



CLIPS METODIT



**KOOSTE METODEISTA
KÄYTETTÄVÄKSI JA LADATTAVAKSI
MAKSUTTA**

COMMUNITY LEARNING INCUBATOR
PROGRAMME FOR SUSTAINABILITY

Vastuuvapaus

Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiseen ei tarkoita sitä, että sisältö, joka kuvastaa pelkästään tekijöiden näkemyksiä, saa kannatusta, eikä komissiota voida saattaa vastuuseen niiden sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tekijänoikeus

Tämän materiaalin käyttö on sallittua Creative Commonsin tekijänoikeuslisenssi CC BY-NC-ND mukaisesti. Viittaathan aina alkuperäislähteeseen, kun hyödynnät työtämme ja jaat sitä eteenpäin. Sisältöjen muokkaaminen ja kaupallinen hyödyntäminen on kielletty.

CLIPS METODIT

HAKEMISTO

3	ITSEARVIOINTITYÖKALU
6	VOIMAKENTTÄ
10	YHTEISÖKORTIT
13	VÄRIPELI
17	VÄRIP., KOMMENTIT ROOLIPELIIN
20	TUNNEPYÖRÄ
23	ECOVILLAGE - PELIKORTIT
27	LIIKENNEVALOT
31	TAITOJA JA UNELMIA
34	CLIPS - SIPULI
37	PIIRITYÖSKENTELEY
40	UNELMOINTIPIIRI
43	ETENEMISSUUNNITELMAN LAATIMINEN
46	SUOSTUMUSPÄÄTÖKSENTEKO





Itsearviointityökalu

Kaikki tasot - Diagnostiikkatyökalu

Olemme kehittäneet CLIPS-itsearviointityökalun auttamaan ryhmiä analysoimaan itseään / omaa ryhmäänsä. Itsearviointityökalu on kyselylomake, joka löytyy Internetistä ja joka on ladattavissa ja täytettävissä tietokoneelta. Siitä saadun kyselyn tulos ei kuitenkaan kerro "totuutta" projektista - tämä on tärkeää pitää mielessä! Itsearviointityökalu on kuin "CLIPS-silmälasit", joilla ryhmä voi tarkastella hankettaan. Se terävöittää havaintoja ja antaa virikkeitä viestintään. Kuvaamme tässä yhden tavan käyttää itsearviointityökalua ryhmien kanssa.



Päämäärät ja tavoitteet

- Antaa käsityksen yhteisön vahvuuksista ja heikkouksista CLIPS-näkökulmasta.
- Antaa sysäyksen syvään yhteisön vuorovaikutusta arvioivaan metavuorovaikutukseen.
- Antaa käsityksen ryhmän vahvuuksia ja heikkouksia koskevista eri havainnoista.



Aika

70 - 130 minuuttia (tai enemmän - ihanteellinen, kun aloitetaan pitempi istunto yhteisön arvioimiseksi)



Materiaalit ja valmistelut

Ryhmän jokaisen jäsenen pyydetään tekemään työkalulla oma arvio kotona ja tuomaan tuloksensa kokoukseen.

Kokouksessa käytettävissä tietokone, jossa on ladattuna itsearviointityökalutiedosto (taulukko "groups").

Itsearviointityökalu ladataan clips.gen-europe.org - verkkosivustolta kohdasta: "methodology, methods and tools".



Kohderyhmä

Yhteisöryhmät



Osallistujamäärä

Vähintään 4 – enintään 40.



CLIPS
COMMUNITY LEARNING INCUBATOR



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



5' TERVETULOA!

20' YKSILÖLLISTEN KYSELYIDEN
TULOSTEN KERÄÄMINEN

20' KESKEISTEN NÄKÖKANTOJEN
MÄÄRITTÄMINEN YHDESSÄ

KULLEKIN
AIHEELLE 30' (MINIMIAIKA) KESKEISTEN
NÄKÖKANTOJEN TUTKIMINEN

5' ULOSKIRJAUTUMINEN

TERVETULOA! - 5 MINUUTTIA

Osoita arvostusta työlle, jota ihmiset tekivät kyselylomakkeen täyttämässä.

Kysy, miltä työn tekeminen tuntui ja oliko se kiinnostavaa, ja kiinnostaako heitä kuulla muiden ihmisten näkökulmia ja vertailla niitä.

Korosta, etteivät kenenkään vastaukset kerro "totuutta" hankkeesta, vaan että siitä on olemassa useita erilaisia totuuksia ja että tämä kokous omistautuu löytämään ne kaikki.

Matka on inspiroiva!

Ryhmätyöskentely itsearviointityökalua käyttäen

OHJE 1 - YKSILÖLLISTEN KYSELYIDEN TULOSTEN KERÄÄMINEN 20 MINUUTTIA

Tähän kannattaa valmistautua hyvin! Ota mukaan:

- läppäri, jossa on valmiiksi avattuna laskentaohjelma keskiarvojen ja varianssien laskemiseksi
- fläppitaulu-paperi, johon kyselylomakkeiden eri kohtien tärkeimmät sanat ovat jo kirjoitettuina, ja vieressä kaksi riviä "keskiarvolle" ja "varianssille".

Käy kyselylomake läpi ja pyydä ihmisiä antamaan pisteensä eri otsikoille.

Joku kirjaa nämä pisteet suoraan laskentaohjelman taulukkoon, mikä antaa keskiarvot ja varianssit.

Joku toinen esittää keskiarvot ja varianssit kuvallisesti fläppitaulu-paperilla.

On suositeltavaa käydä läpi koko kyselylomake kiireettä, ja välttää keskusteluja tässä vaiheessa. Vasta kun olette käyneet läpi koko kyselylomakkeen, tiedätte, mitkä ovat juuri ne tärkeimmät asiat, jotka tarvitsevat keskustelua. Jos sallit keskustelut tässä vaiheessa, ihmiset saattavat päätyä keskustelemaan epäoleellisista asioista.

OHJE 2 - MÄÄRITELKÄÄ KAIKKEIN OLEELLISIMMAT ASIAT - 20 MINUUTTIA

Tämä on hetki lajitella ja tunnistaa, mitä aiheita jatkossa käsitellään.

Asiat voivat olla oleellisia eri syistä:

- Kohdat, joiden pistemäärät ovat alhaiset.
- Kohdat, joissa varianssi on suuri (tiimin eri jäsenillä on hyvin erilaiset käsitykset) - tai ne kohdat, joissa muutamat ovat valinneet täysin erilaisia kuin muut, vaikka nämä muutamat ovat "poikkeuksia".
- Kohdat, joissa itsearviointityökalun antamat pisteet jollain CLIPS-tasolla ja ryhmän intuitiivinen arvio samasta kohdasta poikkeavat paljon toisistaan.

Tunnistakaa kohdat, jotka tarvitsevat lisätutkimusta tässä vaiheessa ja merkitkää, miksi ne ovat ratkaisevan tärkeitä.

Suosittelemme merkitsemään nämä kohdat eri koodeilla (esim.: ↘ alhaiselle ja X suurelle varianssille ja E erolle pisteytyksen ja intuitiivisen arvion välillä).

"Varianssi" kertoo, kuinka kaukana eri tulokset ovat toisistaan.

Se on korkea, kun tulokset eroavat paljon ja 0, jos kaikki antoivat täsmälleen saman pistemäärän.

Tässä ei ole tärkeää tietää varianssin matemaattista kaavaa. Niille, joita asia kiinnostaa: varianssi on keskiarvo saatujen arvojen neliöllisistä poikkeamista verrattuna lukusarjan keskiarvoon.

Esimerkki: Jos meillä on 3 "mitattua" tulosta: 1, 3, ja 5. Näiden keskiarvo on 3. Arvon 1 poikkeama keskiarvosta on 2, arvon 3 poikkeama on 0, ja arvon 5 poikkeama on jälleen 2. Tästä saadaan varianssiksi $= ((2*2)+(0*0)+(2*2))/3 = 8/3 = 2 \frac{2}{3}$ Tilastollisesti tulkittuna **varianssi on suuri, mikäli sen arvo on yli 1.**



Ryhmätyöskentely itsearviointityökalua käyttäen

Kukin kolmesta syystä, miksi aiheen katsotaan tarvitsevan lisää tutkimusta ja huomiota, edellyttää omanlaistaan jatkokäsittelyä. Siksi esitämme jatkossa kolme vaihtoehtoa: kullekin syyllä oma ehdotus siitä, miten käsitellä aihetta. Kokeneet ohjaajat voivat hyvin lisätä oman asiantuntemuksensa aiheen käsittelyyn ja mukauttaa menetelmää kulloisenkin tilanteen tarpeisiin. Suosittelemme käyttämään itsearviointityökalua ensimmäisenä vaiheena prosessissa, joka myöhemmin yhdistää monia erilaisia menetelmiä yhteisön tarpeiden mukaan.

OHJE 3-A: KOHTA, JONKA KAIKKI OVAT ARVIOINEET HUONOSTI "SUORIUDUTUKSI"

Mikäli ryhmä tunnistaa jossakin kohdassa selvästi alhaisen pistemäärän, niin todennäköisesti on olemassa todellinen tarve kohdan vahvistamiseksi, ei kuitenkaan välttämättä. Seuraava vaihe onkin tutkia, pitääkö ryhmä muutosta tarpeellisena. Ehkä koko ryhmä ei pidä tätä heikkoutena - tämä on hyväksyttävä!

Fasilitoijan tulisi aina olla tietoinen kahdesta olemassa olevasta mahdollisuudesta (jotka molemmat ovat usein tosia): joko ryhmällä on sokea piste tässä asiassa ja se ohittaa jotain, joka olisi heille tärkeää, tai kyseinen CLIPS-mallin kohta ei sovellu tälle ryhmälle, sillä jokainen ryhmä on omanlaisensa.

Tutki tätä kohtaa avoimesti ryhmän kanssa.

Seuraava vaihe - tarvittaessa - on kehittää strategia, jota voidaan soveltaa kyseisen kohdan vahvistamiseen.

Ensimmäinen vaihe tässä voi olla piirikeskustelu aiheesta (puhe-esinettä hyödyntäen) - tämän jälkeen fasilitoija voi valita sopivimman CLIPS-metodin, jolla tarttua kriittiseen kohtaan.

OHJE 3-C: KOHDAT, JOISSA ITSEARVIOINTITYÖKALUN ANTAMAT PISTEET JA RYHMÄN INTUITIIVINEN ARVIO PROJEKTISTA POIKKEAVAT PALJON TOISISTAAN

Jokaisella yhteisön jäsenellä ja usein jokaisella yhteisöllä on intuitiivinen vastaus kysymykseen "Voiko yhteisömme hyvin tässä suhteessa vai tarvitaanko siinä paljon kehittämistä?" - jo ennen kuin kyselylomakkeen täyttäminen aloitetaan.

Joskus tämä intuitiivinen luokittelu eroaa kyselyn tuloksesta - ja ihmiset kysyvät: Mikä on oikein?

Jälleen: ei ole oikeaa tai väärää. Tämä ero on taas mahdollisuus itsereflektioon.

Tähän eroon voi olla **kaksi syytä**:

Joko **itsearviointityökalu ei kysy "oikeita" kysymyksiä** - jos tulet tähän päätelmään, anna palautetta CLIPS-tiimille,

Tai **ryhmän käsitykseen omasta itsestään vaikuttavat jotkut kokemukset**, jotka antavat ryhmälle taipumuksen arvioida itseään positiivisemmin tai negatiivisemmin kuin työkalu. Tätä voi olla mielenkiintoista tutkia.

OHJE 3-B: KOHTA, JONKA VARIANSSI ON SUURI

Kohdat, joilla on suuri varianssi, eli kohdat joissa ihmisten arviot poikkeavat paljon toisistaan, ovat itsearviointi-työkalun mielenkiintoisimpia anteja. Suosittelemmekin, että käytätte suurimman osan ajasta välittömään keskusteluun näiden kohtien tutkimiseksi.

Jotkut ryhmät haluavat selvittää, mikä arvio on "totuus" projektista. On tärkeää kasvattaa tietoisuutta siitä, ettei projektista ole olemassa mitään yksittäistä "totuutta".

Jokainen vastaus on osa totuudesta.

Vaikka jotkut merkitsevät "1" ja muut merkitsevät "5" samalle lauselle - niin kaikki se on osa totuutta. Tällaisessa kohdassa ryhmä voi saada enemmän selville yksilöistä ja heidän eroistaan.

On tärkeää käyttää aikaa sen ymmärtämiseksi, miksi ihmiset tulivat päätökseen antaa juuri nämä pisteet. Kunnioittava ja tutkiskeleva keskustelu taustasta ja syistä, jotka johtivat tietyn pistemäärän antamiseen, **voivat kertoa ryhmälle paljon "minun" ja "meidän" suhteesta - paljon enemmän kuin mikään Itsearviointi-työkalun laskema tulos!**

Usein näissä keskusteluissa havaitut oivallukset ovat erittäin tärkeitä ryhmälle. Tällöin itsearviointi-työkalu tulee täyteen potentiaalinsa.

Jos jotkut ihmiset vastaavat toistuvasti paljon negatiivisemmin (tai positiivisemmin) kuin muut, tämä voi kertoa meille jotain näistä ihmisistä. Mikä yhdistää heidän erilaista näkökulmaansa? Mitä voimme oppia siitä? Joskus se voi olla merkki ihmisistä, jotka ovat putoamassa ryhmästä. Joskus se taas on vain todiste erilaisista persoonallisuuksista. Jotkut ihmiset ovat taipuvaisia optimismiin, toiset pessimismiin.

Kuinka voimme hyödyntää heidän potentiaalia? Ihmisiä, jotka vastaavat melko kielteisesti, voidaan käyttää **projektin seismografeina ja heille voidaan antaa enemmän huomiota**, tämä on usein tärkeä askel turhautuneiden ihmisten osallistamisessa.

Ja toisaalta niiden ihmisten, jotka yleensä näkevät pimeän puolen, on tärkeää lisätä tietoisuuttaan, että yhtäläillä on olemassa valoisa puoli.

Esimerkki: Yhteisömme oma tuntemus oli, että saamme erittäin matalan tuloksen "intenttiosta". Kyselylomake johti erilaiseen tulokseen, ja muilta yhteisöiltä saatu palaute oli yhdenmukaista kyselylomakkeen kanssa. Selitys tälle: meihin vaikuttavat uuvuttavat keskustelut intenttiomme toteuttamisen yksityiskohdista - tämä antaa meille vaikutelman, että toimimme huonosti "intenttiomme" tasolla.

Mutta verrattuna moniin muihin yhteisöihin, meillä on erittäin vahva intentio ekologiasta ja ekologisen jalanjäljemme pienentämisestä. Itsearviointityökalun avulla lisäsimme tietoisuuttamme tästä!



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

**CLIPS
METHODS**





VOIMAKENTTÄ: JÄNNITTEIDEN KÄSITTELY

DIAGNOSTIIKKA-METODI

Jännitteet voidaan nähdä osana tietyssä ajankohdassa kehkeytyvää uutta tietoa. Ryhmähanke käy läpi jännitteisiä tilanteita osana muutos-, kasvamis- ja oppimisprosessia. Tämä menetelmä mahdollistaa tiedon keräämisen tarkkailemalla ryhmän kehitysprosessia voimakenttänä, jossa eri vektorit pyrkivät puskemaan vastakkaisiin suuntiin. Tämä helpottaa seuraavaa vaihetta, eli sen määrittelyä, mitä ehdotuksia voidaan kehittää ryhmäkentän ja prosessin parantamiseksi.



Päämäärät ja tavoitteet

Tarkoituksena on auttaa ryhmää saamaan selkeämpi kuva siitä, mitkä vektorit ovat osallisina tilanteessa, joka voidaan kokea jännitteenä, ongelmana tai tukkeumana ja mitkä vektorit voisivat tukea positiivista kehitystä.

Menetelmää voidaan käyttää myös tutkimusprosessina siitä, mitä ryhmässä elää ja on meneillään kunakin tietynä hetkenä.



Aika

1-2 tuntia osallistujien lukumäärän mukaan, ja sen mukaan, mitä aiheita ryhmä haluaa tutkia.



Materiaalit ja valmistelut

Papereita ja tussikyniä



Kohderyhmä

Ryhmät ja valmentajat.



Osallistujamäärä

Vähintään 6 – enintään 20.
Isolle ryhmä tarvitaan enemmän aikaa.
Vaihtoehtoisesti iso ryhmä voidaan jakaa pienempiin ryhmiin, jotka työskentelevät erikseen.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

**CLIPS
METHODS**



Kesto

Toiminta

5'

JOHDANTO / PUITTEET

35-60'

TILANTEEN KARTOITUS

20-30'

MOOTTORIT JA JARRUT

30-35'

JÄNNITTEIDEN TYÖSTÄMINEN

15'

YHTEINEN LOPPUSELVITYS

JOHDANTO

PUITTEET (5 MIN)

Tämä menetelmä kehittyy useiden vaiheiden kautta: yhteisistunnosta pienryhmätyöskentelyyn. Yli 12 hengen ryhmät jaetaan pienempiin, 3 tai 4 hengen ryhmiin.

Prosessissa on seuraavat vaiheet:

- kartoittakaa jännitteet,
- määrittäkää moottorit ja jarrut,
- valitkaa näistä tarkoituksenmukaisimmat ryhmänä,
- laatikaa erityisiä, asiaankuuluvia ja toteutettavissa olevia ehdotuksia, jotka tasapainottavat ryhmän voimakenttää.

Huomatkaa, ettei työ ehkä valmistu tänään, mutta että se todennäköisesti muodostaa hyvän alun. Prosessi voidaan käydä läpi useampien päivien aikana, mikäli tilanne näyttää monimutkaiselta havaita ja määritellä. Ensimmäinen istunto voi olla "diagnostinen", ja siinä määritetään jarrut ja moottorit; toisessa istunnossa voidaan valita ja laatia ehdotukset.

VOIMAKENTTÄ 1 - TILANTEEN KARTOITUS

OHJE 1

NYKYTILAN KUVAAMINEN (10-25 MINUUTTIA)

Ryhmä keskittyy analysoimaan ja kuvaamaan ryhmän "nykytilannetta" viitaten mihin tahansa heitä askarruttavaan kysymykseen tai asiaan. On tärkeää, että kaikessa tässä ollaan mahdollisimman konkreettisia.

Tähän tehtävään voidaan liittää värillisiä piirustuksia, jotta myös hienovaraisemmat tiedot kuvastuvat näkyviin.

OHJE 2

HALUTUN NYKYTILAN KUVAAMINEN (15 ~ 25 MINUUTTIA)

Nyt on aika tarttua taikasauvaan!

Kyse on "toivotun nykytilanteen" kuvaamisesta viitaten samaan kysymykseen tai asiaan, kuin edellisessä vaiheessa.

On tärkeä puhua tästä toivotusta tilanteesta NYKYISESSÄ aikamuodossa. Kyse ei ole menemisestä tulevaisuuteen, vaan pikemminkin "halutun" tai "uskotun" tilanteen kuvaamisesta ikään kuin se jo olisi todellinen.

Jos ryhmä on näkemyksiltään hyvin monimuotoinen, kaikki vaihtoehdot kerätään, mutta se osa, josta ollaan enemmän samanmielisiä koostetaan ja määritetään.

OHJE 3

YHTEISEKSI TEKEMINEN (5-10 MINUUTTIA)

Kaikista tiedoista tehdään yhteisistunnossa yhteisiä sen selventämiseksi ja havainnoimiseksi, mitä on pohdittu, ilmaistu jne.



