



Osallistavat menetelmät

Tuki- ja virikeaineisto



Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry

1 OSALLISTAVAT MENETELMÄT	2
1.1 Osallistavien menetelmien määritelmä	2
1.2 Ohjaajan rooli	3
1.3 Osallistavat menetelmät ryhmän toiminnassa	3
2 UUDET TAVAT OPPIA	4
2.1 Oppimisen viisi ulottuvuutta	4
2.2 Oppimistyylejä	5
2.3 Yhteistoiminnallinen oppiminen	5
3 OSALLISTAVIA MENETELMIÄ TOIMINNAN ALOITUKSEEN	6
Vuorovaikutusaloitus ja osallistavan suunnittelun tavoitteet	6
Tikusta asiaa	8
Runoillen käyntiin	8
Aforismit ja kuvat	8
Sekakättely	8
Mykkä ryhmitys	9
Porinaryhmä keskustelun herättäjänä	9
Haastattelu	10
Roolipelit	10
4 OSALLISTAVAT MENETELMÄT RYHMÄN TOIMINNASSA	12
Kumuloituva ryhmä	12
Aivoriihi	12
Näyttelykävely	13
Juliste	14
Oppimiskukka	15
Kuvailevat kartat paikallistoiminnassa	16
Muotokuvat	16
Kansalaistoiminnan sankarit	18
Ilmapallot	19
Keskinäisen kehumisen kerho	20
Ajattelun hatut	20
Ennakoiva dialogi	22
Ryhmämessut	22
Sanaleikki	23
Mielikuvat	24
5 OSALLISTAVA ARVIOINTI	25
5.1 Kysymyksiä avuksi arviointiin	25
5.2 Menetelmiä arviointiin	25
6 LOPUKSI	26
Lähdeluettelo	26

1 OSALLISTAVAT MENETELMÄT

1.1 Osallistavien menetelmien määritelmä

Tämä vihkon tarkoituksena on herätellä ajattelemaan osallistavien menetelmien käyttöä paikallistoiminnassa. Osallistavat menetelmät voivat olla hyvinkin erilaisia, mutta ne voivat olla ohjaajan työkalu tai väline ryhmän kanssa toimiessa kohti yhteisiä tavoitteita. Eri menetelmiä käyttäen kaikilla on halutessaan mahdollisuus osallistua, toiminta on rikkaampaa ja yhteisten tavoitteiden saavuttaminen helpompaa. Menetelmiä on paljon, mutta jo muutamilla osallistavilla menetelmillä pääset alkuun. Kannattaa miettiä, voitaisiinko annettuja vinkkejä käyttää paikallistoiminnassa eri ryhmien kanssa. Hyviä osallistavien menetelmien kokemuksia voidaan vaihtaa keskenään ja kehitellä uusia. Tärkeätä on olla avoin uusille asioille ja löytää yhteinen innostus asiaan! Aluksi on kuitenkin syytä vielä määritellä mitä osallistavat menetelmät ovat.

Osallistavien menetelmien käyttö on lähtenyt kehitysyhteistyöstä, mutta menetelmiä voidaan käyttää monissa ryhmän tai yhteisöjen toiminnoissa. Voidaan sanoa, että osallistavat menetelmät ovat työkalu ohjauksessa, jossa jokainen pääsee halutessaan vaikuttamaan toiminnan eri vaiheisiin. Osallistavat menetelmät ovat käytännön tekniikka tai harjoitus, jolla pyritään helpottamaan ihmisten osallistumista yhteisen tilannearvion tai suunnitelman tekemiseen tai muuhun keskusteluun, jossa tavoitteena on laskea osallistumisen kynnyistä ja tehdä asia ymmärrettäväksi. (Hanna Laitinen, 2002)

Osallistavassa työskentelyssä osallistavilla menetelmillä nostetaan ryhmän energiatasoa, luodaan myönteistä ilmapiiriä ja ryhmän jäsenten välistä luottamusta. Osallistavat menetelmät tarkoittavat työkaluja tai harjoituksia, joilla ohjataan keskustelu- tai suunnittelutilannetta. Osallistavilla menetelmillä halutaan antaa ihmisille mahdollisuus ilmaisuun muutenkin kuin puhumalla. Osallistavassa työssä tämä työväline tulisi vähitellen antaa ryhmän käsiin vahvistamisen periaatteen mukaisesti ja perustella ennen toimintaa miksi toimitaan ja miksi käytetään jotain tiettyä menetelmää. Onko tarkoituksena auttaa ryhmää tutustumaan, keskittymään, synnyttämään luovaa ilmapiiriä, käyttämään ääntään tai testaamaan ryhmän turvallisuutta? Toimintavaiheen jälkeen harjoitus puretaan: mitä tuntemuksia se tuotti? Mitä se opetti? Mikä ei toiminut? Purkamisen tarkoituksena on harjoitella avointa puhumista ja kokemusten kriittistä pohdintaa, jolloin arvioinnin merkitys tulee ryhmälle selväksi alusta pitäen. (Vrt. Laitinen 2002)

Ryhmän toimintaa voidaan karkeasti jakaa eri vaiheisiin: aloitukseen ja suunnitteluun, toimintaan sekä arviointiin ja jatkotoiminnan suunnitteluun. Vihkossa noudatellaan myös samoja jaksotuksia. Alkuosassa käydään läpi hieman uusi tapoja oppia (luku 2), jonka jälkeen saat ohjeita osallistavien menetelmien käyttöön ryhmän toiminnan aloitukseen (luku 3). Ryhmän toimintaan löydät sinulle koottuja ohjeita osallistavista menetelmistä luvusta 4. Luvussa 5 on vielä tietoa osallistavasta arvioinnista. Vihkon lopussa on tilaa kirjoittaa ylös omia ja muiden ideoita!

1.2 Ohjaajan rooli

Ohjaustilanteessa ohjaajan tulisi saada ryhmän jäsen osallistumaan keskusteluun ja oppimistehtäviin, jotka tämä kokee merkitykselliseksi ja mielenkiintoiseksi. Ohjaajan rooli on opastaa osallistujaa yhteistyön hengessä, jolloin ohjaaja antaa osallistujalle mallia ongelmanratkaisussa, tilanteen analysoimisessa, tavoitteiden asettamisessa, tulevaisuudenkuvien luomisessa ja tiedon aktiivisessa etsimisessä ja tulkitsemisessä. Ohjaaja opastaa mutta ei opeta eikä painosta. (R. Vance Peavy, 2001)

Kansan Sivistystyön Liiton järjestämän Uusi Ote -ohjaajakoulutuksen 1. lähijaksolla 5.11.2005 keskusteltiin ohjaajan roolista. Tässä joitain keskustelusta poimittuja asioita. Voit käyttää niitä apuna miettiessäsi omaa rooliasi ohjaajana.

OHJAAJA

- ohjaaja ei anna valmiita ratkaisuja
- ohjaus on keskustelevaa ja kuuntelevaa dialogia
- ohjaaja on enemmän rinnalla kuin yläpuolella
- hän on toiminnan koordinaattori
- tuki, mutta ei asiantuntija
- ammattitaitoinen
- itsensä tunteva ja osaava
- oppimaan ohjaaja
- vuorovaikutustaitoinen
- hän luo perustaa
- arvostaa eri mielipiteitä
- hankkii verkostoja
- antaa eväitä osallistujille
- omaa näkemyksen toiminnasta



Ohjaaja tarvitsee välineitä ja molemminpuolista yhteistyötä, jotta päästään yhteisiin tavoitteisiin.

1.3 Osallistavat menetelmät ryhmän toiminnassa

Kouluttajien ja oppijoiden yhteisessä työskentelyssä kouluttaja toimii oppijoiden kanssa yhdessä. Jos oppijat eivät ole tottuneet työskentelemään omaehtoisesti ja itseohjautuvasti, kouluttajan rooli voi olla alussa aktiivinen. Kouluttajan ja oppijoiden yhteisen työskentelyn avulla oppijoita voidaan kuitenkin johdattaa kohti itseohjautuvampaa ja omaehtoisempaa työskentelytapaa ohjaamalla heitä toimimaan aktiivisesti ja antamalla heille yhä enemmän vastuuta omasta työskentelystään. (Päivi Kupias, 2002)

Ryhmätyöskentelyssä oppijat toimivat pareittain tai ryhmässä. Parhaimmillaan ryhmässä työskentely on antoisaa: on mahdollisuus oppia muilta ja saada palautetta omasta oppimisestaan ja osaamisestaan. Ohjaajan ja osallistujan on kuitenkin hyvä miettiä miten palautetta annetaan. Oppivassa yhteisössä jokaisella on omat vahvuutensa, tietonsa ja taitonsa. Jokainen on myös yksilö ryhmässä ja hänellä on oikeus osallistua haluamallaan tavalla. Sitoutuessa ja aloittaessa toimintaa yksilön sekä ryhmän on hyvä miettiä yhdessä tavoitteita ja

tehdä ryhmän opintosuunnitelma (ROPS), johon voidaan myöhemmin palata. Henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) voi tehdä seuraavien kysymysten pohjalta. Voit myös miettiä muita hyviä kysymyksiä, jotka auttavat oppijaa tunnistamaan omaa osaamista, helpottavat henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisessa sekä auttavat opiskelun suunnittelussa kohti tavoitteita.

- Mitkä ovat sinun odotuksesi alkavilta opinnoilta?
- Millainen järjestötoimija olet nyt?
- Mitä osaat? Mitä haluat jakaa muiden kanssa?
- Millaiseksi järjestötoimijaksi haluat tulla? Mitä tavoittelet?
- Miten perustelet tavoitteesi?
- Millaisia asioita haluat oppia näissä opinnoissa?
- Mitä apua ja tukea tarvitset opinnoissa?

Ryhmän yhteinen opintosuunnitelma voidaan tehdä esimerkiksi kokoamalla tavoitteita, kehittämiskohteita ja oppimistarpeita fläppitaululle. Tämän jälkeen tavoitteet "rankataan": jokainen osallistuja saa laittaa kolme merkkiä (esim. post-it -laput) tärkeimpinä pitämilleen asioille. Lopuksi merkit eli äänet lasketaan, eniten ääniä saaneista asioista keskustellaan yhdessä, ja muodostetaan yhdessä ryhmän yhteiset tavoitteet ja opiskelusuunnitelma.

Ryhmätyöskentely vaatii osallistujiltaan ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Niihin kuuluvat muiden osallistujien näkemysten kunnioittaminen ja muiden kuunteleminen, mutta myös omien näkemysten arvostaminen ja esilletuominen. Parhaimmillaan kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat tasavertaisesti ryhmän työskentelyyn ja heillä on sekä halu ja uskallus, että myös mahdollisuus siihen. Kaikkien ei tarvitse työskennellä samalla tavalla, sillä erilaisia rooleja tarvitaan, jotta työskentely etenisi parhaalla mahdollisella tavalla. (Kupiainen 2002) On kuitenkin selvää, että osallistumismahdollisuuksia tulee tarjota ja ennen kaikkea miettiä mikä tekee mukavan ilmapiirin. Mukavaan ryhmään ja toimintaan halutaan tulla ja toiminta motivoi. Ryhmässä voidaan oppia yhdessä ja kehittää toimintaa kohti yhteisiä tavoitteita. Ohjaajan on hyvä miettiä hieman etukäteen erilaisia menetelmiä joita paikallisessa toiminnassa voitaisiin käyttää ja ennen kaikkea muistaa, ettei tavoitteisiin päästä yksin!

