

Osallistavat menetelmät

*vinkkejä ja virikkeitä
kouluttajalle*

Krissu Sirola-Korhonen & Tanja Taipale

*Krissu Sirola-Korhonen &
Tanja Taipale*

Osallistavat menetelmät

vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle

Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry
Lintulahdenkatu 10, 00500 Helsinki

Uudistettu painos 2024

Aineiston on kirjoittanut Krissu Sirola-Korhonen Tanja Taipaleen
(opiskelutyö, HUMAK, 2005) työn pohjalta.

Taitto: Marja Hautala, Muuks Creative

Paino: PunaMusta

ISBN 978-952-6693-69-9

Osallistavat menetelmät. Nidottu. 2024.

ISBN 978-952-6693-70-5

Osallistavat menetelmät. PDF. 2024.

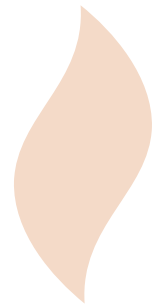
Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen-lisenssillä.



Sisältö

1. Johdanto	4
1.1. Mitä osallistavat menetelmät tarkoittavat?	7
1.2. Ohjaajan rooli	7
1.3. Osallistavat menetelmät oppimisen tukena ryhmässä	8
2. Erilaiset tavat oppia	10
2.1. Oppimisen viisi ulottuvuutta	11
2.2. Oppimistyylejä ryhmätilanteessa	11
2.3. Yhteistoiminnallinen oppiminen	12
3. Menetelmiä toiminnan aloitukseen	14
3.1. Osallistava suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen	15
3.2. Käytännön harjoitteita toiminnan alkuun tai osaksi muuta työskentelyä	16
4. Osallistavat menetelmät ryhmän toiminnassa	23
5. Osallistava arviointi	35
5.1. Menetelmiä arviointiin	36
6. Lopuksi	42

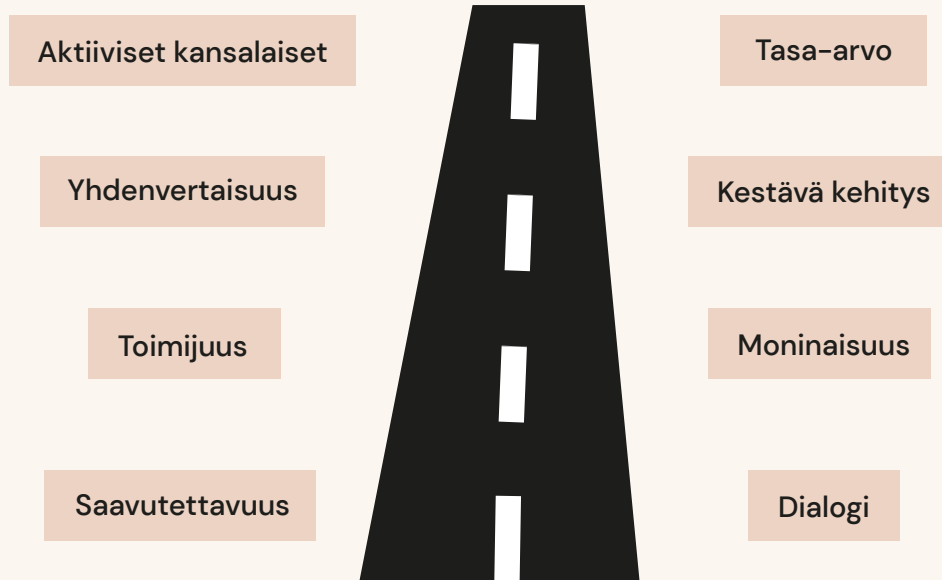
1. Johdanto



Tämän aineiston tarkoitus on antaa tietoa ja tukea osallistavien menetelmien käyttöön erilaisten ryhmien kanssa. Oppaassa esiteltyjä menetelmiä voi hyödyntää erilaisissa koulutuksissa, yhteisöjen toiminnassa ja järjestötyössä. Osallistavien menetelmien tarkoitus on huomioida erilaisia oppimistyyliä ja erilaisia osallistujia. Niiden avulla voidaan konkretisoida asioita, aktivoida ja sitouttaa osallistujia ja saada kaikkien ääntä kuuluviin myös suuremmissa ryhmissä. Menetelmien avulla kaikilla on halutessaan mahdollisuus osallistua, toiminta on rikkaampaa ja yhteisten tavoitteiden saavuttaminen helpompaa.

Menetelmiä on paljon, mutta pääset alkuun jo opettelemalla niistä muutaman. Menetelmissä hyödynnetään muun muassa erilaista ryhmätoimintaa, draamatyöskentelyä, kuvallista ilmaisua, ympäristökasvatusta sekä dialogia. Voit soveltaa menetelmiä niin, että ne istuvat oman koulutussisältösi teemaan. Saat myös muokata ja kehittää näitä menetelmiä oman osaamisesi ja ryhmän tarpeiden mukaan, osallistujia kuunnellen.

Oppaan tuottanut KSL-opintokeskus on järjestöjen kouluttaja – valtakunnallinen vasemmistolainen aikuisoppilaitos, jonka palvelut pohjautuvat järjestöoppimiseen, yhteiskunnalliseen oppimiseen ja kulttuurioppimiseen. Koulutuksemme perustuvat dialogisuuteen, kriittiseen pedagogiikkaan, avoimuuteen ja ekososiaaliseen sivistykseen. Käytämme koulutuksissamme monenlaisia osallistavia menetelmiä vertaisoppimista hyödyntäen, ja opetamme menetelmien käyttöä myös muille.



Opas on suunnattu erityisesti järjestötoimijoille, mutta sitä voi hyödyntää kaikenlaisten ryhmien kanssa. Oppaan on koonnut ja päivittänyt koulutustuottaja Krissu Sirola-Korhonen. Alkuperäinen aineisto pohjautuu Tanja Taipaleen harjoitustyöhön osana Humanistisen ammattikorkeakoulun harjoittelua KSL:ssa vuonna 2005.

Osallistavat menetelmät –oppaan päivittämisen perusteena on ollut kestävän kehityksen ja ekologisen sivistyksen toteuttaminen ja näkyminen KSL-opintokeskuksen toiminnassa. Haluamme kehittää myös oppaan sisältöjä vastaamaan tämän päivän omaa pedagogista linjaamme. Sen vuoksi osa oppaan menetelmistä on päivitetty lisäämällä mm. ympäristökasvatuksen näkökulmaa. Haluamme mahdollistaa erilaisten osallistujien tasavertaisen osallistumisen dialogiin ja toimimiseen koulutuksissa. Erilaisten osallistamistapojen kautta saamme konkreettisesti kaikkien äänen kuuluviin ja erilaiset osallistujat ja oppijat tulevat kuulluksi ryhmässä. Menetelmissä huomioidaan myös toiminta- ja elinympäristömme sekä luonto osana kokemusmaailmaamme ja oppimisprosessia. Näin toteutamme myös KSL:n arvoihin sidottua kestävän kehityksen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmaa konkreettisessa toiminnassa.

Tavoittemme on koulutuksen kautta vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tukea kaikkien yhtäläistä oikeutta omaehtoiseen oppimiseen ja sivistymiseen. Tuemme oppimista ja toimintaa ennen kaikkea yhteisöissä ja yhteisöjen kautta niin yhdistyksissä, yhteiskunnallisissa yrityksissä kuin opintopiireissäkin.

Toiminnassamme valitsemme mahdollisimman esteettömiä koulutustiloja ja hyödynnämme verkkoympäristöjä saavutettavuuden lisäämiseksi. Tilaisuuksissamme noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita ja niissä on aina nimetty häirintäyhdyshenkilö. Omissa koulutuksissamme, ammatillisessa lisäkoulutuksessa ja tutkintotoiminnassa noudatamme KSL-opintokeskuksen erityisen tuen suunnitelmaa. Suunnitelma annetaan ohjeistukseksi myös yhteistyökumppaneiden toteuttamiin vapaan sivistystyön koulutuksiin.

Noudatamme KSL-opintokeskuksessa dialogista toimintakulttuuria. Siihen koulutamme henkilökuntaa ja yhteistyökoulutusten opettajia, kouluttajia ja ohjaajia. Koulutuksemme suunnitellaan menetelmällisesti osallistaviksi: lähtökohtana ovat osallistujat. Pedagogisilla menetelmillämme ei kasvateta kuuliaisia alamaisia, vaan aktiivisia, osallistuvia kansalaisia. Menetelmät ovat voimauttavia ja ne tukevat osallisuutta, tasa-arvoa ja yhteisöllisyyttä. Toteutamme yhteistyöjärjestäjien kouluttajille lisäkoulutusta ja tukimateriaalia (kuten tämä Osallistavien menetelmien opas) tukemaan opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua.

1.1. Mitä osallistavat menetelmät tarkoittavat?

Voidaan sanoa, että osallistavat menetelmät ovat työkalu ohjauksessa, jossa jokainen pääsee halutessaan vaikuttamaan toiminnan eri vaiheisiin. Osallistavat menetelmät ovat käytännön tekniikka tai harjoitus, jolla pyritään helpottamaan ihmisten osallistumista yhteisen tilannearvion tai suunnitelman tekemiseen tai muuhun keskusteluun, jossa tavoitteena on laskea osallistumisen kynnystä ja tehdä asia ymmärrettäväksi. (Laitinen, 2002.) Osallistavassa työskentelyssä erilaisilla menetelmillä nostetaan ryhmän energiatasoa, luodaan myönteistä ilmapiiriä ja ryhmän jäsenten välistä luottamusta. Niiden avulla saadaan kaikkien ääni kuuluviin ja pystytään jakamaan ja hyödyntämään kaikkien osaamista ja tietoa. Ne antavat mahdollisuuden nähdä ja oivaltaa erilaisia näkökulmia tutustakin aiheesta.

Osallistavat menetelmät tarkoittavat työkaluja tai harjoituksia, joilla ohjataan keskustelu- tai suunnittelutilannetta. Olennaista on antaa mahdollisuus ilmaisuun ja osallistumiseen muutenkin kuin puhumalla. Tärkeää on perustella ennen toimintaa, miksi toimitaan ja miksi käytetään jotain tiettyä menetelmää. Onko tarkoituksena auttaa ryhmää tutustumaan, keskittymään, synnyttämään luovaa ilmapiiriä, kehittämään jotain ajatusta tai oppimaan uusia näkökulmia? Toimintavaiheen jälkeen harjoitus puretaan: mitä tuntemuksia se tuotti? Mitä se opetti? Mikä ei toiminut? Purkamisen tarkoituksena on harjoitella avointa puhumista ja kokemusten kriittistä pohdintaa, jolloin arvioinnin merkitys tulee ryhmälle selväksi alusta pitäen. (Vrt. Laitinen 2002.)

Ryhmän toiminta aiheesta riippumatta on karkeasti jaettavissa kolmeen eri osioon: aloitukseen, toimintaan ja arviointiin. Aloitukseen kuu-

luu ryhmän muodostus sekä suunnitteluvaihe, toiminnassa keskitytään aiheeseen ja sen käsitelyyn ja lopuksi tapahtuu arviointi sekä jatko-toiminnan suunnittelu. Tässä aineistossa noudatetaan samaa runkoa: ensin annetaan vinkkejä aloitukseen ja ryhmäytymiseen liittyen (luku 3), sitten siirrytään toimintaa tukevien harjoitusten ja esimerkkien pariin (luku 4) ja lopuksi annetaan vielä tietoa osallistavista arvioinnin menetelmistä (luku 5). Ennen näitä, luvussa 2, esitellään tiivistetysti erilaisia oppimisen tapoja, joita nämä menetelmät tukevat. Aloittakaamme kuitenkin ensimmäisestä tekijästä, eli ohjaajasta.

1.2. Ohjaajan rooli

Osallistavien menetelmien ohjaustilanteessa ohjaajan rooli on enemmänkin aktivoida ja innostaa osallistumaan kuin opettaa. Hänen tulisi saada osallistujat tekijöiksi, opastaa heitä oman oppimisensa ja kokemisensa äärelle sekä rohkaista luovuuteen ja yhteisen tiedon rakentamiseen. Tärkeää on kannustaa ja opastaa ryhmän jäsenet osallistumaan keskusteluihin sekä tehtäviin positiivisuuden, yhteishengen ja uteliaisuuden kautta. Ohjaajan rooli on tärkeä, sillä hän pitää tilanteen lankoja käsissään antamalla suuntaviivoja, koordinoimalla toimintaa ja varmistamalla toisten kuuntelemista. Omalla toiminnallaan hän samalla antaa esimerkkiä ryhmän jäsenille esimerkiksi siitä, kuinka selvittää pulmatilanteita, asettaa tavoitteita ja etsiä uutta tietoa.

Koulutamme säännöllisesti uusia kouluttajia järjestökentälle sekä omaan koulutustoimintaamme. Koulutuksessa käymme läpi, millainen on hyvä kouluttaja ja millaiset ovat hänen keskeiset roolinsa ohjaus- ja koulutustilanteissa. Osallistujat nostavat yleisimmiksi rooleiksi mm. Aito kannustaja, Luotettava kuuntelija, Toisten huomioija ja Oikeudenmukainen johtaja. Yleisesti koetaan, että hyvä ohjaaja ei anna valmiita

ratkaisuja vaan on toiminnan koordinaattori. Hän ohjaa rinnalla tukien, eikä aseta itseään ryhmän yläpuolelle asiantuntijaksi. Tilaisuudessa voi olla myös ulkopuolisia puheenvuoroja tai ryhmä voi etsiä tietoa itsenäisesti, ohjaajan tukemana esim. käänteisen luokkahuoneen metodilla. Ohjaajan olennaisimmat taidot ovat hyvä vuorovaikutustaito, kuuntelu, dialogi ja erilaisten mielipiteiden arvostaminen.

