

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävä taide

Teatteri-ilmaisun ohjaaja

2010

Laura Hurme

# TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN ROOLINAULAKKO



**TURUN AMMATTIKORKEAKOULU**  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävä taide | Teatteri-ilmaisun ohjaaja

15.4.2010 | 32

Marja Kangas

Laura Hurme

## TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN ROOLINAULAKKO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan aluksi roolin käsitettä mm. sosiaalipsykologisen rooliteorian ja Jacob Levy Morenon rooliteorian kautta. Työssä pohditaan, missä yhteyksissä sanaa ”rooli” voidaan käyttää, mitä se tarkoittaa ja miten rooleja omaksutaan. Niiden lisäksi tekstissä tutkitaan rooleja ryhmässä sekä roolien aiheuttamia ristiriitoja.

Pääteemana opinnäytetyössä on teatteri-ilmaisun ohjaajan roolinaulakko, joka on mielikuva vaatenaulakosta. Kuten normaalistakin vaatenaulakosta, roolinaulakosta löytyy takkeja, puseroita sekä erilaisia asusteita, mutta tässä tapauksessa ne kuvaavat teatteri-ilmaisun ohjaajan eri rooleja. Naulakosta löytyy teatteri-ilmaisun ohjaajan perusrooleja, kuten ohjaaja ja opettaja, sekä osarooleja kuten kurinpitäjä sekä kuuntelija. Roolinaulakon rakenteena ovat mm. teatteri-ilmaisun ohjaajan identiteetti sekä persoonallisuus.

Jokaisella roolinaulakko on erilainen riippuen omista mielenkiinnon kohteista. Tässä tekstissä käsitellään kirjoittajan omaa mielikuvaa roolinaulakosta ja käytetään roolinaulakkoa apuna teatteri-ilmaisun ohjaajan eri roolien sekä niiden yhdistelmien hahmottamisessa.

### ASIASANAT:

Teatteri-ilmaisun ohjaaja, rooli, sosiaalipsykologinen rooliteoria, Morenon rooliteoria, rooliristiriita, ryhmät, identiteetti, persoonallisuus, opettajuus, ohjaajuus, ryhmänvetäjäyys.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing Arts | Theatre

15.4.2010 | 32

Marja Kangas

Laura Hurme

## THE DRAMA INSTRUCTOR'S ROLE RACK

This thesis looks at the concept of a role by means of the role theories of social psychology and Jacob Levy Moreno. There is also discussion about when can the term "role" be used, what does that term mean, and how are roles assumed. In addition, this thesis examines roles in a group and the conflicts caused by those roles.

The main theme of this thesis is the drama instructor's so-called role rack, meaning an idea of a coat rack. This coat rack contains coats, tops and various accessories, as coat racks commonly do. However, in this thesis these pieces of clothing depict the diverse roles of a drama instructor. In the rack, one can find the basic roles of a drama instructor, for instance an instructor or a director. In addition, there can be found role elements such as a disciplinarian or a listener. The constituents of the role rack are for example the identity and the personality of the drama instructor.

Every role rack is different depending on the interests the drama instructor. This thesis discusses the author's personal image of the role rack, and the preceding term is used as a tool in outlining the drama instructor's various roles and the combinations of those roles.

Headwords:

Drama instructor, role, role theory of social psychology, Moreno's role theory, role conflict, group, identity, personality, teaching, directing, group directing

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 ROOLI</b>	<b>5</b>
2.1 Roolin omaksuminen	6
2.2 Sosiaalipsykologinen rooliteoria	8
2.3 Morenon rooliteoria	11
2.3.1 Morenon roolin käsitteet	12
2.3.2 Roolien ilmeneminen ja kehittyminen	13
2.4 Roolikasauma ja rooliristiriita	15
2.5 Roolit ryhmässä	18
<b>3 ROOLINAULAKKO</b>	<b>20</b>
3.1 Naulakon karmit – minä	22
3.1.1 Identiteetti, minäkuva ja minäkäsitys	22
3.1.2 Persoonallisuus	23
3.2 Naulakon koukut – perusroolit	25
3.3 Naulakon hattuhylly – osaroolit	26
3.4 Roolinaulakon haitat ja hyödyt	29
<b>4 YHTEENVETO</b>	<b>29</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>32</b>

## 1 Johdanto

Mitä kaikkea teatteri-ilmaisun ohjaaja voi tehdä työkseen? Tätä kysymystä minulta kysytään usein, kun kerron mikä minusta tulee isona. Kun huomasin, etten ihan tarkkaan osannut vastata kysymykseen, päätin pohtia kyseistä aihetta kirjallisessa opinnäytetyössä.

Kun pohdin, mitä kautta lähtisin työtäni tekemään, ymmärsin kysymyksen laajuuden. Vastauksia on niin monta kuin teatteri-ilmaisun ohjaajakin. Kysymys onkin siis henkilökohtainen. Mitä *minä* voin tehdä työkseni kun valmistun? Mikä rooli *minun* on otettava?

Aloin pohtia teatteri-ilmaisun ohjaajan roolia. Mitä rooli tarkoittaa? Mitä rooleja teatteri-ilmaisun ohjaajalla voi olla? Silloin syntyi ajatus roolinaulakosta. Mitä jos jokaisella teatteri-ilmaisun ohjaajalla olisi mielessään mielikuva vaatenaulakosta, josta voisi ottaa tarpeen mukaan sopivan roolin päälle? Miltä roolinaulakko näyttäisi? Voisiko siitä olla apua työelämässä? Olisiko siitä apua erilaisten ryhmien edessä? Mitä eri osa-alueita naulakosta löytyy? Tästä mielikuvamatkasta syntyi kirjallinen opinnäytetyö.

## 2 Rooli

”Vaikka olisimme kuinka elämämme päähenkilöitä, niin roolimme on pitkälti ennalta määrätty tilanteissa, joihin oma valintamme ei yllä” (Niemistö 1998, 88).

Jotta voin avata käsitystäni roolinaulakosta, on minun ensin avattava roolin käsitettä. Mitä roolilla tarkoitetaan? Missä kaikkialla sitä sanaa käytetään? Käytän tekstissä apunani useita teoksia, mutta pääosin lainauksia on otettu kahdesta kirjasta. Psykologi ja psykodraamaohjaaja Raimo Niemistö on kirjoittanut kirjan Ryhmän luovuus ja kehitysehdot (1998), jossa hän käsittelee esimerkiksi roolin merkitystä ryhmässä. Toisena aputeoksena käytän psykologi ja valtiotieteen maisteri Reijo A. Kauppilan kirjaa Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot (2000).

Arkikielessä rooli-sanaa käytetään usein, kun tarkoitetaan teeskentelevää käytöstä, eri tehtäviin liittyviä asemia tai näyttelijöiden tekemiä henkilöahmoja. Kun tarkastellaan roolin käsitettä ryhmän käyttäytymisen kannalta, on roolin käsite ainakin osittain erilainen. (Niemistö 1998, 84.)

”Rooli on väline, jonka avulla yksilö, subjekti toimii toisten yksilöiden kanssa. Ryhmän vuorovaikutuksessa yksilö voi käyttää rooliaan sekä tuhoavalla että uutta luovalla tavalla.” (Niemistö 1998, 95.) Tästä hyvänä esimerkkinä voi pitää koulukiusaamista. Nuorten halu kuulua ryhmään aiheuttaa suurta painetta olla pidetty. Usein on helpompaa kuulua kiusaajiin kuin kiusattuihin. Joskus kuitenkin on niitä nuoria, jotka puolustavat kiusattuja. Heidän ansiostaan kiusattu voi saada ryhmässä uuden roolin, jolloin kiusaaminen saattaa lakata. Kiusaajan vastaan asettuminen vaatii kuitenkin suurta rohkeutta eikä sitä valitettavasti tapahdu tarpeeksi usein.

## 2.1 Roolin omaksuminen

Roolien omaksuminen on voimakkaasti riippuvainen ihmisen iästä ja kehityksestä. Kauppila on kirjassaan Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot jakanut roolien omaksumisen vaiheet. (Kauppila 2000, 94.)

Ensimmäinen vaihe Kauppilan mukaan on **egosentrinen vaihe (3–6vuotta)**. Tuolloin lapsi alkaa pikkuhiljaa ymmärtää perheessä olevia rooleja, kuten äidin roolin. Lapsen on kuitenkin vaikeaa ymmärtää toisten ihmisten tapaa tulkita tai nähdä asioita. (Kauppila 2000, 94.) Itse on vaikeaa muistaa, milloin on itse alkanut hahmottaa roolin käsitettä. Itselläni ei ole muistikuvaa siitä, milloin on ymmärtänyt esimerkiksi sen, mitä palomiehen tehtäviin kuuluu. Nämä asiat ovat kuitenkin paljon kiinni lapsen uteliaisuudesta. Tunnen eräänkin lapsen, joka innoissaan selitti minulle oman isänsä työtehtäviä, vaikka lapsi oli iältään vasta 4-vuotias.

Toinen vaihe on **subjektiivisen roolin ottamisen vaihe (5–9vuotta)**. Lapsi alkaa ymmärtää ihmisten erilaisia näkemyksiä asioista. Käsitys ihmisten rooleista laajenee ja lapsi alkaa ymmärtää myös roolien asiasisältöjä. (Kauppila 2000,

94.) Ensimmäiset näkemuserot muistan esikoulusta ja ala-asteen ensimmäisiltä luokilta. Oli aina yllättävää, jos oma lempileikki ei ollutkaan parhaan ystävän mielestä hauskaa. Silloin opeteltiin tekemään ensimmäisiä kompromisseja ilman aikuisten avustusta. Roolin ymmärtämisen muistan kehittyneen itselläni niin, että ystäväni vanhemmat olivat vanhemmuuden lisäksi myös jonkun ammatin edustajia. Muistan esitelleeni ystäväni Sannan äidin omalle äidilleni Sannan ”lääkäriäitinä”.

