

# AKTIIVINEN KANSALAISUUS

IDEOISTA  
KÄYTÄNTÖÖN



NORDPLUS HORIZONTAL  
2017 PROGRAMME

# **AKTIIVINEN KANSALAISUUS**

## **IDEOISTA KÄYTÄNTÖÖN**

### **OHJEKIRJA KOULUTTAJILLE**

Tämä verkkojulkaisu on tuotettu "Alternative Active Citizenship"-hankkeessa.  
Hankekumppanit vastaavat julkaisun sisällöstä.



"Alternative Active Citizenship"-hanketta on rahoittanut Nordplus Horisontal-ohjelma.

# SISÄLTÖ

JOHDANTO .....	5
TEEMA 1: MAAILMANKANSALAISSUUS.....	8
JOHDANTO.....	9
AKTIVOITUMINEN.....	12
YMPÄRISTÖSTÄ HUOLEHTIMINEN.....	18
KUVAAVAT PATSAAT .....	20
MINÄ LUPAAN.....	22
MUOTI- JA VAATETEOLLISUUS .....	24
IHMISOIKEUSBINGO .....	27
IHMISOIKEUKSIEN LÄMPÖMITTARI .....	29
LAUSEEN RAKENNUS .....	32
SUUNNITTELE JA TOTEUTA .....	34
LÄHTEET:.....	36
TEEMA 2: AKTIIVINEN OSALLISTUMINEN .....	37
JOHDANTO .....	38
KUKA MINÄ OLEN?.....	42
KEITÄ ME OLEMME?.....	44
NÄETKÖ SAMAN KUIN MINÄ? .....	45
MITÄ DEMOKRATIA ON?.....	46
VAALIT: KUINKA VAKUUTTAVA OLET? .....	47
KUUMA TUOLI .....	50
AKTIIVINEN KANSALAISSUUS - JOKAINEN ÄÄNI MERKITSEE .....	52
ÄÄNIPATSAS.....	56
ASKEL ETEENPÄIN.....	57

TEEMA 3:	
VUOROVAIKUTUS .....	62
JOHDANTO.....	63
MIELIPIDEPIIRI .....	66
ELÄVÄT PATSAAT .....	67
KUUNTELEMINEN JA YHTEISTYÖ.....	68
TOISTA KUULEMASI .....	68
AKTIIVINEN KUUNTELU .....	69
JÄÄNMURTAJA.....	71
VUOROVAIKUTUS JA MIELIPITEIDEN ESIINTUOMINEN .....	72
LAHJAN ANTO .....	72
TOISEN KENGISSÄ.....	73
ÄÄNESTÄ JALOILLASI.....	76
MEDIA .....	78
TARINA KUVAN TAKANA.....	78
ENNEN TAI JÄLKEEN... (KUVA) .....	79
TEE OMA VASTAMAINOS .....	80
KSL-OPINTOKESKUKSEN KOKEMUKSIA.....	82
LÄHTEET:.....	83
TEEMA 4: HENKILÖKOHTAINEN KEHITYS .....	84
JOHDANTO .....	85
MILLAINEN MINÄ OLEN? .....	87
ELÄMÄNPUU .....	89
POSITIIVINEN JUORUILU .....	91
MONTA MINÄÄ .....	92
NORWEGIAN PARTNER'S EXPERIENCE AND BEST PRACTISES.....	93
AAC PARTNERSHIP .....	118

# JOHDANTO

Aktiivinen kansalaisuus on yhdistelmä tietoa, asenteita, taitoja ja toimia, joiden tavoitteena on rakentaa ja ylläpitää demokraattista yhteiskuntaa. Se on yksi tärkeimmistä askelista kohti hyvinvoivaa yhteisöä. Aktiivinen kansalaisuus tarkoittaa kansalaisten osallistumista paikallisyhteisön toimintaan ja demokratian rakentamiseen kaikilla tasoilla: kunnissa, kaupungeissa sekä valtakunnallisesti. Aktiivinen kansalaisuus voi olla niinkin pieni teko kuin kampanja oman kadun puhtaanapidosta. Se voi olla myös suuri, kuten nuorten opettaminen tunnistamaan ja vahvistamaan demokraattisia arvojaan ja taitojaan, jotka johtavat aktiiviseen osallistumiseen.

Tietojen opetusta sekä taitojen kehittämistä ja harjoittelua tapahtuu kaikilla kanssakäymisen tasoilla, mutta koulujen rooli on tässä erittäin tärkeä. Tapa, jolla kansalaisuutta kouluissa opetetaan, voi vaikuttaa syvästi nuorten kykyyn ja haluun osallistua julkiseen toimintaan.

Suomessa kansalaistaidot sisältyvät peruskoulun ja lukion opetussuunnitelmassa yhteiskuntaoppiin, jossa käsitellään perheeseen, talouteen, kuluttamiseen, työelämään, oikeusjärjestelmään, vallan rakenteisiin ja Euroopan Unioniin liittyviä asioita. Kansalaistaitojen opetus on aina ollut olennainen osa aikuiskoulutusjärjestelmää. On tärkeää ideoida jatkuvasti, miten aktiivisen kansalaisuuden oppiminen voi tapahtua eri yhteyksissä. Vapaan sivistystyön kentällä koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille käytännöllinen lähestymistapa aktiiviseen kansalaisuuteen ja kehittää taitoja, jotka mahdollistavat vaikuttamisen ja aktiivisena kansalaisena toimimisen.

Islannissa perusopetuksen sekä toisen asteen opetussuunnitelma perustuu kuuteen peruspilariin: lukutaitoon, kestäväan kehitykseen, terveyteen ja hyvinvointiin, demokratiaan ja ihmisoikeuksiin sekä tasa-arvoon ja luovuuteen. Koulut takaavat nuorille mahdollisuuden valmistautua aktiiviseen osallistumiseen demokraattisessa yhteiskunnassa, harjoittaa kriittistä ja luovaa ajattelua sekä kohdata sosiaalisesti ja kulttuurisesti monipuolisia tilanteita.

Liettuassa järjestetään pakollisia kansalaistaitojen oppitunteja peruskoulun yhdeksännellä ja kymmenennellä luokalla. Kansallisen opetussuunnitelman mukaan kansalaistaitojen opetus on yksi tärkeimmistä koulutuksen tavoitteista. Uusille ja osallistaville tavoille opettaa aktiivista kansalaisuutta koetaan olevan tarvetta.

Norjassa kansalaistaidot ei ole koskaan ollut oma kouluaineensa, mutta se on nousut osaksi yleistä kanssakäymistä. Norja kuitenkin poikkeaa monista muista demokratioista, sillä opiskelijoiden suhteellinen osallistumisaste vaikuttamistoimintaan kouluissa on yksi korkeimmista. Merkittävä syy tähän on läheinen yhteys koulun ja oppilaiden vanhempien välillä. Tämä käy ilmi tämän julkaisun lisämateriaalista, jonka norjalainen projektikumppani on tuottanut.

Hankkeen päätavoitteena oli löytää ja kehittää innovatiivisia, osallistavia menetelmiä sekä aktiivisen kansalaisuuden opetukseen että rikastuttamaan olemassa olevia oppimis- ja opetusmateriaaleja. Materiaalin monipuolisuus pyrittiin takaamaan sillä, että ”Alternative Active Citizenship” -hankkeen neljä yhteistyökumppania toimivat kaikki eri koulutusasteilla: korkea- ja aikuiskoulutuksessa sekä yläasteella ja lukiossa.

Kaikki hankekumppanit aloittivat hanketyön tekemällä tarveanalyysin kussakin maassa. Tarkoituksena oli löytää yhteinen perusta hankkeen toteuttamiseksi. Olennaista oli tutkia aktiivisen kansalaisuuden opetuksen sisältöä yhteisen näkemyksen löytämiseksi ja sellaisten aiheiden kattamiseksi, joilla olisi arvoa niin Suomessa, Islannissa, Liettuassa kuin Norjassakin. Tarveanalyysien tulokset paljastivat kansallisen näkökulman aktiivisesta kansalaisuudesta sekä virallisten dokumenttien valossa että soveltuvan kohderyhmän näkökulmasta.

Monien virallisten asiakirjojen, kuten opetussuunnitelmien, artikkelien jne., sisältö luokiteltiin ja avainsanat määriteltiin kolmen limittäisen näkökulman mukaan: *ra-kenteelliset tekijät, lauseyhteydet ja maailmanlaajuiset trendit*.

Kenttätutkimuksen kohderyhmät olivat jokseenkin erilaisia. Suomessa ryhmä koostui KSL-opintokeskuksen Poliitikkokoulun opiskelijoista. Islannissa kohderyhmänä olivat maahanmuuttajat, jotka olivat asuneet maassa yli vuoden ja opiskelleet ”Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi” -aikuiskoulutuskeskuksessa. Norjassa kohderyhmänä olivat Østfoldin yliopiston entiset opettajaopiskelijat. Liettuassa kohderyhmä koostui lukiolaisista. Kunkin maan kohderyhmien eroista huolimatta käytetyt tutkimusmenetelmät olivat samanlaisia lukuun ottamatta Norjaa, jossa kenttätutkimuksen menetelmänä käytettiin dialogista reflektointia. Menetelminä käytettiin kyselylomakkeita, ryhmäkeskusteluja, kirjallisia kysymyksiä ja tarinallisia menetelmiä.



Kenttätutkimuksen tulokset luokiteltiin neljään ryhmään: 1. Tehokas ja rakentava vuorovaikutus 2. Kriittinen ajattelu, 3. Sosiaalisesti kestävä ja vastuullinen toiminta 4. Demokraattinen toiminta. Analyysin tulosten perusteella tämän ohjekirjan sisältö jaettiin neljään osaan: *henkilökohtaiseen kehitykseen, vuorovaikutukseen, aktiiviseen osallistumiseen ja maailmankansalaisuuteen.*

Seuraavat luvut perustuvat analyysin tuloksiin. Toivomme, että esitetyt opetusmenetelmät vastaavat opettajien ja kouluttajien tarpeisiin, kun tavoitteena on kansalaiskasvatus ja sivistäminen.

Valitut menetelmät on kehitetty hankkeessa mukana olleiden maiden parhaat, jo olemassa olevat käytännöt huomioon ottaen. Menetelmiä voidaan soveltaa monipuolisesti eri-ikäisten oppijoiden kanssa esimerkiksi peruskoulussa, lukiossa, korkeakouluissa vapaassa sivistystyössä, aikuiskoulutuskeskuksissa, nuorisjärjestöissä ja paikallisyhteisöissä.

Hankkeen innovatiivisin osa on ollut luoda aktiivisen kansalaisuuden oppimateriaaleja, jotka ovat monipuolisesti sovellettavissa erilaisten paikallisten ja maailmanlaajuisten ongelmien tutkimiseen ja käsittelyyn eri oppilaitoksissa. Menetelmistä ja tehtävistä löytyy suuri määrä erilaisia itseohjautuvia, yhteistyöhön ja projektioppimiseen perustuvia harjoituksia. Ohjekirjan lisämateriaalina on englanninkielinen artikkeli, josta saa tarkkoja, tutkimukseen perustuvia kuvauksia reflektioryhmän ohjaamista varten

Tämän innostavan oppimateriaalipaketin avulla haluamme edistää elinikäistä oppimista ja kannustaa oppijoita omien ideoiden tuottamiseen ja soveltamiseen oikeassa elämässä Nordplus-projektin ja “Alternative Active Citizenship”-hankkeen tavoitteiden mukaisesti.

A close-up photograph of a person's hand holding a small, colorful globe of the world. The globe is held in a way that shows the continents of Europe, Africa, and Asia. A semi-transparent map overlay is positioned over the globe, featuring various countries in different colors. The map includes labels for countries such as Turkey, Syria, Iran, Saudi Arabia, Egypt, Sudan, and others. The text 'TEEMA 1: MAAILMAN-KANSALAISUUS' is superimposed in large, bold, white letters with a black outline over the center of the globe.

# TEEMA 1: MAAILMAN- KANSALAISUUS



# TEEMA 1: MAAILMAN- KANSALAISUUS

## JOHDANTO

Elämme yhä globaalimmassa ja vuorovaikutteisemmassa maailmassa. Nykypäivänä maailmamme muodostuu erittäin monimutkaisista riippuvuussuhteista lähes jokaisella elämämme osa-alueella – sosiaalisesti ja kulttuurisesti median, matkustamisen ja muuttoliikkeen kautta; taloudellisesti kaupankäynnin ja kansainvälisen talouden kautta, ympäristöllisesti yhteisen planeettamme jakamisen kautta, sekä poliittisesti kansainvälisten suhteiden kautta.

Määritelmän mukaan maailmankansalaisuuteen sisältyy vuorovaikutus kaukaisten paikkojen ja eri kulttuurien kanssa, mutta tämä vuorovaikutus ei tapahdu erillään omasta elämästämme ja yhteisöstämme. Painopiste on pikemminkin sen tutkimisessa, mikä yhdistää meidät muihin ihmisiin, paikkoihin ja kulttuureihin, luontoon ja tasa-arvoon.

Maailmankansalaisuuden tavoitteena on rakentaa ja vahvistaa opiskelijoiden kriittistä ajattelua ja heidän kykyään kyseenalaistaa epätasa-arvoa, epäoikeudenmukaisuutta ja stereotyyppioita. Se pyrkii kehittämään opiskelijan kunnioitusta erilaisuutta, ihmisoikeuksia ja ympäristöä kohtaan. Tarkoituksena on auttaa ymmärtämään maailmanlaajuisia yhteyksiä ja kannustaa panemaan toimeksi sekä perustaa oma toiminta solidaarisuuden, osallisuuden ja yhteistyön arvoihin.

Maailmankansalaisuuden oppimisessa ydin on se, että se annetaan opiskelijoille mahdollisuus saada aikaan positiivisia muutoksia. Tämä edellyttää tietoa ja osaamista perusteltujen valintojen tekemiseen sekä halua ja taitoa asioiden muuttamiseen. Aktiivinen maailmankansalaisuus tarkoittaa sitä, että opiskelijat ovat osa globaalia yhteisöä ja heille tarjotaan kokemusta siitä, kuinka he voivat toiminnallaan vaikuttaa muutokseen.

Maailmankansalaisuuden oppimisessa on tärkeää, että ei anneta valmiita mielipiteitä ja vastauksia, vaan tuetaan oppijoita omiin valintoihin eri vaihtoehtojen ja seuraamuksien kriittisen arvioinnin kautta.

## Maailmankansalaisuuden opetus – Oxfamin määrittelemät keskeiset tekijät (Global Citizenship in the Classroom, Oxfam)

Tietämys ja ymmärrys	Taidot	Arvot ja asenteet
Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja kohtuus	Kriittinen ja luova ajattelu	Itsetunto ja identiteetti
Identiteetti ja monimuotoisuus	Empatia	Sitoutuminen sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen ja kohtuuteen
Globalisaatio ja keskinäinen riippuvuus	Itsetietoisuus ja (itse)arviointi	Ihmisten ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen
Kestävä kehitys	Vuorovaikutus ja viestintä	Erilaisuuden arvostus
Rauha ja konflikti	Yhteistyö ja konfliktien ratkaisu	Huoli ympäristöstä ja sitoutuminen kestävään kehitykseen
Ihmisoikeudet	Kyky hallita ongelmia ja epävarmuutta	Sitoutuminen osallistumiseen ja osallisuuteen
Valta ja hallinto	Tiedostettu ja pohdittu toiminta	Usko siihen, että ihmiset voivat saada aikaan muutoksia

Oxfamin mukaan maailmankansalainen on ihminen, joka:

- On tietoinen muusta maailmasta ja omasta roolistaan maailmankansalaisena.
- Kunnioittaa ja arvostaa monimuotoisuutta.
- Ymmärtää, miten maailma toimii.
- On intohimoisesti sitoutunut sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen.
- Osallistuu yhteisön toimintaan eri tasoilla, paikallisesta aina maailmanlaajuiseen.
- Tekee yhteistyötä muiden kanssa tehdäkseen maailmasta oikeudenmukaisemman ja kestävämmän paikan.
- Ottaa vastuun teoistaan.

Tässä luvussa esitetyt tehtävät ovat oppijalähtöisiä ja vuorovaikutteisia. Niiden tavoitteena on herättää opiskelijoiden mielenkiinto ja kannustaa heitä olemaan aktiivisia ja vastuuntuntoisia kansalaisia, jotka toivovat ja pyrkivät kohti tasa-arvoisempaa maailmaa. Tehtävät keskittyvät erityisesti oppijoiden taitojen kehittämiseen ja kannustavat asenteiden muuttamiseen ja maailmanlaajuisten haasteiden ymmärtämiseen. Näitä taitoja ja ominaisuuksia ei voida kehittää ilman toiminnallisia oppimismenetelmiä, joissa opitaan tekemällä ja työskentelemällä yhdessä muiden kanssa ratkaisten ongelmia, tekemällä päätöksiä, ajatellen kriittisesti, kommunikoimalla tehokkaasti ja työskennellen ryhmissä.

Maailmankansalaisuuden oppimisprosessin keskeisiä osia ovat edistymisen ja toiminnan kautta opittujen asioiden pohdinta ja arviointi refleктоimalla.

Osallistavassa opetuksessa opettaja toimii usein ohjaajana, joka tukee oppijoita

arvioimaan faktoja, neuvottelemaan, tekemään päätöksiä, ratkaisemaan ongelmia ja työskentelemään sekä itsenäisesti että yhdessä muiden kanssa. Opettajan tulee kannustaa oppijoita pohtimaan paikallisten tekojen ja toimintojen maailmanlaajuisia vaikutuksia ja pohtimaan vastuullisia toimia, joissa otetaan huomioon eettiset näkökulmat. Opiskelija voi valita tehtäviä, jotka vastaavat omia tarpeita parhaiten. Tehtäviä on mahdollista muokata ja käyttää joko erilaisina yhdistelminä tai erikseen.

Menetelmän valinnan tulisi perustua oppimistavoitteisiin painottaen erityisesti sosiologista ja vuorovaikutteista oppimista. Koska maailmankansalaisuus käsittelee arkaluontoisia asioita, kuten rasismia ja pakosiirtolaisuutta, on erityisen tärkeää luoda inklusiivinen ja turvallinen ilmapiiri. Tällaisessa ilmapiirissä sana on vapaa ja ristiriitoja ja erilaisia mielipiteitä käsitellään kunnioittavasti. Kunnioitus mahdollistaa yhdessä elämisen, empatiakyvyn kehittymisen ja vastuunkannon omasta elämäntavasta. Toisinaan empaattisuus voi olla varsin haastavaa, mutta kriittistä ajattelua voi kehittää vain kohtaamalla ihmisiä, jotka ajattelevat eri tavalla kuin itse. Keskustelu ei voi olla täysin vapaata, sillä oppiminen vaatii erilaisten mielipiteiden kohtaamisen fasilitointia.

Tehtävien päätavoitteena on antaa oppijoille selkeä käsitys aktiivisesta maailmankansalaisuudesta ja antaa heille valmiudet tehdä jotain myönteistä muutoksen aikaansaamiseksi.



# AKTIVOITUMINEN

## Tavoitteet:

- Kannustaa oppijoita ideoimaan erilaisia toimintavaihtoehtoja ja pohtimaan niiden hyötyjä.
- Rohkaista opiskelijoita liittymään yhteisöihin ja järjestämään kampanjoita, joissa levitetään sanaa globaaleista ongelmista ja epäoikeudenmukaisuudesta. Opiskelijoita kannustetaan ottamaan kampanjoissa aktiivinen rooli.
- Tarjota ideoita, jotka voivat tukea heitä oman kampanjan järjestämiseen tai osallistumaan laajempaan kansalaistoimintaan.
- Saada aikaan muutosta joko itselle henkilökohtaisesti tärkeässä asiassa tai oppilaitoksessa, paikallisyhteisössä, kansallisesti tai kansainvälisesti.
- Kehittää yhteistyötaitoja, kriittistä ajattelua ja päätöksentekoa.

**Ikä/kohderyhmä:** Koulut, nuoret, aikuiset / vaatii luku- ja kirjoitustaitoa

**Tarvittavat materiaalit:** Oppimateriaalit 1–3, kyniä

## Ohjeet:

### Tehtävä 1: Kuvat

Laita neljä kuvaa seinälle hyödyntäen **Oppimateriaali 1:stä**. Pyydä oppijoita tarkastelemaan kuvia.

Kysy ryhmältä:

- Mitä sellaisia keinoja näet, joilla voidaan vaikuttaa ihmisten mielipiteisiin?
- Näetkö tuttuja logoja?
- Onko yhteisössä helppo järjestää kampanja jonkin asian puolesta?
- Mitä hyötyä on ruohonjuuritason toiminnasta?

**Oppimateriaali 1**



## Tehtävä 2: Mielipiteet

Anna jokaiselle henkilölle kopio **Oppimateriaali 2:sta**. Jokainen lukee ja täyttää viisi korttia. Keskustelkaa vastauksista ja perustelkaa erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia:

### Oppimateriaali 2

Ostaisin Reilun kaupan tuotteen.	
Kyllä	Minkä?
En	

Ottaisin osaa Facebook-kampanjaan, jolla lisätään tietoisuutta maailmanlaajuisesta köyhyydestä.	
Kyllä	Mihin?
En	

Ryhtyisin vapaaehtoiseksi yhdistyksessä tai ihmisoikeusjärjestössä.	
Kyllä	Mihin?
En	

Ottaisin osaa kansainvälisten päivien tapahtumiin.	
Kyllä	Mihin?
En	

Osallistuisin TV-ohjelmaan.	
Kyllä	Minkä ohjelman valitsisit?
En	

## **Tehtävä 3: Tehtäväkortit**

Laita kaikki **Oppimateriaali 3:n** yhdeksän toimintakorttia laatikkoon ja anna jokaisen valita yksi kortti. Lukekaa kortit ääneen ja keskustelkaa mielipiteistä ryhmänä. Yrittäkää järjestellä ne sen mukaan, mikä toiminta sopisi tälle ryhmälle parhaiten.

Korosta, ettei ole oikeaa tai väärää vastausta – jokaisessa vaihtoehdossa on hyviä ja huonoja puolia. Osallistujien pitäisi järjestää ne vain parhaaksi katsomallaan tavalla.

Vaihtoehtoisesti osallistujat voivat kehittää yhdeksän mahdollista toimintaa, jotka he voisivat itse toteuttaa aiheesta. Jokainen toiminta kirjoitetaan erilliselle paperille. Kun käytät valmiita kortteja, lisää mukaan myös tyhjiä kortteja. Näin oppijat voivat lisätä myös omia ideoitaan.

## Oppimateriaali 3

<p>Paras toimintatapa on löytää organisaatiot, jotka voivat auttaa meitä ja osallistua niiden paikalliseen, kansalliseen ja kansainväliseen toimintaan.</p>	<p>Paras toimintatapa on esittää asiamme jollekin vaikutusvaltaiselle päättäjälle. Esimerkiksi kirjoittaa kirje tai sähköposti, lähettää vetoamus tai mielipidekyselyn tulokset tai vierailla hänen luonaan.</p>	<p>Paras toimintatapa on valmistaa ja esittää näytelmä, josta käy ilmi, miten meille tärkeä asia vaikuttaa ihmisiin. Näytelmän voisi esittää julkisessa tilassa, oppilaitoksissa tai omassa tilaisuudessa.</p>
<p>Paras toimintatapa on hyödyntää sosiaalista mediaa tietoisuuden lisäämiseksi ja innostaa muita toimimaan asian puolesta.</p>	<p>Paras toimintatapa on tehdä esite, juliste tai kollaasi aiheesta ja laittaa se esille oppilaitoksessa ja paikallisen yhteisömmen julkisissa tiloissa.</p>	<p>Paras toimintatapa on tehdä omassa elämässä erilaisia valintoja sen mukaan mitä olet oppinut. Esimerkiksi muuttaa ruokailutottumuksia ja kulutustottumuksia vaatteiden ja rahankäytön suhteen.</p>
<p>Paras tapa tuoda asiaa esille on tehdä video, podcast tai valokuvaesitys aiheesta tai herättää sen avulla keskustelua tai virittää väittelyitä.</p>	<p>Paras toimintatapa on kerätä rahaa ja lahjoittaa tuotot asiaa ajavalle hyväntekeväisyysjärjestölle.</p>	<p>Paras toimintatapa on hyödyntää tiedotusvälineitä, antaa esimerkiksi haastattelu paikalliseen radioon ja kutsua tiedotusvälineitä tapahtumiin.</p>



## Purku ja palaute:

Kannusta osallistujia pohtimaan, mitä he voivat tehdä tai miten he voivat käynnistää kampanjan.

Pyydä heitä miettimään sitä, mihin he voivat itse vaikuttaa maailmassa.

Kehota heitä selvittämään, mitkä paikalliset järjestöt toimivat esimerkiksi kestävä kehityksen, globaalin koulutuksen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tai humanitaarisen avun puolesta ja kannusta heitä menemään mukaan vapaaehtoistyöhön.

Kysymyksiä keskusteluun:

- Kokevatko osallistujat vahvoja tunteita jotain asiaa kohtaan?
- Haluavatko he vaikuttaa asioihin ja tehdä jotain positiivista?
- Ovatko he tietoisia muusta maailmasta ja omasta roolistaan maailmankansalaisina?
- Ovatko he valmiita kantamaan vastuun omista teoistaan?



# YMPÄRISTÖSTÄ HUOLEHTIMINEN

## Tavoitteet:

- Kannustaa osallistujia tarkastelemaan omia toimiaan kuluttajina ja kansalaisina
- Ymmärtää vaikutus, joka meillä on laajempaan elinympäristöön
- Löytää tapoja, joilla he voisivat edistää ja osallistua ympäristönsuojeluun

**Ikä/kohderyhmä:** Koululaiset, nuoret

**Tarvittavat materiaalit:** Oppimateriaali, kyniä

## Ohjeet:

- Selitä, kuinka käytämme maapallon luonnonvaroja arkielämässämme. Vaikutamme luonnonvaroihin joka kerta, kun lämmitämme, kirjoitamme kirjeen, käytämme kännykkää tai syömme voileivän. Öljy, puu ja ruoka on aina peräisin jostain. Öljy on porattava, jalostettava ja kuljetettava. Puut on kasvatettava, korjattava, kuljetettava ja jalostettava eri tavoin.
- Selitä oppilaille, että he voivat osallistua aktiivisesti ympäristönsuojeluun. Kannusta heitä tutkimaan keinoja, joilla kerran käytetyt luonnonvarat voidaan palauttaa takaisin kiertoon, siten että vettä, maata ja ilmaa riittää tulevien sukupolvien käyttöön.
- Pyydä oppilailta esimerkkejä uusiutuvista ja uusiutumattomista luonnonvaroista.
- Esittele käsitteet uusiokäyttö, kulutuksen vähentäminen ja kierrätys. Pyydä esimerkkejä siitä, miten oppijat voivat soveltaa niitä omaan elämäänsä.
- Jaa osallistujat pienryhmiin. Pyydä ryhmiä tarkastelemaan arkielämäänsä edellisen viikon ajalta oppimateriaalia apuna käyttäen. Ottakaa huomioon paperin käyttö, veden käyttö, matkustaminen, jätehuolto, lounasruokailu jne., mikäli ne ovat oleellisia uusiokäytön, kulutuksen ja kierrätyksen kannalta.
- Päätäkää lopuksi yksi mahdollinen teko, jonka ryhmä voi toteuttaa ympäristön hyväksi.

## Purku ja pohdinta:

Pura tehtävä esittämällä seuraavanlaisia kysymyksiä:

- Opitko jotain uutta?
- Oliko tehtävä vaikea? Oliko se helppo?
- Yllätyitkö siitä, kuinka moneen sinua ympäröivään asiaan vaikutat?

Tehtävä on mahdollista laajentaa projektiksi.

## Oppimateriaali: Kolme käsitettä

Arvioi vaikutustasi ympäristöön viime viikon aikana. Luettele, mitä sinä, perheesi tai yhteisösi voisitte **käyttää uudelleen**, **vähentää** tai **kierrättää** edistääksenne kestäväää kehitystä.

