
Löydä ja tuo esiin 2020-luvun ja yrittäjyystaitosi!

IO1 Kurssimateriaali



1. Esittely	8
1.1. Taustatiedot	8
Konteksti	8
Ongelman analyysi	10
Työpajojen tarkoitus	10
Eurooppalainen/kansainvälinen politiikka	10
Mitä osallistujat saavat	11
Kuka voi osallistua	11
1.2. Miksi (näitä) taidot	11
Johdanto	12
2020-luvun ja yrittäjyystaidot	12
Entä digitaalinen lukutaito?	14
1.3 osaamismerkit	15
1.4 Kuinka tätä käsikirjaa luetaan	
1.5 Yksi käsikirja kahdelle yleisölle	21
1.6 Koulutuksen / työpajojen toteuttamisen periaatteet ja odotettu asenne	21
KESKEISET periaatteet	22



arvot	22
ajattelutapa	23
TOIMINTATAPA	27
2. Johdanto entr21-taitoihin	30
2.1 Johdanto yrittäjyyteen ja 2020-luvun taitoihin	30
2.1.1 Sosiaaliset taidot	30
2.1.2 Ajattelun voima	34
2.1.3 Itsesääntely	40
2.1.4 Yrittäjyystaidot	45
2.2 tilaisuuden suunnitelma	49
2.3 Oppitunnin suunnitelma	53
2.3.1 lämmittely	53
2.3.1 b kohta. Istunnon esittely + päivän kulku	55
2.3.2. salainen mentori -konseptin esittely	55
2.3.3. Mitä hyötyä siitä on minulle: johdatus entr21:een ja itsereflektioon	57
2.3.4. johdanto ja selitys Entr21-taitojen tärkeydestä	58

2.3.5.	Mitä hyötyä tästä on minulle: taitojen kokeminen + Entr21:n selittäminen työpajoissa	59
2.3.6.	Mitä hyötyä tästä on minulle: Johdanto osaamismerkkeihin	61
2.3.7.	Seuraava(T) vaihe (et)	62
2.3.8.	Loppuhuomautukset	62
3.	Sosiaaliset taidot	63
3.1.	Johdanto [sosiaaliin taitoihin]	63
3.1.1	Yhteistyö muiden kanssa	63
3.1.2	Muiden mobilisointi	64
3.1.3	Kommunikoi	64
3.1.4	Sosiaalikulttuuriset taidot	64
3.2	Istuntosuunnitelma - sosiaaliset taidot	66
3.3	Oppitunnin suunnitelma	71
3.3	Oppitunnin suunnitelma	77
3.3.1	LÄMMITTELY	77
3.3.2	ISTUNNON ESITTELY + PÄIVÄN KULKU + toimintasuunnitelman käyttö	79
3.3.3	SOSIAALISTEN TAITOJEN TUNNUSTAMINEN	80

3.3.4.	PALAUTEKIERROS JA OSAAMISMERKIT	89
3.3.5.	Seuraavat vaiheet	92
4.	Ajattelun taidot	94
4.1.	Johdanto [ajattelun taidot]	94
4.1.1	Mahdollisuuksien havaitseminen	94
4.1.2	Luovuus	97
4.1.3	Ideoiden arvostaminen	100
4.1.4	Kriittinen ajattelu	101
4.1.5	Ongelmanratkaisu	103
4.2	tilaisuuden suunnitelma - ajattelun taidot	107
4.3	tuntisuunnitelma	112
5.	ITSESÄÄTELYTAIDOT	128
5.1.	JOHDANTO ITSESÄÄTELYTAITOIHIN	128
5.1.1.	EETTINEN JA KESTÄVÄ AJATTELU	129
5.1.2.	ITSETUNTEMUS JA MINÄPYSTYVYYS	129
5.1.3.	MOTIVAATIO JA SINNIKKYYS	129

5.1.4 Selviytyminen epävarmuudesta, epäselvyydestä ja riskeistä huolimatta	130
5.2. TILAISUUDEN SUUNNITELMA – ITSESÄÄTELY	130
5.3. tuntisuunnitelma	134
5.3.1. lämmittelytehtävä	134
5.3.2. tilaisuuden ESITTELY + PÄIVÄN KULKU + KUINKA SUUNNITELLA SEURAAVAT VAIHEET	135
5.3.3. LYHYT JOHDANTO + MIKSI JOKAISELLE HENKILÖLLE L	135
5.3.4. OSAAMISEN HYÖDYNTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ	136
5.3.5. palautekierros ja osaamismerkkit	138
5.3.6. seuraavat vaiheet	139
6. Yrittäjyystaidot	141
6.1. Johdatus yrittäjyystaitoihin	141
6.1.1 Resurssien käyttöönotto	142
6.1.2 Muiden mobilisointi	142
6.1.3 Aloitteellisuus	142
6.1.4 Suunnittelu ja johtaminen	142
6.1.5 Asiakaslähtöisyys	143

6.2 Istuntosuunnitelma – yrittäjyystaidot	143
6.3 Oppitunnin suunnitelma	147
6.3.1 TERVETULOA + SISÄLLYSLUETTELO	147
6.3.2 POHDINTA JA ODOTUKSET	148
6.3.3 Yrittäjyystaitojen "MIKSI"	149
6.3.4 Jäänmurtaja	151
6.3.5 SUKELLA SYVÄLLE - Merelle eksynyt	152
6.3.6 SUKELLA SYVÄÄN vaikuttajaan	155
6.3.7 PALAUTEKIERROS JA OSAAMISMERKIT	157

1. ESITTELY

1.1. TAUSTATIEDOT

KONTEKSTI

Maailma ympärillämme muuttuu jatkuvasti ja aina vain nopeammin. Globalisaatio, digitalisaatio, teknologia, robotisaatio, ikääntyminen ja uhkailu, sosiaaliset muutokset siihen suuntaan, että työskennellään yhä pidempään, yritysten kasvu ja kutistuminen jne. Maailma muuttuu, samoin työmarkkinat. Huomenna emme enää tarvitse tämän päivän osaamista.

Tämän päivän työpaikkoja ei ole enää muutaman vuoden kuluttua, vaan tulee muita. Työ on yhä joustavampaa ja epävakaampaa. Tällaisilla dynaamisilla työmarkkinoilla on tärkeää, että kaikki osapuolet (sekä työnantajat, työntekijät että itsenäiset ammatinharjoittajat) ovat joustavia ja laajasti työllistettäviä. Työllistettävyyden on sitä, missä määrin henkilö voi hoitaa nykyistä työtään ja muita tehtäviään terveellä ja tuottavalla tavalla.

Elämme siis nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla, joka tarvitsee kaikkien mahdollisten osallistujien pääsyä työmarkkinoille, jotta pysytään ennakoitun kasvun tahdissa.

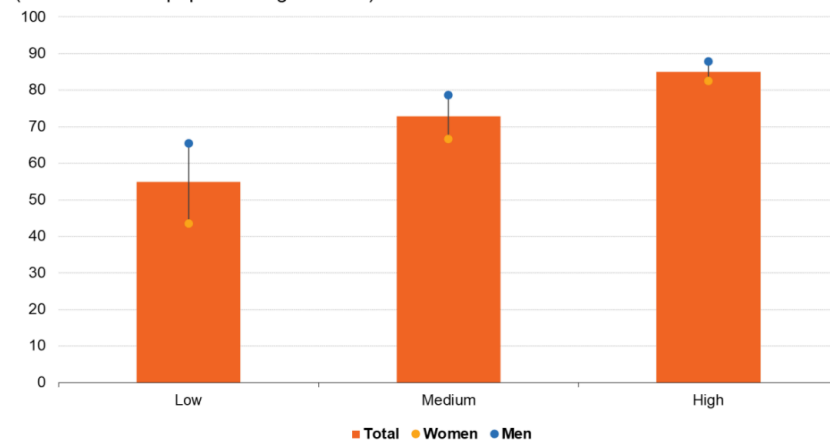
Toisaalta ennakkoluulot, korkeat odotukset ja sosiaaliturvajärjestelmät, jotka eivät ole valmiita 2020-luvulle, pitävät liian monet ihmiset syrjäytyneinä työmarkkinoilta.

Joitakin eurooppalaisia lukuja, jotka havainnollistavat tätä:

- Tutkimukset osoittavat, että vuonna 2015 unionissa oli 64 miljoonaa ihmistä eli yli neljännes 25–64-vuotiaasta väestöstä, jotka olivat suorittaneet vain peruskoulutuksen ja enintään alemman toisen asteen tutkinnon. Vaikka näiden henkilöiden perustaitojen tasoa ei voida mitata, Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) aikuisten taitoja koskeva tutkimus (PIAAC), jossa luku- ja kirjoitustaitoja sekä matemaattisia ja ongelmanratkaisutaitoja on testattu teknologiarikkaissa ympäristöissä, osoittaa, että aikuisten osuus 16–65-vuotiaiden ikäryhmässä 20 jäsenvaltiossa ja alimmalla taitotasolla on samansuuruinen.
- Työllisyyttä ja työttömyyttä koskevat luvut
Kun tarkastellaan työllisyysastetta, EU-27:n maailmanlaajuinen työllisyysaste on 73,1 prosenttia 20–64-vuotiaista vuonna 2021. Kun tarkastelemme joitakin haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä, työllisyysaste laskee huomattavasti. Alla olevissa taulukoissa esitetään koulutuksen, sukupuolen ja työvoimaosuuden väliset erot 27 jäsenvaltion EU:ssa vuonna 2021 sekä EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten työttömyysasteen erot verrattuna EU:n kansalaisiin ja jäsenvaltioiden kansalaisiin.

Employment rate by educational attainment level and sex, EU, 2021

(in % of the total population aged 20-64)

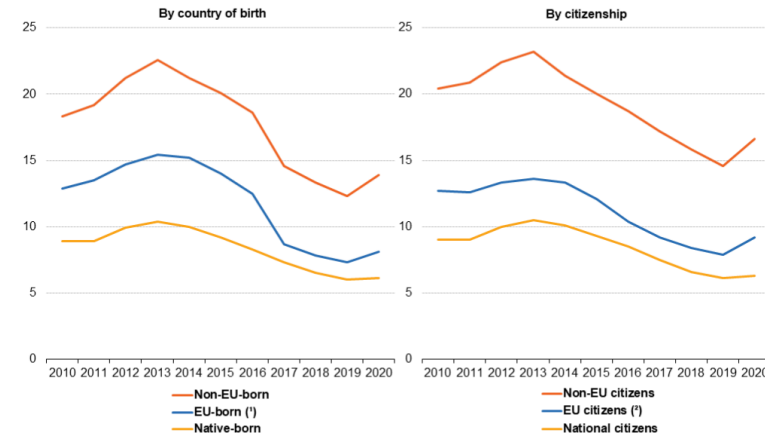


Source: Eurostat (online data code: ifsi_educ_a)

eurostat

Development of unemployment rates for the population aged 20-64 years, EU, 2010-2020

(%)

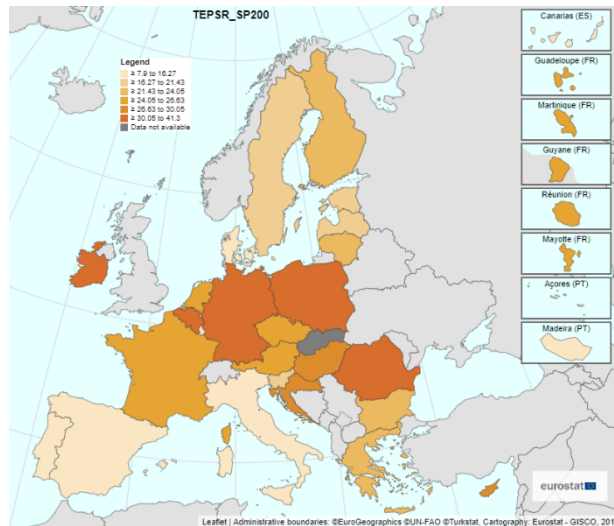


(*) Other than in the reporting Member State.

(*) Other than national citizens.

Source: Eurostat (online data codes: ifsa_urgacob and ifsa_urgan)

Vammaisten työllisyserot aktiivisuuden rajoittamisen tason ja sukupuolen mukaan



ONGELMAN ANALYYSI

Kaikkialla Euroopassa maat kohtaavat samat ongelmat:

- kasvava työvoiman kysyntä
- osaamiskuilu kysynnän ja käytettävissä olevien työnhakijoiden välillä
- tarvittava osaamisen muuttaminen (2020-luvun taidot)
- kiinnitetään enemmän huomiota yrittäjyystaitoihin, jotta yhä useammat ihmiset ryhtyisivät itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi tai oman uransa yrittäjiksi

TYÖPAJOJEN TARKOITUS

Tässä oppaassa kehitettyjen kurssien avulla toivomme voivamme auttaa hieman kuromaan umpeen osaamisvajetta ja yleisenä tavoitteenamme on varmistaa, että haavoittuvammat (tulevat) työnhakijat työllistyvät nykyisillä JA tulevilla työmarkkinoilla.

EUROOPPALAINEN/KANSAINVÄLINEN POLITIIKKA

Eurooppalaiset ja kansainväliset poliittiset päättäjät ovat asettaneet tämän tavoitteen myös asialistansa kärkeen:

1. Jatkokoulutusohjelmien käyttöönottoa koskevassa suosituksessa suositellaan, että jäsenvaltiot antavat matalan taitotason ja/tai matalan pätevyystason omaaville aikuisille mahdollisuuden osallistua matalan kynnyksen kursseille, jotka perustuvat kolmeen tekijään:
 - a. taitojen arviointi olemassa olevien taitojen ja koulutustarpeiden kartoittamiseksi;
 - b. räätälöity mentorointi, jonka avulla he voivat parantaa taitojaan ja täyttää osaamisaukkoja,
 - c. hankittujen taitojen, tietojen ja osaamisien validointi ja tunnustaminen, jotta he voivat saada pätevyyden tai pääsyn työhön.
2. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa todetaan muun muassa, että ihmisillä on oikeus yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja pääsyyn työmarkkinoille.
 - a. Koulutus ja elinikäinen oppiminen
Jokaisella on oikeus laadukkaaseen ja inklusiiviseen opetukseen ja elinikäiseen oppimiseen sellaisten taitojen ylläpitämiseksi ja hankkimiseksi, joiden avulla hän voi osallistua täysimääräisesti yhteiskuntaan ja hallita menestyksekkäästi siirtymistä työmarkkinoille.
 - b. Yhtäläiset mahdollisuudet
Sukupuolesta, rodusta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta jokaisella on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin työllisyyden, sosiaalisen suojelun, koulutuksen sekä yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuuden osalta. Aliedustettujen ryhmien yhtäläisiä mahdollisuuksia on edistettävä.
 - c. Työllisyyden aktiivinen tukeminen
Jokaisella on oikeus oikea-aikaiseen ja räätälöityyn apuun työllistymis- tai itsenäisen ammatinharjoittamisen näkymien parantamiseksi. Tähän sisältyy oikeus saada tukea työnhakuun, koulutukseen ja uudelleen koulutukseen. Jokaisella on oikeus saada sosiaaliturva- ja koulutustukea työelämän siirtymien aikana.
3. Kestävän kehityksen tavoitteet (SDG Sustainable Development Goals): voidaan väittää, että hankkeen päätavoite palvelee useita kestävän kehityksen tavoitteita joko suoraan tai välillisesti. Tärkein niistä on kestävän kehityksen tavoite 8: Ihmisarvoinen työ ja talouskasvu.

MITÄ OSALLISTUJAT SAAVAT

Kun työnhakijat osallistuvat kursseille,

- heillä on hyvä käsitys avaintaidoistaan
- he tietävät, mitä avaintaitoja heidän on parannettava, jotta he voivat parantaa mahdollisuuksiaan saada työpaikka
- heidän osaamistuloksensa (kompetenssinsa) validoidaan Open Badge -osaamismerkeillä. Tämä vahvistaa itseluottamusta, koska heidän osaamisensa tehdään näkyväksi, se luo tehokkaita oppimispolkuja ja on sidosryhmien tunnistettavissa (rahoittajat - hallitukset - liikekumppanit)

Toissijainen tavoite: Lisätä niiden ihmisten määrää, jotka harkitsevat itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi ryhtymistä

Palveluntarjoajat:

- ovat tietoisia 2020-luvun osaamisen ja yrittäjyystaitojen tärkeydestä tutkintotodistuksen sijaan
- osaavat nähdä asiakkaidensa / opiskelijoidensa osaamisen
- tietävät, miten ja milloin näitä kompetensseja voidaan myöntää Open Badge -osaamismerkkien kautta

KUKA VOI OSALLISTUA

Jokainen, joka tuntee tarvetta oppia lisää työpajoissa käsitellyistä taidoista, ja joka haluaa oppia lisää siitä, millaista käyttäytymistä on mahdollista nähdä, kun henkilöllä on tietty osaaminen ja missä määrin se on osa hänen ydinkäyttäytymistään.

Keskitymme kuitenkin kahteen pääkohderyhmään:

- (Tulevat) työnhakijat
- Edellä mainittujen palvelujen tarjoajat

1.2. MIKSI (NÄMÄ) TAIDOT

JOHDANTO

Kuten edellä lyhyesti selitettiin, maailma ympärillämme muuttuu jatkuvasti, samoin työmarkkinat. Tämän päivän työpaikkoja ei ole enää muutaman vuoden kuluttua, vaan tulee muita. Työ on yhä joustavampaa ja epävakampaa. Tällaisilla dynaamisilla työmarkkinoilla on tärkeää, että kaikki osapuolet (sekä työnantajat, työntekijät että itsenäiset ammatinharjoittajat) ovat joustavia ja laajasti työllistettäviä.

Siksi työmarkkinoilla on keskityttävä osallisuuteen ja elinikäiseen oppimiseen, jotta mahdollisimman monet ihmiset voivat turvata ja säilyttää työpaikan ja rakentaa uran. Siksi meidän on luovuttava lokeroinnista ja siitä ajattelutavasta, että ihmiset ovat osa riskiä tai kohderyhmää. Paras tapa taata osallisuus yleisesti on käyttää **osaamisen hallintaa**. Tämä tarkoittaa, että tarjoamme ihmisille näkökulmia, jotka perustuvat heidän **hankittuun osaamiseensa, positiiviseen näkemykseen ihmisyydestä, uskoon siitä, että jokainen on ainutlaatuisten taitojen ja kykyjen kokonaisuus** ja että erot rikastuttavat. Tämä on

myös köyhyystaloustieteilijän ja Nobel-palkinnon saajan Amartya Senin "kykyteorian" ydin. Se jättää huomiotta iän, sukupuolen, alkuperän, värin, .. ; kyse on vain ihmisten taidoista, kyvyistä ja lahjakkuudesta. Osaamisen johtaminen perustuu siihen, missä olet tai voit olla hyvä, ja missä voit antaa kykyjesi mukaisen panoksen.

Työympäristössä, joka muuttuu jatkuvasti digitalisaation ja robotisaation seurauksena, työntekijät eivät tarvitse vain ammatillisia tai työhön liittyviä taitoja, vaan heillä on myös **oltava taidot, jotka tekevät heistä ketteriä ja joustavia**. Tämä koskee erityisesti yrittäjähengeä, luovia valmiuksia, halua oppia, sosiaalista ja kulttuurista pääomaa, viestintätaitoja mutta myös digitaalisia taitoja. Loppujen lopuksi jokaisessa ammatissa on tulevaisuudessa digitaalinen komponentti, joten digitaalisesta tulee uusi äidinkieli. Näitä kutsutaan yrittäjäystaidoiksi ja 2020-luvun taidoiksi, ja ne takaavat, että työntekijät voivat hallita uraansa mahdollisimman hyvin ja ovat riittävän vahvoja käsittelemään työympäristönsä muutoksia ja siirtymiä.

2020-LUVUN JA YRITTÄJYYSTAIIDOT

Kun teimme työpöytä tutkimustamme, törmäsimme moniin arvokkaisiin tutkimuksiin. Suositukset siitä, mitä nämä taidot ovat, osoittavat paljon samaa lopputulosta ja korostavat joitain eroja.

Huomasimme myös, että on olemassa valtavaa päällekkäisyyttä siinä, mitä pidetään tärkeänä, jotta menestyy itsenäisenä ammatinharjoittajana ja mitä halutaan, jotta voi olla menestyvä työntekijä. Joten päätimme yhdistää nämä vaatimukset työpajoissa. Voi olla, että ihmiset alkavat harkita itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi ryhtymistä, kun he ovat oppineet lisää siitä, mitkä taidot ovat siinä tärkeitä.

Nämä ovat taitoja, jotka pidimme mukana työpöytä tutkimuksemme jälkeen tietäen, että tämä on rajoitettu luettelo, ja muita taitoja olisi voitu ottaa mukaan.

Jaoimme taidot on neljään ryhmään. Jokainen näistä sisältää neljä tai viisi osaamista / taitoa.

1. Sosiaaliset taidot

- a. **Muiden mukaan saaminen:** Inspiroi, osallista ja ota muut mukaan. Inspiroi ja innosta asiaankuuluvia sidosryhmiä. Hanki tarvittava tuki arvokkaiden tulosten saavuttamiseksi.
- b. **Yhteistyö muiden kanssa:** Rakenna tiimejä, tee yhteistyötä ja verkostoidu. Ratkaise konfliktit ja kohtaa kilpailu tarvittaessa positiivisesti.

- c. **Kommunikoi:** Tieto tehokkaista ja asianmukaisista viestintämalleista, käytä ja mukauta tätä tietoa eri yhteyksissä.
- d. **Sosiaalis-kulttuuriset taidot:** Käytä erityistä tietoa kansakunnasta, käytä puhe-etikettitietoa ja viestintätekniikkaa keskinäisen ymmärryksen saavuttamiseksi muiden kulttuurin edustajien kanssa.

2. Ajattelun taidot

- a. **Mahdollisuuksien havaitseminen:** Käytä mielikuvitustasi ja taitojasi arvonluontimahdollisuuksien tunnistamiseksi. Tunnista ja tartu arvonluontitilaisuuksiin tutkimalla sosiaalista, kulttuurista ja taloudellista kuvaa.
- b. **Luovuus:** Kehitä luovia ja tarkoituksenmukaisia ideoita. Kehitä useita ideoita ja arvonluontimahdollisuuksia, mukaan lukien paremmat ratkaisut olemassa oleviin ja uusiin haasteisiin.
- c. **Ideoiden arvostaminen:** Hyödynnä ideat ja mahdollisuudet. Arvioi, mitä arvo on sosiaalisesti, kulttuurisesti ja taloudellisesti. Tunnista idean arvonluontimahdollisuudet ja tunnista sopivat keinot hyödyntää sitä parhaalla mahdollisella tavalla.
- d. **Kriittinen ajattelu:** Älyllisesti kurinalainen prosessi, jossa aktiivisesti ja taitavasti käsitteellistetään, sovelletaan, analysoidaan, syntetisoidaan ja/tai arvioidaan tietoa, jota on koottu havainnoimalla, kokemusten kautta, pohtimalla, päättelämällä tai saatu viestinnän kautta. Käytä tietoa uskomusten ja toiminnan oppaana.
- e. **Ongelmanratkaisu:** Tunnista, priorisoi, valitse vaihtoehtoja ratkaisulle ja toteuta ratkaisu.

3. Itsesäätelyn taidot

- a. **Eettinen ja kestävä ajattelu:** Arvioi ideoiden, mahdollisuuksien ja toimien seurauksia ja vaikutuksia. Arvioi arvoa tuottavien ideoiden seurauksia ja yrittäjyyden vaikutusta kohdeyhteisöön, markkinoihin, yhteiskuntaan ja ympäristöön. Pohdi, kuinka kestäviä pitkän aikavälin sosiaaliset, kulttuuriset ja taloudelliset tavoitteet ja valittu toimintatapa ovat. Toimi vastuullisesti.
- b. **Itsetuntemus ja minäpystyvyys:** Usko itseesi ja jatka kehittymistä. Pohdi tarpeitasi, toiveitasi ja kiinnostuksen kohteita lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Tunnista ja arvioi omat yksilölliset sekä ryhmäsi vahvuudet ja heikkoudet. Usko kykyysi vaikuttaa tapahtumien kulkuun epävarmuudesta, takaiskuista ja väliaikaisista epäonnistumisista huolimatta.
- c. **Motivaatio ja sinnikkyys:** Pysy keskittyneenä äläkä anna periksi. Ole päättäväinen muuttaessasi ideat toiminnaksi ja tyydytä saavuttamisen tarpeesi. Valmistaudu olemaan kärsivällinen ja yritä jatkuvasti saavuttaa pitkän aikavälin yksilölliset tai ryhmäsi tavoitteet. Ole joustava paineen, vastoinkäymisten ja tilapäisen epäonnistumisen alla.

- d. **Selviytyminen epävarmuudesta, epäselvyydestä ja riskistä huolimatta:** Tee päätöksiä myös silloin, kun päätöksen tulos on epävarma, kun saatavilla olevat tiedot ovat rajallisia tai epäselviä tai kun on olemassa ei-tarkoitettujen tulosten riski.

4. Yrittäjyystaidot

- a. **Resurssien mobilisointi:** Hanki ja hallitse aineellisia, ei-aineellisia ja digitaalisia resursseja, joita tarvitaan ideoiden muuttamiseen toiminnaksi.
Ota kaikki irti rajallisista resursseista. Hanki ja hallitse missä tahansa vaiheessa tarvittavia taitoja, mukaan lukien tekniset, oikeudelliset, verotukselliset ja digitaaliset taidot.
- b. **Aloitteen tekeminen:** Käynnistä prosesseja, jotka luovat arvoa. Ota vastaan haasteita. Toimi ja työskentele itsenäisesti tavoitteiden saavuttamiseksi, pysy aikomuksissa ja suorita suunnitellut tehtävät.
- c. **Suunnittelu ja johtaminen:** Priorisoi, organisoij ja seuraa. Aseta pitkän, keskipitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet. Määrittele prioriteetit ja toimintasuunnitelmat. Sopeudu odottamattomiin muutoksiin
- d. **Asiakslähtöisyys:** Tunnista mahdollisuudet, jotka hyödyttävät asiakasta, rakenna ja toteuta ratkaisuja, jotka vastaavat asiakkaan odotuksia ja luo ja ylläpidä tehokkaita asiakassuhteita.

