



THE CREATE FUTURE PROJECT PRESENTS

# THE 3 COACHING MODELS

FACILITATOR GUIDE

DEVELOPED BY INOVA CONSULTANCY  
2021



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



## Sisällysluettelo

<b>Create Future -projektin esittely</b>	4
<b>Erasmus+ -vastuuvapauslauseke</b>	4
<b>Yhteistyökumppanit</b>	4
<b>Kolme valmennusmallia – mukautukset</b>	5
<b>Kolmen valmennusmallin fasilitaattorin opas</b>	7
<b>Rakenne</b>	8
<b>Projektin kokeiluvaihe</b>	8
<b>Koulutusjakso 1 – valmennusmalli 1</b>	9
<b>Johdanto: Ajattele, toimi, pohdi – Mentoring Circles™</b>	9
<b>Keskeiset materiaalit</b>	9
<b>Teoria</b>	9
Ajattele, toimi, pohdi	9
Kyselytekniikka	10
SMART-tavoitteet	12
<b>Tehtävät ja tehtäväkuvaukset</b>	14
<b>Tuntisuunnitelma</b>	18
<b>Koulutusjakso 2 – valmennusmalli 2</b>	20
<b>Johdanto: Vahvuuksiin perustuva valmennus</b>	20
<b>Keskeiset materiaalit</b>	20
<b>Teoria</b>	21
Vahvuuksiin perustuva valmennus	21
Itsetehokkuus	22
<b>Tehtävät ja tehtäväkuvaukset</b>	22
<b>Tuntisuunnitelma</b>	26
<b>Koulutusjakso 3 – valmennusmalli 3</b>	28
<b>Johdanto: Neurolingvistinen ohjelmointi (NLP)</b>	28
<b>Keskeiset materiaalit</b>	28
<b>Teoria</b>	28
Neurolingvistinen ohjelmointi	28
Neuroplastisuus	29
Hyvien tapojen kehittäminen	29
<b>Tehtävät ja tehtäväkuvaukset</b>	30
<b>Tuntisuunnitelma</b>	33
<b>Tehtävämonisteet</b>	35
<b>Tehtävämoniste 1 – Ajattele, toimi, pohdi</b>	35



Tehtävämoniste 2 – Kyselytekniikka ja roolipeli	36
Tehtävämoniste 3 – SMART-tavoitteet	37
Tehtävämoniste 4 – Vahvuuksien tunnistaminen	38
Tehtävämoniste 5 – Vahvuuksien esittäminen ansioluettelossa (tapaustudkimukset)	39
Tehtävämoniste 6 – Lisätehtävä – Negatiivisten puolien muuttaminen positiivisiksi	42
Tehtävämoniste 7 – NLP-viestintämalli	43
Tehtävämoniste 8 - ALOITA, LOPETA, JATKA, MUUTA -malli	45
Tehtävämoniste 9 – Valmennusmallien kirjanen	46
Liite – Kokeilujakson asiakirjat	47
<b>Rekisteröintikysymykset</b>	48
<b>Koulutusjakson arviointilomake</b>	49
<b>Lopullinen arviointilomake</b>	50
<b>Maakohtaisen kokeiluraportin mallipohja</b>	52
JOHDANTO	53
REKRYTOINTI	53
OSALLISTUJEN LYHYT ESITTELY	53
CREATE FUTURE IO2 -KOULUTUKSEN KOKEILUJAKSON MUOTO JA RAKENNE <b>SUOMESSA</b>	54
KOKEILUJAKSOJEN OSALLISTUJEN ARVIOINTI	54
<b><i>Koulutusjakson arvioinnit - jakso 1</i></b>	54
<b><i>Koulutusjakson arvioinnit - jakso 2</i></b>	55
<b><i>Lopullinen arviointilomake - jakso 3</i></b>	56
KOULUTTAJAN KOMMENTIT JA SUOSITUKSET	57
PÄÄTELMÄ	57
LIITTEET	57

## Create Future -projektin esittely

Projektin päätavoitteena on kouluttaa tukihenkilöitä/uraneuvojia, jotka tukevat erityistarpeita omaavia tai muita heikommassa asemassa olevia henkilöitä. Koulutuksessa käytetään uusimpia valmennusmalleja, joilla on suurin vaikutus uralla etenemiseen ja ongelmanratkaisuun.

Tukihenkilöiden paineet kasvavat usein työpaikalla ilmenevien erilaisten muuttujien myötä, näitä ovat esimerkiksi erityistarpeita omaavien ja/tai muita haasteita kohtaavien työntekijöiden syrjintä sekä uraneuvojiin kohdistuva paine saavuttaa asetetut työllistymistavoitteet. Valmennus sisältää myös uusia työkaluja, joilla tuetaan erityistarpeita omaavia työntekijöitä lisäämään itseluottamustaan ja parantamaan itsetehokkuuttaan.

Projektissa panostetaan moniammatilliseen yhteistyöhön koulutus- ja tukipalvelujen sekä yritysten ja työelämän edustajien välillä, jotta voidaan kehittää merkityksellisiä interventioita uraneuvonnan valmennusvälineisiin. Tämä kansainvälinen kumppanuus tuo valmennukseen monitieteisen lähestymistavan. Sen avulla voidaan kehittää menetelmiä ja työkaluja valmentajien ammatilliseen kehittymiseen, josta työnantajat voivat hyötyä lisätukea tarvitsevien työntekijöiden ja asiakkaiden kohdalla.

Create Future -projekti vaikuttaa selkeästi niiden kumppaniorganisaatioiden henkilöstön ja asiakkaiden tietotasoon ja osaamisen kehittämiseen, jotka osallistuvat erityistarpeita omaavien tai heikommassa asemassa olevien henkilöiden työllistämiseen. Projekti kehittää erityisesti kolme päävalmennusmallia ja koulutusohjelmia hyödyntäen neurolingvistista ohjelmointia, vahvuuksiin perustuvaa valmennusta ja Mentoring Circles™ -metodologiaa, jotta henkilöstö saisi käyttöön käytännön työkaluja tukemaan asiakkaidensa työllistymistä. Näitä malleja tullaan käyttämään nykyisissä asumis- ja päiväpalveluissa sekä yksilö- että ryhmätilanteissa, jotta työntekijöitä voitaisiin auttaa saavuttamaan ja luomaan parempi ja valoisampi työelämä.

## Erasmus+ -vastuuvapauslauseke

*Euroopan komission tuki tämän julkaisun laatimiseen ei tarkoita hyväksyntää sisällölle, joka heijastaa ainoastaan tekijöiden näkemyksiä, eikä komissiota voida pitää vastuullisena tavoista, joilla sisältöä voidaan käyttää.*



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

## Yhteistyökumppanit

Create Future -kumppanuus koostuu neljästä kumppanista:

- Invalidisäätiö, Suomi: <https://www.invalidisaatio.fi/>
- Inova Consultancy, Iso-Britannia: <https://www.inovaconsult.com/>
- Amadip.esment Fundación, Espanja: <https://esment.org/>
- CERCINA, Portugali: <https://cercina.pt/web/>

Jokainen näistä organisaatioista on omistautunut tukemaan henkilöitä, jotka tarvitsevat lisätukea työnsä tai muiden koulutusmahdollisuuksien löytämisessä.



## Kolme valmennusmallia – mukautukset

Tämän koulutuspaketin keskiössä olevat kolme valmennusmallia on tarkistettu ja mukautettu kohderyhmien tarpeisiin.

Tämän koulutuksen ensisijaisen kohderyhmän muodostavat valmentajat/kouluttajat/hoitajat, joiden työnkuvaan kuuluu vammaisten, mielenterveysongelmista kärsivien tai heikommassa asemassa olevien tukeminen. Koulutus on tarkoitettu erityisesti niille, jotka tukevat näiden ryhmien koulutusta ja työllistymistä.

Tämän koulutuksen toissijaisen kohderyhmän muodostavat vammaiset, mielenterveysongelmista kärsivät tai heikommassa asemassa olevat henkilöt. Tiedottamalla valmentajille/kouluttajille/hoitajille näistä valmennusmalleista ja erilaisista tavoista tukea heikommassa asemassa olevia henkilöitä työllistymään, he hyötyvät niistä itse, kun malleja toteutetaan eri maissa (Suomi, Iso-Britannia, Portugali, Espanja – ja muut huomioiden tämän projektin ja koulutuksen kestävyyspotentiaali).

Asianmukaiset mukautukset varmistettiin poimimalla olennaista tietoa alustavan Intellectual Output 1 -tutkimuksen aikana kerätystä tiedosta. Tässä tutkimuksessa sekä heikommassa asemassa olevien ryhmien parissa työskenteleviltä työntekijöiltä että ryhmiltä itseltään kerättiin tietoa siitä, mitä tukea ja tietoa on jo saatavilla ja mitkä näkökohdat tai aiheet voisivat olla hyödyllisiä, jos niihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Lisäksi kumppanit toteuttivat ensimmäisen Learning, Teaching, Training Activity -tapahtuman, jossa oli tarkoituksena keskustella tarkemmin IO1-tutkimuksessa esiin tulleista aiheista ja mahdollisista ratkaisuista näihin haasteisiin kohderyhmien tukemiseksi IO2-koulutuspaketin ohella.

Kerätystä tiedosta tuli esille useita näkökohtia:

- **Keskustelu** on avainasemassa asiakkaiden ja tukihenkilöiden välisen avoimen viestinnän säilyttämiseksi.
- Tavoitteiden asettaminen voi tukea työnhakijoiden kehittymistä ja se voidaan toteuttaa yksilöllä sopivassa tahdissa **SMART-tekniikalla**.
- **Verkostoituminen** eri kouluttajien/valmentajien/hoitajien välillä yhtenäisen tukiverkoston luomiseksi alueella.
- **Taitojen** ja erityisesti **siirrettävien taitojen** osoittaminen työnhakuun sopivassa muodossa (todistukset, ansioluettelo jne.).
- **Parempi ymmärrys** asiakkaiden tarpeista ja tarpeesta mukauttaa toimia/tehtäviä/lähestymistapoja yksilön tukemiseksi.
- **Itsetehokkuus ja itseluottamus** ovat keskeisiä elementtejä, jotka puuttuvat monilta asiakailta – näitä on kehitettävä työllistyvyyden ja työhaun tukemiseksi.

Kolmen valmennusmallin mukautukset luotiin kerättyjen tietojen ja johtopäätöskien pohjalta kohderyhmien tarpeet huomioiden. Koulutusohjelman kehityksessä huomioitiin seuraavat:

- Osallistujien välisille keskusteluille annetaan runsaasti aikaa verkostoitumisen ja yhteenkuuluvuuden edistämiseksi ryhmän sisällä. Koulutukseen sisältyy myös keskustelua edistämään avointa viestintää, jota voidaan myöhemmin soveltaa omien asiakkaiden kanssa.
- Vahvuuksien ja siirrettävien taitojen pohtiminen on ollut vahvasti mukana valmennusmallin mukauttamisessa, jotta aikaa olisi kehittää osallistujan kykyä tukea asiakkaiden siirrettävien taitojen kartoittamista.
- Koulutus tarjoaa aina aikaa tehtävien pohtimiseen, jotta tehtävän hyödyllisyys voitaisiin osoittaa osallistujien eri asiakassegmenteille.



- Taitojen kehittämisessä keskitytään itsetehokkuuteen ja itseluottamukseen, jotta osallistujat näkisivät näiden taitojen tärkeyden työllistymismahdollisuuksien kehittämisessä sekä yksilönä, varsinkin jos he ovat haavoittuvassa asemassa tai kohtaavat muita haasteita.

IO1-tutkimukseen kuuluvan alustavan tiedonkeruun lisäksi IO2-koulutusohjelman tietojen, menetelmien ja tekniikoiden luomisessa käytettiin LIVE-säätiön isännöimän ensimmäisen LTTA-verkkotapahtuman (Learning/Teaching/Training Activity) aikana kerättyä ja analysoitua tietoa.

Tämän tapahtuman aikana käydyistä keskusteluista tuli esille useita keskeisiä näkökohtia aikaisemmasta kokemuksesta tämän kohderyhmän kanssa työskentelystä, minkä pohjalta määritettiin keskeisiä näkökohtia tämän koulutusohjelman kehittämiseen:

C1-tapahtuman näkökohta	IO2-toteutus
Hyvien esimerkkien näyttäminen asiakkaille (tapaustutkimukset)	Tehtävä 5 (jakso 2) sisältää tapaustutkimuksia, joilla tuetaan ansioluettelon kehittämistä yksilön vahvuuksien pohjalta.
Selkeiden ja saavutettavissa olevien tavoitteiden asettaminen	Tehtävässä 3 (jakso 1) käsitellään SMART-tavoitteiden teoriaa ja kehittämistä, mikä auttaa määrittämään saavutettavissa olevat tavoitteet.
Itseluottamuksen ja itsetunnon vahvistaminen	Jakson 2 keskiössä on vahvuuksiin perustuva valmennus ja siihen sisältyvillä tehtävillä pyritään kohottamaan itsetuntoa ja täten itseluottamusta. Jakson 3 aikana käsitellään myös NLP-tekniikoita tukemaan positiivista asennetta ja itseluottamuksen kehittämistä.
Monipuolisten pätevyysien ja taitojen merkitys ansioluettelossa	Tätä aihealuetta täydennetään pätevyys- ja taitoja koskevilla tehtävillä sekä tunnistamalla vahvuuksia ja laaja-alaisia taitoja.
Taitojen ja osaamisen tuominen esille ansioluettelossa	Jaksossa 2 tarkastellaan ansioluetteloa sekä taitojen ja osaamisen tunnistamista ansioluettelon/todistusten laatimiseksi.
Elämänhallintataitojen tukeminen työllistymisen edistämiseksi	Jakson 1 tehtävät tukevat valmentajaa/kouluttajaa/hoitajaa auttamaan asiakkaitaan elämänhallinnassa käyttämällä esimerkiksi ”Ajattele, toimi, pohdi” -mallia ja kyselytekniikkaa.
Tuen vähentäminen lisäämällä itsenäisyyttä	SMART-tavoitteiden ja kyselytekniikan avulla valmentaja/kouluttaja/hoitaja voi tukea asiakkaan itsenäistymistä antaen asiakkaalle vastuuta tavoitteiden ja toimintasuunnitelmien määrittämisessä.

## Kolmen valmennusmallin fasilitaattorin opas

Kumppanuus keskittyy 8–15 ammatinharjoittajan kanssa toteutettavan koulutusohjelman suunnitteluun. Hyödyntäen Output 1 -tutkimuksen tuloksia ja kumppanuuden olemassa olevia tietoja opas toimii kolmiosaisena koulutusohjelmalla kouluttajille/valmentajille, jotka työskentelevät heikommassa asemassa olevien ryhmien koulutuksen ja työllistämisen parissa. Koulutuksen päätarkoituksena on tarjota valmentajille/kouluttajille käytännön harjoituksia asiakkaiden kanssa käytettäväksi.

Tämän ohjelman tavoitteena on tarjota valmentajille/kouluttajille/hoitajille menetelmiä, työkaluja ja resursseja, joilla he voivat tukea asiakkaitaan paremmin ja parantaa kaikkialla Euroopassa saatavilla olevia palveluita. Tämä puolestaan edistää projektin yleistavoitteita torjua ennakkoluuloja vammaisia ja muita heikommassa asemassa olevia ihmisiä kohtaan sekä edistää koulutus- ja työllistymisprosessin avoimuutta, inklusiivisuutta ja saatavuutta.

Tämän koulutuksen ensisijaisen kohderyhmän muodostavat koulutuksen ja työllistämisen parissa työskentelevät ammattilaiset/valmentajat/kouluttajat, jotka toimivat vammaisia, mielenterveysongelmista kärsiviä tai haavoittuvassa asemassa olevia henkilöitä tukevissa ura- ja koulutusneuvontapalveluissa. Koulutuksessa painotetaan tietoisuuden lisäämistä vammaisista ja kaksinkertaisesti heikommassa asemassa olevista henkilöistä, mukaan lukien naiset, nuoret ja muut erityistukea tarvitsevat henkilöt.

Tämä koulutus keskittyy kolmeen keskeiseen valmennusmalliin:

### A) Mentoring Circles™ - Ajattele, toimi, pohdi

Ensimmäisen koulutusjakson aikana osallistujille opetetaan Inovan palkitun Circles™-järjestelmän taustalla olevan metodologian keskeisiä näkökohtia ja heitä koulutetaan toteuttamaan näitä toimia asiakkaidensa kanssa. Circles™ on innovatiivinen henkilökohtaisen kehityksen koulutusmuoto, jossa 4–5 osallistujan ryhmät osallistuvat 3–4 fasilitaattorin pitämään koulutusjaksoon, jotka kestävät kukin enintään 4 tuntia. Circles™ antaa osallistujille mahdollisuuden käyttää vertaistukitekniikoita oman ja muiden luottamuksen ja itsetehokkuuden kehittämiseksi. Käyttämällä Circles™-metodologiaa sekä mukautettuja tekniikoita ja tehtäviä, valmentajat ja kouluttajat voivat jaettujen tarinoiden avulla auttaa asiakkaitaan lisäämään itseluottamustaan, itsetehokkuuttaan ja -tietoisuuttaan, jotka ovat koulutuksen ja työllistymisen menestyksen kannalta keskeisiä tekijöitä.