Käytä uudelleen	Vähennä	Kierrätä



# KUVAAVAT PATSAAT

## Tavoitteet:

- Vaihtaa aiheeseen liittyviä kokemuksia
- Kehittää kuuntelu- ja viestintätaitoja

**Ikä/kohderyhmä:** kaikki ikäryhmät, tarvitaan motorisia taitoja

**Ryhmäkoko:** mikä tahansa, yleensä pareittain

**Ajantarve:** 30–60 min (ryhmän koon mukaan)

**Tarvittavat materiaalit:** Ei materiaaleja

## Ohjeet:

- Tätä harjoitusta voidaan käyttää keskustelun tukena. Kaikki ryhmäläiset pääsevät osallistumaan samanaikaisesti ja ottamaan kantaa keskusteluun.
- Jaa ryhmä pareihin ja laita heidät seisomaan kasvotusten.
- Pyydä osallistujia jakamaan oma kokemuksensa aiheesta. Esimerkki: aiheena kierätys ”Kerro parillesi kokemus kierrätyksestä omasta elämästäsi. Se voi olla jotain, joka teki sinut iloiseksi tai vihaiseksi.” On tärkeää, että kysymykseen liittyy vahvoja tunteita, koska niiden kautta muistaminen ja pohdinta on helpompaa.
- Suuri ryhmä (yli 20 henkilöä) voidaan jakaa kahteen osaan, jotta esittely on helpompi järjestää ja kestää lyhyemmän aikaa.
- Anna osallistujille tarkka aikataulu. Esimerkki: kaksi minuuttia molemmille kokemuksen kertomiseen ja kaksi minuuttia patsaan muotoiluun. Muistuta, että tehtävässä ei ole oikeaa tai väärää vastausta. Jokainen kokemus on saman arvoinen.
- Kun ensimmäinen kokemus on kerrottu, pari muotoilee tarinaa kuvaavan ”patsaan”. Kuuntelija on siis kuvanveistäjä ja kertoja patsas.
- Kuuntelija muotoilee patsaan siirtämällä kertojan käsiä ja jalkoja haluttuun asentoon joko käsin asettamalla tai ohjeistamalla. Hän voi myös pyytää toista tekemään ilmeitä kasvoillaan ja kehollaan.
- Kun patsas on valmis, pari esittelee sen muille: ”Tämä patsas kuvaa...” ja sitten he kertovat kokemuksesta. Tämä osio voi kestää jonkin aikaa ja kommentit ovat tervetulleita keskustelun aikaansaamiseksi. Yritä silti antaa jokaiselle parille tarpeeksi aikaa esitellä patsaansa ja tarinansa.
- Sitten roolit vaihtuvat: toinen parista kertoo tarinan ja toinen muotoilee patsaan.

## **Purku ja pohdinta:**

Pura tehtävä esittämällä kysymyksiä:

- Kumpi rooli oli helpompi: patsas vai kuvanveistäjä?
- Oliko kokemuksen jakaminen helppoa?
- Saitko uusia näkökulmia omaan kokemukseesi liittyen kuunnellessasi muita ryhmäläisiä?



# MINÄ LUPAAN

Käsityöaktivismi on hyvä tapa aktivoida ajattelua ja ilmaista itseään taiteen kautta. Käsitöiden tekeminen osana oppimistehtävää aktivoi erilaisia oppijoita ja auttaa osallistujia ilmaisemaan tunteitaan ja mielipiteitään erilaisin tavoin.

## Tavoitteet:

- Ilmaista oma mielipide ja laittaa se näkyville
- Kirjoa oma lupaus aiheesta yhteisen keskustelun päätteeksi

**Ikä/kohderyhmä:** Kaikki ikäryhmät, tarvitaan motorisia taitoja

**Ryhmäkoko:** Mikä tahansa, keskustelu voidaan suorittaa pienryhmissä

**Ajantarve:** 45–90 min

**Tarvittavat materiaalit:** jokaiselle kartonkia (A4), kyniä, neuloja, eriväristä ompelu-/villalankaa, saksia

## Ohjeet:

### Lämmittely:

Voit työstää teemaa yhdessä ryhmän kanssa valitsemallasi tavalla. Tärkeää on saada osallistujat miettimään, mitä he ovat valmiita tekemään asian hyväksi. Esimerkki:

Jos aiheena on ilmastonmuutos, ryhmä voi aloittaa keskustelun kolmen hengen ryhmissä: Mitä keinoja he tietävät, joilla yksilö voi vaikuttaa arkielämässään? Mitä konkreettisia valintoja ja tekoja jokainen voi tehdä? Mitä itse haluaisin ja voisin tehdä? Keskustelun aikana he voivat kerätä ideansa taululle. Kun kaikki ideat ovat esillä, ryhmä voi käydä niitä läpi yhdessä.

### Tee lupauksestasi näkyvä:

- Pyydä kutakin osallistujaa valitsemaan itselleen sopiva teko tai lupaus, jonka voi oikeasti tehdä ja johon voi sitoutua. Lause alkaa ”Lupaan...” (esimerkiksi ”Lupaan kierrättää paremmin.” tai ”Lupaan kerätä yhden roskan joka päivä.”). Pyydä heitä kiteyttämään oma lupaus yhteen tai muutamaan sanaan.
- Pidä kartongit ja muut tarvikkeet valmiina seuraavaa vaihetta varten.
- Ensin lupaus kirjoitetaan tai piirretään kartongille. Muistuta oppijoita siitä, että kirjainten ja kuvien pitää olla tarpeeksi isoja kirjomiseen.

Kirjoittamisen tai piirtämisen jälkeen kirjainten tai kuvan ääriviivojen päälle tehdään neulalla reikiä, noin sormen leveyden etäisyydelle toisistaan. Huom! Liian tiheään tehdyt reiät saavat kartongin helposti repeämään kirjontavaiheessa. Kun teksti tai kuva on rei’itetty, kuviota voi alkaa kirjoa langalla. Kirjotaan jokainen kirjain tai kuva näkyväksi ompeleella reikien kohdalta.

## Purku ja pohdinta:

- Pyydä kaikkia esittelemään oma työnsä ja perustelemaan, miksi valitsi tämän teon.
- Voitte myös ottaa kuvia teoksista ja jakaa ne sosiaalisessa mediassa ja kutsua näin muita osallistumaan keskusteluun.



# MUOTI- JA VAATETEOLLISUUS

## Tavoitteet:

- Saada osallistajat ajattelemaan omaa rooliaan muotiin ja kulutukseen liittyvissä kysymyksissä
- Tehdä näkyväksi erilaisia mielipiteitä ja asenteita ryhmän keskuudessa
- Nostaa esiin tärkeitä kysymyksiä muodista/kulutuksesta ja herättää keskustelua käyttämällä provosoivia väitteitä

**Ikä/kohderyhmä:** nuoret, aikuiset (voidaan mukauttaa eri ikäryhmille kysymysten avulla)

**Ryhmäkoko:** 10–30 henkilöä

**Ajantarve:** 40–60 min.

**Tarvittavat materiaalit:** Kaksi paperia: toisessa lukee ”Samaa mieltä” ja toisessa ”Eri mieltä”

## Ohjeet:

- Aloita tehtävä tietokilpailulla, joka voi toimia ilmapiiriä vapauttavana ja tarjota lisää tietoa Euroopan kulutustottumuksista ja kansainvälisestä vaateteollisuudesta.
- Keksi mielipiteitä jakavia väitteitä muoti- ja vaateteollisuuteen liittyen. Yritä löytää hyvä sekoitus paikallisen/globalin, henkilökohtaisen/yhteiskunnallisen, helpon/vaikean ja poliittisen/ taloudellisen näkökulman välillä.
- Järjestä huone niin, että harjoitukselle on tarpeeksi tilaa.
- Laita paperit huoneen vastapäisiin nurkkiin ja varmista, että niiden välissä on tarpeeksi tilaa.
- Pyydä osallistujia asettumaan muotibarometrille (näkymätön viiva ”Samaa mieltä” ja ”Eri mieltä” papereiden välissä). Opettaja lukee väitteen ääneen ja oppilaat liikkuvat viivalla oman mielipiteensä mukaisesti.
- Jokaisen kysymyksen jälkeen kysy muutamalta osallistujalta, miksi he asettuivat juuri siihen kohtaan ”Samaa mieltä” ja ”Eri mieltä” barometrillä.
- Kerro osallistujille, että he voivat liikkua ja jopa muuttaa kantaansa selitysprosessin aikana.
- **Huomautus:** Älä tuomitse vastausta vaan esitä vain kysymys! Yritä välttää keskustelun syntymistä. Tässä harjoituksessa on kyse pikemminkin erilaisten mielipiteiden näkyväksi tulemisesta kuin keskustelusta.

## Väite-ehdotuksia:

- Pystyn ilmaisemaan persoonallisuuttani pukeutumisen avulla.
- Bangladeshin vaatetehtaiden työntekijöiden tulisi olla kiitollisia siitä, että heillä edes on työpaikka, vaikka palkalla ei kunnolla elä.
- Meidän sukupolvemme on paljon riippuvaisempi muodista kuin aikaisemmat sukupolvet.
- Vain vaatimalla Aasiassa valmistettujen vaatteiden boikotointia voimme tukea työntekijöiden oikeuksia.



- Olen muodin orja.
- Ammattiliitoilla on huono vaikutus työntekijöihin ja ne aiheuttavat vain ongelmia.
- Reilun kaupan vaatteet ovat liian kalliita.

## **Purku ja pohdinta:**

Harjoituksen jälkeen voit pyytää osallistujia istumaan alas ja aloittamaan loppupohdinnan.

Esimerkkikysymyksiä:

- Mitä pidit tästä harjoituksesta?
- Oliko helppoa päättää, mihin asettua?
- Oliko vaikeaa kuunnella muiden mielipiteitä ottamatta kantaa?
- Tuliko vastaan jotain, minkä jo tiesit aiemmin mutta et ollut koskaan ajatellut sitä



TIETOKILPAILUN KYSYMYKSET	VASTAUKSET
Mikä on farkkujen päämateriaali?	<b>A Puuvilla</b> B Villa C Keinokuitu D Pellava
Missä maissa suurin osa vaatteistamme valmistetaan?	A Saksa, Itävalta ja Sveitsi B Italia, Ranska ja Portugali C Yhdysvallat, Kanada ja Australia <b>D Bangladesh, Kiina ja Kambodža</b>
Miksi kutsutaan niitä järjestöjä, jotka taistelevat työntekijöiden oikeuksien puolesta Euroopassa ja muissa maissa?	A Kansalaisjärjestöiksi <b>B Ammattiliitoiksi</b> C Kuppikunniksi D Verkostoiksi
Mikä on eurooppalaisen liikkeen nimi, jossa yritetään käyttää uudelleen erilaisia materiaaleja ja tuotteita?	A Everything-alone-liike (EA-liike) B Yes-we-can-liike (YWC-liike) C Why-the-fuck-not-liike (WTFN-liike) <b>D Do-it-yourself-liike (DIY-liike)</b>
Mitkä Euroopan nuorisoryhmät yleensä arvostelevat muotituotteita ja -kulutusta?	A Hipit ja skeittarit B Punkkarit ja skeittarit <b>C Hipit ja punkkarit</b> D Emot ja skeittarit
Kuinka monta kiloa vanhoja vaatteita päätyy vuodessa roskeen henkilöä kohti Saksassa ja Itävallassa? <sup>1</sup>	A 30 kiloa B 4 kiloa C 45 kiloa <b>D 15 kiloa</b>
Miksi kutsutaan nuorten keskuudessa vallitsevaa trendiä, jossa vanhoja vaatteita käytetään uudelleen?	<b>A Vaatteidenvaihtobileet</b> B Nettishoppailu C Vaatteiden heittäminen roskeen D Vanhojen vaatteiden antaminen nuoremille sisaruksille
Kuinka paljon vettä tarvitaan yhden t-paidan valmistukseen?	A 5 litraa B 100 litraa C 500 litraa <b>D 2000 litraa</b>

<sup>1</sup> Lähde: [www.wearfair.at](http://www.wearfair.at)

# IHMISOIKEUSBINGO

## Tavoitteet:

- Jakaa tietoa ja kokemuksia ihmisoikeuksista
- Ymmärtää, että ihmisoikeudet koskevat kaikkia ja kaikkialla
- Oppia kunnioittamaan muita ihmisiä ja heidän mielipiteitään

**Ikäryhmä/kohderyhmä:** Kaikenikäiset

**Ryhmäkoko:** Mikä tahansa

**Ajantarve:** 10–20 min.

**Tarvittavat materiaalit:** Tietovisamoniste ja kynä jokaiselle, fläppipaperia ja tusseja

## Ohjeet:

- Perehtykää Ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen ja sen perusoikeuksiin sekä Lasten oikeuksien sopimukseen (<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> ja <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>)
- Jaa tehtävämonisteet (ihmisoikeusbingo) osallistujille
- Selitä, että jokainen etsii parin ja kysyy häneltä yhden kysymyksistä. Vastauksen avainsanat tulee kirjottaa sille kuuluvaan laatikkoon. Jokaiseen kysymykseen vastaa eri henkilö.
- Tämän jälkeen parit hajaantuvat ja etsivät itselleen uuden parin.
- Se, joka saa vastauksen jokaisen laatikkoon, huutaa: “Bingo!” Ensimmäisenä bingon huutanut voittaa.
- Tämän jälkeen siirrytään keskusteluun. Valitse yksi kysymyksistä ja pyydä vuorotellen osallistujia jakamaan saamansa vastauksen. Kirjoita avainsanat ylös fläppitaululle. Salli tässä vaiheessa lyhyet kannanotot.
- Kun kysymykset on käyty läpi, palaa vielä keskustelemaan niistä syvällisemmin.

## Purku ja pohdinta:

- Liittyivätkö kaikki kysymykset ihmisoikeuksiin? Mihin niistä?
- Mihin kysymykseen oli vaikea vastata? Miksi?
- Mitkä kysymykset olivat kiistanalaisimpia? Miksi oikeudet ovat kiistanalaisia?
- Miten ihmiset saavat tietää ihmisoikeuksista ja ihmisoikeusrikkomuksista? Luottavatko he tiedon lähteisiin?

## Tehtävämoniste: IHMISOIKEUSBINGO

Ihmisoikeuksia julistavan asiakirjan nimi	Erityinen oikeus, joka tulisi olla kaikilla lapsilla	Punaisen Ristin sisarorganisaatio
Oikeus, joka on evätty joiltain ihmisiltä kotimaassasi	Ihmisoikeus, joka on evätty sinulta henkilökohtaisesti	Organisaatio, joka kamppailee ihmisoikeuksien puolesta
Velvollisuus, joka meillä kaikilla on ihmisoikeuksiin liittyen	Esimerkki syrjinnästä Oikeus, joka joskus evätään	Oikeus, joka joskus evätään naisilta
Joku, joka taistelee ihmisoikeuksien puolesta	Teko, joka rikkoo oikeutta elää	Esimerkki siitä, miten jonkun oikeutta yksityisyyteen voidaan loukata

Lähde: Compass – A Manual on human rights Education – A Council of Europe Publication, 2012

# IHMISOIKEUKSIEN LÄMPÖMITTARI

## Tavoitteet:

- Arvioida oppilaitoksen tai muun yhteisön, esim. järjestön ilmapiiriä suhteessa ihmisoikeuksiin
- Edistää keskustelua ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisesta ja vahvistamisesta
- Ehdottaa tapoja opettaa ihmisoikeuksista

**Ikä/kohderyhmä:** Kaikenikäiset

**Tarvittavat materiaalit:** Ihmisoikeuksiin liittyvä kyselylomake

## Ohjeet:

- Pyydä osallistujia täyttämään lomake, jonka avulla arvioidaan ihmisoikeuksien ilmapiiriä omassa yhteisössä. Heidän tulee lukea jokainen väite ja arvioida, kuinka hyvin se kuvaa heidän yhteisöään. Heidän tulee arvioida ilmapiiriä huomioiden kaikki yhteisön jäsenet – koulussa esim. oppilaat, opettajat ja muu henkilöstö. Lopuksi osallistujat laskevat pistemääränsä yhteen määrittääkseen yhteisönsä kokonaisarvion.
- Valmistelee keskusteluosio kirjoittamalla suurelle paperille luokitusasteikko yhdestä neljään suurelle paperille ja pyydä osallistujilta vastaus kuhunkin kohtaan.
- Keskustelkaa kyselyn tuloksista seuraavien kysymyksien avulla ja siirrykää analyysistä ja arvioinnista toimintasuunnitelman kehittämiseen.
  - Millä osa-alueilla yhteisönne näyttää edistävän ihmisoikeuksien periaatteita?
  - Millä alueilla näyttää olevan ongelmia? Mikä näistä ovat sinulle erityisen huolestuttavia?
  - Mitä on tehtävä yhteisönne ilmapiirin parantamiseksi ihmisoikeusasioissa?
- Tarkastele kyselyn tuloksia vastuunkantoa korostaen. Mieti, mitä osallistujat voisivat tehdä ihmisoikeustilanteen parantamiseksi.
- Luokaa lyhyt lista eri toimintavaihtoehtoista ja keskustelkaa niistä perusteellisesti.

## KYSELY – IHMISOIKEUKSIEN ILMAPIIRI

Asteikko: 1 - ei/ei koskaan 2 - harvoin 3- usein 4 – kyllä/aina

Suurin mahdollinen lämpötila - 48 ihmisoikeusastetta.

ARVO-SANA	VÄITE
	Yhteisöni on paikka, jossa kaikki ovat turvassa.
	Yhteisön jäseniä ei syrjitä elämäntapojen, kuten pukeutumisen, kaveripiirien tai harrastuksien takia.
	Yhteisöni tarjoaa kaikille yhtäläiset mahdollisuudet, resurssit ja aktiviteetit.
	Yhteisöni jäsenet vastustavat syrjivää tai alentavaa käyttäytymistä, materiaaleja tai puhetta.
	Kun ristiriitoja syntyy, yritämme ratkaista ne väkivallattomasti yhteistyön kautta.
	Kuriin liittyvissä tilanteissa (koulussa esim. luokasta poistaminen ja erottamien) kaikille henkilöille taataan oikeudenmukainen ja puolueeton kohtelu syyllisyyden ja rangaistuksen määrittämisessä.
	Syytetty on syytön, kunnes toisin todistetaan.
	Omaa tilaani ja omaisuuttani kunnioitetaan.
	Yhteisöni hyväksyy eri kulttuureista ja taustoista lähtöisin olevat ihmiset.
	Yhteisöni jäsenillä on mahdollisuus osallistua (yksin ja/tai yhdistysten kautta) demokraattiseen päätöksentekoon sääntöjen kehittämiseksi.
	Yhteisöni jäsenillä on riittävästi aikaa levätä. Työajat ovat kohtuulliset ja työolot oikeudenmukaiset.
	Otan yhteisössäni vastuuta siitä, että ketään ei syrjitä ja että kaikki käyttäytyvät turvallisuutta ja hyvinvointia edistävällä tavalla.
	<b>Yhteisösi lämpötila</b>

Lähde: The European Convention on Human Rights. Starting points for teachers. Sovellettu versio kaikille yhteisöille.

## TOIMINTAIDEAT:

- Käynnistä keskustelu tai väittely omassa yhteisössäsi paikkakuntasi tai maasi ihmisoikeuskysymyksistä. Kutsu paikalle vierailevia luennoitsijoita paikallishallinnosta, kansalaisjärjestöistä, jne.
- Kirjoita artikkeleita lehteen.
- Luo verkkosivusto, jossa kerrot kiinnostuksestasi ihmisoikeuksiin.
- Järjestä varainkeruutapahtumia paikalliselle hyväntekeväisyysjärjestölle tai globaalin hätätilan hyväksi.
- Hanki työllesi julkisuutta paikallisradion, sanomalehtien ja sosiaalisen median kautta.
- Ryhdy vapaaehtoiseksi yhdistykseen tai ihmisoikeusjärjestöön
- Aloita nuorten kanssa kouluhanke ihmisoikeuksista ja tehkää siitä video julkisuuden saamiseksi.
- Perusta muiden nuorten kanssa tukiryhmä oppimisvaikeuksista kärsivien nuorten auttamiseksi.
- Osallistu kansainvälisten ihmisoikeuspäivien toimintaan.



# LAUSEEN RAKENNUS

Tässä tehtävässä keskitytään yhteisiin tavoitteisiin ristiriitojen ratkaisussa. Joskus yhteinen tavoite on ainoa asia mistä ihmiset ovat samaa mieltä. Tämä voi olla erityisen totta konfliktitilanteissa tai silloin, kun suhteet ovat kiristyneet.

Tehtävän tarkoitus on osoittaa, että jos keskitymme yhteiseen tavoitteeseen, voimme voittaa monet edessämme olevista haasteista. Vaikka tulos ei olisikaan täydellinen – kuten joidenkin näiden lauseiden kielioppi – voimme silti saavuttaa menestystä asettamalla tavoitteen.

## Tavoitteet:

- Käyttää yhteistä tavoitetta ongelmien ratkaisuun
- Kehittää luovia taitoja

**Ikä /kohderyhmä:** Kaikenikäiset

**Ajantarve:** 15–30 min.

**Tarvittavat materiaalit:** Fläppipaperia ja tusseja, teippiä

## Ohjeet:

- Jaa ryhmä 5–10 hengen joukkueisiin.
- Jokainen joukkue asettuu jonoon seinälle teipatun tyhjän fläppipaperin eteen.
- Anna tussi jokaisen jonon ensimmäiselle henkilölle.
- Selitä, että joukkueen on kirjoitettava paperille lause niin, että jokainen jäsen kirjoittaa yhden sanan. Lause voi olla missä muodossa tahansa: kysymys, virke tai huudahdus.
- Joukkueen jäsenet eivät saa puhua toisilleen tehtävän aikana.
- Jonon ensimmäinen kirjoittaa lauseen ensimmäisen sanan ja viimeinen viimeisen sanan ja välimerkin.
- Määritä tehtävälle aihe tai teema. Tämä auttaa luomaan keskustelua myöhemmässä vaiheessa. Voit esimerkiksi pyytää kirjoittamaan lauseen sukupuoleen liittyvistä stereotyyppioista. Aiheen nimeämisen etu on selvittää, mitä ihmiset siitä ajattelevat.
- Joukkueen lauseen on oltava järkevä.
- Pyydä osallistujia lukemaan lauseensa ja kysy heiltä, miten tehtävä meni.
- Kun jokainen joukkue on kirjoittanut lauseen ja lukenut sen ääneen, joukkueet siirtyvät seuraavalle paperille ja kirjoittavat uuden lauseen. Lauseen tulee liittyä samaan aiheeseen kuin edellisen joukkueen. Niiden on edelleen noudatettava samoja sääntöjä. Jatka kiertoa, kunnes jokaisessa paperissa on kolme tai neljä lausetta tietystä aiheesta. Mitä enemmän lauseita saadaan kirjoitettua, sitä enemmän ryhmällä riittää puhuttava.
- Lopeta tehtävä kertomalla kaikille, että he tekivät hyvää työtä lauseiden kanssa.



## **Purku ja pohdinta:**

Keskusteltavat kysymykset:

- Miten valitsit ensimmäiseksi kirjoitettavan sanan?
- Miten päätit, kuinka lause loppuu?
- Miten kommunikoitte puhumatta?
- Oliko vaikeaa jatkaa muiden ryhmien lauseita?
- Mitä esteitä teidän oli ylitettävä tavoitteen saavuttamiseksi?



# SUUNNITTELE JA TOTEUTA

## Tavoitteet:

- Miettiä tekoja, joilla olisi mahdollista vaikuttaa.
- Tutkia tekojen paikallisia ja maailmanlaajuisia vaikutuksia ja suunnitella, miten ne voitaisiin toteuttaa parhaiten.
- Tukea opiskelijoita laatimaan suunnitelmia siitä, mitä heidän on tehtävä ollakseen aktiivisia kansalaisia.
- Pohtia tekojen paikallisia ja maailmanlaajuisia vaikutuksia.

**Ikä/kohderyhmä:** Koululaiset, nuoret

**Tarvittavat materiaalit:** Tehtävämonisteet, kyniä

## Ohjeet:

- Listaa mahdollisia tekoja toimintataulukkoon ja arvioi jokaista kysymysten avulla (Tehtävämoniste 1).
- Valitse teko, joka olisi ryhmälle sopiva ja kiinnostava.
- Käytä valmista mallia toimintasuunnitelman täydentämiseksi (Tehtävämoniste 2). Laatikot on täydennettävä ennen toiminnan aloitusta, ja viimeinen valkoinen laatikko vasta toiminnan jälkeen.
- Oppilaat voivat valita yhden teon koko luokalle tai valita ja toteuttaa tekoja pienemmissä ryhmissä. Saattaa olla parasta aloittaa toiminnan suunnittelu omassa koulussa ennen laajemman yhteisön toimintaan siirtymistä. Koulu-yhteisön tarpeita on helpompi arvioida, mikä on alussa eduksi. Projektin hallinta on yksinkertaisempaa, koska oppilaat ovat itse koulu-yhteisön jäseniä ja tuntevat sen hyvin.
- Oppilaiden valitsemat teot ja toimet voivat olla seuraavanlaisia: tehdä saastuttamisesta kertova video, perustaa vertaisopetusryhmä, jossa käsitellään aiheita ihmisoi-keudet, demokratia, pakolaisuus, rasismi, HIV/AIDS, vapaaehtoistyö jne. tai vaikka käsikirjoittaa ja esittää nuorisoriikollisuutta koskeva näytelmä.
- Tee huomioita toiminnasta. Sisällytä mukaan, mitä todisteita oppilaat esittivät
- toiminnan eri vaiheissa, esim. valokuvat, lehtiset, videot ja nauhoitukset, tarinat, kuvat.

## Purku ja pohdinta:

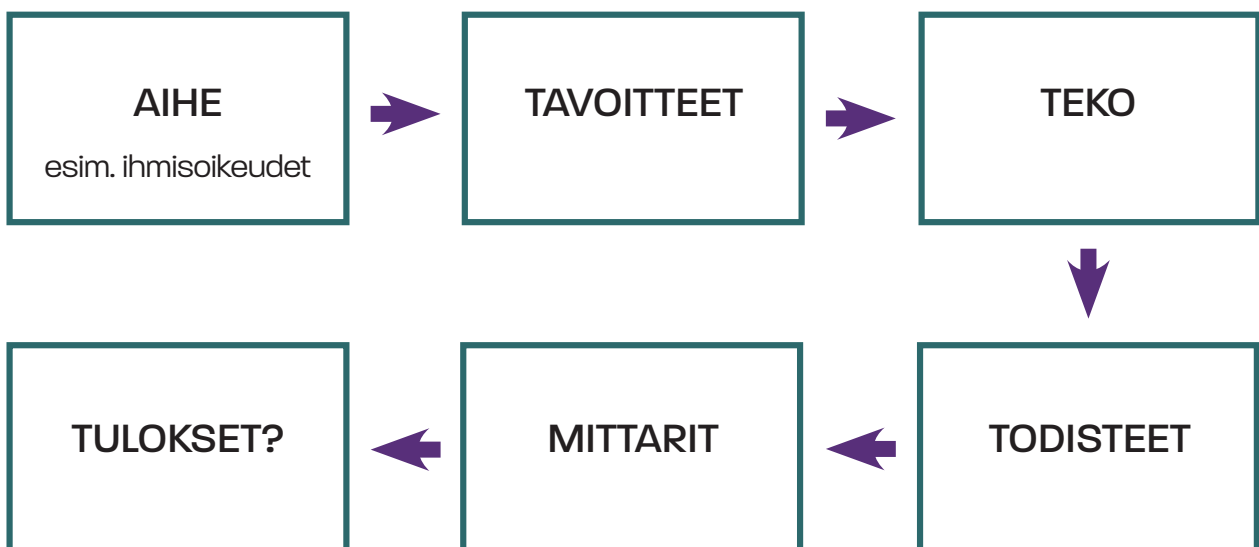
Keskustelkaa siitä, miten hyvin ryhmä työskenteli yhdessä, oliko toiminnalla merkitystä, mitä vaikutusta sillä oli yksilötasolla ja mitä jatkossa voitaisiin tehdä eri tavalla. Keskusteltavat kysymykset:

- Oliko ryhmällä tarpeeksi tietoa ja resursseja?
- Mitä haasteita kohtasitte?
- Oliko toiminnalla vaikutusta?
- Miten haluaisitte vaikuttaa asiaan seuraavalla kerralla?
- Ajatteletko olevasi aktiivinen kansalainen?

