



Tanska, Suomi, Saksa, Liettua

Developing VET Teaching Skills – Leading the Success of Tomorrow's Students



HUOMAUTUS

Euroopan komissio on tukenut tätä julkaisua. Se ei ole vastuussa julkaisun sisällöstä, joka edustaa ainoastaan kirjoittajien näkemyksiä.

JOHDANTO	2
Projektin ja konsortion esittely	2
Practice Enterprise (PE) - menetelmä.....	3
Työhön perustuva koulutus, VET ja Harjoitusyritys -konsepti.....	3
VET ja PE-opettajan rooli.....	3
Opettajan taitojen portfolio ja sen käyttömahdollisuudet	3
1. TAUSTAA	4
1.1. Opettajilta vaadittavat piirteet ja taidot	4
1.2. Tilanteet, jotka aiheuttavat opettajille avuttomuuden ja turhautuneisuuden tunteita	4
1.3. Haasteet ja mahdollisuudet eri sukupolvien välillä	5
1.4. Opiskelijoiden mielipiteitä.....	6
2. NYKYAJAN OPETTAJAN TAITOJA TULEVAISUUDEN OPPILAITA VARTEN	7
2.1. Millainen on opettaja nyt ja tulevaisuudessa?	7
Kouluttaja -Tiiminrakentaja	7
Kouluttaja - Johtaja.....	8
Kouluttaja – Vaikuttaja	8
Kouluttaja - Sosiaalisen tietoisuuden ja eettisen omatunnon vaalija	8
2.2. Tärkeimmät ominaisuudet ja taidot TOP 16.....	8
2.3 Kuvaus taidoista, vinkkejä ja parhaita käytänteitä	9
2.3.1 Tapoja ryhtyä tiimirakentajaksi.....	9
Taito: kommunikointi.....	10
Taito: motivointi.....	12
Taito: suunnittelu	14
Taito: organisointi	16
2.3.2 Tapoja ryhtyä johtajaksi	18
Taito: joustavuus.....	18
Taito: jäsentelykyky.....	20
Taito: innovointi	21
Taito: päätöksenteko	22
2.3.3 Tapoja ryhtyä vaikuttajaksi	23
Taito: kärsivällisyys.....	23
Taito: huumorintaju	24
Taito: halu oppia	25
Taito: luotettavuus.....	26
2.3.4 Tapoja kehittää sosiaalista tietoisuutta ja eettistä omatuntoa.....	27
Taito: positiivisuus	27
Taito: yhteistyökyky	28
Taito: sosiaaliset taidot	30
Taito: ongelmanratkaisukyky	32
LÄHTEITÄ JA LISÄMATERIAALIA	34
LOPUKSI	43

JOHDANTO

Projektin ja konsortion esittely

WEDEVET -projektin tavoitteena on tutkia, suunnitella ja laatia ohjeita työnteon ja vastuullisuuden tueksi paitsi erilaisissa oppimisympäristöissä (mukaan lukien harjoitusyritys oppimismenetelmänä) toimiville opettajille, myös nuorten kanssa työskenteleville johtajille.

Projektin tuotos "Ammatillisen opettajan taitojen portfolio" (VET Teacher Skills Portfolio) on ensimmäinen ammatillisille opettajille luotu työkalu. Sen tavoitteena on lisätä opettajien tiimityöskentelyyn, johtamiseen ja vaikuttamiseen liittyvää tietoisuutta heidän opettaessaan Euroopan Unionin tulevaisuuden ammattilaisia.

Projektikumppanit

LIBA

Voittoa tavoittelematon yhdistys "LIBA", joka on perustettu vuonna 2015, tukee Liettuan harjoitusyritysverkoston toimintaa. LIBA:n loi ryhmä aktiivisia ihmisiä sekä organisaatioita, jotka työskentelevät liettualaisen harjoitusyritysmenetelmän kanssa. Yhdistyksen päätavoitteita ovat elinikäisen oppimisen edistäminen sekä yhteistyö ammatillisten opettajien ja muiden yhteisöjen lisäksi liettualaisten ja eurooppalaisten yrittäjäyyskasvatukseen ja elinikäiseen oppimiseen tähtäävien instituutioiden kanssa.

IBC

International Business College (IBC) on yksi Tanskan suurimmista ammatillisen opetuksen toimijoista. SIMU Learning on IBC:n ydinpalveluista erillinen yksikkö. SIMU Learning on kehittänyt käytänteisiin keskittyneitä toimintoja 25 vuoden ajan. Ne ovat käytössä kaikissa kaupallisen alan käytännönläheisissä koulutuksissa ympäri maata. Päivittäisiä käyttäjiä on noin 800 (samanaikaisesti 150) työskentelemässä virtuaaliyrityksissä, ja lisäksi yli 100 kouluttajaa kuuluu SIMU Learnings:n ydintoimintaan. SIMU Learning on Tanskan päätoimisto maailmanlaajuisessa harjoitusyritysverkostossa.

OSAO

Suomessa toimiva koulutuskuntayhtymä OSAO (ammatillinen koulutus) on ammatillisista asiantuntijoista koostuva yhteisö, joka tarjoaa työelämätaitoja ja jatkuvan oppimisen palveluita. OSAO toteuttaa työelämän tarpeita vastaavaa opetusta, joka perustuu opiskelijan yksilöllisiin oppimispolkuihin. Ammatilliseen pätevyyteen tähtäävät oppimispolut vaihtelevat pituudeltaan ja sisällöltään riippuen oppijan taidoista, ominaisuuksista ja aiemmasta osaamisesta ja opinnoista. OSAO:n toiminnassa tärkeitä periaatteita ovat opiskelijoiden ystävällisyys ja heille tarjottu tuki, myös kansainvälistyminen nähdään tärkeänä asiana. Kokoaikaisia opiskelijoita OSAO:lla on noin 8500 ja henkilökuntaa 855.

EUROPEN-PEN International (EUROPEN)

EUROPEN on voittoa tavoittelematon yhdistys, joka koordinoi ja tukee Euroopassa toimivaa ja kansainvälistä harjoitusyritysverkostoa. Eurooppalainen verkosto koostuu 17:sta voittoa tavoittelemattomasta, laillisesti itsenäisestä kansallisesta pääkonttorista. Sadat tuhannet harjoittelijat merkittävimmistä eurooppalaisista yliopistoista ovat vuosittain mukana tuhansissa harjoitusyrityksissä. Lisäksi mukana on Euroopan ulkopuolisia yliopistoja sekä Amerikasta että Aasiasta.

Harjoitusyritysmenetelmä (Practice Enterprise, PE)

Tämä projekti perustuu vahvasti kokemuksiin, jotka ovat peräisin eurooppalaisista ja muualla maailmassa sijaitsevista ammatillisen koulutuksen oppilaitoksista, joissa harjoitusyritysmenetelmä on ollut käytössä. Työskentely-ympäristönä harjoitusyritys (Practice Enterprise, PE) mallintaa työelämän todellisuutta. Opiskelijat työskentelevät harjoitusyritysorganisaatioissa johtamistiimeissä, jotka suunnittelevat ja toteuttavat liiketoimintaprosesseja ja -päätöksiä. Harjoitusyritysmenetelmässä on pitkään kehitetty ongelmanratkaisu- ja työelämäperustaiseen oppimiseen liittyviä työkaluja. Opettaminen eroaa jossain määrin perinteisestä mallista, sillä harjoitusyritysympäristö on opiskelijakeskeinen, ja siinä korostetaan tekemällä oppimista ja virheistä oppimista. Ammatilliset opettajat jakavat yhteisen ymmärryksen siitä, että opiskelijoiden tulee saada käytännön mahdollisuuksia tehdä ammattiin liittyviä työtehtäviä. Todellinen ammattilaisuus perustuu työn tekemiseen liittyviin käytännön taitoihin ja kokemuksiin virheistä, ei pelkästään teoriaan. Tämä ajatus on ollut alusta saakka harjoitusyritys –pedagogiikan ydintä.

Työhön perustuva koulutus, ammatillinen opettaja ja harjoitusyrityskonsepti

Opettajan taitojen portfolio on suunniteltu opettajille ja ohjaajille, jotka työskentelevät työelämään ja käytäntöön perustuvan koulutukseen kentällä sekä ammatillisessa koulutuksessa ja opetuksessa (Vocational Educational and Training, VET). Koska koulutusjärjestelmät eroavat kansallisesti ja joskus alueellisestikin, tämä Opettajan taitojen portfolio viittaa käytäntöön perustuvaan koulutukseen ja sisältää kaikki kansainvälisesti ja kansallisesti vaihtelevat käsitteet.

WEDEVET-konsortio on valinnut harjoitusyrityskonseptin parhaaksi käytännön esimerkiksi ja kyseiseen toimintamalliin viitataan Opettajan taitojen portfolioissa. Konsepti palkittiin korkeimmalla luokituksella (kolme tähteä) ja se sai kansainvälisen European Training Foundationin (ETF) tunnustuksen hyvästä käytänteestä nuorten työelämä- ja yrittäjyystaitojen kehittämisessä.

Opettajan taitojen portfolio tulisi ymmärtää joustavana työkaluna opettajien ja ohjaajien käytännönläheisten koulutusalojen taitojen kehittämisessä.

Ammatillinen opettaja ja harjoitusyritysopettajan rooli

Opettajalla, joka toteuttaa työhön perustuvaa tai harjoitusyrityskäytänteitä hyödyntävää opetusta, on useita rooleja. Tilanteesta riippuen heidän täytyy olla johtajia, valmentajia, opettajia ja mentoreita. Tämä on erittäin vaativaa opettajalle, joten he tarvitsevat erilaisia johtajuuden, tiiminrakentamisen, vaikuttavuuden ja sosiaalisen tietoisuuden taitoja.

Opettajan taitojen portfolio ja sen käyttömahdollisuudet

Tämä portfolio toimii inspiraation työkaluna taitojen rakentamisessa. Portfolio rakentuu 16 tärkeimmän taidon erilaisten kuvausten ympärille. Näitä taitoja tarvitaan, kun työskennellään johtajana, valmentajana, opettajana ja mentorina. Taidot on jaettu neljään eri kategoriaan: miten tulla tiimin rakentajaksi, johtajaksi, vaikuttajaksi ja miten kehittää sosiaalista tietoisuutta.

Kuvausten ja lisätietojen avulla saa yksityiskohtaista tietoa siitä, miten nämä taidot saavutetaan. Portfolion lopusta löytyy lisälukemistoa. Voit halutessasi keskittyä yhteen tai kahteen erilaiseen taitoon tai tutustua kaikkiin niistä.

1. TAUSTAA

WEDEVET –projektissa kehitettiin kyselylomake, jonka avulla kartoitettiin opettajien näkemyksiä opettamisesta. Opettajilta kysyttiin syitä opettajana toimimiseen, jotta motivaatioon liittyviä tekijöitä pystyttiin selvittämään. Lähes kaikki vastaajat tunnistivat vahvan tahdon (erityisesti nuorempien) opiskelijoiden ohjaamiseen ja halun auttaa heitä menestymään elämässään. Opettajia motivoi se, että he voivat jakaa tietoaan ja varustaa nuoria ihmisiä elämässä tarvittavilla taidoilla.

1.1. Opettajilta vaadittavat piirteet ja taidot

Vastaajilta kysyttiin, mitkä ovat opettajan tärkeimpiä ominaisuuksia opettamisen ja opiskelijoiden kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen kannalta. Vastaajat valitsivat kahdeksan tärkeintä ominaisuutta 24 vaihtoehdon joukosta. Tärkeimmiksi nousivat seuraavat ominaisuudet:

joustavuus
kärsivällisyys
jäsentelykyky
positiivisuus
kommunikaatio
huumorintaju
motivaatio
suunnittelutaidot

organisointikyky
motivaatioon liittyvät taidot
ongelmanratkaisukyky
hallinnan taidot
kommunikointitaidot
sosiaaliset taidot
yhteistyötaidot
johtajuustaidot

Lisäksi kysyttiin, mitkä ovat opettajan tärkeimpiä taitoja opettamisen ja opiskelijoiden kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen kannalta. Eniten mainintoja saivat kuvassa olevat taidot.

Opettajan työhön liittyy erilaisia vaatimuksia, joista osa näkyy luokkahuoneen sisällä ja osa sen ulkopuolella. Kartoituksessa kysyttiin, millaisia piirteitä ja taitoja opettajalta vaaditaan organisaation näkökulmasta. Kymmenen tärkeintä taitoa ja ominaisuutta olivat seuraavat:

suunnittelutaidot
pedagogiset taidot
yhteistyötaidot
ongelmanratkaisukyky
ohjelmistojen käyttötaidot
jäsentelykyky
joustavuus
kommunikointitaidot
luotettavuus

1.2. Tilanteet, jotka aiheuttavat opettajille avuttomuuden ja turhautuneisuuden tunteita

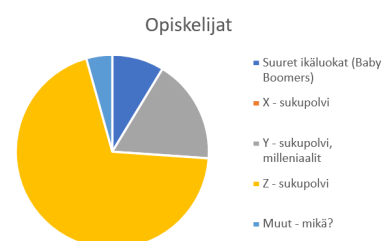
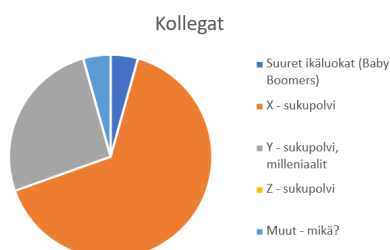
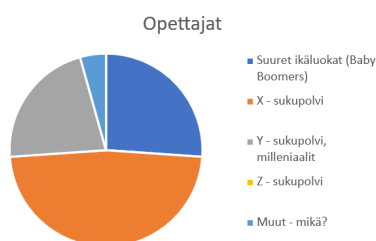
Jotta opettajille voitaisiin kehittää työkaluja ja menetelmiä, selvitimme opettajien kokemuksia niistä tilanteista, joissa he kokivat avuttomuuden, kykenemättömyyden ja turhautuneisuuden tunteita. Yleisimmäksi tekijäksi nousi opiskelijoiden motivaation puute, joka näkyi noin neljäsosassa erityyppisistä vastauksista. Vaikka heikon motivaation syyt löytyvät osittain koulun ulkopuolelta, opettajilla on tarve kehittää motivointiin, sosiaalisten tilanteiden hallintaan ja pedagogisiin taitoihin liittyviä kykyjä. Lisäksi vastauksissa mainittiin oppimisvaikeuksiin, psykologisiin haasteisiin, heikosti toimiviin tietoteknisiin laitteisiin ja palveluihin sekä

muihin syihin liittyviä ongelmia. Selvitimme myös, löytyikö sukupolvien väliltä eroja sen suhteen, miten opiskelijat vastaanottavat ja ymmärtävät tietoa. Sukupolvien väliset erot vaikuttavat siihen, miten erilaisiin asioihin ja maailmaan suhtaudutaan.

