

www.humak.fi

Opinnäytetyöraportti

Oppaan luominen valmentajille

Strateginen kumppanuushanke Erasmus+ KA2

Petra Saarinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

4/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Petra Saarinen
Opinnäytetyön nimi: Oppaan luominen valmentajille
Sivumäärä: 40 ja 63 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Virpi Ruuska
Työn tilaaja(t): Muuramen Innola ry

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena oli luoda englanninkielinen jatkokehitettävä versio valmennusoppaasta valmentajille. Nuorten valmentamista käsittelevä opas sisältää tietoa valmentamisesta sekä tarjoaa mahdollisuuden valmentamisesta kiinnostuneille ihmisille kehittää tietämystään ja taitojaan valmentamisen saralla. Opinnäytetyön tilaajana toimi Muuramen Innola ry, jolla on yli 15- vuoden kokemus nuorten valmentamisesta. Opinnäytetyön tilaaja on yksi kolmesta kansainvälisen nuorisotyön Erasmus+ KA2- strateginen kumppanuushankkeen PiF-base International kumppaneista, jossa opinnäytetyöntekijä toimii hankkeen yhtenä projektin johtajista Muuramen Innola ry:ssä.

Opinnäytetyön liitteenä olevaa englanninkielistä valmennusoppasta jatkokehitetään hankkeen aikana valmiiksi tuotteeksi. Opas käännetään hankkeen aikana myös kumppanimaiden äidinkielille suomeksi, ruotsiksi ja romaniaksi. Opinnäytetyöraportti kuvaa miten opas ja oppaan sisältöä kerättiin toiminnallisesti. Toiminnallinen osuus tehtiin Romaniassa keväällä 2019 järjestetyllä koulutusviikolla ja aineisto koottiin yhtenäiseksi valmennusoppaaksi kevään 2020 aikana suomessa. Opinnäytetyöraportissa avataan nuorten valmentaminen- käsitettä ammatikseen valmentavien aikuisten haastatteluiden avulla.

Opinnäytetyössä luotua opasta voidaan hyödyntää yhteisöpedagogin koulutuksessa, järjestö- ja nuorisotyössä tuomaan valmentaminen ammatillisen nuorisotyön menetelmäksi vahvemmin sekä tuomaan tietoisuutta valmentamisesta kansainvälisessä nuorisotyössä.

Asiasanat: valmennus, nuorisotyö, yrittäjäyyskasvatus, sosiaalinen vahvistaminen, osallisuus, kansainvälisyys

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Civic Activities and Youth Work Program

Author: Petra Saarinen
Title: Creating a handbook for coaches
Number of Pages: 40 and 63 attachment pages
Supervisor(s): Virpi Ruuska
Subscriber(s): Muuramen Innola ry

The topic of this functional thesis was to create a version of the coaching handbook for coaches in English that can be developed further during the project. The coaching handbook that deals with youth coaching provides information on coaching and gives an opportunity for people interested in coaching to develop their knowledge and skills in the field of coaching. The commissioner of the thesis was Muuramen Innola ry, which has more than 15 years of experience in coaching young people. The commissioner of the thesis is one of the three partners of the international youth work Erasmus + KA2 strategic partnership project, PiF-base International, where the thesis author works as one of the project managers in the project at Muuramen Innola ry.

The English-language handbook attached to the thesis will be further developed into a finished product during the project. During the project, the coaching handbook will also be translated into the mother tongues of the partner countries in Finnish, Swedish and Romanian. The thesis report describes how the handbook and the content of the handbook were functionally collected. The functional part was done during the training course held in Romania in the spring of 2019 and the material was compiled into a unified coaching handbook during the spring of 2020 in Finland. The thesis report opens the concept of youth coaching with the help of interviews from adults that coach others in their profession.

The coaching handbook created in this thesis can be utilized in community educator training, organizational and youth work to bring coaching more strongly as a method of professional youth work and to raise awareness about coaching in international youth work.

Keywords: coaching, youth work, entrepreneurship education, social empowerment, participation, internationality

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJAN ESITTELY	9
2.1	Muuramen Innola ry	9
2.2	PiF-base International Erasmus + KA2- hanke.....	10
3	KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ	12
3.1	Nuoruus	12
3.2	Yrittäjyyskasvatus.....	13
3.3	Osallisuus.....	15
3.4	Sosiaalinen vahvistaminen.....	16
3.5	Sosiaalinen yrittäjyys.....	16
3.6	Valmentaminen	18
4	OPPAAN TUOTTAMINEN OPINNÄYTTEENÄ	21
4.1	Aineiston keruu	21
4.1.1	Toiminnallinen ideointi Romaniassa	22
4.1.2	Toiminnallisen ideoinnin tulokset	26
4.2.1	Haastattelut <i>nuorten valmentaminen</i> - käsitteen määrittelyä tukemassa ..	29
4.2.2	Haastatteluiden tulokset ja niiden analysointi	33
5	POHDINTA.....	35
5.1	Hyödynnettävyys ja tulokset	36
6.	LÄHTEET	38
7.	LIITTEET	440

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja tuotoksena on jatkokehitettävä Valmennusopas valmentajille, joka on kirjoitettu englannin kielelle. Valitsin opinnäytetyökseni toiminnallisen opinnäytetyön, jotta saan luoda oppaan, jossa voin hyödyntää ammattiosaamistani sekä samalla kehittää itseäni ja tuoda valmentamista enemmän näkyville yhtenä ammatillisen nuorisotyön menetelmänä. Opinnäytetyöni on osa kansainvälistä nuorisotyötä tekevää Erasmus+ KA2 (avaintoimi 2) kolmivuotista strateginen kumppanuus hanketta, jossa on kolme kumppaniyhdistystä mukaan lukien työn tilaajani Muuramen Innola ry. Hankkeen aikana kumppanit tuottavat useita tuotoksia kuten oppaita, podcasteja, arviointityökaluja ja artikkeleita. Nämä tuotokset esitellään hankkeen aikana järjestettävissä tapahtumissa ja ovat vapaasti kaikkien käytettävissä hankkeen päätyttyä.

Tilaajana opinnäytetyöllä ja oppaalla toimi Muuramen Innola ry, joka on yksi Erasmus + KA2, PiF -base International -hankkeen kolmesta kumppanimaasta ja josta omat ensimmäiset valmennuskokemukseni ovat. Muuramen Innola ry:n noin 15 vuoden kokemus valmentamisesta sai hankkeessa päävastuun valmentamiseen liittyvistä tuotoksista kuten opinnäytetyöraportin liitteenä kehittämästäni oppaasta. Oma ensimmäinen valmennus kokemukseni oli, kun olin 12-vuotias ja siitä asti olen saanut kehittyä valmentamisen saralla jo 12 vuotta. Hankkeen nimi on Pay it Forward- Be a social entrepreneur International (suom. Maksa eteenpäin- Ole sosiaalinen yrittäjä kansainvälinen) ja hankkeessa tehdään yhteistyötä innovaatioiden edistämiseksi, jaetaan hyviä käytänteitä ja kehitetään kumppaneiden toimintaa. Hankkeen tärkein prioriteetti on nuorisotyönlaadun edistäminen. Hankkeessa keskitytään neljään pääteemaan; oppimisympäristö nuorisotyössä, nuorisotyöntekijöiden ammatillisuuden kehittäminen, sosiaalinen osallisuus ja nuorisotyön ja sen laadun monimuotoisuuden hallitseminen ja kehittäminen. Opinnäytetyöraportin liitteenä oleva opas liittyy nuorisotyön ammatillisuuden kehittämiseen yhtenä tuotoksena hankkeen muiden tuotoksien kuten oppiminen ja reflektointi vihon kanssa. Hankkeessa kehitettävän menetelmän avulla tehdään yhteistyötä paikallisten toimijoiden kanssa niin oppilaitosten kuin yhteisöjen kanssa, joten viimeisteltyä opasta tarjotaan myös heille käyttöön. Nuorisotyöntekijöiden ammatillisuuden kehittämiseksi hankkeeseen kuuluu kolmeosainen koulutus hankkeen teemoista ja

hankkeen kokemustenvaihto viikko, joissa oppaaseen kerätään aineistoa ja ideoidaan oppaan runko (sisällysluettelo). Koulutukset on pidetty kolmessa kumppanimaassa, Ruotsissa, Suomessa ja Romaniassa. Romanian koulutusviikolla keskityn pääasiassa keräämään aineistoa Valmennus oppaaseen.

Nuoruus, yrittäjyyskasvatus, osallisuus, sosiaalinen vahvistaminen, sosiaalinen yrittäjyys sekä valmentaminen ovat valikoituneet opinnäyteraportin viitekehikseksi, jotka liittyvät liitteenä olevan valmennusoppaan sisältöihin ja ovat ns. punainen lanka oppaassa ja havainnointini pohjalta ovat käsitteitä, jotka opasta käyttävän tulisi osata. Valmentamisella tarkoitetaan tässä opinnäytetyöraportissa nuorten kanssa tapahtuvaa valmennusta, jossa keskitytään nuoren voimaannuttamisen ja haastamisen avulla ratkaisemaan nuoren kohtaamia haasteita ja täten tavoitellaan nuoren löytävän ja saavuttavan oman potentiaalinsa.

Valmennus auttaa pohjimmiltaan valmennettavaa kehittymään auttamalla, haastamalla ja tukemalla heitä löytämään uusia tapoja tehdä niin. Valmentaminen on periaatteessa epäsuoraa; autetaan ja voimaannutetaan valmennettavaa löytämään itse toimiva tapa, jotta he voivat saavuttaa täyden potentiaalinsa. (Soames 2019, 3-7.)

Opas on luotu Romaniassa tehdyn toiminallisen ideoinnin pohjalta Erasmus + KA2 strateginen kumppanuus hankkeen yhdeksi tuotokseksi. Opas on 59-sivuinen tuotos, joka sisältää aiheita valmentamisen teemaan liittyen, mutta opinnäytetyöraportin liitteenä oleva versio ei ole oppaan lopullinen versio, vaan se tullaan kääntämään hankekumppaneiden äidinkielille eli ruotsiksi ja romaniaksi suomen kielen lisäksi. Opinnäytetyöraportti kuvaa kuinka oppaan runko ja sisältöä suunniteltiin ja luotiin, lisäksi avaa käsitettä nuorten valmentaminen haastatteluiden pohjalta.

Tavoitteena opinnäytetyössäni on luoda ja koota runko sekä aineistoa PiF-base International hankkeelle yleisesti jaettavaan Valmennusopas valmentajille (Coaching Handbook for coaches). Oppaan rakenteen on tarkoitus olla mahdollisimman selkeä, informatiivinen ja helposti ymmärrettävä ja sovellettava. Opas tulee tukemaan hankkeen valmentajien koulutusta sekä tarjota tietoa kaikille valmentamisesta ja valmennuksesta kiinnostuneille. Opasta käytetään myös hankkeessa käytettävän menetelmän uusien valmentajien perehdyttämisessä. Oppaan tulisi sisältää esimerkiksi yleisiä valmentamiseen liittyviä kysymyksiä, teoreettista- ja käytännöllistä tietoa valmentamisesta, valmentajan roolista ja valmennus prosessista. Aineistoa koko

oppaaseen on tarkoitus kerätä kolmelta viikon mittaiselta koulutus viikolta (engl. training course, TC), Ruotsista, Suomesta ja Romaniasta sekä hankkeen kumppaneilta, että oppaan teemoja käsittelevästä kirjallisuudesta. Opas tulee olemaan apuna uusien kumppaneiden hankinnassa ja uusien valmentajien rekrytoinnissa sekä kouluttamisessa sekä mahdollisten mentoreiden apuna. Menetelmää levitettäessä maailmalle opas toimii koulutus kurssien ja konferenssien tukena. Opasta käytetään myös menetelmän ja valmentamisen tutuksi tekemisessä nuorisoalalla työskenteleville ammattilaisille sekä alan opiskelijoille, että sidosryhmille. Valmennusoppaan tehtävillä ja kirjoilla voi valmentaja kehittää itseään lisää, jotta valmentaminen menetelmänä otettaisiin käyttöön niiden nuorten 'asiakkaiden' kanssa, joille se voisi olla parempi vaihtoehto perinteisten menetelmien rinnalle. Opas ja hankkeen muut materiaalit ovat siis osana nuorisotyön ammatillistamisessa ja yhtenäisten arviointikäytänteiden ja laadun mittaamisen avulla.

Oma roolini on opinnäytteentekijänä olemisen lisäksi olla hankkeessa mukana toisena suomen projektikoordinaattorina ja täten aikatauluun vaikutti vahvasti hankkeen aikataulu. Myös oma roolini hankkeessa vaikutti opinnäytetyön tekoon myös lisä stressi tekijänä ja näkökulma voi olla liiankin aiheen sisällä positiivisessa mielessä.

Opinnäytteen tuloksena syntynyttä opasta jatkokehityksen, kuvittamisen ja taittamisen jälkeen painetaan fyysiseksi oppaaksi, sille varatusta hankkeen budjetista. Opasta jaetaan Erasmus+ hankkeen tuotoksena yleisesti kaikille sen haluaville henkilöille ja Erasmus+ hankemaihin, jonka vuoksi työstö kieli on englanti. Opinnäytetyöprosessin aikana matkustin Ruotsiin, Romaniaan sekä järjestin koulutusviikon Suomessa oppaan teemoihin liittyen, mutta niin kuin edellä mainittiin, on oppaan runko luotu Romaniassa tehdyn toiminnallisen ideoinnin pohjalta ja aineistoa oppaaseen kerätty teemoihin liittyvästä kirjallisuudesta sekä hyödynnetty yhdessä Romaniassa tehtyä materiaalia. Tuotos vaati hyvin paljon itsenäistä työskentelyä ja taustatyötä, joka syvensi myös omaa tietämystäni valmentamisesta.

2 TILAAJAN ESITTELY

Tilaajana opinnäytetyöllä on Muuramen yrittäjyystalo Innola ry, joka on yhteistyöhankkeessa kahden muun erimaalaisen yhdistyksen kanssa. Hanke on Erasmus+ Avaintoimi 2, Strateginen kumppanuus, jossa kolme yhdistystä jakavat hyviä käytänteitä, kokeilevat Pay it Forward- menetelmän toimivuutta eri kohderyhmien kanssa sekä vertaavat menetelmän vaikuttavuutta sekä toimivuutta myös maa ja kulttuurikohtaisesti sekä tuottavat useita tuotoksia kuten oppaita, podcasteja ja artikkeleita nuorisotyöhön liittyen. Oppaan jatkokehitettävän rungon luominen ja materiaalien luominen ja kerääminen on opinnäytetyöni tavoite, jonka kehitystä jatketaan Muuramen Innola ry:ssä valmiiksi tuotteeksi.

2.1 Muuramen Innola ry

Muuramen Innola ry on avoin toiminta- ja oppimisympäristö alle 29-vuotialle nuorille Muuramessa ja se on tuottoa tavoittelematon yhdistys. Muuramen Innola ry:n tavoitteena on yrittäjyystalotoiminnan kautta kehittää toiminta- ja oppimisympäristöjä, jotka kannustavat nuoria yritteliäisyyteen, järjestämään tapahtumia, toteuttamaan projekteja ja työskentelemään tiiviissä yhteistyössä yrittäjien ja järjestöjen kanssa. Tällainen toimintaympäristö antaa nuorille mahdollisuuksia ja valmiuksia toimia ja vaikuttaa ja olla osallinen. Muuramen Innola ry:n perusajatus onkin tekemällä oppiminen (learning by doing) ja luottamus nuoriin. Näiden avulla kannustetaan kasvamaan aktiiviseksi kansalaiseksi sekä omaehtoiseen ja yrittäjämäiseen toimintaan. Muuramen Innola ry:n toiminta alkoi Nuorten Suomi ry:n (ent. Nuorten Keski-Suomi ry) yrittäjyystalotoiminta hankkeen kautta 2004 vuoden alussa ja hanke loppui vuonna 2006. Yrittäjyystaloja perustettiin Muuramen lisäksi Jyväskylään, Uuraisille ja Äänekoskelle. Eeva-Liisa Tilkanen kertoo *Parasta osallisuutta* julkaisussa heidän halustaan luoda yrittäjyyskasvatusmallin vapaa-ajalle, johon on myös mahdollisuus ottaa osaa jo alakoululaisena (*Sovijärvi 2013, 22*). Hankkeessa nuorten yrittäjyystaloja perustettiin neljä, joista toiminta jatkui vain Muuramessa ja Nuorten yrittäjyystalo Muuramen Innola ry perustettiin vuonna 2006. Muuramen Innola ry:n perustajajäseniä ovat Muuramen Yrittäjät ry, Muuramen kunta, Muuramen työosuuskunta Kisälli, Nuorten Keski-Suomi ry (nyk. Nuorten Suomi ry), Korpilahti-Muuramen 4H yhdistys ry ja Villinikkarit Oy. Yhdistyksen hallitukseen kuuluu perustajajäseniä, nuorten edustajia ja yhdistyksen keskeisimpiä

yhteistyökumppaneita. Yhdistyksessä työskentelee kaksi työntekijää nuorten valmentajina sekä toisinaan opiskelijoita ja harjoittelijoita erilaisissa rooleissa. Valmentajien tehtäviin kuuluu nuorten valmennuksen, toiminnan suunnittelu- ja strategiatyö, verkostoyhteistyö, koulutusten organisoiminen ja muut hankkeisiin ja yhdistystoimintaan liittyvät työt. Muuramen Innola ry:n toimintaan osallistuu vuosittain aktiivisesti 80-140, 11-29-vuotiasta nuorta.

Muuramen Innola ry:n toiminta perustuu suurimmaksi osaksi hankerahoitukseen, mutta osa tuloista tulee koulutusten organisoimisesta ja omien tuotteiden ja palveluiden myynnistä. Muuramen Innola ry:n päätoimintoina omien tuotteiden ja palveluiden lisäksi ovat Nuorten seinätön työpajatoiminta, Duunirinki, Nuorten projekti- ja yritystoiminta, Nuorten yrittäjyysvalmennukset muissa kaupungeissa, Innolaklubi sekä paikalliset, että kansainväliset hankkeet ja projektit (Innola.fi 2020).

2.2 PiF-base International Erasmus + KA2- hanke

Pay it Forward- Be a social entrepreneur International on Erasmus+ Avaintoimi 2 strateginen kumppanuushanke on aloitettu keväällä 2018 ja hankkeen on tarkoitus päättyä syksyllä 2020. Hankkeen kumppani maat ovat Ruotsi, Romani ja Suomi. Ruotsista mukana on Awesome people yhdistys, jonka pääkohderyhmänä ovat maahanmuuttajataustaiset nuoret. Romaniasta mukana on Un strop de fericire, jonka pääkohderyhmänä ovat nuoret sosiaalikeskuksista. Suomesta mukana on Muuramen Innola ry (Nuorten yrittäjyystalo Innola), jonka pääkohderyhmänä ovat haja-asutusalueiden nuoret. Jokaisesta kumppanimaasta mukana on kaksi projektipäällikköä ja kaksi valmentajaa. Awesome people toimii myös projektin koordinaattorina ja projektilla on erikseen ulkoinen toiminnan arvioija.

Erasmus + on Euroopan unionin ohjelma kouluttautumiseen, opiskeluun, harjoitteluun ja eurooppalaiseen yhteistyöhön. Rahoitusta voivat hakea Suomessa Opetushallituksen kautta esimerkiksi oppilaitokset, järjestöt, yritykset, nuorisotoimet ja vapaat nuorten ryhmät (*Opetushallitus.fi 2020 a*). Tämänhetkinen Erasmus+ ohjelma toimii 2014-2020 ja seuraava ohjelmakausi on jo valmisteilla vuosille 2021-2027. Ohjelman tuella yli 4 miljoonaa nuorta, opiskelijaa ja aikuista pystyy kouluttautumaan tai työskentelemään vapaaehtoisena kauden aikana. 14,7 miljardin budjetti mahdollistaa myös yli 125 000 oppilaitoksen ja organisaation yhteistyön kansainvälisten kumppaneiden kanssa. (*Opetushallitus.fi 2020 b*.) Erasmus+ -

ohjelmaan voivat osallistua EU-maat ja eräät EU:n ulkopuoliset maat sekä EU:n naapurialueiden kumppanimaat voivat osallistua ohjelmaan, jos niitä koskevat kriteerit ja ehdot täyttyvät (*Opetushallitus.fi 2020 c*).

Pay it Forward- Be a social entrepreneur International (suom. Maksa eteenpäin- Ole sosiaalinen yrittäjä kansainvälinen) on siis hanke, jossa tehdään yhteistyötä innovaatioiden edistämiseksi, jaetaan hyviä käytänteitä ja kehitetään kumppaneiden toimintaa. Hankkeen tärkein prioriteetti on nuorisotyönlaadun edistäminen, joka on olennainen osa projektia. Hankkeessa keskitytään neljään pääteemaan; oppimisympäristö nuorisotyössä, nuorisotyöntekijöiden ammatillisuuden kehittäminen, sosiaalinen osallisuus ja nuorisotyön ja sen laadun monimuotoisuuden hallitseminen ja kehittäminen. Opinnäytetyössä luotu opas kehittää nuorisotyöntekijöiden ammatillisuutta avaamalla heille nuorten valmentamisen menetelmää ja hankkeessa tuotetaan muitakin tuotoksia nuorisotyön ammatillisuuden kehittämiseksi. Hankkeessa käytettävän erillisen Pay it Forward -menetelmän avulla kumppaniyhdistykset tekevät yhteistyötä kumppanimaiden verkostojen lisäksi omien paikallisten toimijoiden kanssa niin oppilaitosten kuin yhteisöjen kanssa. Yhteistyö paikallisten toimijoiden kanssa edesauttaa moniammatillista yhteistyötä ja projektin aikana kehitetään yhdistysten toimintastrategioita ja -menetelmiä parempaan toimintatapaan.

Nuorisotyöntekijöiden ammatillisuuden kehittämiseksi hankkeeseen kuuluu kolmeosainen koulutus hankeen teemoista ja hankkeen kokemustenvaihto viikko. Koulutukset on pidetty kolmessa kumppanimaassa, Ruotsissa, Suomessa ja Romaniassa. Koulutuksissa myös kerätään aineistoa menetelmän kehittämiseksi, tavoitteiden tukemiseksi ja valmentajien valmennus- ja menetelmäoppaiden kirjoittamiseksi. Hankkeessa kokeiltava ja kehitettävä innovaatio, menetelmä on PiF-base-työkalu, jolla on potentiaalia ehkäistä rasismia ja suvaitsemattomuutta nuorten keskuudessa. Menetelmässä nuoret toteuttavat tuntemattoman nuoren unelman ja saavat tietää unelman vastaanottajan vasta kun unelma luovutetaan. Nuori osallistuu valmennukseen, jossa on 10-15 käsikirjoitettua tapaamista. Unelman toteutuksen aikana (prosessissa) nuori tekee tiettyjä tehtäviä valmennuksessa, jotka vahvistavat nuorta eri alueilla ja tärkein osuus on valmennuksen aikana tapahtunut nuoren kehitys ja kasvu eikä itse unelman luovutus. Tämän jälkeen unelman saajalta kysytään,

haluaako hän olla mahdollistamassa tämän saman jollekin toiselle nuorelle ja niin saadaan uusi nuori seuraavaan prosessiin.

Oma roolini hankkeessa on olla Suomen toinen projektipäällikkö, ja opinnäytetyönä kehitän ja kokoan valmentajille valmennusoppaan rungon sekä sisältöä. Oppaan kehitys ja sisällön tuottaminen jatkuu hankkeen aikana opinnäytetyössä julkaistavan Valmennusoppaan version pohjalta, aina valmiiseen painettuun materiaaliin asti ammattilaisen kuvittamana ja taittamana. Hankkeessa tehdään yhteistyössä myös koulutuspaketti, oppimisvihko ja menetelmäopas, johon valitaan valmennukseen valikoituneet tehtävät, menetelmät ja työkalut. Nämä menetelmää koskevat oppaat ja muut materiaalit tullaan myös jakamaan julkisesti. Kaikki materiaalit kirjoitetaan ja julkaistaan englanniksi, myöhemmin ne tullaan kääntämään kumppanimaiden kielille.

3 KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Tässä luvussa avaan opinnäytetyössä ja oppaassa tärkeässä asemassa olevia käsitteitä. Valitsin käsitteiksi nuoruus, yrittäjyyskasvatus, osallisuus, sosiaalinen vahvistaminen, sosiaalinen yrittäjyys sekä valmentaminen opinnäyteraportin viitekehikseksi, sillä käsitteet liittyvät vahvasti liitteenä olevan valmennusoppaan sisältöihin. Käsitteet liittyvät myös sellaiseen nuorisotyöhön, jota haluaisin näkyvän enemmän sekä toivoisin valmentamista käytettävän enemmän ammatillisen nuorisotyön menetelmänä. Käsitteistä muodostuu perusta, joka johdattaa lukijaa oppaan sisältöihin ja omien havaintojeni pohjalta ovat sellaisia käsitteitä, jotka opasta käyttävän tulisi tuntea.