2 UUDET TAVAT OPPIA

Miksi sitten uudenlaisia oppimismenetelmiä tarvitaan? Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan Tiedon ja tietämyksen hallinta -projektin loppuraportissa (Suurala 2001) nähdään työelämässä tarvittavan osaamisen jakaantuvan viiteen oppimisen ulottuvuuteen.

2.1 Oppimisen viisi ulottuvuutta

- 1 Oppia tietämään - pohjatieto, oppimaan oppiminen, kyky erikoistua
- 2 Oppia tekemään - kyky soveltaa ja tuotteistaa opittua
- 3 Oppia elämään yhdessä - yhdessä oppiminen ja tekeminen
- 4 Oppia olemaan - vastuullisuus ihmisenä kehittämisessä
- 5 Oppia valitsemaan - näkemyksellisyys, arvo-osaaminen, viisaus

Järjestötyöntekijällä on myös hyvä olla laaja pohja- tai yleistieto sekä kyky hankkia lisää tietoa ja oppia, kykyä soveltaa tietoa käytäntöön, kykyä tehdä asioita erilaisten ihmisten kanssa suvaitsevaisesti ja verkostoituneena, kykyä ottaa vastuu omasta elämästään, työstään

sekä elinikäisestä oppimisestaan terveen itsetunnon avulla sekä kykyä tehdä valintoja omien arvojensa ja ristiriitaisenkin tietotulvan maailmassa. (Vrt. Leinonen ym. 2002)

Olisikin hyvä oppia tunnistamaan oppimistyyliänsä, sillä sen pohjalta voi asettaa itselleen keitystavoitteita. Jokainen tyyli mahdollistaa sisäisesti aktiivisen opiskelun.

2.2 Oppimistyyliä

1. **Aktiivinen osallistuja** on valmis heittäytymään tilanteeseen. Osallistuminen ja konkreettinen toiminta ovat hänelle tärkeitä ja hän rakastaa spontaania toimintaa. Osallistuja on ihmisläheinen ja reagoi tunneperäisesti.
2. **Harkitseva tarkkailija** istuu mielellään hieman sivussa ja keskittyy havaintojen tekoon. Vaikka hän on usein sisäänpäin kääntynyt, hän on osallistujaa paremmin selvillä ryhmän tapahtumista ja sen sisäisistä suhteista.
3. **Looginen ajattelija** pyrkii syvällisesti ymmärtämään ilmiöiden syyt ja seuraukset. Hän testaa erilaisia tulkintoja ja etsii teoriaa tai mallia, joka on sopuoinnussa havaintojen kanssa. Hänen voimansa on ajattelun voimaa.
4. **Kokeileva toteuttaja** ideoi ja ottaa riskejä. Hän tekee kokemuksistaan johtopäätöksiä ja lähtee kokeilemaan uusia toimintamalleja. Hän suuntautuu ulospäin ja sietää epävarmuutta.

Parhaat oppimisen edellytykset ovat sillä, joka kykenee tarvittaessa käyttämään kaikkia oppimistyyliä tarkoituksenmukaisella tavalla. Oppimisprosessi itse asiassa käyttää hyödyksi eri oppimistyyliin sisältyvää erilaista sisäistä energiaa! (Ilpo Vuorinen, 1993) Osallistujien aktiivisuus on osin sidoksissa käytettyihin työtapoihin, mutta niistäkin tärkeämpää on ohjaajan oma asenne osallistujia kohtaan. Ohjatessa on hyvä muistaa myös tauotus, jotta osallistujat voivat levätä ja miettiä rauhassa asioita, keskustella muita asioita, liikkua tilassa tai käväistä ulkona.

2.3 Yhteistoiminnallinen oppiminen

Yksilön näkökulmasta siirryttäessä yhteisön näkökulmaan yhteistoiminnallinen oppiminen on tärkeitä. Sen ominaispiirteitä ovat:

1. Oppimisryhmän positiivinen keskinäinen riippuvuus, jossa yksilön onnistuminen riippuu koko ryhmän työskentelystä.
2. Riittävä vuorovaikutus oppijoiden kesken, positiivinen palaute ja yhdessä päättely.
3. Yksilöllinen tulostavastuu, jossa kaikkien ryhmän jäsenten on tarkoitus oppia ja muu ryhmä tukee yksittäistä jäsentään.
4. Sosiaalisten taitojen kasvava merkitys, ryhmässä tulee osata työskennellä.

5. Ryhmäprosessointi eli kyky työskennellä ryhmänä, tehdä yhdessä päätöksiä ja hylätä huonoja työskentelytapoja. (Leinonen ym. 2002)

Tietoa löytyy paljon ja sitä on paljon jo osallistujilla itselläänkin, mutta miten yksilön tiedosta saadaan yhteisöllistä? Hiljaisen tiedon merkityksestä järjestöissä saat halutessasi tietoa lisää mm. Marjo Katajiston opinnäytetyöstä jonka löydät Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetietokannasta (<http://www.humak.edu.opintotori/index.php>).

Tärkeätä olisi, että järjestössä asioista pyrittäisiin puhumaan mahdollisimman avoimesti ja uusista ajatuksista keskusteltaisiin mahdollisimman monien ihmisten kanssa. Tärkeätä olisi myös se, että olisimme kiinnostuneita toisten tekemisistä, projekteissa tapahtuneista ilmiöistä, onnistumisista ja virheistäkin ja toisaalta myös niin, että olisimme valmiita kuuntelemaan ja kommentoimaan jos joku pyytää apua tai mielipidettämme. Mielipiteiden ja kommenttien kysymistä tulisi pitää tärkeänä toimintaa parantavana voimana, ei toisten häiritsemisenä tai oman epätietoisuuden esilletuomisena. Tiedon jakamisen ensimmäinen lähtökohta on siis avoimuutta korostava asenne. (Vrt. Leinonen ym. 2002)

3 OSALLISTAVIA MENETELMIÄ TOIMINNAN ALOITUKSEEN

Koulutusprosessin aloituksella on merkitystä sujuvan oppimisprosessin käynnistämiseksi. Koulutusprosessilla tarkoitetaan oppimista joka tapahtuu eri vaiheiden kautta. Ohjauksen alussa voidaan korostaa seuraavia asioita:

1. Vuorovaikutuksellisuutta
 2. Oppijoiden odotuksia
 3. Ongelmankeskeisyyttä
 4. Ristiriidan synnyttämistä
 5. Tavoitekeskeisyyttä tai
 6. Aloitus voi olla ns. virikealoitus.
- (Kupias 2002)



Vuorovaikutusaloitus ja osallistavan suunnittelun tavoitteet

Vuorovaikutusaloituksessa pyritään siihen, että osallistujan ja ohjaajan yhteistyö lähtee hyvin liikkeelle. Vuorovaikutusta korostavalla aloituksella pyritään luomaan suotuisa työskentelyilmapiiri ja pyritään helpottamaan kaikkien aktiivista osallistumista. Vuorovaikutusaloitus voidaan toteuttaa esimerkiksi seuraavien menetelmällisten ratkaisujen avulla.

- Keskustelu opiskelun luonteesta ja tavoitteista

Mikä on aiheena oppimisessa, miten voidaan asettaa tavoitteita ja miten niihin voidaan pyrkiä? Millä tavoin opitaan?

- Erilaiset tutustumistehtävät

Osallistavia menetelmiä voidaan hyvin käyttää tutustumisessa.

- Toisten jäsenten haastattelut

Haastattelutilanteessa voidaan käyttää tilaa hyväksi ja oppia uudella mielekkäällä tavalla.

- Roolipelit

Voidaan jakaa rooleja ja tutustua tarkemmin toisiin ryhmän jäseniin.

Osallistavan suunnittelun tavoitteet

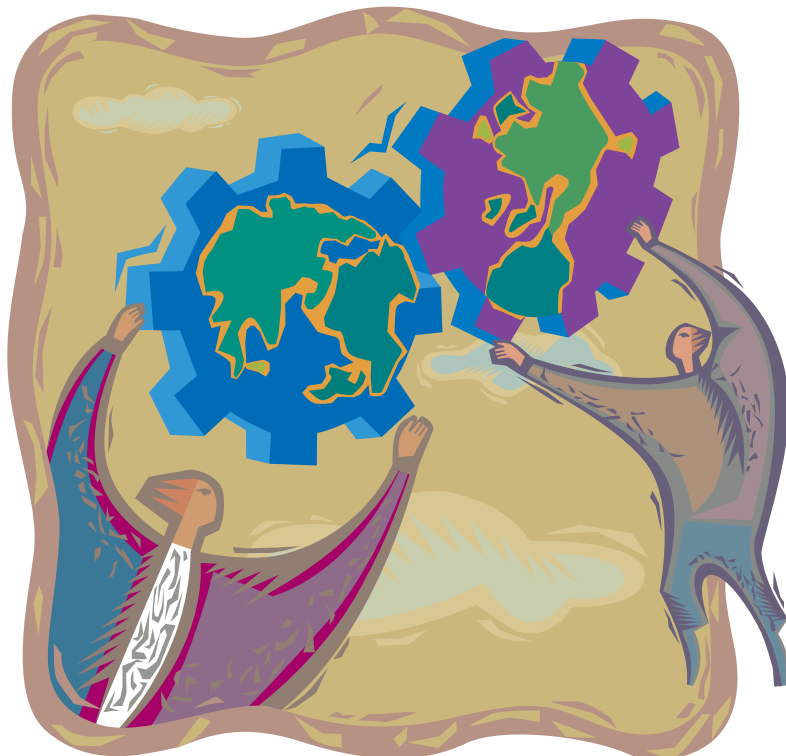
- Tuetaan ja kannustetaan kohderyhmää arvioimaan tilannettaan, kartoittamaan pahimmat ongelmat ja valitsemaan toteuttamiskelpoisimmat ideat niiden ratkaisemiseksi, tällöin nykytilanteen arviointi ja toiminnan suunnittelu parantuvat.

-Luodaan realistinen suunnitelma, jolloin usko oman toiminnan mahdollisuuksiin kasvaa ja omanarvontunto vahvistuu.

- Ymmärrys toimintaympäristöstä, asioiden välisistä suhteista ja vaikutuskanavista lisäävät vaikutusmahdollisuuksia.

Osallistava suunnittelu eroaa yhteissuunnittelusta. Yhteissuunnittelulle ominaista on se, että keskusteluihin osallistuu varsinaista kohderyhmää paremmin koulutettuja ihmisiä, monet ammattinsa puolesta. (Vrt. Laitinen 2002) Tärkeätä on, että ryhmä tekee itse yhdessä suunnitellen ryhmän opintosuunnitelman sekä asettaa yhteisiä tavoitteita opiskelulle.

