



LUOVUUS

TUKENA

**A
I
K
U
I
S
K
O
U
L
U
T
U
K
S
E
S
S
A**

Opetusaineisto ja ohjeita luovuuden hyödyntämiseen
aikuiskoulutuksessa

Piret Jeedas

2013

**Opetusaineisto on valmistunut
Latvian, Viron ja Suomen aikuiskouluttajien yhteisen kehittämishankkeen
„Let’s Find and Use Your Creativity” puitteissa.**



Hanke on toteutettu Nordplus Adult -ohjelman tuella.

Pitoisuus

JOHDANNON SIJAAN KOLME AJATUSTA KOULUTTAJALTA.....	4
MISSÄ OLET, LUOVUUS?.....	8
LUOVUUS OPPIMISRYHMÄSSÄ.....	11
YKSINKERTAISIA KEINOJA LUOVUUDEN HERÄTTÄMISEEN	14
Luovuus kouluttajatyössäni.....	16
OPPIJAN LUOVUUTTA RUOKKIVAT MENETELMÄT JA NIIDEN SOVELTAMINEN	
RYHMÄTYÖSSÄ.....	17
AVAUTUMINEN LUOMISPROSESSISSA	19
ARVOSTAVA HAASTATTELU – JOKAISessa JOKIN TOIMII AINA HYVIN	22
KÄVELYKESKUSTELU.....	24
POIKKEAVA NÄKÖKANTA	26
ESIINNOUSU LUOMISPROSESSISSA.....	27
OPEN SPACE – JOKAINEN OTTAA VASTUUN.....	27
WORLD CAFÉ – MENETELMÄ ERI NÄKÖKULMIEN YHDISTÄMISEKSI.....	31
OPPIMISRETKI	33
IDEAMETSÄSTYS.....	34
SUPISTUSVAIHE LUOMISPROSESSISSA.....	36
123-MENETELMÄ	36
IDEATORI – PUHALLETAAN ELÄMÄÄ UUSIIN PROJEKTEIHIN.....	38
MERKITYSTEN LUOMINEN VIP-PIKNIKILLÄ (perustuu Vogtiin).....	41
YHTEENVEDON SIJAAN HENKILÖKOHTAINEN INNOVAATION KOKEMUS... ..	42
KIRJALLISUUS	44
KATSO LISÄKSI.....	45
Kirjoittajasta.....	46
MTÜ Partnerlus.....	46

JOHDANNON SIJAAN KOLME AJATUSTA KOULUTTAJALTA¹

Olen toiminut koulutusalailla kymmenkunta vuotta. Se on tarjonnut mielenkiintoisia haasteita ja erinomaisia mahdollisuuksia itsensä ylittämiseen sekä haastaa edelleen kokeilemaan uutta. Kouluttajan on oltava jatkuvasti valmiina ratkaisemaan yllättäviäkin tilanteita ja toteamaan silloin tällöin, ettei valittu menetelmä toiminut tällä kertaa. Meille on kuitenkin annettu erinomainen mahdollisuus pohdiskella toimintaamme kriittisesti ja yrittää uudestaan.

Kouluttajana olen eniten nauttinut työni tarjoamasta valtavasta luovasta potentiaalista, jota työni tarjoaa. Pidän kokeilusta eri menetelmillä, eri näkökulmien välisten yhteyksien luomisesta ja olemassa olevan kyseenalaistamisesta. Olen erityisen kiitollinen hetkistä, jolloin oppimisryhmässä. Tällaiset tilanteet ovat vakuutukseni siitä, että kouluttajina meillä on mahdollisuus, mutta myös vastuu, luoda voiman täyttämiä oppimisympäristöjä. Sen yhtenä edellytyksenä on luja usko siihen, että jokainen oppija ja kouluttaja ovat luonnostaan luovia (vaikka emme sitä itse tietäisikään). Tätä aineistoa laatiessani tajusin, että aikuiskouluttajan työ on ennen kaikkea luovuuden harjoittamista. Kouluttaja on siis luovuudenharjoittaja eli joku, joka joutuu jatkuvasti kehittämään ja käyttämään omaa luovuuttaan.

Seuraavat kolme ajatusta ovat syntyneet kokemuksieni perusteella. Niitä esiteltiin ensimmäisen kerran nuorisovaltuuskunnan kouluttajien Menetelmämessuilla 2013, mutta ne ansaitsevat myös laajempaa käsittelyä koulutusmaastolla. Menetelmämessut on hyvä esimerkki siitä, että luova oppimisympäristö on rakennettavissa hyvinkin yksinkertaisilla keinoilla. Menetelmämessuja käsittelemme lähemmin aineiston loppujaksossa.

Tämä opetusaineisto tarjoaa ajatuksia luovuudesta aikuiskoulutuksessa, antaa vinkkejä uusien ideoiden keksimiseen ja esittelee menetelmiä, jotka tukevat luovuuden heräämistä

¹ http://issuu.com/mitteformaalne/docs/ajakiri_ilu_2012_finaal/1

oppimisryhmissä. Omia ajatuksiaan luovuudesta kouluttajan työssä esittelevät hankkeeseen osallistuneet kouluttajat.

Aineisto ei käsittele piirtelyyn, muotoiluun, huovuttamiseen eikä muuhun vastaavaan toimintaan rohkaisevia menetelmiä. Askartelu on yksi lukuisista luovuuden ilmaisumuodoista. Myös synnynnäisen luovuuden ja kollektiivisen tietämyksen syntyä tukevan ympäristön luominen aikuiskoulutuksessa on jännittävää ja haasteellista. Ryhmätyö aikuiskoulutettavien kanssa on erittäin kiehtovaa ja kouluttajalle todellinen luovuuden koetinkivi.

ENSIMMÄINEN AJATUS – UUDEN LUOMINEN

Kouluttajana olen jonkin uuden luomista pitänyt aina hyvin tärkeänä. Yksi vaihtoehto siihen on lähteä kehittämään jotakin sinä hetkenä huomion kohteena olevaa, käynnistäen vaikka uuden koulutusohjelman tai hioten olemassa olevia koulutusmenetelmiä. Ehkä haluni tehdä jotain sellaista johtuu siitä, että ihmisenä ja kouluttajana minusta tuntuu yksinkertaisesti tylsältä kulkea jatkuvasti samaa reittiä. Ehkä siitäkin, että uuden luominen antaa aina mahdollisuuden löytää jotain uutta myös itsestäni. Tai vaikkapa siitä, että kouluttajana voi aina välillä joutua tilanteeseen, jossa entiset menettelytavat eivät enää päde. Tai siitä, että koulutuspäivien jälkeiset yhteenvetokeskustelut koulutustiloissa tai illallisella kollegoideni ja/tai oppijoiden kanssa synnyttävät joskus synergiaa, josta kasvaa jotain uutta ja arvokasta.

Kouluttajana pidän oppimisesta ja inspiraation ammentamisesta muilta alueilta ja sitä mukaa uusien keinojen löytämisestä ja kokeilemisestä. Ideo -think tankin johtajan Tom Kellyn mukaan uudet ideat syntyvät katselusta, haistelusta ja kuuntelusta. Ei sen kummempaa. Se vaatii kuitenkin päivittäistä harjoittelua ja hyvin tietoista katselu-, haistelu- ja kuuntelukyvyn kehittämistä. Siinä luonto on ollut opettajani.

Kysypä itseltäsi joskus, vaikka seuraavaa koulutusta suunnitellessasi: mitä jos...? Mitä en ole koskaan aikaisemmin tehnyt? Mitä jos kokeilisin tällä kertaa...

TOINEN AJATUS – UNOHDA OPPIMASI

Jotta jotain uutta voisi syntyä, sille on tehtävä tilaa. Joskus saattaakin olla hyödyllistä tietoisesti sivuuttaa kaikki aikaisemmin opittu. Mutta miten minä, VIISAS kouluttaja muka unohtaisin kaiken, mikä on minusta tehnyt ammattilaisen?

Yksi tapa siihen on tehdä vaihteeksi jotain, jota ei ole aikaisemmin tehnyt. Itse kokeilin kerran kesällä kahvilatarjoilijan työtä. Minua kiinnosti, millainen asiakaspalvelija olen. Pystynkö luomaan hyvää vuorovaikutusta asiakkaiden, vieraiden ihmisten kanssa ja tekemään heidän kahvilakäynnistä miellyttävän. Uskon, että onnistuin ja aika moni asiakas palasi moneen kertaan. Sinä kesänä opin paljon.

Voi myös vaihtaa työkaluja. En ole kovinkaan koulutettu musiikillisesti – en osaa lukea nuotteja enkä välttämättä aina pysy nuotissa. Mutta pidän silti musiikin tekemisestä. Pärjään siis oppijoiden kanssa yhteisen rytmin luomisella. En ole myöskään runouden mestari, mutta minusta on hauska aina silloin tällöin riimitellä koulutuksessa tapahtuvaa.

Kouluttajana paras tapa ”unohtaa” oppimansa tai tottumansa on siis tehdä muutoksia omassa kouluttajaelämässään: keksiä haastavia yhteistyömahdollisuuksia, visualisoida koulutusprosessissa syntyneitä ajatuksia, viedä koulutettavat yllättäviin paikkoihin yms.

Kokeilepa kouluttajana ensi kerralla jotain, jota et ole aikaisemmin kokeillut, jotakin, joka vaatii itsensä ylittämistä, vaikka ihan vähän...

KOLMAS AJATUS – RAKASTA MUUTOKSIA

Tuntuu itsestään selvältä, että oppimisen ja kehityksen puolestapuhujana jokainen kouluttaja rakastaa muutoksia. Ajattelepa vaikka energiaa, jolla ”pakotamme” koulutettaviamme tavoittelemaan muutoksia, esittäen heille kysymyksiä tyyliin “...mitkä olisivat seuraavat kolme askeltasi, jos...; jos sinulla olisi mahdollisuus muuttaa jotain, niin...”

jne. Tiedämme kuitenkin hyvin, että arkirutiiniin palatessa uudet asiat tупpaavat unohtumaan pian ja koulutuksen vaikutus saattaa usein jäädä arveluttavaksi.

Kaverini kysyi minulta keväällä: „Piret, miksi pelkää muutoksia?“ Kysymyksen yksinkertaisuus ja vaikutus hämmästyttivät minua, hämmästys kestää edelleen. Aloin miettiä, että minäkö muka – oppimisen puolestapuhuja, maailmanmuuttaja, uuden kokeilija – pelkään muutoksia...? Oli pakko myöntää, että kyllä: syvällä sisimmässäni olen valmis lähtemään mukaan muutoksiin vain tiettyyn rajaan asti, sieltä eteenpäin asiat on helpompaa jättää entiselleen. Pohdiskelen suhdettani muutoksiin yhä enemmän. Jonkun toisen muutosprosessin tukemiseksi minun on ihmisenä ymmärrettävä ensin oma suhde muutoksiin, koettava itse ja päästävä selville jostakin syvemmästä muutosprosessista. Olen huomannut, että jos muutoksen tarve koskee jotain, mikä herättää minussa intohimoa ja oivalluksen siitä, mitä todella haluan, muutosten matkaan on helpompaa lähteä. Kouluttajanakin ainainen tehtäväni on auttaa ihmisiä löytämään omat päämääränsä ja haaveensa ja tukea heitä niiden toteuttamisessa.

Pysähdypä pohdiskelemaan omaa suhdettasi muutoksiin ja kysy itseltäsi, mikä tukee sinua merkityksellisten muutosten toteuttamisessa.

Luovuutta elämääsi toivottaen

Piret Jeedas

Aikuiskouluttaja, osallistavan johtamisen ja merkityksellisten oppimisympäristöjen kehittäjä ja tämän opetusaineiston laatija

piret@ruumiloojad.ee

MISSÄ OLET, LUOVUUS?

Oletko koskaan huomannut, miten oppijan luovuus avautuu koulutusprosessin aikana? Tai miten koko ryhmä alkaa toimia ikään kuin itseohjautuen ja omaa luovaa potentiaalia käyttäen? Ihmisistä alkaa näkyä puolia, joista he eivät ole itsekään tietoisia.

Jokaisessa meissä on synnynnäinen taipumus luovuuteen. **Luovuus on kykyä nähdä tutuissa tilanteissa uusia asiayhteyksiä ja mahdollisuuksia, ajatella ja toimia poikkeavasti ja tyydyttävästi.** Meillä on kaikki edellytykset löytää itsessämme tai tilanteissa piilevät ainutlaatuiset, hyödylliset ja tyydyttävät ratkaisut monimutkaisiin ongelmiin ja tilanteisiin. Luovuus pitää itsessään toimintaa eli jonkin luomista, mutta myös tulosta eli tuotantoa – jotakin luotua ja keksittyä, esimerkiksi uutta ideaa, tuotetta, taideteosta. (Kolk 2005)

Frans Johansson (2008) väittää kulttuurikirjassaan *Medici efekt*, että uudistuksien räjähdyspaikkoina ovat usein juuri eri alojen risteyskohdat. Näin ollen uudet, maailmanmuutokseen vaikuttavat löydöt syntyvät tieteenalojen risteyskohdissa eikä enää niiden sisällä. (Johansson 2008). Heterogeeniset oppimisryhmät, jossa tapaavat eri alojen ihmiset, ovat mahdollisia sellaisia risteyskohtia ja näin ollen myös erinomaisia ympäristöjä luovuudelle. Sitä hyödynnetään Johanssonin mielestä kuitenkin harvoin (2008): ihmisten on tapana tarrautua omiin tieteenhaaroihin ja -aloihin, etniseen kuulumuuteen tai kulttuuriin. **Mitä jos me kouluttajina yrittäisimme tietoisesti siirrellä näitä totunnaisia rajoja?**

Johansson (2008) käsittelee luovuutta eri näkökantojen satunnaisena yhdistelmänä. Uuden näkemyksen tai idean lähde saattaa monesti olla vaikeasti löydettävissä, koska sen laukaissut tekijä on ilmestynyt sattumalta, hyvän onnen aiheuttamana, tyhjästä. Ryhmätyö saattaa olla niin mukaansa tempaava, että ratkaisut syntyvät jokseenkin yllättäen ja kukaan ryhmän jäsenistä ei osaa myöhemmin sanoa, kenelle idea kuuluu tai mistä se syntyi. On siis pysyttävä avoimena voidakseen napata nämä yllättävät ideat.

