

Innostu! Innosta!

KIRSI AIRAKSINEN (TOIM.) (1998)



ISSN 1236-4797
ISBN 951-8925-44-5 (NID.)

TAITTO: NID. ORAS TYNKKYNEEN, PDF AAPELI LAHTINEN



KEHITYSYHTEISTYÖN PALVELUKESKUS KEPA
TÖÖLÖNTORINKATU 2 A
00260 HELSINKI, FINLAND

TEL +358-9-584-233
FAX+358-9-584-23-200
INFO@KEPA.FI
WWW.KEPA.FI

TUETTU ULKOMINISTERIÖN KEHITYSYHTEISTYÖVAROIN.
ESITETYT MIELIPITEET OVAT HENKILÖKOHTAISIA EIVÄTKÄ VÄLTTÄMÄTTÄ EDUSTA KEPAN VIRALLISTA KANTAA.

Sisällysluettelo

Lukijalle

Aluksi

1 Maalaisjärkeä ja leikkimielä

2 Ammattina innostaja, mahdollistaja ja helpottaja

3 Työkalut tehtävän mukaan

4 Kehitys, vapaus ja tasa-arvoinen yhteiskunta

5 Osallistava arviointi ja omakasvuprosessi

6 Osallistavat menetelmät – Kepan kurssi

Lopuksi

Liitteet

*Artikkeleita lehdistä Kumppani 3/94, 1/95, 3/96 ja 4/96
sekä Maailmanpyörä 4/1996.*

LUKIJALLE

Osallistavan asenteen ja menetelmien käyttö omassa työssä kiinnostaa. Erityisesti kansalaisjärjestöissä sitä tuetaan innolla. Paikallisten kuunteleminen ja yhdessä suunnittelemisen ovat jo arkipäivää useimmissa hankkeissa. Osallistamisen onnistumisesta ja uusista menetelmistä löytyykin lukemista englanniksi moneksi illaksi.

Osallistamisen haaste ei enää kuulu vain kehitystyöhön. Vaatimukset ovat kasvaneet myös kotimaassa. Aloittelijalle ja asiasta kiinnostuneelle ei tahdo löytyä suomen kielellä lyhyttä ja helppoluista opusta alkuun pääsemiseksi. Tämän julkaisun tavoitteena on olla se.

Julkaisun idea syntyi suunniteltaessa Kepan osallistavien menetelmien kurssia talvella 1997. Sen sisältö noudattaakin kurssin sisältöä – julkaisu puhuu samoista asioista ja pyrkii vastaamaan kurssilla nousseisiin kysymyksiin ja kommentteihin. Samalla julkaisu on muistinvirkistys kurssille osallistuneille. Muutkin kurssista kiinnostuneet pääsevät tutustumaan siihen lukemalla julkaisun viimeisen osan.

Päävastuu julkaisusta ja kirjoitusten sisällöstä on allekirjoittaneella. Kirjoittamiseen ovat osallistuneet myös Anni Koskela, Hanna Laitinen ja Jouni Piekkari. Julkaisun kuvituksesta on vastannut Pete Korhonen. Kaikille osallistuneille lämmin kiitos.

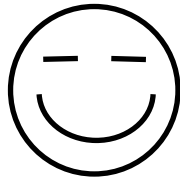
Lukuiloa!

Herttoniemessä, Helsingissä 29.4.1998
Kirsi Airaksinen

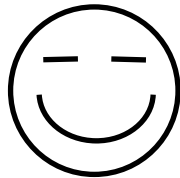
ALUKSI

Ota mukava ja vakaa asento istuen tai maaten riip-puen siitä, missä olet. Jos seisot, nyt on viimeistään aika istahtaa. Hengitä syvään ja anna mielikuvien ja tuntemusten tulla vallalle.

Kuvittele itsesi Huvipuistoon – Linnanmäelle, Särkänniemeen tai muualle. Katsele ympärillesi – miten mukavia ja hirvittäviä mahanvetkutusvempaimia. Oikealla istuu ystäväsi vuoristoradan vaunussa ja on juuri lähdössä matkaan. Sulje silmäsi ja kuvittele ystäväsä nousemassa vuoristoradan mäkiin... älä ujos-tele vaan kokeile ennakkoluulottomasti.



Mukavan näköistä vai mitä! Nyt on sinun vuoro-si päästä nauttimaan kyydistä. Siispä sulje silmäsi uudelleen ja kuvittele itsesi vaunuun – kuinka se nousee ensimmäisen ylämäen ja kääntyy huimaan laskuun... Miltähän mahassa tuntuu? Laita silmät kiinni ja ota selvää...



Miltä tuntui? Huimasiko vai rupesiko nauratta-maan?

Kumpi mielikuvista kosketti, nauratti ja haus-kutti enemmän? Yleisesti jälkimmäinen on haus-kempaa, sillä mukana oleminen voittaa katsomisen! Mutta mukana olemisen – osallistumisen – tekee vielä hauskemaksi tekeminen, asioihin vaikutta-minen.

Vaikka vuoristoradassa osallistuminen vaunun ohjaamiseen ei välttämättä kiinnosta, niin esimer-kiksi korvapuustien leipomisessa tekeminen on eh-dottomasti hauskeempaa kuin muiden leipomisen katsominen.

1. MAALAISJÄRKEÄ JA LEIKKIMIELTÄ

Osallistaminen on ”in”. Pysyäkseen mukana ajan hermoilla on syytä kyetä puhumaan sujuvasti PRA:sta, PALMista ja TFD:stä. Jos lyhenteet hämmentävät, niin ei hätää – osallistamisen huonous tai paremmuus ei riipu menetelmän nimestä tai suosiosta. Kaikilla niillä on paikkansa – kaikki ovat joskus ykkösiä! Menetelmää oleellisempaa on luottamuksellisen, luovan ja oppivan – osallistavan – ilmapiirin luominen. Oikean ilmapiirin luomisessa ja ylläpitämisessä maalaisjärjellä on ihan yhtä paljon käyttöä kuin erilaisilla menetelmillä.

Maalaisjärjen ja leppoisan olemuksen lisäksi osallistamisen onnistumiseen vaikuttavat osallistamisen syvyys ja asenne. Omien ideoiden hyväksyttäminen tai kuulijoiden opettaminen luentomaisesti eivät laita liikkeelle kasvun prosessia vaan lähinnä pitkästymisen ja turhautuneisuuden ajatukset. Osallistamisen onnistumisen kannalta ei ole yhdentekevää, ovatko paikalliset tapahtumassa yleisönä vai toimijoina.

Kuuntelija vai päättäjä

Osallistamisen perusajatuksena on saada paikallisten ihmisten tiedot, taidot ja toiveet mukaan toimintaan – oli se sitten luento, kerhotoiminta, viikonloppukurssi tai kylänkehittämishankkeen suunnittelu ja toteutus. Osallistamista ja muiden toivomusten huomioonottamista voi kuitenkin toteuttaa monella eri tavalla.

Perinteisesti paikallisen rooli on ollut lähinnä passiivinen kuuntelija. Hän on saanut olla läsnä tilaisuuksissa, joissa on kerrottu, mitä kurssilla tai hankkeessa tullaan tekemään. Vain

Osallistamisen tasot

- yksisuuntainen tiedottaminen
- mielipiteen kysyminen
- yhdessä suunnitteleminen
- yhdessä päättäminen ja suunnitteleminen

uskaliaimmat ovat esittäneet kommentteja tai kysymyksiä. Viime aikoina kuulijoille on annettu useammin myös mahdollisuus kertoa mielipiteensä suunnitelmasta. Mielipiteiden merkityksestä ja vaikutuksesta ei tosin ole ollut takeita. Suunnitelmia ei välttämättä ole muutettu palautteen mukaisesti suuntaan tai toiseen.

Uudemman ja osallistavamman näkemyksen mukaan paikalliset osallistuvat toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Paikalliset pohivat rakennettavan kerhotilan käyttötarkoitusta ja paikkaa. He saattavat osallistua myös tilan rakentamiseen ja maalaamiseen. Työn edetessä suunnitelmia saatetaan muuttaa mielipiteiden ja oivallusten mukaisesti. Talo rakennetaan paikallisten tahdon ja tarpeiden mukaan.

Mutta kuka haluaa uuden kerhotalon? Kenen mielestä se on oleellisin ja tärkein puute? Kaikkein haastavimmassa osallistamisen muodossa paikalliset ovat työssä alusta asti mukana – he päättävät, mitä suunnitellaan. Heidän toiveensa ja halunsa vaikuttavat rakennetaanko kerhotalo vai pallokenttä vai pidetäänkö juhlat. Avoimessa ja osallistavassa suunnitteluprosessissa tärkeintä ei ole lopputulos vaan läpi käyty prosessi.

Kehitys ei ole tila vaan muutosta haluttuun suuntaan. Halutun suunnan määrittelevät paikalliset, osallistajat itse. Oppiminen ja yhdessä tekeminen mahdollistavat heidän osallistumisensa oman elämänsä muuttamiseen. Prosessin onnistuminen edellyttää paikallisten ihmisten kriittistä tietoisuutta sosiaalisesta, kulttuurisesta ja materiaalisesta ympäristöstään.

Aktiivinen tekemättömyys

Onnistumisen lähtökohtana on molemminpuolinen luottamus ja kunnioitus sekä usko ihmisten kykyihin. Paikallisten osallistaminen asettaa uudenlaiset vaatimukset ”eksperttien” ja ”hanketäjä” työnkuvalle.

Osallistamisen pelisäännöt

- rehellisyys
- tasa-arvo
- terve järki - tarkoituksenmukaisuus
- luovuus
- luottamuksellisuus
- ilmaisuvapaus omin keinoin
- moraalinen vastuu - toteutus

Ulkopuoliselle kehittäjälle jää fasilitaattorin eli mahdollistajan rooli. Käytännön työssä hän pyrkii tietoisesti ”passiiviseksi taustatoimijaksi” tai ”resurssiksi” – töitä ei tehdä ihmisten puolesta, mutta apua tarjotaan pyydettyä. Osallistaminen ei silti ole passiivista istumista ja odottamista, että paikalliset osallistuvat ja tekevät. Käytännössä ”laiskaksi” heittäytyminen ja muiden ahkeroinnin seuraaminen ei toteudu hetkessä. Vaikka vetäjän tehtävänä ei ole tyrkyttää valmiita ideoita tai ohjelmia, on hänellä toimetomuudessaankin kädet täynnä töitä. Lopullisen taustaroolin saaminen vaatii aikaa ja hikeä.

Hankkeiden ja kurssien vetäjä kuuntelee paikallisia ideoita, toimii diplomaattina eri ryhmien välillä ja tuo uusia ideoita, näkemyksiä ja taitoja hankkeen käyttöön. Hänen tehtäväkseen jää myös varmistaa, että suunnitteluprosessi ja päätöksenteko ovat demokraattisia tapahtumia, joissa kaikkien yhteisön jäsenten näkemyksiä kuullaan. Kenenkään tuntemuksia ja tietoja ei tule vähätellä. Jokaisella tulee olla oikeus ilmaista asiansa hänelle luontevimmalla tavalla.

Vetäjän kontolla on myös yhteisten pelisääntöjen luominen ja niiden noudattamisen valvominen – tietysti yhdessä muun ryhmän kanssa. Tasa-arvoisuuden lisäksi yhteistyössä tulisi pyrkiä rehellisyyteen ja tarkoituksenmukaisuuteen, mutta samalla luovuuteen ja ennakkoluulottomuuteen. Osallistujilla tulisi olla yhtä lailla oikeus osallistua, kuin myös katsoa. Osallistuminen on oikeus, ei pakko.

Osallistaminen on helpointa aloittaa pienten kynnysten ylittämällä: ihmisille voi aluksi jakaa pieniä tehtäviä. Rauhallinen lähestymistapa antaa heille enemmän aikaa pohtia omia näkökulmia ja miettiä omaa halua ja mahdollisuutta sitoutua toimintaan. Hidas eteneminen on tärkeää myös motivoinnin kannalta – hauska ja rento työ jaksaa kiinnostaa minuuttiaikataulua ja orjatyötä kauemmin. Paikalliset tuskin jaksaisivat puurtaa vapaa-ajallaan ja palkatta haudanvakavan toiminnan parissa. Luottamuksen, rennon ja oppivan ilmapiirin rakentamisessa leikkien ja pelien tärkeyttä voi tuskin liikaa korostaa.

Leikkimieltä ja leikkimistä

Osallistavassa työskentelyssä leikit ovat työmenetelmä, jolla nostetaan ryhmän energiatasoa, luodaan myönteistä ilmapiiriä ja luottamusta ryhmän jäsenten välille. Osallistavassa työs-

MUULI

Kaikki seisovat piirissä. Vetäjä menee keskelle ja osoittaa jotakuta ja sanoo muodostettavan hahmon. Henkilö muodostaa jonkin tämän kirjasen kannessa kuvatuista hahmoista yhdessä kahden vierustoverinsa kanssa. Kun vetäjä sanoo ”muuli”, sormella osoitettu ja vierustoverit jähmettyvät paikoilleen. Jos he liikkuvat, he jäävät pois pelistä. Tempoa kiihdytetään ja hahmoja lisätään vähitellen leikin vaikeuttamiseksi. Hahmoja voi keksiä ryhmän kanssa lisää.

Suihku: keskimäinen nostaa kätensä vierustoverien päälle, jotka laulaen pesevät itseään.

Enkeli: keskimäinen liittää kätensä rukoukseen, Sivulla olevat tulevat siivoksi ja kaikki laulavat enkelilaulua.

Elefantti: Keskimäinen asettaa törähdellen kätensä kärsäksi. Suvuilla olevat asettavat kätensä elefantin korviksi.

Lypsäjä: Keskimäinen panee peukalonsa osoittamaan alaspäin. Sivuilla olevat alkavat ”lypsää” laulaen ”Kotimaani ompi Suomi”.

Keksi lisää yksin tai ryhmän kanssa! Millainen on leivänpaahdin? Lapsi moottoritie-lä? Krokotiili?