3.1 Nuoruus

Nuoruus on ihmisen psykologisen kehityksen ajanjakso matkalla lapsuudesta aikuisuuteen. Nuoruusiässä tehdyt valinnat antava suuntaa aikuisiän elämän kululle. Nuoruus usein määritellään 12 vuoden iästä aina 25 vuoden ikään asti. Nuorisolaissa Suomessa nuorella tarkoitetaan kaikkia alle 29-vuotiaita (Nuorisolaki 1285/2016, §3). Nuoruus mielletään alkavaksi puberteetin kynnyksellä, fysiologisin, hormonaalisten ja ajattelutaitojen muutoksien ja näiden kehittyessä. Uusimmat psykologiset tutkimukset antavat tuloksia sen puolesta, ettei nuoruudessa tule niinkään erityisiä kriisejä, vaan nuoruus on aikaa, jolloin kehittyminen tapahtuu asteittain ja koko nuoruusvaiheen.

Nuoruudessa vaikutteita nuoren kehitykseen tulee myös sosiaalisista tekijöistä. Ajattelutaitojen kehittyessä oman tulevaisuuden liittyvät ratkaisut kiinnostavat enemmän ja se juuri on hedelmällistä aikaa, kun muodostaessa kuvaa nuoresta itsestään aktiivisena toimijana, silloin myös nuoren moraalille ja sen periaatteille luodaan pohjaa. Nuoruuden psykologisen kehityksen ajanjaksoon vaikuttaa myös yhteiskunnan tila, kulttuuri ja muu kasvuympäristö. Esimerkiksi Suomessa opiskellaan peruskoulussa 16-ikä vuoteen asti ja työelämään siirtyminen tapahtuu usein vasta kolmannelle vuosikymmenelle, kun taas muualla maailmassa tilanne voi olla toinen ja työelämä sekä perheenperustaminen saattaa tulla aikaisemmin elämässä puheeksi. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2014, 148-185.)

3.2 Yrittäjyyskasvatus

Lyhyesti yrittäjyyskasvatus pitää sisällään elämässä tarvittavan tiedon, taidon ja asenteen oppimista ja hyödyntämistä elämässä sekä kaikenlaista toimeliaisuutta, että vastuun ottamista omasta elämästä. Yrittäjyyskasvatuksen tavoitteena onkin siis edistää taloudellista yritteliäisyyttä ja on osana aktiiviseksi kansalaiseksi kasvamista. Yrittäjämäinen asenne havaintojeni mukaan mielletään yhdeksi nykypäivän välttämättömäksi taidoksi. Yrittäjyyskasvatus mielletään usein pelkästään liiketoiminnan tekemisenä ja liiketoimintaan ohjaavana käsitteenä. Käsitettä on avattu erilaisin tutkimuksien, julkaisujen ja kirjojen avulla, mutta sanan merkitys ja käyttö eivät ole selkeitä ja muuttuvat sen mukaan mitkä puhujan taustat ja kokemukset ovat. Yrittäjyyskasvatus jaetaan kolmeen muotoon, josta yleisemmät ovat sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Sisäisen yrittäjyyden kehittämisen tavoitteen on kehittää ja vahvistaa ihmisen omia taitoja yksilönä ja yhteisössä toimiessaan. Näitä taitoja ovat mm. itse arvostus, yhteistyökyky, luovuus, rohkeus, avoimuus, vastuun otto ja vastuun kantaminen, joustavuus ja oma-aloitteisuus. Myös pitkäjänteisyys ja itsensä jatkuva, elinikäinen oppiminen lukeutuvat näihin kehitettäviin taitoihin oman aktiivisuuden ja asenteen lisäksi. Ulkoinen yrittäjyys tarkoittaa sitä, että kasvatuksessa nostetaan esiin yrittämisen olevan yksi tapa työllistyä palkkatyöläisen lisäksi. Opetuksessa tehdään oikeaan liiketoimintaan liittyviä asioita sekä pyritään antamaan valmiuksia oppijalle työelämää varten, oli kyseessä sitten työn tekeminen työntekijänä tai yrittäjänä. Kolmas yrittäjyyden muoto, omaehtoinen yrittäjyys on muoto, joka luo perustan sisäisen ja ulkoisen yrittäjyyden kehittymiselle tavoitteenaan kasvattaa itseohjautuvan

yrittäjämäisen asenteen ja toimintatavan omaavia ihmisiä. Siihen kuuluu vahvasti omatoimisuus, yrittäjämäisen asenteen omaaminen, vastuu omasta työllistymisestä ja omasta toimeentulosta. (Ikonen 2006, 16-19.)

Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyyden aihepiiri on ollut käytössä Suomessa jo pitkään, mutta sen moniulotteisuutta voi olla vaikea ymmärtää. Yrittäjyyskasvatus tarkoittaa muutakin, kuin budjettien laskemista tai liiketoimintasuunnitelman tekoa, eri toimijat painottavat eri asioita ja yrittäjyyskasvatus aloitetaan jo varhaiskasvatuksessa. Vaikka yrittäjämäinen asenne ja toimintatapa kantaa pitkälle annetaan ihmiselle mahdollisuus jo pienestä pitäen harjoittaa ja kehittää sisäisen yrittäjyyden taitoja vähitellen siirtyen yhteiskunnallisiin ja yhteisön asioihin. Kun yrittäjyyskasvatus otettiin jollain koulutusasteilla käyttöön 1990-luvun puolella välissä, oli epäselvää –miten tällaista EU:n omaksumaa linjausta yrittäjyyden edistämiseen edes toteutettaisiin? Talouden uudelleen romahtamisen myötä oli tehtävä rohkeita muutoksia työllisyyden nostamiseksi Suomessa. Tämän myötä yritteliäisyyden edistäminen siirtyi aikaisemmin pelkästään ammatillisen koulutuksen vastuulta myös kaikille muille koulutusasteille. 1995 koulun alkaessa otettiin käyttöön uudet yrittäjyyden sisältävät opetussuunnitelmat käyttöön Opetushallituksen yrittäjyysprojektin jälkeen. Aktiivinen kansalaisuus liitettiin yrittäjyyskasvatukseen 2000-luvun alkupuolella. (Ikonen 2006, 14-15, 19, 25, 92.)

Nykyään yrittäjyyskasvatusta toteutetaan muuallakin kuin koulussa ja yritysmaailmassa. Kolmannella sektorilla on monia toimijoita Keski-Suomenkin alueella, jotka auttavat ja tukevat nuoria yrittäjyyskasvatuksen avulla kasvamaan aktiiviseen kansalaisuuteen.

Näistä toimijoista yhtenä esimerkkinä mainitsen opinnäytetyöni tilaajan Muuramen Innola ry, joka mahdollistaa nuorelle toiminnanpaikan päästä opettelemaan ja kokeilemaan käytännössä kaikkea yrittäjyyteen liittyvää. Nuoret voivat toteuttaa omia projektejaan, perustaa oman yrityksen tai tehdä tuntipalkalla töitä aiemmin mainitsemani Duuniringin kautta. Näiden vapaa-ajantoimintojen kautta nuoret oppivat ongelmanratkaisutaitoja, turvallisten riskien ottamista, tiimityöskentelytaitoja, omia taitojaan sekä pääsevät kehittämään ja oppimaan turvallisesti (sisäinen motivaatio). Tehdessään projekteja tai perustaessaan yritystä nuoret tekevät liiketoimintasuunnitelman/ projektisuunnitelman ja oppivat

tekemisen kautta myös muita oikeita yrittämiseen liittyviä asioita (ulkoinen motivaatio). Omaehtoinen yrittäjäyys taas näkyy toiminnassa siten, että kaikki perustuu vapaaehtoisuuteen ja nuoren omaan haluun kehittää ja työllistää itsensä tai saada uusia kokemuksia (Ikonen 2006, 16-19).

3.3 Osallisuus

”Osallisuus on kokonaisvaltainen kasvatustilasto, jonka keskiössä on aito dialoginen vuorovaikutus, yhteisöllisyys, vastavuoroinen kunnioitus ja ihmiskäsitys (Kataja, Partio, Ranta, Setälä, & Tarkka 2018, 45).”

Osallisuus käsitteenä voi olla haastava ja sen toteutumista tulisikin tarkastella yhteisen ymmärryksen kautta. Osallisuutta tulisi tapahtua koko toimintakulttuurissa, jossa nuori on arvokas toimija osana yhteisöä, ryhmää. Osallisuus- käsitettä on nimitetty niin sanotuksi sateenvarjokäsitteeksi ja käsitteenä se nähdään laajana ja sitä voidaan pitää syrjäytymisen vastakohtana. Suomenkin eri ministeriöissä painotetaan käsitteen eri alueita, yhdessä aktiivista kansalaisuutta ja toisessa merkityksellisyttä ja mahdollisuuksia ja kolmannessa taas demokratiaa ja ihmisoikeuksia.

THL:n julkaisussa ”*Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa.*” myös kerrotaan kolmesta kokonaisuudesta, miten ja missä osallisuus ilmenee. Ensimmäiseksi julkaisussa listataan muun muassa osallisuuden ilmeneminen oman elämän päätösvaltana, mahdollisuutena hallita ja muokata olemistaan ja tekemistään sekä toimintaympäristönä, joka on ymmärrettävä, hallittava sekä ennakoitava. Julkaisun mukaan vaikuttaminen erilaisissa itsensä ulkopuolelle vaikuttavissa prosesseissa, kuten palveluissa ja ryhmissä ilmentää myös osallisuutta. Kolmanneksi osallisuus ilmenee myös paikallisesti, kun pystyy antamaan oman osan, panostuksensa yhteiseen hyvään, osallistumaan luomaan sekä kokemaan jotain merkityksellistä ja olemaan mukana vastavuoroisissa sosiaalisissa tilanteissa esimerkiksi kyläyhteisöissä tai järjestystoiminnassa. Osallisuus siis koostuu vaikuttamisen mahdollisuudesta, demokratiasta, yhteisöllisyydestä, johonkin (porukka, yhteisö) kuulumisesta, vuorovaikutussuhteista, kuuluksi tulemisesta. Osallisuus on myös näiden edellä mainittujen mahdollisuuksien organisointia ja johtamista. Lyhyesti osallisuus tarkoittaa yksilön osana olemista vuorovaikutussuhteissa, mahdollisuutta vaikuttaa omaan elämään ja sen kulkuun, mahdollisuutta vaikuttaa niin erilaisiin mahdollisuuksiin, kuin palveluihin ja omiin sekä yhteisiin toimintoihin. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 3.)

3.4 Sosiaalinen vahvistaminen

Käsite sosiaalinen vahvistaminen on ollut käytössä jo 2000-luvun alussa. 2006 Nuorisotyölain uudistuksen myötä käsite nuorten sosiaalinen vahvistaminen mainittiin nuorisolain tavoitteen määrittelevässä 1§ (Nuorisolaki 72/2006, §1). Sosiaalinen vahvistaminen käsite korvasi aikaisemmin laissa käytetyn syrjäytymisen ehkäisyn käsitteen, sillä se koetaan vähemmän leimaavaksi. Sosiaalinen vahvistaminen nuorisotyössä käsitetään prosessina. Tässä prosessissa nuori on mukana parantamassa elämäntilannettaan ja -hallintaansa moniammatillisessa ja kokonaisvaltaisessa osallisuutta ja hyvinvointia lisäävässä, tuetussa toimintaympäristössä ja toiminnanpaikassa. Käsite lain puolesta tarkoittaa nuoren kokonaisvaltaista tukemista, jonka tavoitteena on lisätä ja edistää nuoren hyvinvointia. (Kuure & Kapanen 2015, 26-33).

Sosiaalinen vahvistaminen perustuu ovat aitoon kohtaamiseen ja aitoon vuorovaikutussuhteeseen, jossa ollaan aidosti kiinnostuneita asiakkaan elämästä ja ollaan ns. tasavertaisia keskustelukumppaneita. Ammatillista nuorisotyön ja sosiaalihuollon näkökulmasta tehdään ehkäisevää työtä, jossa tavoitteena on, että nuori kasvaa aktiiviseksi kansalaiseksi ja on pysyvänä osana yhteisöllisessä toiminnassa. Korjaavassa työssä pyritään saamaan nuori takaisin osaksi yhteiskuntaan tukemalla ja toimijoina on yleensä sosiaalityön etsivä nuorisotyö, nuorten työpajatoiminta ja kuntouttavan työtoiminta. (Herranen & Lundbom 2011, 26.) Sosiaalista vahvistamista tehdään usealla tavalla esimerkiksi kouluissa, yhdistyksissä, nuorisotyössä, harrastuksissa ja jopa kotona. Nykyään myös monet kolmannen sektorintoimijat ovat enemmän mukana ennaltaehkäisevässä-, korjaavassa- ja kuntouttavassa toiminnassa.

3.5 Sosiaalinen yrittäjyys

Hankkeessa määrittelimme sosiaalisen yrittäjyyden sosiaalisen yrityksen (social enterprise) määritelmän avulla.

Sosiaalinen yrityksen ts. yhteiskunnallinen yrityksen tarkoitus on tuottaa yhteiskunnallista hyvää arvojensa pohjalta eikä ensisijaisena tavoitteena ole voitto yrityksen omistajille. Yhteiskunnallinen yritys pyrkii vastaamaan yhteiskunnallisiin

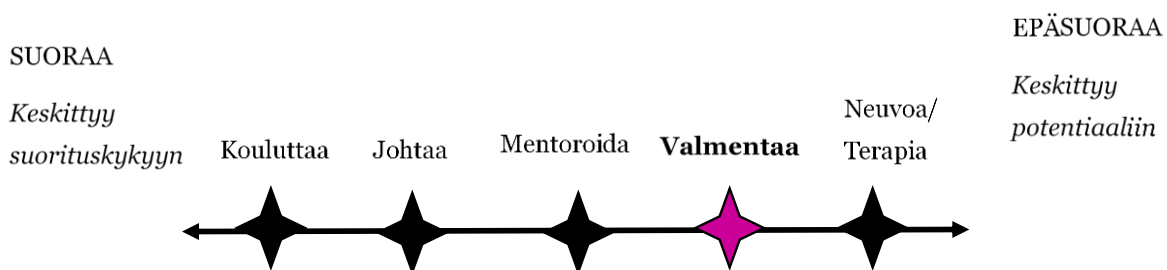
ongelmakohtiin ja haasteisiin tai se perustetaan tuomaan niihin ratkaisu. Yhteiskunnallinen yritys voi olla mikä tahansa yritysmuoto. Suomessa yhteiskunnalliset yritykset ovat lainsäädännön kannalta samalla viivalla kuin muutkin yritykset, eivätkä täten saa erityisiä tukia tai muuta toimintaa edesauttavaa avustusta sen enempää kuin muutkaan yritykset. Yhteiskunnallinen yritys käyttää yleensä yli puolet voitostaan tavoitteidensa, toiminta-ajatuksensa edistämiseen ja toiminnan kehittämiseen. (Sitra.fi.)

Sosiaaliset yrittäjät ovat yksinkertaisesti ihmisiä, jotka yrittävät rakentaa parempaa maailmaa. Termi sosiaalinen yrittäjä kuvaa sosiaalisen tehtävän ja yrittäjyyden yhdistämisen ytimen. Sosiaalisen yrittäjän keskeisiä piirteitä ovat tarmokkuus, sitoutuminen johonkin asiaan, kyky nähdä tarve ja keinot sen ratkaisemiseksi, resurssien hankkiminen (taloudelliset, inhimilliset, fyysiset) ja ryhmän tai organisaation kehittäminen vastauksen toimittamiseksi. Sosiaalinen yrittäjyys liittyy enemmän mielen tilaan kuin taitoihin. Sydämessä on halu ratkaista sosiaaliset ongelmakohdat ja tehdä niin luomalla kestävä tulovirta. (Cavendish, M. 2019,21-24.)

Hankkeessa on kyse yrittäjyydestä, joka rakentuu sekä taloudellisen, sosiaalisen että ekologisen tietoisuuden avulla. PiF-base – projektissa "sosiaalinen" sana tulee siitä, että edistämällä nuorten ajattelutapaa paitsi tekemällä asioita heitä itseään varten edistääkseen omaa kasvuun, mutta myös muille (sosiaalinen) ja toteuttaa unelma sekä valmennusprosessi mahdollisimman kestävällä tavalla (ekologinen). Yleisimmissä sosiaalisen yrittäjyyden käsitteen määritelmässä "liiketoiminnan tekeminen sosiaalisesta syystä" tai sosiaalisen muutoksen tekeminen liiketoimintastrategioiden avulla keskittyen liiketoiminnan tekemiseen. PiF-base - valmennusprosessi on askel ennen sitä, tässä työskennellään enemmän yrittäjyyden ajattelutavan; ulkoisen ja sisäisen yrittäjyyden, kuin liiketoiminnan kanssa. Nuori ratkaisee prosessissa yrittäjyyden ja yritteliäisyyden avulla vastaan tulevia ongelmia ja haasteita. Tässä prosessissa ratkaistava ja toteutettava ”ongelma/haaste” on jonkun toisen, tuntemattoman nuoren unelma.

3.6 Valmentaminen

Valmennuksen muotoja on monia ja kappaleessa käsitellään yleisimpiä valmennuksen muotoja, joita hyödynnän avatessani Nuorten valmentaminen- muotoa oppaassa ja opinnäytetyön tuloksissa. Omien kokemuksieni pohjalta yleisimmät valmennusmuodot ovat urheiluvalmentaminen, liiketoiminnan valmentaminen, NLP valmennus ja elämäntapavalmennus. Kaikista menetelmistä ja valmennusmuodoista on kritiikkiä, mutta en aio tässä niitä ottaa esille, sillä tarkoituksena on avata erilaisten valmennusten menetelmiä ja kertoa yleisesti niiden tarkoitus. Valmentaa voidaan mm. yksilöitä, pareja, ryhmiä, tiimejä ja konferenssi osallistujia erilaisilla menetelmillä ja luonnollisesti valmennukset ovat eri mittaisia.



Kuva 1 (Nicole Soames. 2019, 4. Oma käänös)

Valmennus auttaa pohjimmiltaan valmennettavaa kehittymään auttamalla, haastamalla ja tukemalla heitä löytämään uusia tapoja tehdä niin. Valmentaminen on periaatteessa epäsuoraa; autetaan ja voimaannutetaan valmennettavaa löytämään itse toimiva tapa, jotta he voivat saavuttaa täyden potentiaalinsa. Kun vertaa valmentajaa ohjaajaan, valmentajan on luettava tilannetta, luotettava prosessiin ja kysyä oikeita kysymyksiä sen sijaan, että antaisi nuorille suoria vastauksia ja opastusta. Valmentajan tulisi ajatella ja toimia eri tavalla tilanteessa, jossa nuori törmää ongelmaan, joten ajattele vastaamista kysymyksillä. Hyvä valmentaja pystyy tekemään päätöksen, kuinka paljon tukea ja ohjausta valmennettava tarvitsee. Joskus valmentajan on oltava enemmän johtaja tai mentori kuin valmentaja. (Soames 2019 3-7.)

Jokaista voidaan valmentaa, se on helpompaa, jos he tietävät jo valmennusprosessien edut ja ovat motivoituneita. Jos taas valmennettava tuntee olevansa pakotettu valmennusprosessiin eikä näe hyötyjä, tarvitset enemmän aikaa perspektiivisi näkemiseen. Toimivan valmennusprosessin kannalta luotettava vuorovaikutussuhde

ja henkilökemioiden on oltava oikealla tiellä, jotta valmentaja voi oikeasti haastaa valmennettavaa kehittymään. Jos nämä edellä mainitut asiat ei toimi, vaikka panostusta olisi laitettu vuorovaikutussuhteen luomiseen, valmentaja voi katkaista valmennussuhteen ja käsitellä asian valmennettavan kanssa yhdessä. (Soames 2019, 3-7.)

Valtaosan tuntema *urheiluvalmentaminen* keskittyy tietyn urheilumuoton tai lajiin, kuten jääkiekkoon tai keihäänheittoon. Tässä kyseisessä tavassa perinteisesti pyritään onnistumista mittaamaan voitoilla, mitaleilla tai vertaamalla suoritukseen tai epäonnistumisiin. Valmennuksessa keskitytään parantamaan huippu-urheilijan tai -joukkueen suoritusta, tekniikkaa tai esimerkiksi kestävyyttä. Urheilun viihdearvo, media ja yritys ovat vaikuttaneet siihen, kuinka urheiluvalmennus näyttää ulkopuolelta. Nykypäivänä urheiluvalmentajat lisäävät myös tietoisuutta siitä, että yhdistävät muut menetelmät tukemaan valmennettavaa, esimerkiksi henkisellä valmennuksella ja tukemalla valmennettavaa psyykkisellä, fyysisellä ja sosiaalisella tasolla. Urheiluvalmennus eroaa sitoutumisasteella ja ikätasolla, jos se on 'vain harrastus' tai ammattiin pyrkiminen. Lasten ja nuorten valmentajat pyrkivät pitämään leikin ja hauskuuden valmennuksessa ja harrastamisessa mukana ”harrastuksen tasolla”, mutta myös ammattilaistumisen matkassa ja lisäävät uusia haasteita lasten ja nuorten kasvaessa ja kehittyessä. Ja onnistuvatkin yleensä siinä paremmin kuin aikuisten valmentajat, koska silloin on kyseessä toisen ammatin, työn valmennus. (Westerlund & Tuppurainen 2019, 108-112.)

Liiketoiminnan valmennus (Business coaching) on prosessi, jossa käydään säännöllistä ja jäseneltyä keskustelua 'asiakkaan' kanssa: yksilön tai tiimin kanssa, joka on yrityksessä, voittoa tai voittoa tavoittelemattomassa organisaatiossa, instituutiossa tai hallituksessa. Tavoitteena on parantaa asiakkaan tietämystä, käyttäytymistä ja käytänteitä liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi sekä asiakkaalle että hänen organisaatiolleen. Liiketoiminnan valmennus antaa asiakkaalle mahdollisuuden ymmärtää oma osansa liiketoiminnan menestyksessä ja parantaa tätä osaa mitattavissa olevilla ja kestävillä tavoilla. Valmennusprosessi voi olla eri muotoista, esimerkiksi henkilökohtaista tai ryhmävalmennusta, ja se voi sisältää erilaisia tavoitteita, kuten ongelmanratkaisu, johtamisen kehittäminen ja tehokkaasti toimivien tiimien luominen, mutta kuitenkin keskitytty selvästi sekä asiakkaan että organisaation liiketoiminnan tavoitteisiin. (Rostron 2013, 14-16.)

Neuro-lingvistinen-ohjelmointi valmennus eli NLP valmennus (Neuro-Linguistic Programming) on menetelmä, joka pohjautuu ihmisen käyttäytymisen ja mielen rakenteen tunnistamiseen ja sen uudelleen ohjelmoimiseen käyttämällä kerättyä tietoa hyvin menestyneistä ihmisistä ja heidän tekemisistään (prosessit). Ihmisten erilainen tyyli observoida maailmaa ja tarkastella ympäristöä vaikuttaa siihen, miten yksilö oppii ja käsittelee tietoa ylipäätään. Neuro-lingvistinen-ohjelmointi pitää sisällään mielen järjestelmiä ja oppimistyyliä. Näitä ovat auditiivinen, kinesteettinen, loogis-järjellinen ja visuaalinen suuntautuneisuus. (Jabe 2017, 173.)

NLP-tyypit:

- Auditiivisesti suuntautuneilla ihmisillä kuulo korostuu ja he oppivat parhaiten puhumalla ja kuuntelemalla niin muiden kuin omia ajatuksiaan.
- Kinesteettisesti suuntautunut ihminen oppii tekemällä ja kokeilemalla itse. Heillä kehon ja kokemuksen merkityksen kokemus korostuu
- Loogis-järjellinen ihminen on analyttinen, käsitteet ja määrittely korostuu logiikan ja järjen kanssa.
- Visuaalisesti suuntautunut ihminen oppii ja observoi kuvien ja mielikuvien avulla ja näkeminen korostuu.

(Jabe 2017, 173,177.)

Valmennus toteutetaan valmentajan ja valmennettavan kahden keskinä valmennus sessioina ja näissä keskitytään kehittämään valmennettavaa ajattelemaan toisin. NLP-sessioita voidaan myös järjestää isommille ryhmille, mutta nykypäivänä NLP valmennus on jakautunut eri suuntauksiin eri kouluttajien toimesta ja siihen on lisätty uudenlaisia tekniikoita. (Jabe 2017,173,177.)