Aikuiskouluttajina meillä on mahdollisuus luoda monipuolisia, inspiroivia ja avoimia ympäristöjä ja ilmapiiriä, jossa jokaisen luovuus voi avartua. Tämä vaatii kouluttajalta uteliaisuutta ja kokeilurohkeutta. Vaikka aikuisoppimista tukevia menetelmiä on runsaasti, kouluttajan taito kehittää ja soveltaa niitä samalla myös uusia menetelmiä luoden on erittäin tärkeää.

Uusia ratkaisuja etsiessä parhaan tulokseen päästään järjestelmällisyydellä. Tämä kyky ei kuitenkaan synny itsestään, vaan on opittava. (Maripuu 2013). Toisin sanoen, luovuuden kehittämiseksi itsessään on oltava **luovuudenharjoittajana**. Jonkun vuoden takaisen Harvardissa valmistunut tutkimuksen mukaan (Tutton 2009) innovatiivista yksilöä luonnehtivat seuraavat viisi kykyä, jotka soveltuvat hyvin kuvaamaan myös tyypillistä luovuudenharjoittajaa.

- ***kyky luoda yllättäviä asiayhteyksiä eli taito yhdistää yhdistämättömiltä vaikuttavia asioita, ideoita ja ongelmia***
- ***kyky haastaa tilanteita kysymällä "miksi", "miksi ei" tai "mitä jos"...***
- ***kyky tarkkailla eli taito nähdä uutta asiakkaissa, oppijoissa, yhteistyökumppaneissa tai ollen niiden roolissa***
- ***kyky kokeilla eli taito toteuttaa uusia ideoita, luoda uusia prototyyppkejä ja malleja***
- ***kyky luoda suhteita eli verkostoitua, jota myötä innovatiivisuus kohtaa poikkeavia ideoita ja näkökulmia.***

Miten kouluttaja luovuuden asiantuntijana voi tietoisesti kehittää näitä kykyjä itsessään? Vain harjoitellen. Ja sitä mukaa auttaen kehittämään samoja kykyjä myös oppijoissaan. Mutta myös kysyen itseltään, millaisia menetelmiä minulla kouluttajana on käytössä tukeakseni innovatiivisuuden kehitystä myös oppijoissani.

Ajatuksia luovuudesta

Luovuus on kaikessa, mitä teet rakkaudella ja ilolla.

Luovuus ei ole toimintaa, vaan mielentilaa: kaikesta voi luoda jotain, se riippuu luoja-asenteesta.

Luovuuden tottumus on kehitettävissä meissä jokaisessa. Se vaatii kuitenkin kuria.

Onnistumiseen johtaa kokemus, inspiraatioon toiminta.

Itsensä ylittämällä (poistamalla mukavuusalueelta, ottamalla riskejä) saat yhteyden omaan luonnolliseen ja luovaan olemukseesi.

Luominen vaatii olemista tässä ja nyt.

Voidakseen luoda jotain MINÄ (ego) on jätettävä sivuun (vaikka hetkeksi), jotta se ei muistuttaisi jatkuvasti, että onnistuminen on MAHDOTONTA.

Kyetäkseen luomaan on luovuttava (vaikka joksikin aikaa) täydellisyyden tavoittelusta välttääkseen epäonnistumisen pelkoa heti ensimmäisistä askelista lähtien.

Voidakseen olla luova on tietoisesti vahvistettava uteliaisuuttaan ja vähennettävä pelkoaan.

Olleksi luova:

- löydä lapsi itsestään (uskalla tehdä virheitä, ole utelias)
- ole intohimoinen oppimaan
- uskalla haaveilla.

Moniulotteisuus tekee elämästä mielekkään. Älä koskaan tee elämästäsi yksiulotteista. Älä siis määritä itsesi pelkästään alasi mukaan. Kiinnostu myös muista aloista (älä siis ole aina vain yrittäjä, vaan kokeile joskus vaikka palkkatyöläisenä olemista).

Älä anna elämäsi muuttua kuolleeksi rituaaliksi. Anna olla hetkien, joita et pysty selittämään ja mysteerien, joille et löydä vastausta tai tekojen, joista sinua pidetään hieman hulluna. Sataprosenttisen tervejärkinen ihminen on kuollut ihminen 😊.

Altistu aina välillä rohkeasti hulluuteen. Se tuo uusia ulottuvuuksia elämään!

Liina Kolk, Hiekkakello-seminaarin esityksen teesejä

LUOVUUS OPPIMISRYHMÄSSÄ

Jotta idea tai innovaatio olisi merkityksellistä ja kestävä, sen on synnyttävä ihmisen ja tilan ainutlaatuisesta kohtaamisesta. Ihminen tukee vain sitä, mitä itse luo. (Wheatley & Frieze 2011).

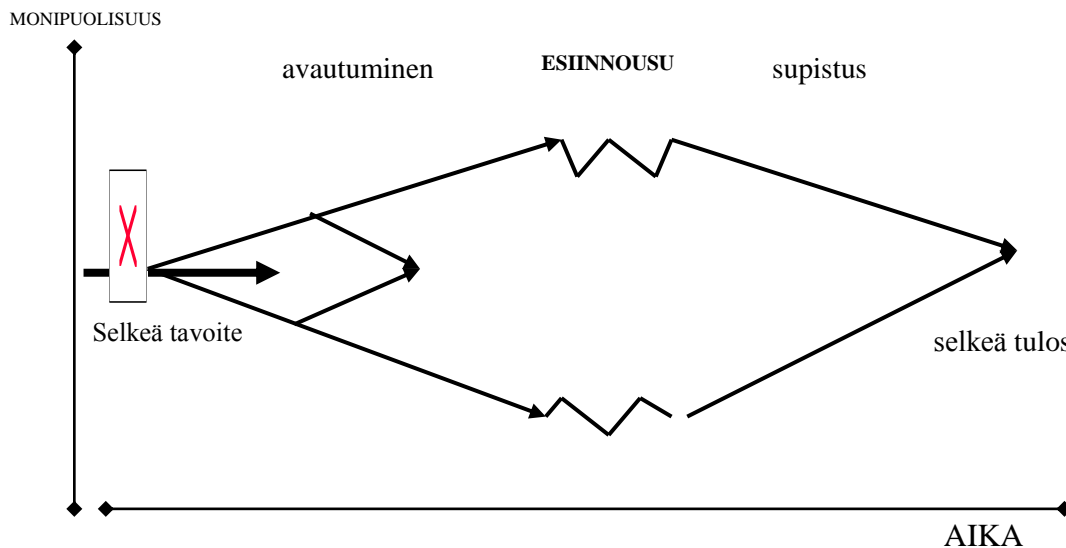
Ajatus, että merkityksellisten ideoiden synty on mahdollista vain ihmisten ja tilan kohtaamisella, on antoisaa. Aikuiskouluttajan tehtävänä on tukea oppimisryhmässä ideointia ja kehitystä edistävää vuorovaikutusta. Tukeminen tarkoittaa mm sellaisen oppimisympäristön luomista, jossa voi rehellisesti ja avoimesti oppia toisiltaan ja sitä kautta ainutlaatuisella tavalla kohdata olemassa olevia haasteita. Tässä on avuksi luomisprosessin tietoinen ohjaaminen.

Oppimisryhmän luomisprosessia tukien on otettava huomioon siihen liittyvät sisäiset vaikutteet:

- jännitystila, jolloin tajutaan, että tehtävää ei haluta ratkaista tai se ei ole ratkaistavissa totunnaisilla menettelyillä
- sisäisen motivaation löytäminen ongelman ratkaisemiseksi
- olemassa olevan tiedon kartoittaminen
- päätyminen umpikujaan, tilanteen pysähtyminen
- spontaani etsintä
- ratkaisuvaihtoehtojen hahmottelu
- luova toiminta päämäärän tavoittamiseksi (Kolk 2005).

Niiden prosessien ymmärtäminen antaa kouluttajalle paremmat evät oppijan tukemiseen. Hänellä on mahdollisuus tarjota vaikka työkaluja tiedon kartoittamiseen (esim. idea- tai ajatuskartat) tai jännityksen purkuun (esim. itseanalysointi, ajatustauko) yms.

Luomisprosessi on jaettavissa kolmeen eri vaiheeseen: **avautuminen** (*divergence*), **esiinnousu** (*emergence*) ja **supistaminen** (*convergence*). Kaikki nämä vaiheet eroavat olemukseltaan toisistaan ja prosessiohjaajan eli kouluttajan on tärkeää tietää, missä vaiheessa ollaan ja mitä eri vaiheissa tarvitaan.



Kasvamisen tila

Kuva 1. Luomisprosessin kolme vaihetta

AVAUTUMISVAIHEEN avainsanoja ovat läsnäolo, viritys, kiinnostuksen herääminen, vuorovaikutuksen ja turvallisen ilmapiirin luominen. Kyseessä on eräänlainen etsintävaihe, jossa selkeä tavoite määrittelee yhteisen suunnan. Tässä vaiheessa tärkeää on oikeiden kysymysten esittäminen, ongelman tajuaminen, odotusten ja haettavan tuloksen ymmärtäminen. Jos avautumisvaihe päättyy liian nopeasti, innovaation taso saattaa jäädä riittämättömäksi.

Avautumisvaiheessa suoritetaan erilaisia tutustumiseen ja yhteenkuuluvuustunteen luomiseen tähtäviä lämmittelyharjoituksia, kerrotaan inspiroivia tarinoita, näytetään videoita, suoritetaan kokeiluja, jotka kannustavat siirtymään eteenpäin ja poistumaan mukavuusalueelta.

Tärkeää on, että avautumisvaiheessa kehittyisi avoin ajattelutila, joka synnyttää uteliaisuutta ja halua nähdä erilaisia näkökulmia ja mahdollisia vaihtoehtoja ongelman ratkaisemiseksi. Sellaisen tilan muodostuminen voi johtaa myös kaaoksen syntymiseen oppimisryhmässä. Kaaos on elävälle luonnolle ominaista ilmaisumuotoa, joka heijastaa sekaannusta, rutiinien rikkomisesta johtuvaa epävakautta. Koulutustilanteessa kaaos saattaa johtua koulutuksen päämäärään liittyvästä tietämättömydestä, epäselvästä tavoitteesta, mutta myös menetelmän uutuudesta.

ESIINNOUSU on avautumisen ja supistuksen välinen vaihe, ns. kasvamisen tila, jossa eri ideoista ja tarpeista muodostuu kokonaisuus. Tämä vaihe vaatii valmiutta avartaa omaa maailmankuvaansa voidakseen ymmärtää myös muiden ryhmän jäsenien näkökantoja. Vaikka se saattaa vaikuttaa jokseenkin epämukavalta, se on vaihe, jossa uudet ideat syntyvät. Ilmenemisen vaiheessa on tärkeää luoda turvallinen ilmapiiri mahdollisen sekaannuksen kokemiseksi ja antaa henkilökohtaista aikaa tapahtumien reflektointiin: luonnossa liikkumiseen, ajatusten kirjaamiseen, kokemusten jakamiseen ryhmässä tms. Se on samalla yhdessä luomisen aika, jolloin ryhmissä ratkaistaan luovia tehtäviä, keskustellaan, tarvittaessa kiistellään ja korotetaan ääntä. Avoimen tilan keskusteluissa voi siis syntyä myös ristiriitoja, jotka yleensä päättyvät kuitenkin itseohjautumiseen ja vastuun ottamiseen.

SUPISTUS tähtää selvästi päämäärän saavuttamiseen, tuloksiin ja toteutukseen, se on jäsenetty ja yleensä myös ajallisesti rajoitettu. Ajatusten yhteenveto ryhmässä tarkoittaa yhteistä vaihtoehtojen hahmottelua, oleellisen esiintuomista, ideoiden jäsentelyä ja yhteisten päätösten syntymistä. Tässä vaiheessa luodaan henkilökohtaisia merkityksiä, kuvaillaan joko suullisesti tai kirjallisesti seuraavia askeleita ja muotoillaan toimintasuunnitelma.

Opintoprosessia suunnitellessa voi siis harkita tietoisesti eri menetelmien käyttöä sen eri vaiheissa. Siksi käsittelen kaikkia tässä opetusaineistossa esiteltäviä menetelmiä edellä kuvailemani kolmen vaiheen valossa.

