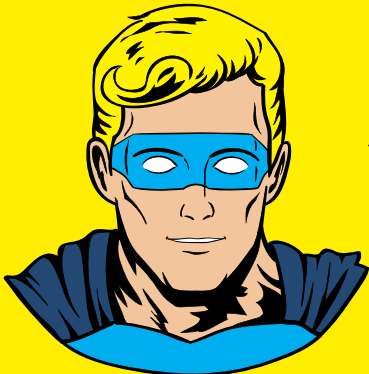


HYVINVOINNIN
VÄLITYSTOIMISTO



**VUOROVAIKUTUS
OSALLISTAVAN TAITEEN
RYHMÄNOHJAUKSESSA**

TYÖKIRJA ALOITTEVALLE RYHMÄNOHJAAJALLE



SISÄLLYS

VUOROVAIKUTUS & OHJAUSTYÖ	4
AMMATTIMAINEN VUOROVAIKUTUS	
OSALLISTAVAN TAITEEN OHJAAMISESSA ...	14
OHJAAJUUS TUTKIMUSMATKANA	22
LISÄTIETOA.....	30

Kiitos!

Assi Huhtanen, kuvataiteilija

Kaisa Koulu, tanssitaiteilija

Tiina Puranen, teatteri-ilmaisun ohjaaja ja nukketheateritaiteilija

Maiju Tainio, teatteri-ilmaisun ohjaaja ja nukketheateritaiteilija

Veera Vähämaa, sanataideohjaaja

Lotta Häkkinen & Oona Tikkaaja & Outi Linnossuo

Kuvitus: Harri Heikkanen

Graafinen ilme: Roy Gonzalez / Kajahdus

© Hyvinvoinnin välitystoimisto 2016

ISBN 978-952-456-252-2

ISSN 2343-0672

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 26

VAIKUTA JA VAIKUTU!

Osallistava taide on paitsi taiteellista työskentelyä myös ihmisten kanssa tehtävää työtä, jossa tulee kohdanneeksi erilaisia persoonia ja ryhmiä. Oppaan tarkoitus on tukea aloittelevaa osallistavan taiteen toimijaa, jolle nämä ihmistyöhön liittyvät ensimmäiset kohtaamiset voivat tuntua haastavilta.

Oppaassa keskitytään ennen kaikkea varsinaiseen ohjaustilanteeseen, "asiakastyöhön", jossa ihmisten kanssa ollaan yhdessä taiteen äärellä. Tilanne voi yhtä hyvin olla avoin pop-in -työpaja jonkin kulttuuritapahtuman yhteydessä kuin vaikkapa säännöllisesti kokoontuva tanssiryhmä nuorisotalolla. "Ryhmän" voi siis ymmärtää monella eri tavalla. Kaikissa näissä tilanteissa on kuitenkin tavalla tai toisella kyse vuorovaikutuksesta – ja juuri tähän näkökulmaan oppaassa pureudutaan.

Tavoitteena on rohkaista lukijaa löytämään juuri oma tapansa olla osallistavan taiteen ohjaaja. Se kannattaa muun muassa siitä syystä, ettei työssä yleispäteviä ohjeita (valitettavasti) ole juuri tarjolla! Tämän oppaan ja siihen sisältyvien erilaisten tehtävien avulla lukijalle toivottavasti avautuu, mitä esimerkiksi kuluneen fraasin "oma persoona on ohjaajan tärkein työväline" takana voi piillä.

Opas perustuu ennen kaikkea kokemukseräiseen tietoon eri taiteenlajien soveltavasta käytöstä. Opasta varten on haastateltu kokeneita taiteilija-ryhmänohjaajia ja havainnoitu heidän työtään. Oppaan puhekupliin on nostettu sitaatteja näistä haastatteluista tuomaan nimenomaan osallistavan taiteen näkökulmaa ohjaustyöhön – juuri tähän aiheeseen liittyviä suomenkielisiä julkaisuja on olemassa suhteellisen vähän ja ne ovat pirstoutuneet eri taiteen alojen, viitekehysten ja hankkeiden alle. Sen sijaan sosiaali- ja kasvatustieteen puolelta voi hakea lisäevästyksi ryhmän kanssa toimimiseen, jos siihen tuntee tarvetta. Oppaan loppuun on kerätty lukuvinkkejä tätä silmällä pitäen.

Hyvää matkaa!

VUOROVAIKUTUS & OHJAUSTYÖ

VUOROVAIKUTUS OSALLISTAVASSA TAITEESSA

Pohjimmaltaan kaikessa taiteessa on kyse tavalla tai toisella vuorovaikutuksesta. Osallistavassa taiteessa vuorovaikutusta taiteen äärellä kuitenkin korostetusti tavoitellaan. Taiteen ja taiteellisen tekemisen kautta voidaan pyrkiä herättelemään ajatuksia, tunteita tai toimintaa.

