevilla tekniikoilla erilaisia kohtauksia näyttämölle. (Salas 1999.)

Tarinateatterin tekniikat ovat jatkuvassa kehitysprosessissa, ryhmät kehittävät uusia tekniikoita ja vanhoja putoaa pois. Perustekniikat ovat kuitenkin käytössä ympäri maailmaa. Niitä ovat esimerkiksi Liikkuva patsas, Parit, Kohtaaminen ja pitkät tarinat. Näiden tekniikoiden avulla tehdään näkyväksi kertojan kokemusta. Eri tekniikat ilmaisevat erilaisia tilanteita. Liikkuva patsas näyttää kertojan tunteen, ajatuksen tai mielipiteen, Parit taas kuvaavat kertojan sisäistä ristiriitaa. Tarina on pitempi hetki kertojan elämässä, johon kertoja valitsee näyttelijöistä roolihenkilöt ja ohjaajan avustuksella kertoo tarinan dramaturgiset pääkohdat. (Salas 1999.)

Ohjaajan merkitys tarinateatterissa on erittäin tärkeä. Hän vastaa sekä ryhmän harjoittamisesta että esitystilanteessa yleisön äänen kuulumisesta. Ohjaajan vuorovaikutukselliset kyvyt ovat olennaisessa asemassa – ellei ohjaaja pysty luomaan yhteyttä yleisöön tavalla, joka herättää yleisössä halun kertoa omia tarinoitaan, tarinateatteriesitys ei voi toteutua.

Tarinateatteri painottuu tekijöidensä koulutuksen ja taustan mukaan. Yleisimmin mainitut painopisteet ovat koulutus, terapia ja taide. Suomessa tarinateatterin uranuurtajat ovat lähtöisin psykodraamamaailmasta, joten tarinateatterin

ensimmäinen vuosikymmen maassamme oli painottunut enemmän terapeuttisesti. (Ketonen & Muttonen 1999). Nytemmin tarinateatteri on levinnyt monenlaisiin yhteyksiin, työyhteisöjen kehittämistä aina tieteellisen tutkimuksen välineeksi asti. (Ketonen, P. suullinen tiedonanto 14.4.2005.)

2.3 Tarinateatterin ohjaajan roolit

Improvisoiva ohjaaja

Ryhmän ohjaajan on tarpeen ymmärtää ohjaajan ja ryhmän välisistä valtasuhteista. Ohjaajalla on asemastaan johtuen auktoriteetti ryhmän jäseniin. Hän on se, joka suunnittelee toiminnan ja kantaa vastuun siitä. Ohjaajan yksi tehtävä on suunnitella ryhmän harjoitusprosessi ja siihen liittyvät toiminnot. Improvisoivan ohjaajan toimintaa ohjaa kuitenkin spontaanisuus. Hän osaa suunnitelmistaan huolimatta reagoida ryhmässä tapahtuviin asioihin tarkoituksenmukaisesti. Se tarkoittaa kykyä tunnistaa sekä oma että ryhmäläisten vireystila, siinä hetkessä esiin nousevat ärsykkeet ja asioiden tärkeysjärjestys. Improvisoiva ohjaaja uskaltaa välillä luovuttaa ohjaajuuden sellaiselle ryhmän jäsenelle, jolla on siinä hetkessä parhaat edellytykset kuljettaa harjoitusprosessia eteenpäin. (Fox 2003, 111-112.)

Ryhmäprosessin auttaja

Improvisaatio vaatii tekijöiltään keskinäistä luottamusta. Tarinateatteria harjoiteltaessa materiaalina ovat ryhmäläisten omat tarinat. Jokainen ryhmän jäsen sekä jakaa omasta elämästään merkittäviä hetkiä, että tulee valituksi moninaiisiin rooleihin toisen ryhmäläisen elämän tarinoissa. Mitä pidempään ryhmä työskentelee yhdessä, sitä syvemmäksi tulevat kerrotut tarinat. Usein ryhmäläisten oman elämän kipukohdat tulevat näkyviin tarinoiden syvenemisen myötä. Mahdollistaakseen ryhmän kehittymisen tarinateatterin tekemisessä, ohjaajan on rakennettava ryhmän keskinäistä luottamusta. Tärkeä apuväline tähän on ryhmän keskinäisten välien selvänä pitäminen. Käytännössä tämä tarkoittaa ryhmän kommunikaatiotaitojen kehittämistä ja ohjaajan omaa esimerkkiä asioiden

käsittelyssä. Ohjaajan on tärkeää ymmärtää ryhmän prosessia, nähdä sen eri vaiheiden merkitys ja olla apuna solmukohdissa. (Arping&Feldhendler 1999, 98.)

Ryhmän harjoittaja

Tarinateatterin harjoittamisessa on ainakin kaksi tärkeää puolta. Toinen on *kommunikaatioon ja tarinoiden kuulemiseen* liittyvä aspekti, toinen on *taiteellisen osaamisen kehittäminen*. Ohjaaja harjoittaa kumpaakin puolta. Vuorovaikutustaitojen ja empaattisuuden kyvyn kasvattamisen lisäksi hän pyrkii hiomaan näyttelijöistään taiteellisesti mahdollisimman hyviä. Ohjaaja auttaa näyttelijää löytämään monipuolista fyysistä ilmaisua. Hän opastaa näyttämöllisessä asettelussa, luovan rekvisiitan käytössä ja yhteistyön löytämisessä muiden näyttelijöiden ja muusikon kanssa. Ohjaaja luotsaa näyttelijöitään kohti autenttista näyttelemistä, mikä tarkoittaa aitoa ilmaisemista, jossa painopiste on läsnäolossa ja kertojan empaattisessa ymmärtämisessä. Kaiken tämän lisäksi ohjaaja opettaa näyttelijöille tarinateatterin tekniikat. (Salas 1999.)

Seremoniamestari

Tarinateatteriesityksen aikana ohjaaja on tapahtuman isäntä/emäntä. Ohjaaja vastaa siitä, että asiat sujuvat niin kuin niiden pitää. Hän vastaa aloituksesta ja lopetuksesta, käytännön asioiden tiedottamisesta ja aikatauluista. Usein ohjaaja on ottamassa ihmisiä vastaan ja toivottaa heidät tervetulleiksi. Mikäli hän ei itse tee sitä, hän delegoi tehtävän jollekin ryhmäläiselle. Ohjaajan tehtävä on alusta asti luoda esitykseen vapaa ja miellyttävä ilmapiiri, missä kuitenkin pysyy selkeä rakenne. Hän pitää huolen siitä, että ihmiset voivat luottaa lankojen olevan ohjaajan käsissä, ja näin he voivat keskittyä olennaiseen – tarinoiden jakamiseen (Fox, 1999.)

Järjestäjä/organisaattori

Tarinateatteriesityksen valmistamiseen liittyy runsaasti käytännön asioita, joista ohjaaja on vastuussa. Ensimmäinen kysymys on, tietääkö tilaaja, mitä tarinateatteri

on. Toinen kysymys kuuluu, onko tarinateatteri oikea menetelmä kyseisessä tilanteessa. Lisäksi kysymykset tilasta, esityksen aikatauluista ja ennakkotieto yleisöstä ovat tärkeitä. Avoimessa yleisöesityksessä on huolehdittava muun muassa tilavarauksista, tiedottamisesta ja lipunmyynnistä. Ohjaaja on vastuussa näidenkin sujumisesta.

Ryhmän lämmittäjä

Ennen esitystä ohjaajan tulee huolehtia siitä, että näyttelijät ja muusikko ovat mahdollisimman valmiita esitykseen. Tämä tarkoittaa jo aikaisemmin orientoitumista esityksen teemaan (ja mikäli yleisöstä tiedetään etukäteen) yleisöön. Ennen esityksen alkua ohjaaja auttaa ryhmää lämmittäytymään fyysisesti ja henkisesti. Luottamuksen synnyttäminen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen ovat välttämättömiä onnistuneen esityksen mahdollistamiseksi. (Ketonen, P. suullinen tiedonanto, 2005.)

Yleisön lämmittäjä

Ohjaaja on vastuussa myös yleisön lämmittämisestä esitystilanteessa. Hänen tehtävänsä on ottaa kontakti yleisöön ja tarvittaessa tutustuttaa yleisöä tarinateatteriin. Ohjaaja tekee kysymyksien avulla näkyväksi, mitä yleisössä sillä hetkellä on. Näin hän avaa tietä tutustumiselle ja keskustelun syntymiselle. Tapa, millä ohjaaja on vuorovaikutuksessa yleisön kanssa esityksen alussa, vaikuttaa olennaisesti luottamuksellisen ilmapiirin syntymiseen. Ohjaaja luo esimerkillään tilaa vapautuneelle dialogille ja yhdessäololle. (Salas, 1999.)

Kommunikaation osaaja

Ohjaajan on osattava sekä puhua että kuunnella. Hänen tulee kyetä aitoon ja vapaaseen vuorovaikutukseen koko yleisön yhtä lailla kuin yksittäisen kertojan kanssa. Kysymysten tulee olla sellaisia, että kuka tahansa yleisöstä voi vastata niihin. Pitkissä tarinoissa ohjaajan on kyettävä esittämään sellaisia kysymyksiä, jotka auttavat kertojaa eteenpäin. Ohjaajan on kuultava tarkasti, mitä kertoja sanoo ja myös se, mitä tämä ei sano. Ohjaajan on ymmärrettävä, mistä kertojan tarinassa

on pohjimmiltaan kyse. Tämän lisäksi hänen on osattava kiteyttää oma sanottavansa mahdollisimman ytimekkääseen muotoon. Näin pääasialle eli tarinalle tulee tilaa. (Salas, 1999.)

Muodon osaaja

Ohjaajan on tajuttava, miten tarinateatterin tekeminen eroaa muista draaman tekemisen lajeista – oli hänen taustansa mahdollisesti sitten osallistavassa teatterissa tai psykodraamassa. Ohjaajan tehtävä on pitää tarinateatterin tekemisen taso tilanteeseen sopivana. Tämä tarkoittaa sitä, että ohjaaja on tietoinen kysymystensä ja toimintojensa vaikutuksista, eikä vahingossa johdata kertojaa joko tämän perustraumojen äärelle tai tuottamaan ratkaisuehdotuksia tarinan kysymyksiin. Ohjaaja on vastuussa siitä, että tarinankertoja pysyy tarinankertojana ja esityksen katsojana. Ohjaaja pitää huolta tilanteen rajoista. (Fox 2000.)

Tekniikoiden osaaja

Ohjaajan on hallittava tarinateatterin tekniikat voidakseen opettaa ne harjoitusvaiheessa näyttelijöille siten, että eri muotojen ominaispiirteet tulevat selväksi. Ohjaajan on osattava tekniikat niin hyvin, että hän voi hioa näyttelijöiden tekemistä kunkin tekniikan edellyttämään suuntaan. Esityksissä ohjaajan vastuulla on löytää se tekniikka, joka palvelee kerrottua tarinaa parhaiten. Oikean tekniikan valitseminen voi tuoda kerrottuun tarinaan lisää syvyyttä, koskettavuutta tai hauskuutta. (Salas, 1999.)

Taiteilija

Ohjaajan taide tarinateatterissa tarkoittaa muodon hiomista ja näyttämöllisyyden harjoittamista näyttelijöiden kanssa. Harjoitusvaiheessa ohjaaja voi auttaa näyttelijöitä etsimään tarinoille metaforan muotoa, jolloin näyttelijät oppivat kuulemaan ja esittämään myös tarinoita tarinoiden sisällä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilökohtaisen tarinan lisäksi näkyville tulee yleismaailmallisia, kaikkia ihmisiä koskettavia elementtejä. Oli ohjaajan oma

viitekehys sitten painottunut koulutukselliseen, terapeuttiseen tai taiteelliseen näkökulmaan, se on aina teatteria ja siten taidetta. On tärkeää, että yleisö viihtyy ja sillä on taiteellisesti tyydyttävää koettavaa. (Fox, 1999.)

Dramaturgi

Ohjaajan tulee ymmärtää sekä koko esityksen että yksittäisen tarinan dramaturgia. Ohjaaja pystyy kysymyksillään suuntaamaan esityksen kulkua. Hänen tulee ymmärtää, milloin on aika pyytää edellisestä poikkeavaa tarinaa, ja milloin on tarpeen vahvistaa aikaisempaa. Pitkän tarinan kertomisen aikana ohjaaja auttaa kertojaa löytämään tarinalle dramaturgian, muodon, mikä on sekä mahdollista että mielekästä tehdä ja nähdä. Viimeisen suunnan tarinan toteuttamiselle ohjaaja voi antaa tiivistyksessään ennen tarinan alkua.