## Tehtävämoniste 1: TEON VALINTA

Teko	Suunnittelun kesto	Teon paikalliset ja maailmanlaajuiset vaikutukset	Kuka voisi auttaa meitä	Mitä vaikeuksia saattaa ilmetä

## Tehtävämoniste 2: TOIMINTASUUNNITTELMA



## **LÄHTEET:**

Council of Europe (2007). Compass - A Manual on Human Rights Education with Young People

Council of Europe (2002). The European Convention on Human rights. Starting points for teachers.

ERASMUS Program (2017). Global education. Tools for Trainers and Facilitators.

European Commission (2014). Youth of the World! – mainstreaming global awareness in youth work.



**TEEMA 2:  
AKTIIVINEN  
OSALLISTUMINEN**

# TEEMA 2: AKTIIVINEN OSALLISTUMINEN

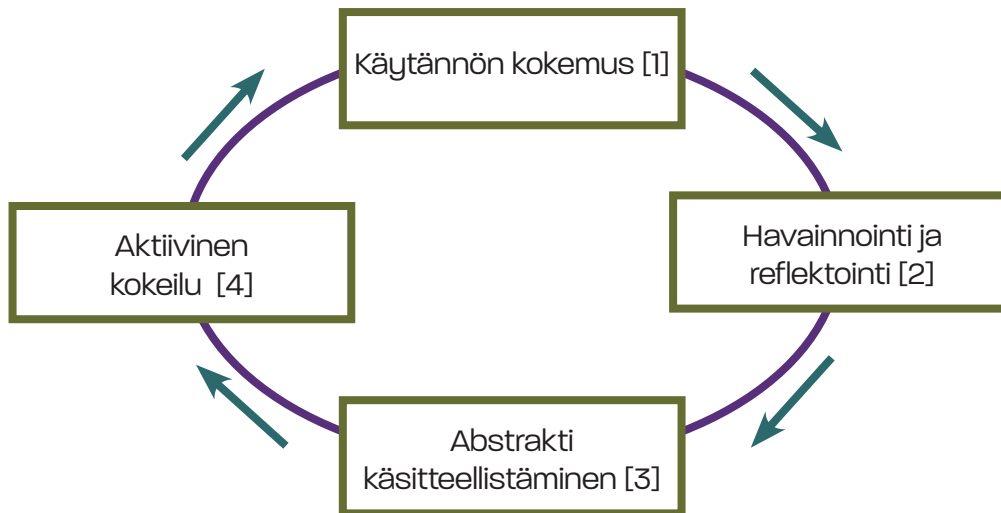
## JOHDANTO

Aktiivinen osallistuminen kansalaistoimintaan on elintärkeää yhteiskunnan menestymiselle. Siihen sisältyy erilaisia tekoja ja moraalisia pulmia ja toisinaan tilanteita, joissa kansalaisaktiivisuuden arvot kyseenalaistetaan. Yksityishenkilöiden on päätettävä, toimivatko he tilanteessa vai eivät ja miten he sen tekevät. Kansalaistoiminnan taustalla voi olla joko moraalisia tai omaa etua ajavia motiiveja. Kun ihmiset toimivat kansalaisarvojen puolesta tai halusta auttaa muita, heidän motivaationsa perustuu moraaliin. Kun kansalaistoiminta ajaa henkilökohtaista etua, on se osoitus itsekeskeisestä motivaatiosta. Molemmat motivaatiot voivat ohjata yksilön toimintaa samanaikaisesti. Kansalaistoiminnan kannalta on kuitenkin tärkeää ymmärtää moraalisen ja itsekeskeisen motivaation ero.

Käsite ”aktiivinen kansalaisuus” tarkoittaa työskentelyä kohti parempaa yhteiskuntaa. Taloudellinen osallistuminen, viralliset palvelut, vapaaehtoistyö sekä muut keinot tarkoittavat paremman elämän edellytyksiä jokaiselle.

Demokratian ja kansalaistaitojen opetuksessa on keskityttävä yksilön kokemukseen ja menetelmien on tuettava vilpittömyyttä ja avointa vuorovaikutusta. Opetuksen tulee keskittyä yksilöön ja tämän vuorovaikutukseen muiden kanssa, yksilö- ja ryhmäidentiteettien muodostumiseen, sekä yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Päättävänä tavoitteena on edistää demokratiaa ja ihmisoikeuksia, jotta jokaisen yksilön on helpompi osallistua yhteiskunnan rakentamiseen. Aktiivista kansalaisuutta käsittelevä opetus voi auttaa opiskelijoita tulemaan aktiivisemmiksi ja tekemään vastuullisia päätöksiä. Demokratia rakentuu tietyistä keskeisistä arvoista, kuten ihmisoikeuksista, vapaudesta, tasa-arvosta ja lainsäädännöstä. Kannustus osallistumaan on avaintekijä demokratian vahvistamisessa. Demokratiaan osallistuminen on haastavaa, mutta sitä voi harjoitella.

Kokemukselliseen oppimiseen kuuluu abstrakti käsitteellistäminen, jossa opittuja asioita sovelletaan eri tilanteisiin. Kolbin teoriassa motivaatio uusien käsitteiden luomiseen syntyy uusista kokemuksista. Oppiminen on prosessi, jossa tietoa syntyy kokemuksen kautta (Kolb, 1984).



Kokemuksellisen oppimisen teoria on hyvä pitää mielessä, kun harjoitetaan aktiivista osallistumista. Ensin yksilön kokemusta havainnoidaan ja reflektoidaan, minkä jälkeen muodostetaan käsite ja kokeillaan sitä uudessa tilanteessa. Eri opetusmenetelmien kokeilu voi edeltää tai seurata koulutustilannetta ja se antaa osallistujille mahdollisuuden pohtia yhteistä hyvää ajavia tekoja. Opiskelijoita olisi kannustettava ajattelemaan maailmanlaajuisesti mutta toimimaan paikallisesti. Erilaisten näkökulmien käyttö voi olla hyödyllistä, kuten esimerkiksi:

- Verkostoituminen/samat arvot jakavan yhteisön löytäminen
- Kansalaisjärjestöt/paikalliset ryhmät
- Keskustelu/puhuminen
- Vaalit/äänestäminen
- Poliittikka/lainsäädäntö
- Vapaaehtoistyö/muiden auttaminen
- Tapahtumien järjestäminen/tapahtumiin osallistuminen

# AIVORIIHI

## Tavoitteet:

- Ideoiden, ajatusten ja ratkaisujen tuottaminen ja käyttö
- Kannustaa osallistujia ajattelemaan ilman arvostelua
- Hyödyntää erilaisia näkökulmia ja kokemuksia

**Ikäryhmä:** 12->

**Ryhmäkoko:** Ei rajoitusta, jaa iso ryhmä 3-8 hengen pienryhmiin

**Ajantarve:** 30-45 min

**Tarvittavat materiaalit:** Muistiinpanovälineet, piirustusvälineet (toteutuksen mukaan).

## Ohjeet:

- Uudet ideat ovat kaikkien saatavilla ja hyödynnettävissä tulevaisuudessa. Ohjaajan on tärkeä tietää, miten ajatuksia ja ratkaisuja voidaan toteuttaa käytännössä tehtävän jälkeen.
- Tehtävän voi tehdä ryhmän koon mukaan myös pienemmissä ryhmissä, esimerkiksi yli 20 henkilön ryhmä voidaan jakaa kahtia. Ohjaaja huolehtii hyvästä ja rennosta ilmapiiristä ennen tehtävää ja sen aikana. Tarvittaessa voit tehdä lämmittelyharjoituksen ennen aivoriiheen aloittamista, esimerkiksi sana-assosiaation.
- Ensimmäinen pitää sopia aivoriihen säännöistä: ideoiden arvostelu on kiellettyä ja kaikkien tulee osallistua pohdintaan. On myös sovittava siitä, miten ideat esitetään ja jaetaan. Kaikki ideat ovat vartenotettavia.
- Ideat voidaan esittää esimerkiksi piirissä tai vapaassa järjestyksessä. Voidaan myös heittää palloa osallistujalta toiselle. Tehtävälle on annettava aikaa, sillä ensin on löydettävä kaikista yleisimmät ratkaisut. Ideat vapautuvat näistä ratkaisuista pikkuhiljaa ja ajan myötä luovuus lisääntyy. Ohjaajan olisi hyvä antaa joitakin esimerkkejä, jotta osallistujat ymmärtävät, että ideoille ei ole rajoituksia.
- Aivoriihi voidaan toteuttaa myös kirjallisena, jolloin jokainen kirjoittaa vuorollaan omat ideansa.



## **Purku ja pohdinta:**

Aivoriihen tarkoituksena on tuottaa ideoita, ajatuksia ja ratkaisuja jatkotyöskentelyä varten. Purussa voidaan käydä ideoita läpi sekä äänestää tai sopia ratkaisuisista, jotka voitaisiin ottaa tarkempaan käsittelyyn.

On tärkeää, että ohjaaja on pohtinut tapaa, jolla käsittely tapahtuu. Tulevaisuudessa voit esimerkiksi koota ideat ryhmiksi tai valmistella niihin perustuvia tapahtumia.

Odotetut oppimistulokset:

Lopputuloksena tulisi olla uusia ideoita, ajatuksia ja ratkaisuja jatkotehtävää varten. Osallistujat ovat yrittäneet ajatella vapaasti ilman arvostelun uhkaa. He ovat hyödynneet erilaisia näkökulmia ja kokemuksia.



# KUKA MINÄ OLEN?

## Tavoitteet:

- Saada opiskelijat tiedostamaan omat sekä muiden erityispiirteet ja ymmärtämään heitä ja muita ihmisiä yhdistävät tekijät.
- Edistää solidaarisuutta ja kunnioitusta.

**Ikäryhmä:** 12->

**Ryhmäkoko:** 8+

**Ajantarve:** 25-40 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Valokuvia/kuvia (aikakauslehdistä ja sanomalehdistä) eri alkuperää olevista ihmisistä.

**Menetelmät:** Toiminnallinen ja yhteistoiminnallinen oppiminen, reflektointi.

## Ohjeet:

- Jokainen opiskelija valitsee 3-4 kuvaa. He tekevät päätelmiä kuvien perusteella ja kirjoittavat ne ylös.
- Opettaja ohjaa ryhmäkeskustelua esittämällä seuraavanlaisia kysymyksiä:
  - Keitä kuvan ihmiset ovat?
  - Missä he asuvat? Asuvatko he kaupungissa? Vai maaseudulla?
  - Millaisia he ovat?
  - Mistä he pitävät? Mistä he eivät pidä?
  - Miltä heistä tuntuu?
  - Millaisia perheitä heillä on?
  - Mitä he tekevät työkseen?
  - Millainen heidän kulttuurinsa on?
  - Mitä yhteistä heillä on? Mikä heissä on erilaista? Entä opiskelijoihin verrattuna? Onko erilaisuus hyväksyttävää? Miksi?
- Kysy opiskelijoilta: Mitä he oppivat itsestään ja miten se liittyy ihmisoikeuksiin? Mitä mieltä he olivat monimuotoisuudesta? Miksi monikulttuurisessa yhteiskunnassa eläminen voi olla haastavaa sekä palkitsevaa? Mitä ennakkoluuloja heillä oli kuvien ihmisiä kohtaan? Huolehdi luottamuksellisesta ilmapiiristä, että ennakkoluuloja kehdataan kertoa. Korosta, että kaikilla on niitä ja harjoituksen tarkoitus on tulla niistä tietoisiksi, jotta niistä voidaan luopua.

## Purku ja pohdinta:

KUKA MINÄ OLEN? Minä olen se, joka olen, sinä olet se, joka sinä olet, hän on se, joka on, mutta meillä on myös paljon yhteistä.

Keskustelua aiheista: mitä on olla ihminen, kuinka olla oma itsensä, kuinka antaa muiden olla omia itsejään. Oikeus olla oma itsensä, yhdenvertainen oikeus tulla kunnioitetuksi ja mukaan otetuksi, oikeus vapauteen ja turvallisuuteen. Oikeus kansalaisuuteen.



Aikuisten oppijoiden kanssa voidaan miettiä myös käsitteellisemmin sitä, mikä ero on sinä, että keskustelussa kohtaavat minä – sinä tai minä – minä. Ensimmäisessä kohtaavat subjekti ja sen objekti, jälkimmäisessä kohtaavat kaksi subjektiä.

Odotetut oppimistulokset: Opiskelijat ovat tietoisempia omasta suhteestaan muihin ihmisiin. Mikä heissä on erityistä ja mitä yhteistä heillä on muiden kanssa. Solidaarisuus ja kunnioitus muita ihmisiä kohtaan kasvavat.

# KEITÄ ME OLEMME?

## Tavoitteet:

- Toisiin tutustuminen
- Ymmärtää samankaltaisuudet erilaisuuksista huolimatta.

**Ikäryhmä:** 12 - >

**Ryhmäkoko:** Parityöskentely

**Ajantarve:** 15-20 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Ei materiaaleja

**Menetelmät:** Tarinoiden ja kokemusten jakaminen

## Ohjeet

- Jaa osallistujat pareihin.
- Pyydä heitä valitsemaan tarina omasta elämästään, jonka he ovat valmiita jakamaan muille. Anna parille noin viisi minuuttia tarinaa kohden.
- Pyydä sitten pareja kertomaan kuulemansa parin tarina uudelleen ikään kuin se olisi heidän omansa.
- (Voit myös antaa tarinalle tarkemman ohjeen ryhmän mukaan, esimerkiksi: kerro milloin tapasit ensimmäistä kertaa ulkomaalaisen henkilön, kerro tilanteesta, jossa tunsit itsesi tyhmäksi tai ulkopuoliseksi jne.).

## Purku ja pohdinta:

Osallistujat tulevat yllättymään siitä, kuinka samaistumme toisten tarinoihin ja miten kuuntelemme ja opimme toisiltamme. He myös ymmärtävät, että ihmisillä on uskottoman paljon yhteistä.

**Odotetut oppimistulokset:** Opiskelijat ymmärtävät, että heillä on eroista huolimatta paljon yhteistä.

# NÄETKÖ SAMAN KUIN MINÄ?

## Tavoitteet:

- Huomata, että ihmiset näkevät ja tulkitsevat samoja asioita eri tavoin.
- Ymmärtää toisen ihmisen näkökulma.

**Ryhmäkoko:** 6+

**Ajantarve:** 15-20 minuuttia.

**Tarvittavat materiaalit:** Valmiita kuvia tai väitteitä, paperia ja kyniä

**Menetelmät:** Opiskelijat huomaavat, etteivät kaikki ajattele heidän kanssaan samalla tavalla. Yritä auttaa heitä oivaltamaan se seuraavalla tehtävällä.

## Ohjeet

- Kirjoita osallistujille väite, esitä kysymys tai näytä heille kuva. Esimerkiksi: Jokaisella on ihmisoikeudet. Kaikkia pitää suvaita. Mitä on rakkaus? Jos käytät kuvaa, valitse kuva, joka ei ole liian yksiselitteinen.
- Pyydä heitä kirjoittamaan paperille, mitä he ajattelevat väitteestä tai kuvasta.
- Papereiden tulee olla nimettömiä. Kun kaikki ovat valmiita, kerää paperit yhteen.
- Sitten kaikki paperit luetaan ryhmälle ääneen. Kysy oppilailta, ajattelivatko kaikki samalla tavalla.
- Keskustelkaa miksi/miksi ei. Kysy, pystyvätkö he ymmärtämään toisen ihmisen näkökulman.

## Purku ja pohdinta:

Osallistujat tulevat yllättymään siitä, miten eri tavoilla he voivat nähdä saman asian ja miten ymmärtää toisen näkökulman. Miten voit laittaa itsesi toisen saappaisiin?

**Odotetut oppimistulokset:** Opiskelijat ymmärtävät, että ihmiset voivat nähdä ja tulkita täsmälleen samoja asioita eri tavoin.

# MITÄ DEMOKRATIA ON?

## Tavoitteet:

- Pohtia demokratian käsitettä ja ymmärtää, että sille on olemassa erilaisia määritelmiä.
- Pystyä tunnistamaan erilaiset demokratiaan liittyvät ideat

**Menetelmät:** Toiminnallinen, osallistava ja yhteistoiminnallinen oppiminen

**Ryhmäkoko:** Mikä tahansa

**Ajantarve:** 3 x 45 minuuttia.

**Yleiskatsaus:** Tässä ryhmätyössä oppilaat keräävät, analysoivat ja esittävät tietoa. Yhdenvertaisuus ja kunnioitus.

**Tarvittavat materiaalit:** Kyniä ja paperia tai tietokoneita. Iso kartonki ja tusseja tai tietokoneita ja projektori.

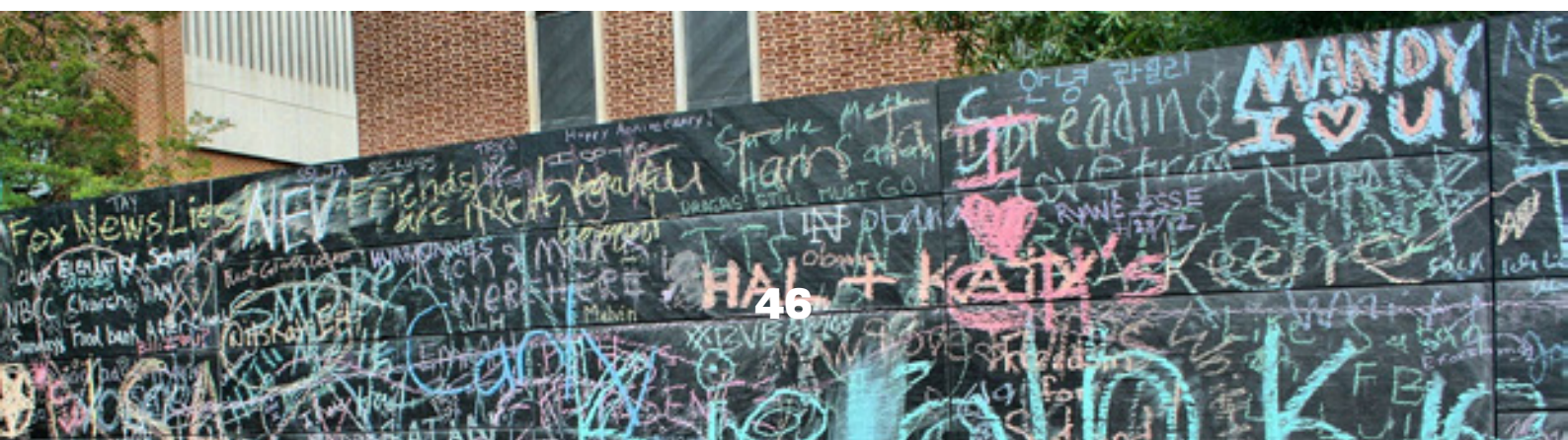
## Ohjeet:

- Jaa opiskelijat 3-4 hengen ryhmiin.
- Kotitehtävä: haastattele jotakuta (ystävää, perheenjäsentä, työkaveria jne.) siitä, miten he ymmärtävät ja tulkitsevat demokratian. Olisi hyvä, että haastateltavilla olisi erilaisia taustoja.
- Opiskelijat etsivät lisää tietoa demokratiasta internetistä (viralliset määritelmät).
- He tekevät löydöistään julisteen tai käyttävät tietokonetta ja projektoria.
- Lopuksi opiskelijat esittävät työnsä tulokset.
- Opettaja ohjaa keskustelua demokratian määritelmistä: onko haastattelujen ja virallisten määritelmien välillä vastakkainasettelua? Mitä yhtenäisyyksiä ja eroavaisuuksia löysitte?
- Yhteenveto ja arviointi; keskustelut. Yllättikö jokin? Olivatko määritelmät erilaisia ja mikä voisi olla tähän syynä? Opettaja ja osallistujat keskustelevat havainnoistaan.

## Purku ja pohdinta:

Mitä eri määritelmiä kohtasitte? Miten muuten demokratian voisi määritellä?

**Odotetut oppimistulokset:** Opiskelijat ovat pohtineet demokratian käsitettä ja ymmärtäneet, että on olemassa erilaisia määritelmiä. Heidän tulisi oppia tunnistamaan erilaiset demokratiaan liittyvät ajatukset.



# VAALIT: KUINKA VAKUUTTAVA OLET?

## Tavoitteet:

- Pohtia demokraattisen yhteiskunnan erimielisyyksiä.
- Harjoitella kuuntelemista, puhumista ja vaikuttamistaitoja.
- Kannustaa yhteistyöhön.

**Ryhmäkoko:** Mikä tahansa

**Ajankäyttö:** 45 minuuttia

**Yleiskatsaus:** Keskustelua demokratiaan liittyvistä oikeuksista ja vastuusta. Oikeus osallistua demokraattiseen vaikuttamiseen, oikeus mielipiteeseen ja sen ilmaisuun (sananvapaus).

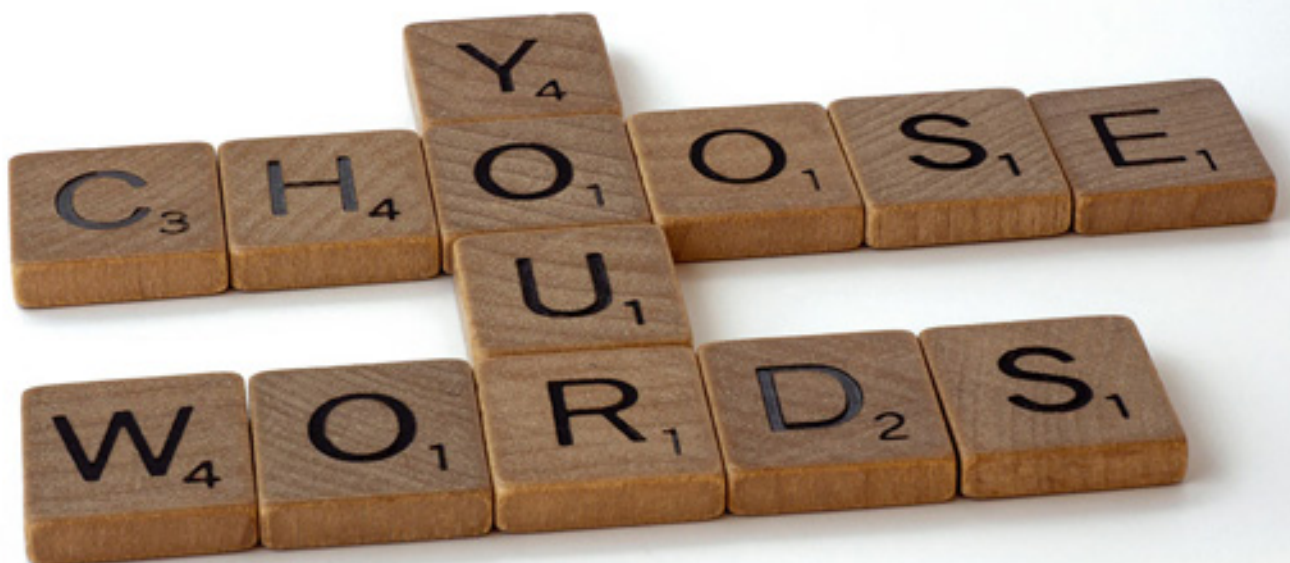
**Menetelmät:** Toiminnallinen, yhteistoiminnallinen ja osallistava oppiminen, reflektointi

**Tarvittavat materiaalit:** Paperia (A4), tusseja, liimaa, pieniä kortteja ja kyniä. Tuoleja.

## OHJEET

Tee kaksi lappua: toiseen kirjoitetaan ”**Samaa mieltä**” ja toiseen ”**Eri mieltä**”. Ripusta ne seinälle kauaksi toisistaan. Pidä huolta, että lappujen välissä on tarpeeksi tilaa Laita kaksi tuolia huoneen keskelle puolen metrin päähän toisistaan. Tuolien ympärillä on oltava tarpeeksi tilaa liikkumiseen.

- Näytä osallistujille molemmat paperit (**samaa mieltä** ja **eri mieltä**). Selitä, että seuraavaksi luet väitteen, josta he ovat enemmän tai vähemmän samaa tai eri mieltä.



- Valitse väite alla olevasta listasta ja lue se ääneen.
- Pyydä opiskelijoita asettumaan papereiden väliin riippuen siitä, kuinka vahvasti he ovat samaa tai eri mieltä. Jos he ovat täysin samaa tai eri mieltä, heidän tulisi seistä niin lähellä papereita kuin mahdollista.
- Kun opiskelijat ovat asettuneet paikoilleen, kutsu kumpaakin paperia lähimpänä oleva henkilö istumaan keskellä oleville tuoleille. Muut oppilaat kerääntyvät tuolien ympärille sen henkilön taakse, jonka kanssa he ovat enemmän samaa mieltä. Jos he eivät osaa päättää, asettuvat he tuolien väliin.
- Anna tuoleilla istuville yksi tai kaksi minuuttia aikaa selittää, miksi he ovat väitteestä samaa tai eri mieltä. Heitä ei saa keskeyttää tai auttaa.
- Kun aika on loppu, muut opiskelijat asettuvat jommankumman henkilön taakse – kaikkien on valittava kantansa, eikä kukaan saa jäädä keskelle. Nyt yksi ryhmä on väitteen puolella ja toinen sitä vastaan. Kumpikin ryhmä saa kymmenen minuuttia aikaa valmistella argumentteja ja perusteluja, jotka tukevat heidän mielipidettään. He myös valitsevat uuden edustaja niiden esittämiseen.
- Ryhmät kohtaavat jälleen ja uudet edustajat istuvat tuoleille tukijoidensa ympäröimänä.
- Kumpikin edustaja saa noin kolme minuuttia esittääkseen argumenttinsa ja perustelunsa. Tämän jälkeen opiskelijat voivat muuttaa mieltään ja liittyä toiseen ryhmään, mikäli perustelut saivat heidät vakuuttuneiksi.
- Nyt ryhmällä on viisi minuuttia aikaa keksiä lisää argumentteja ja kustakin ryhmästä valitaan kolmas edustaja. Kun edustajat ovat taas ilmaisseet näkemyksensä, on opiskelijoilla taas mahdollisuus muuttaa mieltään ja liittyä toiseen ryhmään.
- Lopuksi aiheesta tehdään yhteenveto kaikkien kanssa.

### **Väitteet, joista opettaja voi valita:**

- *Vaaleissa äänestäminen on eettisesti oikein.*
- *Kaikkia lakeja tulee noudattaa, vaikka ne olisivat epäoikeudenmukaisia.*
- *Vain poliitikoilla on demokraattista valtaa.*
- *Ihmiset saavat ansaitsemansa johtajat.*
- *Kansalaisten vastuulla on valvoa viranomaisten toimia.*
- *Sananvapautta voidaan rajoittaa, jos sen vapaasta ilmaisusta voi olla vakavaa haittaa ihmisille.*

### **Purku ja pohdinta:**

- Mikä on tällaisen keskustelutehtävän tarkoitus? Miksi tarvitaan valtion ja sen voimasuhteiden ja instituutioiden arviointia?
- Muuttiko kukaan mielipidettään keskustelun aikana? Mitkä argumentit saivat tämän aikaan?
- Kokivatko opiskelijat vertaispainetta tai muuta painostusta, joka vaikutti heihin todellisten argumenttien sijasta?
- Jos et muuttanut mielipidettäsi, oliko keskustelulla sinulle mitään merkitystä? Keksitkö mitään argumenttia, joka saisi sinut muuttamaan mielesi?



- Miksi ihmisillä on erilaisia mielipiteitä? Miten siihen tulisi suhtautua demokraattisessa yhteiskunnassa? Pitäisikö kaikki mielipiteet hyväksyä demokraattisessa yhteiskunnassa?

**Muita huomiota opettajalle:**

- Ensimmäinen vaihe, jossa opiskelijat asettuvat papereiden välille, tulisi kestää vain muutaman minuutin. Tärkeintä on vain saada oppilaat asettumaan, jotta he näkevät tilanteensa muihin verrattuna.
- Tehtävän tarkoituksena on harjoittaa vuorovaikutus- ja vaikuttamistaitoja sekä pohtia omia kantojaan. Opiskelijoita tulisi omien mielipiteidensä lisäksi kannustaa pohtimaan, mikä tekee argumentista vakuuttavan ja miten vedota toisiin ihmisiin. Jokaisen tulisi yrittää saada mahdollisimman monta henkilöä asettumaan puolelleen. Aikaa voi käyttää myös toisen puolen kannan harkitsemiseen ja sen heikentämiseen.
- Tehtävässä voi käyttää myös muita kuin tässä ohjeessa esitettyjä väitteitä. Tärkeintä on valita väite, josta kaikki eivät ole samaa mieltä.
- Ota huomioon, että yhden väitteen käsittely voi kestää 30 minuuttia jos keskustelussa tehdään useampia kierroksia.
- Tehtävä voidaan toteuttaa myös eri tavoin ryhmän ja tilan mukaan.
- Voit esimerkiksi tehdä useamman kierroksen, jotta useampi opiskelija saa toimia edustajana. Rohkaista opiskelijoita muodostamaan vasta-argumentteja jne.