VOIMAKENTTÄ 2 - MOOTTORIT JA JARRUT

OHJE 1 KYSELE JÄNNITTEET (10~20 MINUUTTIA)

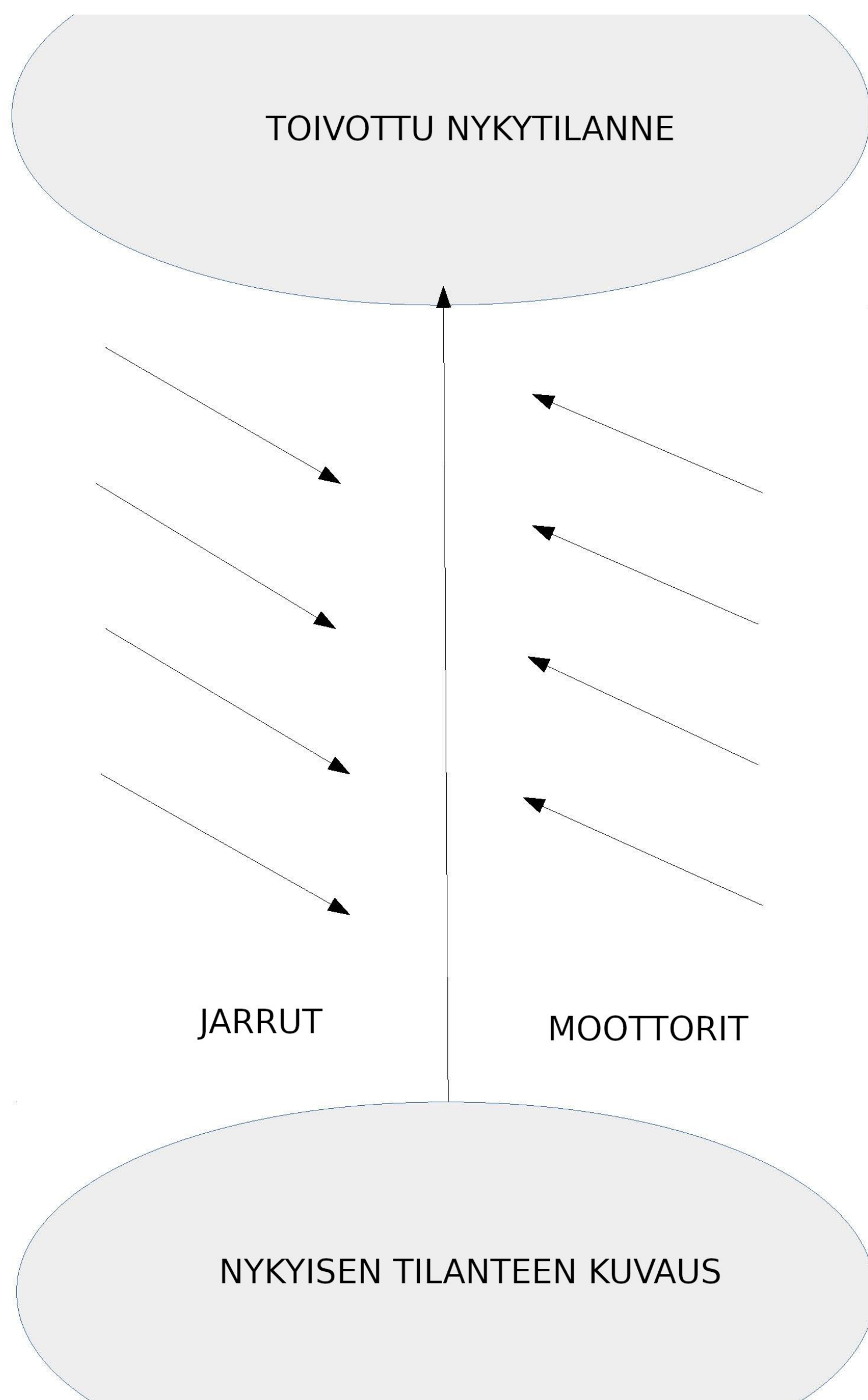
Alla oleva kuva osoittaa jännitteen sen välillä, mikä todella on elävää ja minkä taas haluaisitte elävän tai mistä ajattelette, että sen tulisi olla elävää. Tämä jännite voi aiheuttaa epämukavuutta ryhmään. Harjoitus käyttää tätä jännitettä tietolähteenä ja moottorina ryhmän kehittämiseksi.

Tässä vaiheessa ryhmä tutkii, mitkä moottorit voivat siirtää ryhmän "haluttuun nykytilaan", ja mitkä jarrut saattavat toimia esteenä tälle liikkeelle (enintään 4 kussakin tilassa). On aina tärkeää varmistaa, että tiedot ovat mahdollisimman tarkkoja.

OHJE 2 JÄNNITTEIDEN TÄRKEYSJÄRJESTYS (10 MINUUTTIA)

Ryhmä asettaa yhteisistunnossa tärkeysjärjestykseen mielestään tällä hetkellä käyttökelpoisimmat moottorit ja voimakkaimmat jarrut (enintään 2 kussakin tilassa). Lyhyen mielipidetiedustelun jälkeen fasilitoija voi auttaa ehdottamalla priorisointitapaa.

Kuva: Jännitteet jarruina ja moottoreina



VOIMAKENTTÄ 3 - JÄNNITTEIDEN TYÖSTÄMINEN

OHJE 1 JÄNNITTEIDEN YMMÄRTÄMINEN (15 MINUUTTIA)

Pienryhmissä kukin ryhmä käsittelee yhden teemoista:
Moottorien tapauksissa, mitkä ehdotukset voivat ravita kyseistä moottoria? Mitkä ehdotukset voivat - jarrujen tapauksessa - keventää jarrupainetta?
Kannusta ryhmiä olemaan konkreettisia ja keskittymään siihen, mikä todella on saavutettavissa.
Muistuta heitä tekemään toimintasuunnitelma ehdotuksen täytäntöönpanemiseksi.

OHJE 2 EHDOTUSTEN JAKAMINEN (5 MINUUTTIA)

Jakakaa ehdotukset.
Selvittäkää epäilyt esitetyistä ehdotuksista.

TAVOITTEIDEN TAI EHDOTUSTEN TULISI OLLA 'SMART'+C MUODOSSA

Specific - Määriteltävissä. Kuinka paljon (esim. 10%) mistä saavutetaan (esim. keiden käyttäytyminen tai mikä lopputulos) mihin mennessä?

Measurable - Mitattavissa. Tavoitetta koskevia tietoja voidaan kerätä, havaita tai saada.

Achievable - Saavutettavissa. Ovatko ne mahdollista saavuttaa?

Relevant to the mission - Oleellinen missiolle. Selkeä käsitys siitä, miten nämä tavoitteet sopivat ryhmän yleiseen visioon ja missioon.

Timed - Aikataulutettavissa. Aikajana (josta osa on selkeästi määritelty tavoitteissa), jolla ne saavutetaan.

Challenging - Haastava. Ne hieman venyttävät ryhmää asettamaan päämääräkseen jäsenille tärkeitä merkityksellisiä parannuksia.

OHJE 3 - YHTEINEN PÄÄTÖS - 10~15 MINUUTTIA

Ryhmä suunnittelee yhteisen/kollektiivisen päätöksen. Päätös kattaa sen, mitkä ehdotukset valitaan toteutettaviksi, milloin, miten ja kuka huolehtii mistäkin prosessista. Päätös tehdään "suostumuksella" (katso metodi "Suostumuspäätöksenteko").

VOIMAKENTTÄ LOPPUSELVITYS

LOPPUSELVITYS (15 MINUUTTIA)

Loppuselvitys yhteisistunnossa: Millaista työskentely sinulle oli? Millaista ryhmälle?

Juhlistaminen.

"VOIMAKENTTIEN" ALKUPERÄ

"Voimakentät" -diagnostiikkamenetelmän kehitti alkujaan Kurt Lewin liikkeenjohdon alalla. Myöhemmin sitä on sovellettu ryhmien fasilitoinnissa.



TASOT - Yksilö, Yhteisö

Tämä menetelmä tutustuttaa ihmiset sellaiseen ajattelu- ja suhtautumistapaan, joka on tärkeä yksilöitä kunnioittavan ja voimaannuttavan yhteisön luomisessa. Menetelmä kannustaa ihmisiä pohtimaan omaa suhtautumistaan ja puhumaan siitä. Tämä yleensä aloittaa syvän yhteisöä rakentavan ajatusten ja kokemusten vaihdon. Osallistujat voivat liittää asenteensa ja arvonsa näihin kortteihin. Joissain yhteisöissä kortit (tai omat mukaelmat näistä) ripustetaan yhteisötiloihin näkyville muistututtamaan asiasta.



Päämäärät ja tavoitteet

Lisätä osallistujien tietoisuutta siitä, mitä tarvitaan, jotta yksilöt kukoistavat yhteisössä.



Aika

75 - 120 minuuttia



Materiaalit ja valmistelut

Yhteisökortit ovat 12 kortin sarja, joka esittelee yhteisöprojekteissa tarvittavan ajattelutavan. Ne voidaan ladata verkkosivustolta:

clips.gen-europe.org (etsi: Community Cards)



Kohderyhmä

Tätä menetelmää voidaan käyttää koulutuksissa ja todellisissa työskentelyissä ryhmien kanssa. Kohdeyleisönä on ryhmä, joka työskentelee pitkään yhdessä ja on kiinnostunut luomaan ja vahvistamaan ryhmässään yhteisöllisyyden henkeä.



Osallistujamäärä

Vähintään 4 – enintään 24.



Kesto	Toiminta
5'	HARJOITUKSEN PUITTEET
20'	YHTEISÖKORTTIEN ESITTELY (FASILITOIJA TEKEE)
5'	KORTTIEN POIMIMINEN
20'	PIENRYHMÄKESKUSTELUT KORTEISTA
20'	SADONKORJUU YHTEISISTUNNOSSA
5'	PÄÄTÖSKESKUSTELU

NÄMÄ OVAT VÄHIMMÄISAIKOJA, ON RENNOMPAA OTTAA ENEMMÄN AIKAA PIENRYHMILLE.

JOHDANTO

HARJOITUKSEN PUITTEET - 5 MINUUTTIA

Seuraavassa harjoituksessa sukellamme kollektiiviseen viisauteemme sen osalta, mitä yhteisössä tarvitaan, jotta yksilöt voivat kukoistaa siellä. Yhteisön ja yhteisöllisyyden mahdollistamiseksi tarvitaan tiettyjä ajattelu- ja suhtautumistapoja.

Nämä kortit ovat muistutus ja inspiraation lähde noihin eri ajattelu- ja suhtautumistapoihin.

YHTEISÖKORTIT

OHJE 1 - YHTEISÖKORTTIEN ESITTELY - 20 MINUUTTIA

Fasilitoija esittelee 12 yhteisökorttia ja havainnollistaa viestinsä henkilökohtaisella maailmankatsomuksellaan sekä omilla esimerkeillään yhteisöllisestä elämästä.

Oppimispolulla oleminen

Kaikki, mitä kohtaan, riippumatta siitä, kuinka tuskallista se on, voi myötävaikuttaa oppimiseeni ja henkiseen kasvuuni.

Itsetuntemus

Omien heikkouksien ja kipupisteiden tunteminen - ei piilottamalla, vaan työstämällä niitä ja puhumalla tästä.

Oma vastuu

Olen vastuussa melkein kaikesta, mitä minulle tapahtuu. Vain minä voin muuttaa elämäni, En odota jonkun muun tekevän sitä.

Empatia

Myötätunto itselle ja muille.

Tunteiden tiedostaminen

Vastuun ottaminen omista tunteista ja niiden taustan tutkiminen. Miksi reagoin tällä tunteella? Mitä tunne kertoo minulle? Mitä voin oppia tästä?

Toisten tarpeiden kunnioittaminen

... ja asenne, että on ihan ok, että kukin etsii tapoja vastata tarpeisiinsa.

Rehellinen ja avoin vuorovaikutus

Kommunikointi henkilökohtaisista asioista - omista heikkouksista sekä epäilyistä - luo luottamusta.

Tietoisuus rooleista, vallasta ja etuoikeuksista

Roolien, vallan, arvoaseman ja etuoikeuksien vaikutusten tietoinen käsittely. Tavoitteena on voimaannuttaa mahdollisimman monia ihmisiä.

Mikä on todellisuus?

"Oikean ja väärän tuolla puolen on paikka, tapaan sinut siellä?" (Rumi)

Hyväksy subjektiiviset totuudet ja ota ne vakavasti.

Palautteelle avautuminen ja virheiden käsittely

Avoimuus palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen. Virheiden kohtaaminen mahdollisuutena oppimiseen, ei ihmisten syyttämisenä virheistä.

Kiinnostus ihmisistä

Todellinen kiinnostus ihmiskokemusten monimuotoisuuteen ja yhtäläisyyteen. Tietoisuus siitä, että voin oppia paljon itsestäni kohdatessani muita.



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



YHTEISÖKORTIT

Tärkeä ohje fasilitoijalle:

Voi olla houkuttelevaa puhua paljon henkilökohtaisesta valaistumisesta ja omista oivalluksista esitellessä näitä 12 korttia. Menetelmän pääosa ei ole fasilitoijan puhe, vaan aika, joka omistetaan kokemusten vaihdolle näistä korteista. Fasilitoijana puhu siis lyhyesti - alle minuutti jokaisesta kortista. Puhuttuasi kortista, aseta se pieneen ympyrään ihmisten muodostaman piirin keskelle. Jos ihmiset istuvat eri tavalla, kiinnitä kortit esimerkiksi nuppineulatauluun.

OHJE 2: KORTTIEN POIMINTA JA RYHMIEN MUODOSTAMINEN - 5 MINUUTTIA

Tämän vaiheen perustavoite on varmistaa, että jokainen kortti on jonkun kädessä. Se, miten tämän toteutamme, ei ole oleellista: voimme vaikka vain jakaa kortit ryhmän jäsenille. Yleensä kuitenkin pyrimme osallistamaan ihmiset pyytämällä heitä valitsemaan harkiten yhden tai kaksi korttia, jotka merkitsevät heille jotakin - joko niin, että he ilmaisevat tällä valinnallaan samansuuntaisen mielipiteensä asiasta tai niin, että heillä on epäilyksiä kyseisen kortin tärkeydestä. Joka tapauksessa meidän tulisi fasilitoijina varmistaa, etteivät ihmiset käytä tähän kovin paljoa aikaa: ei ole tärkeää, kenellä on mikäkin kortti ja miksi. Kortithan kun voidaan antaa myös umpimähkään ihmisille. Jos ihmisiä on enemmän kuin 12, yhteisökortit tulee tulostaa kahdesti erivärisille papereille niin että aina on kaksi eriväristä korttia samalla tekstillä. Kortteja jaettaessa ihmisiä pyydetään ottamaan ensin kaikki saman väriset kortit, ja vasta sen jälkeen kun ne kaikki on otettu, ottamaan kortteja toisesta korttisarjasta. Tämän lyhyen hetken jälkeen, kun kortit on luovutettu ihmisille, pyydä heitä muodostamaan 2-4 hengen ryhmät.

OHJE 3: PIENRYHMÄKESKUSTELUT KORTTIEN AIHEISTA - VÄHINTÄÄN 20 MINUUTTIA

Tämä on itse asiassa tärkein osa harjoitusta - se, jossa osallistujat sukeltavat ajatuksiinsa syvemmälle korttien aiheisiin. He puhuvat omista kokemuksistaan ja keskustelevat pienessä ryhmässä - tämä syventää heidän ymmärrystään siitä, mitä kortteihin on kirjoitettu. Tätä tutkimusta ohjaavia kysymyksiä voivat olla:

- Ovatko he samaa mieltä siitä, että tämä on tärkeää menestyvälle yhteisölle? Miksi (/ei)?
- Mitä henkilökohtaisia kokemuksia heillä on tästä suhtautumistavasta?
- Miten voimme vaalia tätä suhtautumistapaa yhteisöissä?
- Miten voimme vaalia sitä erityisesti omissa yhteisössämme?

Fasilitoijan tulee rohkaista ryhmää varmistamaan, että kaikki pienryhmässä jakavat oman kokemuksensa keskustelun aikana.

Vinkki fasilitoijalle:

Varsinkin jos ryhmissä on enemmän kuin 2 henkilöä, on viisasta soittaa kelloa silloin tällöin ja antaa ohjeita ajan kulusta sekä muistuttaa ryhmää huolehtimaan siitä, että kaikilla on aikaa puhua. ("Puolet käytettävissä olevasta ajasta on ohi", myöhemmin: "5 minuuttia jäljellä!")

OHJE 4: SADONKORJUU YHTEISISTUNNOSSA - 20 MINUUTTIA

Yhteisistunnossa pienryhmät kertovat aiemman keskustelunsa ydinkysymyksistä popcorn-tyylisesti. Muut ryhmän jäsenet sekä fasilitoija voivat lisätä asioita tai esittää kysymyksiä.

Kortti palautetaan ja kiinnitetään nuppineulatauluun. Tärkeät kortteihin liittyvät huomiot kirjataan kortin viereen tai mieluiten tallennetaan kuvallisesti hahmottamisen vahvistamiseksi.

OHJE 5: PÄÄTÖSKESKUSTELU - 5 MINUUTTIA

Millaista se oli? Ovatko kortit sinusta hyvä työkalu keskustelun käynnistämiseksi siitä, mikä on tärkeitä yhteisöhenkelle? Haluaisitko lisätä käyttöön muita kortteja? Pidätkö joitakin kortteja tarpeettomina?



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

**CLIPS
METHODS**





TASOT: YKSILÖ,YHTEISÖ

Väripeli on vuorovaikutteinen menetelmä, joka keskittyy monimuotoisuuden omaksumiseen ja hallintaan, erilaisten ominaisuuksien tunnustamiseen ja osallistavan yhteisöryhmän rakentamiseen. Sitä pelataan käyttämällä "arkkityyppejä" erojen osoittamiseksi - äärimmäisyyksissään. Menetelmä tarjoaa tilaa pohdiskeluun sekä yksilölle että ryhmälle.



Päämäärät ja tavoitteet

Tämän metodin tavoitteina on:

- Tietää enemmän itsestäsi osana ryhmää
- Tuntee ryhmäsi - sen erot ja taidot
- Tietää, mitä alueita parantaa - mihin kiinnittää erityistä huomiota
- Tuoda tietoisuutta eroista yhteisöryhmässä ja siitä, miksi on välttämätöntä, että erilaiset taidot ja tyylit ovat edustettuina. Ja antaa arvoa näille kaikille.



Aika

Noin 60 minuuttia (tavanomaisesti).
Noin 2 tuntia, jos mukaan otetaan enemmän toiminnallisia elementtejä.



Materiaalit ja valmistelut

- Leikkaa liitteenä olevat värilausekkeet arkeista. Leikkaa näitä runsaasti, kuten 2 arkkia kutakin.
- Merkitse värilausekelappujen taakse pisteellä sen väri (väri on merkitty arkin yläosaan)
- Valmistele fläppitaulu nelivärisesti ja kirjaa joitain avainsanoja kullekin värille.
- Valmistele roolipeli näyttääksesi eri värit (äärimmäisyyksinä). Tarkista laput roolipeliä varten.
- Etsi hattu tai jokin vastaava edustamaan kutakin väriä.
- Neljä värillistä arkkia A3 (tai A4) -koossa laitettaviksi lattialle.

Liitteet:

- värilausekkeet
- kommentit roolipeliä varten
- moniste

Väripeli värilausekkeineen ladataan clips.gen-europe.org -verkkosivustolta kohdasta: "methodology, methods and tools".



Kohderyhmä

Organisaatiot, yhteisöryhmät ja kaikenlaiset ryhmät - soveltuen erityisesti ryhmille, joiden tarkoitus on toteuttaa jokin projekti yhdessä.

Voidaan soveltaa kartoitusharjoituksena organisaatiossa: Mitä ominaisuuksia ryhmässämme on edustettuina? Voi kertoa jotain siitä, miksi asiat tapahtuvat tai miksi ne eivät tapahdu.