1.3. Haasteet ja mahdollisuudet eri sukupolvien välillä

Taulukko 1. Opettajien arvioita siitä, millainen prosenttijakauma heidän työyhteisöissään on eri sukupolvien välillä

	Opettajat	Kollegat	Opiskelijat
<i>Suuret ikäluokat (Baby Boomers)</i>	26,09 %	4,35 %	8,70 %
<i>X-sukupolvi (Generation X)</i>	47,82 %	65,22 %	0 %
<i>Y-sukupolvi, milleniaalit (Generation Y – Millennials)</i>	21,74 %	26,08 %	17,39 %
<i>Z-sukupolvi (Generation Z)</i>	0 %	0 %	69,56 %
<i>Muu, mikä?</i>	4,35 %	4.35 %	4,35 %



Karkean arvion mukaan X-sukupolvea edustavat opettajat sekä osa vanhempaa sukupolvea (Baby Boomers) opettavat Z-sukupolven nuoria. Pieni osuus opettajista on ns. milleniaaleja. On tärkeää huomioida, että X- ja Z-sukupolvien välillä on eroavaisuuksia siinä, miten he näkevät maailman; mitkä arvot ovat tärkeitä ja millaisia asioita ihmiset haluavat elämältään. Muiden sukupolvien edustajien voi olla vaikea ymmärtää näitä erilaisia näkökulmia. Toisaalta erilaisten näkökulmien ymmärtäminen ja ennakkoluuloton kunnioittaminen tuo kaksi erilaista maailmaa yhteen ja täydentää toinen toistaan. On siis hyvin tärkeää ymmärtää paitsi erilaisia kulttuureja, myös sukupolvien välisiä kulttuureja.

X-sukupolven edustajat ovat suurempia kuin milleniaalit ja Z-sukupolven edustajat. He arvostavat avointa ja rehellistä keskustelua, eivätkä perusta muodollisuuksista. Milleniaalit voivat olla järkyttyneitä saamastaan palautteesta, sen sijaan X-sukupolven edustajat eivät kaipaa ylistystä ja motivoituvat mieluummin niistä tavoista, joilla suoritusta voi parantaa. X-sukupolvi arvostaa työn ja muun elämän tasapainoa, viettää milleniaaleihin ja Z-sukupolveen verrattuna vähemmän aikaa puhelimella, mutta toisaalta käyttää mielellään sähköpostia. X-sukupolvi arvostaa yhteistyötä ja sen ajatellaan olevan 80- ja 90-luvun Google. Z-sukupolvi olettaa työnantajan arvostavan työntekijöitään ja luovan mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Ensimmäiset työpaikat nähdään ponnahduslautoina ja työpaikkoja todennäköisesti vaihdetaan. Milleniaalit eivät ole yhtä motivoituneita rahasta kuin Z-sukupolven edustajat. Nämä kaksi sukupolvea eivät ole yhtä kiinnostuneita työpaikkoihinsa kuin vanhemmat sukupolvet, joten johtajien tulisi luoda työpaikalle sellainen tiimihenki ja

työkulttuuri, joka tukee yhteenkuuluvuuden tunnetta yrityksen kanssa. Z-sukupolvi on diginatiiveja, jotka käyttävät aktiivisesti sosiaalista mediaa. He myös odottavat runsasta palautetta ja mahdollisuuksia sitoutua.

1.4. Opiskelijoiden mielipiteitä

Projektiryhmä haastatteli Z-sukupolven edustajia projektin tapaamisessa Suomessa. Opiskelijat kertoivat näkemyksiään siitä, millaisia taitoja ja ominaisuuksia on opettajalla, joka motivoi heitä elämässään ja opinnoissaan.

Millaisia taitoja opiskelijat odottavat opettajilta?

- ole intohimoinen
- tarjoa tietoa
- ole innostunut
- rehellisyys
- luottamus / ole luotettava
- ole välittävä/empaattisuus
- kunnioitus
- kansainvälisyys
- näkemyksen omaaminen
- ohjaus, neuvonta
- ole aito
- ennakkoluulottomuus
- huumori & vakavuus
- ymmärtäväisyys

Yleisiä piirteitä & kommunikointiin liittyen

- kunnioitus
- rehellisyys
- henkilökohtaisten rajojen ylläpitäminen
- huomion kiinnittäminen
- ymmärrys
- ole monipuolinen
- positiivisuus
- energian luominen
- keskittyminen, fokus
- turvallisen tilan tarjoaminen kommunikaatiota varten

Mikä motivoi sinua?

- tarjoa hyviä esimerkkejä
- todellisen elämän esimerkit ja viittaukset
- kilpailu
- tulokset
- innostuneet ihmiset
- iloiset ihmiset
- intohimoiset ihmiset
- järjestys (ei epäjärjestystä)
- ennakkoluulottomat ihmiset
- meille läheiset ihmiset (perhe, ystävät jne.)

2. NYKYAJAN OPETTAJAN TAITOJA TULEVAISUUDEN OPPILAITA VARTEN

2.1. Millainen on opettaja nyt ja tulevaisuudessa?

Opettajien tulisi tukea oppijoiden tulevaisuuden taitoja (transformative competencies). OECD:n Learning Compass 2030 määrittelee kompetenssin tiedoiksi, taidoiksi, asenteiksi ja arvoiksi, joita opiskelijat tarvitsevat muokataksaan yhteiskuntaa ja parempaa tulevaisuutta. Taidoiksi on tunnustettu uusien arvojen luominen, jännitteiden ja pulmien sovittelu ja vastuun ottaminen. Tehokkain opetusmenetelmä on esimerkki: 2020-luvun opettajan tulisi opetuksessaan ilmentää merkityksellisiä inhimillisiä arvoja, jotta tulevat ammattilaiset kasvavat kompetenssissaan.

Ammatillinen opettaja 2020

Kouluyhteisössä olemme kaikki yhdenvertaisia. Meillä on älykkyyttä, tunteita, sukupuoleen, seksuaalisuuteen ja kotiin liittyvä kulttuuri. Ne voivat olla hyvinkin erilaisia, tai sitten eivät.

Tulemme erilaisista ETNISISTÄ ja KULTTUURISISTA taustoista. Työskentelemme koulussa yhdessä.

Opettajan kunnioittava käytös luo turvallisen ympäristön kaikille.

Dialogilla tuetaan kulttuurien ymmärrystä (interculturalism).

Yleistä ja stereotyyppisiä tulee käyttää harkiten.

Uskontoa ja kansallisuutta ei pitäisi sekoittaa.

Mikäli opettajat eivät ole prosessin keskiössä, koulujen ei ole mahdollista saavuttaa digitalisaation, talouden, sosiaalisen ympäristön ja muiden tekijöiden vaatimia haasteita. Kaikkien opettajien, sekä nuorten että vanhempien, tulee jatkuvasti päivittää taitojaan tulevaisuuden kouluja ja opiskelijoita varten.

Opettajien ammatillinen kehittyminen tulee ymmärtää osana koulun organisaation ja menetelmien perustavanlaatuisesta muutoksesta. Suurimmassa osassa kouluista perinteiset opetustilanteet on korvattu seuraavilla käytänteillä:

- tiimipainotteinen koulutus
- opiskelijoiden johtajuustaitojen kehittäminen
- taidot, joilla on merkitystä vaikuttamisen kannalta
- sosiaalisen tietoisuuden ja eettisen omantunnon kehittäminen.

Näistä syistä Taitojen portfolioissa käsitellään seuraavia aiheita:

Kouluttaja -Tiiminrakentaja

Tiimirakentaja arvostaa jokaisen oppijan yksilöllisyyttä paitsi henkilönä, myös oppijana. Tiimirakentaja antaa opiskelijoiden/oppijoiden työskennellä yhdessä oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimirakentaja, joka on omistautunut tiimityöskentelyn ideologialle, ymmärtää, että ryhmän jäsenet onnistuvat ja epäonnistuvat oppimisessaan yhdessä, eivät yksilöinä. Tiimirakentaja tukee ryhmää auttamalla jäseniä keskittymään kunkin vahvuuksiin ja kykyihin. Tiimiä tuetaan työskentelyn yksikkönä. Tiimityöskentelytaidot ovat tärkeitä oppimisen tavoitteita työelämä- ja yrittäjyysspainotteisessa opetuksessa. Tiimirakentaja arvostaa ja arvioi tiimityötä paitsi prosessina, myös (mahdollisen oppiaineisiin pohjautuvan) sisältötiedon oppimistulosten kannalta.

Kouluttaja - Johtaja

Johtaja ottaa vastuun omasta työstään ja käyttäytymisestään. Johtaja ymmärtää, että ihmiset oppivat enemmän esimerkin kuin käskyjen ja ohjeiden kautta. Johtaja voi delegoida päätöksentekoa, mutta ei vastuuta. Johtaja myös on aktiivisessa roolissa ratkaisemassa työntekijöiden/oppijaryhmien erimielisyyksiä ja konflikteja tavalla, joka vastaa ryhmän/organisaation arvoja ja toimiperiaatteita.

Kouluttaja – Vaikuttaja

Vaikuttaja puhuu pikemminkin universaalien sosiaalisten arvojen kuin omaan kulttuuriinsa tai etniseen taustaansa liittyvien arvojen puolesta. Vaikuttaja ilmaisee näitä arvoja töissään ja aktiivisesti etsii uusia oppimisen tapoja, joiden avulla kehitetään ymmärrystä ja arvostusta koko ihmiskuntaa kohtaan.

Kouluttaja - Sosiaalisen tietoisuuden ja eettisen omatunnon vaalija

Sosiaalisen tietoisuuden ja eettisen omatunnon vaalija on avoin opiskelijoiden/oppijoiden kritiikille, joka liittyy asioihin, joissa ilmenee torjumista tai toiseuden tunteita. Nämä voivat näkyä esimerkiksi prosesseissa, oppimateriaaleissa, suoraan tai epäsuoraan ilmaistuissa arvoissa tai tavoissa/perinteissä. Eettisesti valveutunut kouluttaja ymmärtää käyttävänsä teoissaan valtaa opettajana tai kouluttajana. Valtaa pyritään käyttämään niin, että päätöksentekoprosessit ovat läpinäkyviä ja reiluja. Jos kouluttaja itse hyväksyy poissulkevan tai epäreilun käytöksen, hän samanaikaisesti tekee siitä hyväksyttävää muillekin vallankäyttäjille.

2.2. Tärkeimmät ominaisuudet ja taidot TOP 16

Ammatillisen opettajan taitojen portfolio hyödyntää luvussa 1 esitetyn tutkimuksen tuloksia ja keskittyy kuvaamaan kouluttajien ja opettajien valitsemia kuuttatoista taitoa, joita pidettiin tärkeimpinä opettajan, kouluttajan ja johtajan rooleissa. Kaikkia kuuttatoista taitoa käsitellään yksityiskohtaisesti. Lisäksi esitellään mahdollisia materiaaleja näiden taitojen kehittämisen tueksi.

Kaikki taidot liittyvät toisiinsa ja samalla myös vaikuttavat toisiinsa. On kuitenkin tärkeää ja hyödyllistä määritellä kukin taito erikseen, jotta koulutusmahdollisuudet ja oppimistulokset tulevat olemaan parhaita mahdollisia. On välttämätöntä muistaa, että 2000-luku tuo mukanaan monenlaisia opettajuuteen ja kouluttajan rooleihin liittyviä haasteita. Lisääntynyt globalisaatio, neljäs teollinen vallankumous, tekoälyn kehittyminen ja digitalisaatio aiheuttavat merkittävän muutoksen opetuksessa ja koulutuksessa tarvittavien kykyjen suhteen. Opettajan rooli on muuttunut merkittävästi, oli kyse sitten opettamisesta yläkoulussa, lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa, jatkuvan oppimisen saralla tai yliopistossa. Käytäntöön ja harjoitteluun perustuvissa oppimisympäristöissä kouluttaja toimii pikemminkin johtajana, mahdollistajana tai vaikuttajana kuin 1900-luvun opettajakeskeisen oppimiskäsityksen edustajana. Siitä syystä tarve kouluttajille kohdennetuille henkilökohtaisen jatkuvan kehittymisen ja oppimisen mahdollisuuksille kasvaa, mutta usein myös aiheuttaa haasteita rajallisen ajan ja muun resurssipulan takia.

Vaihtelevan ja jatkuvasti kehittyvän työnkuvan takia vaaditaan todella joustava kokoelma kykyjä. Tästä syystä kouluttajien tulee jatkuvasti oppia uusia tietoja ja taitoja samalla kun he etenevät urallaan sekä ammatillisesti ja henkilökohtaisella tasolla (kts. Deloitte: Preparing Tomorrow's Workforce for 4 IR, sivu 16). Tällä tavalla he myös vaalivat ja kehittävät sosiaalista tietoisuutta ja eettistä omaatuntoa koulutettavissaan ja oppijoissaan.

