

TARTU ÜLIKOOL VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA  
Etenduskunstide osakond  
Teatrikunsti õppekava  
Harrastusteatri juhi ja lavastaja erialad

Siim Maaten

**Lavastaja kui lavastusmeeskonna motiveerija**

Lõputöö

Juhendajad: *prof* Kalju Komissarov  
*MA* Jaanika Juhanson

Viljandi 2013

# Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Lavastus kui organisatsioon ja lavastaja kui juht.....	7
1.1 Lavastus .....	7
1.1.1 Lavastaja.....	8
1.2 Organisatsioon.....	12
1.2.1 Olemus.....	12
1.2.2 Koostisosad.....	13
1.2.3 Juht.....	15
1.2.4 Isiksus.....	16
1.2.5 Isiksuse tajumine.....	16
1.3 Motivatsioon.....	18
1.3.1 Abraham Maslow vajaduste hierarhia.....	18
1.3.2 Douglas McGregori X ja Y teooria.....	19
1.3.3 Frederick Herzbergi teooria.....	20
1.3.4 David McClellandi vajaduste teooria.....	21
1.3.5 Väline motivatsioon.....	22
1.3.6 Sisemine motivatsioon.....	23
2. Lavastaja motivatsiooni allikana.....	25
2.1 Diplomilavastuste analüüsi põhimõtted.....	31
2.2 „Meie pildid teie kõrvadele“.....	33
2.2.1 Ideega tutvumine.....	33
2.2.2 Lavastustingimuste loomine.....	34
2.2.3 Mise en scène'i loomine.....	34
2.2.4 Lavastaja kui „Meie pildid Teie kõrvadele“ lavastusmeeskonna motiveerija .....	36

2.3 „Mari Raamoti lugu“ .....	39
2.3.1 Idee ja materjaliga tutvumine.....	39
2.3.2 Lavastustingimuste loomine.....	40
2.3.3 Mise en scène'i loomine.....	40
2.3.4 Lavastaja kui „Mari Raamoti lugu“ lavastusmeeskonna motiveerija.....	42
2.4 „Rublik ehk täida purgid“ .....	45
2.4.1 Ideega kohtumine.....	45
2.4.2 Lavastustingimuste loomine.....	46
2.4.3 Mise en scène'i loomine.....	47
2.4.4 Lavastaja kui „Rublik ehk täida purgid“ lavastusmeeskonna motiveerija.....	49
2.5 „Õunamoos“ .....	52
2.5.1 Materjaliga taastutvumine.....	52
2.5.2 Lavastustingimuste loomine.....	53
2.5.3 Mise en scène'i loomine.....	53
2.5.4 Lavastaja kui „Õunamoos“ lavastusmeeskonna motiveerija.....	54
Kokkuvõte.....	56
Kasutatud kirjandus.....	58
Summary.....	61
Lisad.....	63
Lisa 1.....	63
Lisa 2.....	72
Lisa 3.....	73
Lisa 4.....	74
Lisa 5 .....	75
Lisa 6 .....	76

## Sissejuhatus

Lavastaja, nagu me seda ametit tänapäeval ette kujutame, hakkas välja kujunema 19. sajandi lõpul. Tema üheks suuremaks ülesandeks on panna terve lavastusmeeskond ühe kindla eesmärgi nimel töötama (Erialapäevik). Selleks eesmärgiks on enamasti lavastus. Oma nelja kooliaasta jooksul olen osalenud erinevates lavastusprotsessides ning minule on jäänud mulje, et lavastajad käituvad erinevates olukordades intuiitiivselt ning loobuvad iseenda seatud eesmärkide saavutamise nimel „inimlikest“ suhetest ülejäänud meeskonnaliikmetega. Kui tekivad probleemsed olukorrad, siis mitte ei tegelda probleemiga, vaid sellega, kuidas tähelepanu sellelt kõrvale juhtida. Sellisel juhul võivad probleemsituatsiooni keskel olevad meeskonnaliikmed tunda end vähemväärtuslikena ja muutuvad lavastaja ebausaldusväärseteks tööriistadeks ning loomingust vabadeks käsitöövahenditeks. See on aga taunitav, sest „kõigi väliste mänguvõtetega tahavad näitlejad-käsitöölised elavat, tõelist seesmist läbielamist ja loomingut asendada. Kuid miski ei ole võrreldav tõelise tundmusega ja seda tundmust ei saa mehaaniliste käsitöövõtetega edasi anda“ (Stanislavski 1955: 76). Lavastusmeeskonna liikme kaotus toob kaasa kogu trupi moraali languse, tekivad formaalsed ja informaalsed grupid ning töö on raskendatud.

Oma varasema kõrghariduse (reaalained Tartu Ülikooli Haridusteaduskonnas) omandamise käigus oli mul loenguid ja tunde, kus tegelesime isiksuse- ja gruppide psühholoogia probleemidega. Minule tundub, et lavastajale oleks abi praktilisest ülevaatest, kuidas organisatsioon ja selle liikmed võivad käituda, et saavutada maksimaalsel määral lavastuse eesmärkide saavutamine. Selleks on võimalik tutvuda erialase kirjandusega. Samas ei ole „õiget“ kirjandust alati lihtne üles leida. See on aeganõudev ning (noor) lavastaja keskendub pigem oma loomingule, mitte tööriistadele, mis sedasama loomingut edasi annavad. Ingo Normeti koostatud „Lavastajaraamatut“ (2001) lugedes võib täheldada, et lavastajad plaanivad oma tööd rohkem just oma loomingulise tee alguses kui hilisemas perioodis. Võib järeldada, et nad õpivad praktika käigus. Nad õpivad tundma ennast ja teisi lavastamise olukorras. Samas oleks neil olnud end võimalik säästa mõningatest ebameeldivustest, kui nad oleksid olnud

põgusalt tutvunud näiteks organisatsioonikäitumise teooriaga. Seda eriti olukordades, kus meeskonnaliikmed on võõrad ning nende reageerimine ootamatu.

Psühholoog Maaja Vadi kirjutab juhi ülesandest, mille järgi peab juht „inimloomuse ja kõrgtehnoloogia terviklikuks süsteemiks ühendama“ (Vadi 2000: 11). Samamoodi peab lavastaja inimesed ja tehnika tervikliku süsteemina tööle panema. Sellele toetudes räägitakse käesolevas töös lavastajast, kelle üheks ülesandeks on olla lavastusmeeskonna juht. „Organisatsiooni toimimine sõltub mitmesugustest sise- ja väliskeskonna elementidest /.../ Vajadus juhtimise järele tekib siis, kui erinevate ülesannete täitjate tegevus nõuab koordineerimist. Juhid viivad kooskõlla ja vaatavad üle teiste töö eesmärkide saavutamisel“ (Vadi 2000: 24). Ühelt inimeselt nõuab see suurt tähelepanelikkust ja keskendumist, mida hõlbustaks kaastöötajate motiveeritus lavastajaga ühes tegutseda. Minu õpetaja Kalju Komissarov on erialatundides korduvalt öelnud, et lavastaja peab meeskonna enda poole võitma, lavastaja peab panema kõik uskuma sellesse, mida üheskoos tehakse. Minu jaoks tähendab see, et lavastusmeeskond peab olema motiveeritud lavastusega töötama. Selle motiveerituse tekkimise pinnase loomine on ka üks lavastaja ülesannetest.

Käesolevas töös keskendun just rohkem motiveerimisele ning vaatan üle motivatsiooniteooriad. Kasvõi selleks, et enda kui lavastaja olemasolevaid tööriistu paremini tundma õppida ja leida ka uusi. Lõputöö on edasiarendus seminaritööst, kus uurisin lavastajat lavastuse kui organisatsiooni juhina. Lisaks motivatsiooniteooriatele puudutan indiviidi- ning gruppide psühholoogiat, organisatsiooniteooriat.

Töö on jagatud kahte ossa. Töö lähtepunktiks on lavastusmeeskonna ja lavastaja võrdlus organisatsiooni ja selle juhiga. Esimeses osas proovin lahti kirjutada, mis on lavastus, lavastusmeeskond, lavastaja, organisatsioon ja selle juht. Siis vaatan üle motivatsiooniteooriad ning proovin leida lavastaja võimalusi olla lavastusmeeskonna motiveerija. Teises osas analüüsin iseenda tegutsemist lavastusmeeskonna motiveerijana nelja erineva lavastuse juures.

Teoreetilis-rakenduslik töö on uurimus, milles kirjeldan erinevate autorite nägemisviise ning eneseanalüütiline, sest analüüsin iseennast kindlas kontekstis, kindla nurga alt.

Eelnevat arvesse võttes sean töö eesmärgiks:

1. leida motivatsiooniteooriad, mis sobiksid lavastuse konteksti;
2. neid motivatsiooniteooriad arvesse võttes aru saada, kuidas ma lavastajana saan olla lavastusmeeskonna motiveerija.

Lõpuks tahan aru saada, kas ma olen motivatsiooniteooria kohaselt käitunud valesti, kui olen tundnud vähest motivatsiooni lavastusmeeskonna liikmetel või peitub sellistel juhtudel probleem kusagil mujal. Töö võiks olla abiks lavastajatudengile või alustavale lavastajale motivatsiooni ja selle olemuse tutvustamisel.

# 1. Lavastus kui organisatsioon ja lavastaja kui juht

## 1.1 Lavastus

Selleks, et alustada lavastuse liikmete motiveerimisvõimaluste uurimist, pean vajalikuks enda jaoks lahti seletada, mis on lavastus. Lavastus on tööprotsess, mille reaalne tulemus väljendub etendustes. Ameerika lavastaja ja teatriajaloolase Jon Whitmore'i järgi koosneb etenduse kommunikatsioonimudel (Whitmore 2005: 24) kolmest vahendajast: etendajast (tema väljendusvahenditest), *mise en scène*'st (kogu tehniliste ja kunstiliste vahendite süsteemist) ja publikust. Lavastaja, näitleja, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia Lavakooli õppejõud ja filosoofiadoktor Anne Törnpu on oma doktoritöös kirjutanud: „*Mise en scène* esmakordne kasutamine terminina on fikseeritud 1820. aastal ja kõige laiemas plaanis tähistab see sõna teatri väljendusvahendite kogusummat (ehk siis lavastaja tööriistakasti). Levinum, kuid kitsam tähendus puudutab näitlejate fikseeritud paigutust ja nende liikumist laval mängu erinevatel momentidel (näitleja fikseeritud liikumisjoonis, mis tavaarusaamist mööda hõlmabki lavastaja tööülesandeid)“ (Törnpu 2011: 64). *Mise en scène*'i tõlkevastana pakkus teatriteaduse professor Luule Epner välja **lavastuse** (Ibid). Lavastuse ehk *mise en scène*'i „loomisest võtavad osa ka stsenograaf, kostüümikunstnik, valguskunstnik, helikujundaja – kõik need, kelle loominguga kaudu avaldub lavastus“ (Ibid: 64).

Selleks, et lavastus saaks tekkida, on vaja panna eelmainitud inimesed ühiselt ja ühise eesmärgi nimel tööle. Nead ning kõik teised lavastusprotsessi osalised moodustavad lavastusmeeskonna. Siinkohal on oluline meele pidada, et „kollektiiv, mis tekib selle liikmete soovist koos töötada, tõstab individuaalset loomejõudu; sunniviisil kokkupandud kollektiiv nõrgendab individuaalsust, jätab selle ilma originaalsusest ja muudab selle tegevused mehaaniliseks“ (Tšehhov 2008: 99). Lavastajal on lavastuse juures oluline roll tekitada kõikidel lavastusmeeskonna liikmetel soov koos töötada ning (mis võib isegi veel keerukam olla) säilitada see lavastusperioodi lõpuni. Kui andekas näitleja

(ühisloomingus osalev inimene) ka poleks, ei saa ta oma annet täiuseni arendada, kui eraldab ennast sisemiselt kollektiivist (Ibid).

Teatrikoolis õpitud lavastusprotsessi lihtsustatud mudel näeb välja järgmine:

1. lavastaja tutvumine materjaliga (idee, teema vms) – materjalist tulevad impulsid, mille alusel lavastaja paneb paika, mida ta tahab saavutada;
2. lavastustingimuste loomine – sh lavastusmeeskonna ja prooviruumide leidmine;
3. *mise en scène'i* loomine – lavastaja juhendatavad proovid näitlejate/esinejatega, kujunduste loomine ning teostamine jms;
4. esietendus ja etendused – siia peaks lisanduma ka tihti ununev tagasiside andmine.

Praeguseks ajahetkeks ei ole ma kokku puutunud teistsuguse mudeliga. Kindlasti on neid olemas, aga kahjuks ma ei saa neid kirjeldada. Kogu lavastusprotsessi eestvedajaks on lavastaja(d) (kuigi lavastusprotsessis võib lavastajaid olla rohkem kui üks kasutan selguse mõttes kirja pildis ainsust).

### **1.1.1 Lavastaja**

Lavastaja ameti juures on kaks olulist punkti – tuua lavale iseenda looming läbi teiste ning olla juht lavastusmeeskonnale selles tunnetuslikus protsessis. Üks osa lavastaja väljakujunemisel oli Anne Tärnpu arvates 19. sajandi lõpul, kui teaduse areng oli jõudnud sinnamaani, Euroopa teatrilavadel gaasilampide kasutuselevõtt. „Siis tekkis vajadus lavastaja järele, kes mõtestaks seni pimeduses (või eristamata valguses, sõltuvalt mängupaigast) olnud lavategelased ruumi kaudu ja suunaks ka vaataja tähelepanu“ (Tärnpu 2011: 63). Järelikult tekkis lavastaja järgi reaalne vajadus, et näitlejad oleksid laval jälgitavad. Selleks, et lavalolijad oleksid jälgitavad ning vaataja tähelepanu kõrvale ei kalduks, on lavastaja ülesandeks „lavastuse kui terviku tarvis süsteemi loomine, mis on oma olemuselt semiootiline protsess.“ (Ibid: 62). Lavastajale jääb üheaegselt lahendada kaks teatri põhiküsimust: „kuidas luua laval

sõnumit ja kuidas see vaatajateni viia /.../ Lavastajat on eelkõige vaja spetsialiseerunud, sekulariseerunud ja seeläbi võõrandunud teatritöötajatele“ (Ibid: 63). Seda põhjendab Türrpu sellega, et „üldise industrialiseerumise ja spetsialiseerumise raames on lavastaja professiooni nähtavaletulek ja isikustumine loomulik. Aegade jooksul vormitud intellektuaalse tööriista nähtavaks saamine ja seestpoolt välja kolimine. Sealt peale on lavastaja kord vähem, kord rohkem olulisena teatri nägu määranud“ (Ibid: 63).

Iiri lavastaja ja kirjanik Declan Donellan lähtub aga näitleja seisukohast: „Lavastajal on palju erinevaid funktsioone, üks neist on kanda hoolt oma trupi näitlemise tervise eest. Teiste sõnadega, mitte ainult aidata näitlejaid näitlemises, vaid aidata neil näidelda koos ja näidelda koos publikuga. Minu jaoks on oluline, et lavastaja on kogu aeg olemas ja loob neid kontakte, aidates näitlejate ja publiku vahel sidemeid luua. Just nende sidemete loomine ja hoidmine on elulise tähtsusega: see on põhjus, miks teatritöö on nii intensiivne.“ (Undusk; Shvetsova, Innes: 2011) Samas ei tegele lavastaja ainult näitlejatega. Meeskonda kuuluvad lisaks näitlejatele ka kõik need, kelle loomingu kaudu avaldub *mise en scène* ehk lavastus.

Inglise teatrilavastaja ja teatriuundaja Peter Brooki järgi jaguneb tänapäevase lavastajatöö kontseptsioon kaheks: „Lavastaja töö saab võtta kokku kahe lihtsa sõnaga: *Miks* ja *Kuidas*. /.../ *Miks* on samal ajal pisike sõna ja suur kontseptsioon. *Miks* üldse teatrit teha? /.../ Kui lavastaja aga lõpuks tööle hakkab, peab ta liikuma küsimuselt *miks* ma tahan sellesse maailma kuuluda? edasi küsimuseni *kuidas* ma saan teatrit teha? *Kuidas* võib ulatuda pisikeste asjadeni /.../ nii materiaalsete, praktiliste detailideni kui näruselt pisikeste probleemideni. Aga lavastaja põhiroll, hoolimata koolist või stiilist, on alati luua elus ühendus, mis ei reeda ei pisikest *miksi*, ega suurt *Miksi*; ei pisikest *kuidas* 'it, ega suurt *Kuidas* 'it.“ (Undusk 2011; Giannachi, Luckhurst) Brook lisab: „Lavastaja, kes näeb teatrit kui hiiglaslikku paletti, mis eksisteerib vaid selleks, et ta saaks realiseerida oma isiklikku nägemust, kes näeb teatri kogu komplitseeritud masinavärki vaid kui pliiatsit oma käes ja võimalust kirjutada üles oma isiklikud fantaasiad, on kaotaja. /.../ kui lavastaja algatab otsingu, peab see lähtuma püsivast küsimisest *Miks*, seotuna igavesti muutuva inimliku kogemusega.“ (Ibid) Nagu mainitud, saab Brooki meelest mõistet „lavastama“ jagada kaheks võrdseks pooleks. Üks pool lavastamisest on muidugi lavastajaks olemine, lavastuse juhtimine: vastutamine, otsuste langetamine, jaatamine ja eitamine, lõpliku sõna ütlemine.

Teine pool lavastamisest on õige suuna hoidmine. Siin saab lavastajast teejuht, ta seisab roolis, ta peab tunda kaarti /.../ Ta otsib pidevalt, kuid mitte huupi. Ta ei otsi otsimise, vaid asja pärast /.../ Lavastaja võib teisi ära kuulata, nende ettepanekuid omaks võtta, neilt õppida, oma ideid põhjalikult muuta ning teisendada, ta võib kurssi vahetada, ootamatult siia-sinna põigata, kuid ühine energia teenib ikka üht ainsat eesmärki. See võimaldabki lavastajal „ei“ ja „jaa“ ütleda ning ülejäänutel tõrkumata nõustuda“ (Brook 1993: 9). Töö kohta näitlejaga on ta öelnud nii: „Lavastaja provotseerib näitlejat pidevalt, ergutab teda, esitab talle küsimusi ja loob õhkkonna, kus näitleja saab süüvida, järele katsuda, juurelda. /.../ Lavastaja ülesanne on peale tungida ja järele anda, provotseerida ja tagasi tõmbuda, kuni määratlematu aines voolama hakkab. /.../ Lavastaja peab tajuma, kuhu näitleja tahab jõuda, mida ta püüab vältida ja mis tõkkeid ta endale ise seab. Ükski lavastaja ei saa näitlejale osatäitmist sisendada. Parimal juhul võib ta aidata näitlejal oma töös selgusele jõuda ja näha seda, mis talle muidu ehk segaseks jääks“ (Ibid).

Tuntud füüsilise teatri lavastaja David Glass läheneb teemale asetades prioriteedid lavastajaisikust väljapoole: „Kõige lihtsamal tasandil on lavastaja ruumi, aja ja kehade organisaator. Lavastamise keerulisem osa on töö tundlike indiviididega ja nende eludega rohujuuretasandil. Mingid teemad võivad olla delikaatsed ja psüühika on haavatav; teadlikkusest edasi kaevumine võib päästa lahti meeletu loomeenergia, aga täpselt samamoodi võib ta vabastada ka psühhoose ja probleeme. Lavastajana pead sa selleks valmis olema ja teadma, kuidas sellisel juhul toime tulla“ (Undusk; Giannachi, Luckhurst: 2011). Lavastajal peab olema teadmiste pagas, kuidas „eksinutel“ aidata leida „tee“ tagasi/edasi. Kuidas juhtida inimesed selles suunas, et nad oleksid motiveeritud tegelema just selles lavastuses oma teadlikkusest edasi kaevumisega.

Olgugi, et arusaamad lavastajast on erinevad, jääb neid teooriaid lugedes kõlama kuvand lavastaja duaalsusest. Esiteks on tegemist loova inimesega, kelle teos on looming, mis etendub ning teiseks peab ta olema „teenäitaja pimeduses“ ning andma lavastusmeeskonna liikmetele pidevalt uued sihid/väljapääsud, olema toetav ja mõistev, arvestav ning nõudlik. Lavastaja ülesandeks tundub olevat olla see, kes juhib ja kes vastutab. Selleks, et saaksin lavastajana oma tööd edukalt teha, pean ma seda takistavatest probleemidest kõrvale hoidma, vaid neid uurima, sest see võib olla vägagi viljakas (Bogart 2005: 2). Mina näen oma nõrkusi just meeskonnaliikmete abistamises ja motiveerimises, mis peaks

olema „lavastaja tööriistakasti“ see vahend, millega loomeenergia vabastada. Kuna meeskonnaliikmete juhendamine on seotud juhtimisega, pöördun organisatsiooniteooriate poole sellepärast, et ainult „rumal inimene usub õnneliku juhusesse. *Ralph Waldo Emerson*“ (Tšehhov 2008: 149) ning mina ei usu, et see vahend minule iseenesest kätte tuleb.