### B) Vahvuuksiin perustuva valmennus

Toisessa koulutusjaksossa valmentajat/kouluttajat oppivat tukemaan asiakkaitaan tehokkaammin ja yksilöllisemmin auttaakseen heitä tunnistamaan omat vahvuutensa ja taitonsa vahvuuksiin perustuvien valmennustekniikoiden avulla. Vahvuuksiin perustuvaa valmennusta käyttämällä osallistujat voivat räätälöidä koulutustarjontansa asiakkaidensa tarpeisiin sekä tarjota asianmukaista ja yksilöllistä koulutusta. Tämä on erityisen tärkeää työskennellessä haavoittuvassa tai heikommassa asemassa olevien ryhmien kanssa, koska sen avulla he voivat tunnistaa vahvuutensa sekä edistää ja parantaa työllistettävyyttään. Kun osallistujat tiedostavat vahvuutensa ja kykynsä, he voivat nähdä täyden potentiaalinsa paljon vahvemmassa asemassa. Tämä tietoisuus puolestaan vaikuttaa heidän tietämyksensä ja taitojensa kehittymiseen.

Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että vahvuuksiin perustuva kehityksen edistäminen voi lisätä työntekijöiden sitoutumista, saavutuksia, läsnäoloa, tuottavuutta ja toivoa (Clifton ja Harter, 2003).

### C) NLP (neurolingvistinen ohjelmointi) -mallit

Kolmannessa koulutusjaksossa osallistujia opetetaan käyttämään neurolingvistisen ohjelmoinnin (NLP) tekniikoita asiakkaidensa kanssa. NLP keskittyy elämäkokemusten kautta opittujen



neurologisten prosessien, kielen ja käyttäytymismallien välisiin yhteyksiin. Pieniä muutoksia tekemällä näitä käyttäytymismalleja voidaan valjastaa erityisten tavoitteiden saavuttamiseksi elämässä. NLP on työkalu, jolla käynnistetään henkilökohtainen muutos ja kehitys ohjaamaan positiivista muutosta itsessämme tiettyjä kielimalleja käyttämällä. NLP-tekniikan on myös osoitettu vähentävän ahdistusta, tukevan yksilöitä yleisen terveen mielialan kehittämisessä ja hyvien tapojen kehittämisessä. Tämä saavutetaan tarkastelemalla yhteyttä mielemme, käyttämämme kielen ja käyttäytymisemme välillä (Group, 2014).

## Rakenne

Tässä oppaassa esitellään kaikki kolme valmennusmallia; yksi kussakin jaksossa. Jokainen jakso on rakenteeltaan seuraavanlainen:

- **Johdanto**, jossa esitellään jakson pääpainopiste, tavoitteet sekä päämäärät.
- **Keskeiset materiaalit** jakson suorittamiseen (kouluttajien/valmentajien kanssa).
- **Teoria**, johon jakson valmennusmalli perustuu. Sisältää viitteet ja resurssit.
- **Tehtävät** ja tehtäväkuvaukset tehtävien toteuttamiseen.
- **Tuntisuunnitelma** koulutusjakson toteuttamiseen (kouluttajien/valmentajien kanssa).

Yllä kuvattu rakenne auttaa toteuttamaan kolme koulutusjaksoa, jotka perustuvat kolmeen valmennusmalliin.

## Projektin kokeiluvaihe

Osana Create Future -projektia tälle koulutuskurssille tulee järjestää **3 kokeilujaksoa**, jotka kestävät kukin puoli päivää (**3–4 tuntia**). Jokaisen kumppanin tulee järjestää koulutuskurssin kokeilujakso **8–15 kouluttajalle/valmentajalle/hoitajalle**, joiden työnkuvaan kuuluu lisätukea tarvitsevien tai heikommassa asemassa olevien henkilöiden tukeminen. **Tämä koulutus toteutetaan elokuun 2021 ja joulukuun 2021 välisenä aikana.**

Jokaisen jakson jälkeen tulee täyttää arviointilomake, jonka avulla kumppanit keräävät kattavaa palautetta ja tietoa malleista ja koulutuskurssista kehittääkseen ja mukauttaakseen niitä edelleen ennen lopullista viimeistelyä. Lisätietoa projektin kokeiluvaiheessa tarvittavista asiakirjoista saa tämän oppaan liitteistä.





## Koulutusjakso 1 – valmennusmalli 1

### Johdanto: Ajattele, toimi, pohdi – Mentoring Circles™

Create Future 3 -valmennusmallien koulutuskurssin ensimmäisen jakson pääpainopiste on ”Ajattele, toimi, pohdi” -mallissa, jota käytetään useissa eri valmennustilanteissa, sekä Inova Consultancyn Mentoring Circles™ -metodologiassa.

”Ajattele, toimi, pohdi” on kehitysprosessi, jonka avulla asiakkaat voivat kokeilla uusia tapoja/toimia/painopisteitä ja sitten pohtia tämän uuden toiminnan positiivisia ja/tai negatiivisia vaikutuksia omassa elämässään. Tässä jaksossa käsitellään myös kyselytekniikkaa, joka on toinen Mentoring Circles™ -metodologian keskeisistä alueista ja tehokas tapa edistää itsetutkiskelua ja vastuullisuutta. Tämä jakso sisältää lisäksi keskustelua ja tehtäviä koskien SMART-tavoitteita, jotka ovat keskeinen työkalu saavutettavien ja realististen tavoitteiden kehittämiseen asiakkaan henkilökohtaisen ja ammatillisen kehityksen tukemiseksi.

### Keskeiset materiaalit

Tässä jaksossa koulutuksen tueksi tarvitaan seuraavat keskeiset materiaalit:

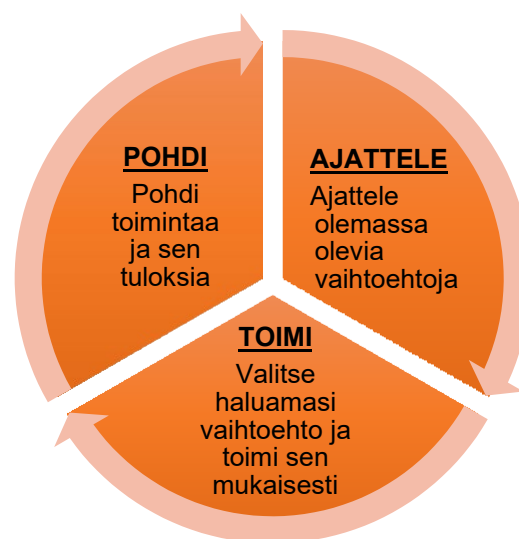
- Kyniä tai lyijykyniä
- A4-paperia
- Tehtävämonisteet 1, 2 ja 3
- Projektori ja kannettava tietokone, jos tukena halutaan käyttää PowerPoint-esitystä

Tämän jakson aikana voit käyttää koulutuksen tukena PowerPoint-esitystä. Esitykseen tulee sisällyttää koulutusjakson teoriaan liittyvät pääkohdat sekä tietoa tehtävistä ja koulutuksen tarjoamasta tuesta kouluttajille/valmentajille ja heidän asiakkailleen.

### Teoria

#### Ajattele, toimi, pohdi

Ajattele. Toimi. Pohdi. Pohdiskelemalla jatkuvasti tekemääsi työtä saat syvemmän käsityksen toimistasi, tavoitteistasi ja saavutuksistasi.



Pohdiskeleuva ajattelu voidaan määritellä tietoiseksi ajattelemiseksi ja analysoimiseksi, esimerkiksi<sup>1</sup>:

- mitä teet tällä hetkellä
- mitä olet tehnyt aiemmin
- mitä olet kokenut
- mitä ja miten olet oppinut.

Kun käytät tätä tekniikkaa valmennuksessa, sinun on huomioitava asiakkaasi aiemmat kokemukset ja niiden vaikutukset hänen toimintaansa. Jos asiakkaasi on esimerkiksi saanut kielteisen vastauksen useasta eri työpaikasta, hän saattaa kokea työnhaun pelottavammaksi ja lykätä tiettyjä tehtäviä, koska ne ovat antaneet pontta heidän ajatuksilleen. Tämä malli voi kuitenkin auttaa asiakasta kehittämään näitä ajatuksia, reagoimaan ja vastaamaan eri tavalla erilaisiin kokemuksiin ja tilanteisiin.<sup>2</sup>

Sisäisiä ajatteluprosesseja analysoidessaan yksilö voi parantaa tietoisuuttaan siitä, miksi hän tavallisesti ajattelee näin ja sen taustalla olevia syitä. Se saa hänet myös kyseenalaistamaan oletuksia, joita hänellä on aina ollut. Tätä pohdiskelevaa mallia käyttävä henkilö pystyy kehittämään ymmärrystä siitä, miten asioita tarkastellaan eri näkökulmista käytännön tilanteita ja tämän mallin keskeisiä käsitteitä käyttämällä.

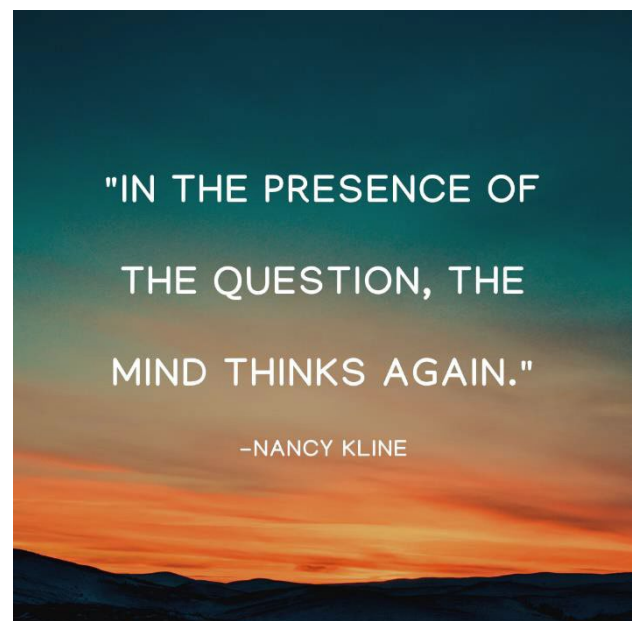
Tämän menetelmän käyttäminen asiakkaiden kanssa ja työllistettävyydessä voi auttaa heitä ottamaan paremmin laskettuja riskejä ja saamaan enemmän tietoa siitä, millaisia vaikutuksia heidän toiminnallaan voi olla työnhakuun. Se voi tukea asiakkaita haastattelujen aikana ja valmistaa heitä mahdollisiin vaikeisiin tilanteisiin auttaen heitä käsittelemään niitä paremmin. Tämä malli voi auttaa valmentajia antamaan asiakkailleen parhaat mahdolliset resurssit ajatteluprosesseihin ja niiden parempaan ymmärtämiseen.

### Kyselytekniikka

Kyselytekniikkaa käytetään paljon Inova Consultancyn Mentoring Circles™ -metodologiassa, ja se keskittyy kyseenalaistamiseen neuvonnan sijaan.

Kysymällä ihmiset saadaan ajattelemaan uudelleen alkuperäisiä ajatuksiaan, keksimään uusia ratkaisuja ja ottamaan vastuu teoistaan. Jos annamme ihmisille aina neuvoja tai sanomme heille mitä tehdä, he eivät ota toimistaan vastuuta ja tämä voi heikentää yleistä kehitystä.

Asiakkaan tulisi kertoa ongelmistaan/haasteistaan/mahdollisuuksistaan. Heitä on rohkaistava määrittelemään mitä he tarvitsevat tai mitä he haluavat saavuttaa, sekä säätelemään kontribuutioita, varsinkin jos ne ovat liian määrääviä tai niistä ei ole hyötyä heidän erityisessä tilanteessaan.



<sup>1</sup> <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=51386&section=2>

<sup>2</sup> <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=51386&section=2>

Neuvominen voi olla hyödytöntä, kun se ohjaa henkilöä tiettyyn ajattelu- tai toimintatapaan. Kysymykset sen sijaan auttavat voimaannuttamaan heitä ja tukemaan heitä omien ratkaisujen löytämisessä. Neuvominen voi olla henkilökohtaisen oppimisen kannalta haitallista, sillä tällöin ei ole mahdollisuutta oppia ja tutkia asiaa itse.

Kun käytät kyselytekniikkaa, varo ja vältä lauseita, jotka alkavat seuraavasti:

- "Oletko ajatellut.....?"
- "Oletko kokeillut..?"
- "Voisit kokeilla..."

Jotkut kommentit voivat olla hyödyttömiä itsetutkistelussa, ja niitä tulee välttää, kuten:

- "Kun työskentelin vastaavassa työssä, tein.. "
- "Kun menin haastatteluun, löysin hyväksi aina.. "

Vältä aina hyödyttömiä kommentteja, jotka johtavat neuvomiseen, kuten seuraavia:

- "Jos olisin sinun tilanteessasi, niin.."

Kysymykset tukevat asiakkaan itsetutkiskelua ja itsetietoisuutta. He voivat tällöin löytää uusia ratkaisuja, jotka olivat jo heidän mielessään ja kysymykset ainoastaan auttoivat löytämään ne.

Kyselytekniikka ei saa olla kyselyä; sen sijaan kyseenalaistamisen tulisi edistää pohdiskelua ja mahdollista muutosta ajatteluprosessissa. Joitakin hyödyllisiä kysymyksiä voivat olla esimerkiksi:

- "Miksi se sai sinut tuntemaan niin?"
- "Mitä olisit voinut tehdä toisin?"
- "Mitä voisit tehdä seuraavalla kerralla erilaisen tuloksen saavuttamiseksi?"
- "Oletko miettinyt muita mahdollisuuksia?"
- "Mitä toivot saavuttavasi tällä?"
- "Mitä voisit sanoa auttaaksesi itseäsi tässä erityisessä tilanteessa?"

Jokainen näistä kysymyksistä edistää pohdiskelua ja itsetutkiskelua, antamatta neuvoja! Kysymysten jälkeen asiakkaasi voivat kehittää uusia ideoita ja toimenpiteitä, joita he haluavat kokeilla uusia mahdollisuuksia tutkittuaan.

Asiakkaiden rohkaiseminen kokeilemaan näitä uusia ideoita on avainasemassa itsetutkiskelussa ja heille sopivan lopputuloksen löytämisessä. Voit pyytää heitä asettamaan koulutusjaksojen välissä yhden tavoitteen, joka perustuu johonkin kysymysten tuottamaan uuteen ajatukseen. Tutustu alla kuvattuun SMART-tekniikkaan nähdäksesi, kuinka he voivat asettaa saavutettavissa olevia tavoitteita uusien ideoidensa pohjalta.

## SMART-tavoitteet<sup>3</sup>

SMART on lyhenne, jonka avulla voidaan ohjata saavutettavissa olevien tavoitteiden asettamista niin, että vältetään epärealistisilta tavoitteilta, jotka tuottavat huonoa itsetuntoa, negatiivisia ajatuksia ja tehtävien lykkäämistä.



Kuva - <https://commons.wikimedia.org/wiki/File:SMART-goals.png>

Jotta tavoitteet ovat sekä selkeitä että saavutettavissa, kunkin tavoitteen tulee olla:

**Specific** - Tarkka (yksinkertainen, järkevä, merkityksellinen)

**Measurable** - Mitattavissa (merkityksellinen, motivoiva)

**Achievable** - Saavutettavissa (sovittu, saavutettavissa)

**Relevant** - Osuva (kohtuullinen, realistinen, tuloksiin perustuva)

**Time bound** - Aikaan sidottu (aikaperusteinen, aikarajoitettu)

### Tarkka:

Tavoitteen tulee olla selkeä ja tarkka, jotta toimenpiteet pystytään keskittämään ja motivaatio kasvaa sen saavuttamiseksi. Kun mietit tavoitettasi, kokeile vastata seuraavaan viiteen kysymykseen.

**Mitä** haluan saavuttaa?

**Miksi** tämä tavoite on tärkeä?

**Ketä** se koskee?

**Missä** se sijaitsee?

**Mitä** resursseja tai rajoja on olemassa?

### Mitattavissa:

Mitattavissa olevat tavoitteet ovat tärkeitä, koska niiden avulla voit seurata edistymistäsi ja pysyä motivoituneena. Edistymisen arvioiminen auttaa sinua pitäytymään tavoitteissa, noudattamaan määräaikoja ja iloitsemaan, kun pääset lähemmäs tavoitettasi.

<sup>3</sup> <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>

### Saavutettavissa:

Tavoitteen tulee olla realistinen ja saavutettavissa niin, että se venyttää kykyjäsi, mutta ei ole mahdoton. Saavutettavissa olevan tavoitteen kohdalla voit yleensä vastata seuraaviin kysymyksiin:

- **Miten** saavutan tämän tavoitteen?
- **Kuinka** realistinen tavoite on muut rajoitukset huomioiden (esim. taloudelliset tekijät, verkostot jne.)?