Koulutustilanteessa ohjaajan tulee kiinnittää aina erityistä huomiota siihen, että ilmapiiri on viihtyisä ja turvallinen kaikille riippumatta sukupuolesta, iästä, vakaumuksesta, ulkoisista tekijöistä tai terveydellisistä seikoista. Ohjaajat toimivat aktiivisesti tukien tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kokemuksen syntymistä, ja toimivat usein myös häirintäyhdyshenkilönä tilaisuudessa.

Näistä ajatuksista voit saada apuja, kun mietit omaa ohjaajuuttasi. Jokainen tekee ryhmänohjausta omalla persoonallaan ja kaikkien ohjaajien on hyvä välillä käydä refleктоivaa keskustelua itsensä kanssa, eli antaa palautetta itselleen ja tarkkailla omaa toimintaansa ohjaustilanteissa ja sen kehittymistä. Myös ryhmien palautteet sekä kokemuksista kertyvät opit auttavat ja kehittävät ohjaajana toimimista.

1.3. Osallistavat menetelmät oppimisen tukena ryhmässä

Ohjaajan ja osallistujien yhteisessä työskentelyssä ohjaaja toimii osallistujien kanssa yhdessä. Jos osallistujat eivät ole tottuneet työskentelemään omaehtoisesti ja itseohjautuvasti, ohjaajan rooli voi olla alussa aktiivinen. Yhteisen työskentelyn avulla osallistujia voidaan kuitenkin johdattaa kohti itseohjautuvampaa ja omaehtoisempaa työskentelytapaa. Heitä aktivoidaan

osallistumaan ja toimimaan, ja heille annetaan yhä enemmän vastuuta omasta työskentelystään. (Kupias, 2002.)

Ryhmätyöskentely, jossa osallistujat toimivat pareittain tai ryhmissä, voi olla erittäin antoisaa. Tällä tavoin on mahdollisuus oppia muilta ja saada palautetta omasta oppimisestaan ja osaamisestaan. Oppivassa yhteisössä jokaisella on omat vahvuutensa, tietonsa ja taitonsa, jotka tuodaan ryhmän käyttöön. Jokainen on myös yksilö ryhmässä ja hänellä on oikeus osallistua haluamallaan tavalla. Ohjaajan ja osallistujien on tärkeää miettiä toiminnan alussa, miten ryhmässä annetaan palautetta.

Sitoutuessa ja aloittaessa toimintaa on yksilön sekä ryhmän hyvä miettiä yhdessä osaamistavoitteita. Ryhmän tulee myös sopia yhteiset pelisäännöt turvallisemman tilan luomiseksi. Sekä tavoitteisiin että yhteisiin pelisääntöihin on hyvä myöhemmin palata ja kerrata ne esimerkiksi useamman tapaamisen tilaisuuksissa aina tapaamisen alussa. Pidemmässä koulutuskokonaisuuksissa osallistujan henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) tukee oppimisprosessia. Se auttaa osallistujaa tunnistamaan omaa osaamistaan, helpottaa henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista ja auttaa opiskelun suunnittelussa kohti tavoitteita. Ohessa on kysymyksiä, joiden pohjalta osallistuja voi rakentaa oman suunnitelmansa. Kysymyksiä voi tehdä lisää, ja miettiä, mikä tässä yhteydessä auttaisi osallistujaa sanoittamaan osallistumistaan ja tavoitteitaan.



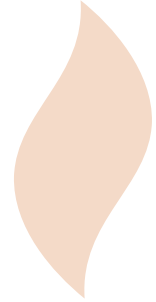
- » Mitkä ovat sinun odotuksesi?
- » Millainen järjestötoimija olet nyt?
- » Mitä osaat? Mitä haluat jakaa muiden kanssa?
- » Millaiseksi järjestötoimijaksi haluat tulla? Mitä tavoittelet?
- » Miten perustelet tavoitteesi?
- » Millaisia asioita haluaisit oppia?
- » Mitä apua ja tukea tarvitset oppiaksesi?

Tilaisuuden yhteiset tavoitteet ja periaatteet voidaan kirjata auki esimerkiksi kokoamalla osaamistavoitteita, kehittämiskohteita ja oppimistarpeita sopivalle verkkoalustalle tai perinteisesti fläppitaululle. Tämän jälkeen valitaan tärkeimmät aiheet esimerkiksi äänestämällä. Eniten ääniä saaneista asioista keskustellaan yhdessä, ja muodostetaan yhdessä ryhmän yhteiset tavoitteet. Lyhyessäkin tilaisuudessa voi-

daan koota vähintään yhteiset tavoitteet näkyväksi ja peilata päivän lopuksi mitä saavutettiin.

Ryhmätyöskentely vaatii osallistujiltaan ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Niihin kuuluvat muiden osallistujien näkemysten kunnioittaminen ja muiden kuunteleminen, mutta myös omien näkemysten arvostaminen ja esilletuominen. Parhaimmillaan kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat tasavertaisesti ryhmän työskentelyyn ja heillä on sekä halu ja uskallus että myös mahdollisuus siihen. Kaikkien ei tarvitse työskennellä samalla tavalla, sillä erilaisia rooleja tarvitaan, jotta työskentely etenisi parhaalla mahdollisella tavalla. (Kupias, 2002.) Siksi ohjaajan on hyvä valikoida etukäteen erilaisia menetelmiä, joita toiminnassa voidaan käyttää ja ennen kaikkea muistaa, ettei tavoitteisiin päästä yksin! Hyvä ryhmähenki ja innostava tapa työskennellä auttavat ryhmää motivoitumaan ja pääsemään tavoitteisiin paremmin ja sitoutuneemmin.

2. Erilaiset tavat oppia



Miksi sitten tarvitaan erilaisia ja osallistavia oppimismenetelmiä?
Koska oppijana jokainen osallistuja on omanlaisensa ja oppii omalla tavallaan.

Unescon tulevaisuuden oppimisen strategia (2014–2021) perustui neljään oppimisen ulottuvuuteen. Näiden neljän ulottuvuuden lisäksi Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta nosti työelämässä ja tulevaisuustyössä tärkeäksi myös viidennen elementin (Tiedon ja tietämyksen hallinta -projekti, Suurala 2001).

2.1. Oppimisen viisi ulottuvuutta

Oppia tietämään

pohjatieto, oppimaan oppiminen, kyky erikoistua

Oppia tekemään

kyky soveltaa ja tuotteistaa opittua

Oppia elämään yhdessä

ymmärrys ihmisoikeuksista, demokratiasta ja kunnioituksesta, taito oppia ja kokea yhdessä

Oppia olemaan

vastuullisuus, avoimuus ja halu kehittyä ihmisenä

Oppia valitsemaan

näkemyksellisyys, arvo-osaaminen, viisaus

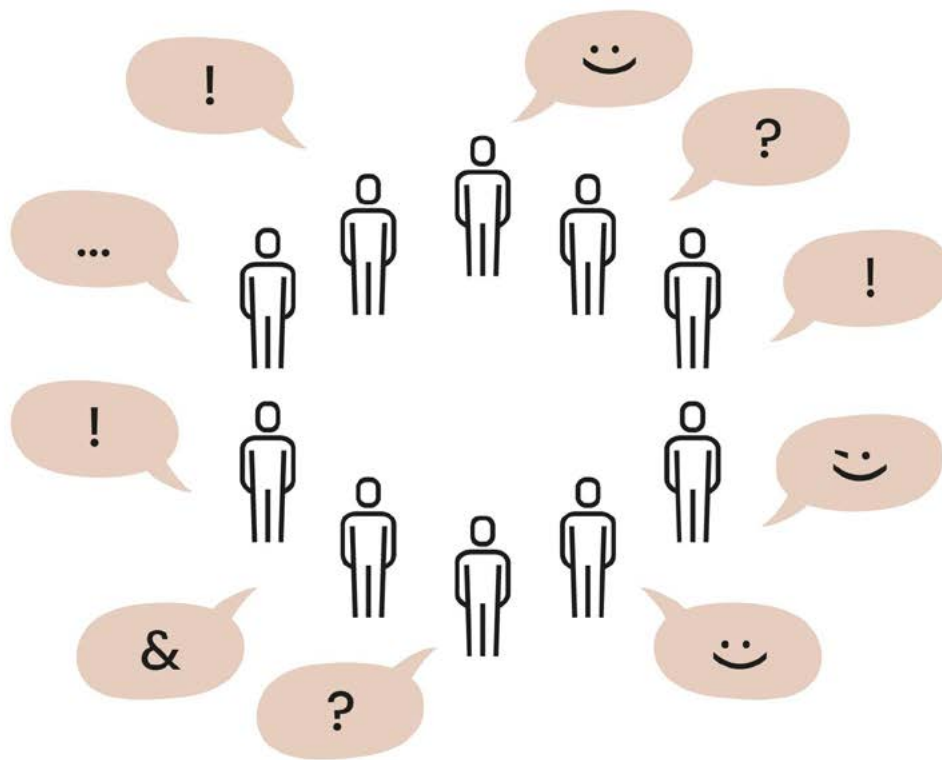
Järjestötoimijaa auttaa hyvä yleistieto ja kiinnostus ympäröivään maailmaan ja ajankohtaisiin teemoihin. Halu oppia uutta ja kehittää omaa osaamistaan auttavat toimimaan erilaisten ihmisten kanssa sekä verkostoitumaan. Myös kriittisyys ja erilaisen tiedon suodattaminen ja analysointi helpottavat jäsentämään tietoa, sillä nykypäivän tietotulva ja erilaiset tiedon kanavat voivat sisältää myös paljon ristiriitaisia viestejä. Tärkeää on myös oppia soveltamaan tietoa käytäntöön ja opetella tekemään valintoja omien arvojen ja kokemusten pohjalta. (Vrt. Leinonen ym., 2002.)

Oman oppimisen edistämiseen ja kehittämiseen voi jokainen vaikuttaa. Tunnistamalla oman oppimistyylinsä pystyy hakemaan ja käsitte-

lemään uutta tietoa itselleen mahdollisimman luontevalla tavalla. Erilaisia oppimistyyliä on monia, tulevassa luvussa esittelemme niitä ryhmäoppimiseen liittyvien oppimisroolien kautta. (Roolit pohjautuvat David A. Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriaan.)

2.2. Oppimistyyliä ryhmätilanteessa

1. **Aktiivinen osallistuja** on valmis heittäytymään tilanteeseen ja keskittyy uusien kokemusten hankkimiseen. Hän on nopea ja ennakkoluuloton osallistuja, ja konkreettinen toiminta on hänelle tärkeää. Osallistuja on usein avoin ja sosiaalinen ja reagoi tilanteisiin tunneperäisesti.
2. **Harkitseva tarkkailija** keskittyy kokemusten pohdiskeluun ja havainnoi ryhmää usein sivusta. Hän on usein varovainen ja sisäänpäin kääntynyt. Hän antaa toisille tilaa ja on hyvä kuuntelija. Tarkkailija onkin usein hyvin kartalla ryhmän tapahtumista ja sen sisäisistä suhteista.
3. **Looginen ajattelija** tekee päätelmiä kokemastaan ja näkemästään pohjautuen loogiseen ajatteluun. Hän pyrkii syvällisesti ymmärtämään ilmiöiden syyt ja seuraukset. Hän testaa erilaisia tulkintoja ja etsii mallia, joka sopii hänen tekemiinsä havaintoihin. Hänen voimansa on ajattelun voima.
4. **Kokeileva toteuttaja** ideoi ja ottaa riskejä. Hän haluaa nopeasti kokeilla oppimaansa käytännössä ja turhautuu helposti pitkään asioiden käsittelyyn. Hän tekee kokemuksistaan johtopäätöksiä ja on nopea ongelmien ratkoja. Hän sietää hyvin epävarmuutta ja on usein ulospäinsuuntautunut.



Yleisintä on näiden eri tyylien sekoitus ja vaihtelu. Ryhmästä ja tilanteesta riippuen osallistujat kokee jonkin tyylin tai ryhmäroolin eniten omakseen. Parhaat oppimisen edellytykset on sillä, joka pystyy tarvittaessa käyttämään eri oppimistyyliä sisällön, tarpeen ja ryhmän mukaan. Osallistujien aktiivisuus on osin sidoksissa käytettyihin työtapoihin, mutta niitäkin tärkeämpää on ohjaajan oma asenne osallistujia kohtaan. Kun ohjaaja antaa erilaisille osallistujille tilaa, osaa kannustaa ja ottaa mukaan omassa roolissaan, saa osallistujat onnistumisen kokemuksia omalla mukavuusalueellaan.

Oppimisessa ja kaikessa prosessien käsittelyssä on tärkeää muistaa tauotus. Oppimistyylistä riippumatta tarvitaan välillä aikaa levätä ja antaa mielen työstää asioita. Ohjaajan tulee huolehtia riittävästä vastapainosta ja mahdollisuudesta muuhun keskusteluun, jaloitteluun ja vaikka ulkona käymiseen.

2.3. Yhteistoiminnallinen oppiminen

Yksilön näkökulmasta siirrytään ryhmän näkökulmaan, järjestötoiminta on kuitenkin ennen kaikkea ryhmätoimintaa. Avainkysymys onkin, miten yksilön tiedosta saadaan yhteisöllistä. Ryhmätoiminnan kannalta on tärkeää avata hie- man yhteistoiminnallista oppimista. Sen ominaispiirteitä ovat:

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

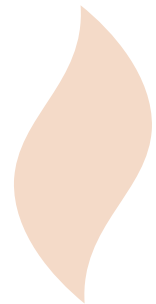
- Ryhmäprosessointi eli kyky työskennellä ryhmänä, tehdä yhdessä päätöksiä ja hylätä huonoja työskentelytapoja. (Leinonen ym. 2002.)