Osallistujamäärä

Noin 12 henkilöä per ryhmä. Mitä enemmän osallistujia on, sitä enemmän värilausekelappuja tarvitaan.

Jos osallistujia on paljon, jaa ryhmä mieluiten kahteen pöytään. Voit myös jakaa ryhmän kahtia niin että suoritate tehtävän kahdesti.



Kesto	Toiminta
5'	JOHDANTO - PUITTEET
15'	OSALLISTUJAT POHTIVAT PÖYDÄLLE ASETTUJA LAUSUMIA - NEUVOTTUINA KUNGIN VALITSEMAAN NIISTÄ 10
10'	NELJÄN VÄRIN/TYYPIN/LAADUN ESITTELY ROOLIPELIN/DRAAMAN KAUTTA
15'	RYHMÄKESKUSTELUT HENKILÖKOHTAISISTA LUONTEENRAKENTEISTA
15'	PÄÄTÖSKESKUSTELU

JOHDANTO

PUITTEET (5 MINUUTTIA)

Tässä harjoituksessa tutkimme luontaisia mieltymyksiämme ja/tai ominaisuuksiamme yhteisön jäsenenä. Mikä on meille luontaisaa, mikä piirre hallitsee meissä ja mikä tekee meistä erityisiä ryhmässä.

Kyse on rooleistamme ja siitä, mitä me tuomme ryhmään. Mutta kyse on myös muiden tunnistamisesta heidän ominaisuuksineen.

VÄRIPELI

OHJE 1 - LAUSUMIEN VALITSEMINEN (15 MINUUTTIA)

Fasilitoijana kuvaile toiminta:

Ensiksi eri lausumat asetetaan pöydälle.

Sitten kävelette ympäri pöytää ja luette lausumat.

Huomatkaa, että ne kaikki voivat olla tärkeitä yhteisölle.

Teidän kunkin tulee poimia 10 lausumaa, jotka kuvaavat teille sitä, kuinka näette itsenne yhteisön jäsenenä.

Soita hidasta musiikkia taustalla.

Osallistujat kävelivät hiljaa pöydän ympärillä ja poimivat kukin yhteensä 10 lausumaa. Keskeytä, mikäli keskustelu yltyy.

Jos osallistujat poimivat lausumia erittäin nopeasti, pyydä heitä jatkamaan ja samalla pohtimaan tarkasti, ottivatko he juuri oikeat lausumat. Kerro, että he voivat korvata jo ottamansa lausumat uusilla.

OHJE 2 - VÄRIEN ESITTELY (10 MINUUTTIA)

Muistuta osallistujia, että tämä harjoitus koskee erilaisia ominaisuuksia, joita tuomme ryhmään. Esittäkää lyhyt näytelmä, joka selvittää neljää erilaista tyyliä. Esittäkää tyylit äärimmäisyksissään. Näytelkää 2 tai 4 henkilön kesken.

Kuten: PUNAINEN sanoo: "On tärkeää, että me kaikki tunnemme olomme hyväksi." VIHREÄ jatkaa ja sanoo: "Ei, on tärkeämpää, että saavutamme asettamamme tavoitteet!" KELTAINEN sanoo: "Voi, voimme aina muuttaa, jos jotain uutta ilmenee." SININEN sanoo: "Ei, meidän on pidettävä kiinni alkuperäisestä visiosta ja linjauduttava siihen". Huomaa: "Kommentit roolipeliin" auttaa näyttelemistä!

Värien esittelemiseksi käytäkää hattua / huivia tai jotain, jossa on esittämämme väriä - tai värillistä A3 / A4-paperia.

PUNAINEN: SOSIAALINEN LAATU

Huolehtiva, tarkistaa, ovatko kaikki kunnossa ja tulleet kuulluiksi. Antaa hieronnan. Ja keksejä! Ei aina niin tulossuuntautunut, mutta varmistaa hyvän prosessin. "Hyvän olon ihminen".

VIHREÄ: KÄYTÄNNÖLLINEN LAATU

Usein esittää asialistan, varmistaa, että dokumentaatio on tehty, mittaa vaikutusta asetettuihin tavoitteisiin nähden (kuten selvät määräajat ja selkeys), käsittelee käytännön ja ekologisia ratkaisuja, usein päätyy hallinto- tai hoitotehtäviin. Suunnitelmien tekeminen ja niiden saavuttaminen. Suunnittelija ja tekijä.

SININEN: POHTIVA LAATU

Hyvin tarkoitussuuntautunut, MIKSI teemme tämän? Filosofi, ehkä älyllinen/akateeminen. Kiinnostunut asioista, kuten valta ja asema/etuoikeus. Järjestää arviointeja, joiden tarkoitus on oppiminen ja kehittäminen. Varmistaa, että projekti on yhdenmukainen arvojen ja vision/mission kanssa. Kunnianhimoinen, haluaa vaikuttaa. Ajattelija.

KELTAINEN: INNOVATIIVINEN LAATU

Voi nähdä mahdollisuuksia tilanteissa, joissa muut luopuvat. On joskus unelmoija, ei pelkää haasteita. Voi olla epärealistinen, mutta innovatiivinen. Muuttuu helposti levottomaksi ja kärsimättömäksi, jos muut eivät seuraa tai ovat liian hitaita. Ei hyväksy helposti vastustusta ja voi tulla surulliseksi. Inspiroija, "liikuttaja ja ravistaja".



RYHMÄKESKUSTELUT

ROOLIPELIN LOPPUKESKUSTELU

Näytä eri tyyli - muutamien avainsanojen - fläppitaululla. Tämä näyttää roolipelin hahmot, mutta selittävämmällä tavalla oleellisen tavoittamiseksi.

Kerro, ettemme edusta vain YHTÄ näistä väreistä, mutta että meillä kaikilla voi olla hallitseva puoli / luontainen taipumus. Tunnistamalla ja tunnustamalla eri tyyliä tiedämme, missä voimme harjoitella ja tulla taitavammiksi hallitsemaan kaikkia neljää tyyliä/ominaisuutta - sillä niitä kaikkia tarvitaan ryhmässä.

Kun tunnet itsesi sekä oman roolisi ja panoksesi, sitä on helpompaa muuttaa - tämä harjoitus onkin työkalu itsensä kehittämiseen. Ja sitä myöten myös muiden ihmisten erilaisten tyylien ja panoksien arvostamiseen.

SELITÄ: KELTAINEN tarvitsee VIHREITÄ taitoja tehdäkseen unelmat toteuttamiskelpoisiksi ja todellistaakseen ne. VIHREÄ tarvitsee KELTAISTA energian herättämiseen ja uskaltamiseen.

Kaikki värit/tyylit ovat yhteydessä toisiinsa ja niitä kaikkia tarvitaan. Joitakin niistä voidaan harjoitella. Anna esimerkki: Punainen ja keltainen ovat ehkä vaikeimpia oppia, jos ne eivät ole luontaisia sinulle. Sininen on teoreettinen - sen voi oppia. Vihreä vahvistuu käytännön harjoituksilla.

Voit laittaa neljä väriä lattialle, kunkin eri nurkkaan. Käske osallistujia seisomaan keskellä ja tekemään pieniä "äänestä jaloillasi" -esimerkkejä: Kysy, mitä värilaatua he pitävät itsellään hallitsevana, ja pyydä heitä kävelemään sinne. Kysy, mitä he haluavat harjoittaa enemmän; mikä väreistä voi joskus turhauttaa heitä ja miten heidän mielestään muut näkevät heidät ryhmässä.

Jos ryhmä tuntee toisensa hyvin, voit pyytää ryhmää varovasti tönimään ihmisiä siihen kulmaan, jossa kyseinen henkilö ottaa roolin nykyisessä projektissa.

OHJE 3 - RYHMÄKESKUSTELU (15 MINUUTTIA)

Istukaa uudelleen ja palatkaa lausumiin (jotka useimmat ihmiset ovat melkein unohtaneet tässä vaiheessa). Pyydä sitten osallistujia kääntämään lausumansa ja tarkistamaan niiden takana olevat värikoodit.

Jaa moniste värityypeistä. Anna ohjeeksi: Tutki värejäsi. Kuinka samastut niihin?

Jakakaa ryhmissä yllätyksiä, AHA-hetkiä - ja turhautumisia. Pyydä jäseniä auttamaan toinen toisiaan. Ehkä muut näkevät sinussa tietyn värin ja voivat auttaa analysoimaan tulosta?

Jos työskentelet pysyvämmässä ryhmässä, pyydä ryhmää analysoimaan ryhmän värikoostumus. Puuttuuko koosteesta ehkä joitain värejä?

OHJE 4 - PÄÄTÖSKESKUSTELU (15 MINUUTTIA)

Kuinka harjoitus sujui? Kuinka voimme käyttää sitä ryhmissämme?

Keskustelkaa, mitkä värit voivat olla eduksi minkäkin tyyppisessä projektissa, tai projektin missä vaiheessa? Mitkä ovat enimmäkseen edustettuina alussa? Entä myöhemmin?

Esimerkki: Alussa kaikki neljä ovat tärkeitä. Sininen visioi, vihreä suunnittelee ja tekee, punainen varmistaa, että ihmiset ovat onnellisia, ja keltainen sytyttää energiaa ja kysyy ikäviä kysymyksiä: Miksi emme tee tätä ja tuota?

Kuinka väripeli voi auttaa meitä hyväksymään erilaisia "taitosettejä" ja osoittamaan niille arvostusta? Kuinka meistä voi tulla yhdessä kasvamisen oppimisympäristö?

VINKKEJÄ FASILITOIJILLE

Varmista, että ihmisillä on riittävästi aikaa miettiä valitessaan värilausekkeita. Tämä prosessi on jo itsessään tulos, koska se saa jokaisen kohdentamaan huomionsi siihen, mikä on tärkeää itselle. Jokainen voi tarkentaa omakuvaansa tällaisella menetelmällä - ja monilla muilla vastaavilla. Tietäen mistä etsiä apua ja mitä taitoja harjoitella, ravita ja/tai mille olla erityisen tarkkaavainen.

Menetelmää voidaan viedä pidemmälle ja käyttää valottamaan kunkin ominaisuuden vahvuuksia / heikkouksia. Jokaisella näistä värityypeistä on KIRKAS PUOLI ja VARJOPUOLI. Pyydä osallistujia miettimään asiaa ja tekemään muistiinpanoja fläppitauluun.

Jos haluat jatkaa VUOROVAIKUTUS- ja RISTIRIITA-työskentelyn parissa, voit käyttää väripeliä yhteisenä viitteenä tilanteeseen. Tee muistikortteille esimerkkejä tietyille väreille merkityksellisistä lausekkeista (hieman kuten alkuperäiset lausekkeet), ja pyydä ihmisiä arvaamaan värien hallitsevuus. Voit myös esitellä muutamia tapauksia ja kysyä, kuinka eri laadut voivat toimia niissä eri roolissa ja kuinka ne voivat nähdä tapauksen eri tavoin.

Tutkikaa, miksi ihmiset voivat riitaantua, jos tietty väri vaikuttaa heissä voimakkaasti ja heidän on vaikea nähdä tämän taakse. Kysy mahdollisia riskejä erilaisille värikoostumuksille - kuinka vihreä tulee helposti kärsimättömäksi punaisen kanssa; sininen yrittää ymmärtää punaista, mutta havainnoiden/analysoiden tätä; kuinka vihreältä puuttuu rakenne, jos keltainen hallitsee jne.



VAHTOEHTOISIA LÄHESTYMISTAPOJA

GRAAFINEN TYÖ JA ASKARTELU

Väripeli on luova kenttä ihmisten osoittaa, kuinka he näkevät itsensä yksilöinä ja ryhmän jäseninä. Sitä voidaan käyttää luovasti kannustamaan ihmisiä ilmaisemaan itseään graafisen työn tai askartelun avulla (esimerkit).

Sitä voidaan käyttää myös CLIPS-koulutuksissa opetuksellisena työkaluna auttamaan osallistujia syventämään tietoisuutta omista taidoistaan.

GRAAFINEN TYÖ

Jaa osallistujille malli, jonka otsikko on "Henkilökortti", jossa on ympyrä keskellä ja 4 viivaa, jotka jakavat arkin 4 osaan. Keskelle jokainen voi piirtää mielikuvitusmuotokuvan käyttämällä värejä suhteessa valitsemiinsa lauseisiin. Neljänneksissä voidaan esittää erilaisia kysymyksiä *ryhmän ja tavoittelemiemme tulosten mukaan*: lahjakkuuteni, henkilökohtainen haasteeni, unelmani, projektini - tämä voi olla yksi asijoukko. Toinen voi liittyä *CLIPS-tasoihin*, Minä - Me - Tarkoitus - Rakenne (mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni näillä tasoilla ottaen huomioon värit).

ASKARTELU

Valmista 4 sangollista värillisiä suoloja sekoittamalla pöytäsuolaa ja jauhettuja värillisiä liituja. Hanki myös useita puhtaita kannellisia lasipurkkeja, vähintään yksi kutakin osallistujaa kohti.

Pyydä kaikkia luomaan henkilökohtainen hahmo täyttämällä purkki valittujen korttien tuloksen mukaan. Purkit voidaan koristaa ja pitää mukana jakamisessa. Viides väri (valkoinen) voidaan lisätä tekemään tilaa tuntemattomalle ja odottamattomalle itsessämme. Taideteos voidaan pitää näkyvissä läpi koko ryhmän työskentelyn, joskus se voi kestää päiviä ja sitä voidaan myös muokata näkökulmamuutoksen, ryhmätyön aikana opittujen uusien taitojen tai saadun erityisen näkemyksen mukaan (katso kuvat).



YHTEYS CLIPS-MALLIIN

CLIPS:issä käytämme tätä metodia ensisijaisesti työskennellessämme YKSILÖ- ja YHTEISÖTASOILLA..

VINKKI: CLIPS-kouluttajana voit yhmän kanssa työskennellessäsi ajatella näitä värejä yhteisenä viitearvona. Kun tiedät nämä värit, käytä niitä muodostaessasi ryhmiä, valitessasi kouluttajatiimejä jne. Tee menetelmästä omasi, pelaile sillä ja tee omia esimerkkejä, kuten: "Kun työskentelen niiden ihmisten kanssa, joilla on paljon KELTAISTA energiaa, otan usein VIHREÄN roolin, SINISTÄ tulee runsaasti esille visioseminaareissamme".

VINKKEJÄ FASILITOIJALLE:

Fasilitoijana sinun tarvitsee löytää tasapaino nopean pelaamisen ja pohdiskelu-, jakamis- ja oppimisajan välillä. Huomaa, että kun valitsette lausumia, voi joillekin ihmisille olla väsyttävää seisoa pitkään. Anna heidän levätä muutama minuutti ja pohtia poimimiaan lausuntoja.





KOMMENTIT ROOLIPELIIN - INSPIRAATIO

Värien edustamien neljän laadun monimuotoisuuden osoittaminen roolipeleillä hyvä ajatus niin oppimisen parantamiseksi kuin muuten varsin vakavan asian piristämiseksi. Roolipelaamisen tarkoituksena on antaa esimerkkejä, joihin ihmiset voivat samastua - lisäksi se tarjoaa ryhmälle yhteisen vertailukohdan.



Ohjeet roolipelaamiseen

Esitä lyhyt näytelmä, joka edustaa neljää eri ominaisuutta.

Käytä jotain vastaavaa väriä (vaikka vain värillistä paperia) osoittaaksesi, mitä hahmoa näyttelet.

HUOMAUTUS: Jos teitä on kaksi fasilitoijaa, tehkää ensin PUNAINEN ja VIHREÄ yhdessä, sitten SININEN ja KELTAINEN.

OHJEET FASILITOIJALLE:

Lähestymistapa:

NÄYTTELE roolisi, YLIKOROSTA SITÄ näyttääksesi ominaisuuksien väliset erot. NÄYTTELE niitä äärimmäisyyksinä.

Näytä ydinominaisuudet / stereotyyppiset piirteet. Tunne muut värityypit, jotta voit liittää roolisi niihin.

Voit näyttellä muita värityyppejä "vastaan" saadaksesi roolisi eläväksi.

Esimerkki:

PUNAINEN sanoo, että on tärkeintä, että me kaikki tunnemme olomme hyväksi.

VIHREÄ jatkaa ja sanoo: "Ei, on tärkeämpää, että saavutamme asetetut tavoitteet!"

KELTAINEN sanoo: "Voi, voimme aina muuttaa, jos tulee jotain uutta ja jännittävää."

SININEN sanoo: "Ei, meidän tulee aina pitää kiinni alkuperäisestä visiosta ja linjautua siihen."

Käyttäkää tilaa tarkoituksenmukaisesti ja näytelkää keskenänne:

VIHREÄ järjestää asioita, tekee uuden luettelon jostakin, luo järjestelmiä.

SININEN menee julisteen luo näkemyksineen ja alkaa pohtia/mieltä löytäen malleja.

(VIHREÄ tulee ja sanoo: "No, mitä voimme TEHDÄ? Lopettakaa liika pohdiskelu - meidän on päästävä toimintaan!")

PUNAINEN menee henkilön luokse ja kysyy - lempeän tarkkaavaisesti ja hieman huolissaan - onko tämä kunnossa/ok?

KELTAINEN järjestää koko huoneen uudelleen tai ehdottaa ulos menoa. SININEN sanoo: "Onko se osa intentiota?"

VIHREÄ sanoo: "Kuinka lainkaan ehdimme tehdä tätä, myöhästymme ohjelmasta!" On huolestunut ajasta.

PUNAINEN sanoo: "Oletteko kysyneet ryhmältä, mitä he haluavat tunteakseen olonsa turvalliseksi ja mukavaksi täällä?"

VINKKI FASILITOIJILLE:

Jos ette todellakaan pidä roolipeleistä, voitte niiden sijaan vain kertoa erityisistä väriominaisuuksista.

Seuraavilla sivuilla on roolipeliä varten tarkoitettuja esimerkkilauseita. Niiden edellä esitetään joitakin näkökohtia ko. tyypistä.

Kehittäkää omat tapanne tehdä tämä osa: keksikää omat esimerkkinne, käytäntönne ja sanat selittääksenne asioita.

Silloin tämä toimii!



NELJÄ TYYPPIÄ - PUNAINEN JA SININEN

PUNAINEN LAATU - OMINAISUUDET

Päästäksesi sisään rooliin ja ymmärtääksesi stereotyyppistä PUNAISTA, joka

- Esittää kysymyksiä, välittää ihmisten yksilöllisistä tarpeista, haasteista jne. (usein ennen yhteisön tarpeita).
- Tarvitsee tunnustusta ja on hyvä antamaan tunnustusta muiden ponnisteluista, panoksista ja olemassa olosta.
- Arvostaa yhteistä toimintaa, sosiaalista toimintaa ja hauskanpitoa yhdessä: "Jos se ei ole hauskaa, se ei ole kestävää".
- Järjestää jakamispirejä ryhmässä. Tunnepuoli on yhtä tärkeä kuin käytännöllinen puoli.
- Välittää ihmisistä: "Mitä suunnittelet seuraavaksi kolmeksi kuukaudeksi?", "Kuinka kiireisiä olemme?", "Ehkä se on liikaa juuri nyt?"
- Nauttii henkilökohtaisista jakamisista, joissa osallistujat ovat mukana omine ainutlaatuisine taustoineen, ja myös ryhtyy niihin.
- Rakentaa joukkuehenkeä / rakentaa yhteisöä. Tärkeää oppia tuntemaan muut hyvin eikä keskittyä vain asiasisältöihin.
- Järjestää mielellään ryhmäprosesseja, joissa on paljon jakamista, kehityöskentelyä, hierontaa jne.

