

Taidepedagogisia näkökulmia itsensä johtamiseen “Bosslevel metodin” kehittäminen

SANNA VÄISÄNEN



TIIVISTELMÄ**PÄIVÄYS:**

TEKIJÄ Sanna Väisänen	KOULUTUS- TAI MAISTERIOHJELMA Teatteriopettajan maisteriohjelma
KIRJALLISEN OSION / TUTKIELMAN NIMI Taidepedagogisia näkökulmia itsensä johtamiseen- "Bosslevel metodin" kehittäminen	KIRJALLISEN TYÖN SIVUMÄÄRÄ (SIS. LIITTEET) 69s
TAITEELLISEN / TAITEELLIS-PEDAGOGISEN TYÖN NIMI Taiteellisen työn nimi tähän mahd. teostietoineen (tekijät, ensi-ilta, paikka). Täytä myös erillinen kuvailutietolomake (dvd-kansi). Taiteellinen osio on Teatterikorkeakoulun tuotantoa <input type="checkbox"/> Taiteellinen osio ei ole Teatterikorkeakoulun tuotantoa (tekijänoikeuksista on sovittu) <input type="checkbox"/> Taiteellisesta osiosta ei ole tallennetta <input type="checkbox"/>	
<p>Tutkielmani on nimeltään Taidepedagogisia näkökulmia itsensä johtamiseen- "Bosslevel metodin" kehittäminen. Opinnäytetyössäni tarkastelen johtajuussanastosta tulevien sanojen oletettuja merkityksiä ja niiden muutoksia, kun niitä tutkitaan itsensä johtamisen ja itsetunnon vahvistumisen kautta.</p> <p>Opinnäytetyöni tutkimuksellisuus on mahdollistanut johtajuus-sanojen tarkastelun sekä sanojen ja käsitteiden uudelleen määrittelyn. Tutkimuksellinen ote tässä opinnäytetyössäni on antanut tilaa uusille merkityksille ja löydöille.</p> <p>Projektin käsitti neljä työpajaa neljälle eri ryhmälle. Toteutin työpajat Teatterikorkeakoulun teatteripedagogiikan opiskelijoille, Laurea ammattikorkeakoulun opiskelijoille, Kaupunkiolohuone Kohtauksella sekä Q-teatterin yleisötyön ammattilaisille.</p> <p>Työpajoissa tarkasteltiin sanojen assosiointia, leikillisyyttä ja sanojen uudelleen nimeämistä.</p> <p>Bosslevel metodi kehittyi toiminnallisten työpajojen ja reflektointini kautta sellaiseksi, kuin se tällä hetkellä on. Metodin kehittymisen punaisena lankana oli selvittää, miten taidepedagogisesta näkökulmasta oma (ammatillinen) itsetunto, itsensä johtaminen ja omien tarpeiden sanoittaminen kohtaisivat kulttuurin kollektiivisemmän kehittämisen, yhteisten tilojen luomisen ja kehittyvän yhteisöllisyyden kanssa?</p> <p>Työssä pohdittava metodi kurottelee ehdotuksen äärelle, voisiko bosslevel metodin toiminta edistää tasavertaisuutta ja kuuntelemista jokaisen omassa johtajuudessaan ja suhteessa muihin.</p> <p>Opinnäytteen aineisto koostuu teetetyistä työpajoista sekä itsereflektiosta, jotka molemmat keskustelevat valitun kirjallisuuden ja teoreettisten tekstien kanssa.</p>	
ASIASANAT Taidepedagogiikka, itsensä johtaminen, ei-tietäminen, bosslevel, uudelleenmäärittely, yhteisö, kohtaaminen, kuvittelu	

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	4
2. BOSSLEVEL METODI MINUSSA JA MINUSTA	9
3. TUTKIMUSKYSYMYKSI JA TUTKIMUSMENETELMÄ	12
4. VIITEKEHYS JA KÄSITTEET	14
4.1. <i>Fluxus</i>	15
4.2. <i>Käsitteet</i>	17
4.2.1. <i>Itsensä johtaminen</i>	17
4.2.2. <i>Johtaminen ja johtajuus</i>	18
4.2.3. <i>Ei-tietäminen</i>	20

5. TAIDE JA JOHTAJUUS	24
5.1. <i>Taidepedagogi outojen johtajuuslöydösten äärellä</i>	25

6. TYÖPAJAT SUUNNANNÄYTTÄJINÄ	28
6.1. <i>Prosessin aloitus - demopäivä teatteripedagogiopiskelijoiden kanssa</i>	28
6.1.1. <i>Reflektio</i>	34
6.2. <i>Laurea ammattikorkeakoulun työpajapäivä</i>	38
6.2.1. <i>Reflektio</i>	42
6.3. <i>Työpajapäivä Q-teatterin näyttelijöille</i>	49
6.3.1. <i>Reflektio</i>	55
6.4. <i>Kohtaus Malmi</i>	56
6.4.1. <i>Reflektio</i>	60

7. FLUXUKSEN HENGESSÄ- BOSSLEVEL	62
8. LOPUKSI	64

Lähteet

Liitteet

1. JOHDANTO

Teatteriohjeettajan maisteriohjelman ensimmäisenä vuonna, aloin kutsua luokkatovereitani erilaisilla johtajuuteen liittyvillä nimityksillä kuten *päällikkö, hefe, mestari, maestro, kunkku, pamppu* ja niin edelleen. Syntyi hilpeyttä herättävä kierre, jossa vitsistä lähtenyt ilmaisu kehua toista parempana johtajana tai muuten erinomaisena ammattilaisena kaikessa tekemisessään suureni ja suureni. Kierre aiheutti ikään kuin väittelyn siitä, miten toinen on parempi kuin sinä itse ja kuinka toinen osaa ja pystyy kaikkiin turtumiinsa asioihin todella hienosti. Sama toisen nostattaminen kulki kehuskelevassa vitsailussa puolin ja toisin.

Myöhemmin kuulin opiskelutoveriltani termin *honey roasting*, jolla englannin kielessä tarkoitetaan tilaisuutta sanoa toisesta ihmisestä kaikki ihanat asiat täysin vapaana pilkasta ja kritiikistä. Perinteisellä “roustaamisella” taas tarkoitetaan hyväntahtoisen pilkan tai vitsiksi verhoillun kritiikin antamista toiselle ihmiselle. Joku johtajuuteen liittyvässä sanojen keksimisessä toisille aiheutti hyvää mieltä ristiriitaisella tavalla. Uskallan väittää, että johtajuuteen ja sitä kautta valtaan liittyvä sanasto ei meille teatteripedagogiopiskelijoille ollut täysin varaukseton. Sanojen alkuperäiset mielikuvat vievät helposti kuulijan valtaa pitävien ja tuottavuutta vaativien mielikuvien verkkoon. Opiskelutovereiden kesken heitellyissä johtajuus sanoissa taas oli kaikuja uusien merkitysten antamiselle, joilla nimenomaan rikkoa sanan alkuperäistä mielikuvaa olla parempi kuin muut tai pitää hallussaan päällikköyden varjeltua tietoa.

Opinnäytetyöni *Taidepedagogisia näkökulmia itsensä johtamiseen- Bosslevel metodin kehittäminen* lähti liikkeelle omasta mielikuvittelustani: Jos olisi olemassa *bosslevel metodi*, millainen se olisi? Päätin lähteä viemään ajattelua pidemmälle ja aiheen käsittelemisen menetelmäksi valikoitui työpajamuotoinen työskentely.

Kyse ei tässä tutkielmassa ole vain sanojen uudelleen määrittelemisestä ja uudelleen haltuunotosta. Tätä pohdintaa lähdin työstämään toiminnallisesti, teettämieni työpajojen kautta. Tarkastelen tässä tutkielmassa johtamiseen ja johtajuuteen liittyvää sanastoa taidepedagogisesta näkökulmasta. Tällä tarkoitan, että katson taidepedagogisten linssien läpi kaikkea esille tuomaani toimintaa ja pohdintaa, jota olen suunnitellut ja toteuttanut työpajojen muodossa. Yritän tämän näkökulman kautta yhtä aikaa leikkiä valitsemillani

johtajuutta kuvaavilla sanoilla, sekä ymmärtää jotain taiteen mahdollisuuksista niin johtajuuspuheessa yleisesti, itsensä johtamisesta ja sen suhteesta yhteisöllisyyteen ja yhdessä luotuihin tiloihin.

Seuraan tanssipedagogiikan professori Eeva Anttilan ajattelua: Taiteen sanotaan täydentävän, haastavan ja kyseenalaistavan olemassa olevaa tietoa ja käsityksiä todellisuudesta. Anttila pohtii, miten ohjata näkemään maailma toisin sekä miten opettaa sitä, mitä ei vielä tiedetä. Jos pedagogiikka yksinään nähdään etenevän kohti ennalta määrättyjä tavoitteita, on taiteen ja pedagogiikan liitto usein ristiriitainen. Se kuitenkin mahdollistaa jotain erilaista, kuten edellä nostetut kysymykset sekä sen huomioimisen, että kun pedagogiikka yhdistyy taiteeseen, pedagogiikan perinne irtautuu sen historiallisista juurista ja uudelleen määrittyy. (Anttila 2011.)

Tässä opinnäytetyössä hyödynnän tutkielmani viitekehyksenä feminististä- ja kriittistä pedagogiikkaa, joiden kautta sivuan vallan kysymyksiä ja sanojen valtaa suhteessa uudelleenajatteluun. Feministisessä pedagogiikassa ei katsota olevan ehdotonta tietoa mitä tai miten pitäisi opettaa. Etenen tämän pohdintaan taidepedagogina toimimisen kautta. Opettajalla on mahdollisuudet auttaa näkemään yhteyksiä. Opettaja ei kuitenkaan anna opiskelijan nojata omaan auktoriteettiasemaansa oikean tiedon antajana, vaan on opiskelijan oma tehtävä löytää omat vastaukset. Taidepedagogina ajattelen, että toiminnan tarkemmat sisällöt ja tavoitteet kirkastuvat dialogissa. Oppimisessa oppijalla on enemmän vastuuta itsestään, kun taas vuorovaikutustilanteissa opettajan eettinen vastuu korostuu. (Saastamoinen 2011.)

Teatteripedagogi Riku Saastamoinen kirjoittaa kokonaisvaltaisesta taideoppimisesta:

”Sisäistyneet kontrollimuodot ohjaavat toimintaa ulkoisen auktoriteetin sijasta, ja joudumme kysymään: kuka tai mikä meissä toimii? Samanaikaisesti mahdollisuudet henkilökohtaisesti motivoituneeseen oppimiseen, oman tavan ja tyylin löytämiseen kasvavat. Jos auktoriteetteihin tukeutuminen ja esikuvien mallintaminen eristävät ihmisen yksilöllisestä potentiaalistaan ja toisaalta pedagoginen vapaus tuottaa itseään toisiin vertaavan kontrolli-ihmisen, niin mitä pitäisi tapahtua, jotta kokonaisvaltainen taideoppiminen mahdollistuisi? Yksi taideopettajan tehtävä on hakea tietoisuutta ja tasapainoa tähän paradoksiin.” (Saastamoinen 2011, 14.)

Onneksi taideopetuksessa on mahdollista purkaa opettajajohtaisuutta ja korostaa yhteistä oppimisen tapahtumaa, jolla saada esiin luovia tekoja, jota laajentaa taiteeksi. Yhteisen oppimisen kautta myös syntynyt taide sallii enemmän eroavaisuuksia ja auttaa taiteen vastaanottajaa katsomaan maailmaa eri näkökulmista (Saastamoinen 2011).

Minua kiinnostaa tässä tutkielmassa myös johtajuus- sanaston asettamat mielikuvat. Yhdistävänä tekijänä tässä opinnäytetyössä kulkee kautta työpajojen myös Fluxus-liikkeestä syntynyt event score- harjoite. Tämä sama Fluxukselle tyypillinen asenne pitää hauskaa, sekoittaa asioita keskenään ja yksinkertaistaa tekemistä kulkee tunnelmana tutkielman alusta loppuun.

Taidepedagogiikka on dynaamisesti kehittyvä ilmiö. Sen linssien läpi tutkiminen pyrkii avoimeen, ennakkoluulottomaan asenteeseen ja kriittiseen suhtautumiseen pedagogiikan ja taiteen perinteisiin sekä auktoriteetteihin. Taidepedagogiikan sanotaan olevan oppimisen kontekstissa ihmisten välistä vuorovaikutusta. Taidepedagogiikan sisältö tällaisessa tilanteessa on pohjimmiltaan avoin ja täsmentyy toiminnassa ja tapahtumisessa. "Taidepedagogiikka edellyttää taiteen läsnäolon lisäksi aina ihmisten välistä vuorovaikutusta, jonka taustalla on pyrkimys vaikuttaa toiseen ihmiseen." (Anttila 2011, 6-7.)

Allekirjoitan myös Anttilan ajatuksen taidepedagogiikan eettisistä perusteista. Hänen mukaansa myös taidepedagogin tulee olla tietoinen kasvatuksen ehdoista tukea aina oppijan itsemääräämisoikeutta suhteessa oppimisen sisältöön sen tarkoituksiin, merkityksiin ja tulkintoihin. Anttila muistuttaa, että taidepedagogin on aina annettava lupa oppilaalle tehdä henkilökohtaisia merkityksenantoja ja tulla tietoiseksi siitä, että oppilaan tulkinta ja kokemus ovat aina ainutlaatuisia. Pedagogin tai taideopettajan tehtävä on auttaa avaamaan oppijan tekemiä merkityksiä. (Anttila 2011.)

Johtajuuden määritelmiä on yhtä monia, kuin on työelämäkontekstissa, että sen ulkopuolella asemia ja tilanteita joihin johtaminen liittyy. Pyrkimykseni tässä opinnäytetyössä on sitoa johtajuussanastoa teatteripedagogiseen ajatteluun herättelemällä kysymyksiä, voisimmeko toistemme seurassa tulla nähdyksi, kuulluiksi ja kohdatuiksi entistä tasa-arvoisemmin ja arvostetummin? Tai voisiko tämä opinnäytetyö ja keveyden ja leikin kautta lähtenyt johtajuus-sanojen tutkiminen herättää

ajatuksia siitä, että onko toiminnassamme yhteisöissä, pedagogeina, tai muissa ryhmissä, joissa esimerkiksi itsensä johtamista vaaditaan suhteessa muuhun ympäristöön jotain sellaista, joka voisi kaivata uudelleenajattelua?

Yliopistotutkija Hilkka Poutanen kirjoittaa johtajuudesta kattavasti ja moninäkökulmaisoin ottein. Poutanen kiteyttää, että 1900-luvun teollinen yhteiskunta alkoi sanoittaa johtajuutta. Teollisuusajattelu korosti liiketoimintaa, taloutta, tuottavuutta sekä vaurautta ja rikkautta. Ja tällaisten tuotannollisia hyötyjä edellyttävien arvojen alle johtajuus jämähti vuosikymmeniksi. Poutanen lisää, että johtajuutta on ollut paljon pidemmän aikaa kuin johtamista. Sitä on kuvattu jo 1300-luvulta lähtien ja johtajuuden tutkimus aloitettiin Poutasen mukaan 1800-luvun alussa. Kaksituhattaluvun alussa johtajuus alkoi tulla huomioiduksi työyhteisöissä. (Poutanen 2023.)

Edellä kirjoitetulla kappaleella johtajuuden historiallisesta etenemisestä on pyrkimys kuljettaa lukija jonkinlaisten omien mielikuvien maailmaan johtajuudesta. Kehittelen bosslevel metodi -sanaparin ympärille leikillistä praktiikkaa. Tarkastelen tietynlaisten johtajuutta kuvaavien käsitteiden käyttöä Fluxus taiteilijoille tyypillisellä asenteella kokeilla ja ehdottaa jotain uutta. Se toimikoon lukijalle myös tämän opinnäytetyön lukuohjeena. Kerron lisää fluxuksen pääpiirteitä teoriakappaleessa. Itse teatteripedagogina tätä tutkielmaa ammentaessani haen turvaa ja varmuutta taidepedagogiikasta johtajuuspuheen äärellä. Anttila kirjoittaa:

”Taidepedagogiikka läpäisee ikärajat, koulutusasteet, yhteiskunnalliset ja institutionaaliset järjestelmät. Se kokoaa tietoa käytännöstä ja pyrkii kehittämään parempia käytäntöjä. Se pyrkii itsereflektion avulla ymmärtämään itseään sekä välittämään tätä ymmärrystä myös muille tiedonaloille.” (Anttila 2011, 7.)

Opinnäytetyössäni tulokulmana on valtaan ja johtajuuteen liittyvät termit. Niiden tuomat mielikuvat, outous ja vieraus. Halusin saada selville voiko taidelähtöisen työskentelyn kautta valtaan ja johtajuuteen liittyvää sanastoa saada sopimaan yhteen taidepedagogiikan raameihin. Tutkin myös, voiko valtaan ja johtajuuteen liittyvää sanastoa uudelleen määrittää kuvaamaan itsetunnon vahvistumista ja itsensä johtamista? Kerätyn materiaalin inspiroimana ehdotan tässä opinnäytetyössä menetelmää, jonka olen nimennyt sanoilla *bosslevel metodi*.

Tämän opinnäytetyön materiaaleina on pitämiäni työpajat sekä pohdintani siitä mitä *bosslevel metodi* voisi olla. Työpajat on kuvattu opinnäytetyössä ja niiden tarkastelu antaa opinnäytetyölle rakenteen. Ajatusteni kulku *bosslevel metodin* kehittämisestä kulkee kuvausten ja reflektion vierellä. Osallistujille ohjaamani työpajat sekä niiden reflektoinnit keskustelevat lähdekirjallisuuden ja teatteripedagogiikan kanssa tuoden mahdollisesti, jotain eri tavalla ajateltua esille.

2. BOSSLEVEL METODI MINUSSA JA MINUSTA

Bosslevel metodin juuret ja sen kehittämisen kipinä ovat johtajuus-sanojen pyörittelyssä.

Minulle metodin syntyyn vaikutti ajatus menetelmän kehittamisestä, joka on hauska ja eloisa. Tällä tarkoitan, että *bosslevel metodia* kehittäessäni halusin päästä lähelle myös yhteisöllisyyden ajatusta, jossa on tilaa kuulla toisia ja toimia muiden kanssa. Metodia kehittäessä ajattelin, että menetelmä mahdollistaisi vapaan tarkkailun ja kaikenlaisen aistimisen ympärillä olevasta. Tällaisen ehdotuksen ympärille *bosslevel metodin* kyky uudelleen määritellä asioita kytkeytyisi.

Ennako-oletusten purkamisen kautta myös *bosslevel metodin* on mahdollista tulla uudelleen määriteltyksi niistä omista ennako-oletuksistaan, joita nimi antaa ymmärtää esimerkiksi yritysmaailman näkökulmasta. Tässä tutkielmassa *bosslevel* ei riistä toiselta mitään vaan haluaa kohottaa, yrittää keventää ja mahdollisesti antaa jotain.

Opiskelutovereiden kanssa viljellystä päällikkö vitsissä opintojen alussa kohotin itseni alkuun vitsin kautta johtaja asemaan, sillä halusin todennäköisesti tulla nähdyksi ja tunnustetuksi. Olemalla itselleni ja muille päällikkö olin samalla jo vakavammin otettava ja se sisälsi itselleni lupauksen ammatillisuudesta, johon aloin itsekin uskoa. Ajattelen nyt, että silloin väitin jotain itselleni, itseni näköisestä ”päällikköydestä”. Siinä hetkessä, itselleni määrittelemässä ”päällikköydessä” oli kuitenkin kyse jonkinlaisesta tavasta olla tilassa ilman häpeää ja luvasta luottaa omiin taitoihini.

Huumorin tärkeys on ollut minulle tätä menetelmää pohtiessani yksi olennainen kulmakivi. Tätä tutkielmaa tehdessäni on luonnollista, että peilasin *bosslevel metodia* paljon itseeni. Muistelllessani näitä uusia ja vieraita kohtaamisia, tein huomion eräästä tavastani toimia:

Selviytymiskeinonani on huumori ja itsensä näkyväksi tekeminen jonkinlaisen kohotetun itsetunnon kautta, jonka teetän itselleni valmistautuessa vuorovaikutustilanteisiin. Rakennan itselleni roolin skannaamissani vuorovaikutussuhteissa, paikan ja tilan kautta, huumorin, positiivisuuden ja itsestäni vitsailun tai itseni näkyväksi tekemisen kautta. Analysoin, että tällainen rituaalin

omainen selviytymiskeinon rakentaminen itselleni on liittynyt pitkälti valmistutumiseen ja itseni esille tuomiseen vetäytymisen sijaan.

Havainnon tällaisesta selviytymiskeinosta tai sen puutteesta tein, kun palasin mielessäni esimerkiksi vuosien aikana kokemiini työnhakutilanteisiin. Muistelin, että olen ollut työnhakutilanteissa, joissa pätevyytteni on ollut haastattelutilanteissa tiedossa. Silti olen ajatellut ja epäroinyt, onko kykyäni osata tai pystyä, kyseenalaistettu ja mistä se johtuu? Olen pohtinut, olenko työnhakutilanteissa ilmaissut itseäni jotenkin kehnosti tai epäammattillisesti, kun en ole saanut hakemiani töitä?

Tällaiset epävarmuuden syväkuopat ovat olleet läsnä erityisesti niissä tilanteissa, joissa olen unohtanut olla itseni puolella ja varma. Niihin on liittynyt pohdintoja, olenko edustanut naamallani, pituudellani tai vaikka sukupuolellani sellaisia asioita, jotka ehdottavat lukemaan minua jonkun oletuksen mukaan? Entä miten minun pitäisi jatkossa valmistautua kohtaamisiin, etenkin työelämäkontekstissa ja sen vuorovaikutustilanteissa, jotta epäilemäni ennakko-oletukset eivät tulisi taidon, osaamisen ja pystymisestä puhumisen väliin?

Myöhemmin, reflektoidessa itseäni ajattelin, että jos en ole uuteen tilanteeseen mennessä valmistautunut ja saavuttanut tietynlaista energian ja varmuuden tilaa, en “onnistu” uudessa tilanteessa. Tunnetilani on sisäisesti pieni, näkymätön ja ulkopuolelta tulevat tarjotut ehdotukset tuntuvat luotaantyöntäviltä, jolloin päätän vetäytyä.

Oman *bosslevelini* voisin kiinnittää havaintooni toteuttamastani kaavasta. Itseni kohdalla kaava ei synny stressistä tai edes yritä syödä kohtaamisessa tilaa muilta, vaan kaava on toisto, jolla keventää ja vahvistaa samanaikaisesti itseäni. *Vahvistaa “oma sisäinen” tukemaan ulkoista tekemistäni. Ravistella päiväunia jatkuvasti torkkuva varmuus takaisin hereille.*

Tähän kaavaan liittyy valmistautuminen ja kohtaamisiin latautuminen. Näillä kohtaamisilla tarkoitan erityisesti tilanteita, joissa on jonkinlainen vallan asetelma läsnä. Tarvitsen sitä siksi, että olisin sisäisesti läsnä ja tarkka. Valmistautuminen liittyy myös lupaan sanoittaa itselleni, että olen älykäs ja tulen luetuksi oikein ja oikealla tavalla. En edustamani ulkonäön kautta tai hiljaisuuksien kautta, kun tarvitsen aikaa ja tilaa vastauksien miettimiseen. Oma *bossleveliyyteni* antaa kaiken luvan tälle. Haaveilen

maailmasta, jossa olen oikein luettu ja ajattelulle aikaa ja tilaa saanut kokonaisuus. Ei jonkun roolien taakse piiloutunut versio itsestäni.