Käyttö: Huumori. Reagointikyky. Keskittyminen. Energiatason nostaminen

sä myös tämä työväline tulisi vähitellen antaa ”ryhmän käsiin” vahvistamisen (empowerment) periaatteen mukaisesti. Ennen leikkimistä on syytä perustella, miksi leikitään ja miksi käytetään juuri jotain tiettyä leikkiä. Auttaako se ryhmää tutustumaan? Keskittymään? Synnyttämään luovaa ilmapiiriä? Käyttämään ääntään? Testaamaan ryhmän turvallisuutta?

Toimintavaiheen jälkeen leikki puretaan: mitä tuntemuksia se tuotti? Mitä se opetti? Mikä ei toiminut? Purkamisen tarkoituksena on harjoitella avointa puhumista, kokemusten krittistä pohdintaa. Näin arvioinnin merkitys tulee ryhmälle selväksi alusta pitäen.

Usein ryhmäläisiä voi pyytää itsekin vetämään heidän tuntemiaan leikkejä. Näin fasilitaattori voi osoittaa myös kiinnostustaan paikalliskulttuuriin. Monet leikit tunnetaan eri versioina ympäri maapalloa. Tämä voi luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta eri kulttuureista tulevien ihmisten välille.

Julkaisussa kirjoitusten lomassa on kuvailtu erilaisia leikkejä – muistutukseksi, uuden oppimiseksi. Leikkien lopussa on selvitetty myös niiden käyttötarkoitus ja sopivuus erilaisiin tilanteisiin. Löydä itsellesi mieluiset ja käytä niitä jo huomenna! Äläkä epäröi tehdä omia sovelluksia saadaksesi ne paremmin tilanteisiin sopiviksi.

SYKKYRÄN AVAAMINEN

Pyydetään osallistujat piiriin. Suljetaan silmät. Kädet eteenpäin lähdetään kurottautumaan lähemmäs ja etsitään molempiin käsiin yksi käsi – mistä tahansa. Avataan silmät – solmussa ollaan! Yksi vapaaehtoinen tulee ulos solmusta (tai voi olla etukäteen valittu seuraamaan ulkopuolelta). Antaa ohjeita siitä miten solmu avataan. Yleensä ei onnistu, ei millään.

Sitten pyydetään ryhmää yrittämään avaamista ilman ohjeiden antajaa. Yleensä onnistuu nopeammin. Harjoitus puretaan kysymällä mitä harjoituksessa tapahtui. Ryhmä yleensä keskustelelee spontaanisti ongelmanratkaisusta, johtamisesta, hyvästä ryhmäprosessista, yhteistyön voimasta jne.

Sykkyrän voi yrittää avata myös silmät kiinni. Silmät avataan vasta, kun rinki on auki. Puretaan tuntemuksia.

Voi aiheuttaa klaustrofobiaa. Vetäjän pitää varoittaa ranteiden vääntymisestä ja muusta sellaisesta. Tämä on syytä kertoa etukäteen, jotta esimerkiksi liikuntaesteiset voivat jäädä seuraamaan sivusta. Myös katsominen voi olla aktiivista osallistumisesta! Katsojat voivat kommentoida mitä he näkivät ulkopuolelta.

Käyttö: Jännittävien yhteisten kokemusten luominen. Ongelmanratkaisun ja ryhmätyön metafora.

2. AMMATTINA INNOSTAJA, MAHDOLLISTAJA JA HELPOTTAJA

Rakkaalla lapsella on monta nimeä. Siispä suomeksi fasilitaattorille (facilitator) ei ole olemassa kunnollista käännöstä. Täällä on puhuttu prosessien ohjaamisesta ja projektien johtamisesta siinä, kun fasilitointi viittaa hyvin ryhmälähtöiseen työskentelytapaan. Fasilitaattori on mahdollistaja, käynnistäjä, myötävaikuttaja, ryhmän näkökulmien esiintulemisen houkuttelija.

Fasilitaattori voitaisiin kirjaimellisesti kääntää ”helpottajaksi” – henkilöksi, joka tekee ryhmän työskentelyä ja kommunikaatiota helpommaksi erilaisia työtapoja käyttäen. Paremman puutteessa voidaan käyttää ilmausta ryhmätyöskentelyn vetäjä, joka viittaa usein ryhmäkeskeiseen lähestymistapaan.

Toisinaan käytetään eri puolilla maailmaa osallistavien prosessien vetäjistä nimitystä ”animator”, joka voidaan suomeksi kääntää ”innostaja” tai ”elävöittäjä”. Tämä kuvaakin hyvin ryhmätyöskentelyn vetäjää, joka pyrkii saamaan aikaan yhteisön omista lähtökodista kumpuaavaa toimintaa. Innostaja käyttää kansanomaisia viestinnän muotoja hyväkseen – leikittää, nostattaa energiaa, luo elämänmyönteistä ilmapiiiriä, innostaa järjestämään tapahtumia ja keskustelutilaisuuksia, elävöittää yhteisön kommunikaatiotilanteita.

Asenne

Fasilitaattorina toimiminen on ennen kaikkea asenne, joka sisältää paradoksin. Hänen tehtävänä on tehdä vähitellen itsensä tarpeettomaksi. Hän ei tiedä, mikä yhteisölle on hyväksi. Yhteisö tietää.

Fasilitaattori on kuitenkin tietoinen siitä, että hän on tekemässä interventiota, väliintuloa yhteisön asioiden kulkuun. Yhteisön asioihin puuttuminen tuottaa väistämättä muutosta, jota ei tapahtuisi ilman väliintuloa. Myös osallistaminen sisältää paradoksin: miten suunnitella jotain, mitä ei voi suunnitella? Miten fasilitaattori voi tukea muutosta tietämättä, mitä tämä

muutos voisi olla. Miten olla yhtä aikaa neutraali ja ajaa demokraattista muutosprosessia?

Fasilitaattorin yksi tärkeimpiä tehtäviä on demystifioida, tavallistaa omaa rooliaan. Fasilitaattori korostaa, että hän on vetäjän tehtävissä vain siksi, että ryhmä niin haluaa ja hän on sattunut kehittämään taitoja, joita kuka tahansa ryhmän jäsen voi opiskella. Prosessin kuluessa hän kouluttaa yhteisön jäseniä omiksi koulutajikseen. Näin tapahtuu taitojen siirtoa. Alusta asti fasilitaattori tekee selväksi, että vastuu siirtyy vähitellen yhteisön jäsenille itselleen.

Fasilitaattori on myös eettisesti vastuussa yhteisöstä, jonka kanssa hän työskentelee. Neutraalimpana osapuolena hänen tehtäväkseen lankeaa usein yhteisön asioiden ajaminen hallinnossa.

Etiikka

Mikään opetus ei ole arvovapaata. Vaikka fasilitaattori ei tyrkytäkään valmista maailmankuvaa, hän edustaa osallistavaa ajattelua, jolla on tietyt arvolähtökohdat. Näitä ovat yhteisön heikoimpien huomioon ottaminen, stereotyyppisten tulkintojen ehkäiseminen, ei-seksistisyys, tasapuolisuus, työskentelyyn osallistumisen vapaaehtoisuus, demokraattisuus sekä vastuullisuus yhteisöstä, jonka kanssa hän työskentelee. Nämä arvot eivät ole pelkkiä sanoja, vaan ne toteutuvat työskentelytapojen ja tekniikoiden kautta.

Kysymystekniikat

Koska fasilitaattori ei anna perinteisten opettajien tapaan valmiita vastauksia, hän on ennen kaikkea kyselijä. Hänen tärkein tehtävänsä on johdatella ryhmätilanteita kysymyksiin: koh-

Fasilitoinin etiikka

- demystifiointi – tavallistaminen
- älä ota valtaa – yhdessä tekeminen, opettaminen, vahvistaminen
- älä manipuloi
- ryhmän tulisi tietää mitä heille tehdään
- ryhmän etu = heikompien etu
- turvallisuus

dentaa, syventää, kyseenalaistaa, nostaa esiin eri näkökulmia. Kysymysten tulee olla aitoja, ei johdattelevia. Usein kysymykset kohdentavat huomion keskusteluun arvoista.

Fasilitaattori käyttää tietoisesti erilaisia kysymystekniikoita. Katso esimerkiksi koodien fasilitoimiseen liittyvät kysymyssarjat (luku 3).

Työtavat ja oppimistyylit

Tasapuolisen osallistumisen periaate toteutuu siinä, kun fasilitaattori huomioi osallistujien erilaisia oppimistyylejä, kehitystasoja ja alakulttuureja ja käyttää niihin sopivia työtapoja (visuaaliset, verbaliset, liike- ja kuulostahtiin perustuvat, matemaattiset). Hän ei oleta lasten ja nuorten osallistuvan keskustelutilaisuuteen, vaan järjestää heille elämyksellisemmän tavan keskustella samoista asioista.

Fasilitointityylit

Fasilitaattoreita on monenlaisia. Kukin luo oman tyylinsä. Toiset tykittävät kysymyksiä eivätkä päästä osallistujia helpolla. Toiset antavat ryhmän hoitaa puhumisen ja pitävät pitkälti oman suunsa kiinni. Toiset toimivat, liikkuvat, nostavat ryhmän energiaa. Toiset rauhoittavat ryhmää, luovat mielikuvia, tunnelmia. Lopputulokset voivat kuitenkin olla samankaltaisia.

Fasilitaattorin tulisi pyrkiä jatkuvaan uudistumiseen eikä jämähtää omaan tyyliinsä. Fasilitointi on aktiivista tekemistä. Käytä monipuolisesti elämäsi aikana hankkimiasi taitoja hyväksesi. Luo uutta.

Uudistuminen

Fasilitaattori on myötäoppija. Paitsi, että hän oppii yhteisön elämästä ja asioista, hän on myös valmis altistamaan omat työtapansa kritiikille. Hän oppii jatkuvasti uusia työtapoja: hän arvioi päivittäin omaa työskentelyään. Hän muuttaa suuntaansa moneen kertaan päivän ajanakin. Fasilitaattori on jatkuvassa dialogissa myös itsensä kanssa. Fasilitaattori uskoo, että kaikesta voi oppia – erityisesti prosessin harha-askelista. Fasilitaattori omaksuu siis asenteen, jossa ”täydellinen epäonnistuminen” on mahdotonta. Fasilitaattori tippuu kuin kissa aina jaloilleen. Hän myös tukee tällaista ajattelua alusta asti yhteisössä, jonka kanssa hän työskentelee.

JUNA

Kaikki istuvat tai seisovat piirissä. Juna kuljetetaan äänen avulla matkien junan ääntä sen liikkuessa (tsu-tsu-tsu-tsu) rikkiäisen puhelimen tavoin – vain yksi on äänessä kerrallaan. Vetäjä aloittaa lähettämällä junan – hän kääntää päänsä äänen saattamana oikealta vasemmalle, jolloin vierustoveri ”nappaa” junan jatkamalla ääntä ja liikettä (pää oikealta vasemmalle), kunnes juna on kiertänyt koko ympyrän.

Kierroksen harjoittelun jälkeen vetäjä pyytää vapaaehtoisia, joille hän antaa erikoisroolin (esimerkiksi silta, hirvi, lentokone). Jos osallistujia on paljon voi ringissä olla monta siltaa tai hirveä. Leikin oppimisen kannalta on hyvä aina lisäroolin jälkeen harjoitella sen toteutusta yhden kierroksen ajan, ennen kuin lisätään uusia muunnoksia.

Silta: kädet nostetaan nostosillan mukaisesti pystyyn junan kulkureitin varrelle. Junan tullessa kohdalle silta lasketaan imitoiden odotusääntä (klang-klang-klang) ja juna voi ajaa läpi. Juna odottaa sillan laskemista. Silta äänтелеe omaansa eikä matki junan ääntä, jolloin vierustoverit lähettävät junan toisilleen sillan yli.

Hirvi: joku osallistujista voi huutaa HIRVI milloin tahansa, jolloin kaikki yhdessä imitoivat jarrutusta sekä eleellä että äänellä – toinen jalka suoraksi eteen ja saman aikaisesti vedetään käsillä ”jarrutuskahvas-ta” alas äänen kera (uiiiik). Jarrutuksen jälkeen juna jatkaa siitä, mihin se oli jäänyt.

Lentokone: Yksi osallistujista osoittaa ylös sormella ja sanoo LENTOKONE, johon muut vastaavat katsomalla osoitettuun suuntaan ja sanomalla OOOH.

Keksi lisää yksin tai ryhmän kanssa! Millainen on Matti Nykänen?

Käyttö: *Huumori. Reagointikyky. Keskittyminen. Nauru.*

3. TYÖKALUT TEHTÄVÄN MUKAAN

Osallistavista menetelmistä puhuttaessa monille pulpahtavat välittömästi mieleen PRA-harjoitukset. Eikä ihme – onhan juuri PRA-menetelmiä markkinoitu ahkerimmin osallistamisen keulakuvana kehitysyhteistyössä. Osallistamisinnostuksen ja PRA:n voittokulun edetessä keskustelun sopivuudesta kaikkiin tilanteisiin on jäänyt taka-alalle. Menetelmien käytössä ei ole ainoastaan unohdettu pohtia PRA:n heikkouksia ja vahvuuksia, vaan samalla on sivuutettu ”PRA-perheeseen” kuuluvat lukuisat muut menetelmät, menetelmien kehittämishistoria sekä historian mukanaan tuoma asennemuutos.

Kuitenkin erilaiset menetelmät sopivat erilaisiin tilanteisiin. Vaikka suomalaisessa kielenkäytössä on totuttu puhumaan PRA:sta, menetelmien kehittäjät ja kokemusten julkaisijat ovat jo ryhtyneet puhumaan PLA:sta. Vastaavasti vielä viime vuosikymmenellä kukaan ei ollut kuulutkaan PRA-menetelmistä. Silloin hehkuteltiin RRA:sta.

Rapid Rural Appraisal eli RRA-menetelmät kehitettiin nimenomaisesti nopeaa tiedonkeruuta varten. Hankesuunnittelun ja arvioinnin pohjaksi haluttiin saada tietoa ja näkemystä myös paikallisilta ihmisiltä, kyläläisiltä. Tavoitteen saavuttaminen perinteisin länsimaisin menetelmin kirjallisesti tai suullisesti kyselemällä oli osoittautunut vaikeaksi ja kalliiksi. Siksi tarvittiin muita helpompia ja nopeampia piirtämiseen, liikutteluun, kokoamiseen tai muuhun ei-sanalliseen kommunikointiin perustuvia tiedonkeruuvälineitä.

