

OPPIVA RYHMÄ JA SEN OHJAAMINEN 13.1.–2.6.2006

OPPIMISPÄIVÄKIRJAN TIIVISTELMÄ

Ihan ensimmäiseksi on todettava, että päiväkirjaa en osannut jaksolta pitää niin kuin viimeksi aamuryhmässä tunnustin. Oli hyvä, että tunnustin. Sillä vaikka taustalla oli itselleni tärkeä kollektiivisesta syyllisyydestä ja häpeästä vapautuminen, se silti pysäytti minut ihmettelemään nykyisiä oppimisvalmiuksiani ja – käsityksiäni.

Olen sen verran ammatti-identiteettiin liittyvässä kriisissä, että minulla ei ole enää varaa nojata omaan ”näinhän-minä-olen-tottunut-toimimaan”- tai ”tälläinen-minä- vain-olen”-ajatteluun. Jos ja kun aidosti olen kiinnostunut siitä, että jatkossakin saan tehdä älyllisesti, sosiaalisesti ja taiteellisesti innostavaa työtä, jossa olen tuntenut olevani luontaisen lahjakas, on aika päästä pintaa syvemmälle. On aika muuttaa ajatuksia sanoiksi ja sanoja teoiksi, jotka vähitellen muovaavat minusta sen mitä kuvittelen olevani – ryhmän uteliaisuutta ja luovuutta rakentavasti tukeva ja ohjaava taideopettaja.

Niinpä rakennan tämän tiivistelmän monisteiden ja muistiinpanojen pohjalta sinänsä hyvin annettujen ohjeiden mukaisesti ja toivon, että tavoitan jotain siitä prosessista, mitä koulutus päässäni käynnisti ja käynnistää.

13.1.2006

Huomio spiraali-istumajärjestyksestä vähän liian lyhyen intron jälkeen: osa suhtautuu uuteen tilanteeseen kokemuksen tuomalla kyynisyydellä (taas näitä epämääräisiä kokeiluja). Osa ärtyy kun tajuaa olevansa pakotettuja hankalaan sosiaaliseen tilanteeseen ja kapinoi. Osa suorittaa tilanteen alistuneesti ehkä jännittyneestikin. Osa suhtautuu tilanteeseen uteliaan rauhallisesti ja osa pyrkii mieltämään tilanteen haasteen ja mahdollisuudet. Tämän pohjalta loi aika monesta osallistujasta ennakkokuvan ja ryhmän roolit alkoivat muotoutua omassa päässäni ja varmasti myös kollektiivisessakin kokemuksessa.

Luovasta asenteesta ja prosessista (psykoanalyttikko Thomas Ogdenin pohjalta)

Näiden käsitteiden tarkentaminen ja rajaaminen purki ensimmäisiä itsestäänselvyyksiä. Olennaista *luovassa prosessissa* ei ole toiminta, suoritus tai lopputulos vaan kyky keskittyä laatuun ilman taetta siitä, mikä tietysti tarvitsevassa, suorituskeskeisessä, kilpailevassa maailmassa vaatii monenlaisten paineiden sietämistä pidättymiseen asti. Luovuuden dynaamisena voimana toimii *uneksuminen* (täysin vieraan ja jo merkityksellistyneen välinen dialektinen jännite, joka synnyttää luovan subjektin). Uneksuminen luo tilan tunteelle, ajatukselle, oppimiselle, muutokselle ja merkitykselle. Luovuus on prosessoivaa toimintaa rajalla, kun jokin, jonka uneksumme, ei ole vielä merkityksellistynyt elämäksi ja maailmassaoloksi. *Luova subjekti* uneksuu muodon muodottomalle ja merkityksellistää merkityksettömän - syntyy jotain uutta ja elävää.