Bosslevel metodin on mahdollista kehittyä, kun sille on itselleen tarve.

Työelämätilanteissa olen elämäni varrella osunut vuorovaikutustilanteisiin, joissa muistutus omasta *bosslevelistä* olisi voinut olla tarpeen. *Bosslevel metodissa* itsensä johtaminen minulle tarkoittaa lempeää valmistautumista kohtaamiseen.

Työelämätilanteissa olen ajautunut tilanteisiin, jossa joudun pukemaan itselleni jonkinlaisen naamarin tai roolin. Niihin liittyy kokemus ja tuntemus, etten lähtökohtaisesti ole kärkehahinoissa tilanteissa, joissa esimerkiksi on jonkinlainen valituksi tulemisen tapahtuma tai itsensä todistaminen muille. Tällaisiin hetkiin, bosslevel metodi minussa ja minusta tulee suojelemaan kerroksiani.

Bosslevel metodi muistuttaa mitä osaamista, taitoa ja asennetta itsessä on jo olemassa, kun maailma vaatii meiltä tietynlaista pystymistä ja osaamista. Se muistuttaa, ettei itsestä puutu mitään.

Bosslevel metodin mahdollisuuksia on sanojen tarkastelun lisäksi pyrkiä jonkinlaiseen itsensä ja toisten tasa-arvoiseen kohtaamisen tapaan. Johtajuus- sanojen kautta olen pohtinut voiko johtajuusaiheisia nimityksiä uudelleen määrittellä itsensä näköisiksi ja osaksi kehitteillä olevaa menetelmää?

Olen kehittänyt bosslevelmenetelmän johtajuus-sanojen ympärille, jonka kautta voin pohtia uudelleen määrittelemisen keinoja. Metodien keinojen kautta johtajuusaiheisia nimityksiä voi uudelleen määrittellä itsensä näköiseksi. Metodi löytää myös keinoja, jossa kollektiivisesti on tasavertaisempi ja vuorovaikutuksellisempi olemisen tapa. Metodissa uudelleen määritellyillä sanoilla on mahdollisuuksia jakaa, ottaa, antaa ja poistaa valtaa eri tavalla. Se antaa tilaa katsoa uudesta näkökulmasta jotain normaalisti näkymättömäksi tai taka-alalle jäävää.

Ehkä *bosslevel metodin* on tultava jonkun henkilökohtaisen kautta, ei kenenkään sanelemana. Sanaparin sisällön täydentää jokainen itse.

3. TUTKIMUSKYSYMYS JA TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä opinnäytteessä tutkimuskysymyksenä on:

Miten taidepedagogiikan avulla voi kehittää itsensä johtamisen taitoja ja itsetuntemuksen vahvistumista?

Tämän lisäksi olen pohtinut, miten taidepedagogiikka voi uudelleen määrittää valtaan ja johtajuuteen liittyvää sanastoa kyseenalaistamalla syötettyjä mielikuvia ja mitä siitä seuraa. Entä miten kehittämäni bosslevel metodi voi auttaa itsensä johtamisessa ja vuorovaikutussuhteissa?

Tutkimisen menetelmänä toimi työpajatoiminta. Työpajatoiminnan kautta pystyin pääsemään tutkimuskysymyksiini äärelle ja tekemään havaintoja asettamistani kysymyksistä.

Lähdin liikkeelle neljästä työpajasta. Työpajakokonaisuudet pidin Teatterikorkeakoulun teatteriopettajan maisteriohjelman opiskelijoille, Laurea ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoille, Q-teatterin yleisötyön näyttelijöille sekä Kaupunkiolohuone Kohtauksen nuorille aikuisille. Tarkoitukseni oli kerätä materiaalia työpajojen kautta ja selvittää, millä tavalla työpajat vastaavat tutkimuskysymyksiini ja mitä *bosslevel metodi* voisi teatteripedagogiikan näkökulmasta pitää sisällään?

Kaikissa työpajoissa kulki punaisena lakana viidenkymmenen sanan assosiointitehtävä sekä lähes kaikkien työpajojen kohdalla soveltamani post-it-harjoite. Jokainen työpajoista kehittyi ja muutti hieman muotoaan edellisen työpajakokonaisuuden palautteen kautta. Yleisesti työpajat ja työpajamuotoinen työskentely noudatti muotoa, jossa teetäin harjoitteita, toteutimme niitä ja keskustelimme niistä. Demopäivän, Laurea ammattikorkeakoulupäivän ja kaupunkiolohuone Kohtauksella vetämässäni työpajapäivässä ohjasin osallistujille post-it-harjoitteen ja toteutimme tehtävänantoja pienimuotoisesti. Q-teatterin osallistujille toteutin toisenlaisen sanoja uudelleen määrittelevän harjoitteen nimeltä “businessnasto Alias”, jonka jälkeen leikimme ja käytimme uusia sanojen merkityksiä.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullisiin tutkimusotteisiin kuuluu useampia eri tutkimustyyppisiä, joihin myös toimintatutkimus kuuluu. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on olla kiinnostunut kielen piirteistä, säännönmukaisuuksien keksimisestä, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämisestä sekä reflektiosta. Sirkka Hirsjärvi, Pirkko Remes ja Paula Sajavaara ovat todenneet laadullisesta tutkimuksesta: “Jokainen tutkija tekee oman tutkimuksensa ja sekoittaa värit omalla, ainutlaatuisella tavallaan. Hän voi antaa myös nimen omalle metodilleen, ja näin metodien kirjo vain kasvaa.” (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2001, 156, 178.)

Tämä opinnäytetyö kytkeytyy käytännönläheiseen, toimintatutkimuksellisen (practice based) prosessin etenemistapaan. Teettämissäni työpajoissa korostuu ennen kaikkea *bosslevel metodin* kehittäminen, ei menetelmän jo valmis opettaminen.

Tämä tutkimus¹ toteutettiin toimintatutkimukselle ominaisia periaatteita ja menetelmiä soveltaen.

Tutkielman tutkimusstrategiaksi valikoitui toimintatutkimus siitä syystä, että samalla prosessissa oleva aihe ja sen kehittäminen pystyivät etenemään samanaikaisesti.

Konkreettisesti tällä tarkoitan sitä, että samalla kun teetin opinnäytetyöni tueksi työpajoja, jossa pohdin johtajuus- sanojen uudelleen määrittelyä pystyin niitä raportoidessa ja ajattelun kautta jatkoideoimaan mitä seuraavaksi voisi tapahtua.

Kirjoittaminen ja käytäntö ovat edenneet saman aikaisesti läpi koko tutkielman ja sen lopputulos näyttäytyy sellaisena, mihin tämä tutkielma on ehtinyt palautusvaiheeseen mennessä edetä.

¹ Kaikilta työpajoihin osallistuneilta on tämän tutkielman mahdollistamiseksi pyydetty tutkimussuostumus. Opinnäytetyöni suostumuslomakkeissa toin esille, että osallistuminen tapahtuu anonymisti ja käyttämäni materiaali liittyy erityisesti assosiointiharjoitteen ja post-it-harjoitteen analysoimiseen ja näiden tekstien valokuvaamiseen.

4. VIITEKEHYS JA KÄSITTEET

Tutkielmani viitekehys on feministinen pedagogiikka sekä kriittinen pedagogiikka. Feministisen pedagogiikan juuret ovat opetus, ohjaus ja koulutustilanteissa sekä feministisessä teoriassa. Sille tyypillistä on, että konkreettinen arkinen opettaminen, että opettamista määrittelevä teoreettinen tulokulma ovat jatkuvasti toiminnassa ja keskustelussa mukana. Feministinen pedagogiikka itseasiassa kysyy, mistä oikeastaan silloin puhumme, kun keskustelemme normikriittisestä pedagogiikasta? Feminististä pedagogiikkaa motivoi miten teoreettinen ymmärrys sukupuolesta tai tiedon luonteesta on linjassa tapojemme kanssa opettaa sekä millaiseen käsitykseen yhteiskunnallisista eroista opettamisen tapamme perustuvat? Feministiselle pedagogiikalle tärkeitä kysymyksiä ovat tiedon poliittisuus sekä näkemykset koulutuksen hierarkioista tuottavista käytännöistä, joissa lähestytään opetusta ja koulutusta valtaan nivoutuvana ja tietävänä toimijoita tuottavana toimintana. (Ojala 2018.)

Feminististä pedagogiikkaa voi pitää kriittisen pedagogiikan yhtenä muotona. Sen omat intressit ovat erityisesti sukupuolen, mutta myös intersektionaalisten erojen tarkastelussa opetuksessa. Feministisen pedagogiikan juuret tulevat muun muassa Paulo Freiren sorrettujen pedagogiikasta, jonka lähtökohtana on sosiaalista oikeudenmukaisuutta tavoitteleva kriittinen pedagogiikka. Freire ei kuitenkaan kiinnittänyt pedagogiikassaan huomiota sukupuoleen valtakysymyksenä, vaan hänen lähtökohdat olivat yhteiskuntaluokka, epäoikeudenmukaisuuden käytännöt koulutuksessa, sorrettujen vapauttaminen ja valtauttaminen osallistavan pedagogiikan keinoin. Silti Freiren koulutuskritiikki on ollut feministisen pedagogiikan lähtökohtana. (Ojala 2018).

bell hooks, oikealta nimeltään Gloria Jean Watkins oli yhteiskunnallinen vaikuttaja Yhdysvalloissa, kirjailija, feministi ja professori. Töissään hooks syventyi eritoten rodun, sukupuolen, talouden ja politiikan kysymyksiin. (Yle 2021)

Vapauttavan kasvatuksen teoriaansa hän alkoi kehittää 1980-luvulla yhdistelemällä teoriaan Freiren ajatuksia vapauttamisesta sekä postkoloniaalisen feminismin ajatuksia sukupuolittamisesta ja rodullistamisesta. Pedagogiikallaan hän halusi lähtökohtaisesti tarttua monikulttuuristen koulujen valtaongelmiin Yhdysvalloissa sekä tuottaa dialogista opettamisen tapaa. (Ojala 2018.)

Kirjassa *Vapauttava kasvatusta* hooks käsittelee kasvatusta ja puhuu koulutuksesta ja kuinka sen päämäärä tulisi kasvattaa vapaaseen ja kriittiseen ajatteluun ja toimintaan. Opettajan tulisi rikkoa rajoja, jotka liittyvät sosiaaliluokkaan, sukupuoleen ja rotuun. Osallistava pedagogiikka on lähestymistapa opetukseen, jonka keskiössä on tehdä luokkahuone tasa-arvoiseksi oppimiseksi, jossa luoda yhteistä tietoa niin opettajan kuin oppilaiden kesken. (hooks 1994.) Feministisen pedagogiikan keskeiseksi piirteeksi nousee pyrkimys rohkaista oppijaa ajattelemaan itsenäisesti ja kriittisesti sekä oppimaan tavan ajatella, että tietoa voi tuottaa yhdessä niin opettajan, kuin muiden oppijoiden kanssa (Ojala 2018.)

Yllä mainitun feministisen pedagogiikan ja bell hooksin vapauttavan kasvatuksen teorian välimaastossa pohdin myös, voisiko johtajuus-sanaston uudenlainen haltuun ottaminen olla vapaaseen ja kriittiseen ajatteluun ja toimintaan kasvattamista?

4.1. Fluxus

Tämän opinnäytetyön taiteellisena ja menetelmällisenä inspiraationa on myös käsite Fluxus, josta ei käsitteenä ole suotava juurikaan puhua, koska sille ominaista on vältellä kaikkea määrittelyä. Ken Friedman on koostanut teoksen *the Fluxus Performance Workbook*. Teoksen esipuhe tiivistää Fluxuksen historiaa seuraavasti:

“The first examples of what were to become Fluxus "event scores" date back to John Cage's famous class at The New School, where artists such as George Brecht, Al Hansen, Allan Kaprow, and Alison Knowles began to create art works and performances in musical form. One of these forms was the event. Events tend to be scored in brief verbal notations. These notes are known as "event scores". In general sense, they are proposals, propositions, and instructions. Thus, they are sometimes known as proposal pieces, propositions, or instructions” (Friedman, Smith, n.d..)

Hanna Järvinen kiteyttää artikkelissaan *A Short History of the Score in 5091 words* mitä scoret ovat. Vapaasti suomennettuna hän kirjoittaa niiden olevan liian monta asiaa yhtä aikaa, kuten merkintöjä, ohjeita, esityksiä ja taideteoksia. Scoret esiintyvät monissa taiteen muodoissa, joilla kaikilla on oma historiansa, intressinsä, teoriansa ja kaanoninsa. (Järvinen 2017.)

Event score toiminnot voivat olla esimerkiksi ideoita tai ehdotuksia tai sisältää esineitä jokapäiväisestä elämästä, jotka uudelleen kontekstualisoidaan esitykseksi. Event score harjoitteissa tai tapahtumissa myös muut kuin scoren alkuperäiset luojat voivat tehdä, muunnella ja tulkita score ehdotuksia uudelleen. Event score on osa Fluxus movement-liikettä. (Knowles²)

Fluksussa on kyse enemminkin asenteesta eikä se ole yhtenäinen taiteellinen liike tai tyyliuunta. Fluxuksesta sanotaan, että se on taiteenlajien kohtaamista ja siihen kuuluneiden taiteilijoiden yhteinen piirre oli sekoittaa eri taiteenlajeja keskenään. Merkittävimpiä fluxukseen liittyviä piirteitä ovat arkipäiväisyys ja yksinkertaisuus. Toinen sen erityispiirteistä on se, että fluxuksesta on sanottu, että sen tulee olla hauskaa, jos se ei ole hauskaa se ei ole Fluxusta. Sellaisesta, joka on vaikea nimetä oikein tai mitä se on. Fluxus on helpompi mahdollisesti selittää mitä se ei ole. Fluxusta ei ole tarpeen määritellä sen olemisen kautta, vaan sen kautta mihin se on vaikuttanut, vaikuttaa ja tulee vaikuttamaan eli mahdollisen sisältönsä kautta. Fluxus on epämääräistä, määrittelemätöntä, mutta silti historiallisesti mainittava ilmiö. Se sai alkunsa toisen maailmansodan jälkeen ja sen tunnetuimpia jäseniä ovat olleet kymmenet taiteilijat kuten George Maciunas, John Cage, La Monte Young, Joseph Beuys, Terry Riley, Yoko Ono, Nam June Paik, Jan Olof Mallander, Robert Filliou. Fluxus syntyi 1960-luvun alussa ja sen sanotaan edelleen olevan elossa. (Mikkola, 2015.)

Sovellan Fluxusta ja sen asennetta tässä opinnäytteessä pitkin matkaa. Soveltaminen esiintyy erityisesti *post-it-harjoitteen* muodossa. Post-it-harjoite, joka tutkielmani aikana mainitaan useasti, on opittu Teatterikorkeakoulussa Kristiina Junttilan luennolla. Soveltamani harjoite tutkii samaa tekemisen tapaa, kuin event score. Tässä opinnäytetyössä olen soveltanut harjoitetta omiin tarpeisiini työpajatyöskentelyiden kohdalla. Valitsin harjoitteen osittain sen estetiikan ja toimivuuden takia. Nautin siitä, että paperille ei mahdu juurikaan tekstiä, tehtävänantojen ja pohdintojen tulee olla lyhyitä eikä niitä avata tai selitetä. Post-it-harjoitteissa olevia toimintaohjeita voi tulkita haluamallaan tavalla ja aina syntyy jotain erilaista ja uudelleen tulkittua.

²Alison Knowles, <https://www.aknowles.com/eventscore.html>. Haettu 7.3.2024.

Fluxus voi myös välittyä tulokulmana tässä tutkielmassa mainittuun ei-tietämiseen. Tällä tarkoitan, että tässä tutkielmassa fluxuksen kautta jäsentelen itse valtarakenteiden purkamista suhteessa käsiteltäviin valtaa edustaviin sanoihin. Fluxus asenteena ja tapana tehdä asioita auttaa myös kuvittelemaan ennalta tietämätöntä, sillä ennalta tietäminen ei synnytä uutta.

4.2. Käsitteet

Tähän opinnäytetyöhön valitsin kaksi käsitettä, joiden määritelmiä avaan laajemmin. Käsitteet ovat itsensä johtaminen ja johtajuus. Määritelmiä johtajuudesta ja johtamisesta on yhtä paljon kuin on johtajuutta ja johtamista vaativia ympäristöjä. Itsensä johtamista ja johtajuutta olen määritellyt organisaatiojohtamisen kautta. Syy siihen on, että tässä tutkielmassa sanat itsensä johtaminen ja johtajuus ovat kytköksissä bisnessanastoon, jonka sanoja tutkielmani yrittää haltuun ottaa uusin tavoin. Määritelmien kautta olen pystynyt pohdinnoistani nostamaan kysymyksen, miten taidepedagogiikka näihin sanoihin tarttuisi, miten kyseenalaistaisi ja kuinka etenisi?

Käsitteiden lisäksi on mielestäni hyvä tuoda esille myös ne kiikarit, joilla tätä opinnäytetyön aihetta tarkastelen. Ajattelen, että taide ja taidepedagogiikka kuitenkin kysyvät alituisen, kenelle taide esimerkiksi kuuluu? Teatterissa taas korostuu erityisesti yhteisöllisyys ja dialogisuus sekä taiteissa ja taidekasvatuksessa yleisesti kyseenalaistetaan hierarkioita ja edistetään tasa-arvoisuutta.

Avaan myös käsitettä ei-tietäminen, joka on ollut tämän opinnäytetyön yksi löydös ja kantava ajatus.

Ehdotan lukijaa tarkastelemaan alla esitettyjä määritelmiä kriittisesti.

4.2.1. Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisen termiä määritellään niin organisaatio johtamisen ympäristössä, kuin self-help kirjallisuudessa. Tässä opinnäytetyössä yritän avata termiä molemmilta kantilta, jotta kytkökset ja kyseenalaistamiset taidepedagogiikan kontekstissa voisivat tulla näkyviksi.

Pentti Sydänmaanlakka avaa itsensä johtamisen termiä, että itsensä johtaminen on johtamisen ydintä. Itsensä johtamisen tavoitteena on hyvinvointi sekä itsenä toteuttaminen. Kirjoittajan mukaan meillä jokaisella on oma hoidettava organisaatiomme Oy Minä Ab, jonka johtajina toimimme. Tämän organisaation edellytys on panostaa kokonaiskuntoisuuteemme eli meidän on pidettävä huolta tehokkuudestamme, uudistumisestamme sekä hyvinvoinnistamme. (Sydänmaanlakka 2010.)

Itsensä johtaminen on tärkeää alati muuttuvissa työympäristöissä. Muuttuva ympäristö edellyttää joustavuutta, nopeaa reagointia, luovuutta ja kykyä jatkuvasti uudistua. Sen vastakohtana on uupumus, jota itsensä johtamisella voi ehkäistä. Työelämässä kuljetaan koko ajan kohti jaettua johtajuutta ja itsensä johtaminen nähdään osana organisaatioiden johtamisjärjestelmää. Sydänmaanlakan mukaan yksilön työnhallinnasta on siirrytty kokonaisvaltaisempaan elämänhallintaan ja ajanhallinnasta itsensä johtamiseen. Itsensä johtaminen on henkilökohtaisen prosessi, jonka ongelmakohdat ovat erityisesti tahtomisessa ja itsekurissa. Sydänmaanlakka kirjoittaa, että itsensä johtaminen on konkreettista toimintaa, joka vaatii pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä ja tietoa-, jota ei ole viety käytäntöön ei ole vielä tietoa. (Sydänmaanlakka 2010.)

Yksilöllisyyden ja hyvän itsensä johtamisen tarve ei sulje pois yhteisöllisyyden ja joukkuepelin tarvetta. Hyvässä joukkueessa on hyviä pelaajia; he pelaavat joukkueelle mutta tekevät yksilöllisiä ratkaisuja ja ottavat itse vastuusta valinnoista. Joukkuepelissä on osattava johtaa työtovereita, esimiehiä, ja kaikkia, joiden kanssa on yhteistyössä. Itsensä johtamisen edellytyksinä on vastavuoroisuus, antaminen ja saaminen. Itsensä kanssa on myös tultava toimeen. Tästä väitteestä “tulla toimeen itsensä kanssa”, on toinen yritysconsultti ja kirjailija Mika Kamensky esittänyt kaavion, jonka nimi on: Itsensä kanssa toimeen tuleminen: “Neljä itsestä itä.” Nämä ovat Kaminskyn mukaan itsetunto, itsekritiikki, itsetuntemus ja itsekuri. Itsensä kanssa toimeen tuleminen ja hyvä itsensä johtaminen edellyttävät ihmisen olevan perillä omasta tahtotilastaan, mikä hänelle on tärkeää ja mitä haluaa saavuttaa. (Kaminsky 2015.)

4.2.2. Johtaminen ja johtajuus

Johtajuutta tutkinut yliopistotutkija Hilka Poutanen kysyy mitä johtajuus on, miten se toimii ja miksi johtajuus on tärkeää (Poutanen 2023)?

Poutanen tuo esiin artikkelissa metaforan talosta ja kuinka johtamisella kootaan talo. Talo on kuitenkin vain pelkkä rakennelma. Sen sielun ja hengen tuovat ihmiset. Tästä johtajuus pitää huolta. Poutanen kirjoittaa, että yksilötasolla johtajuus on ihmisenä olemista ja työyhteisötasolla ihmisten kanssa olemista. Se toimii aistimalla, ajattelemalla ja toimimalla. Johtajuuden pyrkimys on luoda ymmärtävää, arvostavaa ja huomioivaa yksilökohtaamista sekä yhdessä olemista ja toimintaa. Työyhteisössä johtajuus on olennaista. Poutanen kirjoittaa; “Erityisen tärkeää on ymmärtää, että johtajuus on eri toiminto kuin johtaminen. Johtajuudesta ja johtamisesta ei voi puhua identtisinä toimintoina”. Johtamisen Poutanen määrittelee hallinnollisten asioiden hoitamisenä, jolla luodaan strategiat, toimintatavat, budjetit, ohjeet ja kehikot. (Poutanen 2023.)

Yritysten strategian rakentamiseen ja strategia johtamiseen keskittynyt, pitkän linjan yrityskonsultti ja alan kirjailija Mika Kamensky on avannut kirjassaan Menestyksen timantti: strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus, johtamisen käsitettä.