Jos kuitenkin ryhmän jäsenet ovat uusia toisilleen tai mukaan on tullut paljon uusia jäseniä, on hyvä aloittaa toiminta tutustumisella. Tutustuminen vapauttaa ilmapiiriä, rohkaisee keskusteluun ja vuorovaikutukseen, auttaa vireystilaan ja sen ylläpitämiseen, on turvallinen ja luottamuksellinen aloitus jossa kaikki voivat olla rohkeasti omana itsenään. Seuraavia menetelmiä voidaan käyttää aloituksen lisäksi myös ryhmän muussa toiminnassa.



Tikusta asiaa

Aihe:	Tutustuminen
Tavoite:	Toisiin tutustuminen ensimmäisellä kerralla
Ryhmän koko:	Vaihteleva
Valmistelut:	Tulitikkiaski ja vesilasi

Toiminta: Varaa tulitikkiaski ja vesilasi ensimmäiseen esittäytymiseen. Ympyrässä istuen tai seisoen anna lasin ja tikkuaskin kiertää. Jokaiselle annetaan tikun verran asiaa: pyydä jokaista vuorollaan raapaisemaan tulitikkua ja esittelemään itsensä lyhyesti, tikun palamisen aikana. Palanut tikku laitetaan sitten vesilasiin, jota pitää seuraava ringissä istuja. Jatketaan kierrosta, kunnes jokainen on esittäytynyt.
(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Runoillen käyntiin

Aihe:	Tutustuminen
Ryhmän koko:	Vaihteleva
Valmistelut:	Kyniä ja värikkäitä A-nelosenkokoisia papereita

Toiminta: Pienille paperilapuille osallistujat voivat kirjoittaa 4 sanaa, jonka jälkeen kolmen hengen ryhmissä tehdään runo 12 sanasta. Huumoria mukaan!
(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Aforismit ja kuvat

Aihe:	Tutustuminen
Ryhmän koko:	Vaihteleva
Valmistelut:	Kerää lapuille aforismeja ja kuvia

Toiminta: Voit laittaa pöydälle aforismeja, kuvia puista tai maalauksista. Pyydä osallistujia ottamaan niistä mieluinen ja rohkaise kertomaan miksi valitsi juuri sen lapun tai kuvan. Kuvasta voidaan tehdä tarina tai se voidaan laittaa paperille ja piirtää tai maalata siihen lisää. Vierustoveri saa sitten kertoa omasta tulkinnastaan. Esitellä voidaan myös pareittain, niin että jokainen esittelee itsensä parille jonka jälkeen parit esittelevät itsensä muille. Tämä aloitus sopii hyvin kun osallistujat eivät tunne vielä toisiaan.
(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Sekakättely

Osallistujat kätelevät ensin vierustoveriaan ja esittelevät itsensä. Kun esittely on tehty, kättä irrottamatta etsitään uusi käteltävä. Vasta kun uusi käsi on kädessä, voi irrottaa edellisen käden. Tilassa saa liikkua. Joissain tilanteissa voi joutua odottamaan vuoroaan. Näin jatketaan muutamiin ihmisiin tutustuen aikarajoituksen puitteissa. Pyydetään lopuksi istuutumaan sinne, minne sattui päätymään. Kättelijöitä voi myös pyytää esimerkiksi kertomaan, miksi he ovat tulleet kurssille tai muuta aiheeseen liittyvää. Tämä keskustelu voidaan purkaa lopuksi lyhyesti isossa ryhmässä.

Käyttö: Tutustumiset myös hankalissa tilanteissa ja tiloissa: auditorioissa ja katsomoissa istuvalle yleisölle. Rohkaisee yleisöä osallistumaan. Vierustovereihin tutustuminen. Paikan

vaihtaminen ja ihmisten sekoittaminen. Yleispulinan luominen. Leikki.
(Airaksinen 1998)

Mykkä ryhmitys

Pyydä kaikkia ringissä sanomaan nimensä. Pyydä sitten ryhmää kävelemään sikin sokin tilassa. Ilman puhetta, sanoja tai ääniä pyydä ihmisiä menemään ryhmiin 1) jalkinetyypin mukaan. Kun ihmiset ovat ryhmissä ilman keskustelua, pyydä heitä kolmeen laskien ryhmä kerrallaan yhtä aikaa huutamaan ryhmänsä jalkinetyyppi (esim. tennarit!). Pyydä osallistujia tarkistamaan pienryhmissä toistensa nimet.

Uudelleen kävely sikin sokin ilman sanoja eleitä ja ilmeitä apuna käyttäen (miimiä) muodostetaan ryhmiä 2) lempitelevisio-ohjelman, 3) lempimusiikin, 4) hiusten värin ja muiden sellaisten mukaan. Pienryhmissä aina tarkistetaan nimet. Lopuksi pyydetään rohkeaa vapaaehtoista kokeilemaan ringissä koko ryhmän nimien muistamista. Joku toinenkin voi kokeilla. Saa epäonnistua!

Käyttö: Nimien opettelu. Mykkä työskentely: toisten katselemisen salliminen. Havainnoimisen harjoittelu. Rohkaiseminen kehokielen käyttöön ja miimiseen ilmaisuun. Ryhmien sekoittaminen.
(Airaksinen 1998)

Porinaryhmä keskustelun herättäjänä

Aihe: Vaihteleva. Aiheena voi esimerkiksi olla pohdinta siitä, mitä on hyvä koulutus, millaista on hyvä paikallistoiminta, mitkä ovat hyviä yhteiskunnallisia arvojamme.

Ryhmän koko: Vaihteleva. Porinaryhmän koko ei aseta rajoituksia porinaryhmän käytölle. Se sopii käytettäväksi jopa satojen osallistujien ryhmissä.

Valmistelut: Tilaa sijoittua pieniin ryhmiin, myös penkit voidaan sijoittaa valmiiksi rypäisiin. Toiminta: Porinaryhmässä keskeistä on se, että jokainen osallistuja voi olla aktiivinen ja miettiä sekä esittää omia ajatuksiaan. Se on lyhyt keskusteluhetki pienissä ryhmissä tai pareittain. Aluksi on tärkeää tuoda esiin mistä poristaan ja mikä on keskustelun tavoite.

Porinaryhmä: Keskustelu-aika 2-10 minuuttia
Vaihe 1. Ryhmä jakautuu pienryhmiin tai pareihin.
Vaihe 2. Yhteinen aihe käsitellään koko ryhmän kanssa, kommentoidaan sekä kysellään asiasta.
(Ks. esim. Kupias 2002)



Haastattelu

Aihe:	Vaihteleva
Ryhmän koko:	Vaihteleva
Valmistelut:	Ei vaadi etukäteisvalmisteluja

Toiminta: Voi olla pari- tai ryhmähaastattelu jostain keskeisestä aiheesta. Ohjaaja voi miettiä aiheita yhdessä osallistujien kanssa. Haastatteluita voidaan ryhmän halutessa kirjata ylös ja niistä voidaan koota vihko. Vihkosta voidaan rikastuttaa kuvilla ja antaa muillekin luettavaksi.



Roolipelit

Roolipeleissä on mahdollisuus oppia toiminnan kautta kokeillen, harjoitellen ja havainnoiden käyttäytymistä todellisuutta muistuttavissa tilanteissa. Roolipelin aikana voidaan käsitellä erilaisia tunteita, asenteita ja arvoja. (Kupias 2002) Roolipeli on yhdistettävissä moniin muihin työtapoihin, kuten esimerkiksi edellä mainittuun porinaryhmään. On kuitenkin syytä muistaa, että arkoja ja hyvin tunteenomaisia rooleja kannattaa välttää.

Aihe:	Tunne, asenne, arvo, tilanne
Ryhmän koko:	Vaihteleva
Valmistelut:	Ohjaaja käy etukäteen läpi toimintaa, miettii roolipeliä ja sen kulkua

Toiminta:

1. Ryhmän aktivointi, aiheen valinta ja ohjeistus
Lähtötilanne tulee määritellä tarkasti (miksi käytetään, mihin pyritään) sekä ohjaajan tulee antaa yleiset ohjeet roolipelin eri vaiheista. Ohjaajan on myös hyvä suunnitella etukäteen roolipeliä ja sen kulkua.
2. Osallistujien valinta ja tilan rakentaminen
Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että kaikki osallistuvat roolipeliin. Näin kaikki ovat osallisena myös näyttelemisessä. Tilan suunnittelussa voi käyttää mielikuvitusta ja se voidaan rakentaa yhdessä ryhmän kanssa.
3. Tavoitteiden määrittely, tilanteen konkretisointi ja lisätiedon jakaminen
Nyt ohjeita tarkennetaan ja keskeiset asiat annetaan myös kirjallisena. Oikeata tapaa näytellä

roolia ei ole ja luovuutta on syytä korostaa toiminnassa.

4. Tarkkailijoiden ohjaaminen tehtäväänsä

Hyvä seuraamisohje motivoi tarkkailijoita ja toimii arvioinnin tukena. Voidaan tarkkailla esimerkiksi kuinka opettaja tai ohjaaja roolissaan huomioi osallistujien kokemukset tai kuinka usein hän kannustaa ohjattavia.

5. Tilanteen näytteleminen eli varsinainen roolipelivaihe

Tilanteen näyttelemiseen varataan aikaa noin 5-10 minuuttia, kuitenkin huomioidaan ryhmän toiveet esityksen aikana.

6. Keskustelu ja roolipelivaiheen analysointi

Analysointivaihetta pidetään tärkeimpänä vaiheena, sillä nyt osallistujat voivat kertoa omia kokemuksiaan ja tunteitaan. Tarkkailijat kertovat omat näkemyksensä tilanteesta. Analysointivaiheessa yritetään saada mahdollisimman hyvä kuva tapahtuneesta ja tapahtumien taustoista.

7. Uudelleen näytteleminen arvioinnin pohjalta

Nyt voidaan näytellä uudelleen esimerkiksi kuinka tilannetta parannettaisiin.

8. Keskustelua ja roolipelivaiheen analysointia

9. Arviointi, johtopäätökset ja yhteenveto

Tehdään yhdessä yhteenveto tilanteesta tai asiasta ja sovitaan ohjeita tai suosituksia tulevaisuutta varten.

(Kupias 2002)



4 OSALLISTAVAT MENETELMÄT RYHMÄN TOIMINNASSA

Seuraavaksi esitellään menetelmiä, joita voidaan käyttää ryhmän toiminnassa ja joilla voidaan tukea kaikkien mahdollisuutta osallistua.

Kumuloituva ryhmä

Aiheet:	Vaihtelevia teemojen pohdinta.
Tavoitteet:	Tietopohjan luominen, kiinnostuksen virittäminen, vuorovaikutuksen lisääminen, ongelmanratkaisu tai yhteisen näkemyksen etsiminen tai siihen sitoutuminen.
Valmistelu:	Ei etukäteisvalmistelua.
Ryhmän koko:	Vaihteleva, sopii myös suuriin ryhmiin.