### Osuva:

Tämä vaihe varmistaa, että tavoitteesi on sinulle tärkeä ja että se on yhdenmukainen laajemman tavoitteesi kanssa. Osuvan tavoitteen kohdalla voit vastata ”kyllä” seuraaviin kysymyksiin:

- Onko se kannattava?
- Onko tämä oikea aika?
- Ajaako se muiden toimiesi/tarpeidesi etuja?
- Olenko oikea henkilö saavuttamaan tämän tavoitteen?
- Onko se sovellettavissa nykyisessä sosioekonomisessa ympäristössä?

### Aikaan sidottu:

Tämä vaihe perustuu aikaväleihin ja se on hyödyllinen luotaessa pienempiä realistisia tavoitteita, jotka voivat johtaa suurempien ja merkittävempien tavoitteiden saavuttamiseen. Jos tavoite on liian suuri saavutettavaksi kerralla, sen saavuttaminen on epätodennäköistä. Siksi pienempien, aikaan sidottujen tavoitteiden asettaminen antaa meille mahdollisuuden edistyä, saavuttaa nämä pienemmät tavoitteet ja pysyä aikataulussa.

SMART-tekniikka on tehokas tapa edistyä omissa tavoitteissa ja seurata omaa edistymistä. Sen avulla pienemmät tavoitteet ovat helpommin saavutettavissa ja yksilöllä on mahdollisuus edetä kohti suurempia tavoitteita parantaen onnistumisen todennäköisyyttä. SMART-tekniikka on työllistettävyyden kannalta tärkeä, koska sen avulla vältetään ylikuormittuminen ja vähennetään työnhakuun liittyvää pelkoa, sillä se hajottaa koko prosessin pieniksi tavoitteiksi, jotka voivat auttaa muuttamaan ajattelutapaa ja edistää työllistettävyyttä. Aikavälien määrittäminen on tärkeää SMART-tavoitteissa, koska ne auttavat seuraamaan edistymistä ja suunnittelemaan sen mukaisesti. Mahdollisuus seurata edistymistä tarkasti suhteessa kuhunkin tavoitteeseen auttaa lisäämään motivaatiota ja saavuttamaan tavoitteita entistä tehokkaammin.<sup>4</sup>

Tarkat ja mitatut tavoitteet ovat menestyksen avain tavoitteesta riippumatta. Se auttaa myös muokkaamaan yksilöiden ajattelutapaa, jotta he voivat käyttää tätä menetelmää päivittäisessä ajattelussa ja päätöksenteossa. Se on vakaa ja vankka strategia, joka ei aiheuta stressiä tai pelkoa, mutta luo mahdollisuuksia ja ratkaistavissa olevia haasteita. Tästä syystä SMART-tavoitteet ovat tärkeitä ja se on yksi tärkeimmistä tavoista auttaa saavuttamaan tavoitteita<sup>1</sup>.

---

<sup>4</sup> <https://www.elegantthemes.com/blog/business/smart-goals>

## Tehtävät ja tehtäväkuvaukset

Seuraavia tehtäviä voidaan käyttää Create Future -koulutusohjelman ensimmäisen jakson aikana. Tehtäväkuvauksissa annetaan ohjeita myös siitä, kuinka kouluttajat/valmentajat/hoitajat voivat tarvittaessa toteuttaa näitä tehtäviä omien asiakkaidensa kanssa.

### Tehtävä 1: Ajattele, toimi, pohdi -malli

<b>Vaaditut monisteet ja materiaalit</b>	Tehtävämoniste 1 Kynä
<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	<p>Tämän tehtävän tavoitteena on antaa asiakkaille mahdollisuus pohtia onnistunutta tai epäonnistunutta tilannetta sekä miettiä, kuinka lopputulosta voitaisiin muuttaa vastaavassa tilanteessa tulevaisuudessa.</p> <p>Tässä tehtävässä valitaan yksi onnistunut tai epäonnistunut tilanne, ja pohditaan jokaista vaihetta ja mitä voitaisiin tehdä toisin seuraavalla kerralla lopputuloksen muuttamiseksi.</p> <p>Mallin jokaisessa vaiheessa esitetään 2–3 kysymystä:</p> <p><b>AJATTELE</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mikä oli ajatusmallisi ennen aloittamista?</li> <li>2. Mietitkö eri vaihtoehtoja? Löysitkö yhden ratkaisun ja päätitkö toimia vain sen perusteella?</li> </ol> <p><b>TOIMI</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mitä teit?</li> <li>2. Saitko toimenpiteen valmiiksi kerralla vai jonkin ajan kuluessa?</li> </ol> <p><b>POHDI</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Missä onnistuit? Miksi?</li> <li>2. Mikä olisi voinut mennä paremmin? Miksi?</li> <li>3. Mitä voisit tehdä toisin ensi kerralla?</li> </ol> <p>Pohdiskelemalla onnistunutta tai epäonnistunutta tilannetta heidän asiakkaansa voivat määrittää toimenpiteet, joita tarvitaan lopputuloksen muuttamiseksi, jos tilanne toistuu. Kunkin tilanteen kohdalla oppimisvälineenä käytetään ”Ajattele, toimi, pohdi” -mallia.</p>
<b>Kesto</b>	<b>30 minuuttia</b> (pohdinta-aika monisteen täyttämiseen sekä pohdinta-aika valmentajan kanssa keskustelua varten)
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Osana Create Future -projektia ja koulutusohjelmaa fasilitaattorin tulisi ohjata kouluttajien/valmentajien/hoitajien ryhmää tässä tehtävässä tutkittuaan ”Ajattele, toimi, pohdi” -mallin taustalla olevaa teoriaa.</p> <p>Tehtävälle tulee varata aikaa tässä ryhmässä, jotta osallistujat (kouluttajat/valmentajat/hoitajat) voivat kokea tehtävän omakohtaisesti.</p>

	<p>Tämän mallin jokaisessa vaiheessa on 2–3 kysymystä. Valitun tilanteen perusteella jokaista vaihetta tulisi pohtia ja osallistujien tulee tehdä muistiinpanoja jokaisesta kysymyksestä.</p> <p>Tämän jälkeen tulee keskustella tämän tehtävän hyödyllisyydestä työtä etsiville asiakkaille.</p>
<p><b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b></p>	<p>Käyttäessään tätä tehtävää työssään asiakkaan kanssa, kouluttajien/valmentajien/hoitajien tulee:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selittää tehtävän tavoite ja miten se voi tukea työllistymistä.</li> <li>2. Antaa asiakkaalle moniste 1 ja riittävästi aikaa tehtävämonisteen täyttämiseen.</li> <li>3. Keskustella asiakkaan kanssa siitä, mitä hän on pohtinut ja miten se on auttanut etenemään työnhaussa.</li> </ol> <p>Asiakkaan valitseman tilanteen tulee olla työllistymisen kannalta asiakkaalle merkityksellinen. Tilanne voi olla esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Asiakkaan viimeisin työhaastattelu.</li> <li>● Viimeisin työhakemuksen lähetys.</li> <li>● Viimeisin epäonnistuminen työhaastattelussa.</li> </ul>

## Tehtävä 2: Kyselytekniikka ja roolipeli

<p><b>Vaaditut monisteet ja materiaalit</b></p>	<p>Tehtävämoniste 2 Kynä muistiinpanojen tekemiseen</p>
<p><b>Tavoite ja yleiskuvaus</b></p>	<p>Tämän tehtävän tavoitteena on antaa kouluttajille/valmentajille/hoitajille mahdollisuus ymmärtää kyselytekniikan hyödyllisyys ja kuinka sitä voidaan käyttää tukemaan heidän omia asiakkaitaan tapaamisissa.</p> <p>Tämä tehtävä sisältää roolipelin jakson fasilitaattorin ja osallistujien (kouluttajat/valmentajat/hoitajat) välillä.</p> <p>Fasilitaattorin tulee toimia asiakkaan roolissa.</p> <p>Kouluttajien/valmentajien/hoitajien tulee esittää omaa rooliaan, aivan kuin he olisivat keskustelemassa oman asiakkaansa kanssa.</p> <p>Fasilitaattorin tulee lukea tehtävämonisteessa 2 ja alla kuvattu tilanne:</p> <p><i>"Kun menen työhaastatteluun, ajattelen aina, että ihmiset tuijottavat minua ja ajattelevat, etten pysty tekemään tätä työtä. Se ahdistaa minua ja pärjään sen vuoksi haastattelussa huonosti, joten en koskaan saa työtä".</i></p>

	<p>Kaikille osallistujille tulee antaa muutama minuutti aikaa tarkastella tilannetta ja tehdä muistiinpanoja monisteeseen asioista, joita he haluavat kysyä.</p> <p>Tämän jälkeen jokaisen kouluttajan/valmentajan/hoitajan tulee vuorotellen esittää kysymyksiä fasilitaattorille (asiakkaalle) yrittääkseen tutkia vaihtoehtoja, ratkaisuja ja tavoitteita tuleviin tilanteisiin fasilitaattorin auttamiseksi.</p> <p>Neuvonnan sijaan tulisi esittää kysymyksiä, jotka edistävät itsetutkiskelua. Jakson fasilitaattorin tulee kiinnittää huomiota kaikkiin kysymyksiin, jotka eivät ole tuottavia tai johtavat neuvojen antamiseen, jolloin osallistujat voivat oppia esittämään sellaisia kysymyksiä, jotka edistävät itsetutkiskelua.</p> <p>Esimerkki:</p> <p><b>Hyviä kysymyksiä</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Miksi se sai sinut tuntemaan niin?</li> <li>2. Mitä luulet voitavasi tehdä muuttaaksesi sen?</li> <li>3. Mitä vaihtoehtoja sinulla on? Mikä on paras vaihtoehto sinulle? Miksi?</li> </ol> <p><b>Vältettäviä kysymyksiä/kommentteja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eikö sinun pitäisi vain luovuttaa?</li> <li>2. Jos olisin sinä, tekisin tämän....</li> <li>3. Mikset kokeilisi tätä...?</li> </ol> <p>Katso kyselytekniikan teoriasta muita esimerkkejä.</p> <p>Kyselykierroksen lopussa fasilitaattorin tulee ilmaista näkemyksensä kunkin kouluttajan/valmentajan/hoitajan toiminnasta ja pohtia seuraavia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvät kysymykset.</li> <li>• Kysymykset/kommentit, joita tulee välttää jatkossa.</li> <li>• Huomautukset lisäkysymysten käyttämisestä.</li> <li>• Kaikki muu rakentava palaute, joka auttaa osallistujia omien asiakkaidensa kanssa tulevaisuudessa.</li> <li>• Harjoituksen jälkeen fasilitaattori voi myös antaa teoriaan liittyviä vinkkejä, jotka perustuvat kyselytekniikkaan (esim. ABCDE-malli) negatiivisen ajattelun haastamiseksi ja tietolähteiden antamiseksi.</li> </ul>
<b>Kesto</b>	<b>20 minuuttia</b> (aikaa kyselytekniikan toteuttamiseen, pohdiskeluun ja palautteen antamiseen sekä hyödyllisyydestä keskustelemiseen)
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	Osana Create Future -projektia ja koulutusohjelmaa fasilitaattorin tulee tämän tehtävän aikana käydä tilannekeskustelu läpi kouluttaja-/valmentaja-/hoitajaryhmän kanssa tutkittuaan ”Ajattele, toimi, pohdi” -mallin taustalla olevaa teoriaa.



	<p>Tehtävälle tulee varata aikaa tässä ryhmässä, jotta osallistujat (kouluttajat/valmentajat/hoitajat) voivat kokea tehtävän omakohtaisesti.</p> <p>Tämän mallin jokaisessa vaiheessa on 2–3 kysymystä. Valitun tilanteen perusteella jokaista vaihetta tulisi pohtia ja osallistujien tulee tehdä muistiinpanoja jokaisesta kysymyksestä.</p> <p>Tämän jälkeen tulee keskustella tämän tehtävän hyödyllisyydestä työtä etsiville asiakkaille.</p>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	<p><b>Tätä tehtävää ei saa käyttää suoraan asiakkaiden kanssa.</b> Sen sijaan kouluttajien/valmentajien/hoitajien tulee ottaa kyselytekniikka huomioon, kun he ovat seuraavan kerran vuorovaikutuksessa asiakkaidensa kanssa.</p> <p>Tätä tekniikkaa hyödyntäen kouluttajat/valmentajat/hoitajat voivat esittää asiakkailleen oikeat kysymykset edistääkseen itsetutkiskelua ja ratkaisujen etsimistä ilman suoria neuvoja, jotka poistavat vastuun, jos tulos ei ole odotetunlainen.</p>

### Tehtävä 3: SMART-tavoitteet

<b>Vaaditut monisteet ja materiaalit</b>	<p>Tehtävämoniste 3</p> <p>Kynä ja paperia muistiinpanojen tekemiseen ja omien SMART-tavoitteiden laatimiseen</p>
<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	<p>Tämän tehtävän tavoitteena on antaa kouluttajille/valmentajille/hoitajille mahdollisuus ymmärtää SMART-tavoitteiden hyödyllisyys ja kuinka niitä voidaan käyttää tukemaan heidän omia asiakkaitaan tapaamisissa.</p> <p>Tämän tehtävän aikana käsitellään SMART-tekniikkaa ja tutustutaan tehtävämonisteeseen 3, joka antaa yleistietoa tekniikasta.</p> <p>Kouluttajille/valmentajille annetaan aikaa asettaa omat SMART-tavoitteensa esimerkkinä siitä, miten se tapahtuu heidän asiakkaidensa kohdalla.</p> <p>Jakson fasilitaattorin tulee selittää SMART-tavoitteet (yllä olevaa teoriaa käyttäen) ja kertoa niiden hyödyt lisätukea tarvitseville asiakkaille.</p> <p>Osallistujille jaetaan tehtävämoniste 3, jotta kouluttajat/valmentajat/hoitajat saisivat SMART-tekniikkaan liittyvää tietoa.</p> <p>Kun tekniikkaan on perehdytty, osallistujille annetaan aikaa asettaa omat SMART-tavoitteensa, jotta he saisivat ensikäden kokemusta siitä, kuinka heidän asiakkaansa voivat käyttää tätä tekniikkaa oman kehityksensä tukemiseen.</p> <p>Kun ryhmä on luonut omat SMART-tavoitteensa, fasilitaattorin tulee aloittaa ryhmän kanssa keskustelu tästä tehtävästä käyttäen viitteenä seuraavia kysymyksiä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuinka SMART-tekniikka auttoi sinua asettamaan tavoitteita?</li> <li>• Mitä hyötyä tästä tekniikasta oli?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ovatko tavoitteesi mielestäsi saavutettavissa, kun ne on laadittu SMART-tavoitteiksi?</li> </ul>
<b>Kesto</b>	<b>30 minuuttia</b> (aikaa teorian tarkasteluun, SMART-tekniikan toteuttamiseen, pohdiskeluun ja palautteen antamiseen sekä hyödyllisyydestä keskustelemiseen)
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Osana Create Future -projektia ja koulutusohjelmaa fasilitaattori tulee selittää SMART-tavoitteiden teoria ennen tehtävämonisteen 3 jakamista.</p> <p>Tehtävälle tulee varata aikaa tässä ryhmässä, jotta osallistujat (kouluttajat/valmentajat/hoitajat) voivat kokea tehtävän omakohtaisesti.</p> <p>Tämän jälkeen tulee keskustella tämän tehtävän hyödyllisyydestä työtä etsiville asiakkaille. Kysymyksiä hyödyllisyydestä käytävän keskustelun aloittamiseksi voivat olla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Miten tämä tekniikka voisi tukea asiakkaitasi?</li> <li>Miten voisit mukauttaa tämän tekniikan asiakkaillesi sopivaksi?</li> <li>Käytätkö jo vastaavaa tekniikkaa?</li> </ul>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	<p>Tätä tehtävää voi käyttää suoraan asiakkaiden kanssa.</p> <p>Kouluttajien/valmentajien/hoitajien tulee jakaa asiakkailleen tehtävämoniste 3, selittää SMART-tekniikka ja auttaa sitten asiakkaitaan asettamaan omat SMART-tavoitteensa esimerkiksi kehittymiselle ja työllistymiselle. Henkilökeskeisiä tavoitteita voidaan laatia tunnistamalla yksilölliset kyvyt ja kiinnostuksen kohteet.</p>

### Tuntisuunnitelma

Tuntisuunnitelma on apuväline, joka tukee fasilitaattoria koulutusjakson aikana ja auttaa varmistamaan, että kaikki sisältö on käsitelty jakson aikana. Tuntisuunnitelmat ovat ainoastaan viitteellisiä ja niitä voidaan muuttaa kouluttajan kokemuksen pohjalta. Create Future -kurssin fasilitaattorin tulee olla kokeneita kouluttajia/opettajia, jotka voivat asianmukaisesti tukea kurssin osallistujia.

Tämä tuntisuunnitelma perustuu klo 9.30 alkavaan ja klo 12.30 päättyvään koulutusjaksoon (kesto yhteensä 3 tuntia).