Pian huomattiin, että kyläläisiltä kysyminen ja heidän tietojensa ja taitojensa kartoittaminen ei riittänyt poistamaan kaikkia hankkeiden epäonnistumisen syitä. Nopea tiedonkeruu havainnollistavien menetelmien ei vielä varmistanut paikallisten kiinnostusta ja sitoutumista hankkeeseen. Niinpä PRA:ssa huomio kiinnittyi paikallisten sitouttamiseen. Käytännössä siirryttiin kyselemisestä suunnitteluprosessiin ja sen luonteeseen, siksi ensimmäisen kirjaimen muutos – P = Participatory. Kiinnostaviksi nousivat kysymykset, keitä varten tietoa kerätään ja kuka sen perusteella tekee tulkintoja ja johtopäätöksiä – kuka osallistuu ja kenen prosessiin?

Viimeisimpänä käänteenä osallistamisessa on PLA (Participatory Learning and Action). ”Nopeus”, ”maaseutu” ja ”arviointi” on jätetty nimestä kokonaan pois – nyt puhutaan yhdessä oppimisesta ja tekemisestä. Keskeistä osallistamisessa ei enää ole asiantuntijoiden saama tieto projektisuunnittelua varten vaan yhteisössä liikkeelle lähtevä tiedostusprosessi. Käytetyt menetelmät ovat sinänsä osallistavia ja hyviä, mutta kuitenkin vain työkaluja. Niiden rooli on tukea prosessia, jonka tavoitteena on selvittää ja pohtia asioita yhdessä, miettiä ja arvioida erilaisia vaihtoehtoja ja vasta sitten päättää, miten toimitaan yhdessä. Prosessissa ulkopuolisten rooli on olla tukemassa paikallisyhteisön tietoisuuden ja taitojen kasvua: itseanalyysiä omasta tilanteestaan ja sen vaatimista toimenpiteistä. PLA:ssa prosessin suunta lähtötilanteessa on avoin. Ennustamattomassa tilanteessa kaikki osapuolet ovat entistä korostetummin oppijan asemassa.

RRA:n ja vielä PRA:nkin syntyminen taustalla oli pyrkimys parantaa kehitysyhteistyön laatua. Laadun parantaminen ei kuitenkaan ratkaissut kehitysyhteistyön visaisinta perusongelmaa – sitoutumista. Hankkeilla puututaan edelleen lähinnä rahoittajien näkökulmasta tärkeisiin, mutta paikallisten ihmisten mielestä toisarvoisiin asioihin ja ongelmiin. Toteutuksessa ongelmana on kyläläisten huono motivaatio ja olematon kiinnostus etenkin rahoituksen loputtua. Nähtäväksi jääkin, mihin suuntaan PLA-yhteistyö kehittyy – pystytäänkö sen avulla tukemaan paikallisten ihmisten omia, oikeasti tärkeitä prosesseja?

”Me – ulkopuoliset”

- rentoutuneen ilmapiirin luominen
- tiedon välittäminen
- oppimistilanteiden luominen ja mahdollistaminen
- menetelmien valitseminen ja muokkaaminen tilanteeseen sopivaksi
- paikallisten aktivointi
- katseleminen, kuunteleminen, oppiminen
- tasa-arvon vaaliminen

”He – kyläläiset”

- kartoittavat, tekevät
- näyttävät, osoittavat
- määrittävät, mittaavat
- tiedottavat, keskustelevat
- luokittelevat, selittävät, analysoivat
- suunnittelevat, päättävät
- tarkkailevat, seuraavat, valvovat, arvostelevat

Menetelmien eli työkalujen peruseriaatteet

Osallistavilla menetelmillä tai työkaluilla tarkoitetaan erilaisia harjoituksia ja ”temppeja”, joiden avulla kerätään tietoa, analysoidaan tilannetta, vertaillaan vaihtoehtoja tai yksinkertaisesti synnytetään keskustelua. Nimenomaan PRA-työkaluja on esitelty kattavammin kirjassa Yhteisön ääni (Kepa 1995).

Osallistavia, PRA-perheeseen kuuluvia työkaluja on yhdistelty, kehitelty ja sovellettu kehitysyhteistyötilanteisiin jo vuosien ajan. Moni työkalu on hioutunut toimivammaksi tai saanut kokonaan uuden muodon, ja uusia keksitään jatkuvasti. Yhteisenä nimittäjänä menetelmissä on edelleen löydettävissä neljä peruseriaatetta:

1. Käytettävät välineet, materiaalit ja paikat ovat *tuttuja* osallistujille eikä niiden käyttö siten nosta osallistumisen kynnystä. A4-lomakkeen täyttäminen kynällä pöydän ääressä istuen on tuttu ja turvallinen tilanne suurelle osalle länsimaisia ihmisiä. Monessa muussa osassa maailmaa tutumpaa ja turvallisempaa on keskustella asioista ulkosalla puun alla, piirtää tikulla maahan ja käyttää havainnollistamiseen ympäristöstä löytyviä kiviä, kuoria, siemeniä tai muita sellaisia kuin kynää ja paperia.

2. Työkalujen käytöllä pyritään *havainnollisuuteen, visuaalisuuteen*. Tilanteesta tehty analyysi konkretisoidaan piirroksen, karttaan tai muuhun kuvioon. Keskustelun edetessä kuvioon voidaan lisätä uudet asiat tai muuttaa entisiä niin, että kaikki ovat koko ajan perillä siitä, mistä keskustellaan ja missä mennään. Kuvio mahdollistaa asioiden käsittelyssä puuttumisen myös johonkin aikaisempaan vaiheeseen – tarpeiden

ja uskallusten mukaan. (Tämä on sivumennen sanoen periaate, jonka noudattamisesta olisi valtaisa hyötyä myös monessa suomalaisessa keskustelussa tai ryhmätyössä.)

3. Työkalut tekevät mahdolliseksi osallistumisen erilaisin tavoin. Puheenvuoron esittäminen puhumattakaan kirjoittamisesta ei ole ainut tapa. Osallistua voi myös siirtämällä jotakin maahan asetettua esinettä toiseen paikkaan, muuttamalla jonkin vaihtoehdon saamia ”pisteitä” (esim. kiviä) tai piirtämällä maassa olevaan kuvioon yhden laatikon lisää.

4. Havainnollistamisen vuoksi keskustelun tai muun analyysin tuloksena on yleensä aina jokin kuvio tai piirros, joka voidaan jäljentää paperille muistoksi tapahtumasta. Näin käytettyyn keskusteluun voidaan tarvittaessa palata myöhemmin. Parhaimmillaan piirroksot toimivat hyvänä seurannan apuvälineenä: onko jokin muuttunut, jos kuvioon palataan muutaman kuukauden päästä uudelleen? Kuvion (esimerkiksi kartan) olemassaolo antaa myös mahdollisuuden verrata eri ryhmien näkemyksiä tai analyysiä toistensa kanssa ja herättää keskustelua esimerkiksi siitä, miksi naiset ja miehet ovat hahmottaneet jonkin asian eri tavalla.

Kaiken kaikkiaan menetelmien avulla pyritään löytämään elämässämme tärkeisiin asioihin uusia ja moninaisia näkökulmia ja totuuksia, joista sitten ulkopuolisen (fasilitaattorin) avulla keskustellaan. Keskustelujen ja analyysien päämääränä on toiminta – tilanteen muuttaminen.

Menetelmien rajoitukset

PRA-menetelmillä yritetään ratkaista ongelmaa, miten toimia todella tasapuolisesti yhdessä. Asiasta tietenkin riippuu, miten hyvin työkalut toimivat. Kaikki asiat eivät ole vaivatta puettavissa piirrosten tai symbolien muotoon. Yksinkertaisinta menetelmien käyttö on silloin, kun puhutaan jostakin konkreettisesta, jollekin ryhmälle yhteisestä asiasta, kuten vaikkapa koulun

Onnistumisen edellytykset

- selkeä, rajattu alue
- konkreettinen asia
- yhteiset intressit

yhteisen pellon käytöstä tai rokotusohjelman käytännön toteutuksesta.

Harjoitusten avulla luodaan yhteisiä käsitteitä, nimityksiä, määritelmiä kuvaamaan todellisuutta. Pyrkimyksenä on estää tilanne, jossa ulkopuoliset ”ekspertit” tulevat omine käsitteineen, kriteereineen ja maailmankuvineen kertomaan, mikä on tavoiteltavaa ja hyvää elämää. Mutta aivan kuten omassa ystäväpiirissämme ja naapurustossamme elämän arvot ja tavoitteet menevät ristiin, myös afrikkalaisessa kylässä ihmiset ovat erilaisia tarpeineen ja unelmineen. Vaikka ongelmana ollut ulkopuolisten näkemysten liiallinen korostuminen on ehkä saatu minimoitua, jäävät samat kysymykset edelleen ratkaistavaksi kyläyhteisössä:

- kenen ehdoilla?
- kenen tavoitteet?
- kenen kriteerit?
- kenen nimitykset, määritelmät, kieli?

Erialaisten mielipiteiden ja näkemysten esille saaminen vaatii aikaa ja aktiivisuutta. Papujen

SEKAKÄTTELY

Osallistajat kättelevät ensin vierustovereiaan. Esittelevät itsensä. Kun esittely on tehty, kättä irrottamatta etsitään uusi käteltävä. Vasta kun uusi käsi on kädessä, voi irrottaa edellisen käden. Tilassa saa liikkua. Joissain tilanteissa voi joutua odottamaan vuoroaan. Näin jatketaan muutamisiin ihmisiin tutustuen aikarajoituksen puitteissa. Pyydetään lopuksi istuutumaan sinne, minne sattui päätymään.

Kättelijöitä voi myös pyytää esimerkiksi kertomaan, miksi he ovat tulleet kurssille tai muuta aiheeseen liittyvää. Tämä keskustelu voidaan purkaa lopuksi lyhyesti isossa ryhmässä.

***Käyttö:** Tutustumiset myös hankalissa tilanteissa ja tiloissa: auditorioissa ja katsoimoissa istuvalle yleisölle. Rohkaisee yleisöä osallistumaan. Vierustovereihin tutustuminen. Paikan vaihtaminen ja ihmisten sekoittaminen. Yleispulinan luominen. Leikki.*

siirtely mangopuun alla ei pienennä huolellisen alkukartoituksen ja muunlaisen havainnoinnin ja herkkyuden tarvetta. Yhtä oleellista on selvittää, keitä ja millaisia ryhmiä hanke kiinnostaa, keihin se vaikuttaa ja miten. Huomiota on kiinnitettävä myös osallistamistilanteisiin. Ne on järjestettävä niin, että kaikki pääsevät osallistumaan töistä, lastenhoidosta, ruoanlaitosta tai liikuntaesteestä huolimatta.

Menetelmien käytön ongelmat

Valitettavasti edes PRA-menetelmien käyttö ei ratkaise kaikkia kehitysyhteistyössä esiintyviä ongelmia – monta jää jäljelle. Ensimmäisenä ja tärkeimpänä on edelleen kiire ja tehokkuuden kirous: ulkopuolisten on saatava nopeasti jotain aikaan ja raportoiduksi toimeksiantajille, rahoittajille tai muille tukijoille. Riski hätäillä, johdella ja mennä oman logiikan mukaista tietä on suuri.

Hyvänä kakkosena tulee sitten kaavoihin kangistuminen ja luovuuden puuttuminen. Valmiiden työkalujen orjallinen käyttäminen vuodesta toiseen saattaa hävittää tilanteiden ja ihmisten paikallisuuden ja erilaisuuden. Tilanteeseen sopivaksi räätälöity harjoitus on aina osuvampi ja hedelmällisempi kuin ”kaikkien muidenkin käyttämä”.

Kaikista poppakonsteista ja tarkkaavaisuudesta huolimatta kulttuurit, odotukset ja näkemyserot törmäävät välillä hyvinkin rajusti.

- Vaikka yritettäisiin olla kuinka osallistavia, jonkun mielipide tai näkemys korostuu, toisen jää kokonaan sanomatta.
- Tiedot ja näkemykset ovat ristiriitaisia. Kuka tulkitsee ja vetää johtopäätökset? Kenen näkemys ”voittaa”?
- Ulkopuolisen tulo lisää usein odotuksia ja herättää toiveita – miten vastata niihin?
- Kuunteleminen on vaikea taito.

Kuitenkaan mahdolliset ongelmat ja menetelmien käytön vaikeudet eivät saisi olla esteenä osallistamisen käytölle. Jokainen voi mielessään miettiä, monetko edellä mainituista ongelmista on kyetty ratkaisemaan esimerkiksi lomakekyselyillä tai virkamiesten haastatteluilla.

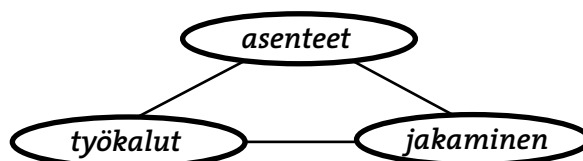
MYKKÄ RYHMITYS

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

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

Käyttö: Nimien opettelu. Mykkä työskentely: toisten katselemisen salliminen. Havainnoimisen harjoittelu. Rohkaisu kehokielen käyttöön ja miimiseen ilmaisuun. Ryhmien sekoittaminen.

noksia muiden menetelmistä. Menetelmän nimeä tärkeämpää on osallistamisen oikea asenne – yhdessä tekeminen ja oppiminen.



LISÄLUKEMISTA:

Laitinen, H & Voipio, T. & Grönqvist, M.: *Yhteisön ääni – osallistavien menetelmien opas*. Kepa, 1995.

Chambers, R: *Rural Appraisal: Rapid, Relaxed and Participatory*. Institute of Development Studies/Discussion Paper 311/1992.

Ei yhtä oikeaa tai väärää työkalua

Innostus PRA-menetelmiä ja osallistavia menetelmiä kohtaan on ansaitusti suuri. Yhä useampi tuntee keskustelun ja yhdessä tekemisen ja suunnittelemisen tarvetta omassa työssään. Mutta yhä useampi on joutunut myös myöntämään, että menetelmät ovat kuitenkin vain työkaluja siinä missä vasarat ja kirveetkin. Kulttuuri, ryhmän koko ja sisäinen rakenne, yhteistyön kesto ja käytettävissä olevat resurssit, näkemys osapuolten rooleista sekä aivan erityisesti yhteistyön tavoitteet vaikuttavat keskeisesti siihen, millaisten menetelmien soveltaminen on kulloinkin viisasta.