Toiminta:

1. Aihe esitellään esimerkiksi alustuksena, luentona, videoesityksenä tai kirjallisena materiaalina.
2. Esitellään kumuloituvan ryhmän idea ja luodaan tavoitteet työskentelylle. Tässä vaiheessa voidaan sopia, miten ryhmitytään, esimerkiksi ensin pareittain ja sitten edelleen suurempiin ryhmiin. Toinen tapa on ryhmitellä oppijat aina kunkin osavaiheen alussa.
3. Jokainen syventyy teemaan itsenäisesti ja tekee samalla muistiinpanoja.
4. Parit keskustelevat, vertailevat tietouttaan ja mielipiteitään keskenään sekä työstävät ajatuksia eteenpäin.
5. Kaksi paria yhdistyy ryhmäksi; näkemyksiä vertaillaan ja ajatuksia työstetään eteenpäin.
6. Kumpikin ryhmä kokoaa omat ajatuksensa tai kouluttaja kokoaa kahden ryhmän ajatukset fläppitaululle kaikkien näkyville, tämän jälkeen tehdään yhteinen yhteenveto asiasta. (Kupias 2002)

Aivoriihi

Tavoite:	Aivoriihi on erittäin tunnettu ideointimenetelmä. Sen tavoitteena on päästä kriitikittömään "ideointihuumaan", jolloin eri näkökulmat ja kokemukset saadaan hyödynnettyä.
Valmistelut:	Ei vaadi etukäteisvalmistelua.
Ryhmän koko:	Vaihteleva.

Toiminta: Ohjaaja huolehtii hyvästä ideointi-ilmapiiristä varmistamalla, että kaikki osallistuvat ja että kritiikkiä ei esitetä. Ohjaaja esittää ongelman ja hän voi itse aluksi esittää muutaman pähkähullun ajatuksen, jotta osallistujat ymmärtäisivät perusajatuksen.

Ohjaajan on ideoinnin aikana varmistettava, että ajatukset kirjataan huolellisesti ylös, jotta

ajatusten esittäjät tuntuivat työnsä tärkeäksi ja jotta jatkotyöskentelyyn jää materiaalia. Perusidea on, että määrä tuottaa laatua.

Aivoriihi, ideointi ja irrottelu vaativat aikaa, koska ajatukset vapautuvat sovinnaisista ratkaisuista hitaasti. Vapautumisen myötä kuitenkin luovuus kasvaa. Siksi ohjaajan on varattava riittävästi aikaa eikä hän saa hoputtaa osallistujia. Kokeneet aivoriihen ohjaajat ovat sitä mieltä, että vasta tunnin päästä tai 50. idean jälkeen alkaa tulla hyviä, radikaaleja ajatuksia.

Aivoriihi on nimenomaan ideointimenetelmä. Hyvien ajatusten haarukoimiseen ja jatkotyöstämiseen kannattaa käyttää muita menetelmiä. Osallistujat pitävät aivoriihtä usein hauskana "välipalana". Aivoriihen voi toteuttaa myös kirjallisesti:

1. Istutaan niin, että voidaan helposti kierrättää papereita kaikilla. Aluksi jokainen keksii ja kirjaa ylös esimerkiksi viiden minuutin ajan ratkaisumahdollisuuksia johonkin ongelmaan.

2. Sen jälkeen paperit pannaan kiertämään, jolloin seuraavat voivat kommentoida tai jatkokehittää esitettyjä asioita. Paperit voivat kiertää kaikkien kommentoitavana tai sen verran kuin tilaa paperilla riittää.

Kirjallinen aivoriihi ei tietystikään ole niin hauska kuin suullinen, vaikka siinä voidaan piirtääkin, koska omien ajatusten kommentit saattavat pelottaa.

(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Näyttelykävely

Käyttö: Käytetään oman, ryhmän osaamisen esittelyn apuna tai opetettavan asian helpottajana. Sopii hyvin hankkeen tai suunnitelman esittelyyn kun niitä on useampia.

1. Lämmittely: Kuunnellaan musiikkia ja kuvitellaan joitain aiheeseen liittyviä asioita.

2. Tavoitteiden määrittely:

- Ohjaaja pohjustaa opiskeltavan asiakokonaisuuden ja pyytää ryhmiä keskustelemaan aiheesta hetken aikaa, jolloin opiskelijat miettivät ryhmissä mitä tietävät ja mitä haluavat oppia lisää.
- Seuraavaksi yhteistä keskustelua, jonka aikana esille tulleita asioita voidaan laittaa fläppitaululle tai isolle paperille.
- Määritellään tiedolliset tavoitteet ja todetaan, että opetellaan myös yksilöllistä ja yhteistä taitoja, kuten esimerkiksi vastuunottoa ja asioiden selkeää esittämistä.
- Luodaan toiminnalle onnistumisen kriteerit ja sovitaan mistä huomataan kun on päästy tavoitteisiin

3. Opiskeluvaihe:

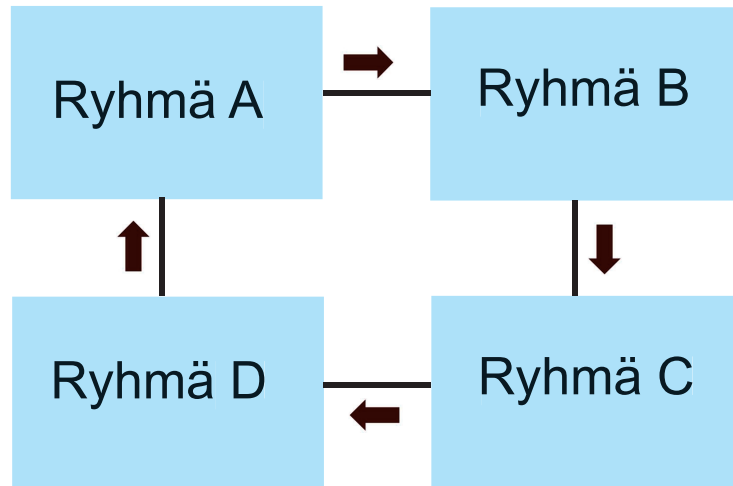
- Ohjaaja esittelee näyttelykävelyn etenemiskaavion. Jokainen on vastuussa oman osuutensa opettamisesta muille.
- Opiskeltava materiaali jaetaan ja jokainen lukee sen läpi sekä etsii tärkeimmät asiat.
- Ryhmät keskustelevat sisällöstä ja päättävät mitä ja miten asioita opetetaan muille.
- Paperit laitetaan seinille ja jakaudutaan niin, että jokaiseen ryhmään tulee yksi joka ryhmästä.
- Kukin ryhmä menee seinällä olevien paperien eteen ja se ketä on ollut siinä ryhmässä kertoo opetettavasta asiasta. Aikaa on noin viisi minuuttia jonka jälkeen siirrytään seuraavan taulun eteen.

· Lopuksi jaetaan kokemuksia opiskelusta.

4. Arviointi:

Arvioidaan tavoitteita: Pääsikä ryhmä asetettuihin tavoitteisiin? Mitä opittiin?

Näyttelykävelyn malli
(Kupias 2002)



Juliste

Lämmittely: Katsellaan pienryhmissä erilaisia julisteita ja kuvia ja arvioidaan niistä seuraavia asioita:

- Miten tieto on tuotu esille
- Mitä mielikuvia ne herättävät
- Mikä niissä on hyvää tai huonoa

Ryhmän tavoitteena on tehdä hyvä juliste ja esitellä se muille.

Opiskeluvaihe:

1. Ideariihi jossa yksi jäsen toimii kirjurina.
2. Esitellään ideat muille ja keskustellaan niistä.
3. Jokainen kirjaa ylös tärkeitä asioita lapuille ja ne kiertävät ryhmässä.
4. Laput laitetaan pöydälle ja mietitään, mitä julisteeseen laitetaan.
5. Jokainen ryhmän jäsen ottaa yhden tärkeän sisällön vastuulleen ja hakee siihen liittyvää tietoa.
6. Tämän jälkeen kokoonnutaan ja mietitään jatkotyöskentelyä, mietitään asetettuja tavoitteita! Pelisääntönä on, että kaikki yksilötyönä tehdyt julisteen osat on ensin yhdessä suunniteltuja ja ennen lopullista muokkausta käydään kriittinen keskustelu työstä yhdessä. Näin ryhmä samalla harjoittelee ryhmätyöskentelyä.
7. Ryhmä sopii yhdessä miten juliste esitetään muille.
8. Julisteen esittelyvaihe.

Lopuksi jaetaan kokemuksia esittämisestä ja arvioidaan työskentelyä. Tehdään johtopäätöksiä ja suunnitellaan yhdessä jatkotoimintaa. (Leppilampi & Piekkari 1999)

Oppimiskukka

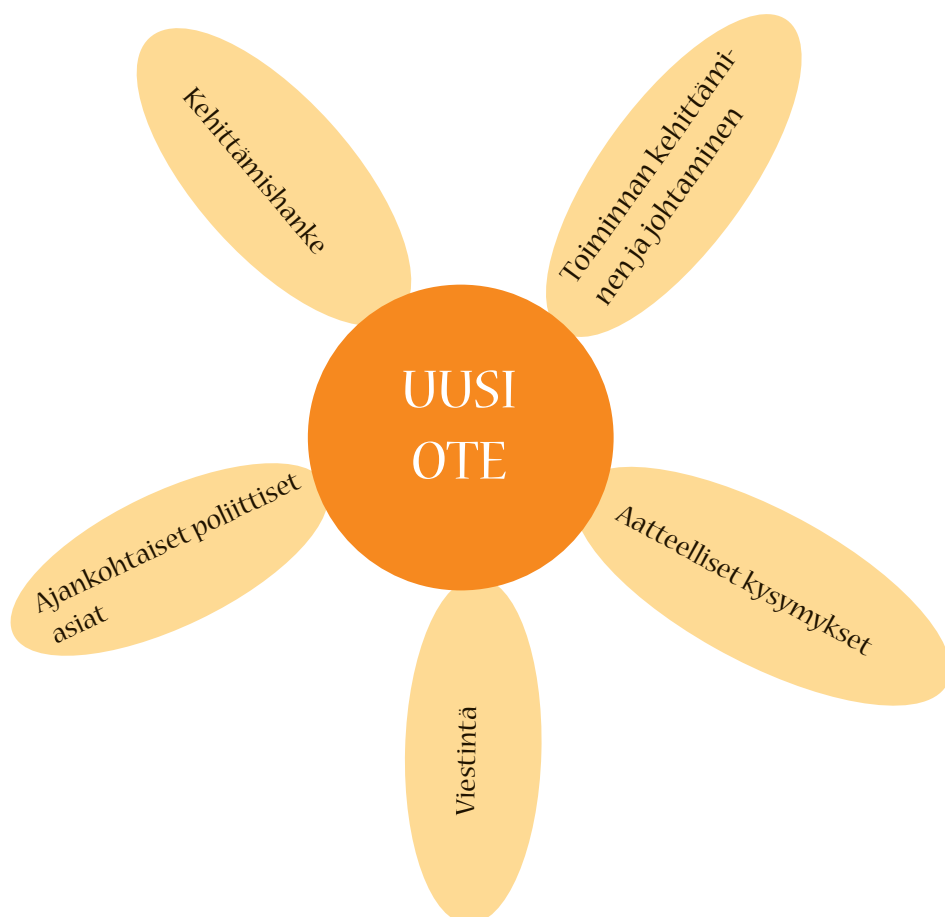
Oppimista ja paikallistoiminnan edistämistä voidaan käydä läpi oppimiskukan avulla.