ENTÄ DIGITAALINEN LUKUTAITO?

Tällä hetkellä, kun covid-19-kriisi ei ole täysin jäänyt taakse, olemme kaikki vakuuttuneita siitä, että digitalisaatio muuttaa radikaalisti työtämme, sosiaalista elämämme ja oppimisympäristöjämme, ja meidän on nähtävä tämä haasteena, jotta voimme saada aikaan myönteisen tuen osallistaville työmarkkinoille. Jotta voimme vastata kaikkiin näihin haasteisiin, meidän on oltava valmiita. Digitaalisen lukutaidon merkitys vain kasvaa. Digitaalisen lukutaidon avulla ymmärrämme:

1. Mediaviisuus: turvallinen, kriittinen ja älykäs median käyttö yhteiskuntaan osallistumiseen
2. IT-perustaidot: ymmärtää, miten tekniikka toimii ja osaa käyttää sitä
3. Digitaalinen ajattelu: kyky analysoida monimutkaisia ongelmia, tunnistaa niiden olemus, nähdä malleja ja löytää systemaattisia ratkaisuja
4. Tietojenkäsittely: Tiedon tarkoituksenmukainen ja systemaattinen käsittely (tai tiedon tavoitteellinen ja systemaattinen käsittely)

Myös politiikan näkökulmasta katsottuna kaikissa maissa on toteutettu erilaisia toimia, joita kehitetään edelleen. Ajatelkaa Euroopan digitaalisten taitojen ohjelmaa.

Siksi emme käsittele digitaalisia taitoja tarkemmin tässä oppaassa, mutta jokaisessa maassa viittaamme olemassa oleviin muihin aloitteisiin, joissa opetetaan digitaalisia taitoja.

1.3 OSAAMISMERKIT

Kuten edellä on kirjoitettu, on yhä tärkeämpää, että työntekijöillä ei ole vain ammatillisia tai työhön liittyviä taitoja, vaan heillä on myös oltava taidot, jotka tekevät heistä ketteriä ja joustavia. Tämä koskee erityisesti yrittäjyyshenkeä, luovia valmiuksia, halua oppia, sosiaalista ja kulttuurista pääomaa, viestintätaitoja mutta myös digitaalisia taitoja. Ja heillä ei tarvitse pelkästään olla näitä 2020-luvun - ja yrittäjyystaitoja, vaan heidän on mieluiten myös kyettävä todistamaan nämä taidot.

Tässä työpajassa osallistujat saavat mahdollisuuden tutustua 2020-luvun - ja yrittäjyystaitoihinsa sekä tunnistaa ja saada tunnustusta näistä taidoista. Teemme tämän myöntämällä Open Badge -osaamismerkkejä hankituille taidoille.

"Open Badge -merkit ovat todennettavissa olevia väitteitä, joissa tunnustetaan henkilön saavutukset, osaaminen, kyvyt, kytkökset tai toiveet"
(<https://www.openrecognition.org/resources/>)

Mozilla Foundationin kehittämät Open Badges -merkit ovat visuaalisia merkkejä saavutuksista, liittymisestä, valtuutuksesta tai muusta luottamussuhteesta, jotka voidaan jakaa verkossa.

Open Badge -merkit noudattavat aina samaa rakennetta. Open Badge liittyy aina johonkin pääosaamiseen. Merkin nimi osoittaa tietyn alan, josta tietoa on saatu. Tämä pätee myös kriteereihin, joilla osaamismerkki myönnetään henkilöille sekä ehkä muihin mahdollisiin lisätietoihin.



Open Badge on enemmän kuin pelkkä virtuaalinen tarra. Osaamismerkki sisältää digitaaliset tiedot merkin myöntäjästä ja sen saamisen kriteereistä. Lisäksi merkissä voi olla todisteita väitteen tueksi. Näiden tietojen avulla Open Badge -merkit ovat muiden, kuten tulevien työnantajien, todennettavissa, jolloin he voivat tunnistaa jonkun osaamisen.

Digitaaliset Open Badge -merkit antavat yksityiskohtaisemman kuvan kuin CV tai ansioluettelo, koska ne voidaan esittää jatkuvasti muuttuvina yhdistelminä, mikä luo jatkuvasti kehittyvän kuvan ihmisen elinikäisestä oppimisesta. Ne edustavat taitoja, tietoja tai saavutuksia, jotka henkilö on saanut henkilökohtaisessa ja ammatillisessa elämässä.

Open Badge -merkkien visualisoinnin ja näyttämisen kannalta tärkeä ominaisuus on, että Open Badgen-haltija voi tallentaa kaiken hankitun osaamisen yhteen paikkaan, toisin kuin todistukset, joihin kuuluu useita asiakirjoja (lukion tutkintotodistus, kurssitodistukset jne.). Koska Open Badge on digitaalinen työkalu ja järjestelmä, yhteen paikkaan voi tallentaa kaikki todisteet hankituista taidoista ja osaamisesta. Toisaalta sinne on helppo tallentaa, vertailla ja näyttää, mitä taitoja ja saavutuksia on. Lisäksi, koska tiedot tallennetaan verkkoon, niitä voi jakaa verkkosivustoilla, blogeissa, sosiaalisen median profiileissa, verkkoportfolioissa ja ansioluetteloissa, joten jakamisesta voi olla hyötyä joko yhteydenpidossa potentiaalisten yhteistyökumppaneiden kanssa, (uuden) työpaikan löytämisessä tai yksinkertaisesti omien taitojen, saavutusten ja tietämyksen näkyväksi tekemisessä.

Badge Wiki on loistava sivu tutkittavaksi, jos haluat tietää enemmän Open Badgesta. Sieltä löytyy erilaisia aiheita, kuten 'Mitä ovat merkit?' 'Miksi merkit?' "Merkkitutkimus" ja "Merkkiesimerkkejä":
https://badge.wiki/wiki/Main_Page

Open Badge perustuu MacArthur Foundationin ja Mozilla Foundationin työhön. Vuonna 2010 käynnistettiin Open Badge -liike. OpenBadges 2.0 -ohjelmiston on kehittänyt maailmanlaajuinen IMS-konsortio. Se on avoimen lähdekoodin ohjelmisto ja sitä voidaan käyttää alustoilla Open Badge -merkkien



myöntämiseen, ansaitsemiseen ja hallintaan. Tätä ohjelmistoa käytetään monilla alustoilla.<https://www.imsglobal.org/sites/default/files/Badges/OBv2p0Final/index.html>

Tähän työpajaan valitsimme Badgecraftin osaamismerkkikokoelmien alustaksi seuraavista syistä: Badgecraft on saanut alkunsa toisesta Erasmus+ -projektista, ja sillä on käännöksiä monille kielille. Badge Wallet -sovellus on käyttäjäystävällinen merkkien ansaitsijoille. Tämän sovelluksen avulla ansaitsijat voivat ladata todisteita ja pitää merkinsä tallennettuina. Badge Walletista he voivat näyttää ne sosiaalisessa mediassa, lähettää ne tekstiviestillä tai lähettää ne sähköpostina. Badgecraft jakaa elinikäisen oppimisen avoimen tunnustamisen ihanteet, eikä sen käyttö ole kallista.

Katso:

<http://sharebadges.eu/364-2/>

Tässä osassa tutustumme Open Badge -merkkeihin. Mitä Open Badge -merkit ovat ja mitä hyötyä niistä on sinulle?

Open Badges -merkintöjen selittämiseksi osallistujille joitain hyödyllisiä materiaaleja eri kielille löytyy:

<http://sharebadges.eu/>

Saatavilla on animaatio, joka selittää, mitä Open Badge -merkit ovat ja mitä niillä voi tehdä. Siellä on myös infografiikka, jossa asia selitetään eri sidosryhmille ja esitellään tapoja käyttää Open Badge -merkkejä.

Alla olevien tekstien ja grafiikan avulla voit selittää, mitä Open Badge -merkit ovat, mitä hyötyä niistä on työpajojen aikana ja auttaa osallistujia pääsemään alkuun.

Katso tämä video saadaksesi lisätietoja osaamismerkeistä. Tässä työpajassa saat mahdollisuuden tutustua 2020-luvun - ja yrittäjyystaitoihisi. Näistä taidoista voit ansaita merkkejä, jotta voit näyttää muille, mitä taitoja sinulla on. Jokaisessa työpajassa keskustelemme eri taidoista, jotka kuuluvat käsiteltävään aiheeseen ja miten voimme yhdistää merkit taitoihin. Lopussa sinulla on paitsi käsitys taidoistasi, sinulla on myös merkkejä taitojesi todistamiseksi.

Press here to go back

Mikä on Osaamismerkki?

Osaamismerkki on visuaalinen, sähköinen ja luotettava todiste taidosta tai pätevyydestä, jonka joku on osoittanut.

Siinä näkyy

- kuka merkin on myöntänyt
- kenelle se on myönnetty
- mitä tämä henkilö on tehnyt ansaitakseen tämän merkin.



Merkin nimi
 Merkin URL (kuvaus)
 Merkin kriteerit
 Merkin kuva
 Myöntäjä
 Myöntämispäivä
 Vastaanottaja
 Tunniste
 Mihin se kohdistuu (standardit)
 Voimassaoloaika

Miten ansaitseen Open Badge -merkkejä?

Merkkejä voi ansaita BadgeWallet -sovelluksen kautta. Heti kun olet ladannut tämän sovelluksen puhelimeesi, voit aloittaa käytön. Organisaatio, jossa opiskelet, on valmistellut ansiomerkit, joita voit ansaita. Jokainen merkki koostuu tehtävistä, ja tehtäviin vastataksesi voit kirjoittaa tekstiä tai ladata tiedoston, ja organisaatio hyväksyy vastauksesi. Kun tämä on tehty, olet automaattisesti ansainnut merkin ja se pysyy BadgeWalletissa. BadgeWalletissa voit jakaa merkit sähköpostitse, WhatsAppissa tai sosiaalisessa mediassa. Organisaatio voi myös antaa sinulle todistuksen yhdestä tai useammasta ansaitsemastasi merkistä.

Miksi käyttää osaamismerkkejä?

Oppiminen on läpi elämän jatkuva prosessi. Kaikkea elämäsi aikana oppimaa ei kuitenkaan mainita ansioluettelossasi, vaikka siitä olisi työnhaun kannalta hyötyä. Yhä useampi yritys käyttää osaamismerkkejä joiden avulla voit näyttää taitosi.

Näytä osaamisesi

Osaamismerkkien avulla voit täydentää omaa ansioluetteloasi tai lähettää ne suoraan digitaalisessa muodossa työnantajallesi tai koululle. Niistä näkee mitä ja missä olet oppinut.



Kuinka saan osaamismerkkejä?

Osaamismerkkejä voi saada Badge Wallet-sovelluksen kautta. Voit aloittaa sovelluksen käytön heti kun olet asentanut sen. Osaamismerkkejä käyttävä yritys voi luoda omat osaamismerkkinsä ja ohjeet niiden ansaitsemiseen.

Lataa Badge Wallet-sovellus alkaaksesi käyttämään osaamismerkkejä!

1 Etsi sovellus puhelimella Avaa:  Google Play Store (Android)  App Store (iPhone) Hae sovellusta 'Badge Wallet'.	2 Luo tunnukset Syötä sähköpostiosoite ja nimi. Valitse kirjautumisvaihtoehto: - facebook - sähköposti - salasana	3 Sovelluksen etusivulla Saadaksesi osaamismerkkin, paina keskellä näyttöä 'scan code' (skannaa koodi)	4 Sovelluksen etusivulla  Skannaa kameralla saamasi QR-koodi.	5 Hanki osaamismerkkisi  Nyt voit tienata osaamismerkkejä.
--	--	--	--	---

Mitä minun pitäisi tehdä?

- Varmista, että sinulla on hyvä sähköpostiosoite, jota haluat käyttää hakemisessa myöhemmin
- Lataa BadgeWallet-sovellus puhelimeesi ja rekisteröidy
- Skannaa organisaatiosi QR-koodi, jotta pääset merkkiin
- Aloita haaste klikkaamalla "projektit"-kansiossa olevaa merkkiä
- Eikö sinulla ole toimivaa puhelinta? Voit myös rekisteröityä www.badgecraft.eu kautta

linkki <http://sharebadges.eu/364-2/>



5 askelta eli näin lataat BADGE:N eli osaamismerkkin



Etsi sovellus puhelimella

Avaa:
Google Play Store (Android)
App Store (iPhone)
Hae sovellusta 'Badge Wallet'.



Rekisteröidy sovellukseen

Syötä sähköpostiosoite ja nimi.
Valitse kirjautumisvaihtoehto:
- facebook
- sähköposti
- salasana



Sovelluksen etusivulla

Saadaksesi osaamismerkkin, paina keskellä näyttöä 'scan code' (skannaa koodi)



Sovelluksen etusivulla

Voit skannata QR-koodin kameralla tai valita 'lunasta koodi' (claim code) ja kirjoittaa koodin. Sitten paina nuolta.



Lunasta osaamismerkki

Sinulla on nyt osaamismerkki.




Tämän käsikirjan tarkoitus on antaa sinulle kouluttajana enemmän taustatietoa

- kurssien miksi + miten se kehitettiin
- kurssien todellinen sisältö (mitä)
- ja miten ne on tarkoitettu ajateltavaksi.

On välttämätöntä, että tapa, jolla kurssit toteutetaan, edistää sen tavoitetta. Periaatteita ja odotettua asennetta käsittelevän seuraavan osan merkitystä ei voi korostaa tarpeeksi - ne ovat punainen lanka, näet sen myös siitä, miten kurssit on kehitetty.

Mitä tulee itse tehtäviin, peleihin, lämmittelytehtäviin, ei ole vain yhtä mahdollista esimerkkiä, joka varmistaa, että saavutat tässä oppaassa mainitut tavoitteet /(ala)tavoitteet. Jos sinulla on kokemusta kouluttamisesta ja ryhmätuntien pitämisestä, voit vapaasti käyttää omaa kokemustasi, luovuuttasi ja ideoitasi eri pelien käytössä, etsiä oman materiaalisi, videosi... Niin kauan kuin pysyt uskollisena tavoitteille sellaisina kuin asetamme ne, eriyttäminen voi olla etu, varsinkin jos pidät kursseja säännöllisesti tulevaisuudessa.

Käytä siis käsikirjaa omaksi hyödyksesi - käytä siinä olevia tietoja ohjeena varmistaen samalla, että pidät kiinni tavoitteista, halutuista periaatteista ja lähestymistavasta.

Periaatteita ja lähestymistapaa käsittelevän osion jälkeen käsikirjassa on viisi lukua, mikä tarkoittaa yhtä lukua kullekin työpajalle.

Ne kaikki noudattavat samaa logiikkaa:

1. Ensin yleisesittely kyseisen työpajan sisällöstä
2. Tuntisuunnitelma: antaa yhdellä sivulla kaikki tiedot työpajasta
3. Opetussuunnitelma: tämä on etenemissuunnitelma, jossa on yksityiskohtaiset tiedot ja viittaukset kaikkiin tarvittaviin materiaaleihin tuntisuunnitelman jokaiseen osaan.

Projektihakemuksessa lupasimme tehdä henkilökunnalle osoitetun käsikirjan ja käsikirjan, jota voidaan käyttää työskenneltäessä asiakkaiden kanssa heidän etsiessään työtä. Tutkiessamme sisältöä, lukiessamme ja aloittaessamme työpajojemme kokoamista huomasimme, että nämä käsikirjat olisivat suurelta osin päällekkäisiä, koska taidot ovat samat ja se, mitä haluamme saada heidät kokemaan, on enemmän tai vähemmän sama. Joten päätimme tehdä vain yhden käsikirjan ja yhden ohjaavan esityksen jokaiseen työpajaan, mutta määrittelimme, mikä on välttämätöntä kaikille ja mikä on välttämätöntä tietoa vain henkilökunnalle. Esityksissä diat, jotka on tarkoitettu vain työntekijöille, asetetaan "piilotetuiksi".

Erot ovat seuraavia:

1. Ymmärryksen taso siitä, mikä on osaaminen
2. Osaamisen pohdinnan taso työpajojen aikana.
3. Lähestymistapa asiakkaiden kanssa työskennellessä on ylimääräinen elementti, jota korostamme henkilökunnalle. Asenne työpajan aikana on tärkeä, ei vain kouluttajalle, vaan odotamme jokaiselta työntekijältä samaa asennetta asiakkaitaan kohtaan, kun he keskustelevat osaamisen löytämisestä yhdessä asiakkaidensa kanssa.

YMMÄRRYKSEN TASO

Haluamme osallistujan ymmärtävän, kuinka tärkeää osaaminen on nykyisessä työmarkkinatilanteessa. Työpajoissa keskustelemme taidoista ja hyvin perustasolla siitä, miten käyttäytymisessä on mahdollista havainnoida (nähdä, kuulla, tuntea) osaamista. Emme sukella kovin syvälle osaamisen eri tasoihin tai kasvupolkuihin.

Opettajalle, työvalmentajalle tai muun palveluntarjoajan henkilöstölle, joka tukee ihmisiä työn saamisessa tai säilyttämisessä, ei riitä että tietää, mitkä ovat tärkeät taidot, vaan heidän on myös ymmärrettävä määritellyn osaamisen kasvupolku hyvin yksinkertaiselta tasolta asiantuntijaksi. Meillä ei välttämättä ole paljon aikaa käydä läpi kaikkia kuvattuja tasoja, mutta varmista, että he ymmärtävät, että tasoja on ja viittamme käytettävissä oleviin tietoihin joko erillisessä asiakirjassa, jossa on vain kuvaus, tai tähän oppaaseen.

POHDINTA



Työpajat on rakennettu siten, että itsetutkiskelulle ja tekemällä oppimiselle on paljon tilaa. Työpajat on rakennettu siten, että osallistujat ovat myös tarkkaavaisempia havainnoimaan käyttäytymistä sekä suoraan että epäsuorasti. Pohtimalla enemmän sitä, mitä teki, voi alkaa tehdä muutoksia käyttäytymiseen (tarvittaessa) ja ymmärtää, että jo nyt voi olla hyvä joissakin osaamisessa, joita ei ole aiemmin tajunnut.

Kun esitys on suunnattu henkilöstölle, emme vain pyydä heitä pohtimaan omaa käyttäytymistään ammatillisessa kontekstissa ja sitä, miten he voivat käyttää osaamistaan asiakkaidensa tukemiseen, vaan lisäämme myös kaksi ylimääräistä pohdintakysymystä:

1. Miten voisit – työvalmentajana/opettajana – hyödyntää näitä taitoja (käytä aina konkreettista osaamista) asiakkaasi tukemiseksi?
2. Miten voit nähdä, että taidot, joista keskustellaan, näkyvät asiakkaiden käyttäytymisessä, jota he ovat havainnoineet viimeisen viikon aikana. On tärkeää, että työvalmentaja/opettaja ymmärtää, että nämä voivat olla pieniä asioita: - asiakas osoittaa aloitteellisuutta uutta tapaamista sovittaessa, hän on riittävän järjestelmällinen ollakseen koulussa tai ajoissa joka ilta hakemaan lapset,...

LÄHESTYMISTAPA

Työntekijöille suunnattujen työpajojen aikana syvennymme enemmän asenteeseen, jota selitämme myös työpajojen kouluttajille. Kaikki seuraavassa luvussa/lohkossa heti alla (1.6) otetaan siis huomioon myös silloin, kun työskennellään asiakkaiden kanssa yksilöllisesti.

Työpajan 'johdatus Entr21-taitoihin' aikana, osa tästä osasta mainitaan suoraan, mutta oletamme, että työntekijät ovat jo hankkineet nämä tiedot / tiedot muualta. Työpajassa sitä käsitellään pikemminkin muistutuksena. Vahvuusorientoitunut harjoittelu kasvuasenteella on itsenäistä ja voi sisältää jo useita päiviä. Jotta sinulla olisi ainakin joitain ylimääräisiä koulutusmateriaaleja, lisäsimme joitain ylimääräisiä dioja, mutta esittelyn tarvitaan enemmän kuin puoli päivää aikaa, jos haluat pystyä todella sukeltamaan siihen henkilöstösi / työtovereidesi kanssa.

Ennen kuin sukellamme syvälle työpajojen sisältöön, tarjoamme myös toimintakehyksen, tavan, jolla työpajat tulisi toteuttaa. Jokaisessa työpajassa syntyy odottamattomia tilanteita, voidaan esittää kysymyksiä, joita ei voi ennakoida tai joita ei ole vielä kuvattu. Aloittamalla annetusta kehyksestä jokainen opettaja saa paitsi sisällön, myös kompassin siitä, miten tämä parhaiten tapahtuu. Oletamme, että tavoite, jonka haluamme saavuttaa työpajojen avulla, saavutetaan parhaiten, jos käytämme seuraavia periaatteita, arvoja, ajattelutapaa ja lähestymistapaa.

KESKEISET PERIAATTEET

Asiakas keskiössä:

Tärkeä lähtökohta on, että osallistuja tuntee itsensä parhaiten ja voi siksi määrittää elämänsä suunnan ja tulkinnan ja tietää, mitä tehdä, ajatella ja olla tekemättä. Työpajassa tämä tarkoittaa myös valintaa, jonka voi tehdä perustason jälkeen (katso alla), jolloin voi valita lisää työpajoja tai olla valitsematta.

Ei poissulkemista

Periaatteessa kaikki ihmiset ovat tervetulleita työpajoihin. Keskustelemme ihmisten kanssa etukäteen, ja jos ryhmätilaisuus ei ole hyvä oppimishetki henkilölle, voimme päättää toisin kyseisen henkilön kohdalla. Osallistuminen riippuu henkilön tarpeista ja toiveista, se ei perustu ennalta asetettuihin objektiivisiin kriteereihin (kuten ikä, sukupuoli, tutkintotodistus,...)

Ei mitään meistä ilman meitä

Puhumme osallistujien kanssa, emme heistä. He ovat aina mukana seuraavissa vaiheissa ja tekevät päätökset. Jos kouluttajan on jostain syystä tehtävä päätös, henkilölle ilmoitetaan aina sen syy.

Myös Badgecraft-alusta (vrt. infra – alusta, jota käytämme osaamismerkkien myöntämiseen) on rakennettu tällä tavalla.

Paikka ja sitten harjoittelu:

henkilö voi mieluiten harjoitella taitoja työpaikalla. Työpajojen aikana ei ole aikaa harjoitella osaamista, mutta kun henkilö tietää, millaista käyttäytymistä tarvitaan, hän voi alkaa työstää sitä sekä yksityisessä kontekstissa että työympäristössä.

Miksi työskentelemme arvopohjaisesti? Arvot ovat vertailuarvoja. Arvot auttavat määrittämään työskentelytavan. Arvot eivät ole tavoitteita. Tavoitteet voidaan saavuttaa, arvoja ei. Arvoja voidaan verrata eettiseen/moraaliseen kompassiin. Arvot osoittavat, miksi ja miten asioita tehdään. Arvojen ansiosta päätösten ja valintojen tekeminen on paljon helpompaa.

Korostamalla näkyvästi muutamia arvoja osoitamme, miten haluamme työpajoja toteutettavan. Tällä tavoin voimme varmistaa, että riippumatta siitä, kuka työpajan toteuttaa, toteutustavan ansiosta on olemassa suuri yhteinen nimittäjä. Loppujen lopuksi arvo voidaan kääntää käyttäytymiseksi tavalla, jolla prosessia ohjataan työpajan aikana. Sisällön lisäksi yhtä arvokas (pahoittelut sanasta 😊) on muoto siitä, miten tämä tehdään.

Alla olevat arvot liittyvät läheisesti edellä lyhyesti mainittuihin periaatteisiin. On tärkeää, että kaikki osallistujat tietävät, että aloitamme näistä arvoista:

1. Tietoon perustuva valinta

Tämä tarkoittaa, että henkilölle annetaan vaihtoehtoja, joista valita, tietäen kunkin yksityiskohdat, edut, riskit ja odotetun lopputuloksen. Varmistamme, että jokainen osallistuja ymmärtää täysin nämä vaihtoehdot ja mahdollisuudet ja että hän voi valita johdonmukaisesti mieltymystensä mukaan ymmärtäen valintojensa seuraukset.

Koko työpajan ajan tämä ilmenee enimmäkseen siinä, kun saamme osallistujat pohtimaan seurauksia siitä, onko hänellä tai ei ole / kehittääkö tiettyä osaamista. Osallistujat oppivat pääasiassa, mikä vaikutus tietyllä pätevyydellä tai tietyllä käyttäytymisellä ja niiden osoittamisella on mahdollisuuksiin saada haluamaansa työtä.

2. Luottamuksellisuus

Luottamuksellisuudella tarkoitetaan yksilön velvollisuutta suojata uskottuja tietoja.

Työpajojen aikana pyydämme kaikkia osallistujia lupaamaan, että kaikki kurssin aikana jaetut tiedot säilytetään siellä eikä niitä käytetä millään tavalla myöhemmin.

Kurssi kannustaa epäsuorasti / yrittää mahdollistaa ihmisten kasvun ajattelutavan, kuten ensimmäisenä Carol Dweck on todennut. Täältä löydät yhteenvedon hänen työstään, lisää löytyy hänen kirjoistaan ja Internetistä.

Hienoa Dweckin ajattelutapateoriassa on, että sillä on yksinkertainen ja ymmärrettävä lähtökohta: maailma voidaan jakaa ihmisiin, jotka ovat avoimia oppimiselle, ja ihmisiin, jotka eivät ole avoimia sille, ja että tämä ominaisuus vaikuttaa kaikkeen. Hänen mukaansa tämä ominaisuus todella määrittää kaiken: maailmankuvasta ihmissuhteisiin. Carol Dweck selittää, miksi menestykseen johtavat paitsi taitomme ja kykymme, myös se, lähestymmekö tavoitteitamme muuttumattomuuteen vai kasvuun uskovalla ajattelutavalla.