Ryhmätoiminnassa, kuten järjestötyössä muutenkin, on tärkeää, että asioista pyritään puhumaan mahdollisimman avoimesti. Hyvässä ryhmässä uusia asioita pystytään käsittelemään useampien ihmisten kesken, mikä edistää näkökulmien avautumista sekä yhteistä oppimista. Yhteisessä oppimisessa on hyväksyttävä, ettei kaikkiin asioihin ole yhtä oikeaa vastausta vaan löytyy useita erilaisia vaihtoehtoja, joista pyri-

tään löytämään tilanteeseen sopivin ratkaisu. (Vrt. Leppilampi, 2002.)

Järjestötoiminnassa ja oppimisessa tärkeää on oppia jakamaan tietoa ja taitoa ryhmän sisällä. Tärkeä tekijä on kiinnostus toisten tekemiseen, projekteissa tapahtuneisiin ilmiöihin, onnistumisiin ja virheisiin. Mielipiteiden ja kommenttien kysyminen ja keskustelu näiden pohjalta pitää kokea kehittävänä ja toimintaa parantavana voimana. Avoin asenne on avain tiedon jakamisen aloittamiseen ja kehittämiseen. (Vrt. Leinonen ym., 2002.)

3. Menetelmiä toiminnan aloitukseen



Aloituksella on suuri merkitys. Jotta yksilössä ja ryhmässä syttyy ja käynnistyy sujuva ja hedelmällinen oppimis- tai muu työskentelyn prosessi, kannattaa ohjaajan panostaa aloitukseen. Riippuen ryhmästä, aiheesta ja tavoitteesta voidaan aloituksessa painottaa eri asioita:

- Vuorovaikutuksellisuutta – auttaa uutta ryhmää muodostumaan ja avaa keskustelua
- Osallistujien odotuksia – nostaa omia tavoitteita, odotuksia ja jännityksiäkin esille
- Ongelmakeskeisyyttä – nostetaan esiin jokin ongelma, johon haetaan ratkaisua
- Ristiriidan synnyttämistä – virittää ryhmää eri näkökulmille ja haastaa ratkaisuihin
- Tavoitekeskeisyyttä – määritellään yhdessä ja yksilöllisesti tulevan koulutuksen osaamistavoitteet
- Virikealoitus – virittää ryhmän toimintaan ja auttaa vuorovaikutuksen syntymistä.

(Sovellettu/Kupias, 2002.)

Vaikka aloituksessa lähtisikin painottamaan jotain tiettyä osa-aluetta, on hyvä lisätä alkuun aina jokin tutustumisharjoitus tai vuorovaikutteinen tilanne. Tällä pyritään siihen, että ryhmän ja ohjaajan yhteistyö saa hyvän aloituksen. Tutustumiseen kannattaa käyttää aina enemmän aikaa, jos ryhmä on uusi. Se rohkaisee osallistumaan ja vapauttaa ilmapiiriä ja jännityksiä. Jokaisen kouluttajan tai ryhmänvetäjän on hyvä alussa kertoa jotain itsestään ja antaa ryhmälle suuntaviivoja tulevasta.



3.1. Osallistava suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen

Toiminnan aluksi on hyvä sopia yhteiset toiminnan linjat ja määritellä tilaisuuden osallistavavoitteet ryhmän kanssa. Tähän voidaan hyödyntää erilaisia vuorovaikutusharjoituksia sekä ryhmäytymistä tukevia tehtäviä. (Esimerkkejä kohdassa 3.2.)

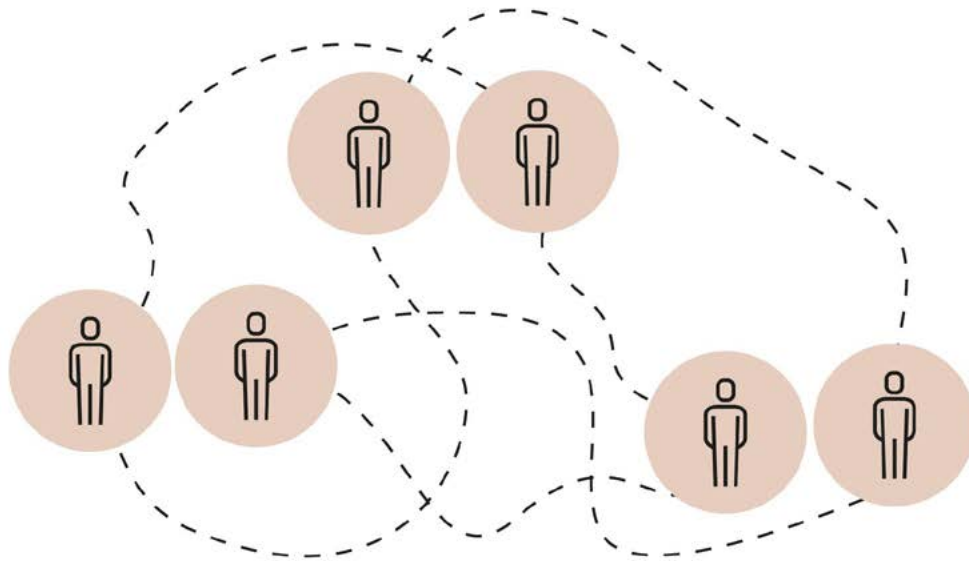
Ohjaajan on hyvä pohtia millä saisi ryhmän vastaamaan seuraaviin kysymyksiin ja löytämään omat tavoitteensa: Mikä on aiheena? Miten voidaan asettaa tavoitteet ja miten niihin voidaan pyrkiä? Millä tavoin tässä tilanteessa opitaan? Miten ryhmä tukee ja kasvattaa oppimisen kokemusta?

Ryhmän tavoite voi olla esimerkiksi järjestön toiminnan kehittäminen tai jäsenmäärän lisääminen tai vaikuttamisen lisääminen alueella. On tärkeää, että ryhmä asettaa itse yhdessä suunnitellen oman tavoitteensa, sillä se sitouttaa myös toimimaan yhdessä tavoitteen eteen.

Osallistavaa suunnittelua voi hyödyntää ryhmän tavoitteiden luotsaamisessa toiminnaksi tai ryhmän oppimisprosessin yhteiseen suunnitteluun erityisesti pidemmissä koulutuksissa. Osallistavan suunnittelun tarkoitus on tukea ja kannustaa ryhmää arvioimaan omaa tilannettaan ja suunnittelemaan toimintaa. Sen avulla voidaan kartoittaa toiminnan ongelmakohtia ja valita toteuttamiskelpoisimmat ideat niiden ratkaisemiseksi sekä luoda ymmärrys omasta toimintaympäristöstä, asioiden välisistä suhteista ja vaikutuskanavista. Tärkeää on luoda realistinen suunnitelma, jolloin usko oman toiminnan mahdollisuuksiin kasvaa ja oman arvontunto vahvistuu.

Seuraavassa osiossa esitellään käytännön harjoitteita toiminnan tai koulutuksen aloitukseen. Samoja harjoitteita voi käyttää myös ryhmän muussa toiminnassa, kuten herättelevänä harjoituksena keskellä tilaisuutta tai käsiteltävän aiheen vaihtuessa.

3.2. Käytännön harjoitteita toiminnan alkuun tai osaksi muuta työskentelyä

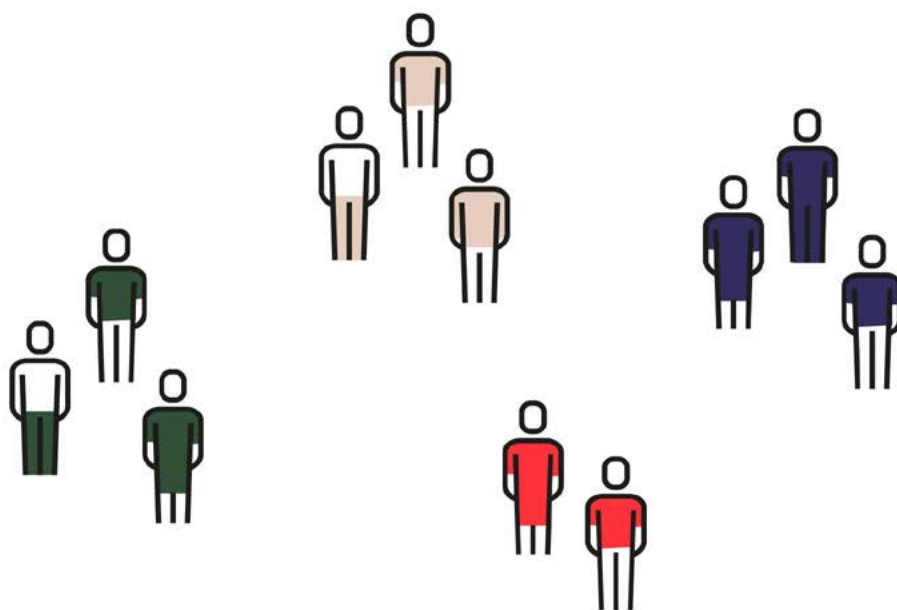


COCKTAIL-KESKUSTELU

AIHE	Tutustuminen, keskustelun avaus
TAVOITE	Tutustuminen, paikan vaihtaminen, rohkeisuus keskusteluun
RYHMÄN KOKO	Sopii erityisesti myös isoille ryhmille ja haastaviin tiloihin
VALMISTELUT	Ei vaadi erityisvalmisteluja

Cocktailtilaisuus on lyhyt keskusteluhetki, jonka aikana osallistujat pääsevät luomaan yhteyden muutamiin muihin osallistujiin. Samalla osallistujat virittävät itseään päivän aiheeseen tai tilaan ja tilanteeseen, saavat ensimmäisen puheenvuoron ja tulevat kuulluksi.

Pyydä osallistujia nousemaan ja kävelemään hetki tilassa. Kun sanot stop, pysähdytään ja esittellään itsensä lähimmälle vierustoverille. Kun esittely on tehty, voit ohjeistaa jatkamaan hetken kävelyä tai etsitään suoraan uusi toveri seuraavaa esittäytymistä varten. Keskusteluun on hyvä määrittää aikaraja, esim. 1-2 min/pari ja antaa keskustelun tueksi muutama tilanteeseen sopiva kysymys, esim. Mitä toivot tältä päivältä? Mikä sai lähtemään mukaan järjestötoimintaan? Millainen aamu sinulla oli? Lopuksi voit pyytää osallistujia istumaan sinne, johon harjoituksen myötä päättyi.



RYHMÄN MUODOSTUSTAPOJA

AIHE	Tutustuminen, leikki
TAVOITE	Muodostaa uusia ryhmiä eri tilanteisiin/tehtäviin
RYHMÄN KOKO	Ei rajoituksia
VALMISTELUT	Voi käyttää värikästä paperia tai kuvia

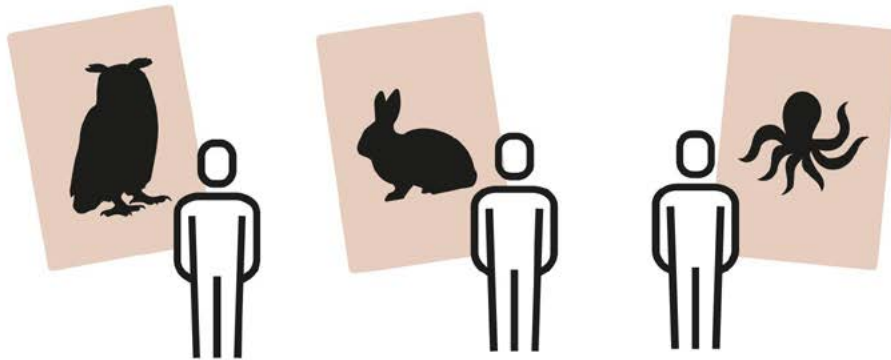
Usein koulutustilanteessa on tarpeen muodostaa erikokoisia ja erilaisia ryhmiä. Niiden muodostamiseen löytyy monia hyviä tapoja, joilla voidaan samalla saada ryhmää hetkeksi liikkeelle, samalla virkistymään ja myös keskustelemaan lyhyesti.

Sanaton ryhmä: Pyydä osallistujia muodostamaan erilaisia ryhmiä puhumatta toisilleen. Anna ohjeet hakeutua ryhmiin esimerkiksi hiusten tai silmien värin mukaan, vaatteiden värin, mallien tai materiaalin mukaan. Kun olet tyytyväinen ryhmien kokoon, voit lopettaa tehtävän.

Selvitä ryhmäsi: Pyydä osallistujia asettumaan ryhmiin tai jonoon esimerkiksi nimien alkukirjainten mukaan tai serkkujen/sisarusten lukumäärän mukaan, lempiohjelman, -eläimen, ihailemansa henkilön tai muun sellaisen mukaan. Keskustellen osallistujat selvittävät mihin ryhmään kuuluvat. Voit tarpeen tullen yhdistellä tai erottaa ryhmiä, jotta saat ryhmistä tarpeeseen sopivan kokoiset.

Väri-/kuvakoodi: Voit hyödyntää satunnaisten ryhmän muodostumista myös jakamalla koulutusmateriaalin mukana esim. eriväriset paperit nimikyltteihin, joiden mukaan ryhmät muodostuvat. Voit myös käyttää kuvia omassa materiaalissasi esim. dioissa, joista itseään puhuttelevan kuvan valitsemalla osallistujat muodostavat samalla ryhmän saman kuvan valinneiden kanssa.