Ei ole sen oikeampaa tai hienompaa käyttää venn-diagrammia, teemakarttoja tai syy-seuraus-diagrammeja kuin itse kehittämiä muun-

4. KEHITYS, VAPAAUS JA TASA-ARVOINEN YHTEISKUNTA

Kasvavan köyhyyden siteet ovat pitkät ja liittyvät vallitsevaan maailmankuvaamme. Kehityksen, oppimisen ja yleensä elämän paloittelu erillisiin osakokonaisuuksiin on luonut järjestelmän, jossa yhtä ongelmaa tai puutetta paikkailaan eristyksissä omassa ”lasikaapissa”. Kokonaisuuksien ja ongelmien perimmäisten syiden paikantaminen on jäänyt toisarvoiseksi rakennus-, koulutus- ja maaseutuhankkeiden viidakossa. Onneksi atomistisen ongelmanratkaisun vaihtoehdoksi löytyy muita, kokonaisvaltaisempia lähestymistapoja.

Training for Transformation (TFT) eli muutosprosessikoulutus pyrkii muuttamaan vallitsevia poliittisia, sosiaalisia ja taloudellisia yhteiskuntarakenteita, joiden vuoksi miljoonat ihmiset kärsivät köyhyydestä, sairauksista ja koulutuksen puutteesta. Oikeudenmukaisempi yhteiskunta saavutetaan lisäämällä alistettujen ryhmien tietoisuutta ongelmiansa syistä ja muutosvaihtoehdoista. Päämääränä on yhteiskunta, jossa ihmisillä olisi sekä ymmärrystä että valtaa päättää itse omasta, yhteisönsä sekä koko maapallon tulevaisuudesta.

Muutosprosessikoulutuksen oppiäteinä ovat Anne Hope ja Sally Timmel. Koulutuksen juuret löytyvät heidän työstään Kenian maaseutukyliä yhdyksuntatyön kehittämistä. Työssä kehitellyistä menetelmistä on julkaistu kolmiosainen Training for Transformation, a handbook for Community Workers kirjasarja. Kirjojen suosiot kertovat niiden jatkuvat uusintapainokset.

Viiden palan palapeli

TFT-koulutus on kuin harmoninen palapeli, jossa yhdistyvät luontevasti viiden osa-alueen tiedot ja taidot. Koulutus ja samalla koko kehitysnäkemys filosofinen perusta lepää Paulo Freiren aikuiskoulutus metodologiassa. Freiren mukaan koulutuksen ja oppimisen tavoitteena tulisi olla elämän ja sen olosuhteiden radikaali muuttaminen: henkilökohtaisen, yhteisön, ympäristön ja koko yhteiskunnan vapautuminen. Koulutuk-

sen tulisi vapauttaa ihmiset ajattelemaan kriittisesti ja luovasti sekä toimimaan aktiivisina ja vastuuntuntoisina yhteiskunnan jäseninä. Kasvuprosessissa tunteilla on ratkaiseva asema: voimakkaat tunteet edistävät ja laukaisevat usein toiminnan ja halun muuttua.

Kasvuprosessin mahdollistamisessa ryhmätyömenetelmät nousevat avainasemaan. Niiden avulla luodaan rento, vapautunut ja luottamuksellinen ilmapiiri eli ympäristö, jossa hedelmällinen dialogi ihmisten ja ryhmien välillä voi syntyä. Työskentelyssä tuetaan kaikkien täysipainoista osallistumista – aktiivisuutta ylläpidetään työskentelemällä pienryhmissä, pareittain ja itsenäisesti.

Kasvuprosessin mahdollistamisessa ryhmätyömenetelmät nousevat avainasemaan. Niiden avulla luodaan rento, vapautunut ja luottamuksellinen ilmapiiri eli ympäristö, jossa hedelmällinen dialogi ihmisten ja ryhmien välillä voi syntyä. Työskentelyssä tuetaan kaikkien täysipainoista osallistumista – aktiivisuutta ylläpidetään työskentelemällä pienryhmissä, pareittain ja itsenäisesti.

TFT:n ja ryhmätyöskentelyn kivijalka on muurattu selkeään ja yhteiseen tavoitteeseen ja sitä kautta kaikkien aktiiviseen osallistumiseen ja sitoutumiseen. Tärkeää on asioiden avoin ja osallistava käsittely: kaikki osallistuvat niin suunnitteluun, päätöksentekoon kuin toiminnan arviointiin. Kaikkien näkemyksiä ja tarpeita kunnioitetaan, jotta he tuntisivat tehdyt päätökset omakseen. Lisäksi uusien menetelmien jakaminen, paikallisten kouluttaminen ja verkoston kehittäminen ovat erottamaton osa muutosprosessia.

Muutosprosessikoulutuksessa käytettävälle menetelmille on ominaista kansanomaisuus: kaikkien osallistujien on mahdollista ymmärtää ne ja tarvittaessa käyttää niitä. Koulutuksessa käytetään hyödyksi yksinkertaisia ja tarkoituksenmukaisia yhteiskunta-analyysimenetelmiä

TFT-prosessi hyödyntää

- Paulo Freiren aikuiskoulutusmetodologiaa
- ryhmätyömenetelmien teoriaa
- organisatorisen kehityksen teoriaa
- yhteiskunta-analyysimenetelmiä
- muutosprosessin kristillistä näkökulmaa

(havainnointi – luokittelu – suhteet). Lähtökohtana on, että menetelmät eivät ole mystisiä työkaluja, joita ainoastaan ekspertit osaavat käyttää.

Koulutuksessa kaiken oppimisen perustana on kristillinen näkökulma. Todellisen muutoksen ja paremman tulevaisuuden rakentaminen vaatii pyyteettömien arvojen, lähimmäisenrakkauden ja uskon voiman.

Nyt 1990 luvulla muuttuvan maailman ja uusien haasteiden edessä ympäristökysymykset ja naisnäkökulma ovat nousseet uusiksi osa-alueiksi koulutuksessa. Viimeisimmässä TFT-käsikirjan painoksessa (1995) painotetaan jo ympäristökysymyksiä. Nais- tai gender-kysymykset tullaan esittelemään tulevassa IV-kirjassa.

Kuinka prosessi toimii?

TFT-prosessi lähtee liikkeelle huomiosta, että jokaisella yhteisön jäsenellä on panoksensa annettavana kehityksessä ja uuden yhteiskunnan luomisessa. Siksi prosessin perustana on tukea jokaista yksilöä toimimaan yhä kyvykkäämmin ja sitoutuneemmin muutoksen ja vapautumisen edistäjänä. Koulutus ja kehitys alkavat köyhien ja alistettujen keskuudesta: alistetussa asemassa olevien organisoituminen oikeuksiensa turvaamiseksi on muutoksen alku. Myös heille on mahdollistettava aktiivinen osallistuminen ongelmien syiden oivaltamiseen ja analysointiin.

Käytännössä muutosprosessikoulutus tarjoittaa neliportaisen prosessin käymistä läpi. Eri vaiheiden avulla osallistujat tulevat tietoisiksi omasta tilanteestaan, sen syistä ja muutosvaihtoehtoista. Prosessi auttaa heitä etsimään ratkaisut ongelmiinsa.

1. Tilannekartoitus

Kehitysprojekti aloitetaan kuuntelemalla – mistä asioista ihmiset puhuvat voimakkain tuntein? Mitkä asiat ovat tärkeitä juuri sillä hetkellä? Tilannekartoituksen suorittavan työryhmän tuleekin koostua herkistä ja tarkkaavaisista ihmisistä, jotta yhteisölle tärkeät kysymykset nousevat esille. Työryhmän jäsenet kuuntelevat ihmisten keskusteluja ja jututtavat yhteisön jäseniä yleisillä kokoontumispaikoilla tilanteissa, joissa ihmiset ovat rentoutuneita ja puhuvat asioista, jotka eniten huolestuttavat heitä. Otollisia kuuntelu- ja keskustelupaikkoja ovat markkinat, torit ja vesipisteet.

ATOMILEIKKI

”Olette atomeita vapaassa ja laajassa avaruudessa” eli osallistujat liikkuvat sikinsokin tilassa suristen ja värähdellen. ”Sanon jonkin numeron; tehtävänänne on mahdollisimman nopeasti muodostaa molekyyliä, joissa on niin monta atomia.” Molekyyleistä jää yleensä joku yli – se ei haittaa, sillä molekyylit jakaantuvat uudeksi atomeiksi vaeltelemaan vapaaseen avaruuteen. Muodostetaan eri suuruisia atomeita. Voi kokeilla vitsin vuoksi myös numeroita (1 tai 0) tai erilaisia kuvioita (kolmio, ympyrä...). Leikki on hyvä lopettaa ”atomilukumäärään”, joka tarvitaan seuraavassa ryhmätyössä: esimerkiksi neljän hengen molekyylit, jotka lähtevät tekemään ryhmätyötä.

Jos tarkoituksena ei ole ryhmään jakautuminen, atomileikki voi olla myös kilpailu. Molekyyleistä yli jäävät tipahtavat pois leikistä, kunnes lopuksi jää jäljelle kaksi. Kilpailulliset leikit eivät kuitenkaan välttämättä ole kovin hyödyllisiä osallistavassa työskentelyssä.

Käyttö: Ryhmiin jakautuminen ennen ryhmätöiden aloittamista. Fyysiseen kosketukseen totuttaminen (koskettelu ja halailu). Energian nostaminen.

2. Tiedon analysointi

Työryhmä analysoi tilannekartoituksen aikana esiin nousseet aiheet huolellisesti ja kriittisesti käyttäen apuna seuraavia kysymyksiä:

- Mistä asioista ihmiset puhuvat voimakkain tuntein?
- Liittyvätkö nämä asiat toimeentuloon, päätöksentekoon vai arvoihin?
- Kuinka voidaan saada ihmiset toimimaan tilanteensa parantamiseksi?

Yhteisöissä ja ihmisissä tapahtuu todellista oppimista ja radikaaleja muutoksia vasta, kun he ovat tyytymättömiä johonkin elämänsä ulottuvuuteen. Huolellisesti suoritettuna analyysin avulla kyetään valmistamaan osuvia ja kiinnostavia työvälineitä eli koodeja ongelmien käsittelyn pohjaksi.

3. Ongelmien syiden ja taustojen selvittäminen

Muutuskoulutusprosessissa sekä ongelma-analyysi että ratkaisuvaihtoehtojen löytäminen tapahtuvat koodin avulla. Hyvä koodi on yksinkertainen kuvaus ongelmasta, joka liittyy yhteisön jäsenille tärkeään teemaan. Usein ongelma liittyy ihmisten jokapäiväisen arkeen. Hyvässä koodissa on myös näkyvä kontrasti ja paljon toimintaa kysymysten herättämiseksi. Kysymyksillä nostetaan ihmisten omaa ajattelua ja tietoisuutta ympäristöstään ja elämästään.

Koodin suunnittelun ja valmistamisen jälkeen seuraa sen esittäminen ja fasilitointi eli työstäminen. Kouluttajan tehtävänä on auttaa osallistujia ongelman ratkaisemisessa. Hänen tehtävänä on myös auttaa heitä löytämään toiminnassa tarvittavat lisätiedot ja -taidot sekä avustaa tarvittavan koulutuksen suunnittelemisessa.

4. Toiminta

Analyysin ja pohtimisen jälkeen on toiminnan vuoro. Toiminnan aloittamisessa ja ratkaisun löytämisessä koodi on ratkaisevassa asemassa: kokevatko ihmiset valitut teemat todella tärkeiksi (tilanneanalyysi ja tehty koodi)? Herättikö koodi arkeen liittyviä kysymyksiä (hyvä koodi)?

Usein ensimmäinen toimintasuunnitelma ratkaisee ongelman näkyvimpiä ulottuvuuksia, mutta ei vielä mahdollista ongelman syiden syvällistä käsittelyä. Jatkuva toiminnan arviointi ja suunnittelu auttaa yhteisöä muuttamaan päivittäistä elämäänsä. Muutoksen pysyvyyden turvaamiseksi oleellisinta on koko TFT-prosessin syventäminen – käyminen läpi uudelleen. On tärkeää, että prosessia analysoidaan ja arvioidaan jatkuvasti. Jokaisen toiminnan jälkeen pysähdytään arvioimaan onnistumista yhteisön asettamien tavoitteiden kannalta. Arvioinnin kohteena ovat sekä yksittäiset tapahtumat että kokonaiset projektit.

Ajatusten ja muutoksen herättäjänä toimii koodi

Koodina eli keskustelun kohteena ja aktivoijana voi olla kuva, juliste, dia, kertomus, pantomimi, näytelmä tai laulu – melkein mitä tahansa. Pääasia on, että koodi nostaa ongelman pöydälle yhteiseen keskusteluun, herättää olennaisia kysymyksiä ja auttaa pohtimaan ongelman eri

ratkaisuvaihtoehtoja. Hyvä koodi aktivoi koko ryhmän osallistumaan keskusteluun.

Koodin avulla ihmisten hajautunut huomio suunnataan yhteen teemaan ja ongelmaan. Näin mahdollistetaan ongelman syvälinen analyysi aina pohjamutia myöten. Jotta ihmisten ajatukset saadaan keskitettyä vain tähän ongelmaan, on koodin oltava yksinkertainen, selkeä ja sen tulee sisältää vain yksi ongelma. Koodissa onkin syytä välttää turhia ja usein häiritseviä yksityiskohtia, jotka voivat viedä huomion pois pääasiasta. Tarkoituksena on ennen kaikkea saada tunteet kuohahtamaan – ihmiset innostumaan asiasta. Hyvä koodi kiinnostaa ja koskettaa tunteita.