Ketterän ajattelutavan idean mukaan lähtökohtana ovat aina avoimuus, läpinäkyvyys ja oppimismahdollisuudet. Dweck keskittyy asenteiden ja käyttäytymisen muuttamiseen ja antaa oivaltavan kysymyksen: pystyvätkö siihen kaikki?

Kyse on henkilökohtaisesta uskosta "asenteeseen". Ihminen tarkastelee oppimismahdollisuuksiaan aina henkilökohtaisesta ajattelutavastaan lähtien.

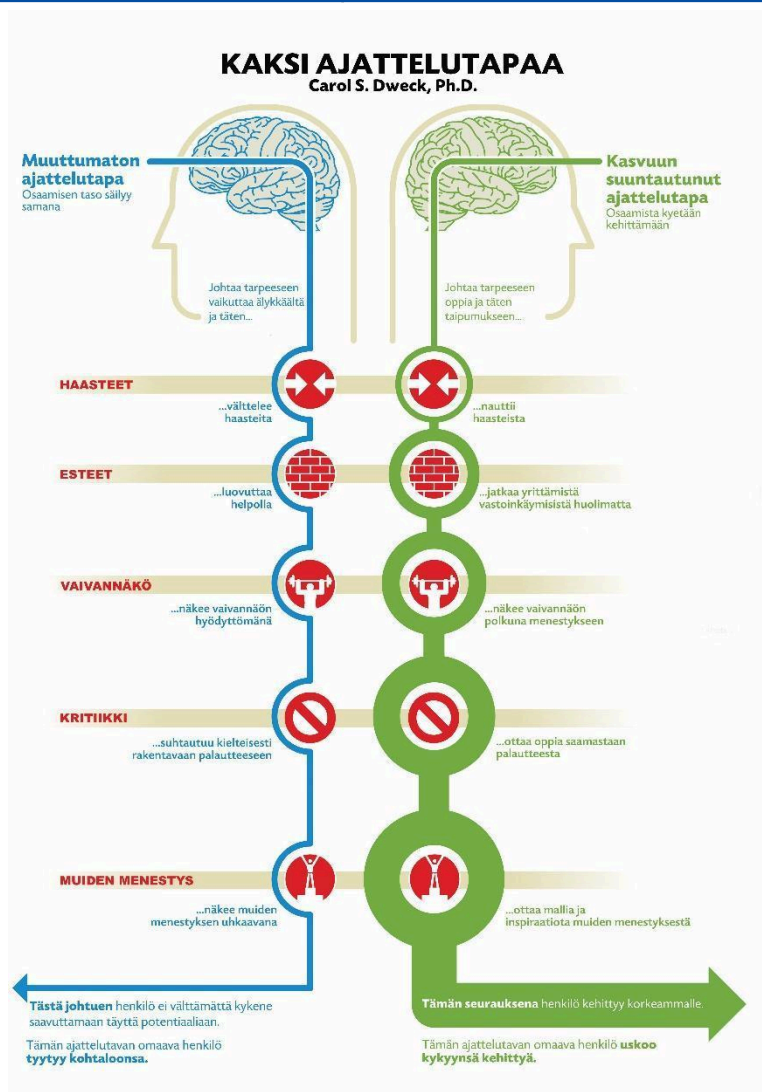
Tähän käytetään monia kauniita ja erilaisia sanoja, kuten osaaminen, soveltuvuus, kyvyt, kyky, lahjakkuus, taidot, mahdollisuudet jne. Usein kaikki nämä sanat on tiivistetty yhteen sanaan: älykkyys. Mutta jos yritetään tiivistää kaikki nämä sanat ja kysyä seuraavan kysymys: **Onko älykkyys synnynnäistä vai ei?**

Muuttumaton ajattelutapa vs. kasvun ajattelutapa: erilaiset lausunnot, jotka liittyvät muuttumattomaan ja kasvun ajattelutapaan

Muuttumaton ajattelutapa	Kasvun ajattelutapa
Niillä, jotka pitävät persoonallisuuttaan tai älykkyyttään horjumattomana, on muuttumaton ajattelutapa. He uskovat, että persoonallisuus tai älykkyys eivät muutu, ja he tuntevat tarvetta todistaa itsensä jatkuvasti kaikissa tilanteissa.	Persoonallisuus tai piirteet voivat parantaa tai muuttaa sinua ajan myötä. Tulevaisuus tarjoaa kasvumahdollisuuksia haastavinakin aikoina. Kehitysorientoitunut ajattelutapa.
Tyypilliset lausunnot muuttumaton ajattelutapa	Tyypilliset lausunnot kasvun ajattelutapa
Persoonallisuus on annettu.	Älykkyyttä voidaan harjoittaa.
Älykkyys on pysyvä piirre.	Aivoissa tapahtuu kasvua.
Saat sen syntymässäsi, se on annettu.	Voit aina oppia ja kehittyä.

Esteitä tulee muille, ei minulle	Esteet ovat haasteita, joita on kehitettävä.
Menestys putoaa syliisi.	Menestys on oppimista ja sinnikkyyttä, jopa takaiskujen edessä.
"Uskomukset" on tähtäävät tuomioon.	"Uskomukset" tähtäävät muutokseen
"En osaa tehdä tätä"	"En osaa tehdä sitä VIELÄ"

Kuvassa 1 on esitetty 2 erilaista ajattelutapaa.



Nämä ovat nyt tietysti kaksi ääripäätä. Useimmat ihmiset ajattelevat molemmilla tavoilla (sekamuoto), ja toinen niistä on hallitseva.

Kuvittele nyt, että uskot, että kaikki ominaisuutesi ovat muuttumaton tosiasia, muuttumaton ajattelutapa. Dweckin mukaan tämä luo halun todistaa itsesi jatkuvasti. Itse asiassa se on täysin järkevää, koska jos uskot, että sinulla on tietty määrä älykkyyttä, tietty persoonallisuus tai muuttumaton moraalinen kompassi, sinulla ei ole muuta vaihtoehtoa kuin todistaa, että sinulla on tarpeeksi sitä missä tahansa: ihmissuhteissa, opiskelussa, työympäristössä, uralla, urheilussa ja peleissä jne. Yhteistä on, että ihmiset etsivät aina vahvistusta omalle luonteelleen, persoonallisuudelleen tai älykkyydelleen. Jokainen tilanne noudattaa aina tiettyä kaavaa: Hyväksytäänkö vai hylätäänkö minut, onnistunko vai epäonnistunko? Pitävätkö he minua älykkäänä vai tyhmänä? Tunnenko itseni pian voittajaksi vai häviäjäksi?

Ei kannata ajatella, että absoluuttista huippua ei voi saavuttaa muuttumattomalla ajattelutavalla, historia osoittaa päinvastaista. Johtajat, joilla on muuttumaton ajattelutapa, ovat kuitenkin usein vähemmän miellyttäviä persoonia, mikä tarkoittaa, että he myös säännöllisesti jäävät historian kirjoihin.

On olemassa tarpeeksi johtajia, joilla on muuttumaton ajattelutapa, aivan kuten on enemmän kuin tarpeeksi työntekijöitä, joilla on tämä ajattelutapa. Dweckin mukaan muuttumaton ajattelutapa vaikuttaa yleensä aina negatiivisesti kaikkiin elämän osa-alueisiin.

Askel kohti kasvun ajattelutapaan voidaan ottaa heti, kun henkilö huomaa, että voi muuttaa asioita. Tekemällä tilaa muutokselle kasvun ajattelutapa palaa kuvaan, koska argumentti on, että jokainen pystyy työskentelemään kasvun ajattelutavan mukaan!

Loppujen lopuksi **kasvun ajattelutapa perustuu uskoon, että ihminen voi muuttaa perusominaisuuksiaan omilla ponnisteluillaan**. Se vaatii uskoa siihen, että kuka tahansa voi muuttua ja kasvaa soveltamisen ja kokemuksen kautta. Riippumatta alkuperäisistä lahjakkuudesta ja kyvyistä, kiinnostuksen kohteista, luonteesta tai "temperamentista".

Dweckin mukaan tämä oivallus on erittäin tärkeä, koska se avaa tien mahdollisuudelle todella muuttaa sitä, mihin pyrit ja mitä pidät menestyksenä. Teet tämän muuttamalla epäonnistumisen määritelmää, merkitystä ja vaikutusta. Tämän avulla muutat välittömästi ponnistelun syvimmän merkityksen. Jos noudatat tätä ajattelutapaa, tilaa kehittyä ja edistyä oppimisen kautta syntyy automaattisesti.

Dweck väittää, että muuttumaton ajattelutapa voi muuttua, mutta että tämä voi tapahtua vain, jos oppii, että tätä ajattelutapaa on säädettävä, jotta päästään eteenpäin. Vanhempien, ystävien, opettajan tai valmentajan auttava käsi on tärkeä lähtökohta kehitykselle. Loput tekee sitten henkilö itse, koska kasvun ajattelutapa on vakiintunut ja tämä stimuloi jatkokehitystä.

Hänen mukaansa on todennäköistä, että kasvun ajattelutavan omaavat henkilöt jatkavat kovaa työtä takaiskuista huolimatta, ja heidän omaan näkemykseensä älykkyydestä voi lisäksi vaikuttaa ympäristön tuki.

Miten voit tukea osallistujia kurssin aikana?

Kehu ennen kaikkea työmoraalia, älä älykkyyttä tai lahjakkuutta. Prosessi on monta kertaa tärkeämpi kuin tulos. Mikä on panoksena? Kuinka paljon vaivaa se vaati? Mitä strategioita on käytetty? Mikä oli heidän sinnikkyytensä? Miten haasteeseen suhtauduttiin, mihin keskityttiin? ja viimeisenä mutta ei vähäisimpänä: Mikä on parannus? Tämä prosessi luo kasvun ajattelutavan!

TOIMINTATAPA

Työpajoissa työskentelemme **vahvuuslähtöisesti**.

Tämä työskentelytapa perustuu edellä kuvattuihin periaatteisiin, arvoihin ja ajattelutapaan, ja se perustuu useisiin painopisteisiin:

- haluttu tilanne (ongelman sijaan),
- jo saavutetuista onnistumisista (eikä virheistä ja epäonnistumisista),
- osaamisesta ja mahdollisuuksista (heikkouksien ja rajoitusten sijasta),
- onnistumisista (eikä ongelman analyysistä),
- askel askeleelta (eikä isossa hyppässä).

Usein ihmiset keskittyvät voimakkaasti ongelmiin ja vikoihin. He ajattelevat, että tietämällä paljon ongelmasta, viasta, syystä ja syyllisestä, ratkaisu tulee näkyviin. Ajatuksena on, että ratkaisua ei koskaan synny ilman perusteellista analyysiä.

Vahvuuskeskeisessä lähestymistavassa emme sukella ongelmiin vaan onnistumisiin. Tutkimme, mikä auttaa ja on jo auttanut eteenpäin. Työskentelemme menestyshakuisesti ja etsimme menestyksen syitä.

Vahvuusorientoitunut työskentely on tehokas ja positiivinen tapa saada aikaan muutoksia ihmisissä, tiimeissä ja organisaatioissa. Se on todistettu menetelmä, joka toimii!

Oletukset

1. Tee enemmän sitä, mikä toimii hyvin tai paremmin.

Usko tai älä, tee vain enemmän sitä, mikä toimii, ja huomaa, että keskittyminen vapauttaa luovuuden työskentelemään edistyksen parissa.

2. Mitään ongelmaa ei esiinny kaksikymmentäneljä tuntia päivässä.

Joten etsimme poikkeuksia: milloin ongelma ilmenee vähemmän tai ei ollenkaan? Ja mitä teemme toisin näissä tilanteissa?

3. Ihmiset ovat päteviä.

Ihmisillä on resursseja ja ominaisuuksia ongelmiansa ratkaisemiseksi. Katso menneisyyteen, kuinka käsittelit ongelmia aiemmin. Tai katso, kuinka pysyt pystyssä erittäin vaikeissa tilanteissa.

4. Keskity tulevaisuuteen.

Puhumisen jatkaminen siitä, mikä meni pieleen menneisyydessä, on vain paremman menneisyyden toivomista. On parempi keskittyä tulevaisuuteen: oletetaan, että sinulla ei enää ole tätä ongelmaa, mitä muuta siellä on?

5. Askel askeleelta.

Pienet askeleet aloittavat myönteisen etenemisen kohti ratkaisua.

Kyse on siitä, mitä tapahtuu ihmisten välillä, ja vähemmän siitä, mitä sinulla on ja kuka tai mikä olet. Vahvuusorientoitunut työskentely keskittyy siis käyttäytymiseen.

Vahvuusorientoituneen kouluttajan keskustelevalle asenteelle on ominaista yhteistyöhön perustuva etsiminen. Tämä tarkoittaa, että esimies katsoo yhdessä toisen henkilön kanssa. Perusteluna on, että kukaan ei tiedä paremmin. Vahvuusorientoituneella kouluttajalla ei todellakaan ole viimeistä sanaa siitä, mitä ihmisten on parannettava elämässään. Vahvuusorientoitunut työntekijä kuuntelee tarkkaavaisesti, tiivistää säännöllisesti ja ohjaa keskustelua vahvuuskeskeisillä kysymyksillä. Hän laajentaa näkökulmaa ja tuo esiin vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia. Hän antaa myös neuvoja ja vinkkejä tarvittaessa, mutta myös hylkää ne välittömästi, jos käy ilmi, että ne eivät putoa hedelmälliseen maaperään. Annetaan neuvoja, ei määrätä.

Toinen tärkeä asenteen näkökohta on kohteliaisuuksien ja arvostuksen antaminen. Vahvuusorientoitunut kouluttaja yrittää eläytyä toisen henkilön tilanteeseen ennakkoluulottomasti, on aidosti utelias ja ilmaisee selkeästi, miten on ymmärtänyt tilanteen. Kohteliaisuudet antavat voimaa ja tunnustusta. Hyvin sijoitettu ja sydämellinen kohteliaisuus antaa meille vahvistuksen tehokkaasta ja vahvasta käytöksestä. Voimme antaa kohteliaisuuksia suoraan ilmaisemalla vilpittömän positiivista arvostusta: "Vau, hienoa, että teit niin!" Toinen, ehkä tehokkaampi tapa on antaa epäsuora kohteliaisuus pyytämällä toista henkilöä kehuaan itseään: "Miten hoidit sen?"

Karkeasti ottaen vahvuusorientoitunut työskentely voidaan jakaa kuuteen vaiheeseen



1. Yhdistäminen
2. Muutostoiveen valitseminen
3. Muutostoiveen visualisointi
4. Positiivisten poikkeusten nimeäminen
5. Astu eteenpäin
6. Seuraa edistymistä

Entr21-työpajoissa vahvuuslähtöisen menetelmän tunnistaa kouluttajien asenteesta ja lähestymistavasta sekä työpajojen rakenteesta. Jäänmurtaajille ja ryhmädynamiikan vahvistamiselle on aina tilaa työpajan alussa. Osallistujien odotukset kyseenalaistetaan ja osallistujille annetaan mahdollisuus pohtia omia vahvuuksiaan ja tarpeitaan. On selkeästi muotoiltu, mistä työpajassa on kyse, ja kokemuksellisten harjoitusten pohjalta osallistujia kannustetaan pohtimaan ominaisuuksia, kykyjä, osaamista ja tilanteita, joissa he ovat voineet käyttää niitä menneisyydessä (ja myös tulevaisuudessa). Työpajojen päätteeksi on yksilöllinen toimintapiste, jonka he voivat toteuttaa. Yksilöllisen ja ryhmäarvioinnin hetki on yleinen jokaisessa työpajassa ja osallistujien tunnistettavissa. Edistyminen havainnollistetaan tällä tavoin, ja sitä jatketaan Open badge -järjestelmällä (osaamismerkki), jolla edistyminen muunnetaan.

2. JOHDANTO ENTR21-TAITOIHIN

2.1 JOHDANTO YRITTÄJYYTEEN JA 2020-LUVUN TAITOIHIN

Jokaisessa ammatissa tarvitaan taitoja, ja niitä voidaan jakaa tiettyyn työhön tarvittaviin teknisiin taitoihin ja horisontaalisempiin taitoihin, joita kutsutaan myös avaintaidoiksi tai 2020-luvun taidoiksi sekä yrittäjyystaidoiksi. Nämä ovat taitoja, joita tarvitaan missä tahansa ammatissa, vaikka ne näkyvät eri tehtävissä eri tavoin. Esimerkiksi

Kokosimme neljä isoa kokonaisuutta Entr21-taitoja, joita pidetään tärkeinä kaikissa työtilanteissa. Taitoja voidaan jaotella eri tavoin ja niitä voidaan määritellä ammatin (ryhmän) mukaan, mutta yleensä taidot voidaan jakaa alla oleviin neljään ryhmään. Yksityiskohtaiset tiedot taidoista löytyvät kunkin lohkon alta. Sinun ei tarvitse käsitellä tätä yksityiskohtaisesti johdantokurssilla. Tavoitteena on, että osallistujat saavat työpajojen yhteydessä selkeän kuvan siitä, mitä näillä taidoilla tarkoitetaan. Tämän pitäisi auttaa heitä tekemään selkeitä valintoja seuraavaa vaihetta varten tutkiessaan taitoja.

Kollegoille, muille henkilöstön jäsenille on mielenkiintoista saada tarkempi kuva eri taitotasosta ja etenemismallista. Heille kannattaa näyttää tämä tai viitata siihen, jotta he voivat katsoa myöhemmin.

2.1.1 SOSIAALISET TAIDOT

YHTEISTYÖ MUIDEN KANSSA

Innosta, sitouta ja ota muut mukaan

- Työskentele yhdessä muiden kanssa ideoiden kehittämiseksi ja niiden muuttamiseksi toiminnaksi
- Verkostoidu
- Ratkaise konfliktit ja kohtaa kilpailu tarvittaessa positiivisesti

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Kuuntele aktiivisesti.	Voin osoittaa empatiaa muita kohtaan.	Voin keskustella muiden ihmisten ideoiden kuuntelemisen eduista minun (tai tiimini)	Voin kuunnella muiden ihmisten ideoita arvон luomiseksi ilman ennakkoluuloja.	Voin kuunnella ideoiden loppukäyttäjiä.

		tavoitteiden saavuttamiseksi.		
Luo tiimejä	Minun on mahdollista työskennellä yhtä hyvin yksin kuin muidenkin kanssa, toimia eri rooleissa ja ottaa vastuuta.	Olen valmis muuttamaan tapaani työskennellä ryhmässä.	Voin työskennellä useiden eri yksilöiden ja tiimien kanssa.	Jaan arvoa luovan toiminnan omistajuuden tiimini jäsenten kanssa.
Työskentele yhdessä.	Olen avoin ottamaan muut mukaan arvoa luovaan toimintaan.	Voin osallistua yksinkertaisiin arvoa luoviin toimintoihin.	Voin osallistua ryhmäpäättöksentekoon rakentavasti.	Voin luoda tiimin ihmisistä, jotka voivat työskennellä yhdessä arvoa luovassa toiminnassa.
Laajenna verkostoasi.	Osaan selittää yhdistymisen, yhteistyön ja vertaistuen (esimerkiksi perhe- ja muut yhteisöt) merkityksen ja muodot.	Olen avoin luomaan uusia kontakteja ja tekemään yhteistyötä muiden (yksilöiden ja ryhmien) kanssa.	Voin käyttää suhteitani saadakseni tarvitsemani tuen ideoiden muuttamiseksi toiminnaksi, mukaan lukien emotionaalinen tuki.	Voin luoda uusia suhteita saadakseni tarvitsemani tuen ideoiden muuttamiseksi toiminnaksi, mukaan lukien emotionaalinen tuki (esimerkiksi liittyminen mentoriverkostoon).
Pohdi.	Löydän esimerkkejä suurista epäonnistumisista, jotka ovat luoneet arvoa.	Voin antaa esimerkkejä tilapäisistä epäonnistumisista, jotka ovat johtaneet arvokkaisiin saavutuksiin.	Voin pohtia epäonnistumisia (minun ja muiden ihmisten), tunnistaa niiden syyt ja oppia niistä.	Voin arvioida, olenko saavuttanut tavoitteeni ja miten, jotta voin arvioida suoritustani ja oppia siitä.
Opi oppimaan.	Voin antaa esimerkkejä, jotka osoittavat, että kykyni ja osaamiseni ovat lisääntyneet kokemuksen myötä.	Voin ennakoida, että kykyni ja osaamiseni kasvavat kokemuksen myötä, sekä onnistumisten että epäonnistumisten kautta.	Voin pohtia oppimispolkujeni merkitystä tulevaisuuden mahdollisuuksilleni ja valinnoilleni.	Etsin aina mahdollisuuksia parantaa vahvuuksiani ja vähentää tai kompensoida heikkouksiani.

MUIDEN MUKAAN SAAMINEN

Innosta, sitouta ja ota muut mukaan.

- Innosta asiaankuuluvia sidosryhmiä
- Hanki tarvittava tuki arvokkaiden tulosten saavuttamiseksi
- Osoita tehokasta viestintää, suostuttelua, neuvotteluja ja johtajuutta

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Suostuttele.		Voin vakuuttaa muut esittämällä useita perusteluja.	Voin vakuuttaa muut esittämällä todisteita väitteilleni.	Voin vakuuttaa muut vetoamalla heidän tunteisiinsa.
Kommunikoi tehokkaasti.	Pystyn välittämään ideani selkeästi muille.	Pystyn välittämään tiimini ideat muille vakuuttavasti käyttämällä erilaisia menetelmiä (esimerkiksi julisteita, videoita, roolipelejä).	Pystyn kommunikoimaan kekseliäitä suunnitteluratkaisuja.	Pystyn viestimään (omasta tai tiimini) idean arvosta tehokkaasti eri taustoista tuleville sidosryhmille.
Käytä mediaa tehokkaasti.	Osaan antaa esimerkkejä inspiroivista viestintäkampanjoista.	Osaan keskustella siitä, miten eri medioiden avulla voidaan tavoittaa yleisöjä eri tavoin.	Osaan käyttää erilaisia menetelmiä, kuten sosiaalista mediaa, kommunikoidakseni arvoa luovista ideoista tehokkaasti.	Osaan käyttää mediaa tarkoituksenmukaisesti osoittaen, että olen tietoinen yleisöstäni ja tarkoituksestani.
Ota vastuu.	Osaan hoitaa minulle annetut tehtävät vastuullisesti.	Minusta tuntuu mukavalta ottaa vastuuta yhteisessä toiminnassa.	Osaan ottaa yksilö- ja ryhmävastuun suorittaakseni yksinkertaisia tehtäviä	Osaan ottaa yksilö- ja ryhmävastuuta arvoa luovassa toiminnassa.

			arvoa luovissa toiminnoissa.	
--	--	--	------------------------------	--

KOMMUNIKOI

Tieto tehokkaista ja asianmukaisista viestintämalleista ja kyky käyttää ja mukauttaa tätä tietoa eri yhteyksissä.

Viestintäosaamisen kehittämiseksi sinun on tultava tietoisemmaksi viestijäksi ja arvioida enemmän omaa toimintaa.

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Aktiivinen kuuntelu	Voin osoittaa empatiaa muita kohtaan.	Voin keskustella muiden ihmisten ideoiden kuuntelemisen eduista minun (tai tiimini) tavoitteiden saavuttamiseksi.	Voin kuunnella muiden ihmisten ideoita arvон luomiseksi ilman ennakkoluuloja.	Voin kuunnella muiden ihmisten ideoita arvон luomiseksi ilman ennakkoluuloja.
Ole empaattinen		Ymmärrän henkilön käsityksiä ja johtopäätöksiä, joita hän tekee elämäkokemuksistaan.	Pystyn ymmärtämään toisen henkilön asemaa.	Ymmärrän ihmisten tunteet ja valitsen sopivan reagoititavan.
Sanattomat vihjeet	Ymmärrän sanattoman viestinnän tärkeyden.	Olen tietoinen sanattomasta viestinnästäni.	Osaan kiinnittää huomiota jonkun sanattomiin vihjeisiin.	Viestinnässä voin huomata, ymmärtää jonkun sanattomien vihjeiden mahdolliset merkitykset. Kiinnitän huomiota omaan sanattomaan viestintääni.
Reagoitokyky	Olen tietoinen siitä, kuinka tärkeää on vastata		Voin suunnitella reagoinnilleni aikajanan.	Vastaan pyyntöön aikarajan sisällä, jos mahdollista, mahdollisimman pian.



	puheluihin, sähköposteihin ja pyyntöihin.			
--	---	--	--	--

SOSIAALIS-KULTTUURISET TAI DOT

- Kyky käyttää erityistä tietoa kansakunnasta
- puhetietiketin tuntemus ja viestintätekniikka keskinäisen ymmärryksen saavuttamiseksi muiden kulttuurin edustajien kanssa.

Vihje (tunnista teema, joka kulkee taulukon jokaisen rivin läpi.)	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Aktiivinen kuuntelu	Voin osoittaa empatiaa muita kohtaan.	Voin keskustella muiden ihmisten ideoiden kuuntelemisen eduista minun (tai tiimini) tavoitteiden saavuttamiseksi.	Voin kuunnella muiden ihmisten ideoita arvonn luomiseksi ilman ennakkoluuloja.	Voin kuunnella muiden ihmisten ideoita arvonn luomiseksi ilman ennakkoluuloja.
Empatian osoittaminen		ymmärtää kyseisen henkilön käsityksiä ja johtopäätöksiä, joita hän tekee elämäkokemuksistaan	kyky ymmärtää toisen henkilön asema	suhteiden rakentaminen yksilöön tai tiettyyn kulttuuriryhmään
Tehokas sitoutuminen	Osaan keskittyä kulttuurisiin käytäntöihin, perinteisiin ja uskomuksiin.		Keskity käyttäytymiseen ja tilanteeseen, älä henkilöön	molempia osapuolia hyödyttävä ja vastavuoroinen oppimiskokemus, jossa opimme toisiltamme

2.1.2 AJATTELUN VOIMA

MAHDOLLISUUKSIEN HAVAITSEMINEN

Käytä mielikuvitustasi ja kykyjäsi tunnistaaksesi mahdollisuuksia arvon luomiseen.

