



OSALLISTAVAT MENETELMÄT

Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle



Bestidea



Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry ja KSL-opintokeskus
Lintulahdenkatu 10, 00500 Helsinki

Aineiston on koontanut Tanja Taipale vuonna 2005 ja päivittänyt Kristiina Sirola-Korhonen vuonna 2017.
Ulkoasu: Salla Virtanen, Viestintäpalvelu Sypriini

Painettu: ISBN 978-952-6693-23-1
PDF: ISBN 978-952-6693-24-8

Paino: Keuruun Laatupaino, 2017

OSALLISTAVAT MENELMÄT

Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle

Johdanto	4
Mitä osallistavat menetelmät tarkoittavat?	6
Ohjaajan rooli	7
Osallistavat menetelmät oppimisen tukena ryhmässä	8
Erilaiset tavat oppia	10
Oppimisen viisi ulottuvuutta	10
Oppimistyytlejä ryhmätilanteessa	11
Yhteistoiminnallinen oppiminen	12
Menetelmiä toiminnan aloitukseen	14
Osallistava suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen	15
Käytännön harjoitteita toiminnan alkuun	16
Osallistavat menetelmät ryhmän toiminnassa	25
Osallistava arviointi	39
Kysymyksiä avuksi arviointiin	39
Menetelmiä arviointiin	40
Lopuksi	43
Lähdeluettelo	43
Muistiinpanosivut	44
Menetelmähakemisto.....	47

JOHDANTO

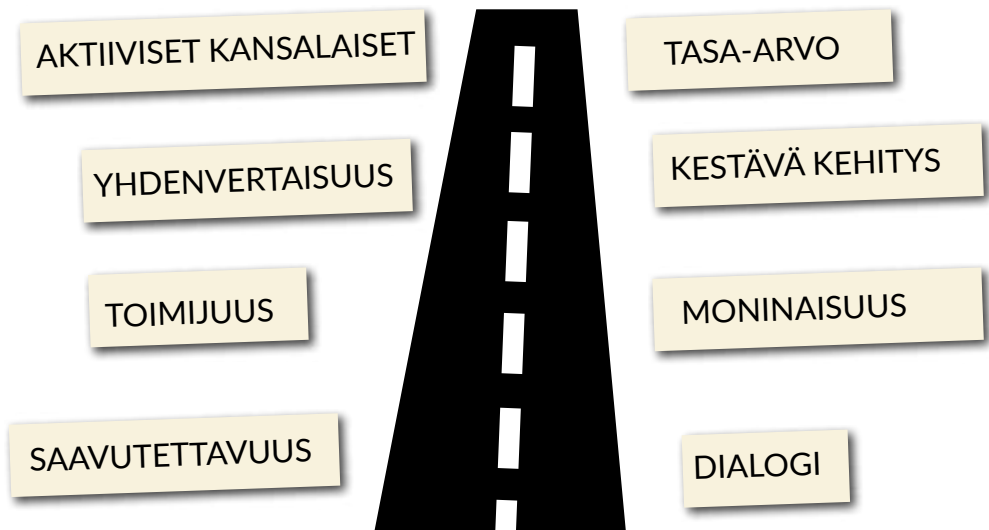
Tämän aineiston tarkoitus on antaa tietoa ja tukea osallistuvien menetelmien käyttöön erilaisten ryhmien kanssa. Oppaassa esiteltyjä menetelmiä voi hyödyntää erilaisissa koulutuksissa, yhteisöjen toiminnassa ja järjestötyössä. Osallistavien menetelmien tarkoitus on huomioida erilaisia oppimistyyplejä 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 muutama. Menetelmissä hyödynnetään muun muassa erilaista ryhmätoimintaa, draamatyöskentelyä, kuvallista ilmaisua sekä kriittistä ja oivaltavaa näkökulmien vaihtoa. Voit myös kehittää oppaassa esiteltyjen menetelmien pohjalta uusia menetelmiä yksin tai yhdessä.

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 vertaistuen hyödyntämiseen. Käytämme koulutuksissamme monenlaisia osallistavia menetelmiä, ja opetamme niiden käyttöä myös muille.

Aineiston on alun perin koontanut Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelija **Tanja Taipale** osana harjoitteluaan KSL:ssa vuonna 2005. Sen päivitti ajan tasalle koulutustuottaja **Kristiina Sirola-Korhonen** syksyllä 2017. Opas on suunnattu erityisesti järjestötoimijoille, mutta sitä voi hyödyntää kaikenlaisten ryhmien kanssa.

Osallistavat menetelmät -oppaan päivittämisen perusteena on ollut kestävän kehityksen toteuttaminen KSL-opintokeskuksessa. Haluamme huomioida erilaiset ja osallistavat menetelmät myös osana omaa kestävän kehityksen suunnitelmaamme. Nämä menetelmät huomioivat erityisesti erilaisia osallistujia tasavertaiseen dialogiin ja toimimiseen koulutuksissa. Erilaisten osallistamistapojen kautta saamme konkreettisesti kaikkien äänen kuuluviin ja erilaiset osallistajat ja oppijat tulevat kuulluksi ryhmässä. Näin toteutamme myös KSL:n arvoihin sidottua kestävän kehityksen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmaa konkreettisesti toiminnassa.



Tavoitteenamme on edistää palveluillamme ja toiminnallamme koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista, kaikkien yhtäläistä oikeutta omaehtoiseen oppimiseen ja sivistymiseen. Vahvistamme yhteisöllisyyttä. Tuemme oppimista ja toimintaa ennen kaikkea yhteisöissä ja yhteisöjen kautta niin yhdistyksissä, yhteiskunnallisissa yrityksissä kuin opintopiireissäkin. Käyttämässämme oppimista tukevilla menetelmillä painottuu pyrkimys yhteisön voimavaroistamiseen sekä ryhmän hyödyntämiseen.

Valitsemme mahdollisimman esteettömiä koulutustiloja, ja hyödynnämme verkkoympäristöjä saavutettavuuden lisäämiseksi. Häirintään puututaan välittömästi. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta edistetään muun muassa positiivisen erityiskohtelun avulla. 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: lähtökohdalla ovat osallistajat. 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. Menetelmät ovat monipuolisia ja ottavat huomioon osallistujien ja heidän oppimisensa moninaisuuden.

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 kynnyksiä ja tehdä asia ymmärrettäväksi. (Hanna 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. Hanna Laitinen 2002)

Ryhmän toiminta aiheesta riippumatta on karkeasti jaettavissa kolmeen eri osioon: aloitukseen, toimintaan ja arviointiin. Aloitukseen kuuluu ryhmän muodostus sekä suunnitteluvaihe, toiminnassa keskitytään aiheeseen ja sen käsittelyyn ja lopuksi tapahtuu arviointi sekä jatkotoiminnan suunnittelu. Tässä aineistossa noudatetaan samaa runkoa, ensin annetaan vinkkejä aloitukseen ja ryhmäytymiseen liittyen, sitten siirrytään toimintaa tukevien harjoitusten ja esimerkkien pariin ja lopuksi vielä tietoa osallistavista arvioinnin menetelmistä. Alussa kuitenkin tiivistetysti esitellään erilaisia oppimisen tapoja, joita nämä menetelmät tukevat. Aloittakaamme kuitenkin ensimmäisestä tekijästä, eli ohjaajasta.