Deloitteen tutkimus "Preparing Tomorrow's Workforce for 4 IR" määrittelee neljä tärkeintä kyvykategoriaa, jotka pitää huomioida 2000-luvun työvoimaa koulutettaessa ja tukeissa. Niitä ovat työvoiman valmiustaidot, pehmeät taidot, tekniset taidot ja yrittäjyys (kts. Deloitteen raportin s. 16). Teknisten taitojen ollessa pikemminkin tiettyihin töihin liittyviä, muut kolme kategoriaa sisältävät tärkeimmät 16 kykyä, joita tarkastellaan tarkemmin ammatillisen opettajan portfolioissa. Esimerkiksi kommunikaatiotaidot, luovuus,

optimismi ja ajanhallinnan taidot muiden taitojen ohessa ovat joustavia ja tehtävästä toiseen siirrettäviä kykyjä, joista on hyötyä uusiin työympäristöihin ja muuttuviin työtehtäviin sopeutumisessa.

Ammatillisen opettajan portfolioissa tarkastellaan seuraavia kuuttatoista tärkeintä kykyä, joita kouluttajilla tulee olla:



Nämä kuusitoista kykyä on valittu tärkeimmiksi kouluttajan ammatillisen kehittymisen kannalta. Jokaista näistä kuvataan tarkemmin määrittelemällä siihen liitettävää toimintaa sekä tekijöitä. Lisäksi asiaa avataan esimerkkien ja käytännön ehdotusten kautta.

2.3 Kuvaus taidoista, vinkkejä ja parhaita käytänteitä

2.3.1 Tapoja ryhtyä tiimirakentajaksi

Kuvaus: Millainen on kouluttaja tiimirakentajana? Sinun täytyy:	Taidot
olla kommunikointikykyinen, jotta voit työskennellä onnistuneesti erilaisten ihmisten kanssa	1. Kommunikointi
olla motivoitunut ja kykeneväinen motivoimaan opiskelijoita ja työtovereita	2. Motivaatio
osata suunnitella tehtäviä ja kyetä hahmottamaan, mitä on tehty, mitä tehdään ja mitä tullaan tekemään	3. Suunnittelu
omata hyvät organisointikyvyt ja taidon pysyä rauhallisena haastavissa tilanteissa	4. Organisointi

Taito: kommunikointi

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Kommunikointikyky on avaintaito, joka toimii perustana ihmisen väliselle vuorovaikutukselle. Kommunikaatiotaitojen (tai muiden taitojen) puute voi johtaa ristiriitoihin. Hyvät kommunikoinnin taidot muodostavat pohjan onnistuneelle yksityiselämälle ja työelämälle. On tärkeää muistaa, että kommunikointikyvyllä ei viitata pelkästään kielellisiin taitoihin, mutta myös kehonkieleen.

Kun kommunikointia tarkastellaan taitona, siihen liittyy moninaisia tekijöitä: sananvalinta, äänensävy ja äänen voimakkuus, käytetyn kielen monimutkaisuus, puhutun kielen tutuus (natiivipuhuja/kieltä oppiva), kommenttien ajoitus, puhujan/kuulijan asenne ja liikkuminen, tila, jossa kommunikointi tapahtuu jne.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen

Onnistuneen kommunikoinnin kannalta on tärkeää

- ylläpitää positiivista vuorovaikutusta
- avoin ja selkeä kommunikointi
- empaattinen kommunikointi
- olla määrätietoinen ja vakuuttava

Yksilölliset tekijät: ikä ja kehitysvaihe, tunneälykyys, luonteenpiirteet, kasvatus, koulutuspolku, mielenkiinnonkohteet

Kulttuuriin liittyvät tekijät: kieli, katsomus/uskomukset, tavat, kulttuuritausta, verrokiryhmä

Kontekstuaaliset tekijät: kommunikoivan henkilön rooli, tila, paikka ja aika, kommunikointitapa (kasvotusten, netin välityksellä, kirjoitetussa muodossa jne.)

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

- kuuntele kaikkia tilanteeseen osallistuvia
- kiinnitä huomiota omaan kehonkieleesi
- vältä ylitunteellisuutta
- pidä tauko tai siirry pois tilanteesta
- kunnioita kulttuurien välisiä eroja
- kunnioita sukupolvien välisiä eroja
- ole kärsivällinen ja empaattinen

- keskity muiden kommunikointiin
- reflektoi positiivisia ja negatiivisia asioita
- myönnä, jos et tiedä jotain
- pidä rauhallinen tahti, muista tauottaa
- käytä retorisia työkaluja viisaasti
- ole tietoinen sanavalinnoistasi
- pidä katsekontakti

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

A. Esimerkkejä/kuvaus: Tutustu TED-puhuja Julie Treasures esitykseen "Hail" -kommunikaatiosta. HAIL muodostuu sanoista rehellisyys (Honesty): ole selkeä ja suora, autenttisuus (Authenticity): ole itsesi, reiluus, kunniallisuus (Integrity): toimi, kuten sanot ja rakkaus (Love): toivo toisille hyvää. Treasure kertoo, miten ääntä voi käyttää voimakkaana työkaluna puhetta pitäessä, luokan edessä puhuessa tai yleensäkin kommunikoinnissa.

B. Harjoitusyrityskonteksti: Kommunikointi on äärimmäisen tärkeää. Yksi hyvistä käytänteistä on vaalia proaktiivista ja hedelmällistä kommunikaatiota säännöllisten tiimitapaamisten kautta. Näiden tapaamisten tulisi olla strukturoituja häiriöiden ja loputtoman pitkien keskustelujen välttämiseksi.

Jokaisella tulisi kuitenkin olla mahdollisuus puhua tiimitapaamisissa ja kertoa esimerkiksi siitä, mitä kukin tekee, millaisia haasteita he ovat kohdanneet ja mitkä ovat seuraavia tehtäviä. On tärkeää kiinnittää huomiota myös sosiaalisiin tekijöihin: tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tapaamisen lopettamista 10-15 minuuttia kestävään kierrokseen, jonka aikana harjoittelijoilla (opiskelijoilla) on mahdollisuus jutella keskenään. Tämä on tärkeää hyvän tiimihengen luomisen kannalta ja antaa kouluttajille mahdollisuuden seurata harjoittelijoiden käyttäytymistä.

C. Ristiriitatilanne: Muiden kanssa työskennellessä konfliktit ja mielipiteiden eroavaisuudet ovat väistämättömiä. Jos niitä käsitellään hienotunteisesti ja ratkaisukeskeisesti, niillä voi olla positiivisia vaikutuksia. Esimerkiksi, jos ryhmä harjoittelijoita keskustelee uudesta markkinointimateriaalista ja sen suunnittelusta, mielipiteitä on monia. Ristiriitojen välttämisen sijasta voikin omaksua erilaisia näkökantoja ja pyytää jokaista harjoittelijaa kertomaan mielipiteestään perusteluineen. Jos konflikteja syntyy, on perusteltua pitää pieni tauko, joka auttaa lähestymään tilannetta uudelleen. On erittäin tärkeää, että kouluttajat/opettajat ohjaavat osallistujia konfliktitilanteessa esimerkiksi kysymällä mielipiteitä ja syitä niiden takana. Tämä auttaa yhteisymmärryksen syntymisessä.

Taito: motivointi

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Kuvaus: Mitä on motivaatio? Cambridge – sanakirja määrittelee motivaation halukkuutena, syynä tai innokkuutena jonkin asian tekemiseen. Näin ollen, jos joku ei ymmärrä syytä, miksi joku asia pitäisi tehdä, hän todennäköisesti ei myöskään ole motivoitunut työskentelemään. Motivaatioon vaikuttavat syyt voivat olla moninaisia: aiheesta voi olla henkilökohtaisesti kiinnostunut, tehtävän suorittamisesta seuraa hyötyä, työtä kehutaan tai motivaatio syntyy ystävän tai kollegan tukemisesta.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen
Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen

Omien kokemusten jakaminen voi auttaa muiden motivoinnissa tehtävää tai aihetta lähestyessä.

Opetusalalla oppijoiden tulee tuntee tehtävien taustalla vaikuttavat syyt. Näitä voi tarkastella henkilökohtaisten kokemusten ja tarinoiden, esimerkkien, kehujen, arvosanojen jne. kautta. Jos mahdollista, fokuksen tulisi olla sisäisessä motivaatiossa. Kouluttajat voivat selvittää esimerkiksi koulutettavien tavoitteita ja toiveita, ja tehdä näkyväksi oppimisen polkua, jota näiden tulisi kulkea tavoitteiden ja toiveiden saavuttamiseksi.

Yksilölliset tekijät: ikä ja kehitysvaihe, tunneälykyys, luonteenpiirteet, yksilölliset kokemukset, tehtävästä saatavat edut ja hyödyt, henkilökohtainen mielihyvä, merkitys

Kulttuuriin liittyvät tekijät: kieli, katsomus/uskomukset, tavat, yhteiskunnalta tai sosiaalisesta ympäristöstä saatavat kehot, status

Kontekstuaaliset tekijät: Tehtävästä saatavat edut ja hyödyt, vertaisryhmä, työn struktuuri ja asema työssä, arvosanat, palkka

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

- kuuntele tarkkaan, jotta ymmärrät koulutettavien toiveet ja tavoitteet
- anna esimerkkejä
- tarjoa ohjausta ratkaisun sijasta
- luo tila luovuudelle ja mielikuvitukselle
- kysy muiden kokemuksista ja henkilökohtaisista esimerkeistä
- huomioi, että motivaatio voi olla peräisin erilaisista lähteistä
- havainnollista itselle ja muille, miksi jokin tehtävä on hyödyllinen
- anna tilaa ja salli epäonnistuminen
- salli erilaiset lähestymistavat
- arvosta erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

A. Tilanne: Ratkaistavana on ongelma, mutta tiimi juuttuu tehtävään ja menettää motivaationsa sekä keskittymiskyvyn, sillä ratkaisu tuntuu olevan kaukana. Sen sijaan, että ryhmän työskentelylle asetettaisiin paineita tai kouluttaja tarjoaisi ratkaisun, kannattaa pitää pieni tauko ja tarkoituksella keskittyä tauon aikana asiaan liittymättömiin, hauskoihin aiheisiin. Näin ongelmaan saadaan etäisyyttä ja sitä voidaan lähestyä taas uusin menetelmin.

B. Parhaat käytänteet: Riippuen tehtävästä ja tavoitteesta, luovat lähestymistavat voivat olla oppimispolun ja lopputulosten kannalta erittäin hyödyllisiä. Esimerkiksi "Design Thinking"

mahdollistaa ongelman lähestymisen piirtämisen, kädentaitojen ja vapaan ideoinnin (brainstorming) kautta. Kun mahdollinen ratkaisu esitetään, sitä kokeillaan ja muokataan useampaan otteeseen ja useita erilaisia taitoja hyödyntäen (esimerkiksi tiimityöskentely, kunnioitus, luovuus), se voi johtaa myös motivaation kasvuun.

C. Harjoitusyrityskonteksti / Parhaat käytänteet: Harjoitusyritysympäristön itsessään on todettu olevan motivoiva useastakin syystä. Esimerkiksi harjoitusyrityksen toimistoympäristö on erilainen perinteiseen luokahuoneympäristöön verrattuna. Se mahdollistaa siirtymisen opettajakeskeisestä ympäristöstä oppijan oikeanlaisen ajattelutavan kehittämiseen. Tämän lisäksi jokaisella oppijalla on oma asemansa harjoitusyrityksessä ja siksi myös vastuu tehtävistään. Vastuu ja oppimisen omistajuus motivoivat harjoittelijoita eri tavoin, kun fokus siirtyy kokeista ja arvosanoista kohti työhön liittyviä tehtäviä, projekteja ja käytännön aktiviteetteja.

Taito: suunnittelu

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Henkilöllä on hyvät suunnittelutaidot, kun hänellä on hyvä yleiskuva tehtävistä ja niihin liittyvistä työvaiheista. Hyvä suunnittelija tutkii aihetta ja strukturoi toimenpiteitä ja tapahtumia. Hän keskittyy asiaan kokonaisuutena, eikä pelkästään siihen, mitä tapahtuu nyt. Hyvä suunnittelija pyrkii ennakoimaan tulevia tapahtumia ja mahdollisia ongelmia. Hän usein visualisoi tilanteita ja tapahtumapaikkoja.

Suunnittelutaitoihin kuuluu myös kyky kehittää yhtä tai useampaa strategiaa, jolla tavoitteeseen päästään. Tehtäviä voi järjestellä etukäteen, tehdä päätöksiä ja suunnitella aikataulua. Tärkeimpiä kysymyksiä ovat "Mitä pitää tehdä?", "Milloin ja missä se tulee tehdä?", "Miten se voidaan toteuttaa?" ja "Entä, jos...?". Jotta toistuvia tehtäviä ja työnkulkua voidaan automatisoida, on tärkeää suunnitella myös tiettyjä oppimisympäristön rutiineja.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen

- Hyvän suunnittelukykyyn omaavat henkilöt tarkastelevat tilannetta, tapahtumaa tai tehtävää usein kokonaisuutena
- Suunnittelijat ovat järjestelmällisiä ja jäsentelykykyisiä ihmisiä, jotka ovat hyviä visualisoimaan ideoita
- Suunnittelijat näkevät tehtävien, lopputulosten ja potentiaalisten ongelmien väliset yhteydet
- Suunnittelijat ennakoivat ratkaisuja. Suunnittelijat eivät keskity pelkästään yhteen suunnitelmaan, vaan pyrkivät vaihtoehtoihin ratkaisuihin erilaiset mahdollisuudet huomioiden

Yksilölliset tekijät: ikä ja kehitysvaihe, tunneälykyys, luonteenpiirteet, kokemukset, hallintataidot, ajan hallinta, käsitteisiin ja hyödyllisiin työkaluihin liittyvä tieto

Kulttuuriin liittyvät tekijät: tavat, koulutusjärjestelmät, harjoittelu, koulutuspolku, kasvatusta

Kontekstuaaliset tekijät: ryhmä, jossa työskennellään, rooli/asema ryhmässä tai tiimissä

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

Hyvän suunnittelun takaamiseksi:

- ympäristön vaihtaminen auttaa erilaisen ajattelutavan saavuttamisessa
- hyödynnä rutiineja ja tiedä, milloin rikkoa niitä
- visualisoi, mitä voi olla tulossa
- jos jäät jumiin, ota etäisyyttä tilanteeseen
- salli itsellesi taukoja
- Ole joustava!
- jätä tilaa luovuudelle ja pohdinnalle
- älä tee epärealistisia suunnitelmia
- pohdi mahdollisia uhkakuvia ja onnistumisia
- käytä aikaa ideointiin, strukturointiin ja suunnitteluun

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

A. Tilanne / Parhaat käytänteet: Suunnittelutaidot ovat erittäin tärkeitä tapahtumia suunniteltaessa. Ennen kuin voidaan toimia (katso organisointikyky), tapahtuma ja sitä edeltävät toimenpiteet tulee olla suunniteltuna. Suunnittelutaidon kehittämiseen on useita hyviä käytänteitä, esimerkiksi hyvin tunnetut tehtävälistat (To-Do), ideointi (brainstorming), ideataulut ja ajatuskartat. Käyttämällä yhtä tai useampaa näistä menetelmistä ideoiden yhteen kerääminen ja järjestäminen voi olla helpompaa.