Ryhmässä voidaan miettiä esimerkiksi:

- Omaa ja muiden motivaatiota ja toiminnan mielekkyyttä
- Toimintaa osana laajempaa kokonaisuutta
- Toiminnan kehitystä ja kehittämistä
- Ilmapiiriä
- Vuorovaikutusta ja palautetta
- Tavoitteita

Ohjaaja miettii aktivointia eri aihepiireihin liittyen. Kukan voi piirtää itse tai yhdessä ja sinne voidaan sijoittaa edellä mainittuja asioita. (Kupias 2002)

Tässä esimerkkinä Uusi ote –opintojen teemat ja työtavat oppimiskukkana esitettyinä.



Kuvailevat kartat paikallistoiminnassa

Aihe: Kartat ryhmän aiheen ja tavoitteen mukaan
Ryhmän koko: Vaihteleva
Valmistelut: Toimintaan tarvitaan vahvaa paperia, maalia, kyniä ym.

Toiminta: Karttoja voidaan piirtää eri tarkoituksiin ja pyytää eri ihmisiä piirtämään oma karttansa. Ensimmäisenä on usein hyvä piirtää yleinen kartta yhteisön alueesta ja sijoittaa keskeiset paikat yksinkertaisesti kohdalleen. Joku yhteisön jäsenistä aloittaa piirtämisen jota muut täydentävät. (Laitinen 2002)

Ehdotuksia aiheiksi:

- paikallistoiminnan rajat
- rajat ylittävä yhteistyö, voidaan kuvata vaikka nuolella
- paikallistoiminnan keskukset
- yhteistyötahot, iso ja pienet
- yhteisöjen tilat toimia, eri-ikäisille
- jäsenten kotien sijainti kartalla (jos halutaan)
- kartan ylle voisi yhdessä lopuksi miettiä paikallistoiminnan arvoja tai tavoitteita !

Karttoja voivat tehdä eri-ikäiset ja niitä voidaan vertailla keskenään. Eri alueiden karttoja voi myös olla mukava tarkastella ja huomata yhtäläisyyksiä tai eroja. Ryhmän ja yksilöiden mielikuvitukselle on syytä jättää aikaa ja mahdollisuuksia!

Muotokuvat

Olemme kaikki samanarvoisia, mutta toiset ovat samanarvoisempia kuin toiset. Olemme kaikki erilaisia, mutta toiset ovat erilaisempia kuin toiset. Miksi?

Käsiteltävät aiheet:

- Yhteiskunnallinen menestymisen tunnistaminen
- Kuinka yhteiskunnalliset ja taloudelliset tekijät vähentävät tai lisäävät yhteiskunnallisen menestyksen mahdollisuuksia

Tavoitteet: Tunnistaa ja analysoida syrjinnän perustaa.
Kesto: n.2 tuntia, mutta lyhyempikin aika riittää.
Ryhmäkoko: Vähintään 10 henkeä, korkeintaan 24 henkeä.

Valmistelut:

- Suuria paperiarkkeja ja värikyniä
- Kyniä ja A4-kokoista paperia muistiinpanojen tekemistä varten
- Teippiä papereiden seinälle kiinnittämistä varten

Ohjeet:

1. Jaa osallistujat ryhmiin joissa on kuusi henkilöä. Jos mahdollista muodosta kaksi tai neljä ryhmää.
2. Osa ryhmistä piirtää "yhteiskunnan menestyjän" muotokuvan paperille ja toiset taas piirtävät

”yhteiskunnan häviäjän” kuvan paperille. Jotkut saattavat ryhmässä sanoa, etteivät pysty piirtämään näköiskuvia, koska ovat huonoja piirtämään. Heitä voi rohkaista sanomalla, että kysymyksessä ei ole piirustuksen taiteellinen arviointi vaan piirtäminen puhumisen sijaan.

3. Pyydä osallistujia kirjoittamaan sen jälkeen kuvatun henkilön piirteitä paperille: yhteiskunnallinen ja taloudellinen taso, koulutus, ammatti, sukupuoli, kansalaisuus, tavat, vapaa-ajan viettäminen ja harrastukset, pukeutumistyyli, arvot ja ajatukset, mielenkiinnon kohteet jne.

4. Tämän jälkeen ryhmät piirtävät henkilön ja kaikki hänen ominaisuutensa suurelle paperille. Kirjoittaa ei saa tällä kertaa. Aikaa piirtämiseen tai maalaamiseen varataan n. 40 minuuttia.

5. Pyydä sitten ryhmiä vaihtamaan kuvia keskenään niin että menestyjän piirtäjät saavat häviäjän kuvan ja kehota ryhmiä tulkitsemaan kuvia 15 minuutin ajan.

6. Kuvat laitetaan yhdessä seinälle kaikkien nähtäväksi ja niitä tulkitaan ääneen. Kuvat piirtänyt ryhmä ei saa kommentoida.

7. Kun kaikki ryhmät ovat esittäneet omat tulkintansa, voi kuvan piirtänyt ryhmä halutessaan lisätä jotain tähän tulkintaan. Aikaa keskusteluun voidaan käyttää esimerkiksi 30 minuuttia.

Raportointi ja arviointi:

Sovitetaan yhteisen keskustelun ajaksi 30 minuuttia, jonka aikana ryhmiä pyydetään keskustelemaan niistä perusteista, jonka mukaan yhteiskunta nimeää yhteiskunnallisen menestymisen ja epäonnistumisen. Voidaan keskustella myös siitä, miten yhteiskunnassa voitaisiin taata kaikille ihmisryhmille tasa-arvoisemmat sosiaalisen menestymisen mahdollisuudet. Kuinka voidaan torjua epätasa-arvoisuutta koulutuksessa, marginalisoitumisessa ja syrjäytymistä vähemmistöön kuulumisen tai ihonvärin takia? Ryhmässä on hyvä yhdessä pohtia myös sitä miten toimintaa voitaisiin jatkaa aiheeseen liittyen. (Allianssi ry. Koulutusaineisto ”Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia” <http://www.alli.fi/monikulttuurisuus/kasikirja/>)

Seuraavia kysymyksiä voidaan kysyä:

- Mitkä ovat yhteiskunnallisen menestymisen pääpiirteet? Entä epäonnistumiset?
- Mitkä ovat menestymisen ja epäonnistumisen syyt tai alkuperä. Mitkä tekijät määräävät erilaisuuden?
- Tapaatko näitä ihmisiä enemmän jossain tietyissä yhteiskuntaryhmissä kuin toisissa?
- Onko kaikkien yhteiskuntaryhmien ihmisillä menestymisen mahdollisuus?
- Ketkä ovat suosituksa tai ei-suositussa työssä?

(Airaksinen 1998)

Keskustelun pohjana paikallistoiminnassa voidaan käyttää Vasemmistoliiton Poliittisen tavoiteohjelman asiakirjaa 2004- 2007.



Kansalaistoiminnan sankarit

Keskustella voi myös arkipäivän ja kansalaistoiminnan sankareista. Keitä he ovat? Tiedetäänkö joitakin arkielämän sankareita tai järjestössä toimineita ihmisiä joita voidaan pitää sankareina? Keitä he ovat?

Tavoitteet:

- Auttaa osallistujia tiedostamaan eri näkökulmia samasta historiallisesta tapahtumasta, yhteiskunnista ja niiden sankareista
- Herättää uteliaisuutta historiaa ja sankareita kohtaan
- Opettaa kriittisyyttä oman kansan historian kirjoitusta kohtaan
- Voidaan pyrkiä kohti globaalia historian käsitystä

Kesto: 90 minuuttia

Ryhmän koko: 10–40

Valmistelut: Fläppitaulu ja tusseja. Paperia ja kyniä osallistujille.

Ohjeet: Jaa ryhmä 5-6 hengen pienryhmiin. Pyydä osallistujia miettimään sellaisia henkilöitä joita he ihailevat. On tärkeätä painottaa, että sankareiden ei tarvitse olla suomalaisia. Osallistujat voivat valita sankarinsa itse. Anna ryhmälle 5 minuuttia aikaa.

Tämän jälkeen voidaan keskustella kunkin osallistujan vallinnoista ryhmissä. Varaa riittävästi aikaa, jotta todellinen tietojen ja ajatusten vaihto olisi mahdollista. Jokainen kirjaa ryhmän jäsenten valitsemat sankarit ja heidän kansalaisuutensa ja jos mahdollista hänen tärkeimmät saavutuksensa fläppitaululle. Lopuksi pidettävässä keskustelussa jokainen ryhmä esittelee tuloksensa fläppitaululla.

Raportointi ja arviointi:

Keskustellaan olivatko jotkut henkilöt useammin esillä kuin kerran? Kysy osallistujilta, pitivätkö he harjoituksesta ja keskustelkaa seuraavia kysymyksiä apuna käyttäen:

- Olivatko jotkut harjoituksessa puheeksi otetut sankarit yllättäviä? Jos niin miksi?
- Tunsivatko kaikki osallistujat mainitut sankarit?
- Millaisista asioista sankarit ovat yleensä kuuluisia? Mitä arvoja he edustavat?
- Millaiset tekijät vaikuttavat siihen, ketä ihailemme?
- Missä ja miten opimme ihailemaan heitä?

- Jos henkilöt ovat historiasta, voidaan keskustella seuraavista asioista. Jos nämä historialliset henkilöt eläisivät nykypäivänä, arvostettaisiinko heitä?
- Miksi?Miksi ei?
- Ovatko harjoituksissa esiin tulleet henkilöt "universaaleja sankareita"?
- Luuletko, että kaikki pitävät näitä henkilöitä sankareina?

Jos ryhmässä on jäseniä eri kulttuureista on kiinnostavaa jakaa pienryhmät kulttuuritaustan mukaan. Mielenkiintoista on myös keskustella siitä ovatko sankarit miehiä tai naisia. (Allianssi ry. Koulutusaineisto "Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia" <http://www.alli.fi/monikulttuurisuus/kasikirja/>)

Ilmapallot

Käsiteltävät aiheet: Ne jotka ryhmä valitsee.