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, yhteisen hengen 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.

Ohjaajien Uusi ote -koulutuksessa (KSL-opintokeskus, 2005) nousi esille monia asioita ohjaajan rooliin liittyen: Koettiin, että hyvä ohjaaja ei anna valmiita ratkaisuja vaan on toiminnan koordinaattori. Hän on vuorovaikutustaitoinen ja osaa käyttää kuuntelevaa ja keskustelemaa dialogia ja arvostaa eri mielipiteitä. Hän ohjaa rinnalla tukien, eikä aseta itseään ryhmän yläpuolelle asiantuntijaksi. Hyvä ohjaaja on ammattitaitoinen ja osaava, hänellä on näkemys toiminnasta ja hän osaa antaa hyviä eväitä osallistujille ja ohjata heitä oppimaan.

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

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 annetaan heille yhä enemmän vastuuta omasta työskentelystään. (Päivi 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 toiminnan alussa miettiä, miten palautetta ryhmässä annetaan.

Sitoutuessa ja aloittaessa toimintaa yksilön sekä ryhmän on hyvä miettiä yhdessä tavoitteita ja tehdä ryhmän opintosuunnitelma (ROPS), johon voidaan myöhemmin palata. Henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) tekeminen on myös olennainen osa oppimisprosessia. Se auttaa osallistujaa tunnistamaan omaa osaamistaan, helpottaa henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista ja auttaa opiskelun suunnittelussa kohti tavoitteita. Alla on kysymyksiä, joiden pohjalta osallistuja voi rakentaa oman suunnitelmansa. Kysymyksiä voi tehdä lisää, ja miettiä, mikä tässä yhteydessä auttaisi osallistujaa sanoittamaan osallistumistaan ja tavoitteitaan.



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

Ryhmätyöskentely vaatii osallistujiltaan ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Niihin kuuluvat muiden osallistujien näkemysten kunnioittaminen ja muiden kuunteleminen, mutta myös omien näkemysten arvostaminen ja esilletuominen. Parhaimmillaan kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat tasavertaisesti ryhmän työskentelyyn ja heillä on sekä halu ja uskallus että myös mahdollisuus siihen. Kaikkien ei tarvitse työskennellä samalla tavalla, sillä erilaisia rooleja tarvitaan, jotta työskentely etenisi parhaalla mahdollisella tavalla. (Kupias 2002.) Siksi ohjaajan on hyvä miettiä mikä tekee mukavan ilmapiirin ja miten voi tarjota erilaisia osallistumistapoja. 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.

ERILAISET TAVAT OPPIA

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

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

OPPIMISEN VIISI ULOTTUVUUTTA

Oppia tietämään – pohjatieto, oppimaan oppiminen, kyky erikoistua

Oppia tekemään – kyky soveltaa ja tuotteistaa oppitua

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

Esimerkiksi järjestötoimijalla on hyvä myös olla laaja yleistieto ja kiinnostus ympäröivään maailmaan ja ajankohtaisiin teemoihin. Kiinnostus 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 käsittelemään uutta tietoa itselleen mahdollisimman luontevalla tavalla. Erilaisia oppimistyytlejä on monia, tulevassa luvussa esittelemme niitä ryhmäoppimiseen liittyvien oppimisroolien kautta. (Roolit pohjautuvat David A. Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriaan.)

OPPIMISTYYLEJÄ RYHMÄTILANTEESSA

1. **Aktiivinen osallistuja** on valmis heittäytymään tilanteeseen ja keskittyy uusien kokemusten hankkimiseen. Hän on nopea ja ennakkoluuloton osallistuja, 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 usein ulospäin suuntautunut.

Yleisintä on näiden eri tyylien sekoitus ja vaihtelu. Ryhmästä ja tilanteesta riippuen osallistuja 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 osallistuja 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.

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 hieman 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 mahdollisimman monien ihmisten kesken, mikä edistää näkökulmien avautumista sekä yhteistä oppimista. Yhteisessä oppimisessä on hyväksyttävä, ettei kaikkiin asioihin ole yhtä oikeaa vastausta vaan löytyy useita erilaisia vaihtoehtoja, joista pyritään löytämään tilanteeseen sopivin ratkaisu. (Vrt. A. Leppilampi, 2002.)

Järjestötoiminnassa ja oppimisessä 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.)



MENETELMIÄ TOIMINNAN ALOITUKSEEN

Koulutusprosessin aloituksella on suuri merkitys. Koulutusprosessilla tarkoitetaan oppimista, joka tapahtuu ryhmätoiminnassa, koulutuksessa, kehittämisspäivillä ja muissa tilaisuuksissa eri vaiheiden kautta. Jotta yksilössä ja ryhmässä syttyy ja käynnistyy sujuva ja hedelmällinen oppimisprosessi, 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 – keskitytään tavoitteiden kirkastamiseen, määrittelyyn näin tulevan koulutuksen tavoitteet (esim. ROPSin työstäminen)
- 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.

OSALLISTAVA SUUNNITTELU JA TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN

Toiminnan aluksi on hyvä sopia yhteiset toiminnan linjat ja tehdä alussa ryhmän kanssa opintosuunnitelma. Tähän voidaan hyödyntää erilaisia vuorovaikutusharjoituksia sekä ryhmäytymistä tukevia tehtäviä.

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?

Suunnittelun tarkoitus on tukea ja kannustaa ryhmää arvioimaan tilannettaan ja suunnittelemaan toimintaa. Saada se kartoittamaan pahimmat ongelmat ja valitsemaan toteuttamiskelpoisimmat ideat niiden ratkaisemiseksi. Nähdä ja luoda ymmärrys omasta toimintaympäristöstä, asioiden välisistä suhteista ja vaikutuskanavista. Tärkeää on luoda realistinen suunnitelma, jolloin usko oman toiminnan mahdollisuuksiin kasvaa ja omanarvon tunto vahvistuu. Esimerkiksi ryhmän tavoite voi olla järjestön toiminnan kehittäminen tai jäsenmäärän lisääminen tai vaikuttamisen lisääminen alueella. On tärkeää, että ryhmä asettaa itse yhdessä suunnitellen oman tavoitteensa, se sitouttaa myös toimimaan yhdessä.

Seuraavassa osiossa esitellään käytännön harjoitteita toiminnan tai koulutuksen aloitukseen. Samoja harjoitteita voi käyttää myös ryhmän muussa toiminnassa.

KÄYTÄNNÖN HARJOITTEITA TOIMINNAN ALKUUN TAI OSAKSI MUUTA TYÖSKENTELYÄ

Tikusta asiaa

Aihe:	Tutustuminen
Tavoite:	Toisiin tutustuminen ensimmäisellä kerralla
Ryhmän koko:	Ei rajoitusta
Valmistelut:	Tulitikkuaski ja vesilasi tai esimerkiksi munakello/tiimalasi

Varaa tulitikkuaski ja vesilasi, osallistujat istuvat tai seisovat ringissä. Jokaiselle annetaan tikun verran asiaa: pyydä jokaista vuorollaan sytyttämään tulitikku ja kertomaan sen palamisen ajan itsestään jotain muille. Vesilasia voi pitää aina ringissä seuraava, ja kun vuorossa ollut kertoja pudottaa palaneen tikun vesilasiin on aika vaihtaa vuoroa. Jatketaan kierrosta, kunnes jokainen on esittäytynyt. Tilasta ja tilanteesta riippuen aikaa voi mitata myös munakellon tai tiimalasin avulla.