Johtamisen kantasana on *management* ja sen alkuperäinen merkitys on laaja. Kysymys on liikkeenjohtotieteestä ja kaikista niistä oppisuunnista, opeista ja taidoista, joiden avulla organisaatioita ja ihmisiä johdetaan. Kaikkien organisaatioiden toiminnassa on kolme elementtiä: teknologia, talous ja ihmiset, mutta niiden painoarvot vaihtelevat. Monesti on kysymys myös hallinnasta, hallinnosta ja ohjauksesta. Tärkeimmäksi johtamisen alueeksi on kuitenkin mieltää ihmisten johtaminen, vaikka englannin kielessäkään johtamisen käsitteet eivät ole aina täysin selvät. Ihmisten johtamisen ja asioiden johtamisen erottamisena käytetään usein sanapareja *management* ja *leadership*. Kaminsky korostaa, ettei asioita ja ihmisiä voi erottaa toisistaan ja että *leadership* “johtajuus” tarkoittaa paljon muitakin asioita kuin ihmisten johtamista. (Kaminsky 2015.)

Johtamiseen vaaditaan demokratiaa, tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta ja ei-hierarkkista rakennetta. Tällaisten tekijöiden sisällöstä ihmisillä on erilaisia käsityksiä. Kaminsky antaa erimerkin oikeudenmukaisuudesta joka kirjoittajan mukaan tarkoittaa usein esittäjänsä omien toiveiden mukaista olotilaa. Sitä kautta taas voi syntyä ihmisten eriarvoista ja epäoikeudenmukaista kohtelua. Yrityksmaailmassa johtaminen on kyky saada aikaan tuloksia organisaation kanssa. (Kaminsky 2015.)

Poutanen muistuttaa myös, että johtajuudesta on monenlaista tutkimustietoa. Johtajuuden tutkimuksissa viime vuosina yhteneväistä on ollut huomio, että kyse on ihmisestä ja heidän välisestä toiminnasta. Sanoittamattomasta suhteesta, jossa inhimillisyys ja sensitiivisyys ovat osana. Poutanen kirjoittaa, että johtajuus on samalla aistimus, kokemus, tunnetila sekä toiminta. Hän sanoo: “Ja kun muuta ei ole tarjolla, kuvaamme johtajuutta johtamisella. Sen me tunnemme, sen olemme kokeneet ja sitä meille opetetaan ja koulutetaan. Lopputuloksena on kuitenkin se, että johtajuus ja johtaminen menevät sekaisin.” Tällä Poutanen tarkoittaa, että kielessämme johtajuudelle ei ole teonsanaa eikä tekijäsanaa. Käytössä ovat sanat johtaja, johtaa ja johtaminen. Poutanen tuo esille, että on kehittänyt teonsanaa kuvaavaksi tekijäksi sanan *johtajuuttaa* ja tekijäsanaksi kehittänyt sanan *johtajuuttaja*. “Sanat tuntuvat aluksi oudoilta, mutta haluan kaikin tavoin ilmaista johtajuutta selkeänä kokonaisuutena, ei johtamisen kautta.” (Poutanen 2023.)

Taiteen ja tutkimuksen toimialoilla korostetaan vahvimmin tekemisen vapautta. Taiteen tekijät pyrkivät työstämään teoksiaan ja esityksiään ilman kahlitsevia rakenteita. Samalla tavalla tutkijan tulee saada rauha tutkimistyölleen ilman hallinnollisia rasitteita. Silti taiteellisessa työssä otetaan huomioon esityksen merkitys ja vaikutus, josta huolehtii taiteellisen työyhteisön tai työryhmän vetäjä. Vetäjällä on vastuu niin johtajuudesta, kuin johtamisesta. Tutkimustyössä taas tulee ottaa huomioon eettisyys ja vastuullisuus millaista tutkimusta edistetään ja miten tutkimuksesta kirjoitetaan. Tutkimuslaitoksen tai tutkimusryhmän vetäjä huolehtii tästä ja on myös vastuussa johtajuudesta ja johtamisesta. “Kun johtajuuden vastuu on kaikille selkeää, näkyy se tekemisen vapautena. Kun johtajuus onnistuu, vapaus ilmenee kaikkien taitoina ja taitavuuksina.” (Poutanen 2023.)

4.2.3. Ei-tietäminen

Taiteessa ja taidepedagogiikassa ei-tietäminen voi olla osa asennetta tai tapaa toimia. Tietoisten päätösten tekemistä olla tietämättä. Olennaista on, että ei-tietäminen käsitteenä haastaa taidon ja tietämisen perinteistä ajattelutapaa ”osata” ja ”ymmärtää”.

Ei-tietämisessä voi kyse olla esimerkiksi erilaisista tietämisen tavoista, joita voi yrittää hahmottaa esimerkiksi (taide)kasvatuksen näkökulmasta.

”Taide- ja taitokasvatuksessa tietämisen erilaiset tavat yhdistyvät ja tieto muodostuu ja ilmenee toiminnassa. Taide- ja taitoaineissa aistipohjaista havaintotietoa pidetään tietämisen perustana.” (Räsänen 2010.)

Ei-tietämistä voisi pitää väylänä avata uusia mahdollisuuksia taiteen kautta nähdä toisin. Ei-tietämisen asenne voi myös vahvistaa yhteisöllisyyttä ja yhdessä uuden ja vieraan äärellä olemista turvallisesti.

Sanotaan, että tekemisen kautta tieto rakentuu, kun aistihavainnot muutetaan ajatteluksi ja toiminnaksi. Keho ja aivot toimivat yhteistyössä rakentaen merkityksenantoja. Tietämistä ja sen lähteitä ovat niin havainnot, tunteet, muodot kuin kulttuuri. Pedagogisesta näkökulmasta opettajan tulisi korostaa taiteen kokonaisvaltaisuutta ja erilaisten tiedon muotojen vuoropuhelua, joita lähestyä eri tavoin. Näin on mahdollista tuottaa ymmärrystä erilaisista tietämisen tavoista. Opetuksen taiteessa havainnollistaminen ja elämyksellisyys ovat keskiössä, jossa faktojen lineaarisella järjestyksellä ei ole samanlaista merkitystä, vaan sillä miten meilikuvitus ja aistit auttavat tiedon kiinnittymisessä mieleen. (Räsänen 2010.)

Ei-tietämisen käsitteessä kiinnostavaa on siitä nouseva ajatus, että tietämättä mitä seuraavaksi tapahtuu, mitä kokee tai mitä eteen tulee, jotain tietämistä syntyy jokaisesta eteenpäin menevästä hetkestä. Ei-tietämisen salliminen niin pedagogiikassa kuin taiteessa voi auttaa meitä oppimaan ajattelemaan kriittisesti ja avartamaan näkemyksiämme maailmasta.

”Myytti taide- ja taitoaineiden yleishyödyllisestä luonteesta muun oppimisen kättilönä olisi purettava ja niitä tulisi tarkastella uuden tiedon luomisena. Tämä on välttämätöntä, jotta nykyisessä kasvatustieteessä peräänkuulutettu monitieteinen, oppiaineiden välinen lähestymistapa mahdollistuisi. On myös tärkeää muistaa, että taide- ja taitoaineilla on itseisarvoa ”hyödyttömyydessään”: niiden avulla voi kokea tekemisen iloa, aistinautintoja ja kauneuden (surun, inhon...) elämyksiä. Nämä

”hyödyttömät” kokemukset ovat välttämättömiä ihmiseksi kasvun kannalta.” (Räsänen 2010)

Ei-tietämisessä voi olla kyse myös prosessissa olemisesta. Prosessin, jossa ennalta-arvaamattomuus, yrittäminen ja kokeilu sekä yllättävä ja arvaamaton ovat läsnä.

Ei-tietämisen käsitteen hahmottamiseen taiteen kontekstissa voisi mainita esimerkkinä säveltäjän ja taiteilijan John Cagen, joka oli myös monitaiteellisen Fluxus-liikkeen keskeinen henkilö. Cagen teoksissa kokeilu ja epätavallisuus olivat läsnä. Sanotaan, ettei hän ainoastaan laajentanut musiikin äänimaailmaa vaan myös musiikillista ajattelua, jossa koko musiikin käsite ajautuu uudelleenarvioinnin kohteeksi. (Pohjannoro 2008).

Cagen teokset on hyvä esimerkki ei-tietämisen tilan sallimisesta. Taiteilija on valinnut, että ennalta tietäminen on rajallista ja antautunut tietämättömyydelle, joka kuitenkin tuo jotain uutta esille.

Uudet ja epätavalliset äänilähteet kiinnostivat Cagea. Soittimina toimi esineitä, jotka olivat arkikäytössä jotain aivan muuta. Cagen tapahtumien luonnetta on kuvannut muun muassa se, että ne on sävelletty ”pianistille” eikä pianolle tai esimerkiksi ”neljälle esittäjälle”. Cagen kuuluisin teos 4’33” (1952) eli ”hiljainen kappale” on esitys, jossa pianisti ei soita ääntäkään, vaan teos koostuu ympäristön äänistä. (Pohjannoro 2008) Tämä teos erityisesti korostaa sattumanvaraisuutta ja ennalta määräämätöntä. Myös jonkun perinteisen haastamista.

Cagen tavoite oli tehdä niin säveltäjä kuin jo sävelletty musiikki tarpeettomaksi avaamalla ihmisten korvat läsnä olevalle ympäristölle, jotka hänen mukaansa ovat aina uusia ja kauniimpia kuin varta vasten tuotetut äänet. Cagen sanotaan ilmaiseen, että hän ei halunnut säveltää teoksia, joissa on alku, keskikohta ja loppu. Cagen sävellyksissä onkin ominaista, että ne ovat staattisia ja ennustamattomia. Niissä musiikki ei ”etene” tai ”johda” minnekään, se vain ”on”. (Pohjannoro 2008).

Taidepedagogiikassa ei-tietämisen suuntaviivoina voisi pitää opetuksen lähestymisen näkökulmaa, jossa ainakin yhdessä oppiminen ja prosessi on osa pedagogisen toiminnan keskiötä. Ei-tietäminen antaa tilaa tutkimiselle, joka taas avaa jonkun perinteisen,

totutun oppimisen tavan viereen uusia, luovia mahdollisuuksia tehdä taidetta ja kyseenalaistaa ympärillä olevaa.

5. TAIDE JA JOHTAJUUS

“Minkä vuoksi sanat ovat tärkeitä? Sen vuoksi, koska meidän mielessämme jokaisella sanalla on oma mielikuvansa, tunnetilansa ja kokemusmaailmansa, myös johtajuudella ja johtamisella. Kun johtajuudesta ja johtamisesta puhutaan sekaisin, menevät kaikki sekaisin: mielikuvat, tunnetilat ja kokemukset. Silloin on vaikea hahmottaa, mitä tulisi tehdä ja miten toimia.” (Poutanen, 2023).

Professori Arja Ropo kirjoittaa taiteesta ja johtajuudesta seuraavasti:

“Valtavirtaiset johtajuusteoriat, joita koskevia tutkimuksia julkaistaan korkeimmin rankatuissa tiedelehdissä, fokusoituvat edelleen varsin johtajakeskeiseen ajatteluun, johtajan taitoihin, karismaan, osaamiseen: johtaja sitä, johtaja tätä. Toinen tunnuspiirre näille teorioille on luja luottamus siihen, että asiat tapahtuvat lineaarisesti ja perustuvat ihmisten rationaaliseen toimintaan: kun teen tämän, niin tapahtuu tuo. -- Loogis-lineaarinen ajattelu johtajuudesta luo illuusion hallitsemisesta, kontrollista ja tuloksen mittaamisen objektiivisuudesta – ja mikä epätodennäköisempää, se perustuu siihen, että paras tieto ja osaaminen on hierarkian yläpäässä, johtajilla. Hämmästyttävää kyllä, tällaista sankarijohtajuutta on harjoitettu ja harjoitetaan edelleen näkyvästi myös maailman korkeimmilla johtajapalleilla, puhumattakaan pienemmistä työelämän sfääreistä. “(Ropo 2019)

Ropo jatkaa kertomalla, ettei hänen oma johtajuusajattelunsa perustu yksilöjohtajuudelle vaan tavalliselle arkiselle tekemiselle, jossa voi ja tulee olla rakenteita, rooleja ja järjestystä. Hän toteaa, että puhuessaan johtajuudesta esteettisenä ja kehollisena ilmiönä hän ei viittaa kauneuteen eikä johtajien fyysiseen olemukseen, ulkonäköön tai muuhun vastaavaan. Ropo kirjoittaa olevansa kiinnostunut johtajuudesta arkisina käytäntöinä ihmisten välillä, olivat ihmiset sitten muodollisesti johtajia tai alaisia. Hän kirjoittaa huomiostaan, jossa johtajuus syntyy välitilassa, space-between, “ei niinkään entiteettisesti johtajien ja alaisten piirteissä tai ominaisuuksissa.” (Ropo 2019.)

“Johtajuuden ymmärtäminen esteettisenä kokemuksena perustuu ajatukseen, että tieto, tässä tapauksessa käsitys siitä, mistä johtajuudessa on kysymys, ei synny vain pään sisällä älynä ja loogisina rakenteina, vaan koko kehomme kautta tulevana aistikokemuksina, emootioina ja eletyn elämän muistijälkinä. Mieli ja keho ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa, ei tosin siten, miten valtavirtaisen johtajuusteorian filosofiassa ajatellaan, että mieli ohjaa sille alisteista kehoa. Jo arkikokemus kertoo meille toisin.” (Ropo 2019.)

Minulle johtajuussanastosta mieluisin on termi *päällikkö*. Fluxus taiteellisena asenteena ja työtapana ehdottaa mahdollisuutta toteuttaa jotain uutta. Yllä olevan määritelmäjargonian sijaan on siis irtisanouduttava seuraavaksi johtajuusmaailmasta ja ehdotettava uutta. *Päällikkö*- sana edustaa minulle mahdollisuuksia mielikuvitella, mitä minun päällikköys voisi olla? Minulle päällikköys edustaa ennemminkin asennetta ja suhtautumista olemiseen.

Leikki antaa mahdollisuuden sanoittaa jotain toisin. Samalla se tulee kyseenalaistaneeksi kaikkea: Kuka johtajuussanastoa saa käyttää, kenellä on lupa ehdottaa asioita toisin, minkälaisia mielikuvia tällaisesta sanastosta olisi parempi tuoda esille, miten johtajuussanasto olisi kansankielisempi, miten se ei erottelisi yhtä yksilöä muista, mitä johtamissanaston mielikuviin liittyy, miten termit eroavat toisistaan?

5.1. Taidepedagogi outojen johtajuuslöydösten äärellä

Tulokulma tähän opinnäytetyöhön on itselleni ristiriitainen. Kysyn itseltäni, miten laajentaisin ajatteluaani leikistä lähteneestä sanailusta? Mielessäni asiat ovat ristiriidassa. Opintojen aikana halusin leikkiä ja keksiä minua huvittavia, inhimillisempiä merkityksiä erilaisille johtajuussanoille. Halusin mielikuvitella, että olisi olemassa hieman järjetön bosslevel metodi. Sen jälkeen olen tätä tutkielmaa tehdessäni ajautunut useammin kuin kerran pohtimaan haasteita ja sitä hankausta mitä johtajuussanasto kirjallisuudessa, mielikuvissa ja sanojen vallassa pitää sisällään.

Luulen tehneeni havainnon, että itsensä johtamisen ja johtajuuden kehittymisen nimissä voi kuka tahansa syöttää ihmisille mitä tahansa absurdia. Sama huomio pätee varmasti muuhunkin self-help tarpeeseen.

Kun tämän päällikköys-aiheen äärellä viipyiltiin luokassamme leikillisyyden kautta, olin lukevinani itseni ja opiskelutovereideni tunnelmista, että oli päivän selvää, että olimme varmoja, osaavia ja vahvoja kukin persoonissamme, sillä jokin tunnelma oli kohonnut. Tämä voi toki olla vain oma kokemukseni. Todellisuudessa kyseessä on kuitenkin ollut hetkiä oppimistilanteessa ja ryhmähengessä, jossa kaikkien yhteinen jatkuva leikki on ollut läsnä. Ja tapa hahmottua itse tilassa vasta muotoutumassa. Minulle luokassa ja leikissä oli kymmenkunta erilaista ja samanarvoista juuri oikealla tavalla määriteltyä päällikköä vuorovaikuttamassa keskenään. Johtajuussanojen ristiriitaisuus taidepedagogien leikkimänä oli mielenkiintoista, mutta uskoisin että kannoimme samaa aikaa jostain vastuuta.

Etsiessäni tietoa itsensä johtamisesta tulin törmänneeksi, johonkin sangen absurdiin menetelmään.

Tulin tutustuneeksi käsitteeseen “voittajan tunti”. Sen on kehittänyt johtajaguru-tittelillä itseään tituleeraava johtajuusvalmentaja ja bestseller kirjailija Robin Sharma. Johtajuusvalmentaja Sharma on kehitellyt aamuyöllä alkavan voitontunti praktiikkansa, jotta jokaisella olisi mahdollisuus hänen sanojensa mukaan saada “dramaattisesti parempia päiviä, viikkoja ja vuosia.” Sharman kehittämä voitontunti alkaa aamulla kello viisi ja jakautuu kolmeen 20 minuutin mittaiseen osioon. Osiot jakautuvat niin että ensimmäinen kolmannes on hikiliikuntaa, sen jälkeen toinen kolmannes rauhoittumista kuten meditointia, rukoilua, lukemista tai päiväkirjan kirjoittamista ja viimeiset kaksikymmentä minuuttia on suunniteltu uuden oppimiselle, itsensä kehittämiseksi ja inspiroitumiselle. (Sipilä 2019.)

Johtajaguru Sharma kertoo Helsingin Sanomien artikkelissa lukevansa usein Rooman keisari Marcus Aureliuksen mietteitä kuten: “Älä elä niin kuin sinulla olisi vielä kymmentuhatta vuotta jäljellä. Kohtalosi väijyy ylläsi. Kun vielä elät, kun vielä olet olemassa, pyri kasvamaan aidosti hienoksi ihmiseksi.” Haastattelussa, jonka Helsingin Sanomat piti johtajaguru Sharmalle haastattelija kysyi mitä Sharman luotsaama “kello 5:n klubi” voi antaa esimerkiksi kiireisille suomalaisille vanhemmille ja tavallisille

ihmisille arjessa? Sharma totesi, ettei tavallisia ihmisiä ole olemassa vaan jos omia rutiinejaan voi muuttaa ja kykenee nousemaan kello viisi, pystyy keskittymään ja tekemään työnsä entistä paremmin ja saa samalla paremman elämän. Sharman mukaan ei ole kyse ainoastaan maallisesta menestyksestä vaan sisäinen menestyminen on yhtä tärkeää, joka taas pohjaa itsensä kunnioittamiseen. Sharma toteaa että “Vaikka siivoaisi työkseen vessoja, voi siinäkin yrittää parhaansa ja elää näin omien arvojensa mukaisesti.” (Sipilä 2019.)

Artikkeli pointtasi johtajaguru Sharman ajatuksen uuden oppimisesta ja niin sanotusta 66 päivän minimistä. Sen mukaan uusi tapa ja sen omaksuminen kestää kuusikymmentäkuusi päivää. Itseapuguru Sharman mukaan ainoa este ihmisille uuden tavan oppimisessa ja “kello 5:n klubiin” pääsyssä on uhriutuminen, sillä aivot ovat lihas ja mitä enemmän sitä jumppaa sen paremmaksi tulee. (Sipilä 2019.)

Tämä “voittajan tunnin” löytyminen ja sen iskostuminen päähäni tuntui nostavan minussa kaikki pedagogin kysymysmerkit ilmaan. Mitä siis tulisi lukeneeksi? En ainakaan mitään järkiperaista itsensä johtamisesta vaan pikemminkin johtajagurun omasta yksilökeskeisestä tavasta saada enemmän irti itsestään ja muista. Ei kuitenkaan tunnu siltä, että tämä voittajan tunti olisi ainakaan oikeamman, sosiaalisemman maailman puolesta kehitelty praktiikka vaan jo sanasto itsessään saa kuvittelemaan, että itsensä kehittäminen on jatkuvasti jonkin asian voittamista, yli rajojen menemistä ja sietokyvyn kiristymistä.

Ajattelen *bosslevel metodia* ja sen kerrostumia feminismiin. Voisiko *bosslevel metodi* olla lähempänä patriarkaalisten valtarakenteiden kyseenalaistamista, haltuun ottamista ja omaksi ottamista. Tai ehkä tämä opinnäytetyö ja sen tarkoitus on purkaa, karnevalisoida ja pilkata koko johtajuus, päällikkö ja boss- sanastoa purkamalla hierarkioita ja kysymällä kuka on pomo, jos kaikki on jo pomoja? Mitä jää sanan merkitykseksi? Ja mitä se tarkoittaa?

6. TYÖPAJAT SUUNNANNÄYTTÄJINÄ

Tässä kappaleessa puran auki toteuttamani työpajat. Ensimmäisen työpajan pidin teatteriopettajan maisteriohjelmassa opiskelleille opiskelukavereilleni Teatterikorkeakoululla joulukuussa 2023. Sitä seurasi työpaja Laurea ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoille, jonka jälkeen fasilitoin työpajoja vielä Q-teatterin Hyvä kättilö-tarinateatteriryhmän näyttelijöille sekä Malmilla toimivaan kaupunkiolohuone Kohtauksen nuorille aikuisille. Nämä työpajat pidettiin Helsingissä keväällä 2024. Työpajat on tässä kappaleessa jaettu omiin lukuihinsa.

Valitsin opinnäytetyön aiheeseen pureutumisen ja sen tutkimisen tueksi työpajamuotoisen työskentelytavan. Työpajamuoto valikoitui mahdollisuudesta kuulla muiden osallistujien ajatuksia aiheen ympäriltä sekä tilaisuuden saada kerätyksi itselleni materiaalia omaa ehdotelmaani varten.

Osallistujiksi valikoituneet yhteisöt tulivat osittain sattuman kautta, mutta ovat jälkikäteen tarkasteltuna muodostaneet mielenkiintoisen läpileikkauksen taidealan ammattilaisista sosiaalialan reunoille. Vaikka osallistujien valikoituminen oli joiltain osin sattumaa, tämän opinnäytetyön muotoutuessa juuri tässä tutkielmassa olleiden yhteisöjen merkitys on kasvanut mittasuhteisiin, joita ei voisi enää toisella korvata. Taidealalla olevien, että sosiaalialan kontekstista tulleiden osallistujien eriävät kokemukset työpajoissa mahdollistivat oman pedagogisen ajattelun kehittymisen.

