

Motivaatio- ja Itsensä johtaminen -moduulien rakentaminen ”Skills4Life-Taidot elämään” hankkeelle

Joonna Vazana



Tekijä Joona Vazana	
Suuntautuminen Liikunnanohjaaja YAMK, valmennuksen koulutus	
Opinnäytetyön nimi Motivaatio- ja Itsensä johtaminen -moduulien rakentaminen "Skills4Life-Taidot elämään" hankkeelle	Sivumäärä + liitesivumäärä 52 + 39
<p>Tämä opinnäytetyö, Motivaatio- ja Itsensä johtaminen -moduulien rakentaminen "Skills4Life – Taidot elämään" liittyy laajempaan kokonaisuuteen Lapin urheiluopiston ja Lapin ammattikorkeakoulun välisessä yhteistyössä. Tämän yhteistyön laajempaan tarkoituksena on rakentaa 30 opintopisteen kokonaisuus taidon oppimisesta, koska puutteelliset liikuntataidot ovat yksi syy siihen, miksi ihmiset liikkuvat nykyään liian vähän. Puutteelliset liikuntataidot muodostavat paitsi henkisen esteen harrastuksen aloittamiselle, mutta myös lisäävät loukkaantumiseriskä. Hankkeen avulla nykytutkimukseen perustuvaa tietoa taidon oppimisesta voidaan hyödyntää paremmin liikunnassa ja urheilussa.</p> <p>Käsillä olevan kehittämistyön tavoitteena oli rakentaa tähän hankkeeseen 5 opintopisteen moduulit motivaatiosta sekä itsensä johtamisesta, jotka olisivat toteutettavissa etäopintoina openmoodle alustalla. Toimeksiannon mukaan moduulien oli tarkoitus sisältää teoretietoa ja tehtäviä motivaatiosta sekä itsensä johtamisesta. Moduulien ensisijaisena kohderyhmänä ovat valmentajat, ohjaajat, urheilijat sekä liikunta-alan opiskelijat.</p> <p>Kehittämistyö toteutettiin yhdessä Lapin Urheiluopiston sekä Lapin AMK:n asiantuntijoiden kanssa. Kehittämistyössä keskeisessä osassa on teoria motivaatiosta ja itsensä johtamisesta. Tätä teoriaosuutta käytettiin apuna sisältöjen rakentamisessa Skills4Life -verkkoympäristöön. Opintokokonaisuudet saatiin valmiiksi kesällä 2020, jonka jälkeen motivaatio sekä itsensä johtamisen -moduuleita on koekäytetty ja sen pohjalta kerätty palautetta.</p> <p>Työn tuotoksena syntyi viiden opintopisteen kokonaisuudet motivaatiosta sekä itsensä johtamisesta. Nämä opintokokonaisuudet ovat mahdollista toteuttaa täysin etänä openmoodlessa, mikä mahdollistaa opintojen suorittamisen ympäri Suomea tai ulkomailta. Työn tuotoksena tuli myös materiaalia, josta pystyy tulevaisuudessa rakentamaan koulutuksia, joissa hyödynnetään niin lähi- kuin etäopetusta.</p>	
Asiasanat motivaatio, itsensä johtaminen, sisäinen motivaatio, psyykkiset taidot	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Motivaatio.....	3
2.1	Suoritusmotivaatioteoria.....	4
2.2	Tavoiteorientaatio	5
2.3	Big Five persoonallisuusteoria	5
2.4	Maslowin tarvehierarkia sekä itsemääräämisteoria	7
2.5	Motivaatioilmasto	10
3	Itsensä johtaminen Oy Minä Ab-mallin avulla	13
3.1	Arvot toimivat elämämme majakkana.....	16
3.2	Tavoitteen asettelu.....	17
3.3	Mieli	19
3.4	Tunteet	23
3.5	Toimitusjohtaja.....	26
4	Työn tavoite	28
5	Työn menetelmät	30
6	Työn vaiheet	31
6.1	Hankkeen aloitus sekä tutustuminen.....	31
6.2	Teoriatiedon läpikäyminen	33
6.3	Moduulien rakentaminen.....	35
6.4	Moduulien testaaminen.....	36
7	Työn tulokset.....	37
7.1	Motivaatiomoduli	40
7.2	Itsensä johtaminen -moduuli	41
8	Pohdinta.....	45
	Lähdeluettelo	49
	Liitteet.....	1
	Liite 1. Openmoodlen näkymä opiskelijalle.....	1
	Liite 2. Motivaatiomodulin kokonaisuus	3
	Liite 3. Itsensä johtaminen -moduulin kokonaisuus.....	5
	Liite 4. Motivaatiomodulin osaamistavoitteet sekä suoritusohjeet	7
	Liite 5. Itsensä johtaminen -moduulin osaamistavoitteet sekä suoritusohjeet	8
	Liite 6. Orientaatio tehtävä motivaatiomodulissa.....	9
	Liite 7. Esimerkki osion rakenteesta. Motivaatiomoduli. Osio 1. Mistä motivaatio muodostuu?	10
	Liite 8. Palaute kysely moduulista	20
	Liite 9. Motivaatiomodulista saatu palaute.	22

Liite 10. Itsensä johtaminen -moduulista saatu palaute	36
--	----

1 Johdanto

Toimin Lapin Urheiluopistolla psyykkisen valmennuksen koordinaattorina ja sain syyskuussa 2019 toimeksiannon työnantajan Lapin Urheiluopisto Santasportin puolelta osallistua Lapin AMK:n kanssa toteutettavaan Skills4Life – Taidot elämään yhteishankkeeseen. ”Skills4Life - Taidot elämään” on hanke, jonka tarkoituksena on luoda digitalisaatiota hyödyntävä taidon oppimisen koulutuskokonaisuus. Modulaarinen koulutuskokonaisuus on kokonaislaajuudeltaan 30 opintopistettä (ECTS) ja se voidaan toteuttaa kohderyhmälähtöisesti eri kokoisissa moduuleissa. Opiskelu tapahtuu pääosin verkkoympäristössä.” (Lapin ammattikorkeakoulu 2019). ”Tämän hankkeen yleisenä tavoitteena on luoda perusteltu ja luotettava osaamispohja pitkäjänteiselle ja kestäväälle taidon osaamiskeskittymän toiminnalle. Taito-osaamisen lisääntymisen myötä kehittyvät uudet toimintatavat ja siltä pohjalta mahdollistuvat tulevaisuudessa myös uudet taito-osaamista hyödyntävät palvelu- ja liiketoiminnot”. (Lapin ammattikorkeakoulu 2019).

Hankkeen keskeisenä kohderyhmänä ovat liikunta-alan ammattilaiset, kuten ohjaajat ja valmentajat. Moduulit sopivat myös opettajille, liikunta- sekä kasvatusalan opiskelijoille ja urheilijoille eli sisältö toimii kaikille, jotka ovat kiinnostuneita taidon oppimisesta. Yhtenä keskeisenä kohderyhmänä toimivat ns. ”taitomanagerit”, joita on tarkoitus aloittaa kouluttamaan hankkeen tuotoksen kautta. ”Taitomanagerien tehtävänä on soveltaa saatua taidon oppimisen teoriaa omiin toimintaympäristöihinsä. Koulutuskokonaisuudessa saadun osaamisen kautta taitomanagerit toimivat taito-osaamisen asiantuntijoina omissa toimintaympäristöissään jalkauttaen taito-osaamisen teoriaa sekä soveltaen ja kehittäen uusien innovaatioiden kautta uusia taidon oppimisen toimintamalleja.” (Lapin ammattikorkeakoulu 2019). Viime vuosina lajit ovat alkaneet hyödyntämään valmennuksessa taitovalmennukseen erikoistuneita valmentajia, mihin taitomanagereita aletaan kouluttamaan. Taitomanagereilla on keskeinen rooli kehittää taidon opettamista omassa ympäristössään ja näin viedä koulutuksen sisältöjä käytäntöön. Taitomanagereiksi voi kouluttautua liikunta-alan ammattilaiset. Taitomanagerien koulutus tulee pitämään sisällään lähi- ja verkko-opintoja sekä aidoissa työelämän toimintaympäristöissä tapahtuvaa osaamisen jalkauttamista.

Työelämän kehittämistehtävä kuuluu isompaan kokonaisuuteen rakentaa 30 opintopisteen opintokokonaisuus taito- ja valmennuksesta. Työn tehtävänä on rakentaa motivaatio- ja itsensä johtamisen -moduulit yhdessä valmentaja Anniina Ruokasen kanssa, joka työskentelee myös Lapin Urheiluopistolla. Työssä tullaan käsittelemään motivaatiota interactional view -näkökulmasta, jonka mukaan ihmisen motivoitumiseen vaikuttaa luonteenpiirteet sekä tilannetekijät (Weinberg & Gould 2019, 55). Keskeisinä teorioina motivaatiosta ovat suoritusmotivaatioteoria sekä itsemääräämisteoria. Itsensä johtamisen -osio perustuu vahvasti Pentti Sydänmaanlakan Oy Minä Ab-malliin (Sydänmaanlakka 2017, 29) ja sen purkamiseen, jota tullaan syventämään erilaisilla teorioilla esimerkiksi tunteiden säätelyssä Grossin tunteiden säätelyn prosessimallin kautta.

Työn tilaajana toimii Lapin Urheiluopisto. Hankkeen ja sitä kautta tämän kehittämistehtävän tarkoituksena on lisätä valmentajien osaamista taito- ja valmennuksesta ja sitä kautta vahvistaa valmennusosaamista. Työelämän kehittämistehtävän tärkeimmät tavoitteet ovat muodostaa kaksi moduulia, joita voi toteuttaa sellaisena tai esimerkiksi osana ammattikorkeakoulun vapaasti valittavia opintoja. Työelämän kehittämistehtävän tavoitteena on luoda Lapin ammattikorkeakoululle sekä Lapin Urheiluopistolle kaksi viiden opintopisteen opintokokonaisuutta, jotka käsittelevät motivaatiota sekä itsensä johtamista. Opintokokonaisuudet tullaan toteuttamaan openmoodle -alustalle.

2 Motivaatio

Motivaatio on kaiken toiminnan perusta. Salmela-Aron ja Nurmen (2002, 10) mukaan motivaatiopsykologiaa tarkastellessa peruskysymyksenä on miksi, jolla pyritään selittämään taustalla olevia syitä tietynlaiselle toiminnalle ja ajattelulle. Esimerkiksi miksi joku käy hiihtämässä viikoittain ja toinen taas kuoro harjoituksissa. Nämä syyt ovat monesti tiedostamattomia. Motivaation tehtävänä on toimia energian lähteenä sekä suunnata ja säädellä ihmisen käyttäytymistä. Motivaatiolla selitetään käyttäytymisen suuntaa (direction of effort) sekä voimakkuutta (intensity of effort). (Weinberg & Gould 2019, 54). Käyttäytymisen suunnassa pyritään selittämään, mitkä ovat toiminnan tavoitteet ja miksi tehdään tiettyjä valintoja, kuten miksi henkilö käy töissä. Käyttäytymisen voimakkuus selittää, kuinka paljon henkilö panostaa tiettyyn tehtävään tavoitteen saavuttamiseksi, kuten esimerkiksi tekeekö henkilö töissä parhaansa. (Liukkonen 2017, 31; Salmela-Aro & Nurmi 2002, 10-11).

Motivaatiotutkimuksessa painotetaan interactional view -näkökulmaa, jossa motivaation muodostumiseen vaikuttaa henkilön luonteenpiirteet sekä tilanne eli sosiaalinen ympäristö ja näiden välinen vuorovaikutus (Weinberg & Gould 2019, 55). Henkilön luonteenpiirteet koostuvat persoonallisuudesta, tavoiteorientaatiosta, tarpeista sekä tavoitteista. Tilannetekijät koostuvat johtamistyylistä sekä toiminnan kiinnostavuudesta, joihin tullaan tutustumaan enemmän motivaatioilmaston kautta (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 23; Weinberg & Gould 2019, 55). Persoonallisuutta voidaan analysoida useilla erilaisilla menetelmillä, mutta yksi teoria on Big Five, joka perustuu yleisesti hyväksytyyn persoonallisuudenpiirreteoriaan sekä ns. viiteen peruspiirteeseen. Viiteen peruspiirteeseen perustuvaa persoonallisuuden mittaamenetelmää pidetään erittäin luotettavana. (Heikkinen 2007, 28). Teorian avulla persoonallisuuden piirteiden tunnistamiseen on luotu testejä, joita voi hyödyntää muutkin kuin psykologit. Tavoiteorientaatio voidaan jakaa ego- ja tehtäväorientoituneisuuteen, joihin tutustutaan tarkemmin myöhemmissä luvuissa. Tarpeissa keskeisenä vallitsevina teorioina toimivat Maslowin tarvehierarkkia, Decin ja Ryanin itsemääräämisteoria sekä McClellandin suoritusmotivaatioteoria.

2.1 Suoritusmotivaatioteoria

Weinbergin ja Gouldin (2017, 63) mukaan suoritusmotivaatiota selitetään viidellä eri teorialla, jotka selittävät mikä ihmisiä motivoi. Tässä työssä käsitellään kolmea niistä: tavoiteorientaatiota (Achievement Goal theory), suoriutumistarveteoriaa (Need Achievement theory) ja itsemääräämisteoriam (Self-determination theory). Työn ulkopuolelle jäävät attribuutio teoria (Attribution theory) sekä pätevyysmotivaatioteoria (Competence Motivation theory). (Weinberg & Gould 2017, 63).

Suoritusmotivaatioteoria selittää käyttäytymistä, joka tapahtuu suoriutumistilanteissa ja jossa on mahdollisuus joko onnistua tai epäonnistua, kuten kuinka paljon henkilö haluaa saavuttaa tavoitteen, voittaa esteet tai hallita tietyn taidon (Liukkonen 2017, 37). Suoritusmotivaatioteorian mukaan päämääränä suoritustilanteissa on pätevyyden osoittaminen joko tehtävä- tai ego-suuntautuneesti riippuen ihmisen tavoiteperspektiivistä (tavoiteorientaatio). Suoritusmotivaatioteorian mukaan onnistumisodotuksilla ja onnistumisarvoilla on suuri merkitys motivaation syntymisen kannalta: Mitä suurempi todennäköisyys onnistua, niin sitä pienempi on onnistumisen arvo, kun taas mitä pienempi todennäköisyys onnistua niin sitä suurempi on onnistumisen arvo. Suoritusmotivaatio ilmenee monilla elämän osa-alueilla kuten urheilussa, työelämässä ja koulumaailmassa (Weinberg & Gould 2017, 63-64).

Suoritusmotivaatiolla vaikutetaan toiminnan intensiteettiin, toimintaan sitoutumiseen, tehtävien valintaan sekä periksiantamattomuuteen. Toiminnan intensiteetillä kuvataan, kuinka paljon henkilö yrittää ja panostaa tavoitteen saavuttamiseen. Esimerkiksi, kuinka urheilija ponnistelee harjoituksen aikana. Toiminnan sitoutumisella kuvataan, kuinka voimakkaasti sitoudutaan tehtävään, esim. miten usein harjoitellaan. Tehtävien valinnalla kuvataan sitä, kuinka haasteellisia tehtäviä valitaan. Periksiantamattomuudella kuvataan sitä että, yritetäänkö kovemmin paineen alla sekä sisukkuutta suorituksen aikana. (Weinberg & Gould 2017, 64). Nämä asiat määrittävät kuinka laadukkaasti suoriudutaan tehtävästä (Liukkonen 2017, 31).

2.2 Tavoiteorientaatio

Liukkosen (2017, 48) mukaan kaikessa suoritusperusteisessa toiminnassa, kuten urheilussa, pääasiallinen toiminnan motiivi on viime kädessä pätevyden kokeminen. Suoritusmotivaation kannalta voidaan pitää olennaisena tekijänä koettua pätevyyttä ja sen arvioinnin kriteerejä. Suoritustilanteessa hallitsee kaksi tavoiteorientaatiota: tehtävä- ja ego-suuntautuneisuus. Tavoiteorientaatio määrää miten menestys koetaan ja pätevyys arvioidaan. Tietyissä tilanteissa voi olla mukana molempia orientaatioita, mutta ihmisillä yleensä toinen suuntautuneisuus on vahvempi. (Weinberg & Gould 2017, 66-67).

Tehtäväsuuntautunut ihminen on enemmän suuntautunut omien taitojen vahvistamiseen ja parantamiseen sekä itsensä kehittämiseen. Pätevyden tunne syntyy henkilökohtaisen suorituksen parantamisen kautta. Tehtäväsuuntautuneet ihmiset näkevät epäonnistumiset hyödyllisinä oppimiskokemuksina ja uskaltavat valita haastavia tehtäviä. He ovat sisukkaita kohdatessaan esteitä sekä kehittyvät parhaiten ilmapiirissä, jossa kilpailu ei ole niin isossa roolissa. Ego-suuntautunut ihminen on enemmän suuntautunut kilpailuun ja vertailuun. Pätevyden tunne määräytyy pelaamalla itseä muihin ja on yhteydessä suorituksen sosiaaliseen vertailuun: vaikka suoritus olisi hyvä, mutta hän pärjäsi huonommin muihin nähden, ei pätevyden tunnetta synny. Ego-suuntautunut ihminen valitsee helppoja tai liian vaikeita tehtäviä varmistaakseen onnistumisen tai selittääkseen epäonnistumisen sekä luovuttaa helposti kohdatessaan esteitä. Tällaiset ihmiset kehittyvät parhaiten kilpailuhenkisessä ilmapiirissä. (Weinberg & Gould 2017, 67).

2.3 Big Five persoonallisuusteoria

Persoonallisuutta voidaan lähestyä monella eri tavalla. Tässä opinnäytetyössä tullaan lähestymään sitä viiden suuren persoonallisuuden piirteen näkökulmasta, joka tunnetaan nimellä "Big Five". Nämä piirteet ovat avoimuus, ekstroversio (ulospäinsuuntautuneisuus), neuroottisuus, sovinnollisuus sekä tunnollisuus. Piirteet kuvaavat eroja ihmisten välillä (esim. toinen viihtyy enemmän porukassa ja toinen taas enemmän yksin). Piirteissä on kyse siitä, mikä taipumus ihmisellä on reagoida tilanteisiin pidemmällä aikavälillä eli niin sanotut keskimääräiset käyttäytymistaipumukset. (Savolainen 2012, 12-15).

Avoimuudella kuvataan uteliaisuutta, kiinnostumista uusista asioista sekä avoimuutta ajattelussa. Alapiirteitä voivat olla haaveellisuus, taiteellisuus, tunteellisuus, joustavuus sekä suvaitsevaisuus. Avoimuusjatkumon toisessa päässä olevat ihmiset suosivat turvallisuutta ja rutiineja sekä pidättäytymistä tutuissa tavoissa ja ympäristöissä. He eivät ole juurikaan kiinnostuneita abstrakteista asioista. (Heikkinen 2007, 32-33; Savolainen 2012, 15). Ekstroversiolla kuvataan sitä, onko ihminen enemmän ekstrovertti (ulospäinsuuntautunut) vai introvertti (sisäänpäin kääntynyt). Ekstrovertti saa energiaa ihmisistä ja tutustuu mielellään uusiin ihmisiin. He työskentelevät hyvin ryhmissä ja ovat optimistisia sekä innostuneita. Alapiirteinä voivat olla lämminhenkisyys, itsevarmuus, aktiivisuus sekä iloisuus. Piirretyypin toisessa äärilaidassa on introvertti, joka viihtyy mielellään yksin tai pienessä ryhmässä ja voivat tuntea olonsa epämukavaksi isoissa ryhmissä. Introvertti saattaa vaikuttaa pidättäytyväiseltä sekä ujoilta. (Heikkinen 2007, 30, 32-33; Savolainen 2012, 12).

Neuroottisuus persoonallisuuden piirteenä kuvaa taipumusta kokea kielteisiä tunteita. Sen alapiirteinä voivat olla ahdistuneisuus, vihamielisyys, alakuloisuus, alemmuudentuntoisuus sekä impulsiivisuus. Neuroottisuusjatkumon toisessa päässä on tunne-elämän tasapainoisuus, harkitsevaisuus sekä maltillisuus. (Heikkinen 2007, 32; Savolainen 2012, 14). Sovinnollisuudella kuvataan yksilön suhtautumista ja kykyä mukautua toisen ihmisten tunteisiin. Korkean sovinnollisuuden ihmiset ovat ymmärtäväisiä sekä suvaitsevia toisia ihmisiä kohtaan. Alapiirteinä voivat olla luottamus, mukautuvaisuus, vaatimattomuus sekä herkkätunteisuus. Sovinnollisuuden toisessa äärilaidassa on henkilöt, jotka hangoittelevat vastaan, ovat vihamielesisiä sekä heillä on vaikeuksia eläytyä muiden ihmisten tilanteisiin. (Heikkinen 2007, 31; Savolainen 2012, 13-14).

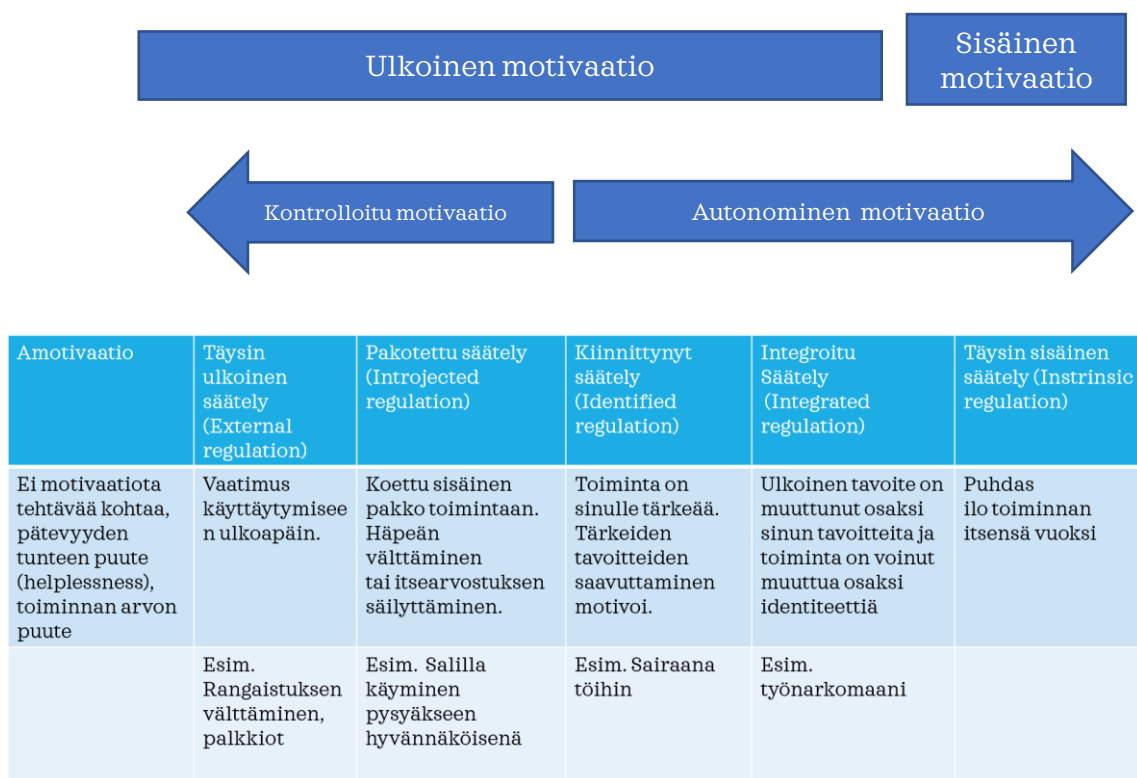
Tunnollisuudella kuvataan järjestelmällisyyttä, suunnitelmallisuutta ja päättäväisyyttä. Tunnolliseen ihmiseen voi luottaa, sillä hän toimii niin kuin sovitaan. Kurinalaisena tyyppinä hän työskentelee järjestelmällisesti tavoitteidensa saavuttamiseksi. Äärimmillen vietyä tunnollisuus saattaa näyttäytyä perfektionismina sekä työriippuvuutena. Tunnollisuuden alapiirteinä voivat olla kyvykkyys, järjestelmällisyys, velvollisuudentuntoisuus, päämääräsuuntautuneisuus, itsekuri sekä harkitsevaisuus. Epätunnollisen ihmisen on vaikea noudattaa sovittuja aikatauluja ja hän on epäjärjestelmällinen sekä epäluotettava. (Heikkinen 2007, 31-32; Savolainen 2012, 14).

2.4 Maslowin tarvehierarkia sekä itsemääräämisteoria

Ihmisen toimintaa ohjaa monet tarpeet, joiden kautta etsitään elämälleen tarkoitusta ja mielekkyyttä. Tarpeet ovat sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, jotka saavat ihmisen toimimaan. Maslowin tarvehierarkia on tunnetuin yksilön tarpeiden luokittelu. Maslow jakaa yksilön tarpeet viiteen ryhmään, jotka ovat fysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Tarvehierarkialla selvitetään mitä ihminen tarvitsee, eikä miten ihminen toteuttaa näitä asioita. Nykypäivän vahvana tarveteorian pidetään itsemääräämisteorian psykologisia perustarpeita (autonomisuus, pätevyys ja yhteenkuuluvuus). (Liukkonen 2017, 33-34).

Richard Ryan ja Edward Deci loivat teorian 1985, joka paneutuu ihmisen motivaatioon, psykologisen kasvuun ja hyvinvointiin. Teoria on kehittynyt viimeisten vuosikymmenten aikana erilaisten miniteorioiden muodossa. (Arajärvi & Thesleff 2020, 299-300).

Miniteorioista tässä työssä käsitellään motivaatiojatkumoa (kuvio 1) sekä psykologisia perustarpeita.



Kuvio 1. Motivaatiojatkumo (mukaillen Arajärvi & Thesleff 2020; Ryan & Deci 2018)

Nykypäivänä sisäinen ja ulkoinen motivaatio nähdään moniulotteisena jatkumona (kuvio 1). Motivaation laatu paranee mitä enemmän jänalla kuljetaan sisäistä motivaatiota kohti. Esimerkiksi harjoittelun sitoutumisaste kasvaa mitä enemmän urheilijan motivaatio on sisäisen motivaation puolella. Ulkoinen ja sisäinen motivaatio eivät ole kuitenkaan toisiaan poissulkevia janan ääripäässä olevia motivaation muotoja. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 16-17).

Sisäinen motivaatio voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, jotka vaikuttavat motivaatioon: 1. Tietäminen ja ymmärtäminen, jossa tehtävän kautta saatu oppiminen ja oivaltaminen motivoi, 2. Jonkin saavuttaminen, menestyminen tehtävässä, jossa uusien asioiden luominen ja esimerkiksi haastavan taidon hallitseminen motivoi. 3, Stimulaation kokeminen, jossa nautinnon tunteminen, hauskuus, jännitys tehtävän tekemisessä motivoi. (Arajärvi & Thesleff 2020, 295). Mielenkiintoista on, että ulkoiset palkkiot ja paineet heikentävät sisäistä motivaatiota, vaikka yksilö pitäisikin palkkion saamisesta (Vasalampi 2017).

Varhaislapsuuden jälkeen ulkoinen motivaatio ottaa enemmän ja enemmän valtaa ihmisen elämässä. Lapset ovat luonnostaan sisäisesti motivoituneita tutkimaan maailmaa ja oppimaan. (Vasalampi 2017). Sisäisen motivaation lasku tutkimusten mukaan johtuu aikuisten yrittämisestä motivoida lapsia kontrollinomaisten toimien kautta, kuten palkintojen, arviointien ja määräaikojen kautta. Kuten kuviossa 1 näkyy, ulkoista motivaatiota on neljää eri tyyppiä: täysin ulkoinen säätely, pakotettu säätely, kiinnittynyt säätely sekä integroitu säätely. Tyypit on laitettu järjestykseen niiden sisältävän autonomian määrän mukaan. Täysin ulkoinen säätely sisältää vähiten autonomiaa, kun taas integroidussa säätelyssä on näistä vahvimmin mukana autonomia eli itseohjautuvuus. Ulkoisesti säädely käyttäytyminen edesauttaa huonoa suoriutumista tehtävistä sekä heikentää yleistä hyvinvointia. (Deci & Ryan 2018, 184-185).

Amotivaatio on jatkumon ulkopuolella oleva tärkeä motivaation muoto. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio sisältävät aikomuksen toimia. Amotivoitunut ihminen ei taas aio toimia asian suhteen ollenkaan. Amotivaatio voi johtua pätevyiden tunteen puuttumisesta tai kiinnostuksen puutteesta tehtävää kohtaan. Pätevyiden tunteen puuttumisessa henkilö tuntee olevansa epäpätevä suorittamaan tehtävää, eikä usko, että hänen toimintansa

johtaisi haluttuun lopputulokseen. Kiinnostuksen puutteessa tehtävää kohtaan, tehtävällä ei ole henkilölle mitään arvoa tai hyötyä. (Deci & Ryan 2018, 190-191).

Psykologiset perustarpeet itsemääräämisteoriassa koostuvat kolmesta tarpeesta, jotka ovat pätevyyden, autonomisuuden sekä yhteenkuuluvuuden tunne (Vasalampi 2017). Nämä ovat merkittäviä tekijöitä sisäisen motivaation synnyssä ja sitä kautta ihmisen hyvinvoinnissa. Koetun pätevyyden tunteella tarkoitetaan urheilijan luottamusta omiin kykyihinsä. Jos ihminen kokee olevansa hyvä siinä mitä tekee ja pystyvänsä kontrolloimaan tekemisensä lopputulosta, hän voi kokea pätevyytensä kyseisessä asiassa hyväksi. Koettu pätevyys on yhteydessä itsearvostukseen, joka on persoonallisuuden kulmakivi. Koetun pätevyyden vahvistamiseksi kannattaa tukea itsevertailua, yrittämistä ja uuden oppimista normatiivisen vertailun sijaan. (Liukkonen 2017, 46).

Koetulla autonomian tunteella tarkoitetaan sitä, missä määrin ihminen kokee, että hänellä on mahdollisuus tehdä valintoja päivittäisessä elämässä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, kuinka paljon henkilö saa osallistua omaan toimintaan (opiskelu, urheilu, työn tekeminen jne.) liittyviin päätöksiin ja ratkaisuihin. Autonomian kokemukset ovat erittäin merkittäviä motivoitumisen kannalta. Motivaation säilymisessä on tärkeää, että ihmiselle muodostuu kokemus, että hän todella on mukana päättämässä yhteisistä asioista, kuten joukkueen tavoitteista. Ylhäältä alaspäin toteutettava päätöksenteko heikentää motivaatiota pitkällä aikavälillä. Yhteenkuuluvuuden tunteella tarkoitetaan yksilön sidettä niihin ryhmiin, minkä kanssa hän toimii päivittäin (harjoitusryhmä, joukkue, työpaikan tiimi jne.). Ryhmien sisällä on usein kilpailuasetelmia, jotka saattavat hajottaa yhteishenkeä ja aiheuttaa klikkiytymistä. Yhteenkuuluvuuden tunnetta pystyy tukemaan tutustuttamalla ihmisiä toisiinsa, jota voidaan vahvistaa yhteisten hengennostatus tapahtumien avulla kuten seikkailuilla, saunailloilla sekä erilaisilla tehtävillä. Yhteenkuuluvuuden kokemukset ovat merkittäviä motivaation lähteitä. (Deci & Ryan 2018, 184-191; Liukkonen 2017, 43-48).