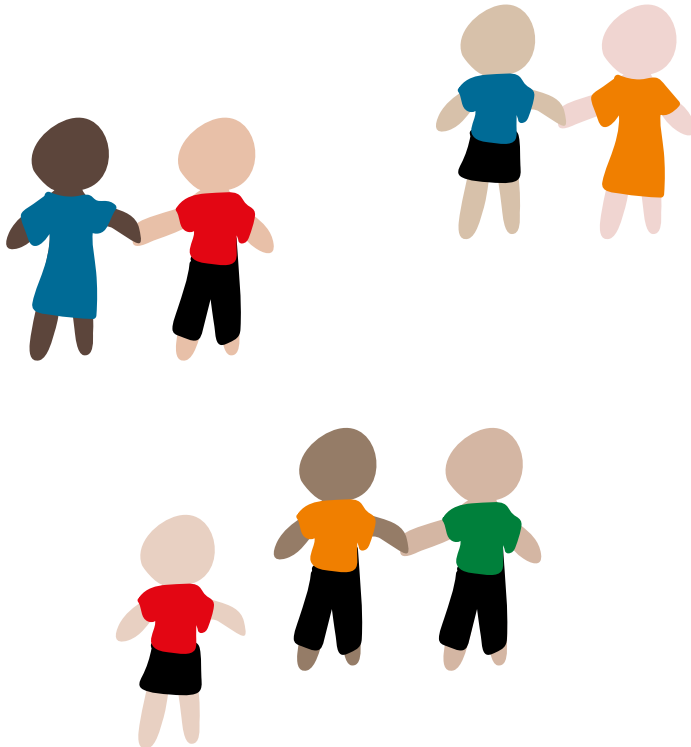


Sekakättely

Aihe: Tutustuminen, keskustelun avaus
Tavoite: Tutustuminen, paikan vaihtaminen, rohkaisu keskusteluun
Ryhmän koko: Sopii erityisesti myös isoille ryhmille ja haastaviin tiloihin
Valmistelut: Ei vaadi erityisvalmisteluja

Pyydä osallistujia kätelemään vierustoveriaan ja esittelemään samalla itsensä. Kun esittely on tehty, kättä irrottamatta etsitään uusi kätelevä, tilassa saa liikkua. Vasta kun uusi käsi on kädessä, voi irrottaa edellisen kädestä. Joissain tilanteissa osa voi joutua odottamaan vuoroaan. Ohjaaja voi määrittää tutustumiselle aikarajan. Lopuksi pyydetään osallistujia istumaan sinne, johon harjoituksen myötä päätyi. Esittelyn lisäksi voi pyytää pareja kertomaan, miksi he ovat tulleet kurssille tai jotain muuta aiheeseen liittyvää.

(lainaus: R. Airaksinen, 1998)



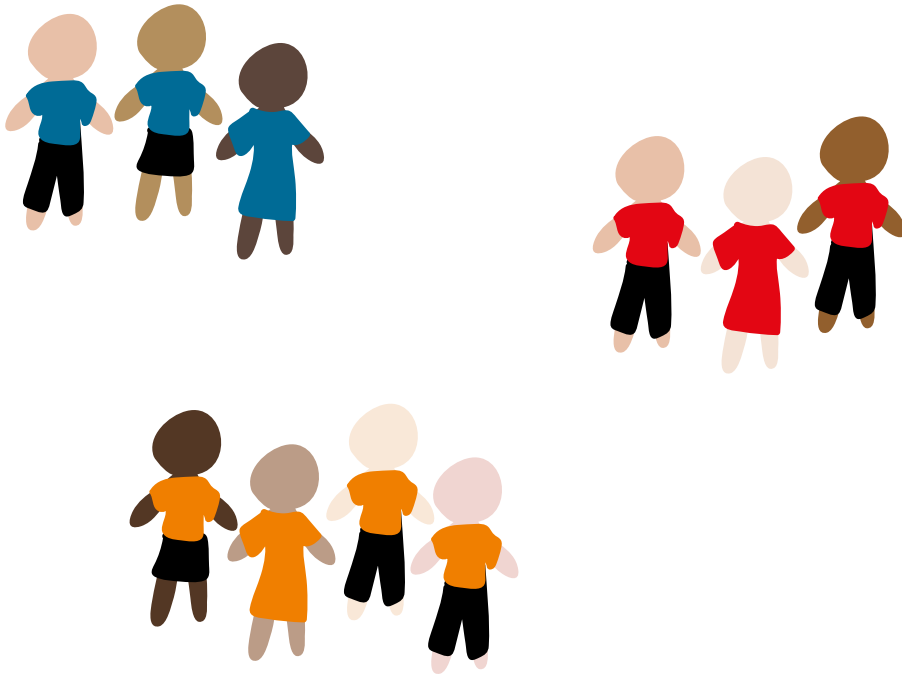
Ryhmänmuodostustapoja

Aihe: Tutustuminen, leikki
Tavoite: Muodostaa uusia ryhmiä eri tilanteisiin/tehtäviin
Ryhmän koko: Ei rajoitusta

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

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

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



Runoillen käyntiin

Aihe: Tutustuminen
Tavoite: Jakaminen, yhteistyö
Ryhmän koko: Ei rajoitusta
Valmistelut: Kyniä ja paperia

Osallistujat kirjoittavat pienille lapuille neljä sanaa. Ohjaaja ohjaa ryhmän kolmen hengen porukoihin joissa 12 sanasta kootaan yhteinen runo. Tässä harjoituksessa heittäytyminen, huumori ja innostus auttavat!

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.



Aforismit ja kuvat

Aihe: Tutustuminen
Tavoite: Toisiin tutustuminen, jakaminen
Ryhmän koko: Ei rajoitusta
Valmistelut: Kerää valmiiksi aforismeja, kuvia tai kortteja

Laita pöydälle valmiiksi valitsemasi välineet. Pyydä osallistujia valitsemaan itselleen niistä mieluinen. Voit ohjata valintaa myös aiheen mukaan, esimerkiksi ”mikä kuvastaa sinun rooliasi järjestöissäsi”, ”mikä kertoo sinun osaamisestasi”, ”mikä kuvastaa toiveitasi tulevaisuudessa”. Kysymyksillä ohjattuna tämä sopii myös koulutuksen loppuun: ”mikä 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.



Kuunteleminen

Aihe:	Vuorovaikutusharjoitus, kuunteleminen
Tavoite:	Kuuntelemisen harjoittaminen, tiedostaminen, tutustuminen
Ryhmän koko:	6–20 henkeä
Valmistelut:	Ei vaadi materiaaleja

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? Osataanko olla arvostelematta kesken kaiken, jos esitettävä asia ei miellytä? Katsotaanko puhujaa silmiin, keskitytäänkö ajattelemaan puheen sisältöä? Tämä on hyvä harjoitus herättämään jokaisen ajattelemaan asiaa.