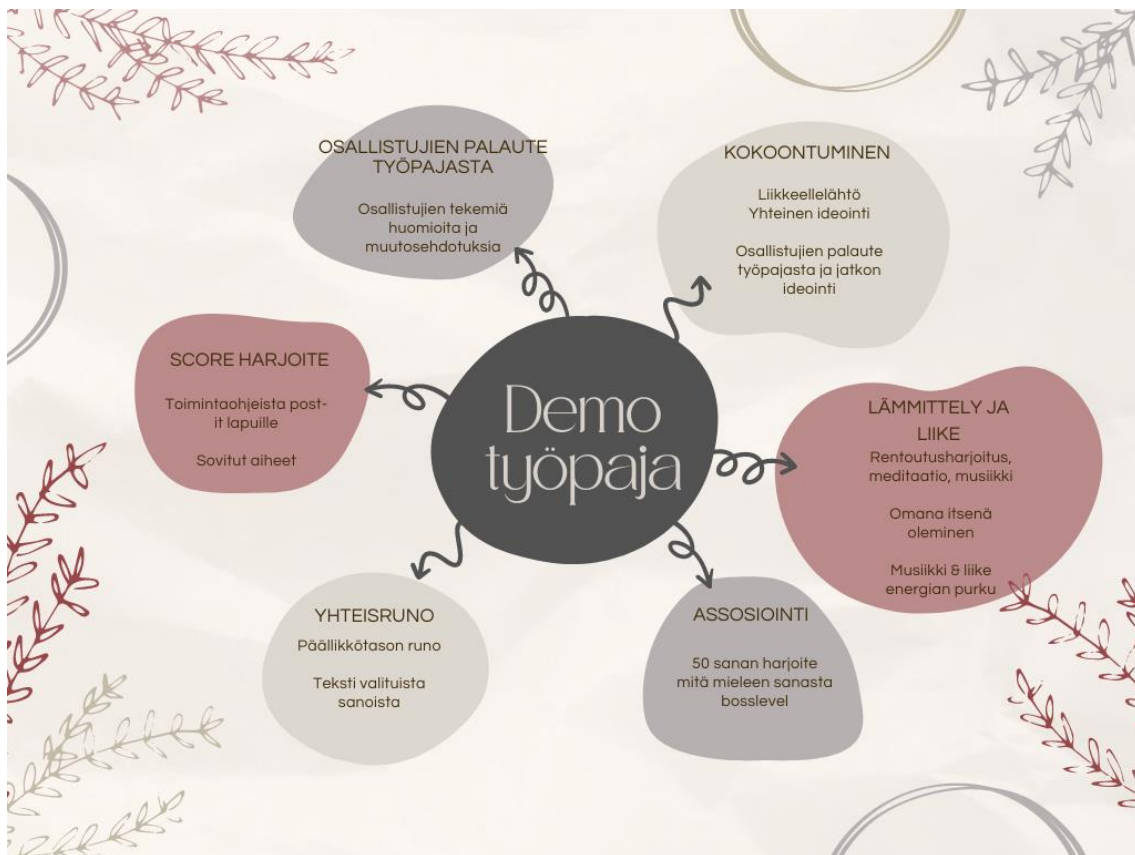
Työpajat auttoivat minua pohtimaan, mitä sanapari *bosslevel metodi* voisi ehdotuksena olla ja ennen kaikkea, mikä on taidepedagogin ehdottama *bosslevel metodi*?

6.1. Prosessin aloitus - demopäivä teatteripedagogiopiskelijoiden kanssa

Lähdin liikkeelle joulukuussa 2023 teettämällä demotyöpajan, jonka tarkoituksena oli alkaa virittyä tutkimuksen tekemiseen ja saada esille ensimmäisiä ajatuksia, siitä mihin suuntaan opinnäytetyön aiheen kanssa lähteä etenemään. Työpajassa olivat mukana kolme Teatterikorkeakoulun teatteriopettajan maisteriohjelman opiskelijaa. Työpajan

niin sanotussa kokeiluversiossa halusin testauttaa osallistujille joitakin harjoitteita ja tapaa ohjata työpajaa keinoilla, jotka silloin olivat mielessäni.

Demotyöpajassa teetin harjoitteita noin kahden tunnin ajan. Olin ohjeistanut työpajan siten, että nyt tarkoitukseni oli ennen kaikkea kokeilla mielessäni liikkuvia harjoitteita ja nähdä ne toteutettuina päivän aikana. Suunnittelemani työpajan kulku oli ehdotuksia harjoitteista, jotka voisivat mahdollisesti toimia toistensa perään myöhempiä työpajoja ajatellen.



Kuva 1. Teatterikorkeakoululla pidetty ensimmäinen työpajaversio

Kerroin kyseessä olevan ensimmäinen versio työpajasta, jossa hain ehdotuksia sille, kuinka omaa “päällikköyttä” voisi tutkia. Demotyöpajan rakenne koostui yhteisestä kokoontumisesta aiheen äärelle, virittäytymisestä “meditaatio” kuljetuksen kautta, lämmittelystä musiikin ja liikkeen avulla sekä sen jälkeen etenimme toiminnallisiin harjoitteisiin. Harjoitteiden toivoin herättelevän ajatuksia ja uusia suuntia tutkimalleni aiheelle. Harjoitteet olivat viidenkymmenen sanan assosiointiharjoite, yhteisruno sekä post-it-harjoite, eli lyhyitä tehtävänantoja tai ohjeistuksia toiminnalle. Lopuksi työpaja suljettiin pienellä keskustelulla osallistujien kanssa ja palautteenannolla. Työpajan

tavoitteena itselleni oli harjoitella työpajan sisältöjen vetämistä sekä saada itselleni näkyväksi mitä tarjoaisin seuraavassa työpajakokonaisuudessa Laurea ammattikorkeakoulun opiskelijoille.

Suunnittelussa olin lähtenyt liikkeelle siitä, että tiedossani oli ainoastaan luokkatovereideni kohtaamisissa heitelty vitsi sekä keksimäni ehdotus *bosslevel metodin* kehittamisestä. Valikoin harjoituksiksi assosiointi kirjoitustehtävä sekä aloin miettiä scoremuotoa osana työpajoja.

Ohjeistuksen edetessä pyysin osallistuja löytämään itselleen sopivan paikka harjoitussalista ja sulkemaan silmänsä. Päätin aloittaa työpajan rentoutuksella ja musiikilla. Kun osallistujat olivat löytäneet itselleen sopivan paikan tilasta laitoin soimaan työpajan teemamusiikkia. Soitin Queenin kappaleen “We are the Champions” ja puhuin kappaleen aikana meditaatio ohjeistuksen tapaisesti siitä, miten jokainen osallistuja saa olla oma itsensä työpajan aikana tilassa.

Ohjeistin maassa makaavia osallistujia kertomalla, että tänään kukaan heistä ei ole yhtään liikaa tai liian vähän. Sanoin että kappaleen aikana mukana olevien kehoissa alkaa virtaamaan heidän oma sisäinen energiansa, josta he saavat virtaa ja voimaa. Kerroin, että tämä sama sisäinen energia myös pystyy ottamaan muut paikalla olevat osallistujat huomioon ja pystyy selviämään heidän eri energioidensa kanssa. Soivan kappaleen lopussa puhuin osallistujille, kuinka he lattialla maataessaan pystyivät tuntemaan selkäytimestä kohoavan voimakkaan sisäisen energian tulevan aivan heidän ihonsa pinnalle lämmittämään heitä koko työpajan ajaksi. Tämän energian avulla osallistujat olisivat tietoisempia toisistaan, taitavia kaikessa mihin ryhtyvät sekä sanavalmiita ja valppaita. Ohjeistin, että kaikki tämä siinä mittakaavassa kuin mitä itse tänään haluaa ja jaksaa antaa, mutta tämä mahdollisuus tuli juuri todeksi. Sen jälkeen kappale loppui ja siirryimme toiseen lämmittelyosioon eli tanssimiseen.

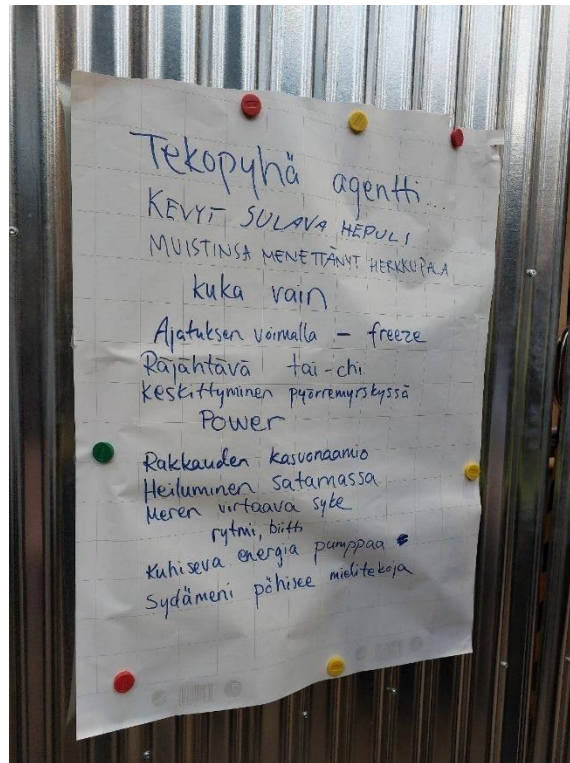
Toisen lämmittelyn aikana soitin uuden kappaleen, jonka aikana ohjeistin osallistujia nousemaan maasta ja aloimme tanssien lämmittämään kehoamme. Sanoitin osallistujille, että tanssimisen ei tarvinnut näyttää miltään ja jokainen keskittyisi omaan tekemiseen ja kehon lämmittämiseen. Ajatuksena oli energiarentoutuksesta saada kohonnutta energiaa purkautumaan liikkeeseen ja iloon.

Lämmittelyn jälkeen etenin virittävään osuuteen, jota kutsuin assosiaatio harjoitteeksi. Annoin osallistujille kynät ja paperia ja pyysin heitä listaamaan viisikymmentä sanaa, jotka tulee mieleen sanasta *bosslevel*. Annoin tälle tehtävänannolle aikaa noin 10 minuuttia.

Tein myös itse saman harjoitteen ja huomasin, että viisikymmentä sanaa oli todella vaikea keksiä, mutta samalla tarkoitukseni oli tehdä juuri niin. Halusin saavuttaa pisteen, missä käsi kirjoittaa lopuksi sanoja, jotka vain tulevat mieleen. Erään osallistujan viimeiset listaan tulleet sanat olivat muun muassa *virtaavuus, viha, liha, meri, myrsky, pyörremyrsky ja satama*. Toisen taas *agentti...,pomo?, mikä?, valta, arvo, raha, päätös, muutos, herkku, luksus, herkkupala ja namu*. Tämän harjoitteen jälkeen ohjeistin osallistujia ympäröimään omista sanalistaistaan kymmenen sanaa, jotka jollain tavalla resonoivat heissä eniten.

Kun viidenkymmenen sanan listalta olivat kaikki osallistujat valinneet omat kymmenen sanaa, ohjeistin osallistujia pieneen ryhmätehtävään. Pyysin heitä tekemään “päällikkötason runon” annetuista valituista sanoista. Nyt sanoja oli siis kolmekymmentä. Kerroin, ettei kaikkia sanoja ollut pakko käyttää mutta halutessaan sai tehdä niin.

Kun runo oli valmis, ohjasin osallistujia niin, että poistuisimme ryhmänä tilasta ja sanattomasti veisimme runon sellaiseen paikkaan, jonne intuitiivisesti osallistujaporukka kiinnittäisi “päällikkörunon” esille. Osallistujat veivät runon Teatterikorkeakoulun Torille, lähelle esitysstudioita ja palasivat takaisin työpajaluokkaan. Runoa ei korjattu pois työpajaan osallistuneiden tai itseni toimesta vaan se jätettiin paikoilleen. Runo oli kadonnut Teatterikorkeakoulun tiloista joululoman aikana.



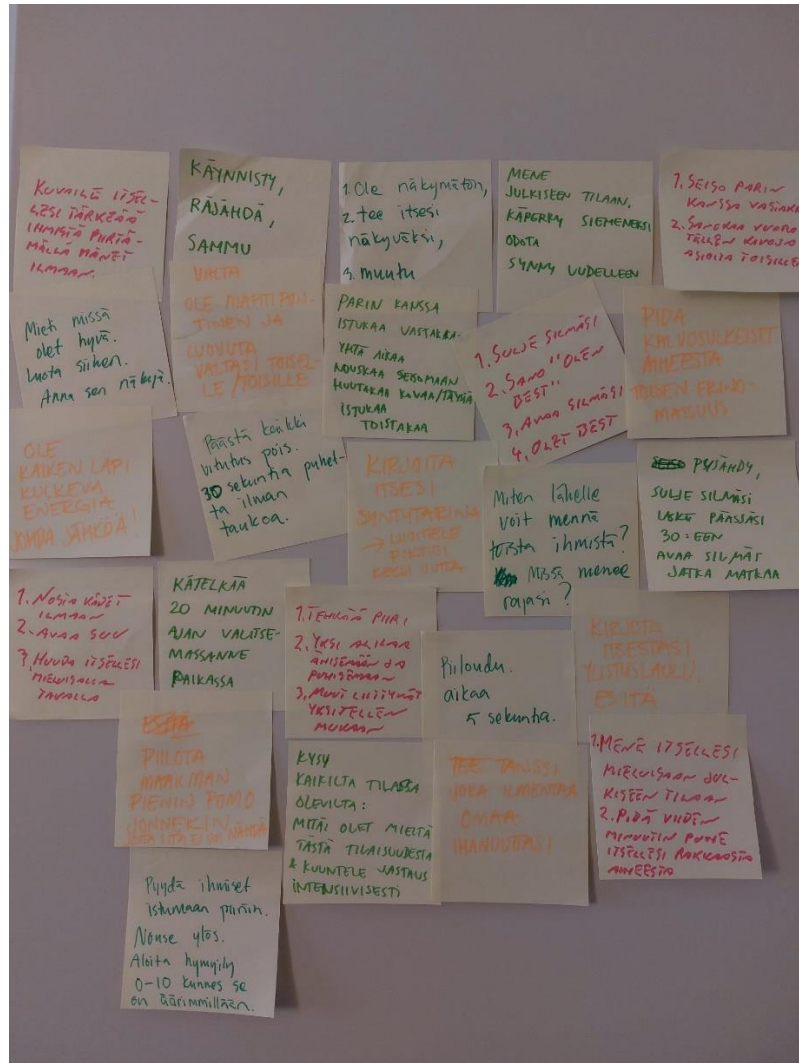
Kuva 2: Päällikköruno

Runon jätön jälkeen palasimme ilman puhetta takaisin työpajaluokkaan ja etenimme seuraavaan harjoitteeseen. Olin ohjeistanut, että luokkaan palatessamme voisimme jälleen puhua. Viimeinen harjoitustyöpajan tehtävä oli score-harjoite. Olimme oppineet score-harjoitteen “Ryhmä taiteellisenä toimijana”-kurssin aikana opettajaltamme Kristina Junttilalta. Kertasimme yhdessä, että score on lyhyt ohjeistus toiminnasta, kokonaisen kohtauksen tai toiminnan tiivistetty selitys. Score saattoi olla myös pieni esitys.

Teatterikorkeakoulussa oppimamme scoreharjoite tehtiin post-it lapuille ja opettaja Junttila antoi meille aiheita, jonka mukaan jokainen score tuli valmistella pienelle lapulle noin minuutissa. Tämän saman tehtävänannon yritimme toteuttaa harjoitustyöpajassani. Olen kirjoittanut Fluxuksesta ja score-harjoitteen taustasta viitekehys ja käsitteet-kappaleessa.

Pitämäni työpajan score-harjoitteessa jokainen meistä osallistujista vuorollaan keksi kolme ehdotusta minkälaisen scoren kirjoittaisimme. Sen jälkeen yritimme keksiä jokainen scoren, jossa ehdotettu toiminta tai ohje toteutuisi. Aikaa ideoinnille oli yksi minuutti. Ehdotuksia olivat esimerkiksi “Tee score, jota ei voi nähdä.”, “Tee score joka liikkuu tilassa.”, “Tee äänetön score.” ja niin edelleen. Score ehdotuksia oli yhteensä

kaksitoista. Ohessa kuva muutamista ehdotuksista, joita osallistujat ja minä ideoimme minuutin aikana.



Kuva 3: Post-it-harjoitteen satoa

Harjoitustyöpajan score osio päättyi tähän. Reflektioluvussa avaan, minkälaista palautetta sain opiskelijatovereilta ja kuinka olisin jatkanut työpajaa. Huomasin, että jonkun näkyväksi saaminen vei odotettua kauemmin aikaa.

Päivän päätteeksi pyysin osallistujia miettimään hetken, minkälaista palautetta he voisivat minulle antaa, jonka jälkeen keskustelimme niistä yhdessä. Kirjasin palautteet ylös seuraavaa työpajaa, ja sen suunnittelua silmällä pitäen. Lopuksi pyysin osallistujia valitsemaan jälleen tilasta itselleen mieluisen paikan ja keskittymään uudelleen vain itseensä. Valitsin soittaa päivän loppuksi jälleen musiikkia ja jokainen sai liikuttaa

kehoaan haluamallaan tavalla. Osallistujien ei tarvinnut olla kontaktissa toiseen vaan sai keskittyä vain itseensä ja niihin toiveisiin, mitä keho ilmaisi osallistujille siinä hetkessä.

6.1.1. Reflektio

Reflektoin seuraavaksi ajatuksia ja kokemuksiani edellä kuvatusta demotyöpajasta. Yritän sanoittaa mitä tutkijana sain selville, mitä nousi esille, miten ajatteluni eteni, mikä vaikutti minuun eniten ja millaista palautetta sain osallistujilta. Reflektiossa otan mukaan lähdekirjallisuuden, jonka kautta peilaan joitakin havaintojani.

Harjoitustyöpajassa aikani loppui tyystin kesken. Olin suunnitellut, että post-it-harjoitteen jälkeen toteuttaisimme kehittelemämme scoret, mutta siihen ei riittänyt aika. Sain kuitenkin palautetta osallistujilta ja koska kyseessä oli luokkatoverini, he ymmärsivät, että työpajan lähtökohtana oli itselleni selvittää miltä ajatteleman harjoitteet käytännössä näyttivät ja kuinka ne tulisi ennen kaikkea ohjeistaa.

Palautteena sain seuraavaa: Eräs osallistujista sanoi, että harjoite, jossa tehtiin päällikköruno, ei tarvinnut ohjeistukseksi hiljaisuutta. Syyksi osallistuja sanoi, että puhumattomuus ikään kuin laimensi alussa luomaa *bosslevel energiaa*. Toinen osallistuja taas antoi palautetta, että energian keruun jälkeen hän olisi ollut valmis tekemään jonkinlaista roolityöskentelyä tai muuta energiaa purkavaa, jossa tämä ylimääräinen energia saisi luvan levitä ympäriinsä.

Myöhemmin olin tyytyväinen, että pidin demotyöpajan juuri luokkalaisilleni. Ymmärsin, että ilman tätä pientä harjoitusta en olisi ollut yhtä valmis seuraavaan työpajaan Laurean sosionomiopiskelijoille. Ajattelin myös valitsemaani musiikkia, ehkä liikkeen kautta irti päästäminen ja sen avulla jäsentelyt auttoivat sulkemaan demotyöpajan. Musiikki oli kuitenkin temmannut osallistujat mukaansa ja viritti jälleen jotain positiivista tilaan.

Oppimisen parissa työskennellyt psykologi, kirjailija ja valmentaja Minna Miao on kiinnostunut luovan ajattelun, harjoittelun ja arvotyöskentelyn mahdollisuuksista oppimisen ja hyvinvoinnin tukemisessa. Hänen kirjassaan *Kasvun asenne oppimisessa, hyödyllisten haasteiden käyttöopas* Miao puhuu kiinnostuksesta ja sen kehittämisestä. Hän avaa kiinnostuksen syntymisen tai siihen kytkeytymisen olevan eritasoista. Siinä

missä johonkin kiinnostuksen kohteeseen tarttuu täydellä keskittymisen kapasiteetilla, voi toista aihetta taas joutua herättelemään kauemmin, jolloin huomion suuntaaminen on tietoisempaa ja vaatii enemmän ponnisteluja. Miao ehdottaa kirjassaan tehokkaaksi keinoksi tehdä jostain täysin mielenkiinnottomasta hieman houkuttelevampaa on kytkeä se johonkin mistä on valmiiksi innoissaan. Kiinnostus ei siis ole lähtökohtaisesti synnynnäistä vaan ominaisuus, joka on muutoksessa. Ihmisellä on elinikäinen kyky oppia ja omaksua uutta, jolloin kiinnostuksen kohteetkin muuttuvat, ajan, iän ja eletyn elämän myötä. (Miao 2021.)

bell hooks taas puhuu opiskelijan innostumisesta opetustilanteessa. Mielestäni se on hyvä kytkeä edellä mainitun kappaleen ehdotukseen kytkeä ei niin mielenkiintoinen asia, johonkin josta on jo valmiiksi innoissaan. hooks puhuu kirjassaan *Vapauttava kasvatusta* (1994) osallistavasta pedagogiikasta ja siitä, kuinka sen käytännöt, jotka korostavat opettajan ja opiskelijoiden yhteisen osallistumisen merkitystä on ainoa oikea opetustapa, joka saa opiskelijat innostumaan ja tuntemaan oppimisen iloa.

Tuntuu tärkeältä myös lisätä, että vaikka Miao sanoittaa mielenkiintoisella tavalla kiinnostumista ja sen kytkeytymistä uusiin mahdollisuuksiin, oman, yksilöllisen kasvun asennetta suhteessa oppimiseen on mielestäni hienoa pystyä sanoittamaan, jos se on mahdollista. Taidepedagogina minun tulee myös huomioida oma tulokulmani opettajana suhteessa opettamiseen ja oppimiseen. Eroaako minun kiinnostukseni taidepedagogina esimerkiksi ryhmän kiinnostuksesta, jotakin aihetta kohtaan ja miten itse silloin toimin? Pitääkö minun muistuttaa itseäni opettajana yhteisestä oppimisesta, uusista mahdollisuuksista tai yksilöllisistä kiinnostuksen aiheista, jos ne eivät kohtaakaan ryhmän kanssa? Saanko opettajana myöntää rehellisesti harjoittelevani silti tätä balanssia aina ryhmätilanteissa, vaikka pidän niitä olennaisina joka tapauksessa?

Allekirjoitan paljon bell hooksin osallistavan pedagogiikan teoriasta ja yhdessä oppimisesta. Hän sanoo, että omassa opetuksessaan osallistava pedagogiikka ei ainoastaan pakota häntä olemaan jatkuvasti luova opetustilanteissa, vaan se myös antaa luvan olla opiskelijoiden kanssa tekemisissä opetuksen ulkopuolellakin. (hooks 1994.) Tällä bell hooks tarkoittaa mielestäni sitä, että opettajuus ja ihmisuus meissä on alati läsnä puolin ja toisin, että yhdessä oppiminen on myös muutakin, kuin luokan seinien sisäpuolella tapahtuvaa, sillä oppiminen itsessään tapahtuu eletyssä elämässä. Yhdessä oppijoina ovat tällöin niin opettaja kuin opiskelijat, kun yhdessä eteneminen ei koske

ainoastaan opiskelijaa. Hän puhuu halusta molemminpuoliseen sitoutumiseen, joka mahdollistaa jatkuvan palautteen. Palaute mahdollistaa hooksin toive opiskelijoilleen; alati kritisoida, arvioida, ehdottaa ja puuttua asioihin, jolloin syntyy autenttisempi yhdessä jaettu oppimiskokemus. (hooks 1994.)

Tehtyäni valinnan opinnäytetyön aiheeksi olen joutunut kysymään itseltäni, missä kiinnostukseni ydin tätä opinnäytetyötä kohtaan sijaitsee ja mihin jo ennalta itselleni tuttuun alueeseen tai ominaisuuteen itsessäni opinnäytetyön aiheen liitän? Kuvittelin pitkään, että työpajakokonaisuuksien kohdalla työpajojen sisältö liikkui talous- ja bisnesmaailman sanastoissa yrittäen luoda tällaisen “kovan sanaston” sisään uusia merkityksiä. Näin ei kuitenkaan käytännössä tainnut olla, sillä ainoastaan Q-teatterin työpajassa määrittelimme osallistujien kesken taloussanastoa uudella tavalla.