Arkikielessä vuorovaikutuksella yleensä viitataan ihmisten väliseen välittömään kanssakäymiseen. Se voi olla joko sanallista tai sanatonta, tietoista tai tiedostamatonta. Tyypillistä kuitenkin tälle arkiymmärrykselle vuorovaikutuksesta on, että tietoisesti tuotettu, sanallinen vuorovaikutus nähdään keskeisenä. Sanaton ja tiedostamaton on jotain, joka tapahtuu "ohessa", joko sanallista viestiä tukien tai ollen sen kanssa ristiriidassa.

Osallistavalle taiteelle tyypillistä on kokemuksellisuus, kehollisuus ja symbolisuus. Tästä näkökulmasta kaikki erilaiset ilmaisun ja vuorovaikutuksen tavat ovat yhtä arvokkaita ja mielenkiintoisia.

Osallistavan taiteen tuokiossa vuorovaikutus voi näytellä useampaa roolia.

Se voi liittyä siihen

- miten ohjaaja on itse yhteydessä osallistujien kanssa
- millaisten vuorovaikutuksen puitteina toimivien tilojen, työvälineiden, materiaalien, sisältöjen ja käytäntöjen ympärille hän tuokion rakentaa
- miten ryhmä on vuorovaikutuksessa keskenään ja miten vetäjä heitä tähän ohjaa
- millaista sisäistä keskustelua taide ja taiteen tekeminen osallistujissa herättää ja miten vetäjä heitä tähän ohjaa
- millaisia tavoitteita toiminnalle on asetettu, esimerkiksi oppimista, sosiaalisten taitojen harjoittelua tai työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämistä

RYHMÄN OHJAAMINEN

Ohjaaminen kuuluu sosiaali- ja kasvatusalan perussanastoon. Käsitteellä voidaan kuitenkin viitata hyvin erilaisiin asioihin.

Vuorovaikutuksen näkökulmasta ohjauksessa on kyse kohtaamisesta. Ammatillisessa ohjaustilanteessa ohjaaja asettuu toisen palvelukseen ja tarjoaa hänelle aikaa ja huomiota. Ohjauksen tavoitteena voi esimerkiksi olla käynnistää ihmisessä oppimisprosessi, jota ohjaaja eri tavoin tukee. Ryhmäohjauksessa vuorovaikutus ja oppiminen tapahtuvat tiettyä tarkoitusta varten kootussa ryhmässä tai arjen yhteisössä.

Osallistavan taiteen toiminta ja tavoitteet ovat moninaiset – ja siten myös sen ryhmät. Ryhmän luonteesta riippuu, millaisia asioita sinun on hyvä ottaa ohjaajana huomioon.

Voit lähteä hahmottamaan ryhmääsi seuraavien kysymysten avulla:

- Mikä on osallistavan taiteen toiminnan ja siten ryhmän tarkoitus ja tavoite?
- Onko kyseessä yhden kerran työpaja vai säännöllisesti kokoontuva ryhmä?
- Onko kyseessä avoin vai suljettu ryhmä?
- Kuinka paljon osallistujia ryhmässä on?
- Miten ja missä ryhmä kokoontuu?
- Ohjaatko toimintaa yksin vai jonkun kanssa?
Vai toimiiko ryhmä itseohjautuvasti?

Mieti jotakin ryhmää, jonka jäsenenä itse olet joskus ollut. (Vrt. Kalliola ym. 2010, 126)

Miten luonnehtisit ryhmää ja sen toiminnan tavoitteita?

Millaisia kokemuksia sinulla on ryhmän jäsenenä olemisesta ja ryhmän toiminnasta?

Miten ohjaaja(t) toimi ryhmän kanssa? Mitä hänen toiminnassaan arvostit? Mitä olisit häneltä toivonut? Miksi?

Miten ryhmä, sen jäsenet ja ohjaaja(t), toimivat tapaamisen eri vaiheissa? Jos kyseessä oli pitkään yhdessä pysynyt ryhmä, tunnistatko ryhmän kehityksessä eri vaiheita?

RYHMÄNOHJAAJAN TAIDOISTA

Osallistavan taiteen ryhmistä on kirjoitettu suhteellisen vähän. Sen sijaan evästystä oman ryhmän aloittamiseen voi hakea muiden alojen kirjallisuudesta (mm. Vänskä ym. 2011; Kaukkila & Lehtonen 2007; Kalliola ym. 2010; Repo-Kaarento 2007). Alla joitakin poimintoja aloittelevalle ohjaajalle liittyen nimenomaan vuorovaikutukseen.

Mieti miten ilmaiset itseäsi. Pyri omassa ilmaisussasi selkeyteen ja käytä aidosti ”omaa ääntäsi”. Voit kannustaa ryhmää vuorovaikutukseen esimerkiksi esittämällä erilaisia avoimia kysymyksiä, rohkaisemalla ja kannustamalla.

Kuuntele ja havainnoi ryhmääsi. Vuorovaikutuksessa olennaista on paitsi itsensä ilmaiseminen myös ennen kaikkea kuuntelu. Kuuntelemisessa ohjaaja pyrkii tulkitsemisen sijasta mahdollisimman tarkkaan havainnointiin.