B. Tilanne / Parhaat käytänteet: Monivaiheisten tehtävien suunnittelu haastaa ihmisiä. Yksinkertaisia, mutta hyvin käyttökelpoisia menetelmiä ovat esimerkiksi hyödyt ja haitat huomioivat listat (Pros-Cons) ja listat, joissa tehtävät asetetaan tärkeysjärjestykseen. Tiimin kanssa työskenneltäessä listoista voi tehdä visuaalisia kirjoittamalla jokainen tehtävä/aihe omalle paperilleen, jolloin niitä on mahdollista järjestellä joustavasti.

C. Parhaat tavat / harjoitusyrityskäytänteet: Etenkin oppimisympäristöissä virheet tulisi toivottaa tervetulleiksi: opimme parhaiten omista kokemuksistamme ja virheistämme. On kuitenkin tärkeää oppia välttämään ennalta-arvattavia ongelmia ja estää niitä tapahtumasta. "Mitä-jos" -analyysi on yksinkertainen, mutta tehokas menetelmä, jossa ideoinnin (brainstorming) ja muiden tekniikoiden avulla jo etukäteen määritellään, mitkä asiat voisivat mennä pieleen ja mitä siitä voisi seurata. PE-kontekstissa tätä menetelmää voi hyödyntää yksilötyöskentelyssä tehtävää ensimmäistä kertaa suoritettaessa tai yhdessä ryhmän tapaamisessa.

Taito: organisointi

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Jos taitoja ”suunnittelu” ja ”organisointi” verrataan toisiinsa, jälkimmäistä voisi kuvata ideoiden muuttamisella toiminnaksi tai toiminnalla. Organisointitaidot keskittyvät aiemmin tehtyjen suunnitelmien toimeenpanoon. Tästä syystä organisointitaitoihin kuuluu työnkulun ja tehtävien ajanhallinta. Esimerkiksi, jos suunnitelmaa tai struktuuria pitää muokata, tarvitaan kykyä tilanteen analysointiin ja spontaaniin priorisointiin tai aiemmin priorisoitujen asioiden järjestyksen muuttamiseen. Organisointikyvyistä puhuttaessa on hyödyllistä pohtia ”miten ja milloin joku tekee jotain” ja ”kuka tekee sen”.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- pysy rauhallisena ja hallitse stressiä
- muokkaa ja säädä suunnitelmia
- pura kaoottisia tilanteita
- tee objektiivisia päätöksiä
- havaitse heikkouksia
- selvitä tilanteen yleiskatsaus
- delegoi ja priorisoi

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen

Yksilölliset tekijät: ikä ja kehitysvaihe, tunneälykyys, luonteenpiirteet, kokemukset, stressintietokyky, fyysinen kunto, työhön liittyvät paineet
Kulttuuriin liittyvät tekijät: kieli, katsomus/uskomukset, tavat
Kontekstuaaliset tekijät: ympäristö (lämpö, meluisuus, kiireiset tilanteet jne.), odotukset organisoijaa kohtaan

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

Tehokkaiden ja edistyvien organisointitaitojen saavuttamiseksi:

- ole kärsivällinen, mutta proaktiivinen
- kuuntele palautetta
- vältä ylitunteellisuutta
- kommunikoi selkeästi

- Ole joustava!
- jätä tilaa luovuudelle ja pohdinnalle
- älä tee epärealistisia suunnitelmia
- pohdi mahdollisia uhkakuvia ja onnistumisia
- käytä aikaa ideointiin, strukturointiin ja suunnitteluun

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Harjoitusyrityksesi on valmistautumassa messuille, joilla esitellään tiettyjä tuotteita ja uusia tuotantolinjoja sekä edustetaan harjoitusyritystä. Tehdyssä suunnitelmassa kuvataan tarkasti vaiheet ja tehtävät. Tapahtumaa varten suunnitellut esitteet ja lehtiset eivät kuitenkaan saavu ennen kuin on aika lähteä messuille. Kaikki osastot ovat pettyneitä ja stressaantuneita tilanteesta, koska he pelkäävät tällä olevan kielteisiä vaikutuksia messuille osallistumiseen. Hyvän organisointi- ja ongelmanratkaisukyvyn ansiosta saat kaikki rauhoitettua, otatte etäisyyttä ongelmaan ja pohditte sitä. Saatat käyttää paperia tai valkotalua ja aloittaa ideointisession vaihtoehtoista, tai kysyä ”Mitä muita työkaluja voimme käyttää tuotteidemme esittelyyn?” tai ”Onko materiaalien tulostamista varten toista vaihtoehtoa, jota emme ole tulleet ajatelleeksi?” tai ”Voimmeko kääntää tilanteen positiiviseksi, ja käyttää sitä CER – strategiana (eli paperin välttäminen)?”.

B. Tilanne: Olet osallistumassa messuille tiimisi kanssa edustaaksenne yritystänne ja sen tuotteita. Olette valmiita, suunnittelu ja valmistelu on tehty ja ensimmäiset vierailijat saapuvat. Kaikki sujuu hyvin, eikä (vielä) ole ilmennyt ongelmia. Organisoijan ja tiimin johtajan on kuitenkin varmistettava, että kaikki menee jatkossakin sujuvasti. Tähän liittyy se, että kollegoilta kysytään, puuttuuko jotain tai onko joku asia, mikä ei toimi. Tämä tarkoittaa myös materiaalien riittävyyden

varmistamista ja messupaikan siisteydestä huolehtimista. Erityisen kiireisenä päivänä lyhyt lista auttaa tehtävien seuraamisessa.

C. Paras käytänte / Menetelmä: On olemassa useita hyviä työkaluja ja menetelmiä, joiden avulla organisointikykyä voi kehittää. Työkalujen moninaisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että niitä kaikkia tulisi käyttää. Sen sijaan kannattaa kokeilla, mikä niistä soveltuu parhaiten.

Muutamia usein aliarvostettuja klassikoita ovat:

- **Tehtävälistat** (To-Do lists): yksinkertainen lista tehtävistä ranskalaisilla viivoilla merkittynä.
- **Prioriteettilistat** (Priority lists): tehtävälista, jossa tehtävien tärkeysjärjestys toisiinsa nähden on määritelty. Pidä lista joustavana, sillä tärkeysjärjestys saattaa muuttua päivän aikana, mikä on ok. Digitaaliset listat ovat luonteeltaan joustavampia, sillä niitä ei tarvitse kirjoittaa uusiksi ja lisäksi ne voi yleensä yhdistää kalentereihin tai jakaa kollegoille, mikä voi helpottaa kommunikointia.
- **Ajatuskartat:** Vaikka näitä yleensä käytetään ideoitten ryhmittelyyn ja järjestämiseen, visuaaliset ihmiset usein pitävät siitä, että tehtävien ja muistilistojen yleisnäkymä on ajatuskartan muodossa yhdellä sivulla.

2.3.2 Tapoja ryhtyä johtajaksi

Kuvaus: Millainen on kouluttaja johtajana? Sinun täytyy:	Taidot
olla joustava ja toivottaa muutokset tervetulleiksi	1. Joustavuus
pystyä jäsentämään kaaosta	2. Jäsentelykyky
olla innovatiivinen ja kuunnella muiden ideoita	3. Innovointi
tehdä päätöksiä tietojen perusteella	4. Päätöksenteko

Taito: joustavuus	Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon	
	Joustavuus on luonteenpiirre, joka kuvaa henkilön kykyä suoriutua muuttuvissa tilanteissa ja ratkoa ongelmia luovilla, uudella tavalla tavoilla. Jotta pystyisimme kohtaamaan päivittäisiä haasteita töissä, koulussa ja kotona, meidän tulee olla joustavia. Taidon puute voi johtaa henkisiin ja fyysisiin ongelmiin, kuten esimerkiksi stressiin, ahdistukseen ja masennukseen.	
	Taitoon liittyvä käyttäytyminen	Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen
	Onnistuneen kommunikoinnin kannalta on olennaista: - joustavilla ihmisillä on kyky mukautua erilaisiin lähestymistapoihin, ja he viihtyvät uusien asioiden parissa - joustavuus on kyky vastata erilaisiin tilanteisiin eri tavoin - kommunikoi selkeästi	Yksilölliset tekijät: sitkeys (resilienssi), luonteenpiirteet, kokemukset Kulttuuriin liittyvä ymmärrys: kollektiivinen yhteiskunta, fokus yksilön sijasta ryhmässä Kulttuuritausta: yksilön tarpeiden arvostaminen (indulgent culture) Kontekstuaaliset tekijät: työn ja muun elämän tasapaino
	Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen	
	Kehittääksesi joustavuutta: - kasvata itsevarmuuttasi - keskity menestykseen epäonnistumisien sijasta - kyseenalaista sisäistä kritiikkiäsi - huolehdi itsestäsi - osallistu - ennakoi muutoksia	- jousta - älä jää kiinni rutiineihin - hyväksy muutos positiivisena asiana - johda muutosta esimerkillä - ota muiden ihmisten huolenaiheet huomioon - pysy optimistisena - opettele kuuntelemaan

Esimerkkeitä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Ole utelias, kysy paljon kysymyksiä. Ihmettele, tutki ja harkitse, ennen kuin teet päätöksiä.

Luo tukirakennelmia, älä yritä selvitä yksin. Hae apua mentoreilta, ystäviltä, valmentajilta, luotettavilta tovereilta, asiantuntevilta kollegoilta jne.

Ymmärrä, miten reagoit muutoksiin. Ole selvillä muutoksiin liittyvistä tunteista ja ajatuksista, jotta voit olla avoin muita kohtaan.

Taito: jäsentelykyky

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Mikäli olet onnellisin silloin, kun päiväsi on suunniteltu, tehtävälister ja tiukka aikataulu ovat valmiina, pidät jäsenneilystä elämästä. Kun asia on jäsenneily, se on järjestetty tietynlaisen suunnitelman mukaisesti. Se mahdollistaa oman tuottavuuden maksimoinnin, parantaa suoritusta ja mahdollistaa ammatillisten tavoitteiden saavuttamisen tehokkaasti.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- johdonmukaisuus – saman asian tekeminen joka kerta
- ennakoitavuus – oletus tai tieto siitä, mitä on tapahtumassa
- seuranta – ole perillä seurauksista (“sano mitä tarkoitat ja tarkoita mitä sanot”)

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen

Yksilölliset tekijät: henkiset voimavarat, luonteenpiirteet, suunnittelu- ja organisointitaidot

Kulttuuriin liittyvät tekijät: yhteiskunnat, joissa painotetaan voimakkaasti yksilöllisyyttä

Kontekstuaaliset tekijät: kaikki, mikä tukee tai häiritsee struktuuria, autonomia

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

Tullaksesi jäsentelytaitoiseksi:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ hyvät tavat ▪ tee pieniä muutoksia isojen sijasta ▪ luo itselle muistutuksia ▪ kommunikoi muiden kanssa ▪ ole valmistautunut ▪ hallinnoi itseäsi (self-manage) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ kunnioita sitä, että motivaatio voi olla peräisin erilaisista lähteistä ▪ visualisoi ja auta muita näkemään miksi joku tehtävä on hyödyllinen ▪ jätä tilaa epäonnistumisille ▪ salli erilaiset lähestymistavat ▪ arvosta erilaisia näkökulmia ja mielipiteitä |
|---|---|

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Harjoitusyrityskontekstissa toimivan opettajan on tärkeää pystyä kohtaamaan jokapäiväiset haasteet jäsentyneellä tavalla.

- Tee ensin jotain itseäsi varten.
- Anna itsellesi kaksi tuntia päivän tärkeimpien tehtävien hoitoon.
- Tarkista sitten sähköpostit.
- Siirry päivän seuraavaksi tärkeimpiin tehtäviin.
- Pidä henkinen tauko.
- ... Tarkista sitten sähköpostit uudestaan.
- Ennen kuin lähdet, tee listasi.

Taito: innovointi

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Innovoinnin ei tarvitse liittyä suuriin ideoihin, joissa on 10-osaisia suunnitelmia niiden toteuttamiseksi. Se voi olla myös pienemmässä skaalassa, kunhan innovoinnilla on joku arvo. Innovointiprosessi, johon usein liittyy useita ihmisiä, jotka kehittävät ja viimeistelevät ideaa, kunnes se on valmis toteutettavaksi/tuotantoon.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- Innovointitaitoinen henkilö lähestyy ongelmaa ottamalla mukaan muita niin, että voidaan luoda parempia ideoita ja vahvempia ratkaisuja.
- Innovaation luomisessa ei kannata pelätä epäonnistumista. Joskus idea voi olla erinomainen, mutta sen toteuttamiseen ei ole keinoja.