Kolmantena vaiheena tulee **itserefleктоiva vaihe (7–12 vuotta)**. Tämä vaihe mahdollistaa toisten ajatusten, näkemysten sekä käyttäytymisten heijastamisen. Kehittyvä mielikuvitus auttaa eläytymään toisten rooleihin ja kokeilemaan vaativampia rooleja. Uudet roolit pääsevät kehittymään koulussa. (Kauppila 2000, 94.) Näihin aikoihin alettiin leikkiä muutakin kuin kotia. Muistan leikkineeni ystäväni kanssa ainakin kauppaa, jossa vuorotellen leikittiin kassaneitiä. Joskus leikittiin myös rosvoa ja poliisia. Vasta nyt ymmärrän, miten tärkeitä nuo leikit olivat roolien käsitysten kannalta. Ilman noita leikkejä roolit eivät olisi niin selkeitä nyt aikuisiässä. Näihin samoihin aikoihin syntyi myös ensimmäiset tiiviit ystäväporukat. Niissä oli aivan selvää se, että jos joku ryhmässä oleva ei pitänyt jostain henkilöstä, koko ryhmän oli myös oltava samaa mieltä. Näissä ryhmissä kerrottiin kaikki salaisuudet, keksittiin oma salakieli sekä kirjoitettiin pieniä salaisia viestejä oppitunneilla. Nämä ystävyudet ovat usein sellaisia, jotka kestävät eliniän.

**Keskinäisen roolin ottamisen vaihe (10–15 vuotta)** on neljäs vaihe. Se limitäytyy osittain edellisen vaiheen kanssa. Lapsi pystyy edustamaan itseään vaativissa rooleissa sekä kykenee heijastamaan omia näkemyksiään vuorovaikutustilanteissa. (Kauppila 2000, 94.) Nummelan ala-asteella sai kuudesluokkalaisten toimia tutorina ja apuna jollekin nuoremmalle oppilaalle. Heitä autettiin läksyissä ja heille opetettiin koulun sääntöjä ja tapoja. Näin suuri vastuu tuntui hienolta ja suhtauduin siihen todella vakavasti ja antaumuksella. Tällainen tapa on minusta äärimmäisen hyvä, koska se kehittää nuorta toimimaan vastuullisessa tehtävässä. Opettaja oli kuitenkin heti apuna jos sitä tarvittiin. Yläasteikäisenä yleensä joutuu ensimmäisiin väittelyihin joko koulussa tai vapaalla.

Väittelyissä tai kiistoissa on turhaa sanoa, että kyllä se on näin, koska isä sanoo niin. Silloin on itse seistävä omien sanojensa takana. Omat näkemykset sekä opitut asiat toimivat näissä pohjina ja niihin on luotettava. Nämä tilanteet tuovat nuorelle itseluottamusta sekä taitoa käsitellä konfliktitilanteita aikuisenakin.

Viidenneksi vaiheeksi Kauppila esittelee **sozialistuneen roolin ottamisen vaiheen (14 vuotta–)**. Nuori alkaa ymmärtää ihmisten toimintoja syvällisellä tasolla. Kyky empatian sekä tunteiden ilmaisuun tulee aidommaksi. Sen lisäksi nuori löytää toimivia rooleja ja jakaa muiden kanssa yhteisiä odotuksia sekä intressejä. (Kauppila 2000, 94.) Yläasteikäisenä olin jo aivan varma, että olen aikuinen. Tiesin itse kaiken paremmin kuin kukaan muu. Onneksi virheistään oppii. Harrastukset ja ystävät olivat tuohon aikaan todella tärkeitä. Silloin tuntui siltä, että ystävät ymmärsivät paljon paremmin kuin esimerkiksi omat vanhemmat. Heidän kanssaan oli niin paljon yhteistä. Ensimmäiset sydänsurut sekä ensimmäiset riidat koettiin ystävien kanssa yhdessä. Se ystäväpiiri antoi tukea ja auttoi kasvattamaan omaa itseäni. Ensimmäiset vakavasti otettavat tulevaisuuden haaveet syntyivät juuri tuohon aikaan.

## 2.2 Sosiaalipsykologinen rooliteoria

Sosiaalipsykologiassa roolin käsite vertaa sosiaalista maailmaa myös näyttelmään. Sana ”rooli” juontuu ranskan kautta latinasta, missä se tarkoitti ensin pientä pyörää, sen jälkeen rullaa ja lopuksi rullalle käärittyä paperia, jolle näyttelijän vuorosanat kirjoitettiin. Näytelmän roolissa oleva näyttelijä ei ole lavalla omana itsenään, muttei pysty kuitenkaan sulkemaan omaa itseään kokonaan pois. Siksi jokainen Hamlet on erilainen. Kuten sosiaalipsykologisessa roolikäsityksessä, myös näyttämöllä roolit saavat merkityksensä suhteessa muihin rooleihin. Sosiologi, joka on tutkinut eniten roolisosiologian ns. dramaturgisen tulkintaa, on kanadalainen sosiologi Erving Goffman (1922–1982). (Helsingin yliopiston avoin yliopisto 2009; Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus 2010.)

Niemistö kirjoittaa Biddlen näkemyksestä sosiaalipsykologisesta roolikäsityksestä. Hänen mukaansa roolin käsite sosiaalipsykologiassa liitetään sosiaali-



seen asemaan, joka määrittää henkilön yleisesti tunnistetun toiminnan. Henkilöiden tunnistettuun toimintaan viittaavat mm. lääkäri, opettaja, isä tai urheilija. (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 84–85.) Roolin ottoa on selitetty mm. ihmiseen kohdistuvilla käyttäytymisodotuksilla. Niillä pyritään saamaan tiettyyn asemaan sijoitettu henkilö käyttäytymään odotusten mukaisesti. (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 84–85.) Ymmärrän tämän niin, että esimerkiksi lääkäri pukeutuu tietyllä tavalla, jotta osoittaisi olevansa valtuutettu lääkärin rooliin. Sen lisäksi lääkärin odotetaan puhuvan rauhoittavalla äänellä ja olevan siistin näköinen. Jos nämä määreet eivät toteudu, lääkäriä pidetään epäammattimaisena.

Rooli siis määräytyy ulkoa päin. Vuorovaikutustilanteessa pyrimme luokittelemaan toisen joksikin ja sen jälkeen kohdistamme häneen odotuksia. Saamamme vihjeet perustuvat käyttäytymispiirteisiin sekä fyysisiin ominaisuuksiin ja näitä me tulkitsemme käsityskategorioidemme sekä kokemustemme mukaan. (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 84–85.) Roolit ovat joko hankittuja (nk. asema-rooleja) kuten opettaja tai saatuja (nk. statusrooleja) kuten sukupuoli ja ikä. (Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus 2010).

Sosiaalipsykologisen rooliteorian perusoletuksissa roolit määritellään seuraavasti: **Roolit ovat henkilöiden käyttäytymiskaavoja tietyissä tilanteissa** (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 85). Esimerkiksi opettajan oletetaan alkavan opettaa, kun hän saapuu luokkahuoneeseen. Jos hän alkaakin kutoa sukkaa, aiheuttaa se hämmentyneen olon oppilaissa.

**Roolit liitetään henkilöjoukkoon, jotka jakavat yhteisen identiteetin** (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 85). Tästä esimerkkinä ovat lääkärit. Heillä on mm. tietyt käyttäytymissäännöt, joita rikkomalla he aiheuttavat epäluottamusta potilaissa.

**Roolit tiedostetaan, koska me koemme rooliodotuksia ja roolikäyttäytymisellä on aina seurauksensa** (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 85). Kun lapsi tulee ensimmäistä kertaa kouluun, hän oppii heti sen, mitä opettajan kuuluu tehdä. Sen jälkeen hänellä on jokaista tulevaa opettajaa kohtaan rooliodotuksia. Jos lapsen ensimmäinen opettaja käyttäytyy sopimattomasti tai epäammatti-

maisesti, lapsi olettaa muidenkin opettajien olevan samanlaisia. Tällöin opettajan roolikäyttäytyminen on aiheuttanut suuria seurauksia.

**Roolit säilyvät, koska ne ovat osana sosiaalista systeemiä** (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 85). Monet roolit ovat vakiinnuttaneet asemansa sosiaalisessa systeemissä. Esimerkiksi Tasavallan presidentin rooli on Suomessa pysyvä. Tämä rooli säilyy, ellei Suomesta tehtäisi yllättäen kuningaskunta.

**Roolit tulee oppia, jotta voi sosiaalistua yhteiskuntaan** (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 85). Lapsi opettelee leikeissään juuri rooleja ja niiden käyttäytymismalleja. Ilman näitä leikkejä, olisi sopeutuminen todella vaikeaa. Vuosikymmeniä on kerrottu tarinaa lapsesta, joka kasvoi susien parissa. Jos oletetaan, että tarina susien kasvattamasta lapsesta olisi tosi, ei lapsi ymmärtäisi ihmiskunnan rooleista mitään. Hän joutuisi opettelemaan kaiken huomattavasti lyhyemmässä ajassa, missä normaali lapsi opettelee.

Lyhyesti sanottuna rooli on yhden tai useamman henkilön tyypillistä käyttäytymistä tietyssä tilanteessa. (Biddle 1989, ks. Niemistö 1998, 86). Roolit syntyvät vuorovaikutustilanteessa ja rooliodotukset ovat tavallisesti vastavuoroisia. Jotta voi toimia roolissa, on toisen henkilön toimittava tilanteen mukaisessa vastaroolissa. Vastarooloja voi olla useita sopivia. (Niemistö 1998, 86.) Voin kauhukseni muistella eteeni kerran sattunutta tilannetta, jossa menin ensimmäistä kertaa uuden ryhmän eteen. Menin sisään tottuneena siihen, että ryhmä antaa minulle vetäjän roolin. Samoin oletin heidän toimivan minulle oppilaina (vastarooli). Sisälle mentyäni huomasin kuitenkin, että oppilaat alkoivat opettaa minulle paikan tapoja: ”Nyt sinä teet väärin, ei täällä noin toimita”. Näissä tilanteissa saattaa olla todella vaikeaa pysyä vetäjän roolissa, kun oma olo on niin epävarma. Omaksi onnekseni sain pidettyä kiinni omasta vetäjän roolistani sanomalla, että minulla on omat tapani toimia. Loppujen lopuksi tunti eteni ihan hyvin. Tästä tilanteesta opin sen, ettei roolien ottaminen ja antaminen tapahdu aina automaattisesti.