Tavoitteet:

- Luoda positiivista ilmapiiriä ryhmässä
- Keskustella sortamisen, syrjinnän ja yhteisöstä poissulkemisen mekanismeja
- Johdattaa ryhmä positiiviseen toimintaan ja rohkaista jatkamaan leikin keinoin

Kesto: 20–30 minuuttia

Ryhmän koko: 0–40 henkilöä

Valmistelut:

- Kaksi ilmapalloa osallistujaa kohti
- Kaksi palaa narua osaanottajaa kohti
- Vedenpitäviä huopakyniä tai merkitsemiskyniä-tarpeeksi jokaisen käyttöön
- Yksi pakkaus nimilappuja ja lyijykyniä
- Ripustusseinä ja iso tila

Ohjeet:

1. Pyydä osallistujia miettimään itsekseen minuutin sellaista yhteiskuntaa, jossa he haluaisivat asua ja sitten pyydä määrittelemään yksi tai kaksi luonteenpiirrettä heidän ihanneyhteiskunnastaan. Osallistujat saavat kaksi ilmapalloa joihin he kirjoittavat kaksi "kahletta" mikä estää heitä toteuttamasta ihanne yhteiskuntaansa.

2. Kierrä ympyrää ja pyydä jokaista henkilöä vuorollaan sanomaan kaksi sanaa, jotka he kirjoittavat ilmapalloihinsa.

3. Pyydä osallistujia sitomaan pallot nilkkoihin ja rikkomaan kahleet astumalla niiden päälle. Voidaan myös sopia, että rikotaan myös muiden palloja ja suojellaan omia.

4. Anna jokin merkki aloituksesta.

Raportointi ja arviointi:

Aloita keskustelu kysymällä pitivätkö osaanottajat harjoituksesta. Miltä heistä tuntui? Kysy esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Mikä tekee kahleista niin raskaita? Mistä ne tulevat?
 - Luuletko, että maailmassa on ihmisiä, jotka kantavat kahleita enemmän kuin muut?
 - Keitä he ovat?
 - Voimmeko me tehdä jotain auttaaksemme murtamaan heidän kahleensa?
- (Allianssi ry. Koulutusaineisto "Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia" <http://www.alli.fi/monikulttuurisuus/kasikirja/>)

Keskinäisen kehumisen kerho

Tämä vinkki tuli Veijo Laitiselta.

Aloitus: Asetutaan piiriin laitetuille tuoleille.

Tavoite: Positiivisen hengen luominen.

Toiminta: Kehutaan toisia, jokainen saa vuorollaan kaikilta muilta ryhmänjäseniltä kehuja. Kehutaan ja kehuetaan. Positiivisen palautteen saaminen on tärkeitä jokaiselle. Ehkäpä tämän menetelmän kautta tulee sanottua toiselle mukavia asioita, sanat jotka ehkä arjessa jäävät sanomatta.



Ajattelun hatut

Tavoite: Kuusi ajattelun hattua eli "hattutekniikka" on ajattelun ja keskustelun apuväline. Hattutekniikan ideana on katsoa ongelmaa eri näkökulmista ja samalla ottaa eri rooleja.

1. Ensinnäkin roolissa ollessaan ihminen sanoo mielipiteen asiasta helpommin kuin omana itsenään.
2. Toisaalta tekniikka tarjoaa kuusi eri näkökulmaa, joista kullakin henkilöllä on kerrallaan yksi käytössä ja silloin ajatusten suuntaaminen tiettyyn suuntaan on helpompaa.
3. Kolmanneksi hattutekniikka tarjoaa mahdollisuuden näkökulman vaihtamiselle.

Valmistelut: Kuusi eriväristä hattua tai huivia tai paperia.

Valkoinen on neutraali ja objektiivinen. Valkoinen kuvastaa faktoja ja lukuja, ilman todistelua tai johdattelua itse haluttuun suuntaan. Faktoja ovat sekä tarkistetut asiat että faktoiksi uskotut asiat, joiden alkuperä tulee kuitenkin aina ilmoittaa. Esimerkiksi kommentit: "Luin joskus jostain, että ...", "Muistaakseni joku sanoi, että ...", "Joku kertoi kuulleensa, että ..." luetaan faktoiksi. Omat mielipiteet sen sijaan eivät ole faktoja.

Punainen kuvastaa vihaa, raivoa, lämpöä, tulta. Se antaa siis tunteiden, aavistusten ja intuition näkökulman. Punainen hattu antaa luvan esittää tunneperäisiä argumentteja ilman perusteluja ja selityksiä. Spontaanit mielenilmaukset ovat sallittuja, samoin omat tunteisiin perustuvat mielipiteet, kuten: "Minusta tuntuu, että ..." tai "Tähän saattaa liittyä myös pelkoa ..." tai "Sinä et koskaan kuuntele toisten mielipiteitä!" kuuluvat punaisen värin alle.

Musta on synkkä ja negatiivinen väri, se symboloi kriittisyyttä ja varovaisuutta. Musta on aina looginen ja asiallinen, se kertoo miksi jokin asia ei toimi tai onnistu. Negatiiviset tunteet puolestaan ovat punaisen hatun alaa. Musta pohtii riskejä ja vaaroja, tunnustelee vaikeuksia ja ongelmia, heikkoja kohtia. Musta esittää loogisia perusteluja ja perusteltua kritiikkiä siitä, miksi jokin ei käy. Musta ei tuota ongelmiin ratkaisuja se vain osoittaa heikot kohdat (onko joku laillista, onko idea toimiva, onko siitä hyötyä, kannattaako se). Musta on arvokas väri, se osoittaa heikot kohdat, mutta liiallisesti käytettynä se tuhoaa luovat ideat.

Keltainen on aurinkoinen ja positiivinen väri, se symboloi optimistista ja rakentavaa asennetta. Täydellinen mustan vastakohta. Keltainen uskoo ideaan ja miettii sen etuja ja hyötyjä, keltainen on tehokas ja energinen, ja sen avulla työ tulee tehtyä ja ongelma ratkaistua. Keltaisessa on uteliaisuutta, mielihyvää, ahneutta ja halua saada asiat tapahtumaan, se haluaa löytää asioista positiivisia puolia. Rakentavat ehdotukset, aloitteet ja ideat tulevat keltaiselta. Keltainen jossittelee positiivisesti, visioi optimistisen tulevaisuuden. Positiiviset tunteet sen sijaan kuuluvat punaiselle, keltainen on optimisti loogisesti.

Vihreä on kasvun ja runsauden sekä hedelmällisen kasvamisen väri. Vihreä hattu on luova hattu. Vihreä ehdottaa uusia ratkaisuja, ideoita, uusia tapoja tarkastella asiaa. Vihreä on luovasti "hullu", provosoiva, kokeileva, riskejä ottava. Vihreälle kaikki hullutkin ideat ovat sallittuja, liioittelu ja perinteisen ajattelun sysääminen uusille urille velvollisuuksia. Vihreä antaa tilaa ja mahdollisuuksia hullutella, se ei tee kenestäkään luovaa tai positiivista optimistia. Positiivinen arviointi ja tunteet eivät ole vihreän alaa, ne kuuluvat keltaiselle ja punaiselle.

Sininen kuvastaa poutataivasta, korkeampaa ajattelua ja laajaa kokonaisuuden hallintaa. Sininen on meta-ajattelija, hän tarkkailee ja reflektoi keskustelua, suunnittelee toimintaa ja ajankäyttöä, tekee yhteenvetoja ja johtopäätöksiä. Sininen tunnistaa, mitä väriä milloinkin tarvitaan ja voi kutsua muita värejä mukaan keskusteluun. Sininen kertoo, mitä seuraavaksi tehdään. Sinisen kautta ajatusten juoksu ja keskustelun kulku pidetään oikeissa uomissa, sininen asettaa rajat ja ohjaa. Sininen tekee myös havaintoja, alustuksia, kommentteja, yhteenvetoja, johtopäätöksiä, korjauksia ja raportointeja. Keskustelun ohjaajan, sen kuka otti johtajuuden käsiinsä, väri on sininen.

Kuinka hattuja (värejä) käytetään?

Toiminta: Kenelläkään ei ole vain yhtä pysyvää väriä, vaan kuka tahansa voi ottaa käyttöönsä minkä tahansa värin tilanteen ja halunsa mukaan. Jokaisella on varmaankin oma itselle tyypillinen tapansa ajatella ja asennoitua, oma suosikkivärinsä, jossa tekee mieli pidättäytyä, mutta kannattaa varoa jäämästä "hattunsa vangiksi". Tällä tekniikalla ei ole tarkoitus luokitella ihmisiä jonkunlaisiksi, vaan kertoa ajattelemisen tyyleistä ja asenteista, jotka ovat vaihdettavissa, kuin hatut konsanaan. Ellette halua ryhtyä hattuleikkiin, niin ottakaa esille ainakin mainitun väriset paperit. Tällöin kaikki tietävät, minkä väristä ajattelua kukin esittää

kulloinkin.

Hattujattelu voi harjoittaa ainakin kolmella tavalla:

1. Ryhmässä on käytössä kaikki värit samaan aikaan niin, että on vaikkapa kaksi keltaista hattua, kaksi mustaa, yksi punainen, yksi sininen ja kolme vihreää, riippuen henkilöiden määrästä. Tällöin kaikki värit ja ajattelutavat ovat yhtä aikaa edustettuina, ja samaa teemaa pohditaan kuudesta eri näkökulmasta samanaikaisesti.
2. Koko ryhmä käyttää aina saman väristä hattua yhtä aikaa. Tätä tapaa menetelmän isä Bono sanoo rinnakkaiseksi ajatteluksi. Silloin kaikki ajattelevat samasta näkökulmasta yhtä aikaa, mutta näkökulmaa vaihdetaan aina välillä.
3. Yksin. Sinulla on jokin ratkaisua vaativa ongelma, jonka eri puolia voit pohtia jäsentyneesti eri värein.
(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Ennakoiva dialogi

Tavoite: Ennakoiva dialogi on Sosiaalikehitys Oy:n ja Stakesin Kehittämisryhmän rakentama ja tehokkaasti käyttämä menetelmä, jonka tavoitteena on – heidän sanojensa mukaan – ”lisätä toimintaympäristön tulkinnan mahdollisuuksia moniäänisyyden ja diversiteetin avulla”.

Toiminta: Menetelmä etenee suurin piirtein seuraavanlaisesti:

1. Suunnitellaan yhdessä, millainen olisi ihannetilanne jonkin tietyn ajan kuluessa.

Esimerkki: Järjestössämme on kolmen vuoden kuluttua enemmistönä alle kolmikymppisiä ihmisiä.

2. Pohditaan, mitä on tapahtunut kolmen vuoden aikana? Etsitään erilaisia tärkeitä tai aikaisemmin huolta herättäneitä ”tapahtumia”.

Esimerkkitapahtuma: Kolme vuotta sitten perustimme nuorisotiimin, joka kokosi omasta näkökulmastaan nuoria puhuttelevia järjestötoimintamme arvoja ja muotoja. Niitä ryhdyttiin kehittämään ja markkinoimaan eri alueen nuorille mm. lentolehtisillä ja koulujen ilmoitustauluilla. Nuorilta kerättiin samalla lisäideoita ja toteutettiin niitä aktiivisesti.
(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Ryhmämessut

Ryhmämessut on Innotiimi Oy:n kehittelemä menetelmä. Se on erityisen hyvä silloin, kun ohjattava ryhmä on suuri. Sen avulla on mahdollista saada 30-100 ihmistä työskentelemään niin, että kaikki osallistuvat.