1. Pyydä jokaista ottamaan itselleen pari ja istumaan tämän kanssa vastakkain. Valitaan yhdessä teema. Anna ohjeeksi, että jokainen puhuu yhden minuutin ajan valitusta teemasta parinsa kanssa yhtäaikaan. Molemmat puhuvat, kumpikaan ei kuuntele.
2. Keskustellaan yksi minuutti siitä, miltä kokemus tuntui.
3. Pyydä parit sopimaan keskenään kumpi aloittaa. Teema on sama, mutta toinen puhuu ja toinen kuuntelee tarkasti yhden minuutin ajan.
4. Pyydä kuuntelijaa kertomaan (yksi minuutti) puhujalle, mitä hän kuuli tämän sanovan.
5. Vaihdetaan asia.
6. Pyydä pareja muodostamaan neljän hengen ryhmiä. Pyydä näitä ryhmiä miettimään 2–3 minuutin ajan, miltä näyttää/kuulostaa, kun toinen todella kuuntelee. Pyydä ryhmiä kirjaamaan keskustelun tulokset T-kaavion muotoon, toiselle puolella ”näyttää”-osio ja toiselle puolelle ”kuulostaa”-osio.
7. Pyydä sattumanvaraisesti yhtä osallistujaa kerrallaan sanomaan yksi ajatus kummasta puolesta tahansa ja kirjaa se fläpille, joko näyttää- tai kuulostaa-puolelle.

Tehtävän purku: keskustellaan ryhmässä mitä harjoitus opetti. Jokainen voi esimerkiksi käydä merkitsemässä fläppitaululla sen kohdan, jota yrittää omassa kuuntelussaan kehittää.

(Lainaus sivustolta: http://www.innostaja.net/sivu.php?artikkeli_id=23)

Väittämärinki

Aihe:	Alkukartoitus, asiaan virittäminen
Tavoite:	Virittää ryhmää asian äärelle, saada pohjatietoa ryhmän mielipiteistä
Ryhmän koko:	n. 8–20 henkeä
Valmistelut:	Mieti ennakkoon sopivat kysymykset, jotka auttavat ryhmää/ohjaajaa

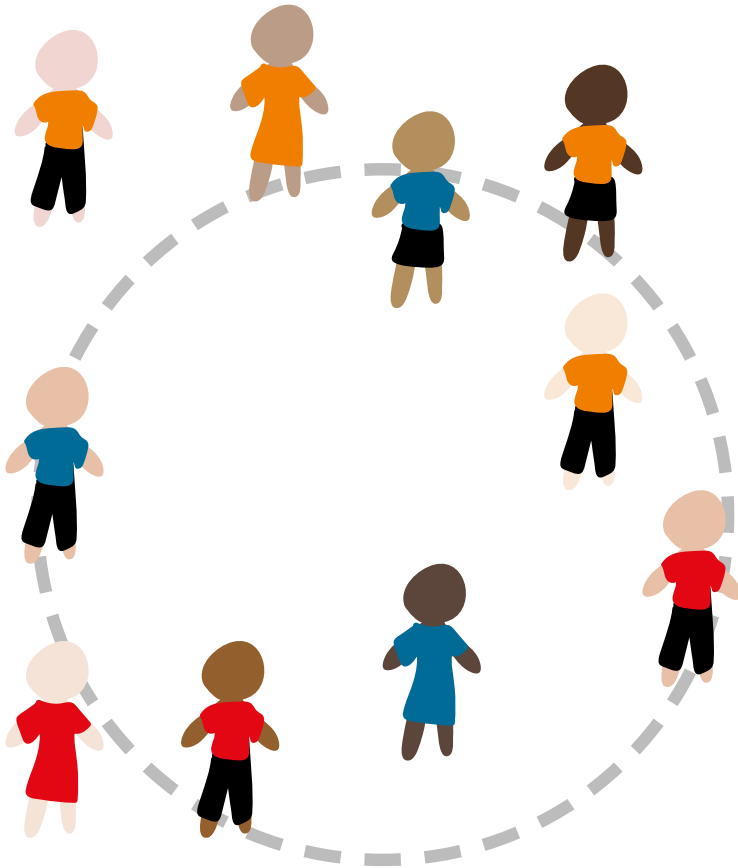
Joskus on tärkeää saada tietoa ryhmän ajatuksista mahdollisimman neutraalisti. **Väittämäringissä osallistujat antavat äänensä silmät suljettuina. Tämä saattaa helpottaa niitä, joiden muuten on vaikea ottaa kantaa tai ilmaista oma mielipiteensä asiasta. Ohjaaja voi näin kerätä tietoa ja asioita käsiteltäväksi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

Ihmiset asetetaan seisomaan ringissä/janalla silmät suljettuina, rinkejä voi olla useampia. Ohjaaja esittää kymmenen eri väittämää ja osallistujat voivat vastata astumalla askeleen eteen- tai taaksepäin. Esimerkiksi samaa mieltä oleva astuu eteenpäin, eri mieltä oleva astuu taaksepäin ja jos ei osaa sanoa, pysyy paikallaan. Ohjaaja voi keksiä väittämät koskemaan jotain yhteistä asiaa tai tilannetta ja saada näin arvokasta pohjatietoa ryhmän erilaisista mielipiteistä. Kyselyihin kannattaa miettiä alkuun helpompia väittämiä ja syventää asiaa hiljalleen. Esimerkiksi työyhteisöltä voisi tiedustella:

- 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: Ohjaajan kannattaa tämän tehtävän jälkeen antaa ryhmälle palautetta hienosta osallistumisesta. Yleisesti voi kysyä, oliko joku kysymyksestä hankala vastata, ja muistuttaa, että usein vastaukset saattavat vaihdella tilanteen mukaan.

Työpaikallani on
toimivat pelisäännöt.



Porinaryhmät

Aihe:	Tutustuminen, aiheen käsittely
Tavoite:	Keskustelun herättäminen, osallistaminen
Ryhmän koko:	Ei rajoitusta, tilanteen mukaan jaettavissa isokin ryhmä
Valmistelut:	Mieti valmiiksi annettava keskustelun aihe, järjestä tila sopivaksi ryhmille

Porinaryhmässä tavoitteena on saada kaikkien mielipiteitä julki porinan kautta ja aktivoida osallistujia. Sitä voidaan käyttää myös osana varsinaista työskentelyä, jolloin voidaan kirjata huomioita tarkemmin ylös ja esimerkiksi ideoida jotain aihetta tarkemmin.

Jaa ryhmä tarpeen mukaan. Kannattaa myös kokeilla ryhmien vaihtoa välissä erilaisilla ryhmänjakomenetelmillä (ks. Ryhmän muodostus). Anna ryhmälle keskusteluaihe ja sen tavoite, esimerkiksi koulutukseen liittyvät toiveet, järjestön toiminnan kehittämisen ideointia tai muuta vastaavaa. Kerro ennen porinan aloittamista käytettävissä oleva aika (2–10 min). Keskeistä on antaa kaikille osallistujille mahdollisuus osallistumiseen ja aktiivisuuteen. Ohjaaja voi kiertää ja kannustaa tarpeen mukaan ryhmiä ja niiden jäseniä.