Myötäuneksumisen käsite kuvaa ohjaussuhteen ja yhteisön synergistä voimaa ja merkitystä. Ohjaajan tehtävä on usein rohkaista opiskelijaa malttamaan, uneksimaan ja sietämään muodottomuutta ja valmiiden vastausten puutetta. Ohjaajan tehtävä on myös uneksua hänen puolestaan ja kanssaan kokeneempina uneksujana. Syntyy *ohjauksellinen kolmas* eli opiskelijan uneksumisen ja ohjaajan myötäuneksumisen yhteinen uusi subjekti, joka uneksuu mitä muuten ei voida. Kun opiskelijan siivet kantavat, ohjaaja voi ”liukua” tästä unesta pois.

Myös ryhmä kykenee myötäuneksuntaan, jos se pystyy toimimaan yhdessä, kokoamaan voimansa ja purkaamaan ryhmäpaineen tuottamia jännitteitä. Yhteisessä uneksunnassa kehittyy *ryhmäsubjekti*: ryhmällä on oma tahtonsa, joka voi ohjata toimintaa ilman johtajaakin.

Pyrkimys kohti rehellisyyttä ja elävää, uskottavaa totuutta, kohti itsensä ja maailman ymmärtämistä, kohti kohtaamista ilman pelkoa siitä, ettei kestä pettymistä – onko siinä jotain luovan asenteen ytimeistä? Luovaan työhön sisältyy melkein väistämättä rakastumisen ja pettymyksen tunteita, kun narsistinen subjektiviteetti saavuttaa flow-tilan ja törmää materiaalisiin tai sosiaalisiin realiteetteihin. Tässä yhteydessä puhuttiin *transitionaalitilasta*, jossa subjektiviteetti, sosiaalisuus ja materiaalisuus saavuttavat synteessin. Se kuulostaa niin hyödylliseltä taideopetuksen kannalta, että siitä haluaisi tietää lisää!

Vaikutelma, joka syntyi psykoanalyttisen käsitteistön soveltamisesta taidepedagogiikkaan, oli tavattoman kiinnostava ja yllättävän korkealentoinen (uneksuminen, tuonpuoleinen, tulla eläväksi). Tämä on omiaan kiihottamaan mielikuvitusta.

10.2.2006

Tässä vaiheessa tuntui siltä, että ryhmä oli sosiaalisesti luotaan työntävä. Ei voinut sanoa, kuka on sitoutumassa työskentelyyn ja voiko tässä ryhmässä puhua todellisista kysymyksistä. Statukset poukkoilevat ja aiheet heittelevät liian intiimeistä liian etäisiin. Aamuryhmän mielekkyys asetettiin kyseenalaiseksi, mutta taas tutustuttiin lisää. Joka tapauksessa fikset ihmiset ottavat tästäkin kaiken irti ja tekevät huomioita muista ja itsestään. Ohjaajat alkavat kompata ja suunnata keskustelua vahvemmin...

Johdatusta ryhmäprosesseihin

Ollakseen ryhmä verkoston ei tarvitse toteuttaa sitä tarkoitusta, jota varten se on olemassa. Tämä yksinkertainen toteamus oli itselleni avain alkaa käsitellä jopa irrationaalisuuteen menevään ryhmäkäyttäytymistä.

Sanat *agenda, positio ja valenssi* hämäsivät minua, itse olisin aluksi käyttänyt sanoja funktio, status ja roolit, mutta kun mukaan otettiin tiedostetun ja tiedostamattoman tasot, huomasin että uudet käsitteet auttavat näkemään ryhmätilanteet uusin silmin.

Agenda kuvaa pikemmin toimintakulttuuria kuin tehtävää. Se on sitä, millä laadulla ryhmä toimii ja missä verkostossa asiat liikkuvat. Myös sitä, minkä tehtävän ja laadun ryhmä antaa itselleen, tiedostaen tai tiedostamattaan.