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen

Yksilölliset tekijät: hyvät kuuntelu- ja kommunikointitaidot, koulutus, mielenkiinnon aiheet, joustavuus, luottamus, ongelmanratkaisutaidot

Kulttuuriin liittyvät tekijät: tavat ja käytännöt, kulttuuritaustat

Kontekstuaaliset tekijät: työympäristö, johtaminen, tiimityö, resurssit

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

Innovointitaidon kehittämiseksi:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ älä pelkää uusia ideoita ▪ kohtaa haasteita ajatteleamalla visionäärisesti ▪ luo muutoksen kulttuuri ▪ jatkuva kehittyminen ▪ kuuntele | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ole joustava! ▪ jätä tilaa luovuudelle ja ideoinnille ▪ älä tee epärealistisia suunnitelmia ▪ pohdi mahdollisia uhkakuvia ja onnistumisia ▪ käytä aikaa ideointiin, strukturointiin ja suunnitteluun |
|--|--|

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

- Valitse kollega, jonka seurassa tunnet olosi mukavaksi. Rohkaise häntä kokeilemaan uusia asioita, oli kyseessä sitten uuden lounaspaikan valinta tai idean esitleminen epätavallisella tavalla. Pitäkää perinteisiä ideointihetkiä (brainstorming). Se on helpompaa yhdessä.
- Pienen skaalan innovoinnista voi olla valtava hyöty. Kokeile useiden pienten asioiden muuttamista, kuten esimerkiksi kuinka allekirjoitat sähköposteja, miten palkitset itsesi hyvin tehdystä työstä tai kuinka aloitat kokoukset.

Taito: päätöksenteko

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Päätöksentekoon kuuluu valintoja kahden tai useamman toimintatavan välillä, jotta annettuun ongelmaan löydetään ratkaisu.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- päätöksentekijä on yleensä analyyttinen ja pyrkii hallitsemaan asioita, ennen kuin niistä tulee suuria ongelmia
- hyvät päätöksentekijät harkitsevat kaikkea saatavilla olevaa tietoa
- päätöksentekijä ennustaa jokaisen vaihtoehdon lopputuloksen, jotta voidaan valita paras ratkaisu

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen

Yksilölliset tekijät: kuuntelutaidot, kyky nähdä kaikki mahdollisuudet, ei pelkää virheitä, hyvät kommunikointitaidot, delegointitaidot, koulutus

Kulttuuriin liittyvät tekijät: käytännöt ja tavat

Kontekstuaaliset tekijät: luotettava ympäristö, se, että virheistä ei rangaista, lupa tehdä merkityksellisiä päätöksiä, hierarkia/roolit

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

Tehokkaan päätöksenteon tueksi:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ pohdi virheitä ▪ keskity onnistumiseesi ▪ yritä delegoida ▪ arvioi ennen päätöksentekoa ja sen jälkeen ▪ harjoittele ristiriitojen hallintaa ▪ hanki tietoa asioista | <ul style="list-style-type: none"> ▪ keskity yksityiskohtiin, priorisoi ▪ monen asian tekeminen samanaikaisesti (multitasking): priorisoi tai delegoi tehtäviä ▪ pidä työtilasi siistinä ▪ ole oma-aloitteinen ▪ pysy rauhallisena ja positiivisena |
|---|--|

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

- Päätöksenteko on enemmän kun pelkkiin faktoihin tai päätöksen logiikkaan tutustumista – mielipiteen kuuleminen voi parantaa myös päätöksentekoa, sillä siitä saa luottamusta siihen, että päätös on oikea. Oli kyseessä sitten mielipiteen kysyminen automekaanikkoystävältä auton ostoon liittyen tai tuotearvostelujen tarkistaminen ennen uuden keittiönkoneen ostoa, informaatioon perustuvat mielipiteet ovat avuksi.
- Muuttamalla jotain pientä ja arvioimalla lopputulosta voi päätöksentekoa harjoitella ilman, että sillä on suuria vaikutuksia. Se voi tapahtua esimerkiksi syömällä jotain uutta aamupalaksi. Vaihtoehtoja pohtiessa voi miettiä esimerkiksi taloudellista tilannettaan, käytettävissä olevaa aikaa, kuinka usein kyseistä aamupalaa haluaa syödä ja haluaako aamupalan syödä matkalla jne.

2.3.3 Tapoja ryhtyä vaikuttajaksi

Kuvaus: Millainen on kouluttaja vaikuttajana? Sinun täytyy:	Taidot
olla kärsivällinen, jotta ihmisillä on aikaa olla avoimia vaikutukselle	Kärsivällisyys
olla huumorintajuinen, jotta opiskelijoihin saa yhteyden	Huumori
olla omien aineidensa ammattilainen ja olla aina valmis oppimaan lisää	Oppimishalukkuus
toimia niin, että opiskelijat luottavat sinuun, tavoitteiden tulee olla suunnattuja heille	Luotettava

Taito: kärsivällisyys	Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon	
	Kärsivällisyys on taito, jonka ansiosta voit työskennellä tehokkaasti ihmisryhmien kanssa ilman, että hermostut tai tulet levottomaksi. Taidon avulla saavutat muiden luottamuksen ja arvostuksen.	
	Taitoon liittyvä käyttäytyminen	Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen
	- ylläpidä positiivista vuorovaikutusta - avoin ja selkeä kommunikaatio - empaattinen kommunikaatio - ole määrätietoinen ja vakuuttava	Yksilölliset tekijät: ikä, luonteeseen liittyvät tekijät, mieleltään avoin, yksilön arvostaminen Kulttuuriin liittyvät tekijät: esimerkiksi valtaan liittyvä etäisyys Kontekstuaaliset tekijät: kärsivällisyyttä voi käyttää kaikenlaisissa tilanteissa. Vaikka oppimisen tavoitteet eivät olekaan kyseenalaistettavissa, niistä voi silti keskustella. Keskustelun ja taustalla vaikuttavien syiden kautta mahdollistetaan yksilöiden parempi oppiminen.
	Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen	
	- Voit harjoitella sitä, että sinusta tulisi parempi kuuntelija. Kuten sananlaskussa sanotaan, henkilöllä on kaksi korvaa ja yksi suu. - Tee mielikuvaharjoittelu: mieti omia elämäkokemuksiasi. Oletko koskaan ollut tilanteessa, jossa kukaan ei ole kuunnellut sinua, tai et ymmärtänyt jotain asiaa, eikä sinua autettu? (Opettajat kuuntelijoina) - Luokkahuonetilanteessa keskity, tunnista tunteesi ja kärsimättömyyteen liittyvät tunteesi. Pystyt tiedostaen kontrolloimaan toimintaasi.	
	Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet	
	Voit tehdä käytännöllisen tehtävän "Opettajat kuuntelijoina" havainnollistamalla tilannetta, jossa yksi osallistujista jätetään ulos keskustelusta, eikä häntä kuunnella. Keskustelkaa harjoitukseen ja aiempiin vastaaviin tilanteisiin liittyvistä kokemuksista.	

- Opiskelijat hiljentämässä (mute) sinua verkon kautta järjestettävällä oppitunnilla: pitääkö online-oppitunti, jossa opiskelijoilla on mahdollisuus hiljentää opettajan ääni, mikäli he kokevat saavansa liian paljon tietoa yhdellä kertaa. Seuraa reaktioita ja kysy, miltä opiskelijoista tuntui.

Taito: huumorintaju

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Huumorintaju on taito, jonka avulla henkilöllä on mahdollisuus nähdä asioiden huvittavia puolia ja esittää niitä hausalla tavalla ja hyvällä maulla. Myös muiden kanssa ja itselle nauraminen on taito. Huumorintaju auttaa keskustelutilanteissa ja toisiin ihmisiin tutustumisessa.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- tilanteeseen liittyvä tietoisuus
- kulttuuriin ja sosiaalisiin seikkoihin liittyvä ymmärrys
- ajattelun joustavuus
- olla tyytyväinen naurusta

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen

Yksilölliset tekijät: luonteeseen liittyvät tekijät, avoin suhtautuminen asioihin, käsitys itsestä

Kulttuuriin liittyvät tekijät: hierarkia, valtaan liittyvä etäisyys

Kontekstuaaliset tekijät: huumori on voimakas, mutta monitahoinen työkalu. Oikein ja sopivassa tilanteessa käytettynä se voi edistää ryhmän yhtenäisyyttä ja yhteistyötä. Se voi yhtä lailla loukata henkilöä tai ryhmää, jos sitä käyttää harkitsemattomasti. Erityisesti uskontoon, etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai toisiin henkilöihin (esim. opiskelijoihin) suuntautuvaa huumoria tulisi käyttää erityisellä varovaisuudella roolimallin asemassa (opettajana).

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

- Naura asioille, ei ihmisille (paitsi itsellesi)!
- Opettele nauramaan itsellesi. Jos pystyt nauramaan omille virheillesi ja saavutuksillesi, muut pystyvät nauramaan mukana helpommin.
- Kokeile, miltä tuntuisi, jos vitsi olisi kohdistettu itseäsi tai tekojasi kohtaan. Tuntuuko se hauskalta vai tuleeko sinulle epämielinen olo? Jos vastauksesi on jälkimmäinen, pohdi onko vitsi lainkaan hauska.

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Kuva CV:tä varten: Ota itsestäsi valokuvia ja pyydä opiskelijoita kertomaan perustelujen kera, mikä niistä näyttää ammattimaiselta, mikä taas ei. Liioittele ilmeitä ja kuvakulmia. Ota kuvia, joissa näytät väsyneeltä, vihaiselta, rakastavalta, hillityltä, laita päähäsi pipo, näytä käsimerkkejä

(esim. voitonmerkki) ... Opiskelijat voivat nauraa kanssasi yhdessä ja samaistua omiin kokemuksiinsa.

Taito: halu oppia	Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon	
	Halu oppia tarkoittaa sitä, että sinulla on avoin ja positiivinen asenne uusia asioita, tietoa, konsepteja ja taitoja kohtaan. Siihen kuuluu ajatus siitä, että ymmärrät ja arvostat toisilla olevia taitoja ja tietoa. Olet innokas oppimaan uusia asioita ja olet tietoinen siitä, mitä taitoja ja tietoja sinulla ei vielä ole.	
	Taitoon liittyvä käyttäytyminen	Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen
	- uteliaisuus - ymmärrys siitä, että elämä on pitkä oppimisen polku; kukaan ei tiedä kaikkea - halu kehittyä uralla ja ihmisenä tai muissa asioissa	Yksilölliset tekijät: kunnianhimo, avoin suhtautuminen asioihin, henkilökohtaiset tavoitteet elämässä, usko henkilökohtaiseen kehittymiseen Kulttuuriin liittyvät tekijät: hierarkia, koulutusjärjestelmä ja kunnioitus koulutusta kohtaan, valtaan liittyvä etäisyys Kontekstuaaliset tekijät: Uteliaisuus on oppimishalun edellytys. Se on usein merkityksellisin tekijä, joka ohjaa henkilöä uuden tiedon, taitojen ja menetelmien pariin. Yksilöllisen kehityksen sallivassa yhteiskunnassa, jota ei rajoita hierarkian aiheuttamat esteet tai kulttuuriin liittyvät odotukset, oppimishalua edistetään koulutuksen ja saavutettavien oppimismahdollisuuksien kautta.
	Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen	
	- astu mukavuusalueesi ulkopuolelle, opettele uusi kieli tai taito - kunnioita toisten taitoja ja tietoa	
	Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet	
	IB Career Related Programme:n reflektioivaa projekti-idea voi käyttää ryhmätyöskentelyn tapana: opiskelijat tutkivat ryhmässä aihetta, joka liittyy heidän uraansa. Tutkimuksessaan heidän tulee pohtia aiheen merkitystä yksilöiden ja paikallisten yhteisöjen kannalta sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Heidän tulee myös pohtia, mitä eettisesti väärää ja oikeaa seurauksissa on. 1) Eri oppilaat ottavat yhden "sidosryhmän" per henkilö. 2) Sidosryhmän näkökulmia ja osallisuutta koskevat huomioid kerätään ja esitellään yhtenä esityksenä.	

Taito: luotettavuus

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Luotettavuus tarkoittaa sitä, että henkilö käyttäytyy uskottavalla ja luotettavalla tavalla. Luotettava henkilö on vilpitön ja rehellinen, tekee mitä lupaa ja hänelle voi kertoa jopa kiusallisia kokemuksia tietäen, että hän ei kerro niistä eteenpäin. Luotettavuus tarkoittaa myös henkilöä, joka ammattiin liittyvien piirteiden takia tunnustetaan luotettavaksi, esimerkiksi poliisi tai opettaja (yleistäen).

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- ole rehellinen ja vältä valehtelemista, oli tilanne mikä hyvänsä
- vastuun ottaminen
- kyky huomata ja paljastaa sellaiset näkökulmat, jotka ovat omien mielipiteiden tai uskomusten vastaisia
- muiden saavutusten tunnistaminen ja tunnustuksen antaminen niihin liittyen

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen

Yksilölliset tekijät: terve itsetunto, reiluus, muiden kunnioitus, totuudenmukaisuus

Kulttuuriin liittyvät tekijät: "kasvot" sosiologisena käsitteenä, valtaan liittyvä etäisyys

Kontekstuaaliset tekijät: Totuudenmukaisuuden voi kokea eri tavoin tilanteesta ja kulttuurista riippuen. Jotkut tilanteet ja kulttuurit voivat olettaa täydellistä lojaaliutta itseäsi ylempänä olevia kohtaan, vaikka he toimisivat eettisiä periaatteita vastaan. Toisenlaisessa ympäristössä luotettavalta ihmiseltä edellytettäisiin mahdollisten laiminlyöntien kohtaamista ja sääntöjen ja etiikan pikkutarkkaa noudattamista.

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

- Pohdi tilanteita, joissa sinun ei tarvitse kertoa totuutta tai toimit omaa etiikkaasi vastaan. Miten voit välttää näitä tilanteita tai voit toimia omien periaatteidesi mukaisesti ja pysyä toimintakykyisenä?
- Mieti tilannetta, jossa ystäväsi kysyy, onko hänen meikkinsä täydellinen. Näet, että se on kamala, mutta et halua loukata ystävääsi kertomalla totuutta suoraan. Kuinka kertoisit ystävällesi, että meikki ei ole hyvä ilman, että loukkaisit hänen tunteitaan?
- Pidä listaa asioista, joita olet luvannut tehdä, ja seuraa sitä. Kerro ihmisille, kun olet tehnyt mitä lupasit, tai jos tekeminen lykkääntyy, kerro, milloin sen pitäisi valmistua.