Mieti, miten osallistat ryhmääsi. Millaisia omia valintoja osallistujat voivat tilanteessa tehdä? Miten he voivat ryhmänä vaikuttaa tuokion kulkuun eri tavoin? Osallisuutta voi myös lisätä lähtemällä liikkeelle osallistujien omasta merkityksimaailmasta.

Varaa aikaa taustatyölle. Ota mahdollisuuksien mukaan selvää, millaisten ihmisten kanssa tulet työskentelemään. Keskustele asiasta mahdollisen yhteistyökumppanin kanssa. Onko tarpeen perehtyä esimerkiksi tietyn yhteisön kulttuuriin tai tietyn erityisryhmien tarpeisiin? Vai onko toiminnan kannalta tärkeämpää, että lähdet liikkeelle mahdollisimman puhtaalta pöydältä kohdaten ihmiset sellaisina kuin he tilanteessa ovat?

Muista avoin mieli! Uskalla muuttaa matkan varrella omia suunnitelmiasi ja ennakkokäsityksiäsi.

Ota ryhmädynamiikan perusteet haltuun. Ryhmädynamiikkaan vaikuttavien asioiden tunteminen voi auttaa ohjaajaa ymmärtämään, mitä ryhmässä tapahtuu ja miksi. Käytännössä tämä ymmärrys voi näkyä siten, että esimerkiksi annat aikaa ryhmäytymiselle ja tuet positiivisen ilmapiirin syntyä ryhmäprosessin alussa ja olet valmistautunut siihen, että erilaisia tunteita voi nousta pintaan ryhmän eri kehitysvaiheissa. Aiheesta on kirjoitettu paljon, joten jos suunnittelet säännöllisesti kokoontuvaa ryhmää, teemaan kannattaa tutustua!

Ole valmis kasvamaan ja kehittymään itse. Jotta ohjaaja voi ymmärtää toisia, hänen on ymmärrettävä itseään. Eri vuorovaikutustilanteet vaikuttavat meissä yksilöllisesti ja saattavat herättää myös ohjaajassa erilaisia tunteita. Tämän sisäisen prosessin havainnointi ja reflektointi mahdollistavat ohjaajan oman ammatillisen kasvun.

PS. Teoksesta Hyttinen 2011 löydät kiinnostavia esimerkkejä siitä, miten eri erityisryhmien tarpeita voi ottaa huomioon sosiaalisen sirkuksen toiminnassa.

MINÄ RYHMÄNOHJAAJANA

Millainen ohjaaja haluat itse olla?
Millaiset asiat ovat sinulle ryhmätoiminnassa tärkeitä?
Millaista ilmapiiriä haluat osallistavan taiteen toiminnassa ruokkia?
Ympyröi ja lisää uusia.

KANNUSTAVUUS

TURVALLISUUS

KIIREETTÖMYYS

OSALLISUUS

DIALOGISUUS

TASAVERTAISUUS

**ITSEN JA TOISTEN
KUNNIOITTAMINEN**

EETTISYYS

KOHTAAMISEN AINUTKERTAISUUS

KUUNTELEMINEN

LUOTTAMUKSELLISUUS

OMA NÖYRYYS

SALLIVUUS

SPONTAANIUS

TILAN ANTAMINEN

VAPAAEHTOISUUS

HAUSKANPITO

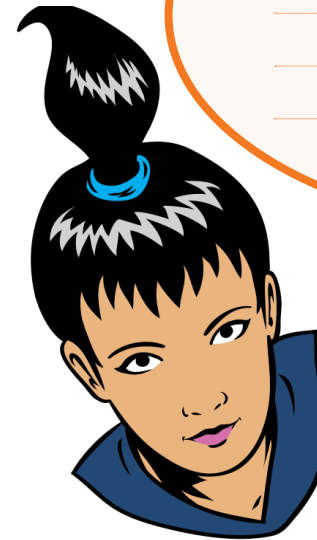
KOKEILU

JÄMÄKKYYS

HERKKYYS

AITO LÄSNÄOLO

OIKEUDENMUKAISUUS



AMMATTIMAINEN VUOROVAIKUTUS OSALLISTAVAN TAITEEN OHJAAMISESSA

TOIMINNAN TAVOITTEELLISUUS JA OHJAAJA KANNATTELIJANA

Ryhmä kanssa vietetyn tuokion sisältöä määrittävät tietyt tavoitteet, joiden toteutumisesta vastaa ryhmänohjaaja. Tavoitteet voidaan asettaa osallistujien tai mahdollisen yhteistyökumppanin kanssa. Ne voivat olla myös ohjaajan itse muotoilemia.

Tavoitteet voivat olla **taiteellisia** (esim. tietyn tuotoksen saaminen valmiiksi yhteisötaideteosta varten) tai **sosiaalisia/pedagogisia** (esim. oman luovuuden löytäminen). Osallistavassa taiteessa yhdistyvät usein molemmat.