Lauseita käytettäväksi roolipeleissä:

- Minulle on tärkeää, että ihmisillä on hauskaa.
- Jos jotkut eivät todellakaan tule kuulluksi, on erittäin tärkeää antaa heidän puhua.
- Minusta meidän pitäisi käydä ryhmäprosessi piirissä, mikäli jollakulla on ongelmia ryhmässä.
- Hierontojen tarjoaminen toinen toisillemme voi lievittää jännitteitä.
- Varmistetaan, että voimme kaikki nähdä toisemme. On surullista, jos joltain puuttuu tuoli tai jos meillä ei ole katsekontaktia.
- Minusta on epämukavaa myös, jos meillä on tyhjiä istuimia.
- Prosessi on minulle paljon tärkeämpi kuin se, mitä saavutamme. Sen mitä ja miten teemme täytyy tuntua hyvältä.
- Minusta on erittäin tärkeää, että meillä on "heart keeper"-tunnetiimi, kun pidämme kokouksia.
- Aika "perheryhmissä" yhteisössä on erittäin tärkeää. Meidän tarvitsee tukea toisiamme ja tuntea toistemme tuki.
- Meillä pitäisi olla henkilökohtaisten tunnelmien tarkistus aina, kun aloitamme jotain uutta: "sisäiset sääennusteet".
- Meidän tulisi aina olla yhteydessä emotionaaliseen puoleemme. Se on erittäin tärkeää.
- Tunnen... jotain energiassa täällä... ryhmässä. Jotain, joka vaikuttaa koko järjestelmääni, kehooni ja mieleeni.

SININEN LAATU - OMINAISUUDET

Päästäksesi sisään rooliin ja ymmärtääksesi stereotyyppistä SINISTÄ, joka:

- Ajattelee, että jokaisen uuden jäsenen on luettava kaikki yhteisöä koskevat taustamateriaalit ennen aloittamistaan.
- Ehdottaa, että tulokkaille pitäisi suunnitella kolmen kuukauden perehdyttämisaika, jona työskennellä ja elää yhteisön arvojen mukaisesti.
- Tietää, että on tärkeää tunnistaa sukupuolikysymykset ryhmän sisällä. Miksi vedämme puoleemme eniten naisjäseniä? Kuinka tämä asia vaikuttaa oppimistilaamme? Mitä kuvioita toistamme täällä? Mitä jokaiselta meistä tarvitaan tietoisuuden lisäämiseksi näihin asioihin? Nämä näkökohdat ovat SINISEN hahmon kannalta NIIN mielenkiintoisia!
- Korostaa sen tärkeyttä, että uutta ehdotusta esittävän henkilön on selitettävä ehdotuksen tarkoitus. On erittäin tärkeää perustella, miksi teemme asioita, ennen kuin teemme ne.
- Tulee usein osallistumaan yhteisön hallitukseen, neuvostoon tai visio-komiteaan.

Lauseita käytettäväksi roolipeleissä:

- Ota tämä ja tämä ja tämä (jaat suuria tekstikansioita) ennen kuin tulet ensimmäiseen yhteisökokoukseen. Sitten tiedät kaiken siitä, miksi olemme olemassa sekä taustamme ja visio-/missio-lauseemme.
- Yhteisönä on erittäin tärkeää tuoda tietoisuutta arvo- ja etuoikeusasioihin. Minulla on malli, joka selittää nuo asiat. Sitten etsimme inspiraatiota parhaiden joukosta, koska olen tutkinut asiaa perusteellisesti ja tunnen erilaiset koulukunnat.
- Visiomme ja missiomme on esitettävä erittäin ytimekkäästi uusille tulokkaille ja ulkopuolisille ihmisille, jotta he tietävät tarkalleen, mitä edustamme ja miksi olemme täällä. Jopa logossamme ja esittäytymistavassamme on symboliikkaa.
- Logomme tulee ilmaista, keitä olemme. Jopa tapa, jolla suunnittelemme verkkosivustoamme, antaa meille marginaali-ilmiön leiman, mikäli emme ole huolellisia. Poissulkemisen/sisällyttämisen asiat ovat erittäin mielenkiintoisia!



NELJÄ TYYPPIÄ - VIHREÄ JA KELTAINEN

VIHREÄ LAATU - OMINAISUUDET

Päästäksesi sisään rooliin ja ymmärtääksesi stereotyyppistä VIHREÄÄ, joka:

- Järjestää Google-kansion jaetun työn järjestelemiseksi. Fiksulla tavalla, jotta jokainen voi osallistua, tietäen tarkan eron Dropboxin, Google Driven jne. välillä. Ehkä lisäen Asanan tai Trello?
- Pystyy nopeasti järjestämään luettelon työryhmistä, jotta kaikki tietävät, mitä muut tekevät ... ja mitä meidän on tehtävä.
- Tekee päivittäisen ohjelman/asialistan mukavasti. Sen on oltava seinällä, jotta saat yleiskuvan! Löytää maalarinteipin tarvikelaatikosta - jossa on materiaaleja - laitettuna tavalliseen paikkaansa siihen kulmaan, missä olettaankin sen olevan.
- Järjestää kattavan tervetulopaketin uusien ihmisten vastaanottamisen rakenteeksi, sisältäen kaikki tärkeät käytännön asiat.
- Valvoo muodollisia menettelyjä siitä, kuinka saada hyvitystä kaikista ostoksista jne.
- Ottaa usein roolin rahastonhoitajana tai johtaa puutarharyhmää.

Lauseita käytettäväksi roolipeleissä:

- Esityslistan - ja muistikirjojen - ja kynien - tulee olla valmiita jokaista kokousta varten. Hoidan sen.
- Varmistetaan, että kaikki tavarat on ostettu ajoissa ennen talkoopäivää, jotta voimme olla tehokkaita.
- Jos tarvitset sitä huomenna, on paras kertoa se minulle tänään, niin olen hyvin valmistautunut tehtäviini.
- Voin laatia aikataulun uudelle työryhmälle, tehdä nopeasti uuden kansion tälle ja doodle-kyselyn ajasta!
- Ehdotan, että käytämme kaikki fiksuimpia digitaalisia työkaluja prosessien järjestämiseen - trello, doodle, dropbox, google. Voin tehdä kansiorakenteen ja järjestää asiat, niin löydämme ne aina! Teen sen, niin kukaan ei sekoita järjestelmääni! Olen vapaaehtoinen tekemään kokousmuistion, koska pidän siitä tehtynä "minun tavallani".
- On tärkeää, että asiat toimivat. Jos minulla on ongelmia tulostimen kanssa, varmistan, että se korjataan, niin kaikki toimii! Lisäksi otan käyttöön ohjeet ja puhelinnumeron, kenelle voitte soittaa, mikäli kohtaatte ongelmia.
- Otan yhteyttä talonmiehiin, keittiöryhmään, puutarharyhmään jne. Tiedän aina, kuka tekee mitään ja vastaan siitä, että muistutan meitä kaikista tehdyistä päätöksistä.
- Minä olen se, joka järjestää tuolit kokoukseen, hyvissä ajoin. Ja varmistan, että meillä on roskakori paperille ja toinen roskakori sekajätteelle. Minulla on silmää yksityiskohtiin - ja pidän siitä!

KELTAINEN LAATU - OMINAISUUDET

Päästäksesi sisään rooliin ja ymmärtääksesi stereotyyppistä KELTAISTA joka:

- On jatkuvasti vaarassa mennä "kriittiselle alueelle", voi olla loukkaava tai johdattaa muita tilaan, jossa eivät tunne oloaan turvalliseksi.
- Perustaa avoimen kommentti-boxin ja pysyy avoimena uusille ideoille.
- Ehdottaa aloiteyryhmää, koska uudet ehdotukset ovat aina tervetulleita. Vihreä pelto, mahdollisuuksien maa, on tärkeä.
- Kiinnittää huomiota uusien jäsenten rekrytoinnissa erilaisiin taustoihin/profiileihin, ja löytää uusia tapoja rekrytoida. Haluaa ottaa mukaan kaikenlaisia ihmisiä. Ei pelkää, ei huolehdi liikaa eikä etsi harmoniaa ja rauhaa, vaan pikemmin monimuotoisuutta, haastetta ja inspiraatiota.
- On usein onnellinen ihminen, täynnä aloitteellisuutta, mutta voi myös jättää huomiotta muiden ihmisten tarpeet. Tulee kärsimättömäksi, jos muut ovat hitaita.

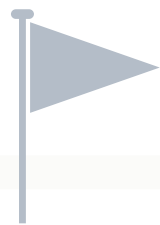
Lauseita käytettäväksi roolipeleissä:

- Olen se, joka aina varmistaa, että kokeilemme uusia asioita. Älä koskaan pysähdy, kehitä, tutki, kokeile!
- Mitään ei pidä määrittää sellaiseksi kuin se on aina ollut - siitä voi tulla tylsää! Kaikki on neuvoteltavissa!
- Minusta meillä pitäisi olla uusi energisoiva harjoite joka kerta kun kohtaamme - inspiraation herättämiseksi!
- Haastetaan rakenteet ja tehdään jotain uutta!
- Toiset ovat liian hitaita ja konservatiivisia! Minusta tulee levoton ja menetän kiinnostukseni ...
- Luulen, että muutan paikkaan, jossa ollaan avoimempia muutoksille ...



TASOT - YKSILO JA YHTEISÖ

Tunnepyörän juuret ovat Amerikan alkuperäiskansojen kulttuurissa ja se on käytännönläheinen kehitystyön jatko puhekepile (tai piipulle). Se luo intiimin, erityisen ilmapiirin ihmisille ilmaista tunteensa, odotuksensa ja halunsa, ja tuo näkyväksi ryhmän maagisen energian.



Päämäärät ja tavoitteet

Tämä metodi on käyttökelpoinen:

- avaamaan tilaa henkilökohtaiselle jakamiselle ryhmässä ja auttamaan ihmisiä ilmaisemaan tunteita
- luomaan luottamuksellisen hetken kerätä hyödyllistä tietoa valituista aiheista
- havainnollistamaan ryhmän "maaginen" energia ja jäsenten keskinäinen tuki



Aika

Osallistujien lukumäärän mukaan vähintään 30 min, enintään 90 min.



Materiaalit ja valmistelut

Tunnepyörä on käytännöllinen työkalu, joka on koottava etukäteen.

Se on valmistettu joko hula-vanteesta, hytysverkkopidikkeestä tai vastaavasta pyöreästä kehästä, mahdollisesti puusta tai muusta luonnonmateriaalista tehtynä.

Narut kiinnitetään osallistujien lukumäärän mukaan - jokaisen narun tulisi olla noin 4 metriä pitkä. Ryhmä istuu piirissä tuoleilla ja tunnepyörän kehä on lattialla piirin keskellä. Katso kuvat tämän esittelyn viimeisellä sivulla.



Kohderyhmä

Työkalua voidaan käyttää missä tahansa ryhmässä, eri tarkoituksiin eri tavoin:

- arviointivälineenä koulutuksen lopussa
- jakamistyökaluna aikana, jolloin viestintä on vaikeaa
- neuvontatyökaluna, jos esitetään tietty kysymys
- arvostustyökaluna juhlimaan tiettyä henkilöä tai tapahtumaa.



Osallistujamäärä

Vähintään 5 – enintään 30.



Kesto

Toiminta

5'

JOHDANTO
PUITTEET - TUNNEPYÖRÄ JA CLIPS

5'

AIHEEN ESITTELY

30'-90'

TUNNEPYÖRÄ-JAKAMINEN

10'

PÄÄTÖSKESKUSTELU

Tunnepyörä

OHJE 1 - AIHEEN ESITTELY 5 MINUUTTIA

Tunnepyörän ohjaaja avaa tilan **sanallistamalla käsiteltävän aiheen tai kysymyksen**, johon ryhmä tulee vastaamaan. Hän voi ilmoittaa kunkin henkilön puheajan (tyypillisesti pari minuuttia). Sitten hän pyytää koko ryhmän vetämään narujaan, jolloin pyörä nousee "maagisesti" lattialta.

Kun henkilö haluaa puhua, hän vetää naruja ja pyörä liikkuu hänen suuntaan. Kaikkia muita osallistujia kehoitetaan virittäytymään ja "tuntemaan", mihin pyörä haluaa mennä, päästämällä omaa narujaan vapaaksi sallien pyörän liikkuu. Kaikki osallistujat kutsutaan istumaan paikoillaan läpi koko prosessin, mutta kenenkään ei tarvitse puhua, jollei halua.

OHJE 3 - PÄÄTÖSKESKUSTELU 10 MINUUTTIA

Normaalisti tällainen harjoitus ei vaadi päätöksenä muuta kuin minuutin tai pari hiljaisuutta. Fasilitoija voi myös kysyä yksilöllistä pohdintaa henkilökohtaisesta asenteesta ja kokemuksesta "tilaa otettaessa":
Oliko narun vetäminen vaikeaa?
Tunsitko innostusta, kun teit sen?
Tunsitko ryhmän tuen koko harjoituksen ajan?
Lopuksi hän kiittää kaikkia osallistumisesta ja muistuttaa ryhmää siitä, että kaikki jaetut tiedot ovat luottamuksellisia ja pysyvät ryhmän sisällä.

JOHDANTO

PUITTEET - 5 MINUUTTIA

Tunnepyörä esitetään työkaluna antamassa tilaa ja tukea ryhmän emootioille, sisäisille ajatuksille, ideoille ja tunteille.

Alussa pyörä on lattialla huoneen keskellä, ja kaikki osallistujat istuvat tuoleissa sen ympärillä. Tuoleissa istuminen on lattiaa parempi, koska tällöin voidaan naruja vetämällä helpommin nostaa pyörää. Jokainen osallistuja ottaa yhden narun käsiinsä ja odottaa fasilitoijan ohjeita. Viittaus CLIPS-ohjelmaan on hyödyllinen, etenkin YKSILÖ- ja YHTEISÖ-tasoihin ja niiden väliseen läheiseen yhteyteen.

OHJE 2- TUNNEPYÖRÄ - JAKAMINEN 30 - 90 MINUUTTIA

Jokaisella, joka haluaa puhua, on mahdollisuus vetää naruja ja houkutella pyörä hänen suuntaansa niin lähelle kuin hän tuntee tarpeelliseksi. Pyörä ilmentää ryhmän energiaa ja keskittymistä. Kun henkilö puhuu, kaikki kuuntelevat hiljaa. Jotkut ryhmät haluavat sanoa "Ahou" tai vastaavan kunnioittavan sanan jokaisen henkilökohtaisen jakamisen lopussa. Anna pyörän pysähtyä keskellä ja levätä aika ajoin; se liikkuu taas kuin oman energiansa elävöittämänä. On myös mielenkiintoista huomata, että pyörä leijuu jatkuvasti, vaikka yksi tai kaksi ihmistä päästäisi irti omasta narustaan; tämä symboloi ryhmän energiaa, joka voi tukea jäseniään, kun he tuntevat olevansa jollain tavalla heikkoja tai vähemmän aktiivisia.



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



TUNNEPYÖRÄ

FASILITOINTIVINKKI: Tunnepyörä on erinomainen työkalu/metelmä yksilön ja yhteisön välisen kuilun kuromiseksi ja piilotettujen emootioiden ja tunteiden tuomiseksi avoimiksi niiden kamppaillessa tullakseen näkyviin ja löytääkseen paikan laskeutua. Se toimii arvoasemakysymyksissä, koska kaikki kutsutaan osallistumaan samalla tavalla, ja se kannustaa henkilökohtaiseen voimaantumiseen.

Luottamuksen löytäminen narun vetämiseen voi olla haastavaa joillekin, ja se voi paljastaa, miten ihmiset tuntevat ryhmässä.

Metodi lisää ryhmän luottamusta yksinkertaisen ja tehokkaan harjoituksen avulla kuunneltaessa kunnioittavasti ja hiljaa. Se on yksinkertainen, tehokas, helppokäyttöinen ja erittäin suositeltava menetelmä. Vähän vaikea kuljettaa mukana, mutta voit valmistaa sen melko nopeasti, kunhan sinulla on oikeat osat saatavilla.





ECOVILLAGE-PELIKORTIT

TASOT: YKSIÖ, YHTEISÖ, INTENTIO, KÄYTÄNTÖ

Menetelmä, jossa käytetään GEN Ecovillage-pelikortteja CLIPS: ssä ryhmän motivaatioiden, intentioiden, taitojen ja oppimistarpeiden kartoittamiseen. Kortit ovat vuorovaikutteisia ja tarjoavat pohdittavaa sekä yksilölle että ryhmälle.



Päämäärät ja tavoitteet

Tämän metodin tavoitteina on:

- Kartoittaa ryhmän jäsenten motivaatiot
- Kartoittaa ryhmän taitoja ja oppimistarpeita
- Etsiä ryhmän yhteinen intentio



Aika

Noin 1,5 tuntia (tauko välillä). Voidaan jakaa kahteen sessioon tai tarvittaessa yksi harjoituksista voidaan jättää pois.

Vaihtoehtoinen peli kestää n. 50 minuuttia.



Materiaalit ja valmistelut

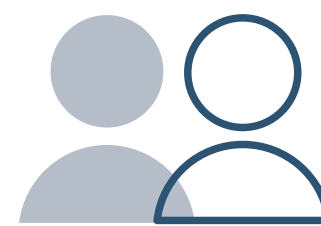
- Sarja GEN Ecovillage -pelikortteja.
- Voidaan ostaa GEN nettisivustolta: clips.gen-europe.org (etsi: Ecovillage Playing Cards)
- Ekovillage-pelikorttien Mandalamatto, jos saatavilla, ei ole kuitenkaan välttämätön.
- Tuo pieniä kiviä, lehtiä tai vastaavia esineitä, vähintään kolme kutakin esinettä jokaiselle osallistujalle.

Aseta kortit lattialle GAIA Education-mandalan muodossa, kukin ulottuvuus omassa kulmassaan (katso tämän ohjeen lopussa oleva kuva).



Kohderyhmä

Yhteisöryhmät, joilla on yhteinen tehtävä. Tunnistaen, että pelikortit ovat peräisin ekokyläkokemuksista ja siitä, mikä on luonteenomaista ekokyläelämälle.



Osallistujamäärä

Vähintään 4 – enintään 40.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



Kesto

Toiminta

5'	JOHDANTO - PUITTEIDEN ESITTELY GEN ECOVILLAGE - PELIKORTEILLE JA CLIPS:ILLE
25'	MOTIVAATION KARTOITUS
20'	TAITOJEN KARTOITUS
5'	TAUKO
25'	INTENTION KARTOITUS
10'	PÄÄTÖSKESKUSTELU

JOHDANTO

PUITTEET - 5 MINUUTTIA

Kortit on kehittänyt Global Ecovillage Network (GEN). 34 korttia havainnollistavat ja tiivistävät vuosien kokeilun ja oppimisen tässä globaalissa verkostossa. Kortit on jaettu viiteen ryhmään - neljä kestävän kehityksen ulottuvuutta järjestettyinä yhden keskeisen polun ympärille.

Neljä ulottuvuutta ovat yhteiskunta, kulttuuri, ekologia ja talous. Yhdistävä polku on kokonaisten ja eheiden järjestelmien suunnittelu. Yhdessä ne muodostavat toiminnan, pohdinnan, vuoropuhelun, oppimisen ja suunnittelun työkalun - sekä yksilöille, ryhmille, projekteille, organisaatioille että yhteisöille.

CLIPS:issä käytämme kortteja päästäksemme lähemmäs intentioitamme - motivaatioita, jotka tuovat ryhmän yhteen (sisäinen kutsu). Käytämme niitä myös kartoittaaksemme yksilöllisiä taitoja ja oppimistarpeita, jolloin saamme kartan ryhmän taidoista ja tarpeista. Loppujen lopuksi pääsemme lähemmäs sitä, mikä tämän ryhmän intentio sekä visio ja missio voivat olla. Siispä pelataan!

MOTIVAATION KARTOITUS

OHJE 1 - JOHDANTO (10 MINUUTTIA)

Käskekää osallistujia ottamaan kukin 3 kiveä ja asettamaan ne heistä tärkeimmille korteille kuvaamaan heidän vahvaa motivaatiotaan liittyä ryhmään.