Elämäntapavalmennuksessa ('Life Coaching', 'Elämäntaidonvalmennus') keskitytään yksilön oman ja työelämän parantamiseen, ja se voi olla myös itsensä valmennusprosessi. Se voidaan toteuttaa yksilöiden, pariskuntien ja ryhmien kanssa. Elämänvalmennuksessa valmentaja käyttää taitojaan auttaakseen yleensä 'riittävän hyvin' työskenteleviä ihmisiä selvittämään, kuinka kognitiivisia taitojaan, viestintää ja toimintaa voidaan parantaa ja pitää yllä, jotta elää enemmän iloista, hyödyllistä ja tyydyttävämpää elämää. Elämänvalmennuksen päätavoite on auttaa asiakkaita saamaan enemmän taitoja pääsemään alkuun itsensä valmentamisen prosessiin, jossa asiakas alkaa itse valmentamaan itseään. (Richard 2006, 10-15.)

4 OPPAAN TUOTTAMINEN OPINNÄYTTEENÄ

Toiminallinen opinnäytetyö on yksi opinnäytetyön muodoista tutkimuksellisten opinnäytetöiden rinnalla. Tutkimustapoina opinnäytetöissä voi olla määrällinen tai laadullinen tai yhdistetysti molemmat ja niiden eri menetelmät. Opinnäytetyö on projekti, jossa kehitän tuotteen, valmennusoppaan valmentajille. Tässä opinnäytteessä ei niinkään tutkita asioita vaan etsitään ja kehitetään aineistoa ja luodaan runko oppaalle. Tähän luotavaan oppaan runkoon kootaan aihealueittain kerättyä aineistoa hyödyntäen opinnäytetyön aineistonkeruu menetelmien avulla saatua aineistoa. Toiminnallinen opinnäytetyö voi yhdistää kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimus menetelmiä tai niin kuin tässä opinnäytetyössä tutkimuksellisella asenteella luodaan opas valmentajille.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy yhteisöpedagogin ammatillinen teoreettinen tieto sekä käytäntö. Toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä täytyy ottaa huomioon työelämälähtöisyyden, käytännönläheisen ja koulutusohjelmaan perustuvan aiheen valinta, jotta ammatillinen kasvu olisi opinnäytetyöntekijällä opinnäytetyöprosessin aikana mahdollista. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16-17.) Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu siis toiminnallisesta osuudesta (valmennusopas valmentajille) ja opinnäytetyöraportista, jossa kuvataan miten ja millä menetelmillä aineistoa oppaaseen hankittiin, miten oppaan runko muodostui sekä arvioinnista (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51-63).

4.1 Aineiston keruu

Aineistoa kerättiin niin, että sitä olisi mahdollista hyödyntää opinnäytetyössä sekä itse oppaan sisältönä. Toiminnallinen ideointi Romaniassa hanke kumppaneille toteutettuna muotoutui käsitys siitä, millaista tuotetta edes lähetään kehittämään ja luomaan, mitä siltä halutaan ja miten sisältöä lähdettäisiin kokoamaan ja tuottamaan. Menetelmillä oli moniulotteisia tarkoituksia, esimerkiksi haastatteleamalla eri valmennustyylien ammattilaisia saatiin oppaaseen tarinoita heidän kokemuksistaan ja elämästään, vinkkejä lukijoille ja opinnäytetyössä *nuorten valmentaminen* käsitteen määrittelyn tueksi, sillä koen itseni vielä nuoreksi, jolla on valmentamisen ja ammatillisuuden suhteen vielä kehityttävää ja näin käsitteen määrittelystä ei tulisi yksipuolinen.

Aineiston keruu sijoittui melko pitkälle aikavälille ja muotoutui opinnäytetyön aiheen sekä oppaan kehittyessä. Oppaaseen hyödynsin yhteisöllistä ideointia aineiston keräämisessä ja tuottamisessa. Aineistoa koottiin oppaaseen myös muista teemoja käsittelevistä teoksista, yhdistäen erilaisia näkökulmia nimenomaan nuorten kanssa työskentelyyn ja nuorten valmentamiseen. Oppaan luominen tarvitsi paljon itsenäistä aiheeseen tutustumista muun muassa lukemalla lukuisia kirjoja, artikkeleita ja muita julkaisuja, keskusteluita eri valmentajien kanssa sekä ihmisten, jotka eivät tieneet mitä valmentaminen tarkoittaa. Haastatteluilla kuitenkin tuodaan tutkimuksellista näkökulmaa juuri edellä mainitun käsitteen määrittelyyn, jotta voidaan avata, millaista nuorten valmentaminen on verrattuna aikuisten valmentamiseen ja mitä erilaisia asioita nuoria valmentaessa on otettava huomioon. Haastatteluilla etsittiin myös mahdollisia kansainvälisiä ja kulttuurien välisiä eroja nuorten kanssa työskentelyssä.

Menetelmiä aineiston keruuseen valikoitui monipuolinen, mutta silti hallittavissa oleva määrä. Haastatteluiden suunnittelu, nauhoittaminen, purku ja litterointi suomeksi ja sen jälkeen kääntäminen englanniksi tuotti aikataululle ongelmia. Kääntämisen jälkeen haastattelut sekä tarinat lähetettiin haastatelluille henkilöille tarkistettavaksi ja mahdolliset muokkaukset tehtiin ennen lopullista hyväksyntää. Aineistoa ja ideoita oppaan runkoa varten kerättiin toiminnallisella ideoinnilla hankekumppaneiden kanssa Romaniassa ja oppaaseen aineistoa on kerätty useista aiheista ja teemoista käsittelevästä kirjallisesta aineistosta.

4.1.1 Toiminnallinen ideointi Romaniassa

Romaniaan suunnittelin valmennusopasta varten toiminnallisia ideointi sessioita ja aluksi tehtiin kolmelle päivälle ideointi tunteja, jotta saadaan selville mitä valmennusoppaalta halutaan ja tavoitteena oli koostaa ideoista valmennusoppaan runko ideoiden pohjalta. Toiminnallinen ideointi (yhteisöllinen ideointi) on itsessään jo niin sanottu aineiston keruumenetelmä, mutta antaakseni paremman käsityksen päivien sisällöstä, jaoin sen eri kokonaisuuksiin kuten dialogiympyrä.

Romaniaan matkusti ensin jokaisen maan projektipäälliköt kolmeksi päiväksi, jonka aikana kävimme läpi seuraavan seitsemän päivän ohjelman ja asetimme tavoitteet sekä kävimme läpi tapaamista edeltävät tapahtumat kussakin maassa. Olin suunnitellut alkuperäisen suunnitelman mukaan ideointia kolmelle päivälle, johon kuului myös

oppituntimaisia informaatio ja teoria osuuksia koulutus viikolle. Jaoimme vetovastuut toisen Suomen projektipäällikön kanssa suunnitelman pohjalta. Suunnitelmat muuttuivat viikon aikana ja sessiot vaihtoivat paikka useaan kertaan, riippuen siitä kuinka olimme tavoitteisiin päästy hankkeen ja etenkin opinnäytetyön liitteenä olevan oppaan aineiston keruun kannalta, joten iltaisin muutimme käsikirjoitusta omiin sessioihimme. Viikkoon osallistui kuuden projektipäällikön lisäksi kuusi valmentajaa sekä kymmenen vierasta, jotka toimivat testiryhmänä työkaluille ja olivat mukana ideoimassa opusta.

Tavoitteena oli kerätä erilaisten menetelmien avulla ideoita oppaan sisältöön ja sen runkoon, rakenteeseen sekä mahdollisesti tuottaa jo valmista sisältöä oppaaseen havainnoimalla ja tekemällä muistiinpanoja myös muiden projektipäälliköiden vetovastuulla olevista sessioista sekä hyödyntämällä heidän materiaalejaan. Jokainen vetovastuussa oleva projektipäällikkö valmisteli oman sessionsa etukäteen. Sessioita pidettiin intensiivisesti seitsemänä päivänä ja sessiot jaettiin 9.00-19.00 väliselle ajalle, johon kuului kahvitauot ja ruokatunti. Vetovastuullani oli oppaan ideointi tuntien lisäksi useita erilaisia asioita, kuten pika-koevalmennus, ryhmä valmennus ja menetelmien kehittäminen, joista keräsin havaintoja ja muistiinpanoja opasta varten. Esittelen ne menetelmät, mitkä koskevat pelkästään valmennusoppaan ideointia. Oppaaseen ideoita keräsin sessioissa usean menetelmän avulla. Aineistoa ja mielipiteitä tarvitsin, jotta ideoita ja materiaalia olisi tarpeeksi muodostamaan kattavan käsityksen, siitä mitä sisällöllisesti oppaalta tarvitaan.

”Luovien ratkaisujen synnyttämisen näkökulmasta on tärkeää tiedostaa ja hyväksyä, että määrä synnyttää laatua”, huomautetaan kehittämistyön menetelmät julkaisussa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 158).

Näistä eri menetelmien avulla kerätyistä ideoista sekä ajatuksista oppaan sisällöstä kokosin yhteen oppaan sisällysluettelon. Ideat, jotka nousivat eri ihmisten ja eri menetelmistä kerätyn aineiston perusteella auttoivat myös oppaan ulkoasuun ja ilmeeseen liittyvien asioiden suunnittelussa kuten väritys. Toiminnallisessa ideoinnissa käytetyt menetelmät valitsin pohjautuen omaan työkokemukseeni niiden käytöstä ja niiden muokattavuuden mukaan.

Menetelmät, joita ideoinnissa käytettiin:

Meditaatio

Meditaation tarkoitus oli rauhoittaa, keskittää ajatuksia ja avata mieltä muita menetelmiä varten. Meditaatio hetki kesti noin 10 minuuttia ja meditaation teemana oli ilo. Elämästämme löytyvien iloisia ja positiivisia tunteita herättävien asioiden ja ihmisten avulla jaksaminen paranee. Ideointia edeltävät päivät Romaniassa olivat hyvin kiireisiä sekä koostuivat useista asioista, ja fokus täytyi siirtää oppaan rungon ja sisällön ideointiin. Meditaatioon valmistauduttiin jakamalla tiimi pareiksi. Parit saivat kahden minuutin ajan miettiä, mitkä asiat tuovat ja tuottavat heidän elämäänsä iloa ja jakoivat nämä mietteet pareilleen. Koska tiimi suurin osa tiimistä tunsivat toisensa hankkeen alkamisesta asti, oli asioita helpompi jakaa parille, kun tuntemattomalle. Tämän jälkeen osallistujat saivat valita mieluisen paikan ja asennon meditaatiota varten.

Meditaatio hetken jälkeen osallistujat tunsivat olevansa rauhallisia, energisiä ja keskittyneitä. Meditaatio oli hyvin tärkeä osa ideoinnin kannalta ja fokus saatiin ohjattua käsiteltävään aiheeseen.

Oppimiskahvila (Learning café)

Valmistelut: Neljä fläppi-paperia, johon jokaiseen kirjoitettiin erilainen kysymys oppaan runkoon ja sisältöön liittyen. Fläppi-paperit laitettiin neljään eri huoneeseen/toimintapisteeseen, jossa jokaisessa oli kyniä kirjoittamista varten. 12 osallistujaa, joten jokaisessa ryhmässä oli kolme henkilöä.

Osallistujat jaettiin neljään ryhmään. Ryhmät aloittivat eri pisteiltä, jokainen ryhmä omastaan. Näissä pisteissä paperille oli eri näkökulmasta kirjoitettu kysymys tai keskustelun aihe oppaaseen liittyen esimerkiksi mitä opas tulisi sisältää. Kysymykset ja aiheet olivat suunniteltu niin, etteivät ne estäisi uusien ideoiden syntyä tai rajaisi keskustelua liikaa. Ryhmät kiersivät näissä kokonaisena ryhmänä kolmessa huoneessa ensin keskustellen ja sitten kirjaten fläppi-paperille keskustelusta syntyneet ideat ja ajatukset. Ryhmät siirtyivät ohjeiden mukaan kellon suuntaisesti seuraavaan pisteeseen ajan loputtua. Ennen siirtymistä viimeiseen, neljänteen huoneeseen yksi osallistuja ryhmästä jäi kolmanteen huoneeseen, kun muut siirtyivät viimeiseen. Tämän yhden tehtävänä oli kertoa viimeiselle ryhmälle käsitellyt asiat, keskustella

vielä kysymyksestä yhdessä, kirjata ryhmän ajatukset ylös ja tehdä yhteenveto fläppi-paperille. Tarkoitus tällä menetelmällä oli nostaa ajatuksia ja kerätä mieluiten enemmän kuin liian vähän ideoita. Tuloksena oli neljä fläppi-paperia täynnä ideoita, ajatuksia ja mahdollista sisältöä oppaaseen. Nämä ajatukset kirjasin ylös myöhempää käyttöä varten. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 162).

Supervoima- kortit, powerpoint karaoke ja dialogiympyrä

Supervoimakortit, ovat Muuramen Innola ry:n kehittämien pelien yksi osa, jossa jokaisessa kortissa lukee jokin taito, kuten osaan laulaa, osaan puhua eri kielillä tai olen matemaattisesti lahjakas. Näitä taitoja kutsutaan Muuramen Innola ry:ssä ihmisen supervoimiksi.

Oppimiskahvilan jälkeen oli tauon aika. Tauon jälkeen ryhmät saivat tehtäväkseen suunnitella, miten esittelisivät heille jääneen fläppi-paperin sisällön muille osallistujille omalla vuorollaan. Jotta esittelystä saatiin toiminnallisempi ja luova, saivat ryhmät valita sattumanvaraisen supervoimakortin, jota täytyi käyttää esityksessä haluamallaan tavalla. Ryhmät olivat aikaisemmin koonneet fläppi-paperin sisällön ja tehneet niin sanotun tiivistelmän kokonaisuuksittain. Ryhmät saivat 15 minuuttia aikaa valmistella ja suunnitella esityksensä.

Tuotokset olivat erilaisia, energisoivia ja hauskoja, myös esityksistä nousi ajatuksia esimerkiksi oppaan ulkoasusta. Esityksiä muun muassa yhdisteltiin ajankohtaisen televisiosarjan tunnusmusiikkiin sekä yksi esiteltiin viidellä eri kielellä. Tuotosten esittelyjen jälkeen kävimme vielä yhdessä pisteet ja tuotokset läpi dialogiympyrässä. Dialogiympyrässä kävimme yksi fläppi-paperi kerralla keskustellen läpi ja lisäsin paperille esiin nousevia ajatuksia ja laitoimme niitä tärkeysjärjestykseen.

Tämä toiminnallinen ideointikokonaisuus toi uusia näkökulmia ja ideoita sekä nosti tunnelmaa positiivisesti. Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon ideoita ja avata uusia näkökulmia valmennusoppaasta opinnäytetyötä varten. Kokosin kaikista vastuullani olleista sessioista myöhemmin kotiin palattuani tiedot talteen sekä hyödynsin muistiinpanoja tulta koko 11 päivän ajalta.

Aktivoiva oppitunti

Aktivoivalla oppituntimaisella sessiolla keskityimme palautteeseen ja aktiiviseen kuunteluun. Osallistujat saivat tehdä testin, jossa käsiteltiin kuinka hyvin palautteen

antaminen ja vastaanottaminen toteutuu heidän arjessaan, ja työpaikallaan ja saimme antoisia keskusteluita niistä aikaan. Harjoittelimme antamaan positiivista ja kehittävää palautetta, ja kaikki saivat tehtäväkseen antaa positiivista palautetta muille jatkossakin. Keskustelimme ja kirjasimme ylös ideoita palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta, erilaisista palautteista, aktiivisesta kuuntelemisesta ja eleiden merkityksestä kommunikoidessa opasta varten. Osallistujat pitivät session aihetta niin tärkeänä, että valmistelemaan materiaalia käytettiin myös opinnäytetyöraportin liitteenä olevassa oppaassa.

Tunti arvoista

Valmistelimme työparini kanssa toiminnallisen session ja materiaalin arvoista ja valmentajan arvomaailmasta etukäteen, jonka avasimme muille. Jokainen sai tehdä itselleen sessiossa kuvan, johon listasivat omia arvoja. Tämä arvokenttä-kuva oli jokaisen henkilökohtainen kuva. Keskustelimme yhdessä arvoista ja halutessaan sai jatkaa asioita oman arvokentän eri osioista. Kuvassa oli kohdat, minä arvostan, minä pystyn hyväksymään, minä pystyn sietämään ja minun on vaikea sietää. Arvokeskustelun jälkeen kokosimme yhteisen listan arvoista, jotka toimivat ohjenuorana valmentajan roolissa ollessa. Näistä syntyneet materiaalit ovat yksi osa oppaan sisältöä.

4.1.2 Toiminnallisen ideoinnin tulokset

Romaniassa otin kuvat toiminnan aikana täyttyneistä fläppi-papereista ja kirjasin ne tietokoneelle ylös tekstitiedostoksi muiden muistiinpanojeni kanssa. Useasti esiin nousseet samalaiset ajatukset vahvistivat omaa ajatustani siitä, että juuri niitä kaivataan oppaan sisältöön. Esimerkkinä yksi ajatus, joka nousi useasti esiin oli että oppaassa tulisi avata lukijalle mitä valmentaminen tarkoittaa. Poimin myös mielestäni tärkeitä ideoita, kuten kirjallistan tekeminen oppaaseen. Oppaaseen päätyi Romanian toiminnallisen ideoinnin tuloksena sisällysluettelon aiheiden lisäksi, idea että opas voisi sisältää lukijalle kolme eritasoista haastetta, huomioita, tehtäviä ja erilaisia motivoivia sananlaskuja ja lainauksia tarpeen mukaan. Opasta varten haastattelin myös valmennusprosessissa olleita nuoria ja valmentamisella itsensä työllistäviä aikuisia, jotka kirjoitin tarinan muotoon. Tarinoiden lisäksi aikuisille kohdennettiin

kolme lisäkysymystä auttamaan nuorten valmentaminen käsitteen avaamisessa, joka oli yksi esiin nousseista ideoista.

Oppaan arvioitu sivumäärä hankkeen alkuperäisessä suunnitelmassa oli noin 20-30 ja se tuntui sopivalta omasta mielestäni, jotta kokonaisuus opinnäytetyöprojektina ei kasvaisi liian suureksi. Opinnäytetyöraportin liitteenä oleva opas kuitenkin kasvoi noin 60 sivuiseksi ja havaintojeni perusteella sivumäärä tulee kasvamaan edelleen jatkokehityksen aikana. Aineiston tuottaminen kielellä, joka ei ole äidinkieli antoi myös oikean ilmaisun kannalta paljon mietittävää, sillä lähteinä oppaassa käytetään suomen ja englanninkielistä aineistoa. Monipuolisuutta ja uusia näkemyksiä toi eri

valmennustyylien ja menetelmien kirjallisuus, ideointi hetket ja keskustelut hankekumppaneiden, nuorten ja haastateltavien aikuisten sekä sidosryhmien kanssa.

TABLE OF CONTENTS	
1. Encyclopedia	2
2. What is coaching and when to coach?	3
3. Types of coaching	4
3.1 Group coaching	6
3.2 Team coaching	7
4. Your coaching profile	9
4.1 Coaching code	11
4.2 Values	11
5. Coaching mindset	16
5.1 Asking questions	18
5.2 Blockages	20
5.3 Motivation	22
5.4 Active listening	24
5.5 Feedback and Reflection	26
6. Structure of a coaching session	28
7. Experiences and story time	32
7.1 Aaron Sijander	32
7.2 Ragnar Raudsepp	33
7.3 Stephanie Stjærnildv	35
7.4 Ioana-Alexandra Stoicescu	36
7.5 Niina Koivuniemi	37
7.6 Matias Vallisto	38
7.7 Satu Haka	39
7.8 Danielle White	40
7.9 Fredrik Woods	42
7.10 Laura Mistondis	43
8. 100 questions	45
9. Interesting books	48
10. More tools	51

Nykyin
Avaa li

1 Oppaan sisällysluettelo Romanian ideoinnin tuloksena.

4.2.1 Haastattelut *nuorten valmentaminen*- käsitteen määrittelyä tukemassa

Romanian ideointi tuotti myös toisen näkökulman opinnäytetyöhön valmennusoppaan sisällön lisäksi. Haastatteluita hyödynnetään kahdessa eri osiossa, opinnäytetyöraportissa nuorten valmentaminen käsitteen määrittelyssä sekä opinnäytetyöraportin liitteenä olevassa oppaassa. Haastattelin aikuisia, jotka valmentavat työkseen. Tarkoituksena oli, ettei kaikki haastateltavat valmenna tällä hetkellä ammatissaan nuoria ja hyödyntää heidän ammattilaisuuttaan ja kokemustaan nuorten valmentaminen- käsitteen määrittelyssä ja pyrkiä etsimään mitkä ovat nuorten valmentamisen avaintekijät.

Haastatteluihin valikoitui hankkeen kumppanimaiden Suomen, Ruotsin ja Romanian projektipäälliköistä ja heidän verkostoistaan kuusi eri valmennustyylien ammattilaista. Haastateltavia oli Suomesta kolme, yksi Romaniasta, yksi Ruotsista ja yksi Iso-Britanniasta. Haastatteluista yksi toteutettiin internetin välityksellä Skypessä ja muut haastatteluista tehtiin kasvokkain. Haastateltaville informoitiin, että haastattelu nauhoitetaan litterointia varten ja nauhat poistetaan sen jälkeen, kun valmis teksti saataisiin kirjoitettua. Haastattelun vastaukset, jotka koskevat *nuorten valmentaminen*- käsitteen määrittelemistä ovat anonyymejä, mutta jokaisen haastatellun omat tarinat julkaistaan sovitusti Valmennusoppaassa nimien ja kuvien kanssa. Haastatteluissa kysyttiin myös kirjasuosituksia ja vinkkejä valmentajalle, jotka julkaistaan oppaassa.

Haastattelut olivat tyyliltään puolistrukturoituja yksilöhaastatteluita, mutta sisälsivät myös teemoja. Teemoina olivat työ, koulutus, nuorten valmentaminen, valmennustyyli sekä oma elämä. Haastateltavien kanssa käytiin etukäteen keskustelua teemoista, joista haastattelun aikana keskustellaan. Haastatteluissa järjestys vaihteli, mutta teemat käytiin läpi kaikkien kanssa koostetun asiasanalistan avulla. Puolistrukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa samat kysymykset esitetään kaikille haastateltaville ja haastateltavat saavat omin sanoin vastata kysymyksiin (Vilka & Airaksinen 2003, 63). Teemahaastattelussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin julkaisussa kerrotaan, ettei etukäteen sovittujen teemojen lisäksi kysymyksillä ole tarkkaa järjestystä eikä kysymykset ole tarkoin muotoiltu (Valli & Aaltola 2015, 27-28).

Näistä haastatteluista koostin tarinan, joka oppaassa on aseteltu samaan tarinamaiseen kaikkien haastateltujen henkilöiden kanssa. Tarinoita ei käytetä opinnäytetyön aineiston analyysissä kokonaan, vaan nuorten valmentaminen-määrittelyä tukemaan ja antamaan uutta näkökulmaa valitsin kolme kysymystä, joiden vastauksia käsittelem anonyymisti. Nuortenvalmentaminen käsitteen määrittelyssä, hyödynnän myös kohtaa 3.6 Valmentaminen.

Kysymykset, jotka ovat tukena nuorten valmentaminen- käsitteen määrittelyssä olivat:

- Mitä otan huomioon, jos valmennuksessani olisi nuori (18-v tai alle)?
- Mitä mielestäni *nuorten valmentaminen* tarkoittaa?
- Mitä mielestäni pitää ottaa huomioon työskennellessä nuorten kanssa ja valmentaessa nuoria?

Nimitän tässä vastauksen antaneita Anonyymi 1, Anonyymi 2, Anonyymi 3, Anonyymi 4, Anonyymi 5 ja Anonyymi 6, vastaukset ovat satunnaisessa järjestyksessä eikä niitä voida yhdistää vastanneisiin henkilöihin.