Ohjaajan tehtävä on myös kannatella tuokion (ja mahdollisesti pidemmän prosessin) kaarta ja viestiä tästä ryhmälle sekä sanoa tein. Mistä toiminta alkaa? Mihin se päättyy? Mitä vaiheita siihen sisältyy? Mikä on työskentelyn muoto? Millaisia toimintatapoja tai mahdollisia pelisääntöjä tilanteessa noudatetaan? Mistä osallistajat saavat päättää itse?

Tämän rakenteen hahmottaminen itselle tavalla tai toisella ennen ryhmän kohtaamista kannattaa. Myös yhteistyökumppani voi edellyttää jonkinlaista suunnitelmaa tuokion kulusta. Ammattilaisuuteen kuuluu toisaalta myös se, että ohjaaja sallii rakenteen elää ryhmän ja tilanteen mukaan. Nämä ovat taitoja, jotka kehittyvät ajan ja oman työtöiden löytymisen myötä.

"Ohjaajan tehtävä on kuitenkin olla juuret maassa ja se, joka sitä asiaa kuljettaa. Ei saa jättää osallistujia lillumaan liikaa, vaan luoda heille turvallinen pohja, johon ohjaaja vetää aina takaisin."

"Ei voi olla hauskaa, jos siinä ei ole tietty jämäkkyys. Jos se on vaan ahdistavaa ja sekavaa. Mä mietin etukäteen itselle ne pelisäännöt, miten tietyt käytännön asiat hoidetaan ja niissä tietyissä asioissa voi olla tosi tiukka."

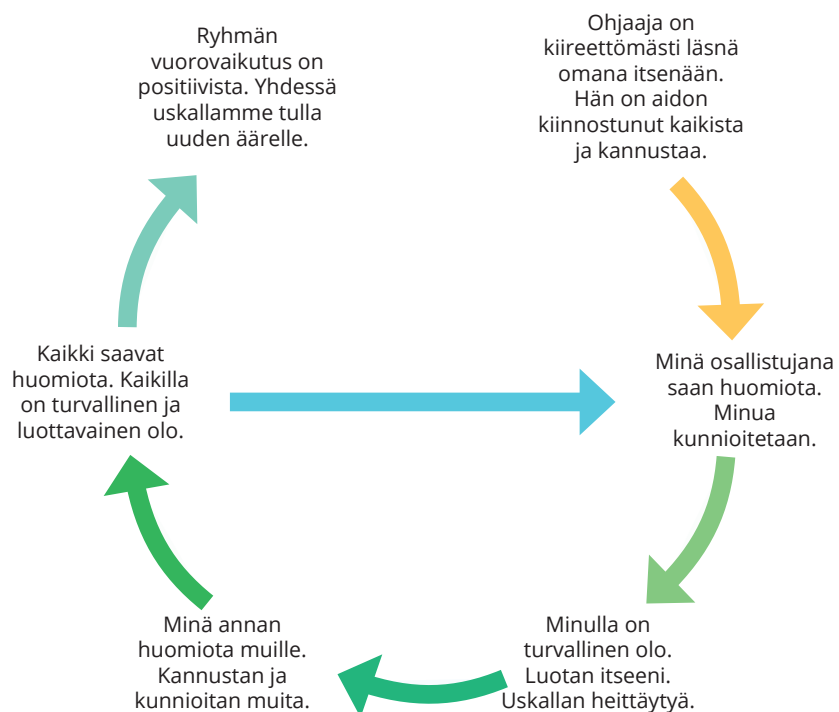
"Mä usein suunnittelen edellisenä iltana. Pitkitän sitä viimeiseen asti. Mutta olen myös oppinut luottamaan siihen, että siellä se muhii. Sitten lähempänä mietin sen rakenteen. Mutta rakenteet on hyviä. Se auttaa siihen, että on sellainen olo, että on sen tilanteen päällä. Vaikka löyhäkin rakenne."

"Tilanne voi vaatia, että muuttaa omaa ideaa. Mutta se liittyy myös jämäkkyteen. Että saa arpoa ja muuttaa, mutta se ratkaisu pitää tehdä nopeasti. Ja jos tekee parin kanssa, niin sitten pitää sopia, miten siitä viestii."

AITO LÄSNÄOLO, VAIKUTTAMINEN JA VAIKUTTUMINEN

Voit ohjaajana ruokkia positiivista vuorovaikutusta ja ilmapiiriä sillä, miten olet itse kontaktissa osallistujien kanssa. Avaimina tässä tuntuvat olevan ohjaajan aito, kokonaisvaltainen läsnäolo tilanteessa sekä hänen avoimen kiinnostunut suhtautumisensa osallistujiin ja heidän tekemisiinsä tasapuolisesti. Ideaalitilanteessa tämä prosessi alkaa toimia ryhmässä vastavuoroisesti. Edellytyksenä on, että kaikilla on turvallinen olo sekä työrauhaa ja tilaa itse työskentelyyn.

Tuokioon voi liittyä myös erilaista jakamista, esimerkiksi oman työn tuomista ryhmän nähtäväksi tai kertomista siitä, mitä työskentely merkitsi itselle. Tällaisissa tilanteissa ohjaaja huolehtii, että jakamiseen voi osallistua omalla tavallaan ilman pelkoa arvostelusta ja että kaikilla on mahdollisuus tulla nähdyiksi ja kuulluiksi. Kaikille tarjotaan tilaisuus vaikuttaa ja vaikuttua – ja myös ohjaaja on valmis vaikuttumaan.