Aika	Kesto	Aihe	Muistiinpanot/resurssit
9.30 – 9.40	10 minuuttia	Tervetulo puhe ja koulutusjakson tarkoitus	Tervetulo puheen aikana annetaan tietoa kouluttajasta, koulutusjakson tarkoituksesta ja sen painopisteistä.
9.40 – 9.50	10 minuuttia	Projektin esittely	Tämän johdannon aikana annetaan tietoa Create Future -projektista ja sen kohderyhmistä sekä tavoitteista.
9.50 – 10.25	35 minuuttia	<b>Teoria</b> – ajattele, toimi, pohdi	Valmennusmallin esittely ja teorian kuvaus. Anna tietoa Mentoring Circles™ -metodologiasta ja siitä,

			kuinka tärkeä tämä malli on asiakkaiden tukemisessa.
10.25 – 10.55	30 minuuttia	<b>Tehtävä 1 – toteutus</b>	<p>Toteuta tehtävä <b>tehtävämonisteen 1</b> avulla.</p> <p>Tämän tehtävän jälkeen tulee varata aikaa keskustelulle siitä, kuinka tätä tehtävää ja valmennusmallia voidaan käyttää kouluttajien/valmentajien työssä asiakkaiden tukemiseksi.</p>
10.55 – 11.05	10 minuuttia	Tauko	Anna osallistujien pitää tauko, nauttia juotavaa tai välipalaa. Tämä tauko antaa osallistujille myös aikaa pohtia, mitä he ovat oppineet jakson ensimmäisellä puoliskolla.
11.05 – 11.30	25 minuuttia	<b>Teoria - kyselytekniikka</b>	Esittele kyselytekniikka ja kerro, kuinka tärkeä se on itsetutkiskelun ja kehityksen kannalta.
11.30 – 11.50	20 minuuttia	<b>Tehtävä 2 - toteutus - kysymykset</b>	<p>Toteuta tehtävä <b>tehtävämonisteen 2</b> avulla.</p> <p>Tämän ryhmätehtävän aikana fasilitaattorin tulee keskustella annetusta tilanteesta ja kaikkien osallistujien tulee käyttää kyselykehoitteita kyselytekniikkansa kehittämiseen. Tämä auttaa fasilitaattoria löytämään toimintalinjoja sen sijaan, että hän antaisi neuvoja jne.</p> <p>Tämän tehtävän jälkeen tulee varata aikaa keskustelulle siitä, kuinka tätä tekniikkaa voidaan käyttää kouluttajien/valmentajien työssä asiakkaiden tukemiseksi. Huomaa, että ajan kulumisen loppuun on tavallista jakson 1 ja 2 välillä, jolloin asiakas voi kokeilla käyttäytymistä ja hänellä on enemmän pohdittavaa tulosten suhteen. Harjoittelun aikana voi olla hyödyllistä ehdottaa jo tapahtunutta ja päättynyttä tapahtumaa, jotta voitaisiin pohtia tuloksia ja vaikutuksia.</p>
11.50 – 12.20	30 minuuttia	<b>Teoria ja tehtävä 3 – keskustelua SMART-tavoitteista ja monisteiden jako</b>	Esittele SMART-tekniikka käyttämällä <b>tehtävämonistetta 3</b> ja kerro tekniikan rakenteesta läsnä oleville kouluttajille.

			<p>Käytä tätä monistetta kehotteena ja pyydä osallistujia asettamaan omat SMART-tavoitteensa, jotta he näkisivät miten nämä tavoitteet kehitetään.</p> <p>Tämän tehtävän jälkeen tulee varata aikaa keskustelulle siitä, kuinka tätä tekniikkaa voidaan käyttää kouluttajien/valmentajien työssä asiakkaiden tukemiseksi.</p>
12.20 – 12.30	10 minuuttia	Koulutusjakson päättäminen – arviointi	<p>Jakson lopussa tulee antaa seuraavat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yleiskatsaus opituista teorioista ja tiedoista.</li> <li>• Katsaus tehtäviin ja siitä, miten ne voivat tukea asiakkaita.</li> <li>• Arviointilomake kokeilujakson arvioimiseksi.</li> <li>• Seuraavan istunnon tiedot.</li> </ul>

## Koulutusjakso 2 – valmennusmalli 2

Johdanto: Vahvuuksiin perustuva valmennus

Toisessa koulutusjaksossa tarkastellaan vahvuuksiin perustuvaa valmennusta. Vahvuuksiin perustuvaa valmennusta käyttämällä osallistujat voivat räätälöidä koulutustarjontansa asiakkaidensa tarpeisiin sekä tarjota asianmukaista ja yksilöllistä koulutusta. Kun asiakkaat tiedostavat vahvuutensa ja kykynsä, he voivat nähdä täyden potentiaalinsa paljon vahvemmassa asemassa. Tämä tietoisuus puolestaan vaikuttaa heidän tietämyksensä ja taitojensa kehittämiseen.

Keskeiset materiaalit

Tässä jaksossa koulutuksen tueksi tarvitaan seuraavat keskeiset materiaalit:

- Kyniä tai lyijykyniä
- A4-paperia
- Tehtävämonisteet 4, 5 ja 6
- Projektori ja kannettava tietokone, jos tukena halutaan käyttää PowerPoint-esitystä

Tämän jakson aikana voit käyttää koulutuksen tukena PowerPoint-esitystä. Esitykseen tulee sisällyttää koulutusjakson teoriaan liittyvät pääkohdat sekä tietoa tehtävistä ja koulutuksen tarjoamasta tuesta kouluttajille/valmentajille ja heidän asiakkailleen.

## Teoria

### Vahvuuksiin perustuva valmennus

Vahvuudet ovat tulosta yksilön luonnollisista kyvyistä, joita hän on kehittänyt taitojen, tietojen ja kokemuksen avulla. Vahvuuksiin perustuva valmennus voi laajentaa yksilön vahvuuksien arvoa ja opettaa heitä käyttämään niitä parhaiten työnhaussa. Tämä valmennusmenetelmä auttaa kouluttajaa/valmentajaa/hoitajaa ja asiakasta tunnistamaan vahvuudet ja määrittämään, kuinka vahvuuksia voidaan käyttää tietoisemmin menestyksen edistämiseksi.<sup>5</sup> Heikkouksien huomiotta jättäminen ei ole hyödyllistä tässä valmennusmenetelmässä, koska valmentajat voivat auttaa asiakkaita löytämään tapoja käyttää vahvuuksiaan hallitsemaan heikkouksiaan tai alueita, jotka kaipaavat lisäkehitystä.

Vahvuuksiin perustuva valmennus auttaa kouluttajia/valmentajia/hoitajia näkemään puutteet taidoissa, tiedoissa ja suorituskäytössä ”mahdollisuuksina”, joiden avulla voidaan luoda uusia ajattelutapoja, käyttäytymismalleja ja saada enemmän tietoa valinnoista, joita he tekevät työllistymisprosessin aikana.<sup>6</sup>

Vahvuuksiin perustuvan valmennuksen avulla yksilö voi tunnistaa, että hän itse osaa tuoda parhaat puolensa esiin työssä ja työnhakuprosessissa (esim. haastatteluissa). Valmennuksen avulla he tietävät, että heidän on annettava työnantajalleen tai tulevalle työnantajalleen ymmärrys siitä, mikä voi auttaa heitä tuomaan parhaat puolensa esiin työssä ja että ymmärtämällä vahvuuksiaan he voivat menestyä paremmin tämän saavuttamisessa.<sup>7</sup>

Usein suositellaan, että valmentajat käyttävät vahvuuksiin perustuvaa menetelmää asiakkaidensa kanssa selvittääkseen, mistä innostaa heitä eniten. Tämä tarkoittaa, että valmentajat ovat jo tietoisia siitä, missä heidän asiakkaansa ovat todennäköisesti hyviä tulevaisuudessa, koska he suhtautuvat siihen jo intohimoisesti. Vahvuuksiin perustuva valmennus on tärkeää, koska se auttaa asiakkaita voittamaan heikkouksiensa rajoitukset ja kehittämään vahvuuksiaan entisestään parantaessaan työllistävyyttään. Vahvuuksiin perustuvalla valmennuksella valmentajat kehittävät todennäköisemmin ”ketteryyttä”, koska he voivat hyödyntää vahvuuksia ja keskittyä siihen, mikä saa heidän asiakkaansa tuntemaan olonsa positiiviseksi ja siten parantamaan suorituskäytään.<sup>8</sup>

Vahvuuksien käyttäminen valmennuksessa voi antaa henkilöille paremman ”valinnan ja hallinnan” tunteen, mikä parantaa heidän luottamustaan päätöksentekoon ja valintoihin.<sup>9</sup> Govindjin ja Linleyn tutkimuksessa havaittiin, että vahvuuksiaan käyttävät ihmiset ilmoittivat korkeammasta itseluottamuksesta ja itsetunnosta, joita tarvitaan motivaatioon ja menestykselliseen työllistettävyyteen.<sup>10</sup> Näin ollen vahvuuksiin perustuvan valmennuksen vaikutuksilla on selvä yhteys itsetuntoon ja itsetehokkuuteen työnhaussa, koska se lisää hakijoiden itsetietoisuuttaan omista vahvuuksistaan ja siitä, miten ne vaikuttavat heidän työllistettävyyteen.

---

<sup>5</sup> <https://www.patriciaschwartz.com/what-is-strengths-based-coaching>

<sup>6</sup> <https://www.patriciaschwartz.com/what-is-strengths-based-coaching>

<sup>7</sup> <https://www.strengthscope.com/how-strengths-based-coaching-accelerates-positivity-performance/#:~:text=1%20Strengths%20based%20coaching,more%20easily%20deliver%20successful%20outcomes>.

<sup>8</sup> Palmer, S. (2014). *A Brief History of Positive and Coaching Psychology and their relationship to the fields of stress, resilience, health and well-being* (Lyhyt historia positiivisesta ja valmennuspsykologiasta ja niiden suhteesta stressiin, resilienssiin, terveyteen ja hyvinvointiin). Pääpuheenvuoro 4th International Congress of Coaching Psychology 2014 -tapahtumassa Lontoossa 11. joulukuuta.

<sup>9</sup> Toogood, K. (2012). Strengthening coaching: An exploration of the mindset of executive coaches using strengths-based coaching. (Valmennuksen vahvistaminen: johtavien valmentajien ajattelutavan tutkiminen vahvuuksiin perustuvan valmennuksen avulla). *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, Special Issue 6*, 72–87.

<sup>10</sup> Govindji, R. & Linley, A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. (Vahvuuksien käyttö, yksilöllinen sopivuus ja hyvinvointi: vaikutukset vahvuusvalmennukseen ja psykologien valmennukseen). *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143 - 153.



## Itsetehokkuus

Itsetehokkuus on sitä, kuinka henkilö uskoo pystyvänsä saavuttamaan jotain tai menestymään. Alhainen itsetehokkuus osoittaa, että joku ei koe voivansa menestyä jossakin, ja siksi hän voi olla masentunut ja demotivoitunut. Itsetehokkuuden lisääminen lisää myös luottamusta omiin kykyihinsä, mikä puolestaan tukee kehitystä, motivaatiota ja yleistä onnistumista tavoitteissaan.

Albert Bandura, kanadalaisamerikkalainen psykologi, kuvaili itsetehokkuutta seuraavasti:

*”Ihmisten uskomuksella kyvyistään on suuri vaikutus näihin kykyihin. Kyky ei ole kiinteä ominaisuus; suoritustasosi vaihtelevat valtavasti. Korkean itsetehokkuuden omaavat henkilöt toipuvat epäonnistumisesta; he lähestyvät asioita sen mukaan, miten ne käsitellään, sen sijaan että he murehtisivat, mikä voi mennä pieleen”<sup>11</sup>*

Itsetehokkuuden kehittäminen voi auttaa kaikilla elämän osa-alueilla, myös työhaussa ja työllistymisessä. Itsetehokkuutta parantamalla asiakkaiden on helpompi toipua epäonnistumisesta tai kamppailuista työhaun aikana. Ilman sitä voi olla vaikeaa toipua haasteista tai aiemmista kokemuksista, jotka ovat jättäneet asiakkaaseen negatiivisia tunteita. Siksi on tärkeää, että kouluttajat/valmentajat/hoitajat näkevät itsetehokkuuden arvon ja korostavat sen arvoa asiakkailleen henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen varmistamiseksi.

## Tehtävät ja tehtäväkuvaukset

Seuraavia tehtäviä voidaan käyttää Create Future -koulutusohjelman toisen jakson aikana. Tehtäväkuvauksissa annetaan ohjeita myös siitä, kuinka kouluttajat/valmentajat/hoitajat voivat tarvittaessa toteuttaa näitä tehtäviä omien asiakkaidensa kanssa.

### Tehtävä 4: Vahvuuksien tunnistaminen

<b>Vaaditut monisteet ja materiaalit</b>	Tehtävämoniste 4 Kynät muistiinpanojen tekemiseen
<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	<p>Tämän tehtävän tavoitteena on auttaa asiakkaita tunnistamaan omat vahvuutensa ja löytämään tapoja niiden esille tuomiseksi esimerkkien avulla. Työhaussa vahvuuksien tunnistaminen on avainasemassa, ja niiden tunnistaminen esimerkkien avulla on loistava tapa tukea näitä väitteitä haastattelun aikana.</p> <p>Tehtävämonisteessa 4 esitellään 24 vahvuutta, joiden laatimisessa on käytetty VIA:n luonteiden luokitustaulukkoa<sup>12</sup>. Osallistujia tulee pyytää korostamaan tässä taulukossa omat vahvuutensa ja antamaan esimerkki siitä, kuinka he ovat osoittaneet tämän vahvuuden.</p> <p>Osallistujia tulee myös pyytää tunnistamaan vahvuus, jota he haluavat parantaa tai kehittää. Tässä kohtaa tulee asettaa SMART-tavoite, joka tukee tämän vahvuuden kehittymistä.</p>

<sup>11</sup> <https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>

<sup>12</sup> <https://www.viacharacter.org/resources>

	<p>Jakson fasilitaattorin tulee käydä tämä tehtävä läpi osallistujien kanssa, jotta he saisivat ensikäden kokemusta tavoista käyttää tätä tehtävää omien asiakkaidensa kanssa.</p> <p>Lisätietoa VIA:n luonteen vahvuuksista on saatavilla täältä:  <a href="https://www.viacharacter.org/resources">https://www.viacharacter.org/resources</a></p>
<b>Kesto</b>	20 minuuttia (tehtävän suoritus ja keskustelu-aika)
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Osana Create Future -koulutusohjelmaa jakson fasilitaattorin tulee suorittaa tämä tehtävä kouluttaja-/valmentaja-/hoitajaryhmän kanssa, jotta he saisivat ensikäden kokemusta tämän tehtävän toteuttamisesta asiakkaidensa kanssa.</p> <p>Kun osallistujille on annettu aikaa tarkastella vahvuuksiaan ja tunnistaa omat vahvuutensa, heille tulee antaa aikaa sanoa/kirjoittaa esimerkki siitä, kuinka he ovat osoittaneet vahvuutensa.</p> <p>Tämän jälkeen osallistujien tulee valita yksi vahvuus, jota he haluavat kehittää edelleen. Tehtävän 3 (SMART-tekniikka) tietoja käyttämällä fasilitaattorin tulee auttaa osallistujia asettamaan SMART-tavoite, joka auttaa kehittämään kyseistä taitoa. (Yksilöt voivat valita oman vahvuutensa ja löytää todisteita siitä, miten ja milloin he käyttävät sitä, ja yhdistää sen mahdolliseen tulevaan käyttöön esimerkiksi työn/vapaaehtoistyön yhteydessä).</p> <p>Esimerkki: Jos haluat kehittää ryhmätyötaitojasi, voit asettaa SMART-tavoitteeksi etsiä yhden kerhon, johon voit liittyä työskennelläksesi osana tiimiä. Tällöin voit varata yhden tunnin maanantaiaamuna kerhon hakemiseen ja yhden illan viikossa ryhmätyöskentelyyn.</p> <p>Tehtävän jälkeen fasilitaattorin tulee antaa ryhmälle riittävästi aikaa keskustella tehtävän hyödyllisyydestä osallistujien omiin asiakkaisiin ja omaan työtilanteeseen nähden.</p>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	<p>Kun tätä tehtävää suoritetaan asiakkaan kanssa, asiakkaalle tulee antaa riittävästi aikaa pohtia eri vahvuuksia ja niiden tueksi annettuja esimerkkejä. Tehtävämonisteessa 4 asiakkaalla on riittävästi tilaa kirjoittaa esimerkkejä ja tunnistaa vahvuudet, joita hän haluaa parantaa.</p> <p>Monisteessa on myös tilaa SMART-tavoitteen kirjoittamiseen. Suosittelemme, että kouluttaja/valmentaja/hoitaja antaa asiakkaalle uudelleen myös SMART-tekniikan monisteen, joka sisältää tietoa tästä tekniikasta ja ohjeita tavoitteen asettamiseen.</p>