- Tunnista ja tartu tilaisuuksiin luoda arvoa tutkimalla sosiaalista, kulttuurista ja taloudellista tilannetta.
- Tunnista tarpeet ja haasteet, joihin on vastattava.
- Luo uusia yhteyksiä ja yhdistä tilanteen hajallaan olevat elementit luodaksesi mahdollisuuksia luoda arvoa.

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Tunnista, luo ja tartu tilaisuuksiin	Voin löytää tilaisuuksia auttaa muita.	Tunnistan mahdollisuuksia luoda arvoa yhteisössäni ja ympäristössäni.	Osaan selittää, milloin mahdollisuudesta voi luoda arvoa.	Voin ennakoivasti etsiä mahdollisuuksia luoda arvoa, mukaan lukien välttämättömyyden luoda arvoa.
Keskity haasteisiin	Löydän erilaisia esimerkkejä haasteista, jotka vaativat ratkaisuja.	Tunnistan yhteisössäni ja ympäristössäni haasteita, joiden ratkaisemiseen voin osallistua.	Pystyn tunnistamaan mahdollisuuksia ratkaista ongelmia vaihtoehtoisilla tavoilla.	Voin määritellä uudelleen haasteen kuvauksen, jotta vaihtoehtoiset mahdollisuudet vastata siihen voivat tulla ilmeisiksi.
Paljasta tarpeet	Löydän esimerkkejä ryhmistä, jotka ovat hyötynneet tietyn ongelman ratkaisusta.	Pystyn tunnistamaan yhteisössäni ja ympäristössäni tarpeita, joita ei ole täytetty.	Osaan selittää, että eri ryhmillä voi olla erilaisia tarpeita.	Osaan määrittää, mihin käyttäjäryhmään ja mihin tarpeisiin haluan tarttua luomalla arvoa.
Analysoi kontekstia	Pystyn erottamaan eri alueet, joilla arvoa voidaan luoda (esimerkiksi kotona, yhteisössä, ympäristössä tai taloudessa tai yhteiskunnassa).	Tunnistan julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin erilaiset roolit alueellani tai maassani.	Osaan erottaa toisistaan arvonluontikontekstit (esimerkiksi yhteisöt ja epäviralliset verkostot, olemassa olevat organisaatiot, markkinat).	Pystyn tunnistamaan henkilökohtaiset, sosiaaliset ja ammatilliset mahdollisuuteni luoda arvoa joko olemassa olevissa organisaatioissa tai

				perustamalla uusia yrityksiä.
--	--	--	--	-------------------------------

LUOMISKYKY

Kehitä luovia ja tarkoituksenmukaisia ideoita.

- Kehitä useita ideoita ja mahdollisuuksia luoda arvoa, mukaan lukien paremmat ratkaisut olemassa oleviin ja uusiin haasteisiin.
- Tutustu innovatiivisiin lähestymistapoihin ja kokeile niitä
- Yhdistä tiedot ja resurssit arvokkaiden vaikutusten saavuttamiseksi

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Ole utelias ja avoin	Voin osoittaa, että olen utelias uusista asioista.	Voin tutkia uusia tapoja hyödyntää olemassa olevia resursseja.	Voin kokeilla taitojani ja osaamistani itselleni uusissa tilanteissa.	Voin aktiivisesti etsiä uusia ratkaisuja, jotka vastaavat tarpeitani.
Kehitä ideoita	Osaan kehittää ideoita, jotka ratkaisevat minulle ja ympäristölleni merkityksellisiä ongelmia.	Yksin ja osana tiimiä voin kehittää ideoita, jotka luovat arvoa muille.	Voin kokeilla erilaisia tekniikoita luodakseni vaihtoehtoisia ratkaisuja ongelmiin käyttämällä käytettävissä olevia resursseja tehokkaasti.	Voin testata ratkaisujeni arvoa loppukäyttäjien kanssa.
Määritä ongelmat	Osaan lähestyä avoimia ongelmia (ongelmia, joihin voi olla monia ratkaisuja) uteliaana.	Voin tutkia avoimia ongelmia monin tavoin, jotta voin luoda useita ratkaisuja.	Voin osallistua ryhmätyöhön, jonka tavoitteena on määritellä avoimia ongelmia.	Voin muokata avoimia ongelmia taitojeni mukaan.

Suunnittelun arvo	Osaan koota esineitä, jotka luovat arvoa minulle ja muille.	Voin parantaa olemassa olevia tuotteita, palveluita ja prosesseja niin, että ne vastaavat paremmin minun tai ikäisteni ja yhteisön tarpeita.	Pystyn tunnistamaan perustoiminnot, jotka prototyypillä pitäisi olla, jotta se havainnollistaa ideani arvoa.	Osaan koota, testata ja jalostaa asteittain prototyyppejä, jotka simuloivat arvoa, jonka haluan luoda.
Ole innovatiivinen	Löydän esimerkkejä innovatiivisista tuotteista, palveluista ja ratkaisuista.	Voin kuvata, miten jotkut innovaatiot ovat muuttaneet yhteiskuntaa.	Pystyn erottamaan innovaatiotyyppit (esimerkiksi prosessi vs. tuoteinnovaatio ja sosiaalinen innovaatio, inkrementaalinen vs. disruptiivinen innovaatio).	Voin arvioida, onko idea, tuote tai prosessi innovatiivinen vai vain uusi minulle.

IDEOIDEN ARVOSTAMINEN

Ota kaikki irti ideoista ja mahdollisuuksista.

- Arvioi, mikä arvo on sosiaalisesti, kulttuurisesti ja taloudellisesti.
- Tunnista idean mahdollisuudet luoda arvoa ja tunnista sopivat tavat hyödyntää sitä parhaalla mahdollisella tavalla.

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Tunnista ideoiden arvo.	Löydän esimerkkejä ideoista, joilla on arvoa itselleni ja muille.	Voin näyttää, miten eri ryhmät, kuten yritykset ja instituutiot, luovat arvoa yhteisössäni ja ympäristössäni.	Osan kertoa, mitä eroa on sosiaalisella, kulttuurisella ja taloudellisella arvolla.	Osaan päättää, minkä tyyppisen arvon mukaan haluan toimia, ja valita sitten sopivimman reitin tehdä niin.

Jaa ja suojaa ideoita.	Osaan selventää, että muiden ihmisten ajatuksia voidaan käyttää ja toimia heidän oikeuksiaan kunnioittaen.	Osaan selittää, että ideoita voidaan jakaa ja levittää kaikkien hyödyksi tai niitä voidaan suojata tietyillä oikeuksilla, esimerkiksi kopiointioikeuksilla tai patenteilla.	Osaan erottaa toisistaan lisenssityypit, joita voidaan käyttää ideoiden jakamiseen ja oikeuksien suojaamiseen.	Voin valita sopivimman lisenssin ideoideni luoman arvon jakamiseksi ja suojaamiseksi.
------------------------	--	---	--	---

KRIITTINEN AJATTELU

- älyllisesti kurinalainen prosessi, jossa aktiivisesti ja taitavasti käsitteellistetään, sovelletaan, analysoidaan, syntetisoidaan,
- arvioimalla havainnoinnista, kokemuksesta, pohdinnasta, päättelystä tai viestinnästä kerättyä tai tuotettua tietoa uskomuksen ja toiminnan oppaana.

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Analyysit		Osaan lähestyä ongelmia johdonmukaisesti ja systemaattisesti.		Osaan määritellä, mitkä faktat, data tai tiedot ongelmasta ovat tärkeitä, tulkita uutta tietoa ja tehdä järkeviä päätöksiä luotettavan analyysin perusteella.
Havainnointi	Voin kiinnittää enemmän huomiota ympäristöni.		Osaan määrittää argumenttien ja ideoiden tärkeyden ja merkityksen.	Voin määritellä/ ennustaa kokemusten perusteella, milloin ongelma voi ilmetä ennen kuin se tapahtuu.
interferenssi	Ymmärrä ideoiden väliset yhteydet	Tunnista, rakenna ja arvioi argumentteja	Tunnista epäjohdonmukaisuudet ja virheet päättelyssä.	



ONGELMANRATKAISU

- Tunnista, priorisoi, valitse vaihtoehtoisia ratkaisuja ja toteuta ratkaisu.
- Hallitse ja johda menestyvää organisaatiota, ole luotettava johtaja.
- Etsi sopiva ratkaisu annettuihin ongelmiin, jotka voidaan saavuttaa noudattamalla perusongelmanratkaisuprosessia.

Vihj4	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Määritä ongelma	Osaan määritellä ongelman syyn ja erottaa tosiasiat mielipiteistä.	Osaan etsiä jotain tietoa, enkä yritä ratkaista ongelmaa ilman sitä.	Osaan ilmaista ongelman erityispiirteet; voin konsultoida jokaista mukana olevaa ryhmää saadakseni asiaankuuluvaa tietoa.	Osaan tunnistaa, mitä standardia tai odotuksia rikotaan, osaan määrittää, missä prosessissa ongelma on. Löydän helposti syy-seuraussuhteen annetulle ongelmalle.
Luo vaihtoehtoisia ratkaisuja	Osaan etsiä vaihtoehtoja, jotka voivat ratkaista ongelman.	Osaan lykätä vaihtoehtojen arviointia aluksi ja määritellä lyhyen ja pitkän aikavälin vaihtoehtoja.	Osaan ottaa kaikki mukana olevat henkilöt mukaan vaihtoehtojen tuottamiseen ja jatkaa ideointia muiden ideoiden pohjata (esim. kehittää tiekartan vaihtoehtojen tutkimiseksi).	Osaan määritellä ja perustella perusteellisesti organisaation tavoitteiden mukaisia vaihtoehtoja.

Arvioi ja valitse vaihtoehto	Osaan arvioida kaikkia vaihtoehtoja ilman puolueellisuutta.	Osaan arvioida sekä todistettuja että mahdollisia tuloksia ja vaihtoehtoja suhteessa tavoitestandardiin. Lisäksi - tietty vaihtoehto ratkaisee ongelman aiheuttamatta muita odottamattomia ongelmia.	Aion / voin ottaa jotkut henkilöt mukaan vaihtoehdon hyväksymiseen - he esittävät argumentteja ja vasta-argumentteja. Osaan arvioida vaihtoehtoja suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.	Osaan ilmaista valitun vaihtoehdon selvästi. Olen tietoinen siitä, että valitun vaihtoehdon täytäntöönpano on realistista. Voin helposti perustella, että vaihtoehto sopii organisaation rajoituksiin.
Ota ratkaisu käyttöön ja seuraa sitä	Osaan laatia/ luonnostella suunnitelman ja toteuttaa valitun vaihtoehdon pilottitestin.	Osaan ottaa käyttöön jatkuvia mittaus- ja seurantatoimintoja. Osaan "myydä" ratkaisun tai helpottaa toteutusta muiden avulla.	Osaan minimoida myöhempien muutosten vastustuksen ottamalla muut mukaan toteutusprosessiin. Osaan hahmottaa kaikki palautekanavat, jotta voin jatkuvasti seurata ja testata vastaavatko todelliset tapahtumat odotuksia. Osaan kerätä palautetta kaikilta asianosaisilta ja etsiä hyväksyntää tai konsensusta.	Pystyn arvioimaan pitkän aikavälin tuloksia, jotka perustuvat hyvin harkittuun ja analysoituun lopulliseen ratkaisuun. Osaan olla tarpeeksi joustava päivittääkseni ratkaisun vastaamaan tulevia, odottamattomia muutoksia.

Arvioi ratkaisun tehokkuus	Voin pintapuolisesti arvioida, oliko valittu ja toteutettu ratkaisu riittävän tehokas.	Osaan luoda kyselylomakkeen ja kommunikoida muiden kanssa saadakseni palautetta toteutetun ratkaisun tehokkuudesta.	Osaan analysoida kaikkea dataa ja kyselyitä/ asiakaspalautetta tehdäkseni johtopäätöksiä toteutetun ratkaisun vaikuttavuudesta.	Saadun palautteen ansiosta tunnistan helposti ja nopeasti, onko ongelma ratkaistu vai onko kaikkien ihmisten muutettava vastaamaan ongelmaan keskivaiheessa. Koko tiimi osaa olla riittävän joustava mukauttaakseen nopeasti ratkaisua vastaamaan odottamattomia muutoksia.
----------------------------	--	---	---	---

2.1.3 ITSESÄÄNTELY

EETTINEN JA KESTÄVÄ AJATTELU

Arvioi ideoiden, mahdollisuuksien ja toimien seuraukset ja vaikutukset.

- Arvioi arvoa tuottavien ideoiden seurauksia ja yrittäjyyden vaikutusta kohdeyhteisöön, markkinoihin, yhteiskuntaan ja ympäristöön.
- Pohdi, kuinka kestäviä pitkän aikavälin sosiaaliset, kulttuuriset ja taloudelliset tavoitteet ja valittu toimintatapa ovat. Toimi vastuullisesti.

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
-------	--------	--------	--------	--------



Käyttäydy eettisesti.	Tunnistan käyttäytymis-malleja, jotka osoittavat nuhteettomuutta, rehellisyyttä, vastuullisuutta, rohkeutta ja sitoutumista.	Osaan kuvailla omin sanoin rehellisyyden ja eettisten arvojen merkitystä.	Osaan soveltaa eettistä ajattelua kulutus- ja tuotantoprosesseihin.	Minua ohjaa rehellisyys ja nuhteettomuus päätöksiä tehdessäni.
Ajattele kestävästi.	Osaan luetella esimerkkejä ympäristöystävällisestä käyttäytymisestä, joka hyödyttää yhteisöä.	Tunnistan esimerkkejä yritysten ympäristöystävällisestä käyttäytymisestä, joka luo arvoa koko yhteiskunnalle.	Pystyn tunnistamaan toimintatavat, jotka eivät ole kestäviä, ja niiden vaikutukset ympäristöön.	Pystyn kuvaamaan selkeästi ongelman kohdatessani käytäntöjä, jotka eivät ole kestäviä.
Arvioi vaikutukset.	Löydän ja pystyn luettelemaan esimerkkejä ihmisen toiminnan aiheuttamista muutoksista sosiaalisissa, kulttuurisissa, ympäristöllisissä tai taloudellisissa yhteyksissä.	Pystyn kertomaan, mikä ero on arvoa luovan toiminnan vaikutuksella kohdeyhteisöön ja laajemmalla vaikutuksella yhteiskuntaan.	Pystyn tunnistamaan sen vaikutuksen, joka mahdollisuuksien hyödyntämisellä on minuun ja tiimiini, kohderyhmään ja ympäröivään yhteisöön.	Pystyn tunnistamaan ne sidosryhmät, joihin minun (tai tiimini) arvoa luovan toiminnan aikaansaama muutos vaikuttaa, mukaan lukien sidosryhmät, jotka eivät pysty puhumaan (esimerkiksi tulevat sukupolvet, ilmasto tai luonto).
Ole luotettava.				Osaan kertoa, mitä eroa on resurssien käytön tilinpidolla ja tilinpidolla, joka mittaa arvoa luovan toimintani vaikutuksia

			sidosryhmiin ja ympäristöön.
--	--	--	------------------------------

ITSETUNTEMUS JA MINÄPYSTYVYYS

Usko itseesi ja jatka kehittymistä.

- Pohdi tarpeitasi, toiveitasi ja toiveitasi lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Tunnista ja arvioi omat yksilölliset ja ryhmäsi vahvuudet ja heikkoudet. Usko kykyysi vaikuttaa tapahtumien kulkuun epävarmuudesta, takaiskuista ja väliaikaisista epäonnistumisista huolimatta.

Lanka	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Seuraa toiveitasi.	Pystyn tunnistamaan tarpeeni, toiveeni, kiinnostuksen kohteeni ja tavoitteeni.	Osaan kuvailla tarpeitani, toiveitani, kiinnostuksen kohteitani ja tavoitteitani.	Voin sitoutua täyttämään tarpeeni, toiveeni, kiinnostuksen kohteeni ja tavoitteeni.	Pystyn pohtimaan omia yksilöllisiä sekä ryhmäni tarpeita, toiveita, kiinnostuksen kohteita ja toiveita suhteessa mahdollisuuksiin ja tulevaisuudennäkymiin.
Tunnista vahvuutesi ja heikkoutesi.	Pystyn tunnistamaan asioita, joissa olen hyvä ja asioita, joissa en ole hyvä.		Osaan arvioida omia ja muiden vahvuuksia ja heikkouksia suhteessa mahdollisuuksiin luoda arvoa.	Minua motivoi halu käyttää vahvuuksiani ja kykyjäni parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntääkseni mahdollisuuksia luoda arvoa.
Usko kykyihisi.	Uskon kykyyni tehdä onnistuneesti se, mitä minulta pyydetään.	Voin kuvata, mitä ominaisuuksia ja kykyjä tarvitaan eri töihin ja mitä näistä ominaisuuksista ja kyvyistä minulla on.	Voin arvioida ohjausta, joka minulla on omiin saavutuksiini (verrattuna ulkopuolisten tekijöiden ohjaukseen).	Uskon, että voin vaikuttaa ihmisiin ja tilanteisiin parempaan suuntaan.



Muovaa tulevaisuuttasi.	Voin luetella erityyppisiä töitä ja niiden keskeisiä toimintoja.	Voin kuvata, mitä ominaisuuksia ja kykyjä tarvitaan eri töihin ja mitä näistä ominaisuuksista ja kyvyistä minulla on.	Osaan kuvailla taitojani ja osaamistani, jotka liittyvät uravaihtoehtoihin, myös itsenäiseen ammatinharjoittamiseen.	Osaan arvioida, milloin ideaa ei kannata jatkaa. Pystyn jatkamaan ponnisteluani ja säilyttämään kiinnostukseni takaiskuista huolimatta.
-------------------------	--	---	--	--

MOTIVAATIO JA SINNIKKYYS

Pysy keskittyneenä äläkä anna periksi

- Ole päättäväinen muuttaessasi ideat toiminnaksi ja tyydyttäessäsi tarpeesi saavuttaa tavoitteesi.
- Valmistaudu olemaan kärsivällinen ja yritä jatkuvasti saavuttaa pitkän aikavälin omat yksilölliset tai ryhmäsi tavoitteet.
- Ole sinnikäs paineen, vastoinkäymisten ja tilapäisen epäonnistumisen aikana.

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Pysy motivoituneena	Minua ohjaa mahdollisuus tehdä hyvää tai osallistua johonkin, mikä on hyväksi minulle tai muille.	Minua motivoi ajatus luoda arvoa itselleni ja muille.	Voin ennakoida tunteen tavoitteideni saavuttamisesta ja se motivoi minua.	Voin säädellä omaa käyttäytymistäni pysyäkseen motivoituneena ja saavuttaakseni hyödyt, joita ideoiden muuttamisesta toiminnaksi tulee.
Ole päättäväinen.	Näen tehtävät haasteina tehdä parhaani.	Haasteet motivoivat minua.	Voin asettaa haasteita motivoidakseni itseäni.	Olen valmis panostamaan ja käyttämään resursseja haasteiden voittamiseksi ja (omien tai tiimini)



				tavoitteiden saavuttamiseksi.
Keskity siihen, mikä pitää sinut motivoituneena.	Osoitan intohimoa ja halua saavuttaa tavoitteeni.	Tunnistan erilaisia tapoja motivoida itseäni ja muita arvon luomiseksi.	Voin pohtia sosiaalisia kannustimia, jotka liittyvät aloitteellisuuteen ja arvon luomiseen itselleni ja muille.	Pystyn erottamaan henkilökohtaiset ja ulkoiset tekijät, jotka motivoivat minua tai muita arvoa luotaessa.
Ole joustava.	Osoitan intohimoa ja halua saavuttaa tavoitteeni.	Olen päättäväinen ja sinnikäs yrittäessäni saavuttaa omia (tai tiimini) tavoitteita.	Voin päästä yksinkertaisten epäsuotuisten olosuhteiden yli.	Voin arvioida, milloin ideaa ei kannata jatkaa.
Älä anna periksi.	En anna periksi ja voin jatkaa myös vaikeuksia kohdatessani	Olen päättäväinen ja sinnikäs yrittäessäni saavuttaa (omia tai tiimini) tavoitteita. En pelkää työskennellä kovasti tavoitteideni saavuttamiseksi.	Voin viivyttää tavoitteideni saavuttamista saadakseni enemmän arvoa ponnistelllessani pidempään. Voin voittaa yksinkertaiset epäsuotuisat olosuhteet.	Voin arvioida, milloin ideaa ei kannata jatkaa. Pystyn jatkamaan ponnistelua ja ylläpitämään kiinnostusta vastoin käymisistä huolimatta.

SELVIITYMINEN EPÄVARMUUDESTA, EPÄSELVYYDESTÄ JA RISKEISTÄ HUOLIMATTA

Tee päätöksiä, vaikka niihin liittyy epävarmuutta, epäselvyyttä ja riskejä.

- Tee päätöksiä, vaikka päätöksen tulos on epävarma, tai kun saatavilla olevat tiedot ovat vajaita tai moniselitteisiä tai kun on olemassa ei-tarkoitettujen tulosten riski.
- Sisällytä arvoa luovaan prosessiin jäsennehtyjä tapoja testata ideoita ja prototyypppejä varhaisista vaiheista lähtien epäonnistumisen riskin vähentämiseksi.
- Käsittele nopeasti eteneviä tilanteita nopeasti ja joustavasti.

Vihje	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Hallitse riskejä.			Osaan kriittisesti arvioida arvoa luovaan ideaan liittyviä riskejä ottaen huomioon useita tekijöitä.	Osaan arvioida kriittisesti riskejä, jotka liittyvät arvoa luovan yrityksen muodolliseen rakenteeseen alueella, jolla työskentelen.
Hyväksy monimuotoisuus (ihmisten erot).	Osaan osoittaa kunnioitusta muita, heidän taustaansa ja tilanteitaan kohtaan.	Olen avoin sille arvolle, jota muut voivat tuoda arvoa luovaan toimintaan.	Osaan yhdistää erilaisia panoksia luodakseni arvoa.	Osaan arvostaa monimuotoisuutta mahdollisena ideoiden ja mahdollisuuksien lähteenä.
Kehitä emotionaalista älykkyyttä.	Voin osoittaa empatiaa muita kohtaan.	Tunnistan mikä rooli tunteillani, asenteillani ja käyttäytymiselläni on muiden ihmisten asenteiden ja käyttäytymisen muokkaamisessa ja päinvastoin.	Pystyn ilmaisemaan (omia tai tiimini) arvoa luovia ideoita vakuuttavasti.	Pystyn kohtaamaan ja ratkaisemaan konflikteja.

2.1.4 YRITTÄJYYSTAIDOT

RESURSSIEN MOBILISOINTI

Hanki ja hallitse tarvitsemiasi resursseja;

- Hanki ja hallitse aineellisia, ei-aineellisia ja digitaalisia resursseja, joita tarvitaan ideoiden muuttamiseen toiminnaksi.

- Ota kaikki irti rajallisista resursseista.
- Hanki ja hallitse missä tahansa vaiheessa tarvittavaa osaamista, mukaan lukien tekniset, oikeudelliset, verotukselliset ja digitaaliset taidot (esimerkiksi sopivien kumppanuuksien, verkostoitumisen, ulkoistamisen ja joukkoistamisen avulla)

Lanka	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Hallitse resursseja (aineellisia ja ei-aineellisia).	Myönnän, että resurssit eivät ole rajattomat.	Ymmärrän, kuinka tärkeää on jakaa resursseja muiden kanssa.	Voin kokeilla erilaisia resurssiyhdistelmiä muuttaakseni ideani toiminnaksi.	Voin saada ja hallita tarvittavia resursseja, jotta ideani voidaan muuttaa toiminnaksi.
Käytä resursseja vastuullisesti.	Arvostan omaisuuttani ja käytän sitä vastuullisesti.	Voin kuvata, miten resurssit kestävät pidempään uudelleenkäytön, korjauksen ja kierrätyksen kautta.	Voin keskustella kiertotalouden ja resurssitehokkuuden periaatteista.	Käytän re- resursseja vastuullisesti ja tehokkaasti (esimerkiksi energia, materiaalit toimitusketjussa tai valmistusprosessissa, julkiset tilat).
Ota kaikki irti ajastasi.	Tunnistan ajalleni erilaisia käyttötarkoituksia (esimerkiksi opiskelu, leikkiminen, lepo).	Arvostan aikaani niukkana resurssina.	Voin keskustella tarpeesta sijoittaa aikaa erilaisiin arvoa luoviin toimintoihin.	Voin käyttää aikani tehokkaasti tavoitteideni saavuttamiseen.
Hanki tukea.	Voin hakea apua, kun minulla on vaikeuksia saavuttaa se, mitä olen päättänyt tehdä.	Pystyn tunnistamaan avun lähteitä arvoa luovaan toimintaan (esimerkiksi opettajat, ikätoverit, mentorit).	Osaan kuvata työnjaon ja työn erikoistumisen käsitteitä.	Löydän ja listaan julkisia ja yksityisiä palveluita arvonluontitoimintani tueksi (esimerkiksi hautomo, yhteiskunnalliset yritysneuvojat,

				startup-enkeleitä, kauppakamari).
Ymmärrä taloudelliset ja rahoitukselliset käsitteet.	Muistan rahaan liittyvät perusterminologiat ja symbolit.	Voin selittää yksinkertaisia taloudellisia käsitteitä (esimerkiksi tarjonta ja kysyntä, markkinahinta, kauppa).	Voin käyttää vaihtoehtokustannusten ja suhteellisen edun käsitettä selittääkseni, miksi vaihtoa tapahtuu yksilöiden, alueiden ja kansakuntien välillä.	Osaan lukea tuloslaskelmia ja taseita.