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Opiskelijasi kysyy sinulta kysymyksen omaan erikoistumisalaasi liittyen. Et tiedä vastausta. Voit rakentaa aiheen ympärille tarinan, jolloin vaikuttaa, että tietäisit vastauksen, mutta opiskelijasi tulee todennäköisesti epäilemään rehellisyyttäsi. Jos kerrot, että et muista tai tiedä vastausta, voit palata aiheeseen myöhemmin, kun olet tutkinut asiaa. Ei ole häpeä myöntää, että edes opettaja ei tiedä kaikkea. Se usein lisää luottamusta opettajaa kohtaan. Vastauksen etsimisen voi antaa tehtäväksi myös opiskelijoille.

2.3.4 Tapoja kehittää sosiaalista tietoisuutta ja eettistä omatuntoa

Kuvaus: Mitä on kouluttaja sosiaalisen tietoisuuden ja eettisen omatunnon kehittäjänä? Sinun täytyy:	Taidot
Omata positiivinen asenne, joka ei varjosta opiskelijoiden itsenäisyyttä, määrittää luonnollisen oppimistyylin.	Positiivisuus
Tehdä yhteistyötä ja samalla rakentaa työpaikan tehokasta tiimityötä. Se ohjaa ryhmää kohti menestystä.	Yhteistyökykyinen
Lisätä iloisuutta ja tyytyväisyyttä ja luoda paremman näkemyksen elämästä hyvien sosiaalisten taitojen hallinnan kautta.	Sosiaalisten taitojen hallinta
Käyttäytyä pelkäämättä ongelmia, ottaa vastuuta ja tunnistaa, analysoida ja ratkaista ongelmia.	Ongelmanratkaisu

Taito: positiivisuus	Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon	
	Positiivisuus tarkoittaa mahdollisuuksien näkemistä yksilön tasolla, jotta muutos on mahdollinen. Se on tapa tai taipumus olla positiivinen ja optimistinen tulevaisuuteen liittyen.	
	Taitoon liittyvä käyttäytyminen	Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen
	- kuuntele, mitä muut sanovat - hoivaa vahvuuksia - ennakoi (ole proaktiivinen), motivoi ja tue kollegoita - ilmaise kiitollisuutta ja positiivisuutta sanallisesti ja sanattomasti - ole kiitollinen elämän suurista ja pienistä asioista - ole optimistinen, yritä löytää positiivisia asioita - kaikenlaisiin tilanteisiin sopeutuminen - pohdi omaa kielenkäyttöäsi ja kehonkieltä	Yksilölliset tekijät: ikä, kehitystaso, tunneäly, koulutus, kokemukset, luonteenpiirteet, katsomus ja uskomukset, mielentila, tavat ja käytänteet jne. Kontekstuaaliset tekijät: mahdollisuus elää positiivisessa ympäristössä ja pitää sitä yllä
	Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen	
	- Erota faktat fiktiosta. Ensimmäinen askel positiivisuuteen keskittymisessä vaatii kielteisen sisäisen puheen lopettamisen. Mitä enemmän pyöriskelet negatiivisissa ajatuksissa, sitä enemmän annat niille valtaa. Suurin osa negatiivisista ajatuksistamme onkin juuri tätä - ajatuksia, eikä tosiasioita. - Huomaa positiiviset asiat. Vaeltelevaa mieltä voi auttaa valitsemalla tiedostaen jotain positiivista ajateltavaa. Mikä tahansa positiivinen ajatus auttaa huomion suuntaamisessa uudelleen.	

- Vaali kiitollista asennetta. Voit kehittää tätä käyttämällä päivittäin pienen hetken siihen, että keskityt positiiviseen. Joka kerta, kun mieleen tulee negatiivisia tai pessimistisiä ajatuksia, käytät tätä vinkkinä vaihteen vaihtamiseen ja mieti jotain positiivista. Ajan kanssa positiivisesta asenteesta tulee elämäntapa.
- Negatiivisissa tilanteissa etsi optimistisia näkökulmia. Yksinkertainen, mutta tehokas tapa positiivisempien näkemysten saamiseen on kysyä kysymyksiä, jotka auttavat tilanteessa. Mikä yksi positiivinen tai hyvä asia tilanteeseen liittyy? Mikä mahdollisuus tilanteessa on?

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Opiskelijat oppivat tuntemaan paremmin persoonallisuuttaan ja nimeämään vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, tunnistamaan tunteitaan ja säätelemään niitä, kun käytetään näihin liittyviä käytännön tehtäviä. Mahdollisia menetelmiä: keskustelut, yksilötyö, ryhmätyö, tilanteiden näytteleminen.

Taito: yhteistyökyky

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Yhteistyökykyisyys tarkoittaa halua auttaa ihmisiä ja tehdä mitä toiset pyytävät niin, että yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi toimitaan yhdessä toisten kanssa. Tehokas tiimityö työpaikalla auttaa yritystä menestymään, yhteistyökyky on yksi olennaisimmista ryhmän jäsenten kyvyistä.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- aito yhteiseen tavoitteeseen keskittyminen
- joustavuus eteen tulevilla tilanteilla, haasteisiin vastaaminen ilman, että antaa liian monien stressin tai paineen merkkien näkyä
- tehtävien suorittaminen prioriteettijärjestyksessä, ei välttämättä siinä järjestyksessä kuin ne on annettu
- täydellinen keskittyminen siihen, mitä sanotaan
- anteliaisuus ryhmän jäseniä auttavien vinkkien kanssa, vaikka ne eivät kuuluisi omaan työnkuvaan
- toisten tukeminen ja kunnioitus
- omien virheiden huomaaminen

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittämiseen

Yksilölliset tekijät: luonteeseen liittyvät tekijät, avoin suhtautuminen asioihin, käsitys itsestä

Kulttuuriin liittyvät tekijät: hierarkia, valtaan liittyvä etäisyys

Kontekstuaaliset tekijät: huumori on voimakas, mutta monitahoinen työkalu. Oikein ja sopivassa tilanteessa käytettynä se voi edistää ryhmän yhtenäisyyttä ja yhteistyötä. Se voi yhtä lailla loukata henkilöä tai ryhmää, jos sitä käyttää harkitsemattomasti. Erityisesti uskontoon, etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai toisiin henkilöihin (esim. opiskelijoihin) suuntautuvaa huumoria tulisi käyttää erityisellä varovaisuudella roolimallin asemassa (opettajana).¹

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

¹ Kääntäjän huomautus: Alkuperäisessä tekstissä on mahdollisesti tapahtunut virhe, jossa on kopioitu tähän sarakkeeseen sama teksti kuin "Huumorintaju" -osiossa. Sama ongelma mahdollisesti muutamassa muussakin kohdassa.

- Muista, että kaikkien ryhmän jäsenten tulee tuntee olevansa kunnioitettuja ja arvostettuja. Tämän asian huomioiminen ja erilaisten mielipiteiden ja kokemusten arvostaminen vievät kohti tavoitetta. Ryhmä toimii paremmin, kun varmistetaan, että jokaisella on mahdollisuus puhua, kysyä kysymyksiä ja osallistua.
- Harjoittele aktiivista ja keskittynyttä kuuntelua. Aktiivinen kuuntelu on olennainen asia yhteistyökykyisten ryhmän jäsenten kommunikoinnin kehittämisessä. Aktiivisena kuuntelijana sinun tulee keskittyä paitsi sanottuihin asioihin, myös merkityksiin sanojen takana, ja ottaa samalla puhujan näkökulma huomioon.
- Anna positiivista palautetta. Sillä tarkoitetaan hyvien asioiden sanomista jostakin henkilöstä tai asiasta niin, että vältetään ylikäytettyjä ilmaisuja, kuten hyvä, hieno, erinomainen ja super. Valitsemalla kehumisen kohteeksi tietyn yksityiskohdan, vältetään väärinymmärrykset sen suhteen, että kannatetaan täysin yhtä tai toista ideaa. Kerro henkilöille tarkalleen, mitä he ovat tehneet hyvin.
- Jos olet hämmentynyt tai tarvitset lisätietoa tai selvennystä, kysy kysymyksiä. Ei ole olemassa tyhmiä kysymyksiä. Usein voi tuntua siltä, että saatamme joutua pilkan kohteeksi, jos kysymme jotain sellaista, minkä muut vaikuttavat ymmärtävän. On kuitenkin aina parempi kysyä selvennystä. Jos et ymmärrä jotain, on itse asiassa hyvä idea kysyä sitä puhujalta. Puhuja voi löytää jotain lisättävää tai muotoilee ajatuksensa syvemmällä ja tarkoituksenmukaisemmalla tavalla. Lisäksi sellaiset ryhmän jäsenet, joilla oli kysymyksiä, mutta he eivät esittäneet niitä, hyötyvät tästä.

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Kun opiskelijoiden taidot ja mielenkiinnonkohteet on selvitetty, opiskelijat voivat kokeilla käytännössä tietynlaisia tapoja ja menetelmiä, jotka kehittävät yrittäjyyteen ja johtajuuteen liittyviä taitoja.

Mahdolliset menetelmät: ideointi (brainstorming), ryhmätyö, yksilötyö, keskustelu.

Käytännön harjoitus: "Myy tuote" tai "Myy palvelua"

Ryhmätyö:

Tehtävä "Myydään tuote" tai "Myydään palvelua".

Opiskelijat jaetaan neljän hengen ryhmiin ja heille kerrotaan tuotteen nimi ilman, että siitä kerrotaan muille ryhmille. 15 minuutin aikana heidän tulee käyttää kykyjään myydäkseen tuotteen/palvelun toisille ryhmille. Tuotteen/palvelun myynnin tulisi kestää enintään 10 minuuttia. Tässä tehtävässä käytetään yrittäjyyteen ja johtajuuteen liittyviä taitoja ja kehitetään luovuutta ja kommunikointikykyä.

Saatavilla olevat tuotteet myytäväksi: vedenkeitin, kynä, TV, käsilaukku, termosmuki jne.

Saatavilla olevat palvelut: hieronta, valokuvaus, vaatesuunnittelu, autokoulun opettajan palvelut, stylistin palvelut

Tarvikkeet harjoitukseen: muistilappuja

Taito: sosiaaliset taidot	Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon	
	Sosiaalisia taitoja käytetään sekä sanalliseen että sanattomaan kommunikointiin ja vuorovaikutukseen muiden kanssa. Tämä tapahtuu eleiden, kehonkielen ja henkilökohtaisen ulkonäön kautta. Näiden taitojen hallinta on olennaista, sillä useat ihmiset kokevat haasteita sosiaalisissa taidoissaan useista eri syistä.	
	Taitoon liittyvä käyttäytyminen	Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen
	- Henkilöstä tulee karismaattisempi, mikäli hänellä on enemmän ja parempia ihmissuhteita. Näiden kautta sosiaaliset taidot kehittyvät. Ihmiset ovat kiinnostuneita karismaattisista henkilöistä ja karismaattiset henkilöt ovat (tai ainakin vaikuttavat olevan) kiinnostuneita heistä. - Yhteys muihin ja kyky työskennellä yhdessä suurissa ryhmissä kehittää luonnollisesti kommunikointitaitoja. - Kommunikoi tehokkaasti. Hyvien ihmissuhdetaitojen ansiosta voi välttää sellaisten ihmisten kanssa olemista, joista ei pidä yhtä paljon kuin toisista. - Edistä uramahdollisuuksiasi. Suurimassa osassa töistä vaaditaan sitä, että käytetään aikaa työntekijöiden, median ja kollegoiden väliseen vuorovaikutukseen. - Lisää yleistä onnellisuutta. Ihmisten ymmärtäminen ja heidän kanssaan toimeen tuleminen auttaa avaamaan monia henkilökohtaisia ja uraan liittyviä ovia. Hymy ja tervehtiminen sosiaalisissa tilanteissa voi johtaa ystävyyden muodostumiseen.	Yksilölliset tekijät: moraalisen kehityksen vaihe, luonteenpiirteet, perheen ja vertaisten vaikutus Kulttuuriin liittyvät/sosiaaliset tekijät: arvot, normit ja standardit, jotka ovat olemassa ja yhteiskunnassa hyväksytyjä
Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen		
	- Käyttäydy, kuten sosiaaliset ihmiset käyttäytyvät. Päästä jutella uusille ihmisille ja ota osaa keskusteluihin, vaikka se hermostuttaisi. - Kysy avoimia kysymyksiä eli kysymyksiä, joihin ei riitä kyllä tai ei vastaukseksi. Tämä voi kannustaa toista henkilöä jatkamaan keskustelua. - Kannusta muita puhumaan itsestään. Suurin osa ihmisistä nauttii siitä, kun voi puhua itsestään. - Aseta henkilökohtaisia tavoitteita. Pienikin tavoite on alku niille strategioille, joiden avulla sosiaalinen elämäsi parantuu. - Ole antelias kohteliaisuuksissa. Ne voivat olla hyvä keino keskustelunavauksiin.	

- Lue kirjoja. Markkinoilla on runsaasti kirjallisuutta, joka auttaa tiettyjen sosiaalisten taitojen oppimisessa.
- Harjoittele hyviä käytöstapoja, sillä niiden avulla pääsee pitkälle sosiaalisen taitojen kehittämisessä. Harjoittele kohteliaisuutta, kiitollisuuden osoittamista ja hyviä pöytätapoja.
- Kiinnitä huomiota kehonkieleen. Sanaton kommunikaatio on erittäin tärkeää. Kiinnitä huomiota siihen, millaista kehonkieltä käytät.
- Pysy ajan tasalla viimeisimmistä tapahtumista. Lue uusimmista trendeistä ja tarinoista, jotta sinulla on keskustelunaiheita ihmisten kanssa. Yritä välttää kiistanalaisia ja arkaluonteisia puheenaiheita, kuten politiikka ja uskonto. Keskustele uutisista, jotka kiinnostavat muita. Tämä on erinomainen tapa aloittaa keskustelu ja pysyä neutraaleissa aiheissa.
- Tunnista negatiiviset ajatukset ja korvaa ne muilla. Sosiaalisessa vuorovaikutukseen liittyvät negatiiviset ajatukset voivat olla itseään toteuttava ennustus. Tunnista negatiiviset ajatukset, jotka vetävät sinua alaspäin ja korvaa ne realistisemmilla ja positiivisemmilla ajatuksilla. Tämä parantaa elämänlaatua.