## **1.2 Organisatsioon**

Tallinna Tehnikaülikooli emeriitprofessor Raoul Üksvärav kirjeldab ülevaatlilikult, et „organisatsioonid on tunginud kõikjale, mõjutades meie eluavaldu, ettevõtmisi ja toiminguid. Kuuludes ise mõnda organisatsiooni mõjutame oma tegevusega ka neid, olgu tegemist kooli või klubiga, majandusettevõtte või ministeeriumiga, perekonna või parlamendiga /.../ Organisatsioon kui koostöö üldine vorm, mis liidab koostisosad tervikuks ja piiritleb nende talitust, on ühtlasi raamistik mingile ettevõtmisele või üritusele“ (Üksvärav 2003: 13). Sellest johtuvalt ei ole organisatsioonid ainult majanduslikud või kasumi nimel toimivad firmad või ettevõtted vaid organisatsiooniks võib olla sõpruskond, kes üheskoos teatrit teevad.

### **1.2.1 Olemus**

Me elame maailmas, mis on täis organisatsioone. Maaja Vadi seletab, kuidas Iisraeli-Ameerika sotsioloog Amitai Etzioni kirjeldab, mil määral on inimese elu seotud organisatsioonidega tänapäeval: „meie ühiskond on organisatsioonide ühiskond. Me sünnime organisatsioonides, saame hariduse organisatsioonides ja enamik meist töötab suurema osa elust mingi organisatsiooni heaks. Palju meist surevad organisatsioonides ja kui tuleb aeg matmiseks, tuleb luba küsida suurimalt organisatsioonilt – riigilt“ (Vadi 2008: 256). Organisatsioon on „kindla inimrühma ühiste eesmärkide taotlemiseks moodustatud ja terviklikult korraldatud ühendus“ (Üksvärav 2003: 13). „Organisatsioon on teadlikult koordineeritud sotsiaalne ühendus, mis on suhteliselt täpselt piiritletav olelusvorm ja toimib (suhteliselt) pidevalt ühise või ühiste eesmärkide saavutamiseks“ (Vadi 2000: 256). Seega lavastusmeeskond, mis oma olemuselt on korraldatud struktuuriga ja taotleb ühist eesmärki, on organisatsioon. Organisatsiooni olemuse üks olulisemaid tahke on nimelt see, et „organisatsioon moodustatakse niisuguste ideede elluviimiseks või ettevõtmise ja ülesannete täitmiseks, millega üks inimene ei suuda hakkama saada, sest asi käib talle üle jõu“ (Üksvärav 2003: 13). Lavastuse loomine

üksi on võimalik, aga tihtipeale on selleks tarvis enam kui ühte inimest.

## 1.2.2 Koostisosad

Organisatsiooni olemasolu defineerib eesmärk. „Organisatsioon võib koosneda grupist või gruppide ühendusest. Eesmärgid seovad üksikud grupid ja selle kaudu inimesed organisatsiooniks, kusjuures iga grupp peab tunnetama oma osa tervikus. Organisatsiooni loomise ja funktsioneerimise olemust iseloomustatakse üldisema mõistega „missioon“ /.../ missioon kui ettevõtte rajamise otstarve kõige üldisemas mõttes /.../ missioon vastab küsimusele – miks süsteem eksisteerib, milleks ta on vajalik, mis on tema eksistentsi õigustuseks?“ (Vadi 2000: 258-259). Missioon ja/või ühine eesmärk on igal lavastusmeeskonnal, olgu selleks piletitulu, populaarsus, looming vms.

Lisaks ühisele eesmärgile on igal organisatsioonil Üksvärava järgi vähemalt neli põhilist koostisosa: inimesed, siseehitus, tegevused ja varad. Kuna antud töös keskendutakse inimeste motiveerimisele ja omavahelisele koostööle, puudutan selle töö raames just isiksustevahelisi protsesse.

Neli mainitud koostisosa on iseenesest tihedas omavahelises sõltuvuses ning iga muutus ühes mõjutab teisi. Ükski neist neljast ei ole ühegi organisatsiooni juures kunagi samasugune ning selle asjaolu tõttu on iga organisatsioon eripärane ja ainukordne, „kaasa arvatud koostisosade vaheline seoste ja sõltuvuste muster, mis võib ühtlasi olla ka sisemiste vastuolude allikas“ (Üksvärav 2003: 15). Sellest johtuvalt on igal organisatsioonil oma iseloom. Üksvärav eristab neljasugust organisatsiooni, suunitlusega kas võimule, rollile, ülesandele või inimesele. Järgnevalt kasutan Üksvärava kirjeldust nelja organisatsioonitüüpi kohta.

1. *Võimule* suunatud organisatsioon püüab valitseda ümbruse üle ja võita igasuguse vastuseisu. Võimulolijad püüavad saavutada alluvate üle täielikku kontrolli ning võitlevad kaastöötajatega oma huvide eest. Inimestest suurt ei hoolita, palju kulub jõudu nende korralekutsumiseks.

Nähtavate tulemuste seisukohalt on organisatsioon küllaltki tõhus. Kui aga juhi näol kaob keskne võimuallikas ja edasivedav jõud, kaob lühemaks või pikemaks ajaks ka organisatsiooni elujõud.

2. *Rollile* suunatud organisatsiooni taotlus on olla nii otstarbekas ja korralik kui võimalik. Tema liikmete õigused ja vastutus on rolli kohaselt hoolikalt kindlaks määratud ja neid täidetakse. Asjatundlikkust ja korrektsust hinnatakse rohkem kui tõhusust. Rollile suunatus töötab hästi suurtes ja keerukates organisatsioonides. Kuid see ei ole piisavalt paindlik ja kohanemisvõimeline muutuvais välistingimuses. Liikmete algatusvõime näitamiseks ja arenguks ei loo niisugune organisatsioon soodsaid tingimusi, välja arvatud inimesed tipus.
3. *Ülesandele* suunatud organisatsioon peab kõige tähtsamaks mingi eesmärgi saavutamist. Kindel kord ja õigused ei ole tabu, vajaduse korral neid rikutakse ja muudetakse. Inimesi küll koolitatakse või asendatakse, kuid sisemist kokkukuuluvustunnet ei teki. Ülesandele suunatus kohtab sagedamini väikestes organisatsioonides. Tegutsedes mõttekalt ja reageerides hästi väliskeskkonna muutustele, on ülesandeorganisatsioonid üldiselt tõhusad.
4. *Inimesele* suunatud organisatsioon teenib eeskätt liikmete huve ja arvestab nende vajadustega. Organisatsiooni roll kujundatakse isiklike eelistuste ja arenemisvajaduste alusel. Sealjuures oodatakse, et liikmed avaldaksid üksteisele mõju eeskujul, abivalmiduse ja hoolitsuse näol. Õigused antakse asjatundlikuse järgi. Inimesele suunatus esineb peaaegjalikult väikestes organisatsioonides. „Õnneliku perekonna“ õhkkond ei kindlusta alati tõhusaid töötulemusi. Kuid keerukate olukordadega ja muudatustega kohanemiseks on see hea organisatsioonitüüp. (Üksvärav 2003: 16)

„Enamik organisatsioone ei sobi täpselt ühe või teise tüübi alla; puhtal kujul tuleb organisatsioone ette harva. Küsimus keskendub rohkem suunitluste omavahelise kaalu ümber. Elujõulisemad on organisatsioonid, mille suunitlused peegeldavad nii oma liikmete ootusi ja lootusi (hüved, rahulolu jms) kui ka teiste organisatsioonide vajadusi ja nõudeid (kindel ja hea teenindamine, soodus hind jms).“ (Ibid).

Kui selle tabeli põhjal lavastusmeeskonda kirjeldada, siis parim vaste oleks *ülesandele* suunatud organisatsioon, kus kõige tähtsam on eesmärgi saavutamine. Kuigi selliselt suunatud organisatsioonis korda ja õigusi vajadusel rikutakse ning isegi muudetakse, on selge, et kui kaob keskne võimuallikas – lavastaja – kaob lavastuse elujõud, nii nagu *võimule* suunatud organisatsioonis. Kuigi teatrikoolis õpetatakse, et demokraatlikku lavastamist pole olemas (Erialapäevik), on lavastusmeeskonnal ikkagi *inimesele* suunatud organisatsiooni tunnuseid, sest lavastus suudab (ja peabki) kohaneda keerukate olukordade ja muudatustega.

Võib järeldada, et lavastusmeeskond omab organisatsioonile omaseid külgi, seda võib nimetada organisatsiooniks ning selle keskseks võimuallikaks pidada lavastajat.

### 1.2.3 Juht

„Kinnistunud on arusaam juhist kui ülemusest, kes oma tegevusvaldkonnas kõike otsustab, kõiki kamandab ja keda kõik teenivad. Juhi käsitlemine teenrina, kes oma organisatsioonis aitab teistel midagi korda saata või ära teha, milleks neil ei ole oskusi või õigust, on varju jäänud. Paljudele on niisugune käsitus võõras ning neil on sellele raske oma heakskiitu anda. Kuid milleks muuks on juhti tarvis? Missuguses vormis teenimine peaks toimuma – nõuandmisena, ettetegemise või äratagemise või toetamisena, on omaette küsimus“ (Üksvärv 2003: 394).

Organisatsioon koosneb väikestest gruppidest ja grupid koosnevad isiksustest. Juhi ülesanne on need isikused (ja grupid) omavahel eesmärgi maksimaalse saavutamise nimel tööle panna. „Motiveerimine kui juhtimisfunktsioon – inimeste jõuimpulsside ettevõtte eesmärkide poole suunamise protsess“ (Kurvits 2013: 3).

Kurvitsa loengumaterjalide põhjal peab hea juht tundma inimese käitumise:

1. üldist iseloomu ja seda määravaid mõjureid;

2. olemust organisatsioonis ja selle mõjureid;
3. mõjutamise üldiseid võimalusi ja mõjutamise vahendeid;
4. motiveerimise efektiivsete süsteemide loomise printsiipe. (Ibid)

Selleks on juhi jaoks oluline, kuidas tajuda isikuid ja kuidas neid mõjutada/motiveerida.

#### **1.2.4 Isiksus**

Juht peab tundma inimese käitumise üldist iseloomu, vaatlen, millest koosneb isiksus. Nagu eelpool mainitud, koosneb organisatsioon/lavastusmeeskond (enamasti) väikestest inimgruppidest ja inimgrupid inimestest ning iga inimene on kordumatu. Mainitu võib kõlada klišeena, aga „iga inimene märkab teisi inimesi, teeb nendega koostööd ja lahendab arusaamatusi omal viisil“ (Vadi 2000: 59). Teisiti öelduna, igaüks reageerib ümbritsevale keskkonnale omamoodi. Sellised omadused tingivad iga inimese ainukordsuse. Nende ainukordsete inimestega hakkab juht tööle. Kindlasti on raske kõiki isiksuse eripärasid eraldi arvestada ning veel keerulisem on nendega arvestada suuremas rühmas või grupis, aga probleemide hulka ja mastaapi saaks mõnevõrra isiksust tundes vähendada.

#### **1.2.5 Isiksuse tajus**

Iga inimene on erinev, seega on lavastajal meeskonnas alati kordumatuid inimesi, kellega tal tuleb arvestada. Toetudes eelmise hariduse omandamisel läbitud grupipsühholoogia loengutes õpitule, peaks minu arvates juht arvestama ka sellega, et kui on möödunud mistahes ajaühiku jagu aega ja moodustatakse juba tööolukorras tuttavate liikmetega meeskond, on inimesed muutunud ning organisatsioon ei ole samasugune kui varem (sama efekt on ka mistahes isikkooseisulisel muudatusel). Igal inimesel on subjektiivne ja tajujast lähtuv isiksuse tajus, mis toimub osaliselt või täielikult teadvustamata. Seda keerulist mitmekülgset kirjeldatavat protsessi võiks tunda iga organisatsiooni juht (ja selle osaline – eriti lavastusmeeskonnas). Seda subjektiivsust aitavad mõista kausaalsuse

atributsiooni (inimese käitumise põhjuste ja motiivide tõlgendamise) lähtekohad, mida järgnevalt Vadi refererides kirjeldan.

1. Inimestel on soov oma keskkonda kontrollida, mis omakorda muudabki kogu protsessi subjektiivseks.
2. Sotsiaalne tajus on vastastikune protsess. Üks suhtlemispartner mõjutab oma reaktsioonidega teist poolt, mis soodustab positiivse või negatiivse suhtumise kujunemist.
3. Tajuja saab teiste reaktsioonidest teavet oma „mina“ kohta ning see tagasiside mõjutab teiste tajumist, sest mainitud „mina“ on pidevas muutumises.
4. Kui inimene on tähelepanu keskpunktis, siis käitub ta antud situatsioonis teistmoodi, kui teistes olukordades. Sedasi võivad inimese püsiomadused varju jääda.
5. Inimese omadusi ja käitumisviise saab tõlgendada mitmeti. Iga vahetu suhtlussituatsioon on pöördumatu ja kordumatu ning selle tõlgendamine sõltub kogemustest.
6. Fikseerunud hoiakud ja tajupildid mõjutavad seda, kuidas partneri tegevust tõlgendatakse. Seda, et inimesed muutuvad aja möödudes rohkem, kui asjad ei panda tihti tähele või unustatakse täielikult ning neile omistatakse ikka vanu omadusi.
7. Isikutaju täpsust on raskem kontrollida kui esemete tajumise korrektsust. Paljud kategooriad on abstraktsed ja nende võrdlemine seetõttu keerukas.
8. **Kuna inimene on keerukas, siis tegeletakse lihtsustamisega ehk keerukas muutatakse lihtsamaks – tundmatu muutatakse sarnaseks tuttavaga. Kõige tuttavam on tajuja tema ise ning seetõttu muutatakse ka keeruline võõras tajuja sarnaseks.** (Vadi 2000: 77)

Need on lähtepunktid, mis on abiks teise inimese tajumisel ehk inimese käitumise põhjuste ja motiivide tõlgendamisel. Tõlgendamine on tarvilik selleks, et aru saada, mis võib inimest situatsioonis mõjutada.

## 1.3 Motivatsioon

Inimeste mõjutamisega on seotud nende motiveeritus koostöö tegemiseks. Motivatsioon hõlmab endas seda, mis paneb inimesed tegutsema, mõtlema ning arenema (Decy & Ryan: 2008). Inimesed paneb tegutsema vajadus. **Vajadus** – „inimorganismis teatud toimingute, muutuste jne. teostamise vajalikkuse kajastamise vorm“ (Kurvits 2013: 5). Kolm punkti, mida on motiveerimiseks vajadustest lähtudes vajalik teada:

1. teadvustatud või teadvustamata vajadused;
2. huvi – inimeste soovitud käitumise suunitlus oma vajaduste rahuldamisel;
3. motiiv – käitumise põhjused, see millest oma toimingutes teadlikult juhitudakse (Kurvits 2013: 5).

Teooriaid, mille põhjal motivatsiooni seletada, on palju ja neid kõiki antud mahu juures välja tuua ei ole võimalik. Praeguses töös tutvustan järgnevalt nelja tuntumat motivatsiooniteooria käsitust: Maslow vajaduste hierarhia (vt. alaptk. 1.3.1), D. McGregori X ja Y teooria (vt. alaptk. 1.3.2), Herzbergi töö ja rahulolu teooria (vt. alaptk. 1.3.3) ning McClellandi vajaduste teooria (vt. alaptk. 1.3.4). Lisaks tutvustan ka liikumapaneva stiimuli asukoha järgi motivatsiooni liigitamise võimalusi.

### 1.3.1 Abraham Maslow vajaduste hierarhia

Ameerika psühholoog A. Maslow 1954. aastal loodud vajaduste püramiidil, kus madalamal asetsevate vajaduste rahuldamine eelneb kõrgemal astmel asetsevate vajaduste aktualiseerumisele, on Vadit (2000) ja Ameerika psühholoog George Boeree'd (2006) refereerides järgmine.

1. Esmasel astmel on inimese füsioloogilised vajadused. Nende rahuldamine on vajalik eelkõige organismi talitluseks. Füsioloogisteks vajadusteks on tarvidus toidu, vee, hapniku, tegevuse, puhkuse, une järele.
2. Teisel astmel paiknevad turvalisuse- ja kaitsevajadus. Nende tähtsust hakkab inimene tunnetama pärast seda, kui ta organismi funktsioneerimine on tagatud. Oluline on tähele panna, et inimesed, kes elavad ebastabiilses ja ohtlikus keskkonnas, pööravad vähem tähelepanu ametiaule, enesearendamisele ja on mures oma tuleviku pärast. Nende loominguline vabadus on piiratud.
3. Kuuluvuse- ja sotsiaalsed vajadused. Tõises situatsioonis rahuldab inimene neid teadlikult või mitteteadlikult väga mitmesugustes tegevustes. Lavastusmeeskonna töös osalemine pakub võimalusi nende vajaduste rahuldamiseks. Ka nn. kohvi- või suitsupausid ning koos einestamine võimaldavad suhtlemist kaaslastega ja teiste hulka kuuluvuse tunnetamist.
4. Lugupidamisvajadus paikneb püramiidi neljandal astmel. Inimene vajab enese tunnustamist ja prestiiži. Enesest lugupidav inimene on võimeline tunnetama oma tugevaid ja nõrku külgi. Ta suhtub austusega ka teistesse inimestesse. Lugupidamisvajaduse seisukohalt on inimesele tähtsad staatusesümbolid. Ka rolli suurus, töötasu ja ametinimetused on selles kontekstis staatuse-sümbol.
5. Eneseteostusvajadus väljendub tahtes areneda ja kasutada oma võimeid. Sellised inimesed on eneseväljendustes vahetumad, mis aga ei tähenda käitumisnormide eitamist. Kõrge eneseteostusvajadusega inimene suhtub võrdse lugupidamisega endasse ja teistesse. Maslow kirjeldas neid kui suhteliselt iseseisvaid, sõltumatuid ja ebamugavusi taluvaid inimesi. Kõrge eneseteostusvajadusega inimesed on demokraatlikud ja tundlikud „hea ja halva“ suhtes.

### 1.3.2 Douglas McGregori X ja Y teooria

Juhtimisteooria professori D. McGregori traditsiooniline lähenemine indiviidi ja tema töösuhete hindamisel kannab nime *teooria X* ning kaasaegne *teooria Y*. *X teooriat* iseloomustab autokraatlikku eestvedamist (Üksvärv 2003: 291). Juht suhtub alluvatesse kui inimestesse, kes ei taha tööd teha ning püüavad seda igal võimalusel vältida. Vajalik on sundimine, kontrollimine, suunamine ja karistustega

ähvardamine, „sest inimene, kes püüab vältida vastutamist, ei ole auahne vajab juhtimist“ (Kurvits 2013: 8). *Y teooria* seevastu iseloomustab demokraatlikku eestvedamise stiili (Üksvärv 2003: 291) (Vadi 2000: 318). Inimesed peavad loomulikuks füüsilisi ja vaimseid pingutusi. Kui inimesed töötavad enda püstitatud eesmärkide nimel, siis nad on võimelised iseennast kontrollima ning jõupingutused nende eesmärkide saavutamiseks on võrdelised nende saavutamise eest loodetava hüvitusega (Kurvits 2013: 9). Juhi ülesandeks on kujundada tingimused ning julgustada alluvaid enda ja organisatsiooni eesmärke saavutama. „McGregor nimetab *Y-teooriat* uueks juhtimisteooriaks. Selleks et „õiges“ suunas liikuda, peab ta vajalikuks rakendada detsentraliseerimist, delegeerimist, töö rikastamist, osa võtma mõjutavat juhtimist ja tagasisidet“ (Vadi 2000: 318). Vastava ettevalmistuse ja tingimuste puhul keskmine indiviid mitte ainult ei võta endale vastutuse, vaid tahab ka ise vastutada (Kurvits 2013: 9). Kurvits (ning ka autor) peab oluliseks meeles pidada, et võime ilmutada loomingulist fantaasiat ja leidlikkust organisatsiooni probleemide lahendamisel on omane pigem inimeste laiale kui kitsale ringile ja kaasaegsetes tingimustes ei kasutata keskmise inimese intellektuaalseid võimalusi kaugeltki mitte täielikult. Seega eelarvamus sellest, et „tehnilised töötajad on suure tõenäosusega lollid“ (Erialapäevik) ei pea kindlasti paika ning selline eelarvamus võiks (loov)inimeste seast kaduda, sest erinevad lähenemised teistsesse suhtumisel kasvavad välja keskkonnast, millest inimesed oma kogemusi omandavad.