(Esim. Kupias, 2002)

OSALLISTAVAT MENETELMÄT RYHMÄN TOIMINNASSA

Kumuloituva ryhmä

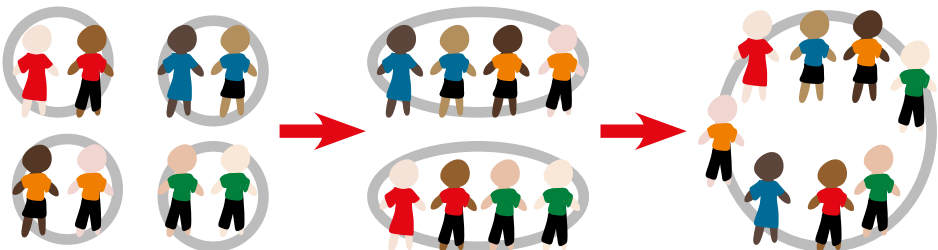
Aihe:	Teemojen ja aiheen käsittely, vertaisoppiminen
Tavoite:	Tietopohjan luominen, kiinnostuksen virittäminen, vuorovaikutus, ongelmanratkaisu tai yhteisen näkemyksen etsiminen ja sitoutuminen
Ryhmän koko:	Vähintään 8, ei ylärajaa
Valmistelu:	Käsiteltävän aiheen/teeman sekä tavoitteiden pohdinta, muistiinpanovälineet

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

Esitellään ensin käsiteltävä aihe. Esittelyssä voidaan käyttää esimerkiksi luentoja, videoesityksiä tai kirjallista materiaalia. Kerrotaan kumuloituvan ryhmän idea ja luodaan tavoitteet työskentelylle. Ohjaaja kertoo ryhmittelyn vaiheet. Ensin keskitytään yksin työskentelyyn ja kirjataan muistiinpanoja aiheesta. Sitten ohjaaja ohjeistaa parikeskusteluun, jossa vertaillaan tietoutta, näkemyksiä ja työstetään ajatuksia eteenpäin. Seuraavaksi kaksi paria yhdistyvät ryhmäksi ja edelleen vertaillaan näkemyksiä ja työstetään ajatuksia eteenpäin.

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:** Kriitikitön ideointi innostaa ja vahvistaa uusien ajatusten esiin tuomista. Eri näkökulmien ja kokemusten hyödyntäminen, vapautuminen kaava-ajattelusta.
- Ryhmän koko:** Ei rajoituksia
- Valmistelut:** Toteutuksesta riippuen muistiinpanovälineitä, piirustusvälineitä. Ohjaajalla on tiedossa, miten ideoita, ajatuksia tai ratkaisumalleja työstetään eteenpäin.

Ryhmäkoosta riippuen voi tehdä myös jaetuissa ryhmissä: esimerkiksi yli 20 hengen ryhmän voi jakaa puoliksi. Ohjaaja huolehtii hyvästä ideointi-ilmapiiiristä. Tarpeen mukaan aivoriihiyöskentelyä ennen voi tehdä jonkin aiheeseen lämmittävän harjoituksen, esimerkiksi porinaryhmän. Työskentelyn aluksi sovitaan aivoriihen sääntöjä: kritiikki on kielletty ja kaikilla on osallistumisvastuu. Sovitaan myös, miten ideat kirjataan ylös.

Ideoinnin voi tehdä esimerkiksi ringissä vuorollaan tai vapaassa järjestyksessä tai vaikka pallolla vuoroja jakaen, heittämällä se seuraavalle. Ideoinnille täytyy antaa aikaa, koska aluksi täytyy voida tuottaa ne tavallisimmat ratkaisut. Ajatukset vapautuvat sovinnaisista ratkaisuista hitaasti, aikaa myöten luovuus kasvaa. Ohjaajan on myös hyvä antaa itse väliin tai alkuun muutama esimerkki, jotta osallistujat oivaltavat, ettei ideoille ole rajoituksia.

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.

On tärkeää, että ohjaaja on miettinyt valmiiksi tavan, jolla käsitellään saatuja ideoita. Jatkossa voidaan esimerkiksi koostaa pienryhmissä saatuja ratkaisumalleja eteenpäin tai valmistaa ideoiden pohjalta tapahtumia Näyttelykävelymallin (ks. sivu 28) mukaisesti.

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.

Ryhmämessut on erityisesti visuaalinen ja vertaisopettava ryhmätyötapa. Tietoa hankitaan ryhmässä ja sitä jaetaan ryhmien välillä. Sillä voidaan käsitellä eri vaihtoehtoja esimerkiksi toimintaan tai jonkin ongelman ratkaisuun. Työtapa mahdollistaa usean eri asian käsittelyn. Ohjaaja on laittanut valmiiksi esille tietyn määrän käsiteltäviä asioita tai ongelmia. Osallistujat voivat itse pohtia mikä aihe heitä kiinnostaa ja asettua sen aiheen luokse. Mikäli ryhmät eivät jakaudu tasaisesti, on ohjaajan hyvä pyytää osallistujia vaihtamaan ryhmää.

Ryhmät valitsevat itselleen kirjaajan sekä kellokallen huolehtimaan työskentelyn aikataulusta. Aluksi ryhmäläiset pohtivat asiaa itsekseen noin viisi minuuttia. Sitten ryhmä keskustelee puoli tuntia eri näkemyksistä ja kirjaa omat näkemyksensä kiteytettyinä fläpille.

Ryhmien koostamat ehdotukset kiinnitetään tilaan niin, että ryhmät voivat kulkea pisteeltä toiselle. Ehdotusten rinnalle kiinnitetään tyhjä paperi, johon muut voivat kirjata kommentteja, huomioita ja lisäehdotuksia myöhemmin.

Tehtävän purku: Ryhmät muodostetaan uudelleen niin, että jokaisesta ryhmästä tulee vähintään yksi jäsen uuteen ryhmään. Sitten uudet ryhmät kiertävät tutustumassa eri ehdotuksiin. Se ryhmäläinen/ryhmäläiset, jotka olivat alkuperäisessä suunnitteluryhmässä esittelevät alkuperäiset ehdotukset ja niitä voidaan kommentoida tyhjälle fläpille. Ryhmille on hyvä antaa noin kymmenen minuuttia kunkin aiheen käsittelyyn. Lopuksi parhaiden ideoiden poimimiseksi voi antaa pisteytysmahdollisuuden.

JÄSENET

AKTIIVOINTI

Jokainen tuo kaverin mukaan

Nuoria toimintaan

TAPAHTUMAT

Pikkujoulut

KENELLE SUUNNATTU?

VIESTINTÄ

SÄHKÖPOSTIT

Ilmoitustaulu
Facebook

Näyttelykävely

- Aihe: Oppimisen jakaminen, vertaisoppiminen, ryhmätyötaidot
Tavoite: Asiatiedon jakaminen, ryhmässä oppiminen, tiedon kartuttaminen, ongelmanratkaisu yhdessä
Ryhmän koko: Pienryhmissä, joita on aina yhtä monta, kuin pienryhmässä on jäseniä (esim. 4/4)
Valmistelut: Paperia, kyniä, fläppitaulut tai isoja papereita, tussit ym.

Ohjaaja esittelee näyttelykävelyn toimintamallin ja nostaa ryhmän kanssa toiminnan tavoitteet esiin. Jokainen ryhmäläinen on vastuussa kokonaisuudesta, sillä kaikille siirtyy vastuu jakaa asia toisten ryhmien jäsenille. Ohjaaja esittelee käsiteltävän asian ja antaa ryhmille tehtävän hankkia tietoa tai syventää aihetta joltain osin. Ryhmät työstävät aihetta ja tekevät siitä ryhmänä esittelyn (esimerkiksi fläppi, piirros).