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrittäjäkonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Opetuksessa käytettävät harjoitukset voi ajatella ”jäänmurtajiksi”, joiden tehtävänä on lisätä opiskelijaryhmän liikkumista, lisätä energiaa, helpottaa aiheesta toiseen siirtymisessä tai ne voivat olla yrityksiin ja simulaatioihin liittyviä. Pelien/harjoitusten sisältö harvemmin liittyy todellisen elämän tilanteisiin, mutta niillä on arvoa kognitiiviselta tai suorituksen kannalta katsottuna. Seuraavat harjoitukset liittyvät motivaatioon, kommunikaatioon ja johtajuuteen.

Käytännön harjoitus "Minun T-paitani"

Tarvittavat materiaalit: Jokaiselle opiskelijalle paperi, jonka toiselle puolelle on kopioitu t-paidan etupuoli ja toiselle puolelle selkäpuoli. Värikyniä ja tusseja.

Harjoituksen kulku: ohjeista seuraavalla tavalla: ”Monet meistä käyttävät t-paitoja, joissa on piirroksia tai tekstiä. Jos piirros on rintakehän kohdalla, sen näkevät ihmiset, jotka ovat edessäsi, kenen kanssa olemme vuorovaikutuksessa ja niin edelleen. Takana olevat piirrokset ja kirjoitukset näkyvät ihmisille, jotka ovat takanamme. Emme yleensä näe, jos he katsovat selässä olevaa kuvaa. Piirrä piirroksia, symboleita, muistiinpanoja asioista, joita muut ihmiset tietävät sinusta, 'sosiaalinen itsesi'. Piirrä t-paidan selkäpuolelle 'piilotettu itsesi' – mitä ihmiset eivät tiedä sinusta tai mitä et halua näyttää toisille. Ota itsellesi rauhallinen tila. Valitse käyttämäsi kynät harkiten, jotta voit myös käyttää värikoodeja tehtävässäsi.”

Tehtävän tekemiseen riittää 20 minuuttia, mutta jos aika loppuu kesken, sitä voi lisätä parilla minuutilla. Piirustuksista kannattaa keskustella piirissä istuen. Osallistuja esittelee työnsä ja kertoo siitä niin paljon kuin pystyy. Harjoituksen vetäjä tai muut osallistujat voivat kysyä lisäkysymyksiä. Keskustelkaa siitä, mikä oli helppoa piirtää ja miksi, miten piirustus kannattaa esitellä, mitä opit itsestäsi ja toisista, mitä tunteita harjoitus herättää jne.

Lopuksi:

Kommunikoinnin avulla itsetunnosta tulee realistisempi. Kun kerrot itsestäsi, opit myös tuntemaan itsesi paremmin. Kyky kuunnella muiden esittämiä itseesi liittyviä myönteisiä ja kielteisiä mielipiteitä on erittäin tärkeää. Meidän täytyy oppia arvostaman itseämme ja yksilöllisyyttämme ja antaa itsellemme lupa haaveilla ammatista, joka on hyväksyttävä ja josta saa tyydytystä. Vaikka useat tekijät vaikuttavat meihin tavalla tai toisella, luomme ja arvioimme itseämme ja ammattiamme. Siitä syystä itsetunto riippuu siitä, mitä millaiseksi haluamme luoda itseemme.

Taito: ongelmanratkaisukyky

Kuvaus ja aktiiviset yhteydet taitoon

Ongelmanratkaisutaidot ovat piirteitä, joiden ansiosta henkilö pystyy arvioimaan erilaisia tilanteita ja tunnistamaan rauhallisesti ratkaisuja. Ongelmanratkaisu edellyttää logiikan käyttöä ja mielikuvitusta, jotta tilannetta ymmärtää ja siihen keksii älykkään ratkaisun. Ongelmanratkaisukyvyt liittyvät moneen muuhun taitoon.

Taitoon liittyvä käyttäytyminen

- analyyttinen ajattelu seuraamalla ja tutkimalla ongelmaa tai aihetta
- lateraalinen ajattelutapa: epäsuorien ja luovien tapojen käyttäminen päättelyn kautta tavalla, joka ei ole välittömästi ilmiselvä
- järkevyyt, maltillisuus: älykkäiden päätösten tekeminen erityisesti jokapäiväisissä asioista, rauhallisuus ja järkevyyt myös vaikeissa tilanteissa
- sopeutuvuus ja joustavuus ovat kaksi piirrettä, jotka sopivat yhteen
- kyky ja valmius toiminnan aloittamiseen
- kyky toipua vaikeuksista nopeasti
- vaikuttaminen – kyky saada muut näkemään asiat sinun tavallasi ilman voimaa tai pakkoa

Tekijät, jotka vaikuttavat taidon kehittymiseen

Yksilölliset tekijät: temperamentti ja luonteenpiirteet, kommunikointikyky, aiemmat kokemukset

Kontekstuaaliset tekijät: Suhde itseen ja ryhmän muihin henkilöihin, roolit ja odotukset, valtaan ja asemaan liittyvät tekijät

Vinkkejä ja esimerkkejä tämän taidon kehittämiseen

- Osaa määritellä ongelma. Tavoittele ymmärrystä siitä, miksi asia koetaan ongelmaksi. Tämä on usein hankalaa. Ymmärrä oma roolisi suhteessa ongelmaan ja kuinka voit vaikuttaa ratkaisuun.
- Tarkastele mahdollisia ongelman aiheuttajia. On olennaista saada palautetta ihmisiltä, jotka ovat havainneet ongelman ja joihin se vaikuttaa.
- Tunnista vaihtoehtoisia ratkaisumalleja. Ideoi ongelman ratkaisuja muiden kanssa.
- Löydä tapa, jolla ongelma ratkeaa. Valitse kaikista realistisin ja paras vaihtoehto, jossa ratkaisu on pitkäaikainen.
- Tee toimintasuunnitelma. Pohdi kaikkia vaiheita, resursseja ja aikataulua ja kommunikoi muiden kanssa.
- Seuraa toimintasuunnitelman toteutumista. Ovatko tulokset odotusten kaltaisia, oliko suunnitelma realistinen ja toteutuuko se aikataulun mukaisesti, vai pitääkö sitä muuttaa?
- Varmista, onko ongelma ratkaistu.
- Kirjoita muistiin huomiosi: ongelmanratkaisuun käytetty vaivannäkö ja mitä opit tämän tuloksena.

Esimerkkejä taidosta: harjoitusyrityskonteksti, tilanteet, parhaat käytänteet

Luova ongelmanratkaisu menetelmänä yhdistää voimakkaan hallinnan ja voimakkaan vapauden. Se varmistaa, että ongelmanratkaisun tärkeimmät aspektit, jotka vaihtelevat hajaannuksen ja yhteenliittymisen välillä tulevat huomioiduksi prosessissa. Luovalla ongelmanratkaisulla tarkoitetaan ongelmanratkaisua seuraavaa seitsemää vaihetta tutkien:

1. ongelman aloituskohta
2. faktojen etsiminen
3. ongelman määrittely
4. ideoiden etsiminen
5. ratkaisun löytäminen
6. yhteinen ymmärrys
7. toimintasuunnitelman luominen.

Jokaisessa vaiheessa voidaan käyttää erilaisia tunnettuja menetelmiä ja tekniikoita. Luova ongelmanratkaisu on joustava menetelmä, joihin monet muut menetelmät pohjautuvat tai ne on johdettu siitä. Tämä tarkoittaa sitä, että luova ongelmanratkaisu ei ole pelkästään menetelmä, vaan myös koulutuskäytäntö. Parhaat tulokset saadaan, kun luovaa ongelmanratkaisumenetelmää sovelletaan ryhmissä. Menetelmällä saadaan myös hyviä tuloksia yksilötyöskentelyssä.

Käytännöllinen harjoitus: piirtäkää ryhmässä piirros aiheesta ”jos luovuus olisi eläin, mikä se olisi?”. Keskustelkaa, miksi. Piirtäkää eläimen osia niin, että osallistuja piirtää pään, taittaa paperiarkin haitarimallisesti ja antaa paperin seuraavalle. Osallistujat jatkavat ruumiinosien piirtämistä päästä vartalon kautta jalkoihin ilman, että katsovat edellisiä piirroksia. Viimeisen osallistujan tehtävänä on keksiä nimi yhdessä piirretylle olenolle.

LÄHTEITÄ JA LISÄMATERIAALIA

Taito: kommunikointi	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	TED Talk: kuinka voidaan kommunikoida tehokkaammin <i>TED Talk discovering how we can learn to communicate more effectively</i>	Tässä videossa Julien Treasure kertoo erilaisista tavoista, joilla ääntä, eleitä jne. voi käyttää tehokkaamman kommunikoinnin apuna ja miten ihmiset saadaan kuuntelemaan.	EN
	Linkki: www.ted.com/talks/julian_treasure_how_to_speak_so_that_people_want_to_listen?language=en		
	Hyvän kommunikaation merkitys työpaikalla <i>The importance of good communication in the workplace</i>	Tässä artikkelissa tarkastellaan kommunikoinnin tärkeyttä työpaikalla. Siitä saa vinkkejä myös kommunikoinnin parantamiseen.	EN
	Linkki: https://www.michaelpage.co.uk/advice/management-advice/development-and-retention/importance-good-communication-workplace#:~:text=Listen%20and%20show%20empathy%20%E2%80%93%20Communication,to%20address%20as%20an%20employer		
	Kommunikaatio ja tehokas opettaminen <i>Communication and Effective Teaching</i>	US National Library of Medicine/National Institutes of Health esittää helpon tavan kommunikointiin luokkahuoneessa. Miksi se on tärkeää? Mitä kommunikointitaitoon kuuluu?	EN
	Linkki: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1705977/		

Taito: motivointi	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Kolme motivaation lähdettä, jotka inspiroivat sinua tekemään mitä tahansa <i>“3 Types of Motivation that can Inspire You to Do Anything”</i>	Brianna Steinhilber tutkii erilaisia motivaation tyypejä ja lähteitä, jotka auttavat ymmärtämään, miksi oppijat (ja muut) ovat motivoituneita tai miksi heillä on alhainen motivaatio.	EN
	Linkki: https://www.nbcnews.com/better/health/3-types-motivation-can-inspire-you-do-anything-ncna781826		
	Tarve merkitykselliselle oppimiselle ja työskentelylle <i>The Need for Purposeful Learning & Working</i>	TED Talkissa “The Puzzle of Motivation”, Dan Pink demonstrooi, miksi on tärkeää ymmärtää tarkoituksellista uuden oppimisen tai työtehtävän taustalla. Tehtävään, harjoitukseen tai haasteeseen liittyvän ”miksi” -kysymyksen ymmärtäminen on tärkeää menestyksekkään oppimisen polun kannalta.	EN
	Linkki: https://www.ted.com/talks/dan_pink_the_puzzle_of_motivation		
	21 yksinkertaista ideaa opiskelijoiden motivaation parantamiseen <i>21 Simple Ideas to Improve Student Motivation</i>	Tässä artikkelissa esitellään 21 ehdotusta siitä, kuinka oppijoiden motivaatiota voi parantaa. Vinkit ovat yksinkertaisia ja joustavia, joten ne soveltuvat erilaisiin oppimisympäristöihin.	EN
	Linkki: https://www.teachthought.com/pedagogy/21-simple-ideas-to-improve-student-motivation/		

Taito: suunnittelu	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	10 vinkkiä tehokkaaseen ajanhallintaan <i>Tips for Managing Time Effectively</i>	Mistä syystä ajanhallintataidot ovat tärkeitä? Miten niitä voi oppia ja opettaa? Millaisia vinkkejä voi seurata, jotta omia ajanhallintakykyjä voi parantaa ja johtaa taidossa esimerkin kautta?	EN
	Linkki: https://www.projectsmart.co.uk/10-tips-for-managing-time-effectively.php		
	Tapa suunnitella, jos olet huono suunnittelemisessa <i>“A Way to Plan If You’re Bad at Planning”</i>	Jos ajanhallinta on sinulle hankalaa, myös suunnittelemisen voi olla turhauttava kokemus. Harvard Business Review:n materiaalissa on ehdotuksia, miten voi tulla hyväksi suunnittelijaksi.	EN
	Linkki: https://hbr.org/2017/07/a-way-to-plan-if-youre-bad-at-planning		
	Kuusi sääntöä, joiden avulla voi olla tehokas suunnittelussa ja organisoinnissa	Artikkelissa esitellään kuusi sääntöä ja esimerkkejä, joiden avulla suunnittelustasi tulee tehokkaampaa.	EN

	"6 Rules to be Effective at Planning and Organizing"	
	Linkki: https://www.conovercompany.com/6-rules-to-be-effective-at-planning-and-organizing/	

Taito: organisointi	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Parhaat "To-Do" -sovellukset "Best To-Do List Apps"	Lista parhaimmista "To-Do" -sovelluksista ja niiden eduista. Listat voivat olla hyödyllisiä matkapuhelimessasi, sillä niitä voi säätää ja muunnella.	EN
	Linkki: https://www.digitaltrends.com/mobile/best-to-do-list-apps/		
	Tärkeimmät organisointitaidot, joita työnantajat arvostavat esimerkkeineen "Top Organizational Skills Employers Value with Examples"	Kuvauksia erilaisista organisointitaidoista ja niiden yhteyksistä muihin tärkeisiin taitoihin. Saat selville, mitkä ovat kaikista tärkeimpiä taitoja, joita tulisi olla. Näitä voi näyttää myös työntekijöille.	EN
	Organisaatiotaidot ansioluettelosi varten "Organizational Skills for Your Resume"	Organisointikyvyt ovat erittäin tärkeitä monien töiden kannalta -on siis ehdotonta esitellä niitä myös ansioluettelossa. Täällä on joitain esimerkkejä siitä, kuinka voit kuvata organisointikykyäsi.	EN
	Linkki: https://www.monster.ca/career-advice/article/organizational-skills-resume-examples		