### 1.3.3 Frederick Herzbergi teooria

Ameerika psühholoog F. Herzbergi peamine teooriat kujundav seisukoht oli, et tööga rahulolu sõltub töö edukusest ning seda mõjutavad kaks faktorit: motivatsioonifaktor ja hügieenifaktor (Vadi 2000: 88). Eelduseks on, et rahuldust andev töö on inimese vaimsele tervisele kasulik (Kurvits 2013: 11).

1. Motivatsioonifaktor (tööga rahulolu soodustavad tegurid) on seotud peamiselt töö sisuga: töö edukus, teenete tunnustamine, tööprotsess ise, vastutuse aste, areng tegevuses. Kolm viimast mõjutavad just tööga seonduvaid hoiakuid.
2. Hügieenifaktorid (tööga rahulolu takistavad faktorid) moodustavad töötasu, töötingimused, kindlustunne töö, töökultuur, inimsuhted, juhtimise kvaliteet ja isiklik elu (Vadi 2000: 89).

### 1.3.4 David McClellandi vajaduste teooria

Harvardi Ülikoolis psühholoogia õppejõuna töötanud D. McClellani teooria kohaselt inimese käitumise iseloomustamisel ja mõistmisel tuleb tugineda kolme vajaduse tähelepanemisele (Vadi 2000: 97).

1. Saavutusvajadus, mis ajendab soovi saavutada paremaid tulemusi, ajendab lahendama keerulisi probleeme, riskima, eelistama vastutusrikkaid olukordi. (Kord vestluses Ugala teatri liikumisjuhi Oleg Titoviga mainis ta, et kui ta kutsuti uude lavastusse sama rolli tegema, mis ta ühes varasemas oli teinud, mõjus see solvavalt. Loominguline inimene vajab väljakutseid, mitte kindlat tuima taastootmist);
2. Suhtlemis- ja liitumisvajadus ajendab looma ja hoidma sooje, sõbralikke suhteid teiste inimestega, pöörama tähelepanu teiste tunnetele ning inimestevahelistele suhetele. „Suhtlusvajaduses on suur osa lähedastel sõprussuhetel, uute sõprade leidmisel, üksindushirmul, teiste abistamisel, nendest hoolimisel“ (Vadi 2000: 97);
3. Jõu- või võimuvajadus tingib soovi kontrollida ja mõjutada teiste käitumist, nende eest vastutada.

Analüüsides isiksuse taju lähtekohti saab kausaalsuse atribuutsiooni abil inimeste käitumist iseloomustada. Viimane on omakorda abiks inimese vajadustest võimalikult selge arusaama tekkimisel. Neid aspekte oskuslikult kombineerides peaks lavastaja suutma leida meeskonnaliikmeid motiveerivaid vahendeid, et saavutada püstitatud eesmärkidele võimalikult sarnane lõpptulem.

Oma bakalaureusetöös (Maaten 2008) olen jõudnud järeldusele, et ühtset ja kõikehõlmavat motivatsiooniteooriat kui sellist pole minu teada siiani õnnestunud arendada. Seda enamasti motivatsiooni kui psüühilise seisundi keerulisuse ja seda kujundavate faktorite suure hulga tõttu. Üks võimalus motivatsiooni liigitamiseks on teha seda liikumapaneva stiimuli asukoha järgi. Niisiis võib näiteks eristada välist ja sisemist motivatsiooni.

### 1.3.5 Väline motivatsioon

Välise motivatsiooni puhul ei sooritata tegevust huvist, vaid tagajärgedele mõeldes, mõjustatuna kas välise või sisemise innustamise, lubaduse või hoiatuse poolt (Deci & Ryan, 1985 b, Deci & Ryan, 1996). Selleks võib olla positiivse või negatiivse kriitika ootus, võimalus saada uusi rollipakkumisi, raha, hirm negatiivse tagasiside ees jms. Pikka aega arvati ja osaliselt arvatakse ka tänapäeval, et parim mõjutaja toises tegevuses on hirm. „Hirmu abil võib saavutada äärmise kuulekuse, hea distsipliini, isegi täpsuse, kuid sageli pärsitakse mõtlemisvõime, loomingulisus ja rahulolu“ (Vadi 2000: 90). Seega loomingulise töö juures on hirm üks taunitavamaid välise motivatsiooni vorme, mille kasutamist peaksid vältima kõik lavastajad. Väliselt motiveeritud tegutseb inimene kontrolliga seotud põhjustel ning saab olla vahend mõne soovitud eesmärgi saavutamiseks (nt. inimene harjutab ja treenib selle pärast, et pääseda teatrikooli, et saada tööd teatris). Samuti on väliselt motiveeritud käitumine seotud karistustest hoidumisega.

Samas 2008. aastal kaitstud bakalaureusetöös uurisin motivatsiooni ning seal jõudsin seisukohale, et väline motivatsioon jaguneb enesejuhtimise teooria kohaselt kolmeks: väline regulatsioon, internaliseeritud regulatsioon ja identifitseeritud regulatsioon. Väline regulatsioon on neist kõige vähem inimese enesejuhitud ja identifitseeritud regulatsioon on kõige enam inimese enesejuhitud, kuid siiski mitte täielikult (Ratelle, Baldwin & Vallerand 2005).

1. **Väliselt reguleeritud käitumine** viitab sellele, et inimene on seotud väliste tingimustega. Sellise käitumine puhul on inimene mõjutatud otsestest tasudest ja piirangutest.
2. **Internaliseeritud regulatsioon** toimub siis, kui inimene tunnustab väliseid ajendeid oma tegutsemise ajenditena. Sellist käitumist reguleerivad kokkulepitud reeglid ja nõudmised.
3. **Identifitseeritud käitumise regulatsioon** ilmneb siis, kui inimene väärtustab ja peab oma tegevust oluliseks. Inimene tunneb end rohkem autonoomsemana, sest ta ei reageeri mitte välisele survele, vaid valib ise, kuidas käituda. Kuid see on siiski väliselt motiveeritud käitumine, kuna silmas peetakse mõnd eesmärki, ja seega on tegevus ikkagi instrumentaalne

ehk vahend eesmärgi saavutamiseks. Inimene õpib sellepärast, et see on talle vajalik edasiste karjäärivalikute tegemisel.

„Ainuüksi töötasule, töötingimustele, kindlustundele tööl, töökultuurile, inimsuhetele, juhtimise kvaliteedile ja ka isiklikule elule tuginedes ei saavutata rahulolu tööga“ (Vadi 2000: 89).

Kuigi väline motivatsioon ei rahulda inimese „seest“ tulevaid vajadusi, rõhutas Maslow, et „ettevõtted peaksid maksimaalselt püüdma rahuldada töötajate vajadusi“ (Vadi 2000: 94-95). Sest esmased vajadused on ikkagi väljastpoolt mõjutatud ning välist motivatsiooni ei tohiks sugugi alatähtsustada, muidu on sisemisel motivatsioonil peaaegu võimatu tekkida. Piltlikult öeldes ei saa nälgiv kunstnik tegeleda loominguga, kuna tema esimese astme vajadused on rahuldamata ning selle asemel, et loominguga tegeleda, võitleb ta oma elu eest.

### 1.3.6 Sisemine motivatsioon

Sisemiselt püstitatud eesmärkide puhul on motivatsioon suurem, kui väliselt paika pandud eesmärkide puhul, kuna sisemise motivatsiooni puhul inimesed tegelevad huvipakkuvate asjadega, otsivad ja ületavad optimaalseid väljakutseid ja tajuvad seeläbi oma võimeid. Sisemise motivatsiooni puhul ollakse tegevusega hõivatud tegevuse enese pärast ning selle sooritamine pakub naudingut ja rõõmu (Deci & Ryan, 1996). „Eneseteostusvajadus sunnib otsima paremaid lahendusi, andma endast parima püstitatud eesmärkide saavutamisel“ (Vadi 2000: 96). Tegevust sooritatakse vabatahtlikult, täiesti teadlikult ning ilma vajaduseta materiaalsete tasude või sunduse järele (Deci & Ryan, 1985, Deci & Ryan, 1985b). Kui inimene on sisemiselt motiveeritud, siis tegeletakse sellega, mis tekitab inimeses hea tunde. Inimesi huvitab see, millega nad tegelevad, näitavad uudishimu, leiavad uut stiimulit ning näevad vaeva, et saada jagu **optimaalse raskusega ülesannetest** (Deci, 1975; White, 1959:). Selleks, et sisemist motivatsiooni lähemalt tundma õppida, on välja pakutud jaotus, mis selle kolmeks liigendab: sisemine teadmise motivatsioon, sisemine saavutusmotivatsioon ja sisemine stimulatsiooni kogemise motivatsioon.

1. **Sisemine teadmise motivatsioon** hõlmab endas tegevuse sooritamist hea tunde pärast, mida inimene kogeb, kui ta õpib midagi uut selgeks. Oma õppetöö käigus olen avastanud, et lavastajana on mul võimalik tutvuda paljude erinevate valdkondadega: olen tutvunud pärimusmuusika, pärimustantsu, kreeka ja rooma ajaloo ja jms. See on seotud uudishimu, mõistmise, avastamisega.
2. **Sisemine saavutusmotivatsioon** on seotud millegi loomise või teoks tegemisega ning sellest saadava rahuldusega. Näiteks lavastusperioodi läbimine või uue keele õppimine rolli tarvis.
3. **Sisemine stimulatsiooni** kogemise motivatsioon on seotud tegevusest endast saadava stimuleeriva põnevustunde pärast. Näitena võib lavastusprotsessis lavavõitluse või akrobaatikaga tegelemine. (Maaten 2008)

Näiteks toon need kolm vajadust on väga ilusasti kokku võetud Ameerika teatri- ja ooperilavastaja Anne Bogarti tsitaadi: „Teater on olnud minu vastu hea. Teatris olen leidnud sõpruse, armastuse, reisimise, raske töö, rõõmu, terrori ja naudingut“ (Bogart 2005: 1). Kuna uurijad pole sisemise motivatsiooni alaliikide vahel hierarhilist struktuuri välja toonud, siis võib eeldada, et kõiki kolme sisemise motivatsiooni vorme võib pidada võrdselt tähtsateks. Herzberg järgi peaksid inimesed erinevatel aladel otsima ja ületama optimaalseid väljakutseid, et kogeda seeläbi oma võimeid (Vadi 2000: 89). Lavastusmeeskonna töötajad on enamasti loovtöötajad ja nad on oma ameti loodetavasti valinud sisemise motivatsiooni ajal või on väline motivatsioon teisenenud sisemiseks. Sisemise motivatsiooni ajal peaksid suutma kõik töötajad „ebameeldiva /.../ ülesande meeldivaks mõelda ehk oma hoiakut muuta, säilitamaks sisemist tasakaalu“ (Vadi 2000: 103). Lavastaja eesmärk peaks olema meeskonnaliikmete sisemist motiveeritust hoida ning hoiduda seda pärssivatest olukordadest.

Sisemise motivatsiooni olemusest saab eeldada, et informeeriv tagasiside võib suurendada edu ülesannete lahendamisel, suurendada pädevust ning enesega rahulolu ja kontrollivad tasud võivad mõjuda sisemisele motivatsioonile negatiivselt. Oluline on selle puhul meeles pidada, et kui positiivne tagasiside on antud kontrolliva iseloomuga, siis kaldub see mõjuma negatiivselt sisemisele motivatsioonile.

## 2. Lavastaja motivatsiooni allikana

Lavastaja oluliseks omaduseks on oskus juhtida neid inimesi, kellega ta koos töötab. Selleks on tal kindlasti abi kausaalsuse atribuutsiooni ning inimeste käitumise tundmisest. Samas on veel oskusi, milles vilumuse saavutamine aitab kaasa loominguliste eesmärkide saavutamisele. Toetudes Vadi (2000) juhi oskuste käsitusele – juht peab oskama mõjutada inimesi püstitatud eesmärke täitma. On tähtis, et „inimene ise tahaks neid saavutada“ (Vadi 2000: 90-91). Vadi üldistab, et töises tegevuses võib vaadelda kolme ümbritsevast keskkonnast lähtuvat motivatsiooniallikat:

1. **töö eest saadav tasu**, mille hulka kuuluvad otsesed ja kaudsed materiaalsed tasud ja kõik, mis sellega kaasneb. Materiaalsete tasude tagamise juures on lavastaja käed suhteliselt seotud, kuna tema töö ei tohiks sõltuda sellest, millist materiaalselt tasu saavad tema meeskonnaliikmed. Teatrikooli jooksul kohatud projektiteatrite raames olen siiski täheldanud, et materiaalse tasu poolega on sunnitud tegelema ka lavastaja;
2. **töökeskkond**, mis koosneb füüsilisest keskkonnast ja suhtlemisest ning suhetest töökohal. Lavastajal on võimalus hoida ja väärtustada grupisisest tervet suhtlemist;
3. **töö ise**, selle sisu ja see, kuidas töö võimaldab eneseteostust, enesest lugupidamist ning arenemisvõimalusi. Siin saab lavastaja kõige enam ära teha, kuna tööülesannete andmine peaks olema lavastaja otsene ülesanne ja kohustus.

Esimesed kaks võivad küll mõjuda kontrollivana ning seega pärssida loovust, aga samas annavad need võimaluse inimestel Maslow järgi madalamate tasemete vajadusi rahuldada. Motiveerimiseks tuleks leida, milline on nende kolme sobiv vahekord iga inimese jaoks, sest üks võib kompenseerida teise puudumist. Raske on muidugi lavastajale andeks anda, kui töö ise ei anna töötajatele võimalust eneseteostuseks, enesest lugupidamiseks või arenemisvõimalusteks. Etendusi läbi viiv meeskond peab võib-olla veel kümneid kordi sama lavastuse etendusi ette kandma ning kui see neile midagi eelmainitust ei paku, siis muutub nende töö pelgalt kohatäitmiseks ja sisemisest motivatsioonist ning

loomingust ei saa juttugi olla.

Lavastust võib kirjeldada kui protsessi ning Maaja Vadi „Organisatsioonikäitumises“ (2000) on välja toodud **protsessiteooriad**, mille põhjal inimeste motiveeritust saaks seletada. Selle kohaselt saame rääkida kahest teooriast:

1. **võrdsusteooria**, mille „kohaselt võrreldakse oma tööd ja selle eest saadavat tasu teiste inimeste töötulemustega ja tasuga“ (Vadi 2000: 99). Inimesed keskenduvad sellele, kuidas nemad tajuvad õigluse järgimist nende kohtlemisel. Meeskonnaliige võrdleb, kas tema tööine pingutus, haridus, kogemus ja tööga toimetulek on vastavuses sellega, millist tasu ta saab. Tasuks võib siin pidada rolli, lavastaja aja pühendamist, ülejäänud meeskonnaliikmete tunnustust jms. Eelistatakse tasakaalus ja võrdseid olukordi, ehk neid, kus tuntakse, et eelpoolmainitud tingimused on vastavuses iseenda panusega. Siis ollakse motiveeritumad projektis osalema. „Tajutud ebavõrdsus loob aluse sisepingele, mis kasvab proportsionaalselt tajutud ebavõrdsuse tasemega“ (Vadi 2000: 99). Selles käsitluses muutub peamiseks see, kuidas inimene tunnetab ning tajub oma käitumist ja millise võrdlusobjekti ta valib.
2. **ootusteteooria**. „Motivatsiooni selgitamine ootuste ja eesmärkide kaudu põhineb eeldusel, et töötaja on motiveeritud siis, kui temalt nõutav võimaldab tal ühtlasi realiseerida ka ta enese ootusi ja eesmärke“ (Vadi 2000: 101). Ootus on usk, et teatud käitumine võib olla edukas või ebaedukas. Ootusteteoorias väidetakse, et enne tulemuste saavutamiseks tehtavaid jõupingutusi arvestatakse kolme peamist tegurite gruppi:
  1. **Pingutus – tegevus**. Hinnatakse tõenäosust, kuivõrd teatud jõupingutused võimaldavad tulemusi saavutada. Inimene arutleb, kas tema on suuteline teatud tegevusi sooritama. Seejuures arvestatakse oma võimeid ja minevikukogemust. „Pingutuse tugevus sõltub inimese usust endasse ja oma võimetusse antud situatsioonis“ (Vadi 2000: 102). See võib varieeruda ebakindlusest kuni absoluutse veendumuseni.
  2. **Tegevus – tagajärg**. Siin hindab inimene tõenäosust, kuivõrd edukas sooritus viib teatud tulemusteni. Mõeldakse, kas pingutuse korral on reaalne soovitatavat tulemust saavutada.

Analüüsitakse teiste kogemusi, hinnatakse riskimäära ja prognoositakse teiste inimeste võimalikke reaktsioone.

3. **Valents ehk olulisus** kujuneb samalaadsete tegevuste omavahelisel võrdlemisel. See on tagajärgede ja tasude väärtus antud inimese jaoks. Arvestatakse mitmesuguste tasudega, kui ka võimalike negatiivsete tagajärgedega. Kui kättesaadavad tasud on huvipakkuvad, siis on tegemist kõrge valentsiga.

**Tasu andmine ehk tasustamine** on protsess, mille käigus antakse tagasisidet tegevusele. Tasustamise võimaluste alla kuuluvad näiteks palk, karistus, heakskiit jms. Tasu ei pärine alati ümbritsevast keskkonnast, vaid võib pärineda isiksusest endast. Ümbritsevast keskkonnast pärinevaid tasuliike nimetatakse välisteks ja inimeste sisemiste tunnetega seonduvaid sisemisteks tasudeks. Eelmisest peatükist võib järeldada, et suuremaid pingutusi tehakse sisemise tasu ajel, kusjuures välise tasu mõju sõltub palju selle olulisusest konkreetsel juhul konkreetse tasu saaja jaoks (vt. ka ptk. 1.3.6). Lavastajal ja meeskonnaliikmel on ootused ja neil mõlemal on ka ressursid mainitud ootuste realiseerimiseks. Optimaalseks võib olukorda pidada siis, kui on leitud nendevaheline tasakaalupunkt ehk liikme ja lavastaja ootused ja ressursid on tasakaalus. Sel juhul on kummalgi poolel teisele midagi pakkuda ja saavutatakse vastastikune toetus.

Tasustamisel tuleb silmas pidada seda, mis mõjutab isikut tema vajadustest lähtuvalt. Erinevad vajadused ning nende hierarhiline seos on esile toodud A. Maslow loodud vajaduste püramiidil (vt. ka alaptk 1.3.1), kus madalamal asetsevate vajaduste rahuldamine eelneb kõrgemal astmel asetsevate vajaduste aktualiseerumisele. Juhil tuleks pidevalt silma peal hoida sellel, millise astme vajaduste rahuldamisega inimesed tegelevad ning anda neil selle saavutamiseks võimalusi. Näiteks lavastuse juhi sellise tegutsemise tulemusena võib lavastusmeeskond saavutada olukorra, kus kõik inimesed tegelevad eneseteostusega ühise eesmärgi nimel ning sellest johtuvalt on nende töö loominguine.

Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori õppejõud *PhD* Mare Kurvitsa juhi motiveerimisvõimaluste käsitlusele toetudes toon veel ühtse meelespeana välja punktid, millele peaks lavastaja lavastusmeeskonna motiveerimisel mõtlema (Kurvits 2013: 16-25).

Alustuseks lavastuse **iseloomu** ja **sisu** poolt määratavad **mõjurid**:

1. iseseisvus töös, tegevusvabadus;
2. oma võimete ilmutamise võimalus;
3. edu saavutamise võimalus;
4. töö tulemuste tunnustamine;
5. erialane areng;
6. töö intensiivsus, raskus;
7. töö vaheldusrikkus.

Siis peaks tähelepanu pöörama sisekeskkonna, kus töö toimub, poolt determineeritavatele mõjuritele ehk nõ. **sisemõjuritele**, mille moodustavad:

1. sotsiaalsühholoogiline kliima, suhted inimeste vahel;
2. töö tasustamine, sotsiaalsed garantiid;
3. töö sanitaarhügieenilised tingimused;
4. tööohutus;
5. informeeritus.

Kindlasti ei tohiks unustada lavastuskeskkonda ümbritseva keskkonna poolt determineeritavaid mõjureid ehk nõ. **välismõjureid** nagu:

1. tööpuuduse tase;
2. lavastaja prestiiž;
3. töötasu tase teistes analoogilistes lavastustes;
4. prooviruumide asukoht;
5. sotsiaalne keskkond väljaspool lavastust.

Eelnevaid mõjureid vaadates saab teha järelduse, et meeskonnaliimeid saab mõjutada:

1. otseselt;
2. väliskeskkonna kaudu;

3. vahetu töö kaudu;
4. lavastuse üldiste töötingimuste kaudu.