Esittelyiden ja materiaalin ollessa valmiit, ne asetetaan esille tilaan niin, että jokaista pystytään tarkastelemaan rauhassa. Tämän jälkeen ohjaaja jakaa ryhmät uudelleen niin, että jokaiseen tulee jäsen edellisistä ryhmistä. Kiertämällä jokaisen esittelyn luona ryhmä saa tietoa kyseisestä työstä siinä tekijänä olleelta jäseneltä, joka opettaa tiedon muille.

Tehtävän purku: Kun kaikki ovat kiertäneet esittelyt läpi, voidaan kerätä ajatuksia yhteiskeskustelussa. Voidaan myös esittää kysymyksiä alkuperäisille ryhmille ja pohditaan yhdessä, saavutettiinkö tällä työskentelyllä niitä tavoitteita, joita alussa asetettiin.

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.

Toiminta: Kukka voidaan tehdä isossa ryhmässä tai tehdä useampia kukkia pienryhmätyöskentelynä – ohjaaja huomioi tämän tarvikkeiden määrässä. Kukan avulla voidaan helposti myös kirjata esimerkiksi pelisääntöjä tai koulutuksen tavoitteita. Kukan keskiöstä tulee keskusaihe ja terälehdet, kerrokset ym. kuvaavat siihen liittyviä asioita.

Ohjaaja päättää ennakoon aiheen tai se voi nousta alun keskusteluista. Järjestötoiminnassa voidaan kirjata ideoita esimerkiksi toiminnan kehittämiseen, vuorovaikutukseen ja palautteeseen, toiminnan tavoitteisiin, yhteistyökumppaneihin, toiminnan mielekkyyteen ja motivaatiotekijöihin.



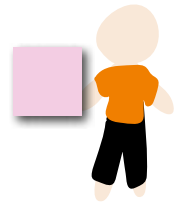
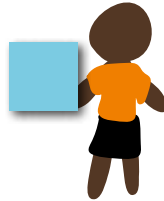
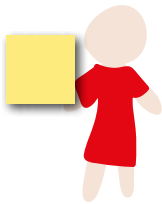
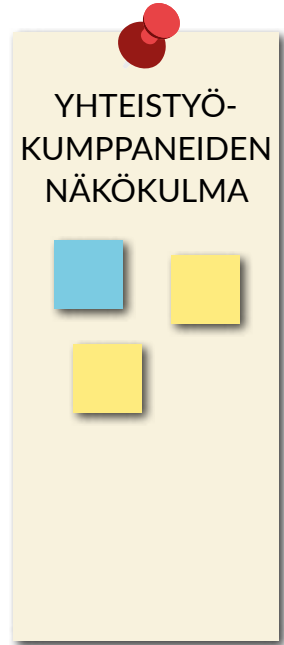
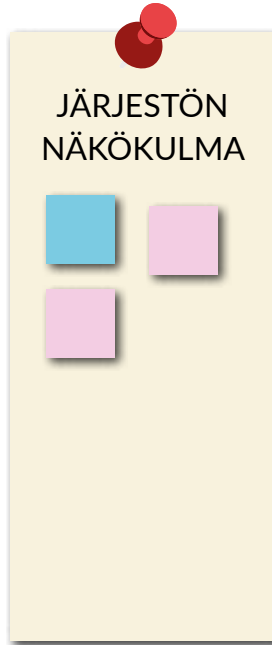
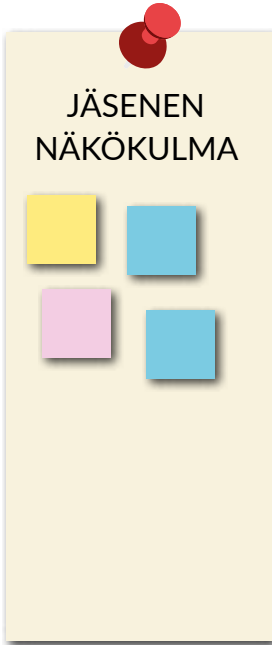
Arjen sankareiksi

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 tai muistiinpanovälineet

Ohjaaja laittaa tilaan valmiiksi isot paperit, joiden otsikot kuvaavat käsiteltävän asian erilaisia näkökulmia. Järjestötoiminnan kehittämisessä otsikot voivat olla esimerkiksi jäsenen näkökulma, yhdistyksen näkökulma, yhteiskunnan näkökulma, yhteistyökumppaneiden näkökulma, paikkakunnan näkökulma. Osallistujille jaetaan post it -lappuja ja kynät tai jokaisella voi olla omat muistiinpanovälineet.

Ohjaaja kertoo ja alustaa käsiteltävän aiheen. Esittelijänä voi olla myös vierailija tai ennakkoon jaettu kirjallinen materiaali. Osallistujat kiertävät tilassa eri näkökulman luota toiselle ja pohtivat asiaan liittyviä tavoitteita, konkreettisia toimia tai kehitysideoita aina näkökulman mukaan. Ideat ja ajatukset liimataan saman tien kyseisen näkökulman kohdalle, tai kerätään lopuksi yhteisessä keskustelussa papereille osallistujien muistiinpanojen mukaan.

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
Tavoite:	Löytää samasta aiheesta erilaisia näkökulmia, antaa mahdollisuus roolin suojassa mielipiteiden esiin tuomiseen
Ryhmän koko:	> 8
Valmistelut:	Varaa kuusi erilaista hattua tai symbolia tunnusvärien mukaan

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 tunnuksella 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!). Se symboloi kriittisyyttä ja varovaisuutta. Musta on looginen ja asiallinen, perustelee aina miksi. Musta 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 onnistumiset ja hyödyt. Keltainen on tehokas ja energinen, haluaa saada asiat tapahtumaan ja edistymään. Rakentavia ehdotuksia ja ideoita.