#### Tehtävä 5: Vahvuuksien esittäminen ansioluettelossa

<b>Vaaditut monistees ja materiaalit</b>	Tehtävämoniste 5 Kynät muistiinpanojen tekemiseksi monisteeseen
--	--

<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	<p>Tämän tehtävän tavoitteena on auttaa tunnistamaan siirrettävissä olevia taitoja tapaustutkimuksissa ja kuinka niitä voidaan käyttää ansioluetteloissa työllistettävyyden edistämiseksi.</p> <p>Tapaustutkimuksia tutkimalla näemme esimerkkejä siitä, kuinka taitoja voidaan ottaa muilta elämänalueilta ja miten niitä voidaan siirtää työmarkkinoilla tarvittaviin keskeisiin taitoihin.</p> <p>Create Future -koulutusohjelmassa käytettäviä tapaustutkimuksia voidaan käyttää myös osallistujien asiakkaiden kanssa, jotta oman henkilökohtaisen tilanteensa työstämisen lisäksi he näkisivät muitakin esimerkkejä.</p> <p>Tehtävä sisältää seuraavat vaiheet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lue tapaustutkimus ja tutustu henkilöön.</li> <li>2. Tunnista tapaustutkimuksen näkökohdat, jotka tuovat esiin erilaisia taitoja.</li> <li>3. Tunnista, kuinka nämä taidot voisivat olla siirrettävissä ja hyödyllisiä ansioluetteloa laadittaessa. Miten tuleva työnantaja voisi hyötyä niistä?</li> <li>4. Tarkastele ansioluetteloiden esimerkkejä kotimaassasi ja siirrettävien taitojen eri esittelytapoja.</li> </ol>
<b>Kesto</b>	<p>45 minuuttia (tapaustutkimusten tarkastelu, taitojen ja mahdollisen siirrettävyyden tunnistaminen ja ansioluettelo-esimerkkien tarkastelu näiden taitojen esittämisestä). Tämän tehtävän jälkikeskustelut tulisi myös sisällyttää tähän aikaan liittyen joko asiakkaan seuraaviin vaiheisiin tai siihen, kuinka kouluttajat/valmentajat/hoitajat voivat käyttää tätä tehtävää asiakkaidensa kanssa.</p>
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Osana Create Future -koulutusohjelmaa jakson fasilitaattorin tulee esitellä kaksi tapaustutkimusta kouluttaja-/valmentaja-/hoitajaryhmälle.</p> <p>Kun ryhmälle on annettu aikaa tapaustutkimusten lukemiseen, heille tulee antaa 5 minuuttia aikaa tunnistaa kunkin tapauksen taidot ja selvittääkseen, kuinka nämä siirrettävät taidot voisivat olla hyödyllisiä työelämässä (käytä tukena tehtävämonistetta 5).</p> <p>Tämän jälkeen ryhmän tulee kokoontua jakamaan ideoita ja tutkimaan ansioluettelo-esimerkeistä näiden siirrettävien taitojen esittelytapoja.</p> <p>Tämän tehtävän jokaisessa vaiheessa ryhmän tulisi käyttää aikaa keskustellakseen siitä, kuinka tämä tehtävä olisi hyödyllinen heidän asiakkailleen, ja jakaakseen omia kokemuksiaan ja neuvoja vastaaviin tilanteisiin.</p>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	<p>Kun kouluttajat/valmentajat/hoitajat käyttävät tätä tehtävää tulvaisuudessa, he voivat noudattaa samoja vaiheita kuin Create Future -projektin toteutuksessa.</p>



	<p>Kouluttajan/valmentajan/hoitajan tulee käydä läpi tapaustutkimus asiakkaansa kanssa ja pyytää häntä tunnistamaan taidot ja selvittämään, kuinka niitä voidaan käyttää työelämässä. Tarkastelemalla tapaustutkimusta asiakas voi havaita yhtäläisyyksiä, joita hän ei ollut aiemmin huomionnut omien siirrettävien taitojensa osalta.</p> <p>Ansioluetteloesimerkkien etsiminen voidaan tehdä jakson aikana asiakkaan kanssa tai se voidaan antaa tapaamisten välillä suoritettavaksi lisätehtäväksi.</p>
--	---

### Tehtävä 6: Lisätehtävä – negatiivisten puolien muuttaminen positiivisiksi!

<b>Vaaditut monisteet Ja materiaalit</b>	<p>Tehtävämoniste 6 Kyniä muistiinpanojen tekemiseen</p>
<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	<p>Tämän lisätehtävän tavoitteena on auttaa ryhmää pohtimaan, kuinka negatiivisista puolista keskustellaan asiakkaiden kanssa ja miten asiakkaat puhuvat itsestään työllistymisen suhteen.</p> <p>Negatiivinen itsepuhuminen voi vaikuttaa kielteisesti ja joissakin tapauksissa olla jopa haitallista, joten on tärkeää tunnistaa negatiivinen itsepuhuminen ja kuinka se voidaan muuttaa positiiviseksi puheeksi ja motivaatioksi.</p> <p>Tehtävämoniste 6 sisältää luettelon kysymyksistä, jotka auttavat pohtimaan negatiivista itsepuhetta ja ohjaavat ihmisiä ajattelemaan asioita positiivisemmassa valossa.</p> <p>Tämä tehtävä voidaan tehdä lisätehtävänä Create Future -koulutusohjelman jakson 2 jälkeen, itse jakson aikana tai tulevaisuudessa asiakkaiden kanssa.</p>
<b>Kesto</b>	<p>5–30 minuuttia (itsetutkiskelulla ei voi olla aikarajaa, joten tämä on hyvä toteuttaa lisätehtävänä).</p>
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Osana Create Future -koulutusohjelmaa tämä tehtävä tulee antaa kouluttajille/valmentajille/hoitajille tukemaan heidän omaa itsepuhettaan. Se auttaa myös näkemään, kuinka tästä voisi olla hyötyä joillekin heidän omille asiakkailleen, jotka saattavat kamppailla negatiivisen ajattelutavan kanssa.</p>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	<p>Kun tätä tehtävää toteutetaan asiakkaiden kanssa, on tärkeää varata riittävästi aikaa, jotta asiakas voi miettiä jokaista kysymystä ja pohtia positiivisen itsepuheen vaikutuksia. Tämä tehtävä ei muuta hetkessä asiakkaan ajattelutapaa, mutta se auttaa aloittamaan ajatusmallin uudelleenmäärittelyn ja muuttamaan sitä positiivisemmaksi.</p>

## Tuntisuunnitelma

Tuntisuunnitelma on apuväline, joka tukee fasilitaattoria koulutusjakson aikana ja auttaa varmistamaan, että kaikki sisältö on käsitelty jakson aikana. Tuntisuunnitelmat ovat ainoastaan viitteellisiä ja niitä voidaan muuttaa kouluttajan kokemuksen pohjalta. Create Future -kurssin fasilitaattorien tulee olla kokeneita kouluttajia/opettajia, jotka voivat asianmukaisesti tukea kurssin osallistujia.

Tämä tuntisuunnitelma perustuu klo 9.30 alkavaan ja klo 12.30 päättyvään koulutusjaksoon (kesto yhteensä 3 tuntia).

Aika	Kesto	Aihe	Muistiinpanot/resurssit
9.30 – 9.40	10 minuuttia	Tervetulo puhe ja koulutusjakson tarkoitus	Tervetulo puheen aikana tulee antaa tietoa koulutusjakson tarkoituksesta ja sen painopisteestä.
9.40 – 10.10	30 minuuttia	<b>Teoria</b> – Vahvuuksiin perustuva valmennus	Valmennusmallin esittely ja teorian kuvaus. Korosta, kuinka tärkeä tämä malli on asiakkaiden tukemisessa.
10.10 – 10.30	20 minuuttia	<b>Teoria ja keskustelu</b> – Itsetehokkuus	Esittele itsetehokkuus terminä ja keskustele itsetehokkuuden tärkeydestä osallistujien asiakkaille.
10.30 – 10.50	20 minuuttia	<b>Tehtävä</b> – Vahvuuksien tunnistaminen	Toteuta tehtävä <b>tehtävämonisteen 4</b> avulla.  Tämän tehtävän jälkeen tulee varata aikaa keskustelulle siitä, kuinka tätä tehtävää voidaan käyttää kouluttajien/valmentajien työssä asiakkaiden tukemiseksi.
10.50 – 11.00	10 minuuttia	Tauko	Anna osallistujien pitää tauko, nauttia juotavaa tai välipalaa. Tämä tauko antaa osallistujille myös aikaa pohtia, mitä he ovat oppineet jakson ensimmäisellä puoliskolla.
11.00 – 11.30	30 minuuttia	<b>Teoria</b> – Vahvuuksien tunnistaminen työllistymiseen	Esittele vahvuuksien tunnistamisen taustalla oleva teoria ja sen merkitys työnohauksessa.
11.30 – 12.15	45 minuuttia	<b>Tehtävä</b> – Tapaustutkimukset - kuinka esittää vahvuudet ansioluettelossa	Esittele kahden henkilön tapaustutkimukset ja korosta vahvuuksia ja taitoja, jotka voitaisiin siirtää ja esittää ansioluettelossa työllistymisen edistämiseksi.  Käytä myös aikaa tarkastellaksesi yleisesti käytettyjä ansioluetteloesimerkkejä ja hyviä esimerkkejä kotimaassasi.

			<p>Toteuta tämä tehtävä <b>tehtävämonisteen 5</b> avulla.</p> <p>Tämän tehtävän tarkoituksena on auttaa asiakkaita näkemään, kuinka he voivat tunnistaa taitoja ja vahvuuksia, jotka voidaan lisätä ansioluetteloon.</p>
12.15 – 12.25	10 minuuttia	Koulutusjakson päättäminen - arviointi	<p>Jakson lopussa tulee antaa seuraavat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yleiskatsaus opituista teorioista ja tiedoista.</li> <li>• Katsaus tehtäviin ja siitä, miten ne voivat tukea asiakkaita.</li> <li>• Arviointilomake kokeilujakson arvioimiseksi.</li> <li>• Seuraavan jakson tiedot.</li> </ul>
12.25 – 12.30	5 minuuttia	Lisätehtävä	<p>Pyydä kouluttajia/valmentajia pohtimaan, miten heidän asiakkaansa puhuvat itselleen kohdatessaan ylivoimaisilta vaikuttavia haasteita tai esteitä – tämä käsitellään istunnossa 3 (NLP-malli).</p> <p>Käytä <b>tehtävämonistetta 6</b> tämän lisätehtävän tukena.</p> <p>Tämä tehtävä kestää yli 5 minuuttia, joten se voidaan antaa lisätehtäväksi/kotitehtäväksi 2. ja 3. jakson välissä.</p>

## Koulutusjakso 3 – valmennusmalli 3

Johdanto: Neurolingvistinen ohjelmointi (NLP)

Tässä koulutuksen kolmannessa ja viimeisessä jaksossa käsitellään NLP-tekniikkaa – neurolingvistista ohjelmointia. NLP keskittyy elämäkokemusten kautta opittujen neurologisten prosessien, kielen ja käyttäytymismallien välisiin yhteyksiin. Pieniä muutoksia tekemällä näitä käyttäytymismalleja voidaan valjastaa erityisten tavoitteiden saavuttamiseksi elämässä.

NLP on työkalu, jolla käynnistetään henkilökohtainen muutos ja kehitys ohjaamaan positiivista muutosta itsessämme tiettyjä kielimalleja käyttämällä. NLP-tekniikan on myös osoitettu vähentävän ahdistusta, tukevan yksilöitä yleisen terveen mielialan kehittymisessä ja hyvien tapojen kehittämisessä. Tämä saavutetaan tarkastelemalla yhteyttä mielemme, käyttämämme kielen ja käyttäytymisemme välillä (Group, 2014).

Keskeiset materiaalit

Tässä jaksossa koulutuksen tueksi tarvitaan seuraavat keskeiset materiaalit:

- Kyniä tai lyijykyniä
- A4-paperia
- Tehtävämonisteet 7, 8 ja 9 (valmennuskirjanen)
- Projektori ja kannettava tietokone, jos tukena halutaan käyttää PowerPoint-esitystä

Tämän jakson aikana voit käyttää koulutuksen tukena PowerPoint-esitystä. Esitykseen tulee sisällyttää koulutusjakson teoriaan liittyvät pääkohdat sekä tietoa tehtävistä ja koulutuksen tarjoamasta tuesta kouluttajille/valmentajille ja heidän asiakkailleen.

Teoria

Neurolingvistinen ohjelmointi

Neurolingvistisen ohjelmoinnin (Neuro Linguistic Programming, NLP) päätekijöitä ovat mallintaminen, toiminta ja tehokas viestintä. Uskotaan, että jos ”yksilö ymmärtää, kuinka toinen henkilö suorittaa tehtävän, prosessi voidaan kopioida ja viestiä muille, jotta hekin voivat suorittaa tehtävän”.<sup>13</sup> NLP esittää, että jokaisella on henkilökohtainen todellisuuskartta, ja tämä ohjelmointi voi auttaa yksilöitä analysoimaan sekä omia että muita näkökulmia, jotta he voivat luoda ”järjestelmällisen yleiskatsauksen yhdestä tilanteesta”.<sup>14</sup>

Näistä näkökulmista on apua tiedon käsittelyssä, ja tätä menetelmää käytettäessä valmennuksessa valmentajat voivat auttaa asiakkaita ymmärtämään, että heidän kehonsa ja mielensä voivat vaikuttaa toisiinsa, koska on olemassa ”luonnollisia oppimisen, viestinnän ja muutoksen hierarkioita”.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/types/neuro-linguistic-programming>

<sup>14</sup> <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/types/neuro-linguistic-programming>

<sup>15</sup> <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/types/neuro-linguistic-programming>

Muutoksen kuusi loogista tasoa<sup>16</sup>:

- Tarkoitus ja [henkisyys](#): tämä voi olla osallistumista johonkin itseään suurempaan, kuten uskontoon, etiikkaan tai muuhun järjestelmään. Tämä on muutoksen korkein taso.
- Identiteetti: identiteetti on henkilö, jonka koet olevasi ja se sisältää vastuusi ja [roolisi](#) elämässäsi.
- Uskomukset ja arvot: nämä ovat sinulle tärkeitä asioita ja ne muodostavat henkilökohtaisen uskomusjärjestelmäsi.
- Pätevyudet ja taidot: nämä ovat kykyä ja mitä pystyt tekemään.
- Käyttäytymiset: käyttäytymiset ovat tiettyjä tekemiäsi toimintoja.
- Ympäristö: ympäristösi on kontekstisi tai lähiympäristösi, se kattaa ympärilläsi olevat ihmiset. Tämä on alhaisin muutoksen taso.

Nämä loogiset tasot auttavat järjestämään ja ohjaamaan tietoa. NLP on hyödyllinen teoria valmennuksessa, koska se tarjoaa tehokkaimmat työkalut ”muutokseen, motivaatioon ja itsensä kehittämiseen” kaikilla osa-alueilla, mukaan lukien työllistettävyys.<sup>17</sup>

NLP auttaa valmentajia antamaan asiakkaille mahdollisuuden katsoa rajoitustensa ulkopuolelle ja luoda tavoitteita työlleen ja elämälleen ja helpottaa tätä muutosta. Ohjelmoinnin rakenne tarjoaa erinomaiset puitteet sekä valmentajalle että asiakkaalle ja auttaa valmentajia rakentamaan syvempää yhteyttä asiakkaisiin tunnustamalla, miten he näkevät itsensä ja ympäröivän maailman.<sup>18</sup> Tämä voi olla erityisen hyödyllistä asiakkaalle ja heidän työnhaussa, koska valmentajilla on oltava hyvä käsitys asiakkaidensa työllistettävyteen liittyvistä ajatteluprosesseista ja siitä, miten tämä vaikuttaa heidän päätöksentekoonsa.

## Neuroplastisuus

Tämä konsepti noudattaa teoriaa, jonka mukaan aivot voivat muuttua koko elämämme aikana ja ovat mukautuvat. Teoria perustuu ajatukseen, että aivot ovat kuin ”dynaaminen” yhdistetty sähköverkko, jossa on miljardeja polkuja, jotka syttyvät aina kun ajattelet, tunnet ja teet jotakin. Siksi joillakin näistä poluista on kuljettu paljon, koska meillä on tottumuksia ja vakiintuneita rutiineja, ja ne vahvistuvat joka kerta, joten niistä tulee toinen luontomme.