Niisiis motivatsiooni mõjutamise vahendite valikul tuleb arvestada sellega, et:

1. meeskonnaliikmete käitumismotiivide süsteem ei seisa paigal, sest muutuvad nii inimesed ise kui ka ühiskond;
2. **iga meeskonnaliikme/grupi jaoks tuleks leida individuaalne lähenemisviis;**
3. moraalsete ja materiaalsete vahenditel on subjektiivsed piirid;
4. meeskonnaliikmete tõeliste ajendite määramine on raske;
5. efektiivselt tegutsema on raske sundida, see tuleb saavutada motivatsiooniga;
6. inimeste püüavad grupis silma paista.

Kui tekib olukord, et inimesed ei taha tööd teha, siis enamasti on põhjusteks:

1. töö puudulik organiseerimine;
2. kaadrivalik;
3. erinevused hindamis-süsteemides (tagasiside mahus, tasudes jms).

Töösse suhtumine võib olla tingitud ka meeskonna üldisest tööetikast, sest inimesed käituvad vastavalt sellele, kuidas nad organisatsiooni tajuvad.

Selleks, et inimesed saaksid rahuldada kõrgema tasandi vajadusi peaks silmas pidama:

1. sotsiaalseid vajadusi:
  - 1.1. Andke kaastöötajatele töö, mis võimaldab neil suhelda.
  - 1.2. Looge ühtne meeskonnavaim.
  - 1.3. Prooviruumis avada ka iseenda maailmapilti.
  - 1.4. Ärge püüdke lõhkuda informaalsete grupe, kui need lavastusele kahju ei tee.
  - 1.5. Looge võimalused sotsiaalseks aktiivsuseks väljaspool lavastuse raame.
2. vajadust olla lugupeetud:
  - 2.1. Pakkuge igaühele sisukaid ülesandeid.
  - 2.2. Tagage neile positiivne tagasiside saavutatud tulemuste kohta.
  - 2.3. Hinnake kõrgelt ja ergutage alluvate saavutusi.
  - 2.4. Eesmärgid sõnastage ja otsused töötage välja üheskoos.

- 2.5. Delegeerige täiendavaid õigusi ja volitusi.
3. eneseteostamise vajadust:
  - 3.1. Kindlustage võimalused õppimiseks ja arenguks.
  - 3.2. Looge keerulist ja tähtsat tööd, mis sunnib kõiki andma endast parima.
  - 3.3. Ergutage ja arendage lavastusmeeskonna liikmete loomingulisi võimeid.

Teooriast tuleneb, et kokkuvõtvalt on juhtimine inimeste tegevuse ja käitumise sihipärane suunamine ning üheks hästi talitlevaks tervikuks sulatamine, selleks et rakendada organisatsiooni varud, saavutada tema eesmärgid ja rahuldada liikmete vajadused. Nagu organisatsioonis ei ole juhtimine eesmärk omaette, ei ole ka lavastamine eesmärk omaette, lavastamise ja juhtimise mõte ei peitu iseendas. Juhtimine peab olema nii millegi kui ka kellegi teenistuses ja „lavastaja, kes näeb teatrit kui hiiglaslikku paletti, mis eksisteerib vaid selleks, et ta saaks realiseerida oma isiklikku nägemust, kes näeb teatri kogu komplitseeritud masinavärki vaid kui pliiatsit oma käes ja võimalust kirjutada üles oma isiklikud fantaasiad, on kaotaja. /.../ kui lavastaja algatab otsingu, peab see lähtuma püsivast küsimisest *Miks*, seotuna igavesti muutuva inimliku kogemusega“ (Undusk 2011; Giannachi, Luckhurst). Kõige muu hulgas peab lavastaja tegelema ka sellega, et temast lähtuv väline motivatsioon (tasu) kanduks üle sisemiseks motivatsiooniks. Nagu iga inimene ja grupp on erinev, nii on ka iga lavastaja, seega peab igaüks leidma endale ise tee, kuidas lavastusmeeskonna liikmeid motiveerida.

## **2.1 Diplomilavastuste analüüsi põhimõtted**

Kui siiani tegelesin teooriate tutvustamisega, siis järgnevalt soovin analüüsida läbi nende teadmiste ennast kui lavastuse juhti (lavastajat, juhti) motiveerijana neljas erinevas tööprotsessis ehk püüan aru saada iseendast motiveerijana. Lavastajal on lavastuse juures kaks erinevat ja samas teineteisest tihedalt sõltuvat ülesannet: tuua lavale iseenda looming läbi lavastusmeeskonna ja samal ajal olla selle meeskonna juht. Kasutades omaenda intuitsiooni olen olnud lavastusmeeskonna juht ja samas tundnud, et midagi teen valesti, sest teised meeskonnaliikmed ei soovi või ei suuda minu planeeritud tegevustega nõustuda.

Meile räägiti erialatundides, et lavastusmeeskond tuleb enda poolele võita, sest lavastaja looming avaldub neis inimestes, kes etendust „maha“ mängivad (Erialapäevik). Sellest järeldan, et neid tuleb motiveerida lavastuse heaks tööd tegema. Kasutades eelpool kirja pandud teooriaid, proovin analüüsida iga diplomilavastust lavastaja kui motiveerija seisukohalt ning katsun jõuda järeldusele, miks osade lavastuste puhul on kõik osalised motiveeritud ning teise puhul mitte (sellist olukorda, kus kõik poleks olnud motiveeritud, õnneks ei ole olnud).

Analüüsi jaoks kirjutan välja lavastaja esialgse kontseptsiooni, prooviperioodil toimunu, teen motivatsiooniteooriatest lähtudes analüüsi ja lõpetan kokkuvõttega ehk mida analüüsi tulemusena teada sain. Etapid, mida ma kirjeldan on (vt. ka alaptk. 1.1):

1. **lavastaja tutvumine materjaliga** (idee, teema vms) – materjalist tulevad impulsid, millede alusel lavastaja paneb paika, mida ta tahab saavutada;
2. **lavastustingimuste loomine** – sh lavastusmeeskonna ja prooviruumide leidmine;

3. *mise en scène'i loomine* – lavastaja juhendatavad proovid näitlejate/esinejatega, kujunduste loomine ning teostamine jms;

Lisan ka kokkuvõtte enda kui motivatsiooniallika seisukohalt ning mida analüüsist õppisin.

Vaatluse alla võtan neli lavastust (tabel 1). Kahe lavastuse („Meie pildid Teie kõrvadele“ ja „Rublik ehk täida purgid“) puhul on mul olemas ka tagasiside materjalid. Need ei ole küll spetsiaalselt tagasiside andmiseks mõeldud, aga praeguses hetkes on need hindamatu väärtusega (tulevaste lavastuste puhul soovin tekitada võimaluse iga lavastuse juures, et tagasiside arhiveerida). Teiste puhul saan kasutada ainult iseenda seisukohti ning need on subjektiivsed.

Nimi	Organisatsioon	Eriala	Esietendus	Pildid
1. Luulekava „Meie pildid Teie kõrvadele“	Seasaare Näitemängu Selts	Harrastusteater	13.12.2011 Viljandi Linnaraamatukogu saal	Lisa 2
2. „Mari Raamoti lugu“	Naiskodukaitse Sakala Malev	Harrastusteater	18.08.2012 Viljadni Ühendatud Kutsekeskkooli saalis	Lisa 3
3. <i>Performance</i> kompositsiooni-lavastus „Rublik ehk täida purgid“	TÜ VKA	Teatritudengid	17.11.2012 TÜ VKA Must Saal	Lisa 4
4. „Õunamoos“	Maaten/Roover	Elukutselised	28.04.2013 Cabaret Rhizome	Lisa 5

*Tabel 1: Siim Maateni diplomilavastused*

## **2.2 „Meie pildid teie kõrvadele“**

*Luulekava. Luuletused Eesti luuletajatelt. Lavastaja/kunstnik/liikumine: Siim Maaten. Osalised: Seasaare Näitemängu Seltsi näitlejad. Proovid Ugala proovisaalis ja fuajees. Prooviperiood september 2011 – detsember 2011 (8 proovi). Esietendus 13. detsember 2011 Viljandi Linnaraamatukogu näitusesaalis. Seasaare Näitemängu Selts*

### **2.2.1 Ideega tutvumine**

Väljaspool teatrikooli olen kuulnud märkusi, et teatrit teevad tihti tegijad endale või siis teevad seda, mis nad arvavad, et publik tahab näha ning kumbki variant publikule korda ei lähe. Mida siis publik näha tahab? Mis saab siis, kui publik lasta lavale just seda rääkima, mis nemad oluliseks peavad? Sellest võiks välja kooruda kollektiivne tõde. Kõige lähemal sellistele inimestele, kes ise ei teeni raha laval olemisega, on harrastusteatri näitlejad. Ka nemad on tihti selle surve all ning peavad näitlema nendes tükkides, mida lavastajad neile välja pakuvad.

Tahtsin anda just sellistele inimestele võimaluse rääkida seda, mida nad ise tahavad rääkida. Natukene raske on nende käest nõuda, et nad ise endale monoloogid loovad (kindlasti on paljud selleks võimelised). Samuti tekib oht, et kui inimesed ise kirjutavad, siis muutub see „lobaks“ ning ei saa tegeleda sõnalise tegevusega, mida soovisin lisaväärtusena neile õpetada. Selleks lõin enda jaoks kontseptsiooni, et kõik osalised koguvad kokku enda jaoks olulised luuletused, igäüks sõnastab nende sisu ja tähtsuse enda jaoks ning kannavad selle sisu laval ette. Mina soovisin olla neile sellel teel rohkem nõuandja ning oluliste küsimuste küsija. Veel üks ülesanne, mis ma endale võtsin, oli tutvuda ise ja tutvustada näitlejatele näidenditekstita lavastuse loomise võimalust.

## 2.2.2 Lavastustingimuste loomine

Pöördusin Viljandis tegutseva harrastusteatri Seasaare Näitemängu Seltsi poole, kellega olin kooli ajal varemgi koostööd teinud, pakkudes välja võimaluse, et võin nendega koos kokku panna luulekava. Lisaks lubasin aidata sõnalise tegevuse oskuse tõhustamisel ning anda edasi teatrikoolis õpitut. Lubasin tutvustada hääleharjutusi. Seltsi poolne soov oli, et saaksin kaasata võimalikult palju näitlejaid nende suurest trupist (ca. 20 näitlejat), mis sobis minu plaanidega suurepäraselt.

## 2.2.3 *Mise en scène*'i loomine

Sellele lavastusperioodile on hea tagasi vaadata, sest Agu Lall ja Reet Raudsepp pidasid proovide päevikut, mida nad ise nimetasid „Kroonikaks“ (lisa 1), mida kasutasin tagasisidevahendina. Töö planeerisin ma poolde aastasse ja 8 proovi. Kuna tegemist on harrastajatega, kes tegelevad teatriga töövabast ajast, ei olnud võimalik neilt ka rohkem nõuda.

„Kroonika“ järgi panime esimeses proovis üheskoos paika eesmärgi: „kõigepealt tutvumisring, mille käigus korraldas ta (Siim Maaten) meile ülekuulamise, et välja selgitada, mis eesmärkide ja kavatsustega me üldse tahame temaga koos asja ajada“ (Ibid). Agu Lall sai eesmärgist aru järgmiselt: „Igaüks valib /.../ kaks luuletust, ühe klassikast kuni aastani 1990 ja teine jälle sealtmaalt tänapäevani. Eks siis nende luuletuste pealt vaatab Siim (lavastaja) nagu Toots õunte pealt, et mis lõpuks välja tuleb. Aga välja peaks tulema miskit lavastus, mida Siimul koolis vaja nõudlikele õpetajatele näidata“ (Ibid). Palusin kõigil valida kaks luuletust, mis neile korda lähevad. Pisikese lisaväärtusena nägin võimalust, et selline eesmärgipüstitus paneb inimesi lugema luuletusi ja mitte ainult neid, mis nad koolipingis on pidanud lugema ja mis on ühiskondlikult heaks kiidetud, ajahammaste proovikividele vastu pidanud. Tahtsin, et meie vahel säiliks ausus ning kõik peavad mõistma, et mina ei arva endast rohkem kui neist ja teeme seda lavastust koos. Selleks kirjeldasin täpselt seda, kuidas ma iseend tunnen. Selle kohta kirjutas Agu Lall: „Meie valvsuse nõrgestamiseks alustas Siim repliigiga, et ta ise kardab natuke siin

olla“ (Ibid).

Järgnevate proovide jooksul oli minu jaoks oluline näitlejatele harjutuspagasi andmine, (sõnalise) tegevuse ja laval üksteisenägemise õpetamine. Selle, kuidas mina iga harjutust vajalikuna nägin, põhjendasin ma alati oma vaatenurgast ära. Sellega soovisin saavutada arusaamist teistes, et ka nemad saavad olla suutelised ära seletama, mida nad oma luuletustega öelda tahavad. Selleks, et näitlejatele näidata, et kaks luuletust kannavad iga etendaja jaoks ise mõtet, sain neljandas proovis läbi viia eksperimendi. Reet Raudsepp kirjeldab: „Alustuseks saadab Siim mind saalist välja (kuigi ma omaarust olin küll vaikselt ja korda ei rikkunud), ütleb, et enne ei tule kui tema kutsub. Ootan. Kutsub. Loen – selgub, et minul ja Anel on sama luuletus. Osa rahvast ei saa aru, miks ma Ane luuletust kordan. Aga Siimu eesmärk oli näidata, kui erinevalt kaks inimest ühte luuletust loevad, lahe.“ (Ibid). See oli punkt, kus sain järgmiseks prooviks kutsuda inimesi individuaalselt oma luuletuste üle arutama. Teadlikult võtsin peegeldaja seisukoha. Oluline oli see, et näitlejad saaksid üheselt aru, et isegi kui sõnad sassi lähevad, jääb mõte, kui see on endale arusaadavaks tehtud, arusaadavaks. Proovisin selle mõistmise tekitada igaühes individuaalselt. Pärast individuaalseid proove tegime proovi, kus näitlejad said tekitada luuletustega dialoogi. Selleks palusin alustada ühel luuletuse lugemist ning kui ta oli lõpetanud, palusin järgmisel, kel minu meelest oli haakuv luuletus, oma mõtet edasi anda. Seda hetkeni, kui tundus, et proovisviibijad said aru, mida ma soovisin tekitada. „Kui te istute ja kuulate, siis mõelge kaasa, kas minu luuletus haakub eelmisega. Kui arvate, et haakub, siis hakake ilma minu märguandeta lugema. Veel hea variant on see, kui sinu luuletus hoopis vastandub eelmise luuletusega“ (lisa 1). Seda mängu ma ei katkestanud kordagi, kuigi aeg-ajalt ei haakunud mõtted omavahel kuidagi, aga selleks, et näitlejad vajasisid vabadust, ei olnud minu asi vahele segada.

Seda, milline luuletuste järjestus tekkis, kasutasin ära luulekava komponeerimisel. Oluline oli meeles pidada, et tekiks tervik ning mis täidaks üheskoos püstitatud eesmärgi. Järgnesid lavaproovid, mis tähendasid meie harjutustest loodud koreograafia ja komponeeritud luuletusterea lavale panemine. Algasid peaproovid. Sellel kiirel perioodil oli põhiline raskuspunkt inimeste keskendatuse ja üksteisemõistmise säilitamine. Sellises olukorras püüdsin kõikide inimeste tähelepanu endale võita, et edasi minna. Ei eraldanud kunagi üht inimest teistest, et ei tekiks eraldatuse tunnet. Üks asi, mis juhtus

minust täiesti sõltumatult (salaja siiski lootes) oli see, et näitlejate seast kasvas välja nõ. lavastaja assistent, kes jõudis kirja panna koregraafilised märkused ning märksõnad kõigi jaoks. Sellest oli tohutult abi, sest oli olemas üks ühine infoallikas, mille poole said kõik pöörduda abi saamiseks.

## **2.2.4 Lavastaja kui „Meie pildid Teie kõrvadele“ lavastusmeeskonna motiveerija**

Vabadus valida luuletus ning üheskoos eesmärgi, mida soovisime saavutada, luulekava ning sõnalise tegevuse oskuse lihvimine määramine, peaks mõjuma meeskonnaliikmetele motiveerivalt. Näiteks „meeldejätmiseks: „Selle peale, kas sul tekst on peas, ei maksa etenduse ajal üldse mõelda – sa lihtsalt pead vastama partneri tekstile siin ja praegu. Etendus ei sünni päheõpitud tekstist, vaid just sellel hetkel laval“ (lisa 1). Tööprotsessi käigus said inimesed ise kõrvalt jälgida, kuidas esitused muutusid selgemaks ja arusaadavamaks ning ühes sellega tekkis näitlejates arusaamine, et ka nende töö kannab vilja, nad on edukad ja õpivad midagi juurde. Tunnustust leidsid nad nii lavastaja, kui omavahelisest tagasisidest. Järjekordne väljavõte proovipäevikust „Vollil püüab selgitada luuletuse tagamaid kuid Maret saab kurjaks ja ütleb, et ta sai juba aru küll, mis Vollil enam seletab“ (ibid). Töö intensiivsus sõltus sellest, kui palju said tööl käivad inimesed käia ning ülesanded, mis ma näitlejatele jagasin olid arendavat laadi, et nad väikese pingutuse tulemusena õpiksid midagi uut. Niisamuti oli töö neile vaheldusrikas, kuna enamus puutusid füüsiliste häälte, tähelepanu ja kõneharjutustega kokku esmakordselt (nt. „Seekord on uus asi – mängud“ või „võtame kõik ringi ning hakkame üksteise selga klobima, näpistama ja üldse kõike välja valama eesseisja turjale. Seejärel matsutame musidega, susiseme ja mõmiseme ja teeme muid toredaid asju“ (mõlemad lisa 1)).

Kuna tegemist on vabaajaveetmise ehk hobiga, siis selline selts omab juba kindlat sotsiaalpsühholoogilist kliimat. Inimeste omavahelised suhted on juba paigas ning lavastajal oli oluline neid võimalikult täpselt lugeda ning kui need tööd ei sega, siis neid muutma mitte hakata (kuigi lavastaja pidi aeg-ajalt kõikide üheaegsel jutuajamisel keskendumist nõudma või teisele näpuganäitamist taunima). Töö toimus „Ugala“ teatris siseruumides, kus „on päris mõnus sokkide väel

ringi lasta“ (Ibid) ning ongi mõeldud proovide tegemiseks. Töö tasuks võis loota ainult sisemiste teadmiste, saavutuste ja stimulatsiooni kogemist(vt. ka alaptk. 1.3.6) ning publiku positiivset vastukaja. Ainus tööohutuse valda kuuluv probleem võis tekkida kahel vanemal naisterahval, kellel oli probleeme seismisega. Neil oli nimelt kukkumise ja enda vigastamise oht. Seda suutsime vältida, sest kogu lavastusmeeskond hoolitses, et neil oleks alati võimalus kellelegi/millelegi toetuda või kuhugi istuda.

Välismõjurite puhul ei saa tööpuudust kindlasti puudutada, kuna inimesed teevad seda oma vabast ajast. Kuna mina olin teatrikooli tudeng, siis see andis mulle teatava preshtiisi meeskonna silmis. Seda aitas hoida pidevalt uute asjade õppimine, millesse nad suhtusid järgnevalt: „kas sellest, mida ta õpetab, meile ka kasu on /.../ kasu on kindlasti - isegi siis, kui midagi külge ei jää, jääb midagi ikka külge“ (lisa 1). Ning välise motivaatorina, omab Seasaare Näitemängu Selts juba kindlat publikut, kes nende tegevusi jälgib.

Meeskonnaliikmeid mõjutasin positiivse eesmärgi saavutamise suunas otseselt, andes kindlaid ülesandeid, välise keskkonna kaudu tuues saali uut publikut, aidates oma luuletusest arusaamist samamoodi ette kanda ning positiivse meeskonnavaimu hoidmisega.

Kuna antud periood oli suhteliselt pikk (4 kuud) tuli arvestada sellega, et meeskonnaliikmete käitumismotiivid muutuvad – harrastajatel on sügisel võib-olla olulisem töötada aias, kui istuda vabal hetkel proovisaalis ning see on arusaadav, et sellel ajal ei saa inimene proovi tulla. Iga meeskonnaliikme jaoks eraldas aega, et inimestega vahetult suhelda ning aidata üle just nendest kitsaskohtadest, mida näitleja ise tunnetab. „mind ehmatati, et edasi proovisaali ei tohi minna, sest Siim korraldab kõigiga personaalset ülekuulamist, see tähenda, et kõik loevad esimest korda talle omavalitud luuletusi ette“ (lisa 1). Kuna tegemist on esinejatega, siis püüded grupis silma paista olid igapäevane nähtus („Voldemar tahtis hirmsasti luuletusi lugeda“ (lisa 1)).