**Odotetut oppimistulokset:** Opiskelijat tiedostavat, että demokraattisessa yhteiskunnassa on erimielisyyksiä. He ovat harjoitelleet kuuntelemista, puhumista ja vaikuttamistaitoja. He ovat tehneet yhteistyötä.

# KUUMA TUOLI

## Tavoitteet:

- Pohtia demokraattisen yhteiskunnan erimielisyyksiä
- Harjoitella kuuntelemista, puhumista ja vaikuttamistaitoja
- Edistää yhteistyötä.

**Ryhmäkoko:** 8-16 henkilöä

**Ajantarve:** 45-90 minuuttia

**Yleiskatsaus:** Keskustelua demokratiaan liittyvistä oikeuksista ja vastuusta. Oikeus osallistua demokraattiseen vaikuttamiseen, oikeus mielipiteeseen ja sen ilmaisuun (sananvapaus).

**Tarvittavat materiaalit:** Tuoleja

## Ohjeet

- Tämä tehtävä voi toimia lämmittelynä, koska osallistujien on yritettävä välttää mielipiteensä perustelua.
- Järjestä tuolit siten, että niiden ympärillä on tilaa liikkua. Tuoleja on kaksi enemmän kuin osallistujia.
- Opiskelijat istuutuvat tuoleille kahteen riviin selkäpuolet vastakkain. Ylimääräiset tuolit sijoitetaan kummankin rivin päähän.
- Kerro osallistujille, että seuraavaksi luet ääneen muutaman väitteen.
- Lue jokainen väite kahdesti. Ne, jotka ovat samaa mieltä väitteen kanssa, pysyvät paikallaan. Ne, jotka ovat eri mieltä tai eivät ole varmoja, vaihtavat paikkaa.



- Ensimmäisellä kerralla voit käyttää alla olevaa listaa:
  1. Punainen on kaikista kaunein väri.
  2. Kala on lempiruokaani.
  3. Miesten pitäisi aina käyttää töissä solmiota.
  4. Naisten pitäisi käyttää enemmän meikkiä.
  5. Miehet ovat fiksumpia kuin naiset.
  6. Kannatan tasa-arvoa.
  7. Muslimien pitäisi käydä omaa kouluaan.
  8. Koulutuksen pitäisi olla ilmaista kaikille.
  9. Maahanmuuttajien pitäisi sopeutua kohdemaassa hallitsevaan kulttuuriin.
  10. Maailmassa on liikaa siirtolaisia.
  11. Ennakkoluulot ovat normaaleja.
  12. Kaikki ihmiset ovat rasisteja.
  
- Tehtävä on hyödyllisempi, mikäli väitteet on räätälöity ryhmän ja kurssisisällön mukaan.
- Kun väitteet on käyty läpi, kolme osallistujaa istuu alas ja keskustelee yhdestä tai useammasta väitteestä. Nämä kolme keskustelevat mielipiteistään ja muut voivat pyytää puheenvuoroa koskettamalla jonkun keskustelijan olkapäätä. Silloin tämä nousee ylös tuolilta ja toinen ottaa hänen paikkansa keskustelua jatkaen. Tätä voidaan tehdä muutaman kerran, sillä osallistujat vaihtuvat jatkuvasti.
- Opettaja voi tehdä muistiinpanoja, mutta hänen on kuitenkin ohjattava keskustelua ja varmistaa aktiivinen osallistuminen.

## **Purku ja pohdinta:**

Tehtävä on hyvä mielipiteiden ilmaisuun.

**Odotetut oppimistulokset:** Opiskelijat ovat pohtineet demokraattisen yhteiskunnan erimielisyyksiä. Heidän kykynsä kuunnella, keskustella, suostutella ja tehdä yhteistyötä ovat kehittyneet.

# AKTIIVINEN KANSALAISUUS - JOKAINEN ÄÄNI MERKITSEE

## Tavoitteet:

- Ymmärtää, mitä oikeudenmukaiset, demokraattiset vaalit tarkoittavat
- Kokeilla oikeudenmukaisia vaaleja
- Oppia, miten demokraattiset vaalit järjestetään
- Ymmärtää päätöksentekoon osallistumisen tärkeys

**Ryhmäkoko:** 12-20

**Ajantarve:** 45-90 minuuttia

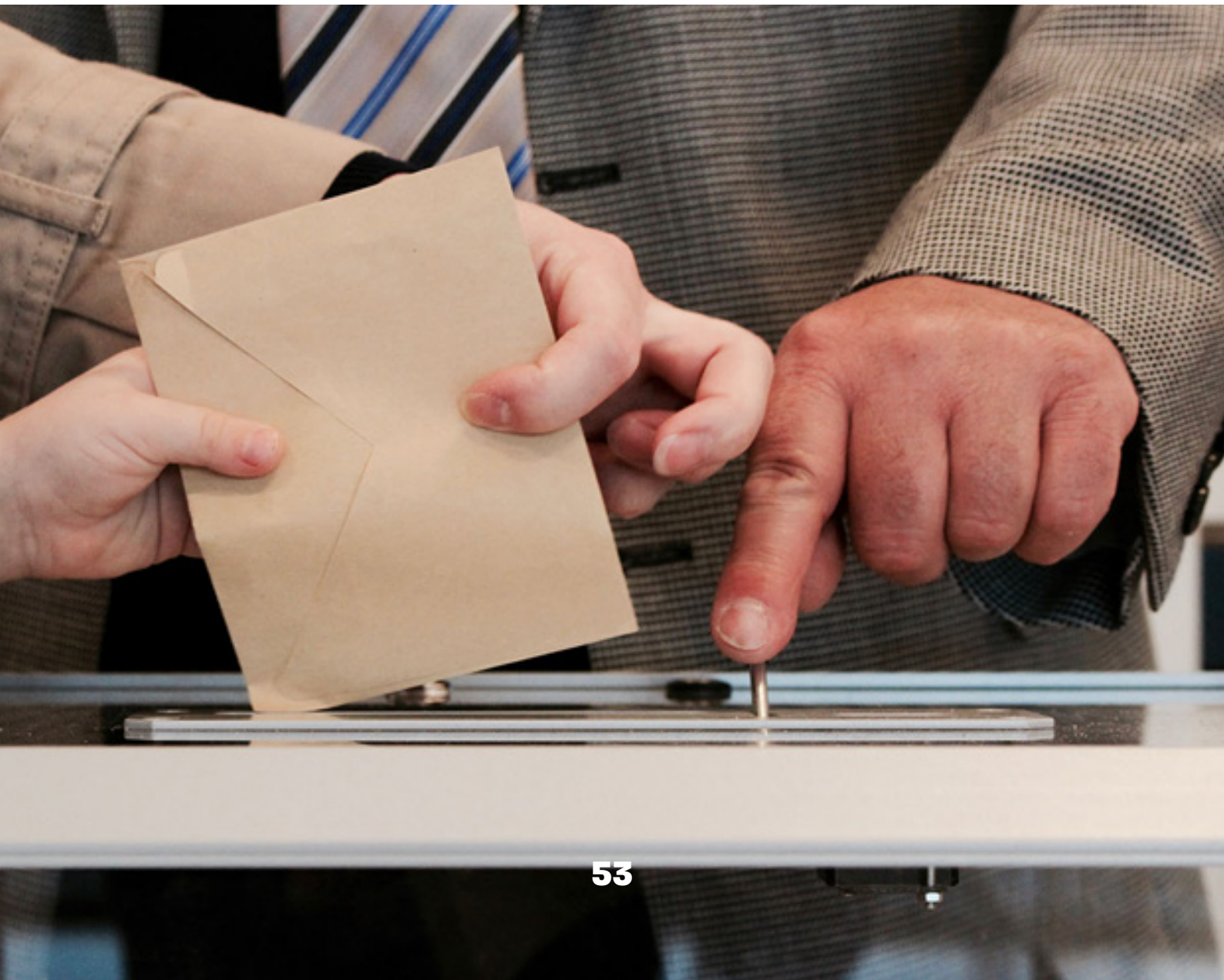
**Menetelmä:** Keskustelu, rooliharjoitus. Osallistujat suunnittelevat, miten päätökset tehdään demokraattisesti. He järjestävät vaalit suunnitelmansa mukaisesti.

**Tarvittavat materiaalit:** Tilannemoniste kullekin ryhmälle, paperia ja kyniä äänestämistä varten.

## Ohjeet:

- Tulosta tilannemoniste jokaiselle ryhmälle (moniste ohjeiden lopussa).
- Kerro osallistujille, että ihmisoikeuksien julistuksessa taataan kaikille oikeus ”osallistua maansa hallitsemiseen joko välittömästi tai vapaasti valittujen edustajien välityksellä” ja kuinka ”kansan tahto on hallitusvallan perusta”.
- Kysy osallistujilta:
  - *Mitkä ovat oikeudenmukaiset vaalit?*
  - *Miksi vaalisalaisuus on olemassa? (suljettu lippuäänestys?)*
  - *Kuka voi äänestää?*
  - *Mitä ehdokkaaksi asettuminen tarkoittaa?*
  - *Mitä velvollisuuksia hänellä on?*
  - *Tiedätkö ketään paikallista eduskuntavaalien ehdokasta? Tai kuntavaaliehdokasta?*
- Anna kunkin osallistujan selvittää, milloin hän voi äänestää / mitä äänioikeuden edellytyksenä on.
- Kerro osallistujille: Vaikka jotkut heistä eivät voisikaan vielä äänestää, he voivat silti osallistua heitä vaikuttavaan päätöksentekoon. Pyydä heitä keskustelemaan omista vaihtoehtoistaan seuraavien kysymyksien kautta:
  - *Missä tilanteissa sinulla on vaikutusvaltaa?*
  - *Onko se osa virallista päätöksentekoa tai äänestystä?*
  - *Onko vaikutustapasi salattua?*
  - *Kuka tekee päätökset tai äänestää?*
  - *Kuka päättää, mistä tai minkä puolesta äänestetään?*
- Selitä osallistujille, että tässä tehtävässä he käyttävät demokraattisia päätöksentekokeinoja. Jaa osallistujat 5-6 hengen ryhmiin. Jaa tilannemoniste kullekin ryhmälle. Yhden tilanteen parissa työskentelee vähintään kaksi eri ryhmää.

- Anna ryhmille 15-20 minuuttia valmisteluaikaa ja pyydä heitä sen jälkeen esittelemään tilanteensa ja valitsemansa päätöksentekoprosessi.
- Jokaisen esittelyn jälkeen pyydä muita kommentoimaan kysymysten avulla:
  - *Oliko päätöksenteko demokraattinen?*
  - *Saivatko kaikki ilmaista mielipiteensä?*
  - *Oliko se oikeudenmukaista?*
  - *Säilyikö vaalisalaisuus?*
  - *Tiesivätkö kaikki äänestäjät ketä tai minkä puolesta he äänestivät?*
- Kun kaikki on esitelty, pyydä osallistujia vertailemaan suunnitelmiaan.
  - *Millä tavalla ne ovat samanlaisia?*
  - *Millä tavalla ne ovat erilaisia?*
  - *Mitkä ideat toimivat parhaiten?*
  - *Mitä niistä pitäisi käyttää?*



**Tilanne A:** Koulumme on kutsuttu lähettämään ulkomaalaistaustainen edustaja osallistumaan kaupungintalon juhlallisuuksiin monikulttuurisen politiikan 10-vuotisjuhlan kunniaksi. Koulussa on ainakin 200 ulkomaalaistaustaista opiskelijaa. Miten valitsette edustajan demokraattisella tavalla?

**Tilanne B:** Urheiluseuraan tarvitaan uusi johtaja. Seuralla on 60 jäsentä. Miten voitte päättää uuden johtajan demokraattisella tavalla?

**Tilanne C:** Pitäisikö kännykät sallia koulussa? Joidenkin opiskelijoiden mielestä kyllä, mutta toiset pitävät niitä häiritsevinä. Opettajien mielestä oppilaiden on päätettävä itse tai sitten kukin opettaja tekee oman sääntönsä. Miten päädytte parhaaseen ratkaisuun demokraattisella tavalla?

**Tilanne D:** Tarvitaanko ammattiliittoon uusia ja tuoreita mielipiteitä? Ammattiliiton puheenjohtajaksi on ehdolla kaksi henkilöä. Toinen on 60-vuotias ja toiminut liiton puheenjohtajana 20 vuotta. Toinen on 30-vuotias ja ollut liiton työntekijä ja jäsen yli 10 vuoden ajan. Joidenkin mielestä vanhemmalla ehdokkaalla on enemmän kokemusta, mutta nuorempi voisi tuoda esiin uusia ideoita. Pyydä osallistujia keskustelemaan edustajien hyvistä ja huonoista puolista. Miten he päättävät kumpi vaihtoehto on parempi?

**Tilanne E:** Koulu saa 2 000 euron lahjoituksen, joka on käytettävä oppilaiden haluamalla tavalla. Ryhmän on päätettävä, miten rahat käytetään. Jotkut haluavat järjestää juhlat, toiset lähteä luokkaretkelle, kolmannet remontoida luokkahuoneen ja loput haluavat käyttää sen opetuksen parantamiseen. Yksi haluaisi myös säästää rahat hätätilanteen varalle ja toinen ostaa uuden tietokoneen. Miten voitte päättää rahojen käytöstä demokraattisesti?

## **Purku ja pohdinta:**

Oppilaat ovat pohtineet kaikkien oikeutta osallistua päätöksentekoon. Tämä antaa loistavan mahdollisuuden vertailla ajatuksia demokratiasta ja vapaista vaaleista, jotka eivät välttämättä ole itsestäänselvyyksiä osallistujien kotimaissa, mikäli he ovat kotoisin eri maista. Tämä voi olla myös tilaisuus kertoa heille, miten maan hallinto toimii paikallisesti ja kansallisesti.

### **Odotetut oppimistulokset:**

Opiskelijat ymmärtävät, mitä oikeudenmukaiset, demokraattiset vaalit tarkoittavat. He ovat harjoitelleet vaaleihin osallistumista ja oppineet, miten ne järjestetään. He ymmärtävät päätöksentekoon osallistumisen tärkeyden.

# ÄÄNIPATSAS

## Tavoitteet:

- Kannustaa osallistumaan
- Ottaa kantaa asioihin ja ilmaista oma mielipide
- Hyvä tehtävä lämmittelyä tai pohdintaa varten

**Ikäryhmä:** 10 ->

**Ryhmäkoko:** Ei rajoitusta. Jaa iso ryhmä pienempiin, enintään 10 henkilön ryhmiin

**Ajantarve:** 15-30 min

**Tarvittavat materiaalit:** Ei materiaaleja

## Ohjeet:

- Äänipatsaan tavoitteena on luoda kuvaus jostakin aiheesta äänenkäytön avulla. Äänet voivat olla mitä tahansa ääniä, kuten taputusta, hyräilyä, keholla tuotettuja ääniä tai yksittäisiä sanoja ja lauseita. Tärkeintä on saada ryhmä työskentelemään yhdessä ja luomaan yhteinen ääni, joka sisältää sanoman. Opiskelijat voivat matkia, kopioida tai osallistua muiden tekemiin ääniin. Tärkeintä on pitää ääni liikkeessä, jotta siinä on aloitus (kenties kohokohta) ja lopetus.
- Pyydä ryhmäläisiä asettumaan mukavaan asentoon. Joskus on parasta maata lattialla tai istua mukavasti. Kerro osanottajille lyhyesti, mitä heidän odotetaan tekevän. Korosta muiden kuuntelemisen merkitystä. Pyydä osallistujia keksimään nimi patsaalle, joka liittyy keskustelemaanne aiheeseen. Esimerkki:

*”Tee Äänipatsas ilmastonmuutoksesta” ja ”Tee Äänipatsas ihmisoikeuksista”*

- Jos käytät tätä reflektoivana tehtävänä, voitte puhua hetken tuntemuksista ja jo tehdyistä tehtävistä. Voit käyttää Äänipatsaassa niitä teemoja ja tunteita, jotka nousevat keskustelussa esille.
- Pyydä sitten ryhmää sulkemaan silmänsä ja aloittamaan patsas hiljaisuuden jälkeen. On tärkeää antaa patsaalle aikaa, sillä joskus kestää hetken ennen kuin osallistujat pääsevät vauhtiin. Siksi on hyödyllistä tehdä ainakin kaksi patsasta. Yksi patsas kestää yleensä 3-10 minuuttia. Jos patsas näyttää toistuvan ja sammuvan, anna ohjeita sen lopettamiseksi esimerkiksi haalistamalla tai antamalla viimeisen loppuhuipennuksen.

## Purku ja pohdinta:

Tehtävän pohdintaa muutaman kysymyksen avulla:

- Miltä tehtävään osallistuminen tuntui?
- Herättikö Äänipatsas sinussa tunteita?
- Mitä patsas kertoi aiheesta?



# ASKEL ETEENPÄIN

## Tavoitteet:

- Edistää myötätuntoa vähemmistöjä kohtaan.
- Opettaa mahdollisuuksien epätasaisesta jakautumisesta yhteiskunnassa.
- Ymmärtää vähemmistöön tai kulttuuriin kuulumisen mahdolliset henkilökohtaiset vaikutukset.

## Yleiskatsaus:

Olemme kaikki tasa-arvoisia, mutta jotkut ovat ”tasa-arvoisempia” kuin toiset. Tässä tehtävässä osallistujat pääsevät kokemaan, miltä tuntuu olla ”erilainen” heidän yhteiskunnassaan.

Aiheet:

- Syrjintä ja muukalaisviha, köyhyys, ihmisoikeudet
- Sosiaalinen epätasa-arvo, joka usein johtaa syrjintään ja syrjäytymiseen
- Empatia ja sen rajoitukset

**Ikäryhmä:** 10 ->

**Ryhmäkoko:** 10-30 henkilöä

**Ajantarve:** 60 min

**Tarvittavat materiaalit:** Roolikortit, avoin tila (käytävä, iso huone tai ulkotila), lempeää/rentouttavaa musiikkia

## Ohjeet:

Valmistelu:

- Lue tehtävä läpi huolellisesti. Tutki listaa ”tilanteet ja tapahtumat” ja muokkaa se ryhmälle sopivaksi.
- Tee roolikortti jokaiselle henkilölle. Kopioi (muokattu) lista, leikkaa kaistale irti ja taita puolet toisiaan vasten.

Toteutus:

- Luo rento ilmapiiri hiljaisella taustamusiikilla. Tai pyydä kaikkia rauhoittumaan.
- Jaa jokaiselle oma roolikortti, jota he eivät saa näyttää kenellekään.
- Kaikki istuvat alas (mieluiten lattialle) ja lukevat roolikorttinsa hiljaa itsekseen.
- Pyydä nyt osallistujia samaistumaan saamansa rooliin. Lue ääneen joitakin alla olevista kysymyksistä. Pidä tauko jokaisen kysymyksen jälkeen, jotta kaikilla on aikaa pohtia roolihahmoaan ja tämän elämää:
  - Millainen lapsuutesi oli? Millaisessa talossa asuit? Millaisia leikkejä leikit? Mitä vanhempasi tekivät työkseen?
  - Millaista arkielämäsi on nykyään? Missä tapaat ystäviäsi? Mitä teet aamulla, iltapäivällä ja illalla?
  - Millainen on elämäntyylysi? Missä asut? Paljonko tienaat kuukaudessa?

- Mitä teet vapaa-ajallasi? Mitä teet lomalla?
- Mitä pidät jännittävänä ja mitä pelkää?
- Pyydä osallistujia pysymään hiljaa ja seisomaan rinta rinnan (kuin lähtöviivalla).
- Kerro, että seuraavaksi luet listan eri tilanteista ja tapahtumista. Jos vastaus on kyllä, henkilö ottaa askeleen eteenpäin. Jos ei, hän pysyy paikoillaan.
- Lue tilanteet yksitellen ääneen. Pidä jokaisen jälkeen lyhyt tauko, jotta osallistujat voivat ottaa askeleen eteenpäin ja verrata tilannettaan muihin.
- Kaikkien pitäisi muistaa se paikka, johon he lopuksi päätyvät. Anna heille sitten muutama minuutti ravistautua irti roolistaan ja kokoontua yhteen.

## Jatkotehtävä ja loppupohdinta

Kysy osallistujilta ensin heidän mielipidettään tehtävästä. Käsittele sitten esille nousseet asiat ja kysy, mitä he oppivat.

- Miltä tuntui ottaa askel eteenpäin tai jäädä jälkeen?
- Milloin ne, jotka ottivat usein askeleen eteenpäin, huomasivat, että muut eivät edenneet yhtä nopeasti?
- Tuntuiko kenestäkään siltä, että hänen perusihmisoikeuksiaan rikottiin?
- Osaako kukaan arvata muiden rooleja? (Tässä vaiheessa roolit voidaan paljastaa.)
- Kuinka helppoa tai vaikeaa oli esittää eri rooleja? Miten he saivat kuvan edustamastaan henkilöstä?
- Heijastaako tehtävä yhteiskuntaamme? Millä tavalla?
- Mitkä ihmisoikeudet ovat uhattuina jokaisessa roolissa? Voiko joku sanoa, että hänen ihmisoikeuksiaan ei kunnioitettu tai että häntä syrjittiin?
- Mihin toimiin olisi yhteiskunnassamme ensimmäiseksi ryhdyttävä eriarvoisuuden torjumiseksi? Miksi?

## Vinkkejä ohjaamiseen

Ulkona on varmistettava, että osallistujat kuulevat sinut, erityisesti suurissa ryhmissä! Voit käyttää apuohjaajia välittämään viestit eteenpäin, jos ryhmä on erityisen suuri.

Tehtävän alussa jotkut osallistujat voivat sanoa tietävänsä liian vähän edustamansa henkilön elämästä. Kerro, että tämä ei haittaa. Heidän tulee käyttää mielikuvitustaan ja tehdä parhaansa. Tämä tehtävä kehittää empatiataitoja!

Vaikutuksen vahvistamiseksi on tärkeää mukauttaa rooleja siten, että ne kuvastavat osallistujien todellisuutta. Mukautus on tehtävä siten, että vain harvat voivat ottaa useita askelia eteenpäin (vastata ”kyllä”).

Näin toimitaan myös suuren ryhmän kanssa, jossa eri rooleja tarvitaan paljon.

Tehtävän vahvuus on osallistujien välille kasvavan eron havainnollistaminen.

Erityisesti loppuvaiheessa nopeasti liikkuvien ja paikallaan pysyvien ero kasvaa yhä suuremmaksi ja suuremmaksi.

Arvioinnissa on tärkeää miettiä, mistä osallistujat ovat saaneet käsityksen roolistaan. Onko se lähtöisin omista kokemuksista vai muista lähteistä (uutisista, kirjoista,

vitseistä)? Oletko varma, että käsityksesi on realistinen? Täällä vaiheessa voidaan keskustella kliseistä ja ennakkoluuloista.

Köyhyys ja sosiaalinen syrjäytyminen eivät ole vain järjestelmällisiä tai juridisia ongelmia – vaikka usein näin näyttää olevan esimerkiksi pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden kanssa. Ongelmana on usein se, ovatko nämä oikeudet edes heidän ulottuvillaan.

## Mahdollisia rooleja

Olet työtön yksinhuoltajaäiti.	Olet paikallisen pankinjohtajan tytär. Opiskelet kauppatieteitä yliopistossa.
Olet asuinmaasi Yhdysvaltojen suurlähettilään tytär.	Olet 17-vuotias romani, joka ei ole suorittanut peruskoulua
Olet poliittisen nuorisjärjestön puheenjohtaja (jonka pääpuolue on tällä hetkellä vallassa).	Olet työtön opettaja maassa, jonka uutta virallista kieltä et puhu sujuvasti.
Olet islaminuskoinen arabityttö, joka asuu uskonnollisten vanhempiansa kanssa.	Olet pyörätuolia käyttävä, liikuntaesteinen nuori mies.
Olet keski-ikäinen prostituoitu ja HIV-positiivinen.	Olet jo eläköitynyt kenkätehtaan entinen työntekijä.
Olet 27-vuotias työtön mies.	Olet armeijaa suorittava varusmies.
Olet menestyneen liikeyrityksen omistaja	Olet laitton maahanmuuttaja Malista.
Olet kiinalaisen maahanmuuttajan poika, joka pyörittää pikaruokabisnestä.	Olet 24-vuotias pakolainen Afganistanista.
Olet 17-vuotias pakolaisleirille päätynyt poika, joka on menestynyt hyvin koulussa ja haaveilee pääsystä johonkin turvalliseen maahan.	Olet luku- ja kirjoitustaidoton 60-vuotias nainen, joka on muuttanut Somaliasta Suomeen.
Olet 22-vuotias homoseksuaali.	Olet 19-vuotias, pienessä vuoristokylässä asuva maanviljelijän poika.

## Tilanteet ja tapahtumat

Lue seuraavat lauseet ääneen. Pidä jokaisen jälkeen lyhyt tauko, jotta osallistujat voivat ottaa askeleen eteenpäin ja verrata tilannettaan muihin.

- Et ole koskaan ollut vakavissa taloudellisissa vaikeuksissa.
- Asut vaatimattomassa talossa, jossa on puhelin ja televisio.
- Tunnet, että kieltäsi, uskontoasi ja kulttuuriasi kunnioitetaan siinä yhteiskunnassa, jossa elät.
- Tunnet, että mielipiteelläsi sosiaalisista ja poliittisista kysymyksistä on merkitystä ja ihmiset kuuntelevat sinua.
- Muut ihmiset pyytävät sinulta neuvoa eri asioissa.
- Et pelkää tulla poliisin pysäyttämäksi.
- Tiedät mistä saada apua.
- Et ole tuntenut tullessi syrjityksi taustasi takia.
- Sosiaaliset ja terveydelliset tarpeesi on hoidettu asianmukaisesti.
- Voit matkustaa kerran vuodessa ja lähteä lomalle.
- Voit kutsua ystäväsi ja perheesi kotiin päivälliselle.
- Sinulla on mielenkiintoinen elämä ja olet varma tulevaisuudestasi.
- Tunnet, että voit opiskella ja saavuttaa unelmatyösi.
- Et pelkää, että sinua ahdistellaan tai kimppuusi hyökätään kadulla tai mediassa.
- Voit äänestää kansallisissa ja paikallisissa vaaleissa.
- Voit juhlia tärkeimpiä uskonnollisia juhlia sukulaistesi ja ystäväsi kanssa.
- Voit osallistua kansainväliseen seminaariin ulkomailla.
- Voit mennä elokuvaan tai teatteriin vähintään kerran viikossa.
- Et ole huolissasi lastesi tulevaisuudesta.
- Voit ostaa uusia vaatteita ainakin kerran kolmessa kuukaudessa.
- Voit rakastua keneen haluat.
- Koet, että tietosi ja taitosi tunnustetaan siinä yhteiskunnassa, jossa elät.
- Sinulla on pääsy Internetiin ja sen hyödyntämiseen.

## Purku ja pohdinta:

Hyvää pohdintaa syntyy keskustelemalla tehtävästä:

- Miltä tehtävään osallistuminen tuntui?
- Miltä tuntui edetä, kun toiset jäivät selän taakse?
- Miltä tuntui seistä paikallaan, kun toiset liikkuvat eteenpäin?
- Mitä kaikki ajattelivat roolistaan?