Esiintyjä

Ohjaaja on esiintyjä aivan samalla lailla kuin näyttelijä. Hänen tulee osata astua esiin oikealla hetkellä ja olla taas valmis antamaan tila näyttelijöille ja muusikolle. Siinä, missä näyttelijät ja muusikko improvisoivat keskenään, ohjaaja improvisoi yleisön kanssa. Ohjaaja seuraa, mitä yleisössä tapahtuu, mikä on ilmapiiri kunkin tarinan jälkeen ja mitä yleisö seuraavaksi on valmis kertomaan ja näkemään. Hänen on ymmärrettävä yleisön antamia impulsseja, tartuttava niihin ja annettava omia. (Hoskin, B. haastattelu 23.3.2005.)

Shamaani

Tarinateatterissa on parhaimmillaan mukana shamanistinen elementti. Shamanismi tarinateatterissa tarkoittaa palvelemisen asennetta ja tarkkaa intuitiota siitä, mitä esityksessä pinnan alla tapahtuu. Shamaani ymmärtää olevansa tehtävässään jonkin mahdollistaja. Hän johdattaa ryhmän kanssa prosessia niin, että ihmisten tarinoilla on tila tulla esiin. Hän aistii, miten tarinoiden kaari etenee ja ymmärtää yleisön prosessin kulkua. (Fox, 1999.)

Terapeutti

Tarinateatterissa on aina mukana terapeutin elementti. Silti tarinateatteri on varsinaista terapiaa vain erityisissä terapiatilanteissa. Ohjaajan on tiedostettava sekä tilanne, missä yhteydessä tarinateatteria tehdään, että oma kykynsä tai kykenemättömyytensä toimia terapeutina. (Salas, 1999.) Jokaisen ohjaajan on kuitenkin tärkeä tajuta, miten merkittävän terapeutin kokemus kertojalle on jakaa tarinansa empaattisen kuulijan kanssa ja vielä nähdä se näyttämöllä. Oli ohjaaja koulutettu terapeutti tai ei, hän on aina kuitenkin vastuussa kertojasta ja hänen tarinansa kunnioittamisesta. (Ketonen, P. suullinen tiedonanto 14.4. 2005.)

3 ROOLI

3.1 Roolin käsite

Rooli terminä on lähtöisin teatterista. Alunperin sana rooli tarkoittikin rullaa, mihin näyttelijöiden vuorosanat oli kirjoitettu. Draamassa sana rooli tarkoittaa edelleenkin henkilöosaa, jonka käsikirjoitus on suhteellisen tarkasti määritelty. Nykyisin roolin käsitettä käytetään laajasti muun muassa sosiaalipsykologiassa, jossa rooli liitetään vuorovaikutukseen. (Niemistö 1998.) Rooliteoreetikot (katso esim. Eskola 1986.) sanovat yhteiskunnan muodostuvan erilaisista asemista eli statuksista, joita yksilöt pitävät hallussaan. Sosiaalinen asema kuvataan rooliodotusten kognitiivisena järjestelmänä, ja rooli on sen dynaaminen aspekti. T. Sarbin sanoo, että ”rooli on yksilön vuorovaikutustilanteessa suorittaman opitun toiminnan ja tekojen kaavoittunut seuraanto”. Sarbin pitää roolia kulttuurin yksikkönä ja persoonallisuutta systeeminä, mikä kasvaa roolin ja minän vuorovaikutuksessa. Hän liittää roolin pelkästään statukseen, eikä rooli näin ollen voi muuttua. Sarbin toteaa, että asemat ja roolit ovat pitkäaikaisempia kuin yksilöt, jotka pitävät niitä hallussaan. (Sarbin 1943.)

Seuraavaksi tarkastelen *Morenon rooliteoriaa*, joka alunperin on eräs psykodraaman perusteorioista. Monet psykodraaman teoriat ovat myös tarinateatterin käyttämiä. Morenon rooliteoria selittää oivallisesti myös tarinateatteriohjaajan rooleihin liittyvää problematiikkaa. Varsinaisia psykodraaman ja tarinateatterin teoreettisia yhteyksiä olen selvittänyt toisaalla.

3.2 Morenon rooliteoria

J.L. Moreno näkee roolin joustavampana ja elävämpänä kuin useimmat muut rooliteoreetikot. Hän määrittelee roolin minän eli egon konkreettiseksi ja toiminnalliseksi aspektiksi. Morenon mielestä jokainen rooli on kollektiivisten ja yksilöllisten elementtien yhteensulautuma. Rooli liittyy aina johonkin tiettyyn tilanteeseen tiettyinä hetkenä ja siinä tilanteessa läsnä olevana toisiin ihmisiin tai objekteihin. Rooli on kulttuurin yksikkö ja jatkuvassa vuorovaikutuksessa sekä yksilön egon että vastaroolinsa kanssa. Roolin tehtävä on ohjata ihmisen toimintaa sosiaalisesta maailmasta käsin. (Moreno 1953.) Roolit ovat aina kontekstisidonnaisia. Kun suhteet muuttuvat, myös ihmisen rooli muuttuu. (Valve-Mäntylä 1992.)

Moreno näkee roolissa kaksi ulottuvuutta. Toinen niistä on intrapsyykkinen eli yksilön mielensisäinen ja toinen interpsyykkinen eli vuorovaikutukseen liittyvä. Interpsyykkinen ulottuvuus näyttäytyy suhteessa toisiin ihmisiin ja heidän rooleihinsa. Intrapsyykkinen ulottuvuus tarkoittaa niitä käsityksiä, mitä ihmisellä on itsestään. Nämä ulottuvuudet kytkeytyvät toisiinsa siten, että Morenon mukaan yksilön valitsema rooli syntyy yhtäläillä sosiaalisesta tilanteesta kuin ihmisen sisäisistä edellytyksistä. (Niemi 1998.)

Lisäksi Moreno kytkee roolin persoonan kehitykseen. Morenon mielestä roolien ilmestyminen edeltää persoonallisuuden ilmestymistä. Roolit muovaavat persoonallisuutta. Morenon mielestä yksilön ego voidaan määrittää yksilön kaikkien roolien yhdistelmän kautta. Rooleista on lisäksi helpompi puhua kuin persoonallisuudesta tai egosta, sillä rooli on konkreettinen ja toimintaan liittyvä käsite. Morenon persoonallisuusteoria pohjautuukin hänen rooliteoriaansa. (Niemi & Saarenheimo 1981.)

Morenon mukaan ihmisen persoona nähdään eri tavoin ryhmittyneiden roolien järjestelmänä. Jokaisella ihmisellä on suuri määrä erilaisia rooleja, joiden kautta hän toteuttaa erilaisia toimintoja erilaisin variaatioin. Moreno käyttää tässä

yhteydessä käsitettä *roolivarasto*. Jokaisen ihmisen luonteenomaisuus näkyy siinä roolivalikoimassa, joka määrittää hänen käyttäytymistään. Mitä laajempi roolivarasto yksilöllä on, sitä tarkoituksenmukaisemmin hän pystyy toimimaan elämän eri tilanteissa. Roolivarasto kehittyy läpi elämän, uusia rooleja syntyy ja vanhat roolit väistyvät taka-alalle. Ne eivät kuitenkaan häviä, vaan jäävät sisäisen elämän dynaamisiksi tekijöiksi ja ovat valmiina aktivoitumaan käyttöön tarvittaessa. (Moreno 1946.)

Morenon mukaan ihmiset ovat aina jossakin roolissa. Silloin on kuitenkin otettava huomioon mahdollisesti osittain päällekkäin menevät, keskenään ristiriitaiset ja muut rooliyhdistelmät. Rooleja tutkittaessa on Morenonkin mukaan ymmärrettävä niiden keskinäiset suhteet ja niiden välinen vuorovaikutus. (Moreno 1953.) Kysymys on siitä, minkä roolin ihminen kulloinkin valitsee ja miksi.

Yksi morenolaisen ajattelun kulmakiviä onkin käsite *spontaanius*. Termi tulee latinankielen sanasta *sponte*, mikä merkitsee vapaata tahtoa, mahdollisuutta valita. Spontaanisuus ei Morenon mukaan tarkoita vähentyntä kontrollia tai impulsiivisuutta, vaan päinvastoin lisääntyntä kykyä hallita sekä sisäisiä että ulkoisia impulsseja ja tehdä tilanteeseen parhaiten sopivia roolivalintoja. Morenon mukaan ihmisellä on mahdollisuus olla oman elämänsä subjekti. (Blatner, 1988.)

3.2.1 Roolikäyttäytyminen

Moreno jakaa roolit neljään ryhmään: 1) *psykosomaattisiin eli fysiologisiin*, 2) *sosiaalisiin*, 3) *psykodraamallisiin* ja 4) *kosmisiin rooleihin*. *Psykosomaattiset roolit* ilmenevät jo vastasyntyneellä ja ne liittyvät ensisijaisesti kehoon, esimerkiksi syöjän rooli. *Sosiaaliset roolit* liittyvät yhteisöön ja niitä edustavat vaikka äidin, lapsen, poliisin tai opettajan roolit. *Psykodraamalliset roolit* ovat laajimpia – ne sisältävät enemmän yksilöllisiä elementtejä kuin muut. Ei tarkastella enää vain esimerkiksi lapsen roolia yleensä, vaan siihen liittyy tarkentavia ja persoonallisia

piirteitä – juuri tietyn lapsen rooli. Oppiakseen ymmärtämään omaa käyttäytymistään yksilön on Morenon mukaan tarkasteltava psykodraamallisia roolejaan, niiden muotoa, sisältöä ja suhteita. *Kosmiset roolit* ovat kytköksissä psykosomaattisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin rooleihin. Kosminen rooli tuo näihin uuden, henkisen merkityksen. Tämän kautta ihminen voi kokea tietoista samaistumista ja tunnesuhdetta sellaiseen todellisuuteen, joka ylittää yksilöllisen todellisuuden. Esimerkiksi tiedemies ei enää tutki asioita oman kunniansa lisäämiseksi, vaan haluaa löytää ratkaisun maailmankaikkeuden arvoitukseen. Käytännössä kosmiset roolit vaikuttavat ihmisen elämään hyvinkin laajasti. Henkilö voi löytää elämänsä aatteen ja päämäärän, mille hän omistautuu. Kosmiset roolit löytyvät usein vasta aikuisena, mikäli silloinkaan. (Niemistö 1998.)

Moreno erottelee roolin havaitsemisen ja suorittamisen. *Havaitseminen* on kognitiivinen prosessi, *suorittaminen* taas toteutettava taito. Yksilön kehityksessä nämä kaksi eivät välttämättä ole syy – seuraussuhteessa, vaan kehittyvät rinnakkain. Roolia voi suorittaa ilman sen havaitsemista ja roolin havaitseminen ei puolestaan välttämättä tarkoita sen suorittamista. Morenon mukaan rooli ja roolikäyttäytyminen ovat kaksi eri asiaa. Rooli on sosiaaliseen tai muuhun asemaan sijoittuva käsite ja roolikäyttäytyminen on persoonallisuuteen liittyvää. Edelleen Moreno erottaa toisistaan *roolin oton*, *roolin esittämisen* ja *roolin luomisen*. Roolin ottaminen vaatii vain minimaallisen määrän spontaaniutta, kun taas roolin luominen edellyttää ja sallii sitä runsaasti. (Blatner 1988.)

Roolin ottaminen tarkoittaa Morenon mukaan sitä, että rooli on persoonasta erillinen tai siihen vain vähän yhteydessä oleva osa. Tämä voitaisiin nähdä tapahtuvan esimerkiksi silloin, kun ihminen opettelee uutta roolia. Rooli ikään kuin peittää ihmisen persoonallisuuden. Juuri ammattiin valmistunut henkilö on usein roolin ottajan asemassa. Hän tarkastelee, miten muut siinä ammatissa ovat käyttäytyvät, mitkä ovat sen ammatin tuntomerkit ja koettaa toimia samalla tavalla.

Roolin esittäminen on terminä hieman harhaanjohtava – muovaaminen kuvanee paremmin, mitä siinä tapahtuu. Yksilö on omaksunut rooliin liittyvät toimintamallit, ja kykenee niiden lisäksi liittämään niihin jonkin verran persoonallisia piirteitä.