Keskusteluissa jokainen on oppilas ja opettaja – vaikka kukaan ei voi antaa kaikkia vastauksia, on jokaisella oman kokemuksensa perusteella tietoa. Keskustelu on tärkeää, sillä parhaiten muistetaan se, mitä itse oivaltaa – ei sitä, mitä ”opettaja” kertoo. Sen avulla osallistujat löytävät itse vastaukset ongelmiensa syihin ja seurauksiin. Kouluttajan tehtävänä on omilla kysymyksillään auttaa ryhmää keskustelussa. Tarvittaessa hän tekee yhteenvetoja. Vasta kysyttäessä hän jakaa oman kokemuksensa ja näkemyksensä muiden kanssa.

Koodin työstäminen tapahtuu kuuden peräkkäisen vaiheen avulla. Prosessin onnistumisen kannalta on tärkeää saada mahdollisimman moni osallistumaan ja kommentoimaan nähtyä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa – mieluiten jo ensimmäisessä kuvailussa.

Kuvaus

- Mitä tapahtui?
- Mitä näit?
- Millaisia tunteita tapahtumiin ja keskusteluihin liittyi?

Hyvä koodi

- ongelma tai aihe yhteisön kannalta tärkeä
- herättää oleellisia kysymyksiä
- stimuloi keskustelua
- koskettaa tunteita
- selkeä, yksinkertainen, näkyvä
- sisältää vain yhden ongelman
- ei turhia yksityiskohtia
- ei sisällä ongelman ratkaisua
- katsojat eivät tunnista siitä itseään (etäyttäminen)
- kulttuurisesti tuttu
- ei tyrkytä ”oikeaa” totuutta

Ensimmäinen kooditason analyysi

- Miksi näin tapahtui?

Todellinen elämä

- Onko tilanne tuttu?
- Tapahtuuko näin todellisuudessa?
- Onko tuttavapiirissänne tapahtunut tällaista?

Tilanteesta aiheutuvat muut ongelmat

- Mitä muita ongelmia tällaisesta tilanteesta voi seurata?

Todellisuuden syvempi analyysi

- Mitkä ovat ongelman perimmäiset syyt?

Toiminnan suunnittelu

- Mitä tilanteen ratkaisemiseksi voidaan tehdä?
- Kuka voi muuttaa tilannetta?

Koodin purkaminen aloitetaan ensin koodin (näytelmän tai kuvan) tasolla – sitä ei liitetä heti yhteisöön ongelmaan. Etäännyttämällä on tarkoitus saada uusia näkökulmia tilanteeseen sekä luoda turvallinen etäisyys ja tila ihmisille ja yhteisöille käsitellä arkojakin asioita.

Jokaisen on itse läpikäytävä oma muutos

Kouluttajan tärkeimpiä tehtäviä on hyvän oppimisilmapiirin luominen. Hänen roolinaan on auttaa osallistujia pohtimaan avoimesti elämänsä. Prosessissa tärkeänä apuvälineenä ovat ryhmäjohtamisen taidot, joita tarvitaan kannustettaessa ja mahdollistettaessa ujojen osallistuminen sekä estettäessä puheliaita dominoimasta tilannetta. Jokaisella on oltava mahdollisuus osallistua aktiivisesti keskusteluun. Ihmisten on saatava itse puhua omasta puolestaan etenkin päätöksiä tehtäessä.

Vapautuminen, alistavien rakenteiden muuttaminen ja ongelmien poistaminen ovat varmasti haastavaa ja palkitsevaa työtä – vai ovatko? Käytännössä ei liene vaikeampaa tehtävää kuin luoda asioille uusi järjestys. Todellinen muutos riippuu jäsenten sisäisen arvomaailman muutoksesta. Yhteisössä näkyvät tavat ja traditiot kertovat vasta jäävuoren huipun: piilossa pinnan alla vaikuttavat asenteet, normit, arvot ja uskomukset, jotka ohjaavat ihmisten käyttäytymistä usein tiedostamattomasti. Uudet

ajatukset ovat usein pelottavia. Osallistujien on saatava ilmaista muutostavastarintansa. Se auttaa heitä myöhemmin hyväksymään uudet ajatukset ja toimimaan muutoksen puolesta.

Muutosprosessin onnistuminen ja muutoksen aikaansaaminen vaatii koko prosessin läpikäymistä – sillä nopeudella kuin yhteisö sen vaatii. Hyvistä aikomuksistaan ja visioistaan huolimatta kouluttaja ei voi kuin mahdollistaa ja avustaa ihmisiä siinä. Hän ei voi käydä prosessia läpi yksinään ja muuttua muiden puolesta. Nöyryys ja usko muiden kykyihin ja näkemysiin voi olla vaikeaa. Vaarana on aina holhoavan ”kyllä minä tiedän” -asenteen omaksuminen ja prosessin jouduttamisen halu.

Muutos on usein hidasta ja jopa huomaamattonta. Kiirehtiminen on turhaa, sillä muutos vaatii aina aikaa. Mieti itse kuinka vaikeaa on esimerkiksi omien ruokailutottumusten muuttaminen!

LÄHTEET:

A. Hopen, S. Timmelin ja C. Hodzin 1994: *Training for Transformation, A Handbook for Community Workers.*

DELTA Development Education and Leadership Teams in Action

Training for Transformation -koulutusprosessin juuret löytyvät Anne Hopen ja Sally Timmelin aloittamassa Delta-koulutusohjelmassa maaseutukyliä yhdyksuntatyön kehittämiseksi Keniassa 1974. Alunperin pienestä alkanut koulutusohjelma on painunut huimasti suosion myötä: 80-luvulla koulutukseen osallistui aktiivisesti yli 50 000 ihmistä noin 2 000 ryhmästä. Saman tyyppistä koulutusta ja TFT-ohjelmia on sittemmin aloitettu mm. Tansaniassa, Ugandassa, Sambiassa, Intiassa, Portugalissa, Nigeriassa ja Zimbabwessa.

ADEN eli African Development Education Network perustettiin vuonna 1990 verkostoitumisen ja yhteistyön edistämiseksi. Yhdistyksen tehtävänä on myös järjestää jatkokoulutusta kouluttajille. Lisätietoja yhdistyksestä ja muutosprosessikoulutuksesta saa:

ADEN Office
280 Herbert Chitepo Avenue
Harare, Zimbabwe

5. OSALLISTAVA ARVIOINTI JA OMAKASVUPROSESSI

Mitä on arviointi? Perinteisesti arvioinnilla tarkoitetaan kehityshankkeiden lopussa suoritettua ulkopuolisen ekspertin tekemää objektiivista tutkimusta hankkeen onnistumisesta. Tällöin arvioinnin tehtävänä on antaa tietoa nykyisen hankkeen hallintaan ja toteutukseen sekä uusien projektien suunnitteluun. Viime aikoina myös arvioinnissa on alettu hyödyntää paikallisia ihmisiä ja osallistavia menetelmiä.

Osallistavaa arviointia on kuitenkin monenlaista. Yleistä on, että osallistaminen tarkoittaa lähinnä tiedonkeruussa ja analyysissä käytettäviä osallistavia menetelmiä – osallistetaan siis paikalliset mukaan käyttämällä esimerkiksi PRA-menetelmiä vaikutusten kartoituksessa. Syvällisemmän näkökulman mukaan osallistava arviointi on enemmän kuin pelkästään osallistumista arvioinnin suunnitteluun tai toteutukseen. Se on uutta, kevyempää suhtautumista itse arviointiin ja sen käsitteeseen – käytäntöä muuttaen.

Käytäntö

Osallistavassa arvioinnissa hankkeen, kurssin, kokouksen tai koulutuksen osallistajat katsovat itse kriittisesti läpi käytyä tapahtumaa ja sen ohjelmaa, tavoitteita ja johtajuutta. Arvioinnin onnistumisen edellytyksenä on osallistujien aktiivinen rooli. He päättävät koko prosessista. He suorittavat arvioinnin. He päättävät mitä arvioidaan ja miten arvioidaan. He myös analysoivat kerätyn tiedon ja raportoivat arvioinnin tulokset.

Arvioituaan työnsä heikkoudet ja vahvuudet, osallistajat kykenevät parantamaan omaa panostaan kehittäessään yhteistä toimintaansa. Arvioinnissa kerätty tieto tulee heidän omaksi hyödykseen ja on heidän käytettävissään välittömästi. Yksi osallistavan arvioinnin hienous piilee siinä, että se jatkaa osallistavan näkökulman toiminta-tulkinta-sarjaa (action-reflection) ja kasvattaa osallistujien valveutuneisuutta omasta toiminnastaan. Arvioinnin suorittaminen tukee ihmisten omakasvuprosessia – se vahvistaa osallistujien kykyä vaikuttaa ympäristöönsä ja elämäänsä.

Osallistava arviointi

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

Jatkuvuus

Osallistamisen myötä arviointi tulee kiinteämmäksi osaksi muuta toimintaa. Se ei jää erilliseksi prosessiksi, joka suoritetaan ulkopuolisen avustuksella vasta, kun hanke on valmis tai kurssi ohi. Arvioinnin ohjelmoiminen osaksi prosessia alusta lähtien mahdollistaa säännöllisen ja usein toistuvan oppimisprosessin. Se mahdollistaa arvioinnin suorittamisen useammin, kohdenneummin ja pienin voimavaroin. Osallistamisen avulla arviointia tapahtuu jokaisen työn tai oppimisprosessin jälkeen.

Positiivinen ilmapiiri on tärkeä elementti osallistavassa arvioinnissa. Arvioinnin tullessa arkisemmaksi ja tutummaksi siitä tulee epäluottamuksen osoituksen sijaan kotoinen hetki, jolloin yhdessä ja itsekseen pohditaan tehtyä, sen vaikutuksia, onnistumista ja mielekkyyttä. Arviointiin liittyvät epäonnistumisen ja osamattomuuden paljastumisen uhkakuvat ja pelot vaihtuvat oppimisen ja kehittämisen mahdollisuuksiksi.

Osallistavan arvioinnin toteuttaminen vaatii osallistujien herkeämättömän keskittymisen ja todellisen kiinnostuksen. Innostuksen lisäksi vaaditaan joitakin perustietoja ja -taitoja.

Työn onnistumisen kannalta on oleellista, että arvioinnin tavoitteet ja toimenpiteet ovat selkeitä, yksinkertaisia ja ymmärrettäviä. On tärkeää, että kaikki osallistajat tietävät, mitä arvioinnin suorittaminen tarkoittaa ja mihin sillä pyritään. Työn suunnitteluun onkin syytä varata riittävästi aikaa

Taitojen siirtäminen

Osallistavassa arvioinnissa tarvittavien taitojen siirtäminen yhteisöön tapahtuu pohtimalla yhdessä arvioinnin merkitystä ja mahdollisuuksia. Keskustelu voi edetä vapaamuotoisesti tai oppimista voi tapahtua systemaattisemmin esimerkiksi pohtimalla arviointiin liittyviä asiakokonaisuuksia kysymysten avulla:

1. Mitä arviointi on?
2. Miksi meidän tarvitsee arvioida toimintaamme?
3. Mitä vaikeuksia arvioinnissa saattaa esiintyä?
4. Milloin meidän tulisi arvioida toimintaamme?
5. Mitä arvioinnissa tarvitsee tietää ja mitä voi tehdä? Miten kulttuuriset erot, arvot ja ihmisten yksityisyys tulisi huomioida? Kuka hyötyy arvioinnista ja miten?
6. Kuinka määritellä arvioinnin tavoitteet ja onnistumisen mittarit?
7. Millaisia erilaisia tiedonkeruumenetelmiä voidaan arvioinnin toteutuksessa käyttää?

Kun arvioinnin peruskäsitteistö ja mahdollisuudet ovat selkeytyneet, siirrytään konkreettisesti pohtimaan yhteisen toiminnan arviointia. Suunniteltaessa osallistavaa arviointia päätös osallistamisen käytöstä ja arvioinnin suorittamisesta on tehtävä yhteisesti osallistujien kesken. Vastaisen jälkeen voidaan suunnitella yksityiskohtaisesti, kuinka arviointi toteutetaan – kuka tekee, mitä, milloin ja miksi? Huolellisella suunnittelulla etsitään vastauksia ainakin seuraaviin kysymyksiin:

- a. Mitä aluetta, aihetta he haluavat hankkeesta arvioida?
- b. Millä menetelmällä arviointi suoritetaan?
- c. Mitkä mittarit ja kysymykset ovat tärkeitä?
- d. Kuka tekee mitä, milloin ja missä?
- e. Miten tulokset jaetaan, käsitellään?

Osallistava arviointi ei tarkoita, että kaikkien tulee osallistua konkreettisesti tiedonkeruuseen ja arviointiprosessiin. Lähtökohtana on, että paikallisilla on mahdollisuus osallistua. Pakkoa oleellisempaa on prosessin avoimuus.

Avoimet kysymykset

Osallistava arviointi ei itsessään ole ratkaisu arvioinnissa esiintyviin hankaluuksiin ja pulmiin. Pohdittavaksi jää edelleen monia kysymyksiä:

- Kenen näkökulman mukaan arviointi tehdään?
- Mikä on hyvä, toivottava tai parannusta? Kuka arvioi?
- Kuka käyttää tuloksia? Miksi arviointi?
- Mitä tietoa tarvitaan?
- Kuka päättää?
- Kuka analysoi?
- Kuka hyötyy?
- Miten raportoidaan? Millä kielellä?
- Mitä tietoa tuodaan julki? Mitä pimitetään?
- Mikä on oman persoonan vaikutus arvioinnissa, tuloksiin?
- Miten tilanteen tuntemus ja tuntemattomuus vaikuttavat arviointiin – kuinka niihin olisi suhtauduttava?

Kysymyslista saattaa tuntua pitkältä ja vastausten löytäminen vaikealta. Ahdistusta helpottaa huomio, että kaikissa arvioinneissa – osallistavissa tai ei – joudutaan ottamaan kantaa samoihin kysymyksiin. Erona on, että osallista-

KISSA JA HIIRI

Muodostetaan pareja, jotka asettuvat tilaan sokin sokin vastakkain kädet käsissä. Nämä ovat ”hiirenpesiä”, turvapaikkoja. Kaksi osallistujista jää kissaksi ja hiireksi. Kissa lähtee ajamaan hiirtä takaa – miukuvat ja vikisevät juostessaan. Jos kissa saa hiiren kiinni, osat vaihtuvat: kissa joutuu itse uhrin osaan ja hiirestä tulee kissa.