ALOITTEEN TEKEMINEN

Anna mennä.

- Käynnistä prosesseja, jotka luovat arvoa. Ota vastaan haasteita.
- Toimi ja työskentele itsenäisesti tavoitteiden saavuttamiseksi, pysy aikomuksissa ja suorita suunnitellut tehtävät

Lanka	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Työskentele itsenäisesti.	Osoitan jonkin verran itsenäisyyttä suorittaessani minulle annettuja tehtäviä.	Pystyn työskentelemään itsenäisesti yksinkertaisissa arvoa luovissa toiminnoissa.	Voin aloittaa yksinkertaisia arvoa luovia toimintoja.	Minua ohjaa mahdollisuus käynnistää arvoa luovaa toimintaa itsenäisesti.
Ryhdy toimiin.	Voin yrittää ratkaista ongelmia, jotka vaikuttavat ympäristööni.	Osoitan aloitteellisuutta käsitellessäni ongelmia, jotka vaikuttavat yhteisööni.	Kohtaan aktiivisesti haasteita, ratkaisen ongelmia ja tartun tilaisuuksiin luoda arvoa.	
Määritä tavoitteet.	Voin selventää, mitkä ovat tavoitteeni yksinkertaisessa arvoa luovassa toiminnassa.	Pystyn tunnistamaan vaihtoehtoisia tavoitteita arvon luomiseksi yksinkertaisessa kontekstissa.	Osaan kuvata tulevaisuuden tavoitteitani vahvuuksieni, tavoitteideni, kiinnostuksen kohteideni ja saavutusteni mukaisesti.	Voin asettaa lyhyen aikavälin tavoitteita, joiden mukaan voin toimia.

SUUNNITTELU JA JOHTAMINEN

Priorisoi, organisoï ja seuraa.

- Aseta pitkän, keskipitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet.
- Määrittele prioriteetit ja toimintasuunnitelmat. Sopeudu odottamattomiin muutoksiin

Lanka	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Suunnittele ja organisoï.	Voin toteuttaa yksinkertaisen suunnitelman arvoa luovista toiminnoista.	Voin käsitellä erilaisia yksinkertaisia tehtäviä samanaikaisesti tuntematta oloani epämukavaksi.	Voin luoda toimintasuunnitelman, jossa yksilöidään tarvittavat vaiheet tavoitteideni saavuttamiseksi.	Voin sallia mahdollisuuden muutoksiin suunnitelmissani.
Kehitä kestäviä liiketoimintasuunnitelmia.			Voin kehittää idealleni liiketoimintamallin.	Osaan määritellä keskeiset elementit, jotka muodostavat liiketoimintamallin, joka on tarpeen tunnistamani arvon tuottamiseksi.
Määritä prioriteetit.	Muistan vaiheiden järjestyksen, jota tarvittiin yksinkertaisessa arvoa luovassa toiminnassa, johon osallistuin.	Pystyn tunnistamaan perusvaiheet, joita tarvitaan arvoa luovassa toiminnassa.	Osaan priorisoida arvoa luovan toiminnan perusaskleet.	Voin asettaa omat prioriteettini ja toimia niiden mukaan.
Seuraa edistymistäsi.	Tunnistan, kuinka paljon olen edistynyt tehtävässä.	Voin seurata, onko tehtävä suunnitteilla.	Pystyn tunnistamaan erityyppisiä tietoja, joita tarvitaan yksinkertaisen	Voin asettaa perusvälitavoitteita ja havaintoindikaattoreita

			arvoa luovan toiminnan edistymisen seurantaan.	seuratakseni arvoa luovan toimintani edistymistä.
Ole joustava ja sopeudu muutokseen.	Olen avoin muutoksille.	Pystyn kohtaamaan ja käsittelemään muutoksia rakentavalla tavalla.	Voin muuttaa suunnitelmiani tiimini tarpeiden mukaan.	Voin mukauttaa suunnitelmiani saavuttaakseni tavoitteeni sellaisten muutosten valossa, joihin en voi vaikuttaa.
Selviydy epävarmuudesta ja epäselvyydestä.	En pelkää tehdä virheitä yrittäessäni uusia asioita.	Tutkin omia tapojani saavuttaa asioita.	Voin keskustella tiedon roolista epävarmuuden, epäselvyyksien ja riskien vähentämisessä.	Voin aktiivisesti etsiä, vertailla ja verrata erilaisia tietolähteitä, jotka auttavat minua vähentämään epäselvyyttä, epävarmuutta ja riskejä päätöksenteossa.
Laske riski.	Pystyn tunnistamaan esimerkkejä ympäristöni riskeistä.	Osaan kuvata riskejä, jotka liittyvät yksinkertaiseen arvoa luovaan toimintaan, johon osallistun.	Voin erottaa hyväksyttävät ja sietämättömät riskit.	Voin punnita itsenäisen ammatinharjoittamisen riskejä ja hyötyjä vaihtoehtoisilla uravaihtoehtoilla ja tehdä valintoja, jotka heijastavat mieltymyksiäni.

ASIAKASLÄHTÖISYYS

Lanka	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4
Määritä eri asiakasryhmät.	Löydän esimerkkejä asiakasryhmistä	Osaan määritellä muutamia erilaisia potentiaalisia asiakasryhmiä	Tunnen joitakin potentiaalisia asiakasryhmiä ja miten saan niihin yhteyttä.	Tiedän, mitkä asiakkaat ja miten otan yhteyttä.

2.2 TILAISUUDEN SUUNNITELMA

Kurssin nimi	EntR21-tilaisuus: Johdanto, asiakkaat	Tilaisuuden kesto n. 3,5 tuntia
Oppijoiden profiili:	(tulevat) työnhakijat: asiakkaat/ opiskelijat - kaikki, jotka tarvitsevat ylimääräistä tukea työmarkkinoille pääsemiseksi ja jotka haluavat selvittää, mitkä ovat heidän keskeiset taitonsa / osaamisensa.	
Tilaisuuden tavoite (tavoitteet):	• Tietoisuuden lisääminen 2020-luvun ja yrittäjyystaitojen tärkeydestä: neljä yhdistettyjen taitojen kokonaisuutta - o Sosiaaliset taidot (työskentely muiden kanssa, muiden mukaan saaminen, viestintä, sosiaalis-kulttuuriset taidot) - o Itsesäätely (eettinen ja kestävä ajattelu, itsetuntemus ja minäpystyvyys, motivaatio ja sinnikkyys, epävarmuuden, epäselvyyksien ja riskien sietäminen) - o Ajattelun taidot (mahdollisuuksien havaitseminen, luovuus, ideoiden arvostaminen, kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisu) - o Yrittäjyystaidot (resurssien mobilisointi, muiden mukaan saaminen, aloitteellisuus, suunnittelu ja johtaminen, asiakaslähtöisyys) • Laajennetaan tietoa ja osaamista siitä, miten olemassa olevat taidot edistävät (turvaavat) työpaikan saamista • Omien taitojen kartoittaminen: ensimmäinen oivallus siitä, missä he ovat hyviä ja mitkä ovat oppimispisteet	
Oppimistulokset (Tilaisuuden loppuun mennessä oppijat):	• Heillä on henkilökohtaiset seuraavat askeleet, jotka perustuvat saatuihin tietoihin ja osaamisen EntR21-taidoista - o Päätös siitä, mihin työpajoihin haluaa osallistua/mitä taitoja haluaa kehittää • Heillä on osaamismerkki	
Sisältö:	1. JOHDANTO: Avaus/lämmittely – osallistujat tutustuvat toisiinsa 2. PUNAINEN LANKA: salainen mentori 3. JOHDANTO JA SELITYS ENTR-21-taidoista ja Entr21-taitojen tärkeydestä	

	Miksi tarvitaan? Mitä ne tuovat? Selitämme kunkin taitoryhmän osalta, mitä ne tarkoittavat, miten voit nähdä/tunnistaa taidon jonkun käytöksessä. Käyttäytyminen on se, mitä muutetaan, opitaan. Myös taitojen eri tasot. Selitä myös digitaalisen lukutaidon merkitys, vaikka se ei kuulu näihin työpajoihin. Tämä johtuu siitä, että on muitakin kumppaneita, jotka tarjoavat kursseja paitsi näiden taitojen tunnistamiseksi myös vielä tärkeämpää niiden kouluttamiseksi. Jos sinusta tuntuu, että tarvitset lisäkoulutusta / tukea tähän, voit kääntyä alueesi toimijoihin jotka voivat tarjota tukeaan. 4. MITÄ HYÖTYÄ SIITÄ ON MINULLE/ koe taidot videoiden ja/tai roolileikkien kautta Kysy odotuksia ja tarkista lopuksi, täytyvätkö ne. Lyhyillä videoilla näytämme, mitä seurauksia käyttäytymisellä voi olla, ja selitämme, mitkä taidot liittyvät videoihin. Toinen vaihtoehto on tehdä roolipeli: kaksi osallistujaa saa roolin/skenaariion. Yhdellä on salainen tehtävä (olla kärsimätön asiakas, aggressiivinen matkustaja junassa): kaksi melkein samaa skenaariota, mutta eri sisällöllä. Osallistujat voivat nähdä, miten tämä vaikuttaa toiseen henkilöön, tilanteen kehitykseen ja lopputulokseen. Tavoitteena on oppia havainnoimaan ja antamaan palautetta. 5. MITÄ HYÖTYÄ SIITÄ ON: OSAAMISMERKIT Johdanto siihen, mitä osaamismerkkit ovat ja mitä ne voivat lisätä henkilön ulkoiseen profiiliin. Tee ja/tai avaa sovellus (merkkilompakko) yhdessä osallistujien kanssa 6. ITSETUTKISKELU JA PALAUTE - sekä ryhmässä että yksilöllisesti - vertaistuki - salainen mentori - valmentajan/kouluttajan palaute
--	--

	7. SEURAAVA VAIHE Mikä on seuraava askel minulle, jotta saan hyvän käsityksen osaamisestani? Mitkä työpajat voivat edistää tämän tavoitteen saavuttamista? Tämä päätös/suunnitelma tehdään palautekierroksen aikana kerätyn palautteen ja koko johdantotyöpajan aikana saatujen kokemusten perusteella.
--	--

Resurssit:

Osaamistavoitteiden arviointi:	Jokaisen osallistujan kasvuprosessi kurssin aikana on tärkeämpää kuin itse tulos. Ei ole vain yhtä tapaa arvioida, arviointi riippuu menetelmistä ja tekniikoista / peleistä, joita kouluttaja käyttää kurssin aikana. Lue eteenpäin saadaksesi lisätietoja.
---------------------------------------	--

Aika	kesto	Aktiviteetin tavoite	Tutorin toiminta	Oppijan toiminta	Resurssit	Oppimistulokset
9.00-9.15	15 min.	1a Lämmittelytehtävä	Selitä, mistä pelissä on kyse, ja tarkkaile, miten osallistujat pelaavat sitä.	Osallistuvat toimintaan	Valitse seuraavista vaihtoehdoista: Vessapaperi Yhteisiä taitoja Maailman pahin	Edistää hyvää ilmapiiriä Luovuus, tarinankerronta, avoimuus, spontaanit puhujat vs. ujommat henkilöt (Saatat joutua työpajan aikana esittämään kysymyksiä suoraan ujoimmille osallistujille varmistaaksesi, että myös heitä kuullaan.)
9.15-9.30	15 min.	1 b Tilaisuuden esittely + päivän kulku	Selitä lyhyesti, mikä on tilaisuuden sisältö	Kuuntelevat ja esittävät odotuksensa	Tilaisuuden esitys PPT Katso tuntisuunnitelma	Tilaisuuden aikajana

9.30-10.00	30 min.	2.(Punainen lanka) Salainen mentori -konseptin esittely Mikä tuo sinut tänne?	Kysy jokaisen osallistujan odotuksia	Kirjoittavat nimensä Havainnointi		Osallistujat oppivat havainnoimaan (prosessia sisällön sijaan) ja antamaan palautetta
10.00-10.20	20 min	3 Mitä hyötyä tästä on minulle: johdanto Entr21: een ja itsereflektioon (osa 1)	Kerro heille, mitä kortit ovat, ja pyydä valitsemaan niin monta korttia kuin haluat Tue valintaprosessissa	Yhden tai useamman kortin valitseminen (katso tuntisuunnitelma)	Osaamiskortit	Mieti, mitä osaamista heillä jo on + miksi ne ovat heille tärkeitä
10.20-10.50	30 min	4 Johdanto ja selitys Entr21-taitojen tärkeydestä	Selitä, mitä tapahtuu	Kuuntelevat	Tietoa sisältävä esitys	
10.50-11.05	15'min.	TAUKO				
11.05-11.50	45"min	5. Mitä hyötyä tästä on minulle? (osa 2)	Näytä videot tai antaa osallistujien pelata roolipeliä	Katsovat ja havainnoivat Pohtivat	Video + ohjaavat kysymykset Tai: Roolileikin kuvaus	Pohdi, mitkä osaamiset ovat heille tärkeitä
11.50-12.05	15 min.	6. Johdanto osaamismerkkeihin	Kerro, mikä osaamismerkki on ja miten se voi edistää työpaikan saamista Näytä video,	Kuuntelevat Esittävät halutessaan kysymyksiä	Video, jossa kerrotaan osaamismerkeistä Tietoa sisältävä esitys	Osallistujilla on hyvä käsitys avointen osaamismerkkien tuomasta lisäarvosta heidän hakiessaan työpaikkaa
12.05-12.25	20 min.	7. Seuraava vaihe	Perustuu edelleen itsereflektioon Selitä, mitä odotamme osallistujalta	Pohtivat Antavat ja vastaanottavat palautetta		Jokainen osallistuja määrittelee konkreettiset vaiheet, jotka on toteutettava tietyssä aikataulussa. Todennäköisesti, mille kurssille osallistuu

			Monisteet (vai onko olemassa digitaalinen vaihtoehto?)				seuraavaksi.
12.25-12.30	5 min.	8. Loppuhuomautukset					

2.3 TUNTISUUNNITELMA

2.3.1 LÄMMITTELY

2.3.1.1 TAVOITTEET

- Edistä hyvää ilmapiiriä
- Luo turvallinen ympäristö kaikille osallistujille, jotta he voivat avautua kurssin aiheeseen liittyvistä aiheista.
- Varmista, että kaikki osallistujat ovat mukana: spontaanit puhujat vs. ujommat henkilöt. Saatat joutua työpajan aikana esittämään kysymyksiä suoraan ujoimmille osallistujille varmistaaksesi, että myös heitä kuullaan.)
- Avaa heidän ajattelutapansa luovuuteen, tarinankerrontaan

2.3.1.2 TILAT/ TYÖKALUT/ MATERIAALIT

- Paikka / huone, jossa mahtuu liikkumaan, käytä huoneen eri osia, tarvittaessa varaa kaksi huonetta, jos ne ovat pienempiä
- Fläppitaulu/ valkotaulu
- Post-it laput
- Valitusta pelistä riippuen. "WC-paperia" varten on oltava wc-paperirulla. "Yhteisille taidoille" pieni määrä dataa voi toimia hintana.

2.3.1.3 SISÄLTÖ



Laita wc-paperirulla kiertämään ympäriinsä ja káske jokaista osallistujaa ottamaan sitä niin paljon kuin haluaa. Sitten, kun rulla on käynyt kaikilla osallistujilla, paljasta, että jokaisesta wc-paperipalasta heidän on sanottava tosiasia itsestään! Jotkut osallistujat ovat ottaneet paperia valtavan määrän, mikä saa heidät "säälimään" itseään, mutta toisaalta se luo ryhmässä naurua ja keventää tunnelmaa.

Jaa osallistujat 2-3 hengen pienryhmiin, jotta he voivat keskustella yksityisemmin. Sitten jokaisen osallistujan on kerrottava koko ryhmälle yksi tosiasia oikealla puolellaan olevasta henkilöstä. Tavoitteena on tutustua toisiinsa paremmin, muistaa nimet ja mielenkiintoisia faktoja toisistaan.

Yhteiset taidot

Jaa osallistujat pienryhmiin (3-4) ja pyydä heitä löytämään yksi taito, joka heillä kaikilla on yhteistä.

Ryhmä, joka löytää ensin yhteisen taidon, saa palkkion - suklaata tai kahviliput tai vastaavat.

Maailman huonoin

Tämä peli on hyvä, jos haluat saada aikaan naurua.

Valitse neljä eri ammattia ja kirjoita kukin niistä erilliselle fläppitaulupaperille. Kehota jokaista osallistujaa valitsemaan yksi ammatti ja miettimään jotakin, mitä maailman huonoin ihminen sanoisi kyseisessä ammatissa. Jokaista osallistujaa pyydetään kirjoittamaan tämä lausunto kyseisen ammatin paperille.

Esimerkiksi maailman huonoin hammaslääkäri saattaa sanoa: "Ota pussi karkkia lelulaatikosta lähtiessäsi."

2.3.1 B KOHTA. ISTUNNON ESITTELY + PÄIVÄN KULKU

Katso esitys, joka löytyy työkalupakista

- kriteerit, joita käytetään arvioinnissa
- aikataulu
- ryhmän odotukset

2.3.2. SALAINEN MENTORI -KONSEPTIN ESITTELY



2.3.2.1. TAVOITTEET

- toiminta edistää kaikkien osallistujien itsetuntoa ja itseluottamusta
- kannusta vertaistukeen
- edistä positiivista ilmapiiriä
- salli virheitä
- kannusta myönteisiin kriittisiin huomautuksiin
- luo avoin oppimisympäristö,
- aktivoi muiden havainnointia
- muilta osallistujilta oppiminen

2.3.2.2. TILAT/ TYÖKALUT/ MATERIAALIT

- Kirjekuoret (tai anna ihmisten vain taittaa paperinsa kahdesti, jotta kukaan ei voi enää lukea nimeä)
- paperia, jotta kaikkien osallistujien nimet voidaan kirjoittaa paperille (yksi paperi osallistujaa kohden, tämä on laitettava kirjekuoreen jokaiselle)

2.3.2.3. KESTO JA AIKATAULU

Toiminta suoritetaan koko kurssin ajan. Johdanto-osassa osallistujat saavat ohjeita ja materiaaleja, viimeisessä osassa he arvaavat/ saavat selville oman mentorinsa. Jos ryhmä pysyy koossa useamman kurssin ajan, voit myös jättää palautteen antamisen viimeiseen kurssiin. Ihmisillä on parempi käsitys tarkkailemastaan henkilöstä, koska he viettävät enemmän aikaa yhdessä ja saavat nähdä ja kokea enemmän.

2.3.2.4. SISÄLTÖ

Ensiksi:

- Jokainen osallistuja ottaa yhden kirjekuoren, jonka sisällä on ryhmän jäsenen nimi (kouluttajana voi käyttää yhtä ilmaisista saatavilla olevista "secret santa" -sovelluksista tehdäkseen asian helpoksi)
- He eivät saa kertoa kenellekään kirjekuoreessa ollutta nimeä (kuten aktiviteetin nimi osoittaa, osallistujat ovat velvollisia pitämään valitun nimen salassa.)
- Kaikki osallistujat ripustavat/ kiinnittävät kirjekuoret sille osoitetulle alueelle (esim. seinälle) ja kirjoittavat niihin omat nimensä. He voivat myös koristella kirjekuoriaan.

- Mentoreista tulee tarkkailijoita.

Tehtävä:

- Tarkkaile valitun henkilön käyttäytymistä, hänestä tulee automaattisesti mentoroitavasi,
- Tämän työpajan lopussa annat palautetta tekemistäsi havainnoista. Katso käyttäytymistä: mitä arvostit ja miten huomasit sen. Esimerkiksi: Arvostan todella sitä, että olet hyvä kuuntelija, annat muiden osallistujien aina ilmaista mielipiteensä ennen kuin sanot mitä ajattelet / tunnet. Pidin siitä, että otit johtoaseman. Voit keventää tunnelmaa kertomalla vitsin tai hauskan tarinan...
- Meidän tulisi yrittää nostaa esiin pääasiassa positiivisia asioita ja korostaa niitä joissakin lyhyissä muistiinpanoissa, jotka on sijoitettu luottamuksellisesti kirjekuoreen, esim.
 - o Tämänpäiväinen puheesi oli loistava!
 - o Olet täydellisesti organisoitu henkilö!
- Miksi teemme näin: havaintojemme avulla voimme paitsi kehua jonkun käyttäytymistä, asenteita, osaamista tai taitoja, myös kiinnittää mentoroitavan huomion siihen, mitä osaamista tai toimintatapaa tulisi parantaa tai muuttaa.
- Ryhmässä

Kurssin lopussa ryhmän jäsenet yrittävät arvata, kuka oli heidän mentorinsa.

2.3.3. MITÄ HYÖTYÄ SIITÄ ON MINULLE: JOHDATUS ENTR21:EEEN JA ITSEREFLEKTIOON

2.3.3.1. TAVOITTEET

- Auttaa osallistujia pohtimaan, mikä on heille tärkeää
- Auttaa osallistujia pohtimaan omaa osaamistaan ja käyttäytymistään.
- Heitä ohjataan positiiviseen tulevaisuuteen suuntautuneeseen ajattelutapaan: heidän on kerrottava, missä he ovat jo hyviä tai mitä he haluavat saavuttaa ja miksi.

2.3.3.2. TILAT/ TYÖKALUT/ MATERIAALIT

- Osaamiskortit. Nämä ovat uudelleenkäytettäviä.
- Kortit on asetettava hyvällä näkyvällä tavalla pöydille tai ripustettava seinälle

2.3.3.3. KESTO JA AIKATAULU

Toiminta kestää noin 20 minuuttia.

- 5 min, jotta kaikki osallistujat voivat katsoa kortteja kävellessään pöydän (pöytien) ympärillä tai katsoessaan seinää
- 15 min, joten 2 min. jokaiselle osallistujalle aikaa selittää, miksi kyseinen henkilö pitää näitä taitoja tärkeinä ja mitä hän on tehnyt niiden saavuttamiseksi tai miten hän haluaa parantaa niitä?

2.3.3.4. SISÄLTÖ

- Anna kaikkien osallistujien kävellä ympäri huonetta ja katsoa saatavilla olevia kortteja.
- Laita myös tyhjä kortti. Jos joku ajattelee jotain, joka on hänelle erittäin tärkeää, mutta hän ei löydä sitä korteista, hän voi kirjoittaa sen itselleen.
- Jos joku ei ymmärrä, mitä tietty kortti tarkoittaa, selitä se antamalla esimerkki konkreettisesta tilanteesta.
- Jokainen osallistuja valitsee vähintään kaksi tai kolme korttia, jotka ovat hänelle tärkeitä.
- Kun kaikki kortit on valittu, jokainen osallistuja selittää, mitä hänen käsissään olevat kortit merkitsevät hänelle ja ovatko nämä taitoja, jotka hänellä on tai jotka haluaa saavuttaa.

2.3.4. JOHDANTO JA SELITYS ENTR21-TAITOJEN TÄRKEYDESTÄ

2.3.4.1 JOHDANTO

Lisätietoja siitä, mitä voit kertoa, katso supra - saatavilla myös esityksessä lisämuistiinpanojen kanssa.

YLEINEN PAINOPISTE TÄSSÄ MODUULISSA

Tässä työpajassa käsittelemme yrittäjyystaitojen tarvetta tällä aikakaudella. Miksi yrittäjyys ja 2020-luvun taidot ovat tärkeitä? Miten ne auttavat työpaikan saamisessa ja pitämisessä?

Selitä myös digitaalisen lukutaidon merkitys, vaikka se ei ole osa näitä työpajoja. Tämä johtuu siitä, että on muitakin kumppaneita, jotka tarjoavat kursseja paitsi näiden taitojen tunnistamiseksi myös, vielä tärkeämpää, niiden kouluttamiseksi. Jos sinusta tuntuu, että tarvitset lisäkoulutusta / tukea tähän, voit kääntyä.

2.3.5. MITÄ HYÖTYÄ TÄSTÄ ON MINULLE: TAITOJEN KOKEMINEN + ENTR21:N SELITTÄMINEN TYÖPAJOISSA

2.3.5.1. TAVOITTEET/TAVOITTEET

- Osallistujat pääsevät sanomaan, mitkä ovat heidän odotuksensa
- Osallistujat kokevat kaikissa toiminnoissa, kuinka tärkeitä taidot ovat, olipa kyse sitten jokapäiväisestä elämästä tai työstä
- Osallistujat voivat havaita käyttäytymistä ja yhdistää sen taitoihin

2.3.5.2. TILAT/ TYÖKALUT/ MATERIAALIT

- Iso paperi kirjoitettavaksi (joko post-it tai fläpeille)
- Nettiyhteys videoiden jakamista varten
- Linkit videoihin (nämä ovat esityksen sisällä, voit tietysti käyttää muita myöhemmin, jos haluat)
 - o Toy Story: <https://youtu.be/gT1LnQXxRSg> - anna heidän tunnistaa joitain taitoja "ajattelun taidoista"
 - o Tuhkimo: <https://youtu.be/BxANT4izShI> - anna heidän tunnistaa joitain taitoja "yrittäjyystaidoista"
 - o Mulan: https://www.youtube.com/watch?v=vGfJeW_CcFY - anna heidän tunnistaa joitain taitoja "itsesääntelystä"
- Näyttö / seinä
- Kortit, joissa on rooleja roolipeleihin

2.3.5.3. KESTO JA AIKATAULU

Toiminta kestää noin 45 minuuttia.