Pyytäkää osallistujia kävelemään korttien ympäri ja tutkimaan niitä kaikkia ennen päätöksentekoa.

VINKKI: Voi olla helpompaa liittyä motivaatioon kuin intention - ja hyvin usein motivaation käsitteleminen johtaa intention. Siksi aloitamme motivaatiosta.

OHJE 3 - PÄÄTÖSKESKUSTELU (5 MINUUTTIA)

Millaista oli pelata?

Yksilö: Opitko jotain uutta siitä, mikä tuo sinut tähän ryhmään - ja miten se liittyy toisten motivaatioihin?

Ryhmä: Onko uusia oivalluksia? Kuinka otatte huomioon erilaiset motivaatiot?

Lopettakaa MOTIVAATIO-istunto ottamalla valokuva "motivaatiokartasta" ennen kuin poistatte esineet matolta.

OHJE 2 - MOTIVAATION JAKAMINEN (10 MINUUTTIA)

Kun kaikki osallistujat ovat asettaneet kivensä, pyytäkää kommentteja ensin yleisellä tasolla ja sitten yksilöllisellä. Mitä näemme? Missä ulottuvuudessa on paljon kiviä - missä vain vähän? Ovatko kivet kovin levällään - vai kenties enemmän kootusti?

Pyytäkää yleisen analyysin jälkeen joitain osallistujia kertomaan henkilökohtaisista motivaatioistaan. Arvioikaa, onko syytä kuulla kaikkien ääntä vaiko vain niiden, jotka ovat innokkaimpia jakamaan.

Kysykää erityisesti niiden kivien taustasta, jotka ovat "yksin" kortilla ilman muita kiviä - mikä oli motivaationa laittaa kivi sinne?



TAITOJEN KARTOITUS

OHJE 1 -JOHDANTO (10 MINUUTTIA)

Työskennelyämme ensin motivaatioiden parissa, huomioimme nyt taidot ja oppimistarpeet.

Aseta 3 kiveä korteille, joissa sinulla on TAITOJA, jotain johon voit osallistua, jotain mitä voit opettaa muille, lahja, jonka voit jakaa.

Aseta 3 lehteä korteille, joista haluat oppia jotain. Tämä voi kuvata sitä, mitä haluat saavuttaa uusien taitojen ja inspiraation muodossa.

OHJE 2 -PÄÄTÖSKESKUSTELU (10 MINUUTTIA)

Mitä näemme nyt? Millä ulottuvuuksilla ja korteilla on paljon tai vähän kiviä - millä on paljon lehtiä?

Kuinka voimme käyttää tätä kartoitusta tarkistaaksemme, mitä taitoja meillä ryhmänä on, mitkä oppimistarpeistamme saattavat täsmätä ryhmämme toisten jäsenten taitoihin? Mitä taitoja on kasvatettava ryhmässä kehittääksemme tiettyjä aloja? Ehkä perusta uusien jäsenten rekrytoinnille?

Lopettakaa TAIDOT-istunto ottamalla valokuva "taito-kartasta" ennen kuin poistatte esineet matolta.

INTENTION KARTOITUS

PUITTEIDEN ESITTELY (5 MINUUTTIA)

Olemme nyt kartoittaneet sekä motivaatiot että taidot/oppimistarpeet. Seuraavana on tutkia, mille alueelle tämä ryhmä todella haluaa sitoutua. Mikä on projektin yhteinen tarkoitus ja miten se voi ravita visiota/missiota?

OHJE 1 -JOHDANTO (10 MINUUTTIA)

Kävele korttien ympäri ja ajattele projektia. Älä ajattele yksilön näkökulmasta, vaan mitä voisitte ihmisryhmänä tehdä yhdessä yhteisessä projektissa.

Aseta 3 kiveä kortteihin, jotka ovat keskeisiä siinä, mitä ajattelet ryhmän aikomuksen olevan.

Mitä jaatte keskuudessanne, mikä on ollut osa keskustelujanne tähän mennessä ja missä näet ryhmän voivan tulla yhteen ja vaikuttaa.

OHJE 2 -PÄÄTÖSKESKUSTELU (10 MINUUTTIA)

Katso missä kivet ovat.

Ovatko ne vain yhdessä ulottuvuudessa, levinneinä ympäri kaikkia ulottuvuuksia, vahvasti kahdessa ulottuvuudessa? Ovatko jotkut kortit keskeisiä?

Kuinka tämä sopii ryhmän jo muotoilemiin intentio-lausekkeisiin? Onko uusia oivalluksia?

Korosta, että tulos ei tarkoita sitä, etteikö ryhmä pitäisi muita kortteja yhtä vakavasti otettavina näkökohtina; on kuitenkin valittava, mikä on ydin.

Kannusta ryhmää käyttämään karttoja määritellesään intentiotaan, visiotaan ja missiotaan. Lopettakaa INTENTIO-istunto ottamalla valokuva "intentio-kartasta" ennen esineiden poistamista kartalta.

Tiedottakaa ryhmälle, että he voivat käyttää kortteja ryhmässä tarkistaakseen, kuinka projekti muuttuu ajan myötä. Korteilla voidaan pelata säännöllisesti, ts. vuosittain, jolloin voidaan tarkistaa ja muodostaa kuva siitä, miltä dynamiikka näyttää ryhmässä tietyssä aikana ja tietyllä ihmisjoukolla.



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

**CLIPS
METHODS**



VAIHTOEHTO: TYÖSKENTELY SUUNNITTELUKORTEILLA

SUUNNITTELUPELI (50 MINUUTTIA)

Esittele Ecovillage-pelikortit pitämällä korttisarja lattialla. Tee ehkä jokin yllä olevista harjoituksista. Jaa sitten kopiot pelikorteista jokaiselle 4 hengen ryhmälle - GEN:iltä voi ostaa kortteja erikokoisina.

Pyydä ryhmiä suunnittelemaan projektinsa valitsemalla 10 korttia, jotka heidän mielestään ovat oleellisinna tärkeitä tälle projektille.

Pyydä sitten ryhmiä valitsemaan 3 kaikkein tärkeintä korttia. Pyydä jokaista ryhmää jakamaan suunnitelmansa - heidän kunkin valitsemat 10/3 kortit.

Laita suunnitelmat ylös näkyville, jotta kaikki näkevät kunkin ryhmän 10/3 kortit. Tarkistakaa yhtäläisyydet ja keskustelkaa korteista, jotka vain jotkut ryhmät ovat valinneet.

Keskustelut, joissa valitaan 10 korttia 34 kortista ja sitten 3 korttia 10 kortista, rohkaisevat arvokkaiisiin pohdintoihin - niin yksilöitä kuin ryhmää.

Pelaaminen tällä tavalla saattaa tuoda ryhmälle jotain uutta - tai sitä voidaan käyttää vahvistamaan, että ryhmä on oikealla tiellä tai tarvitsee vielä paljon työtä intention/vision/mission alueilla.

Fasilitoijana sinun tarvitsee ajatella, kuinka käsittelet hyvin moninaisia tuloksia ja miten tuet ryhmää, jonka huomion kohdistaminen on epäselvää, niin ettei tulos muodostu pettymykseksi.

Juhlistakaa sekä hyvien aikomusten monimuotoisuutta että sitä, mikä yhdistää aikomuksia.

VINKKI: Ryhmän jäsenille voi olla helpottavaa ymmärtää, että kaikki ryhmät ovat valinneet useita samoja kortteja valitessaan 10 korttia - ja jopa valitessaan 3 korttia. Vaikka ryhmässä esiintyisi väärinkäsityksiä ja ristiriitoja, ydin (10/3 korttia) on edelleen voimassa ja on se, mikä voi yhdistää.

YHTEYS CLIPS-MALLIIN

Korteilla voidaan pelata monin eri tavoin.

Ostaessasi GEN Ecovillage -pelikortit saat mukana kattavan esitteen, jossa on ehdotettuja harjoituksia.

CLIPS:issä käytämme kortteja työskennellessämme INTENTION kanssa, sekä myös tutkiessamme YKSILÖN ja YHTEISÖN suhdetta. Ne voivat myös osoittaa, mitä KÄYTÄNTÖÄ yhteisössä koetaan.

Tilan avaaminen ihmisten unelmille voi kohottaa ryhmän energiaa ja luoda henkilökohtaisia yhteyksiä, jotka muuten voisivat jäädä piiloon.

Intentio-tason tarvitsee tulla mukaan lopussa, jotta voidaan tarkistaa, ovatko käytettävissä olevat taidot, resurssit ja unelmat sopusoinnussa mission ja strategian kanssa, vai onko jotain mukautettava paremman yhteisvaikutuksen luomiseksi.



FASILITOINTIVINKKI:

Fasilitoijana sinun tarvitsee löytää tasapaino nopean pelaamisen sekä pohdiskelun, jakamisen ja oppimisen välillä. Huomaa, että joillekin ihmisille voi olla väsyttävää seisoa pitkään. Liikkuminen esineiden sijoittamiseksi voi auttaa tässä.

Huomaa, että valitut kortit "puhuvat puolestaan" eikä aina tarvita montaakaan sanottua sanaa. Tässä näkyy esineiden ja grafiikan kanssa työskentelyn voima.





LIKENNEVALOT

TASOT: YKSIÖ, INTENTIO, YHTEISÖ, KÄYTÄNTÖ

Jokaisen ryhmän on asetettava omat rajansa avoimesti jäsenille

- niin uusille kuin vanhoille - jotta yhteisössä pystytään "suunnistamaan" sujuvasti.

Mitä jokaiselta jäsenestä tarvitaan? Mitä heiltä odotetaan? Mitä heille voidaan mahdollistaa?

Liikennevalot-harjoituksessa näitä näkökohtia (tarpeet, odotukset, mahdollisuudet) jaotellaan alueisiin selkeiden rajojen asettamiseksi ja odotusten tasapainottamiseksi.



Päämäärät ja tavoitteet



Aika

Tämän metodin tavoitteina on:

- tutkia, mitä TARVITAAN, ODOTETAAN ja MIHIN KESKITYTÄÄN MAHDOLLISUUKSINA yhteisöryhmässä.
- asettaa rajat ryhmän sitoumuksiin.

Noin 75 minuuttia.



Materiaalit ja valmistelut

- fläppitaulupapereita
- tusseja
- PostIt-lappuja
- mieluusti LIKENNEVALOT piirrettyinä värein fläppitaululle - helpottamaan selvitystä
- pöytiä/tuoleja World Cafe:lle



Kohderyhmä

Yhteisöryhmät, joilla on yhteinen tehtävä, erityisesti projektin alussa.



Osallistujamäärä

Vähintään 4 (pieni "pioneeriryhmä") – enintään 60. Menetelmän muoto vaihtelee ryhmän koon mukaan.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

**CLIPS
METHODS**



5'	JOHDANTO - PUITTEET
15'	LIIKENNEVALOJEN ESITTELY
25'	RYHMÄTYÖSKENTELY: PUNAINEN - KELTAINEN - VIHREÄ
25'	YHTEISISTUNTO: LIIKENNEVALOJEN MÄÄRITTELY
5'	PÄÄTÖSKESKUSTELU

PUITTEET (5 MINUUTTIA)

Kun muodostetaan ryhmä ja erityisesti kun värvätään uusia jäseniä, on ratkaisevan tärkeää olla selkeä ja yksityiskohtainen siinä, mihin jäsenten ON OSALLISTUTTAVA, mitä heiltä lisäksi ODOTETAAN ja mitä heille VOIDAAN MAHDOLLISTAA hankkeessa.

Nämä näkökohdat ovat tärkeitä keskustella, selkeyttää ja kuvata tarkasti. Silloin ryhmä on avoimempi sekä jäsentensä keskuudessa että siinä, miten se esittäytyy muille - etenkin projektin alussa.

Kaikkea tätä voidaan työstää Liikennevalot-harjoituksessa.

LIIKENNEVALOT

OHJE 1 -LIIKENNEVALOJEN ESITTELY (15 MINUUTTIA)

Liikennevalot-mallissa käytetään apuna kolmea väriä:
Punainen - keltainen - vihreä (näytä nämä fläppitaululla).

PUNAINEN KENTTÄ

Mihin kaikkien ON OSALLISTUTTAVA yhteisössä.
Mitä kaikilta vähintään vaaditaan osana yhteisöä; mitä pidetään tärkeänä yhteisön asioiden hoitamiseksi.
Tyypillisesti esimerkiksi:
- osallistuminen ruoanlaittovuoroihin, jotta yhteisön ruokailujärjestelmä toimii kunnolla
- yhteistilojen siivoustehtävät
- osallistuminen talkoisiin
- osallistuminen jäsenille tarpeellisina pidettäviin kokouksiin.

Jokaiselle tulee olla selvää, mitä PUNAISEEN kenttään on sijoitettu ja että tämä ei ole yksilöllisesti päätettävä asia vaan yhdessä tehty päätös ja tulos yhteisestä prosessista. Kaikkien tarvitsee tietää, mihin jokaisen on osallistuttava asuakseen yhteisössä ja ollakseen osa hanketta.

Kokemus osoittaa että se, mikä on PUNAISELLA kentällä joillekin, voivan olla KELTAISELLA muille. PUNAINEN kenttä on siksi määriteltävä selvästi, päätettävä ja tiedotettava.

PUNAISESTA kentästä tehdyt päätökset kirjataan usein sopimukseen yhtenevinä peruskirjan, sääntöjen, yms. kanssa. Ne voidaan järjestää näkyväksi suunnitelmaksi - kenen tulee tehdä mitä ja milloin, ja kuka vastaa tämän organisoinnista.

PUNAINEN kenttä toimii CLIPS:in RAKENNE-tasolla sekä YHTEISÖ-tasolla.

Vältyäkseen "yhteisöpoliisien" syntymiseltä pitäytyä laittamasta liian montaa vaatimusta PUNAISEEN kenttään. Kääntäen: jos nämä tarvittavat vaatimukset järjestetään asianmukaisesti luonnollisella ja mutkattomalla tavalla, niistä tulee yksinkertaisesti luonnollinen osa yhteisökulttuuria.

KELTAINEN KENTTÄ

Mitä ODOTAMME kaikilta. Vaikka suoria seuraamuksia ei ole (kuten punaisella kentällä voisi olla, mikäli et eläisi yhteisön velvoitteiden mukaan), on yhteisöryhmän jäsenenä oleminen täynnä odotuksia. Siksi suositellaan, että näistä "kirjoittamattomista säännöistä" keskustellaan, mikä antaa yksilöille mahdollisuuden paremmin ymmärtää yhteisön sisäistä dynamiikkaa odotusten tasolla.

KELTAINEN kenttä voi olla haasteellinen: ihmisten odotukset voivat olla hyvin erilaisia ja lisäksi eri yksilöt reagoivat erilailla odotuksiin - myös sen mukaan tulevatko ne muilta vai ovatko ne omia odotuksia ja kohdistuvatko ne itseen vai muihin.

Esimerkki 1: Voi olla vaatimus, eli PUNAISEN kentän asia, että osallistut keittiövuoroon 6 viikon välein. Mutta ei vaadita, että osallistut yhteisöllisiin päivällisiin. Voi olla odotus, että teet niin. Saatat tuntea tuon odotuksen, tarkoittaen että poissaolosi huomataan tai että ihmiset, jotka osallistuvat jokaiseen yhteisölliseen päivälliseen, näyttävät saavan korkeamman arvoaseman kuin ihmiset, jotka ruokailevat mieluummin kotona.

Esimerkki 2: Voidaan odottaa, että kaikki aikuiset osallistuvat kiinnostuksensa mukaan 1-2 työryhmään (yhteiset palvelut / puutarharyhmä / eläintenkasvatus / talousryhmä). Peruskirjan mukaan sinua ei kuitenkaan eroteta, vaikka et onnistuisi osallistumaan ja elämään odotuksen mukaan. KELTAINEN kenttä onkin enemmän juuri sosiaalista valvontaa.

Jäsenet osallistuvat usein yhteisön tehtäviin erilaisin panostuksin ja kiinnostuksin. Kaikki eivät ole samoissa elämänvaiheissa, eikä kaikilla ole aina sama määrä aikaa käytettäväksi, tai tarvittavia taitoja tai kiinnostusta. Odotukset KELTAISESSA kentässä voivat siten olla yksilökohtaisia, ne voivat myös vaihdella ihmisten erityisten elämäntilanteiden mukaan.

Huomatkaa myös, että monet tarvittavista töistä, kuten vihannesten kasvattaminen jne., tehdään vapaaehtoisella ja iloisella tavalla KELTAISELLA kentällä.



LIIKENNEVALOT

Yhteisöelämässä on kyse yksilön ja yhteisön välisestä hyvinvoinnista ja tasapainosta, eikä vähiten konfliktien vähentämisestä ja tilan tekemisestä erilaisuudelle. Mutta kyse on myös sen tietämisestä, että arvoasema ja etuoikeus muodostavat luontaisen osan yhteistä elämäämme.

KELTAISTA kenttää kuvaavat joko julkituodut odotukset ja prosessit näiden ympärillä - tai jokin, joka voi olla piilossa ja mahdollisesti riskialtista ja konfliktierkkää.

VIHREÄ KENTTÄ

Tämä on mahdollisuuksien tila. VAADITTU on PUNAISELLA kentällä, ODOTETTU KELTAISELLA, VIHREÄLLÄ kentällä huomio on MAHDOLLISUUKSIEN tiedostamisessa.

VIHREÄSSÄ kentässä kyse on siitä, miten avoin yhteisö tai hanke on suunnittelemattomalle, hyväksyy innovaation ja omaksuu uusia ideoita. Miten ryhmä voi ravita huomion keskittämistä mahdollisuuksiin eikä rajoituksiin. Kuinka yksilöinä voimme löytää tyytyväisyyttä siihen (taikka vain hyväksyntää), mitä muut ihmiset voivat tehdä yhteisölle, yhteisön kanssa ja yhteisössä, mikä voi olla erilaista kuin omat tavoitteemme ja unelmamme. Kuinka voimme luoda sellaisia yhteisöjä, jotka tarjoavat voimaa ja tukea ideoille, jotka voivat menestyvät jopa vain yhden yksilön tai pienen ryhmän sitoumuksella, mutta yhteisön kannattamana.

Tiedostaaksenne, halutaksenne ja priorisoidaksenne tällaista VIHREÄÄ kenttää edellytetään KYLLÄ-kulttuuria sekä positiivista mieltä, tahtoa ja rahaa. Rakenteellisesti se voidaan tehdä näkyväksi vaikka vuotuisessa talousarviossa, jossa varataan kiinteä summa saatavaksi käyttöön uusille ideoille, testaukselle ja innovoinnille; asioihin, joita ei ole ajateltu eikä vielä puhuttu julki.

VIHREÄ kenttä vahvistaa kulttuuria, joka tekee elämästä elämisen arvoista yhteisössä, jossa monien ihmisten on sovittava ja päätettävä asioista, mistä puolestaan seuraa paljon rajoittavia tekijöitä. Kyse on unelmien tekemisestä todeksi, mahdottoman tekemisestä mahdolliseksi ja halukkuudesta ottaa riskejä, hyväksyä virheitä ja "epäonnistuneita" hankkeita. Valitettavasti tätä kykyä ei usein ole paljoakaan läsnä, alussa.

VINKKI FASILITOIJALLE:

Fasilitoidessasi Liikennevalot-harjoitusta käytä omia esimerkkejä yhteisöelämästä. Usein ryhmää auttaa kuulla, miten muut ovat hyödyntäneet menetelmää, ja miten Liikennevalot voivat muuttua ajan myötä. Esimerkiksi niin, että aluksi paljon asioita on PUNAISELLA kentällä ja sitten yhteisökulttuurin kehittyessä ja kypsyyssä painopiste on siirtynyt rennompaan KELTAISEEN kenttään.