YKSINKERTAISIA KEINOJA LUOVUUDEN HERÄTTÄMISEEN

Luovuuden herättäminen voi joskus tuntua valtavan monimutkaiselta, aikaa ja mahdottomia resursseja vaativalta ponnistukselta. David Lynch on kuitenkin sanonut, että hyvät ideat leijailevat ilmassa. Meidän tehtävämme on vaan napata ne sieltä. Inspiraation perään ei tarvitse välttämättä matkustaa tuhansia kilometrejä, osallistua sen löytämiseksi kansainvälisiin koulutuksiin (vaikka sekin on hyödyllistä) tai lukea lukemattomia kirjoja. Jokainen päivä ja jokainen hetki voivat yllättää jollakin uudella.

Kouluttajalta löytyy itse asiassa suositeltavaksi melko yksinkertaisia keinoja luovuuden rohkaisemiseksi ja kehittämiseksi joko itsessä tai muissa. Ne ovat yhdistettävissä myös tässä oppimateriaalissa käsiteltävien menetelmien kanssa.

Uusien ideoiden ammentaminen (Sticky Wisdom 2002)

- Käytä töihin menoon joka viikko eri kulkuvälinettä. Huomaa ihmisiä ja puhuu heille.
- Lue sanomalehteä, jota et yleensä lue. Kuuntele radioasemaa, jota et yleensä kuuntele. Katso tv-ohjelmaa, jota et yleensä katso.
- Käy kerran kuukaudessa lounaalla jonkun muun alan ihmisen kanssa. Pyydä häntä kertomaan työstään ja siihen liittyvistä ajankohtaisista asioista. Kerro myös omasta työstäsi ja pyydä palautetta omiin tekemisiinsä.
- Poistu kerran viikossa tavanomaisesta ympäristöstäsi.
- Pyydä perheenjäseniä/lapsia tarjoamaan ratkaisuja jollekin sinua juuri askarruttavaan ongelmaan.
- Ota ongelman ratkaisemiseksi aikaa. Löydä ainakin kolme mahdollista ratkaisua, ennen kuin menet päättämään.
- Järjestä kerran kuukaudessa tiimillesi virkistyspäivä. Menkää yhdessä johonkin, jossa ette yleensä käy. Tai tehkää yhdessä jotain, jota ette yleensä tee.
- Mene kävelyllä puistoon. Ota aikaa kulkemiseen.
- Seuraa musiikin kärkilistoja.
- Laadi tehtävänkuvauksesi uudelleen kerran vuodessa.

Tavanomaisen kääntäminen päällelleen (Johansson 2005)

1. Ajattele jotakin sinuun liittyvää tilannetta, tuotetta tai palvelua. Kirjaa jokunen lause tai sana, jotka yleensä liittyvät siihen tilanteeseen, tuotteeseen tai palveluun.

Esimerkiksi: Olen koulutuksen järjestäjä ja joudun huolehtimaan osallistujien majoituksesta ja koulutustiloista. Kirjoitan: ihmiset nukkuvat söngyissä; kouluttaja kouluttaa luokassa.

2. Pyydä joku kirjoittamaan tämä tavallinen lause erilaiseksi.

Esimerkiksi: ihmiset nukkuvat kuusen juurella; kouluttaja kouluttaa suossa

3. Analysoikaa yhdessä kirjoittamaanne ja miettikää, miten tuloksia voisi hyödyntää omassa työssä.

Tämän esimerkin perusteella voi päätyä vaikka ideaan järjestää seuraava koulutus luonnossa.

Yhteyksien luominen yhdistämättömiltä näyttävien asioiden väliin (Johansson 2005)

- Osta pari aikakauslehteä, jota ei tavallisesti lue. Valitse joku sivu, yritä luoda yhteyksiä siinä lukevan tekstin ja sinulle tällä hetkellä tärkeänä olevan ongelman väliin. Jos et löydä mitään, käännä seuraava sivu. Älä pysähdy ennen kuin löydät jonkun yhteyden.
- Jos olet laatimassa matkaopasta, selaile ideoiden löytämiseksi keittokirjoja.

Päivittäinen ajatteluharjoitus (Maripuu 2013)

- Arkitilanteita ratkaistessasi kysy itseltäsi, millä eri tavoilla ne olisi vielä ratkaistavissa.

Ota seuraavaksi hetki aikaa ja kirjaa kouluttajana kymmenen ohjettasi luovuuden kehittämiseksi.

KOULUTTAJAN KYMMENEN OHJETTA LUOVUUDEN HERÄTTÄMISEEN

Luovuus kouluttajatyössäni

Ivika Nögel, kouluttaja, yleishyödyllinen yhteisö Partnerlus MTÜ

Olen niitä kouluttajia, jotka näkevät luovuuden oppimisprosessin perustana. Ilman luovuutta oppimisesta tulee faktojen opettelua ulkoa ja pelkkää ohjeiden seuraamista. Alati muuttuvassa ja monipuolisessa nyky maailmassamme valmiit vastaukset ovat kuitenkin hyödyttömiä – kaikki riippuu tilanteesta. Näin ollen oppiminen tarkoittaa nykyään kykyä käyttää koulutuksessa hankittuja tietoja joustavasti yhdistämällä uutta totunaiseen, kokeilemalla uusia lähestymistapoja ja soveltamalla niitä tilanteen mukaan.

Kouluttajana perustehtäväni on tukea oppijan oman luovuutensa avautumista ja kehittää hänen kykyään poimia tiedon paljoudesta juuri hänelle tarpeellinen. Kouluttajana en pidä itseäni ainoana tiedonlähteenä. Päinvastoin, suurimman osan arvokkaista ajatuksistani saan muilta ryhmän jäseniltä tai ne heräävät omista menneisyyden kokemuksistani.

Käytän koulutuksissa luovan ympäristön saavuttamiseksi monia eri keinoja. Aloitan fyysisestä tilasta – luovuuden heräämistä tukee valoisa, ilmava ja kodikas tila, jossa kaikilla osallistujilla on näköyhteys toisiinsa. Uudelle avautumista tukee myös estojen poistaminen osallistujien väliltä. Oma suosikkini on istuminen ringissä ilman pöytiä.

Jotta osallistujat olisivat valmiina oppimaan toisiltaan sen sijaan, että keskittyisivät lopullisen totuuden saamiseen kouluttajalta, yritän sulautua ryhmään tasavertaisena osallistujana eli olla yksi ringin jäsen, jolle pätee muiden kanssa samat säännöt.

Jännityksen poistamiseksi ja mukavan ilmapiirin luomiseksi olen kasvattanut lyhyiden harjoitusten ja leikkien osuutta koulutusprosessissa. Aikuiset leikkivät mielellään edellytyksellä, että tajuavat, mikä on leikin idea käsiteltävän aiheen ja koulutuksen kontekstissa. Olen huomannut, että eniten elävöittäviä ovat leikit, jotka naurattavat tai yllättävät osallistujia. Ajatustoiminnan virkistämiseksi käytän usein myös aiheeseen liittyviä allegorisia tarinoita. En tietenkään keksi kaikkia osallistavia keinoja itse, vaan käytän maailmalla tunnustettuja menetelmiä kuten *Open space* tai *World cafe*, Puhepiiri, Arvostava haastattelu tms.

Osallistujien oppimiskykyä kehittävät eniten keskustelut, joissa heidän on luotava jonkinlaista yhteistä tietoa eli etsiä yhdessä vastauksia. Näin ollen ajatteluharjoitukset pareittain, kolmen kesken tai ryhmissä ovat keskeinen osa oppimista. Vaikka oman ajatuskyvyn käyttäminen luennon kuuntelemisen sijaan on usein uuvuttavampaa, ilo koulutuksesta on sitä suurempi, mitä enemmän siihen osallistutaan aktiivisesti ajatellen.

Entäs piirustelu, askartelu, musisointi koulutuksessa? Minulle tilanteet, joissa osallistujat alkavat ilmaisemaan ajatuksiaan spontaanisti visuaalisten kuvioden, äänten tai jopa liikunnan kautta, ovat mahtava merkki siitä, että on syntynyt todella luova ilmapiiri, jossa ei ole tabuja ja oppiminen on lähtenyt käyntiin kaikilla aisteilla.

OPPIJAN LUOVUUTTA RUOKKIVAT MENETELMÄT JA NIIDEN SOVELTAMINEN RYHMÄTYÖSSÄ

Kouluttajan on oltava luova jo hetkenä, jolloin hän tapaa koulutettavansa. Vaikka kuinka perusteellisesti olisit kouluttajana valmistautunut – suunnitellut kaiken opetusohjelman mukaisesti ja tulostanut matkalaukullisen monisteita – koko valmistelu voi lentää taivaan tuuliin sillä hetkellä, kun tapaat ryhmäsi. 20 oppijan sijaan saattaa olla paikalla vain 5. Koulutustila saattaa olla ihan muuta kuin olit kuvitellut. Ryhmässä saattaa olla kysymyksiä ilmassa, joiden olemassaolo on tajuttavissa vain ihmisten välisestä jännityksestä. Yksi on varmaa: tilannetta pitää lähestyä luovasti... Luova kouluttaja lähtee hetken olosuhteista ja koulutettavien tarpeista. Hän osaa yhdistää ne koulutuksen tavoitteeseen ja matkalaukussa odottaviin materiaaleihin (tai jättää ne käyttämättä). Luova kouluttaja osaa luoda tilanteita, joissa oppijoista tulee luoja, jotka pystyvät rakentamaan uusia asiayhteyksiä, näkemään tuttuja asioita poikkeavasta näkökulmasta, poikkeamaan totutuista toimintamalleistaan. Luovat menetelmät ovat avaimia, jotka avaavat oppijan ovet omaan viisauteen ja sisäisiin voimanlähteisiin.

Astrid Org, aikuiskouluttaja, Partnerlus MTÜ

Koulutusmateriaalin lisäksi matkalaukkuihimme sisältyy erilaisia menetelmiä. Tässä kokoelmassa käsitellään pääasiallisesti näitä menetelmiä, jotka tähtäävät erikokoisten ryhmien osallistamiseen ja tukevat mielekkäiden ja merkityksellisten keskustelujen syntymistä. Menetelmät ovat sovellettavissa tilanteen mukaan, esimerkiksi Open Space -menetelmää voi käyttää jo 5 osallistujan ollessa paikalla. Tulos tai luovuuden avautuminen ovat aina kiinni myös osallistujien määrästä.

Kutakin menetelmää sovellettaessa kannattaa ensin muistaa siihen liittyviä olennaisia periaatteita, jota hyödyntää valinnassa.

- Menetelmän on oltava tavoitteen- ja tarkoituksellinen. Sen olisi siis oltava sidottu koulutettavien tarpeisiin.
- Menetelmä mahdollistaa tärkeiden kysymysten ja aiheiden käsittelyn.
- Menetelmän valinnassa lähdetään ryhmän koosta. Eri menetelmät on tarkoitettu erikokoisille ryhmille, toiset pienille (enintään 20 osallistujaa) ja toiset isommille. Jotkut menetelmät ovat käytettävissä jopa yli 1000 henkilön ryhmien osallistamiseen (esim. Open Space).

- Menetelmä on sovellettavissa erilaisissa, sekä homogeenisissä että heterogeenisissä ryhmissä.
- Menetelmä tukee tasavertaista kumppanuutta. Esimerkiksi istuminen ringissä luo tasavertaisen ilmapiirin, jossa kaikki osallistujat iästä tai kokemuksista riippumatta ovat samassa asemassa.
- Menetelmän käyttö vaatii perusteellista valmistelua. Sen soveltamista tukee avoin, ilmava fyysinen ympäristö (esim. mahdollisuus laittaa tuolit ringiin ja siirrellä niitä tai mahdollisuus liikkua eri tilojen välillä).
- Menetelmän käyttö voi aiheuttaa sekaannusta, kaaosta, ymmärtämättömyyttä, jolloin se vaatii kouluttajalta valmiutta kohdata haasteellisia tilanteita ja taitoa löytää paras tapa osallistujien tukemiseksi.
- Menetelmän käytön mukaan syntyneet tulokset luovat uusia merkityksiä; avaavat uusia tulevaisuudennäkymiä; auttavat muotoilemaan konkreettisia toimintoja, jolla jatkaa eteenpäin.

Menetelmien soveltaminen vaatii kouluttajalta uskoa luovuuteen ja osallistamisen mielekkyyteen sekä taitavaa valmistelua. Isojen ryhmien tapauksessa voi hyödyntää monen kouluttajan yhteistyöstä. Kouluttajan rooli on olla antoisan ympäristön ja ilmapiirin luoja ja ohjaajana. Kouluttaja on tarvittaessa valmis luopumaan ohjailusta ja antamaan osallistujien ottaa vastuu omasta oppimisestaan.

Kun päätät menetelmästä, kysy itseltäsi ensin, mihin keskityt. Onko se:

uusien ratkaisujen löytäminen; vastuun jakaminen;
 motivaation herättäminen; osallistujien tyytyväisyys;
 voimavarojen esiintuominen; oppiminen; tietoisuuden kasvu;
 ongelmanratkaisu; vuorovaikutuksen luominen, laatu ja
 kehitys; tiedon ja ideoiden jakaminen; kokemusten
 reflektointi; henkilökohtainen kehitys; ristiriitojen sovittelu;
 merkitysten luominen.