## **Lähteet:**

[http://kompass.humanrights.ch/cms/upload/pdf/ch/ue\\_15\\_schrittnachvorn.pdf](http://kompass.humanrights.ch/cms/upload/pdf/ch/ue_15_schrittnachvorn.pdf)

<https://sjalfbodalidar.raudikrossinn.is/media/sjalfbodalidavefur/Kennsluleidbeiningar-Vidhorf-og-virding.pdf>

[https://vefir.mms.is/litli\\_kompas/4.14.pdf](https://vefir.mms.is/litli_kompas/4.14.pdf)

[https://vefir.mms.is/litli\\_kompas/5.1.pdf](https://vefir.mms.is/litli_kompas/5.1.pdf)

<https://vefir.mms.is/flettibaekur/namsefni/hvadheldurthuklb/files/assets/basic-html/index.html#18>

<https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>



# TEEMA 3: VUOROVAIKUTUS

# TEEMA 3: VUOROVAIKUTUS

## JOHDANTO

Viestintä muiden ihmisten kanssa on elintärkeä taito kaikille. Meillä on tarve ymmärtää ja tulla ymmärretyiksi, mikä vaatii muutakin kuin pelkkien sanojen vaihtoa. Vuorovaikutuksen peruselementit ovat esimerkiksi kuunteleminen, puhuminen, kirjoittaminen, elekieli, äänensävy, itseluottamus, avoimuus, empaattisuus, kunnioitus sekä palautteen antaminen ja vastaanotto. Nämä kaikki ovat opittavia asioita ja siten olennaisia koulutuksessa.

Kun puhutaan aktiivisista kansalaisista ja demokratiasta, vuorovaikutuksen tulisi olla rakentavaa ja tehokasta. Demokratia mahdollistaa monimuotoisuuden, kehittää yhteiskuntaa ja on oikeudenmukaista. Siksi aktiivisten kansalaisten vuorovaikutuksen on myös oltava osallistavaa, rakentavaa ja oikeudenmukaista.

Vuorovaikutusta tapahtuu erilaisilla alustoilla. Sitä tapahtuu yhä enemmän digitaalisessa muodossa ja viestintäkulttuuri esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ei ole vielä kovin kehittynyttä. Kyse on myös vuorovaikutuksen opetuksesta. Alustat ovat erilaisia, mutta hyvän vuorovaikutuksen perussäännöt pätevät edelleen. Ole kunnioittava, ajattele ennen kuin sanot tai kirjoitat ja ole utelias. Suhtaudu myös kriittisesti kuulemaasi ja lukemaasi.

Non-verbaaliset, sanattomat viestintätaidot ovat välttämättömiä kasvotusten. Internetissä puolestaan informaatiolukutaito ja lähdekriittisyys ovat välttämättömiä taitoja nykypäivän aktiivisille kansalaisille. Siksi kriittinen ajattelu on tärkeä teema aktiivisen kansalaisuuden opetuksessa.

Tavasta riippumatta on hyvä ymmärtää, mitä haluaa viestiä ja kenen kanssa. Mitkä ovat aikomuksesi vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa aktiivisena kansalaisena (tai potentiaalisena kansalaisena)? Haluatko tehdä vaikutuksen ja vakuuttaa muut tehtävästäsi tärkeydestä? Vai oletko tilanteessa, jossa haluat ymmärtää monimutkaisen asian paremmin ja oppia toisilta? Vai haluatko löytää vahvistuksen mielipiteellesi saman mielisten ihmisten kanssa? Vai oletko kiinnostunut kehittämään omaa ajatteluaasi ottamalla huomioon muut näkökulmat?

Oli tarkoitus mikä tahansa, hyvään viestintään kuuluu aina joitakin yhteisiä piirteitä. Pohjoismaisen demokratiakoulutuksen traditioon kuuluu kolme elementtiä: puhuminen, kuunteleminen ja valmius muutokseen. Ruotsalainen Arvsfonden (Demokratihandboken 2019) on listannut joitakin tärkeitä, käytännönläheisiä ohjeita demokraattiselle osallistumiselle:

- Sano ”Hei!” kaikille ryhmän jäsenille.
- Puhu niin, että kaikki ymmärtävät.
- Asettele huonekalut niin, että kaikki voivat tuntea olevansa mukana ja nähdä toisensa.
- Kuuntele!
- Puhukaa vuorotellen.
- Keskustelkaa pareittain.
- Ottakaa kaikki mukaan.
- Löydä sydämen paloa asioista, jotka ovat hauskoja!
- Naura.
- Ole ystävällinen.
- Auta muita.
- Luottakaa toisiinne.
- Puhu.
- Uskalla sanoa ”ei”.
- Ole rakentava.
- Väittele.
- Luo kampanjoita sosiaalisessa mediassa.
- Tee julkinen kannanotto (kaupungissasi).
- Kirjoita kantaaottavia artikkeleita.
- Soita poliitikolle.
- Esitä keskeisiä kysymyksiä.
- Ole ylpeä.





Hankkeemme “Alternative Active Citizenship” aikana suoritimme tarveanalyysin. Suomen tarveanalyysin empiirisessä kartoituksessa aktiiviset kansalaiset kertoivat meille itse, millaisia vuorovaikutustilanteita he kohtaavat ja millaisia taitoja he tarvitsevat:

- puheiden pitäminen
- kirjoitustaidot
- väittelytaidot
- neuvottelutaidot
- kyky sietää provosointia
- kyky provosoida
- valitusten tekeminen
- mahdollisuus keskustella
- tutkimuksen tekeminen
- kyky tehdä aloitteita
- läsnä oleminen
- empatian tunteminen
- tietojen ja ideoiden jakaminen
- maailman ymmärtäminen
- keskustelu
- kyky ottaa kantaa, kun jokin asia vaivaa
- sinnikkyys
- diplomaattisuus
- kyky aidosti kuunnella ihmisiä ja hyväksyä heidät
- antaa ihmisille tunne siitä, että he tulevat kuulluiksi ja ymmärretyiksi
- kyky ymmärtää erilaisia ihmisiä

Kuten aikaisemmin mainittiin, vuorovaikutustaidot ovat paljon enemmän kuin vain sanojen vaihtamista. Kun aktiivisille kansalaisille opetetaan vuorovaikutustaitoja, on tärkeää huolehtia luottamuksen ilmapiiristä ryhmässä. Kaikille tulee antaa yhtäläiset mahdollisuudet vuorovaikutuksen kehittämiseen, läsnäoloon, aktiiviseen kuuntelemiseen ja puhumiseen rohkeasti ilman torjunnan pelkoa. Kaikkien ääni on yhtä tärkeä.

# MIELIPIDEPIIRI

## Tavoitteet:

- Lämmitellä ryhmä teemaa varten
- Kerätä taustatietoa ryhmästä ja saada heiltä palautetta.

**Ikä/kohderyhmä:** 10->

**Ryhmäkoko:** 8-20 henkilöä

**Ajantarve:** 10-20 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Kymmenen väitettä tai kysymystä valmisteltuina etukäteen

## Ohjeet:

Joskus on tärkeää saada tietoa ryhmän ideoista mahdollisimman puolueettomasti. Mielipidepiirissä osallistujat ilmaisevat näkemyksensä silmät suljettuina. Tämä voi olla helpompaa niille, joiden on muuten vaikeaa ottaa kantaa tai ilmaista mielipiteensä. Ohjaajana voit täten kerätä tietoa ja kysymyksiä jatkotehtävää varten ilman, että osallistujat joutuvat arvostelun kohteeksi. Tehtävää voi käyttää minkä tahansa teeman tai ikäryhmän kanssa kysymyksiä mukauttamalla.

- Osallistujat asettuvat piiriin tai riviin silmät suljettuina.
- Esitä kymmenen eri lausetta, joihin osallistujat vastaavat astumalla eteenpäin tai taaksepäin.
- Voit keksiä väitteen yleisestä ongelmasta ja saada arvokasta tietoa ryhmän eri mielipiteistä. On hyvä aloittaa helpoista väitteistä ja vaikeuttaa niitä loppua kohti. Luo väitteet sen mukaan, mikä on ryhmän oppimistavoitteen kannalta merkityksellistä.

## Purku ja pohdinta:

Tehtävän jälkeen voit antaa ryhmälle palautetta hyvästä osallistumisesta. Kysy, oliko heillä vaikeuksia joidenkin väitteiden kanssa ja muistuta, että usein vastaukset vaihtelevat tilanteen mukaan.

# ELÄVÄT PATSAAT

Tätä yhteisöllistä ja kehollista tehtävää voidaan käyttää esittelyä millle tahansa teemalle. Se auttaa keskittymään teemaan kevyellä ja toiminnallisella tavalla, jossa työskennellään yhdessä ryhmän tai parin kanssa. Syvällisempi keskustelu on mahdollista, kun käydään läpi tehtävän tuloksia.

**Ikä/kohderyhmä:** Kaikenikäiset teeman mukaan

**Ryhmäkoko:** 8-20 henkilöä

**Ajantarve:** 30-60 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Tila, jossa kaikki voivat nähdä toisensa

## Ohjeet:

Tehtävä voidaan toteuttaa 2-5 henkilön pienryhmissä kahdella eri tavalla.

**Tapa 1:** Jaa osallistujat pareihin. Toinen on kuvanveistäjä ja toinen patsas. Parit päättävät kumpi on kumpi ensimmäisellä kierroksella. Ohjaaja antaa aiheen ja kuvanveistäjä joko suullisesti tai koskettamalla neuvoo patsasta menemään asentoon, joka kuvaa hänen ajatustaan aiheesta. Patsaat jäävät valittuun asentoon. Ohjaaja voi joko kysyä jokaista kuvanveistäjää kertomaan patsaastaan tai vain pyytää osallistujia katsomaan ympärillään olevia patsaita. Aika patsaan tekoon voi olla lyhyt, 2-3 minuuttia. Tämän jälkeen parit vaihtavat rooleja. Aiheet voivat olla aluksi varsin helppoja ja siirtyä sitten syvällisempiin ja abstraktimpiin aiheisiin. Esimerkiksi aktiivista kansalaisuutta voi tarkastella monella tasolla: ensimmäinen patsas voisi olla aktiivinen henkilö, toinen hyvä kuuntelija, kolmas voimaantunut henkilö, neljäs elinikäinen oppiminen, viides tasa-arvo jne.

**Tapa 2:** Jaa osallistujat 3-5 hengen ryhmiin. Koko ryhmä tekee yhdessä patsaan tietyistä aiheista ja esittelee sen muille ryhmille. Patsaan muodostamiseen on aikaa noin viisi minuuttia, sillä se vaatii neuvottelua ryhmän jäsenten välillä. Jokaisella ryhmällä voi olla oma aiheensa, jonka muut yrittävät arvata patsaan perusteella.

## Purku ja pohdinta:

Patsaiden muodostaminen vaatii yhteistyötä ja myös toisilleen vieraat voivat tehdä tehtävän ainakin silloin, kun ohjeet ovat suullisia. Tehtävä rakentaa luottamusta ja synnyttää keskustelua. Se voi olla tehokas tapa käsitellä mielikuvia, stereotypioita tai abstrakteja käsitteitä. Se voi myös toimia aloituksena syvemmille keskusteluille.

# KUUNTELEMINEN JA YHTEISTYÖ

## TOISTA KUULEMASI

### Tavoitteet:

- Kuunteleminen ja keskittyminen

**Ikä/kohderyhmä:** 12 ->, tarvitaan kielellisiä taitoja

**Ryhmäkoko:** 8-30 henkilöä

**Ajantarve:** 20-30 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Ei materiaaleja

### Ohjeet:

Tehtävä suoritetaan pareittain. Ajatuksena on kertoa lyhyt tarina mistä tahansa aiheesta, esimerkiksi jonkun aamusta. Toinen pareista kuuntelee toisen tarinan ja toistaa sen sanasta sanaan mahdollisimman tarkasti. Tarinan ei pitäisi sisältää tulkintoja tai oletuksia, vaan vain ne asiat, jotka toinen on kertonut. Alkuperäinen kertoja voi korjata, jos toinen kertoo tarinan väärin. Kun tarina on toistettu oikein, roolit vaihtuvat.

Varsinkin nuoret osallistujat voivat aloittaa muutamalla lauseella.

### Purku ja pohdinta:

Tehtävän jälkeen on hyvä antaa hieman aikaa keskustelulle. Parit voivat pohtia kokemusta toisen parin kanssa ja keskustella siitä, miltä se tuntui. Oliko toisen viestin toistaminen vaikeaa? Kuinka usein kuuntelet jotakuta näin tarkasti? Mistä tiesit, että toinen kuuntelee sinua? Miltä tuntui kuunnella omaa tarinaasi?

Tämän jälkeen parit jakavat tunteensa koko ryhmälle.

# AKTIIVINEN KUUNTELU

Tässä tehtävässä harjoitellaan kuuntelemista ja keskitytään siihen, mitä toinen sanoo. Se auttaa ymmärtämään, mitä aktiivinen kuunteleminen tarkoittaa ja miten sitä voi oppia ilmaisemaan sanattomasti. Yksi tavoite on saada kokemusta siitä, miltä tuntuu tulla kuulluksi ja mistä aktiivisen kuuntelun tunnistaa. Samalla tutustutaan toisiin osallistujiin.

**Ikä / kohderyhmä:** 12->

**Ryhmäkoko:** Mikä tahansa parillinen luku

**Ajantarve:** 15-30 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Musiikkia lämmittelyyn, tuoleja jos lattialla ei voi istua

## Ohjeet:

Päätehtävässä parit kuuntelevat toisiaan viiden minuutin vuoroissa. Toisella on viisi minuuttia aikaa puhua, kun toinen on hiljaa ja kuuntelee. Ennen tätä on tärkeää luoda rento ja luottavainen ilmapiiri lämmittelemällä ryhmän kanssa.

- **Lämmittely:** Laita soimaan rauhoittavaa musiikkia ja pyydä osallistujia kävelemään huoneessa. Käske osallistujien ottaa katsekontakti jonkun ohikulkijan kanssa ja pitää se jonkin aikaa. Sen jälkeen he jatkavat matkaa. Toista tämä pari kertaa ja muistuta heitä pysymään hiljaa. Viimeinen henkilö, jonka kanssa he ovat katsekontaktissa, on heidän parinsa tehtävän seuraavassa vaiheessa. Parit istuvat alas kasvot vastakkain.
- Pyydä heitä tekemään olonsa mukavaksi, jotta heidän on mahdollista kuunnella aktiivisesti toisiaan. On tärkeää, että ryhmä pysyy vaiti. Parit päättävät, kumpi kuuntelee ja kumpi puhuu ensin. Kuuntelija ei saa puhua lainkaan kuunnelleessaan. Hän voi antaa palautetta ilmeiden, eleiden ja kehonkielen kautta. Katsekontakti on tärkeä pitää yllä tehtävän aikana.
- Voit valita minkä tahansa aiheen tai se voi koskea itsetietoisuutta, aktiivista kansalaisuutta tai ihmisyyttä. Tiedät itse ryhmällesi parhaat aiheet. Kysymyksien tulee olla haastavia, jotta osallistujat joutuvat miettimään, mitä he haluavat siitä sanoa. Puhuja voi pitää lyhyitä taukoja miettiäkseen mutta hänen on silti yritettävä jatkaa puhumista.

Puheaiheita:

Miten voin kertoa oman mielipiteeni perheessä tai työpaikalla?

Miten pidän huolta itsestäni?

Mikä tuo minulle iloa?

Mitä tarkoittaa olla aktiivisesti läsnä?

Miten olla hyvä ihminen?

Mikä on ihmisyyden ydin?

- Nyt on aika puhua ja kuunnella. Anna ensimmäiselle puhujalle viisi minuuttia aikaa. Anna sitten lopetusmerkki. Osallistujien on pysyttävä hiljaa. Parit vaihtavat rooleja ja seuraavalla puhujalla on aikaa samat viisi minuuttia. Anna taas lopetusmerkki. Osallistujien on edelleen pysyttävä hiljaa.
- Tämän jälkeen parit kiittävät toisiaan siitä, että he kuuntelivat puhumatta. Sitten he istuutuvat selät vastakkain. He kertovat toisilleen, miltä tehtävä tuntui ja oliko helpompaa kuunnella tai puhua. Toinen puhuu ja toinen kuuntelee hiljaa.
- Lopuksi parit kertovat toisilleen visuaalisista havainnoistaan. Millaiset silmät toisella on? Millaiset vaatteet hänellä on? Millaiset hiukset hänellä on? Jos emme osaa vastata näihin kysymyksiin, mitä se meistä kertoo?

## **Purku ja pohdinta:**

Asettukaa niin että kaikki näkevät toisensa. Kysy muutama seuraavista kysymyksistä ja anna ryhmän keskustella yhdessä:

Miltä tuntui olla puhuja tai kuuntelija?

Miltä tuntui antaa palautetta pelkästään keholla ja kasvoilla? Mitä taitoja hyvä kuuntelija tarvitsee?

Kuuntelemmeko toisiamme arkielämässä? Miten empatiaa voi osoittaa?

Mikä merkitys on katsekontaktilla kasvokkaisessa kohtaamisessa?

# JÄÄNMURTAJA

## Tavoitteet:

Tehtävän tarkoituksena on luoda yhteisöllisyyttä ryhmän jäsenten välille. Se on hauska ja hyvä tapa nostaa energiatasoa. Tehtävää voidaan käyttää johdantona eri teemoihin, kuten vuorovaikutukseen, tasa-arvoon, osallistamiseen, verkostoituminen ja yhteistyöhön.

**Ikä / kohderyhmä:** Kaikenikäiset

**Ryhmäkoko:** Mikä tahansa luku, jonka voi jaka kolmen hengen ryhmiin

**Ajantarve:** 30-60 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Kaksi viiden esineen sarjaa samoja esineitä. Esimerkiksi kaksi samanväristä kynää, kaksi teroitinta, kaksi tussia, kaksi mukia, kaksi haarukkaa. Esineet voivat olla mitä tahansa. Lisäksi tarvitaan silmät peittävä side sekä kuulosuojaimet tai korvatulpat. Osallistujien välillä pitää olla tarpeeksi tilaa tehtävän onnistumiseksi.

## Ohjeet:

Jaa osallistujat kolmen hengen ryhmiin. Ryhmän on selvitettävä esineiden järjestys ja laitettava toinen esinesarja samaan järjestykseen. Ryhmän ensimmäinen näkee esineiden järjestyksen, mutta hän ei pysty puhumaan. Toinen voi puhua, mutta hän ei kuule ja käyttää kuulosuojaimia. Kolmannen henkilön on järjestettävä esineet, mutta hän on sokea ja hänen silmänsä ovat sidotut. Ensimmäinen henkilön pitää keksiä miten kertoa järjestys toiselle henkilölle puhumatta. Toisen pitää välittää viesti kolmannelle kuulematta sitä ja kolmas henkilö järjestää esineet näkemättä niitä.

Useampi ryhmä voi suorittaa tehtävän samanaikaisesti, mikäli esineitä on useampia ja jokaisella ryhmällä on side, kuulosuojaimet ja korvatulpat. Ryhmä voi päättää rooleista keskenään. Tehtävä voi olla myös kilpailu, jossa ensimmäinen esineet oikein järjestänyt voittaa.

## Purku ja pohdinta:

Jäänmurtaja rakentaa yhteistyötä ja voi olla hauska ja leikkisä tapa käsitellä suuria yhteiskunnallisia kysymyksiä. Aistien rajoitus voi herättää keskustelua vammaisten mahdollisuuksista ja tasa-arvosta. Tehtävän purku on tehtävä huolellisesti, jotta kaikille jää positiivinen tunne ja jotta ihmiset ymmärtäisivät tehtävän merkityksen.

# VUOROVAIKUTUS JA MIELIPITEIDEN ESIINTUOMINEN

## LAHJAN ANTO

**Tavoitteet:** Tehtävässä harjoitellaan kuuntelemista, keskittymistä ja mielikuvituksen käyttöä.

**Ikä / kohderyhmä:** Kaikenikäiset, tarvitaan kielellistä osaamista

**Ryhmäkoko:** 8-30 henkilöä

**Ajantarve:** 15-30 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Ei materiaaleja

### Ohjeet:

Tehtävä voidaan suorittaa ryhmässä tai pareittain. Tärkeintä on kuunnella ja olla avoin uusille ideoille.

Parityöskentelyssä pari antaa toiselle kuvitteellisen lahjan mitään sanomatta. Toinen ottaa lahjan vastaan ja kertoo, mikä se on. Tämän jälkeen lahjan antajan kerrottava, miksi hän antoi tämän lahjan. Tehtävää voi helpottaa määrittelemällä lahjan koon sen antamistavan perusteella. Sitten roolit vaihtuvat.

Esimerkki:

Ensimmäinen antaa lahjan puhumatta.

Toinen: ”Oi, kiitos. Tämä on kaunis sukka.”

Ensimmäinen: ”Eikö olekin? Muistin, että jalkojasi aina palelee. Nyt voit laittaa kahdet sukat jalkaan.”

Jos teet tämän ryhmän kanssa, sinä ohjaajana voit aloittaa antamalla lahjan vieressäsi olevalle henkilölle. Hän antaa saman lahjan seuraavalle. Jokainen antaa lahjasta lisää tietoa (mitä se näyttää, mistä se tuli, mitä aiot tehdä sillä ja niin edelleen), kunnes se tuntuu riittävältä. Aloita sitten uusi kierros.

Yritä auttaa osallistujia olemaan avoimia uusille ideoille. Muistuta ryhmää aina hyväksymään toisen idea.

### Purku ja pohdinta:

Lyhyt palaute pienissä ryhmissä/pareissa: Oliko helpompi antaa lahja vai ottaa se vastaan? Miksi on tärkeää suostua ja ottaa lahja vastaan?



# TOISEN KENGISSÄ

**Tavoitteet:** Tehtävä saa osallistujat pohtimaan ja ymmärtämään toisten ihmisten näkökulmia. Aikuisille tehtävää voidaan käyttää aloittamaan keskustelu siitä, miten lähestyä erilaisia ihmisiä ja kohderyhmiä ja ymmärtämään heidän tarpeitaan. Harjoitus vahvistaa myös empatiakykyä.

**Ikä / kohderyhmä:** yli 10-vuotiaat, vaatii fyysistä liikkumista

**Ryhmäkoko:** 8-25 henkilöä

**Ajantarve:** 45-90 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** 10-20 väitettä

Oleellinen osa viestintää on tarkastella ja ymmärtää muita näkökulmia. Aktiiviset kansalaiset antavat usein äänensä niille ryhmille, joilla ei ole mahdollisuutta osallistua yhteiskunnan päätöksentekoon.

Voit muokata väitteitä aiheesi mukaan. Muokkaamalla tehtävää voi käyttää myös useiden eri ryhmien kanssa. Lasten kanssa ohjeiden ja väitteiden on oltava yksinkertaisia ja ymmärrettäviä.



# Ohjeet:

## 1. vaihe

Ohjeista ryhmä seuraavalla tavalla, jotta he asettuisivat toisen henkilön asemaan. Pyydä jokaista valitsemaan tai keksimään ryhmän ulkopuolinen henkilö, jota he haluaisivat ymmärtää tai jonka elämää he haluavat tutkia. Aluksi osallistujat kävelevät huoneessa kuvitellen seuraavansa keksimäänsä henkilöä. Henkilö voi olla oikea tai kuvitteellinen teemasta riippuen. Kun heillä on henkilöstä jonkinlainen kuva, ala kysellä heiltä kysymyksiä. Anna osallistujille aikaa pysähtyä ja kuvitella henkilö kysymysten eri tilanteisiin.

Mieti henkilön taustaa:

- Kuka hän on? Missä hän asuu?
- Mitä hän tekee - opiskelee, on työtön, eläkkeellä, sairas, jotain muuta?
- Millaisia koulutusmahdollisuuksia hänellä on ollut?
- Mitä harrastusmahdollisuuksia hänellä on ollut?
- Onko hänellä perhettä, läheisiä sukulaisia, ystäviä tai muita verkostoja?
- Mistä hän nauttii? Mistä hän unelmoi?
- Mistä hän ei pidä? Mitä hän haluaisi muuttaa elämässään?

Pyydä osallistujia kuvittelemaan tämä henkilö suoraan eteensä ja astumaan hetkeksi tämän kenkiin. Osallistujan vastaukset ovat nyt totuuksia tämän henkilön kannalta ja hän seisoo kyseisen henkilön kengissä. Ohjeista heitä samaistumaan henkilöön.

Kun osallistujat ovat saaneet mielikuvan henkilöstään, astuvat he hänen kenkiinsä ja aloittavat tehtävän toisen vaiheen.

## 2. vaihe

Pyydä osallistujia asettumaan riviin pysyen edelleen toisen henkilön roolissa. Pyydä osallistujia ottamaan askel eteenpäin aina, kun lukemasi väite pätee heidän roolihahmoonsa.

### Esimerkki KSL-opintokeskuksen työpajasta:

Ohjeistus annettiin ryhmälle aikuisia, jotka halusivat vaikuttaa antamalla äänen ihmisille, joiden on vaikea saada omaa ääntään kuuluviin. Tämän harjoituksen avulla he valmistautuivat kohtaamaan nämä ihmiset ja samaistumaan heihin. Heitä neuvottiin pohtimaan, miten ihmiset kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan.

Väitteet askelia varten:

- Voit päättää itse, mitä ruokaa syöt.
- Olet tyytyväinen elämääsi
- Voit tehdä valintoja ja päätöksiä jokapäiväisessä elämässäsi
- Voit tehdä erilaisia vapaa-ajan aktiviteetteja
- Voit ostaa tarvitsemasi vaatteet ja tavarat
- Sinulla on perhe tai muu tukiverkosto elämässäsi
- Sinulla on ystäviä tai rakkaita, joiden kanssa voit jakaa ajatuksesi ja mielipiteesi

- Sinulla on mahdollisuus olla eri mieltä
- Osallistut järjestötoimintaan
- Sinua ei ole syrjitty oman taustasi tai perheesi taustan vuoksi
- Sinulla on ollut mahdollisuus kouluttautua haluamallasi tavalla
- Saat tukea päätöksillesi
- Äänestät vaaleissa
- Työskentelet tai opiskelet sinua miellyttävällä alalla
- Olet tyytyväinen tuloihisi
- Voit työskennellä tai opiskella tasavertaisesti muiden kanssa
- Olet saanut palautetta työstäsi tai opinnoistasi
- Sinulla on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon omalla asuinalueellasi
- Olet osallistunut alueesi kehittämiseen tai suunnitteluun
- Olet yhteiskunnan täysvaltainen jäsen
- Tunnet itsesi rakastetuksi ja arvostetuksi

## **Purku ja pohdinta:**

### **3. vaihe**

Väitteiden jälkeen osallistujien tulisi olla eri loppupaikoissa. Pyydä osallistujia keskustelemaan sen henkilön kanssa, joka on hänestä kauimpana.

Millaista henkilöä hän edusti?

Mitä huomiota he tekivät tehtävän aikana?

Miten he voivat hyödyntää huomioitaan tulevaisuuden kohtaamisissa?

Lyhyiden parikeskustelujen jälkeen voit pyytää osallistujia jakamaan huomionsa koko ryhmälle. Muista kysyä, miltä tehtävän tekeminen tuntui. On tärkeää antaa tilaa tehtävän kautta nouseville tunteille.

Pyydä harjoituksen päätteeksi ryhmää palaamaan ympyrään ja ravistelemaan henkilö ulos kehostaan. Kaikki voivat myös sanoa nimensä muutaman kerran ja tehdä eleen tai liikkeen, jonka he tuntevat omakseen vahvistaakseen paluunsa omaan kehoon ja mieleen.

# ÄÄNESTÄ JALOILLASI

**Tavoitteet:** Tehtävässä opiskelijat pääsevät olemaan fyysisesti aktiivisia, mikä auttaa heitä muistamaan opitut asiat. Opiskelijat ilmaisevat omia mielipiteitään ja vertailevat niitä muuhun ryhmään. He pohtivat syitä eri näkökulmille. Yksittäiset valinnat tulevat selvästi esiin, sillä osallistujat seisovat tilassa eri paikoissa. Menetelmällä voidaan käsitellä mitä tahansa mielipiteitä herättävää aihetta.

**Ikä/kohderyhmä:** 12 ->

**Ryhmäkoko:** 8-30 henkilöä

**Ajantarve:** 30-60 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Paperia, tusseja, teippiä, kysymykset/väitteet mielipiteitä nostattavasta aiheesta

## Ohjeet:

Valmistele kysymykset/väitteet etukäteen ja järjestä tilaa sillä tavoin, että siellä on neljä ”nurkkaa” tai kohtaa, joihin mahtuu useampi ihminen seisomaan. Merkitse nurkat tai kohdat lappuilla, joissa lukee ”Täysin samaa mieltä”, ”Melko samaa mieltä”, ”Melko eri mieltä” ja ”Täysin eri mieltä”. Opiskelijat ilmaisevat kantansa liikkumalla sen lapun luo, joka kuvaa heidän suhtautumistaan väitteeseen. Osallistujat voivat asettua eri väittämässä eri lappujen luo. He liikkuvat hiljaa paikasta toiseen mielipiteidensä mukaan. Lue väite kerran ääneen ja anna osallistujille hetki aikaa miettiä kantaansa. Lue väite sitten uudestaan ja pyydä heitä valitsemaan paikkansa.