Kuitenkin joka kerta, kun yksilö ajattelee jotain eri tavalla, uusi polku alkaa muodostua ja mitä enemmän sitä kuljetaan, siitä tulee toinen luonto. Vanha polku puolestaan heikkenee vähentyneen käytön myötä. Tämä on neuroplastisuutta, koska aivoillamme on kyky oppia ja muuttua kirjoittamalla vanhoja tapoja uudelleen. Jos henkilö kiinnittää toistuvasti huomiota ohjatakseen aivonsa uusiin käyttäytymismalleihin ja toimiin, hän voi ohjelmoida aivonsa uudelleen.<sup>19</sup>

**Keskeinen neuroplastisuutta käsittelevä video:** <https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g>

## Hyvien tapojen kehittäminen

Oli kyseessä sitten mikä tahansa elämän osa-alue, hyvien tapojen kehittämistä on tärkeää painottaa ajatellessa tavoitteiden asettamista, uusia toimia ja uusia keskeisiä ajatteluprosesseja. Elämän

<sup>16</sup> <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/types/neuro-linguistic-programming>

<sup>17</sup> <https://www.globalnlptraining.com/information/what-is-nlp.html>

<sup>18</sup> <https://excellenceassured.com/7933/using-nlp-coaching>

<sup>19</sup> [https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g&ab\\_channel=Sentis](https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g&ab_channel=Sentis)



aikana voi kehittyä tapoja, jotka eivät edistä hyvinvointiamme ja tulevan kehityksen suunnittelua. Siksi neurolingvistisen ohjelmoinnin ja neuroplastisuuden avulla voimme alkaa kehittää uusia tapoja, jotka ovat elämän kannalta hyödyllisempiä.

Hyvien tapojen kehittäminen tarkoittaa kaikkien tapojen kartoittamista ja tarkastelua; mitä tapoja meidän tulisi jatkaa tai muuttaa ja mitä tapoja tulisi lopettaa tai aloittaa, jotta voimme kehittyä edelleen ja oikeaan suuntaan (*katso tähän liittyvä tehtävä 8*).

Hyvien tapojen kehittämisen tukemiseksi on tärkeää löytää uusia aktiviteetteja ja toimia, jotka vapauttavat samoja positiivisia tunteita kuin edellinen tapa.

Kun jokin toiminta tuo meille hyvän tunteen tai tekee meidät onnelliseksi tai tyytyväiseksi, kehomme vapauttaa dopamiinia, aivoissamme olevaa kemikaalia, joka tuottaa positiivisia tunteita. Tämä dopamiinin vapautuminen saa kehomme muistamaan tämän toiminnan ja sen tuottaman tunteen; siksi toistamalla tätä toimintaa positiiviset tunteet palaavat, mikä muuttaa toiminnan tavaksi. Joskus nämä tavat eivät ole hyödyllisiä kehityksellemme, vaikka ne antavat meille positiivisia tunteita.

On tärkeää löytää uusia toimia ja kehittää uusia tapoja, jotka aiheuttavat samanlaisen dopamiinin vapautumisen, jolloin keho voi keskittyä näihin uusiin toimiin tuottaakseen positiivisia reaktioita (ja jotka ovat hyödyllisiä kehitykselle) niiden vanhojen toimien sijaan, joista ei välttämättä ole meille hyötyä.

Kaiken kaikkiaan kehittämällä hyvinvointia edistäviä uusia tapoja taipumus keskittyä näihin tapoihin kasvaa sen sijaan, että keskittyisit vanhoihin ja hyödyttömiin tapoihin. Selittämällä tämän asiakkaillesi autat heitä ymmärtämään, miten tärkeää on löytää uusia toimia ja tapoja ja kuinka siitä voi olla hyötyä elämän kaikilla osa-alueilla.

### Tehtävät ja tehtäväkuvaukset

Seuraavia tehtäviä voidaan käyttää Create Future -koulutusohjelman kolmannen jakson aikana. Tehtäväkuvauksissa annetaan ohjeita myös siitä, kuinka kouluttajat/valmentajat/hoitajat voivat tarvittaessa toteuttaa näitä tehtäviä omien asiakkaidensa kanssa.

#### Tehtävä 7: NLP-malli

<b>Vaaditut monisteet ja materiaalit</b>	Tehtävämoniste 7 Kynät muistiinpanojen tekemiseen
<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	<p>Tämän tehtävän tarkoituksena on auttaa selittämään neurolingvististä ohjelmointia käyttämällä oppimisen tukena esimerkkejä.</p> <p>Tämä tehtävä on hyödyllinen sekä kouluttajille/valmentajille/hoitajille NLP:n ja kielenmuutosten hyödyllisyyden ymmärtämiseksi tulevaisuuteen katsottaessa, että asiakkaille, jotka oppivat NLP:n ja siihen liittyvän kielen vaikutuksista ajatteluprosesseihin.</p> <p>NLP:n teorian selityksen jälkeen osallistujille jaetaan tämä tehtävämoniste, joka antaa lisätietoa NLP:n toimintaperiaatteesta. Jakson fasilitaattorin tulee käydä moniste läpi jättäen aikaa keskustelulle ja itsetutkiskelulle. Aikaa tulee myös varata tehtävämonisteen miniharjoitukseen, jossa osallistujia pyydetään tunnistamaan yleistyksiä ja kuinka ne voivat olla rajoittavia.</p>

	Fasilitaattorin tulee suorittaa tämä tehtävä kouluttajien/valmentajien/hoitajien kanssa, jotta he saisivat tästä menetelmästä ja tehtävästä ensikäden kokemusta. He voivat sen jälkeen suorittaa tehtävän omien asiakkaidensa kanssa koulutusjakson jälkeen.
<b>Kesto</b>	30 minuuttia (tehtävän suoritus ja keskustelu-aika)
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Osana Create Future -koulutusohjelmaa jakson fasilitaattorin tulee suorittaa tämä tehtävä kouluttaja-/valmentaja-/hoitajaryhmän kanssa, jotta he saisivat ensikäden kokemusta tämän tehtävän toteuttamisesta asiakkaidensa kanssa.</p> <p>Kun osallistujille on annettu aikaa tarkastella monistetta ja käydä läpi eri osiot, aikaa tulee varata minitehtävälle, jossa tunnistetaan yleistyksyet ja miten ne voivat olla rajoittavia.</p> <p>Ryhmästä riippuen fasilitaattori voi halutessaan käydä tämän harjoituksen jälkeen keskustelun yleistyksistä ja siitä, miten tämä voi vaikuttaa henkilöihin työnhakuvaiheessa.</p> <p>Monisteen ja NLP-viestintämallin perusteellisen tarkastelun jälkeen ryhmän kanssa tulee käydä keskustelua heidän omista asiakkaistaan ja siitä, miten he voisivat toteuttaa tämän tehtävän omassa työympäristössään.</p>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	Tätä tehtävää suorittaessa asiakkaalle tulee antaa riittävästi aikaa perehtyä neurolingvistiseen ohjelmointiin ja sen hyödyllisyyteen ajatellen omaa kehitystään. Asiakkaan tulee tehtävämonisteen 7 avulla käydä läpi tiedot, suorittaa siihen liittyvä miniharjoitus ja keskustella kouluttajansa/valmentajansa/hoitajansa kanssa perusteellisesti siitä, kuinka tämä viestintätyyli liittyy hänen omaan tilanteeseensa.

### Tehtävä 8: Aloita, lopeta, jatka, muuta -malli

<b>Vaaditut monistheet ja materiaalit</b>	Tehtävämoniste 8 Kynät muistiinpanojen tekemiseen
<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	<p>Tämän tehtävän tavoitteena on tukea asiakkaita hyvien tapojen ja uusien toimien kehittämisessä, mikä edistää heidän työllistymistään.</p> <p>Pohdiskelemalla seuraavaa neljää näkökohtaa (ALOITA, LOPETA, JATKA, MUUTA) asiakkaat voivat määritellä elämänsä alueita, joita he haluaisivat muuttaa kehittääkseen parempia tapoja työllistymisen edistämiseksi.</p> <p>Kun neuroplastisuutta ja hyvien tapojen kehittämistä on tarkasteltu, tämä tehtävä tulee toteuttaa visuaalisena työkaluna seuraavien vaiheiden suunnittelussa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uusien toimien ja menetelmien aloittaminen.</li> <li>2. Tiettyjen hyödyttömien tapojen lopettaminen.</li> <li>3. Hyödyllisten tapojen jatkaminen.</li> </ol>

	4. Toimien tai tapojen muuttaminen, jotta niistä tulisi tarkoituksen kannalta hyödyllisiä.
<b>Kesto</b>	20 minuuttia (tehtävän suoritus ja keskustelu-aika)
<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Osana Create Future -koulutusohjelmaa jakson fasilitaattorin tulee suorittaa tämä tehtävä kouluttaja-/valmentaja-/hoitajaryhmän kanssa, jotta he saisivat ensikäden kokemusta tämän tehtävän toteuttamisesta asiakkaidensa kanssa.</p> <p>Kun ryhmälle on kerrottu neuroplastisuuden taustalla olevasta teoriasta ja hyviin tapoihin ja toimiin keskittymisen tärkeydestä, jaa osallistujille tehtävämoniste 8.</p> <p>Osallistujille tulee antaa runsaasti aikaa pohtia neljää näkökohtaa (ALOITA, LOPETA, JATKA, MUUTA) ja miettiessään omaa tavoitetta, heidän tulee kirjoittaa monisteen jokaiseen neljään kohtaan muistiinpanoja siitä, mitä he voisivat tehdä jatkossa.</p> <p>Tämän yksilöllisen pohdiskelun jälkeen ryhmän tulee kokoontua keskustelemaan siitä, miten tehtävä oli heidän mielestään hyödyllinen. Fasilitaattorin tulee antaa ryhmälle riittävästi aikaa keskustella tehtävän hyödyllisyydestä osallistujien omiin asiakkaisiin ja omaan työtilanteeseen nähden.</p>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	<p>Tätä tehtävää suorittaessa asiakkaalle tulee antaa riittävästi aikaa miettiä omaa tilannettaan ja neljää eri näkökulmaa (ALOITA, LOPETA, JATKA, MUUTA).</p> <p>Kouluttajana/valmentajana/hoitajana sinun tulee varata runsaasti aikaa itsetutkiskeluun ja ideoiden luomiseen. Keskustelu on tämän aikana oleellisen tärkeää, jotta asiakas voi kehittää ideoita tulevista vaiheistaan pohtien näitä neljää näkökohtaa.</p> <p>Tämän tarkastelun ja tehtävälomakkeen täyttämisen jälkeen asiakkaan tulee asettaa tavoite seuraaville vaiheilleen. Kouluttajana/valmentajana/hoitajana voit antaa asiakkaille tässä koulutusohjelmassa aiemmin käsitellyn SMART-tavoitteen monisteen auttaaksesi heitä kehittämään hyödyllisiä tavoitteita tukemaan toimintaa ja edistymistä.</p>

### Tehtävä 9: Valmennusmallin kirjanen

<b>Vaaditut monisteen ja materiaalit</b>	Tehtävämoniste 9 Kynät muistiinpanojen tekemiseen
<b>Tavoite ja yleiskuvaus</b>	Tämä viimeinen tehtävä on Create Future -koulutusohjelman osallistujille. Jatkossa tämän tehtävän tarkoituksena on tukea yleistä ajattelua siitä, kuinka nämä mallit voidaan toteuttaa kouluttajien/valmentajien/hoitajien työympäristöissä.
<b>Kesto</b>	15 minuuttia (kaikkien mallien tarkastelu ja tehtävän suoritus)



<b>Toteutus kouluttajien kanssa (kokeilujakso)</b>	<p>Create Future -koulutusohjelman lopussa jakson fasilitaattorin tulee käydä läpi kolme ohjelman aikana keskusteltua valmennusmallia ja tuoda esiin kunkin mallin hyödyt.</p> <p>Tämän jälkeen osallistujille jaetaan tehtävämoniste 9, joka auttaa pohtimaan, kuinka he voisivat jatkossa käyttää näitä malleja omien asiakkaidensa tukemiseen.</p> <p>Tämä tehtävä tulee suorittaa yksin. Osallistujat voivat jakaa tietoja vain, jos he katsovat sen sopivaksi ja paljastamatta asiakkaitaan koskevia tietoja.</p>
<b>Toteutus asiakkaan kanssa (tuleva käyttö)</b>	<p>Ei sovellu tähän tehtävään.</p>

### Tuntisuunnitelma

Tuntisuunnitelma on apuväline, joka tukee fasilitaattoria koulutusjakson aikana ja auttaa varmistamaan, että kaikki sisältö on käsitelty jakson aikana. Tuntisuunnitelmat ovat ainoastaan viitteellisiä ja niitä voidaan muuttaa kouluttajan kokemuksen pohjalta. Create Future -kurssin fasilitaattorien tulee olla kokeneita kouluttajia/opettajia, jotka voivat asianmukaisesti tukea kurssin osallistujia.

Tämä tuntisuunnitelma perustuu klo 9.30 alkavaan ja klo 12.30 päättyvään koulutusjaksoon (kesto yhteensä 3 tuntia).

Aika	Kesto	Aihe	Muistiinpanot/resurssit
9.30 – 9.40	10 minuuttia	Tervetulo puhe ja koulutusjakson tarkoitus	Tervetulo puheen aikana tulee antaa tietoa koulutusjakson tarkoituksesta ja sen painopisteestä.
9.40 – 10.20	40 minuuttia	<b>Teoria</b> – Neurolingvistinen ohjelmointi	Valmennusmallin esittely ja teorian kuvaus. Korosta, kuinka tärkeä tämä malli on asiakkaiden tukemisessa.
10.20 – 10.50	30 minuuttia	<b>Tehtävä</b> – NLP-mallin tiedot ja minitehtävä	Toteuta tämä tehtävä <b>tehtävämonisteen 7</b> avulla.  Tämän tehtävän jälkeen tulee varata aikaa keskustelulle siitä, kuinka tätä tehtävää ja valmennusmallia voidaan käyttää kouluttajien/valmentajien työssä asiakkaiden tukemiseksi.
10.50 – 11.00	10 minuuttia	Tauko	Anna osallistujien pitää tauko, nauttia juotavaa tai välipalaa. Tämä tauko antaa myös osallistujille aikaa pohtia, mitä he ovat oppineet jakson ensimmäisellä puoliskolla.

11.00 – 11.20	20 minuuttia	<b>Teoria ja video –</b> Neuroplastisuus  Keskustelu	Esittele neuroplastisuuden teoria ja video näiden tietojen tueksi. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g">https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g</a>  Tämän jälkeen tulisi käydä keskustelua siitä, miten tämä teoria liittyy osallistujien asiakkaisiin ja kuinka uusien tapojen ja toimien kehittäminen voisi tukea heitä heidän elämässään ja työnsaassaan.
11.20 – 11.40	20 minuuttia	<b>Teoria -</b> Kuinka kehittää hyviä tapoja ja positiivista kieltä	Esittele teoria hyvien tapojen ja positiivisen kielen kehittämistä.  Keskustele esimerkiksi dopamiinin teoriasta.
11.40 – 12.00	20 minuuttia	<b>Tehtävä -</b> Aloita, lopeta, jatka, muuta -malli	Toteuta tämä tehtävä <b>tehtävämonisteen 8</b> avulla.  Tämän tehtävän jälkeen tulee varata aikaa keskustelulle siitä, kuinka tätä tehtävää ja valmennusmallia voidaan käyttää kouluttajien/valmentajien työssä asiakkaiden tukemiseksi.
12.00 – 12.15	15 minuuttia	<b>Katsaus kaikkiin malleihin</b> ja mitä seuraavaksi – keskustelua siitä, kuinka malleja voidaan toteuttaa jatkossa	Kertaa kolme mallia ja kunkin yleistä käyttöä asiakkaiden tukemiseen heidän työnsaassaan.  <b>Valmennusmallin kirjanen – tehtävämoniste 9</b> -esittely, joka auttaa heitä käyttämään näitä malleja ja pohtimaan, kuinka niiden toteutus sujui heidän omassa työelämässään.
12.15 – 12.30	15 minuuttia	Koulutusjakson päättäminen – arviointi	Jakson lopussa tulee antaa seuraavat: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Arviointilomake kokeilujakson arvioimiseksi.</li> <li>● Loppulausunto projektista ja mahdollisista tulevista tapahtumista.</li> <li>● Mahdollisuus jatkuvaan yhteydenpitoon ja verkostoitumiseen (jos mahdollista).</li> </ul>

**Muita avoimia oppimateriaaleja kouluttajien tueksi:**

- <https://positivepsychology.com/albert-ellis-abc-model-rebt-cbt/>
- <https://goals-in-therapy.com/using-goals-with-children-young-people-with-learning-disabilities/>



## Tehtävämonisteet

### Tehtävämoniste 1 – Ajattele, toimi, pohdi

**Vaihe 1:** Ajattele onnistunutta tilannetta tai tilannetta, jonka toivoisit menneen paremmin.

**Vaihe 2:** Pohdi jokaista ”Ajattele, toimi, pohdi” -mallin vaihetta ja kirjoita ajatuksesi seuraaviin kysymyksiin.

#### AJATTELE

3. Mikä oli ajatusmallisi ennen aloittamista?

---

---

4. Mietitkö eri vaihtoehtoja? Löysitkö yhden ratkaisun ja päätitkö toimia vain sen perusteella?

---

---

#### TOIMI

3. Mitä teit?

---

---

4. Saitko toimenpiteen valmiiksi kerralla vai jonkin ajan kuluessa?

---

---

#### POHDI

4. Missä onnistuit? Miksi?

---

---

5. Mikä olisi voinut mennä paremmin? Miksi?

---

---

6. Mitä voisit tehdä toisin ensi kerralla?

---

---

Pohdiskelemalla onnistunutta tai epäonnistunutta tilannetta voit määrittää toimenpiteet, joita tarvitaan tilanteen lopputuloksen muuttamiseksi, jos tilanne toistuu. Kunkin tilanteen kohdalla oppimisvälineenä käytetään ”Ajattele, toimi, pohdi” -mallia.