AVAUTUMINEN LUOMISPROSESSISSA

Saapuminen, virittäytyminen, ryhmätunteen luominen

Tässä jaksossa käsitellään avautumista tukevia menetelmiä luomisprosessissa: saapumista, virittäytymistä, vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteen luomista, luovuuden herättämistä.

PUHEPIIRI – VANHIN OSALLISTAMISMENETELMÄ

Oletko koskaan ajatellut, miten esivanhemmillamme oli tapana käsitellä tärkeitä yhteisöä koskevia kysymyksiä; tai mikä oli vanhojen intiaanien vuorollaan eteenpäin siirrettävän rauhanpiipun tarkoitus; taikka miksi kuningas Artturin ritareilla oli tapana kokoontua pyöreän pöydän ääreen.

Puhepiiri on yksi vanhimpia vuorovaikutuksen muotoja, jonka arvostus on nykyään taas nousussa. Ringissä istuessa kaikki ovat tasavertaisia. Kukaan ei ole muita tärkeämpi, kukaan ei ole ensisijainen eikä ohjaaja. Sekä johtaminen että vastuu on jaettu osallistujien kesken. Ringin keskelle laitetaan paperi kysymyksillä, joilla tuodaan keskusteluun syvyyttä.

Puhepiiri soveltuu:

- saapumiseen ja virittäytymiseen
- tutustumiseen, vuorovaikutuksen luomiseen
- palautteeseen
- näkökantojen yhtenäistämiseen
- ideointiin ja ratkaisujen tavoitteluun jne.

Tärkeänä puhepiirin työkaluna on puhekapula, johon voi käyttää erilaisia hyvin käteen istuvia esineitä: kynttilöitä, askarteluvälineitä, sulkia, omenoita, leluja yms. Puhekapula auttaa keskittämään huomion puhujaan ja muistuttaa, että hän on sillä hetkellä ohjaajana.



Ringi on valmiina (Anneli Ohvril)

Tila: ringiin asetetut tuolit
Työskentelytarvikkeet: paperia, puhekapula, tiibetin kellot. Säännöt voi halutessaan laittaa kaikille näkyviin.
Aika: ryhmän koosta riippuen enint. 1 tunti

Valmistelu

Jos osallistujia on vähän, puhepiiri ei vaadi sen kummempaa valmistelua. Riittää, että osallistujilla on näköyhteys toisiinsa, että he sopivat kysymyksestä ja löytävät puhekapulana käytettävän esineen. Isomman ryhmän tapauksessa olisi löydettävä riittävän iso tila, jossa tuolit voi asettaa tasaiseen rinkiin.

Ringin keskelle laitetaan joitakin esineitä mahdollisiksi puhekapuloiksi ja paperi kysymyksellä. Puhepiirin kysymys tulisi muotoilla selkeästi. Sen olisi kuitenkin oltava ajatustoiminnan virkistämiseksi riittävän haastava. Piiriin sopivia kysymyksiä ovat esimerkiksi:

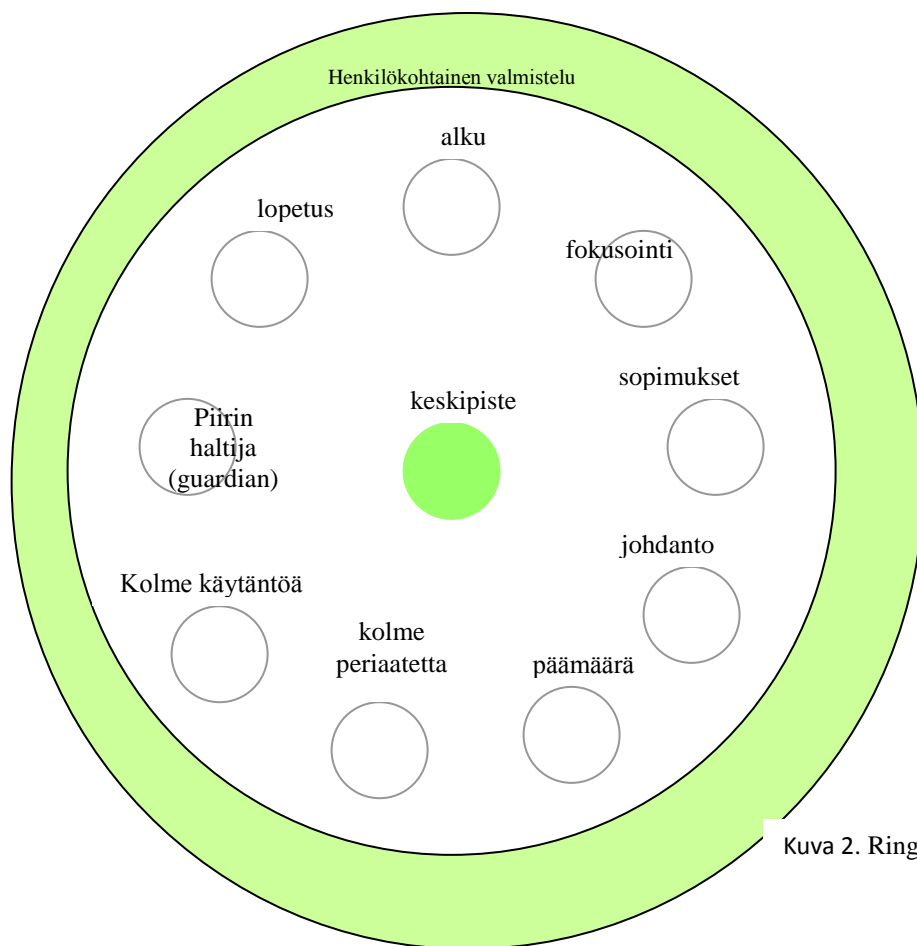
- Mitä elämässäni tapahtuu juuri nyt?
- Mikä oikeastaan tuo minut tänne?
- Mitä tapahtuu sisimmässäni?
- Miten ilmaisen luovuuttani kouluttajana?

Puhepiiri

Osallistujat istuvat ringissä. Piirin vetäjä toivottaa heidät tervetulleiksi ja esittää kysymyksen/kysymykset, perehdyttäen osallistujat samalla lyhyesti puhepiirin sääntöihin ja periaatteisiin (ks edempänä). Kannattaa myös sopia ns. piirin haltijasta, joka tarkkailee aikaa ja pysymistä aiheessa sekä ehdottaa tarvittaessa taukoja. Puhepiirin ja taukojen aloitukseksi ja lopetuksiksi voi sopia tietystä merkistä, vaikka kellonsoitosta.

Keskustelun aloittaa osallistuja, joka on ensimmäisenä valmis esittämään ajatuksensa ja ottaa puhekapulan. Muut keskittyvät kuuntelemiseen, eivät kommentoi eivätkä väittele. Kapulaa siirretään vuorollaan aina vasemmalla (avautuminen) istuvalle henkilölle, päätöskierroksessa puolestaan oikealle istuvalle (sulkeminen). Seuraava puhuja voi halutessaan aina vaihtaa puhekapulaan käytettävää esinettä. Puhevuoron saa jättää myös väliin.

Puhepiiri päättyy, kun kaikki ovat saaneet puheenvuoron. Puhepiirin vetäjä kiittää osallistujia ja voi tehdä keskustelusta lyhyen yhteenvedon tai reflektoinnin. Puhepiiristä voi siirtyä eteenpäin muihin menetelmiin, esimerkiksi käynnistäen keskustelun tai suunnitteluprosessin soveltamalla Open Space tai World cafe -menetelmää.



Kuva 2. Ringin dynamiikka.

Puhepiirin sopimukset:

- Kaikki puhuttu pysyy piirissä ja tietoja käsitellään hienovaraisesti.
- Muita kuunnellaan avoimesti ja kiinnostutaan aidosti.
- Tarjoamme tarjottavamme ja ymmärrämme myös omia tarpeitamme (anto = saanti).
- Piirille valitaan haltija, joka tarkkailee ajankäyttöä ja pysymistä aiheessa.

Kolme periaatetta

- Ohjailu siirtyy puhujalta seuraavalle.
- Vastuu on jaettu kaikkien osallistujien kesken.
- Osallistujat luottavat yhteiseen inspiraatioon eivätkä aja omia etujaan.

Kolme käytäntöä

- **Keskustelulla on selkeä tavoite**, ei puhuta siis mitään keskusteluun liittymätöntä.
- **Kuunnellaan tarkkaan** ja ennakkoluulottomasti.
- **Jokainen osallistuja välittää** ja huolehtii ryhmän hyvinvoinnista.

Katso myös: <http://www.peerspirit.com>

ARVOSTAVA HAASTATTELU – JOKAISessa JOKIN TOIMII AINA HYVIN

Keskustelu on luonnollinen osa viestintää. Keskustelulla ja keskustelulla saattaa kuitenkin olla oleellisia eroja. Mitä antoisampaa on keskustelu, sen enemmän se synnyttää yhteenkuuluvuuden tunnetta, mitä pinnallisempaa se taas on, sen suurempi on ristiriidan vaaraa. Keskustelun käsite (engl *conversation*) lähtee latinankielisestä sanasta *conversatio*, jossa *con* tarkoittaa „yhdessä“ ja *versare* „kääntää toisinpäin“. Keskustelu on siis jonkin kääntämistä toisin päin yhdessä.



Kaikki toimintamme on tavalla tai toisella sidottu keskusteluihin. Myös keskustelu itse on toimintaa, joka luo tilan asioiden muuttamiseksi. Näin ollen keskustelulla luodaan yhteinen tila jonkun tilanteen muuttamiseksi ja vastausten löytämiseksi kysymyksiin.

Arvostavassa keskustelussa keskitytään siihen, mikä toimii. Jos tavoittelemme myönteisiä muutoksia huomiseen, meidän ei kannata tänään tuhllata energiaa kielteisiin asioihin eli siihen, mikä ei toimi. Arvostus on uskoa yksilön voimavaroihin ja kykyihin sekä arvon antamista hänen vahvuuksille ja teoille.

Arvostus lähtee ajattelumallista, että

- jokaisessa ihmisessä, jokaisessa yhteisössä on jotakin toimivaa
- siitä, mille keskitymme, tulee todellisuutta
- todellisuuden rakentaminen tapahtuu nyt ja tässä
- kysymysten on aina oltava myönteisiä synnyttääkseen luottamusta, omistautumista, tähtäämistä eteenpäin
- usko tulevaisuuteen on vakaampaa, kun pidetään mukana palasia menneisyydestä
- jos pidämme mukana menneisyyttä, sen on oltava parasta osaa siitä
- aina on tärkeää ymmärtää ihmisten välisiä eroja
- luomme todellisuutta puheillamme.

Tila: rinki

*Työskentelytarvikkeet:
paperia,
kirjoitusväline,
fläppitaulun paperia*

*Aika: ryhmän koosta
riippuen 1 – 2 tuntia*

Valmistelu

Valmistelu keskittyy keskustelun kontekstiin eli sen aiheeseen ja päämäärään, esim. tehokkaaseen osallistamiseen, organisaation tulevaisuuteen, tiimin luovuuteen, arvostavaan johtamiseen yms.

Seuraavana tehtävänä on arvostavien kysymysten laatiminen. Brownin ja Isaacsin (2005) mukaan

toimiva kysymys

- on yksinkertainen ja selkeä
 - parantaa ajatuskykyä
 - antaa energiaa
- keskittyy uuden löytämiseen
 - selkeyttää odotuksia
- avaa uusia mahdollisuuksia

Valmiit kysymykset voi tulostaa erikseen jokaista osallistujaa varten tai kirjoittaa fläppitaululle.

Esimerkkikysymyksiä: (aiheena luovuus kouluttajan työssä).

- *Oletko kokenut todellista luovuuden tulvaa ohjaamassasi oppiryhmässä, kertoisitko siitä? Missä se tapahtui, miten se tapahtui, ketkä olivat osallistujia, miksi se on jäänyt mieleesi, mikä oli sinun roolisi siinä kokemuksessa?*
- *Mitä arvostat eniten itsessäsi, työssäsi? Mitkä ovat parhaat ominaisuutesi ja vahvuutesi, jotka tuot mukanasi työelämään? Älä ole vaatimaton, vaan osoita parhaaseen.*
- *Kun katsot tulevaisuuteen, niin millaisena kouluttajana näet itsesi viiden vuoden päästä? Mitä haluaisit silloin tehdä? Miten pystyt antamaan parhaasi luovuuden herättämiseksi oppimisryhmässä?*

Kulku

Osallistujille jaetaan tarvittaessa monisteet ja annetaan aikaa keskustelujen toteuttamiseen. Aikaa olisi annettava riittävästi ja kehotettava kuunnella kirjaamaan ajatuksiaan.

Keskustelun jälkeen keskustelukumppanille annetaan palautetta siitä, mikä hänen puheessaan korostui, mikä jäi epäselväksi, mille kannattaisi keskittyä tulevaisuudessa. Keskustelua analysoidaan yhdessä ja pohditaan sen merkityksellisyyttä kummankin näkökulmasta. Keskusteluja pidetään pareittain tai kolmen hengen ryhmissä, tärkeintä on kuitenkin keskittyminen sisältöön.