Tavoite: Menetelmä on mainio myös yhdessä oivaltamiseen ja oppimiseen. Lisäksi se auttaa sitoutumaan yhteisiin tuotoksiin. Ja koska osallistujat joutuvat liikkumaan työskentelyn aikana, he eivät väsy pitkään istumiseen. Kaiken lisäksi menetelmä antaa mahdollisuuden käsitellä useaa asiaa yhtäaikaaisesti.

Toiminta: Esimerkkimme lähtee tilanteesta, jossa 35 henkilöä etsii ratkaisuja kuuteen ongelmaan. Ihanteena olisi tilanne, jolloin kukin osallistuja saisi valita oman ryhmän eli sellaisen, jonka ongelma on hänen elämänsä tai mielenkiintoaan lähinnä. Ryhmien tulee kuitenkin olla mahdollisimman samansuuruisia, joten mahdollisesti ohjaaja joutuu hieman jakamaan osallistujia eri ryhmiin.

Ryhmät valitsevat keskuudestaan kirjaajan ja kellokallen, joka huolehtii siitä, että ryhmä pysyy sovitetun työskentelyrytmin tahdissa: Aluksi noin viiden minuutin ajan kaikki miettivät omia ratkaisuehdotuksiaan ja kirjaavat ne itselleen muistiin. Sitten ryhmä keskustelee puolisen tuntia eri näkemyksistä ja kiteyttää omalle fläpilleen tärkeimmät ongelman ratkaisuvaihtoehdot.

Fläpit kiinnitetään seinälle mahdollisimman kauaksi toisistaan. Jokaisen viereen ohjaaja kiinnittää tyhjän fläpin. Työt on hyvä numeroida samoin kuin ne viereiset tyhjät fläpit, jotta työskentelystä tehtävään muistioon tulisi asiat oikeassa järjestyksessä.

Tässä on yleensä pienen tauon paikka, jonka jälkeen ryhmät jaetaan uudelleen. Tavoitteena on muodostaa sellaiset purkuryhmät, joissa on jokaisesta vanhasta ryhmästä vähintään yksi jäsen mukana. Helpoiten tämä käy, kun otetaan luku pienimmän ryhmän mukaan. Eli kun esimerkkitapauksessamme pienimmässä ryhmässämme on viisi henkeä, otetaan luku viiteen. Sen jälkeen ykköset kokoontuvat ensimmäisen työn luo, kakkoset toisen jne.

Esimerkkitapauksessamme kuudennen työn luo ei kokoonnu kukaan, mutta se ei haittaa. Jos ongelmia olisi ollut vain neljä, uusi jako olisi tapahtunut neljään. Purkuryhmiä ei voi olla käsiteltäviä töitä enempää.

Purku tapahtuu noin kymmenessä minuutissa niin, että työn tehneestä alkuperäisryhmästä jäsen kertoo ryhmätyön tuloksesta, minkä jälkeen purkuryhmän jäsenet kommentoivat, jatkokehittävät asioita, esittävät kysymyksiä jne. tyhjälle fläpille. Asiat kirjataan ylös niin, että seuraavatkin ryhmän ymmärtävät ajatuksen.

Ohjaaja keskeyttää työn aina 10–15 minuutin välein, jolloin ryhmät siirtyvät seuraavan työn luo. Purku tapahtuu aina saman kaavan mukaan. Kaikki ryhmät kiertävät kaikki työt. Lopuksi voidaan vielä muodostaa arviointiryhmiä kahdesta tai kolmesta henkilöstä, jotka kiertävät kaikki työn vielä kerran merkatien jokaiseen fläppiin esimerkiksi kolme plus – merkkiä parhaiden ideoiden kohdalle. Näin löytyvät parhaat ideat.

Seuraava vaihe on yleensä liikaa - mutta jos on mahdollisuus jatkaa esim. ruokailun jälkeen tai seuraavana päivänä – kerätään parhaat ratkaisuehdotukset ja mietitään kenen vastuulle toteutus kuuluu ja millä aikataululla. Tämä viimeinen osio ei ole enää ryhmämessumenetelmää. (Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Sanaleikki

Ryhmän koko: Vaihteleva

Toiminta: Työskentelyn aluksi ohjaaja kertoo lyhyesti, millaista ongelmaa ollaan ratkaisemassa. Hän kertoo, että tavoitteena on yhdistää toisilleen vieraita asioita, jotta löydettäisiin uudenlaisia näkökulmia ongelman ratkaisuun.

Ohjaaja aloittaa valitsemalla minkä tahansa sanan ja pyytää osallistujia vuorotellen sanomaan, mikä sana tulee edellisestä mieleen. Näin kerätään 10–15 sanaa. Joidenkin osallistuminen

tällaiseen ”hullutteluun” on vierasta ja heidän innostumiselleen on annettava aikaa. Mielikuvat tulevat kaikilla varmaankin nopeasti, mutta niiden sanominen voi viedä aikaa.

Tämän jälkeen pohditaan sana kerrallaan, miten juuri se sana ja yhteisen ongelman ratkaisu liittyvät yhteen. Näin saadaan 10–15 ratkaisuideaa, joista voidaan valita esimerkiksi kolme kiinnostavinta toteutusvaiheeseen.

Sanaleikkiä voidaan kehittää mm. niin, että kerätään kuvia, pieniä esineitä yms. virikkeitä, joiden herättämiä ajatuksia yhdistetään ratkaistavaan asiaan.

(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Mielikuvat

Tämä harjoitus sopii hyvin erilaisten mielikuvien ja näkökulmien tunnistamiseen ja käsittelyyn.

Ryhmä: Tehtävä sopii hyvin sekaryhmiin, joissa on edustettuna eri ryhmien – järjestöjen, paikallisosastojen tms. – edustajia.

Toiminta: Ryhmä jaetaan pienempiin ryhmiin (kaksikin riittää) esimerkiksi järjestötyypin, iän tai alueellisten erojen mukaan. Pienryhmille annetaan fläpit, joihin tehdään seuraavat palstat:

- miten näemme itsemme
- miten näemme toisen ryhmän
- miten luulemme toisen ryhmän näkevän oman ryhmämme.

Pienryhmissä tehdään aivoriihityöskentelyä (kts. edellä) ja tuotetut mielikuvat kirjataan fläpille. Tämän jälkeen kokoryhmän kesken näytetään fläpit ja vertaillaan niitä. Kommentit ja reflektio voidaan myös kirjata ylös.

(Mm. KSL, <http://opinnot.ksl.fi/>)

Näistä ja muista menetelmistä löydät lähdeluettelon vihkon lopusta. On kuitenkin syytä miettiä vielä toiminnan arviointia.



5 OSALLISTAVA ARVIOINTI

Osallistava arviointi

- auttaa ymmärtämään yhteisöä, sen vahvuuksia ja ongelmia
- siirtää yhteisön jäsenille valtaa omasta elämästään ja kehityksestään
- auttaa sitoutumaan hankkeeseen
- tuottavat tulokset nopeasti ja ymmärrettävästi paikallisille
- tuo toiminnan laadulliset muutokset esiin
- opettaa työn mukana, ei vasta sen lopussa
- tukee osallistujien omakasvuprosessia. (Airaksinen 1998)

5.1. Kysymyksiä avuksi arviointiin

On tärkeätä, että osallistuja arvioi omaa toimintaansa ja oppimistaan suhteessa omaan ja ryhmän opintosuunnitelmaan. Tämä auttaa selkeyttämään jatkosuunnitelmia, oppimistarpeita sekä toiveita. Arvioinnissa voidaan käyttää seuraavia kysymyksiä:

- Mitä olen oppinut tähän mennessä?
- Mitä uusia oppimistarpeita olen tunnistanut?
- Miten haluan kehittää osaamistani jatkossa?
- Mitä opintojen aikana tapahtui?
- Mitä kokemus tai uudet ideat minulle merkitsevät?
- Mikä oppimisprosessissa on ollut antoisaa? Tai työlästä?
- Miten ryhmä on tukenut oppimistani?
- Mitä vien kotiin/ järjestöön, mitä otan käyttöön omassa toiminnassani?

5.2 Menetelmiä arviointiin

Arviointia voidaan tehdä monella tavalla. Useita edellä esiteltyjä menetelmiä voidaan hyvin soveltaa myös arvioinnissa. Tässä joitain ideoita arviointiin.

Arviointia voidaan tehdä itsenäisesti ja parityönä. Omia oivalluksia ja oppimista voi ensin pohtia itsenäisesti, minkä jälkeen kokemuksista ja ajatuksista kerrotaan parille. Parin tehtävänä on esittää tarkentavia kysymyksiä, jotka auttavat eteenpäin oman oppimisen arvioinnissa. Pienryhmässä saadaan useampia näkökulmia, jotka voidaan kirjata paperille ylös. Ohjaaja voi koota käydyt keskustelut ja osallistujat voivat havainnollistaa toimintaa esittelemällä ja arvioimalla tehtyjä hankkeita tai tapahtumia.

Muut – sekä ryhmän jäsenet että ohjaaja - voivat antaa palautetta ja kysyä esimerkiksi hankkeen (ja siinä oppimisen) eri vaiheista. Tämän jälkeen voidaan tehdä uusia tavoitteita tai asettaa itselle tai ryhmälle erilaisia kehittymistehtäviä.

Aina arvioinnin ei tarvitse olla kirjallista, ei edes suullista. Mitä jos käyttäisit ryhmän arvioinnissa sosiometriikkaa! Yksikertaisimmillaan toiminta tapahtuu niin, että osallistujat seisovat ringissä tuolin ympärillä ja ohjaaja lausuu erilaisia lauseita. Osallistujat liikkuvat tilassa ja suhteessa tuoliin väittämien mukaan: samaa mieltä olevat ovat lähellä tuolia, kauempana olevat osoittavat olevansa eri mieltä väittämän kanssa. Väitteet voivat olla laidasta laitaan tai keskittyä johonkin tiettyyn teemaan, esim. ”Käsitykseni paikallisen yhdistystoiminnan haasteista jäi hämäräksi”,

"Sain riittävästi ohjausta", "Kurssijärjestelyt olivat selkeät", "En saanut käytännön välineitä kehittämistyöhöni". (Anneliina Törrönen, KSL)

Ryhmän tavoitteiden ja välitavoitteiden saavuttamista on aihetta juhlia vaikka kakkukahveilla, teemailalla, juhlalla tai suurella tapahtumalla jossa saavutettu tavoite tuodaan esille!