Anonyymi 1: *”Jos valmennuksessa on nuori, huomioon tulee ottaa se, että nuoruutta määrittelee isoilta osin epävarmuus ja tietämättömyys tulvaisuudesta. Kaikki on avoinna, kaikki on mahdollista. Steppien on oltava tosi pieniä ja luotetaan tekemällä oppimiseen ja siihen, että tutkitaan sitten sitä mitä tykkään tehdä tai mihin kaikkeen minä pystyn. Valmentajan on oltava selvillä missä vaiheessa elämänpolkua nuori on, ja yrittää löytää yhdessä niitä unelmia ja tavoitteita, joita kohti hän itse voisi ajatella kokeilla kulkevana. Tärkeää on hyvä vuorovaikutus ja valmentajan varmuus siitä, että oppimista tapahtuu.”*

Anonyymi 2: *” Jos valmennuksessani olisi nuori, täytyy ottaa huomioon nuoren lähtökohdat: mikä tilanne nuorella on, miksi nuori tulee valmennukseen ja onko nuorella itsellään motivaatiota vai tuleeko hän valmennukseen muiden tekijöiden kautta ei motivoituneena. Täytyy tutustua nuoreen ja ikä ja kehitystaso on otettava huomioon. Erityisesti on kuunneltava nuorta. Nuorten kanssa et voi tehdä oletuksia, vaan aloitettava enemmän ruohonjuuritasolta. Nuorten kanssa työskenneltäessä on heti aluksi selvitettävä mitä nuori ajattelee ja mitä valmennuksella saavutetaan ja mitä pitää tapahtua, jotta voidaan saavuttaa. Yleensä valmennuksen taustalla*

saattaa olla muiden aikuisten tavoitteita, mutta tärkein on tehdä näkyväksi nuoren hyöty, nuoren omasta mielestä. Aikuisten valmentamiseen verrattuna tietyissä asioissa täytyy olla herkempi ja tunnustella. Luottamuksen rakentaminen ja aluksi valmentajan täytyy olla todella ”hereillä” ja tarkempi miten kommunikoi.”

Anonyymi 3: ”Hyvä valmentaja osaa kommunikoida, mutta nuorten kanssa täytyy myös tunnustaa hiljaisuuden tärkeys. Varsinkaan nuorten kanssa työskennellessä ei saa tuomita tai antaa käskyjä. On ymmärrettävä itsensä ja nuoren rajat, osata motivoida, tukea ja antaa nuorelle itselleen sopivan kokoisia haasteita. Aikuiseksi kasvamisen seikkailu voi olla upea ja jännittävä aika, mutta nuoret voivat kohdata haasteita elämässään. Nuorten valmentaminen voi auttaa heitä kehittämään elämäntaitoja ja oppimaan hallitsemaan stressiä, joita voi tulla matkan varrella. Tähän voi kuulua: itsevarmuuden kasvattaminen, tavoitteiden asettaminen ja saavuttaminen, stressin hallinta ja keskustelua vaikeista asioista. Nuorten valmentaja työskentelee pääosin murrosikäisten kanssa heidän tarpeidensa selvittämiseksi ja keskustele esiin tulevista huolista. Valmentaja toimii tukena heidän rinnallaan, kun he etenevät esteiden läpi, kohti vakaata tulevaisuutta. Toiset nuoret tarvitsevat käden, josta pidetään kiinni koko matkan ajan, toiset tarvitsevat vain valmentajaa, joka auttaa löytämään tien oikeaan suuntaan. Nuorten kanssa työskennellessä on otettava huomioon mitä hyötyä nuorelle voi olla valmennusprosessista. Hyötyjä voi olla monenlaisia itse päätavoitteen lisäksi kuten mahdollisuus puhua vaikeista aiheista (kiusaaminen ja suhteet), heitä rohkaistaan näkemään maailma uudesta näkökulmasta, he voivat alkaa asettaa tavoitteita itsensä kehittämiseksi, voivat oppia käsittelemään ja hallitsemaan tunteitaan, saavat puolueettoman ja tuomitsemattoman valmentajan tukea, voivat kehittää itsevarmuutta ja sosiaalisia taitojaan. Mielestäni tärkein asia on, kuinka valmentaja valitsee ja käyttää tiettyjä menetelmiä ja työkaluja näiden hyötyjen saavuttamiseksi, sillä nuoret todella haluavat tulla kuulluiksi ja tuntea itsensä ymmärretyksi. Asettamalla puitteet, joissa ”taivas on rajana” auttaa nuoria avautumaan ja motivoitumaan. Seuraava askel on ylläpitää positiivista energiaa itsekuria ja sinnikkyyttä varten.”

Anonyymi 4: ”Jos valmennuksessani olisi nuori, täytyy ottaa huomioon nuoren ikä ja kehitystaso. Toki nuoria voi olla saman ikäisiä aivan eri tasolla kehityksessä, mutta silti on mielestäni hyödyllistä tuntea ihmisen kehitysvaiheet. Nuorilla on yleensä

suurempia rakenteellisia esteitä ja vähemmän autonomiaa kuin aikuisilla. Nuorten kanssa työskenneltäessä on otettava huomioon, että suhteiden rakentaminen on erilaista, se voi viedä pidempään kuin aikuisten kanssa. Keskiössä mielestäni on aitous, läpinäkyvyys ja avoimuus arvoista. Nuoret harkitsevat yleensä organisaation/ihmisen uskottavuutta, arvoja ja brändiä aikuisia enemmän sillä he ovat tarkempia mihin heidän työskentelynsä yhdistetään. Nuoret haluavat todennäköisemmin pitää hauskaa ja nauttia valmennusprosessista kuin aikuiset.”

Anonyymi 5: ”Jos valmennuksessani olisi nuori täytyisi nuoria koskevan lainsäädännön lisäksi ottaa huomioon nuoren omat tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet sekä valmiustaso (tieto, taito ja kehitystaso). Seuraavaksi auttaisin nuorta oppimaan miten etsiä tietoa, oli kyse internetistä tai muilta ihmisiltä, tutustumaan paikkaan (yritys/yhdistys) ja siellä työskenteleviin ihmisiin, johon on tullut valmennettavaksi. Verkoston rakentaminen on kaikille tärkeää, mutta etenkin nuorelle, jotta hän saa kontakteja ja saa mahdollisuuden oppia myös muilta. Tekemisen ja selvittämisen kautta nuori voi oppia todella paljon ja päästä oma-aloitteisuuteen ja rohkeuteen kiinni. Mielestäni nuorten valmentaminen on myös keskustelua ja kyselyä nuorten tavoitteista ja miksi nuori tekee mitä on tekemässä ja auttaa heitä oppimaan miten kontaktoitua ja ottaa selvää itse asioista, ottaa ja kantaa vastuuta, eikä missään nimessä tehdä asioita heidän puolestaan, vaikka jotkut tarvitsevatkin enemmän tukea. Nuoren on hyväksyttävä myös totuus, ettei valmentajallakaan ole kaikkia vastauksia, mutta pitää yrittää etsiä muualta tietoa tai etsiä verkostosta ihmisiä, jotka voisivat tietää.”

Anonyymi 6: ”Nuorten nuori ikä ja taitotaso on otettava huomioon sekä kuunnella nuorta aidosti ja aktiivisesti. On saatava selville, mikä on nuoren motivaattori. Nuorta täytyy rohkaista tekemään ahkerasti töitä sen eteen, jotta tavoitteet voi saavuttaa. Sanoisin, että nuorten valmentamisessa päätarkoitus on antaa nuorelle itseluottamusta nähdäkseen oman potentiaalinsa. Jotkut nuorten valmentamisen sisällöistä voivat olla esimerkiksi seuraavat:

- saada selkeä kuva tai tavoite elämään, koulutusta tai urasuuntaan liittyvistä asioista
- parantaa motivaatiota, suorituskykyä ja sitoutumista kouluun tai työhön
- rakentaa luottamusta ja tehokkuutta

- vähentää ei hyödyllistä stressiä
- rakentaa sosiaalisia ja emotionaalisia taitoja
- tai menestyä positiivisen käyttäytymismuutoksen kautta.

Nuorten valmentamisessa on ajateltava monia tekijöitä, kuten ikää, henkilökohtaista kehitystä, taustaa, hormoneita ja kaikkia muita asioita, joita nuori käy läpi teini-ikäisenä. Nuorten valmennuksessa valmentaja on toisinaan mentori, ystävä, aikuinen, valmentaja ja opettaja joskus kaikkia yhtä aikaa. Nuorten valmentamisessa valmentajan on mielestäni oltava ennen kaikkea joustava ja muistettava valmentajana, että prosessi on nuoren eikä valmentajan onnistumisen ja epäonnistumisen kohdalla. Ainakin nuorille on tehtävä selväksi, että valmentajana luotat valmennusprosessiin, nuoreen itseensä ja siihen, että he pääsevät tavoitteisiinsa.”

4.2.2 Haastatteluiden tulokset ja niiden analysointi

Kolmeen haastatteluissa kysytyyn kysymykseen haastateltavat vastasivat melko epätarkasti, ehkä jopa hieman tarinamaisesti. Haastattelussa käytetty kieli (suomi vs. englanti) vaikutti vastauksiin myös, omalla äidinkielellä on helpompaa kommunikoida sekä vastauksia on helpompi tulkita omalla äidinkielellä. Yhteisen ymmärryksen saavuttaminen kysymyksen suhteen saattoi viedä aikaa ja haastattelun ajallinen kesto venyä. Vastauksia läpikäydessä etsin yhteneväisyyksiä ja eriävyyksiä ja sitä mitä jää käsittelemättä. Olisiko joltain henkilöltä, jolla ei ole valmentamisesta tai nuorista minkään laista kokemusta työn tai koulutuksen suhteen saanut kuinka eriäviä vastauksia? Haastatteluiden vastauksissa jokaisesta nousi esiin, että nuorten valmentamisessa on valmentajan tunnettava nuoren kasvu ja kehityspsykologiaa, jotta osaa huomioida niistä johtuvat mahdolliset haasteet. Nuorten valmentaminen haastatteluissa tarkoitti nuoren kasvun ja kehityksen tukemista ja sitä, että nuori oppisi itsestään valmennusprosessin aikana. Nuorten valmentamisen tavoitteena on vastausten mukaan antaa nuorelle mahdollisuus oppia itsestään, luoda ja asettaa saavutettavia tavoitteita, jotka ovat suhteutettuna nuoren kehitys- ja taitotasoon. Tärkeää on, että nuori saa onnistumisen kokemuksia sekä kohtaa haasteita ja ”epäonnistumisia”. Nuorten valmentajalla on iso rooli olla aikuinen, joka luottaa ja uskoo nuoren vahvuuksiin ja unelmiin, tukee ja auttaa nuorta oppimaan miten käsitellä epäonnistumiseen liittyviä tunteita. Nuorten valmentamisessa on taustalla

ajatus siitä, että nuori kokee olevansa vastuussa ja saa itse päättää mihin suuntaan mennä (tunne autonomiasta) ja tehdä niin turvallisessa ympäristössä. Yhteistä oli myös kaikkien vastausten esiintuoma luottamuksen rakentaminen, aito kohtaaminen ja aktiivinen kuuntelu, ne koettiin tärkeäksi nuorten kanssa työskennellessä.

Vastauksissa nousi esiin haastateltavien tuntemus ihmisen kasvu- ja kehitysteoriasta, sillä liki jokaisen haastattelussa mainitaan ikä- ja kehitystaso. Haastateltavista jokainen on ollut tekemisissä nuorten kanssa ja jopa valmentanut heitä ja se näkyy vastauksista. Haastateltavien koulutus ja työura liittyvät nuorten kanssa työskentelyyn, joka osakseen antaa yksipuolisen näkökulman käsitteen määrittelyn puolesta, mutta toisaalta tukee myös yksinomaan nuorten osuutta valmentamisessa.

Valmentamista harjoitetaan varmasti koko maailmassa, joten tapoja ja menetelmiä on mahdotonta laskea ja arvioida mikä tapa olisi paras. Kuitenkin nuorisotyön menetelmäksi koen valmentamisen todella tärkeäksi, siinä nuori itse saa oivaltaa ja oppia itsestään ja kehittää taitojaan. Näistä valmennusprosesseista hyöty voi näkyä heti tai esimerkiksi 10 vuoden päästä. Anonyymi 5 nosti esiin verkostoitumisen tärkeyden ja sen, että kuinka paljon muilta voi oppia, ” *...Verkoston rakentaminen on kaikille tärkeää, mutta etenkin nuorelle, jotta hän saa kontakteja ja saa mahdollisuuden oppia myös muilta...*”. Anonyymi 2 painottaa aidon kohtaamisen ja luottamuksen rakentamisen sekä ns. ruohonjuuritasolta etenemisen tärkeyttä. Haastatteluissa painottuu siis ns. 2000-luvun taidot, jotka ovat listattu eri alustoilla tulevaisuudessa tärkeinä pidettäviksi taidoiksi.

Monikaan vastaajista ei maininnut kirjaimellisesti mitä valmentaminen sitten ei ole, joten on mielestäni helpompi rajata nuorten valmentaminen siitä näkökulmasta. Tulkintani mitä nuorten valmentaminen ei ole vastauksista perustuu täysin omaan havainnointiini ja kokemukseeni haastattelu tilanteita, haastateltavia henkilöitä, vastauksia ja valmennus teemaan liittyvää kirjallisuutta hyödyntäen. Valmentamista ei ole ohjaaminen, mentorointi, kouluttaminen tai esimerkiksi terapia yksinään käytettynä, vaan menetelmiä ja valmennuksessa käytettäviä työkaluja voidaan yhdistellä eri alueilta. Valmentaja tai valmennuksessa mukana oleminen ei korvaa terveydenhuollon tai sosiaalihuollon palveluita, mutta voi toimia tukena näissä palveluissa olevien valmennettavien kanssa. Valmentamista ei ole myöskään tietyn

tehtävän antaminen nuorelle ilman suunnitelmallista pohjustusta sekä selkeää tavoitetta valmennuksen sisältöön liittyen.

Nuorten valmentaminen käsitteen määrittely osoittautui haastavaksi ja laajaksi, joten päädyin määrittelemään sen seuraavalla tavalla. *Nuorten valmentaminen* on valmennusmuoto, joka yhdistää eri valmennusmuotojen osa-alueita tarpeen mukaan. Sen pää tavoite on auttaa nuorta löytämään ja täyttämään oma potentiaalinsa ja tulla aktiivisemmaksi itsensä elin ikäisen kehittämisen saralla. Nuorten valmentamisessa keskitytään nuorten vahvuuksien ja kehityskohteiden löytämiseen ja kehittämiseen hyödyntäen nuoren motivaattoreita sekä tavoitteita ottaen huomioon ihmisen kasvun ja kehityksen vaiheet.

5 POHDINTA

Omat haasteensa oppaan tekoon toi kansainvälisen hankkeen kumppanit, jolta palautetta tuli kysyä niin oppaan rungon sekä sisällön puolesta. Vaikka opinnäytetyössä julkaistaan valmennusoppaan viimeisin versio englanniksi, muuttuu ulkoasu ja muotoilu ammattilaisen kuvittajan ja taittajan käsissä, sekä siihen vaikuttaa myös käännös kumppanimaiden äidinkielelle. Lopullinen versio julkaistaan ja painetaan fyysiseksi oppaaksi hankkeen konferensseja, työpajoja ja oppaan levitystä varten, mutta opas on kuitenkin jo käytettävissä opinnäytetyön liitteenä.

Itselleni opinnäytetyöprosessi oli ensimmäinen itsenäinen prosessi, joka oli haastava, mutta opettavainen. Omat haasteensa toi englannin kielellä tehdyt haastattelut sekä oppaan tekeminen englanniksi. Oppaan teko oli myös ensimmäinen itsenäisesti suunniteltu ja koottu opas. Opinnäytteen aiheen rajaaminen tuotti vaikeuksia ja sen kanssa pätkäilyyn meni aikaa ennen kuin lopulliseen versioon päädyttiin. Halu tehdä jotain suurta nosti stressitasot korkeuksiin työn määrän, elämän tilanteen huomioon ottaen. Opin silti enemmän prosessin aikana valmentamisesta ja erilaisten menetelmien käytöstä ja etenkin itsestäni ja miten työskentelen tällaisen suuremman prosessin aikana, joka oli itselleni vieras. Raportti ja opas edistyi eri aikaan, joten jouduin odottelemaan ja tapaamiset hankekumppaneiden kanssa siirtyi muun muassa korona epidemian vuoksi ja laski motivaatiota sekä tuotti stressiä. Nyt vielä mietin, miksi työn alle päätyi oppaan kirjoittaminen englanniksi varsinkaan, kun kirjoittaminen ei ole suurin intressini eikä englannin kielentaidot natiivin tasolla.

Päädyin siihen tulokseen tätä asiaa pohtiessani, että halusin itsekin prosessiin, josta hyötyisin mahdollisimman paljon itse, halusin näyttää muille mitä valmentaminen on, kun itse olen saanut kokea valmennusprosesseja, ollut valmentajana ja koen valmentajuuden osaksi identiteettiäni. Psykkisen hyvinvoinnin kannalta oli opinnäytetyö aikataulua siirrettävä reilusti ja koen, ettei elämäntilanteeni ja hankkeen tilanne ollut aikaisempaan ajankohtaan vielä valmis.

Mietin prosessin aikana, miksi valitsin itselleni niin haastavan tuotteen työn alle, kun aiheita, jossa koen olevani enemmän vahvempi kuin tekstin tuottamisessa olisi ollut mielessä. Olen kuitenkin iloinen, että valitsin oppaan teon aiheeksi ja pääsin syventymään oppaan tuottamiseen sekä valmentamisen maailmaan syvemmin. Ammatillinen kasvu ja kehitys sekä valmentajana kasvu ja kehitys sekä oman itsensä oppiminen on ollut ehkä hienointa mitä tällaisesta prosessista voi saada. Oppaasta versioita prosessin aikana oli lukuisia ja palautetta kysyin tilaajalta ja muutoksia tehtiin esimerkiksi oppaan luettavuuden kannalta. Hankkeen aikataulun ja budjetin mukaisesti oppaan työstöä jatketaan niin kielentarkistamisella, kuvittamisella ja taittamisella ennen kuin se päättyy painettavaksi, eikä sitä ollut mahdollista saattaa aivan lopulliseen versioon opinnäytteeseen, tästä on kehitystä kuitenkin hyvä jatkaa. Oppaan tuottaminen on työläämpää kuin aluksi kuvittelin ja mielestäni aikataulun ja työmäärän mukaan lukien parempaan en olisi pystynyt vaan annoin niin sanotusti kaikkeni tälle prosessille. Tavoitteenani opinnäytteelle oli tuoda nuorten valmentaminen yhdeksi nuorisotyön menetelmäksi entistä vahvemmin ja auttaa valmentajia kehittymään ja uskon vahvasti siihen, että se onnistui. Olen kuitenkin kriittinen tuotokseen, sillä olen itse hankkeessa mukana ja roolini saattaa vaikuttaa tulokseen. Aihe oli tuttu, mutta koin silti oppivani prosessista enemmän kuin ajattelin ja sain itsekin paljon uutta tietoa.

5.1 Hyödynnettävyys ja tulokset

Tuloksena oli luoda versio valmennusoppaasta, jonka työstöä voidaan hankkeessa jatkaa ja avata nuorten valmentaminen käsitettä muillekin. Itse opas kirjoitettiin englannin kielelle, jotta jokainen kumppanimaa pystyy sen kääntämään omalle äidinkielelleen hankkeen aikana ja mahdollisesti uusille kielille kumppaneiden lisääntyessä. Opas tulee osaksi hankkeen tuloksia muiden materiaalien kanssa. Tulokseen ja tavoitteisiin pääsin mielestäni hyvin, sillä tarkemmin tarkasteltuna

tavoitteet aikaan nähden olivat todella korkeat. Sain muodostettua toiminnallisen ideoinnin ja haastatteluiden avulla oppaan rungon ja aineistoa. Sisällöllisesti olen oppaaseen tyytyväinen ja siihen varmasti tulen lisäämään ajankohtaisia ja yksityiskohtaisempaa tietoa, enemmän haasteita ja tehtäviä sekä motivoivia asioita sitä lukevalle valmentajalle. Opas vastaa asettamiani tavoitteita, jonka pohjalta oppaan runko/sisällysluettelo ja aineisto koottiin.

Tilaajan palaute jää COVID-19-tilanteen vuoksi saamatta, sillä suuri osa tilaajan toiminnoista on keskeytetty tai järjestetty toisella tapaa. Uskon kuitenkin, että opinnäytetyöraporttiin sekä oppaaseen ollaan tyytyväisiä ja jatkokehitys luomani oppaan pohjalta on mahdollista.

Huomasin yrittäessäni määritellä käsitteen *nuorten valmentaminen* sen olevan niin iso kokonaisuus, etten siihen täysin pysty opinnäytetyöraportissani vastaamaan, mutta haastatteluilla käsite avautuu jo hieman. Nuorten valmentaminen käsitteen määrittely voisi olla siis oma opinnäytetyönaihe itsessään. Tutkimusmenetelmiä olisi voinut petrata ja valita tutkimuskysymys, joka tukisi oppaan teoreettista näkökulmaa luoden samalla opinnäytetyölle selkeämmän viitekehyksen. Aikataulullisesti opinnäytetyö ei sujunut alustavan suunnitelman mukaan, mutta oikeastaan olen siitä enemmän kuin iloinen. Työskennellessä tilaajalle ja tilaajan hankkeelle oppaan tuottamisen muodossa oli myös opettavaista ja toi esteitä ja mahdollisuuksia. Koulujen ja kirjastojen suljettua aineistoa täytyi etsiä netistä ja moni kaipaamani kirja jäi saamatta ja täten supistaa lähteiden käyttöä.

Mahdollisia jatkokehityksen kohteita on tullut mieleen uusien oppaiden muodossa ja yhteistyökuvioita on suunnitteilla myös kansainvälisesti, joista tärkein on itseni työllistäminen alalle valmennukselliseen työhön. Mielenkiintoista olisi saada tehtyä tutkimus mitä hyötyjä valmennuksesta nuorille on niin lyhyellä, kuin pitkällä aikajänteellä ja määrittää nuorten valmentaminen perinpohjaisesti.

6. LÄHTEET

Clark, Martin. 2009. Social Entrepreneur Revolution : Doing Good by Making Money, Making Money by Doing Good, Marshall Cavendish International (Asia) Private Limited.

Finlex. Nuorisolaki. *Viitattu 19.9.2019*
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Finlex. Nuorisolaki. *Viitattu 26.4.2020*
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060072>

Herranen J. & Lundbom P. (Eds.), 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. In: Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisusarja C, Oppimateriaaleja. Humanistinen ammattikorkeakoulu. *Viitattu 20.3.2020*

Ikonen, Risto, 2006. Yrittäjyyskasvatus: Kansalaisen Taloudellista Autonomiaa Etsimässä. Helsinki ; Jyväskylä: Minerva.

Innola.fi Tuotteet ja palvelut. *Viitattu 21.4.2020* <http://www.innola.fi/tuotteet-ja-palvelut/>

Isola, Anna-Maria, Kaartinen Heidi, Leemann Lars, Lääperi Raija, Schneider Taina, Valtari Salla & Keto-Tokoi Anna. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Helsinki: Suomen Yliopistopaino Oy

Jabe, Marjatta. 2017. Erilaisten Ihmisten Johtaminen. 1. painos. Helsinki: Kauppa-kamari.

Kuure, Tapio & Anna Kapanen. 2015. Sosiaalinen Vahvistaminen Käsitteenä Ja Palveluina: Sosiaalisen Vahvistamisen Kehittämistoiminnan Tuloksia. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Nelson-Jones, Richard. 2006. Life Coaching Skills : How to Develop Skilled Clients. SAGE Publications.

Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudella osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus. a. Mikä on Erasmus+-ohjelma? *Viitattu 16.9.2019*
<https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/mika-erasmus-ohjelma>

Opetushallitus. b. Näin haet rahoitusta Erasmus+ -ohjelmasta. *Viitattu 21.4.2020*
<https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/nain-haet-rahoitusta-erasmus-ohjelmasta>

Opetushallitus. c. Erasmus+ -ohjelmaan osallistuvat maat. *Viitattu 16.9.2019*
<https://www.oph.fi/fi>

Rautiainen, Matti (toim.). 2018 Kohti parempaa demokratiaa: Euroopan neuvoston demokratiakulttuurin kompetenssit kasvatuksessa ja opetuksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos

Rostron, Sunny Stout. 2013. Business Coaching: Wisdom and Practice. Knowres Publishing.

Sitra.fi Yhteiskunnalliset yritykset. *Viitattu 24.9.2019*

<https://www.sitra.fi/aiheet/yhteiskunnalliset-yritykset/#ajankohtaista>

Soames, Nicole. 2019. Coaching Book. London: LID Publishing Limited

Sovijärvi, Tarja. 2013. Parasta Osallisuutta. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalla tutkijalla. 4. uud. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Westerlund, E. & Tuppurainen, M. 2019. Erkkä: Elämän peliä : valmentava johtaminen. [Oulu]: Fitra.)