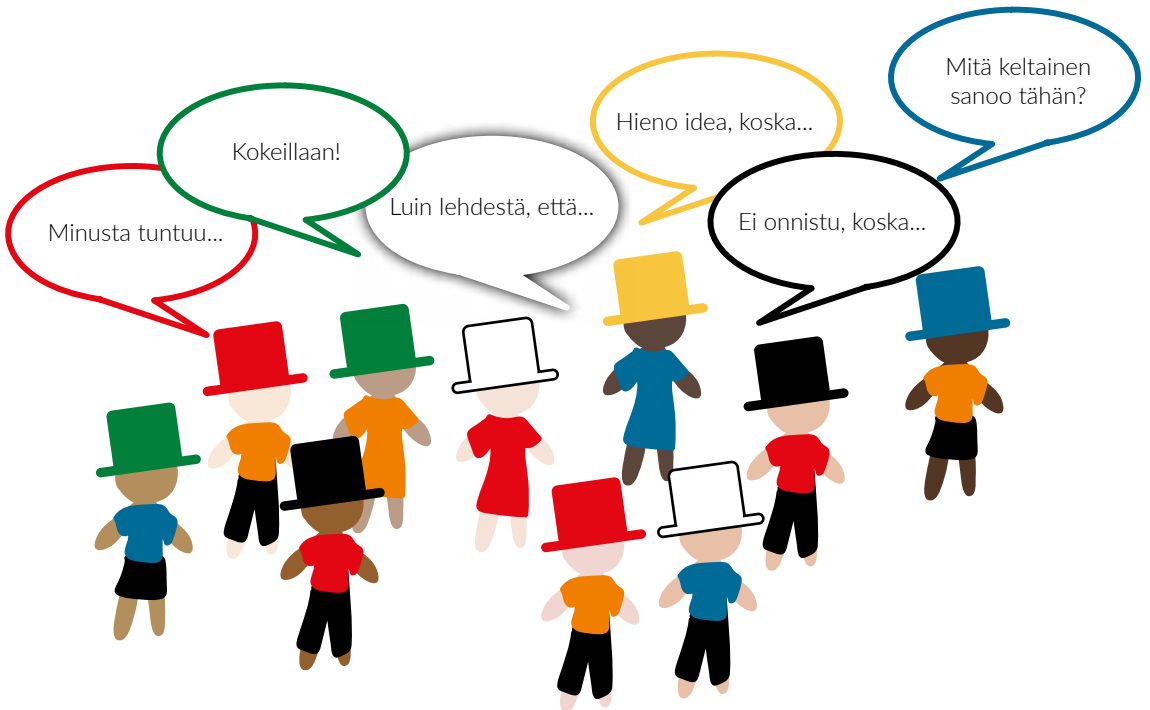
Vihreä: Kasvu, runsaus, hedelmällisyys. Luovuuden hattu ehdottaa uusia ratkaisuja, ideoita ja uusia tapoja tarkastella asiaa. Jopa provosoiva, luova hullu ja kokeileva riskin ottaja. Vihreälle kaikki ideat ovat sallittuja ja liioittelu ja perinteisen ajattelun haastaminen velvollisuuksia.

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

Hattuja voi käyttää 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.
3. Voidaan myös käydä 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.

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

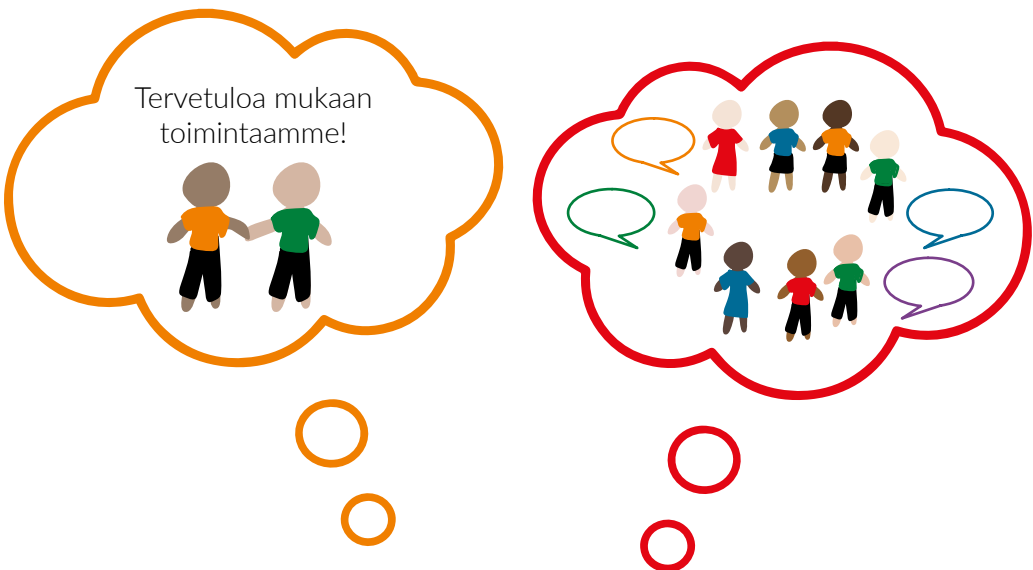


Ennakoiva dialogi

Aihe:	Keskustelu, ohjaava suunnittelu, visiointi
Tavoite:	Löytää malleja ja ratkaisuja kehitystyöhön, lisätä toimintaympäristön tulkinnan eri mahdollisuuksia
Ryhmän koko:	Ei rajattu
Valmistelut:	Muistiinpanovälineitä

Aloitetaan työskentely suunnittelemalla ja visioimalla, miltä jokin tilanne, pulma tai tulevaisuuden näkymä näyttää ratkettuaan tietyn ajan kuluttua. Mikä olisi ihannetilanne? 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. Mietitään, 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.

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

Ohjaaja 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.

Tämän jälkeen 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.

Mielikuvat

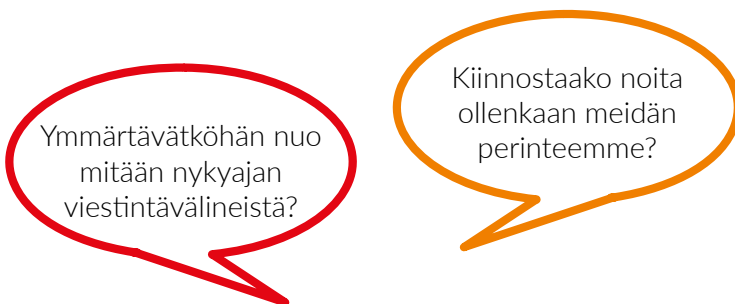
- Aihe:** Näkökulmat, mielikuvat, yhteiskunnallisuus
Tavoite: Käsitellä ja nähdä erilaisia mielikuvia, tunnistaa niiden syntymistä ja pohtia niiden tarpeellisuutta
Ryhmän koko: Vähintään 8, sopii hyvin ryhmään jossa erilaisia osallistujia saatetaan yhteen
Valmistelut: Isoa paperia ja tusseja

Ryhmä jaetaan vähintään kahteen pienempään ryhmään, joiden jäsenillä on jotain yhteistä. Esimerkiksi järjestötyypin, iän tai alueellisten erojen mukaan. Pienryhmille annetaan paperit, joihin tehdään kolme palstaa:

Miten näemme itsemme?	Miten näemme toisen ryhmän?	Miten luulemme toisen ryhmän näkevän meidän ryhmämme?
-----------------------	-----------------------------	---

Jos ryhmiä on useampia, ohjaaja määrittää, ketkä peilaavat toisiaan. Pienryhmissä tehdään Aivoriihityöskentelyä (ks. edellä) ja tuotetut mielikuvat kirjataan paperille. Muistetaan, että työskentelyn tavoitteena ei ole arvostella, vaan osoittaa erilaisia näkökulmia ja tehdä tietyt ennako-oletukset näkyviksi.

Tehtävän purku: Tämän jälkeen vertaillaan tuotoksia ja ajatuksia koko ryhmän kesken. Keskustellaan näkemyksistä ja koetusta avoimesti ja pohditaan, onko kokemuksissa jotain yhteistä tai erityisen ennakoitavaa. Reflektio ja kommentit voidaan myös kirjata ylös.



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, vaikuttavuus näkyvät ulospäin ja miten niitä tulkitaan.

Toiminta: Jaetaan ryhmä joko kahteen tai neljään ryhmään. Toinen ryhmä piirtää muotokuvan ”yhteiskunnan menestyjästä” ja toinen ”yhteiskunnan häviöjästä”. 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, kuvan piirtänyt ryhmä ei saa vielä kommentoida. Kun tulkinnat on esitetty, on kuvan tehneellä ryhmällä mahdollisuus lisätä ja kommentoida tulkintaa.