## Tehtävämoniste 2 – Kyselytekniikka ja roolipeli

### **ESIMERKKITILANNE:**

***”Kun menen työhaastatteluun, ajattelen aina, että ihmiset tuijottavat minua ja ajattelevat, etten pysty tekemään tätä työtä. Se ahdistaa minua ja pärjään sen vuoksi haastattelussa huonosti, joten en koskaan saa työtä”.***

### **KYSELYTEKNIikka – SUOSITELTAVAT ja VÄLTETTÄVÄT kysymykset**

#### **Hyvä muistaa:**

Kyselytekniikka ei saa olla kyselyä; sen sijaan kyseenalaistamisen tulisi edistää pohdiskelua ja mahdollista muutosta ajatteluprosessissa. Joitakin hyödyllisiä kysymyksiä voivat olla esimerkiksi:

- ”Miksi se sai sinut tuntemaan niin?”
- ”Mitä olisit voinut tehdä toisin?”
- ”Mitä voisit tehdä seuraavalla kerralla erilaisen tuloksen saavuttamiseksi?”
- ”Oletko miettinyt muita mahdollisuuksia?”
- ”Mitä toivot saavuttavasi tällä?”
- ”Mitä voisit sanoa auttaaksesi itseäsi tässä erityisessä tilanteessa?”

Jokainen näistä kysymyksistä edistää pohdiskelua ja itsetutkiskelua, antamatta neuvoja! Kysymysten jälkeen asiakkaasi voivat kehittää uusia ideoita ja toimenpiteitä, joita he haluavat kokeilla uusia mahdollisuuksia tutkittuaan.

#### **Hyvä välttää:**

Neuvominen voi olla hyödytöntä, kun se ohjaa henkilöä tiettyyn ajattelu- tai toimintatapaan. Kysymykset sen sijaan auttavat voimaannuttamaan heitä ja tukemaan heitä omien ratkaisujen löytämisessä.

Kun käytät kyselytekniikkaa, varo ja vältä lauseita, jotka alkavat seuraavasti:

- ”Oletko ajatellut.....?”
- ”Oletko kokeillut..?”
- ”Voisit kokeilla...”

Jotkut kommentit voivat olla hyödyttömiä itsetutkistelussa, ja niitä tulee välttää, kuten:

- ”Kun työskentelin vastaavassa työssä, tein.. ”
- ”Kun menin haastatteluun, löysin hyväksi aina.. ”

Vältä aina hyödyttömiä kommentteja, jotka johtavat neuvomiseen, kuten seuraavia:

- ”Jos olisin sinun tilanteessasi, niin..

Kysymykset tukevat asiakkaan itsetutkiskelua ja itsetietoisuutta. He voivat tällöin löytää uusia ratkaisuja, jotka olivat jo heidän mielessään ja kysymykset ainoastaan auttoivat löytämään ne.



## Tehtävämoniste 3 – SMART-tavoitteet

Tässä on muistutus SMART-tavoitteiden lyhenteestä. Käytä annettuja kysymyksiä pohtiaksesi tavoitteitasi ja tehdxsesi niistä mahdollisimman tarkkoja, mitattavia, saavutettavissa olevia, osuvia ja aikaan sidottuja. SMART-tavoitteiden kehittäminen auttaa sinua luomaan toimia ja askeleita, jotka auttavat sinua kohti laajempia tavoitteitasi. Jokainen saavutettu SMART-tavoite lisää itsetehokkuutta ja itseluottamusta kehittäen näitä pehmeitä taitoja, mikä auttaa laajempaa tavoitetta löytää työtä tai muita mahdollisuuksia.

### **S**pecific (Tarkka)

- Mitä haluan saavuttaa?
- Miksi haluan saavuttaa tämän?
- Mitä vaatimuksia on olemassa?
- Mitä rajoituksia on olemassa?

### **M**easurable (Mitattavissa)

- Miten mittaan edistymistäni?
- Mistä tiedän, milloin tavoite on saavutettu?

### **A**chievable (Saavutettavissa)

- Miten tavoite voidaan saavuttaa?
- Mitkä ovat loogiset vaiheet, jotka minun pitäisi tehdä?

### **R**elevant (Osuva)

- Onko tämä kannattava tavoite?
- Onko tämä oikea aika?
- Onko minulla tarvittavat resurssit tämän tavoitteen saavuttamiseksi?
- Onko tämä tavoite pitkän aikavälin tavoitteideni mukainen?

### **T**ime-Bound (Aikaan sidottu)

- Kuinka kauan tämän tavoitteen saavuttaminen kestää?
- Milloin tämä tavoite on määrä saavuttaa?
- Milloin aion työskennellä tämän tavoitteen eteen?

## Tehtävämoniste 4 – Vahvuuksien tunnistaminen

Nämä 24 luonteen vahvuutta ja hyvettä on luotu VIA Instituten laatiman luonnetaulukon pohjalta.<sup>20</sup>

**VAIHE 1: Lue seuraavat 24 vahvuutta ja ympyröi ne, jotka sinulla mielestäsi on.**

<b>Luovuus</b>	<b>Tiedon- janoinen</b>	<b>Hyvä kommunikaattori</b>	<b>Innokas oppimaan</b>	<b>Visio</b>	<b>Rohkeus</b>
<b>Sinnikkyys</b>	<b>Rehellisyys</b>	<b>Intohimo</b>	<b>Kriittinen ajattelija</b>	<b>Ystävällisyys</b>	<b>Sosiaaliset taidot</b>
<b>Ryhmätyö</b>	<b>Oikeuden- mukaisuus</b>	<b>Johtajuus</b>	<b>Anteeksianto</b>	<b>Motivaatio</b>	<b>Positiivisuus</b>
<b>Kurinalaisuus</b>	<b>Arvostus</b>	<b>Ongelman ratkaisija</b>	<b>Toivo</b>	<b>Huumorintaju</b>	<b>Luottamus</b>

**VAIHE 2: Kirjoita jokaisen vahvuutesi kohdalla esimerkki siitä, kuinka olet osoittanut tämän vahvuuden.**

Vahvuus: \_\_\_\_\_

Esimerkki siitä, kuinka olet osoittanut tämän vahvuuden:

---



---



---

**VAIHE 3: Tunnista vahvuus, jota haluat parantaa.**

Vahvuus, jota haluat parantaa: \_\_\_\_\_

Kuinka voisit parantaa tätä vahvuutta?

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

**Kirjoita ylös SMART-tavoite, jonka avulla voit kehittää tätä taitoa lähitulevaisuudessa.**

SMART-TAVOITE SEURAAVAN VAHVUUDEN KEHITTÄMISEKSI: \_\_\_\_\_

OMA SMART-TAVOITTEENI:

---



---

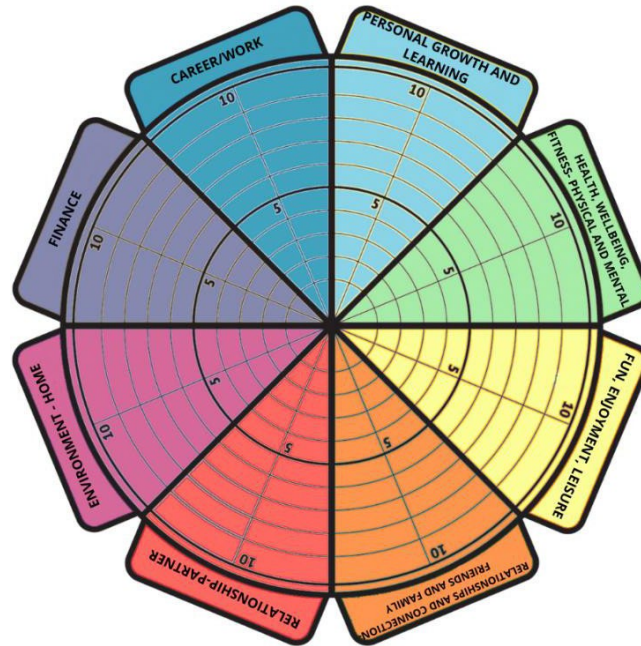


---

<sup>20</sup> <https://www.viacharacter.org/resources>

## Tehtävämoniste 5 – Vahvuuksien esittäminen ansioluettelossa (tapaustutkimukset)

Tämän kattavan tapaustutkimuksen tavoitteena on tarkastella yksilöä koskevia tietoja ja tunnistaa vahvuuksia, kykyjä ja taitoja, joista voi olla hyötyä työelämässä ja jotka voivat johtaa työllistymiseen tai vapaaehtoistyöhön. Alla olevaa Inova Consultancyn (Iso-Britannia) laatimaa elämänpyörägraafikkaa käytetään lähtökohtana Benin elämän näkökohtien tutkimiseen.



**Tapaustutkimus 1:** Ben on 26-vuotias, hänellä ei tällä hetkellä ole töitä ja hän kärsii ahdistuksesta. Hän on työskennellyt aiemmin, mutta työn tuottama paine oli hänelle toisinaan ylivoimainen. Nyt hän kokee olevansa työkykyisempi ja olisi kiinnostunut osa-aikaisista mahdollisuuksista.

Ottaen huomioon joitain hänen elämänpyöränsä näkökohtia hän tekee elämässään seuraavaa:

**Henkilökohtainen kasvu ja oppiminen:** Ben on opiskellut itse matematiikkaa. Työttömänä ollessaan hän on opetellut käyttämään laskentataulukoita kirjaamaan ja luetteloimaan harrastuksiaan. Hän on innokas Star Wars -lelujen ja -muistoesineiden kerääjä. Itse asiassa hän on käynyt kauppaa tavaroilla eBayssä ja tehnyt melkoisesti voittoa viime kuukausina.

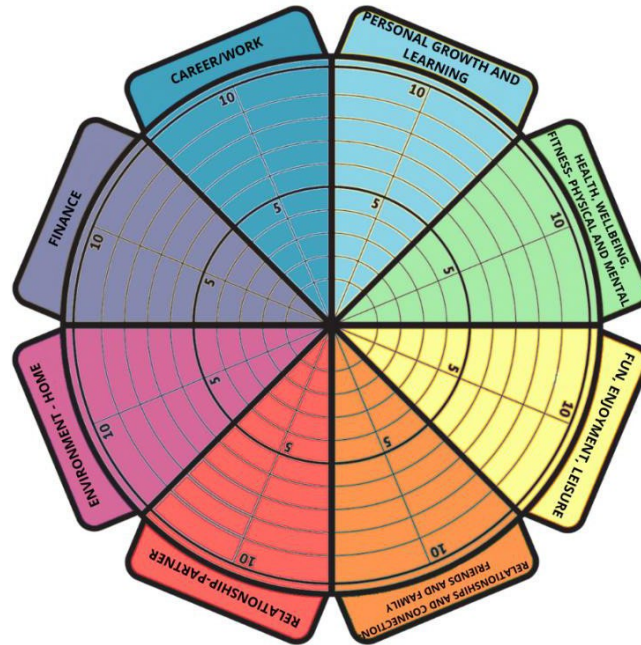
**Ura/työ:** aiemmat työpaikat olivat hallinnon ja tukipalvelun avustajan paikkoja. Hän ei nauttinut puhelimen käytöstä eikä tunne itseään varmaksi ryhmissä, mutta hänellä on jonkin verran luottamusta kahdenvälisissä suhteissa.

**Hauskanpito/nautinnot/vapaa-aikaa:** hän on innokas rautatiemallien harrastaja, hän on perinyt intohimon isältään ja seuraa tätä aihetta käsitteleviä foorumeja useilla keräilijäsivustoilla.

**Harrastukset:** pelaaminen, puutarhanhoito, pyöräily, kuntoilu, sosiaalinen media, pelaamisesta (eri tasoihin pääsemisestä) kertovien YouTube-videoitten tekeminen ja rautatiemallinnukseen liittyvien asioiden edistäminen. Hän suunnittelee keräilytapahtumaa kesällä 2022 ja blogin aloittamista.

© Inova Consultancy

Tämän kattavan tapaustutkimuksen tavoitteena on tarkastella yksilöä koskevia tietoja ja tunnistaa vahvuuksia, kykyjä ja taitoja, jotka voivat olla hyödyllisiä työelämässä ja jotka voivat johtaa työllistymiseen tai vapaaehtoistyöhön. Alla olevaa Inova Consultancyn (Iso-Britannia) laatimaa elämänpyörägraafikkaa käytetään lähtökohtana Anyan elämän näkökohtien tutkimiseen.



**Tapaustutkimus 2:** Anya on 40-vuotias, hänellä ei tällä hetkellä ole töitä ja hän kärsii aikuisten ADHD:sta. <https://add.org/adhd-facts/>

Hän on juuri saanut diagnoosin, ja hän hakee tietoja ja suunnittelee seuraavia toimiaan. Anya olisi kiinnostunut osa-aikaisista mahdollisuuksista, jos työssä voidaan tehdä mukautuksia. Anya huomaa olevansa helposti hajamielinen, hänen on vaikea keskittyä pitkään ja hän ei pysty hallitsemaan impulssejaan; esimerkiksi odottaminen on hänelle vaikeaa monissa olosuhteissa. Aikaisemmassa työympäristössä hän piti välittömästä tiedonsaannista ja kollegoiden vastauksista hänen kysymyksiinsä. Jos hän halusi puhua esimiehelleen, hän keskeytti kokoukset kyselyillä. Hän toimii hyvin tiimissä, jos hän saa kertoa tarpeistaan. Hän pitää rutiinitehtävistä ja selkeästä ohjauksesta. Hän on erittäin luova ja hänellä on kuvituksen perustutkiminto, vaikka hän ei ole koskaan työskennellyt tällä alalla.

**Suhteet/kumppani:** Anyan kumppani pyörittää osa-aikaista pitopalvelua häihin ja tapahtumiin. Anya hoitaa suurimman osan mainonnasta ja käsittelee sähköpostikyselyt ja varaukset. Anya pitää sähköistä päiväkirjaa, jossa on muistutuksia ja tärkeitä tietoja. Hänen kumppaninsa kehittää verkkosivustoa. Anya haluaa oppia myös mainostamaan yritystä Instagram-postausten avulla.

**Ympäristö/koti:** Anya perusti kirjaryhmän henkilöille, joilla on vasta diagnosoitu ADHD, ja hän on pyörittänyt pienryhmää verkossa. He valitsivat luettavaksi kirjan piilevistä vammoista ja ovat keskustelleet esiin tulleista asioista. Anya ryhtyi vapaaehtoisesti hoitamaan iäkkäiden naapureiden asioita Covid-19-sulun aikana.

**Harrastukset:** uinti luonnossa, Lego-rakentelu veljentyttären kanssa, ranska, kalligrafia, virkkaus, puutarhanhoito, lukeminen, muoti, tällä hetkellä amatöörimaalaaja-kurssilla.

© Inova Consultancy



**Huomioi seuraavat kysymykset:**

1. Mitä taitoja tapaustutkimuksen 1/2 henkilöllä on?

---

---

2. Mitkä näistä taidoista ovat siirrettävissä (voidaan käyttää työnhaussa/työssä)?

---

---

3. Kuinka tapaustutkimuksen 1/2 henkilö voisi myydä taitojaan osoittaakseen kykynsä auttaa tulevaa työnantajaa?

---

---

4. Onko heidän otettava huomioon muita elämänsä osa-alueita ja niillä hankittuja siirrettäviä taitoja?

---

---

**Siirrettävien taitojen esittäminen:**

Tutki ansioluetteloesimerkkejä kotimaassasi nähdäksesi, kuinka voit esittää siirrettävissä olevat taitosi ansioluettelossa.

## Tehtävämoniste 6 – Lisätehtävä – Negatiivisten puolien muuttaminen positiiviseksi

Negatiivisuus voi olla demotivoivaa ja vahingollista joissakin tilanteissa. Positiivinen itsepuhuminen ja positiivinen ajattelutapa haasteiden käsittelyssä voivat auttaa kehittämään joustavuutta ja positiivisia näkemyksiä muutokseen.

Mieti vastauksia seuraaviin kysymyksiin huolellisesti, jotta voit aloittaa positiivisemmän itsepuheen kehittämisprosessin.