### 2.3 Morenon rooliteoria

”Yksilö voi olla myös roolinsa *valitsija* eikä pelkästään vastarooliin reagoija” (Niemistö 1998, 109).

Romanialaista Jacob Levy Morenoa (1889–1974) pidetään psykodraaman luoja-jana. Psykodraamalla tarkoitetaan ryhmäterapian muotoa, jossa yksilön ihmis-suhteissa muodostunutta psykologista kehityshistoriaa tutkitaan ryhmän jäsen-ten avulla. Erilaisten draamallisten ja toiminnallisten menetelmien avulla tavoit-tellaan itsetuntemuksen lisääntymistä sekä persoonallisuuden eheytymistä. Mo-reno oli koulutukseltaan lääkäri, mutta teki töitä psykologian ja teatterin parissa koko aikuisikänsä. Hän perusti lääkäriksi opiskellessaan mm. Stegreif-teatterin, jota kutsuttiin spontaanisuusteatteriksi. Moreno halusi tuoda luomistapahtuman yleisön nähtävälle eikä pelkästään valmista teosta. Tämän teatterin myötä Mo-reno ymmärsi spontaanisuuden terapeuttisen merkityksen. Tämän oivalluksen myötä syntyi pikku hiljaa psykodraama. (Suomen psykodraamayhdistys ry 2005.)

Niemistö avaa kirjassaan myös Morenon rooliteoriaa. Kyseisessä rooliteoriassa rooli määritellään yksilön omaksumaksi toimintamuodoksi tietyllä hetkellä tietys-sä tilanteessa, johon liittyy muita objekteja tai ihmisiä. Ero sosiaalipsykologiseen rooliteoriaan on, että Moreno katsoo roolia yksilön kannalta. Yksilö siis omaksuu erilaisia toimintatapoja tilanteessa, jossa joku muu sattuu olemaan läsnä. Roolin osatekijöiksi luetellaan tilanne, uskomukset, käyttäytyminen, tunne sekä seura-ukset. Nämä osatekijät liittyvät sekä yksilön sisäiseen dynamiikkaan (uskomuk-set, tunne), että vuorovaikutukseen toisten kanssa (tilanne, käyttäytyminen, seuraukset). Morenon rooliteoria siis viittaa samalla yksilön sisäiselle tasolle sekä vuorovaikutustasolle. Kaikki olemisen tasot ovat kuitenkin yhtä aikaa läs-nä. Jokaisella roolilla on yksilölle henkilökohtainen merkitys. (Moreno 1977, Wil-liams 1989, ks. Niemistö 1998, 89.)

Toisin kuin sosiaalipsykologisen roolikäsityksen mukaan, Moreno on sitä mieltä, että roolissa toimiminen sekä siihen samaistuminen on aina myös henkilökoh-tainen kokemus. Sosiologian rooliluokitukset eivät olleet Morenosta tyydyttäviä,

koska ne rajoittuivat pelkästään sosiaalisiin tilanteisiin. Moreno kehitti sosiaalisen roolin rinnalle vielä kolme muuta roolin käsitettä. (Moreno 1961, Rainio, Helkama 1974, ks. Niemistö 1998, 90.)

### 2.3.1 Morenon roolin käsitteet

Ensimmäisenä roolin käsitteenä on ruumiin toimintoihin liittyvät **psykosomaattiset roolit**, kuten ravitsemiseen ja liikkumiseen liittyvät roolit. Näiden roolien kehittäminen elämässä on välttämätöntä. Tällaisia rooleja ovat mm. syöjä, juoja ja nukkuja. (Moreno 1961, Rainio, Helkama 1974, ks. Niemistö 1998, 90.) Nämä roolit ovat sellaisia, joita tulee harvemmin mietittyä, koska ne ovat niin opittuja ja automaattisia. Voisin kuitenkin kuvitella, että jos loukkaantuisi pahasti ja joutuisi opettelemaan kävelyn uudestaan, kävelijän roolin merkitys itselle kasvaisi suunnattomasti.

Toisena käsitteenä ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tai tehtävässä tarvittavat roolit eli **sosiaaliset roolit**, kuten esimerkiksi isä tai opettaja. Kyseisten roolien aktivoitumiseen ei kuitenkaan välttämättä tarvita vuorovaikutussuhdetta. (Moreno 1961, Rainio, Helkama 1974, ks. Niemistö 1998, 90.) Usein kuulen sanottavan, että joku on kuin synnynnäinen äiti. Olen ymmärtänyt tämän niin, että kyseinen henkilö osaa olla lapsen kanssa luonnollisesti, ilman suurempaa yrittämistä. Olen kuitenkin sitä mieltä, että ainakin osittain tämä taito on opittu omasta lapsuudesta ja omalta äidiltä.

Kolmantena ovat **psykologiset roolit**, jotka ovat persoonallisia. Esimerkiksi lapset samaistuvat usein johonkin sadun hahmoon. Rooli on heille tärkeä, vaikka yhteiskunta ei sitä roolia lapselta odotakaan. Aikuisiässä sosiaaliset roolit saavat väriä psykologisista rooleista, jotka ilmenevät persoonallisena olemistapana. Esimerkiksi opettaja on usein pidetympi, jos hän tuo opettajan rooliin omaa persoonallisuuttaan. Joskus pelkkä sosiaalinen rooli riittää. (Moreno 1961, Rainio, Helkama 1974, ks. Niemistö 1998, 90–91.)

Muistan selvästi erään historianopettajani. Vanhemmat oppilaat pelottelivat hänestä, kun ensi kertaa tulin kouluun. Opettaja aloitti jokaisen tunnin huutamalla

”ylös” ja kaikkien piti nousta tuolista. Hänellä oli puinen miekka, jonka kanssa hän huijoi opettaessaan. Hän valitsi oppilaita esittämään aina tarvittavia henkilöitä riippuen siitä, mitä juuri silloin opeteltiin. Hän itse sitten esitti vastustajaa ja osasi kuolla tyylikkäästi. Tämä opettaja oli erittäin persoonallinen ja yksi lempiopettajistani. Hänen tunnillaan oli aina hauskaa ja siellä oppi paljon.

Viimeisenä kehittyvät **henkiset roolit** (ts. kosmiset roolit). Ne kehittyvät vasta aikuisena, jos silloinkaan. Henkiset roolit tarkoittavat ajatusta itsensä ylittämisestä. Silloin ihminen on samalla kertaa tietoisessa tunnesuhteessa maailmaan sekä voi kokea samaistumista ylyksilölliseen todellisuuteen. Näihin rooleihin liittyy uusi, usein eettinen tai henkinen merkitys. Esimerkiksi muusikko harvoin soittaa ainoastaan rahan takia, vaan siksi, että hän haluaa tuottaa kuulijoille iloa. Henkiset roolit ovat hyvin kokonaisvaltaisia. (Moreno 1961, Rainio, Helkama 1974, ks. Niemistö 1998, 91.) Itsensä ylittämisen tunne ja onnistumisen tunne ovat hienoimpia tunteita mitä tiedän. Niiden vuoksi ihminen on valmis opettelemaan uusia taitoja. Vaikka lavalle meneminen on minulle aina kauheaa, on sen jälkeinen tunne niin hieno, että alkukauhu on sen arvoista.

### 2.3.2 Roolien ilmeneminen ja kehittyminen

Morenon mukaan yksilö voi periaatteessa omaksua ja kehittää mitä tahansa rooleja. Moreno jakaa roolien ilmenemisen ja kehittymisen kolmeen suureen osioon: alkioroleihin, eri kehitysvaiheessa oleviin rooleihin sekä vääristyneihin vihamielisiin rooleihin. (Moreno 1961, ks. Niemistö 1998, 92.)

**Alkioroolit** ovat syntymättömiä rooleja, jotka puuttuvat persoonallisuudesta kokonaan tai osittain. Ne eivät kuulu toimintaamme, mutta voimme tavoittaa niitä mielikuvituksessa. Ihminen voi kuvitella itselleen jotain unelmaroolia. (Moreno 1961, ks. Niemistö 1998, 92.) Usein sanotaan, että esimerkiksi kuntoutuksessa henkinen terveys on todella tärkeää fyysisen parantumisen kannalta. On todella tärkeää, että potilas haluaa parantua sekä luottaa siihen, että se on mahdollista.

Roolit voivat olla joko alikehittyneitä, normaalisti kehittyneitä tai ylikehittyneitä. **Alikehittyneissä rooleissa** toiminta on hidasta ja kömpelöä. Henkilö ei osaa

suorittaa tehtävää tarpeeksi hyvin. Alikehittyneeseen rooliin liittyy usein negatiivisia tunteita, kuten noloutta ja häpeää. (Moreno 1961, ks. Niemistö 1998, 92.) Koulusta muistan usein tilanteita, missä piti luokan edessä suorittaa jotain. Joskus tilanteet aiheuttivat suuria häpeän tunteita. Kyseistä asiaa ei osannut kunnolla ja jännitys vain pahensi tilannetta. Itse en esimerkiksi ole koskaan ollut kauhean hyvä uimari ja hyppy pää edellä altaaseen oli muiden katsoessa todella paha paikka.

**Normaalisti kehittyneissä rooleissa** toiminta sujuu luontevasti ja spontaanisti. Henkilö osaa tarpeeksi hyvin tehtävästään, että voi nauttia siitä samalla. Henkilö voi muuttaa toimintaansa, jos tarve vaatii. (Moreno 1961, ks. Niemistö 1998, 93.) Olen itse ollut aina enemmän laulaja kuin näyttelijä. Teatterialan kouluissa on useasti päässyt esiintymään luokkalaisten eteen ja olen lähes aina valinnut esiintymistavaksi laulamisen. Se ei aiheuta läheskään niin suuria jännitystiloja kuin näyttelemisen. Laulaessa voin myös nauttia esiintymisestä enemmän.