Tämän jälkeen voit pyytää muutamaa opiskelijaa selittämään sijaintinsa. Tehtävä on nopea ja helppo tapa saada kaikki osallistumaan. Samalla ohjaaja näkee, millaisia mielipiteitä opiskelijoilla on.

Voit opastaa opiskelijoita tehtävän aikana käyttäen seuraavia ohjeita:

- *Muista, että tämä koskee vain omaa mielipidettäsi. Ei ole oikeaa tai väärää vastausta.*
- *Muistakaa kunnioittaa toisten mielipiteitä.*
- *Mielipidettä ei tarvitse perustella sen yksityiskohtaisemmin. Voit vain sanoa ”ohi” tai ”ei lisättävää”.*
- *Jos mielipiteesi muuttuu keskustelun aikana, voit vaihtaa paikkaa.*
- *Käänny jonkun lähellesi olevan puoleen ja keskustelkaa siitä, miksi seisotte juuri sillä kohtaa.*

## Purku ja pohdinta:

Jokaisen kysymyksen/ lausuman jälkeen ja sen jälkeen, kun osallistujat ovat äänestäneet jaloillaan, nämä kysymykset käsitellään pareittain tai ryhmässä.

- Mitä huomioita teit vastauksista?
- Mitä opimme ryhmästä?
- Miten väitteet saavat meidät ajattelemaan eri tavalla tai ymmärtämään kokonais kuvaa?
- Jos joku seisoi jonkun lapun luona yksin, miltä se tuntui?

Kysy lopuksi sama kysymys ja pyydä uudestaan opiskelijoita ”äänestämään jaloillaan”.

## **Lisätehtävä - Väittelyharjoitus:**

Lisätehtävänä opiskelijat voivat keskustella keskenään kerätäkseen lisää tietoa aiheesta tai muiden näkökulmista. Voitte myös järjestää väittelyn kahdesta eri mielipiteestä. Väittelyn tarkoituksena on laajentaa näkökantaa aiheeseen. Anna vastapuolille aikaa miettiä perustelujaan sekä valita kaksi edustajaa väittelyä varten. Väittelyssä tulee käyttäytyä asiallisesti ja hyvien käytänteiden mukaisesti. Ohjaaja tarkkailee ja valvoo väittelyä.

Anna opiskelijoille viisi minuuttia aikaa väitellä. Väittelyn jälkeen ryhmät voivat keskustella hetken. Tarvittaessa opiskelijoille voi antaa tehtäväksi etsiä aiheesta lisää tietoa.

Lisätiedon hankkiminen voi toimia myös kotitehtävänä. Seuraavassa tapaamisessa molemmat ryhmät jakavat tietonsa muille. Kysy lopuksi sama kysymys ja pyydä opiskelijoita ”äänestämään jaloillaan” uudelleen.



# MEDIA

## TARINA KUVAN TAKANA

**Tavoitteet:** Medialukutaito, kuvan ja sisällön tulkinta, kriittinen ajattelu

**Ikä/kohderyhmä:** 12->

**Ryhmäkoko:** 6-25 henkilöä jaettuina ryhmiin

**Ajantarve:** 45-90 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Sanomalehtiä, aikakauslehtiä, artikkeleita tai kuvia. Kartonkia, kyniä, paperia, liimaa ja saksia.

### Ohjeet:

- Jaa osallistujat kahden tai neljän hengen ryhmiin. Ryhmät tutkivat lehtiä, mainoksia, uutisia tai kuvia. He valitsevat kuvia tai artikkeleita, jotka herättävät heissä kiinnostusta tai ärtymystä.
- Tarkoituksena on pohtia, millaisia mielikuvia nämä esimerkit vahvistavat ja levittävät. Keitä ne kuvaavat? Mitä on jätetty kertomatta ja mitä kuvien ulkopuolella tapahtuu?
- Kuvat ja artikkelit kerätään kartongille. Osallistujat kirjoittavat muistiinpanoja, ajatuksia ja kysymyksiä aiheesta kuvien viereen.
- Kun ryhmät ovat saaneet julisteensa valmiiksi, laittakaa ne seinille/pöydille kaikkien nähtäväksi.

### Purku ja pohdinta:

Osallistujat kiertelevät huoneessa katsellen ja keskustellen muiden töistä. Kun kaikki ovat tarkastelleet muiden julisteita, kokoonnutaan yhteen keskustelemaan niistä:

- Millaisia näkökulmia julisteista löytyi?
- Kenelle tämä uutinen/mainos/kuva on suunnattu?
- Mitä jätettiin kertomatta?
- Mitä tietoja jäit kaipaamaan?



# ENNEN TAI JÄLKEEN... (KUVA)

**Tavoitteet:** Medialukutaito, kuvan ja sisällön tulkinta, kriittinen ajattelu. Tehtävä on tehokas tapa harjoitella kuvien tulkitsemista. Sitä voidaan käyttää erilaisten teemojen käsittelyyn valitsemalla aiheeseen liittyviä kuvia. Tehtävä vaatii ryhmän sisäistä luottamusta, joten sitä ei ole suositeltavaa käyttää ensimmäisenä harjoituksena uuden ryhmän kanssa.

**Ikä/kohderyhmä:** 12 ->

**Ryhmäkoko:** 8-20 henkilöä

**Ajantarve:** 1-3 tuntia

**Tarvittavat materiaalit:** Kuvia tai valokuvia

## Ohjeet:

- Aseta kuvat tai valokuvat pöydälle tai seinälle. Järjestä huone niin, että sen keskellä on tilaa näytellä ja yleisöllä on sopiva paikka.
- Jaa osallistujat 4-6 hengen ryhmiin. Anna ryhmien valita haluamansa kuva. (Jos tehtävässä on erityinen aihe, lämmittele ryhmä sitä varten ennen kuvien näyttämistä.)
- Jokainen ryhmä valitsee yhden kuvista ja keskustelee siitä: Mitä esineitä kuvassa on? Mihin niitä käytetään? Kenelle esineet ovat tärkeitä? Ovatko ne kauniita tai rumia ja miksi? Keitä ovat kuvassa olevat henkilöt (jos heitä on)? Mitä he tekevät? Tuntevatko he toisensa? Mitä kuvan henkilöt tuntevat? Mitä he olivat tekemässä ennen kuin kuva otettiin? Mitä he tekevät kuvauksen jälkeen? Millainen ilmapiiri kuvassa on?
- Muutaman minuutin keskustelun jälkeen ryhmä suunnittelee ja harjoittelee lyhyen kohtauksen (2-5 minuuttia), joka kertoo mitä tapahtui ennen (tai jälkeen) kuvan ottamista. Anna aikaa suunnitteluun ja keskusteluun - tämä on tärkeä vaihe mieliteiden työstämisessä ja jakamisessa.
- Tämän jälkeen ryhmät esittävät kohtauksensa muille osallistujille. Yleisö voi kysyä näyttelijöiltä, keitä he olivat, miksi he olivat siellä ja miltä heistä tuntui.

## Purku ja pohdinta:

Kun kaikki kohtaukset on näytelty ja kuvat herätetty eloon, puhukaa yhdessä tehtävän herättämistä tunteista.

Voitte myös pyytää ryhmiä keksimään täysin erilaisen kohtauksen ja muodostamaan siitä ihmispatsaan. Jos aihe on esimerkiksi hyvin sensitiivinen tai surullinen, voit muuttaa kohtaukset koomisiksi vaihtamalla kuvia ryhmien välillä ja pyytämällä heitä muodostamaan siitä hassun patsaan.

# TEE OMA VASTAMAINOS

**Tavoitteet:** Tehtävässä opitaan mediakriittisyyttä käytännön harjoituksen kautta. Osallistujat pääsevät kokeilemaan uutta itseilmaisun muotoa ja keskustelemaan kiistellyistä aiheista tekemällä oman vastamainoksen yksin, pareissa tai ryhmissä.

**Ikä/kohderyhmä:** Kaikki ikäryhmät

**Ryhmäkoko:** 8-20 henkilöä

**Ajantarve:** 45-90 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Paljon erilaisia mainoksia tulosteina tai lehtileikkeinä, kyniä, paperia, liimaa ja saksia.

## Ohjeet:

Voit ohjeistaa opiskelijat seuraavalla tavalla:

- Valitse ensin yksi tai useampi mainos, jossa on mielestäsi mielenkiintoinen tai provosoiva viesti tai design.
- Seuraavaksi mieti, miten mainoksen viestiä voisi muuttaa esimerkiksi muokkaamalla sen logoa, kuvaa ja/tai tekstiä tai lisäämällä tai poistamalla siitä jotain. Vastamainoksen voi tehdä helposti muokkaamalla valmista mainosta. Voit kyseenalaistaa mainoksen sanoman tai ulkonäön lisäämällä ajatuksesi suoraan mainokseen. Vastamainoksen voi myös tehdä itse paperille. Tällöin se ei ehkä matki mitään tiettyä mainosta vaan parodioi mainoksia yleisellä tasolla. Sen voi tehdä leikkaamalla irti kuvia ja tekstiä mainoksista ja luomalla niille uusia merkityksiä esimerkiksi omien piirustuksien avulla. Voit käyttää saksia, paperia, kyniä ja liimaa.

Ohjaajan on tärkeää auttaa kaikkia pääsemään alkuun. Keskustele opiskelijoiden kanssa työskentelyn aikana ja anna heille positiivista palautetta ja ehdotuksia mainosten kehittämiseksi. Esimerkiksi: ”Tuo on aika voimakas iskulause, miten voisit muuttaa sitä?” tai ”Toimisiko idea paremmin, jos piirtäisit tai kirjoittaisit jotain mainokseen?” Vähäinen kommentointi riittää. Pienilläkin muutoksilla voi olla suuri vaikutus.

Kaikenikäiset oppijat tarvitsevat kannustusta. On hyvä kierrellä ja muistuttaa yksittäisiä opiskelijoita siitä, mistä vastamainoksessa on kyse. Monet ovat tottuneet lisäämään viiksiä, silmäripsiä tai puuttuvia hampaita mainosten ihmisille. Jos tätä esiintyy, kysy miten se tukee heidän keksimäänsä iskulausetta tai viestiä? Tekevätkö nämä lisäykset viestistä selkeämmän? Miten vastamainoksesta voisi tehdä omaperäisen ja tyylikkään?



## Purku ja pohdinta:

Tehtävän aikana markkinoinnin, maailmankaupan, mainonnan ja vastamainonnan kaltaiset käsitteet nousevat esille. Kun osallistujat esittelevät tekemänsä vastamainokset, voit kannustaa heitä keskustelemaan tehtävän taustalla olevista kulttuurisista tai yhteiskunnallisista ilmiöistä ja käsitteistä. Tarjoa heille mahdollisuus analysointiin ja teemojen syventämiseen. Taustalla olevat ilmiöt voivat liittyä esimerkiksi epätasa-arvoon, ympäristöongelmiin ja kauneushanteisiin. Tämä voi parhaimmillaan johtaa vilkkaaseen keskusteluun siitä, mitä maailmassa tapahtuu.

Voit myös järjestää vastamainoksista näyttelyn esimerkiksi kirjastoon tai muuhun julkiseen rakennukseen.



# KSL-OPINTOKESKUKSEN KOKEMUKSIA

KSL-opintokeskus työskentelee vapaan sivistystyön alalla kaikkialla Suomessa. Opiskelijamme ovat aikuisia erilaisista järjestöistä, suurin osa kansalaisjärjestöistä. Opintokeskuksen koulutuksen tavoitteena on tukea aktiivista kansalaisuutta, kehittää järjestöosaamista ja edistää yksilön ja yhteisön hyvinvointia. Toimintamme perustuu tasa-arvoiseen keskusteluun, kriittiseen pedagogiikkaan, avoimuuteen ja vertaistukseen. Vuorovaikutus on siis perusedellytys koulutuksemme onnistumiselle.

Tarjoamme tietoa ja työkaluja järjestöjen kehitykseen ja toimintaan eri osa-alueilla. Teemoja ovat esimerkiksi järjestötoiminnan perusteet, tapahtumien järjestäminen ja ihmisten aktivointi, osallistuminen sekä vaikuttaminen järjestöissä ja yhteiskunnassa. Koulutuksen teemat juontuvat järjestöjen omista tarpeista, ja kouluttajan roolina on silloin luoda tilaa keskustelulle ja sparraukselle. Erilaiset pedagogiset työkalut ja menetelmät auttavat kouluttajaa työskentelemään ryhmän kanssa. Kouluttaja auttaa ryhmää sisäistämään ja löytämään uusia keinoja ja toimintamalleja.

## Muutamia esimerkkejä

Koulutusten sisällöt käsittelevät monia yhteiskunnallisen vaikuttamisen teemoja. Koulutamme järjestöjen toimijoita kampanjoimaan ja vaikuttamaan, sekä järjestämään erilaisia tapahtumia. Lobbauskoulutuksessa opitaan, miten vaikutetaan suoraan poliittiseen päätöksentekoon lobbauskampanjan kautta. Kampanjointi- ja tapahtumakoulutuksissa opitaan, miten vakuuttava kampanja tai tapahtuma järjestetään ottaen huomioon järjestelyt, budjetit ja aikataulut. Poliitikkokoulussa taas käsitellään politiikkaa ja ennen kaikkea sosiaalisen ja poliittisen verkoston luomista.

Koulutukset antavat osallistujille uutta tietoa ja uusia työkaluja, mutta myös kannustavat ryhmää jakamaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään koulutuksen aikana. Tämä on tunnistettu hyväksi käytännöksi omaksua uutta tietoa ja tarkastella sitä kriittisesti. Kouluttaja ei luennoi yksin ryhmän edessä. Sen sijaan osallistujien omat kokemukset ja taidot nähdään aina koulutuksen tärkeimpänä lähtökohtana. Vertaisoppimisen avulla kukin osallistuja voi saada itselleen olennaista ja uutta tietoa aiheesta.

Sosiaalisen median sekä selkeän viestinnän koulutuksissamme opitaan, kuinka luoda vaikuttava kirjallinen ja visuaalinen sanoma tekstissä, puheessa tai sosiaalisessa mediassa. Facebookin, Instagramin ja Twitterin opetus perustuu luentoihin ja vertaisoppimiseen pienissä ryhmissä. Koulutuksen tavoitteena on jakaa yhteisesti omia kokemuksia sekä ammatillista osaamista sosiaalisen median käytöstä. Samalla osallistujat oppivat kuuntelemaan, tekemään yhteistyötä, työskentelemään ryhmässä ja toimimaan kansalaisyhteiskunnassa.

Näiden taitojen harjoittelu sisältyy kaikkiin koulutuksiimme. Ne ovat olennainen osa KSL-opintokeskuksen pedagogiikkaa. Toiminnassamme keskeisintä on oppia kuuntelemaan, voimaantumaan ja keskustelemaan, sekä toimimaan kansalaisyhteiskunnassa ja rakentamaan yhteisöä samanhenkisten ihmisten kanssa. Lisäksi pyrimme opettamaan aloitteellisuutta ja äänen antamista yhteiskunnan epäkohdille. Tästä on kyse myös onnistuneessa vuorovaikutuksessa. Kouluttajina olemme vastuussa vuorovaikutuksen mahdollistamisesta ryhmässä ja oppimistilanteessa.

## Opiskelijoiden kokemus ja palaute

KSL-opintokeskus pyrkii jatkuvasti kehittämään koulutuksiaan palautteen avulla. Palautetta kerätään jokaisen koulutuksen jälkeen. Kerätty palaute kootaan ja arvioidaan vähintään kahdesti vuodessa.

Ryhmäyttäminen on oleellinen osa koulutusta ja olemme saaneet siitä erityisen hyvää palautetta. Kouluttajan on tärkeää tukea ryhmän vuorovaikutusta ja tiedonjakoa harjoitusten välityksellä. Kurssien alussa teemme usein ryhmäytymisharjoituksia, esimerkkeinä ”Elävät patsaat” ja ”Jäänmurtaja”. Nämä ryhmän tukeen ja tutustumiseen perustuvat harjoitukset luovat ryhmälle sääntöjä, jotka auttavat heitä työskentelemään yhdessä. Kun ryhmän vuorovaikutus on avointa ja kunnioittavaa, eri asioista on helppo keskustella luottamuksellisesti. Avoin ja luottavainen ilmapiiri auttaa osallistujia esittämään keskustelussa erilaisia mielipiteitä ja käsittelemään haastavia aiheita.

Palautteessamme korostuvat myös vertaisoppiminen ja erilaiset opetusmenetelmät. Osallistavat harjoitukset, keskustelut, ryhmätyöskentely ja palaute tukevat osallistujien oppimista. Eri menetelmien avulla osallistujat voivat löytää oman tapansa omaksua uusia asioita. Näin osallistujat voivat oppia yhdessä ryhmän kanssa eri oppimistyyleistään huolimatta.

## Lähteet:

Osallistavat menetelmät - vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle, KSL - opintokeskus, 2017


<https://www.ksl.fi/materiaaleja/julkaisut/osallistavat-menetelmat/>

Drama – Based Instructions:

<http://dbp.theatredance.utexas.edu>

<https://support.thinkcerca.com>

Medialukutaitoa vastamainoksista - opas vastamainostyöpajan pitämiseen, Eeva Kemppainen & Anna Ylä-Anttila, 2015. ([www.eetti.fi/medialukutaitoa](http://www.eetti.fi/medialukutaitoa))



**TEEMA 4:  
HENKILÖKOHTAINEN  
KEHITYS**

# TEEMA 4: HENKILÖKOHTAINEN KEHITYS

## JOHDANTO

Aktiivinen kansalaisuus edellyttää itsetuntemusta, oppimista ja uteliaisuutta. Henkilökohtaista kehitystä tapahtuu tietenkin jatkuvasti. Aktiivisen kansalaisuuden osalta haluamme tukea sellaista kehitystä, joka lopulta auttaa ihmisiä osallistumaan yhteiskuntaan.

Tämän hankkeen tarveanalyysissä, saimme selville henkilökohtaista kehitystä kuvaavia avainsanoja. Näitä olivat esimerkiksi voimaantuminen, itsetuntemus, itsekunnioitus, aloitteellisuus, velvollisuus ja vastuu, koulutus, tietämys ja elinikäinen oppiminen. Keskustelutaitoa sekä mielipiteiden kuuntelua ja esittämistä pidettiin elämän avaintaitoina. Näiden taitojen sekä itsetunnon vahvistaminen voivat tukea opiskelijoita aktiiviseen rooliin ottamisessa yhteiskunnassa ja päätöksenteossa. Oman itsensä tunteminen on tärkeää ennen avautumista ympäröivälle maailmalle.

Henkilökohtaisen kehityksen ohjaamisessa täytyy opiskelijoille antaa tunne kuulluksi tulemisesta. Ohjaajan ja opintoryhmän tulee aina kunnioittaa opiskelijan mielipidettä. Tämä edellyttää turvallista ilmapiiriä, jossa vallitsee luottamus ja yhteenkuuluvuuden tunne.

Kun yksilö ymmärtää omia kokemuksiaan, tunteitaan ja reaktioitaan, hän voi oppia itsestään reflektoinnin kautta. Reflektointi on henkilökohtaisen kehityksen avainsana. Ryhmä voi auttaa reflektointiprosessia antamalla virikkeitä ja erilaisia näkökulmia. Aktiivisen kansalaisuuden näkökulmasta itsetuntemus johtaa vuorovaikutuksen kautta ymmärrykseen omasta vaikutusvallasta maailmassa. Siksi vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä myös henkilökohtaisessa kehityksessä.

”The Social and Health Education Project” on irlantilainen, henkilökohtaisen kehityksen koulutusta tarjoava järjestö. Järjestö on määrittänyt joitakin peruselementtejä, joiden avulla voi oppia tiedostamaan muiden ihmisten elämäntapoja, tunteita ja viestintää:

- Kuunteleminen ja viestintä
- Stressin hallinta
- Itsevarmuus
- Tunteiden käsittely
- Ymmärtää elämää rajoittavat tekijät
- Kritiikin ja kehuja vastaanottaminen

- Ristiriitojen ratkaiseminen
- Itseluottamuksen rakentaminen
- Hyvien päätösten tekeminen
- Tavoitteiden asettaminen

The Social and Health Education Project: <https://www.socialandhealth.com/short-courses-in-the-community/introduction-personal-development/>

Tästä osiosta löydät käytännön harjoituksia sekä lisämateriaalina englanninkielisen tutkimusartikkelin dialogisen menetelmän sekä reflektioryhmän käytöstä opetuksen ja viestinnän työkaluna.

# MILLAINEN MINÄ OLEN?

## Tavoitteet:

- Perehdyttää osallistujat henkilökohtaisiin tunteisiin ja ajatuksiin
- Saa heidät näkemään omat positiiviset puolensa
- Pohtia ihailtavia ominaisuuksia muissa ihmisissä

**Kohde-/ikäryhmä:** kaikenikäiset

**Ryhmäkoko:** 8-30 henkilöä

**Ajantarve:** 30 min

**Tarvittavat materiaalit:** Tehtävämoniste ”Millainen minä olen?”, kyniä

## Ohjeet:

- Osallistujat täyttävät itsenäisesti ja rehellisesti tehtävämonisteen ”Millainen minä olen?”. Kerro etukäteen, että heidän tulee myöhemmin jakaa muille yksi ominaisuus, jota he ihmisessä ihailevat. Lisää, että kukaan muu ei saa tietää mitä he kirjoittavat monisteeseen.
- Kun monisteet on täytetty, pyydä heitä jakamaan yksi ihailemansa ominaisuus. Kirjoita ominaisuudet taululle. Jos jokin ominaisuus mainitaan useasti, lisää aina merkki sen viereen.
- Keskustelukysymyksien jälkeen oppilaat voivat tehdä monisteelleen mitä haluavat.

## Keskustelukysymykset:

- Oliko monisteen kysymyksiin vaikea vastata? Miksi tai miksi ei?
- Nolottiko sinua kirjoittaa positiivisia asioita itsestäsi tai oliko se vaikeaa, vaikka tiesit ettei kukaan muu näe niitä? Miksi?
- Miltä tuntui miettiä hyviä puolia itsestäsi?

## Purku ja pohdinta:

Pyydä osallistujia tutustumaan taululle kirjoitettuihin ominaisuuksiin ja keskustelemaan kysymyksien avulla:

- Mitä lista kertoo ihailemistamme ihmisistä? (Lista sisältää yleensä positiivisia ominaisuuksia.)
- Ihailemmeko negatiivisia piirteitä ihmisissä? Miksi tai miksi ei?

## **Tehtävämoniste: MILLAINEN MINÄ OLEN?**

Nimi: \_\_\_\_\_

Päivämäärä: \_\_\_\_\_

Elämäni tärkeimmät ihmiset ovat.....

Olen ylpeä itsestäni silloin, kun.....

Olen miellyttävä ihminen, koska.....

Ihmiset, joita ihailen eniten elämässäni, ovat .....

Ihailen heissä eniten sitä, että he ovat.....

Kaksi erinomaista ominaisuuttani ovat.....

Yksi kilteimmistä teoistani oli se, kun .....



# ELÄMÄNPUU

## Tavoitteet:

- Pohtia omaa elämää ja oppia näkemään itsensä ja elämänsä eri näkökulmista.
- Löytää myötätuntoa itseään kohtaan ja ymmärtää, kuinka menneisyys muovaa meitä.
- Kehittää luovuutta ja mielikuvitusta sekä kykyä hyväksyä elämän tapahtumat.

**Ikä/kohderyhmä:** 13 - >, tarvitaan motorisia taitoja

**Ryhmäkoko:** Ei rajoitusta. Jaa iso ryhmä pienempiin, enintään 10 henkilön ryhmiin

**Ajantarve:** 60-90 minuuttia

**Tarvittavat materiaalit:** Paperia (A3), väritystarvikkeita (kyniä, vesivärejä, liituja...), teippiä ja musiikkia (valinnainen)

## Ohjeet:

- Jokainen tekee oman Elämänpuunsa piirtämällä, värittämällä ja kirjoittamalla. Aloita tehtävä käymällä läpi sen tavoitteet. Keskustelkaa ja hiokaa yhteiset tavoitteet ryhmän kanssa. Muistuta, että kaikki tekevät tämän harjoituksen itsenäisesti. Elämänpuu ei ole sukupuu vaan elämäsi tärkeiden tapahtumien, ihmisten, oppien, paikkojen ja muistojen puu. Esimerkkejä: ihminen, joka on vaikuttanut elämääsi ja valintoihisi, tapahtuma lapsuudestasi, sinulle tärkeä paikka tai tekemäsi valinta, joka muutti elämäsi. Vahvoja muistoja, onnellisia tai surullisia...
- Aseta eri materiaalit kaikkien näkyville. Opiskelijat voivat askarrella puun haluamallaan tavalla: maalata, värittää tai kirjoittaa. Anna ryhmälle 30 minuuttia aikaa työskentelyyn. Jos luulet, että musiikki auttaa osallistujia keskittymään, laita rentouttavaa musiikkia soimaan taustalle. Voit myös antaa hyödyllisiä vinkkejä työn aikana, esimerkiksi: "Voit ilmaista eri tunteita eri väreillä. Onko elämässäsi jokin sinulle erityisen tärkeä paikka?" ja niin edelleen.
- Puolen tunnin jälkeen on aika lopettaa. Ei haittaa, vaikka puu on vielä kesken. Osallistujat etsivät itselleen parin, mieluiten jonkun, jota he eivät tunne kovin hyvin. He esittelevät puut toisilleen ja kysyvät niistä kysymyksiä. Esittelyiden jälkeen kaikki puut voidaan asettaa huoneeseen taidenäyttelyksi. Ota huomioon, että tämä voi olla kiusallista uudessa ryhmässä – silloin on parasta jättää käsittely vain parikeskusteluun.
- Jos päätät järjestää taidenäyttelyn, asettakaa puut ympäri huonetta. Pyydä osallistujia kirjoittamaan puidensa viereen lappu, jossa he kertovat taideteoksen, taiteilijan ja käyttämänsä tekniikan nimen. Ohjaajana voit olla gallerian omistaja ja avata tilaisuuden esittelemällä näyttelyn ja pitämällä lyhyen puheen. Voit kohottaa kuvitteellisen tai todellisen maljan taiteilijoille. Sitten kaikki voivat kävellä hiljaa näyttelyn ympäri ja nauttia kuvista.

## Purku ja pohdinta

Keskustelu ryhmän kanssa. Asettakaa tuolit ympyrään, jotta kaikki näkevät toisensa. Hyödyllisiä kysymyksiä keskustelun aloittamiseksi:

- Miltä tuntui kuvailla elämääsi Elämänpuun avulla?
- Millaisia asioita valitsit puuhun?
- Miltä muiden puut tuntuivat? Mitä uutta ne paljastivat?
- Miten Elämänpuu kuvaili sinua? Opitko tai ymmärsitkö jotain uutta itsestäsi tämän tehtävän kautta?
- Miksi on tärkeää tuntea itsensä?



# POSITIIVINEN JUORUILU

## Tavoitteet:

- Näyttää positiivisia ajatuksia
- Antaa muille positiivista palautetta
- Kuunnella ja ottaa vastaan palautetta
- Korostaa itsetietoisuutta

**Ikä/kohderyhmä:** 10->

**Ryhmäkoko:** 8-20 henkilöä

**Ajantarve:** 15-30 min

**Tarvittavat materiaalit:** Ei materiaaleja

## Ohjeet:

- Tavoitteena on antaa palautetta toisilleen ryhmän sisällä. Ryhmä istuu ympyrään, jotta kaikki näkevät toisensa. Yksi kääntyy ympäri, jotta muut näkevät vain hänen selkensä. Muu ryhmä aloittaa positiivisen juoruilun aivan kuin henkilö ei olisi edes läsnä.
- Ohjaaja voi auttaa ryhmää keskustelemaan ja juoruilemaan apukysymyksien avulla: Missä hän onnistui tänään? Missä hän on erityisen hyvä? Mitä haluaisit sanoa hänelle? Miksi hänen läsnäolonsa tänään oli ryhmälle tärkeää?
- Juoruilulle on hyvä antaa aikaa eikä tehdä sitä kiireessä. Kuuntelijalla on aikaa nauttia siitä, mitä muut sanovat. Isossa ryhmässä on hyvä antaa kaikille saman verran aikaa juorujen kuunteluun.