Vasalammen (2017) mukaan psykologisten perustarpeiden tyydyttäminen on keino, jonka kautta yksilö sisäistää ulkoisia motiiveja. Erityisen olennaista motiivien sisäistymiselle on yhteenkuuluvuuden tunteen tyydyttäminen. Esimerkiksi lapsi sisäistää kouluun liittyvät tavat ja säännöt helpommin, jos hän kokee kuuluvansa kouluyhteisöön. Pystyvyyden tunteen tyydyttämisessä tulee ulkopuolelta tulleiden tehtävien olla sopivan haastavia.

Jotta ulkoiset motiivit voidaan sulauttaa omiksi, tulee yksilön yhteenkuuluvuuden tunteen ja pätevyys tunteen lisäksi toiminnassa olla valinnanvapaus ja omaehtoisuus ilman sosiaalista painetta. (Arajärvi & Thesleff 2020, 299-300; Vasalampi 2017).

2.5 Motivaatioilmasto

Vuorovaikutustilanteissa motivaation syntymiselle tärkeä taustatekijä on ilmapiiri. Myös valmentaja ja opettaja voi toiminnallaan edistää motivaatiolle suotuisaa ilmapiiriä. Liukkosen (2017, 51) mukaan ”motivaatioilmastolla tarkoitetaan toiminnan yksilöllistä ja kokemuksellista sosioemotionaalista ilmapiiriä oppimisen, viihtymisen, psyykkisen hyvinvoinnin ja ennen kaikkea sisäisen motivaation edistämisen näkökulmasta”. Motivaatioilmaston muodostumiseen vaikuttaa kaikki ryhmän johtajan tekemät ratkaisut, esimerkiksi kuinka toiminta organisoidaan, kuinka erilaisia ryhmittelyjä toteutetaan ja kuinka toimintaa arvioidaan. Motivaatioilmasto ohjaa toiminnan tavoitteita ja siinä voi korostua joko ego- tai tehtäväsuuntautuneisuus (Liukkonen & Jaakkola 2012, 57). Suuntautuvuudet eivät ole toistensa vastakohtia, vaan tietyissä tilanteissa voi korostaa toista. Kuitenkin tehtäväsuuntautuneisuutta ilmapiiriä tulisi suosia, koska se on tutkimusten mukaan motivaation kannalta suotuisa. Tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa pyritään suorittajan omien taitojen kehittämiseen ja oppimisprosessin merkitys korostuu suhteessa itse suoritukseen. Ego-suuntautuneessa motivaatioilmastossa taas omaa suoritusta verrataan muiden suoritukseen. Yksinomaan ego-suuntautunut motivaatioilmasto voi olla monin tavoin haitallista. Se muun muassa heikentää yksilöiden halua ponnistella tehtävän suhteen. Motivaatioilmasto on suorassa yhteydessä yksilön tavoiteorientaation muodostumiseen. Esimerkiksi, jos vanhemmat kysyvät lapselta ensimmäisenä, että ”Voititko?”, he viestivät kilpailamisen sekä pärjäämisen merkitystä eli tukevat ego-suuntautuneisuutta. Ryhmän jäsenten vahva yhtenäinen tavoiteorientaatio heijastuu myös motivaatioilmastoon. (Arajärvi & Thesleff 2020, 313-314; Liukkonen 2017, 51).

Yksi tapa tarkastella motivaatioilmastoa on TARGET- malli, jossa tarkastellaan motivaatioilmaston ego- ja tehtäväsuuntautuneita piirteitä kuuden kohdan kautta (Rovio, Lintunen & Salmi 2009, 234). Malli on alun perin kehitetty koulumaailmaan ja sitten muokattu urheiluvalmennukseen. Tekijöihin vaikuttamalla on mahdollisuus vaikuttaa motivaatioilmaston kehittymiseen. Nämä kuusi kohtaa ovat tehtävä, auktoriteetti, ryhmittely, palkitseminen, arviointi sekä ajankäyttö. Liukkosen (2017, 55) mukaan ego-

suuntautuneessa motivaatioilmastossa tehtävä on kaikilla sama, auktoriteetti on hyvin paljon ylhäältä johdettua ja kontrolloivaa, ryhmittelyssä jakaudutaan kilpailullisiin tehtäviin, palkitseminen on julkista ja keskinäistä vertailua tukevaa, arvioinnissa keskitytään ”oikeaan suoritukseen” eikä niin huomioida kehittymistä sekä ajankäyttö on rajattua ja aikaa käytetään enemmän parhaiden tukemiseen. Tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa tehtävät ovat eriytettyjä taitotason mukaan. Esimerkiksi voimistelun tunnilla samaan aikaan osa voi harjoitella lentokuperkeikkaa, kun taas taitavimmat voivat harjoitella jo voltia. Auktoriteetissa tuetaan urheilijan autonomisuutta, vastuullisuutta sekä valinnan mahdollisuutta, jolloin valmentaja ei enää ”ylhäältä” käsin johda ryhmää. Ryhmittelyssä korostetaan yhteistoiminnallisuutta ja pyritään sekoittamaan ryhmää mahdollisimman paljon, jotta kaikki olisivat tekemisessä keskenään. Tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa palkitseminen perustuu yksilön kehittymiseen, kuten kun urheilija kehittyy, niin valmentaja vahvistaa onnistumisen tunnetta esim. positiivisella palautteella. Arviointi on yksityistä ja yksilöllistä eli jokaisen suoritusta arvioidaan henkilökohtaisella tasolla eikä vertailla muihin. Ajankäytöllisesti oppimis- ja suoritus aika on joustavaa, kuten esimerkiksi fysiikkatesteissä suoritusmäärää ei ole rajattu. (Liukkonen 2017, 55).

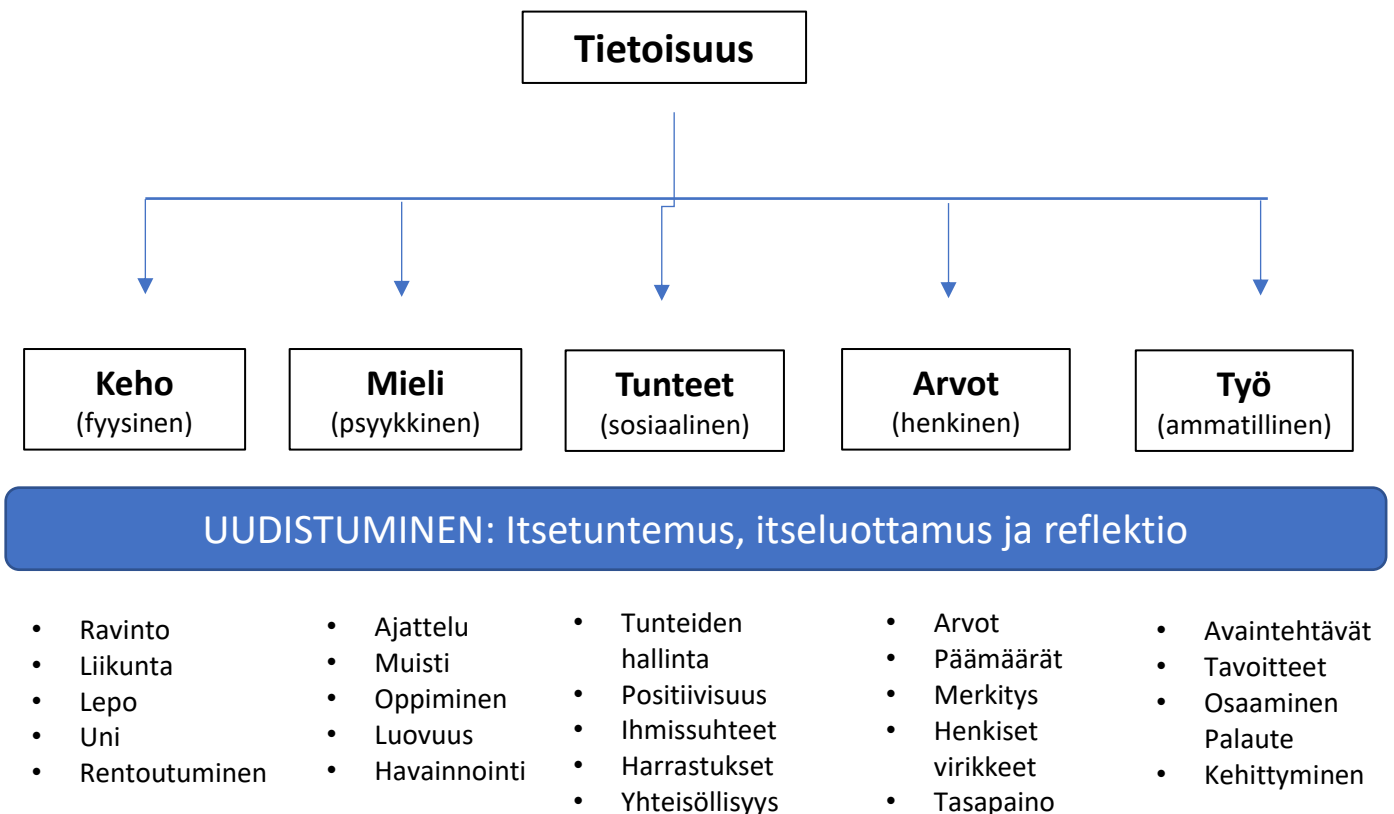
Liukkonen (2017, 56) mukaan valmentaja voi tukea tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa omilla valinnoillaan. Tehtävän osalta kannattaa eriyttää harjoittelua taitotason mukaisesti, auttaa jokaista asettamaan omia henkilökohtaisia tavoitteita kehittymiseen sekä olla tasapuolinen harjoitusten suunnittelussa siten, ettei ne ole suunniteltu pelkästään parhaiden tai heikompien mukaan. Auktoriteetin osalta kannattaa tukea vahvaa autonomisuutta, kuten rohkaista urheilijoita osallistumaan päätöksentekoon, huomioida kunkin oman näkökulman asioihin, antaa jokaiselle mahdollisuus johtamisen kehittämiseen, esim. antaa vastuu vetää loppuverryttelyt, korostaa valinnan vapautta sekä ohjata jokaista ottamaan vastuuta kehityksestä opettamalla itsensä johtamisen ja kehittämisen seurannan taitoja. (Liukkonen & Jaakkola 2017). Liukkonen (2017, 57) mukaan ryhmittelyssä kannattaa käyttää joustavasti erilaisia yhteistoiminnallisia ryhmittelytapoja, kuten pienryhmiä, isoja ryhmiä jne. Palautteen antamiseen ja palkitsemiseen kannattaa käyttää henkilökohtaisia kehityskeskusteluja, huomioida yksilöllinen kehittyminen, yrittäminen sekä suoritus. Palautteen annossa tulee varmistaa, että kaikki saavat tasapuolisesti omaan kehittymiseen ja yrittämiseen liittyvää palkitsemista sekä korostaa uuden oppimista, kehittymistä sekä yrittämistä. Arvioinnin suhteen kannattaa kehittää arviointikriteerejä, jotka perustuvat yksilölliseen kehittymiseen (esim. testit), kiinnittää arvioinnissa huomio prosessiin ja auttaa näkemään virheet

luonnollisena osana oppimista sekä teettää urheilijoilla itsearviointeja. Arvioinnin suhteen kannattaa välttää julkista arviointia, lopputuloksen korostamista ja virheistä moittimista. Ajankäytöllisesti kannattaa antaa jokaiselle oma aikansa oppimiseen ja kehittymiseen (esim. testien suorituskerrat), käyttää yhdenvertaisesti aikaa kuhunkin urheilijaan sekä auttaa urheilijoita suunnittelemaan tavoitteidensa aikataulutusta. (Liukkonen 2017, 57-58).

3 Itsensä johtaminen Oy Minä Ab-mallin avulla

Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? Itsensä johtamisessa etsitään näihin kolmeen isoon kysymykseen vastauksia. Itsensä johtaminen on nykypäivänä noussut keskeiseksi aihealueeksi ihmisten hyvinvoinnissa ja johtamisessa. Itsensä johtamisen voisi sanoa olevan itsensä motivointia, jossa pyritään saavuttamaan tavoitteet sekä visiot mahdollisimman hyvin. Itsensä johtaminen on oman tahdon kanssa työskentelyä. Keskeistä työskentelyssä on ihmettely, uudistuminen ja kasvaminen. Näiden avulla opittaisiin elämään paremmin hetkessä ja olemaan läsnä.

Yksi johtava itsensä johtamisen malleista on Pentti Sydänmaanlakan Oy Minä Ab-malli. Malli on syntynyt stoalaisuuden, joogafilosofian ja tietoisuustutkimuksen sekä liikkeenjohdon teorioiden yhdistelmänä. Malli lähtee liikkeelle siitä, että jokainen meistä on oman ”yrityksensä” toimitusjohtaja. ”Yritys” koostuu viidestä elementistä, joita Sydänmaanlakka kutsuu osastoiksi. Osastoja ovat keho, mieli, tunteet, arvot sekä työ. Osastojen lisäksi yritykseen kuuluu uudistumiseen keskittynyt kehitysprosessi. (Sydänmaanlakka 2017, 29-34).



Kuvio 2. Oy Minä Ab-Malli (mukaillen Sydänmaanlakka 2017.)

Oy Minä Ab –mallissa toimitusjohtajana toimii tietoisuus, joka johtaa eri osastoja. Tietoisuus on sisäinen tarkkailija, joka ohjaa kokonaisuutta. (Sydänmaanlakka 2017, 32). Tietoisuus saa alkunsa ihmisen vuorovaikutuksesta ympäristön kanssa. Se on olennainen asia, joka luo elämälle merkityksen. Tietoisuudella on erilaisia tiloja, kuten tunteita, aistimuksia, ajatuksia ja havaintoja. (Carter 2016, 176-178). Sydänmaanlakan (2017, 32) mukaan tietoisuus on ihmisen todellinen minä (ydinminä tai omatunto). Itsetietoisuuden ja omantunnon kehittyminen lienee ihmisen kehityksen korkeimpia tasoja. Itsensä johtaminen on itseensä kohdistuvia vaikuttamis- ja oppimisprosesseja, joissa kehoa, mieltä, tunteita ja arvoja ohjataan itsereflektoinnin avulla. Hyvä itsensä johtaminen vaatii kykyä oppia ottamaan etäisyyttä ja katsomaan itseään helikopteriperspektiivistä. (Sydänmaanlakka 2017, 32-33).

Tässä mallissa itsensä johtamisen keskeinen menetelmä on uudistuminen. Uudistuminen Sydänmaanlakan (2017, 33) mukaan koostuu itsetuntemuksesta, itseluottamuksesta ja reflektiosta. Itsetuntemus on kaiken toimintamme perusta. Itsetuntemusta voidaan kuvata tarinaksi siitä kuka minä olen, millainen minä olen ja miten toimin sekä käyttäydyn eri tilanteissa. Hyvän itsetuntemuksen omaava pystyy kuvailemaan omia kokemuksiaan, tunteitaan sekä toiveitaan tarkemmin. Itsetuntemusta pystyy lisäämään pysähtymällä tarkastelemaan ajatuksiaan, tunteitaan ja käyttäytymistään erilaisissa tilanteissa. (Arajärvi & Thesleff 2020, 134-135). Uudistuminen vaatii syvällistä ajattelutapojen muutosta & oman tietoisuuden kehittämistä, riittävää itseluottamusta, poistumista omalta mukavuusalueelta sekä ihmettelyä, pohtimista ja kyseenalaistamista (Sydänmaanlakka 2017, 33-34).

Uudistumisen haasteena on urautuminen, minkä takia muutos tarvitsee useimmiten kriisin. Itsensä johtamisessa pyritään löytämään keinoja siihen, miten pystytään tekemään muutos ilman suurta kriisiä. Muutoksen kannalta on tärkeä tiedostaa, että ihminen liikkuu kolmella erilaisella alueella, jotka ovat mukavuus-, venymis- sekä paniikkialue. Mukavuusalueella on turvallinen olla, koska siellä olevat asiat ovat tuttuja ja ne hallitaan suhteellisen helposti. Ongelmana kuitenkin on, että tällä alueella ei opi välttämättä uusia asioita. Tästä syystä tulisi haastaa itseään ja mennä venymis- sekä paniikkialueille, joissa tehdään asioita, joita ei hallita täysin. Näillä alueilla tapahtuu oppimista ja mitä enemmän vierailaan näillä alueilla huomataan mukavuusalueen venyvän. Mukavuusalueelta ulos meneminen onnistuu viiden ison I:n avulla eli ihmettelyn, innostuksen, itsetuntemuksen, itseluottamuksen ja itsepohdiskelun avulla. (Sydänmaanlakka 2017, 75-77).

Reflektointi on itsensä johtamisen avainosaamista sekä välttämätön osa oppimista. Oppiminen on prosessi, missä kokemuksesta saatu tieto käsitellään ja muokataan aiemman tiedon pohjalta. (Sydänmaanlakka 2017, 81). Jotta oppimista tapahtuu, tulee kokemus purkaa, analysoida, käsitellä, pohtia eli reflektoida. Esimerkiksi urheilija tekee harjoituksen, jonka jälkeen hän käy lävitse, miten hän onnistui harjoituksessa ja mitä muutoksia pitää seuraavaan harjoitukseen tehdä. Sydänmaanlakan (2017, 81) mukaan reflektointi on omien kokemusten systemaattista analysointia, käsitteellistämistä sekä uudenlaisten toimintamallien hahmottelua. Reflektiivinen ajattelu ja toiminta lähtee aina välittömästä omakohtaisesta kokemuksesta tai tapahtumasta, jonka jälkeen pohdiskelevan havainnoinnin kautta mietitään mitä tapahtui. Tämän jälkeen on kokemuksen analysoinnin vuoro eli mitä opin? Josta siirrytään toteutuksen suunnitteluun sekä aktiiviseen soveltamiseen eli mitä tulisi tehdä toisin sekä mitä tehdään toisin? Tämän jälkeen tulee jälleen uusi tilanne / kokemus ja pyörä lähtee uudestaan pyörimään. (Sydänmaanlakka 2017, 83).

Oy Minä Ab -mallin johdettavista osastoista keho hoitaa fyysisiä toimintoja kuten syöminen, liikkuminen, nukkuminen ja rentoutuminen. Keho on kaiken lähtökohta, koska ilman hyvin toimivaa kehoa ihmistä ei olisi olemassa. Valitettavasti ihmiset eivät aina tiedosta kehon merkittävyyttä silloin, kun kaikki toimii hyvin, mutta sairastuessaan ihmiset ymmärtävät kehon merkittävyyden. Kehotietoisuuden kehittäminen on äärimmäisen tärkeää hyvinvoinnin näkökulmasta. (Sydänmaanlakka 2017, 30). Mielen toimintoihin kuuluvat mm. havaitseminen, ajatteleminen, muistaminen ja oppiminen. Yksilön tietoisuus alkaa syntyä ja kehittyä mielessä (havaintotietoisuus, minätietoisuus ja kuvitteellinen tietoisuus). (Carter 2016 178, 245; Sydänmaanlakka 31). Oman mielen hallinta on yksi itsensä johtamisen tärkeimmistä alueista. Tunneosastoon kuuluu emotionaaliset sekä sosiaaliset toiminnot. (Sydänmaanlakka 2017, 32). Emotionaalisissa sekä sosiaalisissa toiminnoissa keskeistä on tietoisuus omista tunteista sekä ymmärrys toisten tunteista. Taitavien tunnetaitojen avulla voidaan rakentaa hyviä vuorovaikutussuhteita. (Goleman 1997, 65-66). Sydänmaanlakan (2017, 31) mukaan tunneosastolla näyttää olevan huomattavasti merkittävämpi rooli kuin aina tiedostetaan, koska tunteiden ailahtelevuuden ja ristiriitaisuuden takia voi aiheutua konflikteja. Tämä voi aiheuttaa, että muiden osastojen voi olla haastavaa tehdä yhteistyötä tunneosaston kanssa. Esimerkiksi keho ja mieli kaipaisivat liikuntaa, mutta ihmisestä tuntuu väsyneeltä, niin hän ei lähdekään liikkumaan. Tunteiden tunnistaminen, analysointi sekä säätely ovat keskeistä itsensä johtamisessa (Sydänmaanlakka 2017, 31).

Arvojen osastolla hoidetaan henkisiä toimintoja, jotka liittyvät yksilön kokemaan merkitykseen ja tarkoitukseen. Henkisyys nähdään tässä mallissa hyvin konkreettisenä yksilön tarpeena kokea eheyttä ja yhteyttä. Yksilöllä on oltava tietyt arvot ja periaatteet, jotka ohjaavat elämää. (Sydänmaanlakka 2017, 31). Arvoilla on olennainen rooli yksilön elämän ohjaajana, joten on tärkeää välillä pysähtyä miettimään arvojaan ja pohtia, eläkö niiden mukaista elämää (Arajärvi & Thesleff 2020, 86). Työn osastolla hoidetaan ammatillisia toimintoja. Se ei ole vain palkkatyötä, vaan kaikkea tekemistä, jonka kautta yksilö liittyy ympäristöön. Ammatillinen kunto tarkoittaa, että on selkeät työtehtävät ja tavoitteet sekä riittävä osaaminen, että saadaan palautetta suorituksista ja kehitystä tapahtuu jatkuvasti. (Sydänmaanlakka 2017, 32). Osastoista työssä käsitellään tarkemmin arvojen, tunteiden ja mielen osastoja, koska ne ovat moduulin kannalta keskeisimmät aihealueet. Kehoa käsitellään enemmän Skills4Life -opintokokonaisuuden muissa moduuleissa ja työn osasto ei ole kaikista keskeisin taidon oppimisen näkökulmasta.

3.1 Arvot toimivat elämämme majakkana

Arvot ovat asioita, joita ihminen pitää tärkeänä elämässä. Arvot heijastavat asioita, jotka ovat pohjimmiltaan merkityksellisiä ihmiselle. Arvot heijastavat asioita, jotka ovat pohjimmiltaan merkityksellisiä ihmiselle. (Pietikäinen 2014, 92, 194). Arvoja voidaan kutsua majakan valoksi, jotka ohjaavat yksilön toimintaa elämässä, töissä, urheilussa jne., kuten majakka ohjaa laivaa. Arvot auttavat selventämään, mitkä asiat ovat tärkeitä elämässä ja minkälaista elämää halutaan elää. Arvot voidaan jakaa neljään ryhmään: fyysisiin (materiaalisiin), sosiaalisiin, psyykkisiin (älyllisiin) sekä henkisiin arvoihin (Sydänmaanlakka 2017, 211).

Sydänmaanlakan (2017, 212) mukaan arvot voidaan jakaa käyttöarvoihin ja tavoitearvoihin. Tavoitearvot ovat asioita, joita ihminen pitää tärkeinä, mutta ei pysty toimimaan niiden mukaan. Esimerkiksi terveys on tärkein arvo, mutta työt aiheuttavat sen, että ei ehdi syödä terveellisesti eikä liikkua vapaa-ajalla, joten terveys on tärkein tavoitearvo, mutta tässä kohdin tärkein käyttöarvo on työ tai jokin työhön liittyvä asia. Tavoitearvot ja käyttöarvot voivat olla ristiriidassa keskenään. On hyvin tärkeä tiedostaa, minkälaiset arvot todella ohjaavat käyttäytymistä. Arvoihin liitetään vahvasti universaalit periaatteet, joilla tarkoitetaan kulttuurisidonnaisia arvoja eli mitkä asiat ovat tietyissä kulttuureissa hyviä tai pahoja. Ihmisen käyttäytymistä ohjaavia yleisiä periaatteita, jotka ovat yhteisiä lähes kaikille kulttuureille, esimerkiksi tällainen periaate on, että ”kohtelee

muuta niin kuin haluaisit itseäsi kohdeltavan”. (Sydänmaanlakka 2017, 211-212). Sydänmaanlakka (2017, 212) kuvaa, että arvot ovat kuin kartta ja universaalit periaatteet kuin kompassi;” Arvoja seuraamalla löydämme perille, mutta universaalit periaatteet näyttävät aina missä todellinen pohjoinen on.”

Arvotyöskentely lähtee liikkeelle universaalien periaatteiden tunnistamisesta, joiden perusteella kansakunnat toimivat. Tällaisia periaatteita voivat olla mm. kohtele muita niin kuin haluaisit itseäsi kohdeltavan, rakkaus, anteeksianto ja oikeudenmukaisuus. Universaalien periaatteiden jälkeen pohditaan omia arvoja, joiden tulisi määrittää ihmisen elämän suuntaa. (Sydänmaanlakka 2017, 217-218). Kangasniemen ja Kauravaaran (2016, 43) mukaan arvojen avulla etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Mitä ihminen elämässään arvostaa? Minkälainen ihminen hän haluaa olla? Mikä ihmiselle on tärkeää? Millaista elämää ihminen haluaa elää? Henriksenin, Hansenin sekä Larsenin (2020, 38) mukaan arvojen määrittelemiseen voi käyttää monia erilaisia tukityökaluja, kuten tukikysymykset, arvokortit, juhlapuheet tai arvoanalyysit.

Kangasniemen ja Kauravaaran (2016, 48) mukaan arvojen määrittelemisen jälkeen alkaa käyttäytymisen analysointi, jonka tavoitteena on sitoutua arvojen mukaiseen toimintaan. Toiminnan kannalta on tärkeää tarkkailla sisäistä puhetta, tunteita sekä tekoja, jotta ne olisivat sopusoinnussa arvojen kanssa. Omien tekojen ja arvojen välille ristiriitoja voivat aiheuttaa arvovirukset sekä negatiiviset tunteet. Arvovirukset ovat negatiivisia uskomuksia ja ajatuksia, jotka ovat ristiriidassa universaalien periaatteiden kanssa, kuten ”useimpiin ihmisiin ei voi luottaa”. Arvovirusten välttämiseksi on tärkeää olla tietoinen omista tavoite- ja käyttöarvoistaan sekä koko ajan ”skannata” mahdollisia arvoviruksia. Negatiiviset tunteet, kuten viha, ahneus ja kateus saattavat aiheuttaa ristiriitoja arvojen ja käyttäytymisen välillä, jolloin ihminen saattaa sokaistua, eikä toimi silloin sopusoinnussa arvojensa kanssa. (Sydänmaanlakka 2017, 216-220).

3.2 Tavoitteen asettelu

Tavoite on kohde tai toiminnan päämäärä, jota yksilö yrittää saavuttaa. Ihminen pyrkii toiminnallaan aina johonkin tavoitteeseen. (Liukkonen 2017, 126-127). Tavoitteet kuuluvat jokaiselle elämän osa-alueelle, kuten esimerkiksi ihmissuhteisiin ja hyvinvointiin. Kaikilla on olemassa tavoitteita, jotka liittyvät muun muassa itseensä, työhön ja vapaa-

aikaan. Monet eivät vain ajattele tavoitteitaan kovin selkeiksi, vaan ne voivat olla epämääräisiä tai haaveen muodossa. Niille ei ole välttämättä laadittu aikatauluja eikä toteuttamissuunnitelmia. Tavoitteet voivat siis olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Tavoitteita kannattaa asettaa, koska ne motivoivat, auttavat tunnistamaan ja kehittämään kehityskohteita, helpottavat keskittymään olennaiseen arjessa sekä helpottavat pitkäjänteistä toimintaa kohti päämäärää (Jaakkola & Rovio 2012; Matikka 2012). Hyvin mietitty tavoiteprosessi ohjaa omaa toimintaa ja auttaa havaitsemaan minkälaisia resursseja tarvitaan toteutukseen ja toimintaan.

On olemassa erilaisia tavoitteita: lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet, prosessitavoitteet sekä suoritus- ja lopputulostavoitteet. Lyhyen aikavälin tavoitteet voidaan ajatella portaina, jotka johtavat päätavoitteeseen. Päätavoite on pitkän matkan päässä, ja jokainen lyhyen ajan tavoite toimii välitavoitteena matkalla kohti päämäärää. Pitkän aikavälin tavoite suuntaa jokapäiväisiä suorituksia kohti päämäärää. Lyhyen aikavälin tavoitteilla saadaan palautetta suorituksista ja kehittymisestä tavoitteen vaatimissa asioissa. Tulostavoitteilla tarkoitetaan päämäärään ja lopputulokseen liittyviä tavoitteita, kuten työpaikkaan pääseminen tai arvokisojen voittaminen. Suoritusavoitteilla tarkoitetaan suorituksen parantamiseen liittyviä tavoitteita, kuten mitä taitoja tulee kehittää, että soveltuu tavoitetöpaikkaan tai mitä taitoja tulee kehittää, jotta voittaa arvokisat. Prosessitavoitteilla kuvataan sitä millä tavalla suoritus tulee tehdä, että päästään tulostavoitteeseen eli miten kehittää taitoja. Suoritus- ja prosessitavoitteet tukevat tulostavoitteeseen pääsyä. (Jaakkola & Rovio 2012).

Hyvän tavoitteen määrittäminen alkaa aina itsearviointista, jossa kartoitetaan missä olet menossa tällä hetkellä, minne olet menossa ja minne haluat mennä. Motivoiva tavoite pohjautuu omien arvojen toteutumiseen. Liukosen (2017, 130) mukaan tavoite tulee olla positiivisessa ja kyllä muodossa, josta selviää mitä minä haluan, ja mitä kohti haluan mennä, eikä mitä en halua tai mistä haluan pois. Tavoitteeseen kuuluu aina strategia ja seuranta siitä, miten tavoite saavutetaan. Tavoitteita tulee asettaa sekä lyhyelle että pitkälle aikavälille ja erilaisiin tehtäviin sekä eri tasoille. Tavoitteita on syytä tarkistaa ja päivittää säännöllisesti. (Arajärvi & Thesleff 2020, 334-345; Liukkonen 2017, 130-134). Hyvän tavoitteen määrittelyyn on käytetty yleisesti SMART-menetelmään, jossa S=specific (tarkka), M = measurable (mitattava), A = actionable (tekemisen muodossa), R = realistic (realistinen) sekä T = timely (aikataulutettu). Välillä tähän malliin lisätään loppuun vielä S, joka tarkoittaa self-determined (itse määrätty). Tämän menetelmän avulla

pystyy helposti tarkistamaan ovatko tavoitteet hyvin määriteltäviä. (Weinberg & Gould 2019, 375).