**Ylikehittyneissä rooleissa** toiminta sujuu myös hyvin, mutta ei välttämättä ole tilanteen mukaista. Toimita voi olla myös kaavamaisista. (Moreno 1961, ks. Niemistö 1998, 92–93.) Itse olen ollut monta vuotta samassa ravintolassa töissä. Lasit ja oluthanat ovat aina olleet samassa paikassa, joten teen työtä todella automaattisesti. Välillä unohtuu kiireessä asiakaspalvelu, koska toimintaa tekee sen suuremmin ajattelematta. Työ on kuitenkin huomattavasti hauskeempaa ja anteliaampaa, kun muistaa välillä myös keskustella asiakkaiden kanssa.

Eräs ystäväni oli pitkään vaikeassa suhteessa. Hän oli muuten todella iloinen ihminen, mutta kun hänen avopuolisonsa oli samassa tilassa, hän oli todella kiukkuinen ja ahdistunut. Hänen roolinsa tyttöystävänä oli aina täynnä pettymystä ja ahdistusta. Onneksi tämä rooli on nyt historiaa ja hänen uudessa suhteessaan tyttöystävän rooli on täysin erilainen. Tällaisesta roolista Moreno puhuu **vihamieliseen toimintaan vääristyneenä roolina**. Se saa käyttövoimansa negatiivisista tunteista, kuten kateus, pettymys tai ahneus. Viha kohdistuu elollisiin olioihin tai elottomiin esineisiin roolitoiminnan kautta. (Moreno 1961, ks. Niemistö 1998, 93.)

## 2.4 Roolikasauma ja rooliristiriita

Kaikilla ihmisillä on väistämättä useita rooleja yhtä aikaa. Voit olla samaan aikaan esimerkiksi äiti, tytär, kuluttaja sekä kauppias. Tällaista kokonaisuutta kutsutaan **roolikasaumaksi**. Roolikasauman ainekset muodostuvat rooliodotuksista. Miten ihmiset, joiden kanssa olet vuorovaikutuksessa, odottavat sinun toimivan eri tilanteissa. Näitä ihmisiä kutsutaan viiteryhmäksi, joita voivat olla esimerkiksi toverit tai kollegat. Jos viiteryhmän jäsenillä on samantyyppinen roolikasauma kuin sinulla, tätä ryhmää voidaan kutsua vertaisryhmäksi. (Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus 2010.)

Joskus roolikasauman eri ainekset eivät sovi saumattomasti yhteen ja silloin saattaa syntyä **roolikonflikteja** eli rooliristiriitoja (Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus 2010). Esimerkiksi työntekijän ja vanhemman roolia on joskus vaikea tasapainottaa. Usein myös joudumme tilanteisiin, jolloin meihin kohdistuu erilaisia rooliodotuksia, joita emme välttämättä osaa käsitellä. Ulkopuolelta itselleen annettu rooli ei tunnu omalta ja se aiheuttaa **roolistressiä**. (Niemistö 1998, 102.) Esimerkiksi ryhmä saattaa antaa jollekin jäsenelle organisaattorin roolin, vaikka kyseinen henkilö tuntee roolista ahdistusta.

Minna Komulaisen luennolla keskusteltiin erilaisista rooleista. Siellä kerrottiin, että jos kaikki menee hyvin ja kaikki roolit hitsautuvat ongelmitta yhteen, puhutaan **roolitasapainosta**. (Komulainen 22.9.2009). Tällöin ihminen kokee olonsa tasapainoiseksi eikä mikään toinen rooli aiheuta ristiriitaa toisen roolin kanssa.

Rooliristiriidat voidaan jakaa neljään eri tyyppiin. **Sisäinen rooliristiriita** kehittyy, kun henkilön ja hänen roolinsa tai henkilön arvojärjestelmän ja häneen kohdistuvien roolivaatimusten välillä on eroa. (Moreno 1961, ks. Niemistö 1998, 102–103.) Minut on opetettu siihen, että huutaminen riitatilanteissa ei johda mihinkään. En siis ole kauhean usein korottanut ääntäni kenellekään. Jos minulle huudetaan, menen usein lukkoon. Koenkin sen vaikeaksi, jos joudun vetämään ryhmää, joka on erittäin kovaääninen ja vilkas, ja minun odotetaan toimivan tiukkana ryhmänvetäjänä. Tällöin minun joskus täytyy korottaa ääntäni ja toimia

jopa pahimmillaan huutajan roolissa. Usein pyrinkin siihen, että löytäisin muita vaihtoehtoja saada ryhmän huomio itseeni.

Henkilöllä voi myös esiintyä **sisäisten roolien välistä ristiriitaa**. Tämä tarkoittaa sitä, että saman henkilön kahden tai useamman roolin välissä on vastakkaisuutta. Henkilölle on epäselvää, minkä roolin hänen kuuluisi valita. (Kellerman 1992, ks. Niemistö 1998, 102–103.) Itselläni on aina vaikeaa toimia ryhmänvetäjänä jos ryhmässä on paljon hyviä ystäviäni. Silloin on vaikeaa unohtaa ystävän rooli ja ottaa vetäjän rooli. Voin myös uskoa, että tuomarina toimiminen pääsykokeissa voi olla vaikeaa, jos hakijoina on ystäviä.

Olen itse ryhmänvetäjänä sellainen, että olen enemmän osa ryhmää kuin diktaattorin vetäjä. Olen kuitenkin vetänyt ryhmää, jossa ryhmä oletti vetäjän tekemän kaikki ratkaisut ja päätökset itsenäisesti. Se tuotti minulle haasteita, koska en pystynyt käymään ryhmän kanssa keskusteluja niin kuin olin tottunut. Tällöin minulle syntyi **henkilön valitseman ja toisten odottaman roolin välinen ristiriita**. Henkilöllä on ristiriita itsensä määrittelemän roolin ja toisten henkilöiden häneen kohdistamien rooliodotusten välillä. (Kellerman 1992, ks. Niemistö 1998, 102–103.) Viimeisenä ristiriitatyypinä on **henkilöiden välinen rooliristiriita**. Se tarkoittaa erilaisissa rooleissa toimivien henkilöiden välistä eroa. (Kellerman 1992, ks. Niemistö 1998, 102–103.) Tällaisen eron huomaa myös usein ryhmää vetäessä. Joku ryhmäläinen on tottunut itse olemaan vetäjänä eikä onnistu aivan täysin muuttamaan rooliaan ryhmäläiseksi. Vetäjänä tottuneen henkilön oma rooliodotus vetäjästä on erilainen kuin sen hetkellä vetäjällä. Sen hetkinen vetäjä voi myös kokea, että ryhmäläinen ei käyttäydy niin kuin ryhmäläisen kuuluisi.

Rooliristiriidasta puhuttaessa käytetään myös sanaa **leimautuminen**, joka tarkoittaa poikkeavaan roolin joutumista. Toisaalta se tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tietyllä tavalla pukeutuvat ihmiset lokeroidaan tiettyyn ihmisryhmään tai sitä, että joku esittäytyy nk. roolimallina. Esimerkiksi jossain pienessä kylässä saattaa asua nuoria, jotka pukeutuvat ”kaupunkilaisittain” tai kylän opettaja saattaa pukeutua säädylisen opettajan vaatteisiin myös vapaa-aikanaan. Leimautuminen tarkoittaa myös sitä, että poikkeavalla ilmenee usein taipumus



käyttäytyä siten kuin häneltä odotetaan. Loppujen lopuksi se tulee osaksi identiteettiä. (Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus 2010.)

Rooliristiriidat on myös hyvä selvittää, koska ne häiritsevät toimintaa sekä sitovat yksilön energiaa. Yhteisössä esiintyvät rooliristiriidat liittyvät usein väärinkäsityksiin sekä systeemiin ongelmiin, kuten systeemin tasoihin liittyviin ajattelueroihin. Esimerkkinä voi käyttää tapausta, jossa kokenut työntekijä on ryhmässään nimetty ”vanhimmaksi”. Esimiehet olettavat, että ”vanhin” järjestee ryhmänsä töitä, vaikka henkilö itse ymmärtää nimityksen vain kunnianosoituksena. (Niemistö 1998, 104–105.)

Tiiviissä ryhmässä voivat roolikonfliktit olla huomattavasti kuumempia, koska ristiriita ei välttämättä olekaan pelkästään rakenteellinen, vaan se alkaa saada henkilökohtaisia piirteitä. Näissä tilanteissa ilmenee usein selviytymisen kolme suuntaa: pois, vastaan ja kohti. Joku voi vältellä vuorovaikutukseen joutumista, toinen pitää näkökulmastaan aggressiivisesti kiinni ja kolmas pyrkii toimimaan systeemin sisäisenä terapeutina upoten lopulta ihmissuhteiden suohon. (Clayton 1994, ks. Niemistö 1998, 105.)

Oma selviytymisen suuntani ristiriitatilanteissa on yleensä poispäin. Usein totean, että pääsen helpommalla, kun poistun hetkeksi ja selvitän asian, kun tilanne on hiukan rauhoittunut. Itselläni on kuitenkin ystäviä, joiden selviytymisen suunta on vastaan tai kohti. Eräs ystäväni on aina selvittämässä riitatilanteita ja pyrkii purkamaan niitä keskustelemalla. Se on usein auttanutkin tilanteissa. Vastapanijat ovat usein raskaimpia, koska he usein nauttivat ristiriitatilanteista ja pitävät omasta näkemyksestään kiinni, vaikka huomaisivat sen vääräksi.