Roolin luominen tarkoittaa sitä, että yksilö valmiiseen rooliin sopeutumisen sijasta luo itse roolinsa. Käyttäytyminen ja rooli yhtyvät, kuten roolin ottamisessa, mutta päinvastaisella tavalla. Käyttäytyminen määrää roolin, eikä rooli käyttäytymistä. Se liittyy kiinteästi suureen määrään spontaaniutta, mikä mahdollistaa toimivan roolin löytymisen kaikissa tilanteissa.

3.2.2 Roolien kehittyminen

Morenon ajattelun mukaan ihmiset voivat toteuttaa ja kehittää periaatteessa mitä tahansa rooleja. Käytännössä ihmisen persoonallisuudesta jotkut roolit saattavat puuttua kokonaan tai ainakin osittain. Roolit kehittyvät Morenon mielestä tietyn logiikan mukaan. *Alkiorooli* on sellainen, mikä ei kuulu henkilön toimintaan, mutta hän pystyy tavoittamaan sen mielikuvituksessaan. Esimerkiksi psykodraamassa tai tarinateatterissa henkilö pystyy eläytymään vaikka pankkiryöstäjän rooliin. *Alikehittyneet roolit* ovat sellaisia, joiden käyttäminen ei ole sujuvaa kenties harjaantumattomuuden vuoksi. Yleensä henkilö tunnistaa itsekin olevansa roolissa, mikä tuntuu hankalalta eikä ole saanut riittävästi harjoitusta. *Ylikehittyneet roolit* ovat niitä, jotka tulevat henkilöllä käyttöön liiankin helposti. Ne ovat sujuvia, mutta usein kaavamaisia. *Sopivasti kehittyneet roolit* tuottavat luontevaa, innostunutta ja spontaania toimintaa. Henkilö pystyy tutkimaan roolin tarkoituksenmukaisuutta muuttuvissa tilanteissa ja tarvittaessa ottamaan jonkun toisen roolin käyttöön. *Vihamieliset ja vääristyneet roolit* ovat toimintaa, joka suuntautuu tuhoaviin yllykkeisiin. Yleensä nämä roolit saavat voimansa voimakkaista negatiivisista tunnekokemuksista, kuten pettymys, kateus tai ahneus. (Moreno 1953.)

4 TUTKIMUSKOHDE JA –MENETELMÄ

Opinnäytetyössäni tutkin tarinateatteriohjaajan rooleja suhteessa sosiokulttuuriseen innostamiseen. Tutkimukselleni asetan seuraavat kysymykset:

1. Miten tarinateatteriohjaajan ja sosiokulttuurisen innostajan roolit suhteutuvat toisiinsa?
2. Millaisilla edellytyksillä tarinateatteriohjaaja voi toimia sosiokulttuurisena innostajana?

Ensimmäisen kysymyksen vastauksia etsin kahdelta suunnalta. Ensin reflektoin kahta omaa ohjauskokemustani. Toisessa toimin foorumiteatterin ohjaajana tarinateatterikontekstissa, toisessa tarinateatteriohjaajana sosiokulttuurisen innostamisen kontekstissa. Näiden kokemusten pohjalta hahmotan ohjaustyön peruspiirteitä sekä eroja ja yhtäläisyyksiä. Sitten tarkastelen tarinateatteriohjaajan ja sosiokulttuurisen innostajan roolejani suhteessa Morenon rooliteoriaan. Se toimii eräänlaisena teoreettisena analyysinä aikaisemmin kuvaamilleni kokemuksille. Analyysin apuna käytän erilaisia kategorisointeja ja ryhmittelyjä, joiden avulla saan esille ohjaustyöni oleellisia puolia.

Toiseen kysymykseen vastaan liittämällä pohdintaani suurempiin kokonaisuuksiin, jotka ovat lähinnä sosiokulttuurisen työn ja tarinateatterin teoria. Oletan edellytysten olevan lähinnä ajatuksellisia. Molemmissa näyttää päällisin puolin olevan paljon yhtäläisiä ajatuksia ja samankaltaista filosofiaa. Kuitenkin käytännön kokemusteni pohjalta tarinateatterin ohjaajan roolit näyttävät eri tavalla kuin sosiokulttuurisen innostajan. Myös roolien kehittämisessä on eroja.

Tutkimuskohteeni on oma ammatillinen identiteettini, joka on ollut murrosvaiheessa siitä asti, kun aloitin sosiokulttuurisen työn opinnot. Niiden ohella olen myös opiskellut tarinateatteriohjaajaksi. Siten tutkimukseni on myös kasvutarina omasta ammatillisuudestani. Tutkimukseni on kvalitatiivinen tapaustudkimus, koska

tarkastelen kahta ohjaustapausta. Näistä saatava tietoa ei siten ole luonteeltaan yleistä, vaan palvelee enemmänkin oman ajatteluni kehittämistä. Toisaalta sieltä voi poimia myös niitä kohtia, jotka ovat koulutukseni aikana minuun juurtuneet ja toisaalta niitä, jotka kaipaavat vielä kehittämistä. Näin ollen tutkimukseni voi palvella myös sosiokulttuurisen työn koulutusohjelman kehittämistä.

5 ROOLIT KÄYTÄNNÖSSÄ

Seuraavassa kappaleessa esitän kaksi esimerkkitapausta, joiden pohjalta tutkin sekä sosiokulttuurisen innostajan että tarinateatteriohjaajan rooleja käytännön tilanteessa. Materiaalina käytän omia ohjaajuustilanteitani, jotka seuraavassa esittelen.

Foorumiesitys tarinateatteriohjaajakoulutuksessa lokakuu 2005. Ryhmä oli toisilleen tuttu puolentoista vuoden ajalta, joten varsinaista tutustumista ei tarvinnut tehdä. Ryhmän koko 9 henkilöä (7+2 ohjaajaa) Aiheena oli ”**miten viedä tarinateatteria vastahankaiseen työyhteisöön?**” Kysymys oli tullut esille koulutuksen aikana useampaan kertaan, joten se oli ryhmälle ajankohtainen. Aikaa oli käytettävissä 45 minuuttia.

Aloitimme muutamalla nopeatempoisella lämmittelyharjoituksella. Alkuun teimme piirissä ”nappaa kiinni kaverin peukusta” – harjoituksen. Sen jälkeen esitettiin väitteitä liittyen työyhteisöihin ja tarinateatteriin niissä, ja vaihdettiin paikkaa niiden kanssa, jotka olivat samaa mieltä. Tämän jälkeen siirryttiin itse foorumiin.

Näyttelijäryhmä esitti kohtauksen palaverista, missä keskusteltiin työyhteisön tilanteesta: Kaksi työntekijää (A&B) olivat suunnitelleet seminaaria, mikä toteutettaisiin niin kuin aina ennenkin oli tehty. Kolmas (C) on työyhteisön uusi jäsen. Hän saapuu palaveriin viimeisenä. C koettaa ehdottaa uutta lähestymistapaa – tarinateatteria. Vastaus on kielteinen, A ja B eivät lämpene ajatukselle. C intää, puolustelee ideaansa ja kuvailee tarinateatteria ”hienona juttuna, missä silleen kerrotaan omia tarinoita ja se on tosi koskettavaa”. Tilanne ajautuu C:n kannalta umpikujaan, missä hän jää hiljaa itkeskelemään kamalia työkavereitaan ja jäykkää työyhteisöään. A ja B pitävät C:tä hurautaneena ja hysterisena.

Tässä tilanteessa keskeytin jokerin ominaisuudessa tilanteen ja käänsin puheenvuoron yleisölle.

Jokeri: Onko tämä teidän mielestänne todenmukainen tilanne?

Yleisö(ynähtelee): On.

J: Mikä siinä tuntui todelta?

Katsoja 1: No toi noiden työkavereiden vastaanotto.

J: Noiden työkavereiden vastaanotto. Kenellä tässä tilanteessa teidän mielestä on ongelma?

Katsojat 2&3: Noilla työkavereilla!

J: Noilla työkavereilla. Mikä niillä teidän mielestä on ongelmana?

3.: Kun ne tajua, miten hyvä juttu niille olis tarjolla.

1: Mutta on tolla C:lläkin ongelma.

J: C:lläkin on ongelma. Mikä C:n ongelma sun mielestä on?

1: No ensinnäkin se tuli myöhässä palaveriin ja alkoi ihan väärin selittää tosta asiasta.

J: Okei. Siis kaikilla osapuolilla tuntuu tässä tilanteessa olevan ongelmia. Jos aattelette, kuka tässä tilanteessa on eniten heikoilla?

3: No, eniten heikoilla on toi C.

J: Eniten heikoilla on C. Oletteko te muut samaa mieltä?

Yleisö ynähtelee myöntävästi.

J: Olisiko ok, jos alettais tutkia tilannetta C:n kannalta.

Yleisö: Joo.

J: 1, sä sanoit, että C tuli myöhässä palaveriin ja alkoi ihan väärin selittää tosta asiasta. Mites sen olisi sun mielestä pitänyt toimia?

1: Ensiksi sen olisi pitänyt olla ennen muita paikalla ja valmistella tilanne.

J: Olla ennen muita paikalla ja valmistella tilanne. Miten?

1: Laittaa vaikka tila nätiksi, tuoda kukkia ja silleen. Sitten se olisi voinut aloittaa puhumaan varovaisesti tarinateatterista.

J: Millä lailla sen olisi sun mielestä pitänyt aloittaa?

1: No vaikka sanoa, että nyt kun suunnitellaan tätä seminaaria, niin mulla olisi siihen yksi idea, miten voitais havainnollistaa tätä käsiteltävää asiaa.

J: Mulla olisi siihen yksi idea, miten voitais havainnollistaa tätä käsiteltävää asiaa. Ole hyvä, tule näyttämölle ja sano niin. Näyttelijät, otetaan kohtauksen alusta.

1: Saanksmä tulla ekana ja valmistella tilan?

J: Totta kai – aloita juuri niin kuin kuvasit.

Kohtaus lähtee liikkeelle, mutta pian ajaututaan samaan tilanteeseen kuin alussa. A ja B eivät noteeraa C:n tuomaa kukkakimppua ja hetken C:tä kuunneltuaan he toteavat, että "ei meillä nyt ole resursseja kehittää mitään uutta – tehdään niin kuin viimeksi". Tämän jälkeen he alkavat keskenään suunnitella edellisvuoden kokemusten pohjalta seminaaria.

J: Poikki! C, miltä susta tuntuu, tapahtuiko tässä mitään edistystä?

1: No ei. Noi on kyllä ihan kaameita tyypejä, ne sivuuttaa mut ihan kokonaan.

J: Niin ne näytti tekevän. Mutta kiitos sulle yrityksestäsi. Nää tuntuu olevan vähän haasteellisempia työkavereita. Voit mennä paikallasi takaisin.

1: (palaa paikalleen istumaan ja pyörittelee päätään) Huh huh, mitä tyypejä.

J: Huh huh – aika tiukka paikka saada äänensä kuuluviin. Mitä muuta tämä meidän C voisi koettaa tehdä?

3: Se voisi koettaa käyttää tiukemmin työyhteisön kieltä.

J: Tiukemmin työyhteisön kieltä. Miten se tapahtuisi?

3: Sanoisi vaikka, että tällasessa seminaarissa on tärkeä reflektion paikka. Tehokkaana prosessoinnin ja reflektoinnin välineenä voitaisiin tänä vuonna kokeilla sellaista toiminnallista työskentelyä kuin tarinateatteri.

J: Tällasessa seminaarissa on tärkeä reflektion paikka. Tehokkaana prosessoinnin ja reflektoinnin välineenä voitaisiin tänä vuonna kokeilla sellaista toiminnallista työskentelyä kuin tarinateatteri. Ole hyvä ja tule sanomaan se.

3: (tulee näyttämölle vähän naureskellen) Sä olet kyllä aika kierä. No mä tuun.

J: Haluatko tulla viimeisenä palaveriin vai olla eka, niin kuin 1?

3: Olla ensimmäinen.

J: Okei. Näyttelijät, alusta.

Kohtaus lähtee liikkeelle ja A&B kuuntelevat C:tä vähän pitempään. Kun C alkaa tarkemmin selittää tarinateatterista, A ja B palaavat vanhaan käyttäytymiseensä.

J: Seis. C – miltä tuntui, tapahtuiko muutosta?

3: No vähän, mutta sitten ne lopetti kuuntelemisen.