Positiivisen vuorovaikutuksen itseään ruokkiva kehä osallistujan näkökulmasta (vrt. Cavén-Pöysä 2014, 56–57).

"Se läsnäolo. Se että sä kohtaat jokaisen ihmisen siinä hetkessä sellaisena kuin hän on. Avoimesti ja kuuntelevaisesti. Yrittää muistaa pysähtyä ja kuunnella sen ihmisen asia. Kaiken hektisyydenkin keskellä."

"Omassa työssä pyrin katsomaan sen kohderyhmäajattelun taakse. Että esimerkiksi jos on muistisairas vanhus, niin se kertoo ihmisestä tosi vähän. Se herkkyys on tässä ammattissa tärkeää."

"Että luo sellaisia tilanteita, että pienimmällä mahdollisella tavalla voi kontribuoida, heittäytyä ja kokea itsensä tärkeäksi. Sä saat vaikka ottaa oman tilasi ja lukea oman tosi pitkän tekstin. Tai sä voit kertoa vähän siitä, mitä kirjoittaminen herätti sussa. Tai sä saat itse tarkkaan valita, mitä sä siitä luet. "Tämän mä kerron teille, tämän mä haluan pitää itselläni". Tai sitten "mä en halua kertoa mitään."

TAITEEN ERITYISYYS JA VUOROVAIKUTUS

Osallistavan taiteen luonteeseen kuuluu kokemuksellisuus, kehollisuus ja symbolisuus. Hyödynnä taiteellisen ilmaisun rikkautta ja omaa taiteellista osaamistasi sekä taiteiljuuttasi siinä, miten olet ja toimit ryhmän kanssa.

Kokeneelle ohjaajalle tämä voi tapahtua suhteellisen intuitiivisesti.

Aloittelevana ohjaajana voit hetkeksi pysähtyä esimerkiksi seuraavien kysymysten äärelle:

- Miten virität ryhmääsi varsinaiseen työskentelyyn?
- Miten ohjeistat ryhmää ja miten kannustat heitä osallistumaan?
- Miten osoitat kuulevasi/näkeväsä osallistujat yksilöllisesti?
- Osallistutko itse joihinkin harjoitteisiin? Miten?

Tällaisten olemisen ja tekemisen tapojen kautta voit avata ryhmän ilmapiiriin leikin ja kokeilemisen mahdollisuuden. Tässä maailmassa mielikuvitus, intuitio tai pieni kehollinen ele on merkityksellistä siinä missä analyttinen ajattelu, reaalityodellisuus tai arkikieli. Parhaimmillaan taide tuo oivalluksia, jotka antavat arkeen jotain uutta – jotain joka ei olisi välttämättä avautunut pelkästään asiaa miettimällä tai siitä keskustelemalla.

*"Se ensikohtaaminen.
Että pystyy toisaalta luomaan heille
luottamuksellisen tunnelman, mutta sitten
varsinkin, kun on aikuisia ja vanhempia ihmisiä,
niin heillä voi olla sellainen ennakkokäsitys, että
"enhän mä leiki" tai "enhän mä pelleile", niin
pystyy luomaan siitä sellaisen, että se on
vähintään yhtä tärkeää tai
merkityksellistä."*

*"Lapsen on tärkeää olla sellaisen
aikuisen kanssa, että se leikki on auki,
että asioita kyseenalaistaa uusiksi.
Koska sitten se voi ajatella myös itsensä
uusiksi ja luoda itsensä uusiksi."*

*"Vaikka asiat, joita mä teen, ei ole mitään
ihmeellisiä – sellaisia, joita hoitohenkilökuntakin voisi
tehdä – niin hoitajatkin sanoo, että se on eri asia. Että
se on ulkopuolinen ja ihminen, joka on oikeasti sen
asian äärellä. Se on eri asia, että se on taiteilija.
Se sävy, miten sen ohjaa. Ero miten sä annat sen
ohjeen. Mikä se on se kieli, millä sä heidät
houkutat liikkumaan. Miten sä pystyt
aistimaan ryhmän rytmin."*

MITÄ MUUTA OHJAAMINEN VOI OLLA?

Ohjaaja ei ole maailman napa. Tarjoa osallistujille mahdollisuuksia olla myös antavina, ei pelkästään saavina, osapuolina. Voit kannustaa heitä keskinäiseen vuorovaikutukseen, ottamaan vaikutteita toisiltaan tai auttamaan toisiaan tilanteen mukaan.

"Se on parasta, kun se ryhmä alkaa itsessään elämään. Se ryhmän sisällä oleva vuorovaikutus syntyy ja nostattaa sitä, että "hei, onpa hieno juttu" ja "miten sä tuon teit". Tavallaan voi katsoa vähän sivusta. Ohjaajana mä en halua olla mikään keskipisteenä siinä. Ohjaan sitä tekemistä vaivihkaa."