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

7. LIITTEET

Liite 1. Haastatteluiden nuorten valmentaminen- käsite kysymykset ja vastaukset

Liite 2. Valmennusopas valmentajille (Coaching handbook for coaches)

Liite 1. Haastatteluiden nuorten valmentaminen- käsite kysymykset ja vastaukset

- **Mitä otan huomioon, jos valmennuksessani olisi nuori (18-v tai alle?)**
- **Mitä mielestäni 'nuorten valmentaminen' tarkoittaa?**
- **Mitä mielestäni pitää ottaa huomioon työskennellessä nuorten kanssa ja valmentaessa nuoria?**

Vastaukset:

Anonyymi 1: ”Jos valmennuksessa on nuori, huomioon tulee ottaa se, että nuoruutta määrittelee isoilta osin epävarmuus ja tietämättömyys tulvaisuudesta. Kaikki on avoinna, kaikki on mahdollista. Steppiä on oltava tosi pieniä ja luotetaan tekemällä oppimiseen ja siihen, että tutkitaan sitten sitä mitä tykkään tehdä tai mihin kaikkeen minä pystyn. Valmentajan on oltava selvillä missä vaiheessa elämänpolkua nuori on, ja yrittää löytää yhdessä niitä unelmia ja tavoitteita, joita kohti hän itse voisi ajatella kokeilla kulkevana. Tärkeää on hyvä vuorovaikutus ja valmentajan varmuus siitä, että oppimista tapahtuu.”

Anonyymi 2: ” Jos valmennuksessani olisi nuori, täytyy ottaa huomioon nuoren lähtökohdat: mikä tilanne nuorella on, miksi nuori tulee valmennukseen ja onko nuorella itsellään motivaatiota vai tuleeko hän valmennukseen muiden tekijöiden kautta ei motivoituneena. Täytyy tutustua nuoreen ja ikä ja kehitystaso on otettava huomioon. Eryteisesti on kuunneltava nuorta. Nuorten kanssa et voi tehdä oletuksia, vaan aloitettava enemmän ruohonjuuritasolta. Nuorten kanssa työskennellessä on heti aluksi selvitettävä mitä nuori ajattelee ja mitä valmennuksella saavutetaan ja mitä pitää tapahtua, jotta voidaan saavuttaa. Yleensä valmennuksen taustalla saattaa olla muiden aikuisten tavoitteita, mutta tärkein on tehdä näkyväksi nuoren hyöty, nuoren omasta mielestä. Aikuisten valmentamiseen verrattuna tietyissä asioissa täytyy olla herkempi ja tunnustella. Luottamuksen rakentaminen ja aluksi valmentajan täytyy olla todella ”hereillä” ja tarkempi miten kommunikoi.”

Anonyymi 3: ”Hyvä valmentaja osaa kommunikoida, mutta nuorten kanssa täytyy myös tunnistaa hiljaisuuden tärkeys. Varsinkaan nuorten kanssa työskennellessä ei saa tuomita tai antaa käskyjä. On ymmärrettävä itsensä ja nuoren rajat, osata motivoida, tukea ja antaa nuorelle itselleen sopivan kokoisia haasteita. Aikuiseksi kasvamisen seikkailu voi

olla upea ja jännittävä aika, mutta nuoret voivat kohdata haasteita elämässään. Nuorten valmentaminen voi auttaa heitä kehittämään elämäntaitoja ja oppimaan hallitsemaan stressiä, joita voi tulla matkan varrella. Tähän voi kuulua: itsevarmuuden kasvattaminen, tavoitteiden asettaminen ja saavuttaminen, stressin hallinta ja keskustelua vaikeista asioista. Nuorten valmentaja työskentelee pääosin murrosikäisten kanssa heidän tarpeidensa selvittämiseksi ja keskustele esiin tulevista huolista. Valmentaja toimii tukena heidän rinnallaan, kun he etenevät esteiden läpi, kohti vakaata tulevaisuutta. Toiset nuoret tarvitsevat käden, josta pidetään kiinni koko matkan ajan, toiset tarvitsevat vain valmentajaa, joka auttaa löytämään tien oikeaan suuntaan. Nuorten kanssa työskennellessä on otettava huomioon mitä hyötyä nuorelle voi olla valmennusprosessista. Hyötyjä voi olla monenlaisia itse päätavoitteen lisäksi kuten mahdollisuus puhua vaikeista aiheista (kiusaaminen ja suhteet), heitä rohkaistaan näkemään maailma uudesta näkökulmasta, he voivat alkaa asettaa tavoitteita itsensä kehittämiseksi, voivat oppia käsittelemään ja hallitsemaan tunteitaan, saavat puolueettoman ja tuomitsemattoman valmentajan tukea, voivat kehittää itsevarmuutta ja sosiaalisia taitojaan. Mielestäni tärkein asia on, kuinka valmentaja valitsee ja käyttää tiettyjä menetelmiä ja työkaluja näiden hyötyjen saavuttamiseksi, sillä nuoret todella haluavat tulla kuulluiksi ja tuntea itsensä ymmärretyksi. Asettamalla puitteet, joissa ”taivas on rajana” auttaa nuoria avautumaan ja motivoitumaan. Seuraava askel on ylläpitää positiivista energiaa itsekuria ja sinnikkyyttä varten.”

Anonyymi 4: ”Jos valmennuksessani olisi nuori, täytyy ottaa huomioon nuoren ikä ja kehitystaso. Toki nuoria voi olla saman ikäisiä aivan eri tasolla kehityksessä, mutta silti on mielestäni hyödyllistä tuntea ihmisen kehitysvaiheet. Nuorilla on yleensä suurempia rakenteellisia esteitä ja vähemmän autonomiaa kuin aikuisilla. Nuorten kanssa työskennellessä on otettava huomioon, että suhteiden rakentaminen on erilaista, se voi viedä pidempään kuin aikuisten kanssa. Keskiössä mielestäni on aitous, läpinäkyvyys ja avoimuus arvoista. Nuoret harkitsevat yleensä organisaation/ihmisen uskottavuutta, arvoja ja brändiä aikuisia enemmän sillä he ovat tarkempia mihin heidän työskentelynsä yhdistetään. Nuoret haluavat todennäköisemmin pitää hauskaa ja nauttia valmennusprosessista kuin aikuiset.”

Anonyymi 5: ”Jos valmennuksessani olisi nuori täytyisi nuoria koskevan lainsäädännön lisäksi ottaa huomioon nuoren omat tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet sekä valmiustaso

(tieto, taito ja kehitystaso). Seuraavaksi auttaisin nuorta oppimaan miten etsiä tietoa, oli kyse internetistä tai muilta ihmisiltä, tutustumaan paikkaan (yritys/yhdistys) ja siellä työskenteleviin ihmisiin, johon on tullut valmennettavaksi. Verkoston rakentaminen on kaikille tärkeää, mutta etenkin nuorelle, jotta hän saa kontakteja ja saa mahdollisuuden oppia myös muilta. Tekemisen ja selvittämisen kautta nuori voi oppia todella paljon ja päästä oma-aloitteisuuteen ja rohkeuteen kiinni. Mielestäni nuorten valmentaminen on myös keskustelua ja kyselyä nuorten tavoitteista ja miksi nuori tekee mitä on tekemässä ja auttaa heitä oppimaan miten kontaktoitua ja ottaa selvää itse asioista, ottaa ja kantaa vastuuta, eikä missään nimessä tehdä asioita heidän puolestaan, vaikka jotkut tarvitsevatkin enemmän tukea. Nuoren on hyväksyttävä myös totuus, ettei valmentajallakaan ole kaikkia vastauksia, mutta pitää yrittää etsiä muualta tietoa tai etsiä verkostosta ihmisiä, jotka voisivat tietää.”

Anonyymi 6: ” Nuorten nuori ikä ja taitotaso on otettava huomioon sekä kuunnella nuorta aidosti ja aktiivisesti. On saatava selville, mikä on nuoren motivaattori. Nuorta täytyy rohkaista tekemään ahkerasti töitä sen eteen, jotta tavoitteet voi saavuttaa. Sanoisin, että nuorten valmentamisessa päätarkoitus on antaa nuorelle itseluottamusta nähdäkseen oman potentiaalinsa. Jotkut nuorten valmentamisen sisällöistä voivat olla esimerkiksi seuraavat:

- saada selkeä kuva tai tavoite elämää, koulutusta tai urasuuntaan liittyvistä asioista*
- parantaa motivaatiota, suorituskykyä ja sitoutumista kouluun tai työhön*
- rakentaa luottamusta ja tehokkuutta*
- vähentää ei hyödyllistä stressiä*
- rakentaa sosiaalisia ja emotionaalisia taitoja*
- tai menestyä positiivisen käyttäytymismuutoksen kautta.*

Nuorten valmentamisessa on ajateltava monia tekijöitä, kuten ikää, henkilökohtaista kehitystä, taustaa, hormoneita ja kaikkia muita asioita, joita nuori käy läpi teini-ikäisenä. Nuorten valmennuksessa valmentaja on toisinaan mentori, ystävä, aikuinen, valmentaja ja opettaja joskus kaikkia yhtä aikaa. Nuorten valmentamisessa valmentajan on mielestäni oltava ennen kaikkea joustava ja muistettava valmentajana, että prosessi on nuoren eikä valmentajan onnistumisen ja epäonnistumisen kohdalla. Ainakin nuorille on tehtävä selväksi, että valmentajana luotat valmennusprosessiin, nuoreen itseensä ja siihen, että he pääsevät tavoitteisiinsa.”

Liite 2. Valmennusopas valmentajille. Coaching handbook for coaches

COACHING HANDBOOK FOR COACHES



AWESOME PEOPLE

Un str^op de fericire



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

TABLE OF CONTENTS

1.	<u>Encyclopedia</u>	46
2.	<u>What is coaching and when to coach?</u>	47
3.	<u>Types of coaching</u>	48
3.1	<u>Group coaching</u>	50
3.2	<u>Team coaching</u>	51
4.	<u>Your coaching profile</u>	53
4.1	<u>Coaching code</u>	56
4.2	<u>Values</u>	58
5.	<u>Coaching mindset</u>	61
5.1	<u>Asking questions</u>	63
5.2	<u>Blockages</u>	65
5.3	<u>Motivation</u>	67
5.4	<u>Active listening</u>	69
5.5	<u>Feedback and Reflection</u>	71
6.	<u>Structure of a coaching session</u>	73
7.	<u>Experiences and story time</u>	77
7.1	<u>Aaron Siljander</u>	77
7.2	<u>Ragnar Raudsepp</u>	78
7.3	<u>Stephanie Stjärnlöv</u>	80
7.4	<u>Ioana-Alexandra Stoicescu</u>	81
7.5	<u>Niina Koivuniemi</u>	82
7.6	<u>Matias Vallisto</u>	83
7.7	<u>Satu Haka</u>	84
7.8	<u>Danielle White</u>	85
7.9	<u>Fredrik Wouda</u>	87
7.10	<u>Laura Mistondis</u>	88
8.	<u>100 questions</u>	90
9.	<u>Interesting books</u>	93
10.	<u>More tools</u>	96

1. Encyclopedia

A CHALLENGE!	★ Easy ★★ Medium ★★★ Hard Do challenges based on your expertise level, start with easier and go back to go do a more challenging one.
EXCECISE!	Do this exercise! Exercises are based on chapter's information.
NOTE!	Have you taught this thing? or Reminder
QUOTE!	Motivational quotes to remind you of your valuable work.

1-TO- 1 COACHING	One coach coaches one person at the coaching session. Can be used in different types of coaching.
21 ST CENTURY SKILLS	"Future skills"
A COACHING SPACE	Space were coachee gets coached: outdoors, indoors, at the office, in the café etc.
A LEARNING AGREEMENT	In this agreement coachee commits to coaching process and sets goals for the coaching process. It is made together with coach and coachcee.
COACHEE	The person to be coached in a coaching process.
FLOW	Feeling when challenges and level of expertise meet each other.
SWOT- ANALYSIS	Stands for Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats. Tool that is used in planning for example projects, and enterprises.

Written and compiled by Petra Saarinen

Ask for more information about this handbook and thesis: petra.saarinen@humak.fi

2. What is coaching and when to coach?

This chapter will lead you in the theme of coaching and particularly in Youth coaching. There is information about coaching session and its structure. In every chapter there is challenges to develop your coaching skills and tasks to try out in coaching sessions and of course developing yourself.

There are many types of coaching that is used in different contexts for example, sports coaching, business coaching, life coaching and NLP-coaching. Youth coaching is coaching that summarizes something from all coaching for youngsters under 29 years. Sometimes as a youth coach you need to focus on teenage challenges, youngster's well-being and personal growth before you can start coaching youngster in projects or businesses using for example some business coaching methods.

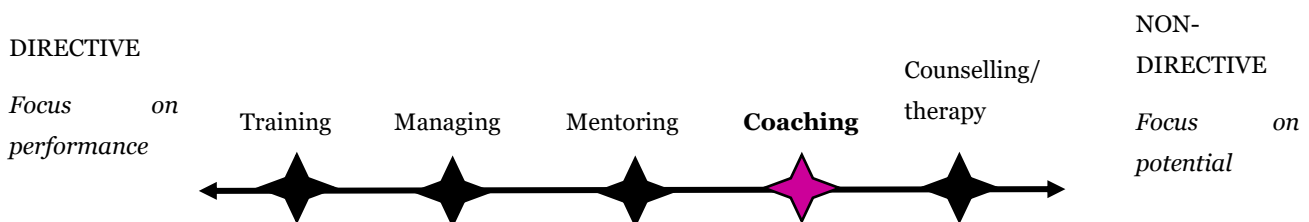


Figure 2 Picture based on Soames 2019, 4

Coaching is basically helping the coachee to develop by helping, challenging and supporting them discover new ways to do so. "Coaching is non-directive; it is about empowering the other person to find a way forwards that works for them so they can unlock their full potential (Soames 2019, 4)." When comparing coaching to instructor, coach needs to read the situation, trust the process, and ask the right questions rather than give straight answers and guidance to youngster. As a coach you should think and act differently in situation when youngster stumbles into a problem, so instead of giving them straight answers think about answering with a question. A good coach can decide how much support and guidance coachee needs, sometimes a coach needs to be more managing or mentoring than coach. Everyone can be coached, it is easier if they already know the processes benefits and are motivated but if they feel like they are forced into a coaching process and can't see the benefits, they will need more time to get their mind on your side. Coaching process to work trustful relationship and chemistry needs to be on the right track to let coach challenge coachee. If it is not working even if they have put effort into building a good relationship, coach should not be afraid to end the process. If coach ends the process, it needs to be dealt with properly too.

EXERCISE!

Write down a youngster's problem and how would a coach, teacher, psychologist and engineer approach that problem!

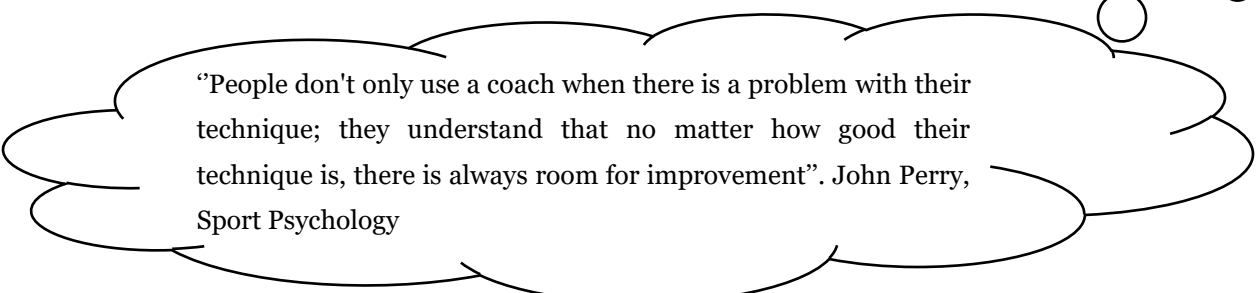
3. Types of coaching

There are many types of coaching and this chapter introduces the most common types of coaching. All methods and types of coaching have some kind of criticism, but it will not be dealt here as the purpose is to open up the methods of the various types of coaching and to outline their purpose in general.

Most common coaching type—*sports coaching* focuses on a particular type of individual or team sport, such as hockey or javelin. This traditionally seeks to measure success by means of wins, medals, or comparisons to performance or failure. This type of coaching focuses on improving the performance, technique or, for example, endurance of a professional athlete or team. The entertainment value of sport, the media and business have been influencing how sport coaching looks outside. Now a day's sport coaches also raise up awareness that combine other methods to support their coachee, for example having mental coaching. Sports coaching differs in different levels of commitment and age level, if it "just a hobby" or aiming into profession. Coaches for children and young people tend to keep playing and having fun in coaching in hobby level but also in the early journey and adding more challenges as they grow and develop. And generally, succeed keeping it fun and playful better than adult's coaches, because it is their profession and work. Now a day's sport coaches also combine other methods to support their coachee, for example having mental coaching. (Westerlund & Tuppurainen 2019, 108-112.)

Business coaching is the process of engaging in regular, structured conversation with a 'customer': an individual or team who is within a business, profit or non-profit organisation, institution or government and who is the recipient of business coaching. The objective is to enhance the client's knowledge and conduct to accomplish business objectives for both the customer and their organisation. Business coaching empowers the customer to comprehend their own part in accomplishing business success, and to improve that part in ways that are quantifiable and sustainable. The coaching process can take different forms for example individual or team coaching and include various objectives like problem solving, leadership development and creation of high-performing teams, however all through there is a clear focus on the business objectives of both the customer and the organization. (Rostron 2013, 14-16.)

Life coaching is where coaching focuses on improving individual's own lives as well as their working lives and it can be also a self-coaching process. It can be done with individuals, couples and groups. Life coaching involves coaches using their skills to help to enable commonly sufficiently working individuals to figure out how to improve and keep up their cognitive skills and communication/action to lead more joyful, beneficial and fulfilled lives. The main goal of life coaching is to assist customers with getting more skills at self-coaching. (Nelson-Jones 2006, 10-15.)

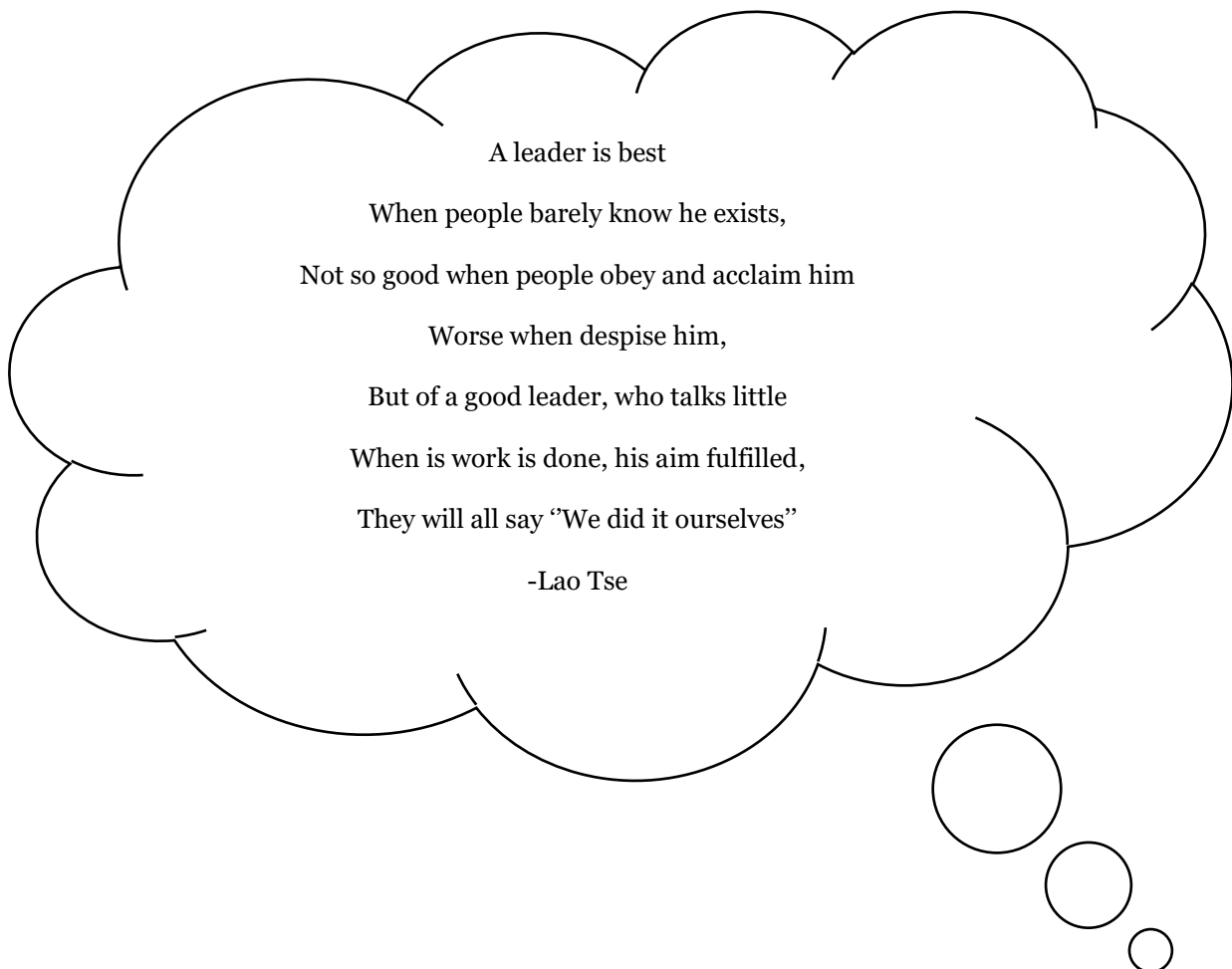


"People don't only use a coach when there is a problem with their technique; they understand that no matter how good their technique is, there is always room for improvement". John Perry, Sport Psychology

NLP-coaching method is based on recognizing human behavior and the structure of the mind and reprogramming it using collected information about well-performing people and their activities (processes). Neuro-linguistic programming includes mind systems and learning styles. These include auditory, kinesthetic, logical-rational, and visual orientation. The different ways people observe the world and view the environment affects how an individual learns and processes information in general. (Jabe 2017, 173,177.)

NLP-types:

- Auditively oriented people have a pronounced hearing and learn best by speaking and listening to the thoughts of others as well.
- Kinesthetically oriented people learn by doing and experimenting themselves. They emphasize the experience of the importance of body and experience
- Logical-rational person is analytical; concepts and definition are emphasized with logic and reason.
- Visually oriented person learns and observes through images and images, and vision is emphasized. (Jabe 2017, 173,177.)



3.1 Group coaching

Group coaching is done with a small-group, aiming for personal development, better self-awareness and an learning experience. The group is formed with the intention of maximizing the combined energy, experience, and knowledge of individuals who chose to join in order to achieve a specific personal objectives and it the group can be formed just for that objective for example group of youngsters that are interested in even organizing and in the process they will be planning and organizing an event. When coaching a group coach needs to know how the group develops, group dynamics, roles and how to solve conflicts. In the beginning a coach will be more like a leader, but as the group starts to know each other, coach will be more in the background.

The process of group is called grouping. Group members are individuals who coordinate their own efforts towards their personal outcomes, they have different tasks and their work is valued individually because their tasks are usually not depended on other tasks. Groups have usually longer "lifespan" than teams. Grouping can take a lot of time, but the development can be divided into five phases: forming, storming, norming, performing and adjourning. The stages are the same with team forming even when the source of motivation is different. In groups there are different roles "official" and "unofficial" roles. Official roles are usually predefined, like chairman and secretary. Unofficial roles develop when the group is developing, roles are based on individual's temperament, skills, personality and know-how. (Britton 2009.)

ROLE EXAMPLES

Task-roles: Chairman, secretary, marketing manager

Attitude roles: Helper, submitter, funny

Roles that keeps the group going: Commentator, encourager, caring, coordinator, initiator

Roles that disturbs groups functioning: Attention seeker, competitor, clown

Power roles: Leader, helper

Family roles: Mom, dad, sibling

Individual roles: Groups artist, groups musician

Working life roles: Boss, co-worker, supervisor

3.2 Team coaching

The time a group needs to develop into a team will vary depending on the project or process. In team coaching the difference between group coaching is when reaching a common goal, the team breaks, member are co-dependent, share tasks and responsibilities and the team itself is judged collectively for the outcome. Also, similar to group forming, there are different phases a team needs to go through before becoming a high performing team. In this chapter we will introduce a model developed by Eklund, Lindholm and Salminen (2019) about team development stages, based on an older model (Tuckman, 1965).

DEVELOPMENT PHASES

Forming: Team members do not know each other yet.

Storming: Team members gradually begin to look for their role within the team and some conflicts may happen as they reinforce their influence in the team.

Norming: Roles and team starts to form.

Performing: Team members work efficiently and towards common goal cooperatively.

High- performing: Stage that only a few teams can reach. In this stage efficiency and team flow is maxed up.

Adjourning: Some important thing changes or a team member quits.