J: Joo, niin vähän näytti tapahtuvan. Pysy vielä siinä, niin kuunnellaan, mitä noi A ja B ajattelee. (menee A:n luo ja laittaa kätensä hänen olalleen) Puhu ääneen, mitä ajattelet tuosta C:n ehdotuksesta. Ne ei pysty kuulemaan sua, kerro ihan suoraan, mitä ajattelet.

A: No alkuun se kuulosti ihan hyvältä, mutta sitten mua alko vähän arveluttamaan, että mitä se käytännössä tarkoittaa. Että joutuuko siinä osallistumaan ja tuleeko siitä sekasortoa ja tuleeko siinä vaikka nolatuksi.

J: Kiitos. (menee B:n luo,) Kerro sä nyt, mitä ajattelet.

B: Kaikenlaista typerää hörhötystä. Mua ärsyttää, kun toi viimeiseksi taloon tullut luulee tietävänsä asiat paremmin. Tää firma on ollut menestyksekkäästi pystyssä jo 15 vuotta ja minä siinä mukana. Kyllä täälläkin tiedetään reflektion merkitys ja miten sitä tehdään!

J: Kiitos. (3:lle) Sä sait jotakin liikahtamaan. Kiitos yrityksestäsi, voit palata paikallesi takaisin.

3 menee istumaan.

J: Tämän perusteella mitä kuulitte, heräsikö jotakin uusia toimintatapoja?

4: No mulle tuli mieleen, että jos sais ton A:n puolelleen, niin yhdessä voitais kääntää ton jäärän B:n päätä.

J: Että yhteistyössä A:n kanssa saisitte B:n päätä käännettyä?

4: Niin.

J: Miten sä saisit ton A:n puolelles, mitä sä sanoisit?

4: Mä ottaisin mukaan materiaalia, esitteen vaikka tarinateatterista ja antaisin sen tässä palaverissa katottavaksi ensin tolle A:lle. Sitten mä aloittaisin vähän rennommalla tyylillä, niinku vaikka oliskos jätkät ideaa kokeilla tohon seminaariin vaikka jotain uutta?

J: Oliskos jätkät ideaa kokeilla tohon seminaariin vaikka jotain uutta? – ole hyvä, tule ja tee juuri niin kuin äsken sanoit. Näyttelijät, alusta.

4: (saapuu näyttämölle ja antaa A:lle esitteen) Oliskos jätkät ideaa kokeilla tohon seminaariin vaikka jotain uutta?

Kohtaus jatkuu vähän aikaa, A on selvästi vähän innostuneempi, mutta B vastustaa vielä kovemmin.

J: Poikki. C – mitä ajattelet, miten eteni?

4: Mä näin tässä mahdollisuuden, että tää vois mennä jopa läpi.

J: Kiitos ehdotuksestasi, voit palata paikallesi. Mitä mieltä yleisö on, tulisiko tällä tavalla tarinateatteria seminaariin?

1: En ihan usko. Toi B on niin kiinni vanhassa, että se vastustaa ikuisesti.

J: Sä epäilet. Mites muut, nostakaa käsiä ylös, jotka ootte sitä mieltä, että tällä tavalla saadaan tarinateatteri seminaariin

Vajaa puolet yleisöstä on sitä mieltä.

J: Entä te, jotka ette usko tämän toimivan, nostakaa kädet ylös.

Melkein kaikki loput nostavat kätensä ylös.

J: Mielipiteet jakautuvat aika lailla. Meillä on nyt se tilanne, että aikamme alkaa olla loppuillaan. Musta näyttää siltä, että tämä kysymys jää vielä auki. Tehdään tässä lopuksi sellainen juttu, että kääntykää vieruskaverin puoleen ja jutelkaa niistä asioista, mitä opitte tämän työskentelyn perusteella tarinateatterin viemisestä työyhteisöön. Mikä auttaa ja mikä vaikeuttaa asiaa.

Yhteenvedo parien löytämistä asioista ja lopetus.

Käytin ohjauksessani napakkaa rytmiä, sanotun toistamista eli foorumin kielellä kaiuttamista, selkeää katsekontaktia ja liikkumista näyttämön ja yleisön välillä. Tein foorumin peruskysymyksiä ”voisiko tämä olla totta”, ”kenellä on ongelma”, ”mikä se on”, ”kuka on heikoilla”. Toimintani suuntana oli saada mahdollisimman nopeasti mahdollisimman monia ratkaisumalleja ongelmaan.

Tarinateatteriesitys sosiokulttuurisen työn opiskelijoille syksy 2004.

Käynnissä oli työparini kanssa pitämäni tarinateatterikurssi sosiokulttuurisen työn opiskelijaryhmälle. Ryhmän koko oli seitsemän henkilöä. Olimme opetelleet tarinateatterin perustekniikoita ja ryhmällä oli halu nähdä tarinateatteria kokoneiden tekijöiden tekemänä. Tekijöinä oli kaksi ohjaajanäyttelijää ja muusikko. Kokoonpano on hieman harvemmin tarinateatterissa nähty, mutta toimiva. Yleisönä olleessa ryhmässä oli ajankohtaisena teemana **sitoutuminen ja opiskelumotivaatio**. Teimme esityksen näillä teemoilla. Esityksen kesto 45 minuuttia.

Tekijät kertoivat alkuun oman kokemuksensa esityksen teemaan liittyen.

Kimmo: Mä oon aina ollut sellanen himositoutuja. Kun mä johonkin ryhdyn, niin mä vien sen loppuun oikein viimeseen asti. Olen uskollinen, vaikka henki lähtis. Nyt mä oon alkanut kyseleä iteltäni, että kannattaako ihan kaikkeen suostua niin täysillä.

Johanna: Mun on välillä hankala oikeesti innostua. Aika harva asia on sellanen, että mä syttyisin välittömästi. Yleensä mä vaan ajaudun tilanteeseen, jossa on pakko ruveta tekemään, vaikkei huvittaiskaan. Mutta välillä tapahtuu ihme – ja yhtäkkiä huomaa, että mun sisällä sykkii. Just sille asialle, mitä mä oon tekemässä!

Ohjaaja: Tervetuloa tarinateatteriin. Tänään meillä on mahdollisuus katsoa tässä näyttämöllä niitä kokemuksia, mitä teillä itse kullakin on opiskelumotivaatioon liittyen. Kun sä ajattelet tätä teemaa, niin mikä on ensimmäinen asia, mikä sulle tulee mieleen?

Katsoja 1: Mulla on nyt motivaatio ihan kateissa. Tekeminen tuntuu älyttömältä puskemiselta.

O: Katsotaan tätä 1:n oloa Liikkuvana patsaana. Katsotaan.

Näyttelijät esittävät 1:n kokemuksen.

O: Jotakin tällaista. Haluatko sanoa jotain näkemästäsi.

1: Joo, oli siinä mun oloa.

O: Entä mitä muuta? Kenelle tulee mieleen jotain samanlaista tai erilaista?

2: Mulle tulee mieleen se, kuinka mulle on tullu tässä ryhmässä sellanen huolehtijan rooli. Että mulle aina kaikki soittaa ja kysyy, missä meidän tunnit on ja silleen.

O: Ja mitä susta tuntuu, kun sulle käy niin?

2: Mua ärsyttää.

O: Mikä siinä ärsyttää?

2: No se, kun muut aina olettaa, että kyllä mä teen ja oon paikalla.

O: Katsotaan 2:n ärtymystä Liikkuvana patsaana. Katsotaan.

Näyttelijät esittävät.

O: (katsoo 2:a) Sua naurattaa. Haluatko sanoa näkemästä jotain?

2: En oikeestaan, se oli vaan tosi hyvä.

O: Okei. Entä kun ajattelette tätä asiaa, niin onko kellään ollut sellaista kokemusta, että toisaalta tuntuu tältä ja toisaalta joltakin muulta. Että on niin kuin kaksi puolta olemassa yhtä aikaa?

3: Joo. Mä en millään jaksais nousta aamuisin kouluun. Olis niin ihana jäädä lämpöseen sänkyyn.

O: Eli toisaalta haluais jäädä sänkyyn. Mikä siinä on houkuttaa eniten?

3: No se, kun sais vaan kääntää kylkee ja nauttia.

O: Entä sitten se toinen puoli?

3: Kun kuitenkin koulussa pitää käydä ja sit siellä on usein kuitenkin ihan kivaaki, niinku nyt.

O: Okei, katsotaan tämä 3:n olo pareina. Katsotaan.

Näyttelijät esittävät.

O: (katsoo 3:sta, joka nyökkää ja hymyilee.) Jotain tällaista?

3: Just.

O: Tällaisia ajatuksia ja kokemuksia aiheesta. Nyt mä pyydän, että käännyt vieressä istuvan ihmisen puoleen ja jutelkaa hetken aikaa jostakin kokemuksestanne tai tapahtumasta, mikä on tullut tämän kaiken myötä mieleen.

Yleisö keskustele keskenään.

O: Nyt mä esittelen teille Tarinateatterin yhden tärkeän paikan: se on tämä tarinankertojan tuoli. Tähän voi nyt kuka tahansa tulla kertomaan jonkun kokemuksen omasta elämästään. Mä istun tässä vieressä ja autan sua löytämään sun tarinas, niin että näyttelijät voi sen sitten esittää tässä näyttämöllä. Kuka haluaa olla ensimmäinen tarinankertoja?

2: (nostaa kätensä) Mulla olis yksi tarina.

O: Tervetuloa kertomaan.

2: (tulee istumaan ohjaajan viereen.)

O: Mistä sun tarinas kertoo?

2: Siitä, millasta on, kun tosi mielekäs opiskelu päättyy ja millasta on sanoo hyvästit kavereille. Ja siitä, kun osa lopettaa kesken ja miltä se tuntuu.

O: Mistä tää sun tarinas alkaa?

2: Mä oon opiskelemassa sellasessa oppilaitoksessa kaikkia luovia ja mielenkiintoisia aineita. Mä oon ihan mielettömän innostunu niistä kaikista asioista.

O: Kumpi meistä näyttelijöistä voi olla sinä?

2: Kimmo.

O: Sano pari asiaa itsestä tässä tarinassa. Millainen sä oot?

2: Aluksi innostunut kaikesta ja sitten ihmeissäni siitä, että kaikki muut ei koe samalla lailla.

O: Mitä sitten tapahtuu?

2: Me tehdään kaikkia mun mielestä ihania asioita siellä koulussa. Mut yhtäkkiä mä huomaan, että sieltä on lähteny porukkaa pois. Lopulta musta tuntuu, että mä jään ihan yksin.

O: Mihin tää tarina loppuu?

2: Siihen, että mä jään haikeena heiluttamaan hyvästejä kaikille mun ihanille kavereille.

O: Selvä. Ja tässä tarinassa mä näyttelen noi muut roolit.

2: Joo.

O: Katsotaan 2:n tarinaa innostavasta opiskeluvuodesta ja sen haikeasta lopusta, katsotaan.

Näyttelijät esittävät tarinan. Sen päätyttyä ohjaaja palaa kertojan viereen.

O: Mikä tossa tarinassa oli tärkeää nähdä?

2: Ehkä kaikkein tärkeintä oli nähdä se, miten haikeeta oli sanoa hyvästit tolle kaikelle.

O: Niin, hyvästien sanominen on usein haikeeta.

2: Mutta siitä kaikesta jäi paljon hyviä muistoja.

O: Ja niille muistoille ei tarvii sanoa hyvästejä

2: Ei niin, onneks.

O: Kiitos sulle tarinastasi. Voit mennä takaisin paikalles.
(taputukset kertojalle)

O: Siinä oli meidän ensimmäinen pitkä tarina motivaatiosta ja sitoutumisesta. Millainen on toinen tarina tässä esityksessä? Kuka haluaa tulla kertomaan?

4: Mä voisin oikeestaan tulla.

O: Tervetuloa! (4 tulee kertojan tuoliin) Mistä sun tarina kertoo?

4: Se kertoo siitä, kun mä tapasin kaksi entistä opiskelukaveriani tästä koulutuksesta. Ne oli niitä, jotka jätti koulun kesken.

O: Kumpi meistä näyttelijöistä voi olla sinä?

4: Oo sä.

O: Selvä. Kerro itsestä jotain tässä tarinassa, millainen sä oot?

4: Ensiks mä oon iloinen, kun mä tapaan ne kaverit pitkästä aikaa. Ne oli mun hyviä ystäviä täällä koulussa. Sitte mä oon tosi surullinen ja ahdistunu, kun ne mollaat tätä koulua.

O: Okei. Keitä ne sun kaverit on?

4: Ne on Virpi ja Terhi (*nimet muutettu*).