Ohjaaminen on myös tekemättä jättämistä. Mieti hetki ennen kuin puutut työskentelyssä nousevaan sisältöön tai annat lisäohjeita.

"Meidän tehtävä ei ole lähteä ohjaamaan toisten tekemistä liikaa. Jos jonkun on vaikea päästä alkuun, niin sitten voi mennä ja antaa erikseen ohjeita. Mutta lähtökohtaisesti heittää tietyt palikat ja katsoa, mitä niistä syntyy."

Ohjaaminen voi olla myös haastamista. Osallistava taide rakentuu tyypillisesti vapaaehtoisuuden periaatteelle. Turvallisen ilmapiirin rakentamisen ja lempeän ohjauksen kautta voit kuitenkin houkutellessa ihmisiä myös haastamaan itsensä.

"Että kannustaa heitä rikkomaan omia rajojaan ja löytämään ehkä myös uusia tapoja olla siinä ryhmässä, mutta pitää siinä koko ajan se vapaaehtoisuus ja sallivuus olla tosin. Ohjaajan vastuulla on pystyä rakentamaan tuokiosta niin kiinnostava ja moninainen, että monen osallistujan on helppo oikeasti kiinnostua, olla siinä läsnä ja osallistua. Ettei siitä osallisuudesta tule väkinäistä tai epämukavaa."

Ryhmänohjaus on tasapainottelua. Jos ryhmässä tehdään asioita yhdessä, ohjaajan tehtävä on lukea osallistujia ja yrittää löytää sopiva tasapaino erilaisten tarpeiden välillä. Ohjaaminen on usein erilaisten ristiriitaisuuksien kanssa toimeen tulemistä.

"Jos pistää kauan tekemään samaa, se voi antaa lisää, mutta haluan kuitenkin mennä ryhmän "keskitempossa". Nyt huomasi, että oli paljon asioita, joissa joidenkin kanssa olisi voinut jatkaa, ja toisaalta jotkut taas oli jo lopettanut. Sehän on aina näissä ryhmänohjauksissa, se tasapainottelu, että koettaa, ettei toisille ehdi tule turhautumista, mutta sitten ettei toisille taas jää semmoinen olo, että "en mä vielä päässyt sisään"."

OHJAAJUUS TUTKIMUSMATKANA

Mitään yhtä oikeaa tapaa olla ohjaaja ei ole. Myöskään yhden ihmisen tapaa olla ohjaaja ei ole muuttumaton. Se muovautuu ajan, paikan ja tilanteen mukaan. Luota siihen, että oma yksilöllinen työtteesi ja omat vuorovaikutustaitosi ryhmäohjaajana kehittyvät ajan myötä. Tärkeintä on, että aidosti haluat tehdä ihmisten kanssa taidetta ja oppia siitä itse.

Välillä voi myös olla hyödyllistä pysähtyä tarkastelemaan ohjauskokemuksiasi, niihin liittyviä tilanteita ja omia reaktioitasi. Pura ajatuksia kirjoittamalla tai anna kokemuksen saada muotoja muulla itsellesi luontevalla tavalla. Tällä tavalla voit tietoisesti kehittää omia reflektointitaitojasi. Myös työnohjaus ja keskustelut toisten samaa työtä tekevien kanssa voivat toimia tukena tällä tutkimusmatkalla.

MUISTA!

On täysin sallittua haluta olla rauhassa ja itsekseen intensiivisen ryhmätapaamisen jälkeen.

Pieni etäisyys tilanteeseen voi auttaa näkemään tiettyjä asioita selkeämmin.

"Kyllä mä ohjauksen jälkeen saatan miettiä niitä hyviä hetkiä ja ehkä sellaisia juttuja, missä itse voisi kehittää itseään."

"Jonkin verran voin joskus kirjoitella. Välillä mietin, pitäisikö enemmänkin kirjoittaa ja purkaa. Mutta itselle ne on enemmän semmoisia tunnelmia, jotka on jonkun aikaa olemassa."

Omat vahvuuteni ohjaajana...

Ohjaajana erityisesti nautin...

Ohjaajana haluaisin kehittyä...

VUOROVAIKUTUSTILANTEISIIN LIITTYVÄT HAASTEET

Mitä voi tulla ryhmän kanssa vastaan?

Aina kaikki ei mene niin kuin Strömsössä. Mutta ei paniikkia! Todennäköisesti lähes jokainen aloitteleva ryhmänohjaaja on kipuillut vastaavanlaisessa tilanteessa ja kokeneelle ohjaajalle kyseessä on jo tuttu juttu.

Kaikenlaista voi siis matkalla ryhmän kanssa tulla vastaan. Pidä kirjaa matkasi etenemisestä viereisen bingoruudukon avulla. Kun olet saanut täyteen yhden vaaka-, pysty- tai kulmasta-kulmaan-riviin, huuda "Bingo!" ja palkitse itsesi tilanteen vaatimalla tavalla. Juhlita siirtymistäsi noviisista jo monessa liemessä keitetyn osallistavan taiteen ohjaajaksi!