Antud lavastusperiood oli positiivselt meelestatud ning kasutasin motivatsioonimõjureid optimaalselt. Lavastaja ise ei pidanud antud kontekstis tegutsema motiveerimisega. Meeskonnal oli väga tugev

sisemine motivatsioon lavastusega tegelemiseks. Tegelemine ise oli neile tasuks. Kui ma selles vallas üldse pidin midagi tegema, siis sisemist motivatsiooni pärssivate olude vältimisega – proovis ära hoida ja nende tekkimisel kiiresti lahendada olukorrad, kus inimesed hakkasid üksteist süüdistama eksimises (sõnad, kokkulepitud koreograafia, ortoopia jms).

See lavastusperiood oli algusest lõpuni positiivne ja osalised olid motiveeritud algusest lõpuni. Eesmärgi püstitamise hetkest kuni viimase etenduseni. Suure tõenäosusega oli tegemist sisemise motivatsiooniga ning nagu eelpool mainitud tuli minul tuli hoida motiveerituse taset. Samas ei nõudnud see liiga palju tähelepanu, sest näitlejad tegelesid selle materjaliga, mis oli neile oluline vormis, mis oli nende jaoks uus ja huvitav. Tuleviku jaoks peaksin meeles pidama, et osalised peavad saama ise püstitada eesmärgid, materjal peab neile huvitama ning lavastaja võiks neile alati midagi uut pakkuda.

## **2.3 „Mari Raamoti lugu“**

*Ajalooline draamalavastus. „Mari Raamot: minu mälestused I-II“ alusel dramatiseerinud Liis Lukk. Lavastaja/kunstnik: Siim Maaten. Osalised: Terje Pennie, Seasaare Näitemängu Seltsi liikmed, naiskodukaitsejad, noorkotkad ja kodutütred Sakala malevast jt. Proovid Kaitseliidu Sakala Maleva staabis ja Viljandi Ühendatud Kutsekeskkooli Vana-Võidu õppehoones. Prooviperiood aprill 2012 – juuni 2012 ja august 2012. Esietendus 18. september 2012 Viljandi Ühendatud Kutsekeskkooli Vana-Võidu õppehoone saalis Viljandi Linnaraamatukogu näitusesaalis. Naiskodukaitse Sakala Malev*

### **2.3.1 Idee ja materjaliga tutvumine**

2011 aasta lõpus pöördusid minu poole Naiskodukaitse Sakala Maleva liikmed sooviga teha lavastus Naiskodukaitse asutajast ja esimesest esinaisest Mari Raamotist. Nad olid lasknud koostada näidendi, mis nad ka minule tutvumiseks andsid. Juba tutvumismaterjali lugemise ajal tekkis mul lavastuse tegemise vastu huvi mitmel erineval tasandil.

1. Teada saada:
  - 1.1. milline oli elu Eestis 19. sajandi lõpul ja 20. sajandi alguses
  - 1.2. kuidas sündis Eesti Vabariik kõrvalseisja pilgu läbi
  - 1.3. mida kujutab endast Naiskodukaitse
2. Teha lavastus suure hulga inimestega

Lootuses oma huvid rahuldada vastasin nende pakkumisele positiivselt

### **2.3.2 Lavastustingimuste loomine**

Esimene asi, milles olin veendunud oli see, et antud näidend ei rahuldanud ühtegi eelpool mainitute huvidest lavastuse loomiseks, mistõttu avaldasin soovi dramaturgi lisamiseks lavastusmeeskonda. Teisena oli minul tekkinud plaan, et kuna sellise suure lavastuse puhul ei suuda mina peaosalisele näitlejameisterlikkust õpetada, peab peosa täitma professionaalne näitleja. Ka see oli vastuvõetav tingimus. Lisaks soovisin, et mina ei peaks tegelema turunduse, proovisaalide ja esinemispaikade otsimine ning muude korralduslike probleemidega. Olin valmis küll nõu andma (kui olen selleks võimeline), aga reaalselt soovisin, et minu osaks jääks ainult lavastusprotsessis lavastaja roll (nagu mina sellel hetkel aru sain).

Suur ja oluline osa oli antud projekti juures raha. Kuna lavastusse tahtsin kaasata professionaale, siis soovisin, et nende töö saaks ka tasustatud. Soovisin, et mina ei peaks raha leidmise ja palkade maksmisega tegelema tegelema ja et Naiskodukaitse võtaks selle korraldamise endale, millega nad otsekoheselt ka nõus olid.

Oli loodud soodne pinnas lõplikult ühise eesmärgi sõnastamiseks: teha 2012 aasta suvel lavastus meie jaoks olulistest sündmustest Mari Raamoti elus kaasates dramaturg, suurel hulgal harrastusnäitlejaid, peaosas professionaalne näitleja ning kasutades Naiskodukaitse ressursse.

### **2.3.3 *Mise en scène'i* loomine**

Lavastuse loomist alustasin „Mari Raamot: minu mälestused I-II“ lugemisega. Otsustasin, et antud materjalist saab teha dramatiseeringu, aga vajan selleks dramaturgi abi. Pakkusin välja Liis Lukki, kellel oli Naiskodukaitse poolne kontaktisik Lembe Lahtmaa ka isiklikult tuttav. Pöördusin sooviga Liisi poole ning ka tema oli huvitatud projektis osalemisest. Dramaturgiga koos sõnastasime eesmärgi – kirjutada dramatiseering Mari Raamoti elust ja tema rollist Eesti ajaloo 20. sajandi alguse ärevate sündmuste keskel ning Naiskodukaitse ja Kodutütarde organisatsiooni loomisest.

Samal ajal tegutsesid Naiskodukaitsjad ressursside leidmisega ning eelarve koostamisega. Viimasele andsin ka ise panuse, kuna koolis olnud just vastavasisulised loengud. Üldiselt kooskõlastasime korraldusmeeskonnaga oma tegevusi regulaarselt.

Järgmine etapp oli näitlejate otsimine. Peaosalisena jäi sõelale Terje Pennie, kes sobis oma tüpaažilt ning oli dramaturgiga varem koostööd teinud. Ka tema nõusolek projektis osalemiseks tuli probleemideta, sest lisaks tema jaoks huvitavale lavastuse teemale ei tekkinud probleeme ka palgaläbirääkimistes. Selleks, et leida kandvatesse rollidesse näitlejaid, pöördusin Seasaare Näitemängu Seltsi poole, kellega oli varasemast koostööst positiivne kogemus (vt. ka alaptk. 2.2). Samale positiivsele kogemusele toetudes olid valitud näitlejad nõus osalema. Lisaks kutsusin isiklikke tuttavaid, kes on avaldanud soovi, et kui ma midagi lavastan, siis nemad tahavad osaleda selles lavastuses. Lisaks palusin abi Naiskodukaitsjatelt, et leida suuremal hulgal naisi ning lapsi projektis osalemiseks.

Prooviperiood oli nõ. klassikaline. Esimesel lugemisel panime paika ühise eesmärgi, milleks oli Mari Raamoti elu pöördelistest sündmustest lavastuse loomine. Panime paika proovigraafiku, mille alusel hakkasime tööle. Selle koostamine oli päris keeruline, sest harrastajad tegelevad teatriga oma põhitöö kõrvalt vabatahtlikult ja sisemise motivatsiooni ajel ning peosaline elab teises linnas ja mõneks tunniks nädalas on teda materiaalselt keeruline ühest kohast teise sõidutada. Raskustest hoolimata leidsime kokkulepped ning alustasime proovidega. Prooviperiood jagunes kahte ossa, kus esimene pool (aprill – mai 2012) tegelesime tekstianalüüsiga ja teisel perioodil (juuli – august 2012) on lavaproovid. Prooviperioodi alguseks oli meil dramaturgiga ka paika pandud dramatiseering, mida olime vajaduse korral valmis muutma. Dramaturg ise proovides osaleda ei saanud, kuna tal oli kodus sellel hetkel pisikene laps, kes tähelepanu nõudis. Leppisime kokku, et kui proovide käigus tekib vajadus teksti muuta, siis pöördun tema poole ning lahendame tekkinud dramaturgilised probleemid.

Esimese prooviperioodiga paralleelselt tegeles korraldusmeeskond suviste prooviruumide ja etenduskohtade leidmisega. Lavastajal oli ka kunstniku roll ning samal ajal täitis korraldusmeeskond ka

lavastaja/kunstniku nõudmisi dekoratsioonidele, kostüümidele ja rekvisiitidele. Valguskujunduseks oli planeeritud üldvalgus ning seetõttu ei olnud vaja sellega tegeleda. Esimese prooviperioodi ajal sai ka selgeks, et kui meil hakkavad lavaproovid, siis ei ole aega näitlejate liikumisskeeme välja mõelda, vaid see koreograafia tuleb varem valmis mõelda ning siis proovisaali tingimustele kohaldada ja sealt edasi igasse esinemispaika. Lavastaja tekstiraamat joonistus täis koreograafilisi skeeme.

Olgugi, et meil oli teine prooviperiood plaanitud juuli ja august oli reaalsuses meil ainult 10 kolme-neljatunnist lavaproovi. Põhjusteks inimeste palgatöö ning perekondlikud põhjused. Lavastajana ei näe vajadust inimesi sundida lavastusprotsessis osalema ning seega olin paindlik graafikuid muutma lootuses, et proovi ajal on inimesed rohkem keskendunud tööle. Kuna proove oli selle materjali jaoks vähe, õppisin „loobumisekunsti“. Paljudest stseenidest ja liikumisskeemidest tuli loobuda, sest ei olnud piisavalt aega nende selgeks õppimiseks. Proovid olid intensiivsed ning nõudlikud nii näitlejatele kui lavastajale. Kuna inimesi korraga sain ainult kolme proovi, pidin kogu aeg ette kujutama tervikut ning tegema killukesti, mis sinna sobivad. Seetõttu ei olnud võimalik keskenduda detailidele nii palju kui oleksin tahtnud. Kolme läbimänguga jõudsimeni esietenduseni, mis oli edukas. Seda saan ma väita tagasiside põhjal, mida inimesed andsid kohapeal suuliselt ning hiljem ka kirjalikult ja publikuhuvist seitsmel järgneval etendusel. Kindlasti oli suur osa ka Naiskodukaitse turundusmeetoditel. Kui ma ise oleksin sellega pidanud tegelema, ei oleks kindlasti samasugust menu olnud.

### **2.3.4 Lavastaja kui „Mari Raamoti lugu“ lavastusmeeskonna motiveerija**

Hea meel on tõdeda, et ka minu teises diplomilavastuses olid osalised sisemiselt motiveeritud ning seda motivatsiooni pärssivaid faktoreid oli vähe. Lavastusmeeskonnaga liitusid inimesed erinevatel põhjustel: professionaalsetel, aatelistel, uudishimust, varasemast positiivse koostöökogemuse põhjal jms. Niisamuti leidsid inimesed individuaalselt, mis neile antud protsessi juures rahuldust pakub – minule pakkus rahuldust nii paljude inimestega koos töötamine ning uute teadmiste saamine. Kuna tegemist oli nõ. suure lavastusega, mille meeskond koosnes ca neljakümnest inimesest, oli väga oluline,

et inimesed võtaksid ise vastutuse ning leiaksid endas motivatsiooni alustatu lõpuni viimiseks. Meeskonnasiseselt tekkisid väiksemad grupid, kes organiseerisid oma tööd ise ning kooskõlastasid seda minuga, mis oli vägagi suureks abiks. Näiteks leidsid näitlejad, kellega ei tehtud laval parasjagu proovi, endale ruume, kus oma stseene harjutada, pidades meeles minu märkusi nende tegevusele. Sellise tööetika väljakujunemisel oli suur roll peaosalisel Terje Penniel, kelle „kodutöö“ oli alati tehtud ning kes leidis oma töös alati midagi uut, mida teha. Ka ei koormanud lavastajat ülearuste küsimustega ning ei tegelenud ta kunagi sellega, et lavastusmeeskonnas välja paista.

See iseseisvus ning usk edusse, mida inimesed grupisiselt tundsid andis jõudu iga isiku individuaalsele usule lavastuse edukuse võimalikkusesse. Näitena võin tuua tagasiside antagonistihastanud Romet Koserilt. Ta ei uskunud, et sellest dramatiseeringust ja sellest lavastusest pealtvaatajad midagi aru saavad, aga usaldusest lavastaja vastu jätkas ta töötamist ühiste eesmärkide nimel. Kui ta publikult oli saanud tagasisidet, oli tal hea meel, et oli niimoodi käitunud, sest lihtsalt väljendades said inimesed tükist aru. Erialaselt arenesid nii lavastaja kui ka harrastusnäitlejad, kes pole olnud osalised sellises lavastuses, kus igal lavalolijal on väga oluline roll kanda. Need rollid said ka sedasi jagatud sellepärast, et inimesed tunneksid oma vajalikkust lavastuse kontekstis. Kindlasti mõjutas motivatsiooni mittelangemist ka intensiivne töö ning vaheldusrikkus. Näiteks, kuna lavad, milledele olid planeeritud esinemised, on kitsaste tagaruumidega, pidi samaaegselt lavalolijatega oma tööd koordineerima ka mitte laval olevad näitlejad. Lisaks tantsud, koreograafilised lahendused, helitausta loomine jms.

Sotsiaalpsühholoogilist kliimat mõjutas kindlasti kokkukutsutud inimeste hulk ja erinev suhtumine töösse. Seda põhjustasid erinevad kasvukeskkonnad, kuskohast inimesed on pärit (vt. ka alaptk 1.3.2). Oli inimesi kellel oli professionaalse teatri, harrastusteatri, militaarsete organisatsioonide, pedagoogi jpt. taust ning oli ka inimesi, kes polnud kunagi lavastusprotsessis osalenud. Kuigi inimeste vahel tekkis erimeelsusi lahendati need isekeskis, et lavastus ei kannataks. Ainult mina, Liis Lukk ja Terje Pennie teadsime, et saame oma töö eest ka palka (tööd võtsin vastu teadmiseiga, et ma ei saa palka, aga kui sellest juttu tehti, siis muidugi küsisin ka endale tasu). Ülejäänud meeskonnaliikmed tegid taas tööd soovist kogeda sisemiste teadmiste kasvu, saavutusi ja stimulatsiooni (vt. ka alaptk. 1.3.6) ning publiku

positiivset vastukaja. Töötingimused olid tööohutuse kohapealt ohutud, samas oli lavatagune ruum palav, mis segas keskendumist. Korraldusmeeskond hoidis meid pidevalt kursis, kuidas edeneb piletimüük ja millistele aegadele on planeeritud etendused. Lisaks, kui tekkis vajadus tantsuõpetaja järele, leidsid nad vajaliku inimese ühe päevaga Naiskodukaitsjatest koosnev korraldusmeeskond hoidis lavastusmeeskonnal ka kõhu täis ning organiseerisid prooviperioodi ajaks vett ja sellega rahuldasi inimeste baasvajadused, mille tulemusena said viimased kõrgemate astmete vajaduste rahuldamisega tegeleda (vt. ka alaptk. 1.3.1).

Kindlasti oli üks väliskeskonna poolt determineeriv mõjur prooviruumide asukoht (Viljandimaa Vana-Võidu). Proovi jõudmiseks korraldasid lavastusmeeskonna liikmed iseenda transporti, hättajäämise korral said abi korraldusmeeskonnalt. Mina ei pidanud kordagi muretsema selle pärast, kuidas mina proovi ja proovist koju saan, pidin ainult kontaktisikutele teada andma ning minu transport oli korraldatud.

Siiski tundis lavastaja, et ainsa professionaalse näitleja potentsiaal ei olnud maksimaalselt ära kasutatud, sest proovisituatsioonis olles ei tekkinud võimalust temaga individuaalselt suhelda ning tal ei olnud ametikaaslast, kellelt kõrvalolija pilku enda abistamiseks paluda. Kuigi me suhtlesime näitlejapoolse algatusena telefoni teel, jäi minule tunne, et täielikku rahuldust ta oma tööst ei saanud. Samuti muutusin seetõttu ebakindlaks just näitlejaga suhtlemisel, sest tahtsin kogu aeg midagi leida, mida ta võiks teha teistmoodi, kuna harrastajatega oli see pidevalt vajalik. Oleksin pidanud temaga suhtlemisel keskenduma rohkem indiviidile.

Kokkuvõttes oli tegemist sisemiselt kõrge motivatsiooniga meeskonnaga ning lavastaja pidi eos vältima olukordi, kus meeskonnasiseselt võisid erinevate taustade tõttu inimestevahelised konfliktid tekkida. Ka meeskonnaliikmed ise olid motiveeritud sisekeskkonna positiivsena hoidmisest, mis tegi minu elu palju kergemaks ning sain keskenduda lavastuse loomisele, mitte meeskonna juhtimisele. Antud töökeskkond andis minule positiivse laengu sarnaste lavastusmeeskondadega tööks.

## **2.4 „Rublik ehk täida purgid“**

*Performatiivne komptositsioonilavastus. Osalised Siim Maaten, Imre Õunapuu, Kristian Põldma, Evelyn Uisk, Reelika Palk, Elise Nigul, Lauri Urb, Gerda Sülla, Siim Saarsen, Triin Reilson (kõik TÜ VKA). Meeskonna esimene kohtumine 26.08.2012. Prooviperiood 10.09.2012-16.11.2012 (17 proovi) Esietendus 18.11.2012 TÜ VKA Black Boxis. TÜ VKA.*

### **2.4.1 Ideega kohtumine**

Teatriõpingute ajal olen külastanud teatrietendusi, käinud festivalidel, vaadanud videosid ning on välja arenenud isiklik teatrimaitse. Raske on vaadata etendust, kui astud saali ning juba prožektorite asetuse põhjal tunded ära mänguruumid. Lisaks on ka klassikalisel draamalavastusel mind raske üllatada, sest „nipid“ on minu jaoks üllatavalt tihti samasugused. Ma ei ütle, et etendused halvad oleksid, aga aegajalt tahaks midagi muud. Viljandis olles on selleks muuks TÜ VKA tudengite tantsulavastused, mida heameelega vaatamas olen käinud, aga teistmoodi teatrietendusi Viljandisse ei satu. Internet on põhjatu auk, kuskohast saab vaadata videosid, aga sellisel juhul ei ole enam tegemist teatriga. Sedasi kasvas minus soov teha teatrit, mida ma ise igatsen näha. Ootamatu, segasusseajav, jälgimatu, segadusseajav, emotsionaalselt „laetud“, füüsiliselt „laetud“ jms.

„Teater sünnib etenduse hetkel (vt. ka alaptk. 1.1) esinejate ja publiku vahel,“ ütles mulle Rakvere teatri hoovis Baltoscandali etenduse ajal koreograaf, tantsija ja EMTA lavakunstkooli liikumisõppejõud Kristina Paškevicius ning see oli liikumapanevaks jõuks antud lavastuse loomiseks. Aga mis peab siis laval olema, et teater sünniks? Millest peaks koosnema etendus? Kas see „neljas sein“ publiku ja lava vahel on teater? Sellised küsimused hakkasid minu peas tiirlema ning minu enda jaoks hakkas peas jooksuma varasem reaalselt toimunud sündmuste rida, mida ma järgnevalt kirjeldada proovin ning millest kujunes välja lavastuse idee. Paar päeva enne kohtumist Paškeviciusega toimus

Baltoscandali *off* programmi raames kohtumine Eesti luuletaja, ajakirjaniku, esseisti ja tõlkija Igor Kotjuhiga, kes tutvustas Vene postmodernset luulet ning ühes sellega kartoteegiluule „isa“ Lev Rubinsteini, kelle looming minu kui kollektiivse tõe austaja maailmapildiga kokku sobis. Need mõtted ühtisid noortega teatritegemise projekti MIMO suvelaagris koreograaf Henri Hüti poolt tutvustatud risoomistiku alusel kunsti loomisega ning nõ. rootsi laua või *buffet* lugemisega, kus iga lugeja valib raamatust ise selle, mis loeb. Lisaks veel Ameerika luuletaja Austin Kleon'i „*Black out poems*“ ja „*Steal like an artist*“ (Kleon). Need erinevad artistid tekitasid minus enda jaoks uutmoodi teatritegemise soovi – teha teatrit nii, et puudub konkreetne lugu, vaid on väljavõte mingitlaadi tervikust. Millisest?