Tavoitteen asettelun mahdollisia kompastuskiviä ovat liian epätarkka tavoite, monen tavoitteen asettaminen yhtä aikaa, tavoitetta ei muokata tilanteen mukaan sekä seurannan ja arvioinnin puute. Epätarkat ja liian monet tavoitteet haastavat keskittymistä, jolloin ei pysty mitään tekemään kunnolla. Olisi hyvä opettella asettamaan yksi tai kaksi selkeää tavoitetta ja tarkastelemaan sekä arvioimaan tavoitteita tasaisesti, jotta näkee, että ne ovat edelleen realistisia sekä ajankohtaisia. Näin keskittyminen säilyy helpommin oleellisissa asioissa tavoitteen kannalta sekä pystyy seuraamaan missä menee tavoitteen saavuttamisen suhteen ja pystyy muokkaamaan omaa toimintaa, jos sille on tarvetta. (Liukkonen 2017, 134-135).

Yksinkertaisuudessaan tavoitteen asettelu prosessi toimii seuraavalla tavalla: 1. Määritä tavoite, kun tavoite on hyvin määriteltä, sitä on helpompi ryhtyä toteuttamaan. Määrittelyprosessin aikana saatetaan todeta, että tavoite ei ole oikea ja siten muuttaa sitä tai jopa luopua siitä. 2. Selvitä mitä sinun tulee tehdä, että saavutat tavoitteesi. Mikäli kyseessä on pitkän ajan tavoite, mitkä ovat väli- eli lyhyen aikavälin tavoitteet? Mitkä ovat ne askeleet/teot, jotka sinun tulee ottaa, jotta saavutat tavoitteesi? Mitä sinun tulee tehdä kuukausi-, viikko- ja päivä tasolla? 3. Kirjaa miten seuraat tavoitteen toteutumista. Miten arviot, että olet menossa oikeaan suuntaan? Näistä vaiheista muodostuu tavoitteenasetteluprosessi, jonka lopputuotoksena toimintasuunnitelma.

3.3 Mieli

Sydänmaanlakan mukaan (2017, 69) itsensä johtamisessa on kyse oman käyttäytymisen muuttamisesta ja asioiden viemisestä käytäntöön. Käyttäytymiseen vaikuttavat ajatukset, tunteet sekä tuntemukset. Mieleen tulee ajatus, siitä seuraa tunne mistä puolestaan seuraa toiminta. Toimintaa seuraa taas uusi ajatus, uusi tunne, jne. Ajatukset, tunteet ja toiminta ovat siis jatkuvasti yhteydessä toisiinsa. Muokkaamalla ajattelumalleja voi vaikuttaa omiin tunteisiinsa ja muuttaa käyttäytymistään. Muuttamalla toimintatapoja voi taas vaikuttaa ajatuksiin ja tunteisiin. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 10).

Ajatukset ja tunteet syntyvät aivoissa. Kaksi aivopuolisko käsittävät isot aivot koostuvat aivokuoresta (cortex), valkeasta aineesta harmaan sisäpuolella sekä tyvitumakkeista. Aivot jaetaan neljään aivolohkoon sekä oikeaan ja vasempaan puoleen. (Vilkko-Riihelä 1999, 122-123). Vasen aivopuolisko on ns. järkikeskus, jonka on katsottu erikoistuneen enemmän kielellisiin toimintoihin (mm. puhe, kirjoittaminen) sekä loogisanalyttiseen tiedonkäsittelyyn. Rationaalinen tieto käsitellään vasemmassa aivopuoliskossa. Oikea aivopuolisko on taas tunnekeskus, joka käsittelee visuaalista informaatiota sekä kokonaisuuksien havainnointia. Oikea aivopuolisko on aivojen luova puoli. (Sydänmaanlakka 2017, 134; Vilkko-Riihelä 1999, 123). Aivopuoliskoja yhdistää aivokurkiainen, joka huolehtii puoliskojen välisestä tiedonsiirrosta. Aivojen kuorikerros ohjaa tietoista toimintaa. (Carter 2016, 56-58). Isoaivojen aivokuori jaetaan neljään aivolohkoon, joita ovat otsalohko, päälaenlohko, takaraivolohko sekä ohimolohko (Carter 2016, 66). Otsalohko on aivojen kapellimestari, jossa arvioidaan omaa käyttäytymistä suhteessa ympäristön vaatimuksiin. Otsalohko on runsaasti yhteyksissä aivojen muihin osiin mm. limbiseen järjestelmään ja se on oleellinen osa ajattelun kannalta. Päälaenlohkossa tapahtuu liikkeiden säätely sekä se tulkitsee tunto- ja makuaisteista tulevaa informaatiota. Takaraivolohko tulkitsee näköaistin kautta tulevaa informaatiota. Ohimolohko sisältää hippokampuksen ja mantelitulmakkeen. Ohimolohkossa sijaitsee muisti ja tunnereaktiot sekä siellä tapahtuu kuuloaistin kautta tulevan informaation tulkinta. (Carter 2016, 245-246; Sydänmaanlakka 2017, 134-135).

Limbinen järjestelmä on tärkeä elämää säilyttävien toimintojen, oppimisen, muistin, sekä tunne-elämän säätelyn kannalta (Carter 2016, 57-58). Limbinen järjestelmä koostuu talamuksesta, hippokampuksesta, hypotalamuksesta sekä mantelitulmakkeesta. Talamus viestittää aistitietoa aivokuoren ja muiden aivonosien välillä. Talamus on tiedonkäsittelyn välitaso sekä se säätelee tajuntaa. Hippokampus (merihevon) osallistuu muistin toimintaan ja on näin oppimisen kannalta keskeinen osa limbistä järjestelmää. Hippokampus on asiayhteyksien muisti. (Vilkko-Riihelä 1999, 122-123). Hypotalamus säätelee tärkeitä elintoimintoja, kuten syömistä, juomista sekä ruumiinlämpöä. Mantelitulmake (amyglada) liittyy tunne-elämän säätelyyn ja siellä sijaitsee tunnemuisti. (Carter 2016, 58, 111, 125).

Ihmisen toiminta on jatkuvaa vuorovaikutusta ympäristön kanssa. Erilaiset ympäristöärsykkeet eivät ihmisellä saa aikaan suoraan tiettyä reaktiota kuten monilla elämillä. Ihminen tulkitsee aistitiedon aivoissa: tieto viedään talamuksen kautta muun

muassa aivokuorelle, missä tieto tulkitaan. Tulkintaan vaikuttavat yksilön aikaisemmat kokemukset, joiden kautta ovat syntyneet uskomukset, asenteet, arvot, tunteet, motiivit ja pelot. Ajattelu on mielensisäistä tiedonkäsittelyä. (Sydänmaanlakka 2017, 143-145).

Ajattelumallit ja niihin vaikuttaminen ovat keskiössä mielen säätelyssä. Ajattelumalleihin liittyy vahvasti attribuutiot, jotka ovat ajattelun selitysmalleja. Näiden avulla ihminen selittää itselleen toiminnan syitä eli mikä aiheutti tietyn käyttäytymisen sekä kuka tai mikä on siitä vastuussa. Attribuutio voi olla sisäinen tai ulkoinen. Sisäiset syyt perustuvat omiin kykyihin ja yrittämiseen, kun taas ulkoiset syyt perustuvat ihmisestä riippumattomiin syihin kuten esimerkiksi tilannetekijöihin kuten "epäonnistuin kokeessa, koska sain huonot kysymykset". Se miten omiin suorituksiinsa suhtautuu, paljastaa paljon ihmisen tavasta suhtautua itseensä eli miten ihminen selittää itsellensä syyt epäonnistumiseen ja onnistumiseen. Attribuutioiden kautta voi päästä käsiksi omiin uskomuksiin sekä ajattelumalleihin, joita muokkaamalla pystyy vaikuttamaan omaan käyttäytymiseen. (Frantsi 2012). Pietikäisen (2014, 121) mukaan on tärkeää, että mieli ei jää liiaksi kiinni selityksiin, kuten miksi epäonnistuin suorituksessa tai miksi olen masentunut, kun tärkeämpää olisi miettiä miten asioissa pääsee eteenpäin, kuten miten onnistun seuraavassa suorituksessa. Selitysten hyödyllisyyttä pystyy arvioimaan seuraavien kysymysten kautta; Ovatko selitykset hyödyttäneet sinua? Ovatko ne pitäneet sinua jumissa vai auttaneet siitä pois? Pitääkö syiden poistua ennen kuin voit edistyä? (Pietikäinen 2014, 121). Näiden kysymysten avulla pystyy pääsemään kiinni attribuutioihin eli selitysmalleihin, jotka eivät edistä haluttua toimintaa.

Uskomukset ovat käsityksiä muun muassa todellisuudesta, itsestään, kyvyistään, voimavaroistaan sekä muiden kyvyistä. Uskomukset ovat aina totta kokijalle itselle, vaikka se olisikin todellisuudessa osatotuus tai valetta. Jokaisella on toimintaansa tukevia uskomuksia, jotka auttavat saavuttamaan hyviä tuloksia ja vastapainoksi kaikilla on enemmän tai vähemmän omaa toimintaansa ja voimavarojansa rajoittavia uskomuksia. (Grönfors & Roos 1997, 186-187). Pietikäisen (2014, 124) mukaan mieli yrittää jäsentää monimutkaista maailmaa yksinkertaisempaan muotoon sääntöjen avulla, jotka ovat oman historian tuotoksia. Nämä säännöt ovat automaattisia pitkän ajan kuluessa opittuja arviointeja, jotka muodostavat sisäisen maailmankuvan. Sisäinen maailmankuva määrittelee miten sinun ja muiden ihmisten pitäisi olla ja toimia. (Pietikäinen 2014, 124-125).

Yksilö on monesti herkkiä uskomuksiansa kanssa, jos joku kyseenalaistaa niitä niin hän puolustaa niitä ja saattaa suuttua herkästi (Grönfors & Roos 1997, 186). Uskomukset ovat monesti tiedostamattomia, joita olisi tärkeä oppia tiedostamaan. Tiedostamisen avulla voi jo pystyä muuttamaan uskomuksia. Kun yksilö pääsee eroon rajoittavista uskomuksista, saadaan käyttöön enemmän voimavaroja ja tehtävistä suoriudutaan eri tavalla. Uskomukset kuulee helposti puheesta sekä niitä on helpompi havaita kirjoitetusta tekstistä. Uskomuksen syntymiseen voi riittää vain yksi ainoa kokemus. Hyvänä esimerkkinä uskomuksesta voi toimia, että "meidän suvullamme on huono kielipää." Lapsi voi uskoa tämän vanhemman uskomuksen, kun kuulee tämän ensimmäisen kerran. Lapsi lopettaa yrittämisen oppia kieliä ja hyväksyy kohtalonsa. Uskomus alkaa toteuttaa itseään ja alkaa rajoittamaan hänen elämäänsä. Uskomus varmistaa tai tuomitsee osaamisen: jos yksilö uskoo, että ei osaa, ei hän myöskään panosta oppimiseen. Jos hän uskoo osaavansa, hän myös oppii helpommin. (Grönfors & Roos 1997, 189-193).

Ajattelun muuttamisen kannalta on tärkeää ymmärtää ja hyväksyä ajattelun ja toiminnan välinen yhteys. Positiiviset ajatukset edesauttavat haluttua toimintaa ja negatiiviset ajatukset edesauttavat ei haluttua toimintaa. Mielenkiinto omia ajatusmallejaan kohtaan on avain ajattelun muuttamiseen; Tunnista millaisia ajatusmalleja sinulla on ennen erilaisia tilanteita ja millaiseen lopputulokseen kyseiset ajattelumallit johtivat. On tärkeä ruokkia lisää niitä ajattelumalleja, jotka edesauttavat haluttua lopputulosta ja pyrkiä vaikuttamaan niihin ajattelumalleihin, jotka eivät edesauttaneet haluttua lopputulosta. Yhtenä psyykkisen valmennuksen tekniikkana ajatusten muuttamiseen voidaan käyttää itsepuhetta. (Liukkonen 2017, 103-105).

Itsepuhe tarkoittaa yksikertaisesti omaa sisäistä keskustelua, joka on käynnissä yksilön toimiessa erilaisissa tilanteissa. Itsepuheen avulla voidaan vaikuttaa ajatuksiin ja sitä kautta käyttäytymiseen. Itsepuhe voi olla sisäistä (mielessä tapahtuvaa) tai ulkoista (itselleen ääneen puhumista). (Liukkonen 2017, 106). Itsepuhe voi olla joko; 1. Positiivista, tsemppaavaa: "Pystyt siihen!" tai ohjaavaa "Pidä katse pallossa", "Seiso ryhdikkäästi". 2. Negatiivista "Miten voin toimia näin huonosti", "Olen huono". Itsepuhe voi olla sanoja tai kokonaislauseita. (Roos-Salmi 2012). Itsepuheen hyödyntämisessä on hyvä tiedostaa, että mieli ei ymmärrä kieltosanoja, joten niiden käyttö kannattaa lopettaa koska tällöin mieleen tulee asioita, joita ei haluta tehdä. (Liukkonen 2017, 108) Itsepuheen tietoinen hyödyntäminen voi lisätä motivaatiota ja itseluottamusta (Arajärvi & Thesleff 2020, 457). Tehokas itsepuhe on myönteistä, realistista ja ytimekästä. Itsepuhetta pystyy

harjoittamaan kolmen stepin avulla: tunnista, pysäytä ja muuta. Tunnistamisessa opetellaan tunnistamaan omia ajatuksia. Minkä tyyllisiä ajatukseni oikein ovat? Pysäyttämässä negatiivinen itsepuhe tunnistetaan, ajatuskierre pysäytetään. Muuttamisessa negatiivisen itsepuheen tilalle vaihdetaan positiivinen itsepuhe. Itsepuheen harjoitteluun on olemassa useita erilaisia harjoitteita, jotka perustuvat näiden kolmen stepin kehittämiseen. (Roos-Salmi 2012).

3.4 Tunteet

Kaikki ihmiset tarvitsevat tunteita, koska ne ovat toiminnan polttoainetta. Tunteet vaikuttavat arvoihin, asenteisiin, vireystilaan, motivaatioon ja keskittymiseen eli jokapäiväiseen toimintaan. Tunne on subjektiivinen kokemus, joka vaikuttaa kehoon sekä mieleen. Tunne voi vaikuttaa esimerkiksi hengitykseen, hikoiluun ja käsien vapinaan. Voimakkaat tunteet saattavat vääristää havaintoja sekä vaikuttaa rationaaliseen päättelyyn. Tunteisiin voidaan myös vaikuttaa kehon ja mielen kautta. (Sydänmaanlakka 2017,173-176).

Limbisessä järjestelmässä sijaitseva manteliumake (amygdala) on tunne-elämän kaasupoljin, joka säätelee tunteita (Sydänmaanlakka 2017, 133). Manteliumake on tunnemuistin ja merkityksen varasto, jota ilman millään ei ole henkilökohtaista merkitystä. Esimerkiksi hippokampuksen avulla muistetaan, että tietyt kasvot kuuluvat tietylle henkilölle, jolloin manteliumake huomauttaa, että hän on aika ikävä tyyppi. (Goleman 1997, 39-40). Aivokuoren etuosa (prefrontaalinen aivokuori) on säätelevä jarrupoljin, joka vastaa rationaalisesta loogisesta ajattelusta ja päätöksenteosta. Ilman tätä järjen kontrollia, ihminen ei voisi olla emotionaalisesti tasapainossa. (Goleman 1997, 30; Vilko-Riihelä, 1999 123). Tunnereaktiossa aistien kautta tuleva tieto menee talamuksesta manteliumakkeeseen sekä aivokuoreen. Tunnereaktio voi muodostua kahta kautta joko tiedostamatta tai tiedostaen. Tiedostamatta muodostuvassa tunnereaktiossa tieto menee suoraan talamuksesta manteliumakkeeseen, joka on ihmisen ”primitiivinen tunnekeskus”. Tämä mahdollistaa nopean reagoinnin. Ihminen ei heti tajua tekojensa syytä, koska oikotie ohittaa aivokuoren. Esimerkiksi kun näemme ihmisen hukkumassa, niin huomaamme olevamme vedessä pelastamassa häntä ilman että olemme tajunneet koko asiaa. Tiedostaen muodostuvassa tunnereaktiossa tieto käsitellään aivokuoreessa rationaalisesti, jonka seurauksena toimitaan. (Goleman 1997, 36-39). Tunneälyn keskeisiä kysymyksiä on manteliumakkeen ja aivokuoren välinen toiminta (Sydänmaanlakka 2017,

135). Sydänmaanlakan (2017, 199) mukaan tunneäly on kykyä tulla toimeen itsensä ja muiden kanssa säätelemällä omia tunteitaan. Goleman jakoi tunneälyn seuraavaan viiteen osa-alueeseen: omien tunteiden tiedostaminen, omien tunteiden sääteleminen, motivaation löytäminen, toisten tunteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen sekä ihmissuhteiden hoito. Kaikki nämä taidot ovat suurelta osin pelkkiä tapoja ja reaktioita, joita voi työllä ja tahdolla kehittää. (Goleman 1997, 65-66).

Luontaisesti ihminen pyrkii kokemaan mahdollisimman paljon positiivisia tunteita ja välttämään epämiellyttäviä tunteita. Tunteita ei tulisi kuitenkaan välttää, vaan kohdata ne. Tunteiden säätelyssä tarkoituksena on myös ottaa vastuu omista tunteistaan. Silloin tunteet voi hyväksyä, kohdata ne tietoisesti ja vapautua niistä. Negatiivisten tunteiden käsittelyssä hyväksyminen on tärkeää. On hyvä ymmärtää, että se tunne vahvistuu mihin kiinnittää huomionsa. Jos kiinnittää huomion negatiivisiin tunteisiin, ne vahvistuvat, kun taas jos kiinnittää huomion positiivisiin tunteisiin, ne vain voimistuvat. Itse tunteiden kontrollointi on haastavaa, koska tunteita tulee ja menee, mutta kuitenkin aina voidaan vaikuttaa käyttäytymiseen tilanteissa sekä tunteiden voimakkuuteen. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 26-30, Pietikäinen 2014, 157-160). Tunteiden säätelyn perustana on, että muutetaan ajattelua tai toimintaa (Kokkonen 2012). Taulukossa 1 tutustutaan James Grossin (1998) tunteiden säätelyn prosessimalliin, jonka avulla voidaan ymmärtää paremmin tunteiden säätelyn mahdollisuuksia.

Taulukko 1. Grossin tunteiden säätelyn prosessimalli (mukailtu Kokkonen 2012)

Prosessit	Keinot tunteiden säätelyyn
Tilanteen valinta	Säädellään tunteita hakeutumalla miellyttäviin tilanteisiin, kuten kuntosalin valinta.
Tilanteen muokkaus	Tilanteissa, joita ei ole voitu valita mielensä mukaan, voi pyrkiä muokkaamaan tilannetta mieluisemmaksi, kuten pk-treenin tekeminen juoksemisen sijaan hiihtämällä

Tarkkaavaisuuden siirto	Tarkkaavaisuuden siirto asiaan, mistä viriää tilanteen kannalta hyödyllisiä tunteita, kuten mahdollisen tuloksen miettimisen sijaan siirtää keskittymisen itse suoritukseen
Kognitiivinen muutos (uudelleen arviointi)	Tilanteen tietoinen uudelleen arviointi, kuten valmentajan pään pyörittely, josta ensimmäinen tulkinta voi olla, että minä epäonnistuin ja siksi valmentaja pyörittää päätään. Uudelleen arviointi voisi olla, että valmentaja on voinut pyöritellä päätään toisen valmentajan huonolle vitsille
Reaktion muuttaminen	Muutetaan fysiologian, käyttäytymisen tai omakohtaisen kokemuksen alueilla ilmeneviä tunnereaktioita jo tunteiden virittyä, kuten mielikuvien avulla.

Mallissa on monta mahdollisuutta tunteiden säätelylle jo ennen kuin tunne on varsinaisesti virinnyt ja saanut meitä valtaansa. Tilannesidonnaiset keinot ovat keinoja, joilla pyritään vaikuttamaan tunteisiin ennen kuin ne ovat virinneet. Ne vahvistavat ihmisten myönteistä tunne-elämää ja parhaalla mahdollisella tavalla toimiessaan jopa estävät kielteisten tunteiden viriämiset. Reaktiosidonnaiset keinot paikkaavat tilannetta silloin, kun epämiellyttävä tunne on pyrkimyksistä huolimatta virinnyt. Ensimmäinen mahdollisuus vaikuttaa tunteisiin on tilanteen valitseminen, jossa ihminen voi hakeutua mielihyvää lisääviin tilanteisiin ja välttää epämiellyttäviä tilanteita. (Kokkonen 2012). Esimerkiksi ihminen voi valita kuntosalin, missä on mukava olla tai hiihtäjä voi valita kilpailun, jossa latuprofiili sopii hiihtäjälle parhaalla mahdollisella tavalla. Aina ei kuitenkaan voi tilannetta valita, jolloin on mahdollisuus vaikuttaa tunteisiin muokkaamalla tilannetta mieleisempään (Kokkonen 2012). Esimerkiksi pitkälle ja puuduttavalle bussimatkalle otetaan mukaan miellyttävää tekemistä, kuten pelikortit tai kirja, jolloin tilanne muuttuu mieleisemmäksi. Jos tilannetta ei pysty muokkaamaan, on mahdollisuus vaikuttaa tunteisiin tarkkaavaisuuden siirrolla, jossa urheilija muuttaa keskittymisen kohdetta (Kokkonen 2012). Tarkkaavaisuuden siirtäminen on keskeinen keino urheilussa. Esimerkiksi urheilija voi huomata keskittyvänsä suorituksen lopputulokseen sen sijaan, että keskittyisi itse suoritukseen. Kognitiivisella muutoksella tarkoitetaan tilanteen tietoista uudelleen arviointia. Tilanteessa tekemät tulkinnat ja merkitykset vaikuttavat tunteisiin. (Kokkonen 2012). Esimerkiksi kun valmentaja naurahtaa niin ensimmäinen tulkinta voi olla, että nauroiko tuo minun suoritukselle, kun uudelleen tulkinta voisi olla, että valmentaja naurahti toisen valmentajan jutulle. Kun tunne on jo virinnyt, niin säätely keinoja kutsutaan

reaktiosidonnaisiksi, joissa tavoitteena on muuttaa reaktiota. Keinot voivat olla luonteeltaan tiedollisia, toiminnallisia tai sosiaalisia. Tiedollinen keino voi olla ajatuksiin vaikuttaminen, esim. itsepuheen avulla. Toiminnallinen keino voi olla esimerkiksi rentoutumisharjoitus, liikunnan kautta tunteen purkaminen tai musiikin kuuntelu. Sosiaalinen keino voi olla esimerkiksi puhuminen ystävälle. (Kokkonen 2012).

Tunteiden säätely on taito, jota voi harjoitella kuten mitä muutakin tahansa taitoa.

Tunteiden säätelyssä on kolme porrasta: tunnista, hyväksy ja säätele.

Tunnistamisvaiheessa tiedostetaan, millaisia tunteita ihmisellä on sillä hetkellä ja mistä syystä (Sydänmaanlakka 2017, 182). Tällöin ihminen ei ole tunteidensa armoilla, vaan pystyy ohjaamaan niitä. Hyväksymisvaiheessa ihminen hyväksyy tunteet, koska mitä enemmän hän taistelee epämiellyttäviä tuntemuksia vastaan ja yrittää kieltää ne, sitä sitkeämmin ne pysyvät henkilössä kiinni. Kontrollointipyrkimys lisää jännitystä ja arvostelevaa itsetarkkailua. Jos hankala tunne pystytään hyväksymään itsessä, se alkaa vähitellen laantumaan. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 26-29, 87-88). Kolmannessa vaiheessa tunteita voidaan säädellä vaikuttamalla ajatuksiin tai toimintaan. Ajatuksiin voi vaikuttaa esim. itsepuheen sekä mielikuvakuvaharjoittelun kautta (Liukkonen 2017, 19).

3.5 Toimitusjohtaja

Oy Minä Ab –mallissa toimitusjohtajana toimii tietoisuus, joka johtaa eri osastoja. Itsensä johtaminen on määritelty oman tietoisuuden laaja-alaiseksi, syvälliseksi ja käytännölliseksi kehittämiseksi. Tietoisuus on sisäinen tarkkailija, joka ohjaa kokonaisuutta. Se on todellinen minä: ydinminä, joka sisältää omantunnon. (Sydänmaanlakka 2017, 32-33).

Ihmisen kasvu ja kehitys on oman tietoisuuden kehittämistä, jossa on kyse selvillä olosta omista fyysisistä ja psyykkisistä prosesseista. Ensimmäinen askel muutokseen on tietoisuuden lisääminen ja kehittäminen eri osastoilla (esim. tunteet), jonka jälkeen pystytään hyväksymään ja säätelemään omaa käyttäytymistä suotuisampaan suuntaan. On hyvä muistaa, että tieto ja tietoisuus ovat eri asioita. Ei riitä, että tiedetään asioita, vaan ne pitää ymmärtää, sekä niitä tulee osata soveltaa käytäntöön. Tiedon kehittämisen ohella tulee kehittää myös tietoisuutta. Tietoisuuteen kuuluvat ne toiminnot, jotka kullakin hetkellä ovat tarkkaavaisuuden kohteena, kuten havainnot, ajatukset, tunteet, mieli- ja muistikuvat. (Sydänmaanlakka 2017, 58-59, 260).

Sydänmaanlakan (2017, 261) mukaan tietoisuuden taustalla on kyse läsnäolosta, jossa on kyse tietoisesta elämisestä. Se voi olla kokemuksia, joissa koetaan voimakasta eheyttä ja olemisen iloa, näkemistä asioita sellaisina kuin ne ovat, heräämistä tähän hetkeen, havainnoida kaikkea nykyhetkessä erityisellä tavalla: tietoisesti, hyväksyen ja ilman arvostelua. Tällainen huomion suuntaaminen lisää tietoisuutta. Mikäli ihminen ei ole läsnä hetkessä, menetetään monia arvokkaita hetkiä ja mahdollisuuksia, jotka voisivat auttaa kasvamaan ja muuttamaan. Tietoisuutta pystytään kehittämään. Tietoisuuden kehittyminen ei ole suoraviivaista, vaan sen ajatellaan olevan spiraalimaista, joka koostuu asioiden ja tapahtumien kohtaamista uudelleen, niiden sisäistämistä ja soveltamista käytäntöön. Tietoisuuden kehittämiseen kuuluu, että välillä jäädään jumiin tai mennään taaksepäin. Tietoisuuden kehittämiseen tarvitaan pitkäjänteisyyttä ja sen kehittäminen on elämänmittainen tehtävä. (Sydänmaanlakka 2017, 260-263).

4 Työn tavoite

Työ kuuluu osaksi isompaa kokonaisuutta, jonka tavoitteena on luoda 30 opintopisteen kokonaisuus, joka käsittelee taidon oppimista niin psyykkiseltä, sosiaaliselta kuin fyysiseltä kannalta. Jokaiseen taidon osa-alueeseen kuuluu kaksi viiden opintopisteen kokonaisuutta. Tulevaisuudessa tämän 30 opintopisteen kokonaisuuden avulla on tavoitteena kouluttaa Rovaniemen alueelle ”taitomanagereita”, joiden tehtävänä on ottaa taitovalmennus seuroissa haltuun. Tulevaisuudessa tätä mallia pystytään myös jalostamaan muualle Suomea.

Tämän työelämänkehittämistehtävän tavoitteena on rakentaa psyykkisten taitojen opintokokonaisuudet teorian tietoon perustuen. Nämä opintokokonaisuudet käsittelevät motivaatiota sekä itsensä johtamista, joiden avulla pyritään luomaan perustietoutta opiskelijoille motivaatiosta, motivoitumisesta sekä motivoimisesta. Vaikka nämä kaksi moduulia ovat erikseen, niin niitä voidaan käsitellä yhdessä, koska itsensä johtamisessa on hyvin paljon kyse itsensä motivoimisesta. Siinä moduulissa tulee vahvasti myös käytännön keinoja, miten pystyy vaikuttamaan omaan motivaation.

Tämä opinnäytetyön tuloksen eli valmiin opintopaketin tulee sisältää vastaukset seuraaviin asioihin:

1. Mitä on motivaatio sekä itsensä johtaminen?
2. Mistä tekijöistä motivaatio sekä itsensä johtaminen koostuu?
3. Miten ihminen motivoituu?
4. Mihin asioihin vaikuttamalla voidaan vahvistaa motivaatiota?
5. Millä keinoilla ja miten motivaatiota sekä itsensä johtamista vahvistetaan?

Tavoitteena on luoda opintokokonaisuudet, joissa on teorian tietoa, tehtäviä sekä pohdintaa. Nämä opintokokonaisuudet voidaan toteuttaa täysin internetissä etänä openmoodle alustan avulla. Opintokokonaisuuksien tulee olla materiaaliltaan sellaisia, että niiden

pohjalta pystytään tulevaisuudessa rakentamaan koulutuksia, joiden avulla taitomanagereita koulutetaan.

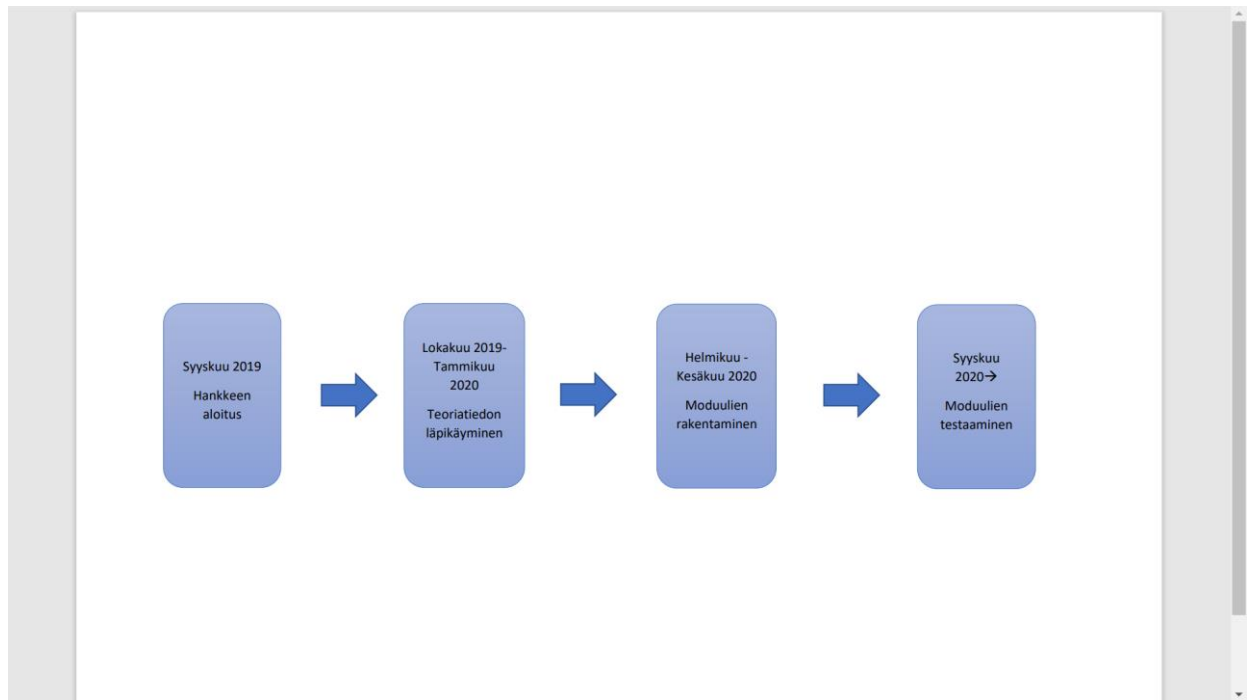
Tuotosta tulee hyödyntämään Lapin ammattikorkeakoulu koulutuksissaan, kuten liikunnanohjaajan ammattikorkeakoulututkinnossa sekä Lapin Urheiluopisto valmentaja- ja ohjaajakoulutuksissaan. Tuotosta tullaan myös hyödyntämään taitomanagereiden kouluttamisessa, joka on Lapin AMK:n ja Lapin Urheiluopiston yhteiskoulutus. Tuotosta arvioidaan moduuleista kerätyn opiskelijapalautteen (liite 8) kautta. Toimeksiantajan puolelta materiaalit käy lävitse projektipäällikkö Petteri Pohja, ennen kuin ne laitetaan openmoodleen.