Fuusioryhmä etsii yhteisyyttä, turvaa ja sulautumista. Fuusioryhmäläiset etsivät hyväksyntää toimimalla yhtenäisesti ja miellyttävästi, pitkälti sulkevat silmänsä ryhmän säröiltä, eivät tuo erilaisuutta näkyville ja paikkaavat konfliktitilanteita. Tyypillistä ihan uusilla ryhmillä, joissa hyväksytyksi ja rakastetuksi tuleminen on tärkeää. Verrattavissa kuherteluun.

Minä-ryhmä koostuu yksilöistä, jotka ovat subjektiivisesti positioituneita. He ovat ryhmässä itseään eivätkä ryhmää varten. Voisiko taustalla olla myös se, että hyväksytyksi tuleminen ehto on jo lähtökohtaisesti erottautuminen joukosta tai, että jonkun muun tahon hyväksyntä on olennaisempaa? Tunnistan tällaisia ryhmiä työssäni vanhemmilla vuosikursseilla. Vaikeaa niissä on synnyttää luovaa vuorovaikutusta ja motivaatiota.

Viihderyhmään olen tyypillisesti törmännyt, kun opiskelijat ovat saavuttaneet frustraation tietyn tason: tehtävää tai vuorovaikutusta tehtävän tiimoilta ei oikein hallita tai ymmärretä eikä ole selvää ratkaisumallia tai motivoivaa elementtiä. Niinpä ryhmä motivoi yhdessäolon palkitsevaksi, kun varsinainen tehtävä ei sitä välittömästi tee. Ryhmä alkaa viihdyttää itseään.

Riippuvaisella ryhmällä on toisenlainen agenda samankaltaisessa tilanteessa. Erona on, että se olettaa eli on oppinut odottamaan, että auktoriteetti hoitaa tilanteen ja tyydyttää siten turvallisuuden ja mielihyvän tarpeet. Ryhmäläiset eivät ole harjoitelleet käsittelemään frustraation tuomaa ahdistusta rakentavalla tavalla, eivätkä hoitamaan ryhmän tehtäviä itsenäisesti tai yhteisvastuullisesti. Jos auktoriteetti pettää sille asettuneet odotukset, syntyy uhriksi joutumisen kokemuksia, kapinointia ja uuden auktoriteetin tarvetta. Usein tällainen mielipidejohtaja nouseekin ryhmästä.

Riippuvaisen ryhmän lisäksi passivoiva ryhmädynamiikka on **parinmuodostusryhmässä**.

Jos ryhmässä on paljon kiihdyttäviä tunteita, pelkoa, ärtymystä, vihaa tai paniikkia, sen on vaikea keskittyä työskentelyyn. Näitä tunteita ryhmä helposti projisoi viholliseen tai syntipukin etsintään, jolloin on kyse **taistelu-pakoryhmästä**.

Hyvin samanlaisesta ilmiöstä on kyse **kilpailevassa ryhmässä**. Siinä lähtökohtaisesti ryhmän jäsenet johtajaa myöten tuntevat asemansa uhatuksi kenen tahansa taholta, jolloin ryhmädynamiikka saattaa olla ahdistuneen tai aggressiivisen tuottelias. Samalla paljon synergiaa hukataan ja osa aktiivisesta toiminnasta kuluu toisen ryhmäläisten dissaamiseen tai kampittamiseen ja oman egon pönkittämiseen.

Millainen on sitten todellinen **työryhmä**? Jos ryhmä on täysin selvillä siitä, mitä varten se on olemassa ja mitä sen on tarkoitus tehdä - mikä on yleensä realistisen ja asiakeskeisen johtamisen tehtävä - se pystyy aktiivisesti ja parhaimmillaan oma-aloitteisesti järjestäytymään tehtävästä suoriutumiseen. Tällöin ei tarvita myyttejä, syntipukkeja, uhkakuvia eikä ideologioita aktivoimaan tai rajoittamaan toimintaa, joten sallivuus ja erilaisuuden sietokyky kasvaa ja sen annetaan myös rikastaa prosessia. Kriisit näyttäytyvät oppimisen paikkoina.