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

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



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 seuraavasta luvusta.

OSALLISTAVA ARVIOINTI

Osallistavan arvioinnin tarkoituksena on auttaa ymmärtämään yhteisöä, sen vahvuuksia ja ongelmia. Sen avulla voi siirtää yhteisön jäsenille valtaa 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 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?

MENETELMIÄ ARVIOINTIIN

Arviointia voidaan myös tehdä monella tavalla. Arvioinnissa voi soveltaa myös useita esitteessä esitettyjä menetelmiä. Tässä 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 antaa 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:

Väittämärinki (ks. sivu 22)

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

Palauttaa ajatukset johonkin tiettyyn hetkeen. Siinä ohjaaja pyytää 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 teke-mässä? Mitä siinä keskusteltiin? Mikä siitä teki erityisen sinulle? Isommassa ryhmässä ohjaaja voi ohjeistaa kertomaan nämä ajatukset vierustoverille, jos aika ei riitä kaikkien kuulemiseen.

Valokuva

Tehdään ryhmänä ihmisvalokuva esimerkiksi jostain tavoitteesta tai tulevaisuuden visiosta, jota ollaan käsitelty. Jokainen asettuu vuorollaan ohjaajan osoittamalle alueelle esittäen jotain. Hän kertoo mitä esittää, esimerkiksi ”puheenjohtajan nuija”, asettuu valitsemaansa asentoon ja pysyy paikoil-laan. Seuraava astuu kuvaan, kertoo mitä esittää, esimerkiksi ”kokouspulla”, ja asettuu paikoilleen, ja niin edelleen, kunnes kaikki ovat mukana yhteises-sä kuvassa. Ohjaaja voi hetken kiertää kuvaa ja kuvailla sitä ja sanoa ”KLIK” merkiksi siitä, että yhteiskuva on nyt ikuistettu.

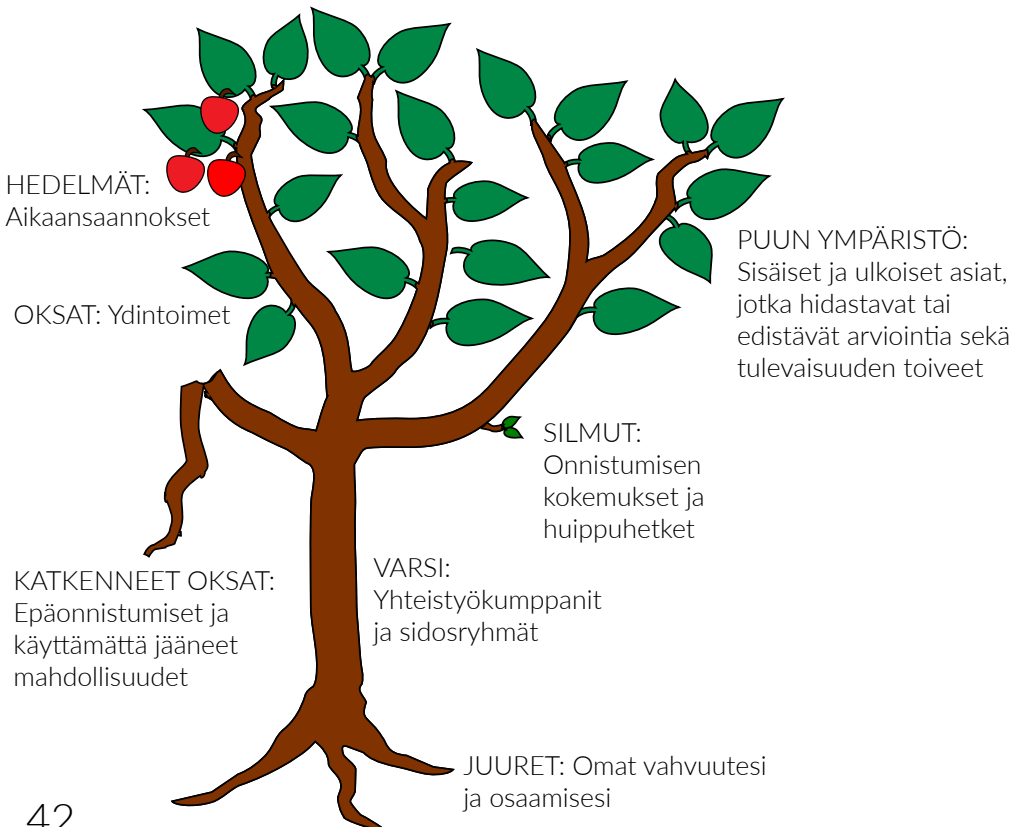
Tulospuu

Tulospuun voi toteuttaa yksin tai ryhmässä. Työstämiseen tarvitaan paperia ja kyniä. Piirretään puu ja merkitään siihen 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 toteuttamaan ja niin edelleen.

Lopuksi puut esitellään yhteisesti ja jokainen saa kertoa oman tähtihedelmänsä, eli onnistumisen tai aikaansaannoksen.

(Lähde: Soste/ www.soste.fi)



LOPUKSI

Vihkon 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, 2017

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

LÄHDELUETTELO

Kirsi Airaksinen (toim.) Innostu! Innosta! Eväitä osallistavaan yhteistyöhön. Kepan raporttisarja 25, 1998. <https://www.kepa.fi/tiedostot/julkaisut/innostu-innosta.pdf>

KSL-opintokeskus: Materiaaleja kouluttajalle. <http://www.ksl.fi/materiaaleja/kouluttajalle/>

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

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

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

Asko Leppilampi, 2002, Yhteistoiminnallinen oppiminen aikuiskoulutuksessa, http://www.leppilampi.com/materiaali/askonartikkeleita/yhteistoiminnallinen_oppiminen_aikuiskoulutuksessa.pdf

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

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

MENETELMÄHAKEMISTO

Aforismit ja kuvat	20
Aivoriihi	26
Ajattelun hatut	32
Arjen sankareiksi	30
Ennakoiva dialogi	34
Hetken merkitseminen	41
Kumuloituva ryhmä	25
Kuunteleminen	21
Mielikuvat	36
Muotokuvat	37
Näyttelykävely	28
Oppimiskukka	29
Porinaryhmät	24
Runoillen käyntiin	19
Ryhmämessut	27
Ryhmänmuodostustapoja	18
Sanaleikki	35
Sekakättely	17
Tikusta asiaa	16
Tulospuu	42
Valokuva	41
Väittämärinki	22, 40

Osallistavat menetelmät – vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle -oppaassa esitellyjä menetelmiä voi hyödyntää erilaisissa koulutuksissa, yhteisöjen toiminnassa ja järjestötyössä. Osallistavien menetelmien tarkoitus on huomioida erilaisia oppimistyyliä ja erilaisia osallistujia. Ne antavat kaikille mahdollisuuden osallistua halutessaan. Menetelmissä hyödynnetään muun muassa erilaista ryhmätoimintaa, draamatyöskentelyä, kuvallista ilmaisua sekä kriittistä ja oivaltavaa näkökulmien vaihtoa.

Aineiston on alun perin koonnut Tanja Taipale osana harjoitteluaan KSL:ssa vuonna 2005. Sen päivitti ajan tasalle koulutustuottaja Kristiina Sirola-Korhonen syksyllä 2017.