Mitä kuitenkin tapahtui, oli se, että työpajojen kautta ajatukseni ja niistä seurannut opinnäytetyöni pohdinta kulkivat näissä talous- ja bisnessanastoissa yrittäen jatkuvasti ehdottaa tai muokata jotain uutta tarjottavaa aina seuraavaan työpajaan.

Työpajakokeilujen kautta olen yrittänyt saada selville voiko tällaista tuottavuutta ja johtamista edustavaa termistöä pyöritellä toisenlaiseksi teatteripedagogiikan kehyksissä? Ja mitä siitä voi syntyä ja kenelle? Kysyn itseltäni miksi tällainen kokeilu kiinnostaa ja miksi ylipäätään johtajuutta, valtaa ja tuottamista koskeva sanasto on minusta kiinnostavaa?

Tällainen bisnes- tai taloussanasto ammatillisesti on ajatusmaailmastani tai osaamisestani yhtä kaukana kuin maa auringosta. Se on olemassa joka puolella mutta sinne ei voi katsoa kohtisuoraa, koska ei ole välineitä tai tietoa ymmärtää sitä sellaisena kuin se on. Keinoni linkittää kiinnostustani kuten Miao ehdotti, on siis ollut teettää työpajoja kohteisiin, joita pidän kiinnostavana ja nähdä mitä materiaalia sieltä itselleni syntyy.



Kuva 4: Bosslevel metodin pohdintoja

Pedagogina olen viehättynyt siitä ajatuksesta, että työpajoihini mukaan tulevat osallistujat kysyisivät minulta “Miksi teemme näin?”, “Mitä hyötyä tästä on?”. Ihannetilanteessa kysyisin takaisin osallistujilta mitä hyötyä siitä voisi olla kysyjälle tai haluaisin myös vastata: “En tiedä, ehkä se selviää sinulle joskus.” Tämän pedagogisen haaveen nivon yhteen ainakin bell hooksin huomioihin siitä, että joskus opiskelijoita huolettaa perinteisestä tiedonjakomallista poikkeaminen. Uskallan väittää, että tällainen “perinteinen tiedonjakomalli” on edelleen olemassa ja puramme sitä edelleen. Hän huomauttaa myös, että “Ihanteellista olisi, jos koulutuksessa arvostettaisiin erilaisia opetusmenetelmiä ja -tyylejä, niiden käyttöön rohkaistaisiin ja niitä pidettäisiin oppimisen kannalta olennaisen tärkeinä (hooks 1994, 294).” Mutta miksi ajattelen näin? Minulle tässä haaveessa välittyy jokin rauha ja vaikean aiheen äärellä olemisen sietäminen. Tässä tapauksessa vaikea aihe on tämä opinnäytetyön aiheen purkaminen ja se, miten liikun sellaisen äärellä, mistä en tiedä mitään? Tähän ajatteluun kiinnittyy myös jonkinlainen osaaminen tukeutua teoriaan. En tiedä osaanko sitä vielä, mutta tulevaisuudessa toivoisin, että pedagogina pystyn seisomaan esimerkiksi ei-tietämisen takana vankasti juuri siksi, että minua tukee siinä taiteelle mahdollinen tila tutkia jotain, mikä on vierasta sekä kaikki teoria taiteen tekemisen ja opettamisen ympärillä.

Tämän ensimmäisen demotyöpajan loppurefleksiona huomaan, että kiinnitin enemmän huomiota itseeni pedagogina, kuin esimerkiksi opinnäytetyön aiheen tutkijana. Pedagogina olisin voinut kehittää harjoitteita pidemmälle tai käyttää enemmän osallistujien mielikuvittelua hyväksi siitä mitä *bosslevel metodi* tai johtajuussanaston uudelleenmäärittely voisi olla, mutta niin ei tapahtunut. Todellisuudessa, olen tarvinnut kaikki nämä tekemiset tai tekemättä jättämiset, jotta osaisin purkaa tästä aiheesta palaakaan.

6.2. Laurea ammattikorkeakoulun työpajapäivä

Laurean työpajapäivä järjestettiin 31.1.2024. Ensimmäisen teatteriopettaja opiskelijoille pitämäni harjoitustyöpajan jälkeen olin seuraavaksi yhteydessä Tikkurilan Laurea ammattikorkeakouluun.

Olen valmistunut itse Laureasta vuonna 2020 keväällä englanninkieliseltä sosionomilinjalta ja olin jo opintojeni alkuvaiheessa toivonut tekeväni Laurean tulevien sosionomiopiskelijoiden kanssa jotain opintoihini liittyvää. Jo sosionomiopintojeni aikana olin kiinnostunut kysymyksestä, miten voisin hyötyä niin sosiaalialan ammattitutkinnosta, kuin taidealan tutkinnostani samaa aikaa? Myös ajatus työllistyä taiteen opettajaksi ammattikorkeakouluun on herättänyt kiinnostukseni.

Huomaan, että haluan olla myös tekemässä taidetta ja teatteria näkyväksi sinne ja niiden ihmisten pariin, jotka eivät lähtökohtaisesti odota taiteen ja teatterin, olevan siellä.

Esimerkiksi osana jotakin ammatillista opetusta. Siellä, missä joku voisi kysyä, miksi taide on täällä mukana ja mitä me sillä teemme? Samalla tavalla minua kutkuttaa ajatus niistä ammattikentistä ja sinne soluttautumisesta, jossa teatteri nähdään outona, vääränä tai mitään tuottamattomana.

Työpajasuunnittelu lähti liikkeelle videopalaverista sosionomiopiskelijaryhmän lehtorin kanssa. Hän kertoi, että suunnittelemani kokonaisuus tulisi osaksi Laurean sosionomiopintojen "Creative methods"-kurssikokonaisuutta. Kurssilla sosionomiopiskelijat tutustuvat henkilökohtaisen kokemisen ja tekemisen kautta taidelähtöisiin työkaluihin ja syventyvät niiden käyttömahdollisuuksiin sosiaalialan kontekstissa. Tapaamisissa lehtorin kanssa sovimme, että suunnittelen koko päivän kestävä työpajan, jossa kerron opinnäytetyöstäni ja ideastani kehitellä uutta

menetelmää. Menetelmää, jonka kautta tulla varmemmaksi omasta osaamisestaan ja muiden läsnäolosta.

Osana Laurealle tehtävää työpajaa olisi myös teoriaa draaman rakenteista ja perusteista sekä käytännön harjoitteita liittyen vetämäni työpajan kokonaiskuvaan ja sitä kautta opinnäytetyöhöni.



Kuva 5: Laurea ammattikorkeakouluun tehdyn työpajakokonaisuuden osiot.

Kuvassa 5. hahmottuu vedetyn työpajan kokonaisuus. Se oli kestoltaan aamusta iltapäivään sisältäen tauot. Työpaja sisälsi aiheiden esittelyn, opinnäytetyöstäni kertomisen, yleistä teoriaa draamasta ja teatterista sekä niiden rakenteista ja perusteista. Näiden jälkeen työpaja eteni prosessista keskustelemiseen eli siitä mitä prosessi tekee näkyväksi?

Työpajan osa-alueiden lomissa teetätin pieniä ryhmäkeskusteluja päivän aiheista sekä kaksi kevyttä virittävää harjoitusta, rentoutusharjoituksen (lämmittely) ja assosiointitehtävän. Puhuin harjoitteesta harjoitteeseen edetessä myös "ei tietämisen"

tilasta, jolla yritin virittää ajatusta osallistujien mieliin sietää keskeneräisyyttä ja epämääräisyyttä.

Rentoutusharjoituksessa Laurealaisille teetäin lähes samanlaisen energiankeräämiseen tarkoitetun harjoitteen, kuin olin vetänyt demotyöpajassa. Nyt tosin käytin täysin erilaista musiikkia ja olin laatinut hieman leikillisen tekstipätkän, jonka luin taustalta kuuluvan musiikin päälle. Harjoituksen kesto oli noin kymmenen minuuttia.

Toinen teettämäni harjoite liittyi assosiointiin. Olin kertonut työpajan alussa opinnäytetyöni sisällöstä ja millaisia asioita tutkin. Olimme käyneet aamulla osallistujien kanssa keskustelua siitä, miltä ideani *bosslevel metodin* tutkimisesta heidän korviinsa kuulosti. Samalla sain liu'utettua sanoja *bosslevel* ja itsetunto osaksi osallistujien ajatuksia.

Myöhemmin teettämässäni assosiointiharjoitteessa pyysin osallistujia kirjoittamaan viisikymmentä sanaa sanoista *bosslevel* ja itsetunto. Ohjeistin kirjoitustehtävää koko harjoitteen ajan ja muistutuin menemään yli sen pisteen, jossa ajatus katkeaa. Pyrkimyksenäni oli haastaa osallistujia siihen tilaan, jossa järkeilyllä ei olisi enää tilaa vaan olisi keksittävä uusia merkityksiä annetuille sanoille tai seurattava sitä mihin mieli osallistujan kuvittelun vei, kun täytettävät viisikymmentä sanaa alkoivat tuntumaan vaikeilta toteuttaa. Sen jälkeen pyysin osallistuneita menemään pienryhmiin ja keskustelemaan miltä harjoite tuntui tehdä. Pidimme ryhmä kerrallaan pienen jakamistuokion, jossa jokaisesta pienryhmästä nostettiin esiin yksi asia aiheesta, josta osallistujat olivat keskustelleet.

Assosiointiharjoitteet oli tehty paperille. Myöhemmin keräsin harjoitteesta syntyneet tuotokset kaikilta niiltä, jotka suostuivat antamaan kirjoittamansa tekstit osaksi opinnäytetyötäni. Työpajapäivän aikana olin käynyt läpi ja tehnyt selväksi, että jokainen keräämäni aineisto on opinnäytetyössä anonyymi eikä siitä voi tunnistaa osallistujaa.

Lounaan jälkeen ohjeistin työpajan isoimmista harjoitteista. Saman, jota olin jo harjoitellut demotyöpajassa. Se kulki työpajapäivässä puheessani mukana kahdella nimellä: "event score" tai helpommin lähestyttävämpi "posti-it"-harjoite, jonka olin itse nimennyt. Olin avannut osallistujille, että harjoite soveltaa Fluxus taiteilijoiden event score toimintoja.

Kerroin työapajassa, että harjoite, johon pyysin opiskelijoita osallistumaan, on muutamasta sanasta tai lauseesta koostuva ehdotus tai ohjeistus toimintaan. Harjoite, jossa posti-it lappuja käytettiin, oli ajateltu siten, että osallistujilla olisi mahdollisuus osallistua nyt pienoiskoossa “ei tietämisen” ja epävarmuuden sietämisen tilaan tai prosessiin sekä leikkiin. Taustalla oli myös ajatus siitä, että nyt osallistujilla oli mahdollisuus päästää luovuus valloilleen ja venyttää mielikuvitusta sekä katsoa mitä luomisprosessissa tapahtuu.

Työpajan aikana score-harjoitteen ohjeistaminen vei suunniteltua enemmän aikaa eikä ollut helppo. Olin alun perin suunnitellut ja itse tehdessäni oppinut, että jokaisen tehtävän kirjoittamiseen menisi minuutti, mutta se ottikin pitämässäni työpajassa paljon enemmän aikaa.

Laurealaisille teetetyssä työpajassa harjoite koostui neljästä eri otsikosta, joiden avulla oli tarkoitus tehdä score- harjoitteelle tyypillinen lyhyt tehtävänanto tai ohjeistus ja toteuttaa se. Nimetyt otsikot olivat samat, jotka olin itse oppinut “Ryhmä taiteellisena toimijana”- kurssilla. Harjoitteessa teetäin neljä tehtävänantoa:

- Kirjoita “event score”, joka muuttaa jotain tilassa.
- Kirjoita “event score”, jossa ajalla on tärkeä rooli.
- Luo mahdoton tehtävä, jossa käytät jotain saatavilla olevaa materiaalia.
- Luo tehtävä, joka perustuu sattumaan siihen osallistuville.

Alun vaikeuksien jälkeen, jotka liittyivät erityisesti ohjeistamiseen jokainen työpajaan osallistunut, ryhtyi harjoitteen tekemiseen ja post-it lappuja syntyi paljon. Kun kirjoitusosio oli valmis, pyysin osallistujia asettamaan tekemänsä posti-it laput samaan paikkaan lattialle ja valitsemaan itse itselleen minkä tahansa post-it lapun, joka osallistujissa resonoi eniten. Lapuista oli mahdollisuus valita joko itse kirjoittama tai jonkun toisen tekemä. Harjoitus alkoi herättämään tavoiteltua hilpeyttä.

Sen jälkeen jaoin opiskelijat neljään eri ryhmään tekemällä jaon neljään. Jokaisessa ryhmässä oli nyt post-it lappuja noin neljä kappaletta. Ohjeistin, että ryhmä sai valita omistamistaan lapuista tehtäväkseen, joko toteuttaa yhden tai kaikki neljä post- it lappua samaa aikaa. Tehtävä tuli toteuttaa muualla kuin työpajaluokassa. Alueeksi oli rajattu Tikkurilan Laurean kaikki sisätilat. Tehtävä tuli myös toteuttaa ja taltioida jollain

tavalla. Esimerkiksi tekemällä tehtävästä lyhyt video. Lopputuloksena oli, että jokainen ryhmä oli valinnut taltioitavaksi videon.

Lopuksi työpaja nivottiin yhteen purkamalla harjoitteista toteutetut tuotokset katsomalla neljä eri, osallistujien pienryhmissä tekemää videoesitystä ja puhumalla niistä. Purussa kysyin, millaista oli tehdä harjoite? Pyysin myös osallistujia nimeämään, mitä jotain jäi työpajapäivästä päällimmäisenä mieleen. Työpajan päätteeksi osallistujat reflektoivat päivän tapahtumia ja antoivat työpajasta palautetta.

Työpajassa olin käynyt osallistujien ja heidän lehtorinsa kanssa “tutkittavan tiedote”-lomakkeen läpi. Sen avulla pyysin osallistujilta lupaa saada ottaa harjoitteista syntyneet tekstimateriaalit sekä reflektointi- ja palautteenantotekstit itselleni mukaan ja käyttää niitä opinnäytetyössäni.

6.2.1. Reflektio

Laurea ammattikorkeakoululle teettämäni työpaja meni kokonaisuudessaan mielestäni hyvin. Olin eniten jännittänyt englanniksi puhumista ja kuinka kannattelin koko pitkän työpajapäivän. Koko päivän työpajaprosessi oli itselleni myös uusi kokemus ohjata. Päivän kuluessa huomasin, että toisinaan epävarmuuteni, mitä sanoa tai miten selittää auki seuraava aihe näkyi osallistujille. Toisinaan tipahdin käyttämäni kielen takia ja jouduin turvautumaan suomen kieleen ja pyytämään osallistujilta apua. Aiheita ja harjoitteita tehdessäni pohdiskelin ääneen paljon, joka joidenkin saamieni palautteidenkin mukaan aiheutti pientä epäamatillista otetta käsiteltävään aiheeseen. Huomasin tämän työpajaa tehdessä itsekkin, mutta koen, että olin epävarmuudessani tai tarkempien sanojen hakemisessa osallistujille jatkuvasti rehellinen. Minulle itselleni epävarmuuteni ei ollut suurikaan ongelma. Koen, että epävarmuus sanana on tässä yhteydessä jopa liian iso kuvailemaan tapahtunutta, mutta käytän sitä silti. Olen kuitenkin tyytyväinen omaan kykyyni sietää epävarmuutta. Huomaan, että minulle on muodostunut jonkinlainen ammatillinen ymmärrys sietämisestä ja hallitsemattomuudesta.

Jälkikäteen ajattelin, että iso osa osallistujille valuneesta epävarmuudesta tai epäselkeydestä kumpusi siitä, että tein ja toteutin työpajaa ensimmäistä kertaa. Jos

tekisin työpajan uudelleen monet tilanteet, jotka silloin olivat poikkeavia opetukseni yleisestä laadusta, pystyisi ne korjaamaan ja fokukseni tiettyjen kohtien ohjeistamiseen olisi eri.

OSALLISTUJIEN PALAUTTEITA

LAUREA



Kuva 6: Palautetta Laurealaisilta

Myöhemmin pohdin taidepedagogina, ovatko erilaiset opettamisen, oppimisen ja ehdottamisen tavat hyväksytyjä edelleenkin eri kouluinstituutioissa? Onko erilaisia tapoja olla opettajana tilassa ja luokassa vaikea ottaa vastaan, kun se poikkeaa opitusta "normaalista"? Oliko takkuiluani vaikea sietää, sillä en esittänyt epäröidessäni mitään?

Osalle Laurean opiskelijoista pitämäni "draama- ja teatteripäivän" työpaja ei kokemukseni mukaan täysin auennut. Olimme lehtorin kanssa korostaneet paljon

työpajani aikana epäselkeässä prosessissa olemista ja “ei tietämisen” tilaa ja sen sietämistä. Olimme suunnittelupalavereissa sopineet, että lehtori olisi työpajapäivässä mukana. Osittain osallistujana ja osittain, jos minä tai opiskelijat tarvitsisivat häntä. Koen, että opettajan läsnäolo toi työpajapäivään jokaiselle turvaa.

Työpajan aikana oli päivän mittaan tilanteita, joissa lehtorin piti toistaa jotain mitä minä olin sanonut. Toistamiseen liittyi osallistujista kumpuavia pyyntöjä ja huomioita, joissa he sanoittivat, etteivät esimerkiksi tajunneet harjoitteen ohjeistusta. Luokassa opettaja kuitenkin toisti kaiken sanomani eikä juurikaan lisännyt muuta.

Haastavin harjoite, niin ohjeistuksen kuin toteuttamisen kannalta oli post-it-harjoite. Tutun ja turvallisen opettajan tuoma varmuus kuitenkin antoi osallistuvalla luokalla vahvuutta edetä tarjoamassani harjoitteessa eteenpäin ja katsoa, mitä teettämästäni, melko absurdistista harjoitteesta lopulta syntyi.

Koska harjoite ja sen ympärille nivottu teoria Fluxus liikkeestä oli osallistujille uutta, oli opiskelijoiden joukossa kyseenalaistamista, mikä harjoitteessa tekemisen pointti oikeastaan oli?

Tässä vaiheessa työpajaa olin edennyt siihen pisteeseen, että olin vasta ehtinyt aloittaa event score- harjoitteeseen etenemisen. Ilmassa oli epätietoisuutta siitä, miksi kirjoitimme post-it lapuille lyhyitä ja hölmöjä ohjeistuksia toiminnalle. Harjoitteen etenemistä kyseenalaistamisen tilasta, toiminnan ja tekemisen tilaksi hidasti myös se, että samaa aikaa lehtori oli ymmärtänyt ohjeistukseni toisin ja oli ohjeistanut osaa opiskelijoista, sillä tavoin, miten oli itse sen ymmärtänyt. Olin siis todennäköisesti ollut epäselkeä. Ajauduimme tästä luokan kanssa tilanteeseen, jossa lehtori joutui myös osallistumaan keskusteluun siitä, mikä harjoituksen pointti oli, koska ilmassa oli epäselvyyttä ohjeista. Ohjeistuksen epäselvyydestä otan vetäjänä täyden vastuun. Jälkiviisaana olisin voinut pysäyttää tilanteen kumuloitumisen ja vain yksinkertaisesti ohjeistaa uudelleen.

Ymmärrän nyt, että mahdollisuuteni ottaa rauhassa tila uudelleen omiin käsiini ja vain yksinkertaisesti sanoittaa ohjeet tekemisestä rauhallisemmin ja selkeämmin olivat kaikki käsissäni, mutta en silloin toiminut niin.

Pohdin jälleen opettajuuteni ydintä, jossa ei-tietäminen ja haaveeni osata vastata kysyjille “En tiedä, ehkä se selviää sinulle joskus.” yhdistyvät myös hooksin kirjoituksiin ruumiin tiedosta. Joskus joitakin asioita on vaikea pukea sanoiksi, kun puhutaan tuntemuksista ja kokemuksista. Hän sanoo ruumiin tiedon olevan sellaista, kokemusta, joka on syvään iskostunut ruumiiseen ja muistuttaa, että feministisen kriittisen pedagogiikan yksi lähtökohta on erityisesti ollut purkaa mielen ja ruumiin jaottelua. Hän lisää, että feministinen pedagogiikka on mahdollistanut mieli/ruumis-jaon kumoamisen ja antaa meille oikeuden opettaessammekin olla kokonaisia ja kokonaisina opetuksessa läsnä. (hooks 1994.)

Jos voisin ohjeistaa toisin, kannustaisin kaikkia osallistuneita kriittiseen ajatteluun siitä mitä päivän aikana tapahtuu, mutta myös avarakatseisuuteen ja leikkiin. Muistuttaisin, että ei ainoastaan mieli, vaan myös jokaisen ruumis tietää ja omaksuu asioita ja ne ovat aina, ruumis ja mieli, kytköksissä toisiinsa. Jälkikäteen olisin korostanut sitä, että vaikka haastavalta kuulostavien ohjeiden kohdalla mieli sanoisi “vastustan”, voisi ruumille antaa mahdollisuuden antautua leikkiin. Mitä olisi tapahtunut, jos olisin pyytänyt osallistujia jättämään analysoinnin ja ajattelun sivuun ja ehdottanut, että selvitetään vasta päivän lopussa mitä pointteja, hyötyjä tai tuloksia itsellemme teimme? Jos olisin ohjeistanut näin, olisin myös muistuttanut itselleni, että voin kaikessa sen hetkissä epäselkeydessäni tai epävarmuudessani olla juuri sellainen kuin olen ja ottaa myös opettajana ajan pysähtyä, miettiä ja kommunikoida uudelleen eri tavoin. hooks sanoo, että opetustilanteissaan hän kannustaa opiskelijoitaan, kriittisiä ajattelijoita, hakeutumaan opetustilanteissa useisiin eri paikkoihin, kokeilemaan erilaisia näkökulmia sekä sallimaan tiedon keräämisen mahdollisimman laajasti ja eri lähteistä. (hooks 1994.) Ajattelen, että ehkä opettaminenkin, etenkin se normaalista poikkeava, jota teatteripedagogeina saatamme joskus opettamisen tavoillamme edustaa, voi olla opiskelijoille uuden tiedon keräämistä, uusissa näkökulmissa olemista ja olemista vieraassa paikassa.