5 Työn menetelmät

Kehittämistoiminta tarkoittaa toimintaa sekä työskentelyä, jonka seurauksena syntyy uusi asia. Kehittämistehtävän tunnuspiirteitä ovat käytettävyys, suunniteltu, uutuusarvo sekä konkreettinen tuotos. (Salonen 2013, 7, 13). Tämä työelämänkehittämistehtävä on kehittämistehtävä näiden tunnuspiirteiden mukaan, koska työn tuotoksena syntyy kaksi uutta opintojaksoa motivaatiosta sekä itsensä johtamisesta, jotka ovat ammattikorkeakoulutasoisia opintoja ja ne voi tehdä kuka tahansa, vaikka ei olisi opiskeluoikeutta mihinkään. Työelämänkehittämistehtävä noudattaa lineaarista mallia, jossa on selkeä tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi. (Salonen 2013, 15). Työssä on ollut tavoitteen määrittely, joka on ollut motivaatio- sekä itsensä johtamisen -moduulien luominen. Prosessiin on kuulunut suunnittelu vaihe, jossa on pohdittu teorioiden, aihealueiden sekä moduulien sisältöjä. Toteutusvaihe, jossa on mekaanisesti tehty moduulit sekä päättäminen ja arviointi vaihe, jossa moduuleita on lähdetty testaamaan sekä keräämään niistä palautetta.

Kehittämis- sekä tiedonhankintamenetelmiä on useita, kuten dialogiset keskustelut, työpajat, konsultointi, kirjallisuuden käyttäminen sekä valmiit materiaalit ja dokumentit. Tiedonhankintamenetelmät kehittämistehtävissä ovat hyvin samanlaisia kuin tutkimuksissa, mutta niiden käyttö on joustavampaa kuin tutkimustyössä. (Salonen 2013, 22-23). Keskeisinä kehittämismenetelminä ovat toimineet keskustelut työparin Anniina Ruokasen kanssa sekä muiden ydinryhmään kuuluvien kanssa esimerkiksi sisällöstä sekä toteutusmenetelmistä. Tiedonhankintamenetelmistä keskeisimpänä ovat olleet kirjallisuuden sekä tutkimusten läpikäyminen, jonka pohjalta moduulit ovat sitten rakentuneet.

6 Työn vaiheet



Kuvio 3. Motivaatio- sekä Itsensä johtaminen -moduulien rakentamisen prosessikuvaus.

6.1 Hankkeen aloitus sekä tutustuminen

Ensimmäinen vaihe prosessissa oli Skills4Life -hankkeen aloitus (kuviot 3), joka alkoi yhteistyö tapaamisella elokuun lopussa 2019, johon oli kutsuttu useiden eri alojen ammattilaisia ympäri Suomea. Itse olin kutsuttuna tähän tapaamiseen, mutta en päässyt paikalle, koska olin työreissulla, mutta kävin tämän palaverin jälkeen keskusteluja hankepääällikkö Petteri Pohjan kanssa, joten olen tietoinen mitä siellä oli käsitelty. Tässä tapaamisessa lähdettiin määrittelemään, että mitä osa-alueita taitoa käsittelevän opintokokonaisuuden tulisi käsitellä. Tapaamisessa määriteltiin kokonaisuudet, jotka olivat psyykkiset taidot, sosiaaliset taidot, fyysiset taidot sekä mittaaminen ja teknologia. Psyykkisissä taidoissa keskiöön nousivat motivaatio sekä itsensä johtaminen.

Tämän tapaamisen jälkeen hanke alkoi kartoittamaan asiantuntijoita, jotka lähtisivät rakentamaan moduuleita ja tässä vaiheessa itse tulin mukaan hankkeeseen psyykkisen valmennuksen näkökulmasta. Hankkeeseen palkattiin Valmentaja Anniina Ruokanen Lapin Urheiluopistolta, jonka kanssa yhdessä rakennettiin moduulit. Hankkeen ydinporukka

koostui hankepäällikkö Petteri Pohjasta, palvelupolun rakentajasta Jussi Sirviöstä, teknisestä toteutuksesta ja materiaalin siirrosta openmoodleen vastanneista Arno Heikkalasta sekä Kaisa Pyykkösestä. Asiantuntijoina hankkeessa toimi Tommi Haapakangas, joka toteutti sosiaalisen taidon moduulit, Olli Cajan, joka toteutti motorisen taidon moduulin sekä Henri Lehto, joka toteutti mittaamisen ja teknologian moduulin. Ydinryhmässä toimivat henkilöt liittyivät kaikki työnsä puolesta jollain tavalla joko Lapin AMK:hon tai sitten Lapin Urheiluopistoon. Ydinryhmän tapaamisia oli varsinkin hankkeen alussa tasaisella tahdilla, jotta kaikki pääsivät vauhtiin, mutta hankkeen edetessä ne vähenivät, koska kaikkien tehtävät alkoivat selkeytymään ja tapaamisissa käytiin enää lävitse, missä moduulien rakentamisen prosessit menivät.

Ensimmäinen vaihe hankkeen alussa oli tietää ja ymmärtää hanketta, että mitä kyseisellä hankkeella tavoitellaan. Kävin hankehakemusta lävitse sekä selailin aiemmissa "aivoriihissä" käytyjä tuotoksia. Hankkeen ydin tavoitteena on lisätä taidon oppimiseen ja taitoharjoitteluun liittyvää osaamista erilaisissa toimintaympäristöissä, koska Suomessa on havaittavissa puutteita perusliikuntataidoissa niin lapsilla, nuorilla kuin aikuisilla oli sitten kyse urheilijasta, opiskelijasta tai työssäkäyvistä ihmisestä. Lapin ammattikorkeakoulu ja Lapin Urheiluopisto pyrkivät kehittämään kansainvälisen, digitalisaatiota hyödyntävän taito-osaamisen osaamiskeskittymän. Tähän on herännyt tarve KIHU:n ja olympiakomitean kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Hankkeen tehtävänä oli vahvistaa yhteistyötä Lapin ammattikorkeakoulun liikunnan ja vapaa-ajan koulutuksen sekä Lapin Urheiluopiston välillä, koska molemmilla oli yhteneviä tavoitteita liikunnan ja urheilun edistämiseksi. Suomen Olympiakomitea on antanut Lapin Urheiluopistolle eritystehtäväksi taidon oppimisen kehittämisen, kun taas Lapin ammattikorkeakoulun liikunnan ja vapaa-ajan koulutus on yksi kolmesta suomenkielisestä liikunnan ammattikorkeakoulusta Suomessa, joka toimii Lapin Urheiluopistolla Rovaniemellä. (Lapin ammattikorkeakoulu 2019). Tästä syystä oli luontaista, että yhteistyötä alettiin vahvistamaan taidon opettamisen näkökulmasta. Tärkeä askel yhteistyön kehittämiseen oli, että asiantuntijat, jotka toimivat hankkeessa tulivat joko Lapin AMK:n tai Lapin Urheiluopiston ympäristöstä, koska näin saatiin heti alusta pitäen vahvistettua yhteistyötä.

Hankkeessa tarkasteltiin taitoa kokonaisvaltaisesti, niin motorisen, sosiaalisen kuin psyykkisen taidon osalta, joka herätti mielenkiintoni. Aloin miettimään, että saataisiinko niin vahva opintokokonaisuus rakennettua, jossa opiskelija pääsisi kunnolla paneutumaan kaikkiin noihin osa-alueisiin. Hankehakemuksesta keskeiseksi työn kannalta nousi

taitomanagereiden kouluttaminen, koska tämä vaikutti selkeästi valintoihin, mitä moduulien sisällössä kannatti tehdä. Moduulien aineiston tuli olla sellaista, että siitä on helppo kouluttaa opiskelijoita, että se ei toimi pelkästään etäopiskelu koulutuksena vaan siitä on mahdollisuus muokata myös hybridimalleja, joiden avulla taidon oppimisen osaamista pystytään jalkauttamaan eri toimintaympäristöihin. Hankkeessa oli paljon erilaisia yhteistyötahoja, kuten Suomen Olympiakomitea, KIHU, lajiliittoja sekä paikallisia urheiluseuroja, joiden avulla valmiin opintokokonaisuuden vieminen käytäntöön helpottuu.

Hankkeeseen tutustuttua minulla heräsi ajatus, että voisin toteuttaa työelämänkehittämistehtävän tässä hankkeessa. Lokakuussa 2019 tein päätöksen, että teen tästä aiheesta työelämänkehittämistehtävän, koska minulla oli myös suunnattu osa työajasta tähän hankkeeseen, joten se nitoutui hyvin omaan arkeeni.

6.2 Teoriatiedon läpikäyminen

Hankkeen aloittamisvaiheen jälkeen lokakuussa 2019 alettiin Anniinan kanssa käymään teoriatietoja ja materiaaleja lävitse (kuviot 3), jotka liittyivät motivaatioon sekä itsensä johtamiseen. Hankkeen tavoite, joka oli taidon oppimisen kehittäminen ohjasi teorioissa ja materiaaleissa hyvin vahvasti tarkastelemaan motivaatiota sekä itsensä johtamista liikunta- ja urheilupsykologian näkökulmasta. Tietoa haettiin johtavista ulkomaalaisista ja suomalaisista teoksista, kuten Weinbergin ja Gouldin Foundations of Sport and Exercise Psychology, Ryanin ja Decin SDT, Urheilupsykologian perusteet, Mikä meitä liikuttaa sekä Sydänmaanlakan Älykäs itsensä johtaminen teoksia.

Teorioita läpikäydessä alettiin miettimään aihealueiden rajausta, että mitä sisällytetään motivaatiomoduliin sekä mitä itsensä johtaminen -moduuliin. Valittiin, että motivaatiomodulissa käydään perustietoutta motivaatiosta eli mitä motivaatio on, mistä tekijöistä se muodostuu ja miten siihen pystytään vaikuttamaan. Kun taas itsensä johtaminen -moduuli menee huomattavasti enemmän käytäntöön ja siellä opetetaan erilaisia tekniikoita, joiden avulla pystyy vaikuttamaan omaan motivaatioon ja käyttäytymiseen. Rajaukset tehtiin myös siihen, että niin motivaatiota kuin itsensä johtamista lähdetään tarkastelemaan yhdestä näkökulmasta, jota sitten täydennetään erilaisten teorioiden kautta. Tämä valinta siksi, että viisi opintopistettä on aika rajallinen

kokonaisuus ja asioita haluttiin viedä käytäntöön, etteivät moduulit mene pelkästään teorian tiedon läpikäymiseen.

Keskeisenä näkökulmana motivaatiossa nousi interactional view, jonka voidaan katsoa olevan laajasti hyväksytty liikunta- ja urheilupsykologiassa. Näkökulmassa motivaatio muodostuu luonteenpiirteistä (persoonallisuus, tarpeet, tavoitteet, tavoiteorientaatio) sekä tilannetekijöistä eli toiminnan kiinnostavuudesta sekä johtamistyylillä. Tätä näkökulmaa lähdettiin täydentämään teorioiden kautta, jotka liittyvät tarpeisiin, tavoitteisiin, tavoiteorientaatioon, persoonallisuuteen sekä motivaatioilmaston rakentamiseen. Persoonallisuuteen lähdettiin syventymään Big Five -teorian kautta. Tarpeissa keskeiseksi teoriaksi nousi Deci ja Ryanin itsemääräämisteoriat, joka on yleisesti hyväksytty teoria sisäisen motivaation tukemiseksi. Tavoiteorientaatioon syvennyttiin McClellandin suoritusmotivaatioteorian kautta. Motivaatioilmaston rakentamiseen syvennyttiin vahvasti TARGET-mallin kautta, jonka avulla pyritään tukemaan tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa, joka on todettu motivaatiolle suotuisaksi. Teorioissa pyrittiin löytämään teorit, jotka ovat mahdollisimman laajasti hyväksytyjä liikunta- ja urheilupsykologiassa.

Itsensä johtamisessa valikoitui keskeiseksi näkökulmaksi Sydänmaanlakan Oy Minä Ab -malli, jota täydennettiin spesifillä tiedolla arvoista ja niiden määrittelemisestä. Tavoitteen asettelun taidosta niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä sekä siitä millainen on hyvä tavoite ja tavoiteprosessi. Ajatuksissa sekä tunteissa keskeistä on ymmärtää niiden vaikutus käyttäytymiseen. Ajatusmalleissa päätettiin keskittyä attribuutioiden sekä uskomusten vaikutukseen käyttäytymiseen sekä itsepuheen merkitykseen ajatusten muuttamisessa. Tunteita lähdetään käsittelemään Grossin tunteiden säätelyn prosessimallin kautta, jossa tutustutaan erilaisiin menetelmiin vaikuttaa tunnetiloihin.

Tämä vaihe oli hyvin vahvasti omatoimista työskentelyä, jossa Anniinan kanssa molemmat omilla tahoillaan kävi teorioita lävitse. Viikoittain pidettiin palavereita, joissa käytiin ajatusten vaihtoa, että mitkä teorit lähtisivät ohjaamaan moduuleita. Hyvin helposti löydettiin yhteinen näkemys teorioista, joiden päälle moduulit rakennetaan. Tämä vaihe kesti isossa kuvassa tammikuuhun 2020, jolloin pääteorit olivat valittu, mutta prosessin edetessä teorioita aihealueisiin tarkennettiin, myös keväällä 2020.

6.3 Moduulien rakentaminen

Teoriatietojen ja näkökulmien valinnan jälkeen alkoi kovin työ, jossa mietittiin, miten moduulit rakennetaan sekä moduulien rakentaminen (kuvio 3). Tämä vaihe alkoi helmikuussa 2020. Moduulien perusrakenteeseen rajoitteen löi openmoodlen alusta sekä se, että kaikista moduuleista haluttiin samannäköisiä, joka tarkoitti sitä, että moduuleissa tuli olla moduulin kuvaus, orientaatio osio, aihealue osiot sekä palaute osio. Tässä vaiheessa valittiin moduulien rakenne sekä perusidea, jossa päädyttiin hyvin vahvasti siihen, että teoriatiedon lisäksi tehtävien rooli on keskeinen, koska niiden avulla opiskelijat pystyvät siirtämään tietouden käytäntöön. Moduuleita lähdettiin rakentamaan käsikirjoituksen kautta, jonka ideana oli selkeyttää moduulin kokonaisuutta sekä sitä, että mitä missäkin vaiheessa tapahtuu. Käsikirjoitukseen määriteltiin osaamistavoitteet sekä moduulien pääaiheet ja tehtävät. Prosessin aikana käsikirjoitusta muokattiin systemaattisesti sen mukaan, kun aihealueet ja tehtävät tarkentuivat.

Vallitsevien teorioiden pohjalta löydettiin ydinasiat, joilla oli merkitystä motivaation ja itsensä johtamisen näkökulmasta sekä rakennettiin niistä 3-4 osiota moduuleihin, joista jokaisen osion sisällä on useampia tehtäviä, joiden avulla teoriaa viedään käytäntöön. Moduuleissa teoriatietoa tuotiin esille diasarjojen ja videoiden avulla sekä tehtävät suunnattiin jokaiseen omaan ympäristöön, joista ne piti dokumentoida itselleen sopivalla tavalla.

Pääsääntöisesti tämä vaihe oli hyvin mekaanista diasarjojen kirjoittelemista sekä sopivien videoiden ja tehtävien etsimistä. Tässä vaiheessa oltiin Anniinan kanssa päivittäin yhteyksissä, joka helpotti moduulien tekemistä yhteistyössä, koska molemmat olivat etätöissä. Päivittäin jaettiin tehtävät aina päivälle ja päivän päätteeksi käytiin lävitse, mitä kumpikin oli saanut aikaan ja oliko ilmennyt mahdollisia haasteita. Tämän vaiheen suurimmat haasteet löytyivät aihealueiden rajauksessa, koska aihealueet olivat niin laajoja sekä siitä mitä menetelmiä valitaan taitojen ja tekniikoiden kehittämiseen.

Moduulien materiaalin valmistuttua ne siirrettiin openmoodleen, josta Lapin AMK:n opettaja Arno Heikkala vastasi. Materiaalin siirtämiseen tuli luoda selvä käsikirjoitus, johon oli merkitty moduulin isot otsikot, alaotsikot, tekstit openmoodleen sekä mitkä diasarjat, videot ja tehtävät menivät minkäkin otsikon alle. Tämän jälkeen vielä mietittiin joidenkin

tehtävien toteutustapaa, koska openmoodle ei taipunut ihan kaikkeen ja toisaalta taas sitten joissakin kohdin sieltä löytyi ominaisuuksia, mitkä helpottivat tiettyjen tehtävien tekemistä. Moduulien rakentamisvaiheeseen kului projektissa eniten aikaa, koska tämä vaihe kesti helmikuusta kesäkuuhun, jolloin molemmat Anniinan kanssa tehtiin lähes kokopäiväisesti töitä tämän hankkeen parissa.

6.4 Moduulien testaaminen

Viimeisessä vaiheessa (kuvio 3) syksystä 2020 eteenpäin moduuleita on testattu erilaisissa koulutuksissa kuten Lapin AMK:n liikunnanohjaajien vapaasti valittavissa opinnoissa tai valmentajan ammattitutkinnossa, mutta tämä vaihe on tässä kohdin vielä kesken ja lopullinen palaute tullaan saamaan myöhemmin. Tähän mennessä palaute opintokokonaisuuksista on saatu viideltä opiskelijalta (liite 9 ja 10).

Testaamisvaihetta korona on sotkenut, koska alun perin tarkoituksena oli pilotoida moduulit näillä ”taitomanagereilla”, jotka olisivat koostuneet paikallisista liikunta-alan ammattilaisista, mutta koronan aikana lähikoulutuksia on ollut haaste pitää, joten on jouduttu hakemaan kokemuksia etäkoulutuksien kautta moduuleista. Tulevaisuudessa tullaan saamaan vielä vahvemmin palautetta moduulien toimimisesta openmoodle alustalla, jonka avulla moduuleita voidaan vielä muokata.

Työn osalta tämän raportointivaiheen puhtaaksi kirjoittamisen aloitin syksyllä 2020, mutta paljon oli jo tekstiä kertynyt aiemmin, kun rakennettiin moduuleita. Joten tämän raportointiosion kirjoittaminen on ollut suhteellisen nopea prosessi kaikkeen muuhun verrattuna.

7 Työn tulokset

Työelämänkehittämistehtävän tavoitteena oli rakentaa psyykkisten taitojen moduulit teoriatietoon perustuen Skills4Life opintokokonaisuudelle. Opintokokonaisuudet käsittelevät motivaatiota sekä itsensä johtamista. Moduulien tuli luoda opiskelijoille perustietoutta mistä motivaatio sekä itsensä johtaminen koostuvat sekä miten niitä pystyy vahvistamaan.

Työn tulokset ovat nähtävissä taulukoissa 2 ja 3, joissa on avattu niin motivaatio- kuin itsensä johtaminen -moduulin kokonaiskuva. Moduulit pitävät sisällään orientaatio osion sekä 3-4 osiota itse aiheesta. Osiot on jaettu vielä useampaan aihealueeseen. Aihealueet pitävät sisällään tehtäviä sekä materiaaleja, jotka voivat olla diasarjoja, videoita, äänitteitä ja kyselyitä.

Taulukko 2. Motivaatiomodulin sisältö

	Aihealueet / Materiaalit	Tehtävät
Orientaatio osio	<ol style="list-style-type: none"> Osaamistavoitteet Suoritusohjeet 	Orientaatiokysymyksiä motivaatiosta ja sen merkityksestä itselle
Osio 1; Mistä motivaatio muodostuu?	<ol style="list-style-type: none"> Mikä on motivaatio? <ol style="list-style-type: none"> Mitä on motivaatio? -diasarja Mistä motivaatio koostuu? <ol style="list-style-type: none"> Mistä motivaatio koostuu? -diasarja The Big Five Personality Traits -video Maslow's Hierarchy of Needs -video Persoonallisuus <ol style="list-style-type: none"> The Big Five -persoonallisuustesti Tavoiteorientaatio <ol style="list-style-type: none"> Tavoiteorientaatiotesti 	<ol style="list-style-type: none"> Mikä on motivaatio? <ol style="list-style-type: none"> Pohtia syitä miksi harrastaa harrastustaan? Mistä motivaatio koostuu? <ol style="list-style-type: none"> Tutustuttua aineistoon ja tehdä miellekartta asioista ympäristön vaikutuksesta motivaatioon Persoonallisuus <ol style="list-style-type: none"> Tehdä Big Five -persoonallisuustesti Analysoida tukikysymysten avulla testin tuloksia Tavoiteorientaatio <ol style="list-style-type: none"> Tehdä tavoiteorientaatiotesti Analysoida tukikysymysten avulla testin tuloksia
Osio 2; Mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon?	<ol style="list-style-type: none"> Alustus <ol style="list-style-type: none"> The Psychology of self-motivation Scott Geller TEDxVirginiaTech -video Itsemääräämisteoria <ol style="list-style-type: none"> Mihin tekijöihin vaikuttamalla motivaatioon voidaan vaikuttaa? -diasarja Motivoi paremmin & itsemääräämisteoria (SDT) -video Promoting Motivation, Health, and Excellence: Ed Deci at TEDxFLourCity -video Kasvun ajattelu: Mindset theory <ol style="list-style-type: none"> Growth mindset vs fixed mindset -video The Power of Yet -video 4 Steps to a developing a Growth Mindset -video Mindset -kysely Motivaatiotekijät toimintaympäristössä <ol style="list-style-type: none"> The Sport Motivation Scale -kysely 	<ol style="list-style-type: none"> Alustus <ol style="list-style-type: none"> Pohtia vastaukset kysymyksiin; <ol style="list-style-type: none"> Mitä on motivaatio? Mikä vaikuttaa motivaatioon? Itsemääräämisteoria <ol style="list-style-type: none"> Materiaalin läpikäyminen Kasvun ajattelu: Mindset theory <ol style="list-style-type: none"> Tehdä Mindset -kysely Tukikysymysten avulla analysoida ja pohtia tuloksia Motivaatiotekijät toimintaympäristössä <ol style="list-style-type: none"> Tehdä Sport Motivation Scale-kysely Tukikysymysten avulla analysoida ja pohtia tuloksia. Teettää kysely 2-3 muulle henkilölle ja tehdä sen pohjalta pieni haastattelu Vertailla motivaatiotekijöitä keskenään tukikysymysten avulla
Osio 3; Miten motivaatiotekijöihin vaikutetaan?	<ol style="list-style-type: none"> Motivaatioilmasto <ol style="list-style-type: none"> Miten motivaatiotekijöihin vaikutetaan -diasarja Motivaatioilmastokysely 	<ol style="list-style-type: none"> Motivaatioilmasto <ol style="list-style-type: none"> Motivaatioilmastoanalyysin teettäminen ryhmälle Sen pohjalta kehityssuunnitelman tekeminen

Taulukko 3. Itsensä johtaminen -moduulin sisältö

	Aihealueet / Materiaalit	Tehtävät
Orientaatio osio	<ol style="list-style-type: none"> Osaamistavoitteet Suoritusohjeet 	Orientaatiokysymyksiä itsensä johtamisesta
Osio 1; Mitä on itsensä johtaminen?	<ol style="list-style-type: none"> Mitä on itsensä johtaminen? <ol style="list-style-type: none"> Mitä on itsensä johtaminen? -diasarja Do you dare to dream? -video Life Begins at the End of Your Comfort Zone Yubing Zhang TEDxStanford -video 	<ol style="list-style-type: none"> Mitä on itsensä johtaminen? <ol style="list-style-type: none"> Pohdintakysymyksiä uudistumisesta ja muutoksen tekemisestä
Osio 2; Arvot, periaatteet ja tavoitteet suuntaavat käyttäytymistämme	<ol style="list-style-type: none"> Arvojohdettua elämää <ol style="list-style-type: none"> Arvot ja tavoitteet - diasarja LearnStorm Growth Mindset: How to write a SMART goal – video Arvopohjainen tavoitteenasettelu 	<ol style="list-style-type: none"> Arvojohdettua elämää <ol style="list-style-type: none"> Määrittellä omat arvot diasarjasta löytyvien harjoitteiden avulla Tehdä arvoista arvoanalyysi Arvopohjainen tavoitteenasettelu <ol style="list-style-type: none"> Tehdä arvoanalyysin pohjalta tavoitteenasettelu
Osio 3; Kohti läsnäoloa ajatusten ja tunteiden säätelyn kautta	<ol style="list-style-type: none"> Kohti tietoista läsnäoloa <ol style="list-style-type: none"> Kohti tietoista toimintaa ja läsnäoloa ajatusten ja tunteiden hallinnan kautta - Osa 1 -diasarja Metafora – Pikkumies äänite Ajatusten kääntäminen voimavaraksi <ol style="list-style-type: none"> Kohti tietoista toimintaa ja läsnäoloa ajatusten ja tunteiden hallinnan kautta - Osa 2 -diasarja Tunteiden säätely <ol style="list-style-type: none"> Kohti tietoista toimintaa ja läsnäoloa ajatusten ja tunteiden hallinnan kautta - Osa 3 -diasarja Metafora – Keinu äänite 	<ol style="list-style-type: none"> Kohti tietoista läsnäoloa <ol style="list-style-type: none"> Uskomusten tunnistamisharjoitus Ajatuksiin uudelleen suhtautumisharjoitus Ajatusten kääntäminen voimavaraksi <ol style="list-style-type: none"> Itsepuhepäiväkirja kahden päivän ajalta Tehdä kaksi diasarjassa olevaa ajatusten ja itsepuheen muokkaamisharjoitusta Kirjata harjoituksista ja päiväkirjasta nousseita ajatuksia ja havaintoja ylös Tunteiden säätely <ol style="list-style-type: none"> Tunnepäiväkirja päivän ajalta Tehdä kaksi diasarjassa olevaa tunteiden säätely -harjoitusta Kirjata harjoituksista ja päiväkirjasta nousseita ajatuksia ja havaintoja ylös
Osio 4; Toimitusjohtaja	<ol style="list-style-type: none"> Kuka minä olen? <ol style="list-style-type: none"> Toimitusjohtaja - diaesitys Kuka olen? -video 	<ol style="list-style-type: none"> Kuka minä olen? <ol style="list-style-type: none"> Koota kaikki moduulin aikana tehdyt harjoitteet, pohdinnat sekä opitut asiat portfolioon Vastata portfolioissa kysymyksiin: <ol style="list-style-type: none"> Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne olen menossa?

7.1 Motivaatiomoduli

Motivaatiomoduli (taulukko 2), joka on laajuudeltaan viisi opintopistettä (135 h) saatiin aikaiseksi. Motivaatiomodulin johtavina teorioina toimivat interactional view -näkökulma, jossa motivaatioon vaikuttavat henkilön luonteenpiirteet sekä tilannetekijät.

Luonteenpiirteisiin kuuluu persoona, tavoiteorientaatio, tarpeet sekä tavoitteet. Persoonaa lähestytään modulissa Big Five-teorian kautta. Tavoiteorientaatio lähestytään suoritusmotivaatioteorian kautta, johon sisältyy myös tavoiteorientaatioteoria. Tarpeita tullaan lähestymään itsemääräämisteorian kautta. Tilannetekijöitä lähestytään motivaatioilmaston kautta, jossa keskitytään TARGET-malliin. Nämä valinnat johtavista teorioista perustuvat siihen, että ne ovat yleisesti hyväksytyjä teorioita, mutta ennen kaikkea liikunta ja urheilumaailmassa erittäin keskeisiä ja jopa johtavia teorioita.

Moduulin osaamistavoitteina (liite 4) ovat;

1. Tunnistaa motivaation osatekijöitä, osata kartoittaa tavoiteorientaatiota
2. Tunnistaa mihin tekijöihin vaikuttamalla voidaan vaikuttaa motivaatioon
3. Osata käyttää työkaluja, joiden avulla voit kartoittaa motivaatiotekijöitä
4. Osaaminen muokata ja analysoida motivaatioilmastoa
5. Osata motivaatioilmaston avulla tukea sisäistä motivaatiota

Moduuli koostuu neljästä osasta (liite 2), jotka ovat orientaatio osuus, mitä motivaatio on sekä mistä se koostuu, mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon sekä miten motivaatiotekijöihin vaikutetaan. Osioiden kokonaiskuva on avattu taulukossa 2.

Orientaatio osuudessa (liite 6) oppijat pohtivat omaa käsitystään motivaatiosta sekä asettavat itselleen kurssille tavoitteet. Toisessa osiossa tutustutaan siihen, mitä motivaatio on sekä mistä se koostuu, joka on avattu esimerkki osuutena (liite 7). Tässä osiossa tutustutaan suoritusmotivaatioteoriaan sekä interactional view -näkökulmaan, jonka sisältä avataan Big Five -teoria sekä tavoiteorientaatioteoria. Osiossa on neljä tehtävää, joista ensimmäisessä käydään kysymysten kautta lävitse perustietoutta motivaatiosta. Toisena tehtävänä on mielekartta, jossa pohditaan ympäristötekijöitä siihen mitkä auttavat suoritamaan tehokkaammin. Kolmannessa tehtävässä tutustutaan Big Five malliin, jossa opiskelija tekee internetissä Big Five kartoituksen, jonka jälkeen hän pohtii, että miten

nämä luonteenpiirteet näkyvät hänen arjessa esim. töissä / valmennuksessa / koulussa. Neljäntenä tehtävänä on tutustua tavoiteorientaatiotestiin, jonka avulla pystytään kartoittamaan tavoiteorientaatiota sekä avata hieman, miten kartoituksen tulokset näkyvät käytännössä opiskelijan toiminnassa ja onko huomannut tavoiteorientaatioissa eroja toimiessaan eri ympäristöissä. Näissä kolmessa tehtävässä, joista tehdään tuotos palautusmuotona, toimii joko word-tiedosto, powerpoint-esitys, piirros tai kuva. (liite 7).