Mikä eläimistä
kuvastaa rooliasi
järjestössäsi?



KUVAT JA AFORISMIT

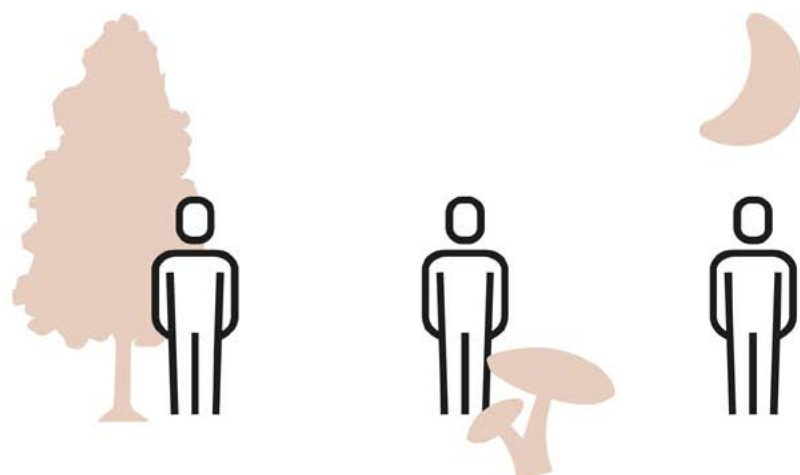
AIHE	Tutustuminen
TAVOITE	Toisiin tutustuminen, jakaminen
RYHMÄN KOKO	Ei rajoituksia
VALMISTELUT	Kuvia, kortteja tai aforismeja

Kuvien tai valmiiden tekstien pohjalta osallistujan on helpompi peilata omaa kokemustaan tai tunteitaan tilanteessa. Kuvien tai tekstien avulla ohjaaja saa ryhmän keskustelemaan erilaisista aiheista tai kokemuksista turvallisesti, ulkoistaen kokemuksen kuvan tai tekstin tulkintaan omasta näkökulmasta.

Laita isolle pöydälle valmiiksi valitsemasi välineet. Pyydä osallistujia valitsemaan itselleen niistä mieluinen. Voit ohjata tehtävää asettamalla kysymyksen aiheen mukaan: "Valitse kuva, joka ... kuvastaa rooliasi järjestössäsi ...kertoo sinun osaamisestasi ...näyttää unelmatilanteeltasi." Sopivalla kysymyksellä ohjattuna tämä sopii myös koulutuksen loppuun: "Valitse kortti, joka kuvastaa oppimaasi/kokemustasi tänään parhaiten."

Tehtävän purkuun voi käyttää useita tapoja:

- *Ryhmäkeskusteluna*: pyydä jokaista vuorollaan esittelemään miksi valitsi juuri tuon kortin.
- *Tarinan kerrontana*: jokaisen kuvan tai kortin takana voi olla tarina.
- *Kuvituksena*: osallistujat voivat piirtää, maalata tai täydentää kuvaa (asettamalla kuva isomman paperin päälle/kuvittamalla aforismi).
- *Parityönä*: valinnat voi ensin esitellä pareittain toiselle kertomalla samalla jotain itsestä, sitten pari esittelee toisen tämän perusteella muulle ryhmälle.



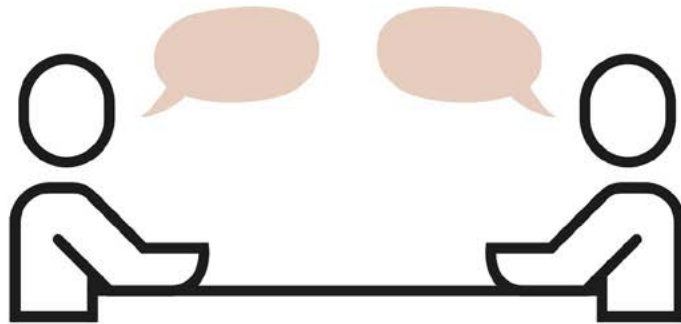
MILLAINEN HALUAISIN OLLA?

AIHE	Tavoite, tutustuminen, mielikuvitus
TAVOITE	Oman tavoitteen asettaminen, itserefleksio, tutustuminen
RYHMÄN KOKO	6–12 henkeä, isommat ryhmät jaettuna pienempiin
VALMISTELUT	Ei vaadi erityisvalmisteluja. Harjoitus soveltuu hyvin ulkona tehtäväksi harjoitteeksi. Halutessaan voi käyttää esimerkiksi kuvia.

Omia osaamisen tavoitteita voi olla helpompi sanoittaa ja tehdä itselle näkyväksi ulkoisten tai kuvallisten esimerkkien avulla. Etenkin omaa roolia esimerkiksi jossain tehtävässä on turvallisempaa ja neutraalimpaa sanoittaa ulkoisten tekijöiden avulla.

Vie ryhmä ulos, jos mahdollista tai käytä luontokuvia herättämään ajatuksia. Pyydä osallistujia etsimään tai valitsemaan itselleen sopiva elementti, puu tai kasvi, joka kuvaa millainen hän haluaisi olla omassa ihanneroolissaan (koulutuksen sisältöön liittyen) esim. luottamushenkilönä, kouluttajana, puheenjohtajana ym. Anna jokaiselle aikaa kulkea ja tutustua alueeseen tai kuviin 2–5 minuuttia.

Tehtävän purku: Jokainen sanoittaa lyhyesti minkä ominaisuuksien takia valitsi juuri oman elementtinsä. Isossa ryhmässä jakaminen voi tapahtua pienemmissä ryhmissä tai pareittain. Tehtävää voi myös syventää antamalla osallistujille lisäpohdittavaksi kysymyksen: ”Mitä pitäisi tapahtua, tai mitä tarvitsen päästäkseni tähän?” Osallistujat voivat myös ottaa kuvan omasta valitsemastaan elementistä ja esitellä sen kuvan kautta muulle ryhmälle tai pitää tallessa oman oppimisprosessinsa tukena.

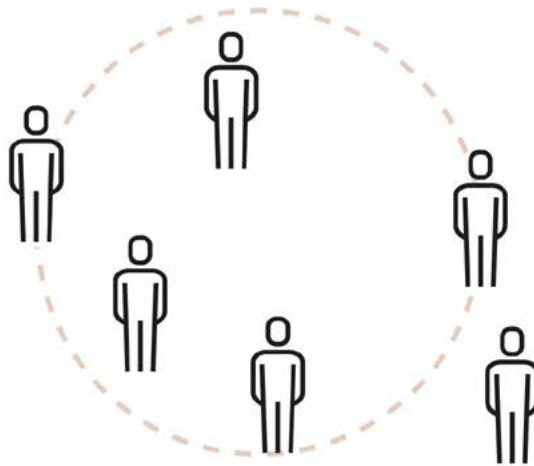


KUUNTELEMINEN

AIHE	Vuorovaikutusharjoitus, kuunteleminen
TAVOITE	Kuuntelemisen harjoittaminen, tiedostaminen, tutustuminen
RYHMÄN KOKO	6–20 henkeä
VALMISTELUT	Kello ajan rajaamiseen. Ei vaadi erityisvalmisteluja.

Ryhmässä ja yhdistyksessä toimiessa kuunteleminen ja muiden mielipiteiden huomioon ottaminen on ensisijaisen tärkeää. Monet meistä sanovat olevansa hyviä kuuntelijoita, mutta miten se todellisuudessa näkyy? Osataanko rohkaista toisia puhumaan, maltetaanko kuunnella loppuun? Katsotaanko puhujaa silmiin, keskitytäänkö ajattelemaan puheen sisältöä? Tämä on hyvä harjoitus herättämään jokainen ajattelemaan asiaa.

1. Pyydä jokaista löytämään itselleen pari ja istumaan tämän kanssa vastakkain. Valitaan yhdessä teema. Anna ohjeeksi, että jokainen puhuu yhden minuutin ajan valitusta teemasta parinsa kanssa yhtä aikaa. Molemmat puhuvat, kumpikaan ei kuuntele.
2. Keskustellaan hetki pareittain siitä, miltä kokemus tuntui.
3. Pyydä parit seuraavaksi sopimaan kumpi aloittaa. Tällä kertaa molemmilla on minuutti aikaa puhua vuorollaan, ja kuunnella tarkasti toisen puheenvuoroa.
4. Pyydä kuuntelijaa kertomaan puhujalle, mitä kuuli hänen sanovan.
5. Puretaan vielä ryhmänä ajatukset harjoituksesta. Mistä tiesit, että toinen kuunteli? Miltä se sinusta tuntui?



VÄITTÄMÄRINGKI

AIHE	Alkukartoitus, asiaan virittäminen
TAVOITE	Virittää ryhmää asian äärelle, saada pohjatietoa ryhmän mielipiteistä
RYHMÄN KOKO	n. 8–20 henkeä
VALMISTELUT	Mieti ennakkoon sopivat väittämät

Joskus on tärkeää saada tietoa ryhmän ajatuksista mahdollisimman neutraalisti. Väittämäringsä osallistujat antavat äänensä silmät suljettuina. Tämä saattaa helpottaa niitä, joiden muuten on vaikea ottaa kantaa tai ilmaista oma mielipiteensä asiasta. Ohjaaja voi näin kerätä tietoa ja asioita käsiteltäväksi jatkotyöskentelyyn ilman, että osallistujat saattavat itseään arvosteluille alttiiksi.

Pyydä osallistujia seisomaan ringissä/janalla silmät suljettuina (kunnioittaen osallistujia), rinkejä voi olla useampia. Ohjeista osallistujia vastaamaan kohta esittämiisi väittämiin astumalla askeleen eteen- tai taaksepäin. Samaa mieltä olevat astuvat eteenpäin, eri mieltä olevat taaksepäin ja halutessaan voi pysyä paikoillaan.

Keksimällä aiheeseen liittyviä väittämiä saat arvokasta pohjatietoa ryhmän erilaisista mielipiteistä. Kannattaa miettiä alkuun helpompia väittämiä ja syventää asiaa hiljalleen. Esimerkiksi työyhteisön pelisäännöistä voisi esittää seuraavat väittämät:

- Joukkuepeleissä sääntöjen noudattaminen on tärkeää
- Pesäpallon sääntöjä on helppo noudattaa
- Hyvät käytöstavat ovat mielestäni tärkeitä
- Koen, että työpaikallani on toimivat pelisäännöt
- On helppo tervehtiä työkavereita töihin tullessa
- Kaikki työpaikallani tuntevat yhteiset pelisäännöt

Tehtävän purku: Muista aluksi antaa ryhmälle palautetta hienosta osallistumisesta. Puruksi riittää myös ihan yleinen ”Miltä tämä harjoitus tuntui?” -kysymys. Voit myös kysyä oliko joku kysymyksistä hankalampi vastata ja muistuttaa, että vastaukset saattavat vaihdella tilanteen mukaan.

KUINKA LIITYN LUONTOON

AIHE	Rentoutuminen, asiaan virittäminen
TAVOITE	Rentouttaa, tasoittaa ajatuksia, maadoittaa
RYHMÄN KOKO	Ei rajoituksia
VALMISTELUT	Toteutetaan ulkona luonnossa

Ohjaa ryhmä ulos ja anna tehtävän ohjeet ennen kuin osallistuvat siirtyvät ympäristöön. Anna tehtävän toteuttamiseen aikaa noin 5 minuuttia. Pyydä osallistujia valitsemaan itselleen sopiva puu, jonka vierelle asettua. Ohjeista heitä laittamaan kädet puun rungolle. Tarkoitus on rauhoittua ja hengitellä yhdessä oman puun kanssa, tunnustella puun liikettä ja syventää hengitystä. Ohjeeksi voi antaa hengittämisen tasaamisen rauhallisesti neljään laskien ulos- ja sisään hengittäessä. Löydätekö yhteisen hengitysrytmin puun kanssa? Huom. Korkeat puut helpottavat syvähengityksen toteutumista.

OMA VOIMAPAIKKANI

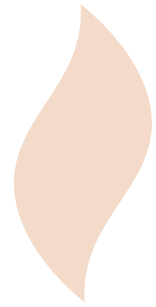
AIHE	Rentoutuminen ja voimaantuminen
TAVOITE	Rentouttaa, rauhoittaa ja voimaannuttaa osallistujia
RYHMÄN KOKO	Ei rajoituksia
VALMISTELUT	Toteutetaan ulkona luonnossa tai sisätiloissa musiikkia tai kuvia tukena käyttäen

Aistien rauhoittaminen ja rentouttaminen edistää oppimista. Erityisesti tilaisuuksien tai koulutusten välissä on hyvä tarjota myös rauhoittavia hetkiä ja taukoja ajatusten sisäistämiseksi ja mielen asettumiselle. Tämän harjoituksen tarkoitus on edistää osallistujan rentoutumista ja voimaantumista jonkin käsitellyn asian jälkeen tai sellaista ennen.