O: Voiko Kimmo esittää heitä?

4: Joo, totta kai.

O: Mistä tää tarina alkaa?

4: Puhelinsoitosta, kun me sovitaan, että mä meen niiden luo kylään.

O: Mitä sitten tapahtuu?

4: Mä meen sinne ja me juodaan punaviiniä, syödään juustoja ja meillä on tosi kivaa.

O: Kuulostaa mukavalle. Mitä sitten tapahtuu?

4: Mä onneton meen kysymään, miksi ne lopetti koulun kesken. Sitten ne alottaa ihan hirveen koulun mollaamisen ja mulle tulee sellanen olo, että ne mollaat mua kanssa, koska mä jäin.

O: Mitä sitten tapahtuu?

4: Mussa herää sellanen paine alkaa puolustaa sitä, miksi mä jatkan.

O: Puolustatko sä jatkamistas?

4: Joo. Sitten ne menee vähän noloiksi, kun ne tajuu, miten ne oli puhunu.

O: Mihin tää tarina päättyy?

4: Siihen, että mä sanon niille, että mä ainakin jään tänne kouluun. Siitä tulee sellanen hyvä olo, kun mä tajuun, että mä ainakin jään. Ja sitte ne vähän pyytelee anteeksi ja sovitaan, että nähdään taas ja silleen.

O: Selvä. Katsotaan 4:n tarinaa siitä, miten hän oivaltaa oman motivaationsa ystävien mielipiteistä huolimatta. Katsotaan.

Näyttelijät esittävät tarinan. Ohjaaja palaa 4:n viereen.

4: Toi oli mielettömän hyvä, mulle meinas tulla tippa linssiin.

O: Mikä kohta siinä oli tärkeää nähdä?

4: Se, kun sä nousit mun roolissa tuolille ja sanoit niille kavereille, että mä ainakin jään (liikuttuu).

O: Sua liikuttaa se, mitä sä näit. Mikä siinä tuntui erityisen tärkeelle?

4: Se, että mä tajusin, että mä teen ihan omat ratkaisuni. Ja että vaikka kavereiden mielestä tää koulu olis ollu ihan paska, niin mulle siinä on paljon hyvää. Ja mä jään.

O: Kiitos sulle tarinastasi, 4.

(Aplodit kertojan palatessa paikalleen.)

O: Siinä oli tämän kerran esitys. Tähän lopuksi katsotaan vielä näyttelijöiden tekemänä yhteenvetoa tänään kerrotuista tarinoista.

Näyttelijät tekevät loppupatsaita päivän tarinoista.

O: Kiitos teille jakamistanne tarinoista ja mukanaolostanne!

Esitys päättyy.

Oma ohjaajuuteni oli kuuntelevaa ja keskustelevaa. Rytmi rauhallinen, mutta samalla eteenpäin menevä. Liikuin jonkin verran näyttämön ja yleisön välissä, mutta pienin liikkein. Ydinkysymyksiä : Mitä ajatuksia sussa herää? Mitä se sulle merkitsee? Mistä tarina alkaa? Mitä sitten tapahtui? Mihin tarina päättyy? Mitä tästä tulee sulle mieleen? Toimintaa ja kysymyksiä ohjaa ajatus tilan antamisesta mahdollisimman monelle kokemukselle ja jokaisen kertojan kuulluksi tulemiselle.

6 ROOLIVERTAILUA

6.1 Roolini esimerkkitapauksissa

Seuraavassa analysoin edellisessä luvussa olleiden esimerkkitapausten perusteella tarinateatteriohjaajan rooleja ja sosiokulttuurisen innostajan rooleja. Käytän apuna Morenon teoriaa roolien kehittymisestä. Samalla reflektoin omaa ohjaajuuttani esimerkkitilanteissa.

Esimerkkitapauksissa painottuu **kommunikaation merkitys**. Molemmissa tapauksissa sekä kohdeyleisö että esittävä ryhmä olivat tuttuja, ja jo pitkään työskennelleet yhdessä. Lisäksi molemmissa tapauksissa esitys tuli ikään kuin keskelle muuta yhteistä työskentelyä. Näin ollen ohjaajan rooli esiintyvän ryhmän lämmittäjänä sekä tilanteen valmistelijana jäi vähäiseksi. Sekä yleisö että esiintyjät olivat jo valmiiksi lämpimiä, joten ohjaajan työ alkoi suoraan aiheeseen menemisellä.

Foorumityöskentelyssä vuorovaikutuksen rytmi on nopeaa. Käytännössä se tarkoitti sitä, että käytin lyhyitä lauseita ja reagoin ripeästi kuulemaani. Kaiuttamisen eli katsojan äsken sanoman toistaminen tapahtui myös nopealla tempolla. **Kuuntelijan roolissa olin reaktiivinen** ja pyrin viemään tilannetta eteenpäin siihen hetkeen, että vaihtoehtoa tarjoava katsoja saa ehdotuksensa sellaiseen muotoon, mikä on mahdollista tuoda näyttämölle. **Fokus oli voimakkaasti toimintaan tähtäävä**. Foorumiohjaajana en kiinnittänyt juurikaan huomiota ehdotuksen tarjoajan tunteisiin. Työskentelyssä en antanut vaihtoehtoa jäädä istumaan paikalleen, vaan muoto vaatii katsojan mukaan tulemistä. Samoin ehdotuksen vaikutuksen reflektoinnissa kysymykseni keskittyivät siihen, toimiiko ehdotus vaiko ei. Vaikka käytin kysymystä ”miltä susta tuntuu”, niin se kohdistui ajatukseen eikä tunteeseen.

Ohjaajana fokukseni oli **jokerin kysymyksissä ja ratkaisun etsimisessä**. Työskentelyssä identiteettini rakentui oppimieni lauseiden ja tekniikkojen kautta. Ryhmä oli minulle olemassa eräänlaisena aivoriihenä, jota aktivoin tuottamaan aina uusia ja uusia ehdotuksia. Mikäli ryhmän kesken ei olisi ollut jo ennestään vahvaa luottamusta, olisin ohjaajana ollut välillä pulassa. Omat kokemukseni foorumiyleisössä olemisesta vaikuttavat siihen, että aistin herkästi ihmisten pettymystä ”epäonnistuneista” kokeiluista. Monesti yleisö alkaa varoa mielipiteensä sanomista, koska he tietävät päätyvänsä sen kanssa lavalle. Esimerkkitalanteessa ryhmä oli tottunut astumaan näyttämölle, eivätkä he pelänneet toisiaan tai nolatuksi tulemista. Lisäksi he olivat tilanteessa vahvasti minun puolellani ja lähtökohtaisesti valmiita toimimaan tavalla, mikä tukee toimintaani ohjaajana. Tämä teki tilanteen minulle huomattavasti helpommaksi kuin tottumattoman tai voimakkaasti työskentelyä vastustavan ryhmän kanssa.

Koin ohjaajan roolini jonkun verran päälle liimatuksi – en tuntenut olevani täysin omana itsenäni tilanteessa. Tähän vaikutti osaltaan myös kaksoisroolini esimerkkitapauksen ryhmässä, olinhan siinä myös tarinateatteriohjaajaopiskelija. Ryhmä oli tottunut näkemään minusta empaattisemman kuuntelijan ja pohdiskelijan rooleja, jotka tässä työskentelyssä jäivät enemmän taka-alalle. **Ryhmäprosessin seuraamiseni** foorumiohjaajana oli vähäistä. Morenon rooliteorian käsittein roolini siinä kohtaa on **alikehittynyt**. Oma käsitykseni ryhmäprosessista kohdistuu enemmän siihen, mitä ryhmäläisten välillä tapahtuu. En osannut seurata prosessia siitä näkökulmasta, kuka olisi seuraavaksi valmis tarjoamaan vaihtoehtoa, tai kenellä olisi mielessä jotakin uutta. Foorumin nopeudesta ja päämäärätietoisuudesta johtuen keskityin ohjaajana tilanteen eteenpäin viemiseen, ja tartuin ensimmäiseen tarjoukseen, jokayleisöstä tuli. Tässä näen vaarana sen, että ohjaajana en pohdi riittävän objektiivisesti ongelman ratkaisemista, vaan asia jää junnaamaan paikalleen.

Kuuntelijana olin tehokas. Välillä koin toimintani hieman manipulatiiviseksi, koska ymmärtämisen rinnalla varsinainen päämääräni oli saada katsojalta valmis repliikki näyttämölle. Katsoja 3 ilmaisikin tilanteessa tullessa vähän huijatuksi, tosin huvittuneena. Tämä tehokkaan kuuntelemisen tapa ja kokemukseni itsestäni manipuloijana aiheutti minulle ohjaajana sisäistä ristiriitaa. Kyseessä on rooli, jonka osaan, mutta jossa en viihdy. Morenon ajattelun mukaan näkisin olevani **roolin ottamisen ja roolin luomisen välimaastossa**. Kuuntelijana yleensä roolini on sopivasti kehittynyt, foorumiohjaajana jossakin määrin alikehittynyt. Foorumiohjaajan kuuntelijan rooli on minulle ristiriitainen, koska olen muissa kuuntelijan rooleissani pyrkinyt pois reaktiivisen kuuntelemisen tavasta. Havaitsin lisäksi esimerkkitapauksia kirjoittaessani, että foorumiohjaajana tuotin määrällisesti enemmän puhetta kuin tarinateatteriohjaajana, vaikka foorumissa pyrkimykseni oli saada mahdollisimman nopeasti ratkaisuja näyttämölle. Tähän vaikutti se, että yksi paljon käyttämäni jokerin tekniikka oli kaiutus, missä toistin edellä sanotun asian uudestaan. Puhumisen ja kuuntelemisen rytmi oli nopeaa, mutta tulokseen pääseminen foorumissa (ratkaisuehdotus näyttämölle) vei ainakin yhtä paljon aikaa, kuin tarinateatterissa (tarina esitettävään muotoon).

Muutenkin huomaan nimenomaan foorumin ohjaajan roolissa olevani Morenon rooliteorian mukaan **roolin ottamisen vaiheessa**. Roolini muodostui opeteltujen toimintamallien toistamiseen. Myöskin kulttuurituotannon opinnoissani foorumin ohjaamisen opettelu painottui **käytännön taitojen harjoitteluun**. Syvempi roolin sisäistäminen on vasta alussa. Näin ollen en osannut foorumia tehdessäni liittää työhöni sellaisia roolejani, jotka muissa yhteyksissä ovat sopivasti kehittyneitä, kuten ryhmäprosessin seuraaminen. Vaikka huomasin yleisössä tapahtuvia asioita, kuten ahdistus ja jännitys tilanteen edetessä, en puuttunut niihin mitenkään. En tiennyt, mitä näillä havaitsemillani asioilla tekisin foorumiohjaajan roolissa.

Foorumin ohjaaminen on toki vain yksi tapa toteuttaa sosiokulttuurisen innostajan roolia. Foorumi on hyvä väline silloin, kun se palvelee parhaiten ryhmän

ratkaistavaa asiaa. Mutta mikäli pohjalla ei ole innostajan tekemää työtä sen eteen, että ryhmässä on vapaus ideoida ja tutkia asioita arvovapaasti, foorumin tulokset jäävät helposti pintapuoliseksi. Samoin näen ensiarvoisen tärkeänä sen, että käsiteltävä aihe on todella ryhmälle ajankohtainen ja merkityksellinen.

Kulttuurituotannon opiskeluissa foorumiteatteri sekä muu osallistava draama on ollut menetelmäopinnoissa tärkeässä osassa. Foorumiteatteri ei välttämättä kuitenkaan ole itsestään selvästi sosiokulttuurista työtä, vaikka siinä onkin monia innostamiseen kuuluvia elementtejä. Foorumin ohjaajana voin toteuttaa sosiokulttuurisen innostajan rooleja, mutta ainakin tämän esimerkkitapauksen perusteella monia puolia innostajan rooleista jäi puuttumaan kohdallani. Tutkielmani **teoreettisen aineiston pohjalta** esiin nousevat **innostajan roolien suhde ryhmään, tehtävään asiaan ja innostajaan itseensä**. Foorumiesimerkissä roolini ja sitä kautta toimintani oli suhteessa enimmäkseen ratkaistavaan asiaan.

Tarinateatterin ohjaajana roolikarttani oli laajempi. Se johtui osittain siitä, että tarinateatteriohjaajakoulutukseni on kestänyt pitemmän aikaa kuin foorumin ohjaamisen opettelu.