Yleensä ryhmässä kannattaa pyrkiä siihen, että ristiriitoja ennalta ehkäistäisiin rakenteellisilla järjestelyillä niin pitkälle kuin mahdollista. Käytettyjä keinoja ovat mm. koulutus ja työnohjaus. Ristiriitojen ennalta ehkäisyyn ei kuitenkaan ole mitään tiettyä keinoa, koska jokainen ryhmä on rakenteeltaan ja toiminnaltaan erilainen. Tärkeää on tietenkään se, että ryhmän jäsenet ovat tietoisia omista rooleistaan. Se edesauttaa kommunikointia sekä roolien selkiytymistä. Tietoisuus rooleista on kuitenkin sisäinen, psykologinen sekä suhteellinen asia, eikä sitä

voi saavuttaa helposti. Kun roolitietoisuuden saavuttaa, se vapauttaa luovuutta sekä tekee muutokset mahdollisiksi. Jos ristiriita kuitenkin kasvaa ryhmän sisällä liian suureksi, on parempi kutsua paikalle ulkopuolinen taho, joka voi tarpeen mukaan ohjata rooliodotusten sekä roolitietoisuuden tarkistamista. (Niemistö 1998, 104–107.)

## 2.5 Roolit ryhmässä

Ryhmässä jäsenten keskinäisen vuorovaikutuksen kaksi tärkeintä tehtävää ovat huolehtia ryhmän yhteisten päämäärien saavuttamisesta sekä ylläpitää riittävää kiinteyttä ryhmän koossa pysymiseksi. Näitä tehtäviä tukemaan syntyy ryhmäprosessin kuluessa erilaisia rooleja ryhmän jäsenille. Ryhmän jäsenille siis kehittyy rooleja, jotka liittyvät ryhmän toimintaan. (Kauppila 2000, 92.)

Ryhmä itse jakaa roolit ryhmän jäsenille ja rooliin joutumiseen tai pääsyyn vaikuttavat sekä henkilö itse että ryhmä. Kaikki yksilön roolit eivät kuitenkaan pääse esille missä tahansa tilanteessa, koska ainoastaan sellainen rooli voi olla ajankohtainen, jonka ryhmä näkee sopivaksi. Jokainen ryhmän jäsen saa kuitenkin jonkun roolin ja näiden ryhmäroolien kautta syntyy suhdemuodostelmia ryhmäläisten välille. Yksilön roolin ottoon vaikuttavat hänen omat persoonalliset taipumuksensa sekä ulkopuolelta, toisilta ihmisiltä tulevat odotukset. (Niemistö 1998, 107–109.) Esimerkiksi äiti ei voi ottaa äidin roolia työpaikalla, missä häneltä odotetaan työntekijän roolia. Hänen työntekijän roolissa voi kuitenkin olla ”äitimäisiä” piirteitä. Häntä voidaan kutsua työryhmän äidiksi. Ryhmä tottuu siihen, että kyseinen työntekijä käyttäytyy tietyllä tavalla, esimerkiksi tuoden aina pullaa kahvihuoneeseen.

Tärkeimpiä ryhmän tavoitteiden kannalta ovat **tehtäväroolit** kuten johtajan rooli. (Kauppila 2000, 92–93). Tämän roolin voi valita itse tai se tulee ryhmältä. Ilman johtajaa ryhmä saattaa jäädä usein paikoilleen, koska ei ole ketään joka tekisi viimeiset päätökset. Tärkeitä rooleja ovat myös **ryhmää ylläpitävät roolit**, kuten rohkaisijat ja sovittelijat. (Kauppila 2000, 93). Nämä roolit pitävät huolta siitä, ettei mikään ristiriita aiheuttaisi ryhmän hajoamista. Itse olen usein toiminut ryhmissä sovittelijana.

Muita ryhmään syntyviä rooleja ovat esimerkiksi **perheroolit**, kuten ryhmän äiti tai isä ja **työelämäroolit**, kuten työnjohtaja tai työtoveri (Kauppila 2000, 93). Itse olen kuullut, että olen luokkamme äiti. En ole itse valinnut sitä roolia ainaakaan tietoisesti, mutta olen tietoinen siitä, että organisointi ja asioista huolehtiminen ovat minulle ominaisia piirteitä.

Henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan saatetaan ryhmässä jakaa **yksilölliset roolit**, kuten ryhmän älykkö. **Asenneroolit** kuvaavat taas ryhmäläisen käyttäytymistä, kuten alistuja tai hauskuuttaja. Toiminnan jatkuessa jäsenille eriytyy rooleja henkilön taustan, tilanteiden sekä taipumusten mukaan. (Kauppila 2000, 93.)

”Suhteellisen pysyvät ryhmäroolit kertovat yksilön tavasta asennoitua vuorovaikutukseen. Sitä voidaan luonnehtia reaktiiviseksi tai proaktiiviseksi.” (Niemistö 1998, 108.) Reaktiivisella toiminnalla tarkoitetaan sitä, että yksilö vastaa enimmäkseen omalla roolillaan toisten käyttäytymiseen, joten hänen roolinsa määräytyy siitä, mitä toiset ryhmän jäsenet tekevät. (Niemistö 1998, 108.) Esimerkiksi ryhmänvetäjä toimii usein reaktiivisesti, koska hän reagoi siihen, mitä ryhmä tarvitsee. Reaktiivisen asenteen tai roolin aiheuttaa usein sellainen henkilö, joka on niin oma-aloitteinen, ettei anna tilaa toisen pyrkimyksille. Tällainen toimintatapa vaikuttaa usein dominoivalta, mihin reaktiivisen roolin tai asenteen omaava henkilö reagoi myötäillen. (Niemistö 1998, 108.)

Proaktiivinen asenne on reaktiivisen asenteen vastakohta. Proaktiivisuus on itsestä lähtöisin olevaa hallittua toimintaa, aloitteellisuutta sekä omaehtoisuutta. Se ei kuitenkaan tarkoita edellä mainittua dominoivaa asennetta, joka ei ole hedelmällinen vuorovaikutustapa. Proaktiivinen asenne liitetään itsenäisen ja vapaan ihmisen ihannekuvaan, jonka ei tarvitse reagoida kaikkiin ärsykkeisiin.

Sekä reaktiivinen että proaktiivinen asenne ovat yhtä tärkeitä. Esimerkiksi ryhmänvetäjän on kyettävä sekä tekemään proaktiivisia aloitteita, että löytämään reaktiivisia vastauksia ryhmästä nouseviin kysymyksiin. (Niemistö 1998, 108.) Kun mietin itseäni ryhmänvetäjänä, huomaan omaavani enemmän reaktiivisia piirteitä. Ryhmän hyvinvointi on minulle tärkeää. Koulun myötä olen kuitenkin

oppinut käyttämään myös proaktiivista roolia, koska se auttaa tekemään päätöksiä. Jos koko ryhmä haluaa pitää tauon, mutta vetäjä kokee sen tarpeettomaksi tai pelkäänsä laiskuuden eleeksi, täytyy hänen pystyä kieltämään tauko ilman huonoa omaatuntoa.

Sekä perinteisessä että morenolaisessa teoriassa ryhmärooli nähdään jäsenen statuksena, asemana ryhmässä. Yksilö täyttää häneen kohdistuvan odotuksen, kuinka hänen tulisi ryhmässä käyttäytyä. Vuorovaikutus nähdään rooli-vastarooliasetelmina. Henkilö, jolla on sanomisen tarve, tuskin saa tyydytystä, jollei hänellä ole vastassaan toista ihmistä, joka suostuu kuuntelijan rooliin. (Niemistö 1998, 108.)

Teatteri-ilmaisun ohjaajan on otettava rooli ryhmän tarpeiden mukaan. Hänen on siis otettava joku vastarooli. Aina ei voi tietää, millaisen roolin ryhmä odottaa sinun ottavan. Siksi olen kehittänyt mielikuvan roolinaulakosta.

### 3 Roolinaulakko

”Vaihdamme rooleja kuin vaatteita, juhlapuhujasta remonttimieheen, frakista haalareihin” (Niemistö 1998, 98).

16.3.2009 olemme koulussa listanneet millainen on hyvä ohjaaja. Sama lista pätee mielestäni myös hyvään teatteri-ilmaisun ohjaajaan. Lista oli seuraava: Karismaattinen, määrätietoinen, selkeä, monipuolisesti älykäs, nopea, luottamusta herättävä, ystävällinen, näkemyksellinen, innostava, motivoiva, kunnianhimoinen, rohkea, sinnikäs, pystyy keskittymään olennaiseen, tiukasti hellä, avoin, sivistynyt, omaa luontaisen auktoriteetin, rehellinen, verbaalisesti notkea, kohtaa ongelmatilanteet ja ratkaisee ne, uskottava ja on osa ryhmää.

Kari Uusikylän kirjasta Hyvä paha opettaja kokosin seuraavia piirteitä: Hyvä opettaja ottaa huomioon sen, mikä oppilasta kiinnostaa, huolehtii oppilaan itsetunnosta, luo turvallisen ilmapiirin, huolehtii oppilaan perustarpeista (esim. kiitoksen ja tunnustuksen tarve), on innostunut omasta opetusaiheestaan, luo selkeät pelisäännöt, herättää mielenkiintoa, omaa sosiaalisia taitoja, pystyy lukemaan oppilaita, on oikeudenmukainen, ei omaa ennakkokäsityksiä oppilaista,

on joustava, omaa auktoriteetin ja osaa käyttää sitä oikein ja ymmärtää näkökulmaeroja. (Uusikylä 2006, 12, 21–22, 47–48, 58, 65, 67, 74, 83, 88, 95, 97, 106–109, 132.) Myös näitä piirteitä käytetään usein hyvän teatteri-ilmaisun ohjaajan piirteinä.

Jo koulussa listaamamme hyvien ominaisuuksien lista sai minut miettimään sitä, onko edes mahdollista olla sitä kaikkea. Koin ahdistusta siitä, että pitäisi olla yli-ihminen ollakseen hyvä teatteri-ilmaisun ohjaaja. Silloin päässäni alkoi kehkeytyä ajatus roolinaulakosta.

Roolinaulakon tarkoituksena on olla apuna hahmottamassa omia rooleja. Sen mielikuvana on tavallinen vaatenaulakko, jossa roikkuu erilaisia takkeja, puseroita ja asusteita. Nämä takit, puserot ja asusteet edustavat kuitenkin teatteri-ilmaisun ohjaajan eri rooleja. Jokaisella roolilla on naulakossa oman näköisensä vaate, joka sitä roolia edustaa.