Hiiri voi juosta turvaan kotipesään. Kasvot vastakkain olevan henkilön kanssa hän ottaa kädet käsiin ja muodostaa uuden pesän, jolloin selän taakse jäävä parinpuolisko muuttuu kissaksi ja lähtee jahtaamaan hiireksi muuttuvaa kissaa. Näin tapahtuu aina hiiren mennessä turvaan pesään. Kuulostaa monimutkaiselta, mutta leikin hauskuus perustuu juuri jatkuvaan roolien vaihtumiseen.

Käyttö: Ryhmän fyysinen lämmittely. Happihyppely. Nauru. Näytteleminen. Nopea reagointi: sopii ennen ideariihä tai draamatyöskentelyä. Ei jäisellä pihalla!

TUOLINVAIHTO

Pyydetään osallistujia asettamaan tuolit rinkiin ja istuutumaan. Vetäjä selostaa leikin säännöt ja tarkoituksen. Vetäjä asettuu keskelle (hänellä ei ole tuolia): ”Kaikki joilla on harmaat sukat vaihtavat paikkaa”. Ilman tuolia jäänyt jää keskelle ja kysyy seuraavan kysymyksen. Vetäjän on hyvä jäädä alussa pari kertaa keskelle ja esimerkin näyttämiseksi kysyä informatiivisempiäkin kysymyksiä: ”kaikki jotka ovat olleet töissä Afrikassa...” tai ”kaikki, jotka ovat päivätöissä...” tai ”kaikki jotka vastustavat yksityisautoilua...”.

Tämä leikki voidaan toteuttaa myös ilman tuoleja tiiviissä piirissä ripirinnan seisten. Leikki tunnetaan eri puolilla maapalloa – kysy, onko tuttu täällä!

Käyttö: *Energian nostaminen. Jännityksen purkaminen nauruksi. Ryhmäläisten sekoittaminen istumaan tuntemattomien vieressä. Tilan rakentaminen: perinteisen luokan muuttaminen piirimuotoon. Tiedon hankkiminen ryhmäläisistä. Mielipiteiden ilmaiseminen ilman sanoja. Aika hyvä aloitusleikki.*

vassa arvioinnissa kysymykset nostetaan esiin keskusteluun, jolloin kenenkään ei tarvitse keksiä vastauksia niihin yksin.

Tiedon laatu ja määrä

Perinteisesti arviointityypistä riippumatta toteutukselta ja tulokselta on edellytetty kvantitatiivista ja numeerista analyysiä, puolueettomuutta, ulkopuolisuutta, riippumattomuutta, itsenäisyyttä sekä uskottavan ja hyödyllisen informaation tuottamista. Osallistavaa arviointia saatetaan vierastaa, koska sen tuottama tieto on laadullista ja subjektiivista. Monet ovatkin alkaneet pohtia tarvetta kehittää numeerisia osallistavia arviointimenetelmiä. Toisaalta tiedon paikallisuus ja kuvailevuus ei välttämättä ole ainoastaan huono asia.

Yhtenä osallistavan arvioinnin – kuten yleensä osallistavien menetelmien – etuna ja erikoisuutena on juuri paikallisten ja laadullisen tiedon saanti. Puhuttaessa kehityksestä, oppimisesta ja kasvusta törmäämme käsitteisiin, joita on vaikea ellei jopa mahdotonta mitata. Siksi

tarvitsemme myös menetelmiä, joilla mahdollistetaan tuntemusten, uskomusten ja arvostusten nostaminen mukaan keskusteluun.

Lisäksi kaikki arvioinnit ovat menneet hukkaan, jos niiden seurauksena ei tapahdu mitään muutoksia organisaatiossa, toteutuksessa, ajattelussa tai taidoissa.

Osallistavan arvioinnin etuna on kerätyn tiedon käyttökelpoisuus – se on ymmärrettävää, paikallista ja heti saatavilla. Nippu tilastollisia taulukoita ja käyriä englanniksi kahden vuoden perästä hyödyttää harvoin paikallisia oman toimintansa kehittämisessä. Sen sijaan osallistuminen työn arviointiin madaltaa kynnystä nähdä omat puutteet sekä auttaa huomaamaan käsillä olevat käyttämättömät resurssit ja mahdollisuudet. Osallistuminen ei ainoastaan helpota muutosta – usein se suorastaan innostaa siihen.

LÄHTEET:

- A. Hopen, S. Timmelin ja C. Hodzin 1994: *Training for Transformation, A Handbook for Community Workers numero 2.*
Feuerstein, Marie-Therese 1986: *Partners in Evaluation. Evaluating Development and Community Programmes with Participants.*

Kurssiarvioinnin menetelmiä

Miksi teemme mitä teemme eli käydään ryhmittäin tai yhdessä läpi kysymyslistaa

- Miksi kurssin alussa on esittely?
 - Miksi ihmisiä pyydettiin esittelemään vierustoveri eikä itsensä?
 - Miksi osallistujilta kysytään kurssiodotuksia?
 - Miksi kolmen hengen ryhmäkeskusteluja?
 - Miksi toisinaan kuuden hengen ryhmäkeskusteluja?
 - Miksi ihmiset pyydetään esiintymään ryhmittäin eikä yksinään?
 - Milloin kurssin vetäjä liittyy mukaan ryhmäkeskusteluun ja milloin ei?
 - Miksi ihmisiä pyydetään muodostamaan parit vähiten tuntemansa ihmisen kanssa?
 - Miksi tuolit ovat ympyrässä?
 - Miksi joskus keskustelut keskeytetään ja ihmiset saavat vähän aikaa keskustella pareittain ?
 - Miksi meillä on kuunteluharjoituksia?
- keksi itse lisää -

6. OSALLISTAVAT MENETELMÄT – KEPAN KURSSI

I päivä

- Kurssin avaus ja tutustuminen
- Kurssiodotukset
- Menetelmien ja käsitteiden lyhyt esittely
- Alustavan ohjelman esittely
- Participatory Rural Appraisal
- Harjoitukset – PRA-menetelmät

II päivä

- Aamutervehdys
- Harjoitukset – kuva, koodi
- Harjoitukset – PRA-menetelmät
- Training for Transformation
- Koodi
- Harjoitukset – koodin tekeminen
- Päiväarviointi

III päivä

- Aamutervehdys
- Fasilitointi – rooli, tekniikka ja etiikka
- Harjoitukset – koodien fasilitointi
- Esimerkki – Rautala-projektin esittely
- Illanvieron suunnittelu
- Päiväarviointi

IV päivä

- Aamutervehdys
- Vierailijaluento – Hikloch Ogola: PRA:n edut ja ongelmat
- Osallistava arviointi
- Kurssiarviointi
- Todistusten luovuttaminen
- Henkilökohtainen kurssiarviointi

I PÄIVÄ

1. Kurssin avaus ja tutustuminen (1,5 tuntia)

Ensimmäiseksi kurssilaiset toivotettiin lämpimästi tervetulleeksi Työväen Akatemiaan, Kainiaisiin. Samalla esiteltiin kurssin vetäjät: Jouni Piekkari, Anni Koskela ja Hanna Laitinen. Lyhyen kurssiesittelyn jälkeen olikin aika tutustuttaa osallistujat toisiinsa.

Tutustuminen aloitettiin liikunnallisella tuolinvaihtoleikillä. Leikkimisen jälkeen kukin tutustui lähemmin parin minuutin ajan vierustoveriinsa ja esitteli hänet lyhyesti muille. Esitelykierroksen jälkeen tutustuimme paremmin toisiimme mykkä ryhmitys -leikin avulla. Leikin lomassa kerrattiin ja muisteltiin aina uudelleen kurssilaisten nimiä. Lopuksi osallistujat muodostivat huoneeseen Suomen kartan; kurssilaiset asettuivat kuvitteelliselle kartalle ensin sen mukaan missä he tällä hetkellä asuvat ja sitten mistä ovat kotoisin. Kartalla pääkaupunkiseudulla oli todellista tungosta, kun taas pohjoisempana tilaa oli yllin kyllin.

2. Kurssiodotukset (30 min.)

Jokaiselle osallistujalle jaettiin viisi muistilappua, joihin heitä pyydettiin itsenäisesti kirjoittamaan viisi tärkeintä odotusta tai toivetta kurssin suhteen. Tämän jälkeen osallistujat asettivat pienryhmissä (6 henkilöä) odotuksensa tärkeysjärjestykseen Venn-diagrammiin (PRA-menetelmä): mitä tärkeämpi odotus sitä lähemmäksi ympyrän keskustaa. Lopuksi ryhmät vuorollaan esittivät Venn-diagramminsa muille.

Kurssiodotukset vaihtelivat osallistavien menetelmien ja suunnitteluprosessin oppimisesta aina yleisempään kokemusten jakamiseen. Eniten apua kaivattiin ryhmädynamiikan hallintaan ja fasilitointiin. Konkreettisen tiedonjonon lisäksi kurssilaiset odottivat saavansa uusia ideoita, kokemuksia ja elämyksiä sekä tukea omaan työhönsä. Uudet tuttavuudet ja verkostoituminen olivat myös olleet monien motiivina kursseille ilmoittautuessa. Kurssiodotuksista löytyi myös aitoa osallistamisen henkeä – nelipäiväiseltä rupeamalta odotettiin iloista meininkiä, positiivista ilmapiiriä ja ennen kaikkea hauskaa. Kurssiodotusten mukaisesti työskentelyssä ja oppimisessa tarvittiinkin niin aivoja kuin vatsalihaksia.

3. Menetelmien ja käsitteiden esittely (30–45 min.)

Jounin ja Annin opastuksella tutustuttiin osallistavien menetelmien keskeisiin termeihin. Samalla kartoitettiin osallistujien käsitteiden ja menetelmien tuntemusta ja aikaisempaa kokemusta niiden käytöstä jänamenetelmällä: kurssilaiset vastasivat esitettyihin kysymyksiin asetumalla kuvitteelliselle jänälle asteikolla ”kyllä, hyvin paljon – ei, en ollenkaan”.

- Kuka tietää, tuntee, osaa ...?
- Kuka on kiinnostunut, haluaa oppia ...?
- Kuka on törmännyt, käyttänyt ...?

Liekö ujouttaan vai vaatimattomuuttaan, mutta osallistajat hivuttautuivat pääasiallisesti ”en tiedä/tunne/osaa” -linjalle, vaikka myöhemmin kurssin edetessä ryhmäkeskusteluissa, harjoituksissa, saunan lauteilla, kysymyksissä ja kommentteissa loisti heidän kokemuksensa ja tietämyksensä. Kukahen kissan hännän nostaisi, jollei kissa itse...

4. Kurssiohjelman ja aikataulun esittely (15–30 min.)

Anni oli kirjoittanut kurssiohjelman etukäteen paperille ja ripusti sen kaikkien nähtäväksi. Hänen opastuksella alustava ohjelmasuunnitelma käytiin kohta kohdalta läpi. Esittelyn aikana paljastui myös kurssiteema eli harjoitusten aihevalinta – ajankäytön riittävyys. Pääasiallisesti osallistajat pitivät valittua teemaa hyvänä, joskin eriäviä mielipiteitäkin löytyi. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi osallistajat ilmaisivat mielipiteensä sanattomasti – alalaidan kuvien mukaisesti.

Kaiken kaikkiaan salista taisi löytyä tasaisesti niin kannattajia, epäilijöitä kuin murjottajia-kin.

5. Happihippy (30 min.)

Jounin opastuksella haukattiin happea ulkona energisellä kissa ja hiiri -leikillä.

6. Participatory Rural Appraisal -menetelmän esittely (1 tunti)

Hanna kertoi havainnollistaen PRA:n historian sekä esitteli sen laajaa työkaluvalikoimaa seuraavasti:

a. Yleinen historia

- muutos RRA–PRA–PLA (mitä muutos kertoo ajattelun muutoksesta)
- kehitysyhteistyön laadun parantaminen (vertaa ero TFT:hen, joka on prosessi)

b. PRA-menetelmien esittely

- kartoitus, vertailu ja analyysimenetelmät
- käsitteiden luominen, keskustelun herättäminen

7. PRA-menetelmien käytön harjoittelu (1 tunti)

Hannan ohjauksella kurssilaiset kokeilivat ryhmässä muutamaa PRA-menetelmää. Kurssiteeman mukaisesti harjoitusten aiheena oli ajankäytön riittämättömyys ja menetelmistä harjoiteltiin erilaisia aikakalentereita. Harjoitusten toteutuksen kannalta oli mielekästä jakaa kurssilaiset homogeenisempiin teemaryhmiin seuraavasti: perheelliset naiset, perheettömät naiset, perheelliset miehet ja perheettömät miehet.

Tehdyt harjoitukset eli ajankäytön analyysi:

1. Vuorokausikalenteri: ryhmässä piirrettiin tyypillinen vuorokausikalenteri – milloin teemme mitäkin ja kuinka pitkän aikaa?

2. Venn-diagrammi ajankäytön tarpeista. Ensin ryhmässä listattiin paperille erilaisia ajankäytön tarpeita (nukkuminen, lastenhoito, työnteko, liikkuminen paikasta toiseen, kodinhoito jne.). Sitten toimet kirjoitettiin yksittäisille lapuille – paljon aikaa vaativat toimet tulivat isommille lapuille ja vähemmän aikaa vaativat pienemmille. Lopuksi laput asetettiin Venn-diagrammin mukaisesti suuren ympyrän sisään niin, että tärkeät ajankäyttömuodot tulivat lähelle ympyrän keskustaa ja vähemmän tärkeät kauemmaksi keskustasta.

Vaikka ensimmäinen harjoitus herätti vilkasta keskustelua ryhmässä omasta ajankäytöstä, se ei välttämättä antanut ulkopuolisille erityisen kiinnostavaa tietoa. Toisessa harjoituksessa nou-

sivat osallistujien luokitteluerot ongelmalliseksi – toisten mielestä omaan aikaan kuuluivat opiskelu, järjestötoiminta ja teatterissa käynti ja toisille ne olivat eri asioita ja kuuluisivat eri lapuille. Harjoituksissa pohdittiin omaa ajankäyttöä – käytämmekö aikaa liian paljon epärelevantteihin asioihin? Toisaalta onko meillä edes mahdollisuutta valita toisin?