Coach needs to acknowledge these development phases and coach the team through these phases. At the beginning team needs the coach more and team members rely on coach's guidance. At the **forming phase** it is important to go through the principals of working as a team, decide roles and divide tasks and responsibilities. In

forming and storming stages team might need the coach to solve conflicts in constructive way and to make sure that team members are committed to the team. **Storming phase** usually comes with some collision with different opinions as team members do not trust each other well yet. Even though this stage feels uncomfortable it is very important phase. In this storming phase team grows and develops and the coach is in the center solving the situation. For some teams, this phase passes faster, and some might get stuck in it for some time. In **norming phase** team starts to develop, trust each other and communication within the team becomes more fluent. In this phase team learns better and can solve conflicts by themselves because the mindset is more Us- that ME -oriented. Coach acts more like a coordinator. In **performing phase**, the team has learnt to co-operate well and works efficiently, they understand benefits from working together. Teams development process takes time and too big changes might lead team to regress back to previous phases. Only some teams achieve **high-performing phase** but this phase all about high motivated and developing team members. Different point of views and diversity are appreciated, and team members want to develop themselves continually and members might reorganize responsibilities and share leadership. **Adjourning phase** means that every team will eventually split up, usually this happens a project is finished, but if a team member quits it might change dynamics within the team and the team might regress back to a storming phase. Even if the project might be done, coach's work doesn't end there because there might be a new project to start or a new team will be formed. If this phase is not properly processed it might affect future teams or projects. (Eklund, Lindholm, Salminen & Salminen 2019, 103-116.)

4. Your coaching profile

In human-centered activities, the coach must be aware of themselves and their own process of spiritual and personal growth, as coaching involves their own worldview and social networks, motivation, objectives, values and other such things. How can a coach, coach others if they don't know who they are? After this chapter there is more information about coaching code, values and other important subjects becoming a confident coach and moving towards coaching session.

Coaches personal focus should be developing themselves by learning from others such as coachees and that process will take the whole lifetime, so don't stress about it. Coaching is based on trust, communication and challenging coachee to learn. Coaches job is to help coachee to get to know their own self and achieve their full potential. Coaches, especially young coaches need to be who they really are, face coachees genuinely and equally and use their network if they don't have that much personal experience or knowledge. Self-esteem grows with age and life experience. Coach can do many kinds of tests, read books, go to conferences and workshops to get to know themselves better.

Trying to learn who you are as an individual and as a coach, the first thing is to know your strengths and weaknesses. And what is the most important thing--accept them, you can usually develop weaknesses or just be better with your strengths and ask others to support you. Our skills can be knowledge-based skills, transferable skills and personal abilities. Knowledge-based skills mean skills that we can access by educating our selves and learn for example It-skills and foreign languages. Transferable skills are thing that you have developed throughout your life like adaptability, communication and leadership. Personal abilities are what makes you unique, like honesty, friendliness and motivation. When you have identified what are your weaknesses you can learn from them and they won't hold you back anymore. As well as getting to know yourself personally and as a coach, coach needs to have empathy skills to understand coachees perspective, active listening skills and feedback skills. Emotional intelligence and coaching go hand to hand, and they should be developed continuously.

There are many ways that you can start to learn about yourself to get more confident coach. The more time you put in, the more comfortable you will get when coaching. The more you coach the more you get to know your coaching style and be more authentic. Just remember to plan the session, do it and then review and reflect on it. You can try out following evaluating template from Coaching book by Soames Nicole (Soames 2019, 122) to plan beforehand and evaluate your performance during coaching session. Fill in each time you have a coaching session!

1. Write down to preparation box ways to help you stay focused to be truly present.
2. Reflect on your performance afterwards and give yourself a score and write down comments that are important.

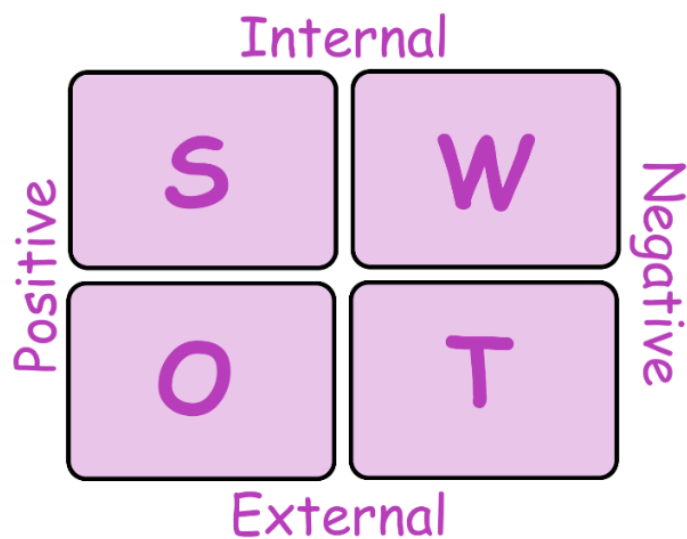
3. After these steps think of ideas that you can use to improve your coaching performance. You can use grow model or swot on more self-improvement.

4.

PREPARATION	PERFORMANCE			FOCUS
To Be Present And Confident	Session Impression	Comments	Score	Improvement Areas

(Soames 2019, 122)

Goal	Reality
Options	Will action



<ul style="list-style-type: none"> -What do you have that others don't? -What do you do better than others? -How do others describe your strengths? -What values are unique to you? <p style="text-align: right; color: magenta; font-size: 2em; font-weight: bold;">S</p>	<ul style="list-style-type: none"> -What are the tasks that you avoid because you don't think you can do them? -What do you think you are not good at? -How do others describe your weaknesses? -What are the personality traits that hold you back? -What do you think are your negative/bad habits? <p style="text-align: right; color: magenta; font-size: 2em; font-weight: bold;">W</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Do you consider yourself to be part of a growing industry? -If so, how can you use your resources to take advantage of this growth? -Is your company failing to do something? -Is there something that your clients and customers complain about? <p style="text-align: right; color: magenta; font-size: 2em; font-weight: bold;">O</p>	<ul style="list-style-type: none"> -What are the roadblocks in your professional life? -Are you a part of an unhealthy competitive environment? -Is changing technology a threat to your current position? -Do you feel threatened by any of your character weaknesses? <p style="text-align: right; color: magenta; font-size: 2em; font-weight: bold;">T</p>

(Positivepsychology.com 2020)

EXCERCISE!

What comes to the room when I enter the room?
Think what skills, attributes, personality, mood you will be able to give when you come into some

EXCERCISE!

Do a full SWOT analysis on yourself!
Think how you can improve even more and how to accept your weaknesses.

4.1 Coaching code

The fundamental values of the community, the ways to act, are described by the word ethics. Coaching is based on interaction and genuine encounter with another person, and ethics is one of its important elements. Working together is possible when the coach feels and is ready to face the person being coached as well. The thoughts, actions and decisions of one's own and another person always influence each other. Not everything goes as planned every time. The good thing about coaching is that all of this is taken into consideration and the coach is ready to make the decisions that lead to the best possible outcome. And the journey together can begin.

This ethical checklist is intended to assist the coach in ensuring that the operation is safe for all and treated with integrity. The checklist will clarify the roles of the coach and coach and, if materialized, avoid conflicts. The coach has a great responsibility for the coaching situations as you coach, consider the following points and take them into consideration in accordance with the guidelines and laws of your organization and your home country.

Law

- Get to know the laws that guides activity; child protection law, the youth act, general country laws...

Discrimination

- Human rights are the foundation to all interaction between humans.
- Use language that everyone knows
- Keep your speech simple
- Focus on the main idea in speech
- Use your adaptability to fit in situations
- Be aware of your tone, pitch and deliverance
- Personal causes are people's identity, and identity is something people must be able to define themselves.
- Be aware not to raise anything up

Interaction

- Give the coachee time and space to answer all the questions
- Give the coachee an opportunity to express their ideas
- Build a good human relationship with coachee
- Establishing boundaries and limits as needed
- Don't run stay put. Time is valuable.

Material

- Keep all the material you do in safe and keep your confidentiality
- Keep the material organized
- Make all the material sustainable and environmentally friendly

Finance

- Be sure that budget planning is done by everyone's perspective
- Think where to keep potential money the coachee fundraises, and who is responsibility about it
- Remember equality; amount spent on the project, is there a possibility to envy or inequality
- Study your National law/organization's policy for how to do fundraising
- Decide what to do with possible extra money after project

Privacy

- Keep full confidentiality in the session
- Sensitive information in every part in project
- Do your Grdp agreements
- Keep all your relationships professional and privacy

Conflict of interest

- Do know what the coachees needs
- Do some analysis of coachees interests
- Collect some background information and studies
- Don't favor anyone
- Be aware what are the warning signs of lost interest

Physical

- Respect the intimacy and personal space of another person
- Pay attention to the coachees body language
- Know your own body language
- Think is there some background info you need (religion, culture...)

Coach's know how

- Get to know things that make you as a coach. Laws, used methods, goals you want to reach, tools...
- Set of restrictions and capabilitily
- How to connect to the coachee, how to communicate
- How to inspire and motivate coachee
- Use problem solving approach

Manipulation

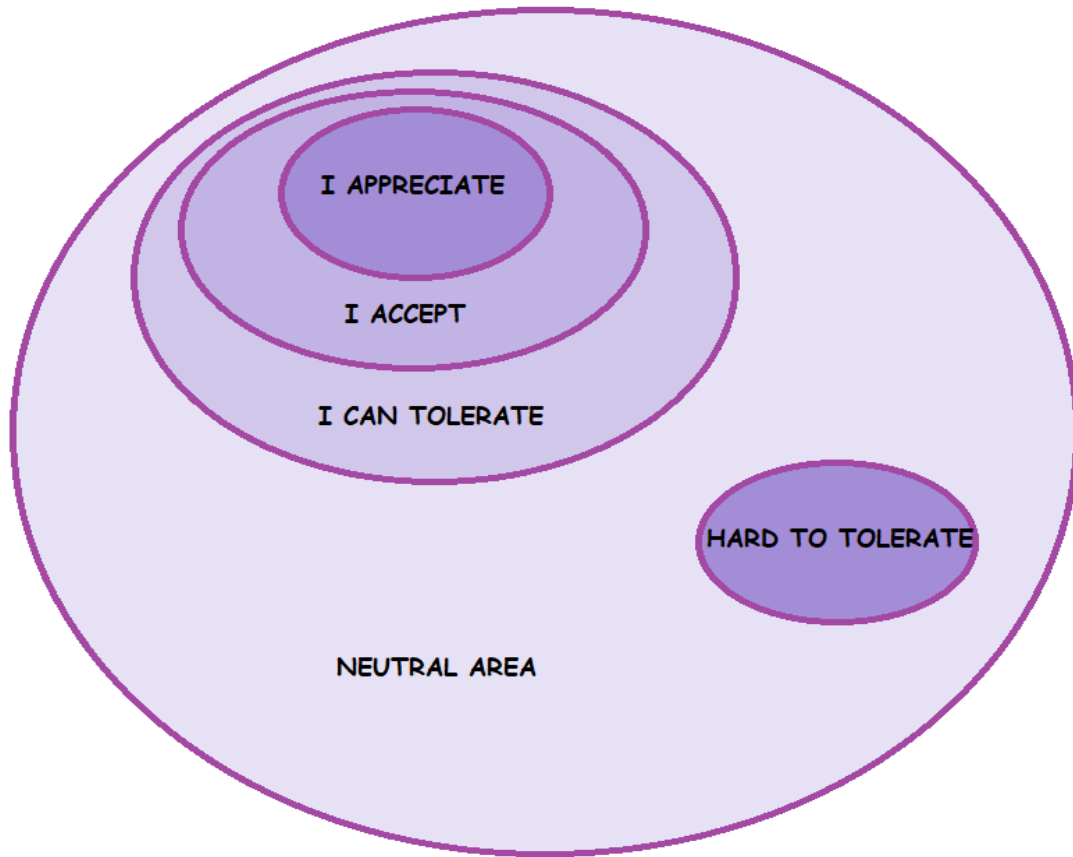
- Be aware of any manipulation
- Use open questions
- Ask for feedback

Power

- Neutral power balance

(Done in Romania training course with project group)

4.2 Values



Kari Helin introduces a model where people's mind is pictured by 4 different areas. Appreciate, accept, can tolerate, (neutral area) and hard to tolerate. In the area of appreciation there is very important things that is leading us and our mindset. This area is very culturally bound. In area the of accept things/ ways/ phenomena's that we can accept but are not really in are of appreciations. Things we can tolerate is quite wide area, including things we appreciate and accept and the things we can't accept but we can still tolerate. Outside this area there is neutral area, holding things we do not have feelings for. In the hard to tolerate area is all the things that we have negative feelings about. Things that make us nauseous. The area of appreciation is a flip side of the area hard to tolerate (Helin 1998), (Vartiainen-Ora 2005).

EXERCISE!

Draw your own value field, write down the things that belongs to these areas in your mind.

Think:

Are you living according to your values? How these values are reflected in your life? What your values are? What is important to you? Which values are missing from your life?

- Check if one of your values is missing and ask from yourself what you can do to change your environment or how to meet this value.
- Name key values in professional youth work.
- Name one personal value with what you want to work with as a coach.

Acceptance	Concentration	Equality	Imagination	Patience	Silence	Uniqueness
Accomplishment	Confidence	Ethical	Improvement	Peace	Simplicity	Unity
Accountability	Connection	Excellence	Independence	Performance	Sincerity	Valor
Accuracy	Consciousness	Experience	Individuality	Persistence	Skill	Victory
Achievement	Consistency	Exploration	Innovation	Playfulness	Skillfulness	Vigor
Adaptability	Contentment	Expressive	Inquisitive	Poise	Smart	Vision
Alertness	Contribution	Fairness	Insightful	Potential	Solitude	Vitality
Altruism	Control	Family	Inspiring	Power	Spirit	Wealth
Ambition	Conviction	Famous	Integrity	Present	Spirituality	Welcoming
Amusement	Cooperation	Fearless	Intelligence	Productivity	Spontaneous	Winning
Assertiveness	Courage	Feelings	Intensity	Professionalism	Stability	Wisdom
Attentive	Courtesy	Ferocious	Intuitive	Prosperity	Status	Wonder
Awareness	Creation	Fidelity	Irreverent	Purpose	Stewardship	
Balance	Creativity	Focus	Joy	Quality	Strength	
Beauty	Credibility	Foresight	Justice	Realistic	Structure	
Boldness	Curiosity	Fortitude	Kindness	Reason	Success	
Bravery	Decisive	Freedom	Knowledge	Recognition	Support	
Brilliance	Decisiveness	Friendship	Lawful	Recreation	Surprise	
Calm	Dedication	Fun	Leadership	Reflective	Sustainability	
Candor	Dependability	Generosity	Learning	Respect	Talent	
Capable	Determination	Genius	Liberty	Responsibility	Teamwork	
Careful	Development	Giving	Logic	Restraint	Temperance	
Certainty	Devotion	Goodness	Love	Results-oriented	Thankful	
Challenge	Dignity	Grace	Loyalty	Reverence	Thorough	
Charity	Discipline	Gratitude	Mastery	Rigor	Thoughtful	
Cleanliness	Discovery	Greatness	Maturity	Risk	Timeliness	
Clear	Drive	Growth	Meaning	Satisfaction	Tolerance	
Clever	Effectiveness	Happiness	Moderation	Security	Toughness	
Comfort	Efficiency	Hard work	Motivation	Self-reliance	Traditional	
Commitment	Empathy	Harmony	Openness	Selfless	Tranquility	
Common sense	Empower	Health	Optimism	Sensitivity	Transparency	
Communication	Endurance	Honesty	Order	Serenity	Trust	
Community	Energy	Honor	Organization	Service	Trustworthy	

Compassion	Enjoyment	Hope	Originality	Sharing	Truth	
Competence	Enthusiasm	Humility	Passion	Significance	Understanding	

5. Coaching mindset

As a coach, you need to let your coachee do their own mistakes and experience succeed. The coaching process is coachees own and you are there to help and support them to deal with these different experiences and emotions that comes with them. Trust the youngster, trust the process, ask questions and be present. As a coach turn your mindset to lifelong learning process and observe things and people around you. First it can be more like do a try but with this books tools you might get confident coach much earlier, coaching is something that is easy to learn but takes time to truly master and develop your unique coaching style. Start by reading some books from the book list.

COACHING LAWS/ COACHES CHECKLIST

Love what you are doing.

Believe in dreams.

Let young do things by themselves.

Make the atmosphere safe.

Give your time.

Be there and be interested.

Put yourself in it.

Trust yourself.

Trust youth.

Show them you trust them.

Do not do their tasks for them.

Give support.

Tell your stories

Be aware all the time where young are in their project.

Let everybody know that you can help when needed and you are for them.

Think wisely when tackling the situation.

Reward youth.

21st Century skills are 12 abilities that today's students need to succeed in their careers during the Information Age.

21ST CENTURY SKILLS ARE:

Critical thinking

Creativity

Collaboration

Communication

Information literacy

Media literacy

Technology literacy

Flexibility

Leadership

Initiative

Productivity

Social skills

These skills are intended to help students keep up with the lightning-pace of today's modern markets. Each skill is unique in how it helps students, but they all have one quality in common.

5+% today's professions will disappear in 20 years.

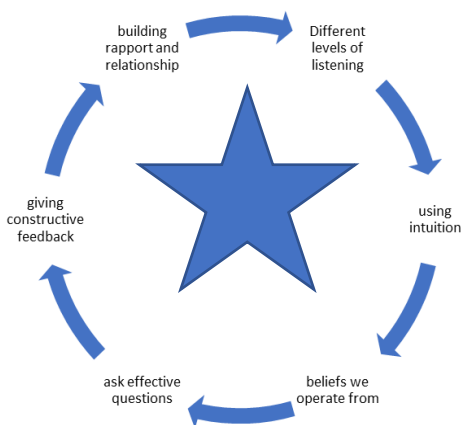
50% today's students will be in profession do not exist today

(Reports.weforum.org. 2020)

5.1 Asking questions

In coaching, the core of the action is to help the person to come their self. Help person to find what he needs to do and how to act and lead their self. Coaching is done mainly inside the head and the questions are coaches best friend. Questions causes the coachee to look at their own reality. Picture of reality becomes clearer as person thinks about the answer to the coach's questions. At the same time, the person may come up with a solution as their answer. Coach must have a plan and to think what kind of questions to ask. The question itself triggers different ideas in the minds of the coahcee. There are not always ready answers. Good questions are those which are made by listening not planning beforehand. There are two different kind of questions, open ones and closed ones. In closed questions you have predefined response options and in open questions coachee use their own words to answer. Normally in coaching there is more open questions. Because of opening discussions, learn things and Closed questions are used in situations like when there are difficulties to answer, or coach want yes or no answers. If coach gives ready-made solutions or answers it takes the coachees power away. Coachees own answers helps them to learn and realize things for themselves.

To be a good coach you must ask good questions. In every situation Coach must listen and concentrate to coachees words and expression. That is something coach can and have to practice. And sometimes the coach must even tape his mouth to shut to give space, words and time as needed to the coachee. Good questions are made by well timing, simply worded, have its purpose, ones that the coachee can answer and with intuition. Coach never make a coachee wrong in the conversation or control them with the questions. Good questions can influence to coachees thoughts without being manipulative. When asking questions, the tone of the voice will influence the way of understanding of the question. Various questions suited to different situations are the coach's most important tool. The coach is responsible for the content of the coaching process and for guiding the work towards the goals the coachee has set out. The coach asks insightful questions, highlights the coachees potential and helpscoachee to realize their own goals and encourages coachee to try new things (The coaching manual; Julie Starr, 2016). *Figure 3 Julie Starr 2016. Asking effective questions. The coaching manual.*



Note!

Questions are asked one by one and in a realistic timetable.

QUESTION PACKAGE

Core question” Why are we doing this?” What is the purpose of this?”

Hypothetical questions” What would happen?”

Problem solving questions” What should be done to make this work?”

Leading questions” This is what we are used to thinking, right?”

Organizing questions” How we are going to do that?”

Experimental questions” What if this is the case, then what happens?”

Clarifying questions” What this is based on?”

Limiting questions” What is the most important?”

Strategic questions” Where does this lead to?”

Questions that build the metaphor” If this were to be described as a color, what would it be?”

Questions that gives options” If there were three different variations of this, what would they be?”

Absurd questions” What if a Batman would help you?”

((Hassinen 2008), (Romppanen 2019).)

EXCERCISE!

Build a question package for sessions to quickly come up with good questions. Modify these questions to build your own question package.

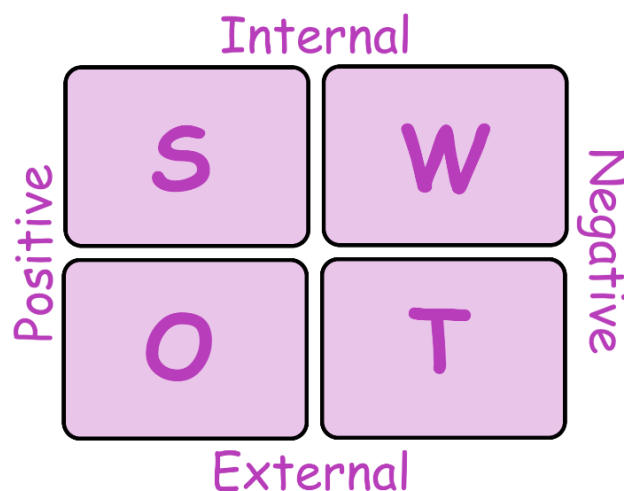
EXCERCISE!

Try to ask someone the same question with 3 different voices/ tones. Are there any effects in the answers?

5.2 Blockages

In the coaching process coach can encounter situations where a coachee has mental or physical blocks. A coachee might be afraid of rejection from a possible sponsor or other self-doubt thoughts. These blocks can be overcome by using tools to fit in the situations. In these situations, a task that seemed easy or has previously been easy might seem too hard or big to sort out. In these block situations a coachee needs the coaches help and guidance. Coach can ask questions to solve what they are dealing with and guide coachee by asking more in-depth questions or use block fighting tools.

Important thing is that coach won't give straight answers for the sake of coachees learning process. If these situations are not properly dealt with that might cause issues later in the coaching process, so coach need to start tackling the problem quickly with a coachee. Tools can be also used to solve coaches own block situations. Coach can also use network to help solving a block by inviting someone they know can help as one method or coachee can ask help form person they know that doesn't understand anything about that subject. Sometimes it helps to look things from another perspective then good tool to use is SWOT. Where you list Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats. See 10. More tools.



QUESTIONS TO USE TO GET UNSTUCK

- How important is _____ to you really?
- What if you lower your expectations and got moving that way?
- How could you do this easier?
- How is that working for you?

- What happens if you keep acting the way you have?
- What are you avoiding?
- If you secretly knew what was holding you back, what would it be?
- What are you not seeing or acknowledging?
- Imagine for a moment that your issue is resolved. How did you get there?
- What are you ready to change?
- What is the problem in a nutshell?
- What excites and inspires you? (Make a list)
- What could make a difference? -> What would make a difference?
- If your problem would be solved overnight, who would have helped you?
- What information could you search to help you find the first step?

Note!

Read the list in advance! Pick a few and change to fit the situation. You may also make up your own questions!

“Good questions inform, great questions transform.”

--Ken Coleman

5.3 Motivation

Motivation is multileveled and complicated dynamic phenomenon and it just might be human's greatest recourse. The two main motives are intrinsic motivation and extrinsic motivation. Intrinsic motivation means that a person gets motivated doing something, because they find it pleasing and it is in line with their personal values and is usually longer lasting and sustainable. Extrinsic motivation means that a person has objective that they want to achieve based on external benefit or compulsion, but it can be used as beneficial tool to achieve objectives if the value of action is accepted and it will sort of become part of inner motivation.

The foundation of motivation is personal values, needs and life goals also feeling of control and expected consequences are involved. Motivation can be explained as three hierarchical stages starting from personal motivational factors to factors that comes from context, action and situation. Highest is **personal stage**, where motivation is seen as part of persons personality; people have different values and life goals and they are motivated towards things that are in line with their values and goals. The second one, **contextual motivation** means that people are making decisions based on where their contextual factors are. Contextual stage includes people's life circles like family, work, health, hobbies and social relationships. The third stage is **situational motivation** that is based on a specific action or situation. Personal and contextual motivation mostly defines situational motivation. ((Guay, Nageau & Vallerand 2003, 29,992-1004), (Autti-Rämö, Rajavaara, Salminen, Ylinen, Aalto, Aalto & Seppälä 2016, 74-82).)

A strong motivation is formed with five different factors:

1. A person feels and accepts the objective that has been set as their own
 2. A person understands benefits (for themselves and to others) from reaching the objective
 3. A person believes that the objective is achievable
 4. A person experiences that they are making progress and can succeed
 5. A person has considered setbacks beforehand and knows how to deal with them
- (Furman, Pinjola & Rubanovitsch 2014,159.)

As a coach you must keep your motivation up as well as learn what motivates your coachee. Everyone has different things that they get motivated and that will be important information during the coaching process as the stage of motivation gets lower. When coachee learns what are their motivators you can help them to get unblocked or help them get motivated. The most common motivators can be affiliation, autonomy, creativity, expertise, influence, material rewards, meaning, recognition and security.