3.3. ja 31.3.2006

Jaetut case-tapaukset alkoivat tuottaa hedelmää myös käytännön työssä, mikä heijastui ryhmässä motivoituneempana ja positiivisempana tapana olla ja vuorovaikuttaa myös aamun spiraalissa. Keskustelu polveili keskittyneemmin ja välillä päästiin myös syvälle ”kierteeseen”.

Ryhmän varhaiset vuorovaikutussuhteet

Tätä joutui miettimään, koska käsitteet eivät vieläkään tuntuneet taipuvan ajattelun välineiksi, mutta päätin jäsentää ja ”suomentaa” asian päässäni, koska tämä taso ryhmän ymmärtämisessä on mielestäni olennaista.

Ryhmän jäsenillä on yhdessä ja erikseen erilaisia tiedostamattomia emotionaalisia tarpeita, jotka lähtökohtaisesti hakevat välitöntä tyydytystä. On *fantasiapitoista regressiivistä toimintaa*: fantisoivan ryhmän emotionaalisia odotuksia siitä, että ryhmä olisi maaginen antaja, joka tyydyttää tarpeen välittömästi ja yhtä itsestään selvästi kuin rakastava äiti ruokkii pikkulasta, jolloin onnellisuuden ja turvallisuuden tunne jatkuisi katkeamattomana. Lisäksi tässä sosiaalisen selviytymisen mallissa (diskurssissa) ryhmässä tapahtuvaa tiedostamatonta positioitumista (valenssia) ohjaavat varhain syntyneet tarinamallit ja niihin liittyvät emotionaaliset subjekti-objektisuhteet, joiden mukaisia sisäisiä näytelmiä mielen tiedostamattomilla tasoilla näytellään.

Ryhmät eivät kuitenkaan ole maagisia antajia eivätkä varhaisia subjekteja tai objekteja, vaan ne toimivat realiteettien maailmassa selviytyäkseen ryhmänä perustehtävästään, mikä on luonnollisesti este yksilön välittömän mielihyvän saavuttamiselle. Yleensä tiedostamattomassa, regressiivisessä kokemusmaailmassa tarpeiden tyydyttämättömyys koetaan maagisen antajan rakkaudettomana tekona, vainona, joka aiheuttaa ahneuden ja kateuden tunnetta. Siitä seuraa kosto-hyökkäys-pako-reaktio ja tarve liittoutua ja saada helpotusta rakkauden puutteeseen. Näillä emotioilla katsotaan selittyvän edellä mainitut regressiiviset ryhmäratkaisut. Kun ryhmä kohtaa sen rakennetta uhkaavan tai murtavan tilanteen, jota se ei ymmärrä eikä hallitse, syntyy paniikki. Johtajan tehtävä on olla tietoinen heräävistä regressiivisistä tendensseistä, purkaa epärealistisia uskomuksia, auttaa sietämään työnteon ja mielihyvähakuisten ja regressiivisten ratkaisujen välistä jännitettä. Johtajan tehtävä on huolehtia siitä, että ryhmän toiminnallinen rakenne vastaa ryhmän tarkoitusta ja kykyjä mm. säätämällä optimaalinen frustraatiotaso.

Mitä ryhmälle tapahtuu laadullisesti, kun fantisoiva, regressiivisten tendenssien mukaan toimiva ryhmä muuttuu työryhmäksi? Mobiili prosessointi ryhmäkorissa - eli ryhmäläisten mahdollisuus ja vapaus positioitua uusilla ja sosiaalisesti toimivilla tavoilla perustuen kehittyneempään ja ryhmän tehtävän kannalta mielekkäämpään diskurssiin. Tämä avaa yksilön sisäisille määrittelyille mahdollisuuden uuteen tarkasteluun, joka voi heijastua muutokseen myös ihmisenä.