HAASTEbingo!

Ryhmään tulee uusi ihminen, jonka on vaikea päästä mukaan	Joku avautuu sinulle jostain henkilökohtaisesta, kipeästä asiasta	Ryhmä on "liian riippuvainen" sinusta ohjaajana	Joku kokee "ettei osaa"	Ryhmäläinen ei osallistu ja häneen on vaikea saada yhteyttä
Joku pyytää sinua FB-kaveriksi	Ryhmä tuntuu passiiviselta ja hiljaiselta	Ryhmässä esiintyy kuppikuntia	Joku provosoi toistuvasta tai käyttäytyy aggressiivisesti	Ryhmän sisällä toimintakyky vaihtelee todella paljon
Joku lähtee pois kesken tilanteen sanomatta mitään	Yhteinen kieli puuttuu	JOKERI [LISÄÄ OMA]	Joku ilmoittaa, että homma ei voisi vähempää kiinnostaa	Joku räplää toistuvasti puhelintaan
Ryhmä ei kuuntele ohjeita	Henkilökunta ei tue ryhmän toimintaa	Henkilökunta ilmoittaa, että toiminta "ei sovi" tietyille ihmiselle	Osa osallistujista dominoi ryhmän toimintaa	Jotakuta selvästi jännittää ryhmän edessä olemisen
Osallistuja tukeutuu pelkästään muiden tekemiseen esimerkkinä	Joku rupeaa yhtäkkiä itkemään hysteerisesti tai saa muun voimakkaan tunnereaktion	Huomaat ärtyväsi, lamaantuvasi tai muuten reagoivasi voimakkaasti ohjaustilanteessa	Sinulle tulee yllätyksenä, että ryhmässä on erityistä tukea tarvitseva henkilö	Ryhmästä luopuminen on jollekin todella vaikeaa

HAASTEISIIN VALMISTAUTUMINEN

Mitä sitten?

Mikä sitten neuvoksi, kun huomaat olevasi uudessa, yllättävässä tilanteessa? Tässä muutamia vinkkejä kokeneilta taiteilija-ryhmänohjaajilta, jotka he ovat kokeneet itselleen toimiviksi.

Pyri hyväksymään erilaisia osallistumisen tapoja, ihmisiä ja ryhmiä.

Emme ole kaikki stereotyyppisen ulospäinsuuntautuneita. Osallistumiseen voi kuitenkin yrittää houkutellessa pienin askelin. Toista voi esimerkiksi ohjata havainnoimaan miltä tietty väri näyttää, miten se lähtee liikkumaan paperilla tai miten tietty kehonosa lähtee viemään liikettä eteenpäin. Myös ihmisten "päivän kunto" voi vaihdella paljon. Joskus tilanteeseen pitää vain sopeutua.

"Aina täytyy vähän katsoa sen ryhmän mukaan. Esimerkiksi tosi hiljaisen ryhmän kanssa katsoa, jos jotenkin voi itse rentouttaa sitä tunnelmaa. Se voi pikkuhiljaa alkaa sulaa. Mutta ettei aina tarvitse olla niin. Voidaan olla ihan hiljaakin ja tehdä hommia."

"Täytyy miettiä, että mistä tietty reaktio johtuu. Antaa ehkä hetken vaan olla."

Keskity omaan hengitykseen ja kuuntele. Pysähtymällä tilanteen äärelle ohjaaja voi esimerkiksi ristiriitatilanteessa ottaa pienen aikalisän. Mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan voitte myös koko ryhmänä pysähtyä hetkeksi purkamaan tilannetta.

Tehkää asioita yhdessä. Koko ryhmää kokoavat harjoitteet voivat tukea yhteisöllisen ilmapiirin rakentumista esimerkiksi tuokion alussa, lopussa tai tilanteissa, jossa ryhmä on jollain tapaa hajanainen. Myös esimerkiksi harjoitteiden toistaminen tai yhteisaplodit voivat ruokkia positiivista ilmapiiriä.

"Kevyet ryhmätyöt, joissa on matala kynnyks ja joissa ne erot taidoissa ei pääse niin esille."

Ohjaa osallistujia keskittymään omaan itseensä. Ryhmätilanteessa vuorovaikutus saattaa ajautua sivuraiteille. Ohjaajan tehtävä on tällöin suunnata huomio taas käsillä olevaan hetkeen ja tekemiseen. Tässä voivat auttaa esimerkiksi omaan kehoon liittyvät harjoitteet tai ryhmän sisäisten porukoiden hajottaminen tilassa.

"Kun on dominoivia tapauksia, on usein haastavaa löytää hetki, jolloin jokainen osallistuja olisi tekemisessä hengittäen mukana. Tilanteessa pyrkii tekemään ekaksi harjoitteita, jossa keskittyminen menee omaan tekemiseen. Että keskittyminen on ensin omassa itsessä. Sitten kun se jatkuva kommentointi on loppunut, niin voidaan mennä niihin nähdäksi tulemisen harjoituksiin."