Roolinaulakon kehiksenä on oma identiteetti, joka muokkautuu, vahvistuu ja monipuolistuu koko ajan kokemuksen myötä. Siihen vaikuttavat muut ihmiset sekä ympärillä tapahtuvat asiat. Jokaisella se näyttää siis erilaiselta. Osa rooleista on myös vahvempia kuin jotkut toiset roolit.

Muodostaessani roolinaulakkoa pohdin sitä, miten kokoaisin naulakon rakenteen. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuva voi olla todella laaja. Lopulta löysin tavan jakaa roolit. Reetta Vehkalahti kirjassaan *Leikkivä teatteri* jakaa teatteri-ilmaisun ohjaajan roolit seuraavasti: ohjaaja, opettaja, kasvattaja, tutkija, kouluttaja sekä taiteilija. (Vehkalahti 2006, 56). Tämä oli mielestäni toimiva jako.

Opettajana ja kouluttajana toimivan Ilpo Vuorisen kirjasta *Tuhat tapaa opettaa* löysin termit perusrooli ja osarooli. Perusroolien lisäksi Vuorinen antoi rooleille osaroolit, joita yhdistelemällä syntyvät perusrooleille käyttäytymismallit. Osaroolleja ovat esimerkiksi kuuntelija, opastaja, kurinpitäjä, kannustaja, palkitsija ja tiedonjakaja. (Vuorinen 1993, 195–196).

Päätin käyttää roolinaulakkoni kehittämisessä näitä molempia kirjoja. Vehkalahtien teatteri-ilmaisun ohjaajan roolit toimivat roolinaulakossani perusrooleina ja

Vuorisen kirjasta otan lisää rakennuspalikoita osarooleista. Näitä vahventamalla ja yhdistelemällä teatteri-ilmaisun ohjaaja voi koota itselleen varustuksen aina tilanteen mukaan. Jokaisen naulakko näyttää erilaiselta, koska jokaisen naulakko rakentuu oman kokemuksen mukaan. Morenon rooliteorian mukaan voi lisätä sen, että roolit koostuvat osittain tilanteen, uskomusten, käyttäytymisen, tuntuun sekä seurausten mukaan. (Moreno 1977, Williams 1989, ks. Niemistö 1998, 89). Kun myöhemmin kuvailen roolinaulakkoa, kuvailen vain omaa roolinaulakkoani, koska se on ainoa roolinaulakko, minkä tunnen.

### 3.1 Naulakon karmit – minä

Roolinaulakon karmit muodostuvat omasta itsestä. Kukaan ei voi olla pelkästään jonkun roolin varassa, vaan sen alla vaikuttaa aina oma identiteetti ja persoona. Ne toimivat selkärankana, johon roolit voivat kiinnittyä. Roolinaulakon karmeiksi lasken myös elämän aikana opitut asiat, kuten esimerkiksi käyttäytymissäännöt sekä sosiaaliset taidot.

#### 3.1.1 Identiteetti, minäkuva ja minäkäsitys

Identiteetti, minäkuva ja minäkäsitys ovat itseä kokonaisvaltaisesti kuvaavia käsitteitä ja liittyvät läheisesti toisiinsa. Minäkäsityksellä viitataan ajatusten ja tunteiden kokonaisuuteen, jotka yksilö liittää itseensä. Tällöin hän ajattelee itseään objektina, toisten tarkastelun kohteena. Minäkäsitys on syntynyt sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Identiteetissä on kysymys samoista asioista, mutta erilaisiin sosiaalisiin yhteyksiin liittyen. Karkeasti voidaan sanoa, että minäkäsitys on vastaus kysymykseen ”millainen olen”, identiteetti taas vastaus kysymyksiin ”kuka olen” ja ”mihin kuulun”. (Lahikainen, Pirttilä-Backman 2007, 85–86.)

”Kuka minä olen” on suuri kysymys. Mitä on olla oma itsensä? Oma itse –termin ymmärrän niin, että se on se osa minusta, kenet ainoastaan itse tunnen kokonaan. Mielestäni oman itsen voi päästä valloilleen ainoastaan silloin, kun on yksin. Silloinkin se on usein vaikeaa. Ihmisen mieli on niin täynnä oman itsensä suojelukeinoja, että aito oma itseys saattaa olla todella piilossa. Toisen ihmisen läsnä ollessa, oli toinen kuinka läheinen tahansa, oman itsen päälle liimautuu rooli. Jos olet ystävän kanssa, olet hänelle ystävä, et pelkästään oma itse.

Itselläni oman itseyteni päällä on todella paksu suojamuuri. Esimerkiksi, jos elämässäni tapahtuu minulle jotain todella rankkaa, en vuoden päästä muista

siitä mitään tarkkaa. Muistot työntyvät niin syvälle alitajuntaan, että vasta sitten, kun olen valmis niitä käsittelemään, ne alkavat nousta pikku hiljaa pintaan. Tämä on ollut äärimmäisen toimiva suojakeino.

Olen elämäni aikana omaksunut itselleni monta roolia. Niistä on myös todella vaikeaa luopua kokonaan. Välillä tuntuu, että oman itsen tilalla on ”omaitse” -rooli. Tällainen minun kuuluu olla. Muutaman vuoden aikana olen kuitenkin oppinut luottamaan siihen, että riitän itselleni parhaiten silloin, kun saan rauhassa tutustua parhaaseen ystävääni omaan itseeni. Mikään rooli ei toimi kunnolla, jos rakenteet eivät ole kunnossa. On myös tärkeää oppia se, että ihminen on kokonainen yksinkin.

### 3.1.2 Persoonallisuus

**persoonallisuus**, yksilön fyysisten, psyykkisten ja sos. ominaisuuksien ja toimintojen muodostama kokonaisuus. Persoonallisuuspsykologia käsittelee yksilön ainutlaatuisuutta, yksilön tyypillisiä tapoja reagoida ympäristöönsä ja käsitellä sitä sekä persoonallisuuden ja psyyken eri toimintojen (havaintojen, motiivien, asenteiden ym.) riippuvuutta toisistaan. (Nykysuomen tietosanakirja yleistieto 1993, 165.)

Jussi Kotkavirran toimittamassa kirjassa *Persoonia vai ihmisiä* käsitellään persoonaa ja sen käsitettä. Siinä pohditaan esimerkiksi sitä, kuinka lähellä ihmisyyttä biologisessa merkityksessä ja persoonuus ovat toisiaan. Vaikka lähes kaikki tuntemamme persoonat ovat ihmisiä, ei ole mahdotonta, että olisi muitakin kuin ihmispersoonia. (Kotkavirta 2007, 9–10.)

Sanoja ”persoonaa” ja ”henkilö” käytetään usein, kun halutaan puhua jostain ihmisestä nimettömänä. Joku saattaa olla ”täysin mahdoton persoonaa” tai ”eräs tuntemamme henkilö”. Näin luodaan ihmiseen enemmän etäisyyttä ja anonymiteettiä. Sanaa ”persoonaa” käytetään usein myös silloin, kun halutaan jotakuta luonnehtia laadukkaasti. (Kotkavirta 2007, 11.)

Kotkavirta on listannut käsitteitä, joiden avulla voi tunnistaa ”persoonan”. Persoonan velvollisuuksia sekä oikeuksia määritellään lainsäädännön avulla sekä poliittisilla ja moraalisisilla periaatteilla. Persoonaa kykenee myös valitsemaan sekä perustelemaan valintojaan, joten hän on itsenäinen ja vapaa toimija. Persoonaa on subjekti eikä häntä voi olla ilman toisia persoonia. (Kotkavirta 2007, 14–

17.) ”Persoonaksi kasvetaan suhteissa toisiin persooniin, *yhdessä toisten persoonien kanssa*” (Kotkavirta 2007, 16). Tämän lisäksi persoona on elämänkerallinen subjekti eli yksilöllisen elämänsä kokija, jäsentäjä sekä kertoja. Persoona on ihmisyksilö, joka on geneettisesti ainutlaatuinen organismi. Ihmisyksilö pystyy kasvamaan, lisääntymään, ylläpitämään itseään sekä reagoimaan itselleen ominaisella tavalla ympäristöön. Hänellä on myös muita piirteitä, jotka erottavat hänet muista eläimistä, kuten psyykkiset sekä sosiaaliset ominaisuudet. (Kotkavirta 2007, 14–17.)

Yleiskielessä persoonallisuudella yleensä tarkoitetaan henkilössä voimakkaasti erottuvia luonteenpiirteitä. Tällöin usein todetaan henkilön olevan varsin ”persoonallinen”. Persoonallisuus on myös tieteellinen käsite. Esimerkiksi persoonallisuuspsykologiassa lähtökohtana ovat ihmisen psykologiset ominaisuudet eli tapamme tuntea, ajatella ja käyttäytyä. Jokainen ihminen on yksilö, mutta jotkut ominaisuudet ovat yhteisiä kaikille ihmisille. Persoonallisuuspsykologian tutkimuskohteita ovat siis ihmisten väliset erot ja yhtäläisyydet sekä niiden kehitys ja vaikutus ihmisten elämään. (Metsäpelto R-L, Feldt T. [toim.] 2009.)

Persoonan käsite on äärimmäisen laaja, joten en käsittele sitä tämän syväliemmin. Itselleni sana ”persoona” on tiiviisti yhteydessä omaan itseen. Asiat, joita olen oppinut elämäni aikana, kasvattavat persoonaani. Ne asiat tekevät minusta sen, mitä olen. Ilman niitä olen tyhjä. Persoona on myös mielestäni pohja sille karismalle, jota taiteilijoilta edellytetään. Persoona on positiivinen lisäys itseesi. Jos sinusta sanotaan, että olet persoonallinen, se on harvoin negatiivinen asia.