Yleisesti harjoituksen onnistumisen kannalta ajankäyttö teemana oli ehkä liian abstrakti aihe käsiteltäväksi kyseisellä menetelmällä. Konkreettisemmalla teemavalinnalla harjoitus olisi saattanut tuottaa enemmän uutta tietoa.

II PÄIVÄ

1. Aamutervehdys (30 min.)

Päivä aloitettiin lempeästi kuulumisien vaihtamisella ja nimien kertaamisella sekakättelyleikin avulla. Aamutervehdyksen jälkeen keskityttiin sykkyrän purkamiseen kahdella erilaisella tavalla: ensin oli yksi johtaja ja apulainen, jotka yrittivät purkaa ”solmua” ja toiseksi kaikki yrittivät yhdessä saada kasaa selvitetyksi. Lopuksi heräteltiin nukkuvat lihakset kävelemällä vapaasti luokassa ohjeiden mukaisesti asteikolla 1 (superhidas) – 9 (hirmu nopea). Kävelijät loivat itselleen aina nopeuden muuttuessa uuden roolihahmon niin, että pysäytettäessä ja kysyttäessä he osasivat vastata kysymyksiin: Kuka olet? Missä olet? Mihin olet menossa?

...kiireinen liikemies suurkaupungissa ostamassa vaimolle hajuvettä...

...kuubalainen juoksija, joka harjoittelee maratonian varten...

...lapsi, joka on päässyt koulusta kesälomalle...

...lenkkeilijä, joka on pakotettu lenkille...

2. Harjoitukset – aikaan liittyvät kuvakoodit (1 tunti)

Kurssilaiset muodostivat 5 hengen ryhmiä atomimallilla (vapaata kävelyä ja käskystä muodostetaan viisiatomisia molekyyliä). Ryhmänmuodostuksen jälkeen selitettiin harjoitustehtävä, joka tällä kertaa oli teema-aiheeseen (aika) liittyvän still-kuvan eli patsaan muodostaminen (aika 15 min.). Ohjeeksi annettiin, että kuvassa tulisi olla jokin aikaan liittyvä kontrasti, ongelma.

Ryhmät esittivät vuorotellen kuvakoodinsa. Osallistajat katsoivat patsasta kävellen eri suunnilta. Katsomisen aikana katselijat sanovat sanoja ja mielikuvia aikaan liittyen mitä patsas toi mieleen. Kuvista keskusteltiin lyhyesti esitysten jälkeen. Keskusteluissa puhuttiin vain mitä mielikuvia tai tuntemuksia esitykset tuottivat – mitä ne katsojien mielestä esittivät. Tekijät eivät kertoneet ”oikeaa vastausta” eli mitä he olivat ajatelleet.

...aika jyrää... aika vaatii... aika on raadollista...

...kuuma ja kiire... toi salkkumies tekee töitä, jotta vaimo voi löhöillä palmun katveessa...

...elvyttääköne tota yhtä...

...vanhemmalla iällä katsotaan enemmän menneisyyteen...

...elämänkaari...

3. Harjoitukset – PRA-menetelmät

Kurssilaiset jakaantuivat neljään ryhmään (mykkä ryhmitys ammatin mukaan). Jokaiselle ryhmäläiselle annettiin 15 lappua, joihin heitä pyydettiin kirjoittamaan viidentoista sukulaisen nimet. Kirjoittamisen jälkeen osallistujat jaottelivat sukulaiset luokkiin sen mukaan, kuinka he käyttävät hänen mielestään aikaa. Jokainen osallistuja suoritti jaottelun itsekseen – ryhmässä ei keskusteltu.

Jaottelun jälkeen ryhmäläiset jakoivat toistensa kanssa luokituksensa. Tämän jälkeen ryhmän sisällä pyrittiin luomaan yhteinen luokitteluperusta eli yhteiset luokkakategoriat.

Kolmannessa vaiheessa osallistujat pohtivat ryhmissä, mikä on ylipäätään mielekästä ajankäyttöä ja keksivät sen pohjalta yhden peruskriteerin, joka edustaisi ryhmän sisällä mielekästä ajankäyttöä. Lopuksi osallistujat pohtivat ryhmittäin laajemminkin yhteisten kriteerien luomisen mahdollisuutta sekä miettivät, millaisen tiedon hankintaan harjoitus on käyttökelpoinen.

Keskusteluissa tuli ilmi, että yhteisen kriteeristön muodostaminen saattaa olla todella vaikeaa, jopa mahdotonta. Luokkien kriteereistä on vaikea päästä yksimielisyyteen erilaisista arvoista ja henkilöhistorioista johtuen. Harjoituksessa arvokasta on se, että ryhmä saadaan keskustelemaan ja erittelemään ongelmaa sekä tutkimaan omia kriteerejään. Ryhmissä menetelmän soveltamisalueeksi koettiin mm. erilaisten ongelmien ja arvojen selvittäminen yhteisössä, konkreettis-

ten asioiden luokittelu, kuten puiden käyttökelpoisuus tai arjen ajankäyttö, sekä yleisesti ihmisten arvojen ja tavoitteiden määrittely.

...yksikään mun sukulaisista ei käytä mielekkäästi aikaa...

...ajankäyttö näytti aluksi aika suppealta aiheelta, mutta kun alettiin keskustelemaan asiasta niin se laajeni käsittämään koko elämän ja sen arvot...

4. Happihyppy (30 min.)

Hauska ja liikunnallinen reippailu jäistä pihaa uhmaten Mervi Pitkäsén johdolla ulkona muuli-leikin merkeissä.

5. Training for Transformation -menetelmän esittely (1 tunti)

Anni esitteli TFT-menetelmän taustaa ja periaatteita. Keskusteluissa ja kommentoissa nousivat esille manipulaation ja ihmisten passiivisuuden pelko. Kuinka löytää ja vaikuttaa yhteisön todellisiin ongelmiin heidän ehdoillaan ilman omien ajatusten ja tapojen vaikutusta? Kuinka saada ihmiset kiinnostumaan ja osallistumaan? Lisäksi monia askarrutti menetelmän sovellettavuus idän kulttuureihin.

...mitä jos ihmiset ei puhu mistään voimakkaista tunteista? Ei kuulu kulttuurin. Ovat niin alistettuja, tietoisuus niin heikkoa, että ihmisiä ei kiinnosta muu kuin selviytyminen. Miten tietoisuus herätetään... jos uskoo, että ongelmat ja kohtalo johtuu siitä, että edellisessä elämässä on elänyt niin huonosti, että ansaitsee kohtalonsa...

Prosessin onnistumisen ja mahdollisuuden epäilyt liittyivät yleisesti fasilitaattorin roolin vaikeuksiin ja ongelmiin. Esitettyihin kysymyksiin ei ole olemassa selkeitä ja varmoja vastauksia saati sitten jippoja niiden voittamiseksi. Onnistuminen tai epäonnistuminen on kiinni yhtä paljon pienistä ja suurista asioista: yhteisön johtajan suopeudesta ja oikeasta ajoituksesta kuin rahoituksesta ja aikaisemmista kokemuksista. Kannattaa vain muistaa, että muutos vaatii aina paljon aikaa ja herättää mitä todennäköisimmin ensin vastarintaa. Lisäksi muutos on usein aluksi

näkymätöntä ja vaikeasti mitattavaa – muutos on saattanut alkaa, vaikka se ei vielä näy toiminnassa.

6. Hyvä koodi (1 tunti)

Ensin kurssilaiset saivat katsoa esimerkkinä jouluraatajakoodin, jonka Jouni, Anni ja Kirsi olivat valmistaneet teema-aiheeseen liittyen.

Esityksen jälkeen Jouni suoritti koodin purkamisen ja työstämisen kokonaisuudessaan eli esitti koodin kuuluvat kysymykset (fasilitoi koodin). Fasilitoinnin tuloksena löytyneeseen ongelmaan kurssilaiset esittivät omat ratkaisunsa still-kuvan tai pantomiimin muodossa. Harjoituksessa ongelmaksi päädyttiin siivoavaan äitiin, joten ryhmätehtävänä oli ratkaista äidin surkea tilanne. Ratkaisuvaihtoehdot vaihtelivat yhdessä siivoamisesta palkattuun siivousfirmaan.

Esitysten jälkeen siirryttiin tarkastelemaan tarkemmin hyvän koodin ominaisuuksia. Ensin keskusteltiin koodin toimivuudesta, häiritsevistä tekijöistä ja muista hyvän koodin ominaisuuksista yleisesti, ja sitten keskityttiin vetäjien esittämään jouluraatajakoodiin. Nyrkkisääntönä koodien valmistelussa on hyvä pitää mielessä kolme asiaa:

- *tärkeys* – aihe on tärkeä katsojien elämässä
- *selkeys* – esitys on selkeä eikä sisällä ylimääräisiä kikkailuja
- *yksi ongelma* – koodi sisältää vain yhden ongelman

Tärkeyden puolesta esitetyn koodin aihe ei välttämättä ollut kaikille ryhmän jäsenille kovin tärkeä, ja useimpien mielestä se oli jopa kyllästymiseen asti jauhettu aihe. Selkeyden näkökulmasta tietoa ei ollut toisaalta tarpeeksi ja toisaalta oli liikaa häiritseviä tekijöitä. Ihmiset näkivät hyvin erilaisia asioita kuvassa ja koodissa ollut punaisesta pahvista tehty tonttulakki löhöäjän päässä hämmensi tulkintaa. Ongelman suhteen kuvasta tuntui löytyvän yhden selkeän ongelman sijaan monia vaihtoehtoisia, joista valittiin yksi äänestämällä. Kulttuuritaustasta riippuen ihmiset näkivät koodissa eri asioita – vaimon, palvelijan tai tyttären.

7. Koodikysymysten esittely (30 min.)

Koodikysymykset

1. Kuvailu

- mitä näet?
- mitä tapahtuu?
- millaisia tunteita?

2. Ensimmäinen kooditason analyysi

- miksi näin tapahtuu?

3. Todellisen elämän syvempi analyysi

- onko tilanne tuttu?
- luuletko, että on tyypillinen tilanne?
- tapahtuuko täällä?

4. Mitä muita ongelmia seuraa?

5. Ongelmien perimmäiset syyt

6. Ongelman ratkaiseminen

- mitä voi tehdä?
- kuka voi tehdä?

Anni ja Jouni perehdyttivät kurssilaiset koodien fasilitoinin tekniikkaan esittelemällä fasilitoinnin apurunkona olevat kysymykset. He tähdensivät, että mielipiteitä kysyttäessä tai äänestettäessä voi kannan ilmaisuna käyttää käden nostoa, nyökyttelyä, ääntelyä (ymm-ymm, joo-joo, ee-ei) tai kyllä-epäily-murjotusvaihtoehtoja. Jos koodista nousee keskusteluun monia erilaisia tulintoja, äänestetään vaihtoehto, jota ryhdytään työstämään eteenpäin. Koodin työstämisessä on myös valittava, kuka on päähenkilö (sorrettu) esitetyssä tilanteessa, sillä ongelman ratkaisua etsitään koodin

8. Koodin tekeminen (1 tunti)

Osallistujat jaettiin neljään viiden hengen ryhmään, joissa he kehittivät ajankäyttöteemaan liittyvän ongelman ja siitä koodin. Kukin ryhmä esitti vuorollaan koodin, jonka jälkeen esityksestä keskusteltiin pikaisesti. Kun kaikki olivat esittäneet koodinsa, kokemuksista ja kysymyksistä keskusteltiin.

Muistin virkistämiseksi esitysten nimet voisivat olla: Bussissa, Runo, Poissa ja Työ kasaantuu. Äänestyksen jälkeen kaksi koodia (Poissa ja Työ kasaantuu) valittiin tulevaan jatkokäsittelyyn.

Jatkokäsittelyyn valitut koodit olivat hyvin erilaisia: Poissa-koodi jäi sisällöltään vielä tässä vaiheessa monille epäselväksi, kun taas Työ kasaantuu oli hyvinkin selkeä ja helposti avautuva.

9. Päiväevaluaatio (15 min.)

Osallistujille jaettiin paperinpala, johon kukin kirjoitti lyhyesti omia mietteitään päivästä (1–2 virkettä). Laput kerättiin hattuun, ja osallistujat siirtyivät kävelemään vapaasti lattialle. Jouni jakoi laput takaisin sattumanvaraisesti. Kukin luki tekstin ääneen kävelyn lomassa kun siltä tuntui.

...Tämä päivä oli täyttä työtä. Leikkiminen on raskasta! Ehkä Freiren ajatusten esittely olisi vähän keventänyt...

...Päivä on ollut hyvä. Yhteisyys tuntuu minusta selvästi lisääntyneen, josta myönteinen tunne johtuu...

...”15 sukulaista” liikutteli ajatuksia uusille alueille...

...Tänään monta asiaa tuntuu avautuneen. Hetkessä esiin saatu luovuus kiehtoo – kaikki tämä ei sittenkään ollut unohtunut...

...Hienoa oli aamulla solmuntehtävän jälkeen ymmärtää kuinka hyvin sellainen harjoitus voikaan stimuloida todellista elämää...

III PÄIVÄ

1. Aamutervehdys (30 min.)

Kolmas päivä aloitettiin jakamalla edellisenä yönä nähtyjä unia – lyhyesti! Tarkoituksena ei ollut kilpailla hauskimman ja mielenkiintoisemman unen tittelistä, vaan saada äänijänteitä liikkeelle, virittäytyä tunnelmaan – kuunnella ja keskittyä. Aivojen ja korvien lisäksi täytyi myös lihakset notkistaa, ja siksipä tanssimme ja lauloimme iloisen, mosambikilaisen piiritanssin Ku, ku dlomela.