## Purku ja pohdinta

Tämä tehtävä on jo itsessään hyvää reflektointia. Tarvittaessa kysy ryhmältä tehtävän lopussa, miltä tuntui kuunnella juoruja itsestään. Entä miltä tuntui juoruta muista?

# MONTA MINÄÄ

## Tavoitteet:

- Ymmärtää minäkuvan käsite ja liittää se itseensä
- Havainnollistaa minäkuvaamme vaikuttavien tekijöiden monimutkaisuutta
- Analysoida kriittisesti omaa minäkuvaamme.
- Ymmärtää ja kehittää henkilön positiivista minäkuva.

**Ikä/kohderyhmä:** nuoret aikuiset ja aikuiset

**Ryhmäkoko:** 8-20 henkilöä

**Ajantarve:** 40 min

**Tarvittavat materiaalit:** Liitutaulu

## Ohjeet:

- Kirjoita seuraava lainaus taululle ja selitä, että sen kirjoitti kuuluisa psykologi William James: *Kun kaksi ihmistä tapaa toisensa, on läsnä kuusi eri henkilöä: miten henkilöt näkevät itsensä, miten muut näkevät heidät ja millaisia he todellisuudessa ovat.* (William James, Principles of Psychology, New York: Holt, 2 Vol.)
- Kirjoita taululle sana minäkuva ja keskustele sen merkityksestä osallistujien kanssa. Minäkuva on ihmisen oma näkemys itsestään. Se rakentuu henkilön asenteista, havainnoista ja ajatuksista. Jokaisen minäkuva on erilainen, mikä tekee jokaisesta ihmisestä ainutlaatuisen. Kukaan ei näe asioita täsmälleen samalla tavalla. Minäkuva auttaa henkilöä ylläpitämään vakautta ja johdonmukaisuutta.
- Jaa osallistujat pareihin ja kerro, että heillä on noin kymmenen minuuttia aikaa päättää, mitä William James lainauksellaan tarkoitti ja miten se liittyy minäkuvaan.
- Jokainen ryhmä selittää lyhyesti ajatuksensa lainauksen merkityksestä.
- Jaa opiskelijat kolmen hengen ryhmiin ja pyydä heitä keskustelemaan: Mitä tarkoittaa olla onnellinen ihminen? Miten ihmisen minäkuva liittyy ystäviin, opettajiin, sisaruksiin ja vanhempiin? Millä eri tavoin ihmiset ottavat kehuja vastaan?
- Kokoontukaa yhteen suureen ympyrään. Jokainen pienryhmä jakaa vastauksensa kysymyksiin.

## Purku ja pohdinta

- Pohdittavia kysymyksiä:
- Mitkä asiat vaikuttavat minäkuvaasi?
- Miten minäkuva liittyy Jamesin lainaukseen?
- Kuinka positiivinen minäkuva sinulla on?
- Millä keinoin ihmiset voivat parantaa minäkuvaansa?

# Norwegian partner's experience and best practises

In this resource book our contribution is a relevant study of how to promote active citizenship with pedagogical means in a school context. We are inspired by grounded theory research (Glaser, 1992) with its systematic research process that works to develop a process, with action and interaction about an important topic. In this case the difficult conversations between teachers and parents about their children, with a certain focus on children with special needs. This is consisted with the results from the previously implemented desk research, where the demands and opportunities for today's children and young people to become active citizens appears very clearly.

In our desk research, we reported that some of the most important keywords for Norwegian education are lifelong learning, knowledge and competence. Lifelong learning together with equal rights and opportunities for all citizens are basic principles in Norwegian education policy (Norwegian Ministry of Education and Research, 2007).

The steering documents show us that the Norwegian government perceives knowledge as a source of self-reliance, social mobility, democratic understanding and participation and of achieving success in working life. Acquiring relevant knowledge is fundamental for each individual's possibilities throughout life, and has a huge impact for weaker groups, such as children with special needs.

Many teachers report that this is a challenging part of their work as it requires both resources and expertise. A particular challenge is the motivating conversation with parents. The teacher must emphasize that every child have the right to inclusion and development according to their prerequisites. The parents must be aware of their resources and opportunities in challenging situations concerning their children's schooling. In these conversations both teachers and parents may be stuck in patterns of attitudes and behaviour that obstruct necessary changes. The focal point of the parental calls is however the best interest of the child. Prior to this, teachers need an addition of empowerment (Lazarova, Sträng, Jensen, Sørmo, 2016).

As researchers and lecturers of the special education master's programme, we find deliberate dialogues between teacher students, teachers and parents highly relevant for maintaining and defending equal rights and opportunities for young people with special needs. This goes in line with the educational objectives for the Norwegian state and society.

This chapter will introduce the term "Personal development" from a social perspective, as well as an individual matter. We present a project from a Norwegian elementary school, where both of these understandings are important parts of the teacher's social responsibilities. Our main focus is to examine how the Reflecting Team method may develop and increase personal competence and common strategies to approach "The difficult conversation", which was the topic of the project.

In practice the reflecting team consists of a minor group of individuals who assume an observational position towards the conversation between the mentor and a focus person. The reflecting team adds a meta-position in order to help and assist all

participants achieve a productive dialogue that promotes development (Sträng & Sørmo, 2015).

We also wish to discuss the utility of reflecting team as a didactic method, in order to learn more about how teachers best can prepare for and process their everyday challenges.

In the teaching profession you have to deal with demanding situations with no days alike. In addition to preparedness regarding both subject matter and the pedagogical framework, the teacher must also be mentally prepared to cope with various situations both in the teaching profession and as part of the society and the community.

Based on this, we draw upon relevant theory on communication, observation, ethical issues, learning perspectives and method in guidance. This is discussed against an ethical approach to guidance, where the intention is to gain more knowledge about the topic “The difficult conversation” and the ability to use this method in a sustainable and useful way.

The Norwegian field research design has the aim to fill the concept of empowerment with qualities that enable the parents to take a higher degree of responsibility for their actions. Our activities have a qualitative approach, founded in a social constructivist view of knowledge perceived as situated and socially constructed. This view on research is based on the assumption that understanding and meaning are created when actively interacting in a certain context (Berger & Luckman, 1967; Jensen et. al 2018; Lincoln & Guba, 1985, Postholm, 2010)

At the end of this mainly theoretical chapter, we have attached a number of practical exercises in how to best train the reflective team’s communicative skills. We also show some varieties of teamwork, depending on the current situation and the chosen topic.

## **Theoretical perspective**

There are three theoretical perspectives that makes up the fundamental basis for the work with reflecting teams. These are *guidance theory*, *communication theory* and *ethical approaches* to the method. This kind of guidance is based on the work that psychiatrist and family therapist Tom Andersen started at the University of Tromsø in the 1980s, and is now to be seen in an increasing number of contexts. Particularly within psychiatry, mental health care and family therapy, various practices have been established from Andersen’s thoughts on the reflecting teams (Andersen 2007).

As a psychiatrist, Andersen experienced that his patients felt great anxiety about seeking help when they were ill. Andersen believed that it could actually be harmful for psychiatric patients to turn to a hospital for help. Most of us see hospitals as gigantic collections of people and medicine, corridors, doors and rooms, combined with a particular smell throughout the buildings. Many of Andersen’s patients had problems adjusting to such an environment. Hence, he thought that it was a better starting point to talk to the patients in the familiar and safe surroundings where the patient belonged.

To Andersen, this was also linked to a connection to the local community, the impact of nature and neighbours, as well as family and acquaintances who were all part of the patient’s more or less close-knit network. Although this was a resource-intensive task,

his impression was that the patient feel more secure and could recover faster in this way. It was easier to draw familiar conditions into the network surrounding the patient, and together they could listen to different solutions, and learn how individuals could contribute with support and help.

## **Turning the mirror around**

In the hospital, a method was developed where the therapist or doctor was talking to the patient in a relatively small room. In the room next door, a professional team could observe the conversation through a one-way mirror. Now and then, the therapist or doctor would leave the room to consult his/her colleagues about the progress of the conversation or the treatment (Andersen 2007). Andersen noticed that this seemed stressful for the patient, who was left alone in the room, wondering about what happened behind that mirror. After several occasions where the conversations had shown little development, he got the idea to turn the mirror around, to give the patient full access to the conversation between the therapist and his professional team. He also invited the patient to join him for a short coffee break during the team's conversation.

The new situation changed the conversation between patient and therapist afterwards. This created a sense of security and a considerably more symmetrical relationship, which made the patient more confident in the situation. Power relations were dissolved and it was easier to get back to the conversation. When the patient was able to hear how the doctor's colleagues perceived the conversation, he now had the opportunity to comment on what they were talking about, and to modify their opinions on the conversation. Then the conversation started again, and it was now more obvious what were the problems or further challenges. The risk of being misunderstood was subdued, while the possibility of finding the *significant difference*, increased (Bateson 1972).

The patient had now cleared away all irrelevant observations, as well as perceptions that could have put an end to the communication, and it was easier to see what they needed to continue to focus on together. Through the feeling of security, the diminishing asymmetry and the reflection rounds, Andersen believed that the work with reflecting teams proved useful. Eventually, this way of working was implemented as a system. The team, now called "Reflecting team", was moved into the same room as the doctor and patient, where they sat listening to the conversation.

The therapist would then paused the conversation and draw some kind of "invisible curtain" to mark the distinction between the conversation with the patient and the conversation with the professional team. When the conversation with the team started, "the invisible curtain" was removed, so that the patient could listen to the professional's reflections, considerations, summaries and questions. The patient was not given the opportunity to participate in their conversation, but was present listening to what was said (Andersen 2007).

## Crucial questions

Although Andersen (2007) is often sceptical to the use of metaphors, as they give different understanding to different listeners, he draws a comparison to a practice of a physiotherapist with whom he had collaborated. He describes how the physiotherapist treats back pains in the way that is most beneficial for his patient. If the physiotherapist pushes too hard, the client will tighten the muscles and react with resistance. If the physiotherapist presses too gently, this will have no effect whatsoever. The treatment will be most efficient when the client exhales completely so that all the muscles are relaxed. The pressure on the back will then be just right to make a change.

Andersen (2007), transfers this process to the conversation in the guidance session, where the questions posed to the subject of guidance are crucial for the outcome of the conversation. If the questions touch upon sensitive and difficult areas, this will be met with resistance from the supervisee, and not be a fruitful way to move forward. If the questions are superficial and irrelevant, they will have the same effect. However, if the questions concern issues that are centrally important to clarify, it will make it easier to find good solutions where the supervisee gets help to find his/her own ways forward. Thus, the attention to what the supervisee is actually trying to express, is of vital importance. Both the supervisor and the reflecting team listen for the message that is of greatest importance for the supervisee.

In a pedagogical context, the therapeutic perspective is far more absent, but it is important to be aware that all communication affects (Bateson 1972). Through guidance with reflecting teams, we see the opportunity to use guidance also as a learning method. This can be done by drawing examples from a teacher's experiences from his/her own workplace and from the planning of learning activities.

The justification for choosing specific methods and learning strategies can be questioned, whether it is about a situation the teacher has experienced, or about how the teacher should prepare for a conversation that is perceived as problematic. Good teaching experiences can, through the conversation with a supervisor, be analysed in order to identify the good practice and what was useful in that particular context.

Other situations, which have affected the teacher negatively, or maybe episodes with provocative behaviour, can also be analysed through guidance, and thus detect useful strategies and possible solutions. In this way, guidance with reflecting teams can prove a useful educational tool, rather than a therapeutic one.

Nevertheless, we often see that our educational use of reflecting teams can affect the teacher's personal experiences, and thereby seem almost therapeutic. The teacher gets "treatment" for his experience from the learning situation, and may have to confront his/her own practices and way of reacting. The purpose of such guidance is always linked to the learning outcome it can provide.



## Ethical dilemmas

Any type of guidance or communication with others reveals an ethical attitude. The main ethical question will be based on both values and the actions connected to these. In a democratic context, it is important that the value of equality is prominent. Symmetry between the participating roles is essential in the guidance, where one party is in possession of knowledge or power that might be directional for the guidance.

If the guidance is intended as practical supervision for a job, a symmetrical relationship might not be beneficial. In these cases, you may succeed better with an asymmetric relationship, where the supervisor is giving the supervisee advice on how to solve a task. Such a conversation is advisory, and has no other purpose than to help performing a job in the best possible way.

All kinds of guidance are motivated by the purpose of the guidance. In schools, this can be a number of areas. The guidance may have to do with how the school, as organization, should carry out statutory activities in connection to i.e. children's rights, as a workplace or as a local institution. It can be about the school fulfilling its mission, that the teacher is present and is carrying out the teaching tasks, or that the framework is respected both financially and physically.

The ethics can confirm that the school is doing what is expected of a school. The quality of educational activities, such as teaching, competence development, financial and organizational challenges, and the collaboration between teachers and parents, can be characterized by a different ethical understanding. This because the standard for measurement is now the outcome of the teaching, not just that it is carried out, but that the conditions and frameworks helps guarantee the quality of teaching.



It can also be related to how a teacher or a team of teachers should develop better understanding and strategies to face complex issues such as collaboration, challenges related to behavior, difficult conversations, preparation for unexpected events or debriefing in the aftermath of incidents at school. Each of these considerations may require different guidance methods, based on different ethical principles. If a teacher is teaching just for the sake of the salary, it is completely different from the teacher who teaches to facilitate children's learning. The pedagogical insight is not necessarily related to other derailed agendas, such as the teacher's working conditions.

## **Background of the project**

As researchers, we have previously worked with reflective processes and methods, both in teacher training, and in former development projects with a schools and preschools.

We have experienced that reflective practice may lead to learning and growth for the members of an educational organization, even if changing an organizational culture can be challenging and dangerous, according to the participants (Sträng and Sørmo, 2014). We have learned that successful collaborative partnership between researchers and practitioners also depends on how to cope with the complexity of different standpoints and experiences, and the unpredictable and opaque processes which are being initiated. Less concentration on the collection and processing of data and a stronger focus on interpretation and reflection is essential for a successful research and development project (Alvesson & Sköldberg, 2008). Therefore we have made great efforts to maintain an extensive dialogue between ourselves and the practitioners.

After a series of reflective guidance sessions the participants often express they have learned a lot and are looking forward to further development in daily work. In the light of our positive experiences, we decided to use the method of reflective teams even in the Alternative Active Citizenship project.

Most people are familiar with school reality, both through personal experiences from their own childhood or through their own children's experiences. Nevertheless most people probably do not know how the teacher's role has changed and what professional challenges and expectations every teacher is faced with despite more years of studying and higher requirements than ever before. Nevertheless, some areas are in urgent need of special training. This is especially relevant when it comes to conflict resolution, conversations with children and parents in crises, and negative feedback from colleagues and management, which can all be perceived as demanding and stressful, and in worst-case lead to burnout and the feeling of failure.

The project described show how teachers in a primary school through guidance with reflective teams develop a higher level of empowerment in how to prepare and face difficult conversations with parents, colleagues and other parties involved. Schoolteachers often face emotionally stressful and irrational situations. Conflicts, grief from failure and lack of communication strategies make their daily work complex and often difficult. Teachers express that they suffer from sleeping difficulties and stress, because everyday challenges are hard to handle.

Most teachers have been poorly prepared for problem solving through their education, and the youngest of them lack the experience to handle unpredictable situations. Although the teacher normally is surrounded by good colleagues, these are often

busy with their own challenges during a hectic day. Teamwork can thus be limited to practical tasks such as planning, assessments and meeting activities. There might be little time left for collegial feedback and reflection on academic challenges, but also for planning, pedagogical reasoning and personal experiences in meeting with students and parents. If these meetings are perceived as stressful because of disruptive and negative behavior, it is important to have good strategies to dealing with these experiences. There might be reason to increase the personal competence in relation to recognize one's own limits and to learn more about how to prepare for, and handle such challenges.

## **Empowerment**

In this context, empowerment is important to describe how guidance helps to promote reflection on one's own perceptions and competence, and how this can be used to strengthen the teacher's possibilities to succeed. Through guidance with reflecting teams and through the processes that follow, the participants develop greater insight into their own resources and opportunities. Participants are challenged to reflect on their own practice and to justify it, with strong support from colleagues who assist with feedback through reflecting teams.

In this project, we have chosen to use this type of guidance as a method for placing teachers in an even better position to meet challenges in their daily lives. People are met with such challenges in various contexts, both related to tasks at their own workplace, but naturally also throughout their lives in general.

Often, it might be difficult to see opportunities and solutions, but through reflecting teams, the supervisees receive feedback on their own perceptions and thinking. We see that collegial and supportive feedback promotes the supervisee's empowerment. She is no longer alone with her experiences, but through reflection and conversation we see that the teacher strengthens and finds good strategies to move forward. This applies to both highly experienced teachers as well as newly graduated ones, in every role of the work with reflecting teams. It turns out that this guidance helps to identify contexts and understandings that may be hidden.

All together, the reflections and feedback from the reflecting team will be affirmative and increase the opportunities to face challenges in a new or different way. In all projects where we have used reflecting teams, the success factor has been high (Sträng & Sørmo, 2014).

Traditionally, education has often been linked to knowledge dissemination, which is mediated or facilitated by the person responsible for the education. Schools and studies are classic examples on institutions that convey knowledge in the traditional way. Furthermore, knowledge is transferred through own practice and in collaboration with others. Different didactic methods are tools for making the teaching relevant and comprehensible to the student.

Guidance can also be perceived as a didactic approach to learning. When we use guidance in such a context, it becomes important also to identify what kind of guidance is appropriate. Because guidance spans over a wide range, it is necessary to clarify why we choose this type of guidance in order to face "difficult conversations". There might be various ethical implications that need considering, especially in relation to who is

subject to the guidance and who benefits from it.

An important question is whether the aim of the guidance should be to develop the teacher's competence, or rather the teacher's ability to relational and loyal behavior.

## **Method and Implementation**

The participants of our project is a group of teachers in elementary school in a medium-sized Norwegian city. We have organized a series of Reflecting Team sessions (Sørmo, 2015) with the target group, training them in the role of moderator for discussions with the authorities and parents of children with special needs. With the educational emphasis in Europe on reflective learning, we believe this technique will support and enrich the alternative active citizenship education and training in the same way as it has influenced practice in many other contexts.



## **The Reflecting Team**

The Reflecting Team method is well known within the therapeutic field, but through prolonged research and testing we have converted the method into an educational tool for competence building and personal development. The method is based on a number of theories that are closely interlinked and mutually interdependent. Hence, we consider it necessary to include some of the theory behind the method to elucidate and justify how you can benefit from this method for educational purposes.

As professional guidance is mainly about communication, observation and reflection, we see this project as a systemic understanding of the interaction between people. We show that what is happening during the moment of guidance, is part of an extended reflective process, where the time aspect is of importance.

In order to reflect on, and embrace new thoughts, an amount of time is required. We consider the expenditure of time as a natural part of a hermeneutic process, where one learns through experiences, reflection and new challenges. Input from a reflecting team can give immediate response during the guidance session, but the thoughts set in motion by the guidance, can be brought into everyday practice as part of the reflective process.

As this is about personal development, the activities are also linked to an individual perspective, though in a community context. The project is described and explained through examples on how teachers in an elementary school develop empowerment in relation to parents and to each other, based on a guidance sessions with reflecting team.

## **Citizen development**

Personal development is about developing as a citizen, with all the duties and rights that follow, but also developing one's own knowledge, skills and general competence as a fellow human being in an increasingly complex world. In daily life, changes occur quickly and unpredictably. Our digitalized world gives us immediate access to information through various media, as soon as something happens. This can be accidents and disasters as well as political changes, war, uprising and unrest.

Simultaneously, we have developed a global trading system that allows us to buy goods and services continuously from around the world. The development is fast and the requirements for competence and participation are often based on completely different terms than before. The life of the young generation is so unlike the lives of previous generations that understanding and respect for history is in danger of being brushed aside.

The generations that are now about to leave us, can almost describe their life as a journey from "medieval" to virtual reality, where much is unreal and merely projections created by technical and digital inventions. Many young people hardly know how food and goods are produced or where it comes from. For the older generations, this seems unheard of, because they remember this as part of their everyday challenges back in a time when they had to make their own clothes or be involved in the harvesting and processing of food. On the other hand, the older generation is not as familiar with

digital payment systems or the broadband technology's contribution in areas such as production, finance, health, commerce and education.

The world has become smaller, and former developing countries are now able to make technical leaps forwards without going in the same direction as us. One example is the mobile technology, which takes every country many steps closer to tomorrow by means of solar energy and computer networks. This contributes to the political debates on democratization, on who is running the country, the personal development of competence, as well as economy, culture and human behavior.

## **Sustainable impact**

At the same time, it has impact on people's attitudes towards sustainability; what is sustainable and what is short-term gain. Many ethical issues and dilemmas need to be considered. Human and personal development balances between survival, self-development and success, while evolving into a global citizen, consuming the same products around the world. Because of this, it has never before been more important to work for a mutual understanding between people and cooperation to save the future. Pollution and over-consumption does not only lead to the destruction of our own environment, but also allow us to close our eyes for the differences between people.

Studies in recent years show that a small group of people owns almost everything of value and property in the world, while the majority is dominated by this group's economic and political superiority. At the same time, a large part of the humanity lives on the verge of destruction through global warming, over-consumption and pollution.

## **Respect for human values**

Seen in such a context, it would be meaningful to challenge each other across borders to safeguard each and every one of us as valuable citizens, who show responsibility and depend on each other. Personal development does not have to be linked to success in politics and economics, but more about developing respect for human values. It is important to be confident in coping with life's challenges and to be enabled to help others doing the same. Such a challenge is necessary both internationally, on global level and for the individual citizen on a personal level. Such work requires both courage and knowledge. In various ways, we develop expertise that we want to share with others and create useful tools through international joint initiatives.

Personal development is also about seeing the individual, and recognize how each individual can help to create a better world and be part of the social community. The belief that single individuals are able to contribute to resolutions can be crucial. To achieve this, there is need for competence development and participation, rather than self-realization, which does not necessarily have the same effect on challenges in working life and society.

Learning is linked to a number of theories. In this context, we consider the socio-cultural perspective as most useful to us, especially when linked to cognitive learning processes where knowledge is gained through social interactions and such learning processes. By using the reflecting team method, the reflecting team and the supervisee's involvement will be based on what emerges from the conversation between the supervisor and the supervisee, and how the team reflects and comments on the

ongoing conversation. In this way, the guidance can also be used as a scaffolding to secure confidence both in the role as supervisee and as a member of the reflecting team (Bruner), towards personal and sustainable development.

## **A pedagogical method**

The purpose of the method is to help reinforce the individual teacher's competence, develop the teacher's quality in relation to the professional assignment, and as a contribution to personal development or even self-realization.

We realize that our undertaking is based on people's ability to develop their own competence as a result of the challenges they face. Unlike a common and more or less academic approach, this project is aiming at a practical and somehow "straightforward" approach. Hence, we meet with the supervisees in practical guidance programs where the topic is given in advance. This may in some ways be in conflict with regular guidance practice, but in this context, the goal is to develop competence in the work with difficult conversations.

The assignment is thus linked to the acquisitions of skills through increased competence and collaboration methods to face difficult challenges. The guidance method has its origin in the field of family therapy, but we have developed a pedagogical model, particularly suited for use between collaborative teachers in kindergartens and schools

Reflecting team guidance, is a support function to help develop empowerment in everyday and demanding situations. The set-up is based on a guidance situation where the person who receives guidance (supervisee) gets support from a team of colleagues (the reflecting team), who are present at the guidance sessions, and who are listening and talking among themselves about what is going on in the guidance situation. The assignment also involves reflecting on what is coming up in the conversation, in order to identify matters worth following up, or to ask questions about statements that may need clarification.

Furthermore, the method includes a meta-observer who after the observations contributes to the analysis of the conversation and gives feedback on observations that were imperceptible to the participants. In addition, the participants contribute by handing in logs after the sessions. In this manner we learn how the participants experience the situation and attain empowerment. Our findings in this project, as well as others we have worked on, show that the supervisee feels strengthened in her own decisions and practices.

## **Selection of participants**

The teacher education program at Østfold University College, is in close contact with kindergartens and schools in the field of practice. Students have part of their education through practical work in schools. This training is supervised by dedicated teacher education graduates employed at the schools. The students receive supervision, advice and help to identify their own role as a teacher, with all the challenges that teachers normally face in the field of practice. Furthermore, they meet other teachers at the schools and thus gain access to useful experiences from school life.

When selecting participants for our project, we contacted the management at one of the schools in our local community. They were very positive about a collaboration and immediately announced the opportunities to participate in the project. Three teachers were then invited to participate. We did not know any of them from previous teaching practices, but they had different backgrounds and age, they worked with different classes or groups of children and also had different professional backgrounds. One of the participants had competence in special education and worked mainly with children with special educational needs. The majority of the teachers in Norwegian primary school is female, and so were the ones in our selection.

## **Describing a guidance session**

Guidance sessions are arranged in advance via the school's management. The meetings are held immediately after ordinary school hours, with a time frame of an hour and a half each time. The participants come together in one of the school's meeting rooms. In the room, there is a conference table with chairs around. On one of the end walls, there is a window facing the school yard, and on the opposite wall there is a TV connected to a PC. In addition to learning how to use reflecting teams as an educational methodology, everyone wants to try the different roles in order to continue using the method after the project is completed.

The idea is that this way of learning, through guidance, can also help the participants to gain new perspectives on learning and develop empowerment. This is important in order to make use of own skills and resources that otherwise might be held back because of uncertainty and lack of support. The guidance is supposed to make the teacher even more familiar with herself as an educator and to give him/ her courage to trust and use own skills. The teacher also get to feel the strength that comes with good and constructive feedback, and through participation, contributes to create curiosity and reflection on the performance of own vocational theory.

## **A crash course**

The first part of each gathering consists of a crash course in aspects related to the practical work with the guidance. These are highlighted topics from various programs in the teacher education, mainly educational guidance and special education. The topics relate to various aspects of observation, communication, relational competence, basic guidance knowledge and clarification of the different roles in the guidance. The crash courses in the project require 15 -20 minutes of the meeting time, and are concluded with a round of questions and clarifications.

## **The furnishing**

Then, the "furnishing" starts, which is the placing of the participants in the room. The arranging of the participants is vital for a good guidance. In particular, we want the supervisee to be placed so that she catches the attention of the supervisor. The reflecting team is placed in a position that prevents eye contact with the supervisee, often with the supervisee sitting with the back to the team and facing the supervisor. In addition, the observer finds a suitable place in the room. In this project, the students from our university college had the roles as supervisor and observer.



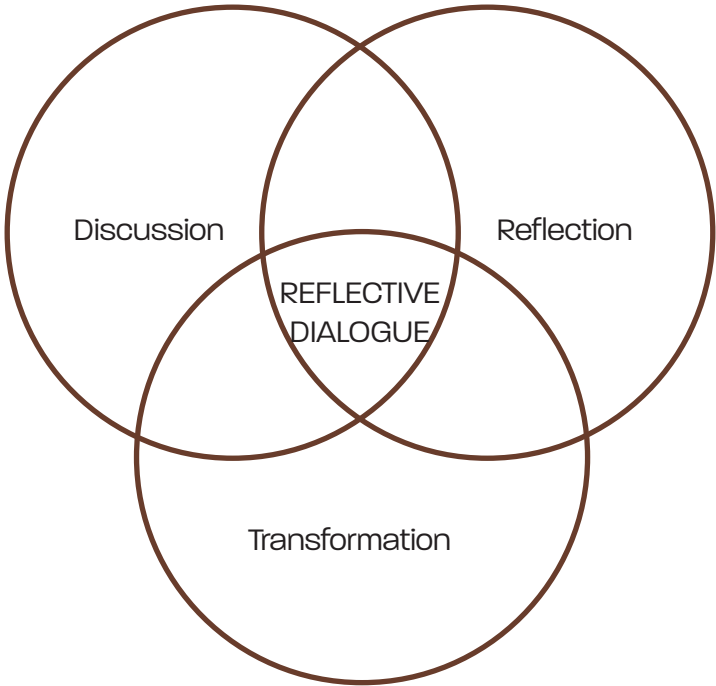
The supervisee is chosen by the participants. Through the various sessions, the participants take turns being both supervisee and part of the reflecting team. The guidance is based on the topic “The difficult conversation”. Beyond this, there are no other references to what this may implicate, but the purpose is to work on the topic in order for the participants to feel better prepared to face these conversations. The supervisor opens the conversation by a simple and open question, for instance: - “What is your experience with this topic”?