Jotta voimme rakentaa itsellemme tietoisia rooleja, on perustusten oltava kunnossa. Ennen kuin voimme laittaa takin naulaan, on naulakossa oltava kehikot. Oma identiteetti ja persoonallisuus ovat kehikot myös elämässä. Jotta voimme vaikuttaa omiin rooleihimme ja muuttaa niitä tarvittaessa, täytyy meidän luottaa siihen, ettei yksikään rooli valtaa oman persoonamme tai identiteettimme paikkaa, vaan ainoastaan antaa niille pienen sävyeron. Oman itsensä tunteminen ja omaan itseensä tutustuminen ovat äärimmäisen tärkeitä.



### 3.2 Naulakon koudut – perusroolit

Roolinaulakon perusroolit valitsin Vehkalahten kirjasta. Roolit ovat ohjaaja, opettaja, kasvattaja, tutkija, kouluttaja sekä taiteilija (Vehkalahti 2006, 56). Nämä perusroolit ovat roolinaulakon koudut. Niissä roikkuu jokaisessa erinäköinen takki tai pusero.

Minun roolinaulakossani on tällä hetkellä ohjaajan takki kaikista ohuin ja haa-voittuvin, koska siitä työstä minulla on vähiten kokemusta. Teen kuitenkin tällä hetkellä ensimmäistä ohjaustyötäni ja takki vahvistuu päivä päivältä. Se on kuitenkin vielä niin ohut ja läpinäkyvä, kuin kertakäyttösadetakki, että sen alle tarvitsen jotain vahvistusta. Harjoituksiin mennessäni puen sen alle sekä opettajan suuren lämpimän villatakin että taiteilijan värikkään ja kevyen silkkipuseron. Näistä saan tukea ohjaustilanteeseen, jos sadetakkiin tulee reikä. Sadetakki on kuitenkin onneksi jo sen verran elastinen, ettei siitä ihan helposti tulla läpi.

Muut perusroolit ovat myös vahvistumassa näin valmistumisen kynnyksellä. Kasvattajan rooliani olen saanut harjoitella jo aikaisemmin, koska olen valmentanut tanssia lapsille ja nuorille jo useita vuosia. Silloin ylläni on kasvattajan kestävä ja helppokäyttöinen huppari, jonka kanssa voi rohkeasti telmiä pelkäämättä, että se hajoaisi. Tämän takin kanssa voi helposti käyttää myös opettajan villatakkia.

Naulakosta löytyy vielä kouluttajan virallisen näköinen ja siisti pikkutakki sekä tutkijan ulkoilutakki, jossa on loputon määrä taskuja. Kouluttajan takkia olen käyttänyt harvoin. Se takki tuo siisteydessään virallisen vaikutelman eikä sen kanssa voi temmeltää samalla tavalla kuin kasvattajan hupparin kanssa. Se laitetaan päälle, kun mennään paikkaan, jossa vaaditaan aikuismaista käytöstä.

Tutkijan takki on minulla lähes koko ajan päällä. Sen takin taskuihin on kerääntynyt paljon tavaraa tämän koulutuksen aikana ja sinne kerääntyy koko ajan lisää. Tutkijan takkia vahvistaa uteliaisuus. Teatteri-ilmaisun ohjaajan on hyvä olla utelias, koska ilman sitä oppii vähemmän uusia asioita. Tutkijan takin taskut eivät koskaan lopu kesken. Kun joku tasku on täynnä, sen voi nostaa hattuhyl-

lylle ja sen tilalle kasvaa takkiin uusi tasku. Hattuhyllyltä ne taskut voi poimia mukaansa tarpeen vaatiessa.

Tällä hetkellä roolinaulakossani vähiten käytettyjä takkeja ovat siis ohjaajan sekä kouluttajan takit. Jo aikaisemmin mainitun Morenon rooliteorian mukaan niitä voisi kutsua alikehittyneiksi rooleiksi. Eniten olen käyttänyt opettajan sekä tutkijan takkeja. Opettajan takki on kaikkein mukavin päällä, koska se on lämmin ja iso villatakki ja sen sisään mahtuu tarpeen vaatiessa toinenkin ihminen. Sen sisällä lämpimässä on hyvä vaikka lohduttaa surullista oppilasta tai epävarmaa kollegaa. Opettajan sekä tutkijan roolit ovat mielestäni Morenon rooliteorian mukaan siis normaalisti kehittyneitä rooleja. Ylikehittyneitä rooleja ei roolinaulakostani mielestäni löydy.

Näitä kaikkia puseroita ja takkeja yhdistelemällä olen valmis mihin tahansa haasteeseen. Koskaan en voi olla varma, olenko valinnut oikeat takit, mutta onneksi roolinaulakko kulkee koko ajan mukana. Takin voi vaihtaa koska tahansa. Riittää, että muistaa sen olemassaolon.

### 3.3 Naulakon hattuhylly – osaroolit

Hattuhyllystä löytyvät osaroolit ovat olemassa, jotta ne voivat auttaa ja tukea perusrooleja. Osaroolit valitsin Ilpo Vuorisen kirjasta Tuhat tapaa opettaa. Osaroleja ovat palkitsija, kannustaja, opastaja, tiedonjakaja, keskustelija, kuuntelija, kurinpitäjä sekä työskentelyn organisoija (Vuorinen 1993, 195–197). Vuorinen listasi rooleja opettajille, mutta mielestäni ne käyvät loistavasti myös teatteri-ilmaisun ohjaajan roolinaulakkoon osaroleiksi. Osaroleja voi olla muitakin, mutta omaan roolinaulakkooni valitsin nämä. Samoin kuin perusrooleissa jotkut osaroolit ovat vahvempia kuin toiset.

Olen usein kuullut sanottavan, että olen hyvä organisoimaan asioita. Se sujuu minulta luonnostaan. Pidän itse organisoimista hyvinkin tärkeänä, joten valitsen sen aina mukaani roolinaulakosta. Organisoimiskyky on minun roolinaulakkoni hattuhyllyssä suuri ja kestävä sateenvarjo. Tiedän kokemuksesta, että juuri silloin kun sitä ei ota mukaan, alkaa sataa.

Muita vahvoja osarooleja minulle on kuuntelija, keskustelija sekä kurinpitäjä. Kuuntelija on hattuhyllyssäni pehmeä, lämmin ja todella pitkä kaulaliina. Sekin on mukanani lähes aina. Sen sisälle voi kietoa keskustelemaan monta ihmistä. Siihen voi tarpeen mukaan liittää samaan sarjaan kuuluvan keskustelijan pipon, jolloin voin itsekin osallistua tähän keskusteluun.

Kurinpitäjän rooli on aina yhtä hankala. Silloin täytyy ottaa aina johtajan asema, jotta rooli toimisi. Kurinpitäjä ei ole minulle luonteva rooli, mutta olen joutunut opettelemaan sen. Silloin täytyy peittää osa itsestään, jotta olisi uskottava, joten hattuhyllyssä kurinpitäjä löytyy todella tummista aurinkolaseista. Vastapuoli ei näe niiden läpi, joten voin esittää tiukempaa kuin todellisuudessa olen.

Tiedonjakajan rooli löytyy tutkijan takin taskuista. Kun tutkijan takin tasku täyttyy, se nostetaan hattuhyllylle, jotta tiedonjakaja voi niitä käyttää. Taskuista syntyy pieniä pusseja, jotka ovat kaikki erivärisiä aiheen mukaan. Kun olen tiedostanut jonkun pussin sisällön todella hyvin, pussi katoaa ja sen sisältö muuttuu osaksi roolinaulakon karmeja, omaa itseäni. Tällöin se kulkee mukanani automaattisesti, osana omaa itseäni.

Tiedonjakajan osaroolin voi liittää helposti esimerkiksi kouluttajan pikkutakkiin, koska silloin päätehtävä on jakaa vain tietoa eteenpäin. Tämä ei ole minulle luontaista enkä koe, että minulla olisi vielä tarpeeksi tietoa omasta alastani, jotta voisin luennoida sitä muille ihmisille. Pidän enemmän siitä, että tutkin muiden kanssa yhdessä ja teemme yhdessä johtopäätökset. Pidän tiedonjakajan pussit siis visusti itselläni, ellen ole sen sisällöstä aivan varma.

Opastajan osarooli erottuu tiedonjakajan osaroolista, koska opastajan rooliin liittyy myös vastuu opastettavan tulevaisuudesta. Opastaja antaa neuvoja elämässä siihen suuntaan, mikä on opastajan mielestä järkevintä. Opastajan viitta on hattuhyllyssäni piilossa juuri siihen liittyvän vastuun takia ja siksi käytän sitä harvoin. Viitta on tilkuista tehty ja siitä saa irti paloja, joita voi antaa muille. Omasta mielestäni olen kuitenkin vielä liian nuori opastamaan muita ihmisiä. Käytän viittaa kuitenkin silloin, jos opetan lapsia tai nuoria, koska olen usein joutunut tilanteeseen, jossa lapsi tai nuori kysyy neuvoa johonkin elämäänsä

liittyvään asiaan. En voi olla antamatta neuvoa, joten perustan neuvoni omaan elämäkokemukseeni ja toivon, että neuvoni on hänelle oikea. Luulen, että iän karttuessa viitta tulee helpommaksi käyttää.

Opettamisessa on mielestäni erittäin tärkeää kannustaa ja siksi omat kannustajan lapaseni ovat erittäin pehmeät ja iloisen väriset. Kun niitä taputtaa yhteen, niistä kuuluu pehmeä ääni ja niistä leijailee hyvää mieltä kannustettavan päälle. Varsinkin lapsilla on tapana näyttää opettajalle, kuinka taitavia he ovat. He haluavat saada kehuja omasta tekemisestään. Kannustaminen auttaa heitä tekemään vielä lisää. Nämä lapaset on esimerkiksi todella tärkeää yhdistää ohjaajan sadetakin kanssa, koska liian usein ohjaaja antaa vain kritiikkiä näyttelijöille, eikä kehu heitä lainkaan. Kasvattajan huppariin nämä lapaset ovat välttämättömät.