Siis mõtlesin minu ja minu kursusekaaslaste Kristian Põldma, Imre Õunapuu ja Artur Linnuse ühisest soovist ise tantsuetendus lavastada ning tantsukunsti õppekava tudeng Evelyn Uisk sinna tantsima panna. Mõtlesin minu MIMO grupi kaaslaste Reelika Palki esitatud videotele, mida ta MIMO projekti raames meile näitas, mis ise esitamise hetkel minu jaoks teatava terviku moodustasid. Lisaks veel Ameerika helilooja ja kunstniku John Cage'i alateadvusevaba muusika loomine *i ching'i*, millele leidsin kirjelduse *wikipedia*'st (*wikipedia*). Mainitud kogemused andsid mulle julgust proovida teha lavastus, mis koosneks elementidest, mida lavastusmeeskond kui tervik ise tahaks laval näha. Selline võiks olla lavastus, mida mina tahan näha. Sellest võiks ju välja kooruda omamoodi kogukondlik „teatritõde“?

## 2.4.2 Lavastustingimuste loomine

Selleks, et teha lavastus, mida ma ise tahtsin näha, pidid seda minu arust tegema inimesed, kes minu subjektiivse arvamuse järgi on kõigele uuele avatud. Mõtlesin koolikaaslastele, kelle tööd ja tegemised on minule silma jäänud, kui „teistmoodi“ looming (vist on parim sõna, mis kirjeldab vormidega katsetamist). Esiteks sõbrad ja kursusekaaslased Imre ja Kristian (Artur jäi välja, kuna Eesti Vabariigi Kaitseressursside amet pidas vajalikuks ta ajateenistusse kutsuda), kellega oleme teatri ja selle tegemise üle arutanud ning erinevatel teemadel intrigeerivaid ja argumenteeritud filosoofilisi vaidlusi pidanud. Lisaks valguskujunduse tudeng, kelle esitatud videod aitasid leida tee lavastuse idee

väljakujunemiseks. Lavastuskorraldaja eriala tudeng Gerda Sülla, kelle positiivne suhtumine kõige võimalikkusesse on mind alati inspireerinud ning ta on alati valmis iseenda eest võitlema. Teistest vanem ja seetõttu teistest rohkem näinud etendus kunsti multimeediaspetsialisti eriala tudeng Lauri Urb. Triin Reilson, kes õpib Lauriga samal erialal ning kellega oleme varem koostööd teinud ning minule on jäänud tunne, et tema tahaks teha rohkem, kui olen osanud temalt küsida. Kultuurikorralduse tudeng Siim Saarsen, kes on tihti kooliüritustele kummalisi *underground* kontseptsioonidega alternatiivüritusi välja mõelnud. Väga stiliseeritud väljanägemisega stiilipuhast dekoraator-butafoori eriala tudeng Elise Nigul, kelle stiilipuhtale väljanägemisele lisaks olen näinud tema stiilipuhtaid maale, joonistusi ning fotosid. Kõige lõpuks Evelyn Uisk, kelle „teistmoodi“ tantsulavastuses „Tüür“ tantsijatena osaledes tekkis minul ja kursusekaaslastel idee teha ise tantsulavastus.

Selleks pöördusin ma isiklikult igäühe poole ning küsisin, kas nad oleksid nõus sellise meeskonnaga tegema sellist lavastust, kus laval on sellised asjad, mida teie ISE tahate näha. Eranditult vastasid kõik „JAH“. Prooviruumideks valisin TÜ VKA poolt saadaolevad ruumid ning esietenduse plaanisin TÜ VKA musta saali.

### **2.4.3 *Mise en scène'i* loomine**

Selleks, et oma ideed ja kontseptsiooni tutvustada vajasin pidasin ma vajalikuks lavastusmeeskond kokku kutsuda ning esitada neil performatiivne sissejuhatus teemasse. Selleks kirjutasin ma kokku esimese proovi kava (lisa 6), et panna paika ühine lähtepunkt. Proovi lõpus proovisin võimalikult selgelt omavahel sõnastada, et me teeme lavastuse, mis koosneb tükkidest, mida me ise tahame näha. Teatav hulk meeskonnaliikmetest said eesmärgi püstitusest samamoodi aru. Näidetena kirjeldasid lavastusmeeskonna visuaaltehnoloogia õppekava tudengid oma praktikaaruannetes: „Siim Maateni diplomilavastus kujutas endast minu silmis erinevatest *performance*’itest koosnevat tükki. Osalesin projektis esialgse teadmisega, et see koosneb erinevate erialade (tants, teatrikunst, visuaaltehnoloogia) esindajate ideedest ning peaks moodustama mingit laadi terviku“ (Reilson 2012), „ Idee oli võimalikult erinevaid ja suvalisi mõtteid, mida laval teha võiks, omavahel kuidagi vaatamänguliselt siduda. Samas

jätta publikule võimalikult palju tõlgendusruumi, et nad tekkinud assotsiatsioonidest igaüks oma loo kokku paneksid“ (Urb 2012) ja „lavastaja ootas kõigilt erinevaid ideid, mida nad sooviksid laval näha. Alguses tundus see päris põnev, et kõigile on antud võimalus panna oma huvitavaid mõtteid lavale“ (Nigul 2012).

Edasi hakkasimegi koguma erinevaid ideid ja mõtteid, mida lavale võiks tuua. „Saatsime üksteisele videolinke ideedest, mis võiksid laval lahedad välja näha“ (Ibid), näiteks Gerda soovis tekitada olukorda, kus kaoks publikul tunne, et viibivad teatrisaalis ning Kristian soovis näha laval maksimaalset pingutust. „Selline ideede jagamine käis kuni novembri alguseni“ (Ibid). Minul oli plaan need ideed kokku koguda, teha üheskoos neist valik, mida hakkame laval proovima ning komponeerime proovituist juhuslikkuse meetodit aluseks võttes lavastuse. Juba ideede kogumise ajal hakkas tekkima olukordi, kus lavastusmeeskonna liikmeid ei saanud nendel nõ. kollektiivsetel ajurünnakutel osaleda – põhjusteks kool, töö vms. Mina andsin ka vabaduse puududa, sest ei tahtnud tekitada kelleski tunnet, et nad on sunnitud kohal olema, kui nad samal ajal peaksid võib-olla olema kusagil mujal. Usaldas inimesi lavastusmeeskonna liikmeid, et nad ise on motiveeritud sellise projektiga tegelema, sest lähtepunkt oli kõigile meeldinud. Teine üllatav tagasilöök: „Kuid siis tekkis enamusel nõ. loomekriis. Ka minul. Kuni selle ajani olin kindel, et mul on varuks mingid unistuste ideed, mida tahaks laval näha. Kuid need haihtusid täpselt siis, kui mul oli võimalus neid teoks teha“ (Ibid). Nii nagu ühes ideede jagamise proovis välja tuli, oli selline tunne ka teistel. Mina kui lavastaja tahtsin, et minu väljamõeldisi oleks võimalikult vähe ja siis proovisin teistel aidata ideid välja mõelda, tuues näiteks enda omi ja proovides teiste ideesid analüüsida ning seeläbi näidata, kuidas võivad ideed sündida. Vastukaaluks negatiivsele toonile on Lauri seda perioodi kirjeldanud kui „väga kaootiline, aga samas väga lõbus“ (Urb 2012).

Nagu öeldud, algasid proovid novembri alguses ja esietendus oli paika pandud 18. novembrile. Varem ei olnud võimalik proove alustada, sest kui inimesed said teha proovi, puudusid vajalikud ruumid ja vastupidi. Siiski õnnestus meil mustas saalis teha 6 proovi, aga uskusin lavastusmeeskonna võimesse olla samaaegselt loovad ja operatiivsed. Siiski muutus olukord keerulisemaks, sest need meeskonnaliikmed, kes juba varem ei leidnud sisemist motivatsiooni proovides käia, olid teistest oma

kontseptsiooni tajumisega maha jäänud. Valgustaja tundis ennast üksijäetuna: „Kõige raskem oligi see, et ma ei saanud aru, mida täpselt edasi on vaja anda, kas liikumist, kas sõna või hoopis midagi kolmandat. Ma ei osanud pakkuda ka ideid, sest kõik väljamõeldud tegevused olid väga erinevad ja ma ei leidnud mitte mingisuguseid seoseid ühe või teise harjutuse vahel. Sealjuures Siim jäi väga napsõnaliseks kui ma küsisin mõne sümboliseeringu kohta, pigem ei olnud mul vaja mõelda, mida üks või teine valguspilt sümboliseeriks vaid lihtsalt nii, et see oleks ju äge kui nii oleks. Ja mulle sai väga kiiresti selgeks, et ma pole harjunud nii mõtlema, et kui oleks lihtsalt äge. Pigem olengi õppinud palju analüüsima ja sümboolset joont proovinud sisse seada. Väga raske oli ennast ümber mõtestada, mõelda nii, et see valgus ei tähenda siinkohal midagi vaid et see lihtsalt võibolla võimendab või annabki lihtsalt valgust“ (Palk 2012). Mina kahjuks ei pannud seda lavastussituatsioonis tähele, sest prooviperiood oli intensiivne ning enda arvates olime ühise eesmärgi selgeks teinud. Teiseks üldistas Elise: „Mingil hetkel tundus mulle ja teistele visuaaltehnoloogidele selle etenduse tegemine ebameeldiva kohustusena. Väga raske oli teha asja, millel pole ühtegi tugipunkti. Kõik ideed olid lahtised ja miski polnud kindel. Polnud ka ühtegi suuremat teemat, mida edasi arendada“ (Nigul 2012) ja Triin kommenteeris: „Kogu protsess oli küllaltki vaevaline ning edaspidi ma pühenduksin pigem ettevõtmistele, mille siht on algusest peale selgem ning teaksin juba projektiga liitudes vähemalt umbkaudu, millega pean tegelema hakkama“ (Reilson 2012). Algusest peale polnud plaanitud tegevuste järjestust fikseerida (*I ching* ja kartoteegiluule) ning tekitasime lavaliste tegevuste järjekorra osalt juhuslikkuse ning osalt omavaheliste kokkulepete alusel. Seda tegime enne läbimängu, sest tehniliselt ei oleks olnud võimalik esietenduse päeval tegevuste järjekorda muuta. Siiski „lõpptulemus oli väga mõjus ja huvitav“ (Palk 2012) ning andis kõneainet ka paljudele pealtvaatajatele.

#### **2.4.4 Lavastaja kui „Rublik ehk täida purgid“ lavastusmeeskonna motiveerija**

Lavastaja, kui lavastusmeeskonna motiveerija peab meeles pidama, miks inimesed tema lavastusega liituvad ning antud juhul oli selleks „teistmoodi“ lavastuse tegemise võimalus. Lavastuse meeskonnale loodi sisuliselt loominguiline iseseisvus ning täielik tegevusvabadus, et luua enda soovitatav maailm. Kõigil oli loodud võimalus oma võimeid maksimaalselt ilmutada, aga seda ei suudetud teha, sest

Reelika Palki (valgustudeng) sõnade kohaselt minul: „ei ole mitte mingisugust konseptsiooni, mida täpselt soovib teha või edasi anda“ (Palk 2012). Juba ainuüksi sellest võin järeldada, et mina, kui lavastusmeeskonna juht ei suutnud tekitada olukorda, kus meeskonnaliikmed tunneksid oma iseseisvust. „Väga raske oli ennast ümber mõtestada, mõelda nii, et see valgus ei tähenda siinkohal midagi vaid et see lihtsalt võibolla võimendab või annabki lihtsalt valgust“ (Palk 2012), mis näitab jällegi seda, et ühised eesmärgid ei olnud ühiselt paika pandud või oli olukord pigem individuaalne, sest teiselt poolt Lauri kirjutas praktikaaruandes sellest, et idee ongi teha erinevaid ja suvalisi ideid, mida lavale tuua (Urb 2012). Selline olukord tekitas kindlasti kahtlusi projekti edusse, sest ebausku oli rohkem, sest tugipunktita oli väga keeruline oma mõtteid väljendada ja lavale seada. Lootsin, et töö saab olema intensiivne ja vahelduspakkuv, aga mitte kurnav. Selleks kõigeeks olid eeldused loodud, sest loovad inimesed peaksid suutma välja mõelda ootamatuid lahendusi.

Sotsiaalne kliima muutus, sest tekkisid grupeeringud. Teatud osale meeskonnast ei suutnud lavastaja tuletada meelde konseptsiooni või teha seda meelepäraseks. Pean seda ikkagi enda veaks, kui kasvõi üks meeskonnaliikmetest ei saanud taotlusest aru, sest „tõelised kunstnikud kõnelevad oma kunstist lihtsalt ja arusaadavalt“ (Stanislavski 1955: 248). Ühes sellega ei olnud terve lavastusmeeskond informeeritud lavastusest endast. Võin peituda küll kunstiloomingu psühholoogiat uurinud Natalija Vsevolodovna Roždestvenskaja sõnade taha, et „kunsti väärtuse tunnevad ära professionaalsed näitlejad, kuna neil on tavaliselt elav kujutlusvõime ning nad võivad ette kujutada, kuidas kunst vaimset sisu edasi annab. Näitlejate huvist on lavastajal võimalus veenduda loomingu kunstilises väärtuses“ (Roždestvenskaja 1995: 88), sest kursusekaaslased olid pidevalt ametis ning tegid midagi selle nimel, et saaks luua lavastust ning kahelda nende kujutlusvõimes, kes taotlusest aru ei saanud, ent seda ma ei tee.

Kindlasti mõjutas meeskonda prooviruumide ja aegade puudus, mis oleks meid omavahel lähendanud ning muutnud mõtlemist selgemaks. Välismõjuritest mõjutas kindlasti sotsiaalne keskkond, mis tekitaski olukorra, kus osad liikmed pidid olema proovide ajal tööl või tundides.

Kui inimesed ei taha teha tööd, siis on enamasti põhjusteks töö puudulik organiseerimine, kaadrialik

ning suhtumine on tingitud sellest, kuidas nad organisatsiooni tajuvad. Tõepoolest oli töö puudlikult organiseeritud, sest meil ei olnud piisavalt lavaproove, et leida parimad tehnilised lahendused, millega kõik rahul oleksid. Osadele inimestele ei sobinud veel sellisel viisil lavastuse loomine ning selline kaootilisus võis neis tekitada tunde, et see on üleüldine minnalaskmine ja läksid minnalaskmisega kaasa.

Tundub, et kuigi lavastusmeeskonna liikmetele olid loodud tingimused enda arendamiseks, õppimiseks, iseseisvuseks ja eneseväljenduseks ei motiveerinud lavastusprotsess kõiki osalisi. Praeguse analüüsi tulemusena võin arvata, et probleem seisnes minu võimetuses iseennast arusaadavaks teha ning ühes sellega tekkis sisemise motivatsiooni langus. Lisaks aitas sellele kaasa töö puudulik organiseeritus ehk väheste proovidega lavastuse lavaletoomist ja see oli ka minu korraldada. Samas oleks puudulik informeeritus olnud välditav, kui ma oleks võtnud individuaalselt aega, et meeskonnaliikmetega rääkida, sest iga indiviid vajab erinevat lähenemist. Neid praktikaaruandeid lugedes olen aru saanud, et ollakse väga huvitatud taolisest projektist osa võtmisest, aga kui proovid on käes ning võimalused on antud, peab lavastaja tegelema ka sellega, et motivatsiooni üleval hoida. Eriti, kui tegemist on lavastusega, mille edu ei ole garanteeritud, kui kogu lavastusmeeskond otsib pidepunkti „pimeduses(t)“. „Siim Maateni diplomilavastust tahtsin samuti nii hästi teha kui võimalik, kuid see ei tulnud üldse selliselt välja nagu oleksin soovinud. Ilmselt oli paljuski süüdi kaootiline tööprotsess, mis ei inspireerinud mind. Ootasin lavastajalt rohkem seda, et ta võtaks endale suurema juhi rolli ja hoiaks lavastust koos mingi ühtse tervikuna. Kogu protsessi käigus tundsin ennast küllaltki kasutuna, sest ma ei osanud välja käia eriti palju ideid“ (Nigul 2012). Kui lavastaja seda ei tee, võib muutuda lavastus ebameeldivaks kohustuseks.

## 2.5 „Õunamoos“

*Performance-hõnguline draamalavastus. Autorid Kaisa Roover ja Siim Maaten. Lavastaja Siim Maaten. Kunstnik Eva-Maria Gramakovski. Valguskunstnik Kristjan Suits. Videokunstnik Kaisa Roover Osades Merilin Kirbits, Rauno Kaibiainen, Kati Ong (kõik Improteater) ja Veljo Reinik. Prooviperiood märts – aprill 2013 Esietendus 28.04.2013 Cabaret Rhizome's. TÜ VKA*

### 2.5.1 Materjaliga taastutvumine

Kui ma ülikoolis teatasin oma soovist saada lisaks harrastusteatri juhi eriala paberitele ka lavastajapabereid, sain teada, et pean selleks tegema veel ühe lavastuse – seekord professionaalsete näitlejatega. Tol hetkel ei olnud konkreetset materjali, mida ma oleksin teadnud, et tahan teha. Mul oli ideid, aga need vajavad teostatud saamiseks rohkem aega. Ühtegi näidenditeksti polnud ja niisama ei tahtnud (ega taha ka praegu) teha lavastust. Kui ma oma elukaaslaselt, Kaisa Rooverilt, küsisin, et kas ta oleks nõus mulle näidendit kirjutama oli tema vastus: „Jah! Aga millest?“. Minu ideed, mis mind kummitavad, ei omanud ühest selget sõnastust ning ei saanud neid seega pakkuda. Juurdlesin selle üle, et mida ma kõige paremini tean ja mida ma tahan rääkida. Leidsin, et kõige paremini tunnen iseennast (vt. ka alaptk. 1.2.5) ning minus on midagi, mida ma tunnen, et taunitakse, aga siiski ei leia, et see vale oleks. Pean silmas siin oma naiivsust, mida kohati ka infantiilsusega võrreldakse. Mina usun lihtsa elu võimalikkusesse läbi aususe. Enne materjali kokkukirjutama asumist sain enda usule veel lisajõudu Lee Harperi raamatust „Tappa laululindu“ ja nimelt sellest, kuidas raamatus lapsi kasvatatakse. Pereisa ei saa ise astuda nende reeglite vastu, mille alusel ta lastes headust kasvatab. Ei mingit silmakirjalikkust – ainult ausus. Minu elus on olnud üks periood, kus ma ei olnud aus ja kui olin aru saanud, et minu ebaaususega kaasnes palju ebamugavusi teistele, proovisin seda omakorda parandada veel rohkem endale ja teistele valetades. Tulemuseks on haavad, mis paranevad aeglaselt ning jätavad suured armid. Üks neist haavataaanutest on ka minu elukaaslane (kuigi ta elab teises riigis), kes aitas mul materjali

kirjutada usus, et äkki aitab see meie haavadel kiiremini paraneda.

## **2.5.2 Lavastustingimuste loomine**

Materjali kirjutamisel leppisime kokku, et lähtume iseendist, sündmustest meie elus. Dramaturgilistel kaalutlustel muutsime teksti lineaarsust. Mul hakkas valmima näidendi tekst ja mul töötas sellega dramaturg. Mul puudusid proovide ning etenduste jaoks ruumid, näitlejad, kunstnik ja valguskunstnik. Pöördusin oma sooviga ruume kasutada Cabaret Rhizome'i poole ning nende teatri näitlejad olid just minu pakutud perioodil seotud koduteatrist väljaspool toimuvate projektidega. Kunstnikuks palusin Eesti Kunstiakadeemia stsenograafia lõpetanud Eva-Maria Gramakovski, kes oli lahkelt nõus meiega ühinema. Näitlejate otsimine oli keeruline aeg, sest leida nii lühikese etteteatamisega vabu näitlejaid ei ole lihtne ülesanne. Kui enne lugemisproove oli valik näitlejaid juba ära öelnud, pidi pärast esimest proovi, isiklikel põhjustel üks näitleja meie meeskonnast lahkuma ning leidsime kellegi tema asemele. Lõpuks kinnitasime osadesse järgmised Improteatri näitlejad Rauno Kaibiainen, Merilin Kirbits, Kati Ong ja vabakutselise Veljo Reiniku, kes kõik on ka TÜ VKA vilistlased. Valguskunstnikuks kutsusin Rhizome'i saaliga tuttava TÜ VKA's valguskujundust õppinud Kristjan Suitsu. Reklaami ja turunduse osas palusin abi Tallinna Ülikoolis reklaami õppivalt Timo Tõnissonilt. Kuna näidendi tegevus toimub erinevates riikides, soovisime lahendada teises riigis viibimised videotega ning videokunstnikuna asus tööle Lahti Ülikoolis režissööriks õppinud Kaisa. Lavastuse rahastus ja koordineerimine jäi minu kanda.