2.3. 5.4. SISÄLTÖ

ODOTUKSET

- Kysy odotuksia
- Kirjoita ylös avainsanoja (tämä auttaa tarkistusta myöhemmin työpajassa)
- Tarkkaile

KORTTIPELI

- Aseta kaikki kortit pöydälle – tai eri pöydille, jotta ihmiset voivat helposti lukea ne
- Anna osallistujien kävellä pöydän ympärillä ja anna heille aikaa katsoa kaikkia kortteja
- Anna heidän valita 1 tai pari korttia, jotka soveltuvat heihin
- Jälkeenpäin: parina keskustellaan siitä, miksi he valitsivat nämä ja mitä nämä kompetenssit merkitsevät heille
- Aloita selittämällä sosiaalisia taitoja ja kysy, kuka kuuli pariltaan yhden tai jonkun osaamisen. Tämä tehdään, jotta ihmiset alkavat ymmärtää, että heillä on jo taitoja - ja alkavat pohtia omia taitojaan.

VIDEO

- Selitä osallistujille, mitä tapahtuu: he katsoa pari lyhyttä videota ja pyydät heitä tarkkailemaan, mitä tapahtuu;
- Anna jokaisen videon jälkeen ihmisten pohtia ryhmässä, jotta he tottuvat kuvaamaan havaintoja. Vaikka tämä ei ole samanlainen kuin salainen mentori, tämä antaa turvallisen ensikokemuksen. Kaikki osallistujat oppivat ilmaisemaan itseään.
- On tärkeää, että kouluttajalla on aktiivinen rooli kuulemansa yhteenvedossa ja että se tehdään vahvuuksiin keskittyvällä tavalla, jotta vaikka palautetta ei aluksi olisi muotoiltu tällä tavalla, kaikki osallistujat kuulevat epäsuorasti, kuinka palaute voidaan muotoilla positiivisella, kasvuun suuntautuneella tavalla. Tällä tavalla et oikeastaan korjaa henkilöä, mutta anna varovasti vaihtoehtoja, miten palaute voidaan myös muotoilla.
- Olemme lisänneet 1 lyhyen videon jokaiseen muuhun kokonaisuuteen. Ne ovat nyt kaikki Disney-elokuvista. Tämä johtuu siitä, että monet ihmiset tuntevat ne, ne ovat helposti saatavilla ja niissä on vielä yleensä tämä ylimääräinen kerros. Voit tietysti aina päättää käyttää muita lyhyitä videoita, joissa kokonaisuuden käyttäytyminen on tunnistettavissa.

ROOLIPELI

2 osallistujaa saa roolin/skenaarion. Yhdellä on salainen tehtävä (olla kärsimätön asiakas, aggressiivinen matkustaja junassa,...) 2 melkein samanlaista skenaario, mutta eri sisällöllä. Osallistujat voivat nähdä, miten tämä vaikuttaa toiseen henkilöön ja tilanteen kehitykseen ja lopputulokseen.

Tavoitteena ei ole, että pelaajat oppivat (vaikka he oppivat prosessin kautta), vaan se, että muut osallistujat oppivat havainnoimaan ja antamaan palautetta havainnoista.

- Anna kortti ohjeineen 2 pelaajalle roolipelissä
- Ohjeet ovat erilaisia – mutta tilanne itsessään on sama – joten ne toistavat samaa asetelmaa kahdesti, eri hahmoilla.
- Pyydä heitä näyttelemään ohjekorteilla olevaa henkilöä
- Pyydä muita osallistujia tarkkailemaan molempien käyttäytymistä näytelmän aikana
- Kun on valmista: pyydä osallistujia kertomaan, mitä he huomasivat; Roolipelaajalla on rooli, joten se ei todellakaan kerro heistä ihmisenä ja tarkkailijat oppivat ilmaisemaan itseään ymmärrettävällä ja hyvällä tavalla.
- Kysy pelaajilta, miltä tuntui näytellä roolia molemmilla kerroilla. Tämä antaa myös ensimmäisen käsityksen siitä, miten erilaiset lähestymistavat vaikuttavat meihin
- Tue osallistujia antamalla myös omia havaintojasi: puhu käyttäytymisestä ja toisen henkilön reaktiosta tiettyyn käyttäytymiseen.

2.3.6. MITÄ HYÖTYÄ TÄSTÄ ON MINULLE: JOHDANTO OPEN BADGES -MERKKEIHIN

2.3.6.1. TAVOITTEET

- Osallistujat ymmärtävät, mikä osaamismerkki on ja miten he voivat käyttää sitä
- Osallistujat tutustuvat merkkilompakkoon, saavat mahdollisuuden ladata sovelluksen ja saada tarvittaessa tukea

2.3.6.2. TILAT/ TYÖKALUT/ MATERIAALIT

- Video, jossa selitetään, mikä osaamismerkki on.
- Esitys, jossa on vaiheittainen selitys sovelluksen ja badgecraft-verkkosivuston käytöstä. Näytä myös, kuinka he voivat käyttää sitä omalla kielellään.

2.3. 6.3. KESTO JA AIKATAULU

Toiminta kestää noin 15 minuuttia.

2.3.7.4. SISÄLTÖ

Katso [taitotiedot supra](#) (informaatio)

<http://sharebadges.eu/student-fi/>

2.3.7. SEURAAVA(T) VAIHE (ET)

2.3.7.1. TAVOITTEET

- Osallistujia pyydetään pohtimaan, missä he ovat jo hyviä ja mikä heidän seuraavan askeleensa tulisi olla
- Määrittele, mitä he tekevät seuraavaksi (ehkä mitä työpajaa seurataan seuraavaksi) (TOIMINNAN TASO) ja milloin
- Sitten he saavat palautetta salaiselta mentoriltaan
- Kouluttaja ohjaa ja voi myös antaa palautetta – mieti vielä-sanaa, jos kehittymismahdollisuuksia on.

2.3.7.2. TILAT/ TYÖKALUT/ MATERIAALIT

- Käytä post-it-lappuja, joihin kirjattiin odotuksia alussa, voidaan käyttää myös online-taulua

2.3.7.3. KESTO JA AIKATAULU

Toiminta kestää noin 20 minuuttia.

2.3.7.4. SISÄLTÖ

- Kouluttaja selittää osallistujille, että haluamme heidän tekevän nyt.
Olet nyt oppinut hieman entr21-taidoista ja siitä, miksi ne ovat tärkeitä nykyisillä työmarkkinoilla

2.3.8. [LOPPUHUOMAUTUKSET](#)



3.1. JOHDANTO [SOSIAALISIIN TAITOIHIN]

Sosiaaliset taidot ovat pehmeitä taitoja, jotka kehittyvät vuorovaikutuksessa muiden kanssa kaikilla elämämme alueilla - koulussa, perheessämme, ystäviemme kanssa, harrastamalla, työpaikallamme jne. Käytämme niitä kommunikoimiseen ja vuorovaikutukseen toisten kanssa sekä suullisesti että ei-sanallisesti eleiden, kehonkielen ja henkilökohtaisen ulkonäkömme avulla.

Sosiaaliset taidot ovat välttämättömiä työpaikan menestykselle. Sosiaaliset taidot, joita kutsutaan myös "ihmissuhdetaidoiksi", ovat niitä, mitä me kaikki käytämme vuorovaikutuksessa ja kommunikoinnissa muiden ihmisten kanssa. Nämä taidot sisältävät sekä sanallisia taitoja (tapa, jolla puhut muille ihmisille) että sanattomia taitoja (kehonkieli, eleet ja katsekontakti). Esimerkiksi jos työskentelet tiimissä, sinun on voitava tulla toimeen muiden kanssa. Jos työskentelet asiakkaiden kanssa, sinun on kuunneltava tarkasti heidän kysymyksiään ja huolenaiheitaan. Jos olet johtaja, sinun pitää pystyä motivoimaan työntekijöitä (Alison Doyle, 2021).

Sosiaaliset taidot koostuvat monista taidoista, jotka korreloivat keskenään ja joita ei usein voida irrottaa asiayhteydestään.

Lähteistä:

Doyle, Alison. Parhaat sosiaaliset taidot työpaikan menestykseen (kesäkuu 2021). [5 parasta sosiaalista taitoa työpaikan menestykseen \(thebalancecareers.com\)](https://thebalancecareers.com)

3.1.1 YHTEISTYÖ MUIDEN KANSSA

Yhdistä voimasi, tee yhteistyötä ja verkostoidu.

- Työskentele yhdessä ja tee yhteistyötä muiden kanssa ideoiden kehittämiseksi ja niiden muuttamiseksi toiminnaksi.
- Verkostoidu.
- Ratkaise konfliktit ja kohtaa kilpailu tarvittaessa positiivisesti.

3.1.2 MUIDEN MOBILISOINTI

- Inspiroi, innosta ja ota muut mukaan.
- Inspiroi ja innosta asiaankuuluvia sidosryhmiä.
- Hanki tarvittava tuki vaikuttavien tulosten saavuttamiseksi.
- Osoita tehokasta viestintää, suostuttelua, neuvottelutaitoa ja johtajuutta.

Muiden mobilisointi on tärkeä taito erityisesti johtajille ja eri projekteista vastaaville henkilöille.

3.1.3 KOMMUNIKOI

- Kyky olla tehokkaampi sosiaalisissa suhteissa.
- Ymmärtäminen, kuinka tärkeää on etsiä selvennyksiä aiheen ymmärtämisen parantamiseksi, kehystämisen tärkeys ja oikeiden kysymysten esittäminen tarvittavan tiedon saamiseksi.
- Parempi kyky aktiiviseen kuunteluun.
- Parempi kyky tehokkaaseen viestintään.
- Kyky toteuttaa itsereflektiota ja ryhmäreflektiota tiedon ja taitojen hankkimisprosessissa.
- Parempi kyky tunnistaa muut, kuinka hyviä he ovat viestinnässä.

3.1.4 SOSIAALIKULTTUURISET TAIDOT

- Lisätä tietoisuutta kulttuurin näkyvistä ja näkymättömistä osista.
- Olla tietoinen stereotyyppioista, ennakkoluuloista ja asenteista.
- Pystyä tehokkaaseen kulttuurienväliseen viestintään.

Kansallisuudesta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta ja muista tekijöistä riippuen ihmisten asenteet, näkemykset ja tavat eroavat toisistaan. Tämän tiedostaminen on ratkaisevan tärkeää, jotta voit kunnioittaa näitä eroja ja ja hyväksyä ne.

Lähteistä:



<https://www.nationalskillsnetwork.in/>

https://entrecompeurope.eu/wp-content/uploads/2020/12/EntreComp_A_Practical_Guide_EN.pdf



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

Kurssin nimi		[OTSIKKO]	
Istunnon numero	Istunnon otsikko	Istunnon kesto:	Oppijoiden profiili:
[Istunto 1]	Sosiaaliset taidot		pitkääikaistyöttömät aikuiset tai työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat
Istunnon tavoite (t):		- Tietoisuuden lisääminen sosiaalisten taitojen tärkeydestä - Olemassa olevaa osaamista koskevan tietämyksen ja taitotiedon laajentaminen edistää työllistymistä/työpaikan säilyttämistä - Omien sosiaalisten taitojen kartoittaminen – vuorovaikutus muiden kanssa, oivallus siitä, missä he ovat hyviä ja mitkä ovat oppimispisteet	
Oppimistulokset (Istunnon loppuun mennessä oppijat):		- Osallistujat ovat tietoisempia sosiaalisten taitojen tärkeydestä - Sinulla on henkilökohtainen toimintasuunnitelma (tai seuraavat vaiheet) taitojensa parantamiseksi sosiaalisten taitojen tietojen ja osaamisen perusteella - Sinulla on sosiaalisten taitojen osaamismerkki	
Sisältö:		- Johdatus sosiaaliin taitoihin - Selitykset, mitä se tarkoittaa, taidon eri tasot, miten tunnistat sen jonkun käytöksessä - Päivitä osallistujien "miksi" tälle kurssi-istunnolle viittaamalla heidän odotuksiinsa - Tehtävät ja tehtävät ryhmässä Ihmiset työskentelevät ryhmissä ja yksilöllisesti. Kouluttajat tarkkailevat asioiden kulkua tarkistuslistojen/havainnointityökalujen avulla käyttäytymisen kartoittamiseksi myöhempää palautetta varten.	

• Palautekierros sekä ryhmässä että yksilöllisesti vertaistuki valmentajan/kouluttajan palaute • Toimintasuunnitelma tai seuraavat vaiheet	
Aineisto:	Arvioinnin ohjeet (itsearviointi, ryhmäarviointi) Ohjeita työpajoille Kyselylomakkeet <u>Lahden Vapaa akatemia - Motivaatio ja sinnikkyys (google.com)</u> <u>(31) Älä laita ihmisiä laatikoihin - YouTube</u> <u>(31) Positiivisten sanojen voima - YouTube</u>
Osaamistavoitteiden arviointi:	• Sosiaalisten taitojen merkki • Yksittäisen palautteen tai ryhmäpalautteen tiedot

Aika	Aktiviteetin tavoite	Tutorin toiminta	Oppijan toiminta	Aineisto	Oppimistulokset
09:15	Istunnon esittely	Selitä istunto	Kuuntele ja esitä heidän odotuksensa	Istunnon esitys PPT	Istunnon aikajana
09:30	Lämmittely	Selitä aktiviteetti ja kannusta osallistujia	Ole osa sitä	Body part -peli	Edistä hyvää ilmapiiriä
9.45	Lyhyt esittely	Ohjattu vuoropuhelu, varmista, että pääkohdat puhutaan	Kuuntele, jaa ja selitä omia ajatuksiasi (mitä tämä tarkoittaa minulle). Ryhmässä jaetaan ajatuksia sosiaalisista taidoista.	Esitys / video sosiaalisista taidoista	Tietäen, miksi on tärkeää tietää omat sosiaaliset taitosi
10:15	Sosiaalisten taitojen tunnustaminen	Anna tehtäväksi sosiaalisten taitojen tunnustaminen	Suorita annetut tehtävät	Ohjeet: - "Apple" -peli; - "Tomato" -peli - Piirustustehtävä - kehonkielen tarkkailu - arvot työharjoituksessa/ muistilista	Sosiaalisten taitojen tunnistaminen
11:45	Yksilö- ja ryhmäpalautekierros	Yksilö- ja ryhmäpalautekeskustelujen järjestäminen	Osallistu keskusteluihin	Arvioinnin ohjeet (itsearviointi, ryhmäarviointi)	Sosiaalisten taitojen tunnistaminen
12:00-13:00	Suunnittelu Seuraavat vaiheet:	ryhmä- / yksilökeskustelut toimintasuunnitelmasta omien	Osallistu ryhmäkeskusteluihin tai	- Kysymyksiä ryhmille ja yksilöille	Tietoisuus mahdollisuuksista

	Tule tietoiseksi siitä, miten voit parantaa tai selkeyttää omia sosiaalisia taitojasi	sosiaalisten taitojen parantamiseksi Arvioi ideoiden, mahdollisuuksien ja toimien seuraukset ja vaikutukset. Usko itseesi ja jatka kehittymistä. Pysy keskittyneenä äläkä anna periksi. Tee päätöksiä, jotka käsittelevät epävarmuutta, epäselvyyttä ja riskiä.	yksittäisiin keskusteluihin.	- SMART-menetelmä - Vision Board (Open Badgen perusta)	parantaa sosiaalisia taitoja Seuraavat vaiheet henkilön omien sosiaalisten taitojen parantamiseksi.
00:00 Osaamismerkki					
	Punainen lanka:	Arvioi ideoiden, mahdollisuuksien ja toimien seuraukset ja vaikutukset. Usko itseesi ja jatka kehittymistä. Pysy keskittyneenä äläkä anna periksi. Tee päätöksiä, jotka käsittelevät epävarmuutta, epäselvyyttä ja riskiä.			

Koulutuksen nimi:

Istunto/päivä:

Istunto 1/Päivä 1

Oppitunnin numero:

1

Soveltamisalaan kuuluvat
taidot:

- Viestintä
- Yhteistyö muiden kanssa
- Muiden mobilisointi
- Sosiaaliset kulttuuriset taidot

Oppitunnin otsikko: [otsikko]

Johdatus moduulin taitoihin

- Määritelmä ja kuvaus eri taidoista, joita käsittelemme moduulissa:
 - **Sosiaaliset taidot:** taidot, joita käytämme kommunikamiseen ja vuorovaikutukseen toisten kanssa sekä suullisesti että ei-sanallisesti eleiden, kehonkielen ja henkilökohtaisen ulkonäkömme avulla.

Viestintä

Tieto tehokkaista ja asianmukaisista viestintämalleista.

Käyttää ja mukauttaa tietoa tehokkaasta viestinnästä eri yhteyksissä.

Ole tietoinen kommunikoija

Suhde ihmisiin ja kyky työskennellä suurissa ryhmissä.

Yhteistyö muiden kanssa



toiminnaksi. Työskentele yhdessä ja tee yhteistyötä muiden kanssa ideoiden kehittämiseksi ja niiden muuttamiseksi.

Käytä verkostoja

Ratkaise konfliktit ja kohtaa kilpailu tarvittaessa positiivisesti.

Muiden osallistaminen

Inspiroi ja innosta asiaankuuluvia sidosryhmiä.

Hanki tarvittava tuki vaikuttavien tulosten saavuttamiseksi.

Osoita tehokasta viestintää, suostuttelua, neuvotteluja ja johtajuutta.

Sosiaaliset kulttuuriset taidot

Ymmärrä muita kulttuureja ja ole yhteydessä niihin.

Kunnioita kulttuurieroja ja työskentele tehokkaasti erilaisista sosiaalisista ja kulttuurisista taustoista tulevien ihmisten kanssa.

Vastaa ennakkoluulottomasti erilaisiin ideoihin ja arvoihin.

Hyödynnä sosiaalisia ja kulttuurisia eroja uusien ideoiden luomiseksi ja sekä innovoinnin että työn laadun parantamiseksi.

Tavoitteet/tavoitteet	• Tietoisuus sosiaalisten taitojen tärkeydestä • Olemassa olevaa osaamista koskeva tieto ja taitotieto parantavat asemaansa työmarkkinoilla. • Omien sosiaalisten taitojensa kartoittaminen, oivallus siitä, missä he ovat hyviä ja mikä vaatii oppimista..
Kohderyhmä/ osallistujamäärä ryhmässä	<i>pitkäaikaistyöttömät aikuiset tai NEET</i> <i>6-12 hlöä</i> <i>Kriteerit</i>



	•ryhmän dynaaminen toimita •kaikkien on tunnettava olonsa turvalliseksi ja uskallettava puhua ääneen •mieluiten yhtä suuret luvut (harjoituksissa, joissa on 2)
Oppitunnin tyyppi	ryhmä ja yksilö Kriteerit: Vaihtelua ristiinoppimisen takia
Kesto ja aikataulu	Arvioitu aika oppitunnin läpikäymiseen on 3-4 tuntia Kriteerit: - saada / pitää ihmiset aktiivisina / sitoutua - antaa aikaa reflektoida välillä/ käsitellä oppeja - osallistujille: vähintään 2 tapaamista kutakin moduulia kohden: ryhmäistunto/ yksi henkilökohtainen tapaaminen, jossa on kouluttajan palaute ja henkilökohtainen toimintasuunnitelma.
Tilat/ laitteet	• yksi isompi huone koko ryhmälle • ICT-laitteet • Fläppitaulut
Työkalut/ materiaalit	•Harjoitusohjeet •Kyselylomakkeet •Paperit ja värimerkit •Omenat/tomaatit (eri muotoja ja sävyjä) •Arviointiohjeet (itsearviointi, ryhmäarviointi)
Sisältö	1. Avaaja

	<i>Istunnon esittely: Selitä, mitä tämän istunnon aikana tapahtuu, millainen osallistuminen olisi ihanteellista, luo turvallinen ympäristö/ kysy, mitä osallistujat tarvitsevat tunteakseen olonsa turvalliseksi ja mukavaksi. Varmista, että olet yhteydessä ryhmään</i> <i>Aloita Body part -peli jäänmurtajalle. Ohje ja materiaali:</i> <i>Tämä aktiviteetti on yksinkertainen tapa saada tietoa osallistujien ajattelutavoista. Jokainen osallistuja saa paperiarkin, jossa on ohjeet ja miesten / naisten siluetit.</i> <i>Heille annetaan mahdollisuus kuvitella, että tämä on heidän ruumiinsa.</i> <i>Silhuettissa he kirjoittavat:</i> - RINTA: 3 arvoa, jotka ovat mielestäsi tärkeimpiä - KORVAT: 3 ääntä, jotka muistat eniten menneisyydestäsi - SILMÄT: 3 kuvaa, jotka ovat elävimpiä mielessäsi, kun suljet silmäsi - SUU: 3 makua, jotka edustavat 3 erityistä hetkeä elämässäsi - SYDÄN: 3 ihmistä, joita rakastat eniten - VATSA: 3 suurinta pelkoasi - KÄDET: 3 asiaa, jotka teit elämässäsi ja joista olet eniten ylpeä - JALKA: 3 paikkaa, joissa kävelit <i>Tämä harjoitus auttaa aloittamaan keskustelun siitä, miten ihmiset ovat erilaisia; Osallistujat puhuvat vastauksistaan ja vertaavat niitä muihin: keskustelu erilaisista menneistä kokemuksista, arvoista, elämän tavoitteista ja tulevaisuuden odotuksista.</i> <i>Sitten keskustelu johtaa sosiaalisten taitojen aiheeseen: ihmisten taidot ovat erilaisia ja jotkut taidot ovat erityisen hyödyllisiä tietyissä tilanteissa - osallistujia pyydetään selvittämään muutamia esimerkkejä siitä, miksi on tärkeää hallita tiettyjä taitoja toimiakseen paremmin eri tilanteissa.</i> <i>2. Lyhyt esittely</i> • <i>näytä Esitys / video sosiaalisista taidoista antaaksesi esimerkkejä siitä, mitä sosiaaliset taidot ovat</i> • <i>Ohjattu vuoropuhelu, varmista, että pääkohdat on puhuttu (päivittääkseen oman miksi tälle ryhmälle)</i> • <i>viittaa heidän odotuksiinsa perustyöpajan lopussa</i> <i>Harjoitukset:</i>
--	--

	- "Apple"-peli ja/tai "Tomato"-peli - Piirustustehtävä - kehon kielen tarkkailu - "Arvot työssä" -harjoitus/ tarkistuslista (ohjeiden mukaan) 3. Yksilö- ja ryhmäpalautekierros • itsearviointikierros • Ryhmäarviointikierros • kouluttaja antaa palautetta 4. Suunnittelu Seuraavat vaiheet Kysymyksiä ryhmille ja yksilöille - SMART-menetelmän käyttö tavoitteen luomiseen: jokainen <i>luo oman tavoitteensa parantaakseen sosiaalisia taitojaan</i> - Visiotaulu: jokainen luo visiotaulunsa (juliste, jossa on kuvia, jotka edustavat heidän tavoitettaan) (Open Badgen perusta) <i>Arvioi yhdessä: mikä on taso nyt ja mitkä voivat olla vaiheet tavoitteen saavuttamiseksi (mistä tiedät, milloin olet siellä).</i> 5. Osaamismerkki
--	--

Yhteenveto	<i>Tämän istunnon aikana oppijan olisi pitänyt oppia:</i> • <i>Miksi taidot ovat tärkeitä työpaikan saamiseksi / säilyttämiseksi</i> • <i>miten hän voi parantaa sosiaalisia taitojaan</i>
Arviointi	<i>Palautekierros</i> <i>sekä ryhmässä että yksilöllisesti</i> <i>vertaistuki</i> <i>salainen mentori</i> <i>valmentajan/kouluttajan palaute</i>
Seuraavat vaiheet	<i>Toimintasuunnitelma – Vision Board</i>
Monisteet / Viitteet	Lisäresurssit (valinnainen): <u>(31) Ei-sanallisen viestinnän tyypit Psykenörtti - YouTube</u> <u>(31) Trening komunikacije kaupungissa javnega nastopanja s Sašo Einsiedler - primer posnetka - YouTube</u> <u>(31) Sanaton viestintä - YouTube</u> <u>(31) The Big Bang Theory Active Listening - englanninkielinen sub - YouTube</u>
Merkit	Lyhyt tieto aiheeseen liittyvistä merkeistä

3.3 OPPITUNNIN SUUNNITELMA

3.3.1 JÄÄNMURTOTOIMINTA

BODY PART -PELI

3.3.1.1. PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET

- ☐ Edistää hyvää ilmapiiriä
- ☐ Saadaksesi käsityksen osallistujien ajattelutavoista
- ☐ Keskustelun aloittaminen siitä, miten ihmiset ovat erilaisia

3.3.1.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Paperiarkki, jossa on ohjeet ja miesten / naisten siluetit

3.3.1.3. KESTO JA AIKATAULU

15 minuuttia

3.3.1.4 SISÄLTÖ

Tutorin toiminta:

- ☐ *Heille annetaan ohje kuvitella, että tämä on heidän ruumiinsa*

Miten pelaat peliä?

Silhuettissa he kirjoittavat:





- RINTA: 3 arvoa, jotka ovat mielestäsi tärkeimpiä
- KORVAT: 3 ääntä, jotka muistat eniten menneisyydestäsi
- SILMÄT: 3 kuvaa, jotka ovat elävimpiä mielessäsi, kun suljet silmäsi
- SUU: 3 makua, jotka edustavat 3 erityistä hetkeä elämässäsi
- SYDÄN: 3 ihmistä, joita rakastat eniten
- VATSA: 3 strogest-pelkoasi
- KÄDET: 3 asiaa, jotka teit elämässäsi ja joista olet eniten ylpeä
- JALKA: 3 paikkaa, joissa kävelit

Tämä harjoitus auttaa aloittamaan keskustelun siitä, miten ihmiset ovat erilaisia; Osallistujat puhuvat vastauksistaan ja vertaavat niitä muihin: keskustelu erilaisista menneistä kokemuksista, arvoista, elämän tavoitteista ja tulevaisuuden odotuksista.

Sitten keskustelu johtaa sosiaalisten taitojen aiheeseen: ihmisten taidot ovat erilaisia ja jotkut taidot ovat erityisen hyödyllisiä tietyissä tilanteissa - osallistujia pyydetään selvittämään muutamia esimerkkejä siitä, miksi on tärkeää hallita tiettyjä taitoja toimiakseen paremmin eri tilanteissa.