Kolmannessa osiossa (liite 2) tutustutaan siihen mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon. Tässä osiossa keskeisenä teoriana toimii itsemääräämisteoriat, josta keskitytään ymmärtämään motivaatiojatkumo eli sisäisen ja ulkoisen motivaation erot sekä miten pystytään vaikuttamaan kolmeen psykologiseen perustarpeeseen. Tässä osiossa sivutaan myös mindset theorya, koska kasvun asenteella on todettu olevan vaikutusta motivaatioon. Keskeisimpänä tehtävänä on motivaatiokyselyyn vastaaminen ja tutustuminen sekä sen kyselyn tulosten purkaminen auki. Neljännessä osiossa kiinnitetään huomiota siihen, miten motivaatiotekijöihin vaikutetaan, jossa keskiöön nousevat motivaatioilmasto ja ennen kaikkea TARGET-malliin. Keskeisenä tehtävänä toimii oman ryhmän tai joukkueen motivaatioilmaston tutkiminen motivaatioilmastokyselyn kautta sekä siitä tehtävien johtopäätösten perusteella kehityssuunnitelman tekeminen. (liite 2).

Näistä elementeistä koostuu motivaatiomoduli eli 1. Mitä motivaatio on ja mistä se koostuu? 2. Mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon? 3. Miten motivaatiotekijöihin vaikutetaan? Kurssin tehtävät tulee palauttaa openmoodleen ja kurssi arvioidaan hyväksyty / hylätty menetelmällä. Moduuli antaa hyvät lähtökohdat itsensä johtaminen -moduulille, jossa kyse on myös hyvin vahvasti motivoitumisesta sekä muutoksen tekemisestä, mutta moduuli toimii hyvänä lähtökohtana myös muille moduuleille. (liite 2).

7.2 Itsensä johtaminen -moduuli

Itsensä johtaminen -moduuli (taulukko 3) saatiin aikaiseksi, jossa perusrakenne on sama kuin motivaatiomodulissa eli 5 opintopistettä (135h). Moduuli koostuu samoista asioista kuin muutkin moduulit eli oppimisympäristöön tutustuminen, itsenäinen tiedonhaku, oppimateriaaleihin perehtyminen ja omaksuminen, tehtävät sekä itsearviointi ja palaute. Itsensä johtamisen -moduulissa johtavana mallina tulee olemaan Pentti Sydänmaanlakan

Oy Minä Ab-malli, joka koostuu viidestä eri osastosta, jotka ovat keho, mieli, arvot, työ sekä tunteet. Malliin kuuluu myös tietoisuus sekä uudistuminen, joiden avulla itsensä johtaminen onnistuu. Moduulissa keskitytään erityisesti tietoisuuden, uudistumisen, mielen, arvojen sekä tunteiden toimintaan. Tämä valinta tehtiin siitä syystä, että muissa moduuleissa sivutaan enemmän kehoa, kuten motorisessa oppimisessa sekä työ rajataan pois siksi, että moduulin koko pysyy viidessä opintopisteessä ja se ei ole niin keskeinen kyseiselle kohderyhmälle, jolle tämä moduuli on suunnattu.

Moduulin osaamistavoitteina ovat (liite 5):

1. Ymmärtää mitä on itsensä johtaminen
2. Tiedostaa mikä on Oy Minä Ab – malli
3. Tiedostaa millä työkaluilla itsensä johtamista viedään eteenpäin
4. Ymmärtää tavoitteenasettelun perusteet
5. Oppia tunnistamaan / tiedostamaan omia arvojaan sekä ymmärtää niiden merkitystä toiminnan suuntaviivoina
6. Ymmärtää ajattelun ja tunteiden vaikutus toimintaan sekä löytää keinoja vaikuttaa ajatuksiin ja tunteisiin.

Tämän moduulin perusajatuksena on opettaa itsensä johtamista hyvin vahvasti käytännön kautta, koska itsensä johtaminen on pohdiskelua, tunnistamista, muutoksia sekä käytäntöä, niin moduulin pääpaino on käytännön tekemisessä. Itsensä johtaminen - moduuli (liite 3) koostuu orientaatiosta sekä neljästä isosta osa-alueesta, jotka ovat; 1. Mitä on itsensä johtaminen? 2. Arvot, periaatteet ja tavoitteet suuntaavat käyttäytymistämme. 3. Kohti läsnäoloa ajatusten ja tunteiden säätelyn kautta. 4. Toimitusjohtaja. Vaikka toimitusjohtaja eli tietoisuus on kaiken itsensä johtamisen lähtökohta, niin se jätettiin viimeiseksi osioksi, koska siinä kohdin, kun ihminen on tutustunut kaikkeen muuhun, niin hän voi ymmärtää sen kuka oikeasti toimii toimitusjohtajana ja mitkä kaikki asiat siihen vaikuttaa. Koska Sydänmaanlakan (2017, 32) mukaan toimitusjohtajana toimii tietoisuus, jossa lopulta on kyse siitä, että on selvillä omista fyysisistä ja psyykkisistä prosesseista, joita koitetaan selventää kolmessa ensimmäisessä osiossa. Näiden osioiden sisältöä on avattu tarkemmin taulukossa 3.

Ensimmäisessä osiossa (liite 3), mitä itsensä johtaminen on, käydään itsensä johtamisen perustaa lävitse sekä tutustutaan Oy Minä Ab-malliin. Tässä osiossa tutustutaan siihen, mistä itsensä johtamisessa on kyse sekä mitä hyötyjä siitä on. Oy Minä-Ab-mallista käydään perusajatus lävitse sekä avataan pintapuolisesti eri osastoja mistä niissä on kyse. Syvällisemmin tässä osiossa tutustutaan uudistumiseen, josta käydään itsetuntemusta ja reflektointia lävitse.

Toisessa osiossa (liite 3) käydään lävitse arvot osastoa, jossa tutustutaan tarkemmin arvo johdettuun elämään. Osiossa käydään lävitse arvoja ja periaatteita sekä sitä, miten ne ohjaavat elämää. Osiossa opetellaan pohtimaan ja tunnistamaan omia arvoja, jotka ohjaavat toimintaa sekä opetellaan sitoutumaan arvojen mukaiseen toimintaan tavoitteenasettelun taidon kautta. Tavoitteenasettelusta käydään lävitse erilaiset tavoitetyypit, sitä millainen on hyvä tavoite ja tavoitteenasetteluprosessi sekä mahdolliset kompastuskivet tavoitteenasettelussa.

Kolmannessa osiossa (liite 3) kohti läsnäoloa ajatusten ja tunteiden säätelyn kautta käydään lävitse mieli ja tunteet osastoja. Molemmissa osastoissa on perusajatuksena ymmärtää miten ajatukset ja tunteet vaikuttavat käyttäytymiseen sekä miten oppia säätelämään niitä. Mieli osio on jaettu kahteen, jossa ensimmäisessä osiossa käydään enemmän mielen toimintaa sekä miten se vaikuttaa käyttäytymiseen ja toisessa osiossa käydään enemmän lävitse, miten vaikuttaa omiin ajatuksiinsa itsepuheen kautta. Ensimmäisessä osiossa käydään lävitse pintapuolisesti aivojen rakennetta ja toimintaa sekä sitä, miten ärsykkeet vaikuttavat meidän tulkintaan asioista ja sitä kautta käyttäytymiseen. Mielen säätelystä ja ajatusmallien muuttamisesta käydään lävitse attribuutiot ja uskomukset sekä niiden vaikutusta käyttäytymiseen. Osiossa on erilaisia harjoitteita, miten pystyy tunnistamaan omia uskomuksiaan sekä haluttua toimintaa estäviä ajatuksia. Osiossa opetellaan myös erilaisten harjoitusten kautta, miten pystyy muuttamaan omaa suhtautumistaan ajatuksiinsa. Toisessa osiossa käydään lävitse itsepuhetta ja sitä, miten itsepuhe vaikuttaa ajatuksiin sekä miten pystyy harjoittamaan itsepuheen taitoa ja sitä kautta vaikuttaa omaan ajatteluun.

Kolmanteen osioon (liite 3) kuuluu myös tunneosaston läpi käyminen, jossa käydään lävitse sitä, miten tunteet muodostuvat ja kuinka aivot osallistuvat siihen prosessiin, tunneälyä sekä käydään lävitse erilaisia tunteiden säätely menetelmiä. Tunteiden

säätelyssä keskiöön nousee Grossin tunteiden säätelyn prosessimalli. Osioon kuuluu erilaisia harjoitteita tunteiden tunnistamiseen, hyväksymiseen sekä säätelyyn.

Osio neljä (liite 3) perustuu toimitusjohtajan käsittelyyn eli tietoisuuden avaamiseen, jossa tutustutaan mitä se tietoisuus lopulta on ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Osiossa tutustutaan siihen, mistä tietoisuus koostuu ja sivutaan myös hieman ihmisen minuutta ja identiteettiä, koska sydänmaanlakan mukaan tietoisuus on lopulta todellinen minä, joka on ydinminä, johon kuuluu omatunto. Loppuen lopuksi itsensä johtamisessa on tavoitteena löytää ydinminä, jonka tasolta kokonaisvaltainen itsensä johtaminen on mahdollista.

Osioiden sisällä on erilaisia harjoitteita, joiden avulla voi tiedostaa omat arvonsa paremmin, opetella tavoitteenasettelun taitoa, löytää keinoja mielen ja tunteiden hallintaan. Päätehtävänä koko moduulissa on portfolio, jota tehdään pitkin matkaa eri osioissa erilaisten tehtävien kautta. Portfoliossa (liite 5) pohditaan kuka minä olen, missä minä olen ja minne olen menossa.

8 Pohdinta

Työn tuotoksena tuli kaksi viiden opintopisteen arvoista kokonaisuutta, jotka pystytään toteuttamaan täysin etänä. Moduulit suunnattiin työstön aikana voimakkaasti urheiluvalmentajille, urheilijoille sekä liikunnanohjaajille, joten urheilu ja liikuntamaailma näkyy moduulien lopputuloksessa vahvasti, kuten tehtävien valinnoissa sekä teorioissa mitkä johtavat moduuleja.

Sydänmaanlakan mukaan itsensä johtaminen on ennen kaikkea käytäntöä ja siellä tapahtuvia muutoksia (Sydänmaanlakka 2017). Tuotoksessa haluttiin pitää vahvasti käytäntö mukana, jotta asiat eivät jäisi teorian tasolle. Näin opiskelijat oppivat hyödyntämään teorian tietoa käytännössä sekä mahdollisesti myös soveltamaan sitä tietoa, joka luo hyvän pohjan sille, että tulevaisuudessa he voivat opettaa sen myös muille kuten urheilijoille tai seuran valmentajille.

Työstä heijastuu vahvasti johtavana ajatuksena Decin ja Ryanin itsemääräämisteoria sekä kolme perustarvetta, jotka ovat autonomisuus, pätevyys sekä yhteenkuuluvuus (Liukkonen 2017). Suurin osa moduuleissa opeteltavista tekniikoista sekä toteutettavista tehtävistä tähtää niin autonomisuuden, pätevyyden kuin yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamiseen, oli kyse sitten motivaatiomodulistista tai itsensä johtamisen -modulistista. Tästä esimerkkinä tavoitteenasettelun taito sekä itsepuhe, jotka käydään lävitse itsensä johtaminen -moduulin alla, mutta ovat keskeisiä tekniikoita pätevyyden tunteen vahvistamiseen (Liukkonen 2017). Näistä syistä näen, että vaikka moduulit ovat mahdollista tehdä erikseen, niin koen että ne olisivat hyvä tehdä yhdessä, koska moduulit täydentävät toinen toistaan. Motivaatiomodulissa käydään lävitse perustietoutta motivaatiosta sekä opetellaan työkaluja, joiden avulla pystyy kartoittamaan erilaisia ilmiöitä, jotka liittyvät motivaatioon, kuten tavoiteorientaatio sekä opetellaan tiedostamaan keinoja, joiden avulla motivaatioon pystyy vaikuttamaan. Näiden keinojen ja taitojen opettelu tapahtuu taas enemmän itsensä johtaminen -moduulissa, jossa mennään huomattavasti enemmän jo siihen, mikä näissä keinoissa ja taidoissa on keskeistä, kuten tavoitteen asettelun taito käytännössä.

Motivaatiomodulin on tehnyt tähän mennessä neljä opiskelijaa ja itsensä johtamisen -moduulin yksi opiskelija. Opiskelijat ovat antaneet palautetta moduuleista (liite 9 ja 10). Palautteen määrä on vielä hyvin vähäinen, mutta ne antavat suuntaa työn tuotoksen onnistumisesta. Palautteissa koettiin moduulien onnistuneen hyvin sekä olleen erittäin motivoivia. Niiden sisältö koettiin olevan laadukasta, joka kehittää omaa osaamista työelämässä. (liite 9 ja 10). Motivaatiomodulissa toimi käytännön läheisyys, kuinka tehtävät laittoivat miettimään motivaatiota eri näkökulmista (liite 9). Motivaatiomodulissa voisi palautteen perusteella tuoda vielä lisää teoriaa valituista aihealueista videoiden avulla. Tämä muutos sopii hyvin myös sen kanssa, että moduulin tekemiseen oli mennyt keskimäärin 60-80 h aikaa, joten sisältöä pystyy vielä lisäämään (liite 9). Itsensä johtaminen -modulissa palautteen mukaan hyvää oli se, että joutui pysähtymään ja miettimään syvällisesti omaa elämäänsä sekä tehtävien mielenkiintoisuus (liite 10). Positiivinen palaute pysähtymisestä ja oman elämänsä miettimisestä kertoo siitä, että moduuli on onnistunut viemään asiat käytäntöön, koska siitähän itsensä johtamisessa on kyse. Itsensä johtaminen -modulissa kehitettävää palautteen (liite 10) mukaan olisi antaa enemmän vaihtoehtoja tehtävien tekemiseen ja vielä lisätä materiaalia moduuliin. Moduulin tekemiseen oli mennyt enemmän aikaa kuin motivaatiomoduliin, joten laajuudessaan se on ollut palautteen mukaan suhteellisen onnistunut. Palautteen (liite 9 ja 10) perusteella voisi todeta, että työ saavutti tavoitteensa, sillä sen tuotoksena tuli kaksi helposti toteuttavaa viiden opintopisteen kokonaisuutta, jotka ovat hyvin käytännönläheisiä. Tuotos luo palautteen perusteella hyvän perustan motivaation ja itsensä johtamisen -taitojen kehittämiseen, joissa sekoitetaan hyvin teorian tietoa sekä käytäntöä.

Omaakohtaiset kokemukset ovat kouluttamisesta materiaalin pohjalta, koska olen käyttänyt materiaalia ja tehtäviä liikunnan ammattitutkinnolla sekä valmentajan ammattitutkinnolla, jossa palaute materiaalista ja tehtävistä on ollut positiivista. Olen itse kokenut, että materiaalista on ollut helppo kouluttaa, joten ainakin se tuntuu toimivan hyvin.

Työn ajankohtaisuus kasvoi työn tekemisen aikana, koska korona mullisti opiskelun ja toi siihen todella vahvasti etäopiskelun. Kuten kasvatustieteen emeritusprofessori Eero Ropo sekä Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun johtaja Hanna Ilola toteavat Tampereen korkeakouluyhteisön internetsivulla julkaistussa artikkelissa, että etäopiskelu on tullut jäädäkseen ja tulevaisuudessa kannattaa pohtia, että kuinka paljon

opiskelusta on läsnäolevaa ja kuinka paljon tapahtuu etänä sekä missä kohdin opintojaksoa on tärkeämpää olla läsnä kuin etänä (Valkonen 2020).

Lapin Urheiluopiston yhtenä perustehtävänä on toteuttaa vapaan sivistystyön toimintaa, jossa pyritään elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta lisäämään ihmisten kouluttautumista, joiden ei ole pakko tähdätä tutkintoon (OKM 2021). Tuotos laajentaa hyvin Lapin Urheiluopistolla sekä Lapin AMK:lla tapahtuvaa koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia. Kummallakaan taholla ei tähän mennessä ollut taidon oppimiseen perustuvaa koulutuskokonaisuutta, jonka voisi toteuttaa etänä. Joten tämän koko Skills4Life koulutuskokonaisuuden avulla pystytään tarjoamaan koulutusta helposti eri ympäristöihin, kuten Lapin AMK:n liikunnanohjaaja sekä fysioterapia opiskelijoille, liikunnan ammattitutkinnon opiskelijoille, valmentajan ammattitutkinnolle sekä muihin ohjaaja- ja valmentajakoulutuksiin ja -opintoihin. Tämä tuotos helpottaa siinä, että koulutusta pystyy tuottamaan isommalle massalle, koska internetissä tehtävän opintokokonaisuuden avulla koulutukset eivät ole enää yksittäisten asiantuntijoiden takana.

Työn näkökulmasta olisi ollut hyvä, että olisi saatu laaja palaute tuotoksesta sekä olisi ehtinyt tekemään muutokset palautteen perusteella. Tämä tapahtuu vasta syksyllä 2021 kun on saatu riittävästi palautetta tuotoksesta, koska korona on siirtänyt esimerkiksi taitomanagereiden kouluttamista, kun lähiopetuksen toteuttaminen on ollut haastavaa. Viiden henkilön palautteen perusteella moduuleista voi todeta, että isot linjat moduuleissa ovat toimivia, mutta pieniä viilauksia voi vielä tehdä, kuten videoiden lisäämistä motivaatiomoduliin. Viiden henkilön palaute on todella pieni otanta eikä siitä voi tehdä riittävän luotettavia johtopäätöksiä, mutta siitä saa vähän näkemyksiä, miten opiskelijat ovat moduulit kokeneet.

Jatko toimenpiteinä moduulien kehittämiseksi seuraavaksi tulee testata moduuleita mahdollisimman paljon erilaisten kohderyhmien kanssa, kuten valmentajien, ohjaajien sekä liikunta-alan opiskelijoiden kanssa. Tämän jälkeen heidän palautteen perusteella moduuleihin tehtäisiin muutoksia. Tulevaisuudessa on suunnitteilla, että moduulit käännetään myös englannin kielisiksi, jolloin kohderyhmä jälleen laajenee.

Lapin Urheiluopiston näkökulmasta seuraavaksi tulisi rakentaa moduulien pohjalta koulutuksia valmentajille, ohjaajille sekä urheilijoille, joiden avulla pystyttäisiin lisäämään osaamista motivaatiosta sekä itsensä johtamisesta. Lapin Urheiluopiston strategiassa yhtenä keskeisenä toimenpiteenä on kehittää VST-toiminnan hybridimalleja, joissa hyödynnetään kontakti- sekä etäopetusta (Kulmala 2021). Tähänkin peilaten tuotos on erittäin hyödyllinen Lapin Urheiluopistolle, koska parhaiten moduulit toimivat koulutuksissa, joissa on hyödynnetty niin kontakti- kuin etäopetustakin. Joten näen järkevänä lähteä rakentamaan koulutuksia sen kautta, että niissä yhdistyvät niin lähi- kuin etäopiskelu.

Lähdeluettelo

Arajärvi, P. & Thesleff, P. 2020. Suorituskyvyn psykologia. VK-Kustannus Oy. Lahti.

Carter Rita. 2016. Aivot. Kuvitettu opas aivojen rakenteeseen, toimintaan ja häiriöihin. Readme.fi. Helsinki.

Frantsi, P. 2012. Ajatusten ja mielikuvien ohjaus. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. Urheilupsykologian perusteet, s. 92-93. Tammerprint Oy, Tampere.

Goleman, D. 1997. Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Otavan Kirjapaino. Keuruu.

Grönfors, T. & Roos, T. 1997. Mitä on NLP. Facile Publishing. A Division of NLP-Instituutti Oy. Espoo

Lapin ammattikorkeakoulu. 2019. Hankehakemus hyväksytty versio Skills4Life -Taidot elämään. PDF. Luettu: 20.10.2019.

Heikkinen Ella. 2007. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Yrittäjän persoonallisuus ja sen yhteys yrityksen kasvuun Big Five -teorian mukaan tarkasteltuna.

Henriksen, K., Hansen, J & Larsen, C. 2020. Mindfulness and Acceptance in Sport. Routledge. New York.

Jaakkola, M & Rovio, E. 2012. Tavoitteiden asettaminen. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. Urheilupsykologian perusteet, s. 138-139. Tammerprint Oy, Tampere.

Kangasniemi, A & Kauravaara, K. 2016. Kohti muutosta – Arvo ja hyväksyntäpohjainen lähestymistapa liikunnan ja terveyden edistämiseksi. Liikunta- ja hyvinvointiakatemia oy. Vantaa.

Kokkonen, M. 2012. Tunteet ja niiden käsittely kilpaurheilussa. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. Urheilupsykologian perusteet, s. 79-82. Tammerprint Oy, Tampere.

Kulmala, M. 13.1.2021 Lapin urheiluopiston strategia. Toimitusjohtaja Lapin urheiluopisto ja Santasport Finland Oy. Tiimipäivän esitys. Rovaniemi

Liukkonen Jarmo. 2017. Psyykinen vahvuus. Mielen taitojen harjoituskirja. PS - Kustannus. Juva.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2017. Suoritusmotivaatio urheilussa. Teoksessa Salmela-Aro, K & Nurmi, J-E. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet, 192-201. PS-kustannus. Juva.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2012. Urheilijan motivaatio. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. Urheilupsykologian perusteet, s. 48-63. Tammerprint Oy, Tampere.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Psyykinen valmennus lentopallossa. SLU-Paino 2006.

Matikka, L. 2012. Psyykkiset taidot. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. Urheilupsykologian perusteet, s. 46. Tammerprint Oy, Tampere.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Vapaa sivistystyö. <https://minedu.fi/vapaa-sivistystyo>.
Luettu: 22.2.2021.

Pietikäinen Arto. 2014. Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta. Kustannus Oy Duodecim, Helsinki.

Roos-Salmi, M. Itsepuhe. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. Urheilupsykologian perusteet, s. 164-167. Tammerprint Oy, Tampere.

Rovio, E., Lintunen, T. & Salmi, O. 2009. Liikuntatieteellinen seura. Helsinki

Ryan, R. & Edward, D. 2018. Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness. The Guildford Press.

Salmela-Aro, K & Nurmi, J-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa? Modernin motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Keuruu.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku. Luettavissa:
<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. Luettu: 23.2.2021

Savolainen Kaisu. 2012. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Personaallisuuden ja oppimistyylinen välinen yhteys.

Sydänmaanlakka Pentti. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Talentum Media Oy. Helsinki.

Valkonen Mari. 2020. Korona on jo muuttanut koulunkäyntiä pysyvästi, ja muutoksen pitää vielä jatkua. <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/korona-jo-muuttanut-koulunkayntia-pysyvasti-ja-muutoksen-pitaisi-viela-jatkua>. Luettu: 22.2.2021

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteroria. Teoksessa Salmela-Aro, K & Nurmi, J-E. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet, 56-61. PS-kustannus. Juva.

Vilkko-Riihelä, A. 1999. Psyhyke. Psykologian käsikirja. WSOY. Porvoo.

Weinberg, R. & Gould, D. 2019. Foundations of Sport and Exercise Psychology. Human Kinetics.

Liitteet

Liite 1. Openmoodlen näkymä opiskelijalle

The screenshot shows a web browser window displaying an OpenMoodle course page. The browser's address bar shows the URL: <https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229>. The user is logged in as 'Joona Vazana'. The course title is 'Skills4Life - Taidot elämään'. The main content area features a large purple puzzle icon with the text 'Skills4Life Taidot elämään'. Below this, there is a 'Tervetuloa!' (Welcome!) message and a detailed description of the course, including its goals, funding, and contact information for the project manager, Petteri Pohja. The right sidebar contains three modules: 'Moduuli 1 | Motivaatio', 'Moduuli 2 | Itsensä Johtaminen', and 'Moduuli 3 | Ryhmän Johtaminen'. Each module has a progress bar and a 'YLEISKATSAUS OPISKELIJOISTA' (General view of students) button. The bottom of the page shows logos for Lapin AMK, Santa Sport, the European Union, and the Ministry of Education and Sports.

Kurssi: Skills4Life - Taidot elämään

https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229

Joona Vazana

Tervetuloa!

Skills4Life – Taidot elämään on Lapin AMK ja Lapin urheiluopisto Santasport yhteishanke, jossa liikunta- ja urheilumaailmassa käytettyjä taitoja ja huippuosaamista kehitetään sekä hyödynnetään muissa toimintaympäristöissä.

Hankkeessa luodaan 30 opintopisteen laajuinen verkossa toteutettava opintokokonaisuus, jossa hankittua taito-osaamista ns. taitomanagerit jalkauttavat omissa toimintaympäristöissään.

Ajalla 1.3.2019 – 30.9.2021 toteutettavan hankkeen kokonaisbudjetti on 323 670 €, josta Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen myöntämä ESR-tuki on 258 936 €.

Lisätietoja hankkeesta:
Projektipäällikkö Petteri Pohja
petteri.pohja@lapinamk.fi
+358 40 572 3246

Skills4Life
Taidot elämään

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

SANTA SPORT

European Union

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Moduuli 1 | Motivaatio

Edistyminen: 0%

Vie hiiren kurson lohkon päälle tai näpytä saadaksesi lisätietoa.

YLEISKATSAUS OPISKELIJOISTA

Moduuli 2 | Itsensä Johtaminen

Yhdessäkään aktiviteetissa tai aineistossa ei ole suoritusten seuranta päällä, tai yhtään aktiviteettia tai aineistoa ei ole valittuna. Laita suoritusten seuranta päälle aktiviteeteissa ja aineistoissa, ja muokkaa sitten tätä lohkoa.

Moduuli 3 | Ryhmän Johtaminen

Edistyminen: 0%

Taso 1 - Tehtävä 1 - Kästekartta

Kesken

Odotetaan: 14. kesäkuuta 2020

YLEISKATSAUS OPISKELIJOISTA

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista


10.24
22.2.2021

Kurssi: Skills4Life - Taidot elämään x


https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229

Joona Vazana


Orientaatio | Skills4Life - Taidot elämään




Moduuli 1 | Motivaatio




Moduuli 2 | Itsensä johtaminen




Moduuli 3 | Ryhmän johtaminen




Moduuli 4 | Luontosuhde



Moduuli 5 | Motorinen oppiminen



Moduuli 6 | Soveltava suorituksen analysointi



Aktiviteetit

- Aineistot
- H5P - Interaktiivinen sisältö
- Keskustelutalueet
- Oppitunnit
- OU blogs
- Palautteet
- Ryhmävalinnat
- Tehtävät
- Tentit
- Wikit

Viimeisin Toiminta

Tapahtumat lauantai, 20. helmikuuta 2021, 10:21 lähtien

Viimeisimpien tapahtumien kattava raportti

Ei viimeaikaisia toimintaa

Kirjautuneet Osallistujat

1 kirjautunut osallistuja (5 minuutin sisällä)

Joona Vazana

Analytiikkakaaviot

- Arvosanakaavio
- Materiaalien avaukset
- Aktivisten opiskelijoiden lukumäärä
- Tehtävä-aktiviteettien palautukset
- Tenttipalautukset
- Aktivisuuden jakaantuminen

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista

10.25
22.2.2021

Liite 2. Motivaatiomoduurin kokonaisuus

The screenshot shows a web browser window displaying an Open Moodle course page. The browser's address bar shows the URL: <https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229>. The page title is "Moduuli 1 | Motivaatio".

At the top right, the user's name "Joona Vazana" is visible. The page content includes:

- A navigation menu on the left with a back arrow.
- A header section with a hamburger menu icon and the user's name.
- A main heading: "Moduuli 1 | Motivaatio".
- A sub-heading: "Tervetuloa Motivaatio -moduulille!".
- A paragraph of introductory text: "Aloita tutustumalla Moduuli 1 | Moduulin kuvaus -sivuun. Sieltä löydät tarkemmat tiedot moduulista ja tehtävistä. Moduuli on jaettu kolmeen (3) osioon. Suorita osiot numerojärjestyksessä: kun olet tehnyt tehtävän, merkitse tehtävä suoritetuksi klikkaamalla rasti ruutuun."
- A list of course items, each with a document icon and a checkbox on the right:
 - Moduuli 1 | Moduulin kuvaus
 - Moduulin orientaatiotehtävät
 - Orientaatio-tehtävä
 - Moduulin palaute
 - Motivaatio | Moduulin palaute
- A sub-heading: "Osio 1 | Mistä motivaatio muodostuu?".
- A list of course items for the first section:
 - Osio 1 | Suoritusohjeet
 - Mikä on motivaatio?
 - Tehtävä 1 | Mikä on motivaatio?
 - Mistä motivaatio muodostuu?
 - Tehtävä 2 | Mistä motivaatio koostuu?
 - Tehtävä 3 | Persoonallisuus
 - Tehtävä 4 | Tavoiteorientaatio

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar with the text "Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista", several application icons (Edge, File Explorer, Mail, Teams, Word), and the system tray with the time "10.26" and date "22.2.2021".

Kurssi: Skills4Life - Taidot elämää x +

← → ↻ 🔒 https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229 🔍 ☆ ⌘ 👤 ⋮

☰ Joona Vazana 👤

Osio 2 | Mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon?

- 📄 Osio 2 | Suoritusohjeet
- 📁 Tehtävä 5 | Alustus
- Itsemääräämisteoria
- 📄 Tehtävä 6 | Itsemääräämisteoria
- Kasvun ajattelu: Mindset theory
- 📄 Tehtävä 7 | Kasvun asenne: Mindset theory
- 📄 Tehtävä 8 | Mindset
- Motivaatiotekijät toimintaympäristössäsi
- 📄 Tehtävä 9 | Motivaatiotekijät toimintaympäristössäsi

Osio 3 | Miten motivaatiotekijöihin vaikutetaan?