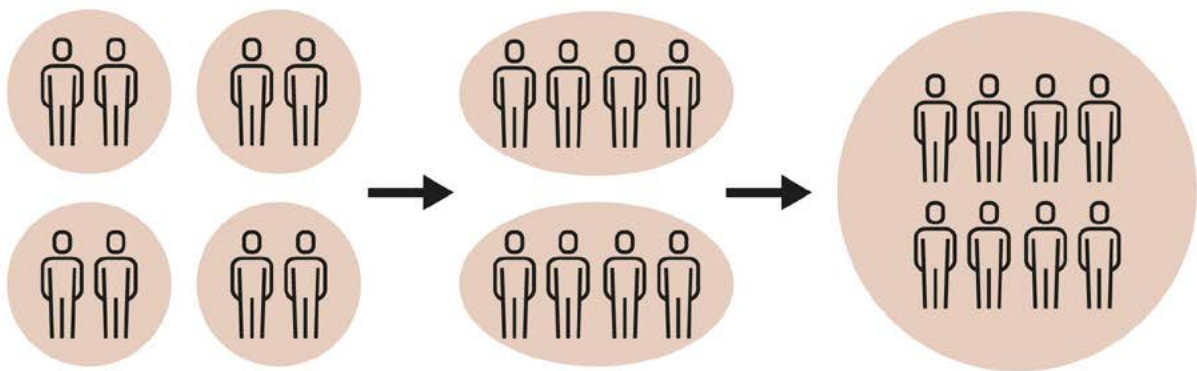
Ohjaa ryhmä ulos, jos mahdollista. Pyydä osallistujia etsimään itselleen oma paikka, missä hänestä on hyvä ja rauhallinen olla. Anna aikaa rauhoittua ja keskittyä omiin ajatuksiin vähintään 10 minuuttia. Voi teettää tehtävän myös sisätiloissa ja hyödyntää joko luettavaa harjoitusta tai käyttää halutessasi musiikkia ja kuvia.

Tehtävän purku: Ohjaa osallistujat keskustelemaan omasta kokemuksesta hetki pareittain. Lopuksi voi peilata vielä pienryhmissä miltä harjoitus tuntui.

4.Osallistavat menetelmät ryhmän toiminnassa



Erilaisia menetelmiä ja toimintatapoja on hyvä alkaa käyttää hiljalleen. Etsi ensin itsellesi hyvät tavat vetää koulutuksia ja ohjata ryhmiä. Tulet huomaamaan, että usein erilaiset tavat ja toiminnot virkistävät ja sitouttavat ryhmää. Myös osallistujista riippuu paljon, kuinka erilaiset menetelmät toimivat käytännössä. Ohjaajan innostus, rohkeus ja oma heittäytyminen ovat kuitenkin avainasemassa toimivan työskentelyn sujumisessa. Kun ryhmällä on ohjaajasta turvallinen ja luotettava olo, hän voi johdattaa sen hyvillä mielin uusien toimintojen äärelle. Lähdeluettelosta löydät linkkejä ja vinkkejä näistä ja muistakin toiminnallisista menetelmistä. Toiminnan ja työskentelyn jälkeen tärkeää on myös arviointi, siitä voit lukea lisää [luvusta 5](#).



KUMULOITUVA RYHMÄ

AIHE	Teemojen ja aiheen käsittely, vertaisoppiminen
TAVOITE	Tietopohjan luominen, kiinnostuksen virittäminen, vuorovaikutus, ongelmanratkaisu tai yhteisen näkemyksen etsiminen ja sitoutuminen
RYHMÄN KOKO	Vähintään 8, ei ylärajaa
VALMISTELU	Käsitteltävän aiheen/teeman sekä tavoitteiden pohdinta, muistiinpanovälineet

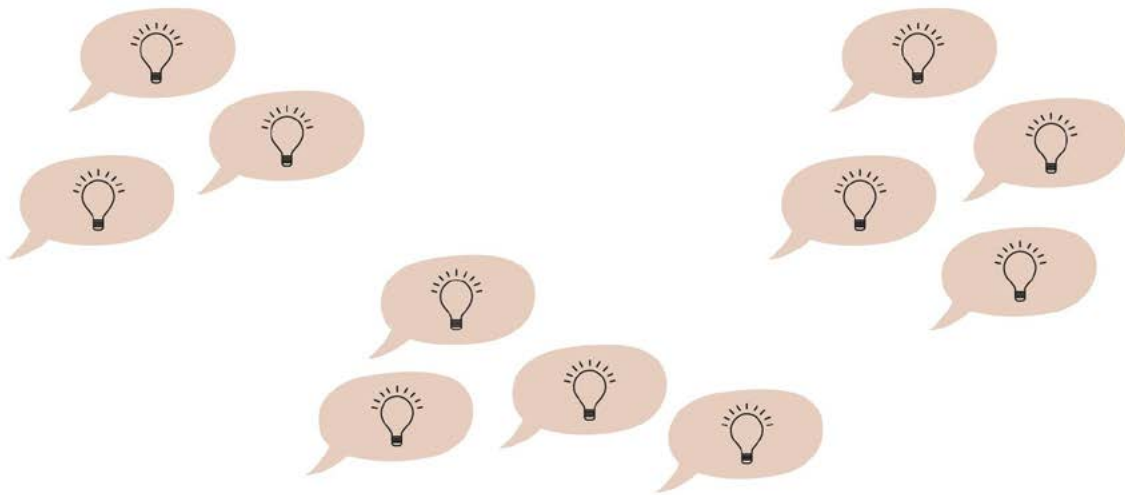
Kumuloituvan ryhmän tarkoituksena on toimia ikään kuin oppimisen palapelinä. Aluksi jokainen osallistuja tutustuu asiaan, materiaaliin tai aiheeseen itsenäisesti. Seuraavaksi ajatukset käsitellään pareittain ja sitten yhdessä toisen parivaljakon kanssa, minkä jälkeen aiheet nostetaan vielä yhteiseen keskusteluun ja yhteenvetoon.

Ohjeista heti aluksi osallistujille, kuinka menetelmässä toimitaan ja miten työskentely etenee. Muista myös kertoa aikaraamit. Luokaa yhdessä ryhmän kanssa tavoitteet työskentelylle.

1. Aiheeseen tutustuminen, käyttäen esimerkiksi luentoa, videoesittelyä tai kirjallista-/verkkomateriaalia.
2. Ensin keskitytään yksin työskentelyyn ja kirjataan muistiinpanoja aiheesta.
3. Ohjeista osallistujat parikeskusteluun, jossa vertaillaan tietoutta ja näkemyksiä, ja työstetään ajatuksia eteenpäin.
4. Yhdistä seuraavaksi kaksi paria ryhmäksi, jossa edelleen vertaillaan näkemyksiä ja työstetään ajatuksia eteenpäin, mahdollisesti yhteiseksi esittelyksi toisille ryhmille.

Tehtävän purku: Ryhmät voivat koota ajatuksensa esittelyiksi tai sitten ohjaaja koostaa yleiskeskustelun kautta ryhmien ajatukset näkyville esimerkiksi fläppitaululle. Lopuksi tehdään yhteinen yhteenveto asiasta.

(Kupias, 2002.)



AIVORIIHI

AIHE	Ideointi, ajatusten irrottelu, mielikuvituksen hyödyntäminen
TAVOITE	Innostaminen ja vahvistaminen, uusien ajatusten ja näkökulmien esiin tuominen, vapautuminen kaava-ajattelusta
RYHMÄN KOKO	3–10, isompi ryhmä hyvä jakaa pienempiin
VALMISTELUT	muistiinpanovälineitä, piirustusvälineitä

Aivoriihen tarkoitus on vapauttaa tilaa uusille ideoille. Kriittikön ideointi innostaa ja vahvistaa uusien ajatusten esiintuomista sekä herättää mielikuvituksen. Aivoriihityöskentely sopii hyvin uusien ideoiden kuten toiminta-ajatusten, erilaisten ratkaisumallien tai uuden kehittämisen työstämiseen. Muista rajata alussa ryhmän kanssa mitä ideointia aivoriihi koskee ja päättää valmiiksi, miten ideoita tai ratkaisumalleja työstetään eteenpäin seuraavassa vaiheessa.

Sopikaa ryhmän kanssa aluksi aivoriihen säännöt: kritiikki on kielletty ja kaikilla on osallistumisvastuu. Sovi myös, miten ryhmät kirjaavat ideat muistiin. Pyydä ryhmää asettumaan niin, että kaikki näkevät toisensa. Ideoita voi sanoa ringissä vuorollaan, vapaassa järjestyksessä tai vaikka pallolla vuoroja jakaen. Anna ideoinnille aikaa, koska aluksi nousee mieliin ne tutut ja turvalliset ratkaisut ja ideat. Ajatukset vapautuvat sovinnaisista ratkaisuksista hitaasti, aikaa myöten luovuus kasvaa. Voit myös antaa itse muutaman esimerkin, jotta osallistujat oivaltavat, ettei ideoille ole rajoituksia. On tärkeää, että seuraat ryhmän ideointia, kannustat ja tuet sitä. Voit myös määrittää ideoiden vähimmäismäärän ”Kehittäkää vähintään 20 ideaa, joista kaksi ihan kreisiä”. Kannattaa kannustaa ja hehkuttaa erityisesti erilaisia tai hullunkurisia ideoita, joita ryhmästä alkaa nousta.

Aivoriihi voidaan myös toteuttaa kirjallisena, jolloin esimerkiksi paperi kiertää ja jokainen kirjoittaa vuorollaan ylös oman ajatuksensa.

Tehtävän purku: Aivoriihen tarkoitus on tuottaa ideoita, ajatuksia ja ratkaisumalleja jatkotyöstämistä varten. Purkamisessa voidaan käydä ideat läpi ja äänestää tai sopia käsittelyyn nostettavat ajatukset tai ratkaisut.

Jatkossa voidaan esimerkiksi koostaa pienryhmissä saatuja ratkaisumalleja eteenpäin tai valmista ideoiden pohjalta tapahtumia Ryhmämessut työtapaa hyödyntäen (ks. seuraava sivu).

Jäsenet	Tapahtumat	Viestintä
AKTIVOINTI	PIKKUJOULUT	SÄHKÖPOSTIT
JOKAINEN TUO KAVERIN MUKAAN	KENELLE SUUNNATTU?	ILMOITUSTAULU
NUOKIA TOIMINTAAN		FACEBOOK

RYHMÄMESSUT

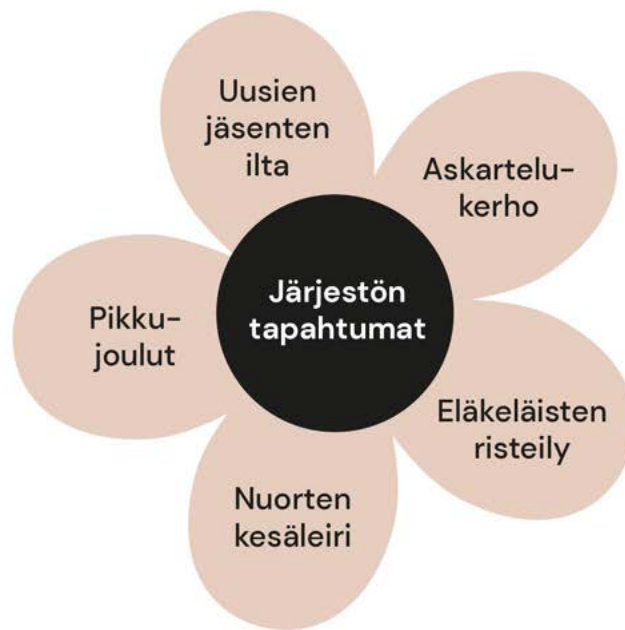
AIHE	Oppimisen jakaminen, vertaisoppiminen, ryhmätyötaidot
TAVOITE	Asiatiedon jakaminen, ryhmässä oppiminen, tiedon kartuttaminen, ongelmanratkaisu yhdessä
RYHMÄN KOKO	Sopii erityisesti isoille ryhmille
VALMISTELUT	Paperia, kyniä, fläppitaulut tai isoja papereita, tussit ym. tai yhteistyöskentelyyn sopiva verkkoalusta, kuten Flinga, Jamboard tai Padlet

Ryhmämessut on erityisesti visuaalinen ja vertaisopettava ryhmätyötap. Tietoa hankitaan ryhmässä ja sitä jaetaan ryhmien välillä. Tämän työtapavan avulla voidaan käsitellä eri vaihtoehtoja esimerkiksi toimintaan tai jonkin ongelman ratkaisuun. Työtapo mahdollistaa usean eri asian käsittelyn. Ryhmämessutyöskentelyssä sinun on hyvä määrittää valmiiksi käsiteltävät aiheet tai asiat. Voit antaa osallistujien valita oma ryhmänsä kiinnostavan aiheen mukaan.

Ohjaa ryhmiä valitsemaan joukostaan kirjaaja sekä kellokalle huolehtimaan työskentelyn aikataulusta. Anna ryhmälle aikaa pohtia asiaa itsekseen noin viisi minuuttia. Sen jälkeen ryhmällä on puoli tuntia aikaa keskustella eri näkemyksistä ja kirjata omat näkemyksensä kiteytettynä fläppitaululle tai verkkoalustalle.

Ryhmien koostamat tuotokset laitetaan tilassa näkyviin niin, että ryhmät voivat kulkea pisteeltä toiselle. Tuotosten rinnalle kiinnitetään tyhjä paperi, johon muut voivat kirjata kommentteja, huomioita ja lisäehdotuksia tehtävää purettaessa.

Tehtävän purku: Ryhmät muodostetaan uudelleen niin, että jokaisesta ryhmästä tulee vähintään yksi jäsen uuteen ryhmään. Uudet ryhmät kiertävät tutustumassa tuotoksiin. Jokaisen alkuperäisen ryhmäläisen tulee oman tuotoksen kohdalla esitellä ajatus muille ja sen jälkeen niitä voidaan kommentoida tyhjälle paperille. Ryhmille on hyvä antaa noin kymmenen minuuttia kunkin aiheen käsittelyyn. Lopuksi parhaat ideat poimitaan tuotoksista esimerkiksi äänestämällä tai pisteyttämällä jatkotyöstöä tai koostamista varten.