Esimerkkitapaus painottui vuorovaikutuksen taitoihin, kuten foorumiesimerkissäkin. Koska ryhmä oli jo työstänyt sekä tarinateatterin tekemisen taitoja, että esityksen teemaan liittyviä kysymyksiä, varsinaiseen lämmittämiseen ei ollut tarvetta. Olimme työparini kanssa jo olleet yhdessä ryhmän kanssa aamupäivän, ja oma lämmittäytymisemme tarinateatterin esittämiseen tapahtui ryhmän kahvitauon aikana.

Ohjaajan rooleista ensimmäisenä näkyviin tuli **esiintyjän rooli**. Se näyttäytyi ensin alkutarinassa ja sen jälkeen tapahtuvassa tilanteen ottamisessa. Esiintyjänä koen olleeni **sopivasti kehittyneessä roolissa** – tilanne on tuttu ja ryhmän huomion

saaminen oli helppoa. Onnistuin mielestäni saamaan sopivan energiatason, missä otin huomioon ryhmän koon, tilan ja tilanteen.

Vuorovaikutus painottui kuuntelemiseen ja ymmärtämiseen. Tarinateatterissa pyritään kommunikaatiossa sujuvuuteen, mutta on tärkeää saada kertojan kokemuksesta ydin esille. Ohjaajana tasapainottelin eteenpäin menemisen ja riittävän tiedon saamisen elementtien välillä. Joissakin hetkissä ydin löytyi helposti, mutta oli myös hetkiä, jolloin jouduin kyselemään lisää. **Kuuntelemisen taidoissa** olin useimmiten **sopivasti kehittyneessä roolissa**, mutta välillä en osannut **kysyjänä** löytää täsmälleen kohdalleen osuvaa kysymystä vaan jäin liian pitkäksi aikaa saman asian äärelle. Siinä koin roolini välillä **hieman alikehittyneeksi**.

Muodon osajana olin kutakuinkin **sopivasti kehittyneessä roolissa**. Esitys oli monessa kohtaa terapeutisesti sävyttynyt, mutta koska ryhmä oli sekä toisilleen että meille tuttu, ja koska heillä oli ollut jo ennenkin tarve prosessoida ryhmään liittyviä merkittäviä asioita, koin lähestymistapani asiaankuuluvaksi. Muoto säilyi koko ajan selkeästi tarinateatterina, vaikkakin roolini ohjaajanäyttelijänä poikkesi perinteisestä tarinateatterin tekemisestä siinä, että haastateltuani kertojaa siirryin itsekin näyttelijäksi.

Dramaturgina sain etenkin pitkissä tarinoissa hyvin ytimet esille. Näissä koin olevani **roolin luomisen** vaiheessa. Koko esityksen dramaturgian eteenpäin vieminen oli enemmän intuition varassa. Tässä esityksessä se muotoutui hyvin, vaikkakaan en ole aivan varma, millä teoillani olin siihen vaikuttamassa. Erityisesti esityksen lopputarina tuli juuri oikeaan kohtaan jättäen yleisön ja tekijät rohkaistuneeseen ja kohottuneeseen tilaan.

Shamaanin rooli on monessa kohtaa mysteeri. Jos katson sitä **palvelun asenteen** näkökulmasta, se oli tässä esityksessä sopivasti kehittynyt. Omiin impulsseihin luottaminen ja intuition tietoinen seuraaminen on vielä minulle joskus hankalaa. Pohdinkin sitä, miten shamaanin roolia voi kehittää – mitään ohjesäännöstöä ei

ole. Tässä roolissa näen merkityksellisenä ohjaajan omien psykodraamallisten roolien tuntemisen. On tärkeä tunnistaa, milloin ohjaajana reagoin johonkin oman elämäni tärkeään kohtaan, ja milloin kyseessä on yleisön tarina. Joskus nämä kaksi voivat toki olla yksi ja sama asia.

Terapeutin rooli on itselläni selkeästi ylikehittynyt. Jos koen olevani tietämätön jossakin hetkessä, turvaudun helposti empaattisuuden lisäämiseen, mikä tuottaa minulle ohjaajana lisää materiaalia. Väärässä tilanteessa tämä materiaali on valitettavasti vain tulenarkaa. Esimerkkiesityksessä sain terapeutin roolin kuitenkin pidettyä aisoissa, ja koin että se oli **sopivasti esillä**. Kuten aiemmin totesin, tässä yhteydessä tietty terapeutin lähestymistapa oli paikallaan, mutta vieraamman yleisön kanssa ylikehittynyt terapeutin rooli saa aikaan kiusallisia tilanteita näyttämön molemmin puolin.

Tarinateatteria kritisoidaan usein soveltavan draaman tekijöiden parissa sen terapeutisuudesta. Ohjaajalta vaaditaan taitoa tasapainotella yksityisen ja julkisen välimaastossa. Jokaisen kertojan tarina on ainutlaatuisen tärkeä, ja juuri tuo merkityksenanto on tarinateatterin voima. Samalla kuitenkin kyse on julkisesta tilanteesta, jossa etsitään koko yhteisön tarinaa. Tarinateatteri etsiikin tällä hetkellä yhteyttä yksilön lisäksi selkeämmin myös yhteiskuntaan ja sosiaalisiin ilmiöihin. Tästä esimerkkinä kesän 2006 tarinateatteripäivät Neljä tasoa, missä tutkitaan tarinoiden yhteiskunnallista merkitystä.

Olen selkeästi sisäistänyt tarinateatteriohjaajan rooleja paremmin kuin sosiokulttuurisen innostajan tai foorumiohjaajan rooleja. Olen tehnyt tarinateatteria huomattavasti pitemmän aikaa kuin sosiokulttuurista työtä. Tämän lisäksi tarinateatteriohjaajakoulutuksessa on käsitelty ohjaajan rooleja monesta näkökulmasta ja peilattu niitä omaan persoonaan. Sosiokulttuurisen innostajan roolit ovat alkaneet hahmottua enemmän vasta tämän opinnäytetyön myötä, koska koulutus painottuu enemmän eri menetelmien oppimiseen kuin identiteetin kasvattamiseen.

6.2 Roolit teorian valossa

Edellisessä osiossa tutkin rooleja käytännön esimerkkien pohjalta. Tässä luvussa analysoin teoriaosiossa esiin tulleita rooleja esimerkkitapausten lisäksi. Käytän apuna Gillet'n (1995) jaottelua tehtävistä **suhteessa asiaan, ryhmään ja innostajaan/ohjaajaan itseensä**. Kunkin osion jälkeen esitän taulukon, missä tarinateatteriohjaajan ja innostajan roolit ovat vierekkäin. Näin roolien samankaltaisuus ja erilaisuus tulee helpommin nähtäväksi.

6.2.1 Roolit suhteessa asiaan

Sosiokulttuurinen innostajan tehtäviä jaotellessaan Gillet (1995) puhuu teknisestä tuotantotehtävästä. Innostajalla on oltava asiaan tarvittavia erityistaitoja. Hänen on kyettävä ohjaamaan osallistujia toimimaan niin, että tuotanto tulee tehdyksi. Sosiokulttuurisen innostajan roolit suhteessa asiaan ovat **ryhmän opettaja ja erityistaitojen osaaja**. On pidettävä mielessä, että innostamisen perusajatus on yhteisön jonkun todellisen ongelman ratkaiseminen yhdessä yhteisön jäsenten kanssa. Käytettävä kulttuurinen väline on todellakin väline tavoitteen saavuttamiseksi, ei itsetarkoitus.

Esimerkiksi foorumin ohjaajana innostajan on kyettävä löytämään yhteisön ongelma. Sen jälkeen hän auttaa ryhmää löytämään ongelmalle toimivan ja draamallisesti kiinnostavan muodon. Innostaja harjoittaa ryhmää siten, että esityksen fokus on niissä asioissa, missä ongelma todellisesti ilmenee. Kun esitys on valmis, innostajan tehtävänä on luoda toimiva vuorovaikutussuhde esityksen yleisöön niin, että päätehtävä eli ratkaisujen etsiminen voi alkaa.

Tämä tarkoittaa sitä, että sosiokulttuurisen innostajan on tarpeellista olla sekä käyttämänsä kulttuurisen välineen että ryhmän opettamisen asiantuntija. Hänen on kyettävä opettamaan tarvittavat taidot niin hyvin, että niitä voi käyttää välineenä. Foorumiteatterissa tämä tarkoittaa näytelmän roolien tutkimista niin pitkälle, että

hahmoilla on mahdollisuus reagoida todenmukaisesti myös ennalta harjoittelemattomiin tapahtumien käännteisiin.

Tarinateatteriohjaajan roolit suhteessa asiaan liittyvät ryhmän harjoittamiseen ja esitystilanteessa vaadittavien taitojen hallintaan. Näitä rooleja olen tarkemmin pohtinut edellisessä luvussa. Tarinateatteriohjaajalla, kuten sosiokulttuurisella innostajalla, tulee olla taitojen osaamisen lisäksi syvempi näkemys tehtävästä työstä, koska esitys muodostuu aina tässä ja nyt. Sitä ei voi harjoitella valmiiksi, vaan taidot ja tekniikat ovat palvelemassa sitä yhteisöä, jonka keskellä tarinateatteria kulloinkin tehdään.

Seuraavassa olen listannut sekä sosiokulttuurisen innostajan että tarinateatteriohjaajan roolit rinnakkain suhteessa tehtävään asiaan. Sosiokulttuurisen innostajan rooli erityistaitojen osaajana pitää sisällään valitun kulttuurisen välineen kaikki tarpeelliset taidot. Tarinateatteriohjaajan roolit on eritelty tarkemmin, koska kyseessä on yhden välineen selkeästi määriteltävissä oleva toiminta.

TAULUKKO 1. Sosiokulttuurisen innostajan ja tarinateatteriohjaajan roolit suhteessa asiaan.

SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAJA	TARINATEATTERIOHJAAJA
suhteessa asiaan	suhteessa asiaan
ryhmän opettaja	ryhmän harjoittaja
erityistaitojen osaaja	muodon osaaja
	tekniikoiden osaaja
	dramaturgi
	esiintyjä

Näen näissä rooleissa runsaasti yhtäläisyyksiä. Käytännön toiminta on hyvin samankaltaista sekä tarinateatteriohjaajalla että innostajalla (kulttuurisen välineen valinnasta riippumatta). Lisäksi toiminnalla on itseisarvonsa lisäksi myös jonkun syvemmän tarkoituksen palvelemisen elementti, mikä näkyy innostajan ja ohjaajan työssä.

6.2.2 Roolit suhteessa ryhmään

Sosiokulttuurisella innostajalla roolit suhteessa ryhmään liittyvät ryhmän **aktivoimiseen**. Sosiokulttuurinen innostaja auttaa ryhmää näkemään yhteisön ongelmakohtia ja asettamaan tavoitteita ongelmien ratkaisemiseksi. Innostajan osaaminen painottuu **ryhmäprosessin helpottamiseen** asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Innostaja työskentelee sen eteen, että ryhmä herää tekemään ratkaisuja ja valintoja itsenäisesti ja oppii jatkamaan työn tekemistä silloinkin, kun innostaja ei enää ole paikalla.

Foorumissa kyse on sekä **esitystä tekevän ryhmän että yleisön aktivoimisesta**. Innostajan tulee auttaa synnyttämään molempiin ryhmiin luovuuden mahdollistava ilmapiiri. Hänen on johtajana oltava demokraattinen ja joustava, niin että kukin yksilö voi antaa panoksensa prosessiin. Esitystilanteessa on tärkeää säilyttää vapaus kokeilla kaikenlaisia mahdollisuuksia tulematta arvostelluksi. Ohjaaja on avainasemassa **suvaitsevan ja arvovapaan ilmapiirin luoja**na.

Tarinateatteriohjaaja on suhteessa sekä **esiintyvään ryhmään että esityksen yleisöön**. Esiintyvän ryhmän kanssa ohjaaja työskentelee vuorovaikutuksen helpottajana ja opettajana. Ryhmän sisäisen luottamuksen kasvattaminen ja taitojen opettelu kulkevat käsi kädessä. Samalla näyttelijät ja muusikko kasvavat kuulemaan ja ymmärtämään toinen toistensa erilaisia elämäkokemuksia ja niistä nousevia tarinoita.