OHJE 3 - RYHMÄTYÖSKENTELY (25 MINUUTTIA)

Edellä olleen kattavan fasilitoijien panoksen jälkeen on useita vaihtoehtoja työskentelylle *Liikennevalojen* parissa:

A) Ripusta kolme eriväristä fläppitauluarkkia. Ohjaa osallistujia siirtymään sen arkin luo, joka kutsuu heitä eniten, mutta varmista, että ainakin muutama ihminen on kullakin kolmesta arkista. Pyydä heitä työstämään sitä, millaisena he näkevät tämän alueen olevan tietystä hankkeesta. Miten sitä kommunikoidaan, käsitellään ja yhdistetään yhteisön rakenteisiin? Voitte aloittaa PostIt-lapuilla yksilöllisesti ja keskustella sitten ryhmässä.

B) Järjestä World Cafe -tapahtuma. Pyydä kolmea isäntää pysymään kolmessa pöydässä ja muita ryhmän jäseniä vierailemaan vuorollaan kunkin kolmen pöydän ympärillä, pysyen noin 6 minuuttia jokaisella "asemapaikalla". Isäntä esittelee sitten kollektiivisen tuloksen jälkeenpäin. (Katso metodi World Cafe)

C) Anna jokaiselle 4-5 henkilön ryhmälle täytettäväksi arkki, jossa liikennevalot ja muutamia avainsanoja kaikista kolmesta kentästä. Pyydä heitä täyttämään kaikki kolme väriä.

Kaikissa tapauksissa, ilmoita pienryhmille, että tämä on valmisteleva vaihe todelliselle työlle: heidän hankkeen liikennevalon määrittämiselle.

OHJE 3 - TEIDÄN LIIKENNEVALOJENNE MÄÄRITYS (25 MINUUTTIA)

Valmistelevaan ryhmätyöhön käytetyn menetelmän mukaisesti jakakaa ryhmätyön tulokset yhteisistunnossa. Tällöin on tärkeää siirtyä RYHMÄTILASTA YHTEISISTUNTO-TILAAN, jotta edistämme prosessin yhteistä omistajuutta. Fasilitoijana kiitä ryhmiä niiden panoksista ja ryhdy fasilitoimaan.

Sitten ripusta kolme julistetta seinälle, kolmine väreineen. Pyydä palautetta ensin ryhmältä, joka työskenteli tietyllä kentällä ja pyydä sitten lisää kommentteja.

Tarkista, onko ryhmä tarpeeksi kypsä sitoutuakseen kaikkein ilmeisimmistä osista, jotka muodostavat projektin PUNAISEN kentän. Voit käyttää työkaluna konstellaatiota: "Äänestys jaloilla -harjoitus" (katso työkalut).

Tarkista, kuinka KELTAISET ja VIHREÄT kentät löytävät muotonsa. Ehdota ja pyydä ryhmiltä keinoja, kuinka työskennellä näiden kenttien kanssa tulevaisuudessa.

Järjestä seurantaprosessi fasilitoijan kanssa, ehkä kuukauden päästä, tai neuvo ryhmää jatkamaan omaa prosessiaan, mikäli heillä on ollut tarpeeksi tietoja ja taitoja aiheiden käsittelyyn..



LIIKENNEVALOT

OHJE 4 - PÄÄTÖSKESKUSTELU (5 MINUUTTIA)

Piirissä, kirjautukaa ulos: kysy miten ja josko Liikennevalot on nyt elossa ryhmässä työkaluna ja yhteisenä viitearvona.

Kysy harjoituksen hyödyllisyydestä.
Napatkaa fläppitaululta seuraavat askeleet.

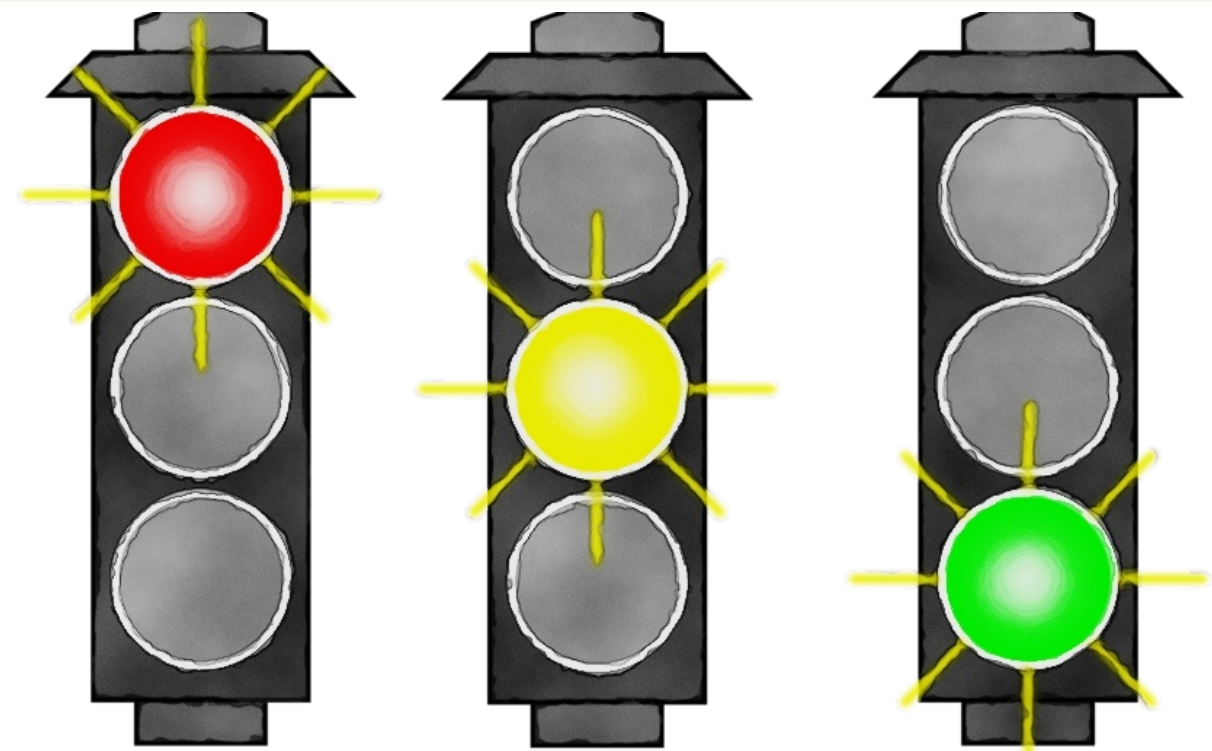
VINKKI FASILITOIJALLE:

On tärkeää, että ryhmälle jää mukaan tunne saavutuksesta: Kyllä, teimme sen! Teimme seuraavan askeleen yhteisömmme kulttuurin määrittelyssä. Tiedämme nyt enemmän siitä, minkä takana seisomme ryhmänä ja miten voimme houkutella seuraajia. Sellaisenaan Liikennevalot-harjoitusta voidaan käyttää pioneeriryhmän kanssa, joka ei ole liian suuri: määritellä, mitä seuraajat "ostavat" sellaisenaan ja mihin he voivat vaikuttaa. Sellaisenaan Liikennevalot antaa myös viittauksen sisällyttämisestä ja pois sulkemisesta - ketkä tuntevat vetoa tähän hankkeeseen tai ketkä eivät.

SUHDE CLIPS-MALLIIN

CLIPS:issä voimme käyttää Liikennevalot-harjoitusta työstäessämme sekä projektin INTENTIOTA - miten muodostaa YHTEISÖKULTTUURI ja myös RAKENNETTA - mitä yhteisön rakenteeseen laitetaan VAATIMUKSINA ja mitä seuraa, ellei näitä vaatimuksia noudateta.

KÄYTÄNTÖ-tasolla Liikennevalot-harjoitus on helppo yhdistää tapaan, jolla hanke esitellään uusille jäsenille: asiat, joita yhteisön jäsenet tekevät yhdessä selvittävät paljon hankkeen yhteisestä intentiosta ja sen takana olevista rakenteista.





TAITOJA JA UNELMIA

TASOT: RAKENNE, YKSIÖ, YHTEISÖ

Tämä on menetelmä työryhmien luomiseksi, toisten tuntemiseksi paremmin sekä synergian luomiseksi. Visuaalinen, tulevaisuuteen ulottuva esitys henkilöstöresursseista. Ryhmän tämän hetkisen todellisen vahvuuden arvioiminen.



Päämäärät ja tavoitteet

Tämän metodin tavoitteina on:

- luoda tehokkaita ja kestäviä työryhmiä
- auttaa ihmisiä pohtimaan henkilökohtaisia voimavarojaan, unelmiaan ja toiveitaan
- luoda synergiaa ryhmän sisällä ja vahvistaa vertaisoppimisprosessia
- tuntea toisensa paremmin odottamattomalla tavalla



Aika

60 - 90 minuuttia, ryhmän koon mukaan.



Materiaalit ja valmistelut

- Fläppitaulu, jossa on arkkeja
- Värillisiä tusseja
- Paperiarkkeja ja lyijykyniä osallistujille



Kohderyhmä

Tämä menetelmä on suunnattu ryhmille, joiden tarvitsee luoda toiminnallinen rakenne ja tehdä yhteisiä toimia tavoitteidensa saavuttamiseksi. Myös sosiokraattiset ryhmät voivat suunnitteluvaiheessaan hyötyä tästä menetelmästä.



Osallistujamäärä

Vähintään 5 – enintään 30.



CLIPS
COMMUNITY LEARNING INCUBATOR



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



Kesto	Toiminta
10'	JOHDANTO - PUITTEET HARJOITUKSELLE
15'	IDEOIDEN KERÄÄMINEN
20'	KARTAN LUOMINEN HENKILÖRESURSSISTA
20'	TYÖRYHMIEN LUOMINEN
15'	PÄÄTÖSKESKUSTELU

JOHDANTO

PUITTEET- 10 MINUUTTIA

Tämä menetelmä on tarkoitettu käytettäväksi yhteisistunnossa, kun ryhmän tarvitsee luoda pienempiä, pitkäaikaisia ja tehokkaita työryhmiä.

Lyhyessä johdannossa tarkoituksesta tulisi käsitellä, kuinka perustaa tehokkaasti ja tuottavasti työskenteleviä ryhmiä. Jotta yhteisö olisi sosiaalisesti kestävä, meidän tarvitsee antaa aikaa ja tilaa henkilökohtaiselle kehitymiselle ja taitojen päivittämiselle kaikkien jäsenten toivomalla tavalla.

Menetelmä kannustaa ihmisiä ajattelemaan win-win-ajatuskehyksellä, jolloin he etsivät parhaan mahdollisen panoksensa samalla, kun myös täyttävät sisäiset haaveensa, unelmansa ja toiveensa.

Koska vahvat työryhmät perustuvat sekä hyvään suoritukseen että henkilökohtaiseen tyydytykseen, tämä menetelmä tutkii molempia alueita varmistukseksi, että ne ovat hyvin tasapainossa tai ainakin avoimesti esille tuotuja ja harkittuja.

TAITOJA JA UNELMIA

OHJE 1 - IDEOIDEN KERÄÄMINEN 15 MINUUTTIA

Jokainen henkilö saa paperiarkin ja häntä pyydetään pohtimaan henkilökohtaisesti **ensimmäistä kysymystä**:

"Mitä henkilökohtaisia taitoja tuon ryhmään? Mikä on "erikoisuuteni", **paras ammattitaitoni**? Miksi haluan osallistua ryhmän elämään? "

2-3 minuutin henkilökohtaisen pohdinnan jälkeen kukin henkilö tunnistaa **kolme taitoaan** ja kirjoittaa kolme lyhyttä lausetta, jotka kuvaavat kutakin.

Kehottakaa ihmisiä olemaan lyhyitä ja selkeitä.

Pyytäkää nyt ihmisiä pohtimaan **toista kysymystä**:

"Mitä todella haluaisin tehdä elämässäni? Mikä on "**unelmani pöytälaatikossa**", minkä tekemistä aina kaipasin mutten ehkä koskaan voinut toteuttaa? Mikä toiminta tekisi minut nyt onnelliseksi elämässäni, tässä ryhmässä tai yhteisössä?" Taas 3 minuuttia aikaa kirjoittaa kolme unelmaa paperille.

OHJE 3 - TYÖRYHMIEN LUOMINEN 20 MINUUTTIA

Fasilitoija ja osallistujat laativat nyt kaksi erillistä luetteloa. Toisessa ovat "**Rakenteelliset ryhmät**" ja toisessa "**Projektiryhmät**". Rakenteelliset ryhmät ovat pysyviä ja kestävät niin kauan kuin yhteisö (hallinto, viestintä ja muut ryhmän luonteen ja tarpeiden mukaan).

Projektiryhmät keskittyvät tiettyyn tapahtumaan tai toimintaan, jonka on tapahduttava lähitulevaisuudessa ja jolla voi olla alku ja loppu (juhla, koulutus, toiminta jne.). Aiheet tulevat esiin kartoista, ja fasilitoija voi yhdistää muita aiheita kysymyksellä: "Mitä muita tiimejä tarvittaisiin, jotta tämä ryhmä toimisi hyvin?".

OHJE 2-KARTAN LUOMINEN HENKILÖRESURSSISTA 20 MINUUTTIA

Piirrä fläppitaululle kaksiosainen ajatuskartta. Kirjoita ylempään keskelle "TAITO" ja alempaan "UNELMA". Jos ryhmä on suuri (12-30 hlöä), käytä kahta erillistä arkkia.

Jokainen osallistuja piirtää kartan yläosaan haaran: nimi ja kolme erityisosaamista (avainsanoja). Esimerkkejä: Marja - ruoanlaitto ryhmille, ateriapalvelu, ruokaostokset, Hannu - hallinto, taloushallinto, projektin kirjoittaminen. Piirtäkää sitten alaosaan kartta niin, että merkitsette siihen henkilökohtaisia kaipuita ja toiveita. Esimerkkejä: Marja - puutarhanhoito, lastenhoito, meditaatio. Hannu - ruoanlaitto, puutyöt/käsityöt, maanviljely.

Fasilitoija kutsuu osallistujat liittymään eri ryhmiin: aiheen "asiantuntijat" olemaan toiminnan keskittäjiä ja "unelmoijat" tukijoiksi - oppijoiksi. Kenenkään ei ole pakko ottaa tehtävää, jota hän ei halua; jättäkää aikaa vuoropuheluun ajatuskartan edustalla, jotta ihmiset muodostavat yhteyksiä yhteisen kiinnostuksen ympärille.

Jokaista henkilöä kannustetaan osallistumaan useampaan kuin yhteen ryhmään, mieluiten eri rooleissa (kerran asiantuntijana, kerran tukijana). Merkkää tunnistetut työryhmät kuvallisesti ajatuskartalle tai uudelle paperiarkille.

Pyydä ryhmää laatimaan myös **erillinen luettelo tärkeistä tehtävistä**, joille ei tällä hetkellä ole henkilöresursseja käytettävissä. Kehota vastaperustettuja työryhmiä asettamaan aika ja paikka tapaamisille ja yhteistyön aloittamiselle.



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS





Yhdistää kaikki tasot

Tämän menetelmän tarkoitus on tukea ryhmiä kehittämään taustanäkymä ryhmäänsä käyttäen tähän CLIPS-näkökulmaa. Tyypillinen esimerkki menetelmän käytöstä on yhteisökokouksen ensimmäinen päivä, jolloin tarkoituksena on saada syvällisempi käsitys yhteisöä koskettavista kysymyksistä.

Tämä työkalu auttaa yhteisön yhteisten puitteiden saavuttamista sekä samaan aikaan kaikkien viiden CLIPS-tason merkityksen ymmärtämistä.



Päämäärät ja tavoitteet

Tukea ryhmää kehittämään taustanäkymä projekteihinsa CLIPS-näkökulmaa käyttäen.



Aika

4 tuntia, tauko mukaanlukien



Materiaalit ja valmistelut

Tuolit piirissä koko ryhmälle ja pienempi tuolien piiri (1/5 tuoleista) keskellä.

Fläppitaulut näyttämään kysymykset viidelle ryhmälle, katso alla. (1 fläppitaulu kullekin ryhmälle)



Kohderyhmä

Ryhmä, jolla on yhteinen projekti ja jonkin verran kokemusta yhteistyöstä ja joka haluaa kehittää enemmän taustanäkökulmaa projektistaan ja käyttää CLIPS-mallia.



Osallistujamäärä

Vähintään 15 – enintään 35.



KESTO

Toiminta

5'

JOHDANTO

15'

LYHYT ESITTELY CLIPS:ISTÄ JA SEN 5 TASOSTA

5'

JAKAMINEN 5 RYHMÄÄN (SAMAN KOKOISIIN)

5X30'

JOKAINEN RYHMÄ JAKAA VAIKUTELMIA JA OTAKSUMIA KERROKSESTA, JOSTA RYHMÄ ON VASTUUSSA.

10'

PÄÄTÖSKESKUSTELU YHTEISISTUNTONA

JOHDANTO

PUITTEET - 2 MINUUTTIA

Tämä harjoitus tukee ryhmää taustanäkymän kehittämisessä ryhmästä - käyttäen viittä CLIPS-tasoa. Jokaiselle ryhmässä annetaan aikaa jakaa näkemyksensä ryhmästä - eri näkökulmista.

Menetelmä auttaa analysoimaan projektia CLIPS-mallin muotoilemasta näkökulmasta. Mallin ovat kehittäneet yhteisökonsultit 10 eri Euroopan maasta.

CLIPS-SIPULI

OHJE 1 - LYHYT ESITTELY CLIPS:ISTÄ - 15 MINUUTTIA

CLIPS-malli perustuu viiteen tasoon, jotka ovat läheisesti yhteydessä toisiinsa ja silti hyvin erityisiä. Ytimessä on YKSILÖ, minkä tahansa ihmisryhmän peruselementti. Sitä seuraa kollektiivinen identiteetti: YHTEISÖ, joka moninkertaistaa käytettävissä olevan yksilöllisen energian yhteisen INTENTION (taso 3) saavuttamiseksi. Selkeä ja toimiva RAKENNE (taso 4) on tarpeen, jotta ryhmä voi toimia tehokkaasti ja toteuttaa KÄYTÄNNÖT (taso 5), jotka toteuttavat intention ja tekevät sen näkyväksi maailmalle.
(Lue perusteellisempi esittely CLIPS-oppaasta.)

OHJE 3 - SIPULIKESKUSTELU - 5 X 30 MINUUTTIA

Eri kerroksiin keskittyvät ryhmät käyttävät keskellä olevia tuoleja. Jokaisella ryhmällä on 30 minuuttia aikaa jakaa näkemyksiään ja otaksumiaan yhteisöstä pienryhmäkeskustelussa keskellä keskittyen tasoon, josta ko. ryhmä on vastuussa. Muut kuuntelevat ydinryhmän pohdintoja ja tekevät asioist muistiinpanoja, jotka saattavat olla tärkeitä heidän kerrokselleen.

Jos jollakin ryhmässä on kokemusta graafisesta tallentamisesta tai joku haluaa aloittaa sen kokeilun, on hyvä ajatus saada näille keskustelulle graafinen dokumentointi - mieluiten erittäin isolle paperille (4 fläppitauluaukkaa liimattuina yhteen), jossa on kuvattuna CLIPS-malli ja johon graafinen tallennus lisätään mallin eri tasoihin.

... jatkuu seuraavalla sivulla ...



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



CLIPS-SIPULI

OHJE 3- JATKOA: SIPULIKESKUSTELU - 5 X 30 MINUUTTIA

Kysymyksiä, joita fasilitoija voi kysyä laittaakseen alkuun keskusteluja eri tasoista:

1. Intentio:

Mikä on ryhmän intentio? Nimeämmekö kaikki ryhmälle saman intention, jos meiltä sitä kysytään? Kuinka yhteinen se on todellisuudessa? Onko selvää, mikä on yhteinen jaettu intentio ja missä taas monimuotoisuutta arvostetaan? Onko intention tulkinnassa eroja? Ja: Olemmeko oikealla tiellä intentiomme toteuttamiseksi? (Käytä kokemustasi ryhmästä löytääksesi lisää kysymyksiä.)