**Kuinka negatiiviset ajatukset ovat estäneet sinua saavuttamasta jotain?**

**Mitä voit tehdä ajatellaksesi itsestäsi positiivisemmin?**

**Uskotko itseesi?**

**Miten voit uskoa itseesi enemmän?**

**Mitä toimia voit tehdä saavuttaaksesi tavoitteesi?**

**Tiedätkö, että et ole yksin ja että on ihmisiä, jotka voivat auttaa?**

**Kuka voi auttaa sinua?**

**Mistä tiedät, että olet menossa oikeaan suuntaan?**

**Mitä hyötyä positiivisesta ajattelusta on?**

\*\*\*\*

**Kirjoita muistiin yksi positiivisen itsepuheen lainaus:**

**Esimerkki:** *“Olen vahva ja pystyn tähän!”*

**Positiivisen itsepuheen lainauksesi:** \_\_\_\_\_



## Tehtävämoniste 7 – NLP-viestintämalli

NLP-viestintämallia kutsutaan myös NLP-metamalliksi. Tapa, jolla koemme maailman aisteillamme (esimerkiksi sen, mitä näemme, haistamme tai kuulemme), suodattuu menneiden kokemustemme kautta ja vaikuttaa käyttäytymiseemme.

NLP-metamalli kuvaa tapaa, jolla ihmisten puhuessa tapahtuu luonnollisesti kolme prosessia: **poisjättäminen, vääristäminen ja yleistäminen**. Näin voimme selittää kokemuksemme sanoin helpommin – muuten olisimme hyvin pitkäväteisiä!

### Vääristäminen - muuttuva merkitys

Pintarakenne	Kysymys / syvä rakenne	Lopputulos
<b>Ajatustenluku</b> (Toisen henkilön sisäisen tilan tietäminen - sanomatta kuitenkaan miten se tiedetään) Esimerkiksi: "Hän ei pidä minusta".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mistä tiedät, ettei hän pidä sinusta?</li> </ul>	Palauttaa tiedon lähteen.
<b>Menetetty performatiivi</b> (Arvoarviointi – jossa tuomitseva henkilö jätetään ulkopuolelle) Esimerkiksi: "Rikkaus on haitaksi".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuka sanoo, että se on haitaksi?</li> <li>Kenen mukaan?</li> <li>Mistä tiedät, että se on haitaksi?</li> </ul>	Kerää näyttökriteerit. Palauttaa menetetyt tiedot.
<b>Syy-seuraus</b> Syyn asettaminen virheellisesti itsensä ulkopuolelle Esimerkiksi: "Hän saa minut vihaiseksi".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miten hänen tekemisensä saa sinut valitsemaan vihaisen olotilan?</li> <li>Tai – miten konkreettisesti?</li> </ul>	Palauttaa valinnan.
<b>Monimutkainen vastaavuus</b> Kaksi kokemusta tulkitaan synonyymeiksi. Esimerkiksi: "Hän huutaa minulle aina, hän ei pidä minusta".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miten hänen huutonsa tarkoittaa, ettei hän pidä sinusta?</li> <li>Oletko koskaan huutanut jollekin josta pidät?</li> </ul>	Antaa vastaesimerkin.
<b>Ennako-oletukset</b> Esimerkiksi: "Jos mieheni tietäisi kuinka paljon kärsin, hän ei tekisi sitä".	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miten valitset kärsiväsi?</li> <li>Miten hän reagoi?</li> <li>Mistä tiedät, ettei hän tiedä?</li> </ul>	Palauta syy. Mitä hän tekee? Lopeta ajatusten lukeminen.

## Yleistykset

<b>Universaalikvanttorit</b> Kaikki, jokainen, ei koskaan, ei kukaan jne. Esimerkiksi: "Hän ei koskaan puhu minulle".	Liiottele universaalikvanttoria ja anna vastaesimerkkejä... <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei koskaan?</li> <li>• Mitä tapahtuisi, jos hän puhuisi?</li> </ul>	Palauta vastaesimerkki – vaikutusten tulos.
<b>Ilmaukset</b> Esimerkiksi: "Minun täytyy tehdä kovasti töitä" tai "en voi lopettaa tupakointia".	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitä tapahtuisi, jos et tekisi?</li> <li>• ...tai?</li> <li>• Mikä estää sinua?</li> <li>• Mitä tapahtuisi, jos voisit?</li> </ul>	Palauta vaikutukset/lopputulos. Palauta syyt.

Yleistykset ovat tärkeitä – ne muistuttavat stereotyyppioita – tarvitsemme niitä ymmärtääksemme maailmaa.

- **HARJOITUS**

Tuleeko sinulla mieleen joitain yleistyksiä?

---



---



---



---

Miksi luulet niiden olevan rajoittavia?

---



---



---



---

## Poisjättäminen

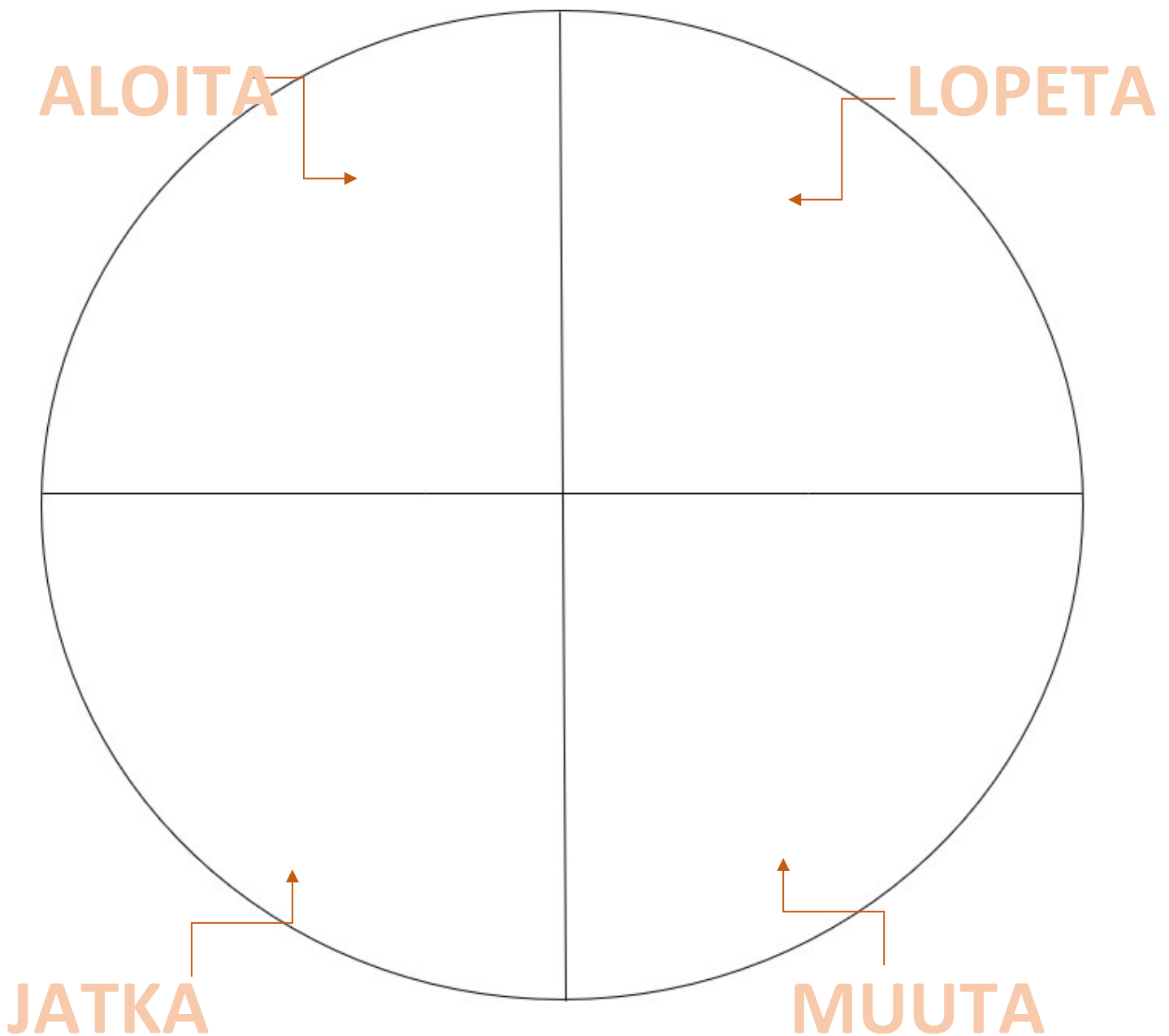
<b>Nominalisaatiot:</b> Käsittele sanoja, substantiiveiksi muutettuja verbejä. Esimerkiksi: "Meillä on ongelma viestinnässä".	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuka ei kommunikoi, mitä ja kenelle?</li> <li>• Miten haluaisit kommunikoida?</li> </ul>	Muuttaa verbin takaisin prosessiksi, palauta poisjätetty.
<b>Määrittämättömät verbit:</b> Esimerkiksi: "Hän hylkäsi minut".	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuinka konkreettisesti hän hylkäsi sinut?</li> </ul>	Määritä verbi.
<b>Vertaileva poisjättäminen:</b> Esimerkiksi: "Se on kallis!"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mihin verrattuna?</li> </ul>	Palauta vertailu.

Poisjättämistä kutsutaan myös valikoivaksi huomioimiseksi. Jätämme huomioimatta keskeiset yksityiskohdat tehokkuutemme parantamiseksi. Tämä voi kuitenkin aiheuttaa ongelmia, jos tapana on poisjättää aina tiettyjä tietoja, esimerkiksi kiinnittää aina huomiota kritiikkiin ja olla huomioimatta kohteliaisuuksia. Poisjättämisen tiedostaminen voi myös auttaa meitä selventämään viestintäongelmia paremmin.

## Tehtävämoniste 8 - ALOITA, LOPETA, JATKA, MUUTA -malli

Mieti tämänhetkisiä toimiasi ja tapojasi työllistettävyyteen, työnhakuun ja muiden uramahdollisuuksien löytämiseen liittyen. Mitä sinun pitäisi aloittaa, lopettaa, jatkaa ja muuttaa työllistyvyytesi parantamiseksi? Täydennä alla oleva kaavio näillä tiedoilla. Kirjoita ajatuksesi jokaiseen ympyrädiagrammin osioon.

- Mitä minun pitäisi **aloittaa** tekemään? Uusi taktiikka tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Mitä minun pitäisi **lopettaa** tekemästä? Teot, jotka aiheuttavat stressiä, ahdistusta tai epäonnistumista.
- Mitä minun pitäisi **jatkaa**? Toimivia asioita. Asioita, joista tulee hyvä mieli.
- Mitä minun pitäisi **muuttaa**? Kaikki mikä ei toimi.



## Tehtävämoniste 9 – Valmennusmallien kirjanen

Kun Create Future -koulutusohjelma on päättynyt, voit käyttää tätä valmennusmallien kirjasta tarkastellaksesi kaikkia malleja tai tehtäviä, jotka mielestäsi voivat olla hyödyllisiä työympäristössäsi ja asiakkaillesi. Alla on joukko kysymyksiä, joiden avulla voidaan pohtia tehtäviä ja malleja:

**Malli/tehtävä:** \_\_\_\_\_

**Tärkeimmät kohdat tästä mallista/tehtävästä:**

- 
- 
- 

**Miten voisit hyödyntää tätä mallia/tehtävää omassa työympäristössäsi?**

---

---

---

**Miten asiakkaasi voisivat hyötyä siitä?**

---

---

---

**Tarvitaanko tämän mallin/tehtävän toteuttamiseen lisätietoja tai parempaa tuntemusta?**

---

---

---

**Jos tarvitset lisätietoja tai parempaa tuntemusta, mistä voit saada niitä?**

---

---

---

***\*\* Suosittelemme käyttämään yhtä sivua mallia/tehtävää kohti, jotta voit luoda kirjasen niistä tärkeimmistä malleista/tehtävistä, joita voit käyttää tulevassa työssäsi asiakkaiden kanssa\*\****



## Liite – Kokeilujakson asiakirjat

Seuraavia asiakirjoja tulee käyttää tukemaan tämän Erasmus+ -projektin ja rahoituksen Create Future IO2 -kokeilujakson edellyttämien tietojen keräämistä ja kokoamista.

- **Rekisteröintikysymykset:** kun tätä koulutusta mainostetaan osallistujien rekrytoimiseksi tähän koulutuskokeiluun, jokaisesta osallistujasta tulee kerätä seuraavat tiedot.
- **Koulutusjakson arviointilomakkeet:** IO2-kokeilujaksojen osallistujien tulee täyttää jakson arviointilomake **1. jakson** ja **2. jakson** lopussa.
- **Lopullinen arviointilomake:** IO2-kokeilujaksojen osallistujien tulee täyttää lopullinen arviointilomake **3. jakson** lopussa.
- **Maakohtainen kokeiluraportti:** jokaisen näitä kokeilujaksoja järjestävän kumppaniorganisaation tulee täyttää maakohtainen kokeiluraportti kokeilun päättymisen jälkeen.



## Rekisteröintikysymykset

Koko nimi: \_\_\_\_\_

Sukupuoli: \_\_\_\_\_

**Ikä: Valitse oikea vaihtoehto.**

18–24

25–34

35–44

45–54

Yli 55

**Oletko valmentaja/kouluttaja/hoitaja ura- ja koulutuspalveluissa, jotka tukevat haavoittuvassa asemassa olevia henkilöitä? Valitse oikea vaihtoehto.**

**HUOMAUTUS KUMPPANEILLE:** IO2-koulutuksen ensisijaisena kohderyhmänä tulee pitää koulutuksen ja työllistämisen parissa työskenteleviä ammattilaisia/valmentajia/kouluttajia, jotka toimivat vammaisia, mielenterveysongelmista kärsiviä tai haavoittuvassa asemassa olevia henkilöitä tukevissa ura- ja koulutusneuvontapalveluissa. Projektin toissijaisen kohderyhmän muodostavat heidän asiakkaansa, jotka ovat vammaisia, mielenterveysongelmista kärsiviä henkilöitä ja muita heikommassa asemassa olevia ryhmiä.

Kyllä

Ei

**Kerro työtehtävistäsi:**

\_\_\_\_\_

**Miksi haluaisit osallistua tälle koulutuskurssille?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Onko sinulla kommentteja tai kysyttävää? (esim. tarvittava tuki vammaisille)**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





## Koulutusjakson arviointilomake

Jakso: [1/2] poista tarvittaessa

Nimi (valinnainen): \_\_\_\_\_

Mitä odotit tältä jaksolta ja täyttikö se odotuksesi?

---

---

Arvioi tämän päivän koulutus seuraavilta osin asteikolla 1–5 (1=heikko ja 5=erinomainen):

	1	2	3	4	5
Kouluttaja(t)					
Koulutusjakson sisältö					
Kouluttajien tuki / annetut tukimateriaalit					
Jakson järjestäminen					
Tehtävien/materiaalien laatu					

Mikä oli parasta tänään suoritettussa jaksossa ja käytetyissä materiaaleissa?

---

---

---

Onko jotain, mitä haluaisit muuttaa tässä jaksossa tai käytetyissä materiaaleissa?

---

---

---

Uskotko, että voit toteuttaa tässä jaksossa käytettyjä tehtäviä/tekniikoita asiakkaidesi kanssa? Anna lisätietoja.

---

---

Muita kommentteja?

---

---

Rastita tämä ruutu, jos ET halua, että kommenttejasi käytetään nimettömästi tämän projektin markkinointitarkoituksiin.



Lopullinen arviointilomake

**Jakso: 3 – Viimeinen jakso**

**Nimi (valinnainen):** \_\_\_\_\_

**Mitä odotit tältä viimeiseltä jaksolta ja täyttikö se odotuksesi?**

---



---

**Arvioi tämän päivän koulutus seuraavilta osin asteikolla 1–5 (1=heikko ja 5=erinomainen):**

	1	2	3	4	5
Kouluttaja(t)					
Koulutusjakson sisältö					
Kouluttajien tuki / annetut tukimateriaalit					
Jakson järjestäminen					
Tehtävien/materiaalien laatu					

**Mikä oli parasta tänään suoritettussa jaksossa ja käytetyissä materiaaleissa?**

---



---



---

**Onko jotain, jonka haluaisit muuttaa tässä jaksossa tai käytetyissä materiaaleissa?**

---



---



---

**Uskotko, että voit toteuttaa tässä jaksossa käytettyjä tehtäviä/tekniikoita asiakkaidesi kanssa? Anna lisätietoja.**

---



---

**Arvioi asteikolla 1–5 (1 = heikko ja 5 = erinomainen) seuraavat näkökohdat **koko kurssista**, johon olet osallistunut:**

	1	2	3	4	5
Jaksojen kulku					
Tämän kurssin yleinen sisältö					
Kouluttajien antama yleinen tuki / tukimateriaalit					
Jaksojen hyödyllisyys työsi/ työtehtäviesi kannalta					

**Mikä oli parasta koko koulutuskurssissa?**

---

---

**Suosittelisitko tätä kurssia ja projektia kollegallesi?**

- Kyllä
- Ei
- Ehkä

**Mitä kurssin näkökohtia voit toteuttaa omassa työssäsi  
kouluttajana/valmentajana/hoitajana?**

---

---

**Muita kommentteja?**

---

---

*Rastita tämä ruutu, jos ET halua, että kommenttejasi käytetään nimettömästi tämän projektin markkinointitarkoituksiin.*