Keskustelujen reflektointiseksi ja seuraavien askelten määrittämiseksi voi siirtyä eteenpäin World Café -menetelmällä, jossa tarkastellaan käytyjen keskustelujen valossa ryhmän luovuuden avautumiseen johtaneita edellytyksiä. Näiden perusteella jonkinlaisen yleisen mallin laatiminen voi olla todella luovaa toimintaa, jossa eri näkökohtien törmäykset ja rajoitettu aika saattavat tehdä yhteiseen lopputulokseen pääsemisestä hyvinkin haasteellisen. Yhdessä kannattaa kouluttajan näkökulmasta käsitellä ryhmän luovuuteen vaikuttavia tekijöitä myös laajemmin, eli pohtia tulevaisuuden suuntauksia ja suunnitelmia.

Katso myös: <http://appreciativeinquiry.case.edu/>

KÄVELYKESKUSTELU

Kävelykeskustelu on yksinkertainen ja tehokas keino vuorovaikutuksen edistämiseen ryhmässä, osallistujien lähempään tutustumiseen ja ilmenneiden kysymysten pohtimiseen. Kävelyn palkittavuuteen vaikuttavat erityisesti kaunis luonnonympäristö ja keskusteluun annettu riittävä aika.

Valmistelu

Osallistujia pyydetään keskittymään johonkin heidän työssään/elämässään ajankohtaiseen ongelmaan, haasteeseen, kysymykseen ja kirjaamaan se muistivihkoon. Aiheen tulisi olla osallistujalle henkilökohtaisesti tärkeää. Se voi olla jotain, johon hän on kenties juuttunut eikä osaa itse ratkaista tilannetta.

Kulku

Osallistujat lähtevät kävelylle pareittain. Toinen parillisista kertoo ensin omasta ongelmastaan, jota pohditaan kävelyn aikana yhdessä siitä keskustelemalla, kuuntelemalla ja mahdollisia ratkaisuja etsimällä. Sovittuna aikana ja sovitussa paikassa vaihdetaan roolit. Tavoitteena ei ole ratkaisun löytäminen, vaan usko siihen, että puhuminen jonkun kanssa voi johtaa vastausten löytämiseen itsestä.

Tila: puisto, metsä

*Työskentelytarvikkeet:
kysymykset, paperia,
kirjoitusväline,
muistivihko*

*Aika: ryhmän koosta
riippuen 1 – 2 tuntia*

Kävelykeskustelun ”matkaoppaaksi” osallistujille voi jättää kysymykset myös ennalta sovitun reitin varrelle kuoreen. Kysymyskuoret kiinnitetään esimerkiksi tietyn matkan välein puihin. Kumpikin parillisista ottaa kuoresta aina yhden kysymyksen ja eteenpäin kävellessä yritetään omia pohtia ongelmiaan kuoresta löydettyjen kysymysten valossa.

Esimerkkejä kysymyksistä:

- *Mitä haluan oikeasti?*
- *Mitä pidän itselleni tärkeänä?*
- *Olenko oikeasti onnellinen?*
- *Mitä luon elämässäni, maailmassa?*
- *Miten minun pitäisi siirtyä eteenpäin?*
- *Mikä olisi seuraava, yksinkertainen askel elämässäni?*
- *Millaisia mahdollisuuksia minulla vielä on?*
- *Ovatko asiat sitä, miltä ne näyttävät?*
- *Mikä motivoi minua?*
- *Mitä tapahtuu sydämessäni?*
- *Mikä kaipaa sanomista, ilmaisemista?*
- *Mikä kaipaa syntymistä?*
- *Mitä haluan muuttaa?*
- *Miksi en liiku eteenpäin?*
- *Miksi minusta tuntuu, että olen juuttunut?*
- *Mitä tämä oikeasti tarkoittaa?*
- *Miten ylitän pelkoni siirtyäkseni seuraavalle tasolle johtajana?*
- *Milloin olisin tyytyväinen?*
- *Kuka olen?*
- *Miten pidän sydämeni avoimena?*
- *Miten kuuntelisin?*
- *Mitä pelkään eniten?*
- *Mistä olen valmis luopumaan?*
- *Minkä polun valitsen perille pääsemiseksi?*
- *Mistä en ole valmis luopumaan?*
- *Mistä minun on päästettävä irti?*
- *Mitä tarkoittaa olla nuori?*
- *Mitä tarkoitan oikeasti?*

Kävelykeskustelulta palanneet osallistajat pyydetään kirjaamaan muistivihkoonsa kaikki matkalla pintaan nousseet ajatuksensa ja tunteensa. Myöhemmin voi pyytää myös koko ryhmää refleктоimaan kävelyä.

POIKKEAVA NÄKÖKANTA

Kouluttajan on tärkeää hallita oppimisryhmän luovuutta ruokkivia keinoja. Luovuus on kykyä ajatella asioita yllättävältä näkökannalta, luoda olemassa olevien asioiden väliin uusia yhteyksiä tai käyttää niitä uudella tavalla. Tämä taito on opittavissa.

Valmistelu

Riittävästi paperilappuja ja kirjoitusvälineitä jokaista osallistujaa varten.

Kulku

Jokainen osallistuja ottaa kolme muistilappua, mieluummin erivärisiä.

Lappuihin kirjoitetaan:

- ensimmäiseen lappuun joku objekti (kysymys: mikä?), esimerkiksi *pöytä*
- toiseen lappuun joku käyttötarkoitus (kysymys: mihin jotakin käytetään?), esimerkiksi *maalaamiseen* (ei tarvitse liittyä ensimmäiseen lappuun kirjoitettuun)
- kolmanteen lappuun jotakin luonnehtiva ominaisuus, esimerkiksi *makea* (ei tarvitse liittyä ensimmäiseen tai toiseen lappuun kirjoitettuun).

Jae laput kolmeen pinoon – ensimmäisessä on kaikki objektit, toisessa käyttötarkoitukset, kolmannessa ominaisuudet.

Pyydä osallistujia jakautumaan pareihin. Jokainen pari ottaa satunnaisen lapun kaikista pinoista, yhdistelee niissä lukevia sanoja, keskustelee ja sopii keskenään, minkä uuden tuotteen, palvelun, lähestymistavan, menetelmän tms. he ovat juuri “keksineet” (5–10 min). Parien sijaan prosessin voi käydä läpi myös 3-4 hengen ryhmissä. Pyydä osallistujia esittelemään uusia tuotteitaan/palveluitaan/metelmiään myös muille ryhmän jäsenille.

Katso myös: www.maripuu.eu

Tila: rinkiin asetetut tuolit

Työskentelyarvikkeet: muistilaput jokaista osallistujaa varten, kirjoitusvälineet, fläppitaulu

Aika: riippuen ryhmän koosta noin 1 tunti

ESIINNOUSU LUOMISPROSESSISSA

Syvempi tarkastelu, kyseenalaistaminen, ongelmanratkaisu, uusien ratkaisumallien luominen

Tässä jaksossa käsitellään niitä mahdollisia menetelmiä, jotka tukevat luovuuden esiinnousua luomisprosessissa: aiheiden/ongelmien/haasteiden syvempää tarkastelua, olemassa olevan kyseenalaistamista, luovaa yhteistyötä ongelmanratkaisun parissa ja uusien ratkaisumallien/prototyyppien luomista.

OPEN SPACE – JOKAINEN OTTAA VASTUUN

Yksi tapa järjestää inspiroivia keskusteluja koulutuksessa, on Open Space -menetelmä, jossa osallistujat muodostavat samanaikaisesti useita keskusteluryhmiä ja käsittelevät niissä heille tärkeitä aiheita.

Open Space antaa ryhmälle mahdollisuuden itseohjautumiseen, tärkeiden aiheiden käsittelyyn, dialogiin ja yhdessä oppimiseen. Osallistujat ovat *itse* vastuussa heille tärkeiden aiheiden käsittelystä ja niille ratkaisujen löytämisestä. Menetelmä perustuu ajatustapaan, että ihminen ottaa vastuun vain, jos kyseessä on häneen henkilökohtaisesti liittyvä asia.

Valmistelu

Open Space vaatii huolellisen tilan valmistelun. Menetelmän toteuttamiseen tarvitaan yksi päätila, johon osallistujat mahtuvat istumaan ringissä. Näin istuminen symbolisoi ryhmän yhtenäisyyttä ja kaikkien osallistujien tasavertaisuutta. Isomman ryhmän tapauksessa tuolit voi asettaa kahteen tai kolmeen ringiin (kuva 3). Ringin keskelle laitetaan A4-paperia ja kirjoitusvälineitä. Open Spacen vetäjillä on tapana asettaa ringin keskelle myös erilaisia heille itselleen merkityksellisiä esineitä (kiviä, kukkia yms.).



Kuva 3. Open spacen päätila.

Yhteen seinään on jätettävä tilaa ns. ilmoitustaulua varten ja sen luokse vapaa läpikäsky. Ilmoitustauluun kiinnitetään osallistujien kysymyksiä. Kiinnitysvälineenä voi käyttää teippiä tai muuta vastaavaa.

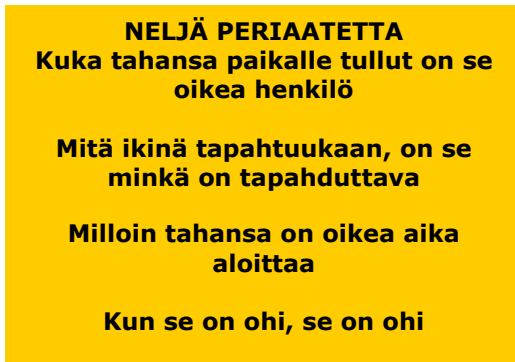
Päätilan lisäksi tarvitaan tiloja keskustelupiireille. Jos päätila on riittävän iso sinne voi samanaikaisesti sijoittaa 2–3 (tai enemmän) keskustelupiiriä, mikä lisää ryhmään luovaa virtausta ja voimaa. Keskustelupiiritiloina voi käyttää käytäviä, portaikkoja, pihaa, aputiloja jne. Keskustelutilat kannattaa merkitä vaikka kirjaimilla (A-B-C-D-E-F-G, katso myös tilan matriisia jäljempänä) ja tiloissa olisi oltava valmiina (fläppitaulun) paperia ja kirjoitusvälineitä (mm korostekyniä) sekä ohje keskustelun kulun kirjaamiseksi (ks jäljempänä).

Tila: avara, rinki, päätila ja sivutilat

Työskentelytarvikkeet: paperia, kirjoitusvälineitä, korostekyniä, fläppitaulun paperia, teippiä

Aika: 2,5 tuntia – 3 päivää tai enemmän

Open Space -toimintaa ohjaa neljä periaatetta (kuva 4) ja yksi laki (kuva 5), jotka laitetaan kaikkien näkyville:



Kuva 4. Open Space -menetelmän periaatteet.



Kuva 5. Yksi laki.

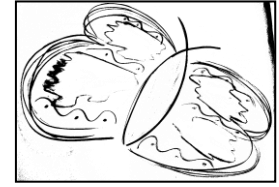
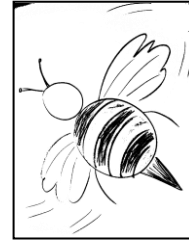
Lain selitykseksi voi piirtää jalanjäljet. Kahden jalan lain mukaan henkilö, joka löytää itsensä keskustelupiiristä, jossa hänellä ei ole mitään opittavaa eikä sanottavaa, käyttää jalkojaan ja siirtyy muualle.

Lisäksi valmistellaan ja laitetaan seinään seuraavat kyltit: (kuvat 6, 7, 8, 9):

- ole valmis yllätyksiksi
- intohimo ja vastuu
- mehiläinen
- perhonen

**OLE VALMIINA
YLLÄTYKSIIN**

**INTOHIMO JA
VASTUU**



KUVAT 6, 7, 8, 9. Open Spacen periaatteet.

Osallistajat valitsevat itselleen mehiläisen (kuva 8) tai perhosen (kuva 9) roolin. Mehiläinen siirtyy keskustelusta toiseen, jakaen ajatuksiaan ja poimien niitä mukaansa. Perhosella taas on lupa istua itsekseen ja mietiskellä, mutta hänen ympärilleen voi jonain hetkenä kertyä spontaani omaehtoinen keskustelupiiri.

Open Space tarjoaa aina yllätyksiä (kuva 6). Koskaan ei voi tietää, minkälaisiin tuloksiin päädytään tai millaisia keskusteluja pidetään. Antoisa ja mielekäs ajatuksen lento syntyy intohimosta ja omistautumisesta (kuva 7). Ryhmän koosta riippuen kylttisarja voi olla monessa seinässä. Ne olisi asetettava riittävään korkeuteen, jotta ne olisivat hyvin näkyvillä.

Esimerkki seinälle laitettavasta päivän ohjelmasta ja aika-tila -matriisista (kuva 10).

PAIKKA	A	B	C	D	E	F
AIKA						
11.30–13.00	Miten olla luova? Matti Meikäläinen	Miten...	Miten...	Miten...	Miten...	Miten...
13.00–14.00	Maija Meikäläinen	Miten...	Miten...	Miten...	Miten...	Miten...
14.00–14.30	Yhteenvedot					
14.30–15.00	Päätösrinki					

Kuva 10. Ajan ja tilan taulukko.