Luokan kesken oli työpajapäivän aikana hetki jossa pohdimme, mikä pointti tässä kaikessa voisi olla? Eräs opiskelijoista viittasi ja sanoi “voisiko pointti olla se, ettei tässä ole pointtia?” tai “voisiko pointti olla se, että sinä muodostat sen myöhemmin itse?” Yritin ehdottaa vastausta kysymykseen tekemisen pointista, että voisiko pointtina harjoitteen tekemiselle olla juuri mielikuvituksen vapautuminen jonkun normaalista poikkeavan tekemiselle? Lehtori tuki minua opettajana ja korosti tilannetta purkaessa

termiä “ei-tietäminen” ja sen sietämistä sekä prosessissa oloa. Voi olla, että osalle opiskelijoista tekemisen pointti jäi avoimeksi tai epäselväksi, mutta olimme saaneet tilanteen raukeamaan lehtorin kokemuksen ja ammattitaidon avulla. Olen hänen läsnäolostaan kiitollinen. Pointin epäselvyydestä huolimatta jokainen opiskelija osallistui harjoitteiden tekemiseen sekä koko loppupäivään, joka lopulta videoiden katselun myötä päättyi naureskeluun.

Pedagogiikassa, josta hooks kirjoittaa puhutaan yhdessä tietämisen käsitteestä. Sillä tarkoitetaan oppijan ja opettajan välistä valta-asetelmaa ja sen purkamista. Hän puhuu teoriassaan tallentavan opetuksen mallista (banking theory) jolla tarkoitetaan tilannetta, jossa vain opettaja omistaa tiedon, jota opiskelijat tallentavat sellaisenaan. (Ojala 2018) Pointti ja sen oleellisuus herättää ajatuksia. Voisiko pointin “vaatiminen” olla kytköksissä instituutioiden erilaisiin käsityksiin opettamisesta ja sen tavoitteista? On ymmärrettävää, että opiskelijoille on opiskeluvuosien saatossa iskostunut käsitys siitä, että harjoituksilla on oltava aina päämäärä, selkeä vastaus tai pointti. Taidepedagogiikka taas kyseenalaistaa tällaisen tavan ja korostaa ennen kaikkea avoimia tehtäviä ja prosessissa olemista. Olennaista taiteen opettamisessa on, että erilaisia tulkintoja on yhtä monta kuin on osallistujaa. Vastauksia ja niiden versioita on pohjattomasti, mikä selittyy taidepedagogiikassa erilaisella tietokäsityksellä ja ymmärryksenä jakaa tietoa eteenpäin. Hooks kirjoittaa kokemustiedosta:

“Me kaikki tuomme opetustilanteeseen kokemustietoa, joka todellakin voi tukea oppimistamme. Jos kokemus jo lähtökohtaisesti mielletään tunnilla yhdeksi tasavertaiseksi tietämisen tavaksi muiden tietämisen tapojen joukossa, silloin sitä ei todennäköisesti käytetä muiden vaijantamiseen.”(hooks 1994, 136-137.)

Ei-tietäminen on tässä opinnäytetyössä eräänlainen löydös. Jälkiviisaana työpajakokonaisuus olisi voinut ennen kaikkea avata mahdollisuuden harjoitella ei-tietämistä, prosessissa oloa tai merkityksen löytymistä omasta itsestään tai kytköksinä sosiaalialan ammattilaisuuteen. Tunnistan ja tunnustan myös edelleen harjaantumattomuuteni, ja sen tuoman vastuun opettaa englanniksi.

Ei-tietäminen yhdistyy opettajuuteeni ja toiveeseeni uskaltaa olla itse ei-tietämisen kanssa tasapainossa. Tällä tarkoitan, että samalla kun haastan itseäni vahvistumaan sen äärellä, etten opettajana tiedä jotain asiaa vahvistun sen äärellä, että sen sanoittaminen

on oikein. Ajattelen, että vahvistuminen tällaiseen taas tulee konkretiasta, aiheen ympärillä käydystä keskustelusta sekä toisilta taiteen ammattilaisilta. Kun minulla on jotain mihin nojalta opettajana, pystyn toiminnallani seisomaan itse ei-tietämisen takana ja sitä kautta haastamaan opiskelijoita.

Taidepedagogina sain mustutuksen omista totutuista toimintatavoistani ja miten se voi erota ohjaamieni ryhmäläisten tavoista. Olisin opettajana voinut antaa enemmän tilaa tapahtumille ja henkilökohtaisille kokemuksille opetuksessani. Yhdessä olisimme voineet pohtia, jakaa ja kokeilla mitä ei-tietäminen ja prosessissa oleminen voisi tarkoittaa. Hooks puhuu kokemusten jakamisesta sitoutumisena oppimiseen:

“Kokemusten ja henkilökohtaisten tarinoiden jakaminen opetustilanteessa auttaa luomaan yhteisöllisen sitoutumisen oppimiseen. Nämä tarinankerrontatuokioiden ovat yleensä tila, jossa kumoutuu oletus siitä, että meillä kaikilla on samanlainen luokkatausta ja näkökulma.” (hooks 1994, 273.)

Yhteisöllisen osallistumisen ja vuoropuhelun hetkellä opiskelijat ja opettaja kunnioittavat eli antavat arvoa toinen toisilleen ja tunnustavat jokaisen läsnäolijan arvon eivätkä puhu vain opettajalle. Toisten äänen kuulemisesta hooks kirjoittaa: “Toistemme äänen, yksilöllisten ajatusten, kuuleminen ja näiden äänen yhdistäminen joskus assosiaatioiden kautta omaan kokemukseen, saa meidät äärimmäisen tietoisiksi toinen toisistamme.” (hooks 1994, 273.)

Miao kirjoitti kirjassaan myös mielekkyydestä suhteessa mielenkiintoon ja kiinnostukseen. Tulevana teatteripedagogina aloin itse reflektoida työpajojen tapahtumia niin että olen mennyt kaikkiin opinnäytetyöhön liittyviin työpajatilanteisiin kokeilemaan jotain, mikä on herättänyt aluksi oman mielenkiintoni. Sen mielenkiinnon kipinän ja saadun palautteen ympärille olen muotoillut harjoituksia, mutta en ole voinut olla tietoinen vastaanottajien kiinnostuksesta tai mielenkiinnosta ehdottamiini harjoitteisiin ja sitä kautta sisältöä kohtaan. Miao kirjoittaa: “Alkujaan luontaantyöntäviltilä tunteiden taitojen harjoittelusta voit tulla hiljalleen mielekkäämpää, kun oppija ymmärtää, miten ne liittyvät aikaisemmin opittuun, missä tilanteissa uusista tiedoista tai taidoista voi olla hänelle hyötyä ja miten taitoja on mahdollista kehittää.” (Miao 2021.)

Teatteripedagogina yllä lainatun sitaatin takana piilee itselleni tietoa siitä, että olen jatkuvasti kiinnostunut muiden ihmis- ja ammattiryhmien ajatuksista ja tavoista ajatella. Teen itse itselleni antiosaa ja merkityksellistä työtä ja tutkimista, silloin kun menen eri yhteisöihin oman häpeänikin verukkeella oppimaan uutta. Koen, että laitan itseni likoon kokeilemalla opettajana ja ohjaajana harjoitteita, jotka eivät välttämättä toimi tai tuottavat muuta tulosta kuin olen toivonut. Opettajana olen tiedostanut sen, että aina pointti tai aihe ei laskeudu oikeaan paikkaan, mutta mitä sitten? Kenties osittain myös näistä syistä tämä opinnäytetyö leikittelee johtajuusanastolla, ja pohtii sitä suhteessa taidepedagogiikkaan, yrittämällä muokata merkityksiä mullinmallin. Tavoitteena nähdä, mitä sitten tapahtuu.

Ajattelen, että jokaisesta teosta kertyy oppimista ja oppiminen taas kerryttää pääomaa, joka kerrostuu ja muodostaa jokaisen yksilön kokemuspohjan ja tietotaidon, jota suhteuttaa ja jäsentää tapaansa tulkita maailmaa.

Pointtiin vastaan, että jokainen kokeilu kuitenkin toteuttaa jokaiselle yksilölle jotakin tietoa. Entä opinko itse pedagogina näiden tekemieni työpajojen kautta jotain enemmän oppimisesta matkana vai oppimisesta lopputuloksena? Pystyn vastaamaan tähän pohdintaan ainakin siitä näkökulmasta, että “epäonnistumisen” riski on aina olemassa. Nolouden, häpeän ja epätietoisuuden toleranssi taas ammatillisesta näkökulmasta kasvaa, kun kohtaamiskertoja ihmisten kanssa kertyy.

Ajattelen, että tilanteista voi oppia ja kasvaa, kun haastavuus on jossain itselleen ymmärrettävien raamien sisällä eikä liian kaukana esimerkiksi omasta mukavuusalueestaan. Koen, että opin itse Laurean työpajasta eniten juuri siitä syystä, että siinä oli haasteita. Olen pystynyt pohtimaan toimintaani pedagogina, miettimään mitä tekisin toisin, ymmärtämään miten toimin jatkossa ja kuinka pidän balanssia olla selkeä ja missä taas haastan taidepedagogina hyppäämään leikkiin, luovuuteen ja mielikuvitteluun. Voi olla, että *bosslevel metodi* tukisi haastavien tilanteiden ja mukavuusalueiden välissä tasapainottelua.



Kuva 7: Bosslevel metodin pohdiskelua

6.3. Työpajapäivä Q-teatterin näyttelijöille

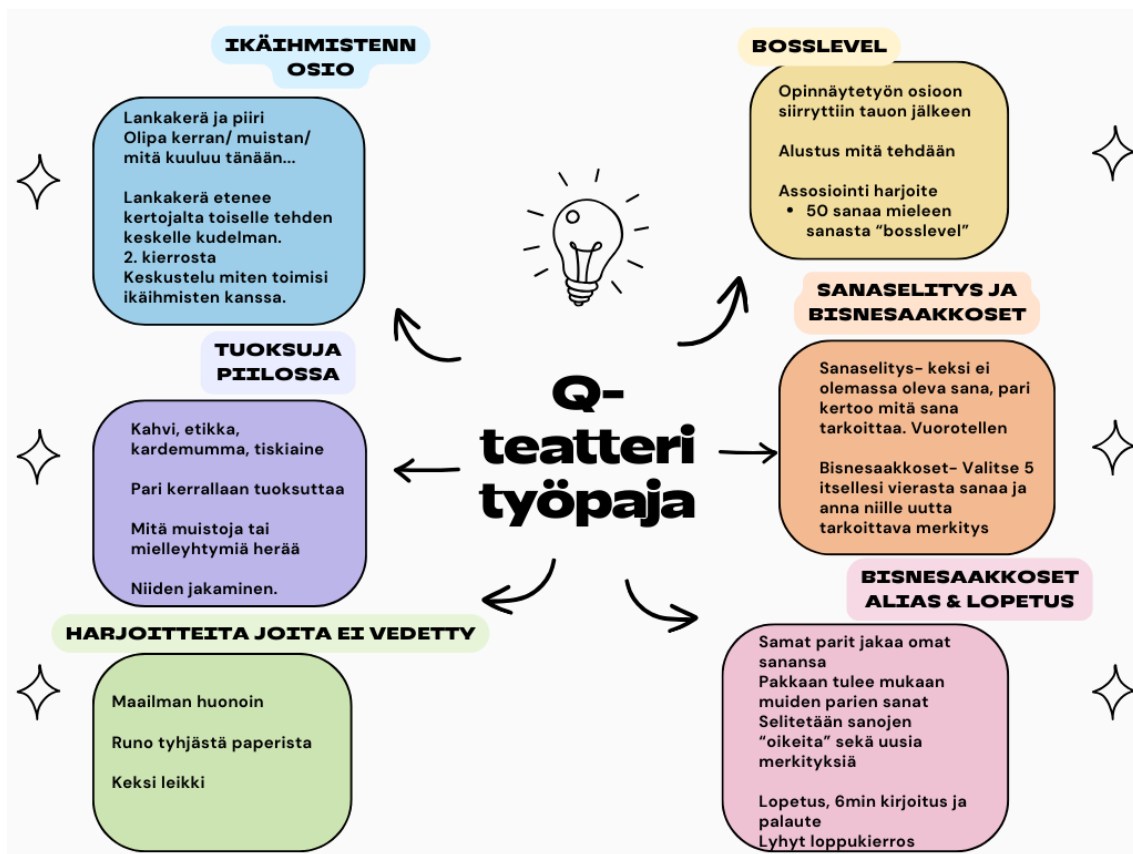
Maanantaina 19. helmikuuta 2024 pidin jälleen uuden työpajan. Tällä kertaa osallistujina olivat opetusharjoittelupaikastani itselleni tutuksi tulleet Q-teatterin näyttelijät.

Teettämieni, edellisten työpajojen jälkeen jotain oli ehtinyt jälleen syventyä ja olin lähempänä sitä mielenkiinnonkohdetta, jota tässä opinnäytetyössä yritän purkaa. Työpajan sisältö oli kokonaisuuteen nähden selkeämpi ja lähempänä opinnäytetyön aihetta. Työpajan kesto oli ajallisesti kello 9.30-13 ja osallistujia saapui päivään kahdeksan.

Työpajaani osallistuneet näyttelijät kuuluivat Q-teatterin Hyvä kättilö-tarinatatteriryhmään ja vetämäni päivä oli osa heidän viikoittaisia harjoituksia. Työpajassa lähdin liikkeelle kertomalla osallistujille, miten yritän työpajan vetäjän asemassa nyt toimia. Olin asettanut itselleni tehtävän ohjeistaa mahdollisimman lyhyesti ja parhaani mukaan vältellä selittelyä. Toiveeni päivän suhteen oli "tehdä enemmän, puhua vähemmän".

Työpaja ja miten olin sen ennen itse harjoituspäivää suunnitellut ei toteutunut sellaisena kuin olin sen tehnyt. Olin suunnitellut päivään vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, joita tarpeen tullen karsia pois. Näin myös tapahtui. Alla olevasta kuvasta voi nähdä version, jonka työpajaan osallistuneille näyttelijöille ohjasin.

Työpajapäivä koostui kahdesta osasta. Toinen osa liittyi opetusharjoitteluuni Q-teatterilla, jota en avaa tässä juurikaan enempää, mutta tarkoituksena oli teettää treeneihin tarinateatteriryhmälle harjoitteita, joita he voisivat soveltaa ikäihmisten kanssa tekemissään yleisötyökokonaisuuksissa. Harjoitteiden väliin olin suunnitellut ajatustenvaihtoa ja antanut aikaa ideoiden esille tuomiseen. Toinen osa vetämästäni aamupäivästä oli osa opinnäytetyötäni. Alla olevasta kuvasta oikealla voi hahmottaa visuaalisesti mikä osio liittyi opinnäytetyöhöni. Olen antanut sille nimeksi *bosslevel*. Avaan tässä tekstissä opinnäytetyöhön liittyvän osan.



Kuva 8: Q-teatterille suunniteltu työpajapäivä

Q-teatterin näyttelijöille pidetty työpajapäivä alkoi aamulla osiolla, joka ei ollut osa opinnäytetyöhöni liittyvää asiaa, mutta sen toiminnalliset harjoitteet ja yhteinen

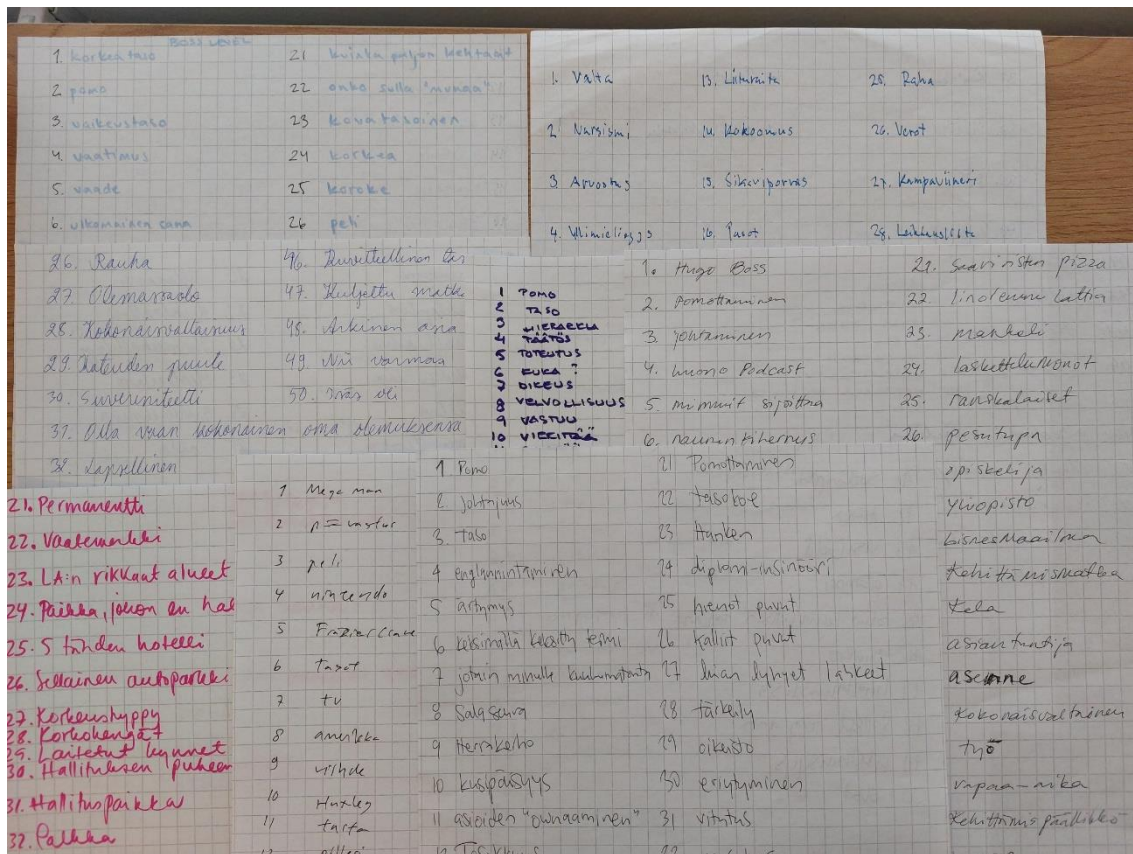
keskustelu antoivat päivälle pohjavireen. Tehdyt harjoitteet toimivat lämmittelynä tauon jälkeiselle työpajalle, joka koski tätä tutkielmaa.

Yllä olevaan kuvaan numero kahdeksan, tauon jälkeinen työpajaosio on nimetty sanalla *bosslevel*, jotta se erottuisi lukijalle. Kyse ei kuitenkaan ollut edelleenkään valmiin *bosslevel metodin* teettämisestä vaan materiaalin keräämisestä kyseisen metodin kehittämistä varten.

Olin asettanut itselleni työpajakokonaisuuden vetoon haasteen olla napakka ja selkeä. Avasin lyhyesti mistä kaikki sai opinnäytetyössän alkunsa, kerroin pähkinän kuoressa vitsistä, joka oli alkanut kasvaa kysymyksistä, “kuka on päällikkö?” tai “miten minun päällikköyteni vahvistuu?”. Kerroin osallistujille, etten tarjoile mitään valmista vaan kerään aiheesta materiaalia tulevaisuutta varten. Olin myös päivän alussa maininnut, että tarvitsen työpajasta syntyviin materiaaleihin käyttöluvan ja suostumuksen osallistuneilta. Myös tässä työpajassa kaikille osallistuneille kerrottiin tuotettujen materiaalien pysyvän anonyymeinä opinnäytetyössä.

Bosslevel- osuus koostui työpajapäivänä muutamasta harjoitteesta. Työpajan rakenne toistui jälleen assosiointiharjoitteen kohdalla. Olin antanut osallistujille kynät ja paperia ja kaikki kahdeksan osallistujaa alkoivat kirjoittaa. Olin myös ohjeistanut, että juuri viidelläkymmenellä sanalla minulla on harjoitteessa pointti. Mitä tapahtuu, kun järki ei enää voi toistaa selkeyden ja päättelykyvyn kautta “oikeita” vastauksia? Mitä tapahtuu, kun kahdenkymmenenviiden sanan kohdalla mieli alkaa kuvittelemaan jo muuta. Tarinoita, mielikuvia ja muistoja? Mitä silloin kirjoittaa assosiointitehtävään? Harjoitteen jälkeen jaoin osallistujat kahteen ryhmään ja pyysin heitä jakamaan miltä harjoitteen tekeminen tuntui ja mitä sanoja paperille syntyi?

Seuraavaksi työpajan rakenne poikkesi kahden seuraavan harjoitteen kohdalla, jotka olivat sanaselitys tehtävä ja bisnesaakkoset-harjoite. Lopuksi osallistujat pelasivat vielä bisnessanasto Aliasta omakeksimillä merkityksillä sekä antoivat työpajapäivästä palautteen.

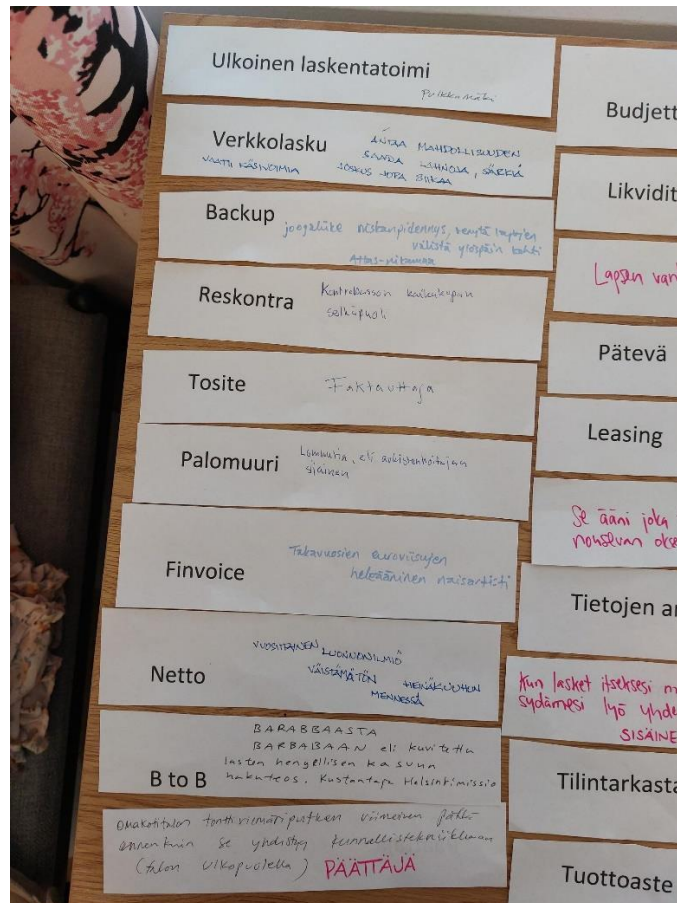


Kuva 9: Viidenkymmenen sanan listoja

Koska ensimmäinen harjoite tapahtui ennen kaikkea pään sisällä, koin että osallistujien olisi parempi saada mahdollisuus keskustella yhdessä. Vedin harjoitteen, jota en ollut suunnitellut vetäväni työpajassa, mutta se osoittautui oikeaksi ratkaisuksi päivän kulkuun nähden. Kutsun harjoitetta tässä yhteydessä sanaselitysharjoitteeksi. Harjoite eteni siten, että pyysin ihmisiä ottamaan itselleen parin. Yksi pari meni treenialueen keskelle “lavalle” ja me muut muodostimme katsomon. Ohjeistus oli vuorotellen parin kanssa keksiä sana, jota ei ole olemassa, sanoa se kaikille ääneen ja toinen pareista selitti mitä se tarkoittaa. Sovimme, että teemme kolme sanaa per henkilö ja sitten vaihdamme pareja. Tämä harjoite aiheutti paljon naurua ja rentoutti osallistujia. Tästä harjoitteesta oli turvallinen olo siirtyä seuraavaan.