2. Yksilö:

Ryhmä koostuu monista eri yksilöistä. Arvostetaanko kulttuurissa monimuotoisuutta? Onko tarpeeksi tietoisuutta eri näkemysten integroinnista ja konfliktien ottamisesta lahjoina ja työkaluina maailman parempaan ymmärtämiseen? Tietävätkö ihmiset toistensa historian? Ottavatko ihmiset vastuun omasta osastaan konfliktissa? Onko olemassa yksilön omavastuun ja keskinäisen tuen kulttuuria? Mitä voidaan tehdä tämän asenteen ja tietoisuuden lisäämiseksi? (Käytä kokemustasi ryhmästä löytääksesi lisää kysymyksiä.)

Tässä vaiheessa suositetaan pidettäväksi tauko!

3. Yhteisö:

Mikä on yhteisökulttuuri? Edistetäänkö yhteisöhenkeä tietoisesti? Kannustetaanko syvää jakamista ja itse-reflektointia ja onko se osa yhteisökulttuuria? Minä hetkinä yhteisöhenki tuntuu? Tarvitsemmeko niitä hetkiä lisää? Mitä puuttuu? Mitkä ovat ominaisuutemme ryhmänä? (Käytä kokemustasi ryhmästä löytääksesi lisää kysymyksiä.)

4. Rakenne:

Onko päätöksenteossa selkeä rakenne? Onko omistus ja rahavirta kuvattu selkeästi ja avoimesti? Ovatko rakenteet intention mukaisia? Voimaannuttavatko ne ihmisiä ja onko olemassa tapa estää vallan väärinkäyttö? Mitä voimme tehdä voimaannuttaaksemme ihmisiä enemmän? (Käytä kokemustasi ryhmästä löytääksesi lisää kysymyksiä.)

5. Käytäntö:

Kuinka yhteisön käytäntö sujuu? Tuleeko työ tehdyksi? Onko olemassa riittävästi osaamista, aikaa ja rahaa haasteiden ratkaisemiseen? Mistä olemme huomanneet olevamme ylpeitä? (Käytä kokemustasi ryhmästä löytääksesi lisää kysymyksiä.)

OHJE 4: PÄÄTÖSKESKUSTELU - 15 - 30 MINUUTTIA

Päätöskeskustelu yhteisistunnossa:
Millaista se sinulle oli? Saitko joitain tärkeitä oivalluksia ensimmäisillä kierroksilla puhuneilta niin että oivallukset tulivat ilmi, kun myöhemmillä kierroksilla puhuttiin? Kuinka eri kierroksilla esiintyneet näkökohdat liittyvät toisiinsa?

VINKKI: Voit fasilitoijana tukea eri "sisäpiirien" pohdintoja esittämällä kysymyksiä syventämään esiin tuotuja näkökohtia.





PIIRITYÖSKENTELY

TASOT: YHTEISÖ, KÄYTÄNTÖ

Ryhmä tarvitsee jakamisen käytäntöjä.

Tätä metodia käytetään laajalti ekokyläliikkeessä ja siksi se on suosituksena kokeiltavaksi kullekin yhteisöryhmälle - ja myös kullekin sopivimman muodon löytämiseksi.



Päämäärät ja tavoitteet



Aika

Tämän metodin tavoitteena on:

- luoda tilaa ryhmässä jakamiselle

35 - 95 minuuttia



Materiaalit ja valmistelut

- esineitä laitettaviksi piirin keskelle

Valmistele paikka siten, että se kutsuu ryhmää yhdessäoloon piirissä istuen.



Kohderyhmä

Yhteisön ryhmät, jotka tarvitsevat toisiaan ja siksi myös tilaa jakamista varten.



Osallistujamäärä

Vähintään 5 - enintään 40.



Kesto

Toiminta

5' PUITTEET

5' HENGEN
KUTSUMINEN

20-80' PIIRI

5' PÄÄTÖSKESKUSTELU

JOHDANTO

Piirityöskentely (The Way of Circle, "Piirin Tapa/Tie") on voimakas tapa luoda järjestely, jossa kaikkia kuunnellaan.

Puhekeppiä käytetään usein yksinkertaistetulla tavalla, vain näyttämään "kenen vuoro on puhua". Mutta se voi olla väline paljon vahvempaan järjestelyyn, joka luo erityisen ilmapiirin ja antaa tilaa syvälle jakamiselle siitä, mikä meille on todella merkityksellistä.

Mikä tekee puhekeppiä käytettäessä eron tavallisen "kierroksen" ja todellisen "piirin" välillä, on tapahtuman puitteet - sekä sanalliset puitteet että miljö, joka luodaan.

Osallistujat istuvat piirissä, jossa on kauniisti luotu keskus - kynttilä, kukkia ja/tai joitakin symboleja edustamassa ryhmälle tärkeitä asioita.

PIIRITYÖSKENTELY

OHJE 1 - PUITTEET (5 MINUUTTIA)

Aloita istunto hetken hiljaisuudella.
Pyydä osallistujia keskittymään kehoonsa ja hengitykseensä.
Lyhyt tarina voi auttaa luomaan hengen, jossa on piirin erityinen energia. Käytä alla olevaa tai muuta vastaavaa.

Kertomus kahdesta sudesta

Vanha Cherokee-intiaani opettaa pojanpoikaansa elämästä.
"Sisälläni on menossa taistelu", hän sanoo pojalle. "Se on kauhea taistelu kahden suden välillä. Yksi on paha - hän on vihaa, kateutta, surua, mielipahaa, ahneutta, ylimielisyyttä, itsesääliä, syyllisyyttä, katkeruutta, alemmuutta, valheita, väärää ylpeyttä, ylemmyyttä ja egoa."

Hän jatkaa: "Toinen on hyvä - hän on iloa, rauhaa, rakkautta, toivoa, tyyneyttä, nöyryyttä, ystävällisyyttä, hyväntahtoisuutta, empatiaa, anteliaisuutta, totuutta, myötätuntoa ja uskoa. Sama taistelu on meneillään sinun sisälläsi - ja myös jokaisen muun henkilön sisällä."

Pojanpoika ajattelee sitä hetken ja kysyy sitten isoisältä: "Isoisä - kumpi susi voittaa?"

Vanha Cherokee vastaa yksinkertaisesti: "Se kumpaa sinä ruokit."

OHJE 2 - PIIRITYÖSKENTELYN HENGEN KUTSUMINEN (5 MINUUTTIA)

Fasilitoija kutsuu osallistujia jakamaan "piirin tavalla". Hän kertoo, miksi piiri kutsuttiin: Puhutaanko tietystä aiheesta? Vai onko tämä kokous "vain" yhteisöhengetön luomiseksi ja sen jakamiseksi, mitä meissä liikkuu tällä hetkellä?

Sitten esitetään *piirityöskentelyn* periaatteet:

1. Puhu sydämestäsi. Puhu vain, jos olet todella liikuttunut jostakin. Älä vastaten, vaan puhuen sydämestäsi.
2. Kuuntele sydämelläsi. Kuuntele toivoen oppivasi lisää henkilöstä, joka puhuu - tuomitsematta, ilman odotuksia ja haluamatta hänen jakavan mielipidettäsi.
3. Kunnioita *Piirin* energiaa ja puhu ytimekkäästi - lyhyet osallistumiset osoittavat tätä kunnioitusta.
4. Kunnioita *Piirin* yksityisyyttä ja luottamuksellisuutta. Mitä on sanottu *Piirissä*, pysy *Piirissä* eikä sitä jaeta *Piirin* ulkopuolelle.
5. Pyydä, mitä tarvitset ja anna, mitä voit antaa.



PIIRITYÖSKENTELEY

OHJE 3 PIIRI (20 - 80 MINUUTTIA)

Tämän jälkeen puhekeppi (tai mikä tahansa muu puhe-esine) annetaan ohjaajan vieressä istuvalle henkilölle.

Vain se henkilö, jolla on keppi (tai esine), on oikeutettu puhumaan. Kaikki muut kuuntelevat avoimin sydämin. Jos se henkilö, jolla on keppi, ei halua puhua, hän siirtää kepin seuraavalle naapurilleen.

On ok pitää keppiä käsissä lyhyen aikaa puhumatta ja odottaa, ilmeneekö jotain sanottavaa vai ei. Arvostaen ryhmän energiaa ja aikaa keppi tulee siirtää seuraavalle henkilölle.

Alkuperäisessä versiossa puhekeppi yleensä kiertää piirissä, kunnes kenelläkään ei enää ole mitään lisättävää.

Kun puhekeppi on kiertänyt kertaalleen koko piirin kenenkään lisäämättä piiriin mitään, tapaamisen katsotaan olevan ohi.

OHJE 4 LOPETTAMINEN (5 MINUUTTIA)

Sitten on aika lopettaa piiri muodollisesti, kiittää kaikkia mukana olleita ja pyytää heitä siirtämään kuullut asiat sydämeensä juoruilematta niistä.

YHTEYS CLIPS-MALLIIN

PIIRITYÖSKENTELEY edustaa ekokyläliikkeessä yhteistä tapaa työskennellä ryhmissä ja ryhmien kanssa. Sitä voidaan käyttää yhteisön rakentamisessa, ristiriitojen ratkaisemisessa, sitoutumiskokemuksen vahvistamisessa ja jakamispiirinä täydentämässä toiminnallisempia kokoontumisia.

KÄYTÄNTÖ-tasolla Piirityöskentelyä voidaan käyttää yhteisöissä monin eri tavoin.

VINKKI FASILITOIJALLE:

Monissa tilanteissa yhteisössä ei ole mahdollista kierrättää puhekeppiä niin pitkään, ettei kukaan lisäisi enää mitään. Hetki ennen kokoontumisajan lopun lähenemistä puhe-esineen ollessa fasilitoijan käsissä, hänen tulisi ilmoittaa viimeisen kierroksen alkamisesta.

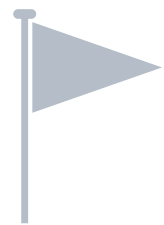




UNELMOINTIPIIRI

TASO: INTENTIO - METODI

Unelmointipiiri on osa ”Dragon Dreaming -projektinkehitystä” (Dragon Dreaming Project Development). Se on tehokas työkalu, joka pyrkii muuntamaan hankkeen sen perustajan/perustajien hankkeesta koko ryhmän hankkeeksi. Sitä käytetään hankesyklin alussa ja se tuottaa yhteisen unelman, jota voidaan helposti käyttää perustana hankkeen vision, mission ja tavoitteiden muotoilemiseksi.



Päämäärät ja tavoitteet

Tämän menetelmän tarkoituksena on kehittää koko ryhmän yhteinen unelma, johon kaikki osaltaan tuovat sen, mikä on heille tärkeintä.



Aika

Noin 1 tunti.



Materiaalit ja valmistelut

Papereita, tusseja ja puhekeppi.



Kohderyhmä

Ryhmät yhteisprojektin alkuvaiheessa.



Osallistujamäärä

Vähintään 3 – enintään 20.
Suurempi ryhmä voidaan jakaa pienempiin, jotka ensin työskentelevät erikseen ja lopussa yhdistävät unelmansa.



5' JOHDANTO

25-45 UNELMOINTIPIIRI

10' YHTEISEN UNELMAN
JUHLISTAMINEN

JOHDANTO

PUITTEET - 5 MINUUTTIA

Dreaming Circle -menetelmä on osa Dragon Dreamingin työkalupakkia, inspiroivaa projektikehitys-mallia, jonka on luonut John Croft, australialainen yhteisökonsultti. Tähän häntä on innoittanut Australian aboriginaalien filosofia.

John Croft kutsuu Unelmointipiiriä "projektin pääsiäiseksi", hetkeksi, jossa projekti kuolee perustajan hankkeena ja herää kuolleista koko ryhmän projektina. Se on tärkeä askel "perustajien oireyhtymän" voittamiseksi, eli sen että hankkeet ovat usein melkolailla vain perustajan ja joidenkin häntä avustavien ihmisten hankkeita. Unelmointipiirin myötä kaikkia kutsutaan täydentämään unelmaa tavalla, jolla siitä tulee todella jaettu unelma - ja myöhemmin todellisuus!

UNELMOINTIPIIRI

OHJE - ESITTELE UNELMOINTIPIIRI 5 MINUUTTIA

Perustaja(t) toivottaa kokoukseen kutsutut ihmiset tervetulleiksi ja esittelee unelmansa hyvin lyhyesti. Sitten hän kysyy uutta synnyttävän / avoimen kysymyksen, kuten: "Millainen tämän projektin on oltava niin, että jälkepäin voit sanoa: tämä oli paras mahdollinen tapa viettää aikaani?" Ihmiset kutsutaan sitten jakamaan unelmansa piirissä käyttäen puhekeppiä tai muuta "puhe-esinettä". Vain se henkilö, jolla on puhekeppi kädessään, saa puhua ja lisätä yhden osan henkilökohtaisesta unelmastaan yhteiseen unelmaan.

Kutsu ihmisiä lisäämään heille kaikkein tärkeintä - ja vain yksi näkökohta kerrallaan. Tulee monia kierroksia, ja kaikilla on tarpeeksi aikaa täydentää koko unelma. Tässä vaiheessa on tärkeää, että olemme unelmoivassa tilassa. Siinä tilassa ei ole ristiriitoja eikä tarvetta kiistellä eri unelmista. Lisää vain oma osasi unelmaa. Yksi henkilö tekee muistiinpanoja suurelle fläppitaulu-paperille, tehden yhteenvedon jokaisen ihmisen unelman ydinolemuksesta ja kirjaten myös sen, kenen tuo unelma on.

UNELMOINTIPIIRI 25 - 45 MINUUTTIA

Edellä esitetyt ohjeita noudattaen Unelmointipiiri alkaa kehittyä.

Fasilitoijalla on tärkeä rooli Unelmointipiirin taian luomisessa: Varmista, että tässä vaiheessa ei aloiteta keskusteluja - niiden aika on myöhemmin!

Varmista myös, että piiriin syntyy jonkinlainen virtaus. Tämä tarkoittaa yleensä, että unelman osat lisätään yhtäältä riittävän nopeasti virtauksen kehittämiseksi ja toisaalta tarpeeksi hitaasti, ettei tunnu kiireiseltä. Jos jollakulla ei ole ideaa, hänet kutsutaan siirtämään puhekeppi seuraavalle; keppi tulee kyllä takaisin.

Mikäli fasilitoijalla on vaikutelma, että piiri etenee liian nopeaan tai liian hitaasti, tulee tähän puuttua ja kannustaa osallistujia muuttamaan nopeutta.



UNELMOINTIPIIRI

Muista nämä saadaksesi parhaan hyödyn Unelmointipiiristä:

- Käytä puhekeppiä tai muuta puhe-esinettä.
- Kirjatessasi unelmia, kirjoita ydinolemus, ei kaikkia sanoja.
- Kukin osallistuja lisää yhden unelman kerrallaan.
- Älä ole liian järkipäinen tai liian vaikeaselkoinen.
- Liitä unelma todelliseen elämään.
- Kirjoita unelma myönteisessä muodossa ja niinkuin se olisi jo toteutunut.

YHTEISEN UNELMAN JUHLISTAMINEN - 10 MINUUTTIA

Kun unelmointipiiri on saatu valmiiksi, ryhmä lukee ääneen kaikki fläppitaululle kirjoitetut unelmat ja juhlistaa niitä yhteisenä unelmana.

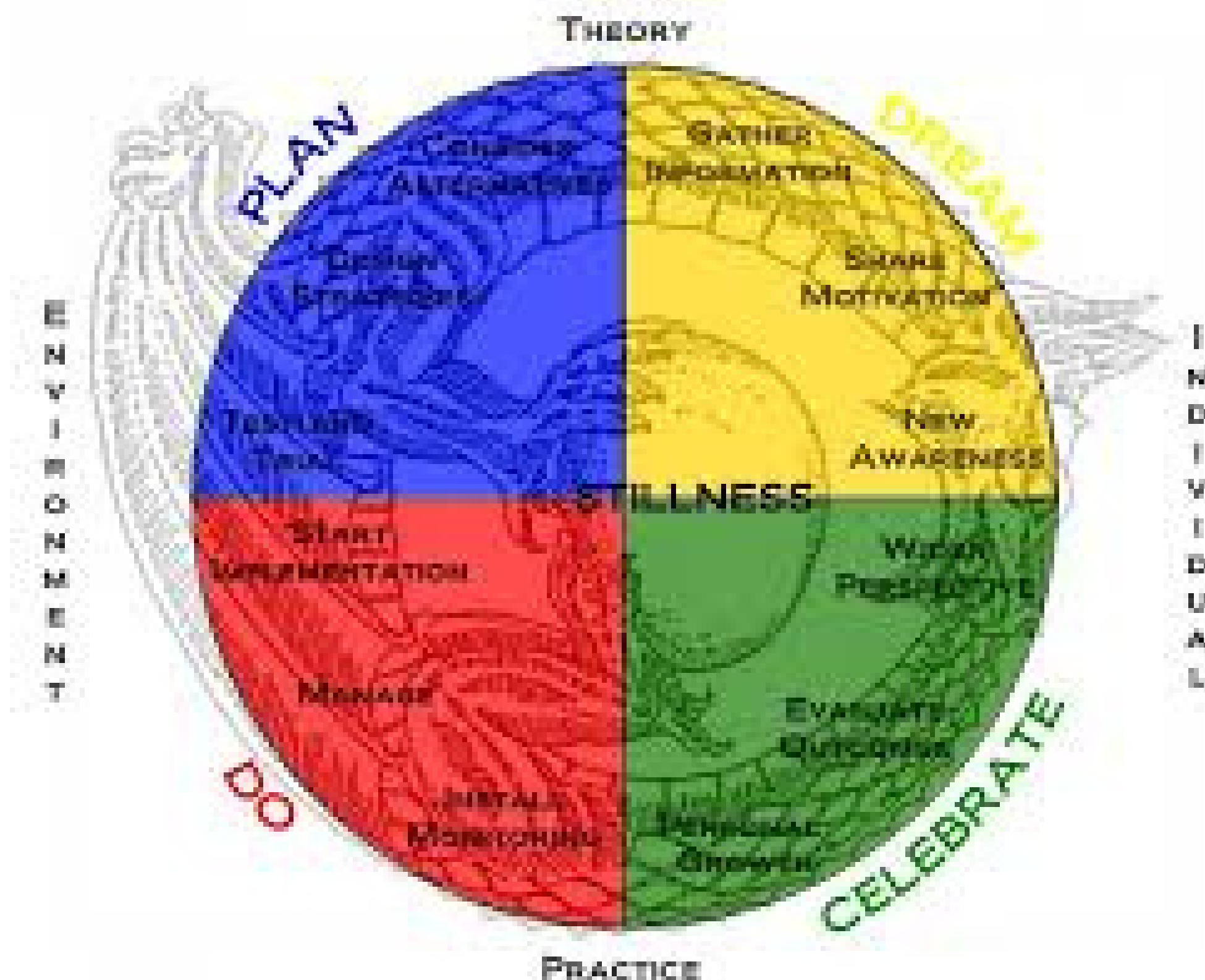
MITEN JATKETAAN?

Unelmointipiiristä tehtävää dokumenttia voidaan käyttää aineistona kaikkiin "intentio-asiakirjoihin": esimerkiksi kuvailevan tiedotelehtisen kirjoittamiseen halutulle projektille, tai sitä voidaan käyttää inspiraationa, kun muotoillaan selkeää visiota ja missiota projektille. Seuraavassa kokouksessa ryhmän tulisi katsoa unelmointidokumenttia nähdäkseen, onko siinä ristiriitaisuuksia, esimerkiksi: joku haluaa vegaaniprojektia, muut haluavat eläimiä saadakseen maitoa ja lihaa ...