Kulku

Ohjaajat kertovat osallistujille Open Space -menetelmästä ja perehdyttävät sen sääntöihin ja käytäntöihin (aiheiden tuominen työjärjestykseen, neljä periaatetta ja kahden jalan laki). Sen jälkeen valitut osallistajat nostavat keskustelupiirien käsiteltäväksi omat tärkeiksi kokemansa aiheet ja määräävät keskustelulle ajan ja paikan. Muiden osallistujien on mahdollisuus valita heitä eniten kiinnostavat keskustelut ja rekisteröityä niihin. Näin ollen päivän ohjelma muodostuu osallistujien omien tarpeiden ja odotusten mukaan. Kahden jalan lain mukaan osallistujilla on mahdollisuus liikkua keskustelujen välillä eli siirtyä aina niihin keskusteluihin, joista he itse katsovat saavansa jotain tai joissa tuottavansa lisäarvoa. Teeman ehdottajien tehtävänä on kirjata keskustelun aikana merkittäviä ajatuksia, jolloin samanaikaisesti valmistuu seminaarissa käsitellyt aiheet sisältävä materiaali.

Keskustelujen yhteenvetoihin voi jokaisessa keskustelupiirissä käyttää myös ns. raportin pohjaa:

Keskustelujen jälkeen osallistajat tapaavat taas ringissä, jossa jokaiselle teeman ehdottajalle annetaan mahdollisuus esittää lyhyt yhteenveto keskustelustaan. Tilanhaltijan tehtävänä on huolehtia siitä, että kaikkien keskustelujen tulokset tallennetaan kaikkia osallistujia varten joko saman tien paikan päällä tai lähetetään heille sähköpostitse jälkikäteen.

Katso myös: <http://www.openspaceworld.org/>

NIMI

EHDOTTAJA

OSALLISTUJAT

KESKUSTELUN KULKU

*JOHTOPÄÄTÖKSET/SEURAAVAT
ASKELEET*

WORLD CAFÉ – MENETELMÄ ERI NÄKÖKULMIEN YHDISTÄMISEKSI

Oletko koskaan löytänyt itsesi istumasta vanhassa tutussa kahvilassa keskellä keskustelua, jossa on juuri syntynyt uusi oivallus tai koettu ahaa-elämystä? Ajatusten vaihto ja uusien asioiden oppiminen tapahtuvat nimittäin monesti kahvilassa, jossa tapaavat hyvin erialaiset ihmiset ja mielipiteet. World Café on yksinkertainen keino saada ihmiset pohtimaan yhdessä heillä tärkeitä aiheita ja luomaan yhteisiä käsityksiä. Se on sovellettavissa myös isompien verkostojen saamiseksi käsittelemään yhdessä ajankohtaisia ongelmia, keksimään uusia ratkaisuja ja luomaan toimivaa vuorovaikutusta. Menetelmän nimi on tavallaan metafora, viitaten siihen, miten omaa elämää, organisaatiota tai yhteisöä luova yksilö ikään kuin kiertele erilaisia pöytäseurueita kahvilassa. World Café soveltuu ryhmätööhön varsinkin silloin, kun tavoitteena on yhteisen tietämyksen ja parhaiden luovien ratkaisujen löytäminen. Menetelmä perustuu edellytykseen, että kaikki tarpeelliset tiedot, viisaus ja luovuus löytyvät meistä itsestämme, ne on vaan saatava meistä esiin.



Edellytyksiä yhteisen tiedon syntymiseen

- arvostetaan yksilön ainutlaatuista panosta
- käsitellään osallistujille tärkeitä aiheita
- osallistujien ideoita käsitellään samanaikaisesti
- huomataan yhteisiä asioita.

Valmistelu

Löydä kahvilaksi sopiva tila, jossa parhaassa tapauksessa pienet pyöreät pöydät 4-5 hengen seurueille sekä riittävästi tilaa pöytien välillä kulkemiseksi. Luo mukava ja kotoisa ilmapiiri soittaen osallistujien saapuessa musiikkia, tarjoten kahvia ja teetä.

Kulku

Osallistujat jaetaan 4–5 hengen pöytäryhmiin. Vetäjä toivottaa heidät tervetulleiksi ja perehdyttää menetelmän periaatteisiin ja prosessiin. Pöytien aihepiireinä ovat osallistujissa mielenkiintoa ja intoa herättävät ajankohtaiset kysymykset. Kahvilan työperiaatteet voi laittaa näkyviin taululle tai valmiiksi pöytiin.

*Tila: avara, ilmava;
pöydät 4–5 hengen
seurueille*

*Työskentelytarvikkeet:
paperia,
kirjoitusvälineitä,
korostekyniä,
fläppitaulun paperia*

*Aika: vähintään 2–2,5
tuntia*

World Cafén sovellusperiaatteet:

- *keskity oleelliseen*
- *anna panoksesi ajatuksillasi ja kokemuksillasi*
- *kuuntele, jotta ymmärtäisit*
- *yhdistele ideoita*
- *kuunnelkaa yhdessä huomataksenne uusia kuvioita, löytöjä ja muuta merkillistä*
- *ole leikillinen, luonnostelee ja piirtele keskustelun aikana*

Jokaisessa pöydässä on oma teemansa, josta keskustelua käydään 20–30 minuutin ajan. Perusideat ja -ajatukset kirjataan (paperille, pöytäliinaan, serviettiin). Jokaisessa pöydässä on ns. puheenjohtaja, joka jää keskustelun jälkeen paikalleen. Muut siirtyvät seuraavaan pöytään. Puheenjohtaja tekee yhteenvedon käsittelystä uudelle pöytäseurueelle ja jatkaa uuden ryhmän kanssa siitä, mihin edellisen kanssa jäätiin. Näin ollen samaa asiaa käsitellään monen eri seurueen kanssa. Keskusteluihin voi tuoda myös uusia asioita, jolla niihin saadaan lisää syvyyttä. Kannattaa harkita jo etukäteen, miten keskustelusta saisi irti parhaan. Kannattaa myös päättää yhteenvedosta ja siitä, miten siihen saadaan osallistumaan kaikki osallistujat.

Tavoitteesta riippuen kahvilassa voi järjestää monta kysymyskierrosta.

Esimerkiksi:

Ensimmäinen kierros: minkä on minun näkemykseni luovuuden tarkoituksesta kouluttajan työssä?

Toinen kierros: mikä tukee luovuuden heräämistä oppimisryhmässä?

Kolmas kierros: mikä on luovuuden heräämistä tukevan toiminnan perusmalli?

Näin ollen jokainen kierros tuo osallistujat lähemmäksi konkreettista lopputulosta, joka olisi helposti sovellettavissa myös heidän päivittäisessä työssään.

World Cafén voi nimetä aiheen mukaan vastaavasti myös strategiakahvilaksi, kokemuskahvilaksi, tulevaisuudenkahvilaksi, luovuudenkahvilaksi tms.

Kyseessä on hyvin joustava menetelmä, joka on yhdistettävissä myös muihin käytäntöihin. Lämmittelyyn voi esimerkiksi soveltaa Poikkeavan näkökulman menetelmää. Ilmapiirin luomiseen voi keskustelukierrosten välissä käyttää musiikkia osallistujien oman valintansa mukaan.

Katso myös: <http://www.theworldcafe.com/>

OPPIMISRETKI

Oppimisretki on yksinkertainen tapa löytää uusia (tai lisää) näkökulmia ongelman ymmärtämiseen tai idean kehittämiseen. Oppimisretki saattaa osallistujista tuntua hieman epämukavalta, koska se edellyttää kontaktin luomista vieraisiin ihmisiin, jotka pelätään olevan liian kiireisiä keskusteluun tai suhtautuvan epäluuloisesti tuntemattomaan puhuttelijaan.

Valmistelu

Menetelmää sovelletaan yleensä prosessin osana tietyn aihepiirin tai ongelman käsittelyn kontekstissa. Se on sovellettavissa myös ideoiden testaamiseksi ja niille palautteen saamiseksi. Oppimisretken paikka kannattaa valita sen mukaan, että siellä pystyisi järjestämään katukeskusteluja. Jos koulutustilat sijaitsevat hotellissa, voi haastatella hotellin työntekijöitä tai vieraita. Jos koulutuksen aihepiirinä on esimerkiksi *palautteen tärkeys oppijan näkökulmasta*, retkellä kysytään haastateltavilta, mitä palaute heille tarkoittaa tms.

Retki suoritetaan yksin tai 2-3 hengen tiimeissä. Kestoksi olisi suunniteltava vähintään tunti. On tärkeää saada osallistujat keskittymään tehtäväänsä rauhassa, kiirehtimättä.

Kulku

Ennen lähtöä pohditaan yksin, pareittain tai ryhmissä seuraavia kysymyksiä:

1. Mitä toivon kuulevani? Mitkä ovat odotukseni?
2. Mistä olen utelias?

Retkellä on hyvin tärkeää seurata omaa uteliaisuuttaan. Retken aikana puhutellaan 2-3 ihmistä, noudattaen ns pintaannousu-periaatetta: valmiiden kysymysten sijaan kuunnellaan ja annetaan uusien kysymysten syntyä spontaanisti. Keskustelussa syntyneitä ajatuksia voi kirjata, mutta keskustelun aikana tärkeintä on kuitenkin keskittyminen kuuntelemiseen ja tarkkailuun. Tiedon tulkitseminen jää myöhempään.

Tilat: rinki; ympäristö, jossa on muita ihmisiä

Työskentelytarvikkeet: paperia, kirjoitusvälineitä, korostekyniä, fläppitaulun paperia, teippiä

Aika: 1–2 tuntia

Retkeltä palatessa reflektoidaan kokemuksia ja pohditaan tiimin jäsenien kanssa:

1. Mitä kuultiin
2. Miltä koettiin
3. Mitä nähtiin
4. Mistä yllätyttiin

Retkistä keskustelemiseksi isossa ryhmässä voi myöhemmin järjestää esim. World Cafén, pohtiakseen mahdollisuuksia hyödyntää opittua omassa työssään.

IDEAMETSÄSTYS

Ideametsästys on yksinkertainen tapa päästä oppimisryhmän kanssa luoviin ratkaisuihin ja jänniin oivalluksiin. Ideametsästyksessä keskitytään ennen kaikkea luomisprosessiin eikä niinkään ideoiden toteutuskelpoisuuteen. Menetelmä on inspiroitu Leonardo Da Vinci -lautapelistä (<http://www.maripuu.eu/ideemang/>) ja siinä käytettävistä tehtävistä ja on tarvittaessa sovellettavissa itse pelin sijaan.

Valmistelu

Osallistujat jaetaan istumaan 3–4 hengen pöytäseurueisiin. Näin ollen yhteen tilaan voi sijoittaa useita samanaikaisesti työskenteleviä ryhmiä. Pöydissä laaditaan yhdessä jokin tehtävä tai luovia ratkaisuja kaipaava ongelma. Esimerkiksi: mikä on paras tapa opettaa luovuutta opettajille?

Ideoiden tuottamiseksi jokaisessa pöydässä aloitetaan noin 10 minuutin aivoriihellä. Siinä syntyneistä ideoista jokainen osallistuja valitsee yhden, jota haluaa henkilökohtaisesti käsitellä ja kehittää ryhmätyön aikana.

Seuraavaksi pöytäseurueet saavat tehtäväkuoren (ks jäljempänä), josta jokainen osallistuja valitsee itselleen sattumanvaraisesti tehtävän ja lukee sen pöytäseurueelleen ääneen. Sen jälkeen osallistujilla on rajoitettu aika käsitellä henkilökohtaisesti valitsemaansa ideaa kuoresta otetun tehtävän valossa. Aikaa tehtävien suorittamiseksi annetaan 20–30 minuuttia. Kun aika on ohi, osallistujat esittelevät ideansa pöytäseurueilleen. Yhdessä poimitaan niistä ongelmanratkaisuun sopivimmat, valmistellaan esitys ja esitellään ideat myös isolle ryhmälle.