Sanaselitysharjoitteesta siirryimme osallistujien kanssa bisnesaakkoset- harjoitteeseen. Olin osunut työpajaa suunnitellessani internetissä sivulle nooga.fi/sanasto, jossa oli lista niin kutsutusta bisnesaakkosista. Aakkoset sisälsivät bisnesmaailmaan kuuluvan sanan ja sen oikean selityksen. Olin tulostanut aakkoslistan sanoja paperille mutta en niiden oikeita vastauksia, leikannut listan sanat erillisiksi palasiksi ja asettanut ne harjoitussalin lattialle sikin sokin. Pyysin ennen tulevaa kirjoitusharjoitetta jokaista

osallistujaa valitsemaan maksimissaan viisi sanaa, jotka mielellään eivät olisi heille kovin tuttuja. Sitten ohjeistin tehtävän seuraavalla tavalla: *“Keksi uusi selitys tai merkitys listan sanoille tai keksi annetulle sanalle synonyymi, jota ei ole ennen annettu.”* Kun uutta tarkoittava merkitys oli annettu, pyysin osallistujia valitsemaan jälleen itselleen uuden parin. Sitten pareittain harjoitustilassa kaikki neljä paria samaa aikaa jakoivat keksimänsä uudet merkitykset valitsemalleen parille.



Kuva 10: Bisnesalias

Edellä mainitun harjoitteen jälkeen etenimme vielä päivän viimeiseen aktiiviseen tehtävään. Olin suunnitellut Bisnesalias- pelin, jossa äskeiset parit kisaisivat toisiaan vasten Aliaksen muunnelluilla säännöillä. Aliakasessa oli käytössä bisnesaakkosista otetut samat sanat uusine merkityksineen. Käytössä oli pussi, johon kaikkien kahdeksan osallistujan uudet sanat laitettiin sekaisin. Ohjeistus oli, että sanoja sai selittää parille joko niiden uusia tarkoittavilla merkityksillä tai yrittää selittää bisnesaakkosten oikeaa merkitystä saadakseen pisteet. Tavallisessa Aliaksessa pisteitä siis saa arvaamalla mahdollisimman monta oikeaa sanaa, joita pari yrittää toiselle selittää.

Lautapeliversiossa pari saisi edetä niin monta askelta eteenpäin laudalla, kuin kertyneitä sanoja on saanut.

Bisnesaliaksessa oli kolme kierrosta: Alkuperäisen Aliaksen kierros kaksi kertaa, jossa toinen pareista selittää arvattavaa sanaa ja toinen yrittää arvata. Kolmannella kierroksella teimme sovelletun version, joka oli yksi sana ja patsas. Tämä tarkoitti, että toinen pareista sai sanoa vinkiksi vain yhden sanan ja sen jälkeen tehdä sanan sanottuaan jonkun Bisnesalias- sanaa edustavan kehollisen muodon eli patsaan.

Q-TEATTERI

Bisnesalias

Budjetti - Nopea vene, jolla salakuljetetaan kannabista
Likviditeetti - Somessa tapahtuvien tykkäysten laskenta- mekanismi
Talouspäällikkö - Lapsen vanhempi
Pätevä - Jalokalojen rasvaevän käskiosa
Leasing - nojattava huonekalu
Bug - Se ääni joka tulee kun pysäytät suuhun nousevan oksennuksen
Tietojen analysointi - Yliopistossa komero, jossa säilytetään anatomian näköiskappaleita (luurangont yms)
Sisäinen laskentatoimi - Kun lasket itsekseksi montako kertaa sydämesi lyö yhden minuutin aikana
Tilintarkastaja - Henkilö joka tunkeutuu random perheisiin laulamaan joululauluja
Tuottoaste - Kuinka paljon moottori työntää ns. ylijäämäöljyä tai karstaa

Netto - Kaupunkialueen savusumun aiheuttama värikäs auringonlasku
Salaaminen - Kalan sisusten pakastaminen jäätiköllä
Sisäinen laskentatoimi - Lääketieteellinen toimitus sisäelimille pernatulehduksen jälkeen
Pääomakustannus - Itselle tarkoitettu kallis hattu (henkilökohtainen)
Business Intelligence - Ilmiö jota näkyy erityisesti suurkaupungeissa. Ihmisten kyky sijoittua limittäin ja lomittain bussiin tai muuhun joukkoliikenne välineeseen niin että mahdollisimman moni mahtuu
Aineeton oikeus - miinustavara
Erp - systeemi - Erilaisten rikosten palautus - malli, joka pyrkii mullistamaan vankeinhoitoa ohjaamalla rikollisia pienempien rikosten pariin eli käänteinen porttiteoria
Aineeton oikeus - Puristetut määrärahat

Kuva 11: Osallistujien uudelleenmäärittelemiä businessanoja

Työpajakokonaisuus loppui kuuden minuutin kirjoitustehtävään, jossa pyysin osallistujia kirjoittamaan kokemuksesta ja halutessaan sai antaa minulle työpajasta palautetta tai kehitysideoita. Lopuksi minulle ja osallistujille jäi aikaa kymmenen minuuttia loppukeskusteluun ja siinä pyysin kaikkia nostamaan esiin ainakin yhden asian, joka jäi mieleen. Yleinen palaute oli se, että ryhmä itsessään oli nauttinut yhdestä olemisesta, nauramisesta ja mielikuvitusleikeistä.

6.3.1. Reflektio

Seuraavaksi kirjoitan mitä muutoksia tapahtui Q-teatterin työpajassa suhteessa kahteen edelliseen työpajaan.

Q-teatterille teetetty työpaja oli draamallisempi kahteen edelliseen työpajaan verrattuna. Kuten edellisistä pohdinnoistani voi huomata, mietin niissä paljon pedagogina olemista, valintojani ja kasvamista. Ero Q-teatterin työpajaan oli itselleni tunnistettavissa. Olin rentoutuneempi, tulin ymmärretyksi, kokeilunhaluani ei kyseenalaistettu, ja uppouduin itsekin työpajapäivän harjoitteisiin, vaikka olinkin vetäjän roolissa. Tämän työpajan myötä pystyin paremmin alkaa hahmottamaan taiteeseen ja teatteriin sopivia luovia toimintoja, jotka voisivat ehdottaa mitä *bosslevel metodi* voisi olla tai millä tavalla johtajuus-sanoja voisi tutkia lisää. Tässä työpajassa pystyin olemaan sekä vetäjän roolissa, että tutkijana.

Sain Q-teatterin osallistujilta arvokasta palautetta jatkoa varten:

- *Hauskoja harjoitteita ja pelillisyyys ja leikillisyyys toimii aina*
- *Sanojen uudelleenmäärittely oli hauskaa- mukavaa matalan kynnyksen toimintaa*
- *Boss-sanojen kanssa voi varmasti leikkiä paljonki, mutta nyt se ymmärrettävästi jäi vähälle*
- *Oli kiinnostavaa tutkia itseään 50 sanan avulla pomoudesta, johtamisesta ja mestariudesta. Mitä assosiaatioita tuli kun ajatteli sanaparia boss level tai esim. Mestari-taso? Sanat olivat hyvin erityyppisiä, oikeastaan täysin vastakkaisia.*
- *Pienryhmä - ja perityöskentely oli mukavaa. Opin tuntemaan parejani paremmin.*
- *Mitä jäi mieleen? Nauru/ peli, hulluttelu, sanat kaikissa muodoissa*
- *Mietin miten voisi johdattaa aiheen sanaston äärelle? Tavoitteen määrittely on syytä kirkastaa*
- *Bosslevel- sanat voisiko jatkojalostaa. Ois kiva kuulla muiden sanoja myös. Ehkä korostaa sitä, että mikään sana ei ole väärin ja antaa assosiaation lentää.*
- *Miten sais niitä keksittyjä synonyymejä ja selityksiä enemmän peliin?*
- *Kilpailuhenkisyys, joka on itselleni kivaa mutta tunnistan että se voi joissain ryhmässä olla haastavaa.*
- *Harjoitteet assosiaatioineen ja sanaselityksineen olivat kivoja ja hauskoja. Kokonaisuus bosslevel- harjoituksissa rakentui mielestäni hyvin.*
- *Bosslevel- harjoitteiden osalta tuli mieleen kaksi kysymystä 1) Kohderyhmä. Arvioin, että meidän ryhmälle toimi erittäin hyvin. Mitä jos olisi kohderyhmänä ollut toisen asteen opiskelijoita tms. Mitä silloin olisi pitänyt muuttaa? 2) Boss-level sanaston haltuunoton tarkoitus. Nyt sanat toimivat mainiosti assosiaatiopintana. Voisiko olla myös tavoitteena jollain tavalla itsetunnon vahvistuminen ja mitä silloin pitäisi kenties lisätä?*
- *Olisin halunnut jotenkin enemmän jutella bosslevel 50:stä sanasta. Se osio jäi nyt tyngäksi ja jotenkin ilmaan. Miksi me kirjoitettiin ne – jatkokehittely johonkin suuntaan.*
- *En ihan hahmottanut näistä bosslevel tehtävistä, että mihin niillä pyrittiin? Se että ne olivat taloustermejä yms ei oikein avannu mulle mitään lisäkanavaa luovuuteen.*

Hauskaa oli, mutta ois voinu olla vaikka jotain aivokirurgia sanastoa ja hauskuus ois ollu sama. Eli mikä on se lisäarvo? Ehkä konsepti vähän kesken ja osaa tehtävistä ei ehditty tehdä niin sitten ois voinu paremmin hahmottaa.

Tämän työpajapäivän jälkeen alkoi mielessäni hahmottumaan vahvemmin, jotain teettämieni työpajojen tarkoituksesta. Olin kyllä jo etukäteen tiennyt yrittäväni vangita tämän aiheen ympärille jotain itsensä johtamisesta leikkillisellä tavalla, mutta en tiennyt kuinka se tehdään. Vasta Q-teatterilta saadun palautteen kautta, aloin saada kiinni jostain konkreettisesta. Palautteessa eräs osallistujista pohti hienosti johtajuus-sanaston haluun oton tarkoitusta ja kysyi, voisiko tällaisen sanaston assosiaatiopinta toimia jollain tavalla itsetunnon vahvistumisen tavoitteena? Ehkä Q-teatterin osallistujilta saamani hilpeät reaktiot työpajaa toteuttaessa edesauttoivat minua myös hahmottamaan mahdollisuuksia näiden *“boss-sanojen”* kanssa leikkimiseen. Eräs toinen ajatuksia herättelevä palaute oli osallistujalta, joka kommentoi, että oli mielenkiintoista tutkia itseään viidenkymmenen sanan kautta, joka tehtiin assosiointiharjoitteessa.

6.4. Kohtaus Malmi

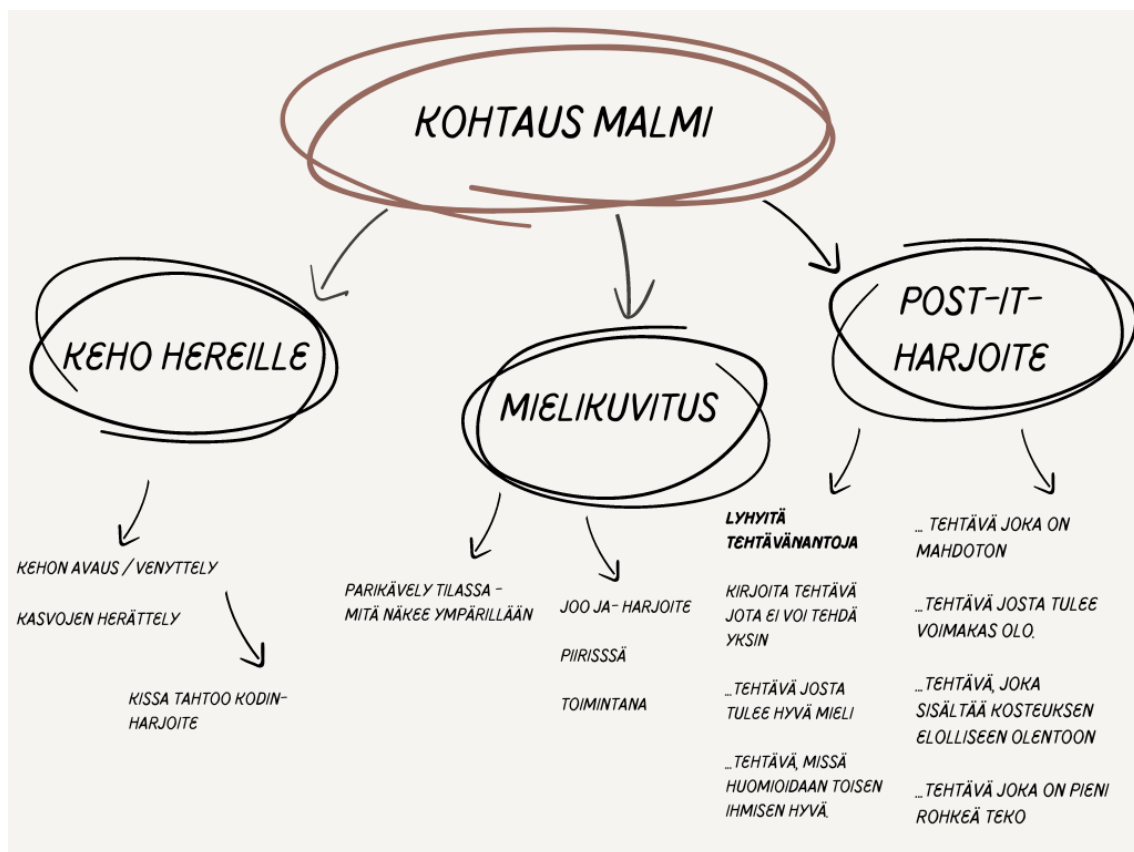
Viimeisen työpajani pidin Malmilla, kaupunkiolohuone Kohtauksen tiloissa. Kaupunkiolohuone Kohtaus on tarkoitettu turvalliseksi oleskelutilaksi nuorille aikuisille, jossa korostetaan jokaisen yksilöllisyyttä sekä sitä ettei kenenkään tarvitse jäädä yksin. Kaupunkiolohuone Kohtauksessa on mahdollisuus tavata uusia ihmisiä, osallistua tapahtumiin, työskennellä ja viettää aikaa kaikenlaisen tekemisen äärellä. Kohtaus sijaistaa Malmintorin kupeessa, se on päihteetön, puoluepoliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton sekä noudattaa turvallisen tilan periaatteita. Kohtauksella järjestetyt tapahtumat ovat ilmaisia ja sen mottona on *“Ei oo pakko olla yksin, jos ei halua.”* (Kohtaus 2024)

Lähdin suunnittelemaan viimeistä työpajaa niistä lähtökohdista käsin, että tiesin paikalle tulevan vapaaehtoisia nuoria aikuisia. Työpajan toteutusaikaa oli kaksi tuntia ja halusin viimeiselle työpajalle miettiä tarkasti harjoitteet, joita teettä. Olin aikaisemmista työpajoista nähnyt mikä toimii, mikä ei ja mikä vie opinnäytetyön aihettani eteenpäin. Näistä lähtökohdista valikoitui harjoitteiden sarja viimeiseen materiaalia keräävään työpajaan.

Kuvassa kolme näkyy Kohtaus Malmi työpajapäivään suunniteltu ensimmäinen versio työpajan sisällöstä. Suunnittelu sisälsi ehdotuksia työpajapäivän kuljetuksesta. Kuvassa näkyy miten olin pohtinut erilaisia mahdollisia harjoitteita, joita teettää sekä nostanut esiin joitakin tiettyjä asioita kuten läsnäolon ja energian, joita halusin erityisesti työpajassa kannatella. Suunnitteluvaiheessa score- harjoite, jonka nimesin tähän opinnäytetyöhön post-it-harjoitteeksi, sillä olen soveltanut harjoitetta itselleni sopivaksi, kulki jälleen mukana niin suunnittelussa kuin toteutuneessa työpajassa.

Suunnitteluvaiheessa mietin myös millaisia aiheita post-it-harjoitteen kysymyksissä voisi olla. Pohdintoja olivat rohkeusteot, läsnäolo, katse, sisäinen liike ja sen muutos, tehtävä, jota ei voi tehdä yksin, hiljaisuus ja kosketus sekä joku näkymätön, jonka avulla vahvistua.

Malmilla työpajapäivään osallistui neljä henkilöä. Suurimmalla osalla ei ollut kokemusta teatterista ja yksi osallistujista oli opetusharjoitteluni kautta tullut työpari. Tein huomion, että työpajassa oli samaa aikaa pysyttävä teatterin tekemisen perusteiden äärellä, mutta samalla halusin jälleen toteuttaa aikaisemmin teettämäni post-it-harjoitteen eri tehtävänannolla. Kuvassa neljä alla olen visualisoinut, miten työpaja lopulta eteni Kohtauksella.



Kuva 12: Kohtaus Malmilla pidetty työpajan kaari (lukusuunta vasemmalta oikealle).

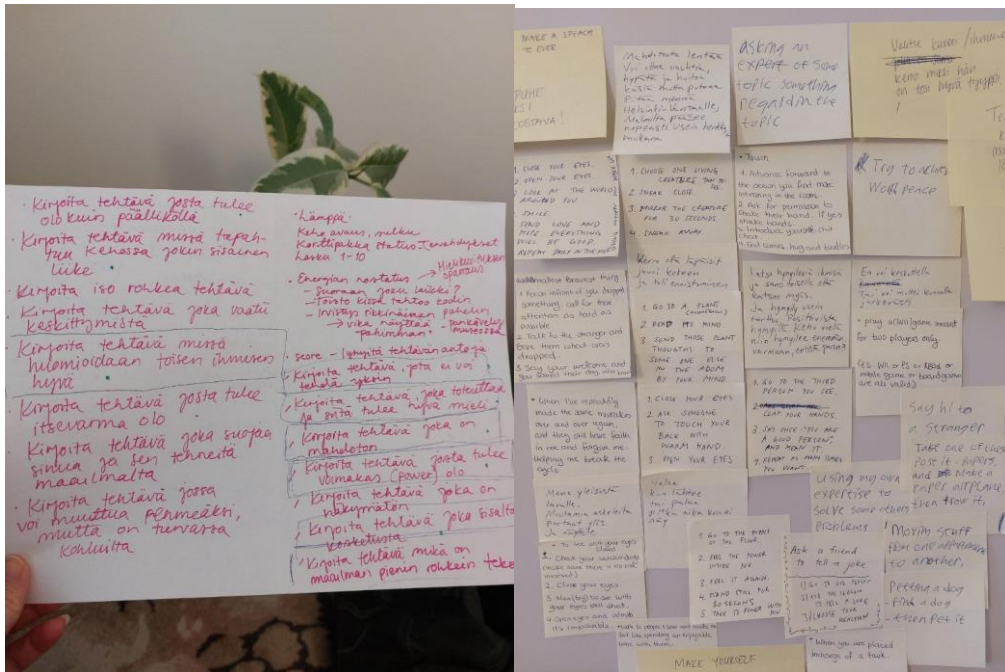
Työpaja koostui kolmesta osasta: lämmittely, mielikuvituksen virittäminen sekä viimeisenä jälleen post-it-harjoite, jossa harjoiteltiin lyhyiden tehtävänantojen kirjoittamista ja mielikuvituksen vapauttamista.

Ensimmäisessä, työpajahetken lämmittely osuudessa tarkoituksena oli saada keho ja mieli mahdollisimman hereille. Osallistujien kohdalla ilmassa oli jännitystä, epävarmuutta ja pientä ujoutta, joten päätin panostaa kehon lämmittämiseen sekä puhtaasti leikkimiseen, jonka kautta toivoin saavani tilaan naurua. Toinen osuus, mikä liittyi mielikuvittelun herättämiseen, oli harjoite, jossa parin kanssa käveltiin tilassa. Harjoitteessa ohjeistin pareja, että harjoitustilamme oli juuri muuttunut museoksi ja kaikki asiat ja esineet siellä olivat osa museon näyttelyä. Pariharjoituksessa parien oli kerrottava vuorotellen toisilleen, minkälaisia teoksia he ympärillään näkivät. Tarkoituksena tässä harjoitteessa oli harjoitella mielikuvittelua, itselleen luvan antamista leikkiin sekä tarinankerrontaan.

Seuraavaksi teetin samaisessa virittäytymisosiossa toisen mielikuvittelua tukevan harjoitteen nimeltä: "Joo ja". Harjoite tulee improvisaatioharjoitteiden maailmasta. Harjoitteessa kerrotaan piirissä tai pareittain tarinaa, jossa toinen ehdottaa jotain toiselle henkilölle ja henkilö vastaa ehdotukseen "joo ja"- eli keksii ehdotuksen perään jotain lisää. Teimme tämän harjoitteen aluksi piirissä ja sen jälkeen ehdotin, että muutetaan joo ja- harjoite toiminnalliseksi tekemiseksi, jolloin lähdimme ryhmänä tutkimaan Kohtauksen tilaa ja tekemään erilaisia toimintoja, joita "Joo ja" harjoitteen kautta osallistujat keksivät ehdottaa. Toimintoja olivat erityisesti tilan tutkiminen ja aistiminen erilaisin tavoin kuten tunnustelemalla käsin, hyppimällä, löytämällä kovia tai hiljaisia ääniä, katsomalla ja kokemalla tilaa leikillisemmin ja toisin.

Kahden ensimmäisen osuuden jälkeen siirryin päivän pääosuuteen ja tässäkin työpajassa työpajan rakenne oli ennen kaikkea rakennettu post-it- harjoitteen ympärille. Post-it-harjoitteesta ja fluxuksesta kirjoitan kappaleessa 4.1. Harjoite korostaa pienten tehtävien tai ohjeiden kirjoittamista post-it lapun kokoiselle paperille. Sitten tehtävänannot toteutetaan kukin tulkitsemallaan tavalla.

Opinnäytetyöstä kerroin, että halusin tutkia tarkempien kysymysten kautta jotain sisältä kumpuavaa, itsetuntoon ja hyvään liittyvää tematiikkaa ja ehdotukseni sen tutkimiselle oli työpajassa kyseinen post-it- harjoite ja sen vierellä kulkevat, osallistujille ehdottamani otsikot, joiden kautta kirjoittaa tehtävänannot.



Kuva 13: Post-it- harjoitteen kysymysten ideointia. Kuva 14. Työpajaan osallistuneiden tehtävänantoja.

Kohtauksella pidetyssä työpajassa osallistuin itse myös tähän suunnittelemaani harjoitteeseen ohjeistuksen aikana silloin tällöin ja osallistujien kanssa post-it lappuja kertyi harjoitteesta reilu kolmekymmentä. Pienten tehtävänantojen jälkeen jaoin osallistujat jälleen pareiksi ja pyysin jokaista valitsemaan lapun, joka siinä hetkessä resonoi itsessään eniten. Sen jälkeen pyysin pareja näyttämään laput nimetyille pareille ja toteuttamaan valitut tehtävänannot. Olin ohjeistanut jo ennen kirjoitusharjoitusta, että osallistujat ajattelisivat tehtävänantoja niin, että niitä voisi toteuttaa Kohtauksen tiloissa.