### **The conversation**

Then the conversation starts, where the supervisee tells a little about her own experiences and what she finds difficult. There may be various approaches the topic, but it usually builds on personal experiences or issues. After the first part of the conversation, the supervisor pauses the conversation by saying: - We will now stop and open for comments or questions from the reflecting team. He/she then draw aside the invisible curtain between us and let the team speak.

The supervisor addresses the team and asks for any immediate reactions or comments on the initial conversation. In this round, the team speaks among themselves. They can of course skip the round if they have no comments so far. The participants in the team turn to each other, summarize what they have heard, maybe comment on matters that emerged from the conversation or that they find particularly interesting. This might very well be body language tone of voice, or other observations on feelings, empathy or indifference.

The team members have the opportunity to talk to the supervisor, but not to the supervisee. The team is only allowed to spend a few minutes talking, before the supervisor stops their reflection by saying: - We stop here, and draws the “invisible curtain”



The supervisee is then asked to comment on what has been said. If she has no comments, the supervisor suggests that the conversation continues until the next time he/she pauses the dialogue to let the team speak. While the team is talking, the supervisee is given the opportunity to listen to their perception of her, and the pause from the conversation gives her a chance to reflect and think about what might be sensible to talk more about. It continues like this until the supervisee has finished with her input and perceptions.

The supervisor then seeks to direct the guidance towards the topic of the difficult conversation, in order to challenge the supervisee to find a strategy and plan for next such conversations, whether it is a scheduled one or occurs in a situation at the school. Since the participants also live in the school district, they must be prepared to meet both parents, teachers and the children in other contexts, where various issues may be brought up.

## **Roles in the guidance session**

In the reflective process there is no actual limit for the number of participants. Andersen (2007) writes that he has used this type of reflection even in large assemblies where one group was commissioned to listen, reflect and comment, while another group was discussing a topic. Nevertheless, in our context, it seems more expedient to limit the participation in the guidance process, both in consideration of the time resources and because the contents of these conversations should not leave the room. This means that the person in charge of the guidance/ the supervisor, instructs the participants that what is talked about in the meeting room, must not be repeated in other contexts. In this project, as well as other similar projects, we have engaged relatively small groups.

## **Roles in the “Reflecting Team”**

In this round, we assign four roles for the process, although there are usually only three active roles. The *supervisee* is the one who is offered to be subjected to the guidance. The supervisee sits down with a *supervisor*, who asks questions and act as a conversation partner. In addition, 2 or 3 people participate as a *reflecting team*. This team is chosen by the supervisee, and the members are more or less familiar with each other.

The reflecting team is present in the room where the guidance takes place, but has no opportunity to take part in the conversations between the supervisee and the supervisor. They must first and foremost listen. Now and then, the supervisor turns to the reflecting team to ask them about their thoughts on the conversation they are listening to. They then talk among themselves or with the supervisor, but not to the supervisee.

The feedback can be on how they experience the conversation, what they notice along the way, or how the supervisee does or does not answer questions. They can also react with puzzlement to some of the issues that are brought up, and question terms that they do not understand. They should not in any way criticize, give advices or express how they would solve the issue themselves. We often find that this can be very hard to accomplish.

The reflecting team is conducted by the supervisor, who both initiates and ends the conversation. This is often done by the supervisor drawing down an “invisible curtain” between the supervisee and the reflecting team, as if they are sitting in separate rooms. During this process, the supervisee is listening to the team.

Once the “curtain” is drawn aside again, the supervisee is given the opportunity to comment on what the team has been talking about. This can often bring about a change in the guidance, because the team may have detected issues that need to be clarified. In this kind of guidance, it is vital that the supervisor understands the importance of making himself as invisible as possible, and let the supervisee speak. If the supervisee is not able to see how she/he should work further with a topic, the supervisor can give the reflecting team the opportunity to propose some possible solutions that the supervisee is then asked to consider and comment on. If the supervisee finds some of these suggestions interesting, he or she must explain the reasons why this might be interesting to try out.

The fourth role included in this project, has been that of the observer. The observer does not participate in the guidance, but merely observes the progress and content of the conversation, and the proceedings of the guidance session. The observer works at a metalevel and will eventually present his observations on the verbal and non-verbal communication, to what extent the supervisee has tried to find a solution, and how the reflecting team has contributed to this.

## **Communication cannot be avoided**

According to Bateson (1972) we also communicate when we do not seem to speak with each other. Even silence is communication. The same applies the use of body language. Through mimicry and gestures, we communicate emotions and opinions without using words. Lack of correlation between body language and verbal language, can be perceived as disturbing and confusing.

Bateson believes that for children this can be so confusing that it may, in worst case, contribute to schizophrenia. A child will not understand a message if it is followed by a contradictory statement or body language that signals the opposite. For a child, this will create confusion, compromise the sense of security and understanding of the message and, last but not least, the relationship with the adult. The awareness of this is imperative in the contact between people (Bateson 1972).

In a guidance situation, it is essential how the different issues are met with different types of communication. An example can be a situation where the supervisee laughs while telling something tragic, without telling why the tragic statement is linked to laughter. It might be a way of processing the story, distance himself from it, or an attempt to mitigate criticism? The same applies to other reactions, such as anger and tears that can express different emotional outbursts. Anger might actually be directed towards the content of the conversation, against other people mentioned in the conversation, against other people present, or against the supervisor.

On the other hand, anger can also be an expression of commitment. Either way, it is an important part of the guidance to clarify such connections and look for wise strategies for the further work. Similarly, crying can mean more than pain and sorrow. Tears can also be an expression of dedication, of being believed or of being given the

opportunity to talk about an issue that he/she is struggling with. In these situations, it becomes equally important for the supervisor to try to clarify the situation based on Bateson and Andersen's concept of "hard / loose" or "just enough" pressure in the conversation (Andersen 2007).

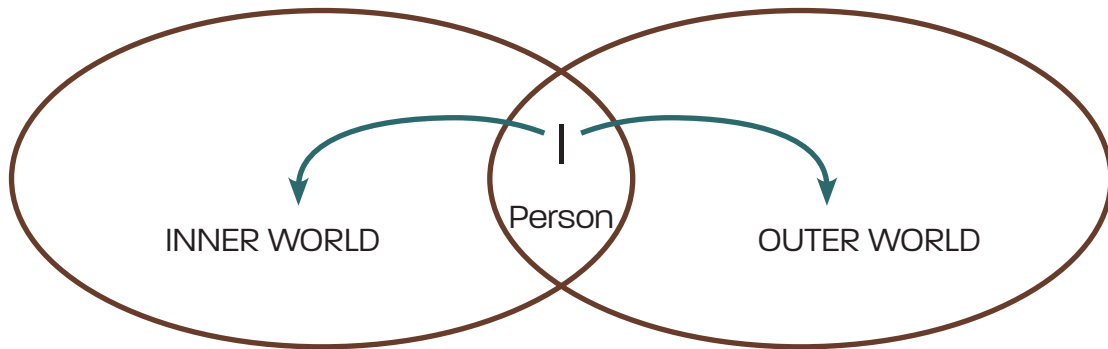
In a reflecting team guidance, two people are sitting and talking together, while someone else is listening, understanding, and trying to confirm the statements. The various observations they make during the communication, helps to create understanding or to dissociate from what is being communicated.

According to Andersen (2007), communication often consists of three parallel conversations. The first conversation is the sender's inner dialogue. The one who speaks and is about to make a statement, needs to search for the right words and expressions to convey his/her message. The language is of vital importance, because the words are put together into meaningful sentences before they are pronounced and sent to the recipient. The one who receives the words must interpret every word based on his/her own knowledge of the semantic content of these words, and then reflect on, and establish an opinion about the sender's message.

It is essential for the message, that the sender and recipient have the same understanding of what is said. Meanwhile, the analogue body language helps to reinforce or emphasize the meaning of the statement (Andersen 2007). The presence of obstructive filters in the conversation is always a possibility. This can be physical filters related to external noise, other sound sources or hearing difficulties, but also filters in form of the receiver's preconceptions, perception and knowledge. If understanding is not achieved, the recipient will try to get confirmation from the sender by asking questions. The body language will also contribute to understanding or affirmation of the statement, or reinforce the experience that the statement is not understood. According to Andersen, this is the *second dialog*.

## **The third dialogue**

The *third dialogue* is the outer dialogue, the actual conversation between the parties, which can also be heard and observed by others. Other people can now get access to the communication, and will try to understand it, based on their own interpretation. In guidance with reflecting team, the team's perception or interpretation of the conversation, along with their reflection on the communication, helps to understand and clarify the message. When the reflecting team expresses what they perceive, the sender (the supervisee) gets the opportunity to listen and hear how his/her message or statement is understood by others. This will give the sender the opportunity to correct or confirm what others hear.



Person stands in continuous inner and outer dialogue.

However, this makes it possible to pick up on certain statements, analyse these and reflect on what significance they may have. Small and apparently insignificant utterings, can prove to be important details that might change the direction of the conversation, or emphasize other perspectives that have been imperceptible during the conversation.

The reflecting team can through the listening process, pick up signals that may be sensible to discuss further, but that could just as well be set aside to give room for reinforcement or support in the further conversation. This alternation between supervisee and supervisor, and between supervisor and the reflecting team, as well as the dialogue within the team, helps to identify areas or topics that the guidance should explore further. At the same time, it makes it possible to clear away the more insignificant issues.

## The open questions

Crucial for progress in communication, both in conversations and guidance in general, is that the dialogue is not closed so to obstruct opportunities for nuances. The supervisor's task is to get the supervisee to talk as much as possible, not to create a debate between himself and the supervisee. The supervisor's capability to distinguish between closed and open questions is imperative, and he/she needs also be able to follow up on ambiguities and grasp the nuances that make a difference.

Closed questions often start with a verb and give little room for other than short and imprecise answers, usually "yes" and "no". Such questions only help to create a reality or understanding directed by the supervisor's questions, rather than the supervisee's reflection. Good questions pave the way for to nuanced answers.

Closed questions can easily become a guessing game where the questioner controls the meaning of the conversation through his/her perceptions and assertions. Sometimes short closed questions may be useful to illuminate some issues, as long as they are followed up to clarify the perceptions. Open questions often start with interrogative words that give the supervisee the occasion to search his mind for, and construct, his/her own statement.

## **A written guide for guidance?**

Through guidance, you should be able to uncover and help with many issues and needs in life. As life itself can be complicated for some, the majority of the guidance methods will focus on one issue at a time that is appropriate for guidance. It will normally be important to prioritize and systematize the topics to be addressed, in order for the solutions and further work to be considered in relation to the particular topic that has been treated.

To prevent the conversation from bouncing between various topics, the supervisor usually wants the supervisee to isolate one topic and to write down an issue or a statement that the conversation should focus on.

This will constitute the framework for the conversation and in many ways also the “tunnel” that the supervisee will have pass through towards a “solution” to the issue he or she wrote down. In a summary, the supervisee and supervisor can see if they have found a solution or an answer to the issue / statement that it is possible to continue working on. Nevertheless, there is no guarantee that the guidance will solve the actual problem, because this can be kept away from the guidance by the supervisee’s choice of topic for the guidance session.

In guidance with reflecting teams, there is no pre-written issue or a formulated problem statement. Those who hand in a written account, have normally thought carefully about what the guidance should be about, and thus be in reasonable control of the topic. In this manner, the supervisee can also prevent undesired topics from being included in the guidance, because the guidance is limited to concentrate on this one particular topic, even though other and perhaps more important issues become visible along the way. In guidance with reflecting teams, the task is to listen to the supervisee and find out what he or she most likely needs of support and help.

Through summaries, reflections, curiosity and questions, the supervisee can identify the topics that are necessary to continue working with. The situation can also lead to new solutions or confirm the answers the supervisee has already got. Of course, this can be somewhat outside the personal comfort zone, but the supervisor and the reflecting team’s responsibility is to support the supervisee in facing the challenge.

The concept of empowerment has great significance in such guidance. This can be about releasing the supervisee’s own resources and ideas and help to provide him or her with some room for manoeuvre. The reflecting team’s task is not to come up with solutions, but helping to identify the supervisee’s possibilities to find his/her own solutions and assets and develop justifications and understandings of their own actions related to his/her professional practice.

The guidance method is based on a systemic perspective, where actions and attitudes are in many ways interrelated and affect each other. Thus, one cannot ignore all the factors that have impact on both the teaching and the professional function, or other aspects important in one’s personal life, which may influence the teaching strategy, both emotionally and rationally.

## **Observing the communication**

An important part of the guidance with reflecting teams, is observing the communication. Here too, there are different tasks according to the roles. Observation is something far more than seeing. Bandura (Imsen 2008) claims that observation is also about selecting what to observe in order to learn from the observation, e.g. to copy something that is being observed. The reflecting team will assist both the supervisor and the supervisee in searching for answers, but also trigger their curiosity and help both parts to reflect on their statements and observe how the conversation develops in terms of both language, intonation, body language and other signs (Andersen 2007).

In the first order observation, the observation is about the actual seeing of something. The observer is observing without thinking about anything other than being present. This is the primary task in the first order observation (Bjørndal, 2011). It can be described as linear, that is, an observation of cause and effect. This is a rather objective observation, merely describing what is happening. In reflecting guidance, this implies that the observer is listening and noticing what is happening during the guidance session. In the meeting between people, this is often the first thing that occurs. To the reflecting team, this means that they are making an objective observation of the conversation, noticing how the interlocutors are sitting, the distance between them, the tone of voice, the temperature in the room or whether the room is illuminated or dark.

If the intention of the observation is to learn something about what is observed, the observer must try to understand what is being said, the relational connections in the conversation, which cognitive structures are being used, how the supervisor and the supervisee seem to understand each other, and what significance the conversation could have for the guidance session. What is being said is interpreted into a context based on the observers own experiences or knowledge.

This is the second order observation, which is well suited for use in a reflecting team, where you give feedback on what you hear and what you see. Unease in the conversation is seen as more than just physical unrest, and may be connected to unpleasant or uncomfortable questions. This is not only a cause - effect, but also an interpretation of what is observed based on own experience, knowledge about the topic discussed, or familiarity with the supervisee. The observer creates and utilizes systems to understand what is observed, and put it into a comprehensible context (Burian & Burian, 2006).

In guidance with reflecting teams, the participants step in and out of these roles. This becomes apparent through the dialogue among the team members.

This was an exciting conversation. It was fun to see the development that NN has gone through, from chaos to getting an overview of her frustrations, see the things she has done right and see that her entire body language is different. (Log from session 3)

## **Promoting active citizenship**

This chapter has referred to selected activities that promote active citizenship and personal development with pedagogical means in a school context. A common understanding of reflection is that it happens more or less automatically. A reflection on the surface of water may seem to mirror an image identical to the reality that it reflects. But our experience from this and other similar projects tell us that this is not

the only case. A minor disturbance in the water-mirror will change the reflection and prevent a perception of similarity between reality and reflection. We have to rely on our experiences within the world we are familiar with, though we sometimes seem to fail to distinguish one reality from another (Bateson, 1972; Biggs, 1999). It is often difficult to distinguish our own perceptions from other peoples' experienced realities. Bateson says that we form an image of something, and that this "something" is what stands out from the background. It is what distinguishes itself from the surroundings, although we see both the surroundings and the object at the same time.

## **Collaboration between parents and teachers**

Schools' activities are often focused on problems in daily work and looking for useful strategies to solve them. Before a certain plan is turned into action it will pass through a process of development. For the process to be fertile, it may be necessary to employ various catalysts. In a guidance context we can use the reflecting team as a catalyst in the process of finding new ways to solve old problems.

In the school system in general there are discussions as to whether it is possible or not to make real changes for children, not least for children with special needs. It ought to be obvious that children in need of customization and special pedagogical programmes should be supported by initiatives that may contribute to positive changes in their learning situation and daily life. If the need for remedial measures in school does not decrease, there is a reason to ask whether the school has found the right measures.

The description of the reflecting team is originally based on the therapeutic conversation (Andersen, 2007). However schools are not engaged in therapy. Nor does a certain school choose its pupils. Every school has a social mandate to accept everyone who meets the requirements for school entry. In the Norwegian school there are few requirements to meet. Children must turn six the year they start compulsory school, and it is their right and obligation to attend the school where they belong geographically. The school as an institution is required to deal with both the children and their families. This puts the school in a different situation from other social institutions. Though their children, the parents establish a connection with the school system, and a close contact and good communication with the school is expected for many years. A good, functional collaboration between parents and teachers is crucial for the outcome of the schooling and for school development to the best of the children.

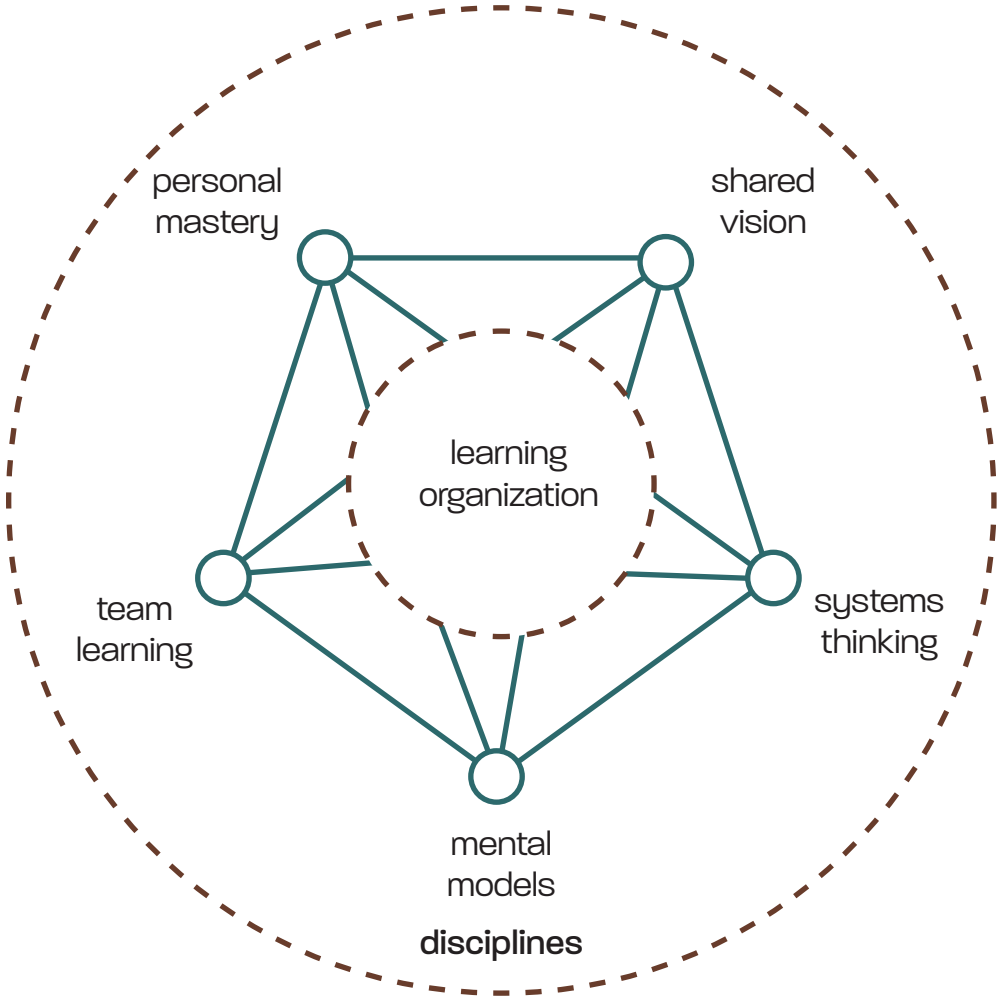
## **Learning organization**

Scherp (2002) emphasizes the role of the learning organization in school development in handling the increasing pace of change. Action-based learning from everyday activities can help improve the quality of work. The school's actors convey intelligible connections between organizational models and administrative practices, and the pedagogical work of teaching can facilitate school improvement (Blossing, 2003).

If we recognize schools as sites for learning, rather than institutions with the core business of teaching, implementing the learning organization cannot be an individual matter for individual teachers but a joint responsibility of both teachers and parents. A key to successful school improvement may be to extend the collective learning from teachers and their pupils to more actively including also the parents. Developing



schools might be a concern for everyone, but how this is done in practice is a matter for each school unit, and cannot be answered in advance.



Although researchers and practitioners have gathered knowledge about school and its activities for a long time, there is no panacea for how school can best be developed to fulfil its mandate given by society. A common experience for all is the need for detailed knowledge of the complexity in the school’s daily work. Having this knowledge will increase the chances of successfully develop the school into a learning organization (Senge, 1990).

**Final comments**

Guidance can take many forms and follow many methods. This article argues that using Tom Anderson’s therapeutic model as a starting point for developing new skills in teachers’ contacts with parents. A series of reflective team conversations can strengthen the teacher’s beliefs in his or her own skills and substantiate the choices made.

The starting point for the project was explorative, and we had no preconceptions about the outcome. However, based on logs and observations it can be concluded that using reflecting team as a method makes a difference in guidance, which in turn makes a

difference for the outcome of the project. A main reason for the positive outcome is that the participating teachers were willing to give so much of themselves in the process. As the school administrators have stated afterwards, the teacher's experience is an asset to the whole school organization.

## **Variations on Reflective Teams**

The Danish action researcher and consultant Carsten Hornstrup has for long time focused on helping organizations to increased cohesiveness. About the reflective team as a method transferred from one context to another he emphasizes the importance of "renegotiate" the original meaning of the reflective team concept and its practical application. We have chosen to end our article with some of his variations on reflective teams (Hornstrup, 2008).

### **Team members' reflection**

The Purpose of this exercise is for the reflective team members to express thoughts, feelings and opinions about a shared experience, to build openness and trust in the team, and to draw out key learnings and insights to improve future application. The team members place themselves in a circle, or "U" shape. First they reflect individually on a given theme and then they will share their individual reflections with the other members of the group. Insights and learning emerge for future application and improvement. This practice may well be used continuously throughout a series of reflective team sessions.

### **The supporting team**

In this approach, the reflecting team focuses on the actions and behaviour of the supervisor. The supporting team will observe which questions that may help the supervisee's ability to reflect and find new insights.

This is also a way of helping the supervisor to find a stable platform for a constructive dialogue between the participants. The supporting team might also suggest other questions in order to deepen the conversation. Thus the supporting team can act as a more active part that increases confidence in the role of supervisor.

### **The solution-generating team**

An often asked question is if the reflective team should give direct advices to the supervisee. The members of the reflective team often have a number of more or less good ideas that they want to convey to the supervisor and the supervisee. It might be inappropriate for the reflecting team not to pass their ideas on.

On the other hand it is important that the solution-generating team really present their ideas as open and voluntary proposals instead of ready-made proposals. The different solution models can be tried out and tested verbally as questions like "Might it be worthwhile to ...?" or "What might happen if you were to...?"

## The concluding team

A variant of the solution-generating team is the concluding team that adopt a meta-position in evaluating or clarifying actions in relation to the question types. The team try to draw conclusions from central points in the dialogue and from various perspectives relating to the topic and the participators, seen from the participants' perspective.

## The creative team

The creative team is particularly suitable for generating new thoughts, ideas and options in RELATION to existing tasks. This kind of team will try to turn the basic assumptions and understanding of both the supervisor and the supervisee upside down in order to expose new possibilities. The creative team's assignment is to turn the situation around, and confront preconceived solutions with new possible thoughts and actions. Typical questions the creative team is characterized by hypothetical questions like "What would happen if the supervisee were to give up the notion that X is right, and Z is wrong – what would happen if it were the other way around?" or "What is the worst that could happen if ...?"



## The metaphor-generating team

The metaphor-generating team is a variation of the creative team with metaphors as valuable tools. The supervisor is free to use metaphors but he can also pass the task over to the team. The use of metaphors will often have a vitalising effect on the dialogue and can inspire to find alternative perspectives on the subject. When the reflective team work with metaphors they can stimulate the creativity of all participants, including themselves, functioning as a creative team, developing metaphors in an internal dialogue within the team.

## Dialogue-oriented team

The main task for the dialogue-oriented team is to observe the dialogue, focusing on dominant or absent topics and headlines. They also take a close look on the relation between the participants, all from a metaperspective.

## Literature

Norwegian Ministry of Education and Research. (2007). *Education – from Kindergarten to Adult Education*.

Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Andersen, T. (2007). *Reflekterende prosesser*. Gylling: Tom Andersen og Psykologisk Forlag A/S.

Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind: collected essays in anthropology, psychiatry, evolution, and epistemology*. San Fransisco: Chandler Publishing Co.

Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The social constructions of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. London: Penguin.

Biggs, J. B. (1999). What the Student Does: teaching for enhanced learning. *Higher Education Research and Development*, pp. 57-75.

Bjørndal, C. R. (2011). Hva er kvalitet i veiledning? Hvor entydige svar kan veilederen finne? I T. J. Karlsen (Red.), *Veiledning under nye vilkår. Skapende prosesser i møtet mellom veileder og veisøker* (ss. 33-49). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Blossing, U. (2003). Skolförbättring- en skola för alla. I G. Berg, & H.-Å. Scherp (Red.), *Skolutvecklingens många ansikten* (ss. 97-135). Stockholm: Myndigheten för skolutveckling, Forskning i fokus, nr 15.

Burian, B., & Burian, P. (2006). Reflekterende forskning – forskning fra en reflekterende position PRISME. In H. Eliasson, & J. Seikkula (Eds.), *Reflekterende prosesser i praksis – Klientsamtaler, veiledning, konsultasjon og forskning* (pp. 263-276). Oslo: Universitetsforlaget.

- Glaser, B. G. (1992). *Emergence vs Forcing: Basics of Grounded Theory Analysis*. Mill Valley: CA: The Sociology Press.
- Jensen, R., Sørmo, D., Hoff-Jensen, R., & Høeg Karlsen, K. (2018). Teacher's professional knowledge. A critical analysis of newly qualified teacher's expectations and experiences. In R. Dorczak (Ed.), *Leading and Managing for Development* (pp. 107-115). Krakow, PL: The Jagiellonian University Institute of Public Affairs.
- Lazarova, B., Sträng, D. R., Jensen, R., & Sørmo, D. (2016). *Support for learning in schools*. Brno, Czech Republic: Masaryk University.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Postholm, M.-B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Scherp, H.-Å. (2002). *Lärares lärmiljö. Att leda skolan som lärande organisation*. Karlstad: Karlstad University Studies 2002:44.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currence.
- Sträng, D. R. (2014). A Polyphonic Reanalysis Instrument for Understanding School Cultures. *Educational Alternatives*, pp. 450-459.
- Sträng, D. R., & Sørmo, D. (2014). How to Remain Balanced When Developing a New Kind of Leadership. *Leadership in Education*, 12, pp. 97-108.
- Sträng, D. R., & Sørmo, D. (2015). Professional Guidance of School Teachers. In *More trust, less control - less work? Culture of trust as a basis of educational leadership and school improvement* (pp. 62-73). Jyväskylä: University of Jyväskylä.

# AAC PARTNERSHIP



## **JAUNIMO KARJEROS CENTRAS - LITHUANIA**

Web: [www.karjeroscentras.eu](http://www.karjeroscentras.eu)  
Facebook: [www.facebook.com/Jaunimo-karjeros-centras](http://www.facebook.com/Jaunimo-karjeros-centras)



## **KSL-OPINTOKESKUS - FINLAND**

Web: [www.ksl.fi](http://www.ksl.fi)  
Facebook: [www.facebook.com/kslry](http://www.facebook.com/kslry)



## **SÍMENNTUNARMIDSTÖÐIN Á VESTURLANDI – ICELAND**

Web: <https://simenntun.is/>



## **HØGSKOLEN I ØSTFOLD - NORWAY**

Web: [www.hiof.no](http://www.hiof.no)  
Facebook: [www.facebook.com/hiofnorge](http://www.facebook.com/hiofnorge)

Julkaisun verkkoversio on saatavilla osoitteesta:  
[www.ksl.fi](http://www.ksl.fi)