## **2.5.3 *Mise en scène'i* loomine**

Lugemisproovide alguses ütlesin, et kuigi tegemist on biograafilise materjaliga, palusin, et lavastusmeeskonna osalised analüüsiks näidendis kirjas olevaid tegelasi, mitte mind ja Kaisat. Esialgu panime paika eesmärgi teha nõ. klassikaline lavastus antud materjali põhjal. Selleks oli materjal väga pikk ja veniv. Lugemisproove tehes tekkis tunne, et see lugu käib muudkui ringiratast ning ei lõppe kunagi. Lugemisproovides toimuva analüüsimisega paralleelselt tegelesime ka teksti kärpimisega.

Samas viisime teksti sisse muutusi, et näitlejatele teksti arusaadavamaks teha. Siis algasid lavaproovid. Alustasime stseenidele lavalisi lahendusi leidma, kokku leppima mängupindu jne. Stseene oli palju (kokku 47) ning nad asetsevad sündmuste ajateljel nii erinevate vahedega, et näitlejatel oli raske tegelaste sisemist loogikat järgida ning teksti oli vaja veel nende jaoks lihtsustada. Järgnes esimene must läbimäng, mille käigus kaotasid näitlejad pea ning ei suutnud ennast tervikus üles leida.

Pärast seda alustasime uuesti proovidega ning proovidega liitus uuesti dramaturg, kes oma teksti alati ära ei tundnud ning ütles, et seepärast ongi segane, et olulisi lauseid ja sündmusi on kärbitud. Kõigele lisaks tuletas ta minule meelde, et see aeg, kui inimesed üksteisele haiget teevad, ongi pikk. Sel hetkel muutus minu lavastuse kontseptsioon. Ma soovisingi ära kasutada inimeste saalis veetmise aega, et neil endil tekiks ka tunne, et saaks see üksteisepiinamine juba läbi. Sedasi tundsin, et saan põhjendada paljude kärbete tagasitoomise. Samas olid näitlejad proovis kuidagi häälekamad kui varem ning juhendasid üksteist ilma minu märkuseid ootamata. See oli segadustekitav ning kui jõudsime nende kohtadeni, kus soovisin tagasi tuua kärbitud teksti, käisin välja ka kontseptsiooni, et inimesed peavadki tundma väsimust üht osa etendusest vaadates ning selleks peame me venitama lugu. Ma esitasin seda kui juba varasemalt kokku lepitud kontseptsiooni ja sel hetkel, kui ma nii ütlesin, ei olnud ma enam kindel, kas ma seda olin teinud ning valetasin, et nii on olnud. Selleks hetkeks oli tekkinud kaks leeri, kus ühel poolel olid valgustaja, kunstnik, dramaturg, kes suutsid ennast tekstiga samastada ning näitlejad, kelle jaoks oli tekst kauge ja arusaamatu ning proovisid seda lihtsustada ning teha iseendaga sarnasemaks (vt. ka alaptk. 1.2.5). Proovid olid keerulised, sest näitlejad võtsid kogu aeg seisukoha, et publik ei saa sellest või tollest aru ning mina ei suutnud neile selgeks teha, et saavad küll ja kui kohe samas hetkes ei saa, siis hiljem tulevad seletavad stseenid. Selline lavastusperiood oli keeruline ning enne esietendust saime teha ühe läbimängu koos valguse, heli ja videolahendustega.

Kogu lavastusperioodi jooksul olin materjaliga nii hõivatud, et turundusega tegelemiseks mul aega ei jäänud. Seepärast olid etenduste ajal (va esietendus) saalid pooltühjad. Etendusi oli kokku 4.

#### **2.5.4 Lavastaja kui „Õunamoos“ lavastusmeeskonna motiveerija**

Kindlasti mõjutas motivatsiooni „Õunamoosiga“ liituda tööpuudus näitlejate seas, vastasel juhul ei oleks olnud võimalik leida nii lühikese etteteatamisega nelja professionaalset näitlejat. Kuna ma töötasu maksta ei saanud, toimus ainult neli etendust. Samas anti selles lavastuses prooviperioodi alguses lavastusmeeskonna liikmetele väga vabad käed, teha mida tahavad. Kui mina tundsin, et näitlejatega sedasi töötades ei tule välja selline tulemus, mida mina soovin, siis muutsin mängureegleid. Selline käitumine lavastaja poolt võib mõjuda demoraliseerivalt, sest võib kaduda usk lavastuse edusse. Samas oli garanteeritud erialane areng, sest näitlejatel oli võimalus esineda intiimses teatriruumis ning võtta osa draamalavastusest. Lisaks said nad õppida soome keelt, mis muutis tööprotsessi ka vaheldusrikkaks.

Sisemõjuritest andis enim tunda kahe erineva grupi tekkimine, milles ühed ei usaldanud lavastajat ja teised toetasid teda täielikult. Sellest võis tekkida ka olukord, kus kõigile ei olnud kogu info lavastusprotsessi jooksul kättesaadav. Selle kõige koosmõjul võis muutuda esialgne sisemine motivatsioon lavastusega tegeleda väliseks motivatsiooniks lavastus lõpuni viia.

Selle lavastusperioodi jooksul olin ma ise kõige kummalisemas seisus, ma pidin lavastama biograafilist materjali ning nägema peegeldust iseendast ja sellega mittenõustuma, aga see ei vabanda mind lavastusmeeskonna näitlejatega vastasleeri minemist. Minu ülesanne on nendest aru saada ning teha neist enda liitlased. See, kui näitlejad tekstist aru ei saa, pole mitte nende süü, vaid lavastaja peab materjali üheselt neile selgeks tegema. Lugesdes interpreteerib igaüks teksti omamoodi. Samuti oleksin pidanud olema avatum ja püüda aru saada sellest, miks näitlejad aru ei saa. See oleks toonud tagasi kaotatud sisemise motivatsiooni lavastusega tegeleda.

## Kokkuvõte

Käesolevas töös seadsin endale eesmärgiks kirjeldada lavastuse konteksti sobivaid motivatsiooniteooriaid ning analüüsida teoreetiliselt praktilisi olukordi, milles olen osalenud lavastajana kui lavastusmeeskonna motiveerija. Tuginedes organisatsiooniteoorias käsitletavatele motivatsiooniteooriatele ning allikatele, mis kirjeldavad lavastuse erinevaid komponente, kirjeldatakse antud teoreetilis-rakenduslikus töös motivatsiooniteooriaid ning nende integreerimist lavastaja ja lavastusmeeskonna koostöösse.

Motivatsioon oma olemuselt hõlmab endas seda, mis paneb inimesed tegutsema, mõtlema ning arenema. Ühest kõikehõlmavat motivatsiooniteooriat ei ole leitud liiati veel sellist, mis kirjeldaks seda, kuidas motiveerida lavastusmeeskonna liikmeid. Antud töö annabki võimaluse saada ülevaate tuntumatest motivatsiooniteooriatest ning kuidas neid võib seostada lavastusprotsessi kontekstiga.

Oma ülesehituselt on töö jaotatud kahte ossa: teoreetilise põhja tutvustamiseks ja lavastaja kui lavastusmeeskonna motivatsiooniallikana analüüsiks.

Esimeses osas tutvusin organisatsiooni, selle olemust ja koostisosi. Organisatsioon on kindla inimrühma ühiste eesmärkide taotlemiseks moodustatud ja terviklikult korraldatud ühendus, mis moodustatakse niisuguste ideede elluviimiseks, millega üks inimene ei suuda hakkama saada, sest asi käib talle üle jõu. Juhi roll on panna organisatsioon tervikuna kindla eesmärgi nimel tööle. Lavastus on tööprotsess, mille reaalne tulemus väljendub etendustes ning lavastaja üks ülesannetest on seda protsessi juhtida. Motivatsiooni abil paneb juht meeskonnaliikmed ühise eesmärgi nimel tööle. Mina pean loomeinimeste motiveerituse liikumapaneva impulsi asukohaks inimese enda sisemist motivatsiooni (vt. ka alaptk 1.3.6) ja selle ajal peaksid suutma nad ebameeldiva ülesande mõelda

meeldivaks ehk oma hoiakut muuta, säilitamaks sisemine tasakaal. Lavastusmeeskonna juhi ülesanne on selles protsessis jälgida, et sisemine motivatsioon ei kaoks ega muutuks väliseks. Sisemise motivatsiooni ajel tegelevad inimesed sellega, mis tekitab neis hea tunde. Inimesi huvitab see, millega nad tegelevad, näitavad uudishimu, leiavad uut stiimulit ning näevad vaeva, et saada jagu optimaalse raskusega ülesannetest.

Teises osas tutvustasin analüüsi meetodit ja analüüsisin oma diplomilavastusi ning enda rolli lavastusmeeskonna juhina. Analüüsi meetodi tutvustuses tõin välja isiksuste vajadustest ja individuaalsusest lähtuvalt, lavastajat abistavad tähelepanekud motivatsiooni mõjutavatest mõjuritest ning millega peaks motiveerivate vahendite valikul arvestama (vt. ptk. 2). Kahes harrastusnäitlejatega tehtud projektis tundsid inimesed ennast sisemiselt motiveerituna ning suutsin välise motivatsiooni (tasuga) seda sisemist motivatsiooni hoida. See tasu polnud kunagi materiaalne, vaid väljendus minu tagasisides, kiituses, peegelduses, huvis jms. Samuti soodustas positiivse õhkkonnaga töökeskkond lavastuse edukat valmimist. Kahes nõ. professionaalidega tehtud lavastuses oli probleeme sellega, et ma ei suutnud lavastusmeeskonna osade liikmete sisemist motivatsiooni hoida. Sarnase joonena nägin, et kõik ei saanud ühiselt püstitatud eesmärgist aru ning seda ei tohiks lavastaja lubada. Tema ülesanne on veenduda, et kõik meeskonnaliikmed on leidnud iseendale eesmärgi, miks nad lavastust teevad. Eriti veel olukorras, kus lavastus ei ole nõ. klassikaline (vt. alaptk. 2.4 ja 2.5) või prooviperioodi keskel toimub kontseptuaalne muutus (vt. alaptk.2.5.2).

Oma töö tulemusena järeldan, et igale inimesele peab lähenema individuaalselt, sest (toetudes kausaalsuse atribuutsiooni ühele lähtekohale (vt. alaptk. 1.5.2)) kuna inimene on keerukas, siis tegeletakse lihtsustamisega ehk keerukas muudetakse lihtsamaks – tundmatu muudetakse sarnaseks tuttavaga. Kõige tuttavam on tajujale tema ise ning seetõttu muudetakse ka keeruline võõras tajujaga sarnaseks. Seega peab iga inimesega tegelema individuaalselt, et lavastaja looming avalduks lavastusmeeskonna, mille juht ta ise on, töös. Väga meeldiv oli seda tööd tehes kogeda, et olen motiveerijana olnud teoreetiliselt õigel teel, aga praktikas ei ole rakendamisega hakkama saanud. Väga oluline motiveerija on plaanitav teos ehk eesmärk ning see peab olema kõigile imponeeriv, et lavastusmeeskond saaks ühiselt seda eesmärki saavutama hakata

## Kasutatud kirjandus

- **Bogart A.** 2005 *A director prepares. Seven essays on art and theatre*; Taylor & Francis e-Library
- **Brook P.** 1993. *Nihkuv vaatepunkt: Nelikümmend aastat teatriuuringuid 1946-1987*; Tallinn: Eesti Raamat.
- **Deci E. L.** 1975 *Intrinsic motivation*; New York: Plenum Press.
- **Deci E. L. & Ryan R. M.** 2008 *Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. Canadian Psychology (Vol. 49: 14–23)*; Canadian Psychological Association
- **Deci E. L. & Ryan R. M.** 1985 *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*; New York: Plenum. B
- **Deci E. L. & Ryan R. M.** 1985 *The General Causality Orientation Scale: Self-determination in Personality. Journal of Research in Personality, 19, 109-134.*
- **Deci E.L. & Ryan R.M.** 1996 *Need Satisfaction and the Self-regulation of Learning, Learning & Individual Difference, 8(3), 165-174*
- **George Boeree C.** 2006 *Abraham Maslow*; <http://webpace.ship.edu/cgboer/maslow.html> viimati külastatud 24.05.2013
- **Kleon A.** 2011 *Steal like an artist*; <http://austinkleon.com/2011/03/30/how-to-steal-like-an-artist-and-9-other-things-nobody-told-me/> viimati külastatud 28.05.2013
- **Kurvits M. Phd** 2013 *Loengumaterjalid. Juhtimise alused. Motiveerimine*; Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor. Fail Maaten S. Valduses
- **Maaten S.** 2008 *Bakalaureusetöö. Välise tasustamise mõju sisemisele motivatsioonile*; Tartu Ülikool

- **Maaten S.** *Erialapäevik* Väljatrükk Maaten S. Valduses
- **Normet I.** 2001. *Lavastajaraamat. 12 intervjuud Eesti lavastajatega;* Tallinna Raamatutrükikoda
- **Ratelle C. & Baldwin M. & Vallerand R.** 2005 *On the cued activation of situational motivation. Journal of Experimental Social Psychology, 41, 482–487.*
- **Roždestvenskaja N. V.** 1995. *Kunstiloomingu psühholoogia; Tlk Kalju Komissarov* Fail Maaten S. valduses
- **Stanislavski K.** 1955. *Näitleja töö endaga. Õpilase päevik; Tlk Felix Moor* Tallinn: Eesti Riiklik Kirjastus
- **Tšehhov M.** 2008 *Näitlejatehnikast. Tlk Peeter Raudsepp;* Eesti Teatriliit ja Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia Lavakunstkool
- **Türnpu A.** 2011 *Doktoritöö. Trikster loomas maailma ja iseennast;* Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia Lavakunstkool
- **Undusk M.** 2011 *Lõputöö: Lühifilmi stsenaariumi valmimise ja analüüsi protsessist;* Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia
- **Vadi M.** 2000 *Organisatsioonikäitumine;* Tartu Ülikooli Kirjastus
- **Üksvärav R.** 2003 *Organisatsioon ja juhtimine. Teine, parandatud ja täiendatud tükk;* TTÜ Kirjastus
- **White R. W.** 1959 *Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological Review, 66, 297–333.*
- **Whitmore J.** 1994 (2005) *Directing postmodern theatre;* The University of Michigan Press

Lisa-allikad

- **I Ching** [http://en.wikipedia.org/wiki/I\\_Ching](http://en.wikipedia.org/wiki/I_Ching) viimati külastatud 28.05.2013

Praktikaaruanded – failid Maaten S. valduses

- **Nigul E.** 2012 *Praktikaaruanne: Butafooria praktika Ugala Teatris 19.-30. nov. 2012.a;* TÜ

VKA

- **Palk R.** 2012 *Praktikaaruanne: Valguskujunduse praktikad*; TÜ VKA
- **Reilson T.** 2012 *Praktikaaruanne: Multimeedia praktika Produktioonigrupis 19.11 – 30.11.2012*; TÜ VKA
- **Urb L.** 2012 *Praktikaaruanne: Otto Kosk diplomilavastus "Piiririik" Püha Vaimu kirikus Tallinnas. Siim Maaten diplomilavastus "Kunsti sünd Diogenese pilgu läbi" TÜVKA must saal Multimeedia praktika rahvusooper Estonias*; TÜ VKA

## Summary

In this paper, I have set a goal to describe motivational theories appropriate to the play context and theoretically analyze the practical situations in which I have had participated as a director and the motivator of a staging team. Based on organizational/management theories, the practice of motivational theories and sources that describe a stage-play's various components, the applied-theoretical work describes motivation theories and their integration into the director-production team collaboration.

Motivation involves what causes people to act, to think and develop. There is no comprehensive theory on motivation let alone one that describes how to motivate a team of performers. This work gives an opportunity to get an overview of well-known motivational theories and how they can be associated with the staging process context.

The structure of the work is divided into two parts, a theoretical overview and an analysis on stage directors works as a production teams source of motivation.

The first part introduces the organization, its nature and its elements. An organization is a specific group of people formed to apply common goals and is holistically organized and is formed to implement such ideas which one person is unable to handle because it can be overwhelming. The role of the manager is to put a organization as whole to work on behalf of a specific goal. Directing a stageplay is a work process which has its actual outcome in performances and one of the directors tasks is to manage this process. Manager puts team members to work towards a common goal. I feel that the creative impulse is driven by one's own intrinsic motivation they should be able to make unpleasent tasks pleasant by changing their attitude in order to maintain inner balance. The production team's managers task is to ensure that internal motivation is not lost or transforming into externally rewarded motivation. People driven by intrinsic motivated feel far mote better when they are engaging in activities. People are interested in what they are doing, show curiosity and find a new impetus to

finish tasks with optimum level of difficulties.

The second part introduces the method of analysis, and the analyze on my diploma productions, and my role as a manager. The motivation influencing factors to consider are shown as well. In two productions with amateurs the participants felt internally motivated, and I was able to keep the inner motivation. My only fee to them was only feedback, praise, reflection and the like. The positive atmosphere of the working environment also contributed to the successful completion of the play. During the work with so-called professionals I had problems with keeping the production crews inner motivation. I do not mean the whole group, some of them lost interest. The common feature what I recogncised was that I was not able to make myself understood to the participants and this is something that every director has to prevent. Directors job is to make sure that all team members have found themselves the objective why are they making this play. Especially in situations where performance is not the so-called classical production or in the middle of the rehearseal period a conceptual change is brought in.

Every person needs an individual approach, because the human being is a complex and the best way to understand others is to make them more alike to themselves. Therefore each person must be dealt with on an individual basis.

## Lisad

### **Lisa 1**

„Kroonika“

#### **KULGEMINE SIIM MAATENI LAVASTUSE SÜNNINI**

##### **Esimene proov Ugalas 18. septembril 2011**

Kohal koos Siimu enda ja tema emaga 19 huvilist.

Eelinfo: igaüks valib 9. oktoobriks kaks luuletust, ühe klassikast kuni aastani 1990 ja teine jälle sealtmaalt tänapäevani. Eks siis nende luuletuste pealt vaatab Siim nagu Toots õunte pealt, et mis lõpuks välja tuleb. Aga välja peaks tulema miskit lavastus, mida Siimul koolis vaja nõudlikele õpetajatele näidata.

Kui Siim esimeses proovis ohjad enda kätte võttis, selgus, et ta on meie teatritegemise vaimustust oskuslikult ära kasutades muutnud meid teatrikooli esimese kursuse studentideks. Kõigepealt tutvumisring, mille käigus korraldas ta meile ülekuulamise, et välja selgitada, mis eesmärkide ja kavatsustega me üldse tahame temaga koos asja ajada. Meie valvsuse nõrgestamiseks alustas Siim repliigiga, et ta ise kardab natuke siin olla, aga sellega ta meid ei püüa. Kartusest polnud jälgegi, kui ta hakkas meie peal näitlejatele vajalikke harjutusi treenima: harjutused diktsiooni parandamiseks, kellegi Aleksandri väljamõeldud hingamisharjutused, hääleharjutused jms. Mõne võttis hingeldama, mõnel läks silme ees mustaks, aga keegi ei vigisenud – kõik kuulasid sõna.

Vahepeal ei unustanud Siim meiega jagamast seda, mida talle koolis püütud õpetada ja mis meelde jäänud:

- esmalt koolitame oma häält, alles siis hakkame luuletusi lugema
- õpime lõdvestama oma keha, et läbi selle oma hääl leida
- luuletuse võiks valida printsiiбил, et vot just seda luuletust ma tahan lugeda

- ei ole võimalik mängida seda, mis on kirja pandud – igäüks interpreteerib teksti omamoodi
- proov ongi selleks, et eksida
- teeme märkmeid

Kodune ülesanne järgmiseks prooviks:

- treeningtekst kaasa – hea, kui juba peas oleks
- leida ja proovi kaasa võtta sellised riided, et põrandal hullates saaks ulakusi ( lödvestusharjutusi ) teha

## **25.septembril Ugala fuajees. Koolituse 2 päev.**

Kuna kogu Ugala majas on esietenduse järgne läbu (eile oli „Amadeus“), on ainus vähegi kasitud ruum fuajee. Aga siin on päris mõnus sokkide väel ringi lasta.

Alustame jälle musi-ristide ja mõmisemisega.

Seekord on uus asi – mängud. Esimene mäng kannab nime „Hernes ja Pojeng“, kus igäüks valib kaks inimest (üks on hernes, teine pojeng) ning püüab ringi liikudes säilitada võrdhaarset kolmnurka nende vahel, olles ise kolmnurga tipuks.

Järgmine mäng – tere, mina olen ....., sul on täna ilus....

Edasi – mäng, mis oma lihtsuses osutus nii keeruliseks – tule! Ring, sees üks inimene, kes saavutades silmsideme ringisoliijaga hakkab liikuma tema pole, samal ajal peab see, kelle poole liigutakse, leidma uue silmsideme inimesega ringist, kes peab omakorda ütleva talle „tule“ jne. Näete, isegi kirjeldamisega jään jänni.

Seejärel peame suu ammuli 1 minuti jooksul karjuma AAAAAA.