Tila: avara, pöydät 4–5 hengen ryhmiä varten

*Työskentelytarvikkeet:
paperia,
kirjoitusvälineitä,
korostekyniä*

Aika: enintään 1 tunti

<p>KÄYTÄ SANANLASKUA</p> <p>Kerro sananlasku, jota kaikki käyttävät olemassa olevan idean kehittämiseen.</p>	<p>HAE INSPIRAATIOTA</p> <p>Avaa satunnainen aikakauslehti ja osoita siinä sattumanvaraisesti jotakin sanaa. Kaikki käyttävät sitä inspiraation lähteenä täydentääkseen olemassa olevaa ideaa.</p>
<p>VAIHDA OMINAISUUKSIA</p> <p>Nimeä joku työkalun, ajoneuvon, rakennuksen tms. ominaisuus. Kaikki käyttävät sitä oman ideansa kehittämiseen.</p>	<p>MITÄ KUULUU?</p> <p>Kerro muille viimeinen kuulemasi tai lukemasi uutinen. Kaikki käyttävät sitä inspiraation lähteenä kehittääkseen olemassa olevaa ideaa tai keksiäkseen uuden.</p>
<p>KIIREHDI HITAASTI</p> <p>Uuden toimistorakennuksen valmistuessa rakentaja kysyi maisema-arkkitehdilta, mihin tulisi rakentaa jalkakäytävät ja mihin nurmikkoalueet. Kattakaa koko alue nurmikolla, maisema-arkkitehti vastasi. Seuraavana vuonna, kun ihmiset olivat kävelleet polut nurmikkoon, hän rakennutti niiden kohdalle jalkakäytävät. Tulos oli sekä kaunis että käytännöllinen.</p> <p>Pohtikaa yhdessä 3–5 minuutin ajan, onko joku ongelmanratkaisun vaiheista siirrettävissä eteenpäin olettaen, että sille syntyisi myöhemmin ehkä toimivampi ratkaisu.</p>	<p>LÖYDÄ SISÄINEN LAPSESI</p> <p>Lapset ovat vilpittömiä ja näkevät asioita eri tavalla. Osittain siksi, että he eivät vielä tiedä, miten “pitää” tehdä, toisaalta siksi, että heidän luovuuttaan ei ole onnistuttu vielä pilaamaan. Katso ideaa lapsen silmin ja kehitä sitä sen mukaan.</p>
<p>UNOHDA SÄÄNNÖT</p> <p>Eräs muinainen tarina kertoo, miten Fryygian puolimyyttisen kuninkaan Gordian vaunut sidottiin paaluun mutkikkaalla solmulla. Legendan mukaan solmun avaajasta tulisi Aasian valtias. Monet kokeilivat turhaan. Nuori Aleksanteri Suuri lähestyi ongelmaa eri tavalla, halkaisten solmun miekallaan. Pohtikaa yhdessä jotain sääntöä omalta alaltanne ja miettikää, mitä tapahtuisi, jos olisitte välittämättä tästä säännöstä. Kehittäkää olemassa olevaa ideaa uudessa valossa.</p>	<p>MUUTA KÄYTTÖTARKOITUSTA</p> <p>Maailemankuuluisa jojo-lelu oli aluksi metsästysase, jota käytettiin vihollisen torjumiseksi. Vuoden 1927 paikkeilla Donald Duncan kehitti siitä lelun. Soveltuisiko jokin olemassa olevista asioista tai ratkaisuista ratkaisemaan tämän päivän kysymyksen? Kehitä ideaa tai löydä uusi.</p>

SUPISTUSVAIHE LUOMISPROSESSISSA

Ideoiden viimeistely, toiminnan suunnittelu, henkilökohtaisten merkitysten luominen

Tässä jaksossa käsitellään mahdollisia menetelmiä luomisprosessin päätökseen viemisen tukemiseksi. Supistusvaiheessa viimeistellään ideat, formuloidaan konkreettiset toiminnot, luodaan merkityksiä kokemalle ja oppimalle.

123-MENETELMÄ

Kun oppimisryhmä on tullut luomisprosessin siihen vaiheeseen, jossa aletaan päästä konkreettisiin toimintoihin ja selkeisiin tuloksiin, niiden muotoiluun on löydettävä aika ja paikka. Konkreettisten ideoiden toteuttamiseksi aika ja paikka ovat löydettävissä myös pienillä resursseilla. 123-menetelmä perustuu Hannes Lentsin kokemukseen nuorisovaltuustojen Menetelmämessuilla 2012. Menetelmän inspiraation lähteinä ovat mm Garage48, Startup Weekend, Hackday, Hack4Kids ja muut vastaavat hankkeet.

Menetelmän perusideat:

- Vähemmän puhetta, enemmän toimintaa
- Toimivan toimintamallin rakentaminen rajoitetussa ajassa (esim. 3 tunnissa)
- Työskentelytiimien muodostuminen paikan päällä.

Osallistujia motivoi toiminnan intensiivisyys ja äärimmäisyys, mahdollisuus luoda uusia innostavia kontakteja, yhteistyö uusien ihmisten kanssa, vaihtelevuus, selkeä päämäärä.

Valmistelu

Tilat on laitettava ringissä työskentelyyn. Seinään laitetaan ilmoitustaulu ideoita varten. Rinkien keskelle laitetaan paperia ja korostekyniä. Työskentelytiloja olisi oltava useampi, jotta ryhmillä olisi mahdollisuus ajatella ja työskennellä rauhassa. Työvälineinä olisi kaikkia ryhmiä varten laitettava valmiiksi mm paperia, korostekyniä, kirjoitusvälineitä yms.

Tilat: ringi, 1 vapaa seinä, useampi työskentelytila

Työskentelytarvikkeet: paperia, kirjoitusvälineitä, korostekyniä, fläppitaulun paperia, teippiä

Aika: vähintään 2 tuntia

Kulku

Ohjaaja perehdyttää osallistujat tehtävään ja menetelmän perusideaan. Osallistuja, jolla on jokin idea, ottaa ringin keskeltä paperin, muotoilee siihen ideansa ja esittelee sen muille (1,5 min). Ideoita laitetaan taululle sen verran, että jokaisen idean ympärille olisi mahdollista koota 3–4 hengen työryhmä. Toinen vaihtoehto on luottaa itseohjautumiseen, jolloin kaikki syntyneet ideat laitetaan näkyville ja käsitellään vain niitä, joille löytyy halukas työryhmä. Muut jätetään tällä kertaa sivuun. Kun kaikki ideat on esitelty, ryhmät voivat myös valita muita ryhmiä, joihin liittyä. Ideoiden kehittämiseen annetaan tietty aika (esim. 120 min). Ryhmätyöskentelyn jälkeen tuloksia esitellään isolle ryhmälle (noin 2 min).

Esimerkki Menetelmämessuilta:

Tehtävä: keksi toimiva koulutusmenetelmä, joka valloittaisi maailman.

Suoritus: valitse toiminnan aihealue ja kohderyhmä; formuloi päämäärä, kriteerit ja työkalut sekä prosessi, toteuttajat, aika ja toteutustapa.

IDEATORI – PUHALLETAAN ELÄMÄÄ UUSIIN PROJEKTEIHIN

Ideatorilla luodaan ympäristö KONKREETTISTEN ideoiden ja projektien toteutukseen tähtäävien keskustelujen aikaansaamiseksi. Menetelmä antaa jokaiselle osallistujalle mahdollisuuden ottaa vastuu ja suunnata intohimonsa itselleen tärkeiden ideoiden ja projektien kehittelyyn ja toteutukseen. Edellytyksenä on, että projekti olisi



henkilökohtaisesti todella merkittävä. Keskustelujen onnistuminen ja tulos riippuu ideasta, osallistujien paneutumisesta, ideoiden yhdistelystä, projektin omistajan intohimosta ja osallistujien tuesta ja huomaavaisuudesta.

Menetelmä on Open Spacen ja World Cafén yhdistelmä, jossa intohimo ja vastuu ovat erittäin tärkeitä. Projektin omistajan on paneuduttava aiheeseensa intohimolla ja luotettava muiden tietämykseen ja tukeen.

Projektin omistaja on vastuussa:

- turvallisen ympäristön luomisesta ryhmässä
- muiden kannustuksesta aiheen käsittelyyn
- ideoiden yhdistelystä
- mielekkäiden kysymysten esittämisestä
- tietämyksen/ajatusten esiintuomisesta

Kaikille osallistujille pätee kahden jalan sääntö eli keskusteluseurueen voi valita eniten kiinnostavan aiheen/projektin mukaan.

Valmistelu

Osallistujien määrä: mahdollisimman iso (alkaen 10 henkeä), mutta se riippuu myös tavoitteesta ja tiloista. Jokaisessa projektiryhmässä olisi omistajan lisäksi oltava kuitenkin vähintään 3 ihmistä.

Huolehdi siitä, että tilassa olisi tyhjää seinäpintaa, johon voi kirjoittaa tai kiinnittää ideat/projektit. Niissä pitäisi lukea myös niitä käsittelevien pöytäseurueiden numerot.

Tila: avara, rinki, sivutilat, tyhjää seinäpintaa, pöydät ja tuolit

Työskentelytarvikkeet: paperia, kirjoitusvälineitä, korostekyniä, fläppitaulun paperia, teippiä

Aika: vähintään 2,5 tuntia

Tilan tulisi olla riittävän iso sekä rinkiin että kahvilapöytiin. Jos tämä ei onnistu, tila laitetaan ensin rinkiin ja muutetaan osallistujien avulla „kahvilaksi“ projektien kutsumisen jälkeen. Kaikkiin pöytiin laitetaan valmiiksi kirjoituspaperia ja -välineitä sekä korostekynät. Jos tiloja on käytettävissä enemmän, yhteen voi laittaa ringin ja toiseen kahvilan. Siinä tapauksessa seinällä lukevien projektien/ideoiden numerot on jaettu vastaavasti myös pöytiin.

Ringin keskelle laitetaan paperia ja kirjoitusvälineitä. Ne, joilla on idea tai projekti, kirjaavat sen paperille, esittelevät muille ja laittavat “torille” eli seinään. Koska ideatorilla liikkuu paljon ihmisiä, tarjolla voisi olla kahvia/teetä ja pientä purtavaa.

Kulku

Virittäytyminen ringissä: „Miksi ollaan täällä?“

Johdanto

Osallistujat perehdytetään ideatorin tavoitteeseen ja perusideaan, jonka mukaan käsiteltäväksi kaivataan osallistujille tärkeitä aiheita, projekteja, aloitteita ja ideoita, joiden toteuttamiseen tarvitaan muiden apua ja tietämystä. Menetelmän tavoitteena on projektien ja ideoiden kehittäminen.

Johdannon mukaan selostetaan myös osallistujien rooleja – kuka on projektin omistaja ja mitkä ovat muiden tehtävät. Esitellään myös menetelmän periaatteet ja aikaraja.

Projektien kutsuminen ja esittely

Projektien omistajat kirjoittavat ideansa ringin keskellä olevaan paperiin, esittelevät sen ja vievät “torille”. Projektien esittelyn jälkeen niiden omistajat siirtyvät kahvilapöytiin. Jos projekteja on enemmän, lähdetään periaatteesta “parhaat ensin”. Tarvittaessa keskustelupöytiä voi lisätä.

Kannattaa myös luottaa itseohjautumiseen – tapahtuu se, minkä on tapahduttava.

Keskustelukierrokset

Prosessiin kuuluu kolme keskustelukierrosta. Jokaista kierrosta varten annetaan ohjaavat kysymykset, jotka auttavat paneutumaan keskusteluun syvällisemmin.

Kierrosten välillä pidetään taukoja, jolloin osallistujat lähtevät huoneesta keskustellakseen ja nauttiakseen kahvia tai teetä.

Ensimmäinen kierros.

Projektien omistajat istuvat pöytiinsä ja pohtivat aiheitaan ja ideoitaan. Heille annetaan aikaa n 7-10 minuuttia voidakseen tehdä muistiinpanoja ja kirjata havaintojaan.

Ensimmäinen kierros käydään kysymyksistä

- MIKÄ ON TÄMÄN PROJEKTIN TAKOITUS?
- MIKSI PROJEKTI ON MINULLE TÄRKEÄ?

Seuraavaksi jakaudutaan projektien mukaan pöytiin. Jokainen siirtyy häntä eniten kiinnostavan projektin pariin. Kierroksen kesto on noin 30 minuuttia, jonka aikana projektin omistaja kertoo seurueelle ideastaan sekä projektinsa tarkoituksesta ja tärkeydestä, ja ideatorin periaatteen mukaan kannustaa muita osallistumaan idean kehittelyyn. Keskustelu pääsee niin pitkälle kuin aikaa riittää.

TAUKO. Projektien omistajat jäävät istumaan pöytiin, muut siirtyvät ulos huoneesta.

Toinen kierros.

Projektien omistajat pohtivat aiheitaan ja ideoitaan. Heille annetaan 7-10 minuuttia aikaa voidakseen tehdä muistiinpanoja ja kirjata havaintojaan.

Toinen kierros käydään kysymyksestä MITÄ PUUTTUU?

Osallistujat vaihtavat pöytää ja liittyvät uusiin projekteihin. Omistajat kertovat uusille pöytäseurueille lyhyesti edellisen kierroksen keskustelusta ja mihin sillä jäätiin. Nyt on aika edellisten tulosten kehittämiseen ja uusien yhteyksien löytämiseen. Aikaa on taas 30 minuuttia.

Kolmas kierros.

Projektien omistajat pohtivat aiheitaan ja ideoitaan. Heille annetaan 7-10 minuuttia aikaa tehdä muistiinpanoja ja kirjata havaintojaan.

Kolmas kierros käydään kysymyksillä

- MITÄ OLEN OPPINUT PROJEKTISTANI?
- MITÄ OLEN OPPINUT ITSESTÄNI?
- MITEN LÄHDEN TÄSTÄ ETEENPÄIN?
- MINKÄLAISTA APUA VIELÄ TARVITSEN?

Sen jälkeen pöytiin liittyvät taas uudet osallistujat, omistajat esittävät heille yhteenvedon tähän asti tapahtuneesta ja kertovat sitten, minkälaista apua vielä tarvitsevat. Nyt on taas 30 minuuttia aikaa täydennyksiin ja kehittelyyn sekä uusien yhteyksien keksimiseen.

Tapaaminen.

Tapaamiseksi kokoonnutaan taas isoon rinkiin. Kaikki projektien omistajat saavat puheenvuoron ja vastaavat kahteen kysymykseen:

- *Mistä olen kiitollinen?*
- *Mitkä ovat seuraavat askeleni?*

Tapaaminen päättyy avoimella keskustelupiirillä ja kaikki halukkaat saavat puheenvuoron jakaakseen ajatuksiaan.