3.3.2 ISTUNNON ESITTELY + PÄIVÄN KULKU + TOIMINTASUUNNITELMAN KÄYTTÖ

3.3.2.1 PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET

Fasilitoimme ajatteluprosessia ja palaamme lähtötilanteeseen ja mahdollisiin aiempiin työpajoihin.



Powerpoint

Istunnon esittely: Selitä, mitä *tämän istunnon aikana tapahtuu, millainen osallistuminen olisi ihanteellista, luo turvallinen ympäristö/ kysy, mitä osallistujat tarvitsevat tunteakseen olonsa turvalliseksi ja mukavaksi. Varmista, että olet yhteydessä ryhmään.*

3.3.2.3 KESTO JA AIKATAULU

15 minuuttia

3.3.2.4 SISÄLTÖ

- ☐ Fasilitoimme ajatteluprosessia ja palaamme lähtötilanteeseen ja mahdollisiin aiempiin työpajoihin.
- ☐ Anna heidän kirjoittaa muistiin. (kouluttaja kirjoittaa jokaiselle osallistujalle) - Tätä käytetään myöhemmin

Ryhmän osallistujien kanssa keskusteltavat kysymykset :

- Mikä on syysi liittyä tähän työpajaan?
- Mitä hyötyä siitä on minulle?
 - ✓ Mitkä ovat odotuksesi?
 - ✓ Kuinka voimme tehdä tästä työpajasta hyödyllisen sinulle?
 - ✓ Miten aiot käyttää tulevaisuudessa, mitä opit työpajoissa?

3.3. 3 SOSIAALISTEN TAITOJEN TUNNUSTAMINEN

3.3.3.1. Harjoitus 1: APPLE GAME

TAVOITTEET/TAVOITTEET

Testatut ja käytetyt taidot tässä harjoituksessa:

Sosiaalisten taitojen kehittämisen edistäminen havainnollistamalla, miten sanamme vaikuttavat ihmisiin:

- VIESTINTÄ
- TYÖSKENTELY MUIDEN KANSSA
- SOSIAALISET KULTTUURISET TAIDOT

TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

- 2 omenaa
- Työkalu omenoiden leikkaamiseen

KESTO JA AIKATAULU

15 minuuttia

SISÄLTÖ



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

Menetelmä:

Mentori antaa oppijoille seuraavat ohjeet:

Vaihe 1:

Ota yksi omena; sano sille jotain ilkeää (esimerkiksi "vihaan sinua". "En halua olla lähelläsi."), ja pudota se lattialle.

Seuraava jonossa oleva henkilö poimii omenan, on ilkeä sille ja pudottaa sen. Tämä jatkuu pöydän ympärillä pari kertaa, kun kaikki vuorotellen ovat ilkeitä sille ja pudottavat sen. Leikkaa omena puoliksi ja aseta se pöydän keskelle, jolloin se ruskistuu.

Vaihe 2:

Ota toinen omena ja, kun jokainen osallistuja pitää vuorollaan omenaa, pyydä kaikkia muita ryhmän jäseniä vuorotellen kehumaan tai vahvistamaan omenaa pitävää henkilöä.

Jatka, kunnes kaikki muut ovat kehuneet kaikkia ryhmän jäseniä.

KESKUSTELU pallon arviointitoiminnan käytöstä.

Johda osallistujia keskusteluun siitä, miltä kohteliaisuus tuntuu. Olivatko kohteliaisuudet helppoja saada? Miksi tai miksi ei? Oliko helpompaa olla ilkeä tai antaa kohteliaisuuksia? Miksi?

Kysy, haluaako kukaan ruskeaa, pahoinpideltyä omenaa pöydälle. Kukaan ei tietenkään tee. Keskustelkaa siitä, kuinka monet ihmiset tuntevat itsensä tuoksi omenaksi – kaikki mustelmilla ja pahoinpideltyinä, koska he ovat kuulleet ilkeitä asioita koko elämänsä ajan. Heistä tuntuu, että kukaan ei välitä heistä eikä kukaan halua olla heidän ystävänsä. Selitä, että sanamme voivat saada ihmiset tuntemaan itsensä tuoksi omenaksi.

Lähde:

TAVOITTEET/TAVOITTEET

3.3.3.2. Harjoitus 2: TOMAATTIPELI

Testatut ja käytetyt taidot tässä harjoituksessa:

- VIESTINTÄ
- TYÖSKENTELY MUIDEN KANSSA
- SOSIAALISET KULTTUURISET TAIDOT

Parantaa sosiaalisten taitojen kehittämistä havainnollistamalla, miten sanamme vaikuttavat ihmisiin.

TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

- Tomaatit (yksi jokaiselle osallistujalle)

KESTO JA AIKATAULU

10 minuuttia

Menetelmä:

Mentori antaa jokaiselle oppijalle tomaatin.

Mentori käskää oppijoita kuvaamaan jokaisen oman tomaatin näkyvät ominaisuudet. Sitten kysyy: Näyttääkö tämä tomaatti herkulliselta? Entä makealta, katkeralta?

Jokainen oppija kuvaa omaa tomaattiaan. Mentori kirjoittaa kaikki ominaisuudet taululle tai julisteeseen. Osallistujat (mentorin ohjaamana) löytävät esimerkkejä stereotyyppioista tomaattien tallennetuissa kuvauksissa. (Esim. tomaatti on punainen - sen on oltava makea - sen on täytynyt kasvaa jossain auringossa.)

Keskustelu stereotyyppioista koko ryhmän, mentorin kanssa. (esim. miten ulkonäkö vaikuttaa arvostelukykyympä ja tiettyjen (haitallisten) stereotyyppioiden aktivoitumiseen.)

3.3.3.3. Harjoitus 3: PIIRUSTUSTEHTÄVÄ

TAVOITTEET/TAVOITTEET

Tässä harjoituksessa arvioidut ja käytetyt tulokset:





- VIESTINTÄ
- TYÖSKENTELY MUIDENS: IEN KANSSA
- SOSIAALISET KULTTUURISET TAIDOT
- MUIDEN MOBILISOINTI

Aktiivisen kuuntelun, sanattoman viestinnän ja oikeiden kysymysten esittämisen tärkeyden tunnustaminen.

TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Paperiarkki (tyhjä)

Paperiarkki (piirustuksilla)

Piirustusten lähteet:

Tekstiviestiviestintäharjoitus | Käyttäjien luoma koulutus (wordpress.com)

[Hallyupedia] Kalmaripeli (오징어게임 tai 오징어 https://m.k-odyssey.com/news/newsview.php?ncode=1065602943186644 놀이) (k-odyssey.com)

KESTO JA AIKATAULU

20 minuuttia

SISÄLTÖ

Menetelmä:



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



Mentori jakaa tiimit kahden hengen ryhmiin; antaa paperiarkin, joka sisältää yksinkertaisen piirustuksen (eri muotojen sekoitus) kunkin parin yhdelle jäsenelle. Anna tyhjä paperi ja lyijykynä henkilölle, jolla ei ole arkkiä.

Kahden hengen ryhmissä he istuvat peräkkäin. Henkilön, jolla on tyhjä arkki, on esitettävä kysymyksiä arkin haltijalle ja piirrettävä kuulemansa kumppaninsa vastausten perusteella.

Pyydä paria vertaamaan arkkeja nähdäksesi, kuinka tarkasti piirustus on replikoitu.

Pari vertaa arkkeja.

Keskustelu tästä pelistä ja esteistä, jotka liittyvät kuunteluun ja piirtämiseen *P-kanssa pallon* arviointitoiminta.

3.3.3.4. Harjoitus 4: KEHONKIELEN HAVAINNOINTI

Tarjoaa oppijoille mahdollisuuden kiinnittää aktiivisesti huomiota näkemiensä ihmisten kehonkieleen ja spekuloida, mitä ihmiset saattavat yrittää kommunikoida ei-sanallisilla tavoilla, joko tietoisesti tai tiedostamatta.

TAVOITTEET/TAVOITTEET

Tässä harjoituksessa arvioidut ja käytetyt tulokset:

VIESTINTÄ

TYÖSKENTELY MUIDEN KANSSA

SOSIAALISET KULTTUURISET TAIDOT

MUIDEN OSALLISTAMINEN



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

Valittu video

Kyselylomake

KESTO JA AIKATAULU

30 minuuttia

SISÄLTÖ

Menetelmä:

1. Esivalitse video, jossa näkyy jokin vuorovaikutus- tai viestintäelementti toisessa maassa tai kiinnostavassa kulttuurissa olevien ihmisten välillä. Kolme tai neljä minuuttia materiaalia riittää yleensä. Dokumentit tai uutisraportit ovat usein hyödyllisiä tässä suhteessa.
2. Anna oppijalle kopio "Kehonkielen havainnointi" -monisteesta ja selitä, että toiminnan tavoitteena on kehittää ja harjoitella havainnointitaitoja.
3. Anna joitain perustietoja kontekstista, johon video asetetaan: kuvaile, keitä osallistujat ovat ja missä tilanteessa he ovat.
4. Pyydä oppijoita täydentämään moniste, kun he katsovat videota. Heidän on ehkä nähtävä video kahdesti

KESKUSTELU: Oppijoilla on omat ajatuksensa siitä, mitä heidän havaitsemansa ei-sanallinen käyttäytyminen merkitsee, ja nämä voivat muodostaa perustan hyödylliselle ja tuottavalle keskustelulle. On myös hyödyllistä pyytää oppijoita spekuloidaan, kuinka heidän oma kehonkielensä on samanlainen (tai erilainen) kuin heidän havaitsemiensa henkilöiden kieli



Pyydä ryhmää työskentelemään yhdessä tai pienemmissä ryhmissä "hyvän viestinnän" määritelmän luomiseksi. Heidän tulisi miettiä, miltä hyvä viestintä näyttää - kuinka olla hyvä kommunikaattori ja hyvä kuuntelija.

Lähde: 2 Intercultural Trainig Exercise Pack.pdf (ambitia.eu), sivu 34.

3.3.3.5. Harjoitus 5: **ARVOT TYÖSSÄ** -HARJOITUS

Kulttuurien välisten väärinkäsitysten tunnistaminen ja voittaminen. Jotta oppijat voivat harjoitella tämän tekniikan käyttöä tosielämän kulttuurien välisten väärinkäsitysten käsittelemiseksi.

TAVOITTEET/TAVOITTEET

Tässä harjoituksessa arvioidut ja käytetyt tulokset:

- VIESTINTÄ
- TYÖSKENTELY MUIDEN KANSSA
- SOSIAALISET KULTTUURISET TAIDOT
- MUIDEN MOBILISOINTI

TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT



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

KESTO JA AIKATAULU

20 minuuttia

SISÄLTÖ

Menetelmä:

Taustaperustelut ([2 Intercultural Trainig Exercise Pack.pdf \(ambitia.eu\)](#), sivu 8.)

Kulttuurisia konflikteja ja väärinkäsityksiä voi syntyä, kun yksilöt, joilla on vastakkaiset arvot, joutuvat kosketuksiin. Arvot työssä -tarkistusluettelossa esitellään laaja valikoima dimensioita, joiden mukaan työhön liittyvät arvot vaihtelevat, ja tutkitaan kunkin ulottuvuuden vastakkaisia arvoja. Tämä toiminta kutsuu oppijoita pohtimaan joitain omia kulttuuriarvojaan ja pyytää heitä tutkimaan kulttuurierojen mahdollisia vaikutuksia, kun he työskentelevät uudessa maassa tai kulttuurissa.

1. Anna kopio Arvot työssä -tarkistuslistasta oppijalle.
2. Anna oppijalle muutama minuutti aikaa monisteen suorittamiseen.
3. Oppija on todennäköisesti tunnistanut merkittäviä kulttuurieroja oman lähestymistapansa ja toisen kiinnostavan kulttuurin tai maan lähestymistavan välillä.

Keskustele oppijan kanssa joistakin seuraavista kysymyksistä:

🗨️ Miten nämä erot voivat ilmetä työympäristössä?



- Miten eri maasta tai eri kulttuurista tulevat ihmiset voisivat suhtautua lähestymistapaasi työssäsi?
- Mitä haasteita nämä erot ovat?
- Millä tavoin voisit mukauttaa käyttäytymistäsi hallitaksesi ja voittaaksesi nämä kulttuurierot?

ARVOT TYÖSSÄ -TARKISTUSLISTA:

LÄHDE: [2 Intercultural Trainig Exercise Pack \(ambitia.eu\)](#), sivut 9-11.

3.3.4. FEEDBACKROUND JA OPEN BADGE -MERKIT

3.3.4.1. TAVOITTEET/TAVOITTEET

Istunnon arviointi

Seuraavien vaiheiden suunnittelu

3.3.4.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT



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



- Tyhjät paperit (erikokoisia)
- Kuvia eri lähteistä
- Eriväriset lyijykynät, värimerkit

3.3.4.3. KESTO JA AIKATAULU

-Sakset

60 minuuttia

3.3.4.4. SISÄLTÖ

ÄLYKKÄIDEN TAVOITTEIDEN KEHITTÄMINEN

Jokainen osallistuja päättää itselleen tavoitteen.

Sen jälkeen ryhmä valitsee yhden yhteisen pitkän aikavälin tavoitteen koko ryhmälle. Ryhmä jakaa pitkän aikavälin yhteisen tavoitteen muutamiin lyhyen aikavälin tavoitteisiin - toimintasuunnitelman vaiheisiin, joita tarvitaan yhden pitkän aikavälin yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi .

S	SPECIFIC SIMPLE	WHAT EXACTLY DO YOU WANT TO ACCOMPLISH? IS IT THE GOAL DESIGNED CLEAR AND SIMPLE? WHO NEEDS TO BE INCLUDED FOR REALISATION?
M	MEASURABLE	CRITERIAS – HOW CAN I MEASURE PROGRESS AND KNOW IF YOU HAVE ACHIEVE THE GOAL?
A	ACHIEVABLE, ATTAINABLE	CAN YOU REALISTICALLY ACCOMPLISH THIS GOAL WITHIN A CERTAIN TIMELINE?
R	RELEVANT; REALISTIC	IS THIS GOAL WITHIN REACH? IT IS ALIGNED WIT OVERALL OBJECTIVES?
T	TIME-BOUND	WHAT IS THE DEADLINE? IS IT REALISTIC?

Lisätietoja SMART-tavoitteista: [SMART-tavoitteet - ajanhallintakoulutus alkaen MindTools.com](https://www.mindtools.com/pages/newbystr/smart.htm)

VISION BOARDIN luominen

Jokainen OSALLISTUJA tekee VISION BOARDin (jossa on kokoelma kuvia ja lainauksia) lyhyen aikavälin tavoitetta varten. Kaikista visioista yhdessä tulee motivaattoreita (yksi yhteinen visiotaulu) yhden pitkän aikavälin tavoitteen saavuttamiseksi.

MENTOR voi etsiä erilaisia visiotauluja Internetistä, mutta ei ole suositeltavaa antaa osallistujille selkeitä ohjeita Vision boardin suunnittelusta. Jokaisen luominen omaksi motivoi heitä todella seuraamaan ja aloittamaan unelmien lisää tavoitteita.

Sen tulisi sisältää kaikki, mikä inspiroi sinua. Tämä voi koostua monista asioista, kuten kuvista, suosikkilainauksista, muistoista / muistoesineistä, postikorteista tai korteista ja muusta. Minusta on ihanaa etsiä Pinterestistä inspiraatiota visiotauluideoista ja visiotaulun esimerkeistä

3.3.5. SEURAAVAT VAIHEET

3.3.5.1. TAVOITTEET/TAVOITE

SMART-tavoitteiden menetelmän käyttö: jokainen *luo oman tavoitteensa parantaakseen sosiaalisia taitojaan*

Vision Boardin käyttö: jokainen luo visiotaulunsa (juliste, jossa on kuvia, jotka edustavat heidän tavoitettaan) ja oppii sen eduista

Ryhmäarviointi: ajatusten jakaminen näiden menetelmien eri käyttötavoista tosielämässä.



4. AJATELUN TAIDOT

4.1. JOHDANTO [AJATELUN TAIDOT]

Osaaminen on kokoelma tietoja, taitoja ja asenteita, kykyjä ja persoonallisuutta, psykososiaalisia tai kognitiivisia taipumuksia. Oikein muotoillun ammatillisen osaamisen avulla työntekijät voivat saavuttaa ammatilliset tavoitteet halutulla tasolla.

Analyttinen ajattelu ja innovatiivisuus, kokonaisvaltainen ongelmanratkaisu tai kriittinen ajattelu edustavat niitä taitoja, joita työnantajat useimmiten korostavat. Nämä taidot tunnustetaan myös tulevaisuuden taidoiksi (henkilöstöpalvelun toteuttama tutkimus). Menestyminen työmarkkinoilla liittyy erottamattomasti uusien taitojen jatkuvaan kehittämiseen.

1. Analysoituamme lähteitä ja omaa tutkimustamme olemme huomanneet, että 21. osaamiseen kuuluvat mm:
2. Mahdollisuuksien havaitseminen
3. Ongelman ratkaisu
4. Luovuus
5. Ideoiden arvostaminen
6. Kriittinen ajattelu

4.1.1 MAHDOLLISUUKSIEN HAVAITSEMINEN

Mahdollisuuksien havaitseminen tarkoittaa kykyä tunnistaa, arvioida ja toimia mahdollisuuden perusteella.

Tämä on erityinen ominaisuus, josta on hyötyä yrittäjien toimintaympäristössä. Tämä osaaminen liittyy monenlaisiin taitoihin ja käyttäytymismalleihin. Yrittäjän tulisi olla aina hyvin tarkkaavainen. Hänen pitäisi oppia havaitsemaan ongelmat tietyllä tavalla, jotta hän voi keksiä ratkaisuja tai vaihtoehtoja. Useimmat mahdollisuudet ovat piilossa ongelmien naamion alla.

Yrittäjä:



- Tunnistaa yhteiskunnan ongelmat.
- On aktiivinen, tarkkailee paikallista ympäristöään.
- Käyttää sosiaalista mediaa –kaikkia kiinnostuksen kohteisiinsa liittyviä ryhmiä.
- Käy vilkasta keskustelua meneillään olevista/ ajankohtaisista ongelmista ystäviensä kanssa.
- Etsii markkinarakoa omalle idealleen.

Voimme mainita 5 mahdollisuuksien lähdettä:

1. Ongelmat
2. Säästösten tai suuntausten muutokset
3. Keksinnöt - uudet tuotteet ja palvelut
4. Kilpailu - tärkeimpiä tekijöitä ovat hinta, sijainti, laatu, maine, luotettavuus jne.
5. Teknologinen kehitys - uusi teknologia on vain lähtökohta sen markkinoille saattamiselle

Artikkeleissa on kuvauksia mahdollisuuksien havaitsemisen kolmesta seuraavasta vaiheesta:

- 1 vaihe – Mahdollisuuden etsiminen ja tunnistaminen
- 2 vaihe - Annetun / tunnistetun mahdollisuuden analyysi
- 3 vaihe – Tilaisuuden hyödyntäminen

Mahdollisuuden etsiminen ja tunnistaminen

Tämä on jokaisen yrittäjän perustaito. Se ei ole satunnaisten idean valitsemista ja sen toteuttamista. Se tarkoittaa, että on keskityttävä etsimään "markkinarakoa", joka voidaan täyttää minkä tahansa innovatiivisen ratkaisun avulla.

Tämän saavuttamiseksi on välttämätöntä kommunikoida ympäristön kanssa. Erittäin tärkeää on keskustella paikallisten yritysten, koulujen tai perheenjäsenten kanssa heidän arvoistaan, kiinnostuksen kohteistaan tai ongelmistaan, sillä se voi helpottaa tarpeiden havaitsemista. Etsimällä omia vahvuuksiaan, havaitsemalla yhteiskunnallisia ongelmia ja käsittelemällä niitä eri näkökulmista, parantamalla jo toteutettuja ratkaisuja ja analysoimalla erilaisia markkinasuuntauksia jokainen yrittäjä voi päästä lähemmäksi tavoitettaan eli "markkinarakoa".

"Markkinarako on mahdollisuus valmistaa ja myydä jotain, mitä ei vielä ole saatavilla". (Marketbusinessnews.com, 2020)

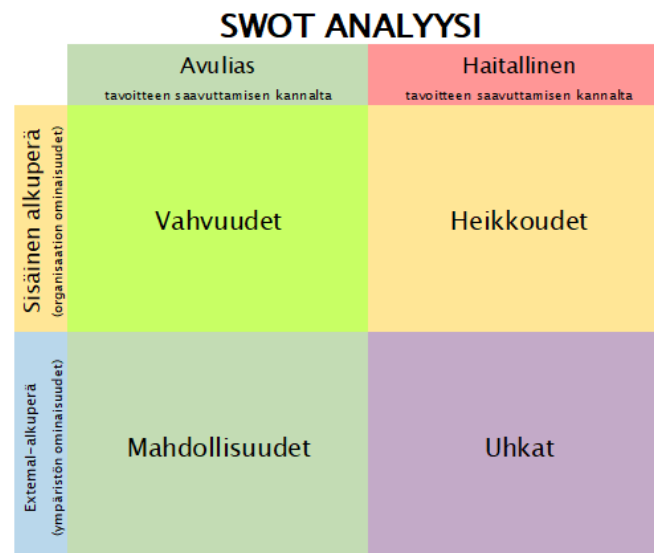
Analyysi annetusta / tunnustetusta mahdollisuudesta

Tässä vaiheessa yrittäjän olisi keskityttävä oman ideansa toteutettavuustutkimukseen.

Joitakin hyödyllisiä kysymyksiä ovat mm: Onko tämä hyvä idea? Onko lähistöllä riittävästi kysyntää tälle palvelulle tai tuotteelle? Kuka voi auttaa minua? Mikä on motivaationi?

SWOT-analyysi on erittäin hyödyllinen työkalu tällaisissa tilanteissa. Se on yksi suosituimmista yrityksen strategisen analyysin menetelmistä. Sen avulla voidaan asettaa vastakkain organisaation sisäisen ja ulkoisen ympäristön myönteiset ja kielteiset tekijät. SWOT-lyhenne koostuu seuraavista sanoista:

- Vahvuudet
- Heikkoudet
- Mahdollisuudet
- Uhat



Ylimmälle vaakasuoralle riville sijoitetaan sisäiset tekijät ja alimmalle riville ulkoiset tekijät. Vasemmanpuoleiselle pystysuoralle viivalle merkitään positiiviset näkökohdat (vahvuudet ja mahdollisuudet) ja oikealle negatiiviset näkökohdat (heikkoudet ja uhat).

Lähde: Wikipedia

Mahdollisuuden hyödyntäminen

Kyse on sitoutumisesta tiettyyn käsitteeseen/ajatukseen, jotta se voidaan toteuttaa sopivalla tavalla. Jos kaksi edellistä vaihetta on toteutettu kohtuullisella huolellisuudella, tämä vaihe toteutuu vankalla pohjalla ja paljon varmemmin, kun ryhdytään toimeen. Jotta tilaisuus voidaan hyödyntää, on toimittava.

Resurssit:

- <https://entrecompcertificate.eu/wp-content/uploads/2021/03/Spotting-Opportunities.pdf>
- <https://www.entrepreneurshipinbox.com/12388/how-to-find-the-gap-in-an-established-market/>
- https://mfiles.pl/pl/index.php/Analiza_SWOT
- <https://learnonthego.eu/elearning/mod/page/view.php?id=164>
- <http://ecosystemapp.net/wp-content/uploads/2017/08/1-Spotting-opportunities.pdf>

4.1.2 Luovuus

"Kaikki haluavat olla luovia. Kaikkien pitäisi haluta olla luovia. Luovuus tekee elämästämme miellyttävämpää, mielenkiintoisempaa ja täyttää sen saavutuksilla." Edward deBono

Ensimmäinen luovuuden määritelmä Wikipediasta on seuraava:

"Luovuus (tulee latinankielisestä sanasta "creatus", joka tarkoittaa "luovaa") on prosessi, jossa luodaan uusia ideoita, käsitteitä tai uusia yhdistelmiä tai yhteyksiä jo olemassa oleviin ideoihin tai käsitteisiin. Luova ajattelu johtaa omaperäisiin ja sopiviin ratkaisuihin."

Tämä on hyvin yleinen toteamus, johon liittyy paljon kysymyksiä. Intuitiivisesti voimme ymmärtää tämän käsityksen, mutta se on silti monimutkainen prosessi. Siksi luovuutta on hyvin vaikea määritellä yksiselitteisesti.

K.J. Szmidt määrittelee luovuuden "ihmisen kyvyksi luoda usein uusia ja arvokkaita asioita, ideoita tai menetelmiä". Arvo ymmärretään arvokkaammaksi kuin muut teokset estetiikan, käytännöllisyyden tai tieteellisyyden suhteen.

"Luovuus määräytyy kuuden toisiinsa korreloivan resurssin mukaan, joita ovat: älylliset kyvyt, tiedot, ajattelutyyli, persoonallisuus, motivaatio ja ympäristö." R.J. Sternberg, Luovuuden luonne.

Guilford (1978) erottaa kaksi luovan ajattelun tyyppiä. Konvergentti ajattelu johtaa yhteen ratkaisuun (esim. matemaattinen tehtävä). Divergentti ajattelu on kuin perinteinen, avoimiin tehtäviin perustuva aivoriihi, jossa keksitään niin monta mahdollista ratkaisua kuin mielikuvitus sallii.

Divergentin ajattelun indikaattoreita luovasta potentiaalista ovat:

- sujuvuus - kyky kehittää suuri määrä ideoita lyhyessä ajassa (ratkaisujen/ideoiden määrä muodostaa indikaattorin),
- joustavuus - kyky tuottaa ideoita lukuisiin luokkiin; jäykän ajattelun vastakohta,
- omaperäisyys - kyky tuottaa epätavallisia tai ainutlaatuisia ideoita.