Osallistujien kirjoittamia tehtävänantoja oli muun muassa:

- 1. Go to a plant (huonekasvi). 2. Read its mind. 3. Send those plant thoughts to someone else in the room by your mind.
- 1. Go to the third person you see. 2. Clap your hands. 3. Say once: “You are a good person”, and mean it. 4. Repeat as many time you want.

- Using my own expertise to solve some others problems.

Työpajan lopuksi pidin lyhyen kierroksen, miltä työpajaan osallistuminen osallistujien mielestä tuntui ja mikä jäi erityisesti mieleen? Ryhmän palaute oli, että mielikuvittelu ja toisin tekeminen oli hauskaa ja siitä tuli hyvä mieli. Osallistujat korostivat enemmän mielikuvituksen irti päästämisen hauskuutta, kuin esimerkiksi post-it-lappu harjoitteeseen teetettyjä ohjeistuksia.

6.4.1. Reflektio

Tässä Kaupunkiolohuone Kohtauksen työpajan reflektiossa pohdin mitä ajatuksia minulle nousi ja jäi käteen fasilitoimani työpajakokonaisuuden jälkeen.

Kohtaukselle vetämäni työpaja oli lähimpänä teatterin harrastamisen ja tekemisen perusteita, kuin muut tämän opinnäytetyön tueksi suunnitellut työpajat. Valitsemani harjoitteet olivat yksinkertaisia ja ohjaajana työpajaa ohjatesani jouduin keskittymään paljon enemmän ryhmähengen luomiseen ja harjoitteiden yksinkertaisuuteen. Työpaja meni kuitenkin mielestäni hyvin ja jokainen paikalla ollut osallistui. Oma kokemukseni Kohtauksen työpajasta oli, että ympärillämme oli lämmin tekemisen ja uuden kokeilemisen henki, jota olin kuitenkin tavoitellut.

Tästä työpajasta minulle jäi päällimmäisenä käteen ajatus siitä, että teatteripedagogina voin opettaa ryhmää ajattelemaan toisin ja kokeilemaan asioita uusin tavoin. Vaikka työpajassa itsessään sellainen oli olemassa ehkä pienoiskoossa, mielessäni pyöri tämän työpajan jälkeen ajatus taidepedagogin kyvyistä mahdollistaa luovan ajattelun kehittyminen ja uusien ehdotusten kokeileminen eri yhteisöissä.

Mutta jotain oli jäänyt mielestäni työpajoista uupumaan enkä ollut kaikilta osin tyytyväinen. Työpajojen jälkeen minusta tuntui, että olin teettänyt työpajoja vailla uudelleen määrittelemisen tapahtumia, niistä keskustelemista ja niiden teettämistä. Mietin, miten olennaista tälle opinnäytetyölle oli tuoda visuaalisesti esiin jotain uudelleen määriteltyä vai riittäisikö pohdinta sen ympärillä mihin *bosslevel metodia* ja johtajuus-sanojen uudelleen määrittelyä tarvitaan ja miksi? Työpajojen vetämisen jälkeen, mietin että ei *bosslevel metodissa* yhdisty bisnesmaailma ja teatteri, muuta kuin termien pyörittelyn osalta. Minusta bosslevel metodi kommentoi uudelleen

määrittelemisellä jotain yksilökeskeisyydestä ja edelleen olemassa olevan johtajuuspuheen patriarkaalisesta, miesvaltaa korostavasta sävystä.

Ajattelen, että tällä hetkellä *bosslevel metodi* voisi uudelleen määrittelyillään kytkeytyä puheeseen yhdenvertaisuudesta ja sukupuolisensitiivisyydestä tulokulmanaan kuitenkin hauskanpito ja leikki sekä itsensä ja muiden “boostaaminen” eli itsensä johtaminen kohti omaa vahvistumista ja kohti yhteen tulemistä.

7. FLUXUKSEN HENGESSÄ- BOSSLEVEL

Uusien menetelmien ja leikkien keksiminen on teatteripedagogiikassa tärkeää. Tämä kappale on jätetty tähän opinnäytetyöhön sen takia, että lukija näkisi miten leikki ja mielikuvittelu ovat kulkeneet itsenikin kautta käsi kädessä koko tämän tutkielman ajan. Tässä kappaleessa lukija voi nähdä tapani tekijänä kehittää omaa ajattelua sekä niitä asioita, mitä pidän omassa taiteen tekemisessäni ja opettamisessa tärkeänä. On olennaista tuoda esiin, miten yritys olla tässä opinnäytetyössä selkeä ja pohdiskeleva risteävät alinomaan valtavan mielikuvitussekoilun syövereihin. Tämä kappale on absurdiutta, ei-tietämistä, ajatusten virtaa ja tunnelmia. Se ei yritä kuljettaa mihinkään. Se yrittää näyttää eroa taidepedagogisen pohdinnan ja taiteilija aivojeni välillä.

Nämä ovat minun Fluxus asenteen kautta kummunneet tulkintani johtajuussanoista ja metodista. Näkökulmani inhimillistä ja pelleilee joidenkin itselleni vieraiden sanojen kanssa. Niistä tulee huvittunut olo. Jotain mahtipontista pienenee käsiteltävälle tai absurdille tasolle. Olennaisen tärkeää on, että bosslevel metodia ei voi suorittaa- sitä tehdään! Olemalla bosslevel metodin vaikutuksessa voi kuitenkin saavuttaa kyvyn sekamelskaan ja assosiointiin.

Taulukko 1: Johtajuustulkintoja

Johtajuussana	Mielikuvia	Täydennykset ja huomiot
Päällikkö	<ul style="list-style-type: none"> -Tilaan tulija -Helposti lähestyttävä - Se mitä tehdään, niin halutaan tehdä oikein ja kerralla “tää tehdään tänään eikä huomenna” - Ei överi pompottelija, hommat menee nappiin kun on asenne kohdillaan, -Vankka, huomioiva ja huomioitava - Ei tee numeroa itsestään, mutta on itsessään hahmo joka huomioidaan - Jakaa ja saa 	<p>Johtaa itseään tavoilla, joita ei osaa nimetä.</p> <p>Päällikölle tyypillistä on (itsensä johtamisessa) eteenpäin posottaminen</p>
Hefe	<ul style="list-style-type: none"> - Katujen kasvatti - Street - Joku jolla on vähän edgeä 	<p>Alkuperä espanjasta “jefe” saksaksi hiiva</p> <p>Rimmaa: Refe, Hedonismi</p>
Mestari	<ul style="list-style-type: none"> - Lempiä pullamestari, vanhempi henkilö - Elämäkoulu - Kova juttelemaan - Hyväntahtoinen (hölmö), - Ulkopuolinen seuraa varovaisesti mestarin toimia - Omanlaisensa profiili - Selkeästi itsensä näköinen 	<p>Mestarilla on itsestään...</p> <p>Mestari on oikeutettu / mestarille on myönnetty...</p> <p>Mestarinäyte...</p>
Maestro	<ul style="list-style-type: none"> - Omistaako tämä jotain taitoa nextillä levelillä - Handlaa jonkun jutun hel*etin hyvin - Kaksi eri vokaalia “ae” 	<p>Maestrolta löytyy pelinjohtajan aineksia...</p>

	- Soljuva, menee Tierillä - Ei välttämättä tarkka, taito voi olla mitä vaan mutta se menee aina nappiin - Se määrittelee esim. sen onko tarkka, sensuelli, nautiskelija, kulinaristi	Itselleen maestro on Taidosta maestro....
Kunkku	- Sanaa itsessään ei voi avata - Lumikasan/ kallion kunkku - Ei tee itsestään numeroa mutta on numero - Kaikkien kaveri, auttavainen - Jakaa, avoin - Visionääri	Kunkku on...
Pamppu	- Viittaa virkavaltaan tai korkeampaan voimaan - Auktoriteetti on ansaitu/saatu/jouduttu antamaan kuten äideillä(?) - Jotain kättä pidempää eli on lupa johonkin spesiaaliin - Ei pelkää virheitään, mikä vaan tilanne on - ratkaisu löytyy - Järkkymätön, kekseliäs - Osaa mennä ratkaisuisa laatikon ulkopuolelle, turva, suoja	Mutsi, isosisko, isoäiti, naapuri, kissa, ampiainen
		Muita harvinaisuuksia Kapu, Jehu, Chieffi, Tähti ja Stara

Bosslevel metodi on ihmisen suhde omaan sisäiseen. Sitä voi verrata tilaan, jossa oma sisäinen kytee ja kuplii. Bosslevel metodissa kukaan ei ole liikaa tai liian vähän.

Bosslevel metodi on alkuainetta, jolla on sydän. Sydän on bosslevel metodin korkein johto, ylipäällikkö, kärkitekiä, laaduntarkkailija ja puolustaja.

Kaksivuotiaalle lapselle opetettiin sirkuskoulussa sirkustervehdys, siinä katsotaan itseä peilistä, nostetaan leuka ylös, viedään hartiat alas, kohotetaan kädet ylös ja ohjaaja ripottelee rintakehälle ylpeyden kuplia. Sitten kumarretaan ja leikitään kanahippaa.

Bosslevel needed-hetkiin: "Tee itsellesi kruunu asioista, joita löydät 2 minuutin aikana."

Laita kahden minuutin kruunu päähän, toista tehtävä tarvittaessa päivittäin. Kun et halua kanniskella enää näkyvää kruunua kuvitele laittavasi sellainen päähäsi miimisesti. Toista tämäkin vaihe tarvittaessa niin kauan kuin haluat. Lopuksi pelkkä kruunun ajattelu riittää. Toista tarvittaessa ikuisuus.

Opeta eteenpäin.

8. LOPUKSI

Tässä opinnäytetyössä tutkielman kohteena on ollut johtajuus-sanasto ja sen ympärillä, niin sanotusti kehittyvä *bosslevel metodi*. Näen tämän aiheen olevan tarjous, jota taidepedagogiikan näkökulmasta tarkastelen. Mielestäni työpajat keskustelivat tutkielmassa hyvin keskenään. Ajatteluni pystyi kehittymään työpajakokonaisuuksien avulla ja konkreettisesti jokainen suunnittelukerta kehittyi tiedoista, joita edellisessä työpajassa olin havainnoinut. Olin ohjannut neljä työpajaa eri kohteisiin, jotka olivat teatteriopettajan maisteriohjelman opiskelijatoverini, Laurea ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat, Q-teatterin näyttelijät sekä ryhmä nuoria aikuisia Kaupunkiolohuone Kohtauksella.

Omassa ajattelussani työpajat olivat olennainen osa kaiken kehittämisen ja materiaalin saamisen kannalta. Työpajojen kautta tein löydöksiä kuten, ei-tietäminen, prosessissa oleminen ja pointti. Näistä löydöksistä ajattelen, että ne tukevat minua ennen kaikkea teatteripedagogina. Päädyin myös siihen tulokseen, että tässä tutkielmassa taiteellisena ja menetelmällisenä inspiraationa toiminut Fluxus ja ajatus asenteesta oli itselleni hyvä vastapari *bosslevel metodia* kehittäessä. Ajattelen myös, että jos *bosslevel metodia* jatkokehittäisi, sellainen projekti vaatisi muita ihmisiä mukaan myös menetelmän kehittämiseen.

Nyt ajattelen, että tämä tutkielmani on päässyt vasta siihen pisteeseen, jossa menetelmiä ja harjoitteita uudelleen määrittelemiseen voisi alkaa suunnitella syvemmin. Ajattelen myös, että itsensä johtamisen kysymystä tulisi tarkentaa. Samoin ajatusta yhteisöllisyyden kehittämisestä ja sen konkretiasta. Ehkä tutkimani metodi voisi nyt olla valmis ensimmäiselle omalle työpajalleen omalla nimellään.

Alun perin olin työpajakokonaisuuksien jälkeen toivonut, että minulla olisi ollut mahdollisuus kokeilla ja toteuttaa jonkinlaisia versioita *bosslevel metodista* itseeni. Haaveilin pitkään laboratoriosta, jossa olisin kokeillut erilaisia keinoja purkaa *bosslevel metodin* sanaparia itseni kautta ja dokumentoinut niitä tähän opinnäytetyöhön jollain visuaalisella tavalla.

Toinen toiveeni oli sisällyttää tähän opinnäytetyöhön jonkinlainen tehtävä- tai opaskirja, joka käsittelee tämän tutkielman metodia. Olin ajatellut tällaisen oppaan sisältävän ehdotuksia tehtävistä, joita voisi teettää ja toteuttaa vaikka ei olisi tätä opinnäytetyötä lukenut. Ajatus tehtävien tarkoituksesta oli, että halutessaan jokainen, joka tahtoisi voisi kokeilla ehdottamiani *bosslevel metodi*- harjoitteita itseensä ja sen jälkeen tunnustella oliko niistä itselleen mitään hyötyä suhteessa jonkin sisäisen vahvistumiseen? Tehtävissä olisi voinut myös olla jotain sellaisia ehdotuksia, joissa herätellä kyseenalaistamisen, karnevalisoinnin ja uudelleen nimeämisen mahdollisuuksia. Ehkä lukija olisi voinut tehdä version omasta päällikköydestään ja nimetä sen halutessaan toisin.

Eräs tanssipedagogiikan opiskelutoverini ehdotti, mitä jos tämän opinnäytetyön nimessä olisikin ollut ehdotus "*Bosslevel metodin kehittäminen - johtajuusmyyttiä purkamassa*"? Työpajojen aikana mietin sanaa saavuttaminen suhteessa käsitteisiin johtajuus ja "päällikköys". Taidepedagogiikan näkökulmasta uskoisin "johtajuuden saavuttamisen" saavan kritiikkiä osakseen.

Tätä tutkielmaa tehdessäni pohdin myös, mihin tai miten aihe "*bossleveliydestä*" kytkeytyisi yhteiskunnallisella tasolla? *Bosslevel metodin* henki tuntui sukeltavan tai lävistävän jostain kovien arvojen maailmasta, kuten tuloksellisuuden, suorittamisen, yksilökeskeisen ja saavuttamisen teemojen välimaastosta. Kenties metodin mielikuvat horjuvat jossain tällaisen kapitalistisen maailman rajoilla, mutta osuessaan taidepedagogiikan linssien alle ja tarkastelun kohteeksi jotain muuttuu. Ehkä *bosslevel metodi* voi ottaa kapitalismilta jotain, esimerkiksi termistöä, muutoin ruokkimatta sitä. Tarkoitin, että se ottaisi jotain tarpeellista itselleen ja käyttäisi sitä taiteen tekemisen edistämässä sekä taidepedagogiikan ja yhdenvertaisuuden hyödykkeenä.

Ajattelen, että taidepedagogiikan *bosslevel metodissa* yksilökeskeisyyttä puretaan ja pyritään lisäämään ryhmälähtöisyyttä. Metodi herkistää kuuntelulle, empatialle, jakamiselle ja jäsentelylle. Voisiko menetelmä olla sitä, että minä en ole toisen edellä vaan vieressä ja me ryhmänä tutkimme, opetamme ja nimeämme, siis voimistamme toisiamme tasavertaisella tavalla?

Kuitenkin yksilötasolla *bosslevel metodin* kautta olisi mahdollista tulla tietoiseksi omista tarpeistaan ja sanoittaa sitä muille. Menetelmä edistää oman äänen kuuluvaksi

tulemista, omien vahvuuksien tunnistamista ja niiden korostamista sekä sitä kautta yhteen tulemista.

Teatteripedagogina itsessäni on vahvistunut opettajuus, joka sallii tutkimisen ja kokeilun.

Minulle aiheen ja ammatillisen osaamiseni väliin syntyi tutkielmassa silta. Aiheena tutkin johtajuussanastoa ja sen siltana oli *bosslevel metodin* kehittäminen.

Pedagogina ajattelen nyt, että opettaessani voisin edistää ajattelua, että jokainen kokeilu on arvokas, vaikka sen lopputulokset eivät olisi suuria tai niitä ei olisi. Silti jotain aina löytyy ja syntyy tietoa. Tällä ajattelen, että taide voi olla esillä missä tahansa paikassa ja kontekstissa ja sen kuuluu olla elossa. Taiteen sijainti voi siis olla missä tahansa, sillä löydöksiä tulee. Tällä taas tarkoitan, että tässä opinnäytetyössä *bosslevel metodi* voi olla toiselle löydös ja toiselle täyttä roskaa, eikä sillä ole väliä sillä joku toinen löytää merkityksiä sieltä mistä toinen ei.

Minulle tämänhetkisiä löydöksiä ovat olleet taidepedagogiikan mahdollisuudet vaikuttaa asioihin ja ajatus taidepedagogiikan kyvystä määritellä johtajuus- sanastoa uudelleen. Jos *bosslevel metodin* kehittäminen jatkuisi ja sen termistössä olisi johtajuus- sanoja uudelleen määriteltynä olisi metodi jonkinlaisen feministisen projektin muovaama, tarkoituksena haastaa patriarkaattia ja kapitalismia. Tällainen projekti ja metodin kehitys haastaisi ja karnevalisoisi kapitalismiin ja miesvaltaan liittyviä käsitteitä ja ilmiöitä esimerkiksi Fluxus asenteen kautta ja sitä kautta uudelleenmääritteli jotain. Näen mahdollisuuden linkittää tällaisen haastamisen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Ainakin hooks ja feministinen pedagogiikka liittyvät tähän jotenkin. Mutta mitä pitäisi uudelleen määritellä ja miten? Entä kenelle tai kenen takia?

Taidepedagogiikka mahdollistaa monitaiteellisuuden, mutta myös moniammatillisuuden eri ammattikentillä. Moniäänisyyden kehittymiseen työelämässä taidepedagogiikalla on mielestäni monia mahdollisuuksia. Taidepedagogiikan kautta, eri ammattikenttiin soluttautuessa, taidepedagogiikka voi opettaa ajattelemaan ja toimimaan uudella tavalla korostamalla esimerkiksi kestävien arvojen kehittämistä, merkityksellisempiä kohtaamista ja tarpeita määritellä jotain vanhaa toisin ja uudelleen. Niillä rajapoinnoilla

taidepedagoginen *bosslevel metodi* voi saada aikaan tasavertaisempia tapoja kohdata toinen ja olla yhteydessä muihin.

Työpajoja ohjatessani sain todistaa monenlaisia ryhmähenkiä ja mielikuvittelun tapoja ja tasoja. Sain myös kokea osallistujien kautta erilaisia tasoja ottaa vastaan asioita, joissa ei ollut pointtia tai kun käsiteltävä asia kytkeytyi jonnekin ei-yymmärtämisen kategoriaan. Post-it-harjoitteen kautta sain todistaa taideopettajiksi valmistuvien ryhmädynamiikkaa ja mielikuvittelua, sosionomiopiskelijoiden yksilöllisiä ja yhteisöllisiä reaktioita jonkun hämmentävän äärellä olemisesta, taidetta ja teatteria ammatikseen tekevien taiteilijoiden yhteistä ryhmähenkeä ja reaktioita absurdien tehtävänäntojen edessä sekä pienen, toisilleen tuntemattomien ihmisten rohkeita kokeiluja heittäytyä ja ajatella laatikon ulkopuolelta. Jokaisiin kohtaamisiin ryhmien kanssa liittyi iloa ja jotain tunnelmia siitä, mistä kaikki oli lähtenyt liikkeelle.

LÄHTEET

- Anttila, Eeva. (toim.) 2011. *Taiteen Jälki: Taidepedagogiikan Polkuja Ja Risteyksiä*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.
- Friedman, Ken, Owen Smith, ja Lauren Sawchyn. (toim.) 2002. *Fluxus Performance Workbook*. <https://www.thing.net/~grist/ld/fluxusworkbook.pdf>. Haettu 7.4.2024.
- Hirsjärvi, Sirkka. & Pirkko Remes & Paula Sajavaara. 2001. *Tutki ja kirjoita*. 6-7. painos. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino.
- hooks, bell. 2007. *Vapauttava Kasvatus*. Suom. Jyrki Vainonen. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Knowles, Alison. "Event scores." <https://www.aknowles.com/eventscore.html>. Haettu 7.3.2024.
- Kohtaus ry. 2023. "Elämää kaupunkiolohuoneessa." <https://www.kohtaus.info/fi/home#malmi>. Haettu 7.3.2024.
- Miao, Minna. 2021. *Kasvun asenne oppimisessa: Hyödyllisten haasteiden käyttöopas*. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Mikkola, Jukka. 2015. "Virtaavaa, hauskaa, yllättävää, fluxusta – Avaruusromua." *Yle* 10.4.2015. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/04/10/virtaavaa-hauskaa-yllattavaa-fluxusta-avaruusromua-1242015>. Haettu 7.3.2024.
- Osipova, Elsa. 2021. "Kirjailija, aktivisti ja feministi Gloria "bell hooks" Watkins on kuollut 69-vuotiaana – näistä asioista hänet muistetaan." *Yle* 16.12.2021. <https://yle.fi/a/3-12232928> Haettu 2.3.2024.
- Pohjannoro, Hannu. 2008. "John Cage". Taideyliopiston Sibelius-Akatemian Sävellyksen ja musiikinteorian aineryhmän tuottama musiikin historian verkkosivusto 5.5.2008. https://muhi.uniarts.fi/1900_cage/ Haettu 27.4.2024.
- Porkola, Pilvi. 2017. *Performance Artist's Workbook: On Teaching and Learning Performance Art: Essays and Exercises*. Helsinki: University of the Arts Helsinki, Theatre Academy.

Poutanen, Hilikka. 2023. "Johtajuus työyhteisössä." *Liitos: Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijat ry:n jäsenlehti*. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto.

<https://www.teme.fi/fi/liitos/johtajuus-tyoyhteisossa/>. Haettu 2.4.2024.

Ropo, Arja. 2019. "Elämää ja estetiikkaa: Mitä taide on opettanut minulle johtajuudesta." *Hallinnon tutkimus* 38 nr 2/2019 s. 141-146

Räsänen, Marjo. 2010. "Taide, taito, tieto – ei kahta ilman kolmatta." Teoksessa *Samalta Viivalta 4: Valtakunnallisen Kasvatusalan Valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) Kirjallisen Kokeen Aineisto*. Toim. Tuuli Asunmaa ja Pekka Räihä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saastamoinen, Riku. 2011. "Prologi: Virhe taidepedagogiikan tehtävänä." Teoksessa *Taiteen Jälki: Taidepedagogiikan Polkuja Ja Risteyksiä*. Toim. Eeva Anttila, 13-15. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 40. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.

Sipilä, Annamari. 2019. "Johtajaguru Robin Sharma nousee aamulla kello 4.45 ja jokaisen kannattaisi tehdä samoin, hän sanoo." *Helsingin Sanomat* 26.8.2019.

<https://www.hs.fi/elama/art-2000006214130.html>. Haettu 22.3.2024.

Sydänmaanlakka, Pentti. 2006. *Älykäs itsensä johtaminen*. Talentum: Helsinki. Haettu 23.03.2024.

LIITTEET

Tutkittavan tiedote / suomi ja englanti

Tiedote tutkimuksesta_Laurea

Participant Information_LaureaAMK310124