- 📄 Osio 3 | Suoritusohjeet
- Motivaatioilmasto
- 📄 Tehtävä 10 | Motivaatioilmasto
- 📄 Tehtävä 11 | Motivaatioilmastoanalyysi sekä kehityssuunnitelma

Ryhmävaininat
Tehtävät
Tentit
Wikit

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista

10.27
22.2.2021

Liite 3. Itsensä johtaminen -moduulin kokonaisuus

The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle course page. The browser's address bar shows the URL: <https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229>. The user is logged in as 'Joona Vazana'. The course title is 'Moduuli 2 | Itsensä johtaminen'. A notification banner at the top states: 'Rajoitettu! Saatavilla vasta, kun: Kuulut ryhmään Moduuli 2 | Itsensä johtaminen'. The main heading is 'Tervetuloa Itsensä johtaminen -moduulille!'. Below this, a paragraph explains the module structure: 'Aloita tutustumalla Moduuli 2 | Moduulin kuvaus -sivuun. Sieltä löydät tarkemmat tiedot moduulista ja tehtävistä. Moduuli on jaettu neljään (4) osioon. Suorita osiot numerojärjestyksessä: kun olet tehnyt tehtävän, merkitse tehtävä suoritetuksi klikkaamalla rasti ruutuun.' A checklist of activities follows, each with a checkbox: 'Moduuli 2 | Moduulin kuvaus', 'Moduulin orientaatiotehtävä', 'Tehtävä 1 | Orientaatio', 'Moduulin portfolio', 'Moduulin portfolio', 'Moduulin palaute', and 'Itsensä johtaminen | Palaute'. A bold instruction reads: 'Vastaa oheiseen palautekyselyyn tehtyäsi moduulin tehtävät.' Below this, the first section is titled 'Osio 1 | Mitä on itsensä johtaminen?'. Further down, there are links for 'Osio 1 | Suoritusohjeet' and 'Tehtävät ja aineisto', and a final task link: 'Tehtävä 2 | Mitä on itsensä johtaminen?'. The Windows taskbar at the bottom shows the date and time as 10:28 on 22.2.2021.

Kurssi: Skills4Life - Taidot elämää x

https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229

Joona Vazana

Osio 2 | Arvot, periaatteet ja tavoitteet suuntaavat käyttäytymistämme

Osio 2 | Suoritusohjeet

Tehtävät ja aineisto

- Tehtävä 3 | Arvojohdettua elämää
- Tehtävä 4 | Arvopohjainen tavoitteenasettelu

Osio 3 | Kohti läsnäoloa ajatusten ja tunteiden säätelyn kautta

Osio 3 | Suoritusohjeet

Tehtävät ja aineisto

- Tehtävä 5 | Kohti tietoista läsnäoloa
- Tehtävä 6 | Ajatusten kääntäminen voimavaraksi
- Tehtävä 7 | Tunteiden säätely

Osio 4 | Toimitusjohtaja

Osio 4 | Suoritusohjeet

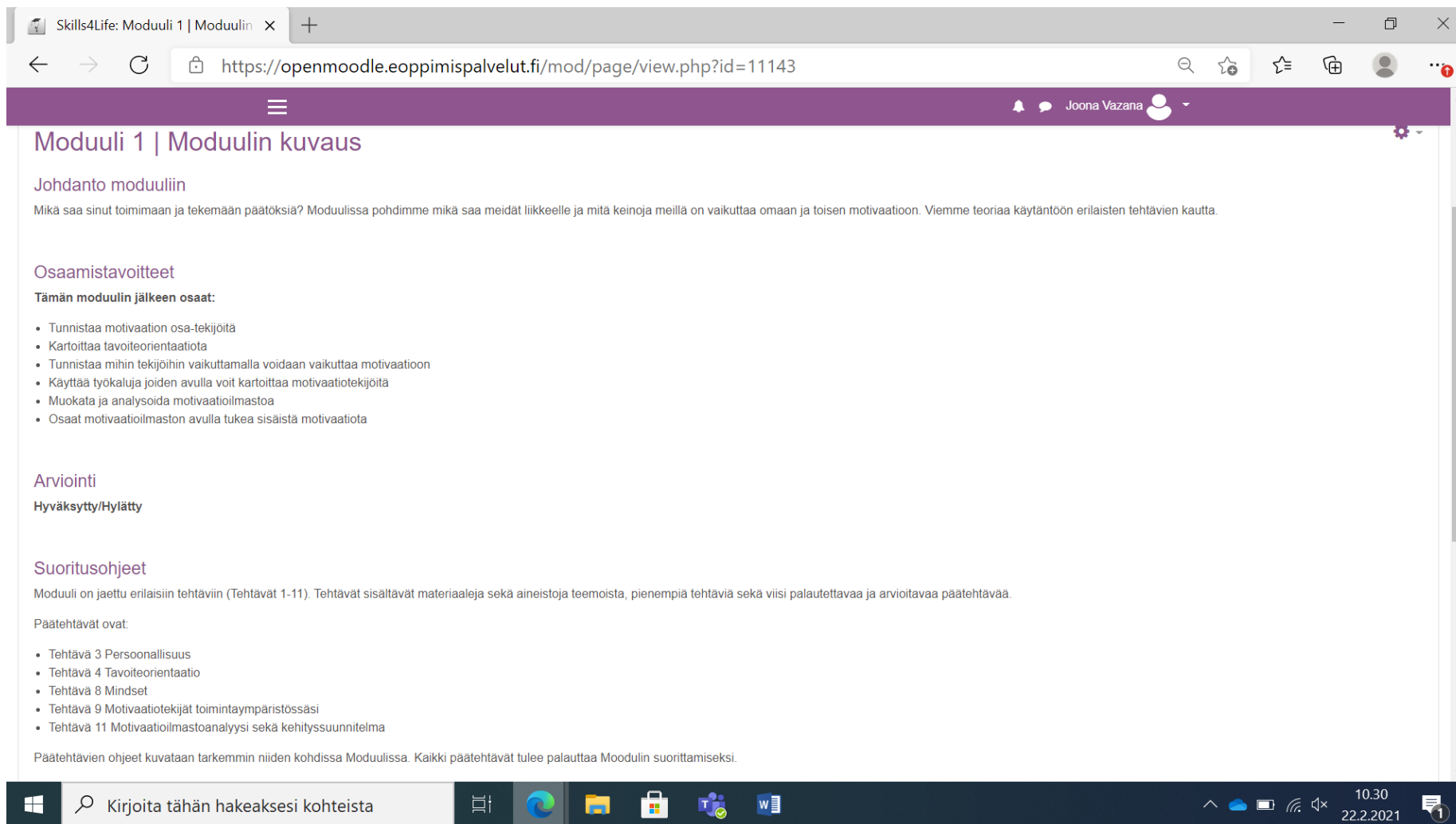
Tehtävät ja aineisto

- Tehtävä 8 | Kuka minä olen?

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista

10.29
22.2.2021

Liite 4. Motivaatiomodulin osaamistavoitteet sekä suoritusohjeet



Skills4Life: Moduuli 1 | Moduulin x +

← → ↻ 🔒 https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/page/view.php?id=11143 🔍 ☆ 📁 👤 ⋮

☰ Joona Vazana 👤 ⚙️

Moduuli 1 | Moduulin kuvaus

Johdanto moduuliin

Mikä saa sinut toimimaan ja tekemään päätöksiä? Moduulissa pohdimme mikä saa meidät liikkeelle ja mitä keinoja meillä on vaikuttaa omaan ja toisen motivaatioon. Viemme teoriaa käytäntöön erilaisten tehtävien kautta.

Osaamistavoitteet

Tämän moduulin jälkeen osaat:

- Tunnistaa motivaation osa-tekijöitä
- Kartoittaa tavoiteorientaatiota
- Tunnistaa mihin tekijöihin vaikuttamalla voidaan vaikuttaa motivaatioon
- Käyttää työkaluja joiden avulla voit kartoittaa motivaatiotekijöitä
- Muokata ja analysoida motivaatioilmastoa
- Osaat motivaatioilmaston avulla tukea sisäistä motivaatiota

Arviointi

Hyväksytyt/Hylätyt

Suoritusohjeet

Moduuli on jaettu erilaisiin tehtäviin (Tehtävät 1-11). Tehtävät sisältävät materiaaleja sekä aineistoja teemoista, pienempiä tehtäviä sekä viisi palautettavaa ja arvioitavaa päätehtävää.

Päätehtävät ovat:

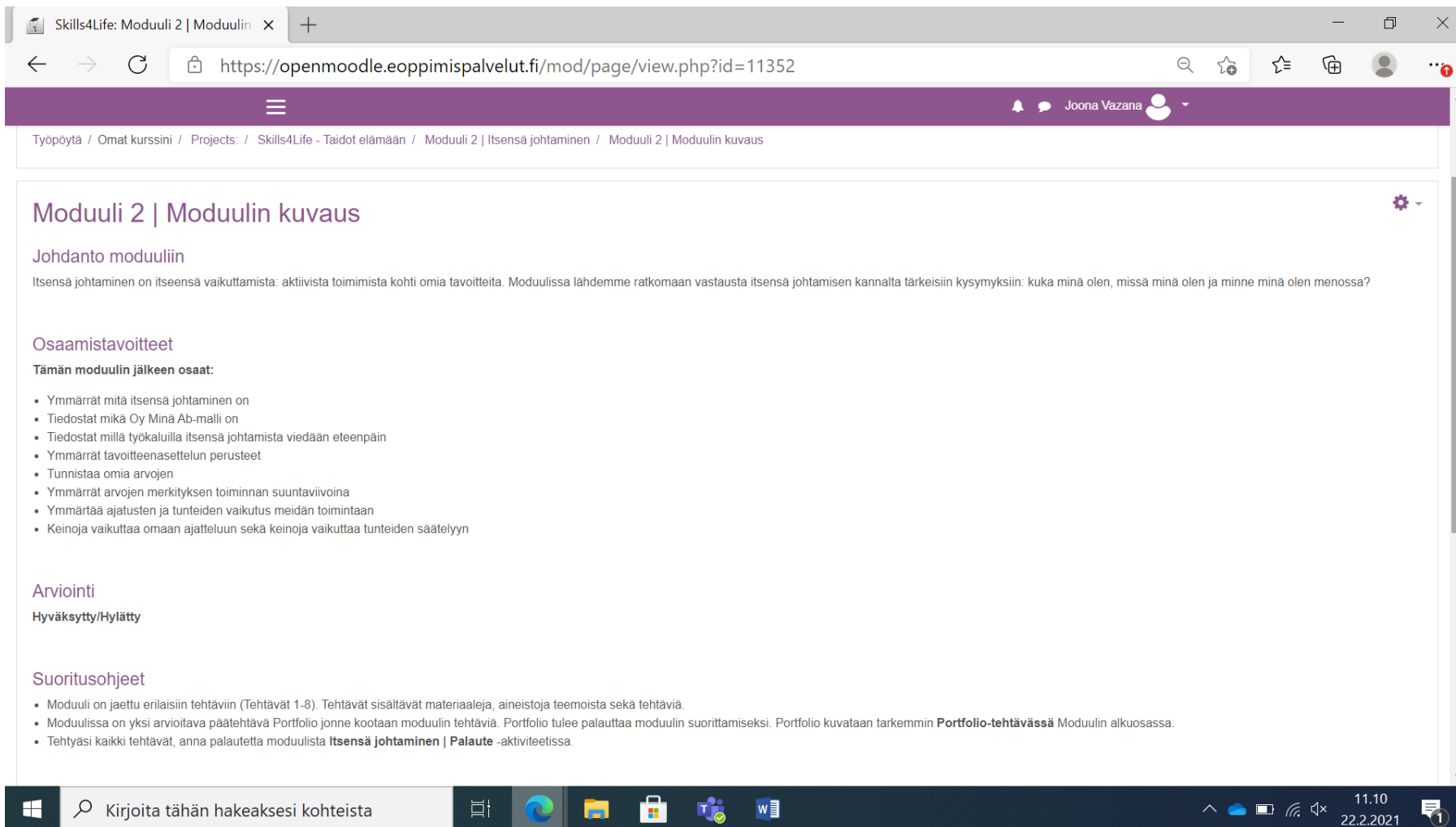
- Tehtävä 3 Persoonallisuus
- Tehtävä 4 Tavoiteorientaatio
- Tehtävä 8 Mindset
- Tehtävä 9 Motivaatiotekijät toimintaympäristössäsi
- Tehtävä 11 Motivaatioilmastoanalyysi sekä kehityssuunnitelma

Päätehtävien ohjeet kuvataan tarkemmin niiden kohdissa Moduulissa. Kaikki päätehtävät tulee palauttaa Moodulin suorittamiseksi.

🪟 Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista 📄 🌐 📁 🗓️ 🗑️ 📧 📄

📶 🔊 🔌 10.30 22.2.2021 🗨️ 1

Liite 5. Itsensä johtaminen -moduulin osaamistavoitteet sekä suoritusohjeet



Skills4Life: Moduuli 2 | Moduulin x

← → ↻ 🔒 https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/page/view.php?id=11352 🔍 ☆ 📄 👤 ⋮

☰ Joonas Vazana 👤

Työpöytä / Omat kurssini / Projects: / Skills4Life - Taidot elämään / Moduuli 2 | Itsensä johtaminen / Moduuli 2 | Moduulin kuvaus

Moduuli 2 | Moduulin kuvaus

Johdanto moduuliin

Itsensä johtaminen on itseensä vaikuttamista: aktiivista toimimista kohti omia tavoitteita. Moduulissa lähdemme ratkomaan vastausta itsensä johtamisen kannalta tärkeisiin kysymyksiin: kuka minä olen, missä minä olen ja minne minä olen menossa?

Osaamistavoitteet

Tämän moduulin jälkeen osaat:

- Ymmärrät mitä itsensä johtaminen on
- Tiedostat mikä Oy Minä Ab-malli on
- Tiedostat millä työkaluilla itsensä johtamista viedään eteenpäin
- Ymmärrät tavoitteenasettelun perusteet
- Tunnistat omia arvojen
- Ymmärrät arvojen merkityksen toiminnan suuntaviivoina
- Ymmärtää ajatusten ja tunteiden vaikutus meidän toimintaan
- Keinoja vaikuttaa omaan ajatteluun sekä keinoja vaikuttaa tunteiden säätelyyn

Arviointi

Hyväksytty/Hylätty

Suoritusohjeet

- Moduuli on jaettu erilaisiin tehtäviin (Tehtävät 1-8). Tehtävät sisältävät materiaaleja, aineistoja teemoista sekä tehtäviä.
- Moduulissa on yksi arvioitava päätehtävä Portfolio jonne kootaan moduulin tehtäviä. Portfolio tulee palauttaa moduulin suorittamiseksi. Portfolio kuvataan tarkemmin **Portfolio-tehtävässä** Moduulin alkuosassa.
- Tehtyäsi kaikki tehtävät, anna palautetta moduulista **Itsensä johtaminen | Palaute** -aktiviteetissa.


Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista


11.10
22.2.2021


Liite 6. Orientaatio tehtävä motivaatiomodulissa


Lisää kysymys Valitse...

Muokkaa Orientaatio-tehtävä
Vastaa oheisiin kysymyksiin, jokaiseen muutamalla lauseella.

(1) Mitä motivaatio sana sinulle merkitsee?  Muokkaa

(2) Minkä takia aihe on sinulle tärkeä sinun toimintaympäristössä?  Muokkaa

(3) Mitä haluat oppia motivaatio-aiheesta?  Muokkaa

(4) Mitä odotat moduulilta?  Muokkaa

Liite 7. Esimerkki osion rakenteesta. Motivaatiomoduli. Osio 1. Mistä motivaatio muodostuu?

The screenshot shows a web browser window displaying an Open Moodle course page. The browser's address bar shows the URL: <https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=229#section-3>. The user is logged in as 'Joona Vazana'. The course page has a purple header with a hamburger menu icon on the left and a user profile icon on the right. The main content area is titled 'Osio 1 | Mistä motivaatio muodostuu?' and contains a scrollable list of items:

- Osio 1 | Suoritusohjeet
- Mikä on motivaatio?
- Tehtävä 1 | Mikä on motivaatio?
- Mistä motivaatio muodostuu?
- Tehtävä 2 | Mistä motivaatio koostuu?
- Tehtävä 3 | Persoonallisuus
- Tehtävä 4 | Tavoiteorientaatio

The Windows taskbar is visible at the bottom, showing the search bar with the text 'Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista', several application icons, and the system tray with the date '22.2.2021' and time '11.27'.

The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle course page. The browser's address bar shows the URL: <https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/page/view.php?id=10995>. The page title is "Osio 1 | Suoritusohjeet".

The page content includes:

- A header bar with a purple background, a hamburger menu icon on the left, and a user profile for "Joona Vazana" on the right.
- A main heading "Osio 1 | Suoritusohjeet" with a gear icon for settings on the right.
- A sub-heading "Osio 1 | Suoritusohjeet".
- A section titled "OSAAMISTAVOITTEET" (Learning Objectives) with the text "Osion 1 jälkeen osaat:" (After module 1 you will be able to:).
 - Tunnistaa motivaation osa-tekijöitä (Identify the components of motivation)
 - Kartoittaa tavoiteorientaatiota (Map goal orientation)
- A section titled "SUORITUSOHJEET" (Instructions) with the text: "Osion 1 osioon kuuluu pdf-tiedostojen ja videoiden muodossa teoriaa aiheesta. Materiaalien välissä on pienempiä pohdinta tehtäviä. Tehtävät ovat tarkoitettu pysähdyshetkiksi teorian äärelle." (Module 1 includes theory in the form of PDF files and videos. Between the materials are smaller reflection tasks. The tasks are intended as pause points for the theory.)
- Below the instructions, it says: "Osiossa 1 on kaksi päätehtävää, jotka tulee palauttaa Osion 1 suorittamiseksi. Molempiin tehtäviin kuuluu ensin testi ja sen jälkeen testin tulosten pohdintatehtävä. Tehtävien palautusmuoto on omavalintainen. Voit palauttaa pohdinnan word-tiedostona, pp-tiedostona tai itsellesi sopivalla visuaalisella tavalla." (Module 1 has two main tasks, which must be submitted for module 1 completion. Both tasks include a test first, followed by a reflection task on the test results. The submission format is self-chosen. You can submit the reflection as a Word document, a PDF document, or in a visually suitable way for yourself.)
- At the bottom of the content area, it says: "Viimeksi muutettu: perjantai, 29. toukokuuta 2020, 12:27" (Last modified: Friday, 29 May 2020, 12:27).

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar with the text "Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista" (Type here to search for items), several application icons (Edge, File Explorer, Mail, Teams, Word), and system tray icons including the time "11.28" and date "22.2.2021".

Skills4Life: Tehtävä 1 | Mikä on m x

https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/assign/view.php?id=11195

Joona Vazana

Skills4Life - Taidot elämään

Työpöytä / Omat kurssini / Projects: / Skills4Life - Taidot elämään / Moduuli 1 | Motivaatio / Tehtävä 1 | Mikä on motivaatio?

Tehtävä 1 | Mikä on motivaatio?

Katso oheinen diaesitys ja vastaa alla oleviin kysymyksiin painamalla "**Lisää palautus**" painiketta ja kirjoittamalla tekstieditoriin vastaus.

Tehtävä 1 | Mitä on motivaatio -esitys

Kysymys:

- Valitse itsellesi tällä hetkellä tärkeä tekeminen (esimerkiksi harrastus) ja luettele vähintään kolme syytä miksi tämä tekeminen on sinulle tärkeää.

Erilliset ryhmät

Arvioinnin yhteenveto

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista

11.29
22.2.2021

Osio 1. Mitä on motivaatio?
 JOONA VAZANA
 ANNIINA RUOKANEN

Motivaatio ilmiönä

- MOTIVAATIOA TARKASTELLESSA PERUSKYSYMYKSENÄ ON MIKSI?
- MIKSI VIITTAAT TAUSTALLA OLEVIIN SYIHIN
- SYYT OVAT MONESTI TIEDOSTAMATTOMIA

Motivaation tehtävät



- ENERGIAN LÄHDE
- SUUNTAÄ KÄYTTÄYTYMISTÄMME
- SÄÄTELEE KÄYTTÄYTYMISTÄMME

Motivaatiolla selitetään kahta asiaa

Käyttätymisen suunta: Direction of effort	Käyttätymisen voimakkuus: Intensity of effort
<ul style="list-style-type: none"> Mikä on toiminnan tavoite, miksi teemme tiettyjä valintoja Esimerkiksi miksi menemme ryhmäliikuntatunnille 	<ul style="list-style-type: none"> Kuinka paljon panostamme tiettyyn tehtävään tavoitteen saavuttamiseksi Esimerkiksi teemmekö parhaamme ryhmäliikuntatunnilla

Skills4Life: Tehtävä 2 | Mistä moti x +

← → ↻ https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/page/view.php?id=11211 🔍 ☆ ⚙️ 👤 ⋮

 Joona Vazana 
Support ▾ Courses



Skills4Life - Taidot elämään



Työpöytä / Omat kurssini / Projects: / Skills4Life - Taidot elämään / Moduuli 1 | Motivaatio / Tehtävä 2 | Mistä motivaatio koostuu?

Tehtävä 2 | Mistä motivaatio koostuu?

Tehtävä 2 | Mistä motivaatio koostuu?

- Tutustu aluksi alla oleviin tehtävään liitettyihin aineistoihin
 - Tehtävä 2| Mistä motivaatio koostuu? - esitysdiat
 - The Big Five Personality Traits (5:39)
 - Maslow's Hierarchy of Needs (2:47)
- Tutustuttuasi aineistoon tee miellekartta asioista ympäristön vaikutuksesta motivaatioon.
 - Mitkä asiat ympäristössä vaikuttavat siihen miten tehokkaasti suoriudut esimerkiksi opiskelutehtävästä?
- Tehtyäsi tehtävän, merkkaa työtilassa olevan Tehtävä 2 | Mistä motivaatio koostuu? aktiviteetin vieressä olevaan suorituksen seuranta ruutuun "tehty".

 Tehtävä 2 | Mistä motivaatio koostuu? 


Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista  10.32
22.2.2021 

Skills4Life: Tehtävä 2 | Mistä moti... x The Big Five Personality Trait x

https://www.youtube.com/watch?v=IB1FVbo8TSs&feature=youtu.be

Haku

The Big Five Personality Traits



neurotic. Each of us varies in how much of each trait is shown in our

Produced on MinuteVideos.com

The Big Five Personality Traits

311 997 katselukertaa • 8.11.2019

7,2 T. 297 JAA TALLENNA

HERKÄN KOSKETUKSEN VOIMA

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista

11.39 22.2.2021

Skills4Life: Tehtävä 3 | Persoonallisuus

https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/assign/view.php?id=11194

Joona Vazana

Skills4Life - Taidot elämään

Työpöytä / Omat kurssini / Projects: / Skills4Life - Taidot elämään / Moduuli 1 | Motivaatio / Tehtävä 3 | Persoonallisuus

Tehtävä 3 | Persoonallisuus

Tehtävä 3 | Persoonallisuus

1. Tee BigFive-testi oheisesta linkistä:
 - o [The Big Five -persoonallisuustesti | Evermind](#)
2. Tämän jälkeen **analysoi** ja pohdi testin tuloksia käyttäen apuna seuraavia kysymyksiä.
 1. **Mitä persoonallisuustesti kertoo sinusta?**
 2. **Miten luonteenpiirteet näkyvät esim. työelämässä / koulussa / urheilussa / valmentamisessa?**
 3. **Miten luonteenpiirteet näkyvät motivaatiossasi tehdä asioita esim. työelämässä / koulussa / urheilussa / valmentamisessa?**
3. **Tiivistä** vastauksesi yhteen tiedostoon, jonka palautat tähän tehtävä-aktiiviteettiin.
 - o Palautus voi olla word-tiedosto, pp-tiedosto tai itsellesi sopivalla visuaalinen kuva tai piirros.

Erilliset ryhmät

Arvioinnin yhteenveto

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista

11.39
22.2.2021

Skills4Life: Tehtävä 4 | Tavoiteorie x +

← → ↻ 🔒 https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/assign/view.php?id=11200 🔍 ☆ ⌵ 🏠 👤 ⋮

☰ Joonna Vazana 👤

Skills4Life - Taidot elämään

Työpöytä / Omat kurssini / Projects: / Skills4Life - Taidot elämään / Moduuli 1 | Motivaatio / Tehtävä 4 | Tavoiteorientaatio

Tehtävä 4 | Tavoiteorientaatio

⚙️

Tehtävä 4 | Tavoiteorientaatio

1. Tee linkistä aukeava Tavoiteorieentatio-testi:
 - [Tavoiteorientaatiotesti](#)
2. Tämän jälkeen **analysoi** ja pohdi testin tuloksia käyttäen apuna seuraavia kysymyksiä.
 - **Mitä tavoiteorientaatiotesti kertoo sinusta?**
 - **Miten tehtävä ja egosuuntautuneisuutesi näkyvät käytännössä esim. työelämässä / koulussa / urheilussa / valmentamisessa?**
 - **Huomaatko eroa tavoiteorientaatiossasi toimiessasi eri ympäristöissä (esim. koulu vrt. urheilu)?**
3. **Tiivistä** vastauksesi yhteen tiedostoon, jonka palautat tähän tehtävä-aktiviteettiin.
 - Palautus voi olla word-tiedosto, pp-tiedosto tai itsellesi sopivalla visuaalinen kuva tai piirros.

Erilliset ryhmät

Arvioinnin yhteenveto

Kirjoita tähän hakeaksesi kohteista

11.40
22.2.2021

Tavoiteorientaatio -testi

Vastaa seuraaviin itseäsi koskeviin väittämiin (1=täysin eri mieltä...5=täysin samaa mieltä)

Tunnen itseni onnistuneimmaksi silloin kun:

1. Voitan toiset:

2. Olen paras:

3. Yritän kovasti:

4. Huomaan todella kehittyväni:

5. Pärjään paremmin kuin toiset:

6. Näytän toisille olevani paras:

7. Voitan vaikeudet:

8. Onnistun sellaisessa, mitä en ole aikaisemmin osannut:

9. Pärjään sellaisessa asiassa, mitä toiset eivät osaa:

10. Teen kaiken parhaan kykyni mukaan:

11. Saavutan itselleni asettamani tavoitteet:

12. Olen selvästi toisia parempi:

Pisteytysohjeet:

Pistemääristä lasketaan yhteispisteet seuraavasti:

Tehtäväsuuntautuneisuus:

$3 + 4 + 7 + 8 + 10 + 11 =$ yhteensä _____ pistettä

Ego-suuntautuneisuus:

$1 + 2 + 5 + 6 + 9 + 12 =$ yhteensä _____ pistettä

Tulosten tulkinta:

Mitä suurempi lukema, sen voimakkaampi on kyseinen tavoiteorientaatio. Alhaista tehtävä- tai ego-suuntautuneisuutta ilmaisevat arvot 6-13, keskinkertaista 14-22 ja suurta arvoa 23-30

Lähde: Liukkonen, J. 2017. Psyykkinen vahvuus. Mielentaitojen harjoituskirja. PS-kustannus.

Liite 8. Palaute kysely moduulista

The screenshot shows a web browser window with the URL https://openmoodle.eoppimispalvelut.fi/mod/feedback/edit.php?id=11230&do_show=edit. The page title is "Moduuli-palaute" and the user is logged in as "Joon Vazana".

The main content area is titled "Moduuli-palaute" and contains the following text: "Ole hyvä ja käytä hetki aikaa suorittaneesi moduulin palaute-kyselyyn. Vastaamiseen ei mene kuin muutama minuutti. Vastauksia hyödynnetään Skills4Life verkkokurssien kehittämiseen ja vastaukset käsitellään nimettöminä."

Below the text are four survey questions, each with a "Muokkaa" (Edit) link and a plus sign on the right:

- (Päivät) Kuinka monena päivänä suoritit moduulia?
Radio buttons: alle 5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, yli 25
- (Tunnit) Kuinka monta tuntia arviolta käytetty työaika moduulin suorittamiseen (laske tähän kaikki käyttämäsi työaika: aineistoon tutustuminen, tehtävät..)?
Radio buttons: alle 20, 21 - 40, 41 - 60, 61 - 80, 81 - 100, 101 - 120, 121 - 140, yli 140
- (1) Moduulin tavoitteet oli mielestäni selkeästi määritelty
Dropdown menu: (4) Täysin samaa mieltä, (3) Jokseenkin samaa mieltä, (2) Jokseenkin eri mieltä, (1) Täysin eri mieltä
- (4) Moduulin sisältö ja aineisto olivat laadukkaita
Dropdown menu: (4) Täysin samaa mieltä, (3) Jokseenkin samaa mieltä, (2) Jokseenkin eri mieltä, (1) Täysin eri mieltä

The Windows taskbar at the bottom shows the time 11:46 on 22.2.2021 and the system tray with various icons.



(5) Moduulin sisältöä käsiteltiin tarkoituksenmukaisesti Muokkaa

(6) Moduulin sisällöt ovat mielestäni hyödynnettävissä laajasti työelämässä Muokkaa

(7) Moduuli on tuottanut uutta tietoa ja ajattelua työhöni Muokkaa

(8) Moduuli on kehittänyt toimintaani käytännössä Muokkaa

(9) Moduuli onnistui kokonaisuutena hyvin Muokkaa

(10) Suositteaisin koulutusta muillekin Muokkaa

(11) Kerro kolme positiivista asiaa Moduulista: Muokkaa

(12) Kerro kolme tärkeintä kehitettävää asiaa Moduulista: (Voit ehdottaa myös ratkaisua) Muokkaa

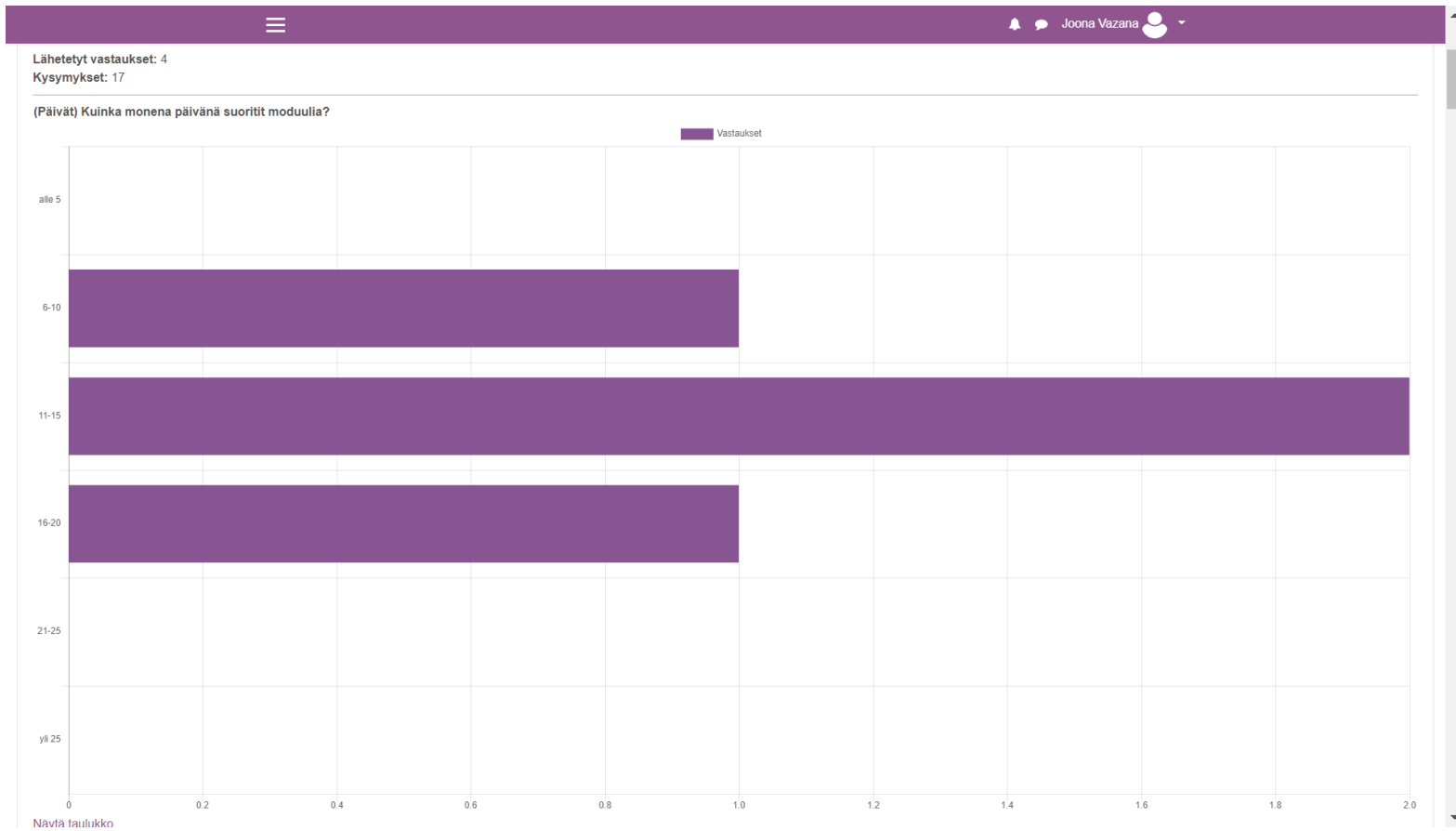
(13) Mitkä asiat Moduulissa erityisesti tuki oppimistasi? Muokkaa

(14) Mitä Moduulin asioita olet hyödyntänyt tai haluaisit hyödyntää käytännössä? (Voit kertoa myös tarkemmin, miten?) Muokkaa

(15) Vapaa sana Muokkaa



Liite 9. Motivaatiomodulistista saatu palaute.