28.4.2006

Ryhmässä vallitsi käsittämättömän lämmin tunnelma. Osan mielestä se johtui siitä, että he kokivat ryhmän ja nämä ihmiset tärkeiksi. Osa koki taas tajunneensa ja hyväksyneensä sen, että kysymyksessä ei ole oikeastaan ryhmä vaan foorumi, jossa voi olla vapaasti uudenlaisessa keskusteluilmapiiirissä. Itse huomaan nauttivani eri tavalla älykkäiden ja kokeneiden, mutta myös herkkien ja taiteellisten ihmisten luomasta ilmapiiristä ja jännittävästä, yllättävästäkin dialogista. Ja se on kuin kävisi jossain historiallisesti kiinnostavassa matkakohteessa...

Ryhmän tila

Khora on välittävä tila. Alun perin konkreettinen temppelein välitila, jossa uskottiin olevan suora yhteys tuonpuoleiseen. Khora on kohtu, jossa hedelmöittyminen voi tapahtua, kohta, kohtaamispaikka, tila ja aika odottaa. Platonille se jo abstrahoitui: khorassa ikuinen idea voi ilmetä konkreettisenä, maallisenä erityisyytenä. Minulle tämä oli jo kiinnostava sana kuvaamaan tilaa, jossa uneksuminen ja luovat prosessit tapahtuvat ja yhdistyvät taiteen ymmärtämiseen.

Khora on psyykkinen tila, jonka syntyminen edellyttää aikaa, rauhaa ja läsnäoloa eli valmiutta vastaanottaa tarjoutuva tyhjä tila pakenematta sitä. Sekä kärsimättömyydestä että uskonpuutteesta johtuva tyhjän tilan pelko ajaa psyykkisen tilan tukkimiseen ja eliminoimiseen aktiivisuudella, joka voi ilmetä merkittävänäkin produktiivisuutena. Mutta luovuus ei olekaan tuotteliaisuutta. Eikä pakkoa, välttämättömyyttä, josta haluaa lopulta irtautua syyllisyyttä tuntien. Myös mielihyvähakuisuus ja ponnistuspakoisuus on kärsimätöntä ja frustroivaa, joka johtaa lopulta irrottamisen jälkeiseen puutetilaan. (Tunnistan tyhjyyden tunteen useinkin ensi-illan tai esityksen jälkeen ja haluaisin nopeasti täyttää sen jollain uudella projektilla.)

Khora avaa rakentavan mahdollisuuden uuden kohtaamiseen. Jos sen ottaa vastaan avoimesti, hyväksyen riskin ja alkaa tehdä rohkeasti työtä luottaen siihen, että työ itsessään on palkitsevaa, toimii uudenlaisen, luovan itsekurin mukaisesti.

Hämmentävässäkin ryhmässä toimimisessa on olemassa yksilöratkaisuja, joka hyödyntävät rakentavaa mahdollisuutta. Sen sijaan, että yksilö sulautuu ryhmän tunnevaihteluihin, vetäytyy tarkkailijaksi tai vaan sopeutuu tilanteeseen, hän voi orientoitua ottamaan vastuun ryhmän tehtävästä ja pakottomasti, sisäisen auktoriteetin ohjaamana hyväksyä instruktioin riittävänä ryhmän toiminnalle.

Ryhmän mielen tilana rakentava mahdollisuus on mobiilia prosessointia. Ryhmän ”libidoenergia ” ei tällöin ilmene paniikkina, rauhattomana mielihyvähakuisuutena, torjuntana vaan avoimuutena, kokeilunhaluna, mielikuvituksena, leikkinä, seikkailuna jne.

Ryhmäkhora on tila, jossa ryhmän mielteet voivat mobiilisti prosessoiden kohdata ja hedelmöittyä. Se on ryhmän yhteistä uneksuntaa ajatuksista joita ei ole vielä ajateltu, tunteista, joita ei ole vielä tunnettu. Se on kohtu, jossa ryhmäsubjektin oma lapsi voi kehittyä. Se on odotuksen tila ja aika. Ryhmän vetäjä myötäuneksuu ja tarvittaessa toimii kättilönä.