2. Fasilitaattorin rooli ja etiikka (30 min.)

Jouni aloitti kurssilaisten perehdyttämisen fasilitoinnin etiikkaan, rooliin ja odotuksiin piirtämällä muiden opastuksella ideaalifasilitaattorin:

- isot, avoimet silmät – isot korvat – iloinen ilme – rennot, kirjavat, värikkäät vaatteet – välineenä fläppipaperi ja keppi – taskut täynnä pikkukamaa
- mitä fasilitaattori tekee? – mahdollistaa; antaa välineet ryhmälle toimia – motivoi – aktivoi – kannustaa (saa marginaaleja mukaan) – auttaa oppimaan

Piirtämisen jälkeen hän esitteli fasilitointiin liittyvää etiikkaa ja työperiaatteet. Paras keino fasilitoinnin oppimisessa on harjoittelu ja virheiden sietäminen ja niistä oppiminen. Teoriassa kaikki tuntui sujuvan mallikkaasti, mutta käytännön toteutus tuntui epäilyttävän. Ongelmaksi nähtiin manipulaation vaara, yleinen passiivisuus, ryhmätyöt ja ennen kaikkea oppimisen ja virheiden sietämisen mahdollisuus omassa työssä:

...manipulaatio on vaarana, jos taustalla on rahoittajien motiivit...

...onko osallistamista, jos kaikki ei osallistu? Jos leikitään ja joku ryhmä jää taustalle eikä suostu...

...ihmiset kyllästyneitä ryhmiin...

...ryhmätyöt on väärinkäytetty menetelmä – koululaiset kyllästyneet siihen...

...kuitenkin todellisuudessa on muiden rahat ja ei voi sanoa, että tämä oli vasta 3. projekti, joka meni pieleen, mutta kyllä musta tulee vielä hyvä ehkä ton 4:n tai 5:n jälkeen...

...rahoittajataho ei suostu menee niin pitkälle, että suostuis tähän "avoimeen suunniteluun"...

...fasilitattorin roolinahan voisi olla rahoittajien ja muiden asenteiden muuttaminen, päämäärien tarkistuttaminen, olla vähän niin kuin välittäjänä paikallisten ja rahoittajien välillä...

3. Harjoitus – Koodien vetämisharjoitus eli koodien fasilitointi (1–1,5 tuntia)

Seuraavaksi kurssilaiset pääsivät itse harjoittelemaan ryhmissä koodin tekoa, esittämistä ja koodikysymysten läpiviemistä eli koodin fasilitointia. Osallistujat jaettiin kahteen: Poissa- ja Työn kasautuminen -ryhmiin (keskeltä kahtia). Muodostetuissa ryhmissä he pohtivat vastausta kysymyksiin:

- Miksi koodien vetämisessä on tärkeää käydä läpi kaikki kysymysrungossa esitetyt vaiheet?
- Mikä vaikeaa fasilitoinnissa ja kysymysten esittämisessä?

Kysymysten jälkeen he valmistautuivat esittämään koodin, jonka jälkeen yksi ryhmäläisistä veti koodin työstämiseen liittyvän ryhmäkeskustelun eli fasilitoi sen.

Esityksistä Poissa-koodi avautui parhaiten kotona asuvien lasten vanhemmille sekä vielä kotona asuville nuorille aikuisille tai vastikään kotoa pois muuttaneille. Heissä koodi herätti voimakkaita tunteita ja kiinnostusta. Keskusteluissa pohdittiin lasten ja vanhempien kohtaamattomuusongelmaan – yhdessäoloon on liian vähän aikaa.

Työn kasaantuminen oli koodina selkeämpi ja lähes kaikille osallistujille arkipäivää – niin monet eivät osaa sanoa ei lisääntyville työtehtäville ja harrastuksille. Koodin selkeyden vuoksi koodi oli helppo kohdistaa aiheeseen, mutta toisaalta ehkä liiankin selkeä ja valmiiksi pureskeltu – esitys ei jaksanut herättää suuria tunteita.

...jos koodit eivät herätä voimakkaita tunteita – vaikea ottaa kantaa, puuttua siihen, ei tule sitoutumista asiaan...

...on vaikea tehdä ryhmässä nopeasti hyvä koodi...

...kysymysrunko on hyvä apukeino aloittelijalle koodien vetämisessä ja kysymysten tekemisessä...

...esityksistä nousi paljon keskustelua, en mä itse keksisi noin paljon asioita ja sanottavaa – mutta ryhmähän sen toi...

4. Happihyppy (30 min.)

Vaativan harjoituksen jälkeen on hyvä rentoutua ja unohtaa kaikki hetkeksi – pitää hauskaa! Tällä kertaa vapaaehtoisena leikittäjänä toimi Janne Saarela. Hänen opastuksellaan rentouduimme hauskailla junaleikillä.

5. Esimerkki – Rautala-projekti: "TOP TOIJALA" – asukaslähtöinen suunnittelu Rautalan asuinalueella Toijalassa (1 tunti)

Jouni kertoi kokemuksistaan osallistavasta suunnitteluprosessista Rautalassa. Esimerkin avulla

keskusteltiin yleisesti kokemuksista – onnistumisista ja ongelmista – osallistavista hankkeista sekä pohdittiin osallistamisen näkökulman mahdollisuuksia. Osallistajat kokivat konkreettisen esimerkin kuulemisen selkeyttävän osallistavien menetelmien teoriaa ja sen yhdistämistä käytäntöön. (Rautala-projektin raportti löytyy kopioituna Kepan kirjastosta.)

6. Illanvieton suunnittelu osallistavilla menetelmillä (2 tuntia)

Jouni toteutti osallistavan suunnitteluprosessin illanvieton suunnittelussa. Ajatuksena oli kehittää yhdessä mukavaa illanvietto-ohjelmaa (= sellaista kuin kurssilaiset haluavat) osallistavan suunnitteluprosessin avulla. Harjoituksessa tuli pian ilmi, että kurssilaiset eivät halua alkuolettamuksesta poiketen ollenkaan virallista iltaohjelmaa vaan lähinnä mahdollisuuden rentoutua, keskustella ja tutustua paremmin toisiinsa, saunoa ja nauttia virvokkeita. Osa ryhmäläisistä oli kiinnostunut tanssiopetuksesta, johon onneksi löytyi vapaaehtoinen. Niinpä kurssilaisista Antti Pelttari tutustutti muut merenguen ja salsan tulusiin rytmeihin.

7. Päiväarviointi (15 min.)

Päiväarviointi keskittyi viimeisen harjoituksen – illanvieton suunnittelun arvioimiseen. Tarkoituksena oli purkaa harjoituksessa syntyneitä mietteitä ja ajatuksia. Osallistujia pyydettiin miettimään kolme sanaa, jotka parhaiten kuvaisivat harjoitusta tai tulivat ensimmäisen mieleen. Tällä kertaa yleinen ja alati toistuva sana oli manipulointi.

Illanvietosta tuli oikein hauska – ilman ohjelmaa. Sauna oli kuuma, hanki jäässä, ruoka herkullista, tanssin rytmit veressä, viini maittavaa, kalja kylmää – ja keskusteltavaa riitti. Illanvietto muistutti siitä, että osallistujien omien kokemusten jakamiselle täytyy varata aikaa.

IV PÄIVÄ

1. Aamutervehdys (30 min.)

Unisten ja juhlimisesta väsyneiden osallistujien mielet ja lihakset notkistettiin reippaalla ja iloi-

sella Ku, ku Dlomela -piiritanssilla. Vierailijamekin osallistui innolla ja taidolla tanssiin.

2. Vierailija – Hikloch

Ogola: PRA:n vahvuudet ja heikkoudet tutkimuksessa ja kehitysyhteistyössä (2 tuntia)

Vierailevana luennoitsijana Hikloch Ogola (konsultti ja journalisti) kertoi kokemuksiaan PRA-menetelmistä kehitysyhteistyössä ja tutkimuksessa. Ogola esitteli menetelmien käyttöön liittyviä heikkouksia ja vahvuuksia.

Positiivisena esimerkkinä oli terveydenhuollon kehittämishanke. Ongelmana oli sairastapauksissa suuri kuolleisuusprosentti. Ratkaisuksi oli ehdotettu terveysasemaverkoston tihentämistä niin, että kyläläisten ei tarvitsisi kävellä 10 kilometriä pidempää matkaa asemalle. Suunnitelman tueksi haluttiin osallistavilla menetelmillä kartoittaa kyläläisten mielipiteitä. Prosessin lopputuloksena oli kyläläisten toivomuksena terveysasemien rakentamisen sijaan lainarahaston perustaminen. Heidän mielestään on oleellisempaa turvata vähävaraisille mahdollisuus lainata rahat kuljetuksen, jotta he sairauden sattuessa kykenisivät matkustamaan alueen keskussairaalaan. Perusteluna oli toteamus, että maaseutuasemilla ei kuitenkaan ole lääkäreitä, lääkkeitä tai muita välineitä todellisten sairastapauksen hoitamiseksi.

Eriyksensä vierailija lopetti kysymykseen: Kuinka saada PRA-menetelmät ja osallistava ajattelu ministeriö- ym. ylätasolle?

3. Osallistava arviointi (1–1,5 tuntia)

Kurssilaiset jakautuivat neljään ryhmään pohdimaan arvioinnin olemusta ja osallistamisen vaikutusta siinä. Ryhmissä he vastasivat kysymyksiin:

- Miksi evaluoidaan?
- Mitä evaluoidaan?
- Kenelle & kuka?
- Kenen kriteerein?
- Milloin? Miten?

Ryhmät esittelivät toisilleen työnsä, joiden perusteella yhdessä syvennyttiin arvioinnin peri-

aatteisiin ja mahdollisuuksiin – erityisesti osallistavasta näkökulmasta.

Liekö öinen juhliminen vaatinut veronsa vai-ko liiankin rento ilmapiiri, mutta ryhmätyöskentely ja tulosten esittäminen lähenivät paikoittelun hysteerisyyden mittoja...

4. Kurssiarviointi (1,5 tuntia)

Kurssiarvioinnin avulla haluttiin tutustuttaa kurssilaiset käytännössä PRA-menetelmien käyttämahdollisuuksiin arvioinnissa. Toteutuksessa käytettiin PRA-menetelmistä rankingia eli taulukointia kannattavuusvertailun periaatteen mukaisesti. Harjoituksen vetäjänä toimi erittäin mallikkaasti Jukka-Pekka Aronen.

Tehtävää suoritettaessa ensin keskusteltiin kurssitavoitteista (kriteerit), joilla arvioida kursilla käytettyjä opetusmenetelmiä; kuinka hyvin ja mitä tavoitteita eri opetustilanteet sivusivat, kehittivät, opettivat. Tavoitteet koottiin kurssilaisten omista kurssiodotuksista (ensimmäisen päivän toinen harjoitus) ja toteutustavat kurssin aikana käytetyistä erilaisista menetelmistä. Pisteytyksen aikana tavoitteet ja toteutustavat täsmentyivät ja lopuksi sarake ”pienryhmäkeskustelut” päätettiin jättää kokonaan pois.

Menetelmänä oli antaa kullekin pystysarakkeelle (kaikki tavoitteet yhden toteutustavan osalta) yhteensä 10 pistettä. Aluksi osallistujat huutelivat äänekkäästi omia mielipiteitään ja komentelivat muita siirtämään haluamansa pistemäärän ruutukohtaisesti. Kovaäänisen huutokisailun jälkeen päädyttiin toimimaan hiljaa peukalo pystyyn -menetelmällä. Mielipiteiden kartoituksessa kukin ilmaisi kannatuksensa (peukalo ylöspäin) tai erimielisyytensä (peukalo alaspäin) roomalaisten gladiaattorikilpailuiden mukaisesti huudon sijaan. Ajan kulumisesta ja väsymyksestä huolimatta kurssilaiset halusivat viedä harjoituksen loppuun ja täyttää kaikki sarakkeet ja ruudut.

Valmista taulukkoa tutkittaessa huomattiin, että toiveista huolimatta ”ongelmatilanteiden hallintaa ryhmissä” ei juurikaan ollut käsitelty kurssin aikana. Ratkaisuksi esitettiin, että uusi kurssi keskittyisi selkeämmin ryhmädynamiikan hallintaan. Harjoitusinnostuksesta vai väsymyksestäkö johtuen harjoituksen kuluessa pavut siirtyivät sen verran, että joillekin sarakkeille tuli yhteensä yli 10 pistettä ja toisille vastaavasti vähemmän.

5. Fasilitaattoritodistusten luovuttaminen (15 min.)

Palkkioksi, kannustukseksi ja ennen kaikkea opittujen tietojen ja taitojen muistutukseksi osallistujat saivat iki-ihanan fasilitaattori-todistuksen kurssista.

6. Kirjallinen kurssiarviointi (30 min.)

Kurssilaisilta haluttiin saada myös henkilökohtainen kurssiarviointi. Osallistujat kirjoittivat vapaamuotoisen (sai käyttää myös Annin apukysymyksiä) arvioinnin. Yleisesti ottaen kurssi tuntui vastanneen odotuksia ja olleen ennen kaikkea erittäin mukava!

PRA kehitysyhteistyössä: VAHVUUDET

- prosessin aikaan saama toiminta ja empowerment (paikallisten vahvistaminen)
- seuranta ja arviointi: yllykkeenä hyvälle toteutukselle ja seurannalle

PRA kehitysyhteistyössä: HEIKKOUEDET

- aikarajat
- toiminnan ja mahdollisuuksien ohjaaminen
- itsekäs eliitti ja suuret organisaatiot
- tieteellisen tiedon ja paikallisten uskomusten ristiriidat

PRA tutkimuksessa: VAHVUUDET

- tehokkuus mittaamisessa
- identifioi monia erilaisia kiinnostuksen kohteita
- kääntää tiedon käytäntöön, arkeen sopivaksi
- luo pohjan toimintaohjelmille

PRA tutkimuksessa: HEIKKOUEDET

- ei tilastoja tai taulukoita
- harhaluulot – väärät odotukset: kokemusten vaikutus päätöksentekoon, suunnitteluun ja toteutukseen
- nojaa toisasteiseen tietoon: suullisen historian ja muistin todenmukaisuus

LOPUKSI

Sulje silmäsi jälleen ja mieti luettua. Mitkä kolme sanaa pulpahtavat ensimmäisenä mieleesi?



Mieti olivatko sanat positiivisia vai negatiivisia;

- jos sanat kuvaavat iloisia asioita, mikä teki sinulle hyvän mielen?
- jos sanat kuvaavat innostusta, uskallusta, kokeilunhalua mitä haluaisit kokeilla? Missä voisit toteuttaa sen?
- jos sanat kuvaavat pettymystä, mihin petyit?