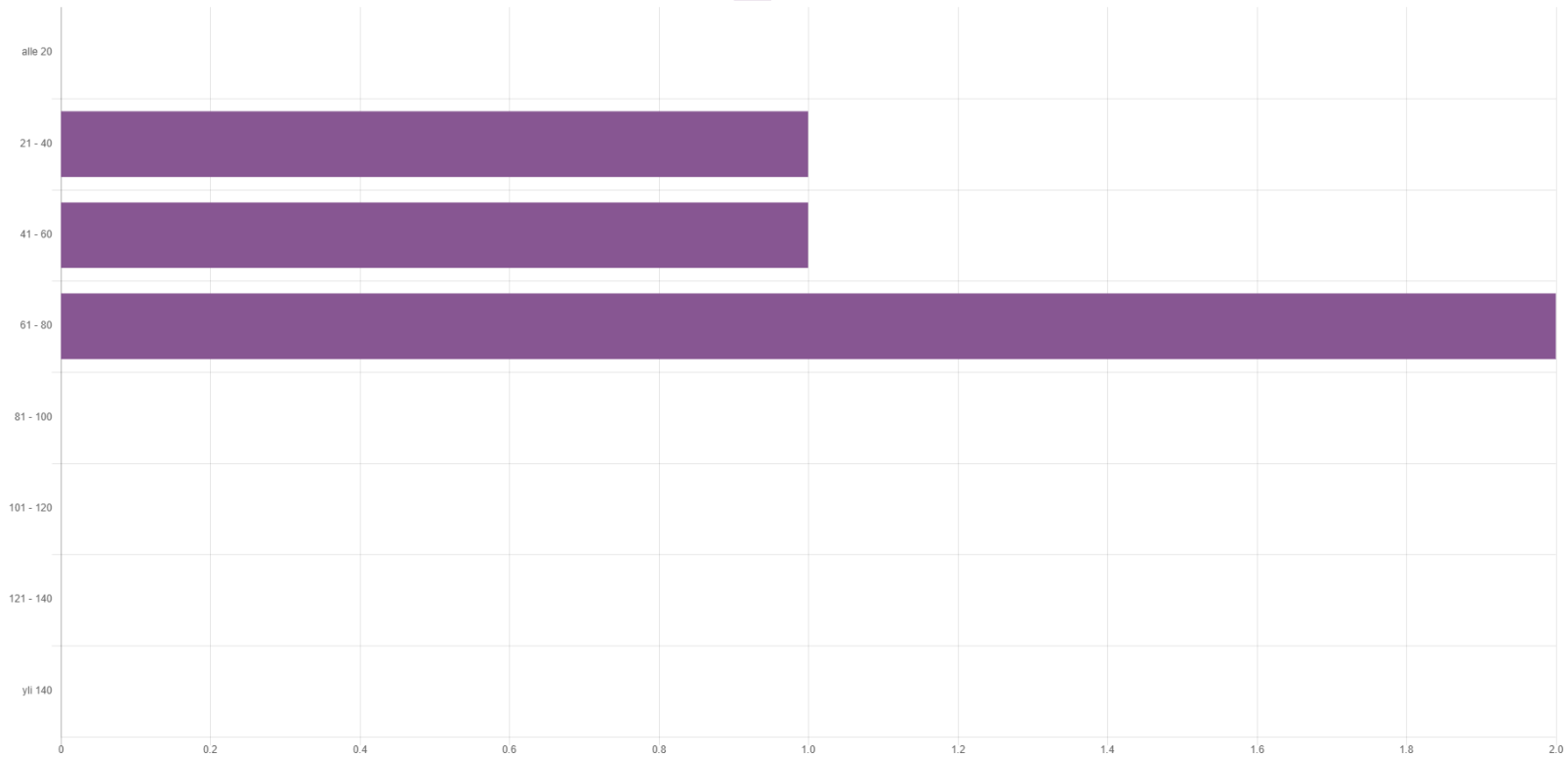




Näytä taulukko

(Tunnit) Kuinka monta tuntia arviolta käytet työaika moduulin suorittamiseen (laske tähän kaikki käyttämäsi työaika: aineistoon tutustuminen, tehtävät..)?

Vastaukset

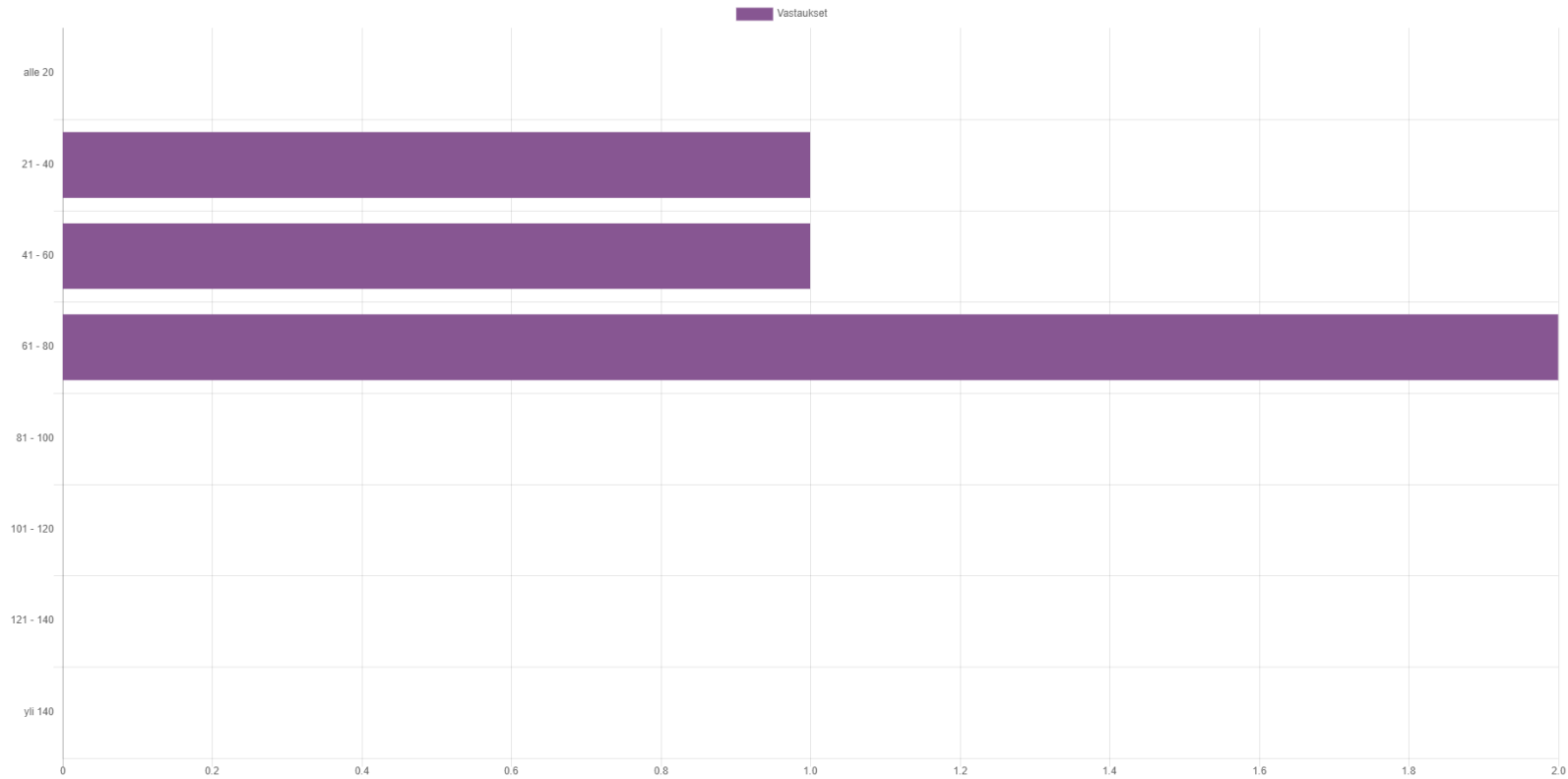


Näytä taulukko



Näytä taulukko

(Tunnit) Kuinka monta tuntia arviolta käytyt työaikaa moduulin suorittamiseen (laske tähän kaikki käyttämäsi työaika: aineistoon tutustuminen, tehtävät.)?



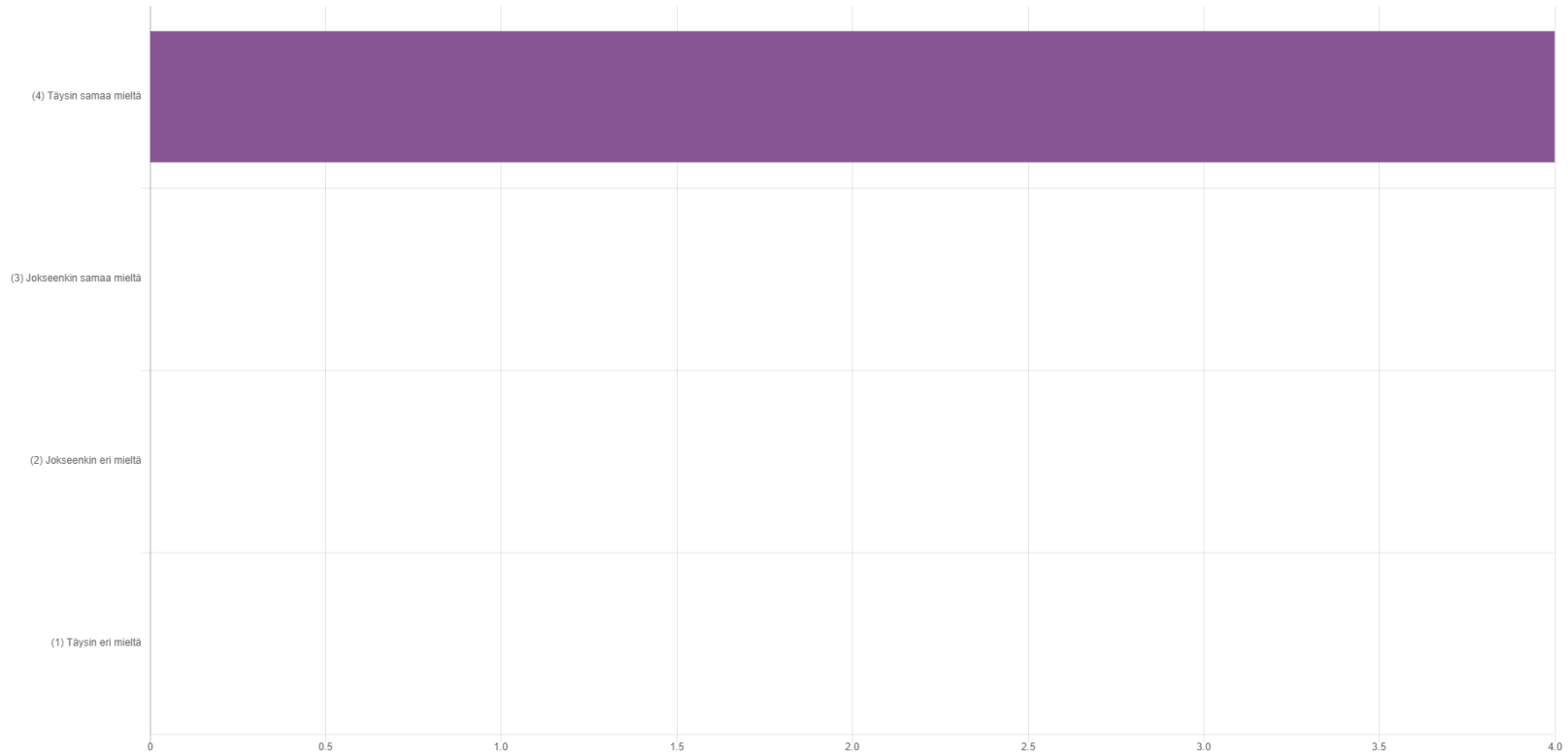
Näytä taulukko



Keskiarvo: 4,00

(2) Moduulin tavoitteet olivat realistiset

Vastaukset

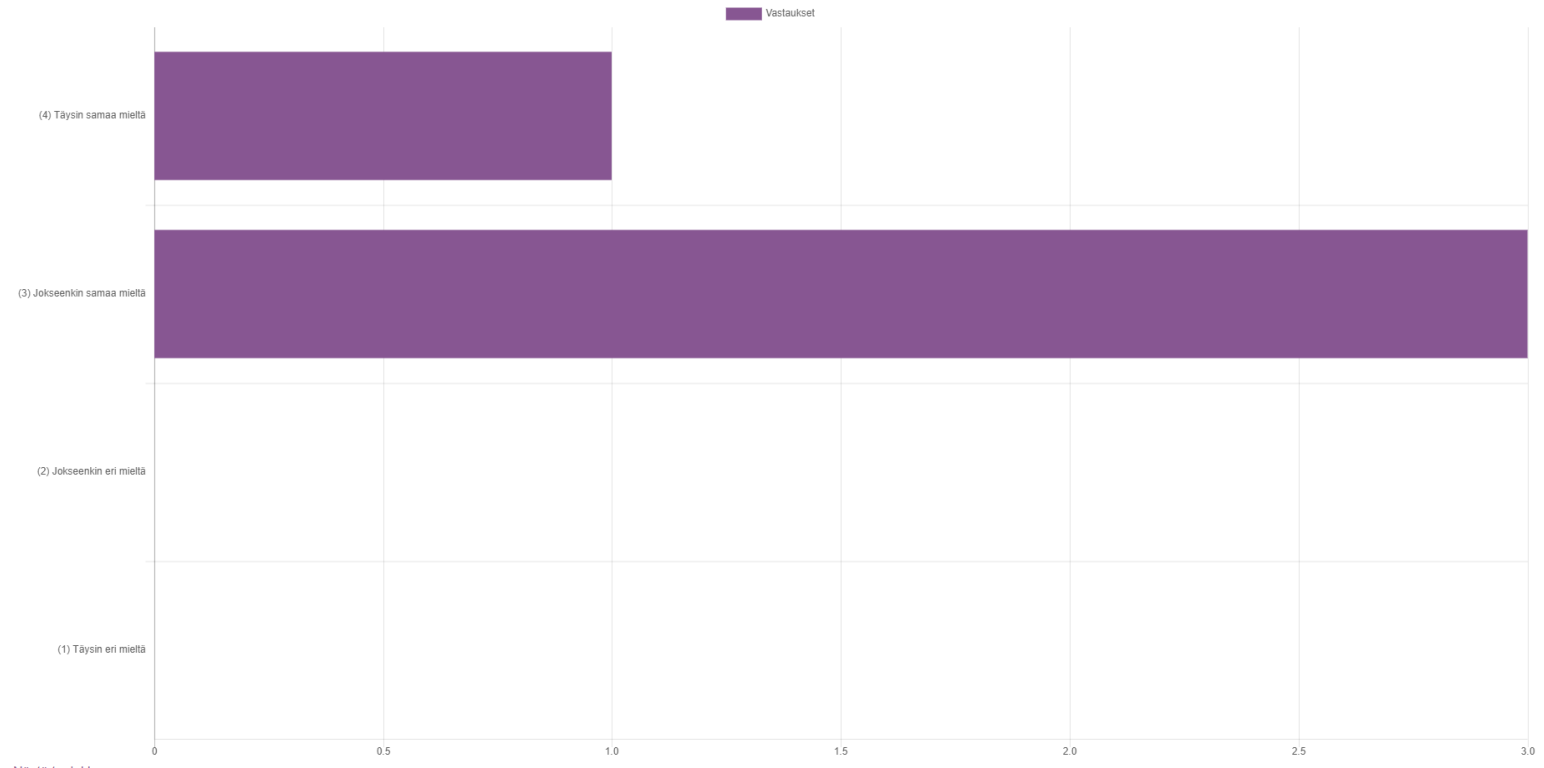


Näytä taulukko



Keskiarvo: 4,00

(3) Moduulin sisältö vastasi ennakko-odotuksiani

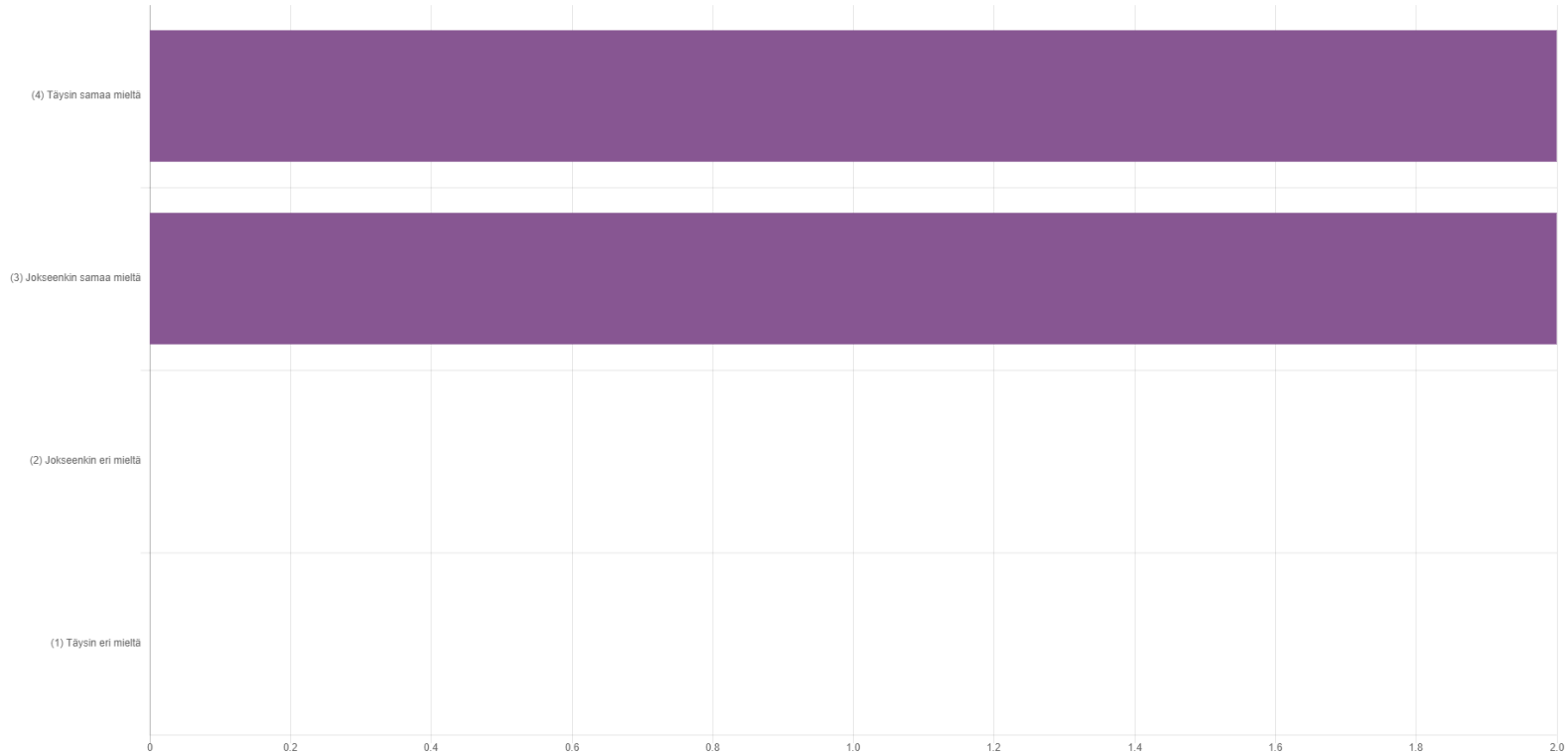


Näytä taulukko



(4) Moduulin sisältö ja aineisto olivat laadukkaita

Vastaukset

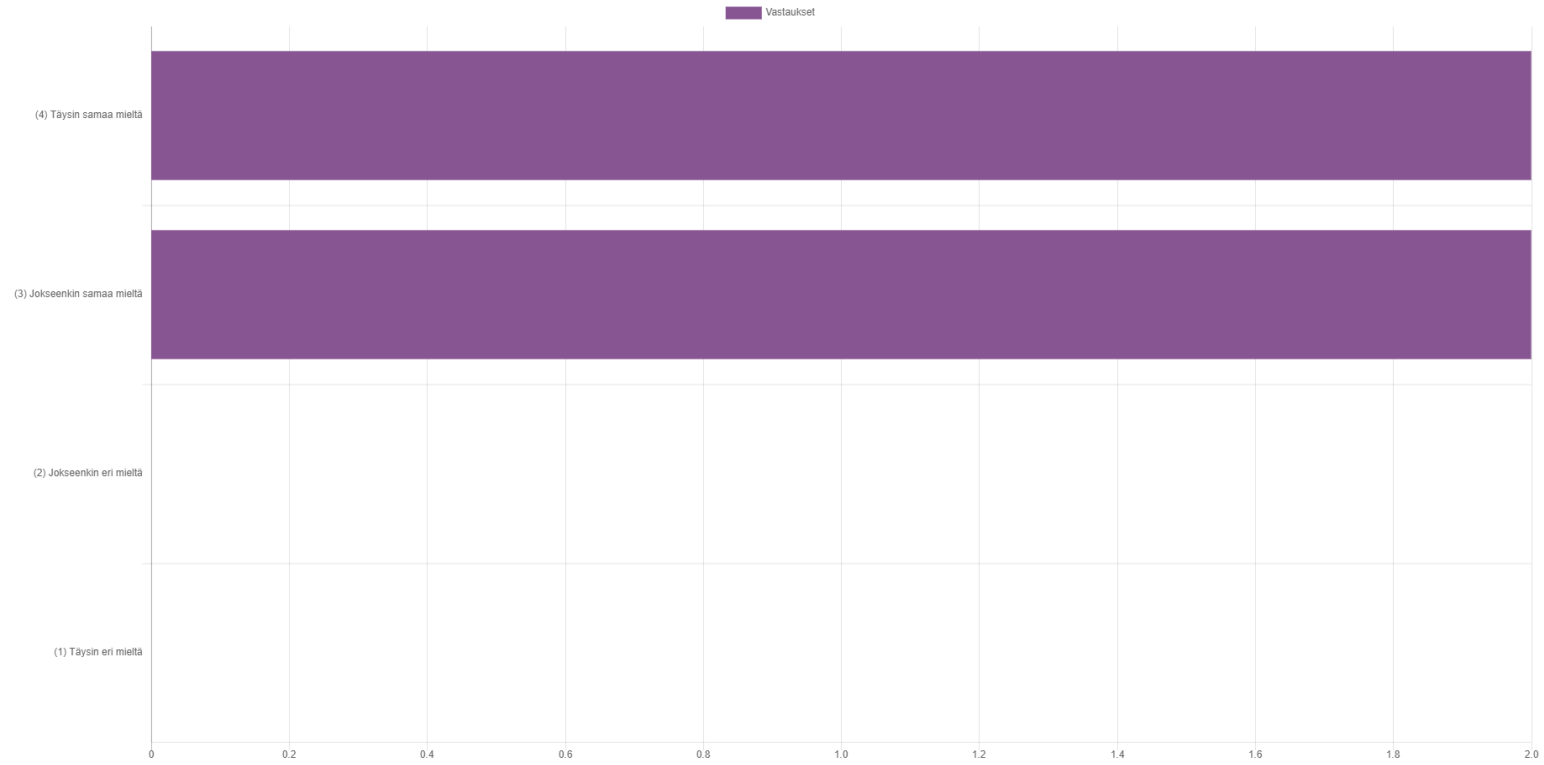


[Näytä taulukko](#)