OPPIMISKUKKA

AIHE	Ryhmätyö, visuaalinen oppiminen, sitoutuminen
TAVOITE	Nostaa esiin ideoita, saada osallistujissa sitoutumista asiaan, toimii hyvin muistityökaluksi tai ohjaavaksi rungoksi koulutuksen alkuun
RYHMÄN KOKO	Ei rajoituksia
VALMISTELUT	Paperia, tusseja, värejä ym.

Kukka kuvaa visuaalisesti jotain toimintaan ja aiheeseen liittyvää asiaa. Järjestötoiminnassa voidaan kuvata esimerkiksi mitä järjestössämme tapahtuu, ideoita toiminnan kehittämiseen, millaisia tavoitteita toiminnalla on, millainen on toimintakenttämme tai millainen tunnelma/ilmapiiiri järjestössämme on (esim. Miksi olen mukana?). Sen avulla voidaan helposti myös koota esimerkiksi pelisääntöjä tai koulutuksen tavoitteita. Kukka voidaan tehdä isossa ryhmässä tai tehdä useampia kukkia pienryhmätyöskentelynä.

Jaa osallistujat sopivan kokoiisiin ryhmiin ja määritä tehtävän aihe. Pyydä heitä kuvaamaan asia kukkana. Voit antaa ryhmälle vapaat kädet kuvalliseen toteutukseen ja ohjeistaa heitä tehtävän purussa sanoittamaan mitä ovat kuvanneet TAI antaa tarvittaessa ohjeet piirtää kuva niin, että kukan keskiöstä tulee keskusaihe ja terälehdet, kerrokset ym. kuvaavat siihen liittyviä asioita.

Tehtävän purku: Ryhmät esittelevät kukat koko ryhmälle. Voit pyytää ryhmiä tarkentamaan jotain asioita ja esittää jatkokysymyksiä syventääksesi asiaa tai kuullaksesi miten ryhmä kokee jonkun tietyn asian, jota ovat kuvanneet.



ARJEN SANKAREIKSI

AIHE	Tavoitteiden asettaminen, toiminnan kehittäminen
TAVOITE	Nostaa esiin omia sekä ryhmän tavoitteita ja konkreettisia toimia, erilaisia näkökulmia
RYHMÄN KOKO	8–20
VALMISTELUT	Isoja papereita, tusseja, Post it -lappuja/muistiinpanovälineet tai yhteistyöskentelyyn sopiva verkkoalusta, kuten Flinga, Jamboard tai Padlet.

Tässä menetelmässä on olennaista pohtia valmiiksi, mistä näkökulmista teemaa tai ongelmaa halutaan käsitellä. Nämä näkökulmat on otsikkotasolla määritelty jo valmiiksi eri papereille, jotka asetellaan tilaan tai yhteiselle verkkoalustalle. Työskentely voidaan tehdä itsenäisesti tai esim. pareittain. Otsikot voivat olla esimerkiksi jäsenen näkökulma, yhdistyksen näkökulma, yhteiskunnan näkökulma, yhteistyökumppaneiden näkökulma, paikkakunnan näkökulma. Osallistujille jaetaan Post it -lappuja ja kynät.

Ennen työskentelyä eri näkökulmista on tärkeää pohjustaa käsiteltävä aihe tai ongelma hyvin, sillä osallistujien täytyy tietää mistä puhutaan. Esittelijänä voi olla myös vierailija tai ennakoon jaettu kirjallinen materiaali. Kun asia on alustettu, ohjeista osallistujat kiertämään tilassa eri näkökulman luota toiselle ja pohtimaan asiaan liittyviä tavoitteita, konkreettisia toimia tai kehitysideoita aina näkökulman mukaan. Ideat ja ajatukset liimataan saman tien kyseisen näkökulman kohdalle.

Työskentelyn voi hyvin soveltaa myös verkkokoulutukseen tai toteuttaa lähikoulutuksessa jaetulla verkkotyökalulla. Tässä tapauksessa verkkotyökaluun kirjataan valmiiksi eri näkökulmat otsikoiksi, joiden alle osallistujat/parit huomioita kirjaavat.

Tehtävän purku: Lopuksi keskustellaan nousseista ajatuksista ja ideoista. Jokaisen näkökulman kohdalle nostetaan kehityskohde tai tavoite ja mietitään kaikkiin osiin joku konkreettinen asia tai teko, jota järjestö voi lähteä toteuttamaan. Jokainen osallistuja asettaa pohdintojen mukaan itselleen tavoitteet ja konkreettiset toimet, joita lähtee jatkossa toteuttamaan asian edistämiseksi.



AJATTELUN HATUT

AIHE	Näkökulmien löytäminen, roolityöskentely, ryhmädynamiikka
TAVOITE	Löytää samasta aiheesta erilaisia näkökulmia, antaa mahdollisuus roolin suojassa mielipiteiden esiin tuomiseen.
RYHMÄN KOKO	8–20
VALMISTELUT	Varaa kuusi erilaista hattua tai symbolia tunnusvärien mukaan

Hattujen tarkoitus on tuoda esiin erilaisia lähestymistapoja asialle, niiden värit määrittävät erilaisia rooleja ja lähestymistapoja (ohje alla). Tämä menetelmä sopii hyvin jonkin tietyn asian, ongelman tai tavoitteiden jatkotyöstämiseen. Mihin suuntaan halutaan lähteä? Menetelmä voi auttaa ryhmää näkemään erilaisia vaihtoehtoja ja rohkaista osallistujia kertomaan erilaisia mielipiteitä tai ideoita ollen samalla annetun roolin turvassa.

Voit käyttää hattuja usealla eri tavalla, riippuen miten asiaa käsitellään:

1. Hattujattelu voi käyttää esimerkiksi asian käsittelyssä pienryhmissä (kuusi osallistujaa) ja vaihtaa välillä hattuja.
2. Hattuja voidaan käyttää paneelityyppisessä keskustelussa osallistujia vaihdellen. Tässä voit toimia paneelin vetäjänä syöttäen aihetta syventäviä ja edistäviä kysymyksiä osallistujille.
3. Voit ohjata myös keskustelua isossa ryhmässä, niin että hatut valitaan itse tai jaetaan satunnaisesti. Näitäkin voi keskustelun edetessä vaihtaa. (Huom. isossakin ryhmässä sinisiä on oltava vain yksi.)
4. Ryhmä voi käyttää samaan aikaan aina saman väristä hattua ja vaihtaa ajattelusuuntaa yhdessä, vaihtamalla hatun väriä. Tätä tapaa menetelmän isä Bono sanoo rinnakkaiseksi ajatteluksi.

Valkoinen: Neutraali ja objektiivinen. Perustelut ja esiintuodut asiat pohjautuvat faktoihin tai kuultuun ja uskottuun tietoon, ei omiin mielipiteisiin. Esimerkiksi ”luin lehdestä, että...”, ”kuulin, että asiasta sanottiin...”





Punainen: Viha, raivo, lämpö ja tuli. Pohjautuu tunteisiin, intuitioon ja aavistuksiin. Tällä tunnuk-
sella saa esittää tunneperäisiä argumentteja ilman selityksiä, mielenilmaukset sallittu. Esimerkiksi
”minusta tuntuu, että tämä asia on...”, ”sinä et koskaan kuuntele...”, ”Toisia voi jännittää osallistua...”

Musta: Synkkä ja negatiivinen (Huom! Negatiiviset tunteet kuuluvat punaisen hatun alle!). Musta
symboloi kriittisyyttä ja varovaisuutta. Musta on looginen ja asiallinen, perustelee aina miksi. Mus-
ta pohtii riskejä ja vaaroja, etsii heikkoja kohtia ja osaa perustella, miksi jokin asia ei käy tai toimi.

Keltainen: Aurinko, positiivisuus, optimismi (Huom! Positiiviset tunteet kuuluvat punaisen
alle!). Keltainen uskoo ideaan ja lähestyy sitä aina positiivisen kautta. Näkee ja etsii onnistumi-
set ja hyödyt. Keltainen on tehokas ja energinen, haluaa saada asiat tapahtumaan ja edistymään.
Rakentavia ehdotuksia ja ideoita.

Vihreä: Kasvu, runsaus, hedelmällisyys. Luovuuden hattu ehdottaa uusia ratkaisuja, ideoita ja
uusia tapoja tarkastella asiaa. Jopa provosoiva, luova hullu ja kokeileva riskin ottaja. Vihreälle kaikki
ideat ovat sallittuja, ja liioittelu ja perinteisen ajattelun haastaminen velvollisuuksia.

Sininen: Poutataivas, kokonaisuuden hallinta, keskustelun ohjaaja. Edustaa korkeampaa ajat-
telua, on tarkkailija. Hän tarkkailee ja reflektoi keskustelua, suunnittelee toimintaa ja ajankäyt-
töä, tekee yhteenvetoja ja johtopäätöksiä. Sininen tunnistaa mitä värejä milloinkin tarvitaan ja voi
kutsua muita värejä mukaan keskusteluun. Sinisen avulla ajatusten juoksu ja keskustelun kulku
pidetään oikeissa uomissa.

Tehtävän purku: On tärkeää huolehtia muistiinpanoista tehtävän aikana. Jälkikäteen kannat-
taa käydä keskustelu myös siitä, mikä oli kenellekin kotoisin hattu – eli ajattelutapa. Saiko joku
uudesta näkökulmasta uudenlaisia ajatuksia?



ENNAKOIVA DIALOGI

AIHE	Keskustelu, ohjaava suunnittelu, visiointi
TAVOITE	Löytää malleja ja ratkaisuja kehitystyöhön, lisätä toimintaympäristön tulkinnan eri mahdollisuuksia
RYHMÄN KOKO	Ei rajoituksia
VALMISTELUT	Muistiinpanovälineitä

Työskentely aloitetaan suunnittelemalla ja visioimalla, miltä jokin tilanne, pulma tai tulevaisuuden näkymä näyttää ratkettuaan tietyn ajan kuluttua. Pyydä ryhmää pohtimaan mikä olisi ihanne-tilanne? Esimerkiksi: "Järjestössämme on kolmen vuoden kuluttua paljon uusia, nuoria jäseniä, jotka osallistuvat aktiivisesti toimintaan." (Tämä visio ja ihanne voidaan toteuttaa esimerkiksi oppimiskukaksi ja pitää se esillä jatkotyöskentelyssä.)

Seuraavaksi lähdetään miettimään, mitä on tapahtunut kolmen vuoden aikana. Ohjeista ryhmää pohtimaan, mitkä tapahtumat tai toimet ovat saaneet jäsenet liittymään järjestöön. Tässäkin voi käyttää tukena esimerkiksi roolityöskentelyä: jokainen saa vuorollaan ottaa uuden jäsenen roolin ja kertoa, miten hän sai tiedon järjestöstä.

Tehtävän purku: Keskustelun kautta voi tulla esimerkiksi yhteenveto: "Kolme vuotta sitten perustimme nuorisotiimin, joka kokosi omasta näkökulmastaan nuoria puhuttelevia arvoja ja toiminnan muotoja. Niitä kehitettiin ja jaettiin alueella ja osallistuttiin erilaisiin tapahtumiin ja opiskelijatapaamisiin. Samalla kerättiin uusia ideoita, joita lähdettiin toteuttamaan uusien jäsenien myötä enemmän ja enemmän."



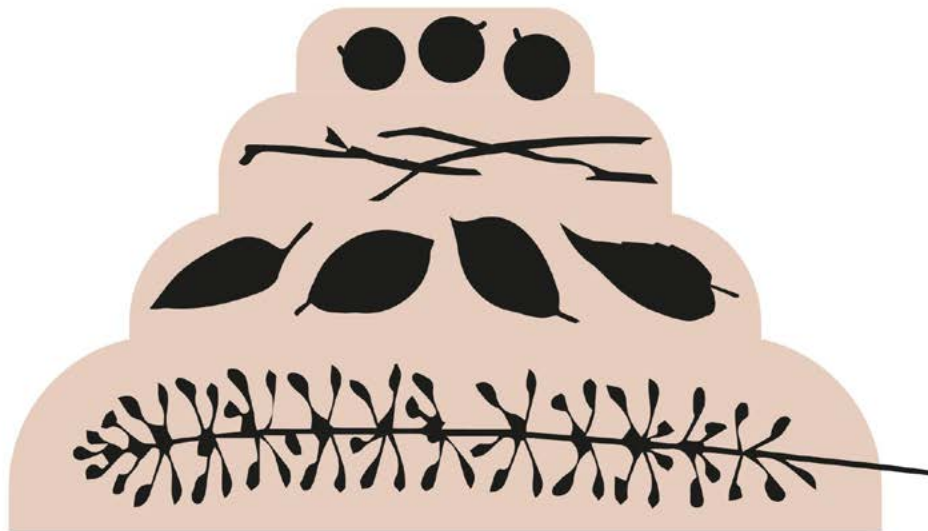
SANALEIKKI

AIHE	Verbaalisuus, leikillisuus, mielikuvituksen hyödyntäminen
TAVOITE	Löytää uusia näkökulmia ongelmanratkaisuun, irrottaa ajatuksia totutuista kaavoista
RYHMÄN KOKO	6–15
VALMISTELUT	Muistiinpanovälineet. Voidaan hyödyntää myös kuvia, kortteja tai esineitä.

Kerro aluksi lyhyesti millaiseen ongelmaan ollaan hakemassa ratkaisua. Kerro, että tavoitteena on yhdistää toisilleen vieraita asioita ja löytää näin uusia näkökulmia ongelman ratkaisuun.

Voit aloittaa sanomalla minkä tahansa sanan ja pyytää osallistujia vuorotellen sanomaan ensimmäisen mieleen tulevan sanan. Näin kirjataan ylös 10–15 sanaa. On tärkeää huomioida, että osalle osallistujista tällainen työtapa voi olla hyvin vieras, joten innostukseen on annettava aikaa. Joskus voi auttaa, jos työskentelyn tekee kuvien kautta: esimerkiksi leikkaamalla lehdestä puhutteleva kuva tai käyttämällä esineitä, pieniä leluja ym.