Affiliation	Belonginess to a community, good and close relationships
Autonomy	Feeling of control by making key decisions, independent.
Creativity	Seeking to innovate, plan and be identified as unique input
Expertise	Seeking a high level of achievement in a specialized field
Influence	Being a team leader, in control of others and resources
Material rewards	Possessions, wealth and a high/specific standard of living
Meaning	Doing things that benefit themselves and believed to be valuable for their own sake
Recognition	Being recognized and respected by others
Security	Seeking a solid and predictable future

(Soames. 2019, 96-98.)

To keep yourself motivated you can coach yourself by asking following questions from yourself:

- What are my goals? What are the benefits of these goals to me? What are the benefits to others?
- Where exactly I am reaching the goal now? How did I get to this point and did someone help or support me to get here?
- How will I know when I have reached the next step? What are the things where I know that I can reach my goal?
- Whom I wish to thank and how after I have reached my goal? (Salmela-Aro, Nurmi & Feldt 2017.)

5.4 Active listening

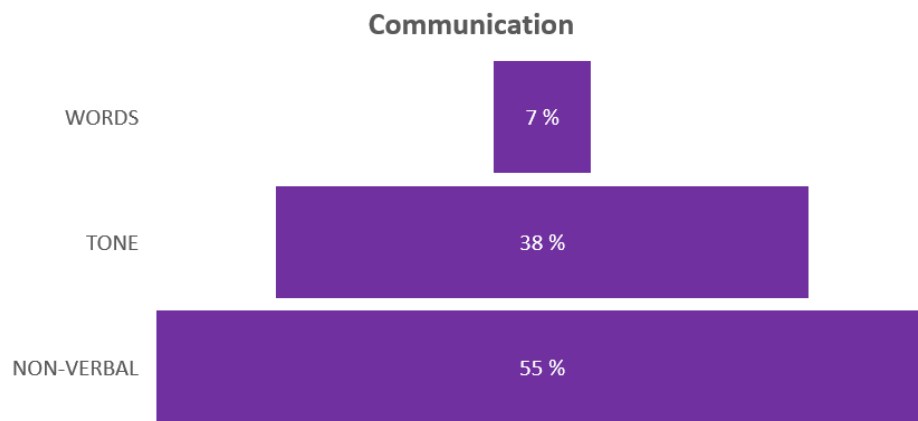
As a coach one of the most important skills is listening and being truly present. To understand feedback coach and coachee needs to know how to listen and communicate. It makes a huge difference whether you are hearing or listening actively. A good listener not only understands what is being told but can also help the person who is speaking to clarify their feelings and issues for them. Listening can be divided into three different types cosmetic, selective and active.

- Cosmetic listening means that you are just pretending to listen but there is something else on your mind that will steer you away from your coaching session.
- Selective listening means that you listen to what you want to hear, or judging if it is even worth listening to and not paying attention to what the other person is saying and just waiting to get their turn.
- Active listening is the skill that a coach needs to focus on. You are truly present and interested in what the other person is saying. Active listening leads to mutual understanding. Active listener can see things from the other person's perspective too.

There are four listener types that coaches should not be:

1. **Self-centered listener** is paying attention to only things they want to hear and after that you start to talk about your experiences of those things. The focus and the balance of the discussion changes from their own experiences to the listener's. Coaches' stories can be a valuable tool to use but not this way!
2. **Interruptive listener** sticks to the subject of the conversation but changes the course of the conversation as they wish by interrupting the speaker. By interrupting the speaker, they lose focus, and the flow of the conversation moves to the way the listener wants.
3. **Advising listener** is not so interested about what are the experiences of the person they are communicating with; they are only eager to get to give advice and guidance on how to use tools that they think is wise to use. The person who was speaking might feel bad because they didn't get to share their own thoughts because the listener overruled them in the conversation.
4. **Almighty listener** multitasks and thinks they are important and skilled. This type of listener doesn't have time to look in the eyes of their conversation partner and doesn't have time to see non-verbal communication. The person who is speaking starts to get uncomfortable and the conversation usually dries up quickly. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 121-125.)

If a coach notices acting like one of these listener types they should apologize, take a break and start treating their conversation partner equally and be truly interested and present in the moment and ask for feedback.



4 (Soames 2019, 81-82.)

To become a good communicator, a developing coach need to practice with other people to listen actively and learn to listen the non-verbal language and observe tone of voice. Non-verbal language is usually unconscious like body language and expressions. Communication is made of **7%** outspoken words, **38%** tone of voice and **55%** nonverbal cues. Coaches role is to reflect all these so that coachee can truly understand how they are feeling. (Soames 2019, 81-82.)

"A goal without a plan is just a wish."
— Antoine de Saint-Exupéry

5.5 Feedback and Reflection

As a coach you need be aware of that there is not good and bad feedback only well or badly given. Feedback is always given based on observance and influence. Feedback giver should have two objectives, the more important is to help the receiver to develop and the second one is to express feedback giver's own feelings and thoughts.

Feedback shows to you where you are and keeps you in the right direction to achieve your goals and helps you to make the right decisions. It will give you information how your behavior affects others and shows your strengths and things you can develop. Receiving feedback increases self-awareness and is a practical way to express your feelings. When you become more self-aware and more open your communication skills will develop. Feedback is the easiest and fastest way to show the meaning of work, add success, keep people responsible and add communication.

Most common barriers to give feedback is our own beliefs, our team's or work community's wrong habits and practices. Non-organized practices how to give feedback, unclear goals, fear of consequences, rush, prejudices, neglect and assuming can be the reasons feedback is not given or dealt with properly. The power of feedback depends on how you use it and it is easy to give feedback when there is clear instructions and feedback is given from right things and right way. Do not assume –give honest feedback. A coach needs to be able to tailor how they give feedback and what tools to use with different coaches. The DISC table can be used here to support the way how different type of coachee will deal with impressive and corrective feedback, coach need to remember to give more impressive than corrective feedback.

An easy model for giving impressive feedback:

When you said/did/wrote _____, I felt/ experienced _____.

Use these verbs or change them to fit the situation.

After giving feedback, keep your mouth shut and let the receiver decide what to do with the feedback. If they want, they might ask more information about your observation. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 59-60, 81.)

CHALLENGE *

Give feedback to others at least 3 times per day for a week.

CHALLENGE **

Give feedback to others at least 3 times per day for a month.

CHALLENGE ***

Give feedback to others at least 3 times per day for 3 months and continue practicing for the rest of your life.

EXCERCISE!

Go through the following list of claims and think do you agree or disagree with them.

1. I know what feedback means and I want to give feedback even if others wouldn't give.
2. I know my and my work community's objectives and the rules of my workplace.
3. I dare to give corrective feedback to anyone.
4. I give feedback to others daily and I also receive feedback myself.
5. I find it easy let other know about my mistakes and notify others about their mistakes.
6. I find it easy letting other people know if I think their behavior is nice or unpleasant.
7. I give feedback to everyone, no matter of their status, personality, development stage, success or other similar matters.
8. I like to observe how people are doing their job and I tell them about that.
9. I like to help others because I know that everyone wants to be better and develop in their work.
10. When I want others to know what I am thinking I tell them directly.

If you agreed with 7 or more claims, you are using feedback to develop and to

Note!

The impressive feedback is well given feedback that is given:

1. in agreed way, calmly and continually.
2. to reach objectives and to follow workplace rules.
3. more about success than failure.
4. about relevant matters to support other persons development.
5. including two parts: observation and influence and leaving the decision making to the feedback receiver.

((Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 59-60, 81), (Soames 2019, 99).)

Start (15%)

*Hello! Welcome!
Link to last session
Coachees own objectives*

The first part of the coaching session builds trust, goals, and the foundation for that specific session. It is important to go through the greetings and news from both the coach and the coachee. If the coaching session is the first one in the beginning of the coaching process, take the time to get to know each other. If it's not a first session, then you go through the previous session's conversations and activities. After the previous coaching session, the coachee may have had thoughts popped up, you may have agreed on homework assignments, or raised questions. It is important for the coach to remember to ensure that these matters are addressed during this first section of a coaching session. At the end of this section the coachee sets their own goals for the session. Approximately 15% of the total available time from the session is reserved for the start- section.

Coaching the youth (70%)

*Questions, action, thinking, dialog, active listening,
desired outcomes, invite client to explore different
actions or shift perspective for unearthing possible
solutions*

The actual working time is 70% of the time available. This is the time when the youngster thinks and does things that lead to the goals/objectives that has been set. The coach builds dialogue, poses the right questions, listens actively, uses a variety of tools and methods to help the coachee explore different point of views and approaches and effects of solutions. The coach has their own plan for the session, which is changed if needed.

Wrap up (15%)

*Summary
Next steps and actions
Objectives for the next session*

At the end of the session, the coach and coachee will use time to summarize thoughts and things that got done. Together they go through (evaluation/ feedback/ reflection) what was achieved, what was learned and what are the next goals and steps for coaching and doing. The coachees own notes are important for learning and advancement, and it is a good idea for the coach to choose with each coachee the method that suits them. This part of the session uses the same amount of time as the start, 15 %.

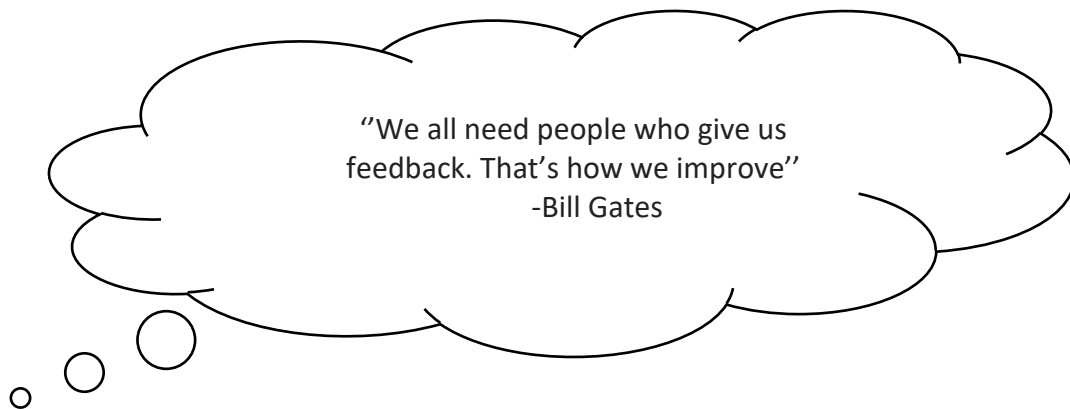
Make a plan for a coaching session

A coaching process is always planned to meet a specific objective that has been chosen. When planning a coaching session, it is important for the coach to consider characteristics of coachee and the coach, the tools, practices, time and place and how these could be changed in planned way. All the above influences the atmosphere of the coaching sessions and through it the progress of coaching.

A good plan that can be modified is the foundation of the whole process.

- Set objectives to the coaching process and create a common thread for the whole process.
- Make a Coaching Agreement with a coachee.
- Decide on how you communicate and keep in touch between the sessions.
- Make a plan for the whole coaching process with its contents, session-specific plan and a timetable.
- Take into account the coach's own knowledge, skills, interest, motivation and resources.
- Take into account coachees / team's level, dynamics, motivation, age, limitations, learning styles, speed bumps, strengths and other possible factors that influence the progress of coaching.
- Building trust is the foundation of everything. The coach chooses the tools, exercises, questions and the materials needed to building trust between coach and coachee.
- Think about the effect of space on the flow and mood of the coaching session. It is important to consider what equipment is used, whether the keys and other space management issues are in order, what the space is like, what obstacles are in or out of the space, practical arrangements, building the desired atmosphere...
- Suitable amount of work between coaching sessions. Methods like homework, writing a learning diary, taking notes, sending reminder messages, can be given if needed.
- Reflect and give feedback. The goal of the coaching process is to increase coachees understanding, learning and new skills. At the end of the session, progress will be evaluated. It is good to use different and alternative methods and questions for feedback and evaluation discussions with the coachee.
- Make a follow-up plan. It is also good for the coach to plan for the completion of the coaching process and aftercare. Is there a way to set a checkpoint for the future, for

example 3 months away, or does the coachee need redirecting for other services and how to ensure that the coach keeps promises? (Getsmarter.com 2020.)



CHALLENGE *

Take new method and try it with the coachee. Ask for feedback.

CHALLENGE **

Take a familiar method that you are comfortable with and make a few changes to fit the objective better!

CHALLENGE ***

Modify working method or exercise to better fit the purpose of the session or objective.
What kind of tool would be right for that coaching moment?

7. Experiences and story time

Here are a few stories from youngsters (Aaron, Ragnar, Stephanie and Ioana-Alexandra) that have gone through a coaching process and tell about their experiences and superpower that they got from that coaching process. After youngsters' stories professional coaches (Niina, Matias, Satu, Danielle, Fredrik and Laura) using different types of coaching in their work shares their stories and gives tips and book recommendations for coaches that wants to develop.

7.1 Aaron Siljander



- 21 years old
- Got into first coaching process at 12 years old'
- Biggest dream is to become economically independent and by starting my own company I can provide job for others too.

When I was 12 years old, there was a survey held in our school about what should be developed or what is missing from our municipality. Most of the votes went to repairing or building skate park. Back then I skated daily, and I voted for skate park too at the survey. Then one day a youth coach came to our school and all youngsters who were interested about that skate park project gathered into a meeting. Back then I did not know anyone how was attending to that meeting but that changed quickly. In that same meeting we made plans for the project how to build a new skate park and after that project I just started many new projects and coaching processes with that coach's support.

My first coaching process at the age of 12 was building that skate park and the whole team got Award for Democracy from the Finnish Ministry of Justice and some of us got to meet the president of Finland. Year after that project me and some of my friends organized two downhill ski events, REWI 2K15 and REWI 2K16. In these projects I was a project manager in our team. After organizing the second event REWI 2K16 our project team was invited to take part in organizing Kahjo Extreme slide- event here in Finland.

These coaching processes were good! It was nice that we weren't given any straight answers and by doing that we learnt how to find information and answers by ourselves. In fact, that skill has proven to be very useful also later in life, in the Finnish army that was called "profound leadership" skill. From these coaching processes I learned

that in entrepreneurial things I need a team around me. I also learnt about my limits, how to share tasks and about teamwork.

Now I am studying entrepreneurship and team leading in another city and there I am a team entrepreneur at Evision co-operative. After graduation I would like to continue as an entrepreneur in the field of marketing.

My biggest dream is to become economically independent and by starting my own company I can provide job for others too. I can achieve that by finding the right people around me, studying and doing projects where I get to learn and get references. My superpower is courage because I dare to try even though I am not sure if I can make it happen.

When I started my first coaching process, I didn't have many friends because I just moved to that municipality. By doing these projects I got new friends and courage. I can't think of any bad things to say, for me this was just a good thing. I would recommend youngsters to take part in coaching processes because you can learn a lot of things that you can use later in your life.

7.2 Ragnar Raudsepp



- 19 years old
- Got into first coaching process at 15 years old
- Biggest dream is to go on a trip around the world.
- My superpower is my social and speaking skills.

I am 19 years old and I was born in Estonia and I live in Finland. I'm currently studying my final year Vocational Qualification in Business and Administration and I'm also coaching boys football team. **My first coaching process** began at the age of 15. We wanted to make a project with a group of friends about our common hobby. Our goal was to provide other local youth with the opportunity to get involved in Airsoft. The coaching process took about two years, after which we thought we were ready to do more challenging tasks with each other. And we got a "Muursoft" project together. We continued to organize Airsoft games for a few years after intensive coaching process until we went to study elsewhere. During the project, a group of enthusiasts and a network grew from around 200 young people from different locations who still meet for games. I got involved in the coaching process because I wanted to get a hobby place. When my own knowledge and skills were not enough then I felt we needed the help of a coach. We didn't know where to start, so we talked about the idea of a young entrepreneur coach.

Although at first everything seemed challenging and different, with time it became easier and I came to the meetings at the right time to do my job properly. After the first coaching process, I noticed that coaching really works. We were not given ready answers, but we learned to seek answers ourselves, and our tasks were not done on our behalf. The coach was present, encouraged and did not let us down. I would not have thought during the first process that I would be involved in many new projects since then. During the first process, I learned to seek information and solve problems, and of course to take and take responsibility.

After the process, I started new projects and joined to a co-operative coached by the same coach and got to do different jobs and earn some pocket money as well as get more experience. **I have learned** a lot about myself, and I have grown as a person through coaching processes. During processes I found out where I was good at. I found out that I am a good communicator and I learned to speak and work with other people all the time better. Most of all, my daily management skills have developed, as projects and work require a certain amount of precision. These lessons have already been useful and are important to know from the perspective of future employment. The coach was able to provide support and help in the right way and I felt that the coach was giving me challenges that I could handle. I learned an entrepreneurial attitude and I am not afraid of failure anymore; I accept them as part of life and growth and learn from them. Before coaching, I was scared to talk to others because I was afraid of failure, I didn't dare to try new things and thought a lot about what others thought. Through processes I kind of got liberated, I learned about myself and I had the chance to take part in organizing Finnish-wide vocational Taitaja2020(Expert2020) competitions.

My plans for the future are to continue my studies at the polytechnic and to employ myself or at least get the job I like. **My biggest dream** is, through education and work, to put myself in a position where one day I could go on a trip around the world to explore the world. Later in life I want to own my own house. I make my dream come true by investing in my chosen educational path and working hard. **My superpower** is sociality and speaking skills, nowadays I can talk and throw myself into any situation.

I recommend the coaching process to young people who want to try new things and develop and find their own skills. I also recommend taking part in the coaching process for those young people who already have an idea but do not know where to start or how to proceed. The process requires commitment, so it may not be suitable for everyone, but it is worth experimenting with and trying out.

7.3 Stephanie Stjärnlöv



- 22 years old
- Got into first coaching process at 14-16 years old
- Biggest dream is that I find a balance I life.
- My superpower is entrepreneurial skills, communication, creativity, problem solving skills

I live in Sweden and work part time whiles starting up my own business. **My first coaching process** was between 14-16 years old. Today I'm 22. I got into my first coaching process when I got asked if me and my friends would like to be part of a coaching method to fulfill our dream of going to London and make other youngsters dreams possible through social entrepreneurs. We thought they were mad, we did it! We did everything, from facing our fears, learning new skills and coming up with how we would make the money, by drawing, writing, binding and producing a children's book.

I learned a lot! At the time I did not realize who big of an impact it had on me until I look back on what I have accomplished by being exposed, so young, to the idea and possibly to make something on my own. I learned then, when I'm faced with something, I'm not sure on how to proceed correctly, I'm afraid of failure. It's taken years for me to work on it, I still am, but I would probably not have the guts to do what I am today. Trying and working on my own business. Our kind of coaching, at the time, I thought it was only focused on the social entrepreneurial aspect but now when I look back, it was a lot of self-discovery as well as self-improvement both skill wise and view of ourselves. It was really exciting in the beginning and also, we were really pessimistic. It was something we've never heard of before, never tried and thought never could be done in our little village in the Sweden forest, but we did it! We had our highs and our lows where our coaches had to keep us grounded and push us to not give up. I think it was both a blessing and a curse of being a group as we could give each other energy but also drain each other. But we made memories that I still hold on to today and skills I use every day in my work life.

I work part-time in a growing company and I'm also starting my own company within web development; I took the chance while having a lot of experienced friends within the entrepreneurial and economical work field to try it out! **My future plans** are making, managing and owning my own business, giving me the freedom to do what I love and learn new thing every day! **My biggest dream** is that I find a balance I life. I think I may achieve the dream of balance by going for my goals and experiences I'd like to have. Always having something to look forward to, but also liking where I am in the now. I'm not there yet, with being blissfully fulfilled with my everyday life. But I hope I get there with taking my steps of starting my own company, taking the steps to focus more on my physical and mental wellbeing and finding a balance.

Coaching process can be life changing. You get to learn about yourself. Your strengths, weaknesses, hopes, dreams, and building a foundation for who you can become. It may seem lame and dumb, but it is so much more than one even realizes then and there. That one day a week that did not seem like much, us girls ventilating,

discussing, laughing, cramming and learning, would lead me to here, today. Paving my own path and making my own job and having the guts to step into the unknown with a smile.

My superpower is entrepreneurial skills, communication, creativity, problem solving skills and my drive.

7.4 Ioana-Alexandra Stoicescu



- 19 years old
- Got into first coaching process at 17 years old
- Biggest dream is become an entrepreneur or a manager in my own company
- My superpower is my ambition

I'm currently 17 years old, studying both management and social assistance at university and I'm also a kindergarten teacher and a youth coordinator in an NGO called Un Strop de Fericire from Romania. I started **my first coaching process** at the age of 15. I am a curious person and I like trying new things, so I never let opportunities go away without even trying. My project was to fulfill the dream of one girl who wanted really bad to go and study psychology at the university. During a three-month coaching process, I had weekly meetings with my coach, and we planned how I will find resources and materials in order to help her as much as possible without her knowing until I gave her dream to her. The "dream delivery" was an emotional experience for both of us. The girl wanted that dream to be possible and I made a lot of work to help her do that. The coaching sessions were interesting, and I liked the sessions a lot because I had to reflect a lot on myself. At the beginning it felt a little weird. I felt like I was interviewed because my coach was asking me a lot of questions. Later I understood what was actually happening and how much it did help me. By asking questions I learned a lot more than if my coach would have given me straight answers.

I learnt about myself that I usually have a lot of assumptions and that those were my biggest challenges because I had to learn how to control them and to go with the flow and see what happens. I also learnt about myself that I am braver than I thought and that actually I can do anything or that I can at least try to do anything. Also, I found out you can always get help from people, when you expect less only if you talk about what is happening and only if you ask for help. I still notice little changes the coaching process made in my behavior or in my mindset even now, after 2 years. Nowadays I make a clear plan for everything I do because it helps a lot and I always try to think outside the box and ask for help if needed.

My future plans are to finish university and to find a job I like 100% and also to try as many new things as possible because I like being challenged. **My biggest dream** right now is to be happy and to discover myself even more

than I already did but if you want to know something concrete I think I can say my biggest dream is to become an entrepreneur or a manager in my own company. I can achieve my dream by finishing university and by participating in personal development activities more than I already do and by simply enjoying my life.

My superpower is my ambition. I always like to finish what I start, and I consider myself a really ambitious girl who does whatever it takes in order to solve any problem she encounters.

A young person should get involved in coaching because it helps you more than you would ever expect it to. You can discover yourself through methods you can't do by yourself and also because it gives you a lot of confidence and it helps you grow as a human being by taking new challenges.

7.5 Niina Koivuniemi



- Executive Director/ Youth entrepreneurial coach at Youth Entrepreneurship House Innola
- I can make people "feel comfortable" in different situations
- *"You are never too anything to set another goal"*

At the age of 5, I already knew what I was going to do when I grow up. I needed to be in charge of everything, invent things to do for others and make people feel entertained. My mother was a child minder so the children there at my home, were the ones that I directed for the first time in children's games.

My hobbies led through a variety of instructor education to professional youth and leisure counseling studies. As soon as I graduated, I continued my career path through community youth work and teaching in vocational schools to the third sector in development and coaching.

I have always developed myself and studied alongside the work because everything new feels so interesting and my hunger grows when I get to learn new things. For example, I have completed Master Coach degree, specialist qualification in leadership and other complementary specialization studies.

I am currently working at Youth Entrepreneurship House Innola, coaching youngsters. Innola coaches 11-29-year-old youngsters in entrepreneurship, project implementation and an entrepreneurial attitude. My work as an Executive Director is very independent, creative, chaotic and project-like and those are all the good and bad aspects of my job. Coaching gives me meaning in my life and fulfills my own life mission.

My superpower: I can make people "feel comfortable" in different situations and that I am a persistent person.

My coaching quote: *"You are never too anything to set another goal or to dream a new dream"*

My tips for the coach: Have faith and trust in yourself as well as in another person and team. Dare and trust. At least do something, the direction will become clearer over time.

My book recommendation for developing coach:

Peter Hawkins – Leadership Team Coaching: Developing Collective Transformational Leadership

7.6 Matias Vallisto



- Problem solving coach /Neuro-psychiatric coach in own company, Valhalla/ Social worker at Municipality of Laukaa
- I can encounter people genuinely and I have great dialogue skills.

I have bachelor's degree in Social Services, and I have been in this job for 15 years doing individual coaching, group coaching working with teachers, adults who work with youngsters that have diagnosis like ADHD but mainly I am working with youngsters. I have started my own company Valhalla where I can do coaching in other municipalities and with different customers. I also have education from dialogue-based studies, neuro-psychiatric coaching, special studies of a coach, Mastes coach- program (MCID). Now I am studying to become a work director. Through my first job I got working with youngsters with different diagnosis, first it was more trying and searching from google what these diagnosis even mean but after while I got into my first coaching process where I learnt more about diagnosis and realized that I have always been working with coaching mindset. I realized that coaching is my "thing" and I started looking for more as my coaching identity started to grow. I have developed my training methods further.

Before neuropsychiatric coaching was an umbrella term, but today it is more subordinate term. In my work, I investigate client's problem with the client. What needs to be done with, then we find the target of the impact and look for alternatives for action. And then the client chooses what to develop and then we try to apply the chosen solution and create a new practical model for it. Is it working? We might try again or choose a new development target and the process starts from the beginning until the customer thinks they no longer need coaching. Depending on client's motivation this process can take from two weeks to years.

Working with youngster teaches me a lot, especially these youngsters may know little but the little things they know, they know a lot and my knowledge therefore expands. There will be a huge amount of learning and the

benefits may be seen in the long run. As a coach, I have learned to learn from others, maintaining physical health came along because I want to take care of the mind as well as my whole. My work can be mind-boggling, by physical development and setting concrete goals like taking part into a competition will help me and goes hand in hand with whole development as a person and a coach. I challenge myself to things that can be achieved to keep me motivated.

My superpower is: I can encounter people genuinely and I have great dialogue skills.

My coaching quote:

"Challenging takes us forward." There must be challenges in life, a little feeling of pain, if life gets comfortable then you can't learn or move forward.

My tips for the coach:

Develop a coach within yourself, jump into the deep end of the pool, be bold and challenge yourself. The main goal is not to get to a situation where you are satisfied. Don't look for truths in search of information.

My book recommendation for developing coach:

Sociodynamic counselling A constructivist perspective- R. Vance Peavy

7.7 Satu Haka



- Business Director/ Leadership coaching at Innovestor Ignite
- I don't solve problems on other's behalf, I help them to solve it by themselves by coaching them.
- *"Intervene when you shouldn't intervene and*

I am a business director; leadership coach and I've been working in my current job at Innovestor ignite for four years. My education background after elementary school is high school, Team Academy Bachelor of Business Administration, which focused on team entrepreneurship and even then I got to coach young people in "young leaders"- coaching project , do projects, and I have done Team master- studies what was about development as a coach- program. The spark for coaching came from the fact that I have been a coachee at young age at Entrepreneurship House Innolas coaching process and through it I grew up as a "youth coach" and later in coaching leadership and entrepreneurship as well as coaching thinking.

While studying at Team academy I had opportunities to coach and then Innola opened a position as a coach and I applied it and I got the job. At Innola I worked as a youth coach for 5 years before I went to work for my current employee to work in entrepreneurial world. In my work, I lead my eight person teams with coaching, team's goals,

their personal development goals, and learning in the longer term as well. For example, coaching them in the matter like, what they can do now and what things they may need to give up so that the next step can be taken. Pros in my work is my team and working with different people, my workdays variates a lot and I get to develop myself all the time. Sometimes I need to travel a lot and that can be tiring, and it can be kind of chaotic and it can be hard to get to “offline” mode. Now a days I get to develop my self by learning form others from professional conversations, mentorships and sparring, reading professional literature, listening audiobooks and sometimes taking courses. Of course, I am continuously developing my skills by learning too tools, methods and different platforms. By coaching others, I love when I see other people get motivated and develop their selves.

My superpower is: I don't solve problems on other's behalf, I help them to solve it by themselves by coaching them.

My coaching quote: *“Trust the process” & “Don't be afraid of the mistakes that coachee can make” & “Intervene when you shouldn't intervene and don't intervene when you should intervene ”- Johannes Partanen*

My tips for the coach: Read a lot and try different tools. Remember to use stories as a tool and use stories and other tools as often as you can to get more comfortable as a coach.

My book recommendation for developing coach:

The fifth discipline – Peter M. Senge

7.8 Danielle White



- Executive Coach collaborating with Universities in the UK
- I support people to get unstuck, move forward.

I am qualified as an Executive Coach, this gives me an understanding of models from coaching, leadership and psychotherapy. I work as an external coach for organizations who want to support strategic thinking in staff. I do this through one to one and group coaching. I also support PhD graduates and Early Career Researchers to transition following the completion of their Doctorate. This often involves understanding professional priorities, opportunities, and setting actions to achieve these.

My background is in youth and community work, over 10 years ago I started coaching young people identified as high need using models like the wheel of life. This was to enable their transition into employment. I then researched career transition through a Doctorate where I explored different frameworks that enable agency when

people are experiencing multiple forms of disadvantage. I now need to work with staff within Universities to support their progression and writing outputs.

I have always come from a position of recognizing the importance of empowering people to make their own decisions, that they are the experts in their lives. My research has developed my understanding of different modal and research that support this. Training as a coach has deepened my ability to work with people to see what is blocking progress. Working with highly functioning adults in leadership positions is different to working with disadvantaged young people.

I have educated myself ILM 7 in Executive Coaching and Mentoring, PhD Career transition, various coaching courses, conferences and events. I constantly educate myself because I love what I do. Recently been traveling around Argentina where I have been looking at popular approaches being used, I have a coaching reading group I set up last year that meets monthly, I have another group where we share resources and good practice, I am an active member of the ICF, I attend and present at conferences and events.

My superpower is that I am able to support my coaches to see through the complexity of options, to understand what is important and from this build a plan moving forward. I support people to get unstuck, move forward.

My book recommendation for developing coach:

Time to Think – Nancy Kline

7.9 Fredrik Wouda



- Coach and Project Manager at Awesome people
- Getting my coachees to feel relaxed and listened to.
- *"The power of coaching is this - you are expected to give people the path to find answers, not the*

I have been coaching for about 9 years. My coaching has a background from take courses in MI. Coaching, NLP-Coaching and Coaching. The focus has always been personal development and supporting people in need of unemployment to job, to study goals, life goals and so on. 5 years ago, I began to form a youth coaching technique and began to specialize more on doing youth coaching. In practice this means that the mentorship role and teacher role blends in sometime in the coaching and the use of NLP and MI mixed into it also makes it a really good from to use when working with youth.

I am the co-founder and work in an NGO called Awesome People in Örebro, Sweden. I got this job by creating it for myself and taking a step in my own goals in life that is to support young people in their way towards their goals and dreams in life. There are just pros in my work except the hunt for funding all the time. I can learn all day and develop my skills in my own way and time. I learn every day something new and better way of coaching and I just love to go to work. I have gone several courses of MI and NLP/Coaching and mixed it up with TMO (trauma care) Rhetoric's course, Youth worker courses, leadership courses, read and a big bunch of books in the topics and watched a big amount of mixed coaching styles videos.

I always read of look after new ways of coaching to take good arts and mix in with my own to become even better in what i do. For me coaching can be learn in a week but takes a lifetime to become a master in it. But even then, you can learn more! When I work with what I do, you get so much reflections upon life on goals and things that matter and the feeling when a youth says thank you Fredrik for getting me to the goal and I can say "I didn't get you there" -YOU did! And then see that person grow and become stronger and hungrier for life and realize their own power and how they actually got themself there is just magical. I just love being the silent Ninja that works in the shadows to empower people.

My superpower: Getting my coachees to feel relaxed and listened to.

My coaching quote: "The power of coaching is this - you are expected to give people the path to find answers, not the answers."

My tips for the coach: Find your style of coaching and practice, practice, practice and practice. Read a ton of books in different styles of coaching and pick the goodies to assemble your style. Remember to reflect on your sessions

and remember that just because you took a coaching course, you're not a coach! It takes a lifetime to become and to master it so be humble and understand that it takes time and patient to master it.

My book recommendation for developing coach: Challenging Coaching: Going Beyond Traditional Coaching to Face the FACTS -John Blakey & Ian Day

7.10 Laura Mistondis



- Life coach, NLP coach, Human resources specialist & Teacher
- *“Focus on the possibilities for success, not on the potential for failure”*

In the first part of my career I was a teacher, this was my dream. After four years I realized that the formal education system did not correspond very much with my values and beliefs system and I chose to develop my career in the field of marketing and human resources. Working as a human resources manager I discovered the needs of people to be heard and get motivated to discover new resources, strengths and weaknesses that can be transformed into opportunities to develop to fulfill their dreams, goals, missions.

I was open and fascinated when I discovered coaching. The first part of my formal training was in neuro-linguistic programming up to the master level. It was a stage of self-knowledge and personal discovery, but also a moment of openness towards non-judgment, listening, assertive communication, the use of metaphor. I then followed a training program in coaching for eight months, after which I obtained the accreditation.

I think coaching is magic. It gives you unforgettable prospects, gives you the role of observer for your own actions, then gives you the mirror to be able to see what you really are but haven't seen yet. It takes you deep inside you to reveal the hidden treasures, but you also rise above the unknown heights. For every coach, the coachee is a source of inspiration and lifelong learning. Each session is unique, provocative, an inspirational story, a moment that gives you the opportunity to meet with yourself through the person who mirrors you. At the same time, each session has: a moment of feedback and then a personal reflection, continuous learning. All coaching directions interfere with each other and are based on the same principles. It is difficult to limit yourself to a certain pattern. I am a Life coach; I also have accreditation in NLP coaching and now I am participating in ERASMUS+ program to learn and do Youth coaching. Coaching is an area in which continuous training is needed, broadening the horizon:

from transactional coaching to transformational coaching. I am interested in developing my team coaching and business coaching skills. I frequently follow the new trends in this area by being subscribed to the newsletters and other events.

My coaching quote: *“Focus on the possibilities for success, not on the potential for failure” — Napoleon Hill*

My tips for the coach: Be ego-less and open minded. Demonstrate good listening skills and be calm and watch your body language. Be interested and respectful, support and challenge. Believe in human potential, don't take responsibility for the outcome.

My book recommendation for developing coach:

Effective Coaching- Myles Downey

8. 100 questions

On the next page are 100 questions that can be used in a coaching session to help getting unstuck, to reach another level, reflection and getting to know your coachee!

Use this plank space to come up with new questions!

1. Are ready for the next level?
2. Are you focused on your goal a 100%?
3. Are you investing enough of your time/skills into this process?
4. By what date or time will you complete these steps?
5. Can you delegate it?
6. Can you tell me more?
7. From where we should start?
8. How are you taking care of yourself?
9. How are you?
10. How can I help right now?
11. How can you make sure that will remember that later?
12. How could you simplify that?
13. How do you know that?
14. How do you know when you are done?
15. How is this working?
16. How long have you been doing that?
17. How might you simplify that?
18. How will you know if you are going in the right (or wrong) direction?
19. How will you know if you are overextending yourself?
20. How will you know when to stop your efforts?
21. How will you test your idea?
22. How would that look/feel?
23. If you are a were of the problem, do you know the solution?
24. If you could do anything, what would that be?
25. If you had a choice, what would you do?
26. In what way is that in alignment with your values?
27. Is this good for your health.
28. Name things that are going good in your life.
29. What are some steps that you can take this week towards achieving that?
30. What are the 3 steps to achieve that?
31. What are you waiting for?
32. What are you wasting your time with?
33. What are your other options?
34. What can you do today to get you back on track?
35. What changes should you make now?
36. What could be the solution?
37. What could happen to change your attitude?
38. What could happen to change your mind?
39. What do you most need right now?
40. What do you need the most right now?
41. What do you need to know that you don't know?
42. What do you really want?
43. What do you think that means?
44. What does your experience teach you about that?
45. What does your ideal life look like?
46. What does your intuition tell you?
47. What gets in your way in this area?
48. What gets you out of bed each day?
49. What goal are you ready to achieve?
50. What have you tried so far?
51. What is currently motivating you?
52. What is currently motivating you?
53. What is exciting to you about this?
54. What is holding you back the most?
55. What is on your mind?
56. What is possible?
57. What is that?
58. What is the dynamic here?
59. What is the most urgent task to be done?
60. What is the part that is not yet clear?
61. What is the truth here?
62. What is the worst that can happen, and can you handle that?
63. What is your biggest fear about that?
64. What is your business vision?
65. What is your next step?
66. What is your priority?
67. What is your role in that?
68. What is your strategy for that?
69. What is your strategy to achieve that?
70. What is your unique talent?
71. What is your vision?
72. What kind of advice would you give yourself if you would be the coach?
73. What kind of support would be helpful?
74. What might be your obstacles?
75. What needs immediate attention?
76. What opportunities are you missing?
77. What options do you have for moving forward?
78. What question should I be asking?
79. What resources are available to you?
80. What results are important?
81. What skill do you most want to learn?
82. What this means for you.

83. What was the lesson?
84. What will you have to do to get the task done?
85. What would be the best way to make progress today?
86. What would give you the most joy?
87. What would make that happen?
88. What would make this a win for you?
89. What would you do if you were not afraid?
90. When will you do that?
91. Where are you falling behind?
92. Where are you right now?
93. Where do you go from here?
94. Where do you want to be in (X) years?
95. Where will this lead?
96. Who can help you?
97. Why are you spending time on that?
98. Why do you think that, is so?
99. Would environmental changes help?
100. Would you like to sort that out?

Note!

Remember to ask questions to get to the direction you want to go rather than giving straight answers! It is not your process!

9. Interesting books

Career

Liane Hambly, Ciara Bomford: Creative Career Coaching

Pierce J. Howard: Personality at work

Coaching

Angela Duckworth: Why Passion and Resilience are the Secrets to Success

Brene Brown: The Gifts of Imperfection: Let Go of Who You Think You're Supposed to Be and Embrace Who You Are

Carol Dweck Mindset: The New Psychology of Success

Charles Duhigg: The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business

Charles Duhigg: The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business

Dale Carnegie: How to Win Friends and Influence People

Daniel Kahneman: Thinking Fast and Slow

Edgar H. Schein: Organizational culture and leadership

Edgar H. Schein: Process consulting revisited

James G. Clawson: Level three leadership - Getting below surface

Jen Sincero: You Are a Badass. How to Stop Doubting Your Greatness and Start Living an Awesome Life

John Blakey & Ian Day- Challenging Coaching: Going Beyond Traditional Coaching to Face the FACTS

Martha Beck: Finding Your Own North Star: Claiming the Life You Were Meant to Live

Maxwell: Equipping 101 (power of teamwork)

Myles Downey -Effective Coaching

Nelson-Jones, Richard - Life Coaching Skills : How to Develop Skilled Clients, SAGE Publications, 2006.

Peter M. Senge- The fifth discipline

Peter Hawkins – Leadership Team Coaching: Developing Collective Transformational Leadership

Pierce J. Howard: Personality at work

Quinn & all.: Becoming a master manager - A competing values approach

Spoelstra, Jon. 1997. Ice to the Eskimos: How to Market a Product Nobody Wants. Harper Business

Stephen R. Covey - The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change

Susan Jeffers: Feel the Fear and Do It Anyway

Motivation

Guay E, Nageau G, Vallerand RJ. On the hierarchical structure of self-determined motivation: A test of top-down and bottom-up effects. Personality and Social Psychology Bulletin 2003

Jeff Haden: Peter Hawkins – Leadership Team Coaching: Developing Collective Transformational Leadership
the motivation myth By Jeff Haden

Kristina Dawn: Motivation and Personality: Secrets Successful People Know to Achieve Better Focus & Habits that Stick Author

Active listening

C. Orbison: Active Listening - The Forgotten Skill: Active Listening Skills

Emilia Hardman, Active Listening 101: How to Turn Down Your Volume to Turn Up Your Communication Skills

Josh Gibson and Fynn Walker - The Art of Active Listening

Asking questions

Michael Bungay Stanier: Seven Questions That Will Change the Way You Lead

Tony Stoltzfus - A Coach's Guide to Powerful Asking Skills

Communication

Bernard T. Ferrari, Power Listening: Mastering the Most Critical Business Skill of All

Greg S. Baker, Fitly Spoken: Developing Effective Communication and Social Skills, by Greg S. Baker

Helio Fred Garcia, The Power of Communication: Skills to Build Trust, Inspire Loyalty, and Lead Effectively

Stout-Rostron, S. (2006c). Interventions in the coaching conversation: Thinking, feeling and behaviour .
Published DProf dissertation. London: Middlesex University.

Reflection

Julie Hay - Reflective Practice and Supervision for Coaches

Marilyn Vancil - Reflection Guide for Self to Lose – Self to Find

Nancy Kline -Time to Think

Pete Hall and Alisa Simeral - Creating a Culture of Reflective Practice: Capacity-Building for Schoolwide Success

Robert S. Kaplan: What You're Really Meant to Do: A Road Map for Reaching Your Unique Potential

Youth

Adele Faber & Elaine Mazlish: How to Talk So Teens Will Listen and Listen So Teens Will Talk

Dr. Gary Chapman: 5 Love Languages of Teenagers

Sarah-Jayne Blakemore: Inventing Ourselves. The Secret Life of the Teenage Brain.

10. More tools

The way you use your coaching tools depends on your experience, needs, courage and imagination. It is very important that as a coach you collect various tools that works in different situations and where you can choose the best one to fit your objective later. If you can't find readymade tool to fit your objectives—develop one yourself. Borrow pieces from different methods, combine different tools, and create something new.

Well-known tools for coaching sessions:

THE FLIP SIDE OF THE COIN

Method: Turning everything to opposites

Idea:

Reverse the generally accepted assumptions. Some of our beliefs are so fundamental that we do not necessarily dare or even bother to question them. This method challenges you to think. It goes beyond questioning, because it does not just focus on questioning, but on finding new ideas from through opposite thinking.

Do:

1. Identify and delimit the issue / problem to be solved.
2. Make a list of the fundamental assumptions relating the that issue/ problem.
3. Find opposites to each of the assumptions listed.
4. From the opposite assumptions, pick the points you consider necessary.
5. Think how you could make that kind of a change that reverses the assumptions you made.

MINDMAP

Drawing a mind map. Organize your ideas and find connections between them by using images, keywords and key concepts.

Idea:

The mind map is a tool for clarifying thoughts. It can be used for taking notes as well as for brainstorming. A mind map is a map you draw of the world of mixed ideas.

Do:

When you are faced with a challenge or problem that needs solving, draw a map for yourself to gather your feelings and thoughts about it.

1. Draw your challenge or problem in the middle of the paper.
2. Use keywords to write your thoughts around the problem.
3. When a thought leads to another thought, draw a line between them. Gradually, your thoughts become a hierarchical map.
4. If you wish, you can also draw pictures on the map or use specific colors for different lines of thought.
5. Study your map. Find the connections between the different things and connect them with lines. Find ideas!

BULLDOG

Method: Combining random words to get inspiration and ideas.

Idea:

A new idea is a combination of two or more old ideas. All ideas come from something that already exists. Therefore, the trick of generating an idea is how the combination is made. When looking for a fresh solution to a problem or challenge, include a random word or picture in your thinking process. It doesn't have to be in any way related to the problem. Try to force it into solving the problem.

Do:

1. Define your objectives, problems or challenges.
2. Find random words or pictures in magazines, books, listing them on the pieces of paper with others.
3. Use one or two words or pictures to build alternative solutions to your problem or challenge.
4. Study the results. Edit them. Find solutions!

THE CREATIVITY OF IGNORANCE

Method: Asking tips from someone who doesn't understand anything about your problem.

Idea:

The method will help you find new perspectives and 'good advice'.

Do:

1. Identify the problem or challenge.
2. Ask for advice from someone who doesn't understand your problem or challenge. The more their life is different from your life, the better.
3. Use the advice as a guide to solve the problem or to act against the advice.

SERVICE PERSONALITIES

Method: Boosts your problem-solving skills with creativity and imagination in the form of all the characters and people you know.

Do:

1. Identify and define the problem or challenge.
2. Choose a character that is important to you, whether alive or dead, real or imaginary. Or lift one piece of paper of the previously listed people and characters commonly known to all.
3. Look for a character's saying or imagine what they would say if you asked for tips on your problem.
4. Write down what kind of thoughts this raised in you, not minding if your thoughts are or aren't directly related to the problem. Study the ideas you have written.

5. Re-write your most promising thoughts and try to incorporate them into solving the problem.

SIX THINKING HATS

Method: Six Thinking Hats is a brainstorming, thinking, and discussion method developed by creative thinking guru Edward de Bono. The method is based on parallel thinking, in which the group thinks 'in parallel' with a particular style of thinking. The direction is changed from time to time to create new ideas and make the overall picture more versatile. De Bono has defined six directions of thought and called them "thought hats". Each hat has its own color, symbolizing a style of thinking. The white hat focuses on facts, the yellow on opportunities, the red on emotion, the green on new options, the black on criticism and the blue on the big picture.

Six ways to think - six hats

Color of the hat	Mindset	Description and rules
White	Information, Knowledge	No opinions, feelings or conclusions. Just the facts.
Red	Emotions	Intuition and Feeling. There is no need for emotions or hints to be explained to others.
Black	Criticism	Doubt and seeing danger. The aim is to find faults.
Yellow	Positivity	Opportunities and Value creation.
Green	New opportunities	Growth and new, provocative thoughts. The ideas presented may be so-called. "Impossible" ideas. The purpose is to guide thinking into new careers.
Blue	Overall View	Summary and Action Plan.

Do:

1. Preparation. The coach will instruct the participants to use the Six Thinking Hats. Materials can be differently colored hats or pictures of them that are displayed at different stages of thinking to symbolize the current way of thinking. Printed materials on different hat rules can be given so that they will not forget while working.

2. Presentation of the subject and hats.
3. Wearing hats. Each hat is used in turn for about 10-15 minutes. Most importantly, each hat (except blue) is used at least once during the brainstorming session. Participants brainstorm and write down things according to the rules of each hat and the style of thinking they define.
4. Summary. Finally, a blue hat is introduced. Let's review the core points of the discussions and build a conclusion from thinking.

AN EASY MODEL FOR GIVING IMPRESSIVE FEEDBACK:

When you said/did/wrote _____, I felt/ experienced
_____.

Use these verbs or change them to fit the situation.

THE VIA CHARACTER STRENGTHS SURVEY

A free scientific survey in the internet where you can find out your greatest strengths.

8. Sources

1. Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2014. Palaute kuuluu kaikille. 4. p. [Espoo]: Human Interest.
2. Autti-Rämö, I., Rajavaara, M., Salminen, A., Ylinen, A., Aalto, A., Aalto, A. & Seppälä, O. 2016. Kuntoutuminen. 1. painos. Helsinki: Duodecim.
3. Britton, Jennifer J.. 2009. *Effective Group Coaching : Tried and Tested Tools and Resources for Optimum Coaching Results*, John Wiley & Sons, Incorporated, ProQuest Ebook Central
4. Eklund, A., Lindholm, T., Salminen, J. & Salminen, J. 2019. Taitava tiimivalmentaja: Miten saan tiimiflow'n virtaamaan? 7. uudistettu painos. [Espoo]: J-Impact Oy.
5. Furman, B., Pinjola, N. & Rubanovitsch, M. D. 2014. Valmenna onnistumaan. Nyt. 1. p. Helsinki: Johtajatiimi.
6. GetSmarter. 2020 *Searched 1.3.2020*. Williams, Dale. UCT Foundations of Corporate Coaching Course. <https://www.getsmarter.com/>
7. Guay E, Nageau G, Vallerand RJ. 2003. On the hierarchical structure of self-determined motivation: A test of top-down and bottom-up effects. *Personality and Social Psychology Bulletin*
8. Hassinen, Jukka. Joulukuu 2008. IDEOINTITYÖKALUPAKKI ;Ideointimenetelmiä ja – työkaluja ideanikkareille; Partus Oy
9. Helin 1998, Vartiainen-Ora 2005
10. Ica international coach academy. 2020. *Searched 1.3.2020*. 6 Steps To Structure A Coaching Session <https://coachcampus.com/>
11. Jabe, M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. 1. painos. [Helsinki]: Kauppakamari.
12. Julie Starr, 2016 The coaching manual
13. Nelson-Jones, Richard. 2006. *Life Coaching Skills : How to Develop Skilled Clients*, SAGE Publications
14. Positivenesspsychology.com 2019 *Searched 5.12.2019*. <https://positivenesspsychology.com/strength-finding-tests/>
15. Reports.weforum.org. 2020 *Searched 1.3.2020*. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/chapter-1-the-future-of-jobs-and-skills/>
16. Romppanen, Birgitta. 2019. Puhumalla paras Hyvinvointia, yhteistyötä ja tuloksia keskustellen.

17. Rostron, Sunny Stout. 2013. Business Coaching : Wisdom and Practice, Knowres Publishing, ProQuest Ebook Central
18. Salmela-Aro, K., Nurmi, J. & Feldt, T. 2017. Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. 3., täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
19. Soames, Nicole. 2019. The Coaching Book.
20. Toivakka, S., Maasola, M., Junnila, M. & Maasola, M. 2011. Itsetunto kohdalleen!: Harjoituksia itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
21. Westerlund, E. & Tuppurainen, M. 2019. Erkka: Elämän peliä : valmentava johtaminen. [Oulu]: Fitra.



Pay it Forward

base

International