Taito: joustavuus	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Joustavan ajattelun voima The Power of Flexible Thinking	Kirjailijan haastattelu: Leonard Mlodinow	EN
	Linkki: https://www.scientificamerican.com/article/the-power-of-flexible-thinking/		
	Joustavan mielen hallinta Mastering a Flexible Mind	Ehdotuksia joustavuuden kehittämiseen	EN
	Linkki: https://medium.com/@vickyprokopi/mastering-a-flexible-mind-6423347d2147		
	Viisi tapaa lisätä emotionaalista joustavuuttasi 5 Ways to Increase Your Emotional Flexibility	Viisi tapaa lisätä joustavuutta	EN
	Linkki: https://www.verywellmind.com/ways-to-increase-your-mental-flexibility-2337481		

Taito: jäsentelykyky	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Kuinka luoda struktuuria elämääsi <i>How To Create More Structure In Your Life</i>	Blogijulkaisu aiheesta kuinka luoda enemmän struktuuria	EN
	Linkki: https://theblissfulmind.com/create-more-structure-in-life/		
	Viisi tapaa, joilla menestyksekkäät ihmiset strukturoivat päiväänsä <i>5 Ways Successful People Structure Their Day</i>	Forbes ehdottaa viittä konkreettista tapaa oman elämän strukturointiin	EN
	Linkki: https://www.forbes.com/sites/ilyapozin/2014/06/05/5-ways-successful-people-structure-their-day/#21a832bcf5fa		
	Kuinka strukturoida etätyöpäivääsi, kun työskentelet kotoa <i>How to Structure Your Remote Work Day When Working From Home</i>	Ehdotuksia päivän strukturointiin, jos työskennellään kotoa	EN
	Linkki: https://www.digitalnomadsoul.com/structure-your-remote-work-day/		

Taito: Innovointi	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Kymmenen innovaation tyyppiä: taito löytää läpimurtotuote <i>10 Types of Innovation: The Art of Discovering a Breakthrough Product</i>	Tietoa kymmenestä erilaisesta innovaatiotyypistä	EN
	Linkki: https://www.visualcapitalist.com/10-types-of-innovation-the-art-of-discovering-a-breakthrough-product/		
	Kymmenen tapaa, joilla voit innovoida töissä joka päivä – huolimatta siitä, kuinka “tylsä” ammattinimikkeesi on <i>10 Ways You Can Innovate at Work Every Single Day—No Matter How "Boring" Your Job Title</i>	Blogijulkaisu, jossa ehdotetaan tapoja innovatiivisuuden harjoitteluun	EN
	Linkki: https://www.themuse.com/advice/10-ways-you-can-innovate-at-work-every-single-dayno-matter-how-boring-your-job-title		

	Mikä on innovaatio: miksi lähes jokainen määrittelee sen väärin <i>What is innovation: why almost everyone defines it wrong</i>	Katse erilaisiin innovaation määritelmiin	EN
	Linkki: https://digintent.com/what-is-innovation/		

Taito: päätöksenteko	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Kuinka tulla paremmaksi päätöksentekijäksi <i>How to Become a Better Decision Maker</i>	Neuvoja, kuinka tulla paremmaksi päätöksentekijäksi	EN
	Linkki: https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-be-a-better-decision-maker		
	Päätöksentekoprosessi <i>Decision-making process</i>	Kuvaus päätöksentekoprosessin eri vaiheista	EN
	Linkki: https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/		
	Viisi vinkkiä parempaan päätöksentekoon <i>5 Tips for Better Decision Making</i>	Vinkkejä, joiden avulla voi tehdä parempia päätöksiä	EN
	Linkki: https://www.psychologytoday.com/us/blog/persuasion-bias-and-choice/201806/5-tips-better-decision-making		

Taito: kärsivällisyys	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Miksi kärsivällisyys on niin tärkeää <i>Why Patience is so important</i>	Blogijulkaisu, jossa perustellaan, miksi kärsivällisyys on tärkeää ja kuinka sillä voi olla myönteinen vaikutus elämääsi	EN
	Linkki: https://medium.com/@AshleyWinn/why-patience-is-so-important-b83050a88419		
	Opettajan kärsivällisyys: kuinka tulla toimeen väistämättömien, mutta inhoamiesi asioiden kanssa <i>Having Patience as a Teacher: How to Cope with Inevitable Pet Peeves</i>	Artikkeli, jossa kerrotaan menetelmistä, joiden avulla voi säilyttää kärsivällisyytenä opettajana	EN
	Linkki: https://www.wgu.edu/heyteach/article/having-patience-teacher-how-cope-inevitable-pet-peeves1711.html		
	Taidot, joita tarvitset – apua elämäntaitojen kehittämiseen <i>Skills you need – helping you develop life skills</i>	Määritelmä kärsivällisyydestä, tietoa aiheesta ja siitä, miten voit kehittää kärsivällisyyttäsi	EN
Linkki: https://www.skillsyouneed.com/ps/patience.html			

Taito: huumorintaju	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	On yhdeksän erilaista huumorin tyyliä. Mikä niistä on sinun? <i>There Are Nine Different Types Of Humour. Which One Are You?</i>	Huumori ilmenee erilaisina ilmauksina ja tyyleinä. Tässä artikkelissa esitellään yhdeksän erilaista lähestymistapaa huumoriin.	EN
	Linkki: https://www.huffingtonpost.com.au/2017/07/19/there-are-nine-different-types-of-humour-which-one-are-you_a_23036626/		
	Huumorintajun kehittäminen <i>Developing a Sense of Humour</i>	Tässä artikkelissa esitellään huumorin etuja, kontekstin tärkeyttä ja muita lähestymistapoja aiheeseen.	EN
	Linkki: https://www.skillsyouneed.com/ps/developing-humour.html		
	Huumori <i>Humour</i>	Tämä artikkeli tarkastelee huumoria psykologisesta näkökulmasta.	EN
Linkki: https://www.psychologytoday.com/intl/basics/humor			

Taito: halu oppia	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Halu oppia: määritelmä ja opas sen parantamiseen <i>Willingness To Learn: Definition & Guide To Improve It</i>	Määritelmä halusta oppia ja tapoja parantaa taitojasi sen suhteen	EN
	Linkki: https://www.businessphrases.net/willingness-to-learn/		
	Miksi halu oppia on avain menestykseen? <i>Why Willingness to Learn is the Key to Success</i>	Forbes:n artikkeli oppimishalun tärkeydestä ja halusta oppia sijoituksena	EN
	Linkki: https://www.forbes.com/sites/jpmorganchase/2017/03/20/why-willingness-to-learn-is-the-key-to-success/		
	Opettajien oppimisen halua tutkimassa <i>Exploring teachers' will to learn</i>	Tutkimus opettajien oppimisen halusta. Tutkimuksessa oletettiin, että "halu oppia" tulee näkyä jo ennen kuin opettajat sitoutuvat varsinaisiin oppimisaktiviteetteihin.	EN
	Linkki: https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/18752/Article%20Van%20Eekelen%20et%20al%202006%20T%26TE.pdf?sequence=1&isAllowed=y		

Taito: luottettavuus	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Hei kouluttajat, oletteko luotettavia? Neljä tapaa mitata luottamusta kouluissa <i>Hey Educators, Are You Trustworthy? Four Ways to Gauge Trust in Schools</i>	Jennifer Abrams kirjoittaa luotettavuudesta opettajien kontekstissa.	EN
	Linkki: https://www.tieonline.com/article/2348/hey-educators-are-you-trustworthy-four-ways-to-gauge-trust-in-schools		
	Kuinka rakentaa luottamusta opiskelijoiden kanssa <i>How to Build Trust with Students</i>	Kasvatusalan kirjailija Janelle Cox:n artikkeli luottamuksesta ja sen saavuttamisesta luokkahuoneympäristössä.	EN
	Linkki: https://www.wgu.edu/heyteach/article/how-build-trust-students1808.html		
	Luottamuksen tärkeys <i>The Importance of Trust</i>	Artikkeli luottamuksesta opetuksessa ja luottamuksen kulttuurista.	EN
	Linkki: https://teachforall.org/news/importance-trust		

Taito: positiivisuus	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Kuinka pysyä positiivisena: 11 fiksua tapaa <i>How to Stay Positive: 11 Smart Habits</i>	11 parasta, fiksuinta ja tehokkainta tapaa, jotka artikkelin kirjoittaja oppi positiivisuudesta yli vuosikymmenen aikana.	EN
	Linkki: https://www positivityblog.com/how-to-stay-positive/		
	Kuinka hyödyntää positiivisuuden voimaa <i>How to Tap Into the Power of Positivity</i>	Vaikuttaa siltä, että ihmismieli ei pysty olemaan ajattelematta ainakaan alitajuisella tasolla. Mieleemme on aina täynnä ajatuksia, halusimmepa tai emme, ja ne vaikuttavat kaikkiin tekoihin.	EN
	Linkki: https://www.lifehack.org/articles/lifestyle/how-to-tap-into-the-power-of-positivity.htmls		
	Yhdeksän tärkeintä käyttäymismallia ihmisiltä, jotka ovat positiivisesti vaikuttaneet maailmaan <i>9 Core Behaviors Of People Who Positively Impact The World</i>	Ihmiset, jotka kokevat tarkoituksen tunteita, ovat taitavia, keskittyneitä ja sitoutuneita. Heissä palaa sisäinen liekki, eikä heidän ajatuksiaan olemassaolon tarkoituksesta voi häiritä. Tarkoituksen tunne antaa heille uupumattoman palon ja tarjoaa tienviittoja polun varrelle.	EN
	Linkki: https://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2014/06/02/9-core-behaviors-of-people-who-positively-impact-the-world/#42321ab26b41		

Taito: yhteistyökyky	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Kuinka olla yhteistyökykyinen <i>How to Be Cooperative</i>	Taitojen ja kykyjen jakaminen ja ennen kaikkea kompromissien tekemisen taito ovat olennaisia muiden kanssa työskenneltäessä.	EN
	Linkki: https://careertrend.com/how-2105053-be-cooperative.html		
	20 tehokkaiden ja yhteistyökykyisten johtajien ominaisuutta <i>20 Qualities of Effective Cooperative Leaders</i>	Yhteistyökykyisen johtajan 20 toivottavaa ominaisuutta (vaikka kaikkia näistä ei ehkä löydy yksittäisestä ihmisestä, toivottavasti kuitenkin useimpia).	EN
	Linkki: http://communityandconsensus.blogspot.com/2011/09/20-qualities-of-effective-cooperative.html		
	Yhteistyön merkitys työpaikalla <i>Importance of Cooperation in the Workplace</i>	Useimmille yrityksille työpaikalla toteutuva yhteistyö voi olla merkittävä tekijä menestymisen tai epäonnistumisen kannalta. Työpaikassa, jossa yhteistyö on runsasta, yksilöt vapaaehtoisesti sitoutuvat avoimeen kommunikaatioon.	EN
	Linkki: https://woman.thenest.com/importance-cooperation-workplace-14647.html		

Taito: sosiaaliset taidot	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Sosiaalisten taitojen harjoituksia aikuisille: 14 parasta opasta parempiin sosiaalisiin kykyihin <i>Social Skills Training for Adults: 14 Best Guides to be Better Socially</i>	Sosiaalisten taitojen kehittämiseen löytyy paljon lapsille suunnattuja materiaaleja. Tämä aineisto sosiaalisten taitojen harjoitteluun on aikuisille.	EN
	Linkki: https://socialpronow.com/blog/social-skills-training-adults/		
	Opas sosiaalisiin taitoihin niille aikuisille, joille taitoja ei koskaan opetettu <i>An Adult's Guide to Social Skills, for Those Who Were Never Taught</i>	On valitettavaa, että niin harvoille meistä on opetettu rakentavan vuorovaikutuksen taitoja. Jos sinulle ei näitä opetettu, tämä opas auttaa.	EN
	Linkki: https://www.nytimes.com/2020/01/23/smarter-living/adults-guide-to-social-skills.html		
	Sosiaalisten taitojen harjoituksia aikuisille <i>Social Skills Training For Adults</i>	Artikkelin kirjoittaja kertoo aikuisille suunnatuista tehokkaista keinoista, joilla sosiaalisia taitoja voi harjoitella.	EN
Linkki: https://getthefriendsyouwant.com/social-skills-training-for-adults/			

Taito: ongelmanratkaisukyky	Materiaali	Kuvaus	Kieli
	Ongelmanratkaisutaidot: määritelmä, vaiheita ja esimerkkejä <i>Problem Solving Skills: Definition, Steps, and Examples</i>	Viisi vaihetta, jotka ovat yleisimmin käytössä ongelmanratkaisussa ja esimerkkejä siitä, miten vaiheita voi hyödyntää eri urasektoreilla.	EN
	Linkki: https://www.thebalancecareers.com/problem-solving-skills-with-examples-2063764		
	Ongelmanratkaisukyvyt: määritelmiä ja esimerkkejä <i>Problem-Solving Skills: Definitions and Examples</i>	Kun työntekijät keskustelevalt ongelmanratkaisutaidoista, he yleensä viittaavat taitoihin käsitellä vaikeita tai odottamattomia tilanteita työpaikalla sekä monimutkaisia työhön liittyviä haasteita.	EN
	Linkki: https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/problem-solving-skills		
	Ongelmanratkaisu <i>Problem solving</i>	Tässä materiaalissa selitetään ongelmanratkaisun monimutkaista luonnetta.	EN
Linkki: https://www.skillsyouneed.com/ips/problem-solving.html			

LOPUKSI

Tämä dokumentti on testattu kohderyhmällä ja lopputulos voidaan jakaa useisiin erilaisiin aspekteihin. Osa palautteesta osoittaa, että dokumentissa tunnistetut taidot mahdollistavat sen, että opettajat voivat saavuttaa modernit opetukseen liittyvät standardit. Kykyjä on kuvattu hyvin ja kykyihin on liitetty lisämateriaaleja ja lisätietoja. Tästä dokumentista toivottiin lisäksi digitaalista online-versiota, joka on saatavilla osoitteesta wedevet.penworldwide.org.

Kohderyhmältä saadun toisen palautteen mukaan oli mielenkiintoista lukea eri sukupolvista ja siitä, kuinka opettajat voivat ymmärtää niiden välisiä eroavaisuuksia.