Luuletused. Mõnel on juba kaasas, loevad ette.

Valdeko, Kersti+Kersti, Kersti S., Aino, Annika, Volli.

Kokuvõtvalt jääb kõikidest Siimu soovitustest kõlama (loe:meelde) – mullid välja ja liitsõnadel on rõhk esimesel sõnal, näide: padakonn

Edasi etlevad Ene, keda teeb murelikuks oma linnupoegade vaba aja veetmise vorm ja Romet, kellel on

kõik tagurpidi. Marna.

Kodune ülesanne:

Võtke luuletus, saatke Siimule. Endale kirjutage ühtse jutuna välja, unustage read ja reavahed (kirjavahemärgid jätke alles).

Mõelge, kellele te seda lugu räägite, miks te seda räägite, mida tahate sellega öelda ja mis te tahate, et juhtuks selle tõttu?

Järgmine kohtumine 2.oktoobril kell 17.30 Ugalas, või kui Siim ei saa tulla, siis teatame.

Kroonikakirjutaja Agu-Balthasar Russow-Lalli asemel seekord kirja pannud lihtsalt Reet

### **Kolmas proov 2. oktoobril Ugala teatri jalutussaalis**

Millegipärast võtsid kõik jalanõud ära, ehkki teatrikülastajad jalutavad seal kõik välisjalanõudes. Aga tegelikult oli sokkides väga mõnus pehme katte peal harjutusi teha.

Kohal lõpuks 17 huvilist.

Algul uuris Siim midagi oma vihikust ja kirjutas sinna midagi juurde.

Voldemar tahtis hirmsasti luuletusi lugeda aga Siim arvas, et täna me vist ei loegi – hoopis karjume!??

Vahepeal kuulsin juhuslikult Siimu lauset, et kui on juhus, siis tuleb see ära kasutada. Aga vaat seda, mille kohta see käis, seda ei suutnud välja tsekata.

Tundi alustas Siim tõdemusega, et ta kardab meiega proovi tehes siiamaani, just selles mõttes, et kas sellest, mida ta õpetab, meile ka kasu on. Noh, Siim, kasu on kindlasti - isegi siis, kui midagi külge ei jää, jääb midagi ikka külge.

Kuna ma eelmises proovis ei olnud, siis sain esimese harjutuse pealkirjast valesti aru. Kõik teadsid, et mängitakse mängu „Tule!“ , aga mina sain aru, et algab „Tulemäng“. Browni liikumise sarnane kaootiline liikumine peaks idee järgi kasvatama meis oskust laval keskenduda ja partneriga suhelda.

„Kolmnurga“ liikumises aga eesmärgiks lavatunnetuse ja lava nägemise harjutamine ning ühe asja nimel tegutsemine.. Selle lõppedes küsis Siim, et kas keegi sai aru, kes kedagi taga ajas. Kerkinud mõminast võis aru saada, et keegi ei saanud aru. Aga põnev oli ikkagi.

Siis mängiti veel „õuna“ ja „mandariini“ , tegime soojendusharjutusi , diktsiooniharjutusi amplituudi

peale. Ülesandeks ja harjutamise eesmärgiks keskendumine konkreetsetele lihastele olenevalt harjutusest. Järgnes kiirteksti arusaadavalt esitamine – et kõik tähed välja kõlaksid. Siim ütles selle kohta: „Kui sõnas on kaks vokaali, siis peab need kaks vokaali ka välja hääldama ja kui sõna lõpeb „e“-ga ja teine sõna algab „e“-ga, siis tuleb mõlemad „e“-d välja öelda.

Veel Siimu tarkuseteri meeldejätmiseks: „Selle peale, kas sul tekst on peas, ei maksa etenduse ajal üldse mõelda – sa lihtsalt pead vastama partneri tekstile siin ja praegu. Etendus ei sünni päheõpitud tekstist, vaid just sellel hetkel laval.“

Järgmine proov 9. oktoobril ja tavalisest kellaajast varem, algusega kell 15.30.

Proovi lõppedes ühine meiega Margus: „See on väga hea, et Siim viitsib teile niisugust asja õpetada ja kõrvalt oli hea vaadata, et te teete harjutusi kaasa hea tujuga. See on väga positiivne.“

Margus oli teinud ka kõvasti eeltööd ja teinud esimese variandi tekstist, millega me läheme 29. oktoobril Koidu seltsimaja 100. sünnipäevale esinema. Ees seisavad uued proovid.

Agu

#### **9.oktoober 2011 „Ugala“ väikses saalis. 4. Proov**

Jälle kõik koos, puudu vaid Agu (Põlvas) ja Romet (Pärnus). Aga see-eest on saanud aega tulla Eha.

Võtame kõik ringi ning hakkame üksteise selga klobima, näpistama ja üldse kõike välja valama eesseisja turjale. Seejärel matsutame musidega, susiseme ja mõmiseme ja teeme muid toredaid asju.

Eha käsib kogu aeg öelda „õunamahl“, ma arvan, et see on tal inertsist.

Seejärel paneb Siim lavale maha oma juhiloa ja ütleb, et meie peame minema juhiloa taha ja seal seistes oma luule ette kandma.

Alustuseks saadab Siim mind saalist välja (kuigi ma omaarust olin küll vaikselt ja korda ei rikkunud), ütleb, et enne ei tule kui tema kutsub. Ootan. Kutsub. Loen – selgub, et minul ja Anel on sama luuletus. Osa rahvast ei saa aru, miks ma Ane luuletust kordan. Aga Siimu eesmärk oli näidata, kui erinevalt kaks inimest ühte luuletust loevad, lahe.

Edasi loeb Anne, siis Marika, kes täpselt ei teagi veel, kas täna siin juba „nii vaikseks kõik on jäänud“ või veel ei ole siin nii vaikseks jäänud.

Kersti Kobi on leidnud hingesugulase Doris Karevas.

Tiiu loeb luuletuse – nii pika kui „Kalevipoeg“ ja see on tal peas ka. Marika ei saa täpselt aru, mis Tiiu sellega mõtles, vanemad daamid saavad aru küll (kuigi igaüks isemoodi).

Seejärel räägib Siim loo, kuidas Ürsküla pani teatrikooli tudengi lavalt nõõpnõela otsima – algul mõttelist nõõpnõela, mis muutus igavaks vaadata, pärast tegelikku nõõpnõela – mis oli huvitav vaadata. See oli mõtestatud tegevus.

Valdeko maadleb kahe liiduga, Nõukogude- ja Euro Liiduga, ei tea isegi, kumba tahab.

Marna loeb murdes – „ää meel oma äämeelest“ (järgi öelda raske, keel läheb sõlme), Ainot seevastu vaevab jätkuvalt küsimus, et kuidas sa ikka elaksid siis, kui sul sõpra ei oleks.

Maretil tuleb nagu Väandrast saelaudu – algul oma luuletatud poeemid (mis muide on väga head), pärast- kelle iganes loomingut – ja kõik peas! Tema ongi meil kõige produktiivsem, saatis ta ju Siimulegi oma paarsada luuletust, Siimul postkast puha umbes nüüd.

Varjel dilemma – Liiv või Erna, Erna või Liiv? Jääb Liiv. Kes meeldida tahab, peab roomama.....

Varje seisab ettenägelikult publiku poole küljega ja püüab mitte kellelegi otsa vaadata, et keegi jumala pärast ei arvaks, et temast räägitakse.

Volli, kes on meil kõva telemees ja muidu hõivatud inimene, on valmis treinud pika luuletuse, millesse koondanud kokku oma soovid – lühidalt, Volli tahaks, et sa tuled temaga ilma pikema jututa tantsuõhtule ja tantsid terve öö. Volli püüab selgitada luuletuse tagamaid kuid Maret saab kurjaks ja ütleb, et ta sai juba aru küll, mis Volli enam seletab, küll Maret tuleb.

Annika ei saa kuidagi üle sellest, et see kutt ta maha jättis – ta ähvardab ja palub ja... Aga no vaatame, lavastuse valmimiseni on veel aega, võib olla selleks ajaks klaarib ära.

Kersti Sillaots närveerib enne lugemist kõvasti, ta isegi väriseb natuke – aga no selge, luuletus räägib ju lumest (pakkusin küll talle oma vesti selga, et soojem oleks) ja jälgedest ja üldse sügavatest mõtetest.

Mari luuletusel pole kahjuks pealkirja. Aga see-eest mäletab ta autorit- Osila. Mari ütleb, et on äärmiselt oluline, et kõik kuulaksid, mis tal öelda on!

Sellela sai esimene ring läbi. Teisel ringil eriti ei katkestatud ega kommenteeritud.

Kodune ülesanne: mõtle sellele, kas sa avastad selle, mida öelda tahad, siin ja praegu laval olles või räägid juba leitud tõde või lihtsalt jutustad mingit lugu.

Järgmisel korral teeb Siim meile graafiku ja vestleb igaühega personaalselt, et kas saad lõpuks ometi aru, mida ma räägin ja hakkad tõsiselt suhtuma töösse või ei!

Oma tähelepanekud kirja pannud kuulsa krooniku Agu-Balthasari asemel lihtsalt Reet.

### **Viies proov 16. oktoobril Ugala personali baaris ja proovisaalis**

Siim oli meid seekord igaühte erineval kellaajal kohale kutsunud. Kui mina kell 18 kohale jõudsin, siis istusid Ugala personali baaris Valdek, Aino, Annika ja Kersti ning mind ehmatati, et edasi proovisaali ei tohi minna, sest Siim korraldab kõigiga personaalselt ülekuulamist, see tähenda, et kõik loevad esimest korda talle omavalitud luuletusi ette. Kõik tulevad Siimu juurest välja äraseletatud nägudega ja vaikivad salapäraselt.

Valdek proovib oma järke ootavatele kaaskannatajatele oma luuletust: „Kurat! Ühest liidust saime lahti...“ Rohkem ta hetkel ei mäletanud, pidi paberi pealt vaatama.

Siis tuligi minu kord – sain oma õpetussõnad kaasa: kui luuletuses on murelik mees, siis peab esituses see mure kuulda olema, kui luuletuses on ainult enesele mõtlev persoon, siis peab see lugedes välja tulema, kui luuletuses kirjutatakse midagi irooniliselt, siis peab see ironia lugedes välja tulema, kui luuletuses midagi mõnitatakse, siis peab see mõnitamine lugedes välja tulema.

Rohkem ei tea ma midagi. Mis teistega selles proovis juhtus, seda võiks kõik siia minu jutujätkuks juurde kirjutada.

Ah-jaa, üks Siimu mõte on veel kusagilt meelde jäänud: „Kui on olemas MÕTE, siis võib ju sõnaga eksida, mõte tuleb siis ikkagi välja ja järele.

Agu

## **Kuues proov 30. oktoobril Ugala proovisaalis**

Kohal vist kõik, ainult Volli tuleb ühelt oma esinemiselt hiljem.

Nagu viimasel ajal kombeks – võtame ringi ja hakkame tegema soojendusharjutusi, igaüks saab ja jõuab ühe ette näidata ning teistel hea järele ahvida.

Siis läksime asjale lähemale: võtsime istudes poolringi ( et oleks võimalik üksteisele silma vaadata ) ja hakkasime luuletusi lugema. Siim: „ Katsume luuletustes üles leida pooltoonid ja varjundid – täna loeme luuletusi üksteisele.“

Siimu tahte järgi alustas Valdek ja nii ta valis ise kaheksa esimese luuletuselugeja järjekorra. Peale kaheksandat lugejat otsustas Siim ka meie pead ja mõistuse tööle panna:

Siim: „ Kui te istute ja kuulate, siis mõelge kaasa, kas minu luuletus haakub eelmisega. Kui arvate, et haakub, siis hakake ilma minu märguandeta lugema. Veel hea variant on see, kui sinu luuletus hoopis vastandub eelmise luuletusega – see loob pinget.“

Esimesena proovisid uut lähenemist Ene ja Marika, neile järgnesid Anne ja Valdek. Valdek hakkas püsti tõustes korralikult esinema, aga luuletus polnud päris peas ning Siim oma lavastajaõigusega lõpetas Valdeku esinemise ja käskis tal jätkata istudes – aga elevust tekitas ikka.

Järgmise lavastusvõttena proovisime kava ühte sissejuhatavat varianti, kus kõik korruga laval ja loevad kord vaiksemalt kord valjemalt ( Valdek ja Siim dirigeerisid vaikust- valjust ) oma luuletust ja siis jätkub kava edasi ühe kindla luuletusega. Kui olime mitu korda proovinud, siis arvas Siim , et see variant sobib küll.

Mõned Siimu repliigid meile:

-lugeda tihedamalt;

-punkti paneme nii, et see jääks õhku pidama;

-järgmiseks korraks luuletused pähe, eks siis vaatame, mis neist saab;

-kui lähete lavale oma lugu rääkima, siis pöörake tähelepanu ainult kolmele punktile, mitte rohkem – ebakindlalt siia-sinna liikuv pilk ei ole mõnus vaadata.

Ma ei tea, kuidas teistele tundub, aga minu arvates on valitud palju liiga sügavamõttelisi, olulist

sõnumit ja igatsust kandvaid, väga tõsiseid, nukra ja melanhoalse tooniga luuletusi, aga eks see eesti luule olegi kuidagi morbiidne, kandmas meie ajaloo pitsert. Aga võib-olla ma eksin, pole ma ise ju väga tõsine inimene.

Järgmine proov pühapäeval 6. novembril kell 17 Ugala keldris

Agu

PS! Endiselt ootaksin ka teiste arvamusi iga proovi kohta, mina ei oska üksi kõiki huvitavaid ja olulisi asju tähele panna ning näha-kirjeldada.

### **Seitsmes proov laupäeval,19.november Ugala keldris.**

Hakkame seadma luulekava teist poolt.

Alustab Valdeko, kes on üleõppinud – s.t. korrutanud oma luuletust senikaua kui kõik on sassi läinud, tulemuseks väga mahlakas „rahvaluule“.

Pärast Valdekot sõimab Mari tõpraid nii et kõik ehmunult kõssi tõmbuvad. Siimul pole midagi lisada.

Marna omakorda selgitab Marile, et ta pole ei parem ega halvem teistest ja asi rahuneb maha.

Kersti S. ei taha kuidagi püsti seista ning üritab järjekindlalt maha istuda. Siim pole rahul, lõpuks leitakse kompromiss – algul seisab, siis natuke puhkab jalga, istudes maha ja siis jälle püsti (no noor inimene ju lõppude lõpuks!)

Järgneb väga lõbus osa, kus lavalolijad kehastuvad puudeks metsas (millest oleme ju alati unistanud, et kui muud ei saa, võime kasvõi põõsast või puud mängida, et aga lavale saada). Volli aga on väike härjapõlvlane, kes kalpsab ühe õla juurest teise juurde ning siristab rõõmsalt kõrva oma elumehe unistusi tantsupõrandast ja lembehettekdest.

Aino näeb teda läbi ja noomib, võrdleb Tiit Kuusikuga. Selle peale läheb Volli puhevile ja tähtsaks, kõik imetlevad teda.

Marika alustab „Nii vaikseks kõik on jäänud...“ - kõik tarduvad kogu pika luuletuse ajaks kuni tuleb Marna kord, kes hüüab „kas te`i kuule laulu...“.

Nii, kaugemale ei jõudnud seekord, sest väikses saalis algab kohe etendus ja me ei saa enam karjuda siin keldris. Ülevalt on kosta sammud – publik läheb saali. Huvitav, kas need, kes varem juba saali läksid, kuulsid ka meie karjumist ja mida nad küll võisid mõelda, näiteks „Tõpra“ luuletuse juures....? Homme teeme lõpuni ja siis veel otsast-lõpuni.

Homseni!

Agu-Balthasar Russow-Lalli asemel kirja pannud

Lihtsalt Reet

## Lisa 2



*Illustratsioon 1: "Meie pildid teie kõrvadele" esietendus (pilt Indrek Lember)*

*Illustratsioon 2: Luulekava "Meie pildid teie kõrvadele" plakat"*



*Illustratsioon 3: Luulekava "Meie pildid teie kõrvadele" proov (pilt Mari Lember)*

### Lisa 3



*Illustratsioon 4: "Mari Raamoti lugu" Mari (Terje Pennie) ja Jaani (Kait Kall) viimane kohtumine (pildil veel Leili Särg, Eda Kivisild ja Reet Raudsepp) (pilt Naiskodukaitse erakogu)*



*Illustratsioon 5: "Mari Raamoti lugu" naispere (pilt Naiskodukaitse erakogu)*



*Illustratsioon 6: "Mari Raamoti lugu" osalised (pilt Naiskodukaitse erakogu)*

## Lisa 4



*Illustratsioon 7: "Rublik ehk täida purgid" (pilt Elise Nigul)*



*Illustratsioon 9: "Rublik ehk täida purgid" tuba (pilt Elise Nigul)*



*Illustratsioon 8: "Rublik ehk täida purgid" Imre Õunapuu (pilt Elise Nigul)*



## **Lisa 6**

### **Rubliku esimese kohtumise kava**

Proov „Purkisittumine“ kava

Pudel viina

Ideed dikteerivad kõike, sellele peab truuks jääma, muidu sured

Mu lehm ei ole ilus, aga minu jaoks on ta ilus

Tõestus on pudingis

Too see välja ja vaata, mis juhtub

Ideed on nagu kalapüük

kas inimesed on ennustajad, loovinimesed? kas nad on niiõelda kiirtee või ühe etapi vahele jätta tahtmine? või siiski on olemas võimalus arvutada välja, mis kõik on tulemas - isegi kui pole loodud piisava jõudlusega süsteemi, mis suudaks seda arvutada? siiski on olemas üks süsteem, mis suudab ennustada ning arvutab ette ja see on elukeskkond ise, meie näeme lihtsalt lahenduskäiku ning me ei saa päris lõpuni näha, kas me eksisime või mitte. kui oleks olemas lõpp, siis saaksime teha kontrolli. järelikult on olemas lõpp (julge järeldus), kvantitatiivselt võttes on võimalik ka kiiremini lahendada ülesandeid, oleneb analüüsijast, sünteesijast. kas siis kuntsnik on see kiirtee ja kui on, siis tema teab, mis on tema pisike osa ja teab, mis tegema peab, et süsteem jõuaks lahendini. matemaatiline süsteem koosneb muutujatest, elu koosneb muutujatest - mis siis sellest?

Kui rääkida eneseanalüüsist, siisk kuidas defineerida intuitiivne anne? kuna inimene on arenev eluvorm, siis intuitiivne anne kui selline ju puudub, kõik on kogemuslik? lõppeks peaks olema võimeline kõik asjad ju tükki lahti võtma, tükke on lihtsalt meeletult palju ja omavahelisi seoseid veel rohkem

Hea küll Siim, Sinuga oli tore rääkida

Wilber, Viiding, Maaten, Lynch

Ma jõin vett

AES+f Fiest of trimalcho

Kui mina näen und, siis ma ärkan üles ja kirjutan selle paberile, aga kui sina seda näed, siis keerad külge ja magad edasi. See teebki minust luuletaja. Viiding

Mõjutused:

Tantsulavastuse idee ja Arturi kaotamine

MIMO ehk idee sellest, et kui me kogume asju, siis me saame neist midagi kokku keevitada ja Reelika Videod.

Lisaks iseenda selline mõttekäik – etenduskunst on assotsiatsioonide kunst. Kaasata publik, anda neile võti, et juhuslikkuses on ka lugu ja see lugu on igaühe enda koostada (vaataja kui ka esineja puhul)

Eesmärk:

Lavastus, mis meie jaoks on huvitav ja lahendused, mis on meie võimuses luua.

Igaühel on olemas lühikesed jupid ja põnevad asjad, mida tahaks kasutada, aga pole olnud võimalust neid realiseerida. Nüüd on see võimalus.

Kirjutada üles oma ideid, mõelda neile lahendusi ning kuidas peaks töögrupp edasi töötama, et neile lahendusi leida.

Proovime need läbi ning vaatame, kas leiame ühise raami mille sisse need toppida või nimelt ei leia raami ja katsetame, kas vaatajatel tekib oma lugu, siin ja praegu.

Kõik ei pruugi käiku minna, aga proovima peab.

Tööplaan. Oktoobri alguseni koosolekud ja planeerimine ning tehniliste lahenduste väljamõtlemine.

Oktoobrist realiseerimised ja novembris etendused.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina \_\_\_\_\_ Siim Maaten \_\_\_\_\_  
(*autori nimi*)  
(sünnikuupäev: \_\_\_\_\_ 03.06.1985 \_\_\_\_\_)

5. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose  
„Lavastaja kui lavastusmeeskonna motiveerija“

\_\_\_\_\_  
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendajad on Jaanika Juhanson ja Kalju  
Komissarov \_\_\_\_\_,  
(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni; üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Viljandis, 27.05.2013