Jos ristiriitoja on, tilannetta on tarkasteltava keskittymällä kysymykseen:

Onko yhteinen unelma mahdollinen, koska monet unelman näkökulmat ovat niin samankaltaisia, että ristiriita voi sulaa yhteiseen unelmaan? Vai onko nyt aika lisätä projekti: aloittaa kaksi hanketta yhdestä unelmointipiiristä? Tämäkin on yhtäläillä menestys eikä epäonnistuminen!

Jotkut ryhmät yrittävät epätoivoisesti yhdistää kaikki unelmat yhteen projektiin - tämä ei ole aina avuksi vaan johtaa usein siihen, ettei mikään unelma lopulta toteudu. Siksi on tärkeää tuoda esiin ajatus siitä, että hankkeiden lisääntyminen voi joskus olla hyvä ratkaisu.





ETENEMISSUUNNITELMAN LUOMINEN

TASO - RAKENNE

Tätä menetelmää käytetään yhteisistunnossa, kun ryhmien on määriteltävä yksityiskohtainen toimintasuunnitelma tulevaisuudelle. Etenemissuunnitelman keskeinen tavoite on auttaa ryhmää kunnioittamaan menneisyyttään, omaksumaan täysin nykyisyytensä ja yhdessä suunnittelemaan yhteistä tulevaisuutta. Se antaa selkeän yleiskuvan siitä, mitä tehtäviä on saatava päätökseen ennen muiden aloittamista, mitkä tehtävät voidaan toteuttaa yhtäaikaaisesti, mitkä ovat tehtävien yhteydet toisiinsa ja mikä on hankkeen yleinen kesto.



Päämäärät ja tavoitteet

Suunnitella ja muotoilla ryhmälle johdonmukainen ja tehokas työsuunnitelma konsultointiprosessin tai tarkastelun lopuksi.
Kerätä koko ryhmän viisaus ja energia yhteen hyvin jäsenneltyyn asiakirjaan.
Rauhoittaa ryhmää epävarmuuden ja emotionaalisen stressin aikana.
Luoda pitkäkestoinen yhteys ryhmän ja fasilitoijien välille.



Aika

Noin kaksi tuntia (tauko välillä).
Voidaan jakaa eri vaiheisiin, mutta mitään vaiheista ei pitäisi jättää pois.



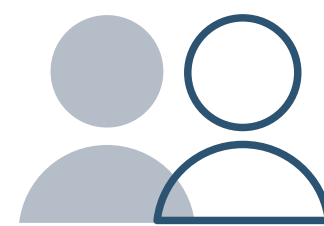
Materiaalit ja valmistelut

- Fläppitaulu, jossa on arkkeja
- Värilliset tussit
- Isoja värillisiä PostIt-lappuja
- Maalarinteippiä
- Papereita ja lyijykyniä osallistujille



Kohderyhmä

Ryhmät, jotka tarvitsevat selkeitä ohjeita seuraaviin vaiheisiinsa, järjestettyinä organisesti kolmeen aikaväliin: lyhyt / keskipitkä / pitkä aikaväli. Tavanomaisesti menetelmää sovelletaan (yhdestä kolmeen päivään kestävä) fasilitointi- ja konsultointityön lopussa.



Osallistujamäärä

Vähintään 5 – enintään 30.



CLIPS
COMMUNITY LEARNING INCUBATOR



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



Kesto	Toiminta
10'	JOHDANTO - ETENEMISSUUNNITELMA JA CLIPS
10'	HENKILÖKOHTAINEN POHDINTA
30'	AIHEIDEN KERÄÄMINEN JA KARTAN LUOMINEN PAPEREILLE
10'	TAUKO
20'	PITKÄN AIKAVÄLIN ESITYS
20'	"TEHTÄVÄÄ"-LISTAN LUOMINEN
20'	PÄÄTÖSKESKUSTELU

JOHDANTO

PUITTEET - 5 MINUUTTIA

Etenemissuunnitelman luominen on työn (ihanteellisesti CLIPS-fasilitoinnin) viimeinen vaihe.

Se tulee useiden vaiheiden jälkeen - jotka alkavat diagnosoilla (SAT, Voimakenttä, SWOT ja muut menetelmät), jatkuvat erityistyönä haastealueilla (jotka ovat tulleet esiin neljällä CLIPS-tasolla) - ja kerää ilmassa leijuvan tiedon ja suuntaa ryhmän seuraaviin vaiheisiin. Etenemissuunnitelma antaa selkeän yleiskatsauksen siitä, mitkä tehtävät on saatettava päätökseen ennen muiden aloittamista, mitkä voidaan toteuttaa samanaikaisesti ja mikä on hankkeen yleinen kesto.

Graafinen fasilitointi on menetelmälle eduksi ja sitä voidaan tukea syöttötiedoilla, jotka saadaan (fasilitoijien käyttämien menetelmien mukaan) palautteena Dragon Dreaming:istä, Sosiaalisesta permakulttuurista, OASIS-pelistä ja muista sopivista menetelmistä.

ETENEMISSUUNNITELMAN LUOMINEN

OHJE 1 - JOHDANTO 10 MINUUTTIA

Fasilitoija selittää, kuinka Etenemissuunnitelman luominen tiivistää koko CLIPS-prosessin ja sisältää kaikki sen tasot ja ulottuvuudet, yhdistäen ryhmän tulevan polun eri vaiheet ja osoittaen, kuinka kukin taso liittyy kaikkiin muihin.

Vinkki: Kriisin, pysähtymisen tai toivottomuuden ajan jälkeen, ryhmän tukeminen luomaan oma, ainutlaatuinen etenemissuunnitelma, joka on arvokas palvelus ja ryhmälle itselleen vankka maaperä, jolta aloittaa taas yhteistyö motivoituneella tavalla.

OHJE 3 - AIHEIDEN KERÄÄMINEN 30 MINUUTTIA

Piirrä fläppitaululle tai lattialla olevalle arkille **suoraviivainen kartta** alkaen ko. nykyhetkestä ulottuen tulevaisuuteen. Käytä tavanomaista vasemmalta oikealle tai ylhäältä alas suuntausta. Aluksi älä kirjoita yhtään päivämäärää ja jätä määrittelmä auki myöhempää varten. **Kerää palaute** kaikilta osallistujilta toiselle arkille ja järjestä ja **ryhmittele** samankaltaiset asiakohdet. Siirrä avainsanat suurille PostIt lapuille. **Aseta ne ajalliseen tärkeysjärjestykseen** kiireellisyyden ja loogisen peräkkäisyyden mukaan. Anna ryhmälle aikaa keskustella kiistanalaisista ideoista, tallenna ne "päättäväiksi asioiksi" ja aseta päivämäärät päätöksentekokokoukseen lähitulevaisuudessa. Vasta sitten **aloita muistilappujen sijoittaminen** aikajanalle ja mahdollisten päivämäärien määrittäminen. **Graafinen fasilitointi** on tärkeää tässä vaiheessa - kokeile tehdä kartta mahdollisimman eläväksi ja houkuttelevaksi, käyttämällä symboleja, värejä, piirustuksia jne. Tässä vaiheessa kuljetaan lähitulevaisuuden aikataulusta (tänään-huomenna) keskipitkään näköpiiriin (kahden - kolmen kuukauden kuluessa).

OHJE 2 - HENKILÖKOHTAINEN POHDINTA 10 MINUUTTIA

Jokainen henkilö saa paperiarkin ja kynän, ja häntä pyydetään pohtimaan henkilökohtaisesti kysymystä: "Mitkä ovat seuraavat vaiheet ryhmällemme? Mitä tarvitaan ja mikä on kiireellistä ryhmälle juuri nyt? " Kannustakaa kaikkia osallistujia tarkastelemaan CLIPS:in 4:ää tasoa ja neljää ulottuvuutta (on avuksi, mikäli esillä on CLIPS-matto tai jos seinällä on iso kuva CLIPS-mallista). 2 - 3 minuutin henkilökohtaisen pohdinnan jälkeen jokainen henkilö kirjoittaa muutaman lyhyen lauseen tästä (vähintään 3 - enintään 5). Kehottakaa ihmisiä olemaan lyhytsanaisia ja selkeitä, käyttämään avainsanoja ja keskittyneitä ilmauksia.

OHJE 4 - PITKÄN AIKAVÄLIN ESITYS 20 MINUUTTIA

Lyhyen tauon jälkeen vaiheessa 3 tarkastellaan **pidemmän aikavälin näköpiiriä**, kuudesta kahteentoista kuukauteen. Luo 4-5 ihmisen työryhmiä ja pyydä heitä keskustelemaan siitä, mitä he haluavat nähdä tapahtuvan tulevan vuoden aikana, perustuen edeltävään työhön. Pyydä heitä kirjoittamaan palautteensa erillisille papereille. Kutsu ryhmä luomaan aikoja **tarkastuksille ja päivityksille** - mahdollisesti CLIPS-ohjauksessa. **Kerää** kaikki ideat, lajittele ja aseta ne jonoon ja anna ryhmän sijoittaa ne aikajanalle.



clips.gen-europe.org

We invite you to use our work and share it with others and credit us while doing so. You cannot change it in any way or use it commercially.

CLIPS
METHODS



ETENEMISSUUNNITELMAN LUOMINEN

OHJE 5 - "TEHTÄVÄÄ"-LISTAN LUOMINEN 20 MINUUTTIA

Merkitse ja korosta kaikki kartalla sijaitsevat tärkeät määräajat (budjetin hyväksyminen - juhlat - festivaalit jne.). Tämä osa voi tulla vähemmän käytännölliseksi ja enemmän visionääriseksi ryhmän kontekstin ja aktiivisuuden tason mukaan.

Kutsu osallistujia merkitsemään nimensä kuhunkin toimintaan kartalla "huomion kohdentajana" ko. tehtävään, mutta jättämään muut yksityiskohdat myöhempään päätöksentekokokoukseen, jossa määritellään erilaiset roolit, budjetit ja katselmusprosessit suunnitelluille toiminnoille.

Graafinen fasilitointi tukee myös tätä vaihetta ja erityyppisten toimintojen värikoodaus (päätöksentekokokous - juhla - tarkistus - käytännön toiminta - jne.) suuntaa ryhmän energiaa.

OHJE 6 -PÄÄTÖSKESKUSTELU 20 MINUUTTIA

Piirissä istuen osallistujia kannustetaan jakamaan henkilökohtainen kokemuksensa ja käsityksensä yhteisestä tulevaisuudesta.

Fasilitoija kysyy seuraavanlaisia kysymyksiä:

- Millaisena näet yhteisen tulevaisuuden nyt?
- Onko käsityksesi muuttunut CLIPS-työskentelyn alusta alkaen?
- Puuttuuko tästä suunnitelmasta jotain?

Fasilitoijina tuomme mukaan luottamuksemme ryhmään ja suunnittelemaamme prosessiin, syvän arvostuksemme ryhmän visioon ja missioon, luovuutemme, huumorimme ja kiireellisyyden luoda heidän kanssaan parempi tulevaisuus ihmiskunnalle ja planeetalle. Kuten aina, tiedostamme roolit ja arvoasemat, teemme parhaamme tasapainottaaksemme osallistumisen ja tuodaksemme "pienet äänet" suureen kuvaan. Varmistamme, että ryhmänä merkitsette tarkistusajat - pidämme yhteyttä ryhmäänne kuullaksemme, miten etenemissuunnitelma avautuu käytäntöön.

Etenemissuunnitelman tulisi säilyä ryhmän hallinnassa yhteisellä alueella, ja ladattuna sekä tallennettuna arkistoihin, ollen pyynnöstä saatavilla.





RAKENNE-TASO - PÄÄTÖKSENTEKO

Suostumus päätöksenteko on ripeä ja tehokas päätöksentekomenetelmä. Se tuo erilaisen tavan suhtautua päätettäviin ehdotuksiin ja korostaa kollektiivisen älykkyyden (parviälyn) merkitystä.



Päämäärät ja tavoitteet

Tämän toiminnan tavoitteena on opettaa menetelmä, jonka ryhmä voi omaksua päätöksentekotavaksi - jos menetelmä ja lähestymistapa tuntuvat sopivilta ryhmälle. Oppia tekemään päätöksiä suostumuksella. Ymmärtää suostumus päätöksenteon prosessi ja sen periaatteet: avoimuus, tehokkuus, samanarvoisuus.
"Riittävän hyvä toistaiseksi, tarpeeksi turvallinen kokeiltavaksi"



Aika

Vähintään 45 - enintään 90 minuuttia



Materiaalit ja valmistelut

- 2 julistetta aiemmin kirjoitettuna, yhdellä suostumus-päätöksenteon vaiheet ja toisella ehdotuksen laatukriteerit
- paperit, kynät



Kohderyhmä

Ryhmät ja kouluttajat



Osallistujamäärä

vähintään 7- enintään 20.



30'	PUITTEET JA JOHDANTO
10'	JAKSO 1: SELVENNÄ
10-20'	JAKSO 2: VASTUSTUKSET & PARANNUKSET
10'	JAKSO 3: JULKAISEMINEN
10'	LOPETUSKIERROS

JOHDANTO: MIKÄ ON EHDOTUS 15 MINUUTTIA

Fasilitoija selittää, mikä on ehdotus.

Hyvä päätöksenteko edellyttää, että ehdotukset täyttävät muutamia **laatukriteerejä**:

- 1 Ehdotus sopii ryhmän toimialueeseen tai päätösvaltaan.
- 2 Se selvästi esittää ongelman tai asian ratkaistavaksi; tätä kuvausta tuetaan tosiasioilla ja havainnoilla.
- 3 Se keskittyy syihin, mieluummin kuin oireisiin. Ongelman syyt kuvataan lausumassa ja täsmennetään, mitkä tarpeet eivät täyty.
- 4 Sitä tuetaan perustelluilla väitteillä: väitteet selventävät, miten ehdotus tukee ongelman tai tilanteen ratkaisemista.
- 5 Se on avoin, ei esitetty pyyntönä tai velvollisuutena, vaan pikemminkin ehdotelmana: vaihtoehtoja voi syntyä ja/tai voidaan lisätä prosessin aikana.
- 6 Se sisältää toimintasuunnitelman ja esityslistan. Mahdollisuuksien mukaan se määrittelee positiivisen toimintasuunnitelman aikataulutettuna, missä tavoitteet ovat realistisia, saavutettavissa olevia ja todennettavia ja joissa tavoitteissa ihmiset voivat seistä jokaisen toiminnan takana.

Ryhmä esittää ehdotuksen käytettäväksi prosessissa.

SUOSTUMUSPROSESSI:

Selvitys prosessin kolmesta jaksosta ja yhdeksästä vaiheesta (yhdessä jaksossa on aina kolme vaihetta). Nyt on aika siirtyä kokeilemaan menetelmää. Mikäli on tarpeen jakaa iso ryhmä pienempiin ryhmiin, tämä on oikea hetki tehdä se!

JOHDANTO

PUITTEET - 15 MINUUTTIA

Esittelykierros,

Tällä toiminnalla pyritään opettamaan menetelmä, jonka ryhmä voi sitten hyväksyä keinoksi tehdä päätöksiä, mikäli menetelmä ja lähestymistapa sopivat ryhmälle.

Siten harjoituksen tekemiseksi ryhmä asettaa keskiöön todellisen päätöksen, joka heidän tarvitsee tehdä. Fasilitoija pyytää ryhmältä esityslistalla olevaa päätöstä, joka toimii esimerkkinä. Fasilitoija voi myös tuoda ehdotuksia ryhmää lähellä olevista aiheista, joiden parissa hän toimii.

JAKSO 1: SELVENNÄ - 10 MINUUTTIA

1- Ehdotus esitellään; avataan epäilyjen tai selventävien kysymysten kierros, jotta voidaan paremmin ymmärtää ehdotus.

2- Avataan reaktiokierros. Tässä osallistujat voivat kertoa mielipiteensä tai tunteensa ehdotuksesta. Jokainen ilmaisee itsensä.

3- Jos reaktiokierroksella suurin osa ryhmästä ilmaisee monia jännitteitä, ymmärretään, että ehdotusta ei voida esittää suostumukseen ja se tarvitsee lisätyötä. Se lähetetään takaisin esittelijälle ja toistaiseksi prosessia ei voida jatkaa. Jos näin ei ole, siirytään suostumuskierrrokseen.

JAKSO 2: VASTUSTUKSET, PARANNUKSET 10 - 20 MINUUTTIA

1- Ensimmäinen kierros vastalauseille avataan nyt. Tällä kierroksella kaikki osallistumiset kuullaan syrjimättä, ovatpa ne sitten harmeja, huolenaiheita tms.

2- Ehdotusta parannetaan mahdollisimman paljon sen mukaan, mitä ryhmästä nousee esille.

3- Toinen vastalausekierros: tämä on erityinen hetki tuoda vastalauseita; kaikki osallistujat kutsutaan lämpimästi kysymään itseltään kysymys: "Voinko elää tämän ehdotuksen kanssa?". Tällä toisella kierroksella vastalause edellyttää perusteltua argumenttia, joka osoittaa ryhmän ja/tai henkilön riskin, jos tämä päätös tehdään. Jos vastalause ei tuo ryhmän riskin perusteltua argumenttia, sitä ei hyväksytä. Sitten prosessi jatkuu ja ehdotus hyväksytään ilman vastalauseita koko ryhmässä.



SUOSTUMUSPÄÄTÖKSENTEKO

RAKENNE-TASO - PÄÄTÖKSENTEKO

JASO 3: JULKAISEMINEN - 10 MINUUTTIA

- 1- Ehdotuksen kirjaaminen. Lopullinen sanamuoto on hyväksytty ja vahvistettu.
- 2- Lopullinen sanamuoto merkitään kokousmuistioon
- 3- Juhlistaminen !!!! , miten ryhmä valitseekin sen tehdä. Aplodit, äänet, etc ...

LOPETUSKIERROS - 10 MINUUTTIA

Päätöskeskustelu yhteisistuntona Miltä tämä sinusta vaikutti? Tuliko tärkeitä oivalluksia?



MIKÄ ON VASTALAUSE?: "RIITTÄVÄN HYVÄ TOISTAISEKSI, TARPEEKSI TURVALLINEN KOKEILTAVAKSI"

Tärkein kysymys suostumuspäätöksenteossa on, onko jollakulla merkittäviä vastalauseita ehdotettuun päätökseen. Suostumus tarkoittaa, ettei ole merkittäviä vastalauseita. Se tarkoittaa myös: "En ehkä ole täysin samaa mieltä, mutta en myöskään täysin hylkää ehdotettua päätöstä ja voin edelleen siirtyä eteenpäin." Ryhmä menee eteenpäin päätöksellä.

Samalla se varmistaa mahdollisuuden, että jokaisella on *veto-oikeus* päätökseen, mikäli hänellä on tärkeä ja perusteltu, ryhmän riskiä edustava vastalause. Silloin ehdotettua päätöstä on harkittava uudelleen ja vaihtoehtoisia ratkaisuja haettava. Jos jollakin on huomattavia vastalauseita, niiden katsotaan alkujaan paljastavan tietoja tarkoitamattomista seurauksista tai mahdollisista tavoista parantaa päätöksentekoa. Siksi pidetään yksilöiden vastuuna tuoda ryhmän huomioon mahdolliset vastalauseet olemassa oleviin ehdotuksiin, päätöksiin, sopimuksiin tai toimiin. Vastalause voi olla lahja!



Vinkki: On tärkeää, että ohjaaja tuntee prosessin hyvin ja on kokenut sen käytännössä.

Lisää tietoa (engl.) löydät täältä:
<https://www.sociocracyforall.org/consent-decision-making/>