Tehtävän purku: Pohditaan sana kerrallaan, miten juuri se sana tai kuva ja yhteinen ongelma liittyvät yhteen, ja miten sen kautta voisi nähdä erilaisia ratkaisumalleja. Näin saadaan rivi uusia ratkaisuideoita, joista voidaan sitten valita muutama paras jatkokehittelyyn ja toteutukseen.



KAKKUESTIT ULKONA

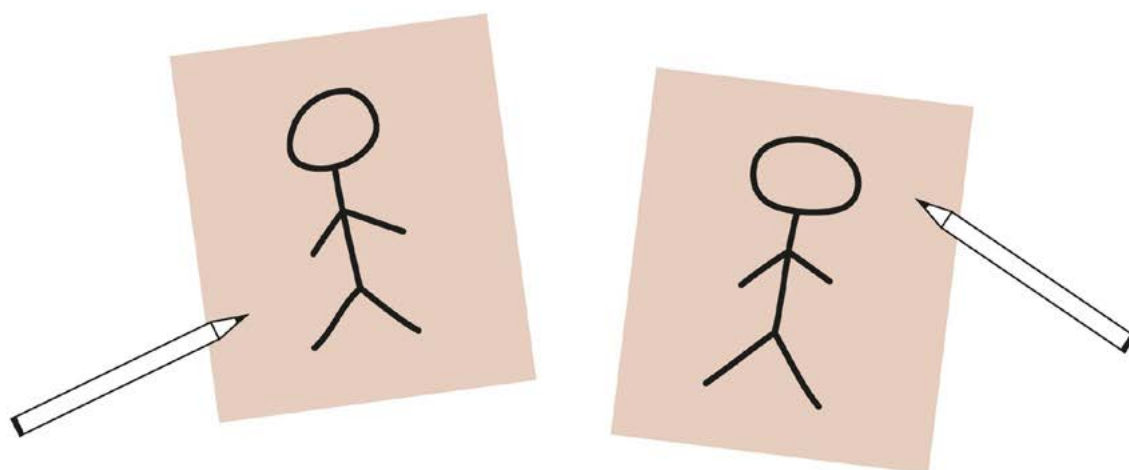
AIHE	Näkökulmat, teeman käsittely, ekososiaalinen sivistys
TAVOITE	Käsitellä ja nähdä erilaisia mielikuvia, tunnistaa niiden syntymistä ja pohtia niiden tarpeellisuutta
RYHMÄN KOKO	3–8, isommat ryhmät jaettuna pienempiin
VALMISTELUT	Toteutetaan ulkona luonnossa tai sisätiloissa esimerkiksi kuvia tukena käyttäen

Ryhmätyöskentelymalli jonkin teeman käsittelyyn, jossa teemaa käsiteltäessä ja keskustellessa kootaan yhteinen ”kaku” luonnosta löytyvistä asioista.

Jaa isompi ryhmä noin 3–8 hengen ryhmiin. Ohjeista ryhmiä asettumaan keskustelemaan teemasta ja kokoamaan samalla kakkua. Kakkuun tulee sisältyä eri kerroksia, jotka kuvaavat eri vaiheita tai asioita teemaan liittyen. Tehtävänä voisi olla esimerkiksi pohtia millainen on hyvä järjestön kokous ja kuinka siinä toteutuu ympäristön ja toisten huomioiminen. Osallistujat kokoavat tämän teeman ympäriltä omia ajatuksia siitä, millaiset asiat kuvaisivat tätä kerrostettuna kakkuna.

Tehtävän purku: Pyydä ryhmiä kertomaan mitä kakuissa on ja miten ne on koottu.

Voit vielä syventää teemaa erilaisilla kysymyksillä: Miten tuo täyte on syntynyt? Miltä tämä täyte maistuu? Tämän jälkeen vertaillaan tuotoksia ja ajatuksia koko ryhmän kesken. Keskustellaan näkemyksistä ja koetusta avoimesti ja pohditaan, onko kokemuksissa jotain yhteistä.



MUOTOKUVAT

AIHE	Yhteiskunnallisuus, eriarvoisuus, näkökulmat, visuaalisuus, roolityöskentely
TAVOITE	Tunnistaa ja analysoida syrjinnän perustaa ja tekijöitä
RYHMÄN KOKO	10–24 henkilöä
VALMISTELUT	Suuria papereita, värikyniä, teippiä kiinnitykseen, muistiinpanovälineet

Ihmiset ovat kaikki erilaisia, ja samanarvoisia. Onko kuitenkin niin, että toiset ovat erilaisempia tai samanarvoisempia kuin muut? Tehtävän tarkoitus on tutkia sitä, miten ennakkoluulot, eriarvoisuus, yhteiskunnallisuus ja vaikuttavuus näkyvät ulospäin, ja miten niitä tulkitaan.

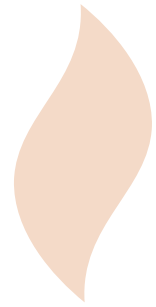
Toiminta: Jaetaan ryhmä joko kahteen tai neljään ryhmään. Toinen ryhmä piirtää muotokuvan ”yhteiskunnan menestyjästä” ja toinen ”yhteiskunnan häviäjistä”. Tarkoitus ei ole piirtää näköiskuvia, vaan osoittaa piirtämällä erilaisia piirteitä tai symboleita kuvastamaan näitä ääripäitä. Sen jälkeen annetaan hahmolle lisää piirteitä ja persoonallisuutta kirjoittamalla niitä paperille. Määritetään hahmon yhteiskunnallinen ja taloudellinen taso, koulutus, ammatti, perhetausta, kansalaisuus, tavat, harrastukset, arvot ja ajatukset, pukeutuminen jne.

Kun hahmo on valmis, se piirretään uudelleen paperille – ilman kirjoittamista. Aikaa piirtämiseen tai maalaamiseen voi antaa reilusti, noin 40 minuuttia. Kun kuvat ovat valmiit, vaihdetaan kuvat eri ryhmien välillä. Ryhmät tulkitsevat ensin kuvia itsenäisesti noin 15 minuuttia. Sen jälkeen kuvat asetetaan seinälle ja niitä tulkitaan ääneen, mutta tässä vaiheessa kuvan piirtänyt ryhmä ei saa vielä kommentoida. Kun tulkinnat on esitetty, on kuvan tehneellä ryhmällä mahdollisuus lisätä omia ajatuksiaan ja kommentoida tulkintaa.

Tehtävän purku: Loppukeskustelulle on hyvä antaa aikaa vähintään puoli tuntia. Koko ryhmän kesken voidaan keskustella niistä perusteista, joiden mukaan yhteiskunta nimeää menestymisen tai epäonnistumisen. Mitkä ovat menestymisen tai epäonnistumisen syyt tai alkuperä? Mitkä tekijät määräävät erilaisuuden? Tapaako kuvien kuvaamia ihmisiä erityisesti jossain tietyssä ryhmässä yhteiskunnassa?

(Vrt. Airaksinen, 1998. Pohjana Allianssi ry:n koulutusaineisto ”Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia”).

5. Osallistava arviointi



Osallistavan arvioinnin tarkoituksena on auttaa ymmärtämään yhteisöä, sen vahvuuksia ja ongelmia. Sen avulla voi siirtää yhteisön jäsenille valtaa heidän omasta elämästään ja kehityksestään. Se myös auttaa sitoutumaan käsiteltävään asiaan ja opettaa tekemisen myötä. Osallistavan arvioinnin tärkeä tekijä on myös tukea osallistujan omaa kasvuprosessia. (Airaksinen, 1998.)

KYSYMYKSIÄ AVUKSI ARVIOINTIIN

Kun alussa määriteltiin sekä ryhmälle että osallistujille omat opintosuunnitelmat, on arvioinnin tarkoitus palata niiden äärelle ja verrata, mihin päästiin. On tärkeää, että osallistuja pääsee itse arvioimaan omaa toimintaansa ja omaa oppimistaan suhteessa näihin suunnitelmiin. Tämä selkiyttää osallistujan jatkosuunnitelmia, toiveita tai tavoitteita tulevaisuudessa. Arvioinnissa voidaan käyttää suoria kysymyksiä, esimerkiksi:

- Mitä olen oppinut tähän mennessä?
- Onko herännyt tarve oppia jotain lisää?
- Miten haluan kehittää osaamistani jatkossa?
- Mitä opintojen aikana tapahtui? Huomasinko muutosta ajattelussani tai toiminnassani?
- Mitä tämä kokemus ja uudet ideat minulle merkitsevät?
- Mikä oppimisprosessissa on ollut antoisaa? Tai työlästä?
- Miten ryhmä on tukenut oppimistani?
- Mitä voin viedä kotiin/järjestöön/työpaikalle? Mitä otan käyttöön omassa toiminnassani?



5.1. Menetelmiä arviointiin

Arviointia voidaan tehdä monella tavalla, ja siinä voidaan myös soveltaa useita tässä julkaisussa esitettyjä menetelmiä. Alla vielä muutamia muita esimerkkejä.

Kysymysten pohjalta voi tehdä kyselylomakkeen tai pyytää osallistujaa tekemään lyhyen kirjallisen reflektion niiden perusteella. Itsenäisen arvioinnin lisäksi sitä voi tehdä pareittain tai ryhmässä. Pareittain voidaan käydä läpi ensin molempien omat mietteet ja esittää tarkentavia kysymyksiä. Ryhmätyönä ensin kirjataan omat ajatukset ylös ja sitten työstetään niistä yhteinen yhteenveto esimerkiksi kolmen hengen pienryhmissä. Tässä päästään vertailemaan oppimista ja kokemuksia vielä yhdessä. Ryhmäreflektiot ovat usein myös hyvä palautekoonti kouluttajalle.

Ohjaaja voi koota käydyt keskustelut pääpiirteittäin ylös, ja niille voidaan miettiä ryhmänä lisäkysymyksiä. Tämän jälkeen voidaan tehdä uusia tavoitteita ryhmälle tai yksilöille, ja asettaa vaikka erilaisia kehitystehtäviä.

On hyvä muistaa, ettei arvioinninkaan tarvitse olla kirjallista. Muutama toiminnallinen vinkki:

OPPIMISEN POLKU

AIHE	Palaute, itsetuntemus, luontoyhteys
TAVOITE	Reflektoida omaa oppimisen kokemusta, tehdä näkyväksi ja palauttaa mieleen käsiteltyjä asioita
RYHMÄN KOKO	3–20
VALMISTELUT	Kännykkäkamera tai muistiinpanovälineet, toteutetaan ulkona

Luonnossa liikkuminen aktivoi aivoja ja edistää oppimisen prosessia. Kun osallistuja pääsee hetkeksi pysähtymään ja pohtimaan omaa antiaan koulutuksesta, hän kiinnittää samalla uusia asioita mieleensä myös visuaalisesti.

Pyydä osallistujia lähtemään ulos. Ohjeista heitä kuvaamaan oma oppimisen polku luonnossa pienryhmässä kulkien ja valokuvien avulla muulle ryhmälle esitellen. Pyydä heitä samalla pohtimaan, miten luonto tai muu ympäristö oli mukana tässä kokemuksessa. Mikä ympäristössä edisti tai haittasi oppimista.

Tehtävän purku: Anna ohjeeksi nostaa 3–5 asiaa, jotka erityisesti jäivät mieleen. Entä mitä vaikutuksia täällä oppimillani taidoilla voi olla omassa toimintaympäristössäni?

VÄITTÄMÄRINKI (ks.ohjeet [sivu 21](#))

Sopii arviointiin hyvin. Se on myös nopea tapa vetää asiaa yhteen osallistujien mielessä. Ohjaaja miettii sopivat väittämät, esimerkiksi: ”sain hyvän käsityksen järjestötyöstä”, ”yhdistyksen säännöt ovat minulle vieraat”, ”saavutin omalta osaltani kurssin tavoitteen”, ”kurssitila oli mielestäni huono” ja niin edelleen.

HETKEN MERKITSEMINEN

AIHE	Palaute, itsetuntemus, luontoyhteys
TAVOITE	Reflektoida omaa oppimisen kokemusta, tehdä näkyväksi ja palauttaa mieleen käsiteltyjä asioita
RYHMÄN KOKO	3–20
VALMISTELUT	Ei erityisiä valmisteluja. Voi toteuttaa myös ulkona.

Hetken merkitseminen sopii hyvin koulutuspäivän loppuun, kun ollaan käyty läpi mitä käsiteltiin ja halutaan tietää, mitä osallistujille jäi erityisesti mieleen. Siinä palautetaan ajatukset johonkin tiettyyn hetkeen koulutuksessa.

Pyydä ryhmäläisiä palaamaan fyysisesti siihen kohtaan, asentoon ja tilanteeseen, jossa hän tunsi kurssilla onnistuneensa tai joka jäi erityisesti mieleen. Kun jokainen on löytänyt oman paikkansa, käydään läpi lyhyesti: Mitä olit tekemässä? Mitä siinä keskusteltiin? Mikä siitä teki erityisen sinulle? Isommassa ryhmässä voit ohjeistaa kertomaan nämä ajatukset vierustoverille, jos aika ei riitä kaikkien kuulemiseen.

RUNOILLEN

AIHE	Reflektio, palaute, kokemus
TAVOITE	Jakaminen, reflektio ja yhteistyö
RYHMÄN KOKO	Ei rajoitusta
VALMISTELUT	Kyniä ja paperia

Tässä harjoituksessa heittäytyminen, huumori ja innostus auttavat! Tehtävää voi käyttää myös tilaisuuden aloitukseen tai palautteen välineenä antamalla tarkentavia ohjeita siitä, mihin teemaan tai asiaan sanojen tulee liittyä, esim. Mitä sait mukaasi tästä päivästä? Mikä tuki osallistumistasi?