MERKITYSTEN LUOMINEN VIP-PIKNIKILLÄ (perustuu Vogtiin)

Jokainen antoisa oppimisprosessi päättyy yhteenvetoon. Yksi tapa johtopäätösten tekemiseen on tehdä se jonkun toisen, vaikka tunnetun henkilön kengissä, ja sitä kautta luovasti reflektoida oppimaansa.

VIP-piknikillä tunnetut henkilöt käyvät keskustelua tärkeistä asioista kuten esimerkiksi luovuudesta ja juuri päättyvästä koulutuksesta.

Kulku

Osallistujat jaetaan 3–4 hengen ryhmiin, joissa sovitaan keskenään, keneksi kukin haluaa tulla (esim. tunnetut poliitikot, tieteilijät, filosofit, taiteilijat, muusikot jne.).

Tiimin tehtävänä on pohtia suorittamansa kurssin/koulutuksen sisältöä, tarkoituksellisuutta, hyviä ja huonoja puolia yms. Mitä hyödyllistä opittiin? Mitä itse tehtäisiin toisin? Mitä epäoleellista koulutukseen sisältyi? Millaista palautetta annetaan kouluttajalle? Mielipiteitä ja näkökohtia esittäen niitä myös perustellaan ja tuodaan esimerkkejä.

Tehtävään annetaan 30 minuuttia, jonka aikana ryhmät laativat esityksen keskeisistä mielipiteistään. Yhdessä valitaan myös leikkilinen esitystapa, joka parhaiten soveltuu tiimin näkökohtien esittelyyn.

Esittelyksi jokaiselle ryhmälle annetaan aikaa 5-7 minuuttia.

Tila: rinki

*Työskentelytarvikkeet:
paperia,
kirjoitusvälineitä,
korostekyniä,
fläppitaulun paperia,
teippiä*

Aika: enintään 1 tunti

YHTEENVEDON SIJAAN HENKILÖKOHTAINEN INNOVAATION KOKEMUS...

Jokaisen kouluttajan suuri mahdollisuus, mutta myös haaste, on uusien menetelmien luominen. Inspiraatiota voi hakea myös maailmalta ja soveltaa valmiita menetelmiä oman ympäristönsä mukaan. Olennaista on menetelmän perusidean ja sen alkuperäisen tehtävänsä säilyttäminen. Inspiraation lähteitä voi etsiä myös muilta aloilta.

Vuonna 2012 saimme kollegani Hannes Lentsin kanssa haasteellisen tehtävän tukea keskustelun ohjaajina jo kolmatta kertaa järjestettyjä nuorisoalan menetelmämessuja. Messujen konsepti rakentui kolmeen käsitteeseen: improvisaatio, luovuus ja uudistusmielisyys, jonka alkukirjaimista muodostui sana ILU (suomeksi *kauneus*). Miten luoda kolmeksi päiväksi innostava oppimisympäristö yli 60 osallistujalle näiden kolmen käsitteen parissa työskentelyyn ja miten itse hyödyntää siitä kouluttajana? Kun koulutuksen painopisteenä oli innovatiivisuus, meidänkin oli näytettävä mallia ja käärittävä hihamme. Aloitimme koulutustiloista, joiden suunnittelussa lähdimme yleisestä konseptista. Muun muassa käytimme sommittelussa kauneusalan elementtejä kuten kattoon ripustettuja hajuvesipulloja yms. Kaikki osallistujat saivat saapuessaan pienen lahjapussin kauneustuotteiden näytekappaleilla. Tiloissa soi musiikki ja kaiuttimien kautta tiedotettiin juoksevista asioista. Messujen yhteydessä julkaisimme myöhemmin ILU-lehden, jota varten osallistujien oli kolmena päivänä mahdollisuus kirjata ajatuksiaan. Lehdestä oli siis tulossa eräänlainen messujen päiväkirja. Osallistujien ensimmäisinä tehtävinä oli suunniteltava lehden kansi, käyttäen esikuvana erilaisia kauneuslehtiä ja tarvittaessa myös niistä leikattuja kuvia. Myös metodimessujen yhteenvedon osallistujat joutuivat laatimaan ILU-lehden mallin mukaan. Ryhmätyökaluina messuilla sovellettiin edellä käsittelemäni 123-menetelmän lisäksi kahta innovatiivista lähestymistapaa varsin muilta aloilta¹, joista tarkemmin seuraavaksi.

¹ Sekä Petcha Kutcha että Lunch Beatia käsitellään myös ILU-lehdessä, ks http://issuu.com/mitteformaalne/docs/ajakiri_ilu_2012_finaal/1

Petcha Kutcha – 10 kuvaa, 100 sekuntia

Jokainen meistä on ollut haasteen edessä esittää ideansa tai mielipiteensä lyhyesti, selkeästi ja yksiselitteisesti, samalla kuitenkin emotionaalisesti, inspiroivasti ja vaikuttavasti. Petcha Kutcha on Japanista alkunsa saanut esitysformaatti, joka luotiin alun perin nuoria muotoilijoita varten, jotta he voisivat tavata, verkostoitua ja esitellä töitään julkisesti. Formaatti on hyvin yksinkertainen: idean esittelemiseksi jokaisella on 20 kuvaa, josta jokaiseen aikaan 20 sekuntia.

Tämänkertaisilla menetelmämessuilla annoimme kaikille työpajojen vetäjille ainutlaatuisen mahdollisuuden laatia oman työpajan mainos ja esittää se muille ensimmäisen koulutuspäivän päätteeksi. Menetelmiä on tapana soveltaa kontekstin mukaan ja näin mekin teimme: pyysimme osallistujia valitsemaan 10 kuvaa oman työpajansa luonnehtimiseksi ja käyttämään niiden esittelyyn 100 sekuntia. Esittelyt antoivat hyvän katsauksen työpajoista ja osallistujille mahdollisuuden valita tietoisesti, mihin työpajaan osallistua. Muun muassa laadimme itse PowerPoint-esityksen myös niitä varten, jotka olivat halukkaita testaamaan kykyjään spontaanisti ja esittämään sen paikan päällä improvisoiden. He onnistuivat erinomaisesti.

Hae lisää inspiraatiota: <http://www.pecha-kucha.org/>.

Mitä, jos tila ympärilläsi muuttuu hetkeksi kokonaan...

Jokainen meistä taitaa olla koulutuksessa, seminaarissa tai työpajassa joskus kokenut, että intensiivinen ajattelutyö rikastuttaa tietämystä, mutta sielu kaipaa myös liikuntaa kevyemmissä rytmeissä. Miten luoda hetkeksi tila, jossa voi rohkeasti antautua muiden mielten kannettavaksi? Ensimmäistä kertaa koulutusmaaston historiassa avattiin menetelmämessuilla pariksimmeneksi minuutiksi ovensa Lunch Beatille eli lounasdiskolle.

Lounasdiskossa pätee kolme sääntöä:

Ensimmäinen sääntö: jos se on ensimmäinen lounasdiskosi, sinun on tanssittava.

Toinen sääntö: jos se on toinen, kolmas tai neljäs lounasdiskosi, sinun on tanssittava.



*Kolmas sääntö: **lounasdiskolla ei puhuta töistä** ☺*

Idea järjestää lounasdiskoja on saanut inspiraationsa maailmalla leviävästä Lunch Beat -liikkeestä. Sen luoja Molly Rängen tavoitteena oli yhdistää kaksi intohimonsa: tanssin ja työnsä. Hän huomasi, että viikonlopun juhlimisen jälkeen työhön keskittyminen oli vaikeaa ja etsi keinoa intohimojensa yhdistämiseen. Siitä syntyi ajatus vetää lenkkarit jalkaan kesken työpäivää ja yksinkertaisesti tanssia muiden kanssa. Liike lähti käyntiin uskomattomalla vauhdilla ja niitä järjestään jo kaikkialla maailmassa. Jos kaipaat lisätietoa asiasta tai haluat nähdä, missä pidetään seuraava Lunch Beat, katso: <http://www.lunchbeat.org>.

Nämä olivat vain pari esimerkkiä siitä, miten kouluttajan on mahdollista tukea monipuolisen ja inspiroivan ympäristön luomista. Ei tarvitse kun poistua hetkeksi mukavuusalueeltaan, oppia muilta ja sitten vain kokeilla, kokeilla, kokeilla... Parhaana luovuuden herättämisen menetelmänä ja luovuuden harjoittajaksi tulemisen esikuvana on itse kouluttaja.

KIRJALLISUUS

Google Images

Brown, J. & Isaacs, D. 2005. *The World Cafe. Shaping our Futures Through Conversations That Matter*. Berret-Koehler Publishers, San Fransisco.

Johansson. F. „Medici efekt“, Pegasus, 2008

Kolk, L. „Loovus – ettevõtte arengu võti“, Äripäeva Kirjastus, 2005

Mark, T. 2009. Learn the five secret of innovation. CNN

<http://edition.cnn.com/2009/BUSINESS/11/26/innovation.tips/index.html>

Maripuu, I. (2013). Uudiskiri, www.maripuu.ee

Sticky Wisdom. How to start a creative revolution at work?, 2002

Wheatley, M. & Frieze, D. (2011). Walk out Walk on. A learning journey into communities daring to live the future now. A Berkana Publication

KATSO LISÄKSI

Baldwin, Christina

Calling the Circle – The First and Future Culture

Storycatcher – Making sense of Our Lives through the Power and Practice of Story

The Circle Way—A Leader in Every Chair - Christina Baldwin and Ann Linnea

www.peerspirit.com

Brown, Juanita with David Isaacs & the World Café Community

Brown, J. & Isaacs, D. 2005. *The World Cafe. Shaping our Futures Through Conversations That Matter*. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.

www.theworldcafe.com

Harrison Owen, „Avatud Ruumi meetod“. Eesti Ekspressi kirjastus, 2005

Expanding our now - The Story of Open Space Technology

The Spirit of Leadership - Liberating the Leader in Each of Us

www.openspaceworld.org

Corrigan, Chris

The Tao of Holding Space

Open Space Technology – A User’s Non-Guide (with Michael Herman)

www.chriscorrigan.com

Kaner, Sam et. al.

The Facilitator's Guide to Participatory Decision Making

Block, P. 2008. *Community. The structure of belonging*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Bohm. D. 1996. *On Dialogue*. Routledge, London.

Holman, P., Devane, T., Cady. S. 2007. *The change handbook. The definite resource on today’s best methods for engaging whole systems*. Berrett-Koehler Publishers.

Huston, T. 2007. *Inside Out. Stories and methods for generating collective will to create the future we want*. Society for Organizational Learning.

Mojer, M.M. , Roehl. H., Knuth, M. & Magner, C. 2008. *Mapping Dialogue. Essential tools for social change*. A Taos Institute Publication.

Saarinen, E. & Lonka. K. 2004. *Muutumised. Vaimse kasvamise poole*. Tartu: Fontese Kirjastus.

Kirjoittajasta

Piret Jeedas on toiminut pitkään kouluttajana ja prosessiohjaajana. Hänen intohimojaan ovat uudet aloitteet, kokeilu ja olemassa olevan kyseenalaistaminen. Hän toimii Virossa osallistavan johtamisen edistäjänä ja luo perustaa merkityksellisten muutosten syntymiselle. Johtamisalan tietämystä hän on kerännyt maailman johtavilta ajattelijoilta, mm Peter Sengelta, Otto Scharmerilta, Juanita Brownilta, Adam Kahanelta. Aikuiskasvatuksen ammattilaisena hänen tavoitteena on aikuisoppijan kehitystä monipuolisesti tukevan koulutusohjelman luominen. Hän on yksi Minu Eesti -ajatustalkoiden järjestäjistä ja toiminut EU:n Youth in Action -nuorisotoimintaohjelman pitkäaikaisena yhteistyökumppanina. Hän on ollut mukana tukemassa Partnerlus MTÜ:n strategiauudistusprosessia ja erilaisten koulutustoimintojen kautta tukenut sen jäsenten kaikinpuolista kehitystä. Nykyään hän oppii yhdessä oppimista opiskelijoiltaan Tallinnan yliopistossa. Vapaa-aikana hän nauttii liikunnasta luonnossa, ystävien seurasta ja hyvästä ruoasta.

MTÜ Partnerlus



Yleishyödyllinen yhteisö Partnerlus MTÜ on vuonna 2002 perustettu yhdistys, jonka tavoitteena on sosiaalisen pääoman kasvun edistäminen. Yhteisön toiminta keskittyy sosiaalisiin hankkeisiin, koulutukseen ja työmarkkinapalveluihin. Yhteisön toiminnan ensisijaiseksi kohderyhmäksi ovat maaseudun yhteisöt ja työttömät. Vaikka yhteisön toiminta keskittyy pääasiassa Kaakkois-Viroon, ollaan aina valmiina osallistumaan myös muissa hankkeissa ja tekemään yhteistyötä sekä Viron että ulkomaisten organisaatioiden kanssa.

Hanke „Let’s Find and Use Your Creativity” syntyi ja toteutettiin yhteistyössä kollegojen kanssa Latvian SIA PAC Agendasta ja Suomen Creavit Mediasta.

Hankkeen tavoitteena oli jakaa kumppanimaiden kouluttajien kanssa parhaita kokemuksia luovan ympäristön rakentamisesta aikuiskoulutuksessa.

Hankkeen mukaan valmistuneet koulutusmateriaalit englanniksi sekä enemmän tietoja ohjelmasta ovat saatavilla osoitteessa <http://www.creatrix.lv>