Luovassa ajattelussa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä. Sosiaalipsykologi Graham Wallas osoitti luovan ajattelun neljä peräkkäistä vaihetta, jotka toistuvat valitusta menetelmästä riippumatta.

1. Valmistelu - tässä on kyse tiedon keräämisestä ja ratkaistavan ongelman määrittelystä,
2. Hautominen - tässä vaiheessa otat askeleen taaksepäin ongelmasta ja annat mielesi vaelttaa, jotta se voi pohtia ja työstää ongelmaa. Ruokkia tiedostamatonta ajatusprosessia esimerkiksi pysyttelemällä avoimena sinulle tuleville ideoille samalla, kun teet jotain aivan muuta (esim. tiskaat tiskit),
3. Valaistuminen - tämä vaihe kuvaa lähinnä klassista "heureka!" tai "aha"- oivalluksen hetkeä,
4. Verifiointi/ toteutus - on sen tarkistamista, missä määrin tietty ratkaisu on hyödyllinen. Se tarkoittaa idean harkittua arviointia ja sen järkevyyden ja ongelman kriteerien mukaisuuden todentamista.

(lähde: Wikipedia)

Voiko luovuutta kouluttaa?

Kyllä!

George Landin tekemä tutkimus paljastaa, että ihmiset ovat luonnostaan luovia, mutta kasvaessamme rajoitamme tätä ominaisuutta itsessämme. Luovuus on taito, jota voidaan kehittää, ja prosessi, jota voimme valvoa ja hallita.

Luovuusharjoittelussa pyritään tietoisesti harjoittelemaan tätä kykyä oikein valittujen harjoitusten/tehtävien avulla. Voimme suorittaa niitä yksilöllisesti tai ryhmässä erilaisten kognitiivisten ja käytännöllisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Voimme kehittää luovuuttamme kokeilemalla, opiskelemalla, kyseenalaistamalla kaikki oletukset, käyttämällä mielikuvitustamme ja käsittelemällä tietoa sopivalla tavalla.

Clayton M. Christensenin ja muiden tutkijakollegoiden tekemä tutkimus osoitti joitakin käyttäytymismalleja, jotka edistävät luovuuden kehittymistä.

1. **Assosiaatio:** Etsitään yhteyksiä/linkkejä epäilyjen, ongelmien tai ideoiden välille, myös muilta kuin toisiinsa liittyviltä aloilta.
2. **Kysymykset/tiedustelut:** kysymysten esittäminen laajentaa näkökulmaa.
3. **Havainnointi:** kilpailijoiden, tavarantoimittajien tai asiakkaiden käyttäytymisen analysointi uusien tehtävän suorittamisen tapojen havaitsemiseksi/tunnistamiseksi.
4. **Verkostoituminen:** tavataan ihmisiä, joilla on erilaisia ideoita ja näkökulmia.
5. **Kokeileminen:** vuorovaikutteiset kokemukset, ei-triviaalit ratkaisut.

Resurssit:

- <https://pl.wikipedia.org/wiki/Kreatywno%C5%9B%C4%87>
- <https://www.creativityatwork.com/what-is-creativity/#what-is-creativity-some-definitions>
- <https://artincontext.org/what-is-creativity/>
- Luovuuskoulutus Szmidt
- Luova mieli Edward de Bono

4.1.3 IDEOIDEN ARVOSTAMINEN

Työmarkkinat ovat erittäin kilpailuhenkisiä. Nykyään on olennaisinta pystyä ottamaan käyttöön innovatiivisia ratkaisuja, jotka liittyvät erottamattomasti liiketoimintaan.

Tietyn idean arvon arviointiprosessi olisi aloitettava tuottamalla sopiva määrä ratkaisuja vastauksena käsiteltävään ongelmaan. Tämän kyvyn parantamiseksi näyttää olevan välttämätöntä kehittää luovan ajattelun taitoja (ks. luku 4.1.2. Luovuus).

"Aivoriihi" on ryhmässä tapahtuva ongelmanratkaisumenetelmä. Kokoukseen osallistuu useita eri ammatteja, kykyjä tai sukupuolta edustavia henkilöitä. Ryhmä tuottaa ideoita jalostamalla ja arvottamalla niitä, kunnes se valitsee parhaan ratkaisun.

Idean arvottaminen tarkoittaa tietyn idean sosiaalisen ja kulttuurisen arvon löytämistä ja sen myönteistä vaikutusta ihmisten toimintaan, hyvinvointiin tai elämään.

On myös tärkeää pohtia, kuinka kannattava tietty idea on. Jos ratkaisulla on taloudellista arvoa, se tuottaa voittoa pitkällä aikavälillä.

Kannattaa kiinnittää huomiota kohderyhmän kontekstiin tai tiettyyn tilanteeseen - se, mikä on arvokasta joillekin ihmisille, voi olla vähän tai ei lainkaan arvokasta toisille.

Kysymyksiä, jotka auttavat arvioimaan hankkeen arvoa:

- Onko tietty ratkaisu hyödyllinen/tarpeellinen?
- Mitkä ovat tämän ratkaisun vahvuudet?
- Mitkä ovat tämän ratkaisun heikkoudet?
- Onko tämä hanke mielestäni arvokas?

Ideoita pitäisi keksiä jatkuvasti. Innovatiiviset, luovat ja arvokkaat ratkaisut eivät ole vain suurten yritysten aluetta. Yrityksillä on itse asiassa enemmän resursseja, mutta jokainen yritys voi toteuttaa innovatiivisia ja arvokkaita työkaluja. Olennaista on, että ne jakavat ideoitaan ja kehittävät niitä yhdessä.

Miten voimme nopeasti arvioida ideamme arvon?

Ideoiden voima ja arvo piilee kyvyssä tarttua niihin, kehittää niitä ja panna ne käytäntöön.

1. Arvioimme idean omaperäisyyttä.
2. Arvioimme, kuinka paljon aikaa käytimme ideaan - se tarkoittaa aikaa, joka kului idean mahdollistaneen kokemuksen ja tiedon hankkimiseen. Useimpien konseptien toteuttaminen vie vuosia useiden muuttujien vuoksi.
3. Pohdimme, onko ideasta hyötyä/apua. Jos ideasi auttaa sinua itseäsi (eikä rasita muita), sitä voidaan pitää arvokkaana.
4. Testaamme ideaa reaali maailmassa. Vasta kun todella kokeilemme ideaa, voimme nähdä sen todellisen arvon.

Kokonaisratkaisun kehittämisprosessi edellyttää useiden taitojen yhdistämistä. Kussakin ryhmässä vaihtelevat oppimistyyli, persoonallisuudet ja ryhmädynamiikka voivat olla hyödyksi. Jokainen voi tuntea osallistuvansa laadukkaiden ratkaisujen kehittämiseen. Prosessi antaa työntekijöille tunteen itsenäisyydestä ja vastuusta ideoista ja saavutuksista.

Resurssit:

- <https://apiumhub.com/tech-blog-barcelona/value-of-ideas/>
- <https://creativesomething.net/post/46247464455/how-to-evaluate-the-value-of-a-creative-idea>
- <https://www.scotthyoung.com/blog/2006/11/27/in-search-of-valuable-ideas/>
- <https://innovationmanagement.se/2015/12/03/the-true-value-of-your-ideas/>
- <https://entrecompcertificate.eu/wp-content/uploads/2021/03/Valuing-Ideas.pdf>

4.1.4 KRIITTINEN AJATTELU

Sanat "kriittinen", "kritiikki" ja "kritiikki" tulevat kreikan kielen termistä "kritikos", joka tarkoittaa kykyä arvioida, erottaa eroja ja tehdä päätöksiä.

"Kriittinen ajattelu on eräänlaista realistista ajattelua, joka kohdistuu tiettyyn tavoitteeseen, joka on arviointi. (...) Kriittisen ajattelun tavoitteena on arvioida luotettavasti ja realistisesti henkilön älyllisen toiminnan olennaisia näkökohtia" ("Psychologia poznawcza", professori Edward Nęcka).

Kriittinen ajattelu osaamisena edustaa konkreettista arvoa. Se on ominaisuus, jota potentiaaliset työnantajat pitävät erittäin suotavana, koska se takaa tehtävien paremman suorittamisen. Työnantajat etsivät työnhakijoita, jotka pystyvät loogisesti arvioimaan tilanteen ja ehdottamaan parasta ratkaisua. Toinen näkökohta liittyy ympäröivään todellisuuteen, joka on ylenpalttinen määrä tietoa (infodemic) - usein epätarkkoja, ristiriitaisia ja tyypillisiä "valeuutisia".

Kriittinen ajattelu edellyttää, että tarkastellaan niitä ajattelun rakenteita tai elementtejä, jotka sisältyvät kaikkeen päättelyyn: tarkoitusta, ongelmaa tai kysymystä, olettamuksia, käsitteitä, empiiristä perustaa, johtopäätöksiin johtavaa päättelyä, vaikutuksia ja seurauksia, vaihtoehtoisista näkökulmista esitettyjä vastaväitteitä ja viitekehystä. Lisäksi se edellyttää kykyä tunnistaa ongelmia ja löytää käytännön tapoja niiden ratkaisemiseksi sekä kerätä ja organisoida tarvittavaa tietoa.

Kriittisen ajattelun taitoja omaavan henkilön piirteet:

- "esittää elintärkeitä kysymyksiä ja ongelmia ja muotoilee ne selkeästi ja täsmällisesti;
- kerää ja arvioi olennaista tietoa ja käyttää abstrakteja ajatuksia sen tehokkaaseen tulkintaan; tekee hyvin perusteltuja johtopäätöksiä ja
- ratkaisuja ja testaa niitä asiaankuuluvien kriteerien ja standardien perusteella.";
- - ajattelee ennakkoluulottomasti vaihtoehtoisten ajatusjärjestelmien puitteissa, tunnistaa ja arvioi tarvittaessa niiden oletukset, vaikutukset ja käytännön seuraukset.";
- kommunikoi tehokkaasti muiden kanssa löytääkseen ratkaisuja monimutkaisiin ongelmiin."

Perustuu Richard Paulin ja Linda Elderin julkaisuun The Miniature Guide to Critical Thinking Concepts and Tools, Foundation for Critical Thinking Press, 2008.

Kriittisen ajattelun taitojen kehittäminen vaatii harjoittelua, aikaa ja kärsivällisyyttä. Seuraavassa esitellään seitsemän vaihetta, jotka helpottavat tätä prosessia.

Kriittinen ajattelu - seitsemän vaihetta (lähde: <https://interviewme.pl/blog/myslenie-krytyczne>).

1. Määrittele ongelma tai kysymys. Ole mahdollisimman tarkka: mitä suppeampi kysymys on, sitä helpompi on löytää ratkaisu tai vastaus.

2. Kerää tietoja, mielipiteitä ja argumentteja. Yritä löytää useita lähteitä, jotka tarkastelevat ongelmaa eri näkökulmasta, ja vertaile eri näkökulmia.
3. Analysoi ja arvioi tietoja. Ovatko lähteesi luotettavia? Vahvistetaanko niiden johtopäätökset tiedoilla vai ovatko ne vain eräänlaista harkintaa? Onko hypoteesi tuettu riittävällä määrällä tietoja tai dataa?
4. Tarkista objektiivisuus. Oletko varma, että lähteesi ovat puolueettomia? Oletko varma, etteivät tietyt olettamukset tai henkilökohtaiset mieltymykset ohjanneet sinua lähteiden valinnassa?
5. Arvioi tietojen merkitys. Mikä tieto on tärkein? Onko tutkimuksen otoskoko riittävän suuri? Kohdistuvatko kaikki keräämäsi mielipiteet ja väitteet todella ongelmaan, jonka haluat ratkaista?
6. Tee päätös / johtopäätökset. Pohdi, mitä erilaisia johtopäätöksiä voit tehdä ja mitkä (jos mitkään) niistä saavat riittävästi tukea tosiasioista. Tunnista kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen vahvuudet ja heikkoudet.
7. Esittele tai välitä tulokset. Kun olet tehnyt johtopäätöksen, esitä se sidosryhmille.

Kriittisen ajattelun olennainen osa on ennakkointi. Päätöksentekoprosessi on tehokkaampi ja johtaa meidät menestykseen, jos voimme tehdä alustavan johtopäätöksen ja pysähtyä sitten miettimään vaikutuksia ympärillämme oleviin ihmisiin ja toimintoihin

Resurssit:

- <https://www.skillsyouneed.com/learn/critical-thinking.html>
- <https://web.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/18957-myslenie-krytyczne-jak-sie-go-nauczyc-i-wlasciwie-po-co>
- <http://www.criticalthinking.pl/czym-jest-krytyczne-myslenie/>
- <https://interviewme.pl/blog/myslenie-krytyczne>
- <https://www.thoughtco.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745>

4.1.5 ONGELMANRATKAISU

Ongelmanratkaisu on ongelman määrittelyä, ongelman syyn määrittämistä, ratkaisujen vaihtoehtojen tunnistamista, priorisointia ja valitsemista, esteiden poistamista tavoitteen saavuttamiseksi ja ratkaisun toteuttamista. Esteitä ei ole helppo poistaa, kun tavoitteen saavuttamiseksi ei tarvita tarvittavia resursseja tai tietoja. On olemassa monia ongelmanratkaisutekniikoita ja -menetelmiä, joita käytämme jokapäiväisessä elämässä ja monilla opintoaloilla.



Ongelmanratkaisustrategiat ovat vaiheita, joita voidaan seurata tavoitteen saavuttamisen esteiden löytämiseksi.

Työympäristössä ongelmanratkaisu keskittyy usein työpaikan / yrityksen kunnon parantamiseen tai tietyn yrityksen asiakkaan tyytyväisyyden parantamiseen.

Ongelmanratkaisutaidot voivat vaikuttaa positiivisesti mm.:

- Suorituskyvyn parantaminen
- Asiakkaiden tyytyväisyyden parantaminen
- Kohderyhmälle räätälöityjen toimintojen tarjoaminen
- Vikojen välttäminen
- Korjaavien toimenpiteiden tehokkuus
- Standardien noudattaminen
- Kaikkien sidosryhmien välinen viestintä
- Jne.

On mahdollista hyväksyä erityinen järjestelmä, joka voi johtaa meidät tehokkaaseen ongelmanratkaisuun.

Näen ongelman	• Ongelmat vaikuttavat minuun henkilökohtaisesti – minun tehtäväni on ratkaista ne • En voi delegoida vastuuta ongelmien ratkaisemisesta muille • Ongelmien ratkaiseminen on mahdollisuus parannuksiin
Haluan ymmärtää ongelman ja sen perimmäiset syyt	• Tarkkailen ongelmaa paikan päällä ja analysoin sitä tosiasioiden perusteella • Kuvailen ongelmaa tavalla, jonka kaikki sidosryhmät ymmärtävät • Ymmärrän ongelman ja sen ilmenemisen tutkimalla asiaankuuluvia syy-seuraussuhteita



Ratkaisemani ongelmat eivät toistu	• Kehitän kestävää kehitystä poistamalla todellisen perimmäisen syyn • Esitän todisteita ongelmanratkaisuvaikutuksesta ja ymmärrän sen vaikutukset • Siirrän parannuksia muihin tuotteisiin / prosesseihin / osastoihin ja toteutan ne standardien mukaisesti
---	---

Taulukon lähde: <https://sigmavalue.blog/problem-solving/>

On hyvä muistaa, että ongelmanratkaisu ei ole erillinen prosessi. Siinä yhdistyvät eri osa-alueet, jotka sisältävät useita taitoja ja toiminta-alueita. Työntekijä, joka pystyy ratkaisemaan ongelmia, esittelee työnantajalle monia muita, läheisesti toisiinsa liittyviä taitoja, kuten:

- Kriittinen ajattelu
- Luomiskyky
- Uteliaisuus
- Tiedonhaku
- Ryhmätyö
- Tunneäly
- Riskinhallinta
- Monitulkintaisuuden sietokyky
- Ongelmanratkaisuvälineiden tuntemus

Luovaa ongelmanratkaisua kannattaa nostaa esiin. Nämä ovat kehittyneempiä tekniikoita kognitiivisten vaatimusten kannalta. Ne liittyvät "avointen (erilaisten ongelmien) ratkaisemiseen, joiden tarkoituksena on tuottaa ideoita, jotka ovat jossain suhteessa uusia, omaperäisiä ja hyödyllisiä ongelmaa käsittelevälle yksilölle tai ryhmälle". (Szmids)

Tärkeä auktoriteetti tässä suhteessa on Edward de Bono. Hän ei ole lateraalisen ajattelun käsitteen (eli rinnakkaisen / lateraalisen ajattelun) alullepanija. Olennaista tässä on tarkastella tilannetta eri näkökulmasta, nähdä mahdollisuuksia, muotoilla ongelma uudelleen. Täällä voimme soveltaa De Bonon 6 ajatteluhattutekniikkaa. Tietyn hatun "pukeminen" vastaa erilaisen näkökulman ottamista.

- Valkoinen hattu - keskittyminen faktoihin ja lukuihin.

- Punainen hattu - keskittyminen tunteisiin.
- Vihreä hattu - luovien ratkaisujen etsiminen.
- Musta hattu - keskittyminen vaaroihin ja ongelmiin.
- Keltainen - keskittyminen mahdollisuuksiin ja hyötyihin.
- Sininen – puolueettoman moderaattorin rooli.

Lateraalinen ajattelu on vertikaalisen (eli sisäänpäin kääntyneen) ajattelun vastakohta. Kyse on sellaisten ratkaisujen etsimisestä, jotka ovat nopeita, loogisia ja yhteensopivia kuvioidesi kanssa.

Toinen luovan ongelmanratkaisun tyyppi on **6–3–5 (Brainwriting)** -menetelmä. Siihen kuuluu ratkaisujen löytäminen kirjoittamalla ne muistiin. Sen kirjoittaja on Bernd Rorbach. Numero 6-3-5 ei ole tässä sattumaa – siinä otetaan huomioon yksittäisten tekijöiden määrä. 6–3–5 Brainwriting-ideointitekniikka auttaa tiimiä keksimään suuren määrän ideoita lyhyessä ajassa ammentamalla inspiraatiota aiemmin mainituista. Tekniikassa 6 hengen tiimi kirjoittaa 3 ideaa 5 minuutissa joka kierros, jolloin saadaan 108 ideaa 6 kierroksen tai 30 minuutin kuluttua.

Toista ongelmanratkaisumenetelmää, joka stimuloi ajatusprosesseja, kutsutaan synektiikaksi. Siinä etsitään yhteyksiä näennäisesti toisiinsa liittymättömistä elementeistä uusien, aiemmin harkitsemattomien ratkaisujen luomiseksi. Tätä menetelmää voidaan käyttää ryhmäkeskustelussa.

SCAMPER-menetelmä sytyttää luovuuden myös aivoriihikokouksissa. Nimi SCAMPER on lyhenne seitsemästä avainsanasta: (S) substitute (korvata), (C) combine (yhdistää), (A) adapt (mukauttaa), (M) modify (muuttaa), (P) put to another use (laittaa toiseen käyttöön), (E) eliminate (poistaa) ja (R) reverse (kääntää). Nämä avainsanat edustavat tarvittavia kysymyksiä, joita käsitellään luovan ajattelun kokouksessa. SCAMPER-tekniikan tavoitteena on tarjota seitsemän erilaista ajattelutapaa innovatiivisten ideoiden ja ratkaisujen löytämiseksi.

Resurssit:

- <https://sigmavalue.blog/problem-solving/>
- https://en.wikipedia.org/wiki/Problem_solving
- http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2012/p005.pdf
- <https://www.lynskysolutions.pl/baza-wiedzy/metody-kreatywnego-rozwiazywania-problemow/>
- <https://effectgroup.pl/5-sposobow-na-kreatywne-myslenie-i-rozwiazywanie-problemow/>

- <https://www.designorate.com/a-guide-to-the-scemper-technique-for-creative-thinking>

4.2 TILAISUUDEN SUUNNITELMA - AJATTELUN TAI DOT

Kurssin nimi			
Tilaisuuden numero	Tilaisuuden otsikko	Tilaisuuden kesto:	Oppijoiden profiili:
Tilaisuus 1	Ajattelun taidot	180 min + taukoaika Joustava, riippuu siitä, kuinka monta tehtävää annetaan, ja riippuen asiakkaan tarpeista	(tulevat) työnhakijat: asiakkaat/ opiskelijat - kaikki, jotka tarvitsevat tukea päästäkseen työmarkkinoille ja jotka eivät tiedä, mitkä ovat heidän keskeiset taitonsa / osaamisensa.
Tilaisuuden tavoite (tavoitteet):		• Ymmärtää, mitä mahdollisuuksien havaitseminen ja ongelmien ratkaiseminen luovasti tarkoittavat. • Kehitetään mahdollisuuksien havaitsemisen ja luovan ongelmanratkaisun osaamista oppimalla erityisiä tekniikoita näiden taitojen vahvistamiseksi.	
Oppimistulokset (Tilaisuuden loppuun mennessä oppijat):		• tietoisuus ajattelutaitojen tärkeydestä: - o Mahdollisuuksien havaitseminen - o Ongelmanratkaisu - o Luomiskyky - o Ideoiden arvostaminen - o Kriittinen ajattelu • tietoa ja taitotietoa siitä, miten olemassa oleva osaaminen edistää työpaikan säilyttämistä • omien ajattelutaitojen kartoittaminen • oivallus siitä, missä he ovat hyviä ja mitkä ovat oppimispisteet • <i>Parempi kyky luoda ratkaisuja ongelmaan.</i> • <i>Kyky havaita mahdolliset virheet ja toimintahäiriöt suhteessa ongelmaan.</i> • <i>Kyky nähdä mahdollisuudet kääntämällä ongelma.</i> • <i>Kyky yrittää rakentaa, muokata, parantaa tuotteita, toimintatapoja.</i> • <i>Kyky toteuttaa itsereflektiota ja ryhmäpohdintaa tiedon ja taitojen hankkimisprosessista.</i>	



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

Sisältö:

- Tilaisuuden suunnitelmassa on kyse ajattelukyvyn kehittämisestä.

Resurssit:

K.J.Szmidt "Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych"
<https://litemind.com/scamper/>
<https://www.youtube.com/watch?v=G8w0rJhztJ4&t=1s>

Oppimistulosten arviointi:

- Tietojen ja taitojen hankkimisprosessin itsereflektio ja ryhmäpohdinta.
- Tietojen ja taitojen arviointilomakkeet.
- Arvioinnin tulos voi olla osaamismerkki.
- Jokaisen osallistujan kasvuprosessi kurssin aikana on tärkeämpää kuin itse tulos.
- Ei ole vain yhtä arviointitapaa, se riippuu menetelmistä ja tekniikoista / peleistä, joita kouluttaja käyttää kurssin aikana.
- Lue eteenpäin saadaksesi lisätietoja.

Aika	Toiminnan tavoite	Tutorin toiminta	Oppijan toiminta	Resurssit	Oppimistulokset
10 minuuttia	Lämmittely - Joukkueen palapeli	Selitä toiminta ja kannusta osallistujia	Ole mukana	Palapelit jokaiselle ryhmälle	Hyvän ilmapiirin edistäminen
10 minuuttia	Tilaisuuden lyhyt esittely	Selitä tilaisuuden kulku	Kuuntele ja esitä heidän odotuksensa	Tilaisuuden esitys PPT	Tilaisuuden aikajana
20 minuuttia	Luova lämmittely	Harjoitusten esittely: - "Mitä jos?" - "Mitä ei tarvita?"	Osallistujat osallistuvat aivoriiheen ja uusien ideoiden	Luettelo kysymyksistä.	Luovuuden edistäminen: ajattelun sujuvuus, joustavuus ja omaperäisyys



- "Kaksitoista nimeä" Luo tiimihenkeä ja rakentaa yhteisymmärrystä. Lopettaa harjoituksen ja tekee yhteenvedon - kerää palautetta. .					
30 minuuttia	Kääntäminen - Kuinka parantaa tuotetta tai palvelua	Kouluttaja esittelee ryhmälle ongelman, joka on ratkaistava. Se muotoillaan kuitenkin uudelleen niin, että se viittaa tilanteen huononemiseen: "Mitä voin tehdä, jotta tilanne pahenee ...?". Hän päättää harjoituksen ja tekee yhteenvedon - kerää palautetta. Tehtävän ratkaisemisessa käytettävien	Osallistujat osallistuvat aivoriiheen ja tuottavat uusia ideoita.	Luettelo ratkaistavista esimerkkiongelmista	Mahdollisten virheiden ja toimintahäiriöiden näkeminen suhteessa ongelmaan. Mahdollisuuksien näkeminen kääntämällä ongelma.



		taitojen selventäminen: luovuus, kriittinen ajattelu.			
40 minuuttia	SCAMPER	Esittelee SCAMPER-tekniikan oletukset. Antaa lomakkeet täytettäväksi Valitsee ratkaistavan ongelman. Suorittaa harjoituksen loppuun ja tekee yhteenvedon - kerää palautteen. Selventää osaamista, jota käytetään tehtävän ratkaisemiseen: mahdollisuuksien havaitseminen, ongelmanratkaisu	Osallistujat täyttävät lomakkeet kouluttajan ohjeiden mukaisesti.	Luettelo ratkaistavista esimerkkiongelmista https://litemind.com/scamper/ https://www.youtube.com/watch?v=G8w0rJhztJ4	Yritetään rakentaa, muuttaa ja parantaa tuotteita ja toimintatapoja.
20 minuuttia	Tahrat	Esittelee harjoituksen. Hän vetää harjoituksen	Osallistujat osallistuvat aivoriihiin ja tuottavat	Maalit, musteet, paperiarkit	Transformatiivisen ajattelun/luovuuden kehittäminen.



		loppuun ja tekee yhteenvedon - kerää palautetta.	vuorotellen uusia ideoita. Osallistujat voivat tehdä useamman kuin yhden kuvan.		
30 minuuttia	6-3-5	Esittelee harjoituksen oletukset. Suorittaa harjoituksen - valvoo aikaa. Lopettaa harjoituksen ja tekee yhteenvedon - kerää palautteