

Osaamisen haltuunoton spinneri™

Valmennuksellinen pelityökalu
vahvuusperusteiseen osaamisen
tunnistamiseen, sanoittamiseen ja
kehittämiseen

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ja matkailun ala
Liiketalouden koulutus
Palveluliiketoiminta
Opinnäytetyö
Syksy 2017
Marjut Suokas

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

SUOKAS, MARJUT:

Osaamisen haltuunoton spinneri™
Valmennuksellinen pelityökalu
vahvuusperusteiseen osaamisen
tunnistamiseen, sanoittamiseen ja
kehittämiseen

Palveluliiketoiminnan opinnäytetyö, 71 sivua, 15 liitesivua

Syksy 2017

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä kehitetyn valmennuksellisen pelityökalun avulla voidaan motivoivalla tavalla edesauttaa yksilön ammatillisen kompetenssin kerryttämistä työelämän eri vaiheissa. Työ on tarvelähtöinen. Työelämän muutos ja elinikäisen oppimisen keskeinen merkitys vahvistavat työn ajankohtaisuutta. Opinnäytetyölle ei ollut ulkopuolista tilaajaa.

Työn teoriaperustassa tarkastellaan kompetenssin kerryttämiseen vaikuttavia tekijöitä. Huomioita kiinnitetään siihen, kuinka yksilön kompetenssin kerryttämisen prosessia voidaan tukea coaching-menetelmiä hyödyntävän valmennuksen avulla.

Työ on metodologisesti vuoropuhelua teoriaperustan, osallistuvan havainnoinnin ja tutkijan oman kokemuksen reflektoinnin välillä. Nämä kolme muodostavat moninäkökulmaisen tarkastelukehikon (triangulaatio), jonka avulla aihetta lähestytään kvalitatiivisella tutkimusotteella toisiaan täydentävistä näkökulmista. Työn toiminnallinen osuus perustuu kolmeen toisiaan kronologisesti seuraavaan tutkimusolettamaan, joiden mukaan ammatillisen kompetenssin kerryttämiseen liittyvät haasteet (vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen, osaamisen sanoittaminen ja oman osaamisen kehittämisen kehittäminen) liittyvät pitkälti siihen missä vaiheessa työura on. Tutkimushypoteesien kumoamista (eli oikeaksi osoittamista) varten järjestettiin kolme työpajaa, joissa mainitut tutkimusolettamat pyrittiin kumoamaan, siinä kuitenkin onnistumatta.

Tutkimushypoteesien validoinnin pohjalta on kehitetty opinnäytetyön varsinainen tuotos, Osaamisen haltuunoton spinneri™-peli. Sitä voidaan käyttää paitsi valmennuksellisenä työvälineenä niin opiskelu- kuin työelämäympäristössäkin, mutta myös itseohjautuvasti.

Avainsanat: vahvuusperustainen valmennus, vahvuuksien tunnistaminen, osaamisen sanoittaminen ja kehittäminen, kompetenssin kehittäminen

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

SUOKAS, MARJUT: Know-how spinner™

Coaching game tool to recognise, word out and
develop strength-based knowledge

Bachelor's Thesis in Service Management, 71 pages, 15 pages of
appendices

Autumn 2017

ABSTRACT

The coaching game, the know-how spinner™, developed in this study helps individuals to accumulate professional competence at different stages during their working life. The study is need based. Changes in working life and the constant emphasis of life-long learning further highlight the relevance of the this thesis.

The theoretical framework of the thesis focuses on factors affecting the accumulation of competence. Furthermore, attention is paid to how competence accumulation can be supported through coaching by using various coaching techniques.

Methodologically, the thesis is dialogue between the theoretical framework, participatory observation and the author's reflection. Together these three form a multi-perspective framework (triangulation) that allows to approach the topic by qualitative means. The functional part of the study is based on three hypothesis, that follow each other chronologically. According to the hypotheses, at the beginning of a career, competence accumulation is challenged because an individual has yet to recognise his or her strengths and the best learning methods. In order to disprove the hypotheses, three workshops were arranged to people in different stages of career. However, the hypotheses were not disapproved.

After validating the hypotheses, a know-how spinner™ coaching game was created. The game is explained at the of the thesis. The game can be used in coaching in educational and work environments, but also for self-assessment.

Key words: strength based coaching, strength recognition, competence development, wording and development of knowledge

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	VAHVUUKSIEN JA OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA SANOITTAMINEN	7
2.1	Tunnista potentiaalit vahvuudet	7
2.2	Tunnista osaaminen	12
2.3	Sanoita vahvuudet ja osaaminen	14
3	VAHVUUSPERUSTEINEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	16
3.1	Kehityksen mahdollistaminen	16
3.2	Osaamisen kehittäminen	17
3.2.1	Kognitiivisen osaamisen kehittäminen	19
3.2.2	Affektiivisen osaamisen kehittäminen	20
3.2.3	Konatiivisen osaamisen kehittäminen	21
3.3	Muuttuneen ajattelun ja toiminnan vaikutus	23
4	TUTKIMUSHYPOTEESEIEN TESTAUS VALMENNUKSELLISISSA WORKSHOPEISSA	28
4.1	KesäCampus	29
4.2	Mothers in business -mingle	32
4.3	Dare to Learn tapahtuma	34
4.4	Workshopien reflektointi ja johtopäätökset	35
5	OSAAMISEN HALTUUNOTON SPINNERI™ -PELI	40
5.1	Pelin säännöt ja perusidea	40
5.2	Vahvuuksien tunnistamisen pelikierros	44
5.3	Osaamisen sanoittamisen pelikierros	50
5.4	Osaamisen kehittämisen pelikierros	54
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	60
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	71

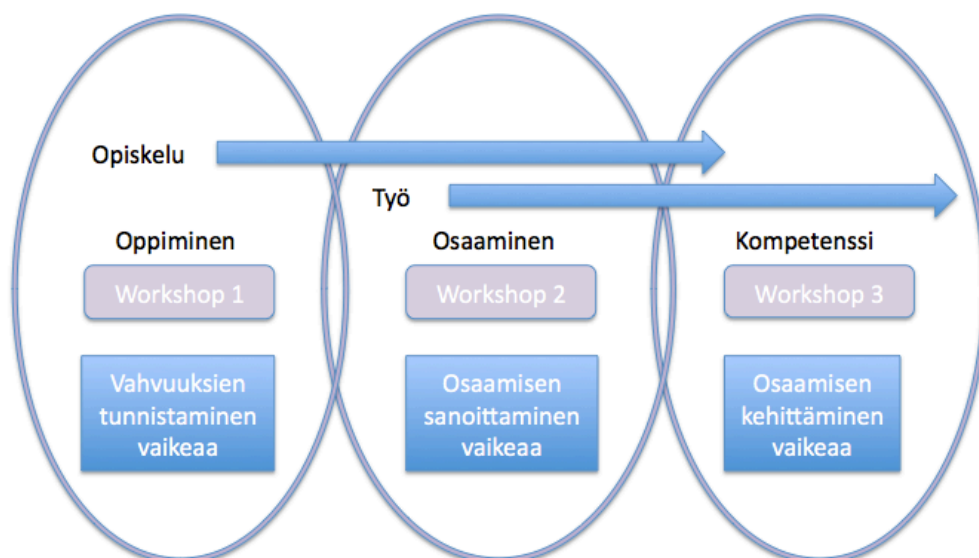
1 JOHDANTO

Ajatusta opinnäytetyön aihevalintaan on siivittänyt taannoin kuulemani valmistuvan opiskelijan lausahdukset ”Emmä tiiä mitä mä osaan, emmä tiiä mitä mä oon oppinut, emmä osaa sanoa missä mä oon hyvä”. Myös oma ajoittain poukkoilevakin ammatillinen polkuni on ollut myötävaikuttamassa aiheeseen. Päätin, että on aika tehdä jotakin tilanteen korjaamiseksi. Opinnäytetyöprosessi tarjosi mahdollisuuden tarttua toimeen. Kiinnostus valmennukseen ja osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja kehittämiseen ovat tukeneet aihevalintaa. Opinnäytetyössä jatkan palveluliiketoiminnan opinnoissa opittua kokeilevaa, uudistavaa sekä ratkaisukeskeistä linjaa käytäntöön.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää valmennuksellinen pelityökalu, jonka avulla voidaan motivoivalla tavalla edesauttaa opiskelijan tai jo työelämässä mukana olevan henkilön ammatillisen kompetenssin kerryttämistä. Työ on tarvelähtöinen. Työelämän muutos ja elinikäisen oppimisen keskeinen merkitys vahvistavat työn ajankohtaisuutta. Opinnäytetyölle ei ole ulkopuolista tilaajaa.

Työn teoriaperustassa tarkastellaan kompetenssin kerryttämiseen vaikuttavia tekijöitä. Huomiota kiinnitetään myös siihen, kuinka yksilön kompetenssin kerryttämisen prosessia voidaan tukea coaching-menetelmiä hyödyntävän valmennuksen avulla.

Työn toiminnallinen osuus perustuu kolmeen toisiaan kronologisesti seuraavaan tutkimusolettamaan eli –hypoteesiin, joka on esitetty alla olevassa kuvassa (kuva 1).



KUVA 1. Workshopien ja tutkimushypoteesien kronologinen etenevyys esitetty kuvana (Suokas 2017).

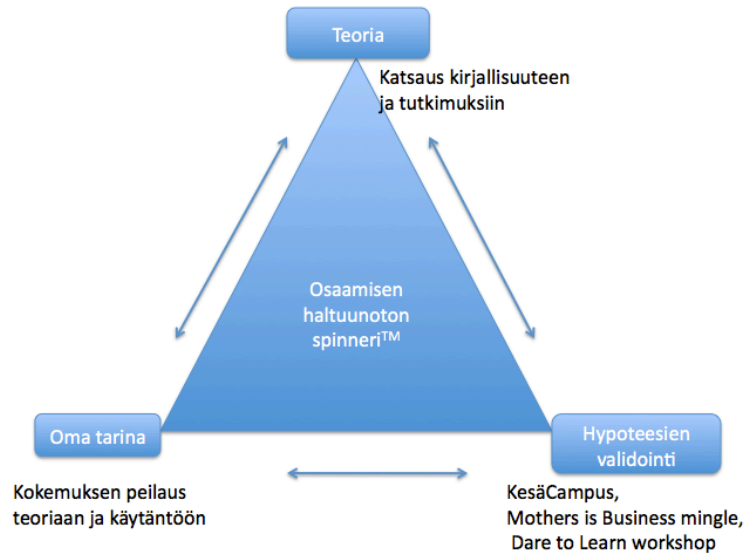
Tutkimushypoteesien (kuva 1) mukaan työelämän alkuvaiheessa kompetenssin kerryttämistä hankaloittaa se, että omat vahvuudet ja osaaminen eivät ole tulleet yksilölle näkyviksi. Jo pidempään työelämässä mukana olleiden kompetenssin kerryttämistä oletetaan hankaloittavan sen, että omia vahvuuksia ja osaamista ei osata pukea sanoiksi, vaikka ne periaatteessa tunnistettaisiinkin. Kolmas oletama on se, että vahvan ammatillisen taustan omaavat helposti urautuvat, jolloin he menettävät osan kyvystään kehittää omaa kompetenssin kehittämistään, vaikka siihen olisi kiihtyvästi muuttuvassa työelämässä tarve.

Workshopien tulosten avulla kehitetään opinnäytetyön varsinainen tuotos, Osaamisen haltuunoton spinneri™, valmennuksellinen pelityökalu vahvuusperusteiseen osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja kehittämiseen.

Työ on vuoropuhelua teorian, käytännön ja kokemuksen välillä. Nämä kolme erilaista tiedon muotoa (teoria, käytäntö ja kokemus) muodostavat palmikon, jonka avulla esitän aihepiiriin kolmesta toisistaan täydentävästä näkökulmasta.

Opinnäytetyö on tutkimusotteeltaan kvalitatiivinen. Tarkempi tutkimusmenetelmä on triangulaatio, joka tarkoittaa tutkittavan aiheen

tarkastelua moninäkökulmaisesti. (Anttila 2014.) Triangulaatio esitetty kuvana (kuva 2) alla.



KUVA 2. Triangulaatio esitetty kuvana. Kuvaan sisällytetty opinnäytetyössä käytetyt näkökulmat (Suokas 2017).

Triangulaation kautta opinnäytetyöhön saatiin mukaan useampi näkökulma aiheesta (kuva 2). Useamman näkökulman mukaan tuonti parantaa, laajentaa ja syventää tulosten luotettavuutta. Menetelmänä triangulaatio on perusteltu, vaikkakin se menetelmänä on aikaa ja resursseja vaativa tutkimustapa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyössä tarkastelen osaamisen tunnistamista, sanoittamista ja kehittämistä kolmesta eri näkökulmasta, kolmen eri menetelmän kautta.

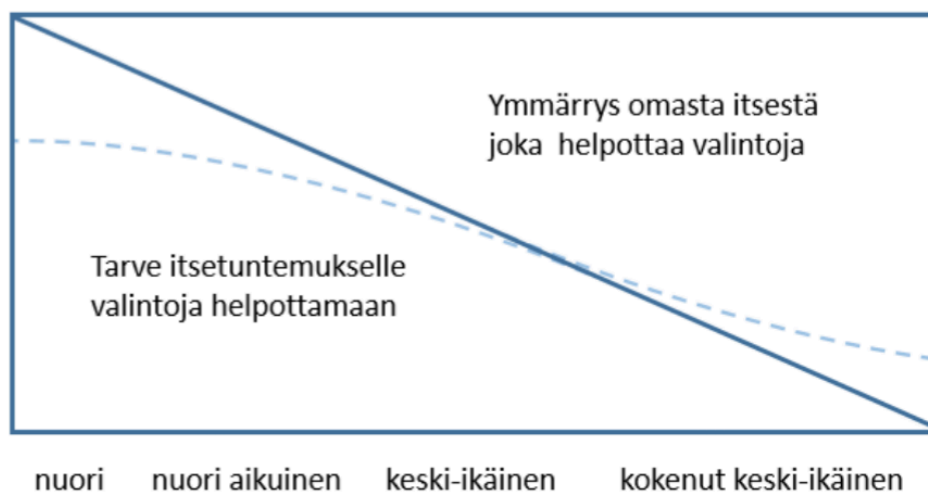
Ensimmäisenä tarkastelen aihetta teorian eli kirjallisuuskatsauksen pohjalta. Opinnäytetyön teemoituksesta on saatavilla laajamittaisesti relevanttia tietoa. Teoreettisessa tietopohjassa avaan työssä käytetyt käsitteet ja työssä käytetyn valmennuksellisen lähestymiskulman (kappale 2.1 kuva 5). Valmennuksellinen kärki on tietoinen valinta, joten työtä ei tule arvottaa ”harhaisena” pedagogisesta näkökulmasta käsin.

Toisena lähestymisnäkökulmana on osallistuva havainnointi. Edellä kuvatut tutkimushypoteesit perustuvatkin paitsi yleiseen arkiajatteluun ja

teoriatietoon, myös omiin havaintoihin ja kokemuksiini (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2017).

Kolmas näkökulmana on henkilökohtainen kasvutarinani. Kolmen amk-tutkinnon ja laajan ammatillisen kokemuksen vuoksi on perusteltua nostaa esiin myös omakohtainen kokemus aiheesta. Oma polkuni olisi ollut huomattavasti suoraviivaisempi, jos käytössäni olisi ollut aikoinaan valmennuksellinen työkalu osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja kehittämiseen. Omakohtaiset kokemukseni on tekstissä kursivoituna, jotta ne voidaan erottaa työn teoriapohjasta.

Tutkimushypoteesit syntyivät alussa kuvatun valmistuvan opiskelijan lausahduksen pohjalta syntyneestä oivalluksesta. Voiko olla niin, että mitä nuoremasta aikuisesta on kyse, sitä heikommin hän tunnistaa omat vahvuutensa ja osaamisensa, vaikka siihen luulisi tuoreen koulutuksen perusteella olevan hyvätkin valmiudet? Alla olevassa kuvassa (kuva 3) on esitetty vahvuuksien tunnistamisen valmius eri ikävaiheissa.



KUVA 3. Jussi Mozon luento 5.9.2017, Dare to Learn tapahtuma.

Kuten kuvasta (kuva 3) käy ilmi, vahvuuksien tunnistaminen helpottuu itsetuntemuksen myötä. Ensimmäisen tutkimushypoteesin perusteella onkin paradoksaalista, että nuori aikuinen, joka on tekemässä elämänsä merkittävimpiä päätöksiä omaa heikoimmat eväät niiden tekemiseen. Kaikkea ei tietenkään voida nuorille tasoittaa valmiiksi. Mutta se mikä

voidaan tehdä, on muuttaa yllä kuvatun kuvaajan kulmakerrointa loivemmaksi työelämään astumisvaiheessa (katkoviiva kuvan 3 vasemmassa laidassa). Siitä hyötyisivät paitsi nuoret itse myös yhteiskunta ”hukkainvestointien” vähentyessä. Huomattavaa on myös se, että jo työelämässä pidempään toimineiden osalta on nykyään kasvava tarve itsetuntemuksen kehittämiseksi, koska työelämän murros osaltaan pakottaa siihen (katkoviiva kuvan 3 oikeassa laidassa).

Toisena tutkimushypoteesina oli oletus elämäkokemusta omaavien aikuisten vaillinaiset osaamisen sanottamisen taidot. Ajatukseen sisältyy myös oletus, että valmennuksellisten työkalujen käyttö ei ole heille tuttua.

Viimeisenä tutkimushypoteesina oli oletus, että ammattilaiset, jotka päivittäin työskentelevät osaamisen kehittämisen parissa, eivät tunne riittävän hyvin kehittämisen kehittämiseen ja innovointiin saatavilla olevia työkaluja. Kehittämistyöhön ei ole tarpeeksi resursseja.

Sitran tulevaisuuden megatrendeissä elinikäinen oppiminen nostetaan yhdeksi keskeiseksi osatekijäksi. Vuoden 2017 megatrendiksi luettu työelämän muutos muistuttaa, että tulevaisuudessa työ voi olla tuttua tai tuntematonta. (Sitra 2017.) Tämä vahvistaa opinnäytetyön ja osaamisen haltuunoton spinneriTM -pelin ajankohtaisuutta: samalla kun tutkinnolla saavutetaan muodollinen osaaminen, pirstaloitunut työelämä vaatii syvempää, yhdistävämpää ja pysyvämpää kompetenssia.

Kokonaisvaltainen kompetenssi kätkee sisäänsä yleisen ja ammatillisen kompetenssin. Näiden yhdistelmästä syntyy laaja osaamiskokonaisuus, joka koostuu monimuotoisista tiedoista, taidoista ja asenteista. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2017.)

Opinnäytetyöprosessi on vaatinut uskallusta viipyä epätietoisuudessa, avoimuutta kohdata keskeneräisyys, kyseenalaistaa vanhoja asenteita sekä tarjota rohkeasti ratkaisukeskeinen vaihtoehto vanhoille toimintatavoille. Voimaa tarttua toimeen hämmentyneisyyden vallitessa on tuonut tavoitteellisuus ja tarve innostuksen oivalluttamiselle.

Alla olevassa kuvassa (kuva 4) taulukoituna tässä opinnäytetyössä käytetyt keskeiset käsitteet ja niiden merkityksien avaaminen.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet		
Vahvuus	Koostuu ominaisuuksista, jotka tuovat parhaat puolet esille.	Tiedostettu vahvuus Tiedostamaton vahvuus
Vahvuusperusteisuus	Osaamisen ja kompetenssin kartuttamiseen pohjana hyödynnetään luontaisia, tunnistettuja vahvuuksia.	Positiivinen, ratkaisukeskeinen ja voimavara lähtöinen lähestyminen vahvuuksiin ja kehityskohteisiin
Oppiminen	Oman toiminnan tulos. Uusien asioiden, taitojen omaksumista.	Formaali oppiminen Non-formaali oppiminen Informaali oppiminen
Osaaminen	Implementoitua tietoa, taitoa ja ominaisuuksia	Kognitiivinen, affektiiivinen ja konatiivinen osaaminen
Kompetenssi	Laaja osaamiskokonaisuu, jossa yhdistyy tiedot, taidot, kokemukset ja asenteet.	Itsetuntemus Ammatillinen kompetenssi: - Substanssiosaaminen - Geneerinen osaaminen Työyhteisötaidot Yleinen kompetenssi
Tavoite	Pyrkimys, päämäärä. Tavoitteena kehittyvä kompetenssi. Tavoitteeseen tulee sitoutua, ei vain suostua.	Tavoiteasetannassa tulee huomioida tavoitteen haastavuus ja saavutettavuus. Tavoitteen tulee olla valmennettavalle itselleen merkityksellinen.
Valmennus	Luottamuksellinen, pitkäjänteinen ja tulevaisuusorientoitunut yhteistyösuhde.	Mentorointi, coaching, sparraus, uraohjaus.
Valmennettava	Henkilö, joka on uuden edessä ja valmis muutokseen, kasvuun ja kehitykseen.	Aktiivinen toimija, tavoitteen asettaja
Valmentaja	Avun antaja joka aktivoi muutokseen ja henkilökohtaiseen kasvuun. Vahvistaa kehitysprosessia yksilön voimavarat ja kyvyt huomioiden.	Auttaja, tukija, kannustaja, oivalluttaja, toiminnan suuntaaja

KUVA 4. Opinnäytetyössä toistuvat, keskeiset käsitteet ja niiden merkityksen avaaminen (BCI Finland 2017; Niemelä 2017).

Taulukossa (kuva 4) esitetyt käsitteet ovat keskeisessä roolissa tässä opinnäytetyössä. Käsitteistä on olemassa monia eri kuvauksia, mutta tässä opinnäytetyössä olen valinnut käyttöön edellä, taulukossa (kuva 4) määritellyt näkökulmat.

Liitteeksi loppuun olen lisännyt varsinaisen opinnäytetyön tuotoksen, eli osaamisen haltuunoton spinneriTM-pelin. Se on vuorovaikutusta vahvistava, valmennuksellinen pelityökalu osaamisen vahvuusperusteiseen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja kehittämiseen. Sen käyttö on perusteltua ja toivottavaa opintojen aikana ja loppuvaiheessa, mutta yhtäläillä siitä hyötyvät myös työelämän ammattilaiset.

2 VAHVUUKSIEN JA OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA SANOITTAMINEN

2.1 Tunnista potentiaalit vahvuudet

Tässä opinnäytetyössä vahvuuksilla tarkoitetaan henkilön luontaisia ominaisuuksia, joiden kautta parhaat puolet pääsevät esiin. Potentiaalien vahvuuksien tunnistaminen pohjautuu riittävään itsetuntemukseen. Potentiaalien vahvuusien tunnistaminen on positiivisten poikkeaminen huomioimista. Vahvuuksiin keskittyminen vahvistaa minäpystyvyyden tunnetta ja sitä kautta voimauttaa sekä palkitsee niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin. (Niemelä 2017.)

”Se oli eräs kaunis kesäpäivä, kun omat supervoimani, ylivoimaisuustaitoni tajusin. Eli oivalsin omat potentiaalit vahvuudet. Voi kuinka veikeältä tuntui tajuta, että olenkin vain positiivinen poikkeus. Nyt kun keskityn vahvuuksieni kehittämiseen, on turhautuminen ja työn turha kuormittuminen ainakin puolittunut. Aikaa ja energiaa on selvästi entistä enemmän, ja lopputulos on selvästi parempaa.”

Kehityskohteisiin eli heikkouksiin keskittyminen mahdollistaa myös kehityksen, mutta silloin saavutettava taso parhaimmillaankin vain hyvä. Kun huomioinnin ja tarkastelun keskiöön asetaan vahvuudet, on aloitustaso jo ainakin tyydyttävä ja näin ollen pystytään valmennuksen tuella saavuttamaan jopa kiitettävä, erinomainen taso. (Helin 2017a.)

Opinnäytetyön näkökulma on valmennuksellinen. Valmennuksella tässä yhteydessä tarkoitetaan vuorovaikutteista, luottamuksellista ja kunnioittavaa yhteistyösuhdetta. Valmentaja auttaa valmennettavaa oivaltamaan ja sanoittamaan omat vahvuudet. Tavoitteena on myös auttaa valmennettavaa kehittämään omaa ammatillista identiteettiä ja kompetenssia voimavarojen ja vahvuuksien pohjalta sekä suuntaisesti. Valmennus on voimaannuttava, suorituskykyä inspiroiva ja osallisuuden tunnetta vahvistava toimintatapa, joka myös edesauttaa ammatillisten tavoitteiden saavuttamista. (Bergström 2017.) Ammatillisilla tavoitteilla

tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan valmennettavan kompetenssin kehittymistä.

Valmennus eroaa muista ohjausmenetelmistä tavoiteasetannan, sisällön, toimintatavan sekä roolitusten osalta (BCI Finland 2017). Seuraavaan taulukkoon (kuva 5) on kiteytetty ohjausmuotojen erot.

Menetelmä	Tavoite	Sisältö	Toimintatapa	Roolit
Opetus	Opettaa oppijalle uutta. Opettajalla opetettava tieto	Opetettavan aiheen ja opetuksen sisällön tason määrittää opettaja	Opetus	Opettaja ohjaa, oppija kuuntelee
Mentorointi	Mentori jakaa kokemustaan, tietämystään asiasta mentoroitavalle	Mentoroitava rakentaa mentoroinnille rungon, jakaa teeman pienempiin osa-alueisiin joita käsitellään loogisessa järjestyksessä.	Vuorovaikutus	Mentori on aiheen asiantuntija. Mentoroitava pyrkii oppimaan uutta asiantuntijalta.
Valmennus Coaching menetelmät	Valmennettava oivaltaa itse voimavarojensa ja vahvuuksiensa monimuotoisuuden	Käsiteltävä aihe valmennettavalta. Valmentaja ei jaa kokemustaan, eikä hänen tietämys aiheesta ole olennaista. Valmentaja tukee valmennettavaa saavuttamaan hänen itse itselleen asettamat tavoitteet. Valmennuksessa hyödynnetään coaching menetelmiä. Vahvasti mahdollisuus- ja tulevaisuusorientoitunutta valmennusta	Avoim, luottamuksellinen, tavoitteellinen ja pitkäjänteinen yhteistyösuhde joka perustuu vuorovaikutukseen	Valmennettava on oman tilanteensa asiantuntija. Valmentaja pyrkii tukemaan valmennettavan omaehtoista oivaltamista, yksilölliseen tahtiin
Sparraus	Molemmat osapuolet antavat ja saavat uutta näkökulmaa ratkaisukeskeiset ajatusten vaihdosta	Käsiteltävä asiasisältö päätetään yhdessä. Molemmat osapuolet esittävät ideoita.	Kehittymään haastava vuorovaikutus, pyrkimys muutokseen	Molemmat ovat substanssin asiantuntijoita omasta empirisistä näkökulmasta
(Työn)ohjaus	Pyritään ratkaisemaan ajankohtaisia haasteita ja muuttamaan tämän hetkistä toimintaa	Ohjaukseen tuodaan käsiteltäväksi kulloinkin "päällä" olevia haasteita. Keskitytään nykytilanteen tarkasteluun	Keskustelu	Ohjaaja esittää avoimia kysymyksiä, joihin ohjattava vastaa omasta tulokulmastaan

KUVA 5. Ohjausmuotojen erot taulukkomuodossa esitettynä (BCI Finland 2017).

Kuvassa (kuva 5) opinnäytetyön keskeisin toimintatapa, eli valmennus coaching menetelmineen on vahvistettuna. Tämä nykyaikainen, työelämäpainotteinen ja valmennuksellinen näkökulma ulottuu myös opinnäytetyön lopussa esitettävään tuotokseen, osaamisen haltuunoton spinneriTM –peliin asti. Jatkossa valmennettavan vahvuuksien tunnistamista tarkastellaan yksilölähtöisesti valmennuksesta vahvistusta ammentavana, konstruktivistisen oppimiskäsityksen pohjalta. Valmennettava nähdään aktiivisena, tavoitteellisena ja palautehakuisena toimijana (Ojala 2008, 65).

Valmennettavalla on vahvuuksien tunnistamisessa siten vastuullinen tulevaisuuden haltuunottajan rooli. Valmentajan rooli on olla vahvuuksien tunnistamisessa oivallusta ja sujuvuuskokemusta vahvistava, osaamista ja kehittymistä tukeva. Vahvuuksien tunnistamisessa keskeistä on tiedostaa valmennettavan oppimistyyli (Helin 2017b). Yleisen käsityksen mukaan oppimiskäsitykset jaetaan auditiiviseen, visuaaliseen ja kinesteettiseen oppimistyyliin. Seuraavassa kuvassa (kuva 6) on esitetty oppimiskäsitykset taulukkomootoisesti. (Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2017.)

Oppimiskäsitykset		
Auditiivinen <ul style="list-style-type: none"> • Kuulo • Luento • Keskustelu 	Visuaalinen <ul style="list-style-type: none"> • Näkö • Kuva • Infografi • Taulukko 	Kinesteettinen <ul style="list-style-type: none"> • Liike • Video • Opintoretki • Tiedon kokeminen
Tyypiesimerkki		
Kuulee esityksen kuinka kiivetään	Näkee esimerkin kuinka kiivetään	Kokeilee itse kuinka kiivetään

KUVA 6. Oppimiskäsitykset esitetty taulukkona (Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2017).

Oppimistyylien keskinäiset erot (kuva 6) ovat merkittävät. Yksilön näkökulmasta oma oppimistyyli on tarkoituksen mukaista tunnistaa mahdollisimman varhain ja tehokkaasti. Siinä missä toinen oppii kuuntelemalla, toinen hahmottaa uutta asiaa parhaiten kuvan kautta. Kinesteettisen oppimistyylin omaava taas tarvitsee uuden asian ja sisällön haltuunoton tueksi liikettä. Oppimistyylien merkityksellisyyttä ei tule arvottaa. (Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2017.)

Oppimistyylin lisäksi uuden asian haltuunottoon vaikuttaa havainnoiko valmennettava ympäristöään ja tiedon hankintaa analyttisesti vai

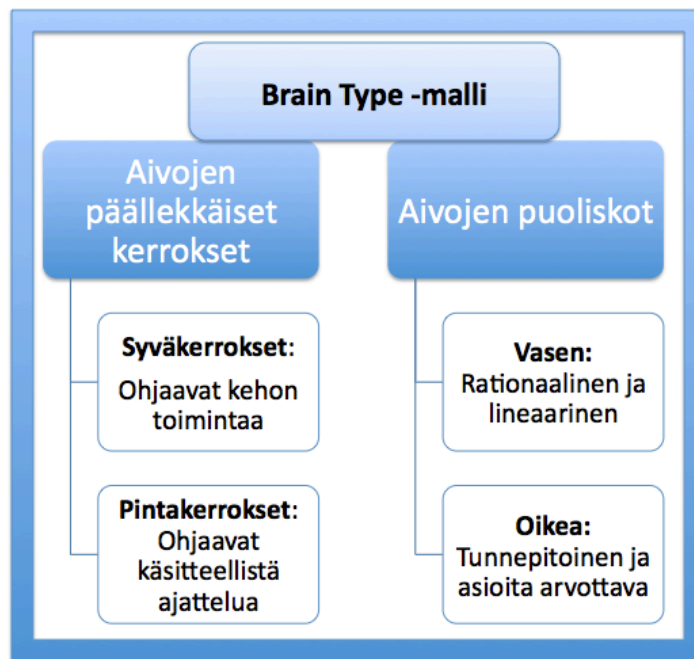
relationaalisesti. Alla olevassa kuvassa (kuva 7) havainnointityylien keskeiset eroavaisuudet on esitetty kuvana.



KUVA 7. Havainnointityylien keskeiset eroavaisuudet esitetty kuvana (Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2017).

Analyttisellä havainnoinnilla tarkoitetaan kykyä erottaa yksityiskohdat analysoimalla taustatietoa ja etsimällä kokonaisuuteen loogisia yhteyksiä. Tällöin toimintatapa on vahvasti itseohjautuva ja ratkaisukeskeinen. Relationaalisella havainnoinnilla taas puolestaan tarkoitetaan taipumusta nähdä asiat kontekstuaalisina kokonaisuuksina. Sosiaalinen ympäristö, omat mielenkiinnonkohteet ja kokemukset tukevat sisällön haltuunottoa. Näiden kognitiivisten tyylien katsotaan vaikuttavan oppimisen lisäksi vahvasti myös tiedon käsittelyyn ja vuorovaikutussuhteisiin. (Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2017.)

Valmennettavan vahvuuksien tunnistamisen näkökulmasta myös Myer-Briggs tyyppi-indikaattoriin (MBTI) pohjautuva Brain Type-malli on mielenkiintoinen. Malli perustuu kahteen ulottuvuuspariin: aivojen päällekkäisiin kerroksiin ja aivojen kahteen puoleen. Aivojen päällekkäiset kerrokset jaetaan syväkerrokseen, joka ohjaa kehon toimintoja ja pintakerrokseen, joka ohjaa käsitteellistä ajattelua. Aivojen kaksi puolta jaetaan vasempaan puoliskoon, eli rationaalinen ja lineaarinen, ja oikeaan puoliskoon eli tunnepitoinen ja asioita arvottava. (Helin 2017b.) Seuraavassa kuvassa (kuva 8) Brain Type-malli aivojen kerroksellisuudesta ja kaksipuoleisuudesta on esitetty kaavakuvana.



KUVA 8. Brain type-malli aivojen kerroksellisuudesta ja kaksipuoleisuudesta esitetty kaavakuvana (Helin 2017b).

Yhteistä malleissa (edellä esitetyt kuvat 7 ja 8) on se, että niistä paljastuu tapa jolla valmennettavaa kannattaa lähestyä.

”Minä hahmotan maailmaa tunnepitoisesti. Kaipaan positiivista fiilistä ja innostuneisuuden ilmapiiriä. Nautin myös selkeistä suunnitelmista ja aikatauluista, määrittelyistä vastuualuista ja raameista. Haluan tietää mitä, milloin, miten tehdään. Liian suurpiirteiset ja maalailevat ohjeet saavat minut hämmentymään ja määrittämättömät aikataulut puolestaan vaivaavat. Aivan kuin toiminta olisi päämäärätöntä haahuilua.”

Yksilöllisten kykyjen ja vahvuuksien, eli potentiaalin optimaalinen hyödyntäminen mahdollistaa tuottavuuden ja tavoitteiden optimaalisen saavuttamisen (Kesti 2013, 58). Tavoitteena on auttaa valmennettavaa tunnistamaan miten oppiminen onnistuu luontaisimmillaan. Vahvuuksien ja luontaisen kyvykkyyden identifioinnilla on myös kyvykkyyshävikkiä ehkäisevä vaikutus (Wenström 2016).

”Kun kysyn voittamattoman taitavalta viisi vuotiaalta pojaltani mitä hän osaa, tulee vastaukset luotijunan vauhdilla. ”Osaan pelata lätkää ihan super hyvin, mä meen änäriin (NHL)”. Osaaminen, tai ainakin itseluottamus ja into, ovat aivan huipussa. Vanhempi lapseni, juuri

koulun aloittanut tyttäreni tunnistaa osaamisensa jo hieman pidättyväisemmin: ”Osaan lukea vähän, mutta tanssimisessa oon aika taitava.” Itsekritiikki on jo alkanut.”

Potentiaalien vahvuuksien tunnistaminen vaatii hyvää itsetuntoa ja itsetuntemusta. Hyvä itsetuntemus on totuudenmukaista minäkuvaa, jossa positiiviset ominaisuudet ovat järkevässä tasapainossa kehityskohteiden (heikkoudet) kanssa. Kehityskohteet ja puutteet uskalletaan myöntää, mutta ne eivät ohjaa ajattelua. (Keltinkangas-Järvinen 1999, 17.) Hyvä itsetuntemus on tunne oman elämän hallinnasta ja vaikutusmahdollisuuksista. Hyvä itsetuntemuksen kautta vapautuu energiaa itse toimintaan, osaamisen ja kompetenssin kehittämiseen. (Keltinkangas-Järvinen 1999, 36-37.) Hyvä itsetuntemus myös auttaa luottamaan omaan päämäärään, jolloin negatiiviselle vertailulle ja arvottamiselle ei jää rikkovaa tilaa.

”Kokemuksesta voin sanoa että vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisen ja vahvan itsetuntemuksen merkitys on suuri. Tasapäistämisen ja kateudenkin kulttuuri istuu tiukassa, joskin se on onneksi murtumassa. Murtamistalkoissa tarvitaan vetoapua valmennuksesta.”

Vahvan itsetuntemuksen kautta kehittynyt itseluottamus tukee kykyä hyväksyä vaillinaisuus ja innostaa sekä kannustaa kehittymään (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 57). Heikko itseluottamus taas puolestaan altistaa kieltämiselle, jolloin oppimisprosessi ei pääse käynnistymään. Tästä syystä valmennuksessa on keskeistä ohjata valmennettavaa vahvistamaan omaa itsetuntemusta, jotta osaamista voidaan rakentaa potentiaalien vahvuuksien päälle. Näin kehittyvän osaamisen suuntaaminen on myös selkeämpää ja tuloksellisempaa jatkossa.

2.2 Tunnista osaaminen

Osaamisen tunnistamisen taustalla on subjektiivinen kokemus ja ymmärrys osaamisen laadusta sekä merkityksellisyydestä (Happo & Lehtelä 2015). Osaamisen tunnistaminen on eri asia kuin arvosanat ja

suoritukset tutkintotodistuksessa. Tutkintonimikkeet ja tittelit eivät kerro vahvuuksista, kyvykkyydestä tai osaamisesta (Salokanto 2017).

”Olen aina nauttinut kohtaamisista ja keskusteluista. Kiinnostun ihmisistä ja innostun ilmiöistä, voimaannun vuorovaikutuksesta. Löydän ihmisistä aina kiinnostavia puolia ja osaan tuoda ne myös esiin.

Pitkään etsin omaa polkuani, jossa pääsisin olemaan oma itseni sekä hyödyntämään vahvuuksiani ja osaamistani. Reflektoin, pohdin ja pähkäilin tulevaisuuden toiveita ja tavoitteitani. Hakeuduin opiskelemaan palveluliiketoiminnan tradenomiksi. Nyt opinnot ovat opinnäytetyövaiheessa ja aika jatkaa eteenpäin kohti omaa ammatillista unelmaa.

Tänään olen oman osaamiseni omistaja, kehittäjä, uudistaja ja valmentaja. Osaaja, jonka kompetenssi perustuu laaja-alaiseen kokemukseen ja monimuotoiseen opiskeluhistoriaan sekä vahvaan itseluottamukseen. Onneksi osasin luopua täydellisyyden tavoittelusta ja keskittyä kasvamaan kokonaiseksi.”

Osaamisen tunnistaminen liittyy vahvasti käsiteltävän asian ymmärtämiseen ja jäsentelemiseen suhteessa tavoitteisiin. Mutta myös kykyyn havainnoida itsessä ja ympärillä tapahtuvaa muutosta. (Weber 2014, 10.) Osaamisen tunnistaminen avaa mahdollisuuksia ja tarjoaa käyttöön kykyä, jota yksilö ei muuten osaisi tarjota organisaation hyödyksi (Haltia & Jaakkola 2009, 8).

Osaamisen tunnistamisessa reflektio on oppijalle tuloksellinen työväline. Tässä opinnäytetyössä reflektiolla tarkoitetaan opitun analyyttistä pohdintaa, joko yksilönä tai ryhmässä. Opittua peilataan jo olemassa olevaan osaamiseen, mutta myös osaamisen kasvattamiseen. Reflektio auttaa jäsentelemään osaamista ja tulkitsemaan opittua laadullisesta ja merkityksellisestä tulokulmasta (Keurulainen 2007, 39). Tärkeää on myös ymmärtää yhteys tavoitteen, toteutuman ja tulevan välillä. Tavoitteella tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan kompetenssin kerryttämistä ja kehittämistä.

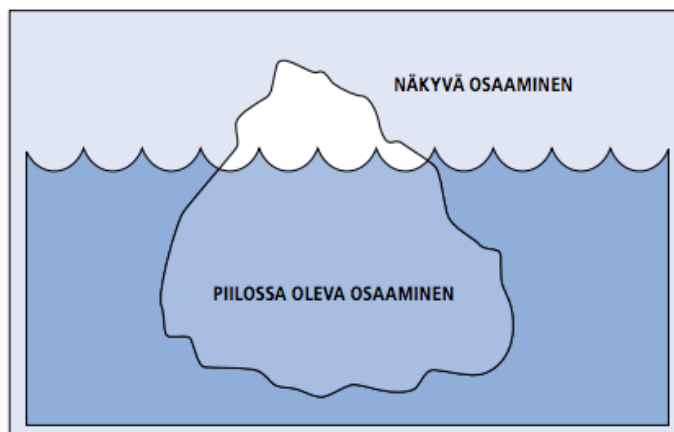
Kyky reflektoida kasvaa osaamisen kehittymisen myötä. Kiitettävän reflektiokyvyn saavuttaminen ei ole helppoa, sillä ihmisen toiminnassa on mukana aina tunteet. (Viitala 2008, 186.) Tavoitteellisen vuorovaikutuksen menetelmin toteutettu reflektio on osaamisen valmennuksellista kehittämistä. Reflektointi ja osaamisen tunnistamisen opettelu on siis erityisen merkityksellistä ja vahvistaa työelämävalmiuksia, itseohjautuvuutta ja tulevaisuuden haltuunottoa sekä oman henkilöbrändin rakentamista.

”Osaamisen tunnistaminen vaatii aikaa, mutta antaa voimaa. Enää en pidä osaamistani piilossa, itseltänikään vaan valjastan sen voimavaraksi niin minulle, kuin koko tulevalle työyhteisölleni. Tunnistan osaamiseni, tiedän päämääräni ja toimin.

Tutkintotodistus on pelkkä tyhjä kuori. Se tyhjä kuori tulee osata täyttää osaamisella, eli tunnistaa oma osaaminen ja sanoittaa se. Niin itselle kuin muillekin. Eli jakaa rohkeasti oma kyvykkyys, jotta sitä voin ja voidaan optimaalisesti hyödyntää. Ei ne rahat sukan varressa korkoa kasva.”

2.3 Sanoita vahvuudet ja osaaminen

Työelämässä ei tunnisteta työntekijän vahvuuksia. Made by Finland tutkimuksen mukaan, 69% kokee ettei heidän vahvuuksiaan tunnisteta riittävän hyvin esimies ja organisaatiotasolla. Varsinkin asiantuntijatehtävissä työskentelevät ja ylemmät toimihenkilöt tunsivat olevansa erityisen aliarvostettuja. (Suomalaisen Työn Liitto 2017.) Tutkimustulokseen nojaten onkin ensiarvoisen tärkeää, että yksilö itse tunnistaa ja kykenee sanoittamaan omat vahvuudet ja osaamiset. Vertauskuvallisesti voidaankin todeta, että jos pinnan alla oleva jäävuori pystyy upottamaan uppoamattoman laivan, voi tunnistamaton osaaminen tai potentiaalinen vahvuus katkaista urakehityksen. Alla (kuva 9) on jäävuorimalli esitetty kuvana.



KUVA 9. Osaamisen tunnistamisen merkitys esitettyinä jäävuorimallina (mukaillen Spencer & Spencer 1993, 11).

”Oman luontaisen kyvykkyyden, mielenkiinnonkohteiden kuuntelemattomuus oli ajaa minut ammatilliselle uralle jossa olisin varmasti pärjännyt. Olin vaarassa törmätä pinnan alla piilevään jäävuoreen (kuva 9). Opiskelun jälkeen olisin päivästä toiseen olisin puurtanut ammatissa upottaen oman intohimoni aina vaan syvemmälle. En olisi johtanut itseäni, vaan ajan kuluminen olisi ohjannut kulkuani.”

Osaamisen sanoittaminen vaatii itseluottamusta ja itsetuntemusta niin persoona- kuin ammatillisellakin tasolla, mutta myös kykyä ja rohkeutta ilmaista itseään. Osaamisen sanoittaminen voi olla vaikeaa, sillä usein osaaminen koostuu useasta osatekijästä, jotka on haasteellista pukea yhteen sanoiksi. Kaikki seikat eivät myöskään aina ole itselle ilmeisiä. Harjoittelun, palautteen ja arvostuksen kautta osaamisen sanoittamisen taito kehittyy (JAMK 2012). Osaamisen sanoittaminen on taito, jota voi ja pitää päämäärätietoisesti kehittää.

”Osaamisen sanoittaminen on muutakin kuin verbaalista akrobatiaa. Itsereflektion lisäksi olen pyytänyt ja saanut palautetta omasta osaamisestani. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on taito. Valitettavan usein törmää tilanteeseen, jossa hiljaisuus nähdään palautteena. Kaikki on hyvin, niin kauan kun ollaan hiljaa. Mutta jos ja kun on jotain huomautettavaa sanat ja ääni yllättäen löytyykin. Tämä on rikkovaa vuorovaikutusta. Pelko rikkovasta arvostelusta laittaa pelkäämään epäonnistumista, lannistaa kokeilun intoa ja saattaa jopa heikentää luottamusta. Valmennuksellinen ja kannustava vuorovaikutus on puolestaan voimauttavaa.”

3 VAHVUUSPERUSTEINEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

3.1 Kehityksen mahdollistaminen

Kehitys lähtee valmennettavan omista valmiuksista, tarpeesta ja halusta kohdata muutos. Työelämän muutoksen ja tulevaisuuden haltuunoton näkökulmasta tarvitaan kykyä oppia uutta, luovuutta, analyyttisyyttä ja sosiaalista kyvykkyyttä. Terveen itsetunnon lisäksi tarvitaan siis rohkeutta, kannustavaa ympäristöä ja avoimuutta kohdata muutos, jotta kehitys mahdollistuu. (Alahuhta 2017.)

Motivaatiosysäyksen kehitykseen antaa tietoon tuleva särö. Särö aiheuttaa hämmennyksen, joka taas puolestaan mahdollistaa oppimisprosessin alkamisen. Hämmennyksen tilan tulee olla vakiintunut ja luottamuksellinen, jotta siinä uskalletaan viipyillä. Monimuotoinen viipyily mahdollistaa kokonaisvaltaisen ja tuloksellisen oppimisen (Ojala 2008, 70). Motivaatiosysäystä seuraa kriittinen analyysivaihe. Analyysivaiheessa on merkityksellistä pohtia, mitä uusi tieto merkitsee ja kuinka se sulautuu vanhaan osaamiseen.

”Säröjä ja motivaatiosysäyksiä on matkaani mahtunut. Vastaan tulleet lasikatot eivät ole lannistaneet, vaan saaneet tavoittelemaan uskaliaasti omaa tulevaisuutta. Omasta rohkeudesta heittäytyä, aktiivisuudesta ja kyvykkyydestä on ollut kiinni uskallus lähteä rönstyilemään.

Onneksi minulla on ollut kotijoukkojen tuki ja kannustus sekä mahtava coach. Olen myös halunnut toimia esimerkkinä omille lapsilleni, aina kannattaa yrittää. Eipä tarvi sitten vanhana valehdella, edes itselle.”

Kehityksen mahdollistamisessa keskeistä on erottaa toisistaan muutokseen suostuminen ja sitoutuminen. Sitoutuneisuus määrittää suhtaudutaanko uuteen vanhoja näkemyksiä vahvistavasti, eli torjuen, vai tartutaanko rohkeasti uuteen. Valmennus tarjoaa työkaluja uuden käsittelyyn ja jäsentelyyn, samalla kun se tarjoaa vahvistusta ammatilliseen identiteettiin ja itseluottamukseen edistäen sitoutumista. (Ruohotie 2017.) Valmennuksen tarkoitus on tukea motivaatiota, inspiroida

ja nähdä valmennettava yksilönä. Valmennukseen kuuluva avoin kuuntelu, reflektointi ja yksilöllisen osaamisen arvostaminen mahdollistavat ja tukevat valmennettavan kehitystä.

Kehityksen mahdollistamista laaja-alaisesti tarkasteltaessa tulee myös huomioida intuition merkitys. Intuitio voidaan käsittää aavistuksena, tuntemuksena tai vaistona. Se on myös tietämisen tapa, jota voidaan kehittää. (Cronvall 2015.) Satunnaiset mielenjohteet, pelot ja toiveet tulee kuitenkin erotella intuitiosta.

Kehityksen mahdollistamisessa parhaimmillaan on kyse ajattelun eri puolien, tietoisien ja intuitiivisen ajattelun vahvistamisesta ja yhdistämisestä. Siinä missä kognitiivinen tieto ja aivot pyrkivät urauttamaan ajattelua, älykään intuition mukaanotto avaa ajattelua potentiaalinen tunnistamiseen. (Raami 2017.)

”Oma osaamiseni uinui hallaharson alla. Pelko virheistä lannisti. Valmennuksellinen coaching on antanut minulle voimaa oivaltaa itse, kyvyn luottaa älykkääseen intuitioon ja omaan polkuni. Luotainen kyvykkyyteeni havainnoida ja innovoida on valmennuksen kautta kasvanut vahvuudeksi ja voimavaraksi, uskallan luottaa itseeni ja kykyihini.”

3.2 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen sisäistäminen ja voimavaraksi kääntäminen kytkeytyy elinikäisen oppimisen teemaan. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on tuottaa osaamista, josta hyötyy niin yksilö kuin yhteisökin. Tätä voidaan peilata henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Valmennuksellinen osaamisen johtaminen on menestyksen johtamista. (Boudreau & Ramstad 2008, 20.) Jos osaamisen kehittämiseksi ei anneta tilaa ja mahdollisuutta, saattaa seurauksena olla stressaantuneisuutta ja jopa ahdistuksen tunnetta. Kannustus ja valmennus ovat siis merkittäviä osatekijöitä myös menestyksen johtamisen näkökulmasta. (Kesti 2013, 50.)

”Osaamista olen kartuttanut koko elämäni ajan. Motivaatio

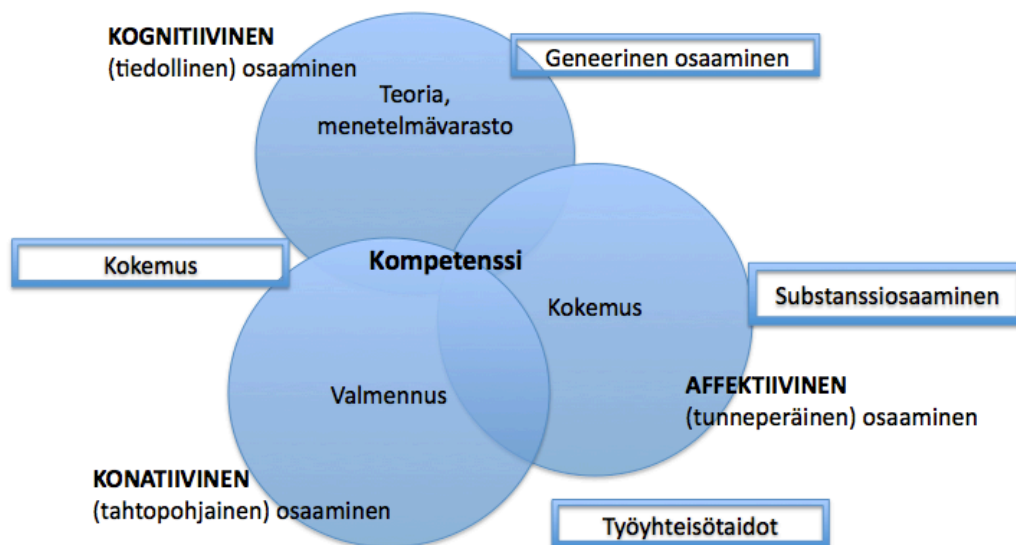
osaamisen kehittämiseksi on aina syntynyt tarpeesta ja halusta ymmärtää enemmän. Eri muotojen kautta hankitut osaamiset ja kokemukset muodostavat joustavan ja vahvan palmikon. Mikään palmikon osista ei ole heikompi, vähäisempi tai pienempi. Ja jokaiseen palmikon osaan on mahdollista ottaa mukaan lisää massaa.

Ranskalainen palmikko tehdään niin, että lettiin otetaan asteittain ja tasaisesti mukaan lisää massaa. Uusin lisäys asetaan aina päällimmäiseksi. Lopputuloksena on siisti ja kaunis kampa, jossa itse letti jää piiloon. Tutkintoon tähtäävässä opiskelussa keskitytään siihen, että tietomäärään tulee lisäystä ja uusin info otetaan käyttöön. Tällöin vaarana kuitenkin on että osaaminen jää tutkintotodistuksen alle piiloon.

Hollantilainen letti noutaa jokseenkin samaa kaavaa. Aloitetaan pienellä määrällä massaa, joka jaetaan kolmeen osaan. Jokaisella punoskerroksella otettava lisäys kuitenkin kiepautetaan mukaan palmikkoon alakautta. Näin ollen muodostuu vahva ja joustava, mutta näköisellä oleva osaamisen, kompetenssin palmikko.

Valmentavalla osaamisen johtamisella opiskelusta ja osaamisen kehittämisestä tulee kompetenssipalmikko.”

Opitun muuttaminen osaamiseksi on prosessi, jossa opittava substanssi yhdistetään itseohjautuvuuteen sekä positiiviseen minäkuvaan. Tässä opinnäytetyössä osaamista tarkastellaan kolmesta tulokulmasta: **kognitiivinen** osaaminen eli tiedollinen osaaminen, **affektiivinen** osaaminen eli tunneperäinen asiantuntevuus, ja **konatiivinen** osaaminen eli motivaatio ja tahtopohjainen osaaminen. (Kyrö, Mylläri & Seikkula-Leino 2008, 273-274.) Kompetenssin kehittymisen edellytykset esitetty visuaalisesti alla olevassa infografimaisessa kuvassa (Kuva 10).



KUVA 10. Kompetenssin kehittymisen edellytykset esitetty infografimaisena kuvana (Kyrö, Mylläri & Seikkula-Leino 2008, 273-274).

Kaikki kuvassa (kuva 10) esitetyt osa-alueet huomioon ottaen, osaamisen jatkuva kartuttaminen ja kehittäminen saattaa tuntua työläältä. Kaikilla osa-alueilla on kuitenkin merkityksellinen rooli kompetenssia tavoiteltaessa (Hult-Miekkavaara 2016).

3.2.1 Kognitiivisen osaamisen kehittäminen

Kognitiivisella osaamisella tarkoitetaan muodollisen osaamisen hallintaa. Kognitiivinen osaamisen kehittäminen on tiedon määrällistä lisääntymistä, mieleenpainamista, tiedon hankintaa ja tulkintaa. (Jyväskylän yliopisto 2010.) Alla olevassa taulukossa (kuva 11) on listattuna kognitiivisen oppisen muodot ja eroavaisuudet.

Termi	Oppimisen muoto ja toiminta ympäristö	Tavoite	Eteneminen
Formaali oppiminen	Strukturoitu ja organisoitu oppiminen	Tutkintoon, sertifiointiin, todistukseen tähtäävä	Hierarkisesti etenevä
Non-formaali oppiminen	Osaamista tukeva ja vahvistava,	Yksilön ja/tai organisaation	Tarvelähtöisesti etenevä

	koulutusjärjestelmän ulkopuolinen oppinen	tarpeesta lähtevä	
Informaali oppiminen	Vuorovaikutuslähtöinen, arkielämän toimintatilanteista oppiminen	Piilevää oppimista	Toiminnallisesti etenevä

KUVA 11. Formaali, non-formaali ja informaali oppiminen taulukoituna (Jyväskylän yliopisto 2010).

Kognitiivisen osaamisen kehittämisen keskeisenä keinona on yleensä formaalioppiminen, jossa hyödynnetään pedagogiikkaa. Kattavinta oppiminen eli osaamisen kehittäminen on kun siinä yhdistetään formaalin, non-formaalin ja informaalisen oppimisen muotoja, jotka on avattu yllä olevassa kuvassa (kuva 11).

3.2.2 Affektiivisen osaamisen kehittäminen

Kaiken oppimisen takana on oppijan oma motivoituminen oppimiseen (Vakkuri 1999, 20). Oppiminen voi olla joko tietoista tai tiedostamatonta (Ojala 2008, 65).

”Oman opiskelijastatuksen myötä voin todeta, että opiskelija toivoo valmennuksellista affektiivisen osaamisen vahvistamista.”

Motivoitumisen lisäksi tarvitaan aktivoitumistasoa. Aktivoitumistaso voidaan käsittää myös työn imun tasona. Korkean aktivoitumistason ja vahvan motivoitumisen yhdistelmästä syntyy innostusta. (Saarenpää 2017.) Innostus taas puolestaan ylläpitää osaamisen kehittämisen tahtopohjaisuutta, eli affektiivisuutta.

Aiempien kokemusten ja luontaisen vahvuuden merkitystä on tarpeetonta mitätöidä ja kieltää osaamisessa ja sen tunnistamisessa (Viitala 2008, 145). Henkilökohtaiset taipumukset, kuten asenteet ja persoona, ohjaavat vahvasti oppimista (Ojala 2008, 50). Affektiivisen osaamisen identifiointiin ja kehittämiseen on tarjolla työkaluja. Niiden hyödyntäminen affektiivisen osaamisen kehittämisessä ei ainakaan ole haitallista, vaan voi tarjota oivalluksia omasta persoonallisuudesta (Hult-Miekkavaara 2017).

Toisaalta näiden itsearvioinnillisten ja analyttisten työkalujen mukaanotto pedagogiseen oppimisympäristöön saattaa olla haasteellista.

”Osaamisen kehittämisen ja lisäämisen taustalla on omalla kohdallani aina ollut tahto kehittyä. Vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisessa tunne tavoitteen merkityksellisyydestä tukee kehittymistä, motivoi ja innostaa. Valmennuksesta ja sparrauksesta olen saanut voimaa uskoa ja oivallusta omaan osaamiseen.

Huikkeen hienoa on huomata kuinka olen onnistunut. Mietelause ”Epäröinnin kynnyksellä kysy kuinka paljon rohkeutta uskallat tänään jättää käyttämättä? (Tabermann 1991, 76) resonoi minuun vahvasti. Rohkeutta ja uskallusta onkin usein vaadittu. Valmennus ja sparraus sekä vahvuuksien tunnistaminen ovat auttaneet minua uskomaan omiin taitoihini. Kiitos siis valmentajille ja coacheille, sekä olalle taputus itselleni että olen uskaltanut ja uskallan.”

3.2.3 Konatiivisen osaamisen kehittäminen

Konatiivisella osaamisella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä tahtopohjaista osaamista. Konatiivisen osaamisen kehittämisessä resilienssillä ja motivaatiolla on keskeinen rooli. Resilienssillä tarkoitetaan yksilön muutosjoustavuutta, jota muuttuvassa työelämässä tarvitaan. (Huoponen 2017.)

”Muistan kirkkaasti elämän vaiheen jolloin tuntui että tulevaisuus on tahmaista. Asiat junnasivat paikoillaan ja imua uuteen ei meinannut löytyä. Tahto oman tulevaisuuden kehittämiseen oli kuitenkin kova. Silloin vaadittiin sitkeyttä pitää yllä toiveikkuutta ja ajatukset joustavina. Tavoitteen pilkkominen pienempiin paloihin auttoi ja sisukas sitkeys palkitsi. Nyt on opinnot loppuvaiheessa ja tulevaisuuden visiot ja missiot kirkkaana mielessä. Olen varma, että onnistun valmentajana oivalluttamaan valmennettavia tahtopohjaisen osaamisen kehittämisen saloihin, sillä kokemusta löytyy.”

Työelämäyhteydessä resilienssi voidaan ymmärtää myös joustavuutena, ennakoitina ja sitkeytenä (Työterveyslaitos 2017). Yksinkertaistettuna siis mitä korkeampi resilienssi on sitä paremmin muutosta siedetään ja sitä muutosjoustavampia olemme (Töytäri-Nyrhinen 2008, 44).

Motivaatio taas on innostuksen ja tahdon tila, joka koostuu motiiveista. Kompetenssia kehittävää toimintaa ja tavoitteellisuutta voi samanaikaisesti ohjata useampi halu, tarve tai toive, eli useampi motiivi (Suomen mielenterveysseura 2017). Motivaatio koostuu ulkoisesta, eli reaktiivisesta motivaatiosta ja sisäisestä, eli proaktiivisesta motivaatiosta (Martela & Jarenko 2014,14). Ulkoinen ja sisäinen motivaatio voivat kietoutua toisiinsa, jolloin niitä voi olla hankala erottaa toisistaan. Alla olevassa kuvassa (kuva 12) eritelty motivaation kaksi osatekijää.



KUVA 12: Motivaation kaksi osatekijää (Martela & Jarenko 2014).

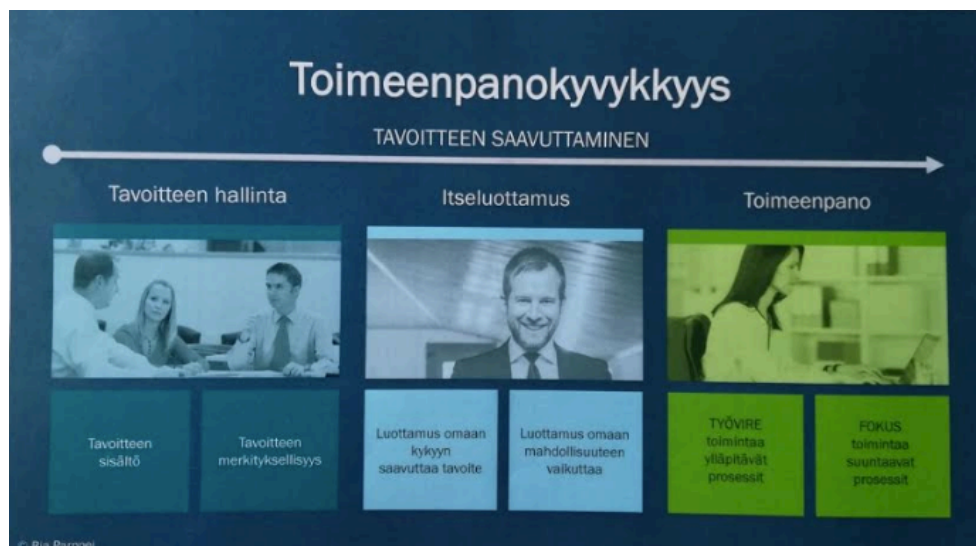
Motivoitumiseen vaikuttaa sitoutuneisuus tavoitteen saavuttamiseen. Vuorovaikutustaidot, tunneälykyys ja itseohjautuvuus vahvistavat tahtopohjaista osaamisen kehittämistä ja siten edistävät myös työn merkityksellisyyden kokemusta. (Huoponen 2017.) Näitä kaikkia tahtopohjaiseen osaamiseen liitettäviä tekijöitä voidaan vahvistaa valmennuksellisella.

”Nyt Pal-opintojen aikana minua ei ole motivoinut niinkään numerot vaan se että opin, oivallan ja kehityn ja kehitän. Oppiminen on ollut helpompaa, vaikkakin uutta on tullut enemmän. Olen ottanut laajemmalti sisältöä haltuun, tehnyt huomattavasti enemmän työtä vähemmässä ajassa.

Tahtopohjaista oppimista vahvistaviin ja edistäviin perustunteisiin lasketaan kiinnostuneisuus, sitoutuneisuus, toiveikkaus ja tyytyväisyys. Positiivisten perustunteiden lisäksi tulee myös olla uskallus ja rohkeus sietää kyllästyneisyyden, turhautumisen, hämmennyksen ja pettymyksen tunteita. (Shen, Wang & Shen 2009, 179.) Nämä muodostavat tahtopohjaisen oppimisen perustunteiden kokonaisuuden.

3.3 Muuttuneen ajattelun ja toiminnan vaikutus

Siinä missä osaamisen kokonaisvaltaiseen kartuttamiseen tarvitaan teoreettista tietoa, tarmoa ja tahtoa, toteutukseen ja tavoitteen saavuttamiseen vaaditaan toimeenpanokykyä eli volitiota. Se on taito jota tulee kehittää, arvioida, johtaa ja ylläpitää sekä vahvistaa valmennuksella ja sparrauksella. Volition voimaan vaikuttaa tavoite sisältöineen ja merkityksineen. Suuressa roolissa volition toteutumisessa on luottamus itseen, omiin kykyihin ja osaamiseen. (Parppei 2016.) Alla olevassa kuvassa (kuva 13) on esitetty volitioon vaikuttavat tekijät.



KUVA 13. Volitioon vaikuttavat tekijät tavoitteen saavuttamisen näkökulmasta (Parppei 2017).

Kuten edellä olevasta kuvasta (kuva 13) voidaan huomata, on volitio monien tekijöiden, sisäisten ja ulkoisten vaikuttimien summa. Siinä missä motivaatio on innostuksen ja tahdon tila, volitio on toimintaa alulle paneva ja edistävä aktivaattori.

”Ennen luulin menestyksen motivoivan minua. Ajattelun muutoksen ja merkityksellisyyden selvennyksen kautta ymmärrän että minua motivoi oivalluttamisen edistäminen. Muuttuneen ajattelun ja toiminnan myötä olen tuloksellisesti ja päämäärätietoisesti suunnannut kulkuani kohti omaa tulevaisuutta. Keskittymällä vahvuuksien kehittämiseen kuormittavuus on kadonnut. Lopetin valittamasta ja aloin valita. Keskityn merkityksellisiin asioihin ja saan enemmän aikaan.”

Ajattelun muutoksessa on keskeistä pyrkiä jatkuvaan ja päämäärätietoiseen osaamisen kehittämisen ja minäpystyvyyden kasvattamiseen, mutta myös huomioida ja tukea osaamisen haltuun- ja käyttöönottoa. Käytännössä tämä tarkoittaa ajattelun muuttamista määrällisyyden kasvattamisesta laatuun, sisältöön ja yhdistettävyyteen. Sen sijaan, että mietitään kuinka osaava yksilö on, tulee miettiä millä tavoin yksilö on osaava. Tärkeää on huomioida luontainen ja yksilöllinen kyvykkyys ottaa vastaan ja haltuun uutta, sietää ja kohdata muutosta. (Shafer 2017.)

Toiminnan muutoksessa keskeistä on käsittää muutosjoustavuus metataitona. Kyky tulla tilanteeseen, hahmottaa ympärillä tapahtuvaa, uusiutua itseään kehittäen ja uskallus luopua vanhoista toimintamalleista on tärkeää. (Rauhala 2017.)

Kun ajattelun ja toiminnan muutoksella tähdätään kehittyvään ja kasvavaan kompetenssiin, on ollut tärkeää osata ja uskaltaa luottaa omaan kykyyn, taitoon ja tavoitteeseen.

”Coachingin työkaluja hyödyntävän valmennuksen merkitys on ollut merkittävä oivalluttaja matkallani. Aikaa ajattelun kehittymiseen, tilaa osaamisen kasvattamiseen ja tukea sekä vahvistusta oivaltaa oma ainutkertaisuus. On ollut palkitsevaa huomata oman toimeenpanon voiman vahvistuminen. Onnistumisen ja oivalluksen kokemukset, kannustus ja tavoitteen saavuttaminen on rohkaisevaa.”

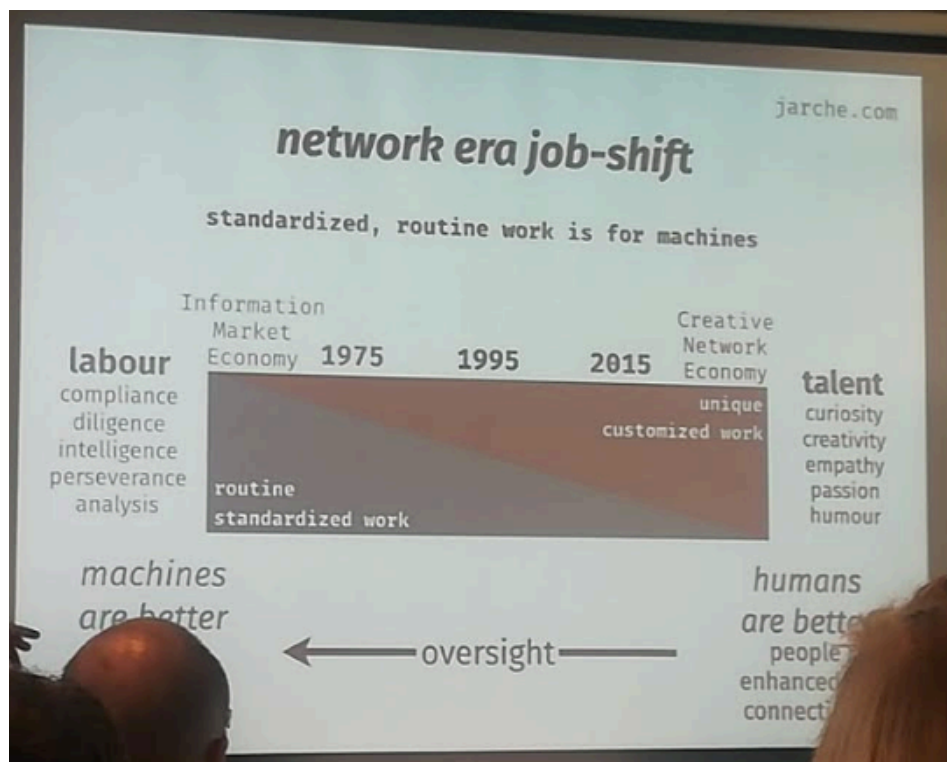
Vaihtelevissa tilanteissa ja tunteiden kirjossa sitkeys ja muutosjoustavuus nouseekin keskiöön. Valmennus toimintaa ja muutosta tukevana toimintatapana on sekä valmennettavan että organisaation eduksi. Vaikka valmius kohdata ja käsitellä muutosta on yksilölähtöistä, on

valmennuksella muutosjoustavuutta vahvistava vaikutus. Osaamisen valmennuksen voidaan siten katsoa olevan muutosvalmennusta. Tällöin tärkeintä on luottamus ja tasapaino tilan antamisen ja tilan ottamisen välillä. Näiden kautta voidaan lisätä hallinnantunnetta, joka taas puolestaan kasvattaa joustavuutta ja avoimuutta kohdata uutta. (Rauhala 2017.)

”Osaamisen kehittämisessä ja kompetenssin kasvamisessa minulle on ollut keskeistä sietää keskeneräisyyttä. Kyky identifioida omat vahvuudet on vaatinut itsetutkiskelun lisäksi ajan aktiivista seuraamista.

Samalla kun osaan identifioida oman osaamiseni, olen myös valmiimpi ymmärtämään mahdollista muutosvastarintaa. Vastarinta ei saa enää minua piilottelemaan osaamistani. Omalla innostuneella, idearikkaalla ja osaavalla mielellä menen eteenpäin. Ja tulen valmentamaan muitakin mukaan muutokseen.”

Valmennuksella pystytään kasvattamaan positiivisen huomion kehää, eli lisäämään muutosmyönteisyyttä (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 108). Osaamisen ja itseohjautuvuuden valmennuksella voidaan siksi vastata todelliseen muutostarpeeseen (Ojala 2008, 15). Työelämän muutoksen ja toiminnan muutostarve suorittavan ja asiantuntijatyön keskinäisen suhteen muuttumista kuvaa seuraava kuva (kuva 14).



KUVA 14. Suorittavan- ja asiantuntijatyön suhteen muutos (Jarche 2017).

Ajattelun ja toiminnan tulee siis vastata muuttuneeseen ja alati muuttuvaan toimintaympäristöön. Ennen työ oli rutiinin omaista suorittamista. Tänä ja tulevaisuudessa työ muuttuu yhä enenevässä määrin yksilölliseen, osaamisperusteiseen asiantuntijuuteen. Muutos on kuvattuna yllä olevassa kuvassa (kuva 14). Tulevaisuuden työelämässä keskiössä on yksilö ja osaaminen. Itseohjautuvuuden, luovuuden, tunneälykkyyden ja sitoutuneisuuden merkitys työssä ja työn kehittämisessä kasvaa entisestään. (Jarche 2017.)

Tämän muutoksen toiminnallisessa keskiössä on kompetenssin kokonaisvaltaisen kasvattamisen ja haltuunoton, resilienssin, motivaation ja volition lisäksi osaamisen johtamisen muuttaminen osaamisen valmennukseen (Ritakallio 2016). Kun valmennus ymmärretään palvelevana johtamisena, jonka tarkoituksena on auttaa valmennettavaa kasvamaan, kehittymään ja onnistumaan, on sillä suotuisa vaikutus ajattelun, asenteiden ja toiminnan muutokseen (Hakanen 2016).

”Työelämän muutokseen tulee pyrkiä vastaamaan toiminnan muutoksella, ei vain sisältömuutoksilla. Kaikki

tieto on lähes rajoituksetta verkossa saatavilla, joten tärkeää on ohjata ja valmentaa käyttämään ja hyödyntämään tietoa parhalla mahdollisella tavalla. Valmennuksen avulla innostaa ja kannustaa, osallistua ja osallistuttaa, antaa tilaa tulevaisuuteen hurauttamiselle.

Kun osaamisen haltuunotto ja osaamispääoman kasvattaminen asetetaan strategiseen keskiöön, yhteiseksi maaliksi, johon tavoitteellisesti tähdätään saadaan enemmän ja parempaa. Siinä on miljoonabiznes, joka on tuottoisaa niin valmennettavan, valmentajan kuin organisaationkin kannalta.”

4 TUTKIMUSHYPOTEESIEN TESTAUS VALMENNUKSELLISISSA WORKSHOPEISSA

Opinnäytetyöprosessi tarjosi mahdollisuuden päästä testaamaan tutkimushypoteeseja valmennuksellisten workshopien välityksellä. Workshopit oli teemoitettu osallistuneiden ammatillisen kehityksen eri vaiheet huomioiden. Ensimmäinen workshop nuorille aikuisille opiskelijoille. Toinen aikuisille, osaamistaan päivittäin työssä käyttäville. Kolmas osaamisen kehittämisen ammattilaisille.

Ensimmäisen hypoteesin pääsin testaamaan Lahden ammattikorkeakoulun KesäCampus Tulevaisuuden haltuunotto kurssin opiskelijoiden keskuudessa. Otin yhteyttä yliopettaja Mika Kyläseen ja kurssin vastuopettajaan Kirsi Kallioniemeen. Kerroin heille opinnäytetyöni idean ja toiveeni päästä testaamaan tutkimushypoteesia käytännössä. Tutkimushypoteesina oli oletama, että mitä nuoremasta aikuisesta henkilöstä on kyse, sitä heikommin hän tunnistaa omat vahvuutensa ja osaamisensa, vaikka hänellä tuoreen koulutuksensa perusteella tulisi olla kyky siihen.

Keskustelun pohjalta huomasimme, että omat ja kurssilaisten toiveet ja tarpeet kohtasivat kiitettävästi. Tulevaisuuden haltuunottokurssin opiskelijat olivat esittäneet opettajille toiveen osaamisen tunnistamista ja sanoittamista tukevasta työskentelystä. Ideasta käytäntöön siirryttiin sujuvasti.

Toisen hypoteesin pääsin testaamaan sosiaalisen verkostoni kontaktien kautta. Toimin aktiivisesti Mothers in Business (MiB) ry:ssä, tällä hetkellä MiB Päijät-Hämeen paikallisjaostovastaavana. Yhdistysten jäseniltä nousi esiin toive ja tarve osaamisen sanoittamisen teemaillasta, minglestä. Mingle on vapaamuotoinen tilaisuus, jossa verkostoitumisen lisäksi käsitellään ammatillista kasvua ja osaamista vahvistavaa aihetta asiantuntijan ohjauksella, esim. luentona, presentaationa tai valmennuksellisesti. Omistatko oman osaamisesi –minglen toimintatavaksi valikoitui valmennuksellisen presentaatio. Tutkimushypoteesina oli

olettamus osaamisen sanoittamisen haasteellisuudesta. Olen havainnut, että vaikka kokemusta ja kompetenssia olisi kerrytetty niin ammatillisesti kuin elämäkokemuksellisestikin, koetaan osaamisen sanoittaminen vaikeana. Osaamista käytetään päivittäin, mutta osaamisen sanoittamisen työkaluja ei tunneta, niitä ei osata käyttää tai niiden käytölle ei ole riittävästi aikaa. Usein sanoittamisen osaamisen tärkeyttä ei myöskään tiedosteta.

Kolmannen tutkimushypoteesin pääsin testaamaan Dare to Learn tapahtumassa. Tapahtumassa minulla oli ilo ja kunnia saada olla markkinoinnin lehtori, Luontaiset taipumuksetTM valmentaja Jussi Mozon aisaparina Strength based learning, how to recognize, develop and capilize on what people are good at? –workshopissa. Tutkimushypoteesina oli olettamus, että vaikka henkilö työskentelisi päivittäin osaamisen kehittämisen parissa, kyky kehittää uusia toimintatapoja ja muutosrohkeus on usein vajavaista.

4.1 KesäCampus

Opinnäytetyön ensimmäisen workshopin pidin 14.6.2017 Lahden ammattikorkeakoulun KesäCampuksen Tulevaisuuden haltuunottokurssin 13 opiskelijalle. Workshopin kesto oli 75 minuuttia. Workshopin tarkoituksena oli kartoittaa opiskelijoiden omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisen taitoa. Välillisenä tavoitteena oli tarjota työkaluja osaamisen haltuunottoa varten tulevaisuudessa.

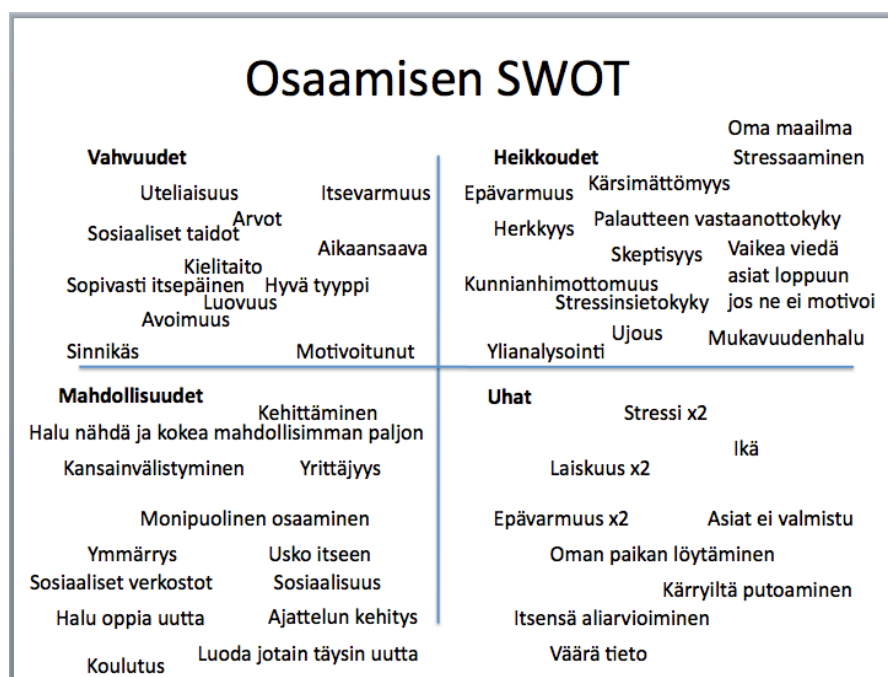
Workshop-työskentely piti sisällään kolme (3) tehtävää purkuineen. Loppuyhteenvedon lisäksi kannustin työskentelyyn osallistuneita antamaan palautetta workshopista.

Workshopin ensimmäisen osion tarkoituksena oli virittää osallistujat pohtimaan oppimista prosessina. Tehtävänä oli pohtia yleisellä tasolla mitä on osaaminen ja vahvuudet, miten niitä voi tuoda esiin ja kuinka osaamista voi kehittää omien vahvuuksien pohjalta? Ideariihen jälkeen,

jokainen valitsi mielestään keskeisimmät teemat jokaisesta aihepiiristä ja niistä kasattiin yksi yhteinen canvas. (liite 1)

Osallistujat mielsivät oppimisen olevan tiedon haltuunottoa, soveltamista, sopeutumista, itsevarmuutta, kriittisyyttä, jatkuvaa oppimista ja ammattitaitoa. Osaamisen esiintuontikeinoina nähtiin tiedon jakaminen, näyttö ja dokumentointi. Osaamisen kehittämisen keinoiksi mainittiin toisto ja asioiden kertaus, arviointi ja palaute, itsensä haastaminen, avoimuus, uudenlainen ajattelu ja tilaisuuksiin tarttuminen.

Seuraava vaihe työskentelyssä oli oman osaamisen SWOT-analyysi (liite 2). SWOT oli kaikille osallistuneille entuudestaan tuttu työkalu, tosin heistä kukaan ei ollut käyttänyt sitä osaamisen tunnistamiseen. Valtaosa koki oman osaamisen tunnistamisen arvioinnin haastavana ja liian uudenlaisena työskentelytapana. Opiskelijat nostivat vahvasti esiin näkemyksen, että tämän kaltaista työskentelyä pitäisi olla enemmän, jo opintojen alusta alkaen. Alla olevaan kuvaan (kuva 15) on kerätty yhteenvedoksi opiskelijoiden osaamisen SWOT analyysiin esiinnostamat seikat.



KUVA 15. Osaamisen SWOT, yhteenveto opiskelijoiden esiinnostamat osaamisen keskeisimmistä seikoista (Kesä Campuksen workshop 14.6.2017).

Kuten koosteesta käy (kuva 15) ilmi, opiskelijat nostivat ammatillisiksi vahvuuksiksi ja osaamisiksi luonteenpiirteitä. Heikkouksiksi ja uhiksi koettiin mm. epävarmuus omiin kykyihin ja päämäärätietoisuuden sekä tavoitteellisuuden puute. Geneerisen ja substanssi osaamisen nimeäminen osaamisena oli osallistuneille erityisen hankalaa. Tämä kertoo vaillinaisesta kyvystä yhdistää opiskeltuja ja opittuja asioita isommaksi kokonaisuudeksi. Tämä vaikuttaa siihen että opittua ei voida valjastaa optimaalisesti hyötykäyttöön vaan teemat ovat toisistaan irrallisia tekijöitä. Vastauksista ilmenee tarve valmennukselliseen osaamisen tunnistamiseen.

Workshopin kolmas ja samalla viimeinen vaihe oli oman oppijana lupaan – lupauksen kirjoittaminen. Osallistujat kirjoittivat itselleen lupauksen, jota pyrkivät noudattamaan osaamisensa kehittämisen ja tunnistamisen ohjenuorana. Lupaukseen tulee palata myöhemmin, jolloin he voivat palauttaa mieliinsä itselleen aiemmin lupaamansa lupauksen osaamisen päämäärätietoisesta kehittämisestä ja toimia itselleen antamansa lupauksen mukaisesti. Alla olevaan kuvaan (kuva 16) on koosteeksi kerätty osallistuneiden itselleen laatimat lupaukset.

Oppijana lupaan

- Etsiä uusia toimintatapoja ja löytää parhaat keinot niiden hyödyntämiseen osana luovaa työtä.
 - Yrittää säilyttää informaation tieto ja käyttää / muistaa se tulevaisuudessa erilaisissa keskusteluissa tai kirjoitelmissa!
 - Keskittyä omiin mahdollisuuksiin ja vahvuuksiin negatiivisuuden sijaan.
 - Lopettaa alisuorittamisen ja käyttää potentiaalini. Asettaa itseni kehittämisen ja oppimisen prioriteetiksi.
 - Suorittaa keskeneräiset kurssit loppuun
 - Ennakkoluulottomasti tarttua jokaiseen mahdollisuuteen jonka koen itselleni tärkeäksi ja mielekkääksi. Vaikka se aluksi voi olla pelottavaa.
 - Hyödyntää aikaisemmin oppimaani tulevissa opinnoissani, käyttää kaikki eteen tulevat mahdollisuudet hyödyksi sekä ottaa opiskelusta kaiken irti
 - Soveltaa tietoa niin, että osaan hyödyntää sitä mahdollisimman vaikeissa tilanteissa niin itseni, muiden kuin yhteisöjenkin hyödyksi.
 - Että saan kaikki kesäkurssit 35op käytyä syksyyn mennessä (kaikki jotka mahdollista aikataulullisesti koulun puolesta)
 - Poistua mukavuusalueelta ja haastaa itseni enemmän. Lisäksi oppia arvioimaan omaa osaamistani paremmin.
 - Arvostaa onnistumistani ja oppimistani enemmän, sekä antaa itselleni palautetta.
-

KUVA 16. Kooste oppijana lupaan –lupauksista (Kesä Campuksen workshop 14.6.2017).

Kooste annetuista lupauksista (kuva 16) osoittaa opiskelijoiden vaihtelevat valmiudet käsitellä aihetta. Oivaltamista ja päämäärätietoisuuden heräämistä oli havaittavissa. Tarpeellista olisikin että valmennus olisi jatkuvaa, ettei innostuneisuuden tila pääse laskemaan. Myös volition ja kompetenssin kehittämisen näkökulmista jatkuvuus ja oivaltaneisuuden ylläpito on keskeistä.

Yksilölliset kyvyt tunnistaa vahvuuksia ja osaamista sekä työskentelyyn sitoutuneisuuden tason vaihtelevuus oli merkittävää. Yhteenvedossa ja palautteiden perusteella osallistujat olivat tyytyväisiä workshopiin. He kokivat saaneensa työkaluja ja valmiuksia arvioida omaa osaamistaan jatkossa tehokkaammin ja tavoitteellisemmin.

Workshopin anti vahvistaa hypoteesia omien vahvuuksien ja osaamisen haltuunoton haasteellisuudesta. Osallistuneiden mielestä tämän kaltaisesta työskentelystä ja valmennuksesta olisi merkittävä hyöty osaamisen haltuunoton kannalta.

4.2 Mothers in business -mingle

Valmennuksellinen presentaatio osaamisen tunnistamisesta Mothers in Business Päijät-Häme Ry (MiB) mingle oli torstaina 31.8.2017 klo: 17:00-19:00. Tilaisuuteen oli vapaa pääsy. Ilmoitus tilaisuudesta oli MiB P-H ry:n sosiaalisen median kanavissa. Tilaisuuteen oli ilmoittautunut 20 henkeä, paikalle saapui 32 henkeä. Kaikki osallistuneet olivat korkeasti koulutettuja, naisia jotka työskentelevät pääsääntöisesti erilaisissa asiantuntijatehtävissä.

Aiheen rajasin MiB-yhteistyöhenkilöiden kanssa yhteistyössä vastaamaan testattavaa tutkimushypoteesia. Valmennuksen aloitin presentoimalla aiheen tiiviisti, mutta kattavasti, aikarajan huomioiden. Työkaluiksi olin valinnut osaamispäiväkirjan ja SWOT-nelikentän. Valmennuksen tuloksena syntyneet tuotokset jäivät osallistujille itselleen. Alla kuvassa (kuva 17) ote MiB minglen presentaatiosta.

Rakas osaamispäiväkirja

- Osaamisen tunnistamisen tärkeä kulmakivi on riittävä ja rehellinen itsetuntemus. Opitun ja koetun muuttaminen osaamiseksi vaatii pohdintaa ja jatkuvaa reflektointia.
- Osaamisen päiväkirja on oiva tapa antaa itselle palautetta. Tärkeää on, että kirjoitat itsellesi palautetta osaamisestasi ja onnistumisistasi.
- Merkkää perjantaihin 30min tapaamisen päiväkirjani kanssa.
- Jokaisessa tapaamisessa esityslista on sama:
 - Tällä viikolla huomasin osaavani..?
 - Tartuin tilaisuuteen ja siinä onnistuin..?
 - Opin ja oivalsin osaavani..?
 - Toisin olisin voinut tehdä...?
 - Tätä taitoa tarvitsen..?
 - Haasteena ensiviikolle..?
 - Tavoitteeni ensiviikolle on..?



KUVA 17. Screenshot MiB minglen presentaatiosta, dia osaamisen päiväkirja (Suokas 2017).

Osaamispäiväkirjan tarkoituksena on pohtia analyttisesti päivän tai viikon aikana tapahtunutta tukikysymysten avulla. Valmennuksessa tarjosin valmiin tukikysymyspatteriston, joka näkyy yllä olevassa kuvassa (kuva 17). Osaamispäiväkirja työkaluna on helppo, mutta se vaatii kuitenkin sitoutumista ja reflektiokykyä. Osaamispäiväkirja on empiirinen kokemus omasta osaamisesta. Se auttaa sanoittamaan omat vahvuudet ja antaa voimauttavan kokemuksen omasta kyvykkyydestä

SWOT-nelikentän tarkoituksena on löytää omasta osaamisesta keskeisimmät luontaiset ja opitut vahvuudet ja kehityskohteet. Tärkeää on täyttää nelikentän jokainen lokero sanoilla osaamista kuvaavilla sanoilla, ei luonteenpiirteillä. Osallistujat kokivat osaamisen nelikentän laatimisen aluksi hankalaksi. Harjoittelun ja suuntaavien kysymyksien jälkeen työkalu otettiin tuloksellisesti haltuun. SWOT työkaluna on informatiivinen ja visuaalinen kooste osaamisen tämänhetkisestä tilanteesta ja kehittämistarpeista.

4.3 Dare to Learn tapahtuma

Sivistyskiihdyttämö ry:n organisoima Dare to Learn –tapahtuma järjestettiin ensimmäistä kertaa 5.-6.9.2017 Helsingissä Kaapelitehtaalla. Ennakkoon loppuunmyydyssä, kahden päivän englanninkielisessä tapahtumassa oli kaiken kaikkiaan noin 3000 kävijää, 20 maasta. Tapahtuman pääyhteistyökumppanilistalla oli merkittävä joukko osaamisen valtakunnallisia edistäjiä, mm. Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Opetus- ja kulttuuriministeriö, Suomi100-ohjelma ja Akava. Tapahtuman kohderyhmä oli oppimisen edelläkävijät, eli opettajat, kouluttajat, valmentajat, HR - osaajat ja konsultit. Tapahtuman tarkoituksena oli tarjota ajankohtaista tietoa osaamisesta, innostaa elinikäiseen oppimiseen ja tarjota innovatiivisia työkaluja osaamisen kehittämiseen.

5.9.2017 tapahtumapäivän kulku oli jaksotettu oivallisesti. Päälavan puhujien puheenvuorojen välissä oli runsas kattaus workshopeja, joista osallistujat olivat ennakkoon valinneet itseään puhuttelevimmat ja kiinnostavimmat. Workshopin kokonaiskesto oli 110 minuuttia.

Aloitin workshopin esittelemällä itseni ja Jussi Mozon. Kerroin mitä seuraavan, noin kahden tunnin aikana olisi tarkoitus tehdä. Monikansallisen kuulijaryhmän aktiivisuutta ja ryhmäytymistä tuin haastamalla osallistujat pieneen alkujumppaan. Jussi Mozo jatkoi tästä sujuvasti aiheen kattavaan esittämiseen. Tietoperustan lisäksi luennon aikana esiteltiin konkreettisia työkaluja luontaisten vahvuuksien identifiointiin. Alla oleva taulukko (kuva 18) on yhteenveto esitellyistä työkaluista.

"Strengths Based Learning - how to recognize, develop and capitalize on what people are good at?"

	Phase I	Phase II	Phase III
Goals	Recognize potential strengths Initiate positive internal dialogue Learn to set functional goals Learn to use volition strategies Accept of being kind to yourself Find a community Start thinking about your future self in a systematic, positive way Create and foster trust in oneself	Develop major strengths and <i>key weaknesses</i> (jumping on <i>thin ice</i>) Learn to adapt to the unknown in a trusting, positive manner Learn to give and receive socially Learn to use promoter position and language for self-regulation	Act <u>Go back to Phase I</u>
Assessment criteria (ENQ /NFQ)	Conceptual/theoretical knowledge > Practical/experiential knowledge > Self-regulative knowledge		
When and how you measure	You don't measure – instead you give constant feedback during the process, about engaging the process		
Tools	MBTI (Natural Tendencies™) Via Character Survey™ Gallup/Clifton Strengths Finder™ Dialogic Self Theory Volitional strategies Reiss Motivation Profile™ Neuro Linguistic Programming Reflective practices (solo/group)	MBTI (Natural Tendencies™) ZPD (cutting edge social learning) Personal Profile Repertoire Neuro Linguistic Programming Volitional strategies Reflective practices (solo/group)	MBTI (Natural Tendencies™) Personal Profile Repertoire Reflective practices (solo/group)
Process	"Work to Learn not Learn to Work" - Heather McGowan		

JUSSI MOZO

KUVA 18. Yhteenveto workshopin teoriaosuudessa esitellyistä työkaluista (Mozo 2017).

Tämän jälkeen ohjasin workshopin työskentelyosuuden. Noin kuuden hengen pienryhmien tehtävänä oli suunnitella vahvuuksia ja osaamista tunnistava canvas, jonka pohjalta henkilön olisi itseohjautuvasti mahdollista kehittää omaa osaamistaan. Edellä esitetty yhteenveto (kuva 18) aiemmin esitellyistä työkaluista oli ryhmien käytössä. Annoin selkeät ohjeet toiminnalle. Liian strukturoitua ja mikromanageroitua ohjeistusta pyrin tietoisesti välttämään, jotta luovalle ideoinnille jäi tarpeeksi tilaa. Annoin tarvittaessa ryhmäkohtaisesti lisäohjeita. Ideoinnin jälkeen kukin ryhmä vuorollaan esitteli tuotoksensa (liitteet 3-6). Näin tietoa saatiin jaettua osallistujien kesken tasaisesti ja lisättyä workshopin vuorovaikutteisuutta.

4.4 Workshopien reflektointi ja johtopäätökset

Yhtenäistä kaikkien workshopien osallistujien välillä oli tarve ja aito kiinnostus osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja kehittämiseen. Taidot ja kyvyt teeman pohtimiseen ja tulokselliseen haltuunottoon olivat

hyvinkin eriäväisiä. Sitoutuneisuuden ja avoimuuden taso työskentelyyn vaihteli myös selvästi workshopien välillä.

KesäCampus workshopissa osallistujat olivat opiskelijoita. Henkilöitä, joiden voisi olettaa olevan kiinnostuneita ja innostuneita, mutta myös ajantasaisella kyvykkyydellä varustettuja osaamisen tutkimusmatkailijoita. Workshopin ajoittain passiivisen ilmapiirin ja tuotosten perusteella voin kuitenkin todeta, että suurimmat haasteet ilmenivät kuitenkin juuri tässä tilaisuudessa. Osallistujien kyky itsearviointiin ja osaamisen reflektointiin oli verrattain heikkoa. Toisaalta osallistujat toivat vahvasti esiin valmennuksettomuuden dilemman. Valmennus koettiin tärkeänä, mutta tämän kaltainen työskentely oli heille täysin uutta.

”Kristallin kirkkaasti tuli selväksi että opiskelijat opiskelevat substanssia, mutta substanssin tunnistamiseen ja käyttöönottoon ei ole tarjolla työkaluja. Tämä on hyvin valitettavaa, turhauttavaa ja jopa aikaa haaskaavaa. Muistan itse olleeni vastaavanlaisessa tilanteessa aiempien ammattikorkeakouluopintojeni aikana. Paljon isoa ja pientä nippelinappeli tietoa luennolla, ryhmätöissä, käytännönharjoittelua ja esseitä on aikojen saatossa tullut tehtyä. Kun kaikki vaadittavat sisältötehtävät on tehty ja palautettu ajallaan, on pisteet pamahtanut opintorekisteriin. Mutta opiskellun substanssin merkityksellisyyden ja yhdistettävyyden analysointia ja reflektointia on ollut hyvin vähän.”

Mielenkiintoista oli huomata kuinka aihe ja valmennus resonoi vahvasti osaan kuulijoista. Osallistujat kertoivat saaneensa työkaluja ja uutta infoa osaamisensa haltuunottoon. Valmennus lunasti paikkansa ja vahvisti hypoteesin vahvuuksien ja osaamisten vaillinaisista tunnistamistaideoista.

”Kohta kolmen amk-tutkinnon omaavana osaajana, kokemuksen kirkkaalla kurkkuäänellä kiljuinkin valmennuksellisen osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen tarpeellisuutta. Voi kumpu sitä olisi arvosanojen ja kurssisuoritusten sijaan korostettu.”

Mothers in Business mingle valmennukseen osallistuneet olivat osaamistaan päivittäin käyttäviä ja itsensä kehittämisestä kiinnostuneita aikuisia. Motivoituneisuus ja kiinnostus valmennukseen oli ilmeinen.

Osallistuneiden ennakkotietämys aiheesta helpotti aiheeseen pureutumista. Samalla ennakkotiedot aiheutti minulle hieman painetta valmentajana. Huomasin miettiväni, onko valmennuksen sisältö riittävän asiantunteva, työkalut riittävän selkeitä ja tarjoanko tarpeeksi sisältöä. Saamani palautteen perusteella valmennus oli onnistunut. Valmennus koettiin mielteitä herättävänä, osallistavana ja työkaluja tarjoavana.

”Monessa marinadissa olen kykyäni hautonut kypsäksi kompetenssiksi. Vaikka pieni jännitys pitää skarppina, mietin miksi omaa osaamistani ajoittain epäröin? Onko tämä kaikki koulutusjärjestelmän arvostelukulttuurin aikaansaamaa? Nyt oman ammatillisen kasvun ja sisäisien vahvuustekijöiden tunnistamisen kautta, uskallan sanoittaa oman osaamiseni. Minä osaan.”

Vaikuttavuuden arviointia ja palautetta valmennuksesta käytiin läpi keskustellen. Keskustelun yhteenvedona voin todeta, että hypoteesi osaamisen sanoittamisen haasteellisuudesta todentui. Osallistujat kykenivät identifioimaan vahvuutensa ja osaamisensa kiitettävästi, sanoittaminen osoittautui silti haasteelliseksi. Osaamisen sanoittaminen koettiin erityisen tärkeäksi muuttuvassa työelämässä. Osallistujat kertoivat, ettei arjessa ole resursseja osaamisen reflektointiin, eikä siihen soveltuvia työkaluja tunneta. Työpaikoilla saatavilla olevat HR ja esimiespalvelut ovat sisällöltään enemmän suoritusorientoituneita. Osaamisen johtamiseen itseohjautuvasti ja palvelevan johtamisen sekä valmennuksen keinoin kaivattiin lisää volyyymiä.

Valmennuksen anti arvioitiin kokonaisuudessaan kiitettäväksi. Kaikki kokivat saaneensa valmennuksesta apua ja konkreettista hyötyä oman osaamisen sanoittamiseen.

Dare to Learn tapahtuman workshopiin osallistuneiden diversiteetti oli laaja ja kommunikointi tapahtui englanninkielellä. Sisältö saavutti kuulijat ja tavoite saavutettiin kiitettävästi. Esiteltyjen työkalujen mahdollinen käyttöönotto jäi kuulijoiden päätettäväksi.

Ryhmätyönä toteutettujen canvasten innovatiivisuusarvo oli keskinäinen, vaikka kaikki ryhmät työskentelivät päämäärätietoisesti ja

dynaamisesti. Canvasten loogisuus, sisällöllinen relevanttius ja työskentelyyn sitoutuminen oli kiitettävää. Yhdistävänä teemana kaikkien ryhmien tuotoksissa oli reflektion nostaminen avaintekijäksi. Luontaisten vahvuuksien, kyvykkyyden ja osaamisen tunnistamisen, sanoittamisen ja kehittämisen merkityksellisyys ymmärrettiin siis ensiluokkaisesti.

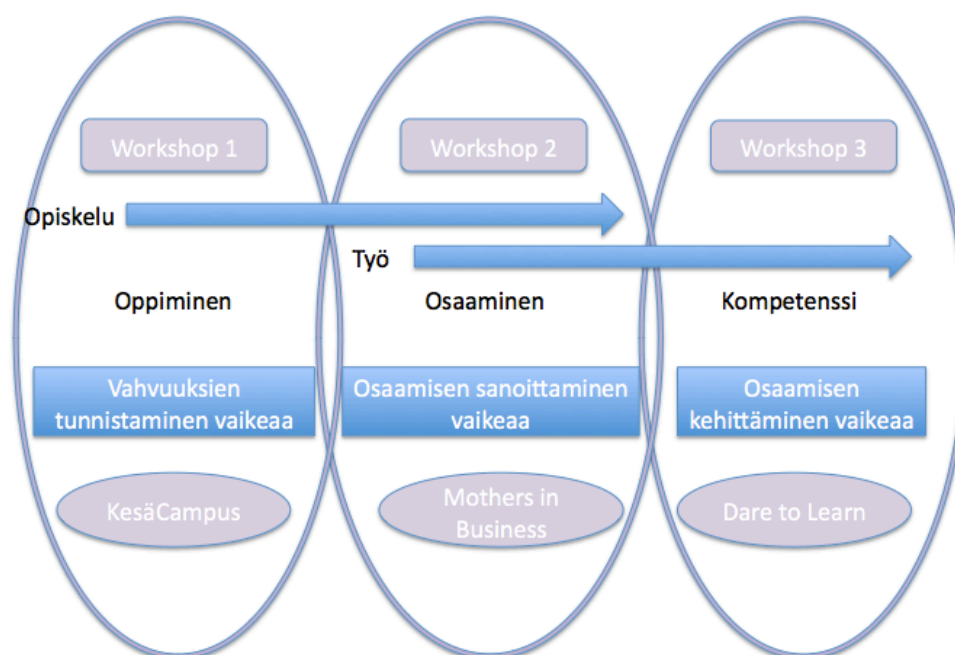
”Valmentajana ja viittä vaille valmiina palveluliiketoiminnan kehittäjänä uskallankin väittää, että jatkuvan palautteen antaminen on kehittävämpää kuin arvostelu ja arviointi. Oma ammatillinen matkani ja henkilökohtainen kasvutarinani syksyn 2017 aikana vetää vertoja jopa Ruma ankanpoikanen –sadulle. Vaikka olen onnistunut saavuttamaan useita tavoitteitani niin ammatillisella kuin henkilökohtaisella tasolla 37-vuoden aikana, on matkasta nauttiminen jäänyt usein suorittamisen jalkoihin.

Oman osaamisen asiantuntijana osaan irrottaa itseni metatasoon. Ymmärrän itseäni, vahvuuksiani ja kykyjäni suhteessa ympäröivään maailmaan paremmin. Tähän on vaikuttanut elämäntapahtumat, kokemukset ja oivallukset, mutta myös osaamisen tavoitteellinen ja kokonaisvaltainen kehittäminen, tuki, kannustus ja coaching.”

Dare to Learn tapahtuman workshopin hypoteesi osaamisen kehittämisen kehittämisen haasteellisuudesta todentui. Kyvykkyyden ja osaamisen tunnistamisen merkityksellisyys tiedostetaan. Osaamiset pystytään sanoittamaan, mutta toiminnan tavoitteellisen kehittämisen valmiudet ovat rajalliset. Heittäytymiskyky innovoimaan uutta oli rajoittunut.

Osallistujat kokivat workshopin uusi työkaluja tarjoavana. Osallistujat toivoivat että heillä olisi omassa työssään uskallusta ja rohkeutta, mutta myös valmennuksellista tukea saatavilla oman työskentelyn kehittämiseen.

Yhteenvetona voidaankin todeta, että kaikki tutkimushypoteesit todentuivat, eli tutkimushypoteeseja ei kyetty kumoamaan. Seuraavassa kuvassa (kuva 19) on esitettyä tutkimushypoteesien ja workshopien yhteys.



KUVA 19. Workshopien ja tutkimushypoteesien ketju peilattuna vahvuuksien tunnistamiseen sekä osaamisen sanoittamiseen ja kehittämiseen (Suokas 2017).

Vahvuuksien tunnistamisessa, osaamisen haltuunotossa ja kompetenssia tavoiteltaessa on keskeistä ymmärtää jatkumo. Ensin tulee ymmärtää omat vahvuudet ja tunnistaa osaaminen. Vahvuuksien tunnistaminen voidaan ymmärtää pohjana, jonka päälle on suotuisaa alkaa osaamista kerryttää. Osaamisen sanoittaminen taas puolestaan voidaan nähdä seininä kompetenssin taloa rakennettaessa. Avoimesti ja kattavasti sanoitettu osaaminen on niin yksilön kuin organisaatioiden etu. Identifioidulla ja sanoitetulla osaamisella on kyvykkyyshävikkiä ja kuormittuneisuutta vähentävä vaikutus. Osaamisen sanoittamiseen tulee tarjota työkaluja, aikaa ja valmennusta. Viimeisenä, kattorakenteena, kompetenssia tavoiteltaessa tulee osaamisen kehittäminen. Kehittyminen mahdollistuu muutosmyönteisyydellä, uteliaisuudella ja elinikäisen oppimisen sisäistämällä. Valmennuksellisella, osaamisen haltuunoton johtamisella voidaan tukea kaikissa vaiheissa olevia kompetenssin rakentajia.

5 OSAAMISEN HALTUUNOTON SPINNERI™ -PELI

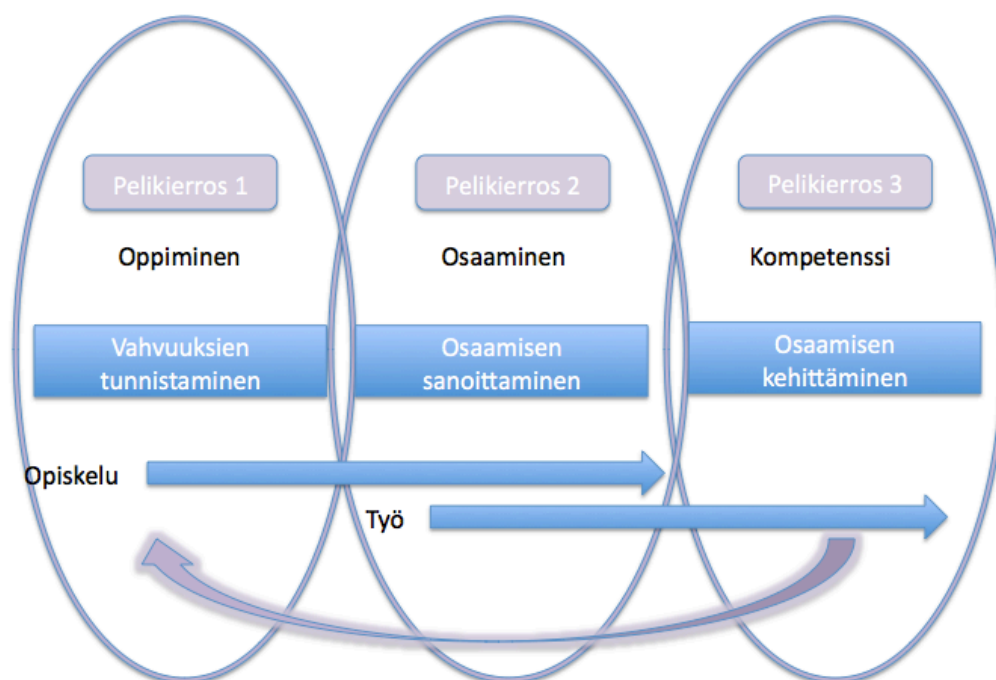
5.1 Pelin säännöt ja perusidea

Osaamisen haltuunoton spinneri™ on tutkimushypoteesien validioinnin pohjalta kehitetty valmennuksellinen pelityökalu oman (ja muiden) osaamisen kehittämiseen. Settiin kuuluu pelilauta ja tehtävä- sekä vastauskortit (liitteet 7-9).

Osaamisen haltuunoton spinneri™-peliä voi käyttää valmennuksellisenä työkaluna, mutta myös itseohjautuvasti. Käyttöympäristö pelille on laaja. Se tarjoaa valmennuksellista tukea osaamisen kehittämiseen ja haltuunottoon korkeakoulu opintojen alussa, aikana ja lopussa. Valmennuksellisen luonteen vuoksi se on relevantti työkalu myös osaamisen johtamisessa, esimerkiksi esimies-alaiskeskusteluissa työelämässä.

Osaamisen haltuunoton spinneri™ –pelissä vuorovaikutuksen perustana ovat luottamuksellisuus ja tavoitteellisuus. Vastavuoroinen kommunikointi saavutetaan avoimuudella ja arvostavuudella. Vuorovaikutusta tuetaan fasilitoivilla työkaluilla. Valmentajan rooli osaamisen haltuunoton spinneri™ –pelin käytössä on toimia valmennettavan tukena, kannustajana ja innostusta tukevana oivalluttajana.

Pelilaudan tarkoituksena on auttaa valmennettavaa ymmärtämään missä kohtaa osaamisensa haltuunoton matkaa hän on. Alla oleva kuva (kuva 20) havainnollistaa pelikierrosten merkityksen kompetenssin kehittymisen näkökulmasta.



KUVA 20. Osaamisen haltuunoton spinneri –pelikierrosten tarkoitus kuvana (Suokas 2017).

Osaamisen haltuunoton spinneri™-pelissä tavoiteasetanta on tärkeää, jotta toiminnan muutos nähdään mahdollisuutena ja muutokseen ja toimintaan sitoudutaan mahdollisimman vahvasti. Tämän vuoksi tavoitteen asettaa valmennettava itse. Peli koostuu kolmesta osa-tekijästä, (kuvassa 20 pelikierrokset 1, 2, 3), joiden yhdistelmänä syntyy kokonaistavoite eli kompetenssin kasvattaminen ja läpinäkyväksi tekeminen. Käsillä olevan tilanteen hahmottaminen auttaa valmennettavaa ymmärtämään kunkin vaiheen merkityksen isommassa kokonaisuudessa. On tärkeää edetä systemaattisesti ja päämäärätietoisesti, jotta kokonaiskuva on selkeä ja tavoitteellisuus toteutuu. Kompetenssin kehittymisen huomaaminen puolestaan vahvistaa luottamusta omiin kykyihin ja tuo aitoa sekä ansaittua ylpeyttä omasta tekemisestä.

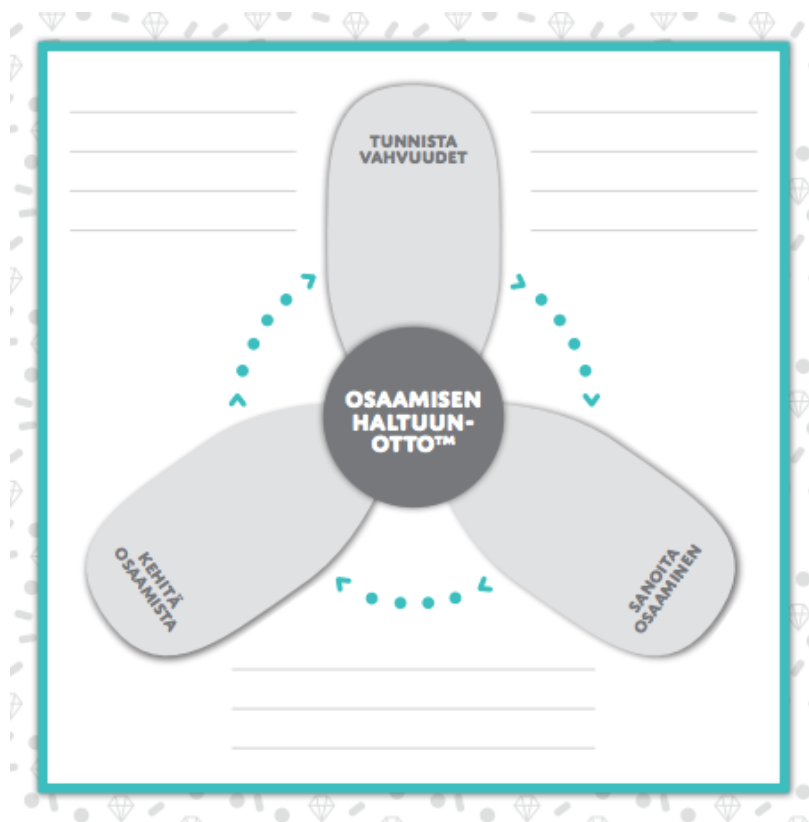
Työkalukorteista (kuvat 23-35) kukin valitsee itselleen, tilanteeseensa ja tavoitteeseensa sopivimmat työkalut kustakin osasta käyttöönsä. Alla olevassa taulukossa (Kuva 21) on listattuna Osaamisen haltuunoton spinneri™-pelissä tarjolla olevat työkalut ja esiteltynä niiden haasteellisuustasot.

	Työkalu	Tavoite	Haastetaso
Vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen	Luontaiset taipumukset™ analyysi	Tunnistaa vahvuudet	*
	VIA		*
	Sanapilvi	Tunnistaa osaaminen	**
	Taitaja profiili		**
	Lupaus minulle	Tavoiteasetanta	**
Osaamisen sanoittaminen	SWOT	Tunnistaa nykytila ja priorisointi	***
	Osaamispäiväkirja	Sanoittaa osaaminen	**
	Osaamisruudukko		**
	Käsimalli	Sanoittaa osaaminen ja suunnata toimintaa	*
Osaamisen kehittäminen	Reflektio ja palaute	Osaamisen identifiointi	**
	Varjostaminen	Kehityssuunnitelma	*
	Gallup Clifton Strengths	Osaamisen kokonaisvaltainen implementointi	*
	Osaamisankkurit	Tavoitteen asettaminen	**

KUVA 21. Yhteenveto Osaamisen haltuunoton spinnerin työkaluista (Suokas 2017).

Se miksi mikäkin työkalukortti on missäkin kohdassa kohdassa (kuva 21), avataan myöhemmin työkalukorttien esittelykohdassa (sivut 44-58). Jaottelun voisi tehdä myös toisin, mutta tässä opinnäytetyössä niiden sijoittelu on pelikierrosten tavoitteita tukeva.

Kun valmennettava saa itse vaikuttaa työkaluvalintaan, lisääntyy itseohjautuvuus, luottamus omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja kyvykkyyteen. Mahdollisuus vaikuttaa valintaan lisää myös sitoutuneisuutta päätöksenteon lisäksi itse toimintaan. Työkalun valinnassa valmentajalla on mahdollistajan ja sparraajan rooli. Yhteistyöllä valitut työkalut auttavat saavuttamaan yksilöllisen ja rajatun tavoitteen, sekä sen kautta saavuttamaan kokonaispäämäärän. Pelilaudassa oleville tyhjille viivoille kirjoitetaan mitkä työkalut on valittu käytettäväksi kussakin pelivaiheessa. Näin ollen lopussa, uuden pelin alussa, on valmiina yhteenveto jo kuljetusta matkasta. Alla olevassa kuvassa (Kuva 22) on kuva osaamisen hatuunoton spinnerin™ -pelilaudasta.



KUVA 22: Havainnekuva Osaamisen haltuunoton spinneri™ –pelilaudasta (Suokas 2017).

Osaamisen haltuunotto spinneri™ –pelin käyttö on palkitsevaa kaikille. Valmennettavalle se antaa tietoa omista vahvuuksista, osaamisesta ja kehittämisestä. Se vahvistaa myös tavoitteen merkityksellisyyttä. Kehityksen ja kuljetun matkan havainnollistaminen lisää omanarvontuntoa ja itseluottamusta. Valmentajan näkökulmasta osaamisen haltuunoton spinneri™ -peli on toiminnallinen työkalu tulostavoitteelliseen valmennukseen. Osaamisen haltuunoton spinneri™ –peli on laajemmassa mittakaavassa, organisaation näkökulmasta kustannustehokas, nykyaikainen työkalu, joka antaa valmennukseen pelillisen vaihtoehdon kyvykkys-, osaamis- ja resurssihävikkien minimointiin. Lisäksi se vahvistaa sitoutuneisuutta ja vuorovaikutusta.

Vaikuttavuuden arvioinnissa osaamisen kehittyminen (esim korkeakoulu opintojen eteneminen) on relevantti mittari. Vaikuttavuutta ei pyritä keinoitekoisesti arvioimaan numeerisesti, vaan verbaalisesti ja vuorovaikutteisesti reflektoiden, jolloin sillä on oppimisprosessia ylläpitävä ja kiihdyttävä vaikutus.

Osaamisen haltuunoton spinneri™ –pelin käytössä jatkuvuus on keskeistä. Kerran kuukaudessa, noin 30 min ajan on realistinen ja relevantti valmennussykli. Vuorovaikutus tukee volitiota, jolloin vire ja toiminta pysyvät yllä. Liian pitkät tapaamisvälit altistavat innostuksen alenemiselle. Jokaisella valmennuskerralla sovitaan seuraava tapaaminen, määritellään osatavoitteet tulevalle pelikierrokselle ja päätetään mitä työkaluja käytetään. Voidaankin ajatella, että mikäli jompikumpi osapuoli ei pysty sopimaan tapaamista 30 päivän kehykseen, on hän liian kiireinen päämäärätietoiseen valmennukseen, tai hän ei näe sitä relevanttina itselleen, eikä näin ollen ole sitoutunut työskentelyyn.

5.2 Vahvuuksien tunnistamisen pelikierrros

Tästä kaikki alkaa. Pelikierroksen tarkoituksena on tutkia, tiedostaa ja tunnistaa luontaiset kyvyt, optimaaliset oppimismenetelmät, motivaattorit, vahvuudet ja asettaa tavoitteet. Tämän pelikierroksen tarpeellisuuden taustalta löytyy KesäCampus workshopissa esille noussut vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisen tarpeellisuus ja haasteellisuus.

Toiminatatapana ensimmäisellä pelikierroksella on mentorointi. Mentoroinnissa valmentaja auttaa ja ohjaa valmennettavaa keskeisten työkalujen pariin ja opastaa niiden käyttöönotossa. Mentoroinnillisessa valmennuksessa keskitytään pohtimaan nykytilaa ja asettamaan päämääriä, tavoitteita tulevalle. Eli löydetään liikuttajat, jolla osaamisen haltuunoton spinneri™ –peli saadaan tavoitteellisesti pyörimään. Tämä antaa alkusysäyksen osaamisen haltuunotolle.

Tavoitteena on kaivaa esiin valmennettavan kiinnostuksen kohteet, potentiaali ja luontaiset vahvuudet. Valmennettavan näkökulmasta tämä vahvistaa sitoutuneisuutta työskentelyyn ja motivoi. Ensimmäinen pelikierrros on tärkeää optimaalisen ja vuorovaikutuksellisen valmennussuhteen synnylle. Selkeät ja yksilöidyt osatavoitteet innostaa ja kannustaa rohkeuteen ja ratkaisukeskeisyyteen. Tavoiteasetannalla saadaan valmennettava pois passiivisesta ja ulkoa ohjatusta substanssi

opettelusta, kohti aktiivista tulevaisuuden haltuunottajuutta, jossa substanssin haltuunotto on vain yksi asia. Asennoitumisen pelikierrokseen tulee siis olla avoin ja heittäytyvä.

Pelikierroksen keskeisimmät teemat ovat tarpeen ja tarkoituksen tunnistaminen, vahvuuksien ja osaamisen identifioiminen, motivaatio ja volitio, sitoutuminen tavoitteelliseen valmennukseen. Tällä pelikierroksella on käytössä viisi (5) työkalua. Valmennettava valitsee yhdessä valmentajan kanssa sopivimmat työkalut.

Seuraavaksi on esitelty tällä pelikierroksella käytössä olevat työkalut tehtäväkorttien muodossa, ohjeineen. Ensimmäisenä on vuorossa alla oleva Luontaiset taipumukset™ analyysin työkalukortti (kuva 23).



KUVA 23. Luontaiset taipumukset analyysin työkalukortti (Suokas 2017).

Luontaiset taipumukset™ analyysi on itsearvioinnillinen luontaisen ajattelutyylin tunnistamismenetelmä. Se antaa ymmärrystä ihmisten erilaisuudesta ja ainutlaatuisuudesta, mutta erityisesti auttaa tunnistamaan luontaiset, potentiaalit vahvuudet. Oivallus omista luontaisista

vahvuuksista on keskeistä itsensä kehittämisen mahdollistumisessa. Analyysin tulos ei ole diagnoosi persoonallisuudesta tai osaamisesta.

Analyysin avulla voidaan tunnistaa ajattelun luontaisia ja vahvoja osatekijöitä, joiden varaan on suotuisaa kerryttää vahvuusvarantoa. Vuorovaikutus on keskeisessä roolissa.

Luontaiset taipumukset™ analyysin pitää sisällään 36 väittämää. Se on kattava ja suomalaiseen kontekstiin soveltuva analyysimenetelmä ja se perustuu MBTI- Myers Briggs Type Indicator ajattelutyylien kartoitusmenetelmään.

Valmentajan tehtävänä on mentoroinnin kautta varmistaa työkalun käytön ymmärrys ja analyysin tulosten reflektointi.

Seuraavana esittelyvuorossa on Via-analyysin työkalukortti (kuva 24).



KUVA 24. VIA analyysin työkalukortti (Suokas 2017).

Analyysi mittaa yksilöllisiä luonteenpiirteiden vahvuuksia. Testiä voidaan pitää yksilöllisten vahvuuksien mittarina. Analyysi on ilmainen ja psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettava (VIA Institute on character 2017). Vahvuuksien tunnistaminen on voimauttavaa ja auttaa sanoittamaan omia ominaisuuksia ja taitoja, joiden avulla tulevia haasteita on hyvä kohdata.

Valmentajan tehtävänä on mentorin ominaisuudessa varmistaa työkalun käytön ymmärrys sekä analyysin riittävä reflektointi. Keskustelun kautta pystytään kartoittamaan onko valmennettava vastannut analyysin kysymyksiin validisti ja ymmärtääkö hän tuloksista esiin nouseet keskeiset kehityskohdat.

Seuravaana esittelyvuorossa on sanapilvi työkalukortti (kuva 25).



KUVA 25. Sanapilvi työkalukortti (Suokas 2017).

Sanapilvitehtävän tarkoituksena on auttaa identifioimaan, myös visuaalisesti vahvuuksia ja osaamista. Tarkoituksena on että valmennettava listaa omia vahvuuksia ja osaamisiaan sanapilveen. Sanapilveä voi käyttää myös esimerkiksi näytönsäästäjänä, jolloin

yhteenveto on päivittäisessä toiminnassa mukana tuoden mukana toistoa ja antaen vahvistusta omiin vahvuuksiin ja osaamisiin.

Valmentajan tehtävä on mentoroinnin keinoin auttaa valmennettavaa tunnistamaan keskeiset vahvuudet ja osaamiset. Mentoroinnin keinoin valmentaja pyrkii myös varmistamaan valmennettavan ymmärryksen työkalun merkityksestä ja hyödyistä.

Seuraavana esittelyvuorossa on taitoprofiili työkalukortti (kuva 26).

OSAAMISEN HALTUUN-OTTO

TUNNISTA VAHVUUDET

Arvioi omaa osaamista kustakin keskeisestä osaamisalueesta.

Kirjoita tyhjiin laatikoihin omia keskeisiä osaamisiasi. Tämän jälkeen yhdistä osaaminen sitä kuvaavaan taitotasoon viivalla. Mieti kehityskohteista tärkeimmät ja laadi itsellesi kehityssuunnitelma. Kuinka ylläpidät vahvuuksia timanttisen taituruuden tasolla, mutta samalla kasvatat osaamista kehityskohteiden saralla?

Taitotasoni

- Timanttinen osaaja
- Osaan, suoriudun itsenäisesti
- Ohjattuna onnistun
- Alustava info asiasta

Näitä taitoja minulla on ja tarvitsen

KUVA 26. Esimerkki taitoprofiili työkalukortista (Suokas 2017).

Taitoprofiili tehtävän avulla harjoitellaan tunnistamaan jo hallussa olevat osaamiset ja suuntaamaan omaa toimintaansa tavoitteellisesti.

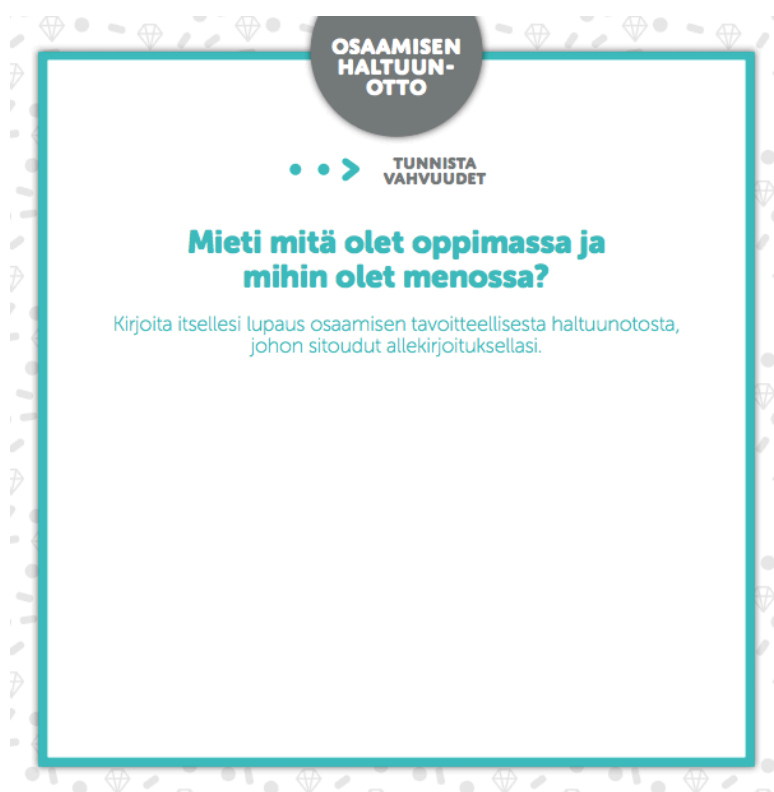
Valmennettava kirjoittaa tyhjiin laatikoihin mielestään tärkeitä taitoja eli vahvuuksiaan ja osaamisiaan. Tämän jälkeen valmennettava pohtii millä taitotasolla kukin kirjoitettu taito on. Taitoja, jotka koetaan vahvoiksi, tulee ylläpitää. Heikommalla taitotasolla ulottuvien kohdalla tulee miettiä, kuinka tärkeinä kukin taito on kompetenssin kerryttämisen kannalta. Jos

merkityksellisyys on vahva, tulee tämän taidon kehittäminen nostaa kehityssuunnitelman keskiöön.

Valmentajan tehtävänä on mentoroiden auttaa valmennettavaa löytämään vahvuus- ja osaamisvarannostaan keskeiset taidot ruudukkoon.

Valmentaja auttaa valmennettava laatimaan toimintasuunnitelman niin kehityskohteiden kuin vahvuuksienkin osalta.

Seuraavana esittelyvuorossa on lupaus minulle työkalukortti (kuva 27) alla.



KUVA 27. Lupaus minulle työkalukortti (Suokas 2017).

Lupaus minulle tehtävän avulla harjoitellaan tavoiteasetantaa ja päämääräorientoituneisuutta. Valmennettava kirjoittaa itselleen lupauksen, eli tavoitteen joka on haastava, mutta saavutettavissa oleva. Lupauksen tulee olla kompetenssin kehittymistä tukeva. Päämäärätietoinen ja lupauksen mukainen työskentely auttaa suuntaamaan energiaa optimaalisesti. Kun itse asettaa itselle merkityksellisen tavoitteen on sitoutuneisuus vahvempaa.

Valmentajan tehtävänä on mentorointia hyödyntäen auttaa valmennettavaa laatimaan lupaus, joka on riittävän yksityiskohtainen ja tarpeeksi haastava, muttei liian vaikea. Valmentajan tulee olla tietoinen valmennettavan sitoutuneisuuden tasosta ja päämäärätietoisuudesta.

5.3 Osaamisen sanoittamisen pelikierros

Osaamisen haltuunoton spinneriTM –peli on jo hyvässä vauhdissa. Vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisen jälkeen on aika siirtyä sanoihin. Tämän pelikierroksen tavoitteena saavuttaa syvempää ymmärrystä omista ammatillisista ja luontaisista vahvuuksista, tuoda osaaminen ja taidot esiin niin itselle kuin kollegoillekin. Tämän pelikierroksen tarpeellisuuden taustalta löytyy Mothers in Business mingle workshopissa esille nousut osaamisen sanoittamisen tarpeellisuus ja haasteellisuus.

Toimintatapana hyödynnetään valmennusta, jota tuetaan coachingin menetelmin. Valmennuksella pyritään ohjaamaan ja vahvistamaan ajattelun monimuotoisuutta, tiedostetaan nykyhetki, mutta ollaan vahvasti suuntautumassa kohti tulevaisuutta. Coachaavat menetelmät siksi, että valmennettavan mahdollisuus oivallukseen vahvistuu ja vastuu kehityksestä siirtyy vahvemmin valmennettavalle itselleen.

Valmennettavan näkökulmasta saadaan voimaa ja vahvistusta omaan osaamiseen, jolloin innostuminen kohdentuu tavoitteellisuudeksi ja volition kasvaa. Valmennettava on oman osaamisensa asiantuntija, viisaus piilee hänellä itsellään. Asennoituminen pelikierrokseen tulee siksi olla oivallusta hakeva ja osaamisen sanoittamista kartuttava.

Tämän pelikierroksen keskeisimmät tavoitteet ovat osaamisen sanoittaminen, volition ja kehityksen ylläpito sekä tavoitteellisuus. Pelikierroksella on käytössä neljä (4) työkalua, joista valmennettava valitsee itselleen sopivimmat. Valmentaja voi auttaa valmennettavaa valinnassa, mutta ei ohjaa itse valintaa.

Seuraavana esittelyvuorossa on SWOT työkalukortti ohjeineen (kuva 28).



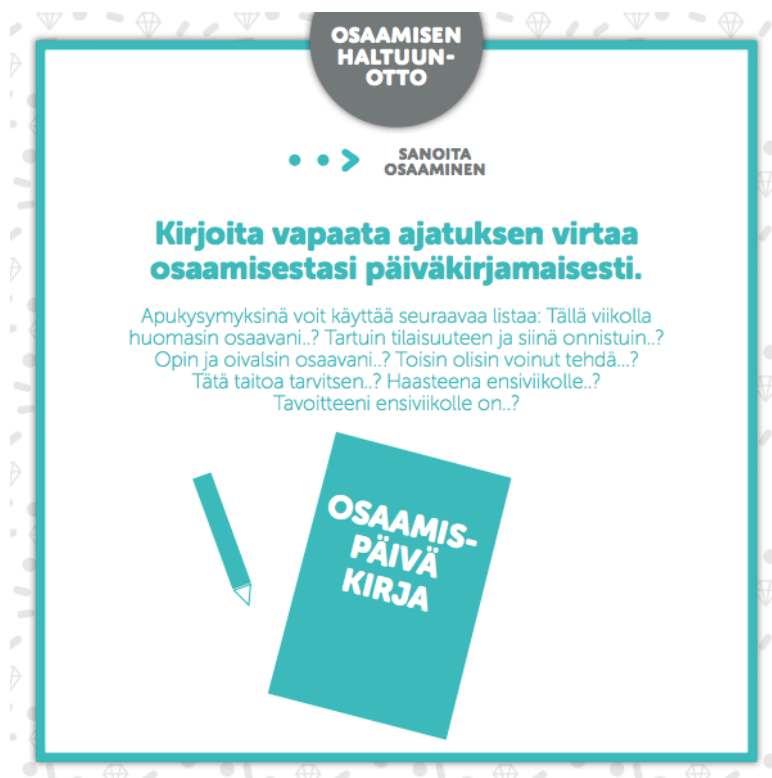
KUVA 28. Malli SWOT työkalukortti ja ohje (Suokas 2017).

Yllä esitetty (kuva 28) SWOT-nelikenttä klassikko taipuu hyvin osaamisen sanoittamiseen. Tämä, hieman vaikeaksikin koettu työkalu haastaa valmennettavan miettimään ja sanoittamaan omaa osaamista. Samalla myös pyritään suuntaamaan osaamisen haltuunottoa keskeisten teemojen pariin.

Nelikentässä on ratkaisukeskeisyyden ja suuntaavan toiminnan, priorisoinnin aspektit. Priorisoinnin lähtökohtana ei tule olla tehtävien mielekkyys vaan oikeisiin asioihin keskittyminen.

Valmentajan roolina on tukea valmennettavaa huomaamaan omat osaamisperusteiset vahvuudet ja laatimaan itselleen kehityssuunnitelmaa.

Seuravaana esittelyvuorossa on osaamispäiväkirja työkalukortin esittely ohjeineen (kuva 29).



KUVA 29. Osaamispäiväkirja työkalukortti ohjeineen (Suokas 2017).

Osaamispäiväkirja on oiva tapa antaa itselle palautetta. Kirjoittamisessa tulee keskittyä osaamisen sanoittamiseen, eli listata ja identifioida osaamista.

Osaamispäiväkirjan kirjoittamiseen voi käyttää apuna tehtäväkortissa esitettyjä tukikysymyksiä. Kirjoitusten sisältö tulee olla osaamiskeskeistä, ei kokemus ja tunne lähtöistä. Näin tuetaan osaamisen sanoittamisen kyvyn vahvistumista. Jokaisesta kirjoituksesta poimitaan keskeisin ja merkityksellisin osaaminen vaikka alleviivaten. Valmennettava siis palaa kirjoituksiinsa valmennuksissa, jolloin osaamisen sanoittaminen toistuu ja voidaan arvioida sekä reflektoida osaamisen kehittymisen tilaa.

Coahcaavan menetelmän käytössä valmentajan tehtävänä on auttaa valmennettavaa tunnistamaan ja sanoittamaan keskeisimmät osaamiset. Valmentaja ei anna valmennettavalle sanoja, vaan valmennettava oivaltaa osaamisensa itse.

Seuraavana esittelyvuorossa on osaamisruudukko työkalukortti (kuva 30).

OSAAMISEN HALTUUN- OTTO

• • > **SANOITA OSAAMINEN**

Kirjaa ruudukkoon ajatuksesi kustakin laatikosta aputekstien kautta.

Vastaamalla ruudukon kysymyksiin saat lisää tietoa osaamisen monimuotoisuudesta. Osaamisen muodostuu usein monien osatekijöiden summana, joten on tärkeää huomioida osaamisen kaikista näkökulmista.

	Käytössä	Unohtunut	Opittavaa	Lisättävää	Verkoston voima
Toissa	Mitä teen? Mitä osaan? Mitä osaamista aktiivisesti käytän työssäni?	Minkä osaamisen olen unohtanut? Mitä osaamista en ole viimeaikoina aktiivisesti käyttänyt?	Haluun / minun tarvitsee oppia lisää ammatista, työstä toimialasta?	Ylävitonen, kehu ja kiitos: Mitä osaamisestani on sanottu?	Ihmiset, joita tunnen, olen tavannut, joiden kanssa olen työskennellyt?
Vapaalla	Mitä teen? Mitä osaan? Mitä osaamista aktiivisesti käytän vapaalla, esim. harrastukset, vapaaehtoistyö, järjestöt, yhdistykset	Taitoja, avuja joita olen elämäni aikana kerryttänyt, esim. harrastukset, jotka nyt ovat jääneet taka-alalle	Opittavia asioita, itsetuntemuksen kautta huomattuja kehityskohteita	Lähipiiriin, perheen ja ystävien kiitokset ja kehut	"Hiekkalaatikon" reunalla tavattuja henkilöitä

KUVA 30. Osaamisruudukko työkalukortti esitettynä apukysymyksiin (Suokas 2017).

Osaamisruudukko auttaa zoomaamaan yksityiskohtiin ja sanoittamaan osaamista käsiteltävän kokoisissa, pienemmissä paloissa. Pienistä paloista syntyy kokonaisuus. Osaamisruudukko yhdistää ammatillisessa ja sosiaalisessa eli verkostollisessa käytössä olevat osaamiset. Opittujen tietojen, taitojen ja kokemusten yhdistäminen kattavaksi ja näkyväksi kokonaisuudeksi on tärkeää kompetenssin kehittyminen kannalta. Osaamisruudukko kasvaa, joten on tärkeää palata päivittämään osaamisruudukkoa säännöllisesti. Tätä työkalua voidaan hyödyntää myös CV:n laatimisessa.

Tämän coachauksellisen työkalun käytössä valmentajan rooli on suunnata ajatukset tulevaisuuteen ja mahdollisuuksiin joita valmennettava ei välttämättä muuten huomaisi. Ruudukon apukysymykset ovat ajattelua ja sanoittamista tukevia. Sisältöä voi laajentaa tarpeen mukaan.

Seuraavana esittelyvuorossa on käsिमalli työkalukortti (kuva 31).



KUVA 31. Käsimalli työkalukortti ohjeistuksineen (Suokas 2017).

Käsimalli on helppo tapa aloittaa reflektoinnin ja palautteen harjoittelu. Reflektointi antaa oivallusta ja sanoja omaan osaamiseen ja menestykseen. On tärkeää pohtia myös mokia, eli harjoitella rohkeutta tunnistaa kehityskohteita. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on vuorovaikutusta, joka on keskeinen työelämätaito.

Valmentajan rooli on kuunnella ja poimia reflektoinnista keskeisimmät osatekijät. Hauska, helppo ja nopea käsimalli vahvistaa myös valmentajan ja valmennettavan välistä luottamusta. Tärkeää on siis uskaltaa olla avoin, molemminpuolisesti.

5.4 Osaamisen kehittämisen pelikierros

Osaamisen haltuunoton spinneri™ –peli on vauhdissa, hyvässä vauhdissa. Pelin työkalut on otettu tavoitteellisesti käyttöön, nyt keskitytään vauhdin ylläpitoon ja kehittämiseen. Jatkuva, elinikäisen oppimisen teema tulee käytäntöön tällä pelikierroksella. Osaamisen kehittämisen haltuunotto on keskiössä. Tämän pelikierroksen

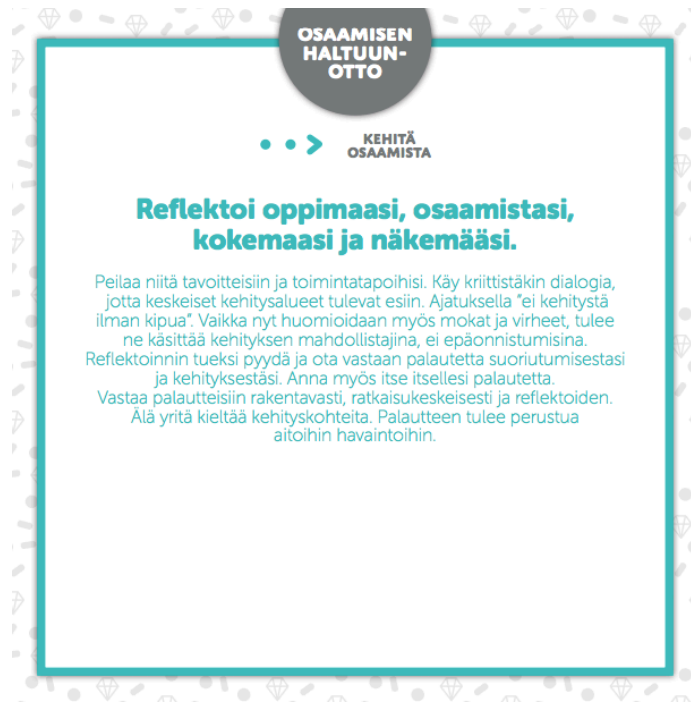
tarpeellisuuden taustalta löytyy Dare to Learn workshopissa esille nousset osaamisen kehittämisen tarpeellisuus ja haasteellisuus.

Toimintatapana tällä pelikierroksella on valmennus ja sparraus. Valmennettavan vastuu oman osaamisen kehittämisestä on keskeistä. Uutena aspektina tuodaan myös haasteiden ja mokien esiintuonti. Tavoitteena ei ole arvioida tai arvostella, vaan edelleen toimia myötämanipulaatiolähtöisesti. Valmennettavan kehitystason ja vastaanottokyvyn rajoissa voi valmentaja ottaa käyttöön sparraukselle tyypillisiä haastemenetelmiä, jolloin saadaan vahvistettua myös luovaa jännitettä.

Nyt haetaan rohkeutta asettaa pitkän tähtäimen suunnitelmia ja toimia edelleen tavoitteellisesti sekä uskaltautua epämukavuusalueelle. Innostus ja rohkeus kuvaavat tämän pelikierroksen luonnetta.

Osaamisen kehittämisen pelikierroksella valmennettava valitsee käyttämänsä työkalut. Työkaluvalikoima koostuu neljästä (4) työkalusta. Valmentajan rooli on varmistaa että valmennettava ymmärtää työkalujen käyttötarkoituksen. Päätöksenteon valta ja vastuu on valmennettavalla.

Seuraavana esittelyvuorossa on reflektio ja palaute työkalukortti (kuva 32).



KUVA 32. Reflektio ja palaute työkalukortti (Suokas 2017).

Reflektio ja palaute työkaluna ohjaa kehittymistä. Tärkeää ei ole arvostelu vaan arvostus ja ymmärrys omista kehitysmahdollisuuksista. Reflektio ja palaute on tehokkaampi keino osaamisen kehittämässä kuin numeerinen arvostelu, sillä se perustuu havaintoihin ja on luonteeltaan tulevaisuus orientoitunutta.

Valmentajan rooli sparraajana on haastaa valmennettava miettimään analyttisesti omaa osaamisen tilaa. Vaikka sparraus on perusajatukseltaan haastavaakin ajatusten vaihtoa, tulee vuorovaikutuksen olla arvostavaa ja kehitysehdotusten esittämisessä tulee muistaa ratkaisukeskeisyys ja rohkaiseminen.

Seuraavana esittelyvuorossa on näe, koe ja opi työkalukortti (kuva 33).



KUVA 33. Varjostaminen ja tarkkailu työkalukortti (Suokas 2017).

Varjostaminen, tarkkailu tehtävän tarkoituksena on tunnistaa käyttökelpoisia, kiinnostavia, motivoivia tavoitteita ja asettaa päämääriä. Yksilöllisten kykyjen arvostus ja oman kehityssuunnitelman laatiminen auttaa selkiyttämään omia kehitystarpeita. Esikuvilta voi oppia ja elinikäisen oppimisen ja yhteistyön voiman teemojen sisäistäminen on tärkeää kompetenssin kehittämisessä ja käynnissä olevassa työelämän murroksessa.

Valmentajan tehtävänä on haastaa valmennettavaa sparrauksen keinoin asettamaan tavoitteita jo entistä korkeammalle. Valmentaja myös muistuttaa mieleen läpikäydyn matkan eli pelin kaksi ensimmäistä osiota. Valmentaja kannustaa myös etsimään varjostettavia esikuvia uusista ympäristöistä.

Seuraavana esittelyvuorossa on Gallup Clifton Strengths työkalukortti (kuva 34).



KUVA 34. Malli Gallup Clifton Strengths työkalukortista (Suokas 2017).

Gallup Clifton Strengths on sovellustyökalu osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen, mutta erityisesti kompetenssin kehittämiseen ja tulevaisuuden haltuunottoon.

Valmentajan roolina on sparrata valmennettavaa tunnistamaan entistä laajemmin omaa osaamisen tilaa ja keskittymään tulevaisuusorientoituneesti kehittämiseen. Valmentaja jättäytyy tässä kohdassa siis jo hieman taustavoimaksi, sillä vastuu on siirtynyt lähes täysin valmennettavalle itselleen.

Seuraavana esittelyvuorossa on osaamisankkurit työkalukortti (kuva 35).



KUVA 35. Osaamisankkurit työkalukortti (Suokas 2017).

Osaamisankkurit tehtävän avulla harjoitellaan nykytilanteen, osaamisten ja vahvuuksien ymmärtämistä, sanoittamista ja merkityksellisyyden arviointia tulevaisuus orientoituneesti. Kaikki osaaminen on eduksi, jos se osataan ottaa hyötykäyttöön. Tärkeää on siis oivaltaa mitä jo osaa, miten kyvykkyydet ja osaamiset tukevat toisiaan. Tavoitteen asettaminen ohjaa suuntaamaan toimintaa tavoitteen saavuttamisen kannalta suotuisasti.

Valmentajan roolina on kannustaa valmennettavaa löytämään itse omat osaamisankkurit. Sparrauksellisella vuorovaikutuksella valmentaja pyrkii oivalluttamaan valmennettavaa ymmärtämään oman osaamisensa kokonaisvaltaisesti ja jatkumona. Tavoitteen asettamisessa, aarteen määrittämisessä, valmentaja haastaa valmennettavaa asettamaan tavoitteen tarpeeksi korkealle.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöprosessissa oli mukana monta muuttujaa. Huomasin kuitenkin pyöritteleväni yhä useammin ja suuntautuneemmin osaamisen tunnistamisen, sanoittamisen ja kehittämisen teemoja valmennuksellisesta lähestymisnäkökulmasta.

Aloittaessani opinnäytetyöprosessia kuvittelin sen etenevän suoraviivaisesti kohti maalia. Todellisuudessa prosessin eteneminen muistutti enemmän alla olevan kuvan (kuva 36) mukaista kulkua.



KUVA 36. Opinnäytetyöprosessin kulku ja eteneminen todellisuudessa (Suokas 2017).

Kuvassa (kuva 36) näkyvästä sekavuudesta huolimatta olen iloinen opinnäytetyöprosessista.

Työskentelyn lähdettyä käyntiin haasteeksi osoittautui liiallinen intoilu. Pomppiminen teemasta toiseen kuvaa toimintaani, sillä sanottavaa ja kiinnostusta oli kuin tynnyrillisellä apinoita. Rajaaminen vei pois paljon mielenkiintoista, alkuun hieman latistikin toimintaani. Näistä poiskarsituista ideoista mielenkiintoisimmat olivat uuden toimintatavan läpivienti jämähtäneessä organisaatiokulttuurissa ja palvelumuotoilun mukaanotto henkilöstöjohtamisen pelikentälle. Siinä siis pari kiinnostavaa opinnäytetyöaihetta tuleville sukupolville.

Toinen merkittävä haaste oli aikataulutus. Ennalta suunniteltu aikataulu muuttui moneen kertaan. Kyky sietää turhautumisia oli ajoittain koetuksella. Matkan varrella huomasin olevani yllättävän sitkeä sietämään vastoinkäymisiä. Kaiken kaikkiaan projektiluonteinen työskentely

hurahtamisineen on ollut kannustavaa, innostavaa ja tulevaisuusorientoitunutta.

Opinnäytetyöprosessin aikana valmennuksellisuus ja sparraus nousi merkittävään rooliin, josta olen ohjaajalleni Jussi Mozolle erityisen kiitollinen. Tämän oivallus- ja kasvupolun kuljettua voin vilpittömästi sanoa oppineeni ja oivaltaneeni uutta itsestäni. Osaan identifioida vahvuuteni, osaamiseni ja pystyn kehittämään osaamistani tavoitteellisesti. Palkitsevaa on myös todeta, että alkuperäinen idea, johdannossa esittämäni toive tuottaa apua antava ja oivallusta tukeva valmennuksellinen työkalu osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja päämäärätietoiseen kehittämiseen on valmis.

Opinnäytetyön kirjallinen tuotos on hyvin henkilökohtainen. Toisinaan mietin uskaltaisinko paljastaa heikkouteni ja haavoittuvaisuuteni, vanhoista arvista puhumattakaan. Koska kyseessä on kuitenkin työ, joka kannustaa vahvuusperusteisuuteen ja elinikäiseen oppimiseen sekä kehittymiseen, päätin toimia itse työni mukaisesti: pää pois pensaasta ja lisää tunnetta peliin. Otin kokemukseni mukaan kompetenssini kehitykseen. Suurin anti on uskaltaa olla vajavainen ja haavoittuvainen. Ennen päämääränäni oli tulla täydelliseksi. Nyt tähtään kokonaisuuteen. Tavoitteeni on korkealla, mutta saavuttamiseen tähtäävästä matkasta nautin. Valmentajana pyrin yhdistämään vanhemmuuden, vuorovaikutuksen ja johtamisen yhteneväiset periaatteet. Oli tilanne mikä tahansa, haasteeseen kannattaa suhtautua mielenkiinnolla. Tunteiden ja itsensä johtaminen sekä tunneälyn ja kehittämiskyvykkyyden merkityksien ymmärtäminen viitoittaa ihminen ihmiselle ajattelua kohti ratkaisukeskeisyyttä ja tuloksellisuutta.

Koen olevani etuoikeutettu, että sain tehdä työtä omasta mielenkiinnosta ja halusta. Aiheesta, joka todella motivoi, innosti, houkutteli ja haastoi. Onnistuin saavuttamaan asettamani tavoitteet. Opinnäytetyön tuloksena syntyneestä Osaamisen haltuunoton spinneri™ -pelistä olen ylpeä. Olen onnistunut luomaan valmennuksellisen työkalun, joka on laadukas, tavoitteellinen, vastaa ajankuvaa ja on kiehtovalla tavalla

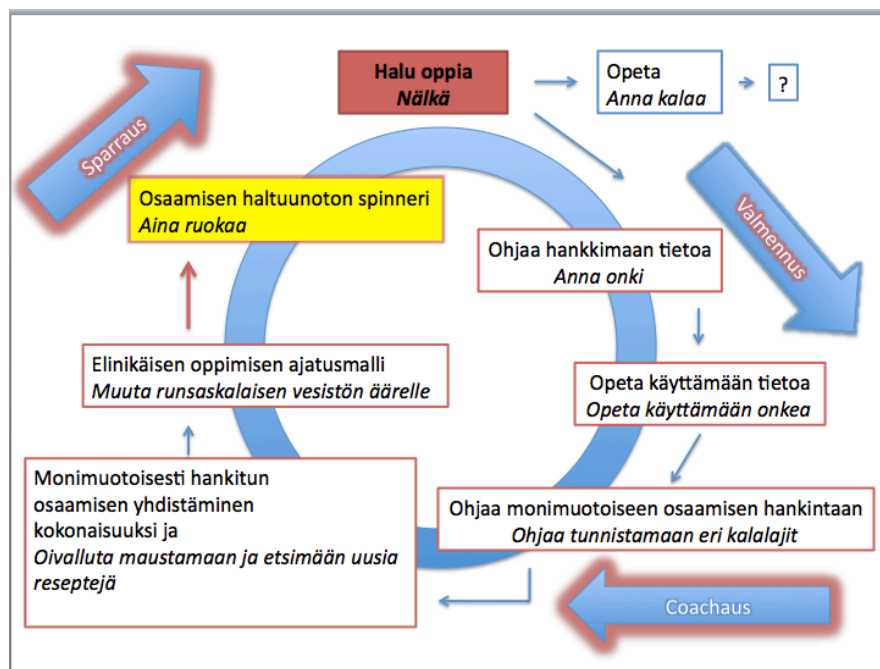
käyttäjälähtöinen. Osaamisen haltuunoton spinneriTM-peliä voi ja tulee pelata yhä uudestaan ja uudestaan.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetty triangulaatio oli relevantti valinta. Monimenetelmällisyys (Anttila 2014), eli teorian, käytännön ja kokemuksen yhdistelmä, vahvistaa reliabiliteettia. Triangulaation hyödyntämisen ansiosta osaamisen haltuunoton spinneriTM-peli on validi. Pyrkimyksenä ollut tutkimushypoteesien kumoaminen ei onnistunut. Diversiteetti osallistavien havainnointien ajan, paikan, sisällön ja kohdeyleisön välillä oli laaja. Silti anti oli sama: valmennusta osaamisen haltuun- ja käyttöönottoon kaivataan ja tarvitaan.

Osaamisen haltuunoton spinneriTM on valmennuksellisenä työvälineenä tärkeä niin valmennettavalle kuin valmentajallekin. Peliä voi pelata joko valmentajan tukemana tai itsenäisesti. Se soveltuu käytettäväksi laajalti valmennukselliseen osaamisen johtamiseen ja kompetenssin kehittämiseen opintojen aikana, työelämässä ja projekteissa. Keskeisimmät toiminta-ajatukset ovat osaamisen oivalluttaminen ja tavoitteen asettaminen sekä saavuttaminen tuloksellisesti.

Osaamisen haltuunoton spinneriTM-pelille on selkeä tarve. Kokemukseni ja opinnäytetyön tulosten mukaan valmennuksella, osaamisen johtamisella voidaan tukea ja vahvistaa kilpailuetua osaamismarkkinoilla. Nykyisellään osaamisen tunnistamisen, johtamisen ja kehittämisen näkökulmista tämän hetkinen tilanne on kompleksinen. Vaikka valmennuksen ja sparrauksen tarve ja toimintatapojen muutostarve tiedetään, on niille nykyisellään budjetoitu minimaalisesti resurssia. Osaamisen haltuunotto ja arviointi jää opiskelijan vastuulle, hänen valmiuksista riippumatta. Tämä näkökulma entisestään vahvistaa opinnäytetyöni relevanttiutta ja ajankohtaisuutta. Työelämän vaatimukset muuttuvat ja samalla osaamisen kokonaisvaltainen haltuunotto ja kehittäminen ovat keskiössä. Opinnäytetyön tulosten perusteella olisi järkevää ja kustannustehokasta, että valmennuksellinen osaamisen haltuunotto asetettaisiin opiskelijoiden tueksi HOPS keskusteluiden rinnalle.

Tämän hetkistä tilannetta voidaan verrata kalastukseen. Alla (kuva 37) vertaus on esitetty kuvamuodossa.



KUVA 37. Opettamisen kehä verrattuna ruokaan ja kalastukseen (Suokas 2017).

Valmennuksen kautta päästään kalakaupan kauppiasta kalastuksen ohjaajan rooliin. Substanssiopetus voidaan käsittää ruokana, jonka ihminen mättää linjastosta lautaselleen. Syö ja nälkä poistuu, hetkeksi. Ohjaamisella ihminen opetetaan itsenäisesti hankkimaan ruokaa aina nälän yllättäessä. Valmennuksella ohjataan siis valmennettavaa ottamaan itse vastuu osaamisensa yhdistämisestä kokonaisuudeksi, implementoinnista käytäntöön, sekä sen kehittämistä ja haltuunotosta. Kun valmennusta lisätään, saadaan aikaan pitkäkestoista ja tavoitteellista vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista, sanoittamista ja kehittämistä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kaikessa edistyksellisyydessään osaamisen haltuunoton spinneriTM –peli on myös muutoksen läpiviennin työkalu. Mielenkiintoisena jatkotutkimusideana nostankin esiin valmennuksellisen ohjauksen käynnistämisen prosessin konseptikuvauksen ja vaikuttavuuden arvioinnin.

Yksilöltä muutokseen ja kehitykseen mukaan hyppäämiseen vaaditaan selkeää käsitystä omista luontaisista vahvuuksista, itsetuntemusta, motivaatiota, resilienssiä ja reflektiota, mutta myös volitiota. Kiitettävät reflektointitaidot ovat kompetenssin ydin. Osaamisen haltuunoton spinneri™ –peli auttaa opiskelijaa tunnistamaan taitonsa. Nöyristely ja liiallinen niiailu vie voimaa kehitykseltä. Osaamisen haltuunottajalla itsellään on hallussa muutosvoima, jota voidaan voimistaa valmennuksella, tukemalla ja kannustamalla itseohjautuvuuteen ja kirkostamalla tavoiteasetannan ja avoimuuden merkityksellisyyttä. Valmennuksellinen osaamisen haltuunotto siivittää opiskelijoita kasvamaan halutuiksi tulevaisuuden taitajiksi. Jatkossa olisikin mielenkiintoista selvittää millaisiin tuloksiin osaamisen haltuunoton spinnerillä päästään. Samalla myös spinnerin jatkojalostusmahdollisuuksien kartoittaminen, esimerkiksi osaamisen ilmentäminen konkretiaksi olisi mielenkiintoinen aihe.

Organisaatiolla on keskeinen rooli kehittämis- ja muutosmyönteisyyden edesauttajana. Vanhat toimintatavat ja mikromanagementti saattavat heijastua arkeen toimintaa hankaloittavina hannaajina. Vaikka strukturoidut rakenteet tuovat perusraamit toiminnalle, tulee tiukalla tahdilla eteen nousevat muutokset nähdä uskaliaasti mahdollisuuksina.

Omalta kohdaltani pyrin jatkossa käyttämään spinneriä osaamiseni ajantasaistamiseen. Ajatus elinikäisestä oppimisesta on minulle oikeus ja kokemus muutospysyvän työelämän mahdollisuuksista on minulle etuoikeus. Kaikin tavoin tulen pitämään kiinni sammaleettomasta ja vauhdikkaasta vuoristorata ajelusta kompetenssin ja tulevaisuuden huvipuistossa.

LÄHTEET

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2014. Innostus, myötämanipuloinnin aakkoset. Viro: Print Best.

Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix [viitattu 9.11.2017]. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#top>

Alahuhta, M. 2017. Uskalla tarttua mahdollisuuksiin. Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiö [viitattu 24.10.2017]. Saatavissa: <http://techfinland100.fi/19-matti-alahuhta>

BCI Finland. 2017. Mitä coaching on [viitattu: 15.10.2017]? Saatavissa: <http://www.bci.fi/mita-coaching-on/>

Bergström, H. 2017. Asiantuntijatyön sujuvuuden johtaminen – Miten coachingia ja valmentavaa johtamista voidaan soveltaa asiantuntijatyössä. Webinaari (suljettu) 8.11.2017.

Boudreau, J. & Ramstad, P. 2008. Osaamisen hallinnan uusi ulottuvuus. Helsinki: Talentum.

Cronvall, E. 2015. Tiedät vaikka et tiedä tietäväsi – miten intuitiota voi havaita? Prisma studio 9.2.2015 [viitattu 26.10.2017]. Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/02/05/tiedat-vaikka-et-tieda-tietavasi-miten-intuitiota-voi-havaita>

Hakanen, J. 2016. Palveleva johtaja keskittyy ihmisten vahvuuksiin. Työpiste [viitattu 2.11.2017]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palveleva-johtaja-keskittyy-ihmisten-vahvuuksiin/>

Haltia, P. & Jaakkola, R. 2009. Tunnetta ja osaamisen tunnistamista. Teoksessa Haltia, P. & Jaakkola, R. (toim.) Osaaminen esiin – Näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu [viitattu 12.6.2017]. Saatavissa: <http://www.haaga->

helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/osaaminen_esiinweb.pdf

Helin, K. 2017a. Miten tunnistan ja aktivoin oman potentiaalini? Luontaiset taipumukset, blogi 6.10.2017 [viitattu 2.11.2017]. Saatavissa: <http://luontaisettaipumukset.fi/2017/10/06/miten-tunnistan-ja-aktivoin-oman-potentiaalini/>

Helin, K. 2017b. Oma tyylini oppia asioita. Luontaiset taipumukset, blogi 21.4.2017 [viitattu 15.10.2017]. Saatavissa: <https://luontaisettaipumukset.fi/2017/04/21/oma-tyylini-oppia-asioita/>.

Hult-Miekkavaara, H. 2016. Uuden ajan uravalmiuksia: Oman osaamisen todistamisen taito [viitattu 23.8.2017]. Saatavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/uuden-ajan-uravalmiuksia-oman-osaamisen-todistamisen-heini>

Huoponen, K. 2017. Mitkä ovat työelämän tärkeimmät taidot? Ilmarinen 1.11.2017 [viitattu 7.11.2017]. Saatavissa: http://parempaaelamaa.org/2017/11/01/tyoelaman-tarkeimmat-aidot/?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=parempaaelamaa

JAMK. 2012. Osaaminen näkyväksi työtodistukseen. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti 11.12.2012 [viitattu 15.10.2017]. Saatavissa: <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2012/12/11/osaaminen-nakyvaksi-tyotodistukseen/>

Jarche, H. 2017. The future of work in perpetual beta. Luento Valtioneuvoston kanslian järjestämässä tilaisuudessa 3.11.2017.

Jyväskylän yliopisto. 2010. Mitä oppiminen on? Avoimen yliopiston Koppa 19.5.2010 [viitattu 9.6.2017]. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/tietotekniikan-opetuksen-perusteet/oppiminen/mitae-oppiminen-on>

Jyväskylän yliopiston kielikeskus. 2017. Opi oppimaan [viitattu 15.10.2017]. Saatavissa:

<https://kielikompassi.jyu.fi/opioppimaan/oppimistyyliit.htm>

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2017. Työelämävalmiudet eli kompetenssit [viitattu 1.11.2017]. Saatavissa:

<http://www.kamk.fi/includes/loader.aspx?id=08884f09-e2d0-4d7f-875c-0b938ee50834>

Keltikangas-Järvinen, L. 1999. Hyvä itsetunto. Juva: WSOY.

Kesti, M. 2013. Hiljaiset signaalit esimiestyössä. Helsinki: Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy FINVA.

Keurulainen, H. 2007. Tunnistatko osaamisen? Teoksessa: Laitinen, A., Nurminen, R. & Soininen, L. (toim.) Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kyrö, P., Mylläri, J. & Seikkula-Leino, J. 2008. Kognitiiviset, affektiiviset ja konatiiviset ulottuvuudet ja niihin liittyvät metavalmiudet yrittäjämäisessä oppimisessa [viitattu 14.8.2017]. Liiketalouden aikakauskirja LTA 3/08. Saatavissa: http://lta.hse.fi/2008/3/lta_2008_03_a2.pdf 273-274

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio, tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat [viitattu 27.10.2017]. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Saatavissa:

https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf

Mozo, J. 2017. LAMK Oy. Strengths Based Learning – how to recognize, develop and capitalize on what people are good at? Workshopin alustus 5.9.2017.

Niemelä, S. 2017. Miksi kannattaa keskittyä vahvuuksien kehittämiseen? [viitattu 2.11.2017]. Saatavissa:

<http://luontaisettaipumukset.fi/2017/08/22/miksi-kannattaa-keskittyva-vahvuuksien-kehittamiseen/>

Happo, I. & Lehtelä, P. 2015. Osaamisen osoittaminen – praktista toimintaa ja syvällistä ajattelua [viitattu 18.9.2017]. Saatavissa: <http://www.oamk.fi/epooki/2015/osaamisen-osoittaminen/>

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.

Parpei, R. 2016. Mikä on volitio [viitattu 15.10.2017]? Blogi 23.11.2016. Saatavissa: <http://riaparpei.com/2016/11/23/test-blog-post-1/>

Parpei, R. 2017. Volitio – miksi motivaatio ei yksin riitä. Luento Henry ry:n Lahden alueverkoston tapaamisessa 18.5.2017.

Raami, A. 2017. Miten ravistella omaa ajattelua ja yltää radikaaliin innovointiin tai tysin uudenlaiseen ajatteluun. Luento Coaching to Success business coaching conference 27.4.2017.

Rauhala, I. 2017. Muutosjoustavuus työelämän metataitona – Miten sitä kehitetään organisaatiossa. Luento Coaching to Success business coaching conference 27.4.2017.

Ritakallio, T. 2016. Työelämä muuttuu – johtamisenkin on muututtava [viitattu 24.10.2017]. Saatavissa: <http://johtajuusareena.fi/2016/06/29/timo-ritakallio-tyoelama-muuttuu-johtamisenkin-on-muututtava/>

Ruohotie, P. 2016. Työelämän osaamistapeet, kompetenssin kehittäminen [viitattu 14.8.2017]. Saatavissa: http://www5.hamk.fi/arkisto/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ja_kehitys/Tupa1/Pekka_Ruohotie.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Triangulaatio. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [viitattu 15.10.10.2017]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html

Saarenpää, J. 2017. Motivaation säilyttäminen ja itsensä johtaminen työnhaussa. Videotallenne luennoista Megamatching rekrytointitapahtumassa Oulussa 14.11.2017 [viitattu 23.11.2017]. Saatavissa: <https://megamatchmaking.fi/>

Salokanto, S. 2017. Omien kykyjen tunteminen avaa ovia. Ekonomilehti 31.5.2017 [viitattu 23.8.2017]. Saatavissa: <https://www.ekonomilehti.fi/omien-kykyjen-tunteminen-avaa-ovia/>

Shafer, L. 2017. How we´re smart [viitattu 26.10.2017]. Saatavissa: <https://www.gse.harvard.edu/news/uk/17/10/how-smart>

Shen, L., Wang, M. & Shen, R. 2009. Affective e-Learning: Using “Emotional” Data to Improve Learning in Pervasive. Learning Environment. Educational Technology & Society [viitattu 9.6.2017]. Saatavissa: http://www.ifets.info/journals/12_2/13.pdf

Sitra. 2017. Megatrendit 2017 [viitattu 4.6.2017]. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/#megatrendit-2017>

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. 1993. Competence At Work: Models For Superior Performance. John Wiley & Sons, Inc.

Suomalaisen Työn Liitto. 2017. Made by Finland, suomalainen työ 2018 tutkimus [viitattu 18.9.2017]. Saatavissa: <https://madebyfinland.suomalaintyo.fi/2017/08/23/tutkimus-lahes-70-suomalaistyontekijoista-kokee-ettei-heidan-vahvuuksiaan-tunnisteta-riittavan-hyvin/>

Suomen mielenterveysseura. 2016. Motivaatio saa liikkeelle [viitattu 19.10.2017]. Saatavissa: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle>

Tabermann, T. 1991. Lauluja suuresta halusta. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino.

Työterveyslaitos. 2017. Mitä on resilienssi [viitattu 13.6.2017]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

Töytäri-Nyrhinen, A. 2008. Osaamisen muutosmatkalla. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vakkuri, K. 1999. Opi tehokkaammin-opi oppimaan. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino.

VIA Institute on character. 2017. VIA Assessments Psychometrics [viitattu 1.11.2017]. Saatavissa: <https://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments-Psychometrics>

Viitala, R. 2008. Johda osaamista! Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Virtuaali ammattikorkeakoulu. 2017. Hypoteesit tutkimushankkeen suuntaajina [viitattu 23.10.2017].

Saatavissa: <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193463919223/1193464280809/1194104245911.html>

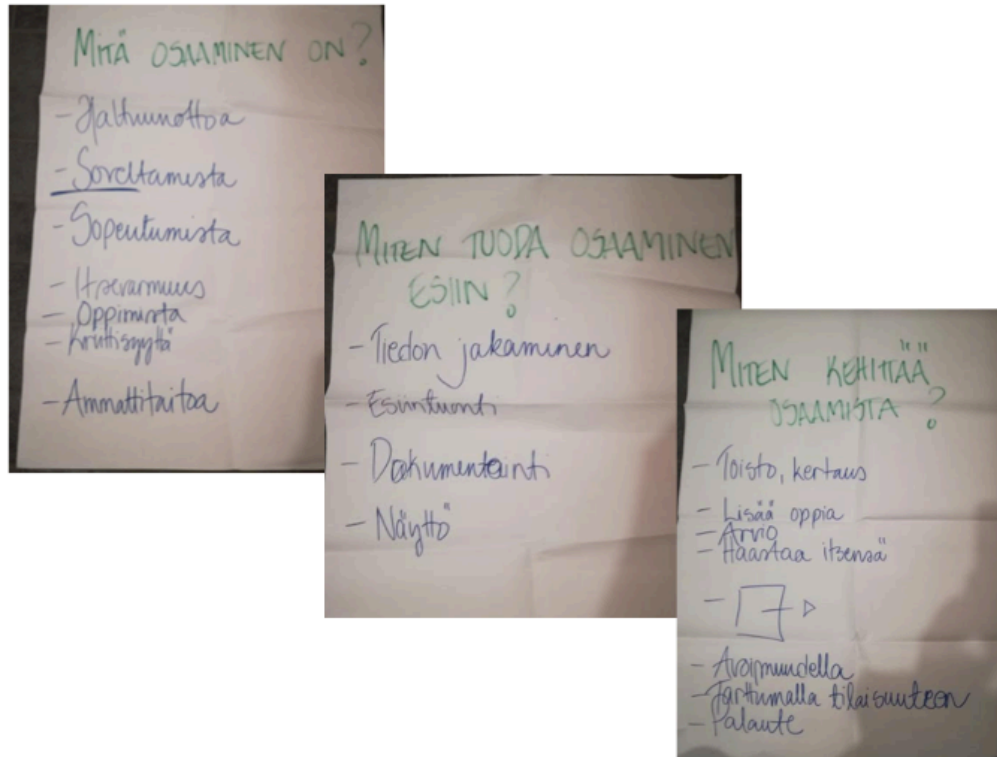
Weber, E. 2014. Tuning learning into action. Lontoo: KoganPage.

Wenström, S. 2016. Vahvuuksien jäljillä [viitattu 18.9.2017]. Saatavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/vahvuuksien-j%C3%A4ljill%C3%A4-sanna-wenstr%C3%B6m/>

LIITTEET

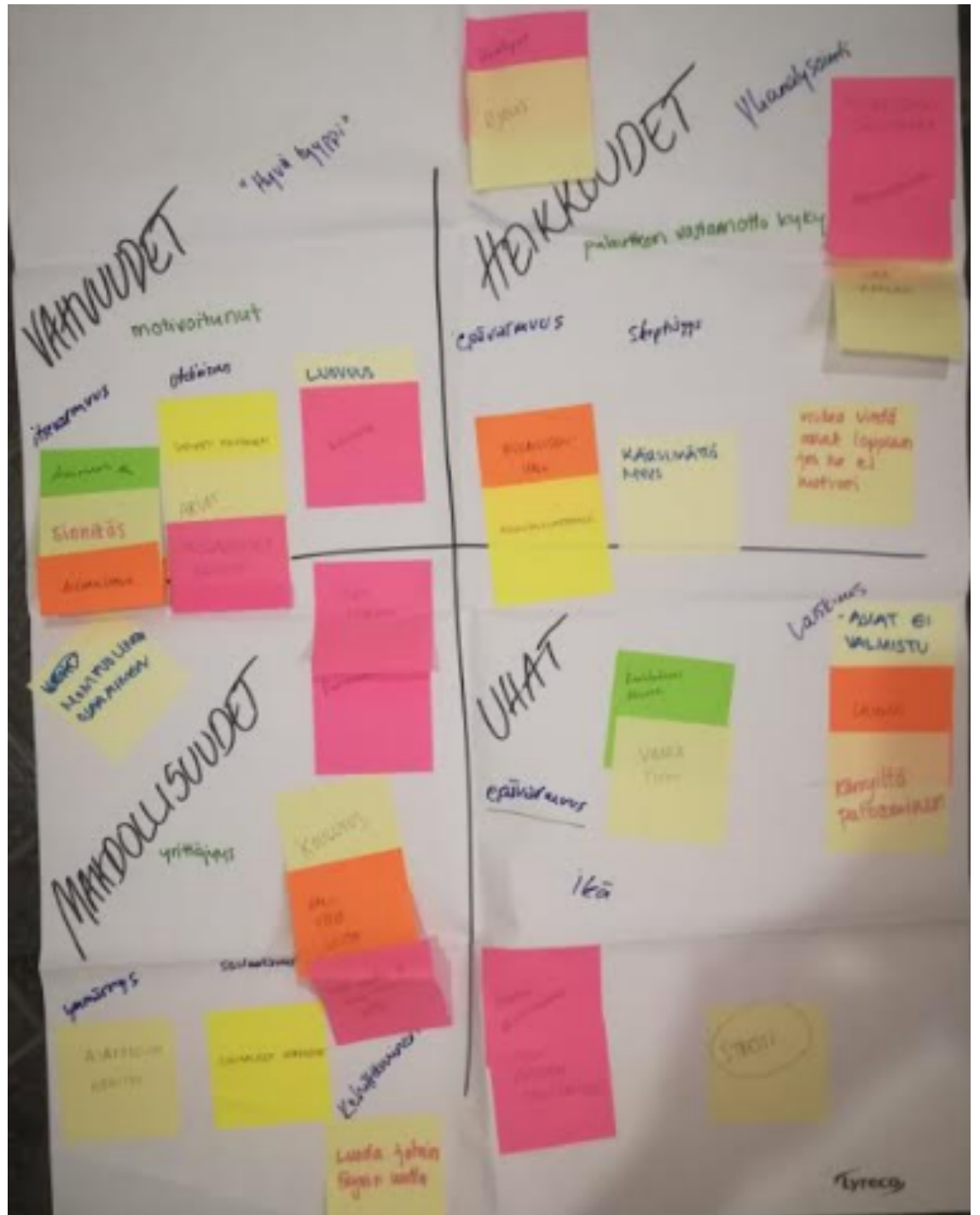
LIITE 1

KesäCampus posterit



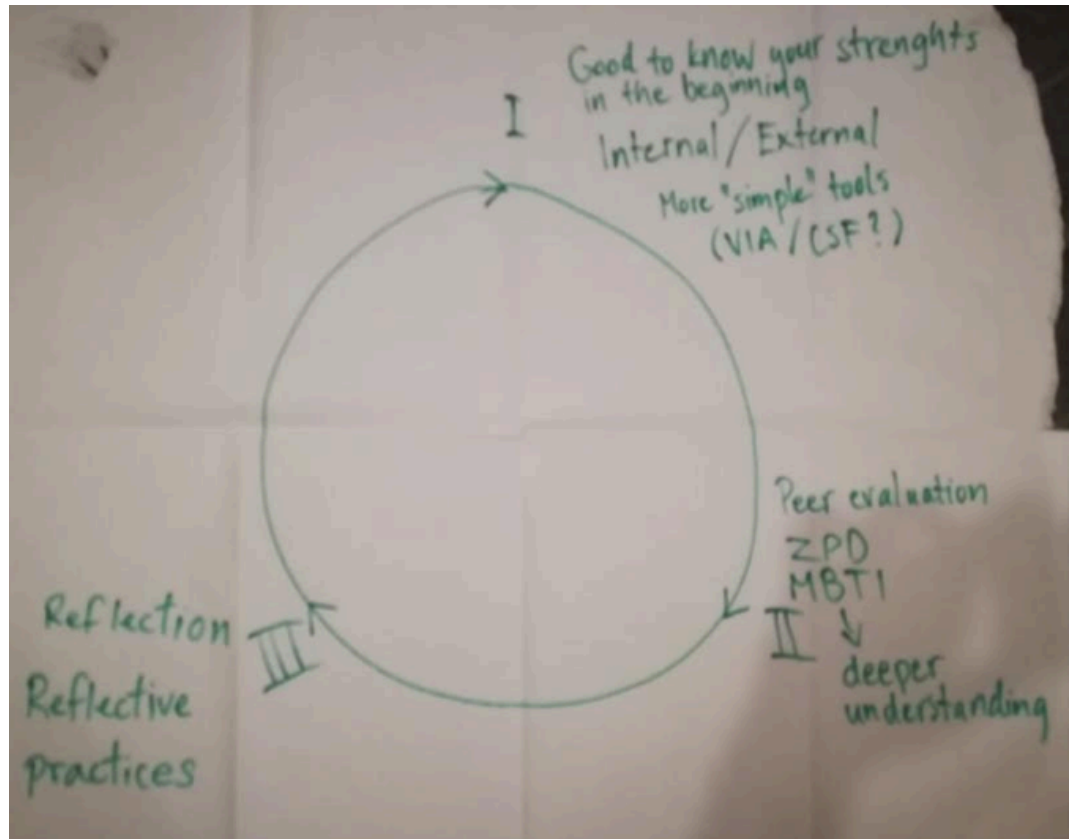
LIITE 2

KesäCampus SWOT-posteri



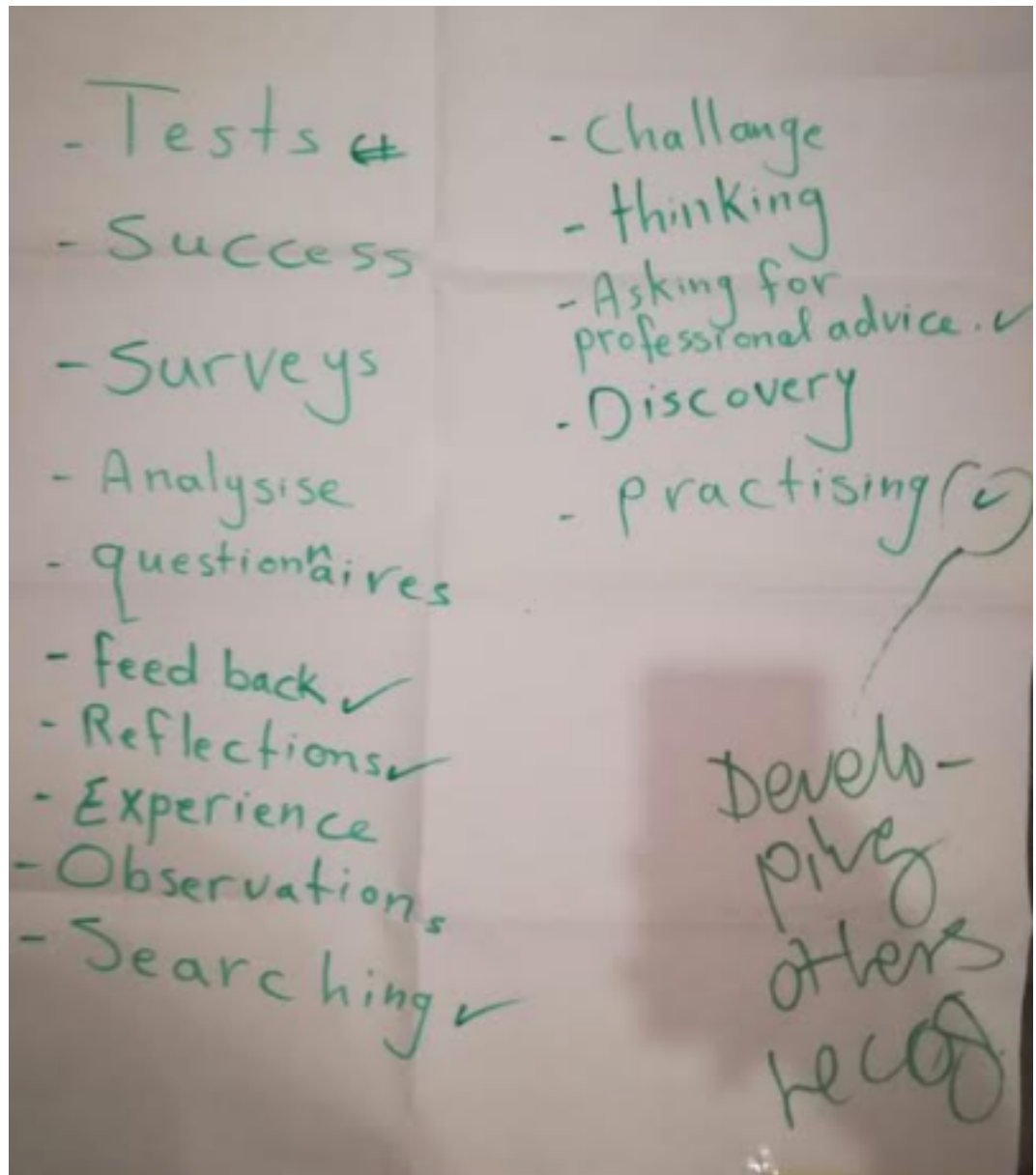
LIITE 3

Dare to Learn Canvas, ryhmä 1



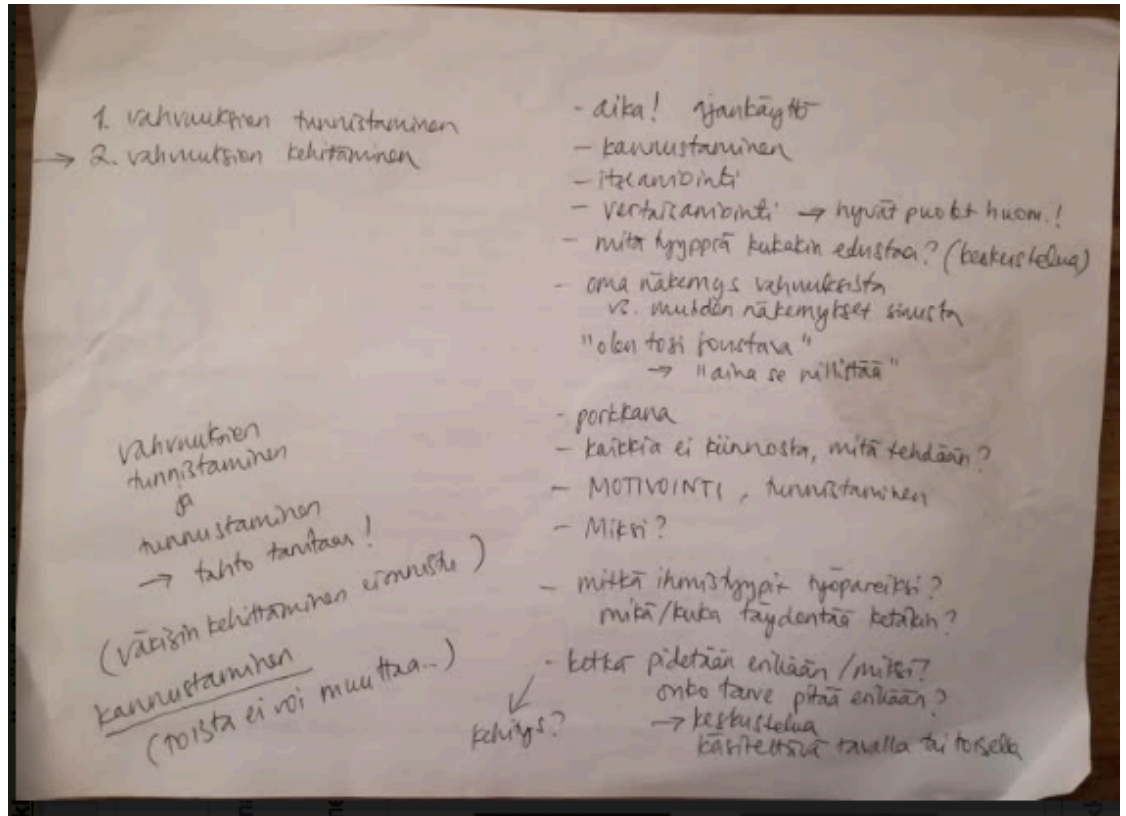
LIITE 4

Dare to Learn Canvas, ryhmä 2



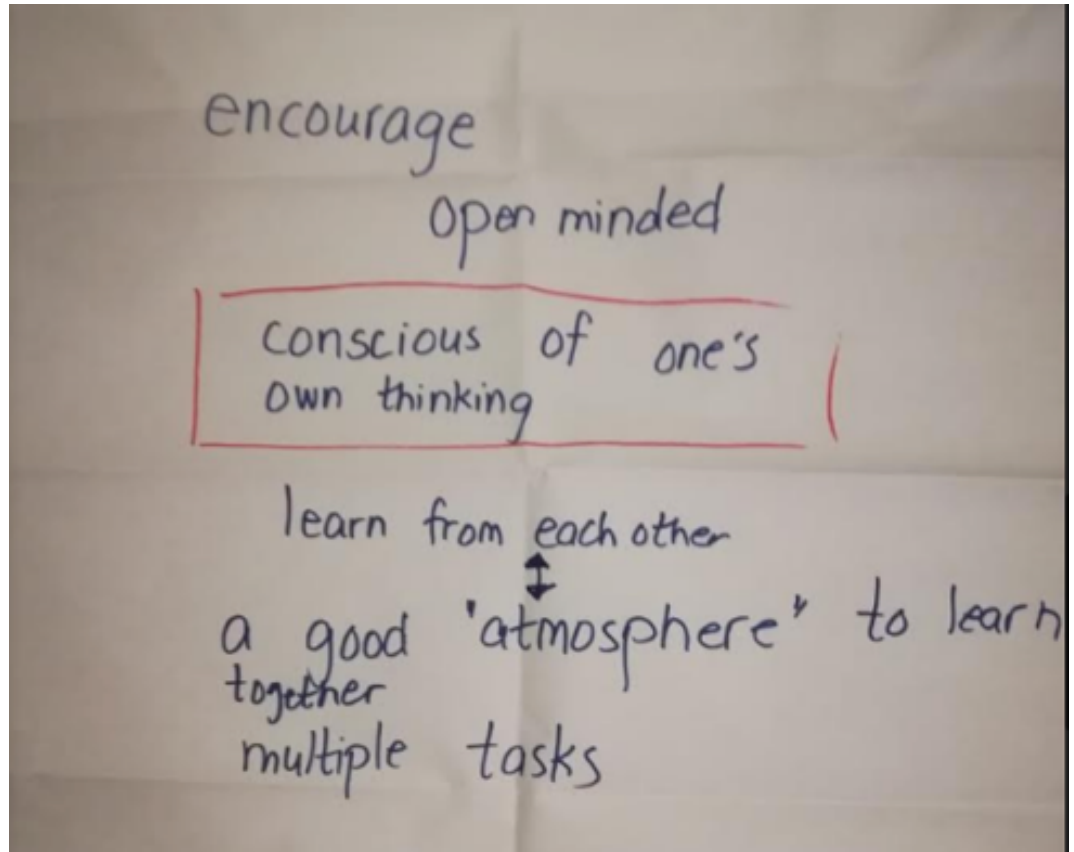
LIITE 5

Dare to Learn Canvas, ryhmä 3



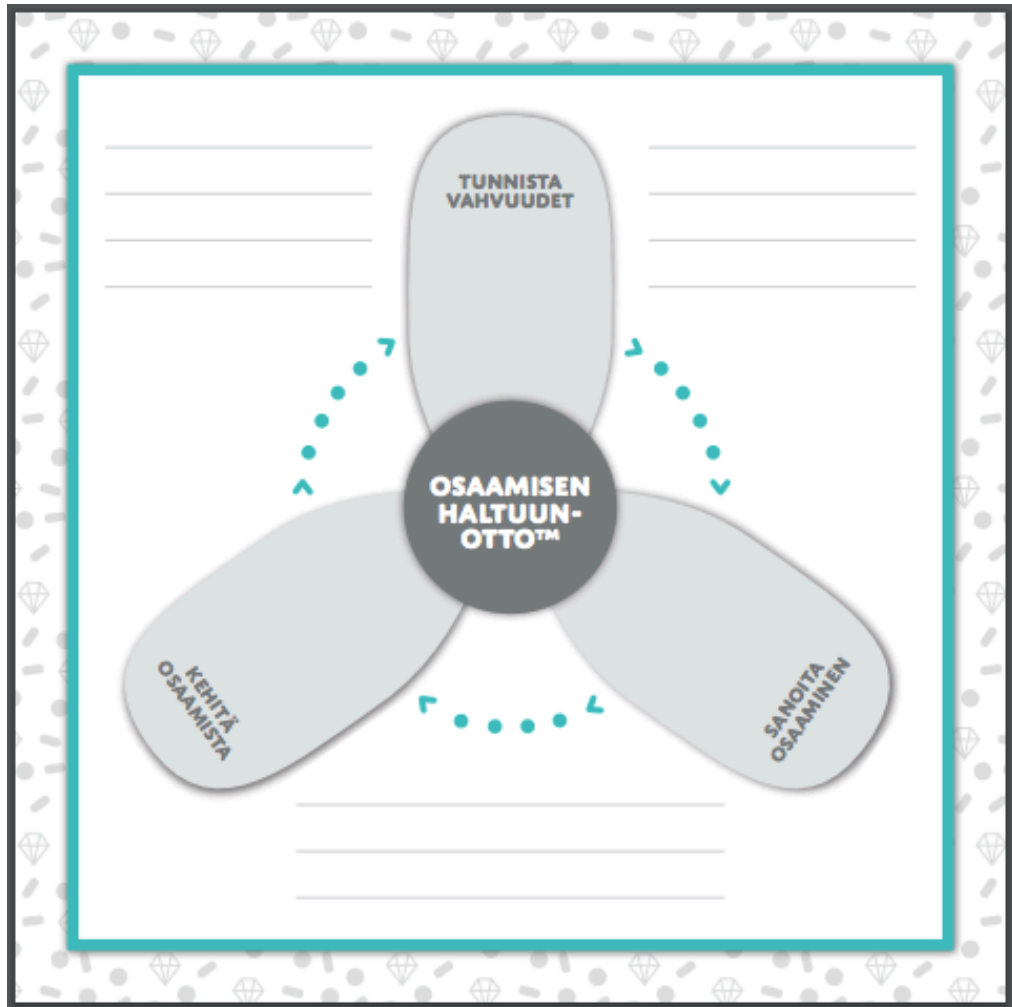
LIITE 6

Dare to Learn Canvas, ryhmä 4



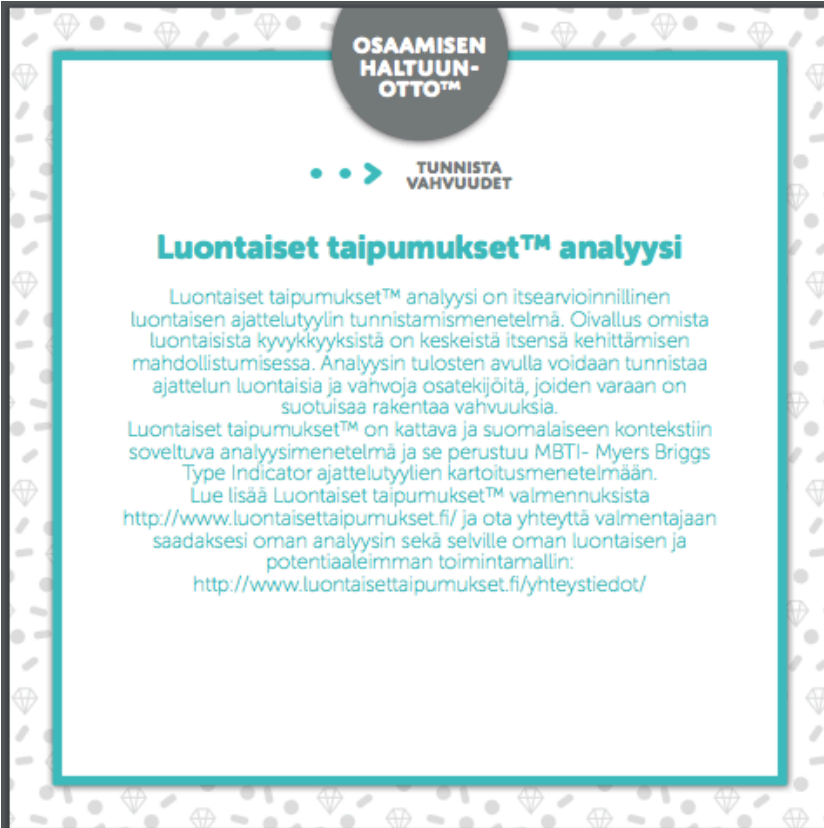
LIITE 7

Osaamisen haltuunoton spinneri™ –pelilauta



LIITE 8

Osaamisen haltuunoton spinneri™ –pelin tehtäväkortit



**OSAAMISEN
HALTUUN-
OTTO™**

• • > **TUNNISTA
VAHVUUDET**

Luontaiset taipumukset™ analyysi

Luontaiset taipumukset™ analyysi on itsearviointillinen luontaisen ajattelutyylin tunnistamismenetelmä. Oivallus omista luontaisista kyvykkyyksistä on keskeistä itsensä kehittämisen mahdollistumisessa. Analyysin tulosten avulla voidaan tunnistaa ajattelun luontaisia ja vahvoja osatekijöitä, joiden varaan on suotuisaa rakentaa vahvuuksia.

Luontaiset taipumukset™ on kattava ja suomalaiseseen kontekstiin soveltuva analyysimenetelmä ja se perustuu MBTI- Myers Briggs Type Indicator ajattelutyylien kartoitusmenetelmään.

Lue lisää Luontaiset taipumukset™ valmennuksista <http://www.luontaisetaipumukset.fi/> ja ota yhteyttä valmentajaan saadaksesi oman analyysin sekä selville oman luontaisen ja potentiaaleimman toimintamallin: <http://www.luontaisetaipumukset.fi/yhteystiedot/>

OSAAMISEN
HALTUUN-
OTTO™

• • > TUNNISTA
VAHVUUDET

Tee analyysi osoitteessa:
<https://www.viacharacter.org/www/>

Lue tuloksesi huolella ja ajatuksella läpi.
Mitä mieltä olet analyysisi tuloksista?

OSAAMISEN
HALTUUN-
OTTO™

• • > TUNNISTA
VAHVUUDET

**Kerää sanoja, jotka kuvaavat
osaamistasi tällä hetkellä.**

Palauta mieleen vahvuksistasi ja osaamistasi saamasi palaute.
Ilmainen sanapilvigeneraattori löytyy mm. osoitteesta:
<https://wordart.com/create>

Kouluttaminen Vuorovaikutus
Valmennus **Palvelumuotoilu** Volitio
Ammatillinen kasvu **Tavoitteellisuus**
Osaamisen kehittäminen
Osaamisen johtaminen

OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™

• • > TUNNISTA
VAHVUUDET

Arvioi omaa osaamista kustakin keskeisestä osaamisalueesta.

Kirjoita tyhjiin laatikoihin omia keskeisiä osaamisiasi. Tämän jälkeen yhdistä osaaminen sitä kuvaavaan taitotasoon viivalla. Mieti kehityskohteista tärkeimmät ja laadi itsellesi kehityssuunnitelma.

Kuinka ylläpidät vahvuuksia timanttisen taituruuden tasolla, mutta samalla kasvatat osaamista kehityskohteiden saralla?

Näitä taitoja minulla on ja tarvitsen

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Taitotasoni

Timanttinen
osaaja

Osaan,
suoritudun
itsenäisesti

Ohjattuna
onnistun

Alustava info
asiasta

OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™

• • > TUNNISTA
VAHVUUDET

Mieti mitä olet oppimassa ja mihin olet menossa?

Kirjoita itsellesi lupaus osaamisen tavoitteellisesta haltuunotosta, johon sitoudut allekirjoituksellasi.

OSAAMISEN HALTUUN-OTTO™

• • > SANOITA OSAAMINEN

SWOT

Tarkoituksena on miettiä nelikenttää osaamisperusteisesti. Apukysymyksinä voit käyttää seuraavia: Vahvuudet (strength): mitkä osaamisalueet ovat vahvuuksiasi? Heikkoudet (weaknesses): mitkä osaamisalueet ovat heikkouksiasi? Mahdollisuudet (opportunities): mitkä osaamisalueet ovat mahdollisuuksiasi? Uhat (threats): mitkä osaamisalueet ovat uhkakuva? Tämän jälkeen mieti mitkä osatekijät ovat kustakin lohkosta keskeisiä, mihin voit vaikuttaa ja miten sekä viimeiseksi mitkä osatekijät ovat asioita joihin et voi vaikuttaa, eli ne kannattaa unohtaa. Keskeisistä ja käsittelyyn otettavista teemoista saat kehityssuunnitelma, eli kuinka pystyt kehittämään niistä osaamisesi vahvuuksia ja mahdollisuuksia?

Vahvuudet	Heikkoudet	EN VOI VAIKUTTA UNOHDANI! ↑ ↓ VOIN VAIKUTTAI ↓ TÄMÄ ON TÄRKEÄ, KESKITÄ!
Mahdollisuudet	Uhat	

OSAAMISEN HALTUUN-OTTO™

• • > SANOITA OSAAMINEN

Kirjoita vapaata ajatuksen virtaa osaamisestasi päiväkirjamaisesti.

Apukysymyksinä voit käyttää seuraavaa listaa: Tällä viikolla huomasin osaavani..? Tartuin tilaisuuteen ja siinä onnistuin..? Opin ja oivalsin osaavani..? Toisin olisin voinut tehdä...? Tätä taitoa tarvitsen..? Haasteena ensiviikolle..? Tavoitteeni ensiviikolle on..?



OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™



SANOITA
OSAAMINEN

Kirjaa ruudukkoon ajatuksesi kustakin laatikosta aputekstien kautta.

Vastaamalla ruudukon kysymyksiin saat lisää tietoa osaamisen monimuotoisuudesta. Osaamisen muodostuu usein monien osatekijöiden summana, joten on tärkeää huomioida osaamisen kaikista näkökulmista.

	Käytössä	Unohtunut	Opittavaa	Lisättävää	Verkoston voima
Töissä	Mitä teen? Mitä osaan? Mitä osaamisista aktiivisesti käytän työssäni?	Minkä osaamisen olen unohtanut? Mitä osaamisista en ole viimeaikoina aktiivisesti käyttänyt?	Haluun / minun tarvitsee oppia lisää ammattialasta, työstä toimialasta?	Ylävitonen, kehu ja kiitos! Mitä osaamisistani on sanottu?	Ihmiset, joita tunnien, olen tavannut, joiden kanssa olen työskennellyt?
Vapaalla	Mitä teen? Mitä osaan? Mitä osaamisista aktiivisesti käytän vapaalla, esim. harrastukset, vapaaehtoisuus, järjestöt, yhdistykset	Taitoja, avuja joita olen elämäni aikana kerryttänyt, esim. harrastukset, jotka nyt ovat jääneet taka-alalle	Opittavia asioita, itsetuntemuksen kautta huomattuja kehityskohtia	Lähipiiriin, perheen ja ystävien kiitokset ja kehut	"Hiekkalaatikon" reunalla tavattuja henkilöitä

OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™



SANOITA
OSAAMINEN

Käsimalli on nopea ja tehokas tapa analysoida osaamista ja suoriutumista.

Jokaisella sormella on oma tehtävä: Peukku kuvaa filistä, eli ns. peukkubarometri. Etusormi kuvaa onnistumisia. Keskisormi kuvaa kohdattuja haasteita. Nimetön sitoutuneisuutta. Pikkurilli on sitten se "kirsikka kakun päällä" eli bonus, oivallus.



OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™

• • > KEHITÄ
OSAAMISTA

Reflektoi oppimaasi, osaamistasi, kokemaasi ja näkemääsi.

Peilaa niitä tavoitteisiin ja toimintatapoihisi. Käy kriittistäkin dialogia, jotta keskeiset kehitysalueet tulevat esiin. Ajatuksella "ei kehitystä ilman kipua". Vaikka nyt huomioidaan myös mokat ja virheet, tulee ne käsittää kehityksen mahdollistajina, ei epäonnistumisina. Reflektoinnin tueksi pyydä ja ota vastaan palautetta suoriutumisesi ja kehityksestäsi. Anna myös itse itsellesi palautetta. Vastaa palautteisiin rakentavasti, ratkaisukeskeisesti ja reflektoiden. Älä yritä kieltää kehityskohteita. Palautteen tulee perustua aitoihin havaintoihin.

OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™

• • > KEHITÄ
OSAAMISTA

Näe, koe ja opi.

Hanki ammattilainen, jonka työstä inspiroidut ja jolta uskot saavasi käytännön oppia osaamisesi kehittymiseen. Varjosta ja seuraa hänen työskentelyä, tee muistiinpanoja. Käy muistiinpanot läpi reflektoiden mitä uutta opit, mikä sinua puhutteli ja kiehtoi? Mitä taitoja tehtävissä tarvittiin ja mitä niistä on jo hallussa? Kirjaa ylös taidot joiden koet olevan vajavaisia. Laadi itsellesi haltuunotto-suunnitelma.

OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™

• • > KEHITÄ
OSAAMISTA

**Klikkaa itsesi nettiin osoitteeseen:
<https://www.gallupstrengthscenter.com/>**

GCS on sovellustyökalu osaamisen ja vahuuksien tunnistamiseen, mutta erityisesti menestyksen kehittämiseen ja tulevaisuuden haltuun haltuunottoon. GCS pohjautuu luontaisiin kyvykkyyksiin, mutta kehittämisen näkökulmasta. Tärkeää on osata reflektoida omaa osaamista tulevaisuusorientoituneesti ja tavoitteellisesti. Oma tili vahvistuu käytön myötä, joten se toimii erinomaisesti pitkäkestoisena osaamisen kehittämisen työkaluna.

OSAAMISEN HALTUUN- OTTO™

• • > KEHITÄ
OSAAMISTA

Mieti itseäsi houkutteleva aarre.

Määritä omat ankkurit, joihin haluat kiinnittyä ja joihin toivot tulevaisuudessa voivasi kiinnittyä. Mitä kykyjä, osaamista, vahvuutta tulet tarvitsemaan tulevalla matkalla? Listaa kiinnostavimmat yritykset, mieluisimmat tekemiset ja kiinnostavimmat tavoitteet. Mieti ja kirjaa ylös mitä tarvitset kehittymiseen



ENNEN

AIKANA

JÄLKEEN



LIITE 9

Osaamisen haltuunoton spinneri™ –pelin tyhjä vastauskortti

OSAAMISEN HALTUUN-OTTO™

• • ➤ TUNNISTA VAHVUUDET • • ➤ SANOITA OSAAMINEN • • ➤ KEHITÄ OSAAMISTA