Tunne työvälineet ja harjoitteet, joita käytät. Mieti, millaisia sisältöjä ja aiheita työskentelyyn tuot. Ohjaajana sinun pitää olla valmis ottamaan tilanteesta ja ryhmän mahdollisista reaktioista vastuu. Jos koet, ettei sinulla ole riittävästi osaamista, pysyttele turvallisissa aiheissa. Monet ohjaajat suosivat sellaisia harjoitteita, joita ovat itse tehneet toisen ohjauksessa.

"Tässä tärkeää on herkkyys ja aistiminen. Että jos sille voimakkaalle tunnereaktiolle ei ole siinä hetkessä tilaa, niin yrittää kääntää tekemisen suuntaa ennen kuin se tulee. Ja ne hetket, jolloin tietää, että sitä tulee, niin niitä ei jännitä, kun on valmiudessa."

Luota omaan intuitioosi.

Mitään yksiselitteisiä ohjeita tässä työssä on turha haikailla, koska niitä ihmisten kanssa työskenneltäessä harvemmin on. Varmuus juuri omanlaisiin tapoihin olla ja toimia ryhmän kanssa vahvistuu kyllä ajan myötä.

"Että kaikissa haasteissa luottaa omaan intuitioonsa. Ettei ole mitään manuaalia näihin. Vaan tekee sen, mikä tuntuu oikealta. Että tilanteessa on useita oikeita tapoja toimia. Se on usein rauhoittavaa muistaa."

Ole armollinen itsellesi. Monet asiat eivät ole ohjaajasta kiinni ja toisaalta monet mokat ovat sellaisia, jotka kaikki aloittelijat käyvät läpi.

"Ettei ota kaikkea niin henkilökohtaisesti. Ohjaajana on hyvä olla itsekriittinen ja tutkiskeleva, mutta ei kaikki ole itsestä kiinni."

LISÄTIETOA

Haanpää, P. 2015. Sanataideohjaajan opas. Helsinki: Avain.

Hallas, U. & Sihvola, S. 2016. Omakuva N.Y.T. Luonnoskirja. Ehdotus taiteellisen kasvuryhmän prosessiksi. Finfami Uusimaa ry. <http://otu.fi/images/pdf/aineistopankki/loppuraportit/luonnoskirjaomakuvanyt.pdf>

Hyttinen, H. 2011. Sosiaalisen sirkuksen hyvien käytäntöjen opas. Tampere: Tampereen yliopisto, Tutkivan teatterityön keskus.

Junttila-Vitikka, P. & Peitso, V. 2016. Sinä olet demokratiakasvattaja. Opas demokratiakasvatukseen. (Erytisesti luvut 3 & 4, jotka liittyvät vuorovaikutukseen). Koordinaatti – Nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämiskeskus. http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/opas-demokratiakasvatukseen_1.pdf

Kalliola, T, Kurki, A, Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.

Karkkulainen, M., Ala-Vannesluoma, T., Pirhonen, P., Kastu, R. & Airaksinen, R. 2015. Toimii! Hoitajan opas luoviin menetelmiin. Helsinki: Edita.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: SMS-tuotanto.

Krappe, J., Parkkinen, T. & Sinisalo-Juha, E. (toim.) 2013. Tavarat taskuissa. Nuorten ryhmäohjauksen taidelähtöisiä menetelmiä. Turku: Turun ammatti- korkeakoulun oppimateriaaleja 83.

Malte-Collard, K. & Lampo, M. 2013. Voimaa taiteesta. Malleja taiteen soveltamiseen hyvinvointialalla. Tampere: Tampereen yliopisto, Tutkivan teatterityön keskus.

Martin ym. 2012. Satoa ryhmästä – opas hyvinvointiryhmän ohjaajalle http://www.yths.fi/filebank/1546-Satoa_ryhmasta.pdf

Pusa, T. (toim.) 2014. Kohtaamistaide. Käsikirja ohjaajalle. Laurea Julkaisut 22. <https://www.laurea.fi/dokumentit/Documents/22.%20Pusa%20toim%20Kohtaamistaide%20K%C3%A4sikirja%20ohjaajille.pdf>

Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. 2005. (toim.) Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sarja D, Muut julkaisut 1/2005.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Soininen, S. 2011. Luovuutta! Taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmäopas monikulttuuriseen nuorisotoimintaan. Kulttuuriyhdistys Väristys ry. http://siperia.info/luovuutta_opas_nettiin.pdf

Ventola, M-R & Renlund, M. (toim.) 2007. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. 2. painos. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisu. Sarja B: Oppimateriaalit 5, 2005.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita.

hvv.fi

Hyvinvoinnin välitystoimisto on ESR-rahoitteinen hanke, josta vastaa Humanistinen ammattikorkeakoulu ja partnereita ovat Turun amk, Saimaan amk ja Jyväskylän yliopisto. Mukana myös Taiteen edistämiskeskus, ELY-keskus, sekä Turun ja Jyväskylän kaupungit.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



Saimaan
ammattikorkeakoulu



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Taiteen edistämiskeskus
Centret för konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland

TURKU AMK



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO



TURKU
FINLAND

JYVÄSKYLÄ