Pyydä osallistujia kirjoittamaan pienille lapuille neljä sanaa. Ohjaa ryhmä kolmen hengen porukoihin, joissa 12 sanasta kootaan yhteinen runo.

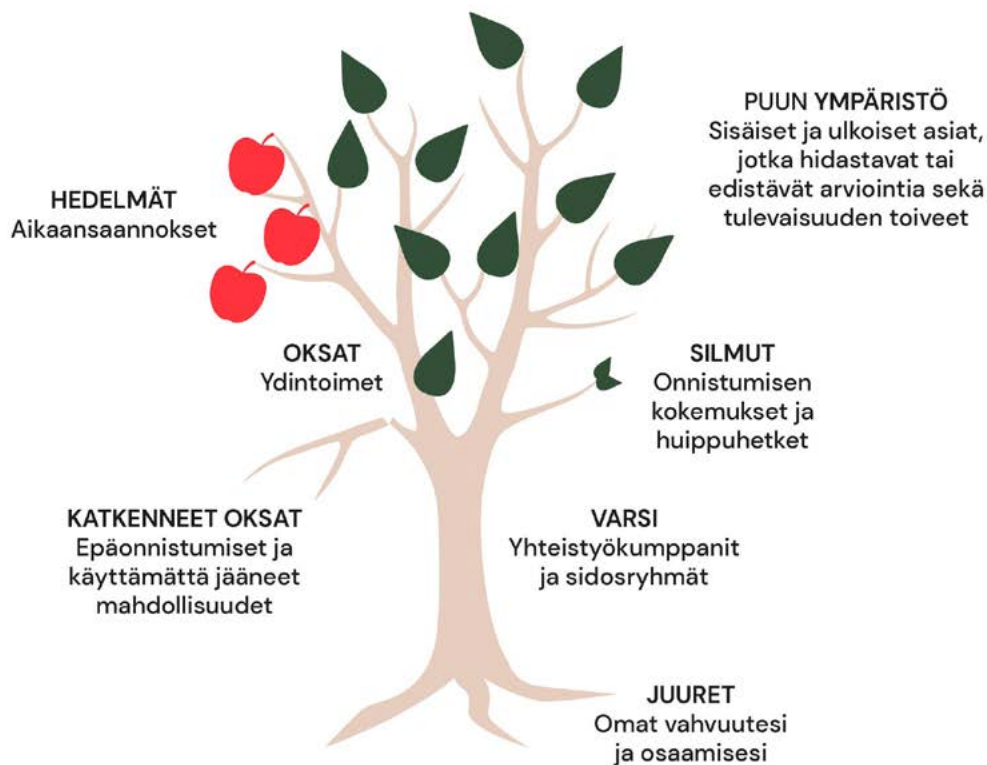
Tehtävän purku: Esitellään runot ryhmittäin tai voidaan laittaa ne seinille kaikkien näkyviin. Runosta voidaan myös tehdä ihmiskuva tai -patsas, jossa ryhmäläiset asettuvat yhdessä sopimaansa asetelmaan ja esimerkiksi ohjaaja lukee samalla runon.



VALOKUVA

AIHE	Palaute, ryhmäytyminen
TAVOITE	Tehdä näkyväksi ja palauttaa mieleen käsiteltyjä asioita
RYHMÄN KOKO	3–20
VALMISTELUT	Ei erityisiä valmisteluja

Tässäkin harjoituksessa heittäytyminen, huumori ja innostus auttavat! Tehtävää voi käyttää myös tilaisuuden välipalana. Ideana on tehdä ryhmänä ihmisvalokuva esimerkiksi jostain tavoitteesta tai tulevaisuuden visiosta, jota on käsitelty. Pyydä jokaista osallistujaa asettumaan vuorollaan yhteisesti rajatulle alueelle esittäen jotain päivän teemaan ja koulutukseen liittyvää. Ohjeista osallistujia kertomaan mitä hän esittää, esimerkiksi ”puheenjohtajan nuija”, jonka jälkeen hän asettuu valitsemaansa asentoon ja pysyy paikoillaan. Seuraava astuu kuvaan, kertoo mitä esittää, esimerkiksi ”kokouspulla”, ja asettuu paikoilleen, ja niin edelleen, kunnes kaikki ovat mukana yhteisessä kuvassa. Voit itse hetken kiertää kuvaa ja kuvailla sitä ääneen ja sanoa ”KLIK” merkiksi siitä, että yhteiskuva on nyt ikuistettu.



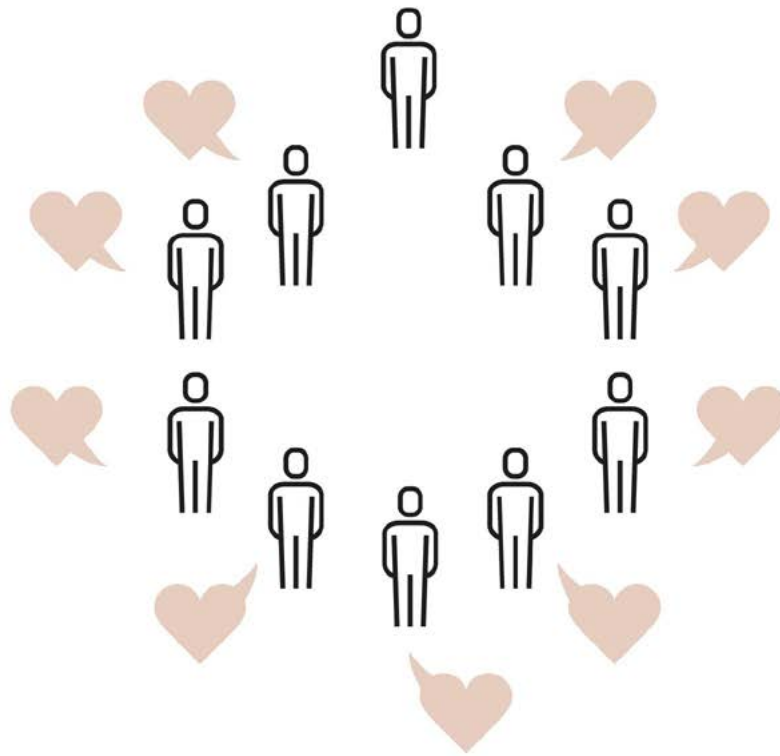
TULOSPUU

AIHE	Palaute, yhteistyö, reflektio
TAVOITE	Tehdä koettua ja opittua näkyväksi, herättää yhteistä pohdintaa
RYHMÄN KOKO	3–20, iso ryhmä on hyvä jakaa pienempiin
VALMISTELUT	Paperia, kyniä tai visuaalinen verkkoalusta

Tulospuu on visuaalinen tapa hahmottaa kokonaisuuksia. Sen avulla voi hahmottaa mitä koulutuksesta saatiin ja peilata käsiteltyjä asioita tavoitteisiin, joita koulutuksen alussa on tullut esiin. Tätä työkalua voi myös käyttää aloituksessa tavoitteiden asetteluun, jolloin koulutuksen päättyessä voidaan jatkaa puun työstämistä koetun mukaan. Sen voi toteuttaa yksin tai ryhmässä. Ohjeista osallistujia piirtämään puu kuvaamaan koulutuskokemusta ja sen aikana havaittuja tuloksia tai tulevaisuuden tavoitteita. Ohjeeksi voi antaa esimerkiksi:

- Juuret: Omat vahvuudet – mitä omia vahvuuksia tai osaamisia oivalsin?
- Varsi: Yhteistyötoimijat ja sidosryhmät/oma yhteisö
- Oksat: Toiminta/projektit/tavoitteet
- Hedelmät: Missä on jo onnistuttu?
- Katkenneet oksat: Mikä ei onnistunut/mistä on opittu/mistä pitää luopua?
- Silmut: Tulevat suunnitelmat
- Ympäristö: Mikä voi edesauttaa puuta kasvamaan/suunnitelmia toteutumaan, ja niin edelleen.

Tehtävän purku: Lopuksi puut esitellään yhteisesti ja jokainen saa kertoa oman tähtihedelmänsä, eli onnistumisen tai aikaansaannoksen. (Lähde: Soste/www.soste.fi)



POSITIIVINEN JUORUILU

AIHE	Palaute, vertaistuki
TAVOITE	Antaa onnistumisen kokemuksia, herättää positiivista keskustelua
RYHMÄN KOKO	Yksi juoruryhmä max. 10 henkeä, ison ryhmän voi jakaa pienempiin
VALMISTELUT	Mieti tarvittaessa ryhmäjako valmiiksi

Positiivisen juoruilun tavoitteena on antaa jokaiselle osallistujalle palautetta omasta toiminnasta ryhmässä ja tilanteesta. Siinä ryhmä antaa palautetta vuorollaan jokaiselle osallistujalle, tarvittaessa pienemmissä ryhmissä.

Toimet: Jaa ryhmä tarpeen mukaan pienempiin ryhmiin. Ryhmät seisovat tai istuvat ringissä, jokainen osallistuja kääntyy vuorollaan selin toisiin. Sillä aikaa muut ryhmäläiset puhuvat keskenään positiivisia asioita tästä kääntyneestä osallistujasta, niin että hän kuulee keskustelun. Ohjaaja tukee kuuntelevaa osallistujaa tarvittaessa ja huolehtii, että ryhmän keskustelu pysyy arvostavana ja kannustavana.

6.Lopuksi

Oppaan loppuosaan on jätetty tilaa kirjata ylös omia ja muiden ideoita, kokemuksia osallistavista menetelmistä ja ryhmätoiminnasta. Toivottavasti tästä materiaalista on sinulle hyötyä ryhmän toiminnan ohjaamisessa. Lisää hauskoja, innostavia ja luovia menetelmiä löydät niin kirjallisuudesta kuin internetistäkin, muutamia linkkejä ja vinkkejä saat heti lähdeluettelosta.

Iloisia kohtaamisia, ryhmätuokioita ja oppimisen intoa!

Krissu Sirola-Korhonen,
koulutustuottaja, draamapedagogi
KSL-opintokeskus, 2023

Tanja Taipaleen (opiskelutyö, HUMAK, 2005) työn pohjalta uudistettu painos

LÄHDELUETTELO:

Airaksinen, Kirsi (toim.): Innostu! Innosta! Eväitä osallistavaan yhteistyöhön. Kepan (nyk. Fingo) raporttisarja 25, 1998.

<https://fingo.fi/wp-content/uploads/2020/10/innostu-innosta.pdf>

Alternative Active citizenship – hankkeen julkaisu, 2019,

https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/01/aktiivinen_kansalaisuus.pdf

KSL-opintokeskus: Materiaaleja opettajille ja kouluttajille:

<https://www.ksl.fi/julkaisut/?Julkaisukategoriat=kouluttajille-ja-opettajille>

Kupias, Päivi 2002: Oppia opetusmenetelmistä. Helsinki, Edita Prima Oy

Laitinen, Hanna 2002: Kenen ehdoilla, Osallistaminen kehitysyhteistyössä. Helsinki, Priima Offset

Leinonen, Niina – Partanen, Timo – Palviainen, Petri 2002: Tiimiakatemia, Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy

Leppilampi, Asko 2002: Yhteistoiminnallinen oppiminen aikuiskoulutuksessa.

http://www.leppilampi.com/materiaali/askonartikkeleita/yhteistoiminnallinen_oppiminen_aikuiskoulutuksessa.pdf

Vuorinen, Ilpo 1993: Tuhat tapaa opettaa. Vammalan kirjapaino Oy

Unescon verkkosivut: <https://www.unesco.org/en/education>

Osa Tanja Taipaleen käyttämistä viitteistä ja linkeistä oli vanhentuneita, joten jääköön mainittavaksi kiitoksiin: R. Vance Peavy, Marjo Katajisto sekä Ulla Piekkari.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

MENETELMÄHAKEMISTO

Aivorihi	25
Ajattelun hatut	29
Arjen sankareiksi	28
Cocktail-keskustelu	16
Ennakoiva dialogi	31
Hetken merkitseminen	38
Kakkukestit ulkona	33
Kuinka liityn luontoon	22
Kumuloituva ryhmä	24
Kuunteleminen	20
Kuvat ja aforismit	18
Millainen haluaisin olla?	19
Muotokuvat	34
Oma voimapaikkani	22
Oppimisen polku	37
Oppimiskukka	27
Positiivinen juoruilu	41
Runoillen	38
Ryhmämessut	26
Ryhmän muodostustapoja	17
Sanaleikki	32
Tulospuu	40
Valokuva	39
Väittämärinki	21 ja 37

Osallistavat menetelmät – Vinkkejä ja virikkeitä

kouluttajalle -oppaassa esiteltyjä menetelmiä voi hyödyntää erilaisissa koulutuksissa, yhteisöjen toiminnassa ja järjestötyössä. Osallistavien menetelmien tarkoitus on huomioida ja tukea erilaisia oppimistyyliä ja osallistujia. Ne kannustavat kaikkia osallistumaan omien mahdollisuuksien mukaan. Menetelmissä hyödynnetään muun muassa erilaista ryhmätoimintaa, draamatyöskentelyä, kuvallista ilmaisua, ympäristökasvatusta sekä dialogia. Niitä voi tarpeen mukaan soveltaa eri koulutussisältöjen teemaan.

Opas on uudelleen kirjoitettu ja päivitetty Tanja Taipaleen harjoitustyöstä KSL-opintokeskukselle vuodelta 2005.