6 LOPUKSI

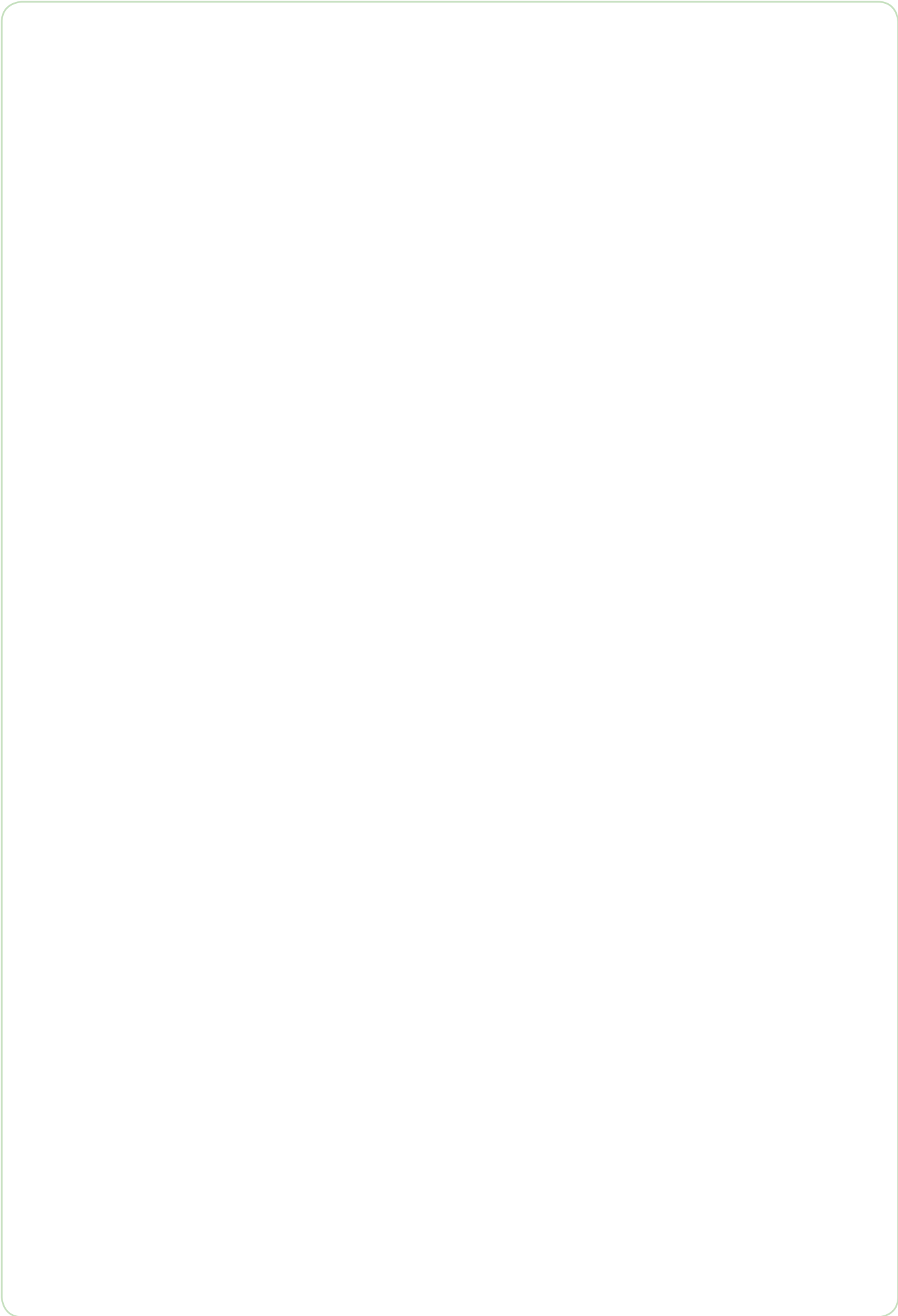
Vihkon loppuosaan on jätetty tilaa kirjata ylös omia ja muiden ideoita sekä kokemuksia osallistavista menetelmistä ja ryhmätoiminnasta. Toivottavasti vihkosta on sinulle hyötyä ryhmän toiminnan ohjaamisessa.

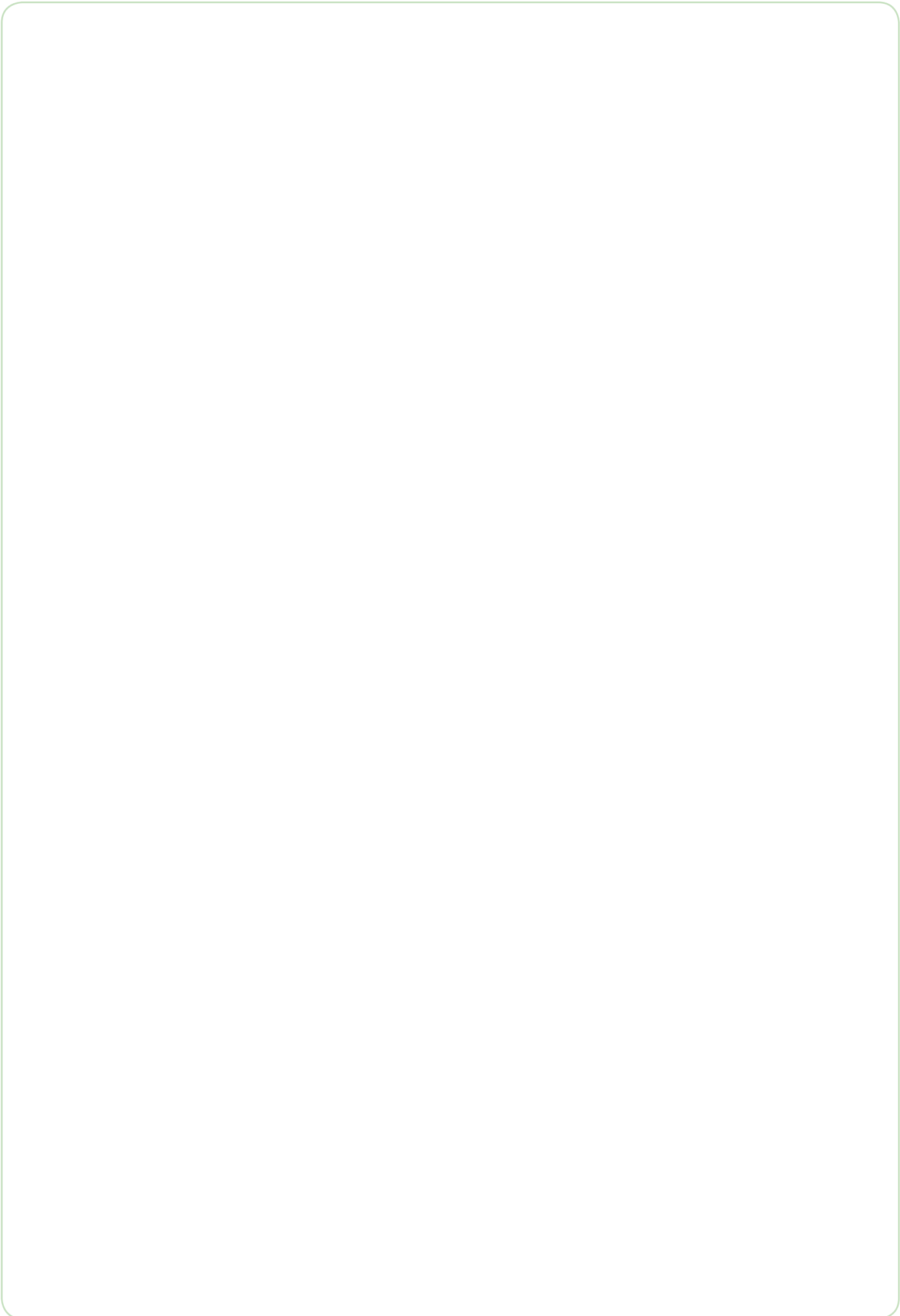
Tanja Taipale,
opiskelija
Humanistinen ammattikorkeakoulu 2005

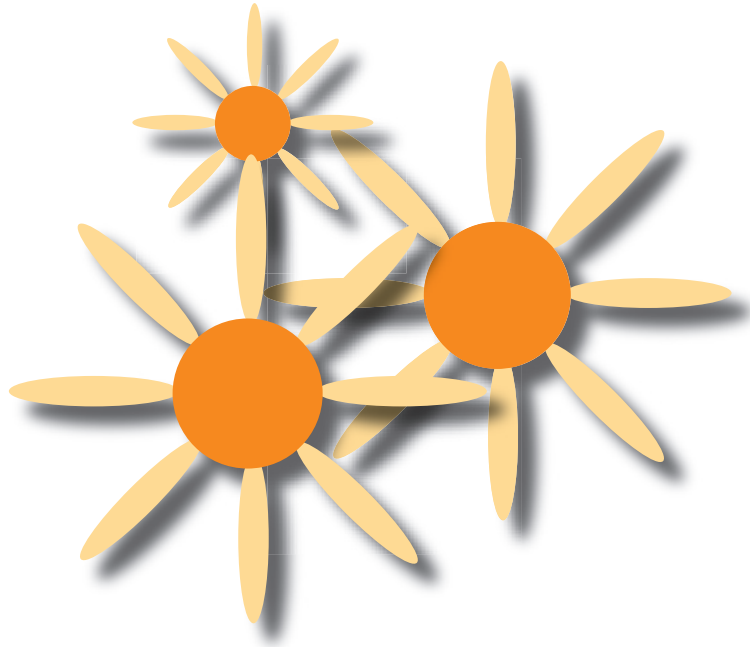
Lähdeluettelo

- Kirsi Airaksinen (toim.) Innostu! Innosta! Eväitä osallistavaan yhteistyöhön. Kepan Raporttisarja 25, 1998. http://www.kepa.fi/palvelut/julkaisut/raportit/025_innostu/025_innostu_1.html
- Allianssi ry. Koulutusaineisto "Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia" <http://www.alli.fi/monikulttuurisuus/kasikirja/>
- Kansan Sivistystyön Liiton monisteet ja kouluttajien tukiaineisto "Kouluttajien ja ohjaajien tueksi" <http://opinnot.ksl.fi/>
- Marjo Katajisto, 2005, Kansalaisjärjestöt oppimisympäristönä. Opinnäytetyö. www.humak.edu/opintotori/index.php
- Päivi Kupias, 2002, Oppia Opetusmenetelmistä, Helsinki: Edita Prima Oy
- Hanna Laitinen, 2002, Kenen ehdoilla, Osallistaminen kehitysyhteistyössä, Helsinki: Priima Offset
- Niina Leinonen, Timo Partanen, Petri Palviainen, 2002, Tiimiakatemia, Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä, Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy
- Asko Leppilampi, Ulla Piekkari, 1999, Opitaan yhdessä, Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti, Pori, Asko Leppilampi Oy
- R. Vance Peavy, 2001, Elämäni työkirja, konstruktivistien ohjausperiaatteiden soveltaminen: Tehtäviä ja harjoituksia, Psykologinen Kustannus Oy
- Ilpo Vuorinen, 1993, Tuhat tapaa opettaa, Vammalan kirjapaino Oy

Tilaa paikallistoiminnan ideoille ja ohjaajan muistiinpanoille







Hämeentie 36
00530 Helsinki
(09) 229 421

www.ksl.fi