Keskiarvo: 3,50



(5) Moduulin sisältöä käsiteltiin tarkoituksenmukaisesti



Näytä taulukko

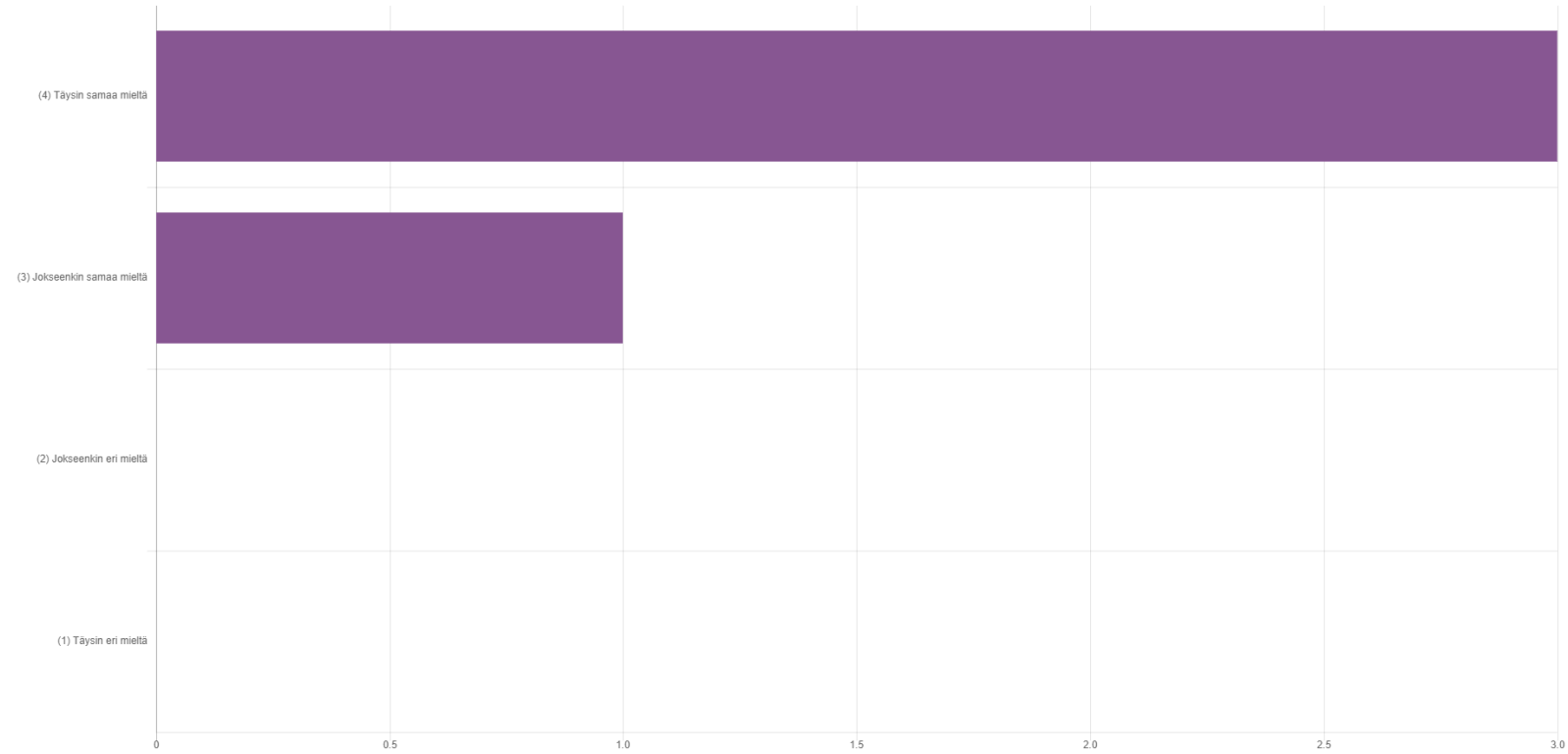
Keskiarvo: 3,50

(6) Moduulin sisältöä käsiteltiin tarkoituksenmukaisesti



(6) Moduulin sisällöt ovat mielestäni hyödynnettävissä laajasti työelämässä

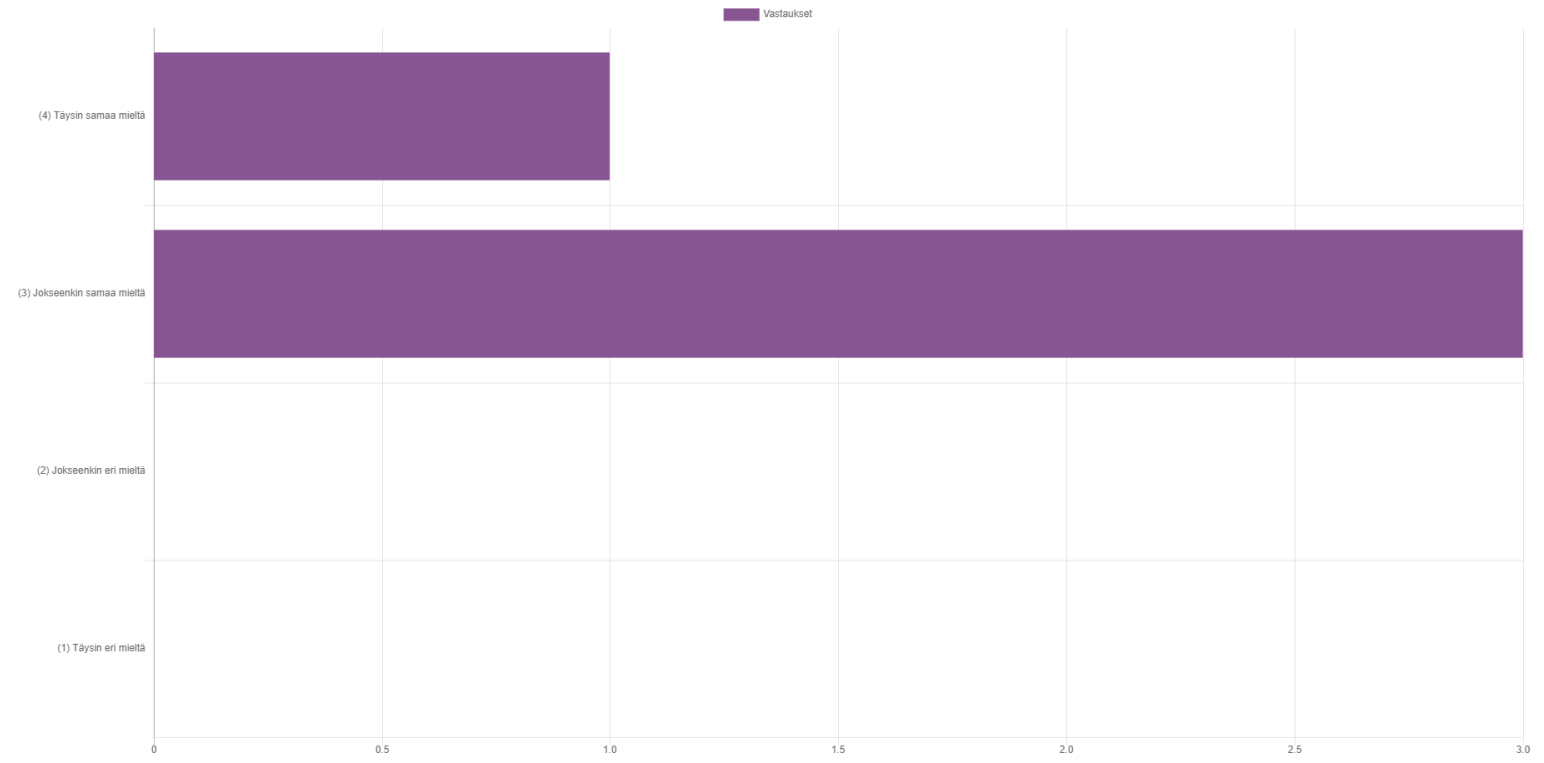
Vastaukset



Näytä taulukko

Keskiarvo: 3,75

(7) Moduuli on tuottanut uutta tietoa ja ajattelua työhöni



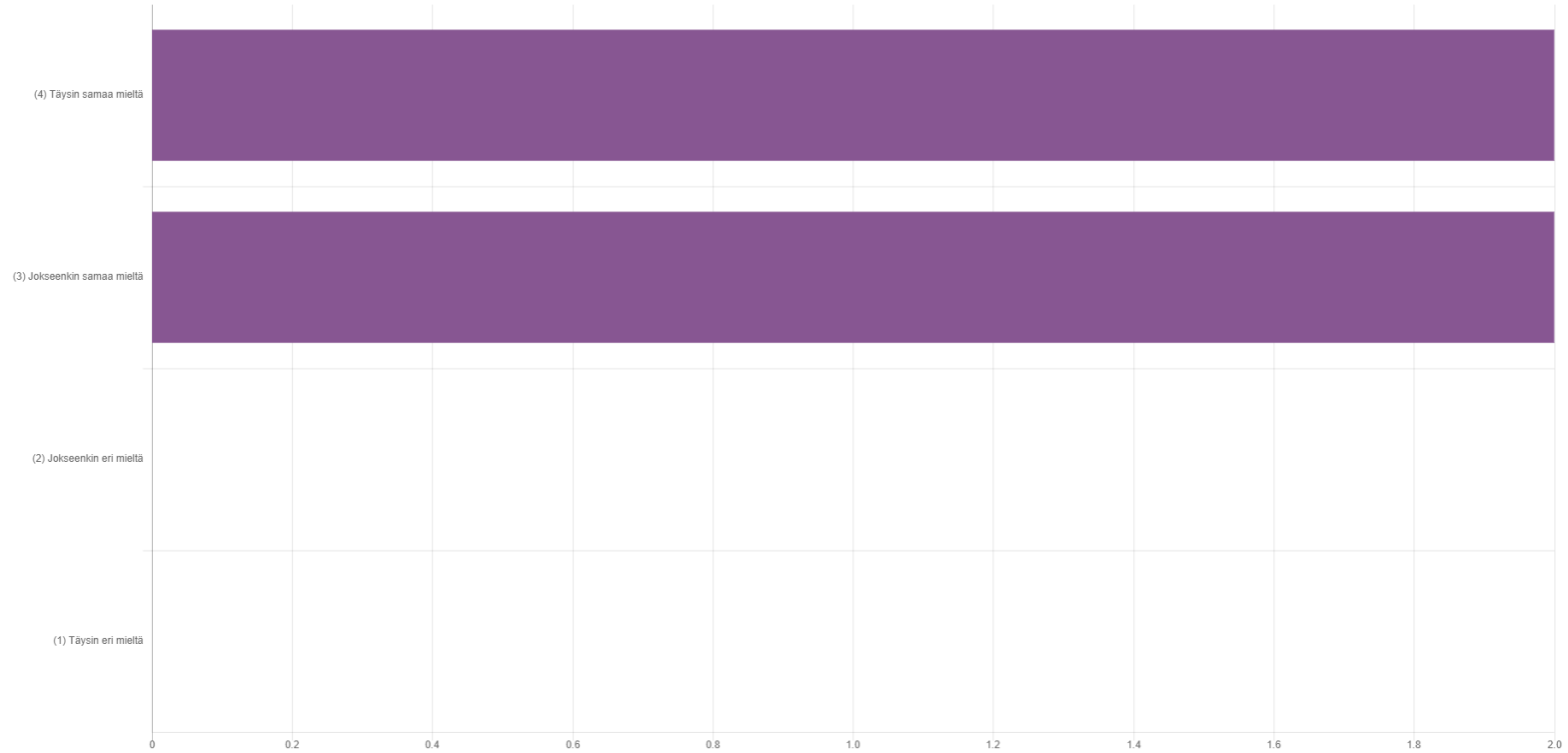
Näytä taulukko

Keskiarvo: 3,25



(8) Moduuli on kehittänyt toimintaani käytännössä

Vastaukset

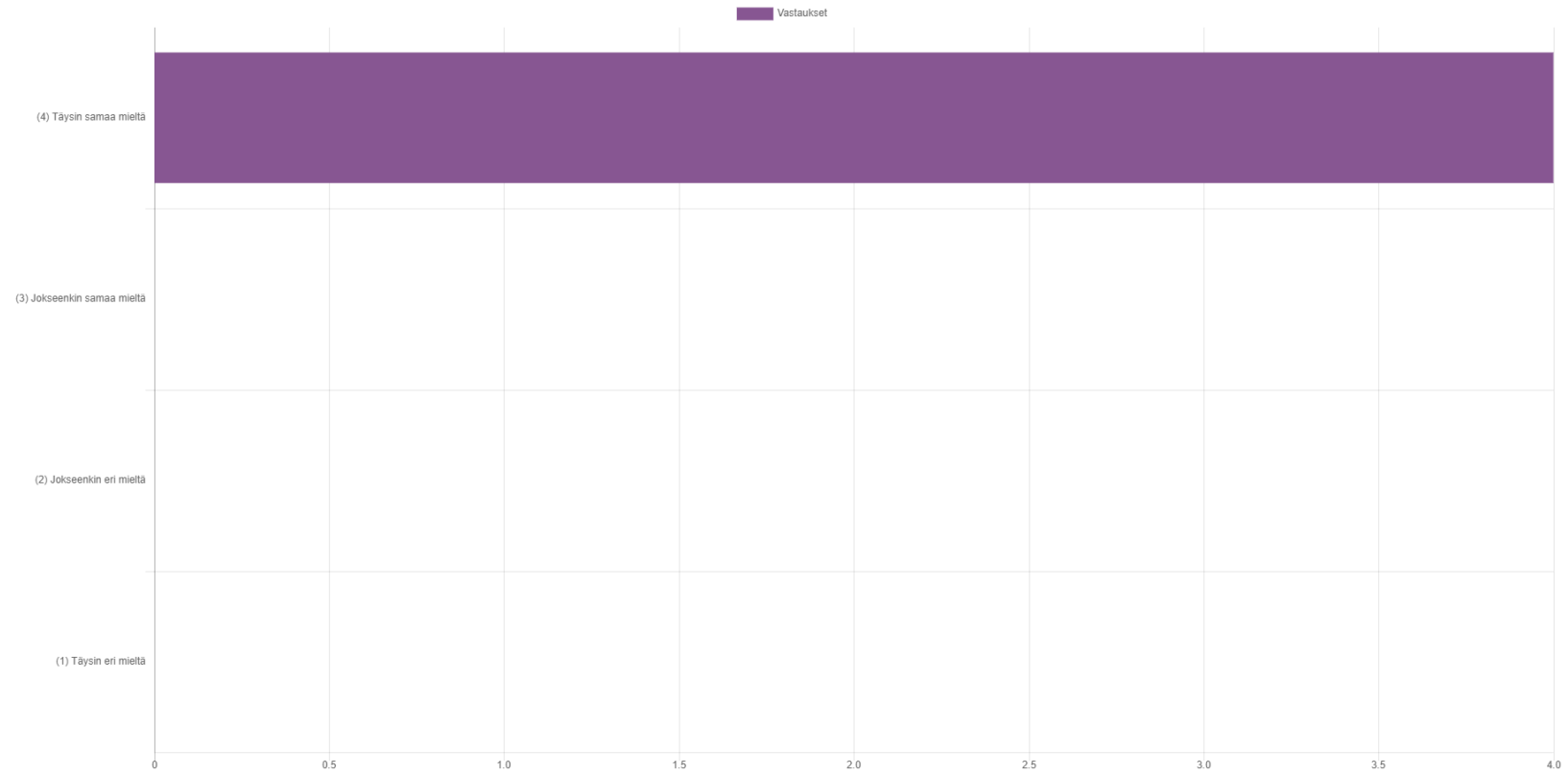


Näytä taulukko

Keskiarvo: 3,50



(9) Moduuli onnistui kokonaisuutena hyvin



Näytä taulukko

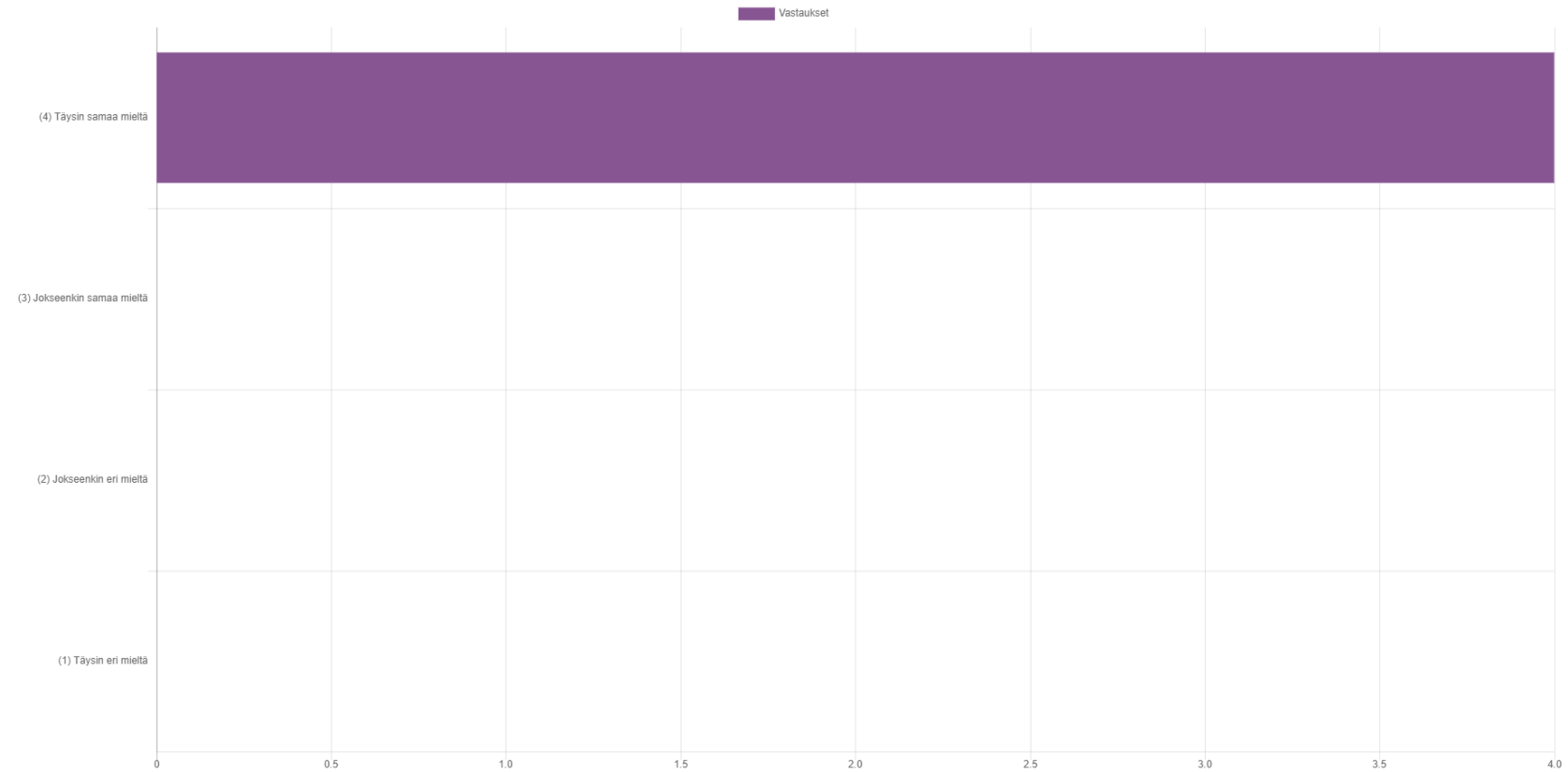
Keskiarvo: 4,00



Joona Vazana



(10) Suositteisin koulutusta muillekin



[Näytä taulukko](#)

Keskiarvo: 4,00



Keskiarvo: 4,00

(11) Kerro kolme positiivista asiaa Moduulista:

- Tehtävät sovellettavissa hyvin käytäntöön
- Uusia näkökulmia motivaation ja ilmapiiriin luomiseen
- Hyvät materiaalit
- Pidin kovasti siitä, miten paljon siinä pääsi tutustumaan myös itseensä ja omaan ajatteluun testien avulla, joista moni oli minulle ihan uusia.

moduulissa oli myös mukavan laajasti asiaa ja tehtäviä oli paljon, mikä on itselle ainakin mielekkäämpi kuin yksi iso tehtävä.

Moduulista sai yksinkertaisesti paljon ideoita ja ajatuksia

- Motivoiva, pisti ajattelemaan omaa motivaatiota sekä selkeä kokonaisuus.
- 1. Laittoi miettimään omia motivaation lähteitä.
- 2. Sain selvyyden miksi aikanaan lopetin jääkikko ammattilaisuuden.
- 3. Opin paljon uutta.

(12) Kerro kolme tärkeintä kehitettävää asiaa Moduulista: (Voit ehdottaa myös ratkaisua)

- Enemmän käytännön läheisiä tehtäviä.

Teoriaa saisi olla jopa enemmän.

Videoita voisi olla auttamassa avaamaan tätä aihetta enemmän.

- En oikein nää mitään kehitys ideoita.
- Vaikea kyllä sanoa. pariin tehtävään oli suhteellisen kova sanamäärä aiheen suppeuteen nähden, mutta pääosin nekin oli hyvin järkeviä näitä paria poikkeuksetta lukuunottamatta.

Ehkä joku käytännön harjoitus vielä motivaatioon liittyen. Nythän toki teetimme kyselyn samassa ympäristössä toimiville, mutta sitä olisi ehkä voinut vielä jalostaa.

- Miten suorittaa tehtävä, jossa tarvitaan vastauksia muilta. Jos ei ole sillä hetkellä esim valmennettavia
- Joistakin alueista olisi voinut olla vielä enemmän teoriaa

(13) Mitkä asiat Moduulissa erityisesti tuki oppimistasi?

- Juurikin tuo oman motivaation kehittymisen lähempi tarkastelu
- Pohdinnat, kun piti oikeesti miettiä omia motivaatiotekijöitä esimerkiksi.
- Motivaation syntyminen pohtiminen itseni kannalta
- Minulla on valmennettava ryhmä, johon asioita oli helppo verrata
- Kun sai tehdä tehtäviä mitkä pistivät OIKEASTI ajattelemaan omaa motivaatiota omaan urheiluun.



Videoita voisi olla auttamassa avaamaan tätä aihetta enemmän.

- En oikein nää mitään kehitys ideoita.
- Vaikea kyllä sanoa, pariin tehtävään oli suhteellisen kova sanamäärä aiheen suppeuteen nähden, mutta pääosin nekin oli hyvin järkeviä näitä paria poikkeuksetta lukuunottamatta.

Ehkä joku käytännön harjoitus vielä motivaatioon liittyen. Nythän toki teetimme kyselyn samassa ympäristössä toimiville, mutta sitä olisi ehkä voinut vielä jalostaa.

- Miten suorittaa tehtävä, jossa tarvitaan vastauksia muilta. Jos ei ole sillä hetkellä esim valmennettavia
- Joistakin alueista olisi voinut olla vielä enemmän teoriaa

(13) Mitkä asiat Moduulissa erityisesti tuki oppimistasi?

- Juurikin tuo oman motivaation kehittymisen lähempi tarkastelu
- Pohdinnat, kun piti oikesti miettiä omia motivaatiotekijöitä esimerkiksi.
- - Motivaation syntyminen pohtiminen itseni kannalta
- Minulla on valmennettava ryhmä, johon asioita oli helppo verrata
- Kun sai tehdä tehtäviä mitkä pistivät OIKEASTI ajattelemaan omaa motivaatiota omaan urheiluun.

(14) Mitä Moduulin asioita olet hyödyntänyt tai haluaisit hyödyntää käytännössä? (Voit kertoa myös tarkemmin, miten?)

- Tulevaisuudessa varmaan alan hyödyntämään moduulissa oppimiani asioita. Koko aihe on kiinnostava ja motivoi minua aiheesta ottamaan vielä lisää selvyyttä moduulin jälkeenkin.
- Haluan alkaa selvittämään vielä tarkemmin, mistä jokaisen valmennettavani pelaajan motivaatio syntyy.
- Omaa motivaatio kartoitusta omaan urheiluun. Tämän kurssin sisältö tuli kyllä tarpeeseen ja oikeaan aikaan. Sain tästä paljon uutta intoa omaan urheiluun.
- Olen henkilökohtaisella tasolla hyödyntänyt sitä jo miettiessäni omaa toimintaa ja tekemiäni ratkaisuja. Opin tuntemaan itseäni paremmin tämän kurssin avulla ja se tulee olemaan minulle suureksi avuksi, kun teen pieniä ja isoja päätöksiä niin koulun kuin yleisestikin elämän suhteen.

(15) Vapaa sana

- Minulle oli todella suuri helpotus saada moduulin avulla selvyyksiä miksi ammatillais urheiliija urani aikanaan päättyi. Mitä tapahtui motivaatiolleni jääkiekkoa kohtaan ja sen treenaamista kohtaan.

Asia oli minua vaivannut vuosi kausia. Moduuli selvensi minulle monia asioita aiheeseen liittyen.

- Kiitos!
- Iso peukku

◀ ORIENTAATIO-TEHTÄVÄ

Siirry...

OSIO 1 | SUORITUSOHJEET ▶

Liite 10. Itsensä johtaminen -moduulista saatu palaute

Joonas Vazana
Support ▾ Courses

Skills4Life - Taidot elämään

Työpöytä / Omat kurssini / Projects: / Skills4Life - Taidot elämään / Moduuli 2 | Itsensä johtaminen / Itsensä johtaminen | Palaute / Näytä vastaukset

Itsensä johtaminen | Palaute

Yleiskatsaus Muokkaa kysymyksiä Mallipohjat Yhteenveto **Näytä vastaukset**

Anonyymit palautteet (1)

Erilliset ryhmät

Näytetään vain 10 ensimmäistä kysymystä, katso yksittäiset vastaukset tai lataa tiedot taulukkomuodossa nähdäksesi kaikki.

Lataa taulun tiedot tiedostoksi:

Vastaus numero ↑	(Päivät) Kuinka monena päivänä ...	(Tunnit) Kuinka monta tuntia ...	(1) Moduulin tavoitteet oli ...	(2) Moduulin tavoitteet olivat ...	(3) Moduulin sisältö vastasi ...	(4) Moduulin sisältö ja ...	(5) Moduulin sisältöä ...	(6) Moduulin sisällöt ovat ...	(7) Moduuli on tuottanut uutta ...	(8) Moduuli on kehittänyt ...
Vastaus numero: 1	16-20	81 - 100	Täysin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

◀ MODUULIN PORTFOLIO

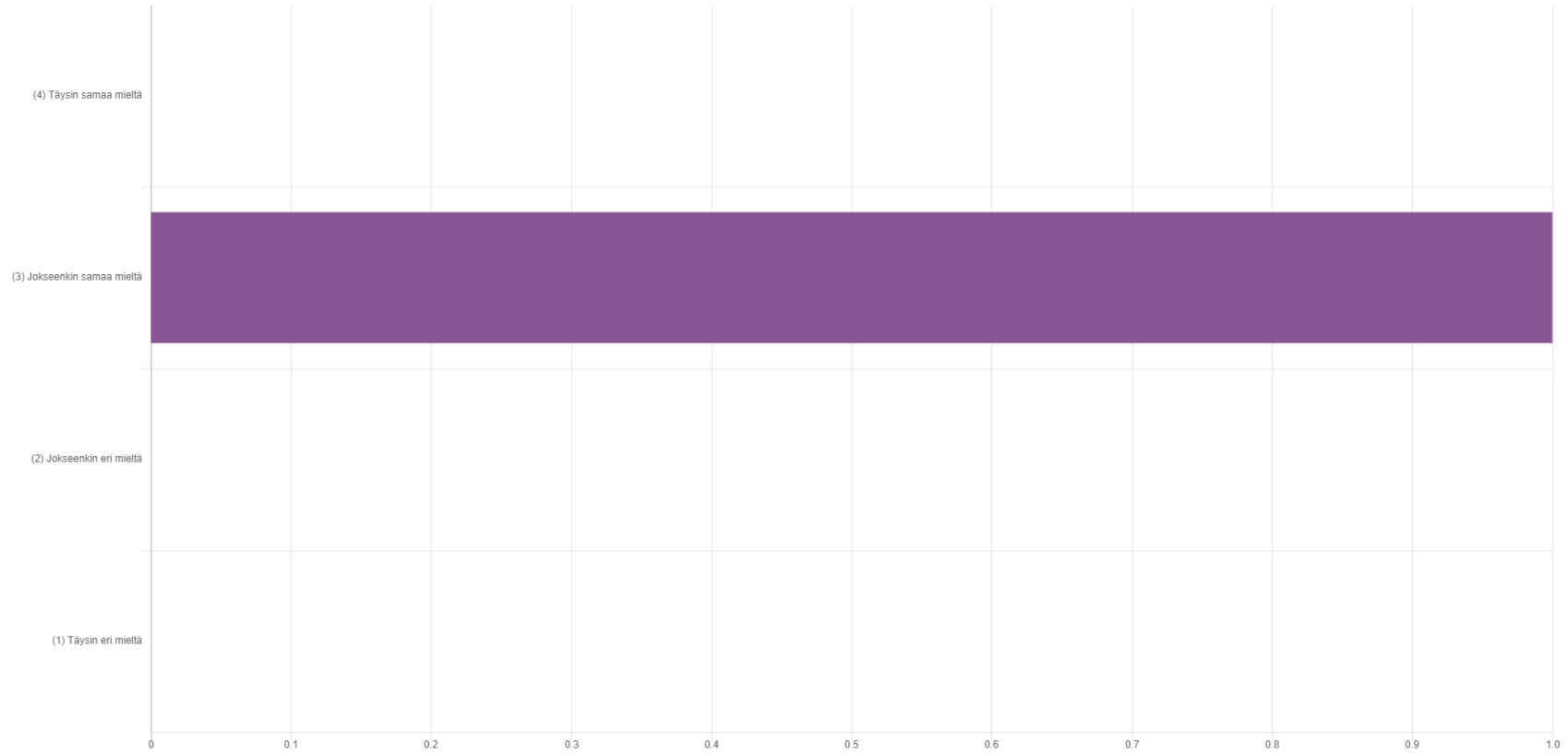
OSIO 1 | SUORITUSOHJEET ▶



Keskiarvo: 4,00

(9) Moduuli onnistui kokonaisuutena hyvin

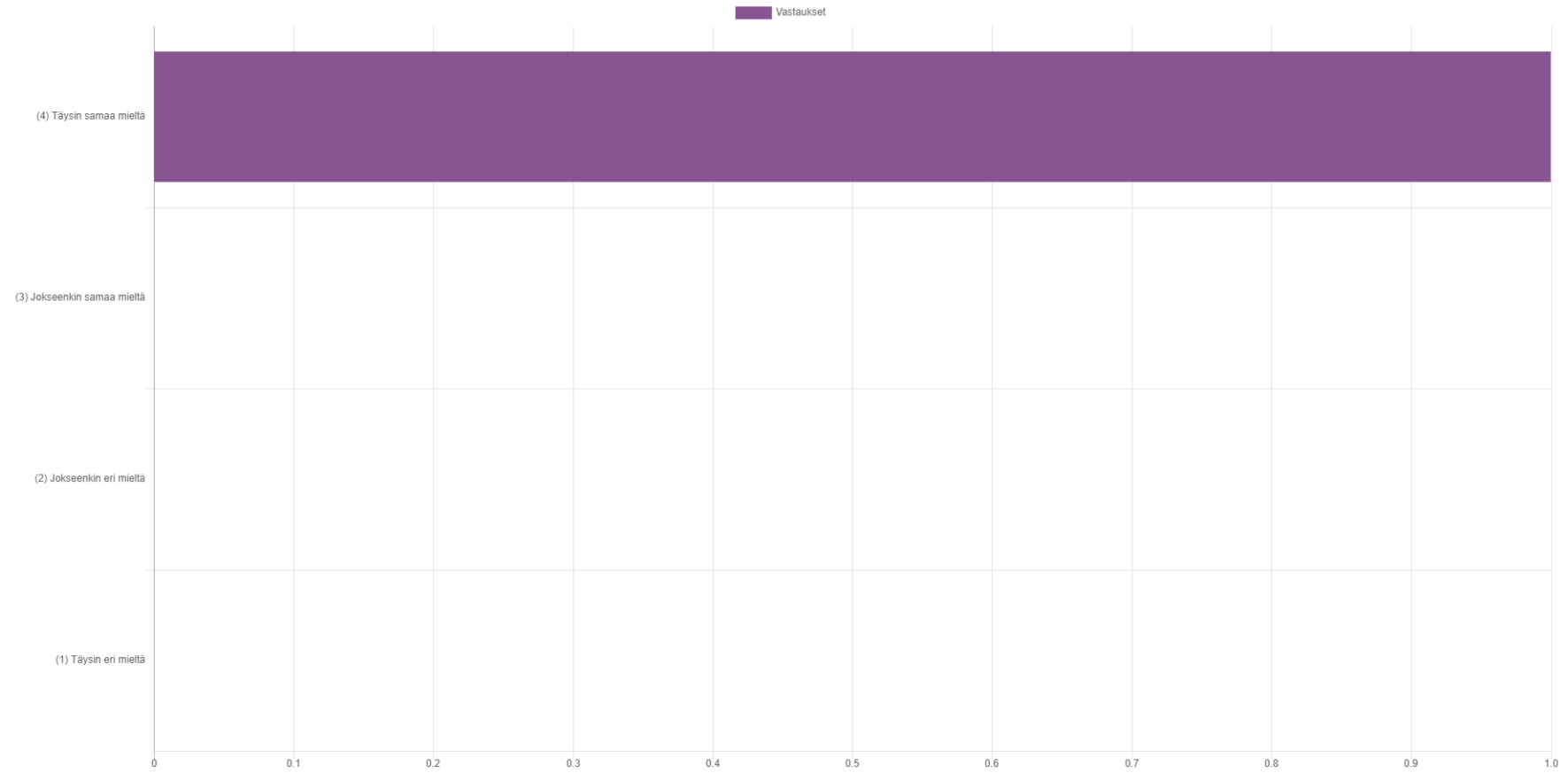
Vastaukset



Näytä taulukko



(10) Suosittelisin koulutusta muillekin



Näytä taulukko

Keskiarvo: 4,00



Joona Vazana



(2) Jokseenkin eri mieltä

(1) Täysin eri mieltä

0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0

Näytä taulukko

Keskiarvo: 4,00

(11) Kerro kolme positiivista asiaa Moduulista?

- 1. Joutuu todella miettimään asioita. Myös niitä mitä ei haluaisi miettiä
- 2. Auttaa pysähtymään ja mikkittämään omaa elämäänsä ja kuka oikeasti on.
- 3. Tehtävät ovat mielenkiintoisia vaikka todella haastavia.

(12) Kerro kolme tärkeintä kehitettävää asiaa Moduulista? (Voit ehdottaa myös ratkaisua)

- Enemmän voisi olla ihmisen tarinoita mukana aineistossa.
- Voisi olla enemmän vaihtoehtoja tehdä erilaisia tehtäviä.
- Materiaalia voisi olla enemmän itse moduulissa saatavilla. Nyt itse paljon joutuu tietoa hakemaan. Mikä tottakai myös hyvä asia.

(13) Mitkä asiat Moduulissa erityisesti tuki oppimistasi?

- Se, että piti pysähtyä miettimään oikeasti asioita syvällisesti. Erilaiset video klipit tukivat.

(14) Mitä Moduulin asioita olet hyödyntänyt tai haluaisit hyödyntää käytännössä? (Voit kertoa myös tarkemmin, miten?)

- Kaikkea voin hyödyntää ja haluan myös hyödyntää. Kuten kerroin tehtävissä olen vastaavia tehtäviä ja itse tutkiskelua tehnyt jo ammatikseni jääkeikko pelatessa ja myös sen jälkeen.