Ohjaajan pyrkimys suhteessa yleisöön on luoda tila, jossa jokainen voi tuoda omia kokemuksiaan näkyville. Tarinateatteri auttaa yhteisöä näkemään omaa, yhteistä tarinaansa. Siinä tapauksessa, että tarinateatteria tehdään yhteisön sisällä, ilman erillistä näyttelijäryhmää, ohjaajan tehtävä painottuu vuorovaikutustaitojen lisäämiseen ja toinen toisensa ymmärtämisen kasvattamiseen. Taiteelliset arvot jäävät tällöin vähemmälle merkitykselle, koska tarinoiden jakamisen mahdollisuus on tarinateatterin perusta.

TAULUKKO 2. Sosiokulttuurisen innostajan ja tarinateatteriohjaajan roolit suhteessa ryhmään.

SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAJA	TARINATEATTERIOHJAAJA
suhteessa ryhmään	suhteessa ryhmään
ihmissuhteiden ja ryhmäprosessin osaaja	ryhmäprosessin auttaja
konfliktien ratkaisija ja jännitteiden vähentäjä	kommunikaation osaaja
johtaa ryhmää ilman autoritaarista sävyä	improvisoiva ohjaaja
ryhmän organisoija	seremoniamestari
herättää ihmisiä osallistumaan	yleisön lämmittäjä
luovuuden mahdollistaja	ryhmän harjoittaja
	shamaani
	terapeutti

Roolit suhteessa ryhmään ovat käsitteiden tasolla saman tyyppisiä, lukuun ottamatta terapeutin ja shamaanin rooleja tarinateatterissa. Pyrkimyksenä on luoda edellytyksiä luovalle ja spontaanille toiminnalle.

6.2.3 Roolit suhteessa itseen

Sosiokulttuurisen innostajan yksi tärkein ominaisuus on **itsetuntemus** ja sitä kautta kasvaminen kohti psyykkistä tasapainoa (esim. Hermelin 1964). Voidakseen luoda todellisesti arvovapaata ilmapiiriä ja auttaakseen ryhmän prosessia innostajan on oltava selvillä omista motiiveistaan ja kyettävä tunnistamaan omia tunteitaan. Tämän lisäksi hänen on kestävä ristiriitoja ryhmän sisällä ja suhteessa itseensä.

Innostajan yksi tehtävä on tutkimustulosten mukaan (Quintana 1993; Poujol 1996) luoda henkistä tilaa, jossa ihmiset voivat kokea henkilökohtaista turvallisuutta jokapäiväisessä elämässään, sekä elävöittää yhteisöllisyyttä ja tunnealueen elämää. Lisäksi Kurki (2000) toteaa innostajan työn motivaattorina olevan syvän humanisuuden. Toteutuakseen täydesti innostajan rooli kuuluukin Morenon rooliteorian valossa kosmisiin rooleihin. Kosmisissa rooleissa ihminen on sisäistänyt tehtävänsä niin, että tehtävän suorittamisen motiivina on todella yhteisen hyvän edistäminen. Tämä puolestaan vaatii aikaa, sillä kosmisten roolien syntyminen vaatii omien psykodraamallisten roolien läpikäymistä. (Moreno 1953.)

Tarinateatteriohjaajan miltei kaikissa rooleissa on lähtökohtana itsetuntemus. Erityisen selkeänä itsetuntemuksen merkitys painottuu ryhmäprosessin ohjaajan, kommunikaation osaajan, terapeutin ja shamaanin rooleissa. Kaikissa näissä itsetuntemus tai sen puute näkyy ohjaajan kyvyssä erottaa omat henkilökohtaiset tunteensa ja ajatuksensa ryhmän ja yleisön vastaavista. Tämän vuoksi tarinateatteriohjaajakoulutuksen yksi peruskivi on opiskelijan oman tarinan tunteminen. (Ketonen, P. suullinen tiedonanto 14.4.2005.)

Kyky erottaa oma ja toisen prosessi on välttämätöntä etenkin terapeutin ja shamaanin roolissa. Terapeutina on vaarana alkaa kysellä kertojalta sellaisia asioita, jotka koskettavat omaa elämää jollakin tavalla. Samoin shamaanina on

mahdollista virheellisesti nähdä yleisön tarinassa itselle ajankohtaista kaarta ja tuoda sitä esille.

Sekä innostajan että tarinateatteriohjaajan rooleissa **itsetuntemus on pohjana kaikkien roolien kasvuille roolin suorittamisen tasolta roolin luomisen tasolle**. Vasta kun ohjaaja tai innostaja pystyy olemaan suhteessa itseensä, hän pystyy olemaan suhteessa toiseen. Sitä kautta syntyy aito vuorovaikutus ja mahdollisuus päästä kiinni itse perustehtävään. Itsetuntemus ja sen merkitys näkyy täten erityisesti niissä rooleissa, joissa ollaan tekemisessä toisten ihmisten kanssa. Sekä innostajan että tarinateatteriohjaajan roolit suhteessa ryhmään ovat suoraan riippuvaisia itsetuntemuksen määrästä.

TAULUKKO 3. Sosiokulttuurisen innostajan ja tarinateatteriohjaajan itsetuntemuksen merkitys.

SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAJA	TARINATEATTERIOHJAAJA
itsetuntemus	itsetuntemus
ihmissuhteiden ja ryhmäprosessin osaaminen	ryhmäprosessin ymmärtäminen
omaan persoonaan kohdistuvan arvostelun kestäminen	itsensä persoonana alttiiksi antaminen
konfliktien ratkaiseminen	kommunikaation osaaminen
jännitteiden vähentäminen	terapeuttisuus
humaanisuus	kyky seurata koko ryhmän tarinaa esityksessä ja nähdä sen merkitys
joustavuus	palveleminen
arvovapaus	kunnioitus kaikkia tarinoita kohtaan
luovuuden mahdollistaminen	spontaanisuus
johtaa ryhmää ilman autoritaarista sävyä	vastuun ja vallan jakaminen
motivointi	

Taulukko käsittelee itsetuntemusta siitä näkökulmasta, mihin kykyihin se innostajan ja tarinateatteriohjaajan työssä vaikuttaa. Sen perusteella voitaisiin todeta itsetuntemuksen olevan tärkeä elementti innostajan ja tarinateatteriohjaajan tehtävien toteutumisessa. Itsetuntemus ei kuitenkaan yksinään vielä tuota innostajan/ohjaajan työssä vaadittavia kykyjä. Itsetuntemus onkin vasta pohja persoonan kehittymiselle siihen suuntaan, että innostajan tai ohjaajan roolit voivat kasvaa roolin luomisen tasolle.

7 MITEN TARINATEATTERIOHJAAJA VOI TOIMIA SOSIOKULTTUURISENA INNOSTAJANA

Seuraavassa luvussa pyrin tekemään yhteenvetoa tutkimuksessa esille tulleista asioista ja tekemään niiden pohjalta johtopäätöksiä tarinateatteriohjaajuuden ja sosiokulttuurisen innostamisen suhteesta.

Tarinateatteriohjaajan ja sosiokulttuurisen innostajan yksi tärkein ominaisuus on *vuorovaikutuksen kehittäjä*. Miten voi yhteisössä vaikuttaa niin, että avoin ja vapaa kommunikointi on mahdollista? Kuten edellisessä luvussa totesin, itsetuntemuksen lisääntyminen ja sitä kautta tapahtuva persoonan kasvu ovat lähtökohtana avoimen ja vapaan kommunikaation mahdollistamiselle. Mikäli innostaja tai tarinateatteriohjaaja ei kykene kestämään omista käsityksistään poikkeavia mielipiteitä ja siitä syntyvää ahdistusta, hän samalla sulkee kommunikaatiotapahtumasta osan pois. Syntyvät asioita, jotka muuttuvat kielletyiksi aiheiksi ryhmälle. Täten arvovapaus ja avoimuus muuttuvat vain sanoiksi, joilla ei enää ole käytännön vastinetta todellisuudessa.

Sosiokulttuurisen innostamisen päämääränä on saada aikaan positiivista muutosta yhteisön tilanteessa. Tarinateatterin päämääränä ei ole sinänsä aktiivisesti etsiä muutosta, paitsi joissakin erityistilanteissa. *Tarinateatteri näyttää yhteisön tilanteen* sellaisena, kuin yhteisön yksittäiset jäsenet sen näkevät. Tämän yhteisen tarinan esiin tuleminen lisää ymmärrystä ja empatiaa. Nämä vuorostaan voivat *mahdollistaa muutoksen* yhteisön dynamiikassa ja ongelmissa. Ratkaisujen tuottaminen tapahtuu useimmiten kuitenkin muualla kuin tarinateatteriesityksessä. Sinänsä tarinateatteri ei täsmälleen tässä kohtaa täytä sosiokulttuurisen innostamisen kriteerejä.

Tarinateatteriohjaajan ja sosiokulttuurisen innostajan tehtävät ovat monessa kohtaa samankaltaisia. Molemmissa pyritään herättämään ihmisten oma luovuus, vahvistamaan rakentavaa kommunikaatiota ryhmän sisällä ja mahdollistamaan

yhteistyön syntyminen. Erona näen suhteen yksilöön. Sosiokulttuurisessa innostamisessa ja foorumiteatterissa yksilön oman elämän kokemukset ovat materiaalia, joka pyritään saamaan käyttöön ryhmän yhteiseksi hyväksi. Yksilö palvelee ryhmää. Tarinateatterissa ryhmä palvelee yksilöä antamalla tilan ja arvon kertojan elämän tarinalle. Päämäärä on usein silti sama – yhteisöllisyyden kasvu ja elämän laadun paraneminen.

Sosiokulttuurisen innostajan roolit ovat teoreettisen aineiston perusteella laaja-alaiset. Niissä painottuvat yhtä lailla erityistaitojen osaaminen, ryhmän auttaminen sekä innostajan inhimillinen kypsyys. Tämä tarkoittaa sitä, että innostajan ammatin opiskelemisessa tarvitaan tasapainoista kasvua kaikilla näillä kolmella alalla. Kuitenkin taitojen opetteleminen vie helposti suurimman osan koulutuksesta. Opiskelijan on kenties helpompi motivoitua hankkimaan erilaisia välineitä tulevaan työhönsä. Teoreetikot painottavat kuitenkin persoonan kasvua ja ideologian sisäistämistä. Välineet ovat heidän mukaansa vain keino päästä toivottuun tulokseen. Oman kokemukseni mukaan eri roolien kehittyminen roolin suorittamisesta roolin esittämisen tai luomisen asteelle vaatii pitkällistä prosessointia, reflektointia ja harjaannuttamista. Innostajan persoonalta vaaditut ominaisuudet eivät välttämättä kehity kulttuuristen välineiden oppimisen myötä. *Taulukossa 3* esitetyt innostajan ominaisuudet ovat osin persoonallisuus-kysymyksiä, mutta niissä voi myös harjaantua. Etenkin käsitteet humanisuus ja arvovapaus liikkuvat Morenon rooliteorian mukaan arvioituina kosmisten roolien tasolla. Morenon mukaan näiden kehittyminen vaatii aikaa. Sosiokulttuurisen innostajan kohdalla ne ovat teoreetikoiden mukaan kaiken lähtökohta.

Kosmisten roolien löytymistä helpottaa Morenon mukaan omien psykodraamallisten roolien läpikäyminen. Näin ollen innostajan olisi tarpeellista pysähtyä tutkimaan omaa persoonaansa voidakseen pystyä ymmärtämään eri tilanteissa esiin tulevia reaktioitaan ja tunteitaan. Vasta sitten on mahdollista alkaa löytää todellista kommunikaatioyhteyttä toisiin ihmisiin. Tästä kommunikaatioyhteydestä päästään kohti innostajan perustehtävän seuraavaa osaa eli yhteisön

tarpeiden kartoitusta. Usein vasta tarpeiden kartoituksen jälkeen sosiokulttuurinen innostaja alkaa käyttää valitsemaansa kulttuurista välinettä. Joissakin ääritapauksissa mitään erityistä välinettä ei edes tarvita, vaan muutos voi alkaa tapahtua jo keskusteluyhteyden syntymisen kautta.

Tutkimuksessa esiin tulleet sosiokulttuurisen innostajan roolit eivät näytä olevan *suhteessa ryhmään (taulukko 2)* ja *suhteessa itsetuntemukseen (taulukko 3)* menetelmien hallintaa. Menetelmäosaaminen tulee esiin kohdassa *suhde asiaan (taulukko 1)*. Tarinateatteriohjaajalla ja innostajalla on kaikkien kolmen taulukon mukaan samansuuntaiset roolit. Vaikka tarinateatteri menetelmänä ei kaikilta kohdin täytä sosiokulttuuriselle innostamiselle kuuluvia erityispiirteitä ongelman ratkaisuun pyrkimisen suhteen, on yhtäläisyyksiä kuitenkin enemmän kuin eroja.