Viimeisenä osaroolina hattuhyllyltä löytyy palkitsija. Tätä pidetään usein kurinpitäjän vastakohtana. Olen aina ollut sitä mieltä, että ensin kannattaa kokeilla ”porkkanalla kuin kepillä”. Tällä tarkoitan sitä, että palkitsemalla voi saada paljon paremmin asioita aikaan kuin rankaisemalla. Totta kai täytyy aina tehdä selväksi se, jos joku tekee jotain väärin, mutta miten saada kyseinen väärintekijä lopettamaan? Kannattaako houkutelulla paremmille teille lupaamalla palkinto hyvästä käytöksestä vai rankaista aina kun hän tekee väärin? Tämän ratkaisee jokainen itse. Itse olen palkitsemisen kannalla niin pitkään kuin se on mahdollista. Palkitsijan osarooli on hattuhyllyssäni avainnippu. Siitä voi antaa aina palkinnoksi avaimen, joka avaa oven kehitykseen.

Näitä osarooleja voin yhdistellä tarpeen mukaan perusröolien kanssa. Joskus riittää, kun käytössä on vain muutama, mutta joskus täytyy käyttää lähes kaikkia. Yleisin yhdistelmä itselläni on opettajan villatakki, kannustajan lapaset, keskustelijan pipo, kuuntelijan kaulaliina sekä organisoijan sateenvarjo. Tämä yhdistelmä on minulle kaikkein luontevin. Tämän koulutuksen aikana olen oppinut sen, että kaikkia näitä rooleja on osattava yhdistellä. Aidoimman rooliyhdistelmän saa aikaan, kun osaa lisätä roolit saumattomasti omaan persoonaan ja tehdä rooleista mahdollisimman paljon oman luonteen mukaisia.

### 3.4 Roolinaulakon haitat ja hyödyt

Käsitys roolinaulakosta on itselleni sen verran uusi, etten ole varmastikaan löytänyt siitä vielä kaikkia puolia. Kuitenkin se, että olen hahmotellut itselleni ajatuksen roolinaulakosta, on auttanut minua paljon. Voin miettiä konkreettisesti, mitä saattaisin tarvita niissä eri tilanteissa, joihin teatteri-ilmaisun ohjaaja voi päästä. Se auttaa minua luomaan mielikuvan päässäni eri rooleista, jos joudun ryhmän edessä yllättävään tilanteeseen, jossa joudun ottamaan itselleni uuden roolin. Ymmärrän myös paremmin sen, mitä kaikkea teatteri-ilmaisun ohjaaja voikaan tehdä työkseen ja roolinaulakon rakentaminen auttoi myös ymmärtämään enemmän roolin käsitettä.

Haitaksi voi kuvitella sen, jos roolinaulakosta tulee liian tarvittu. Jos yhtäkkiä kokisin, etten ole tarpeeksi hyvä ilman ajatusta roolinaulakosta, siitä saattaisi tulla taakka. Liika analysointi ei myöskään ole hyvä. Usein rooli vaihtuu tarvittaessa sen suuremmin miettimättä, mutta jos jokainen vaihtuminen täytyy ajatella roolinaulakon kautta, saattaa se aiheuttaa sen, ettei rooli vaihdu enää luonnollisesti. Roolinaulakon mielikuva on sitä varten, että jos rooli ei tunnu vaihtuvan luonnostaan ja alkaa syntyä paniikki, voi mielessään nähdä naulakon, josta voi valita sen tarvittavan roolin.

Täytyy kuitenkin muistaa se, että ryhmä antaa myös jonkun roolin vetäjälle. Kuten aikaisemmin mainitsin, rooliodotuksilla on suuri merkitys roolin syntyyn. On kuitenkin ryhmänvetäjän päätettävissä, ottaako hän ryhmän odotusten mukaisen roolin vai valitsee jonkun muun. Roolin on kuitenkin oltava sopiva ja sen on toimittava vastaroolina ryhmälle.

## 4 Yhteenveto

Kun löin tämän kirjallisen aiheen lukkoon, aloin heti tutustua roolin käsitteeseen. Niemistön kirja oli minulle se pääteos, josta valitsin kaksi rooliteoriaa. Itse olen enemmän Morenon rooliteorian kannalla, koska hän puhuu rooleista myös yksilön kannalta. Miltä tuntuu olla jossain roolissa? Näen itse roolin todella henkilökohtaisena asiana. Totta kai roolit muokkaantuu myös sosiaalisten tilanteiden

myötä, mutta jokainen on kuitenkin itse vastuussa siitä, mitä rooleja haluaa itselleen valita.

Ulkopuolelta annettujen roolien vastaanottaminen ei ole välttämätöntä. Jos joku rooli ei mielestäsi sinulle sovi, on parempi siitä kieltäytyä. Silloin voi välttää myös suurempia rooliristiriitoja. Jotta valintoja voi tehdä, on tunnettava oman itsensä tarpeet. Roolista kieltäytyminen vaatii rohkeutta, koska meissä jokaisessa asuu pieni miellyttäjän rooli. On usein helpompaa ottaa vastaan se, mitä annetaan, kuin vaatia itselleen sitä, mitä haluaa ja tarvitsee. Täytyy muistaa, että esimerkiksi opettajan on otettava aina opettajan rooli opetustilanteessa. Kysymys onkin siitä, että *millaisen* opettajan roolin hän itselleen valitsee.

Teatteri-ilmaisun ohjaaja voi valmistuessaan tehdä paljon erilaisia töitä, koska hän voi ohjata, näyttellä sekä opettaa. Näistä kolmesta vaihtoehdosta löytyy vielä monia eri variaatiota. Jokaiselle teatteri-ilmaisun ohjaajalle löytyy varmasti juuri se työnkuva, mikä itseään eniten kiinnostaa. Minua itseäni kiinnostaa eniten teatterin ja teatteri-ilmaisun opettaminen.

Koska teatteri-ilmaisun ohjaajalla on niin monta roolivaihtoehtoa, on rooliopetuksiakin monta. Siksi on hyvä varautua todella erilaisiin vastaanottoihin, kun menee ryhmän eteen. Tämä pätee niin opettamiseen kuin ohjaamiseenkin. Vaikka roolinaulakosta voi valita minkä tahansa roolin, on sen oltava ryhmälle sopiva. Jos epäsovivaa roolia yrittää pitää väkisin yllä, ei se mielestäni edesauta ryhmän toimintaa millään tavalla. On oltava kykenevä vaihtamaan roolia lyhyessäkin ajassa. Roolinaulakkoon voi milloin tahansa lisätä uuden roolin, jonka kokee tarpeelliseksi.

Itse koen mielikuvan roolinaulakosta itselleni hyödylliseksi. Uskon vahvasti, että se tulee auttamaan minua työelämässäni. Se auttaa minua ymmärtämään, mitä kaikkea voin tehdä valmistuttuani. Se antaa turvaa ryhmätilanteissa sekä itsevarmuutta uskoa siihen, että kykenen toimimaan yllättävissäkin tilanteissa. Ilman tätä pohdintaa olisin edelleenkin epävarma valmistumisen jälkeisestä elämästä. Tietenkin valmistuminen on aina pelottavaa, mutta nyt tuntuu siltä, etten putoa tyhjän päälle.

Roolinaulakon kokoaminen oli todella pitkä prosessi ja olen varma siitä, ettei se vielä ole lopullisessa muodossaan. Se muuttuu varsinkin nyt, kun kouluelämä loppuu ja pääsen testaamaan teatteri-ilmaisun ohjaajan rooleja työelämässä ilman koulun apua. Vaikka olen sen nyt itselleni rakentanut, se muuttuu aina, kun tutustun uusiin ihmisiin. Tämä roolinaulakko on kuitenkin sopiva tämän hetkiseen elämäntilanteeseeni, joten nyt se tuntuu oikealta ja valmiilta. Tiedostan kuitenkin sen, että roolinaulakko on muuttuva käsite. Sen kehittyminen on pelkästään hyvä asia, koska muuten en kehittyisi itsekään.

## LÄHTEET

- Biddle B. J. 1989. Role Theory. Expectations, Identities, and Behaviors. New York: Academic Press.
- Clayton M. 1994. Role Theory and Its Application in Clinical Practice.
- Helsingin yliopiston avoin yliopisto 2009. Sosiaalipsykologian oppimateriaali. Viitattu 23.02.2010. <http://www.avoin.helsinki.fi/oppimateriaalit/sosiaalipsykologia/goffman.html>.
- Kauppila, R A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kellerman P. F. 1992. Focus on Psychodrama. The Therapeutic Aspects of Psychodrama. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Kotkavirta, J. (toim.) 2007. Persoonia vai ihmisiä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lahikainen A R, Pirttilä-Backman A-M. 2007. Sosiaalipsykologian perusteet. 1.–7.painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Metsäpelto R-L, Feldt T. (toim.) 2009. Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: WS Bookwell Oy.
- Moreno J. L. 1961. The Role Concept: A Bridge Between Psychiatry and Sociology. American Journal of Psychiatry, vol. 118.
- Moreno J. L. 1977. Psychodrama. Vol. I. New York: Beacon House.
- Niemistö, R. 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.
- Rainio K. & Helkama K. 1974. Sosiaalipsykologian oppikirja. Porvoo: WSOY.
- Suomen psykodraamayhdistys ry verkkosivut. Viitattu 22.02.2010 <http://www.psykdraama.fi/index.html>.
- Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Avoimen yliopiston sosiaalipsykologian verkko-opinnot. Viitattu 09.02.2010 <http://www.uta.fi/tyt/avoin/verkko-opinnot/sosiaalipsykologia/roolit.html>.
- Uusikylä, K. 2006: Hyvä paha opettaja. Jyväskylä: Painopaikka Gummerus Kirjapaino.
- Vehkalahti, R. 2006. Leikkivä teatteri. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vuorinen I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Naantali: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Williams A. 1989. The Passionate Technique. Strategic Psychodrama with Individuals, Families and Groups. New York: Tavistock/Routledge.
- ©Werner Söderström osakeyhtiö 1993. Nykysuomen tietosanakirja yleistieto. ISBN Nykysuomen tietosanakirja 4. osa. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.