Gillet'n(1995) mukaan sosiokulttuurisen innostajan yksi tehtävä on *valaistumisen mahdollistaja*. Valaistuminen liittyy *tunteiden ymmärtämiseen, tilanteen hahmottamiseen ja vuorovaikutuksen opettelemiseen*. Tässä näen tarinateatteriohjaajan ominaisuuksien liittyvän erinomaisesti innostamiseen. Tarinateatteriohjaajakoulutus Suomessa painottaa voimakkaasti ryhmäprosessin osuutta koulutuksen rakenteessa. Ryhmäläisten väliset suhteet ovat koko koulutuksen ajan avoimen tarkastelun alla. Samoin ohjaajaopiskelijoiden omien psykodraamallisten roolien tutkimiseen käytetään aikaa. (Ketonen, P. suullinen tiedonanto 2005.) Näin tarinateatteriohjaajalla on tekemiseen vaadittavien teknisten taitojen ohella melko vankka käsitys itsestään ja ohjaustekojensa vaikutuksesta ryhmässä.

Ohjaajan kyky ohjata ryhmäprosessia ja vuorovaikutusta vahvistaa ryhmän sosioaffektiivista kiinteyttä. Tarinateatterin tekeminen tai seuraaminen vahvistaa ymmärrystä omasta historiasta ja antaa tilaa omien tunteiden käsittelemiseen. Lisäksi tarinoiden yhteisyys luo luottamusta ja ymmärrystä ryhmän sisälle. Valaistuminen Gillet'in mukaan tarkoittaa sellaisten psykologisten olosuhteiden luomista ryhmään, että muu työskentely tulee mahdolliseksi. Nimenomaan

tarinateatteriohjaajan psykologinen ymmärrys on vahva elementti sosiokulttuuriseen työhön.

Tarinateatteri voi olla myös itsessään sosiokulttuurinen projekti. Esimerkkinä mainittakoon Tampereen seudulla toiminut Tarinakattila-projekti, joka teki työtä nuorten parissa 2003-2006. Tarinateatterin avulla tutkittiin nuorten elämän kysymyksiä ja työtä tehtiin myös nuorten parissa työskentelevien kanssa. Näin pyrittiin auttamaan nuoruuteen liittyvien kysymysten käsittelyssä. Käytännössä sosiokulttuurisen innostamisen näkökulma toimi useammalla tasolla. Ensinnäkin, tarinateatteria tekevä ryhmä koostui pääasiallisesti nuorista. Toiseksi, ryhmän jäsenet kiersivät nuorten parissa opettamassa tarinateatteria ja tekemässä sitä yhdessä heidän kanssaan. Kolmanneksi, ryhmä esiintyi nuorille ja nuorten parissa työskenteleville käsitellen yleisölle ajankohtaisia teemoja. Näin Tarinakattila auttoi tuomaan esille tärkeitä asioita ja osallisti eri yhteisöjen jäseniä toimimaan yhdessä. (Pirkanmaan ihmissuhdetyö, [viitattu 26.4.2006])

8 POHDINTA

Tutkimuksessa esiin tulleet innostajan roolit ja niiden kehittymisteoriat voivat olla apuna, kun koulutetaan sosiokulttuurisia innostajia. Roolien jakautuminen suhteessa innostajaan itseensä, ryhmään ja asiaan antavat yhden mahdollisen pohjan innostajan työn eri elementtien käsittelemiseen. Tutkimus lisää sosiokulttuurisen innostamisen opiskelijan ymmärrystä tulevan ammattinsa filosofisten ja käytännöllisten elementtien yhteydestä. Lisäksi tutkimus tuo esiin, millä reunaehdoilla tarinateatteriohjaaja voi olla sosiokulttuurinen innostaja, sekä miten tarinateatteriohjaajan ja innostajan roolit ovat suhteessa toisiinsa. Lisäksi tutkimuksessa tulee näkyviin tarinateatterin ja sosiokulttuurisen innostamisen filosofisten lähtökohtien sekä käytännön tilanteiden yhteneväisyyksiä ja eroja. Oman ammatti-identiteettini vahvistamisessa tutkimus on toiminut tärkeänä tekijänä. Sain vastauksen tutkimuksen alussa esittämiini kysymyksiin, ja sen lisäksi olen ymmärtänyt niitä liittymäkohtia, jossa tarinateatteri voi vahvistaa sosiokulttuurisen innostajan identiteetin kasvamista.

Tutkimuksen myötä tulin huomaamaan, että aiheesta on tehty vähän tieteellistä tutkimusta. Erityisesti tarinateatteri on vielä varsin vähän tutkittu menetelmä, joskin tutkimuksia tarinateatterin käytöstä eri yhteyksissä tehdään parhaillaan sekä Suomessa että ulkomailla. Löysin internetistä artikkelin, jossa kerrottiin tarinateatterin ja foorumiteatterin yhdistämisestä. Artikkelin oli luonteeltaan vapaamuotoinen pohdiskelu tekijöiden kokemuksista, joten en ottanut sitä tähän tutkimukseen. Artikkelin kuitenkin toi esille samantyyppistä pohdiskelua, mihin itse olin tämän tutkimuksen yhteydessä päätynyt.

Rooleista on paljon tutkimusaineistoa ja erilaisia teorioita. Päädyin kuitenkin valitsemaan tähän tutkimukseen Morenon rooliteorian, koska näen sen liittyvän olennaisesti tarinateatterin periaatteisiin. Lisäksi koin Morenon ajattelun itselleni sopivaksi tavaksi hahmottaa omia roolejani teorian dynaamisen näkökulman vuoksi.

Tutkimus on lähinnä oman ammatti-identiteettini reflektointia. Näin ollen tutkimustulokset eivät ole sinällään suoraan yleistettävissä. Kuitenkin teoriasta esiin nousevat lainalaisuudet pitävät sisällään myös yleisesti hyödynnettävää aineistoa. Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus, jossa tutkittava materiaali on luonteeltaan suppea. Omien roolieni eri tasot eivät ole yleistettävissä Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelijoiden ammattiroolien tasoihin eivätkä tarinateatteriohjaajien roolien tasoihin. Tutkimuksen esiin tuomat periaatteet roolien tarkasteluun sitä vastoin voidaan ottaa käyttöön myös yleisesti.

Koska tutkimuksessa käytetty aineisto on omiin oppimiskokemuksiini liittyvät käytännön tilanteet sellaisina, kuin olen ne muistiin merkinnyt, ne eivät anna objektiivista kuvaa opituista taidoista yleensä. Se, miten toimin esimerkkitalanteissa eivät anna vertailukelpoista kuvaa koulutuksien antamista valmiuksista toimia vastaavissa ohjaustilanteissa. Ei myöskään voida vetää suoria johtopäätöksiä tarinateatteriohjaajakoulutuksen tai Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon koulutusohjelman sosiokulttuurisen innostamisen suuntautumisvaihtoehdon yhtäläisyyksistä ja eroista suhteessa roolien omaksumiseen.

Kaksoisroolini molemmissa esimerkkitalanteissa sekä helpotti että vaikeutti niiden analysointia. Toisaalta pystyin peilaamaan kummassakin tilanteessa kokemuksiani suhteessa molempiin lähestymistapoihin. Minun oli mahdollista tunnistaa tilanteissa esille tulevat yhtäläisyydet ja erot, sekä pystyn operoimaan sekä tarinateatterin että sosiokulttuurisen innostamisen käsitteillä. Toisaalta tarinateatteriohjaajaopiskelijan roolini foorumitalanteessa loi ennakkokäsitystä sekä ryhmälle että minulle itselleni esiin tulevista eroista. Samoin sosiokulttuurisena opiskelijana ja tarinateatterikouluttajana olin tietoinen menetelmien eroista. Tämä saattoi vaikuttaa siihen, millaisena koin tilanteen ja oman ohjaajuuteni.

En myöskään kerännyt ohjaamiltani ryhmiltä suoraa palautetta omasta ohjaajuudestani, vaan tein johtopäätökset omia kokemuksiani refleктоimalla. Toki

ryhmäläisten epäsuora palaute näkyi esimerkiksi siinä, miten he lähtivät mukaan työskentelyyn foorumissa ja millaisia tarinoita kerrottiin tarinateatteriesityksessä. Kuitenkin esimerkiksi foorumityöskentelyyn vaikutti oma roolini ryhmän jäsenenä opiskelijana, kuten tapauskuvauksessa mainitsin.

Jatkotutkimusaiheina näen tutkimuksessa esiin tulleiden roolitasojen laajemman tutkimisen, esimerkiksi miten sosiokulttuurisen innostajan ammatissa toimivat kokevat omat roolinsa ja onko niissä havaittavissa tutkimuksessa esiin tullutta kolmijakoa? Samoin sen tutkiminen, mieltävätkö tarinateatteriohjaajat itseään sosiokulttuurisiksi innostajiksi ja miten sosiokulttuurinen näkökulma heidän työssään ilmenee, olisi kiinnostavaa. Myös se, miten sosiokulttuurisen innostajan identiteetti kasvaa ja miten kasvua voisi auttaa, on nähdäkseni tutkimisen arvoinen kysymys.

LÄHTEET

- Arping, M. & Feldhendler, D. 1999. Practical aspects from the life of a playback theatre ensemble. Teoksessa Fox, J. & Dauber, H. (toim.) Gathering voices, essays on playback theatre. New York: Tusitala Publishing.
- Blatner, A.H. & Blatner, A. 1988. Foundations of Psychodrama. History, Theory and Practice. New York: Springer Publ. Company
- Boal, A. 1998. Theatre of the oppressed. London: Pluto Press.
- Dauber, H. 1999. How playback theatre works: A matter for practical research. Teoksessa Fox, J. & Dauber, H. (toim.) Gathering voices, essays on playback theatre. New York: Tusitala Publishing.
- Eskola, A. 1986. Sosiaalipsykologia. Helsinki: Tammi.
- Fox, J. 1999. A Ritual for our time. Teoksessa Fox, J. & Dauber, H. (toim.) Gathering voices, essays on playback theatre. New York: Tusitala Publishing
- Fox, J. 2000. Acts of service. New York: Tusitala Publishing.
- Gillet, J-C. 1995. Animation et animateurs. Paris: L'Harmattan.
- Hoskin, B. Haastattelu 23.4. 2005.
- Ketonen, P. Luento 14.4. 2005.
- Ketonen, P & Muttonen, A 1999. Suomalainen tarinateatteri. Teoksessa Tarinateatteri Mielikuva (toim.) Tarinateatteri Playback Theatre. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino OY
- Kurki, L. Luento 15.11.1997.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.
- Moreno, J.L. 1946. Psychodrama, Volume I. Beacon: Beacon House.
- Moreno, J.L. 1953. Who shall survive? Foundations of sociometry, group psychotherapy and sociodrama. Third edition. New York: Beacon House.
- Nieminen, S. & Saarenheimo, M. 1981. Morenolainen psykodraama. Historiallinen ja filosofis-psykologinen analyysi. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Niemistö, R. 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammerpaino

Rohd, M. 1998. Theatre for community, conflict and dialogue. Portsmouth: Heinemann.

Salas, J. 1999. What is "good" playback theatre? Teoksessa Fox, J. & Dauber, H. (toim.) Gathering voices, essays on playback theatre. New York: Tusitala Publishing.

Sarbin, Theodore R. 1943. The concept of role taking. Sociometry, A Journal of Inter-Personal Relations. Vol.VI.Beacon: Beacon House, Inc.

Valve - Mäntylä, L. 1992. Morenolainen rooliteoria ryhmän työnohjauksen viitekehystenä. Aikuiskasvatuksen syventävien opintojen tutkielma. Helsingin yliopiston Kasvatustieteen laitos. Helsinki.

Østern, A-L. 2000. Draamapedagogiikan genret pohjoismaisten opetussuunnitelmien valossa. Teoksessa Teerijoki, P. (toim.) Draaman tiet. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 35. Jyväskylän yliopisto: Opettajankoulutuslaitos.

<http://www.finlit.fi/kalevala> 29.8.2005

<http://www.google.com/webloc> 25.4.2006

http://www.koske.jyu.fi/doc/Tyoryhmien_toiminta_vuonna_2002.pdf 24.3.2006

<http://www.pirkanmaan-ihmissuhdetyo.fi/tarinakattila.html> 25.4.2006

<http://www.setlementtiliitto.fi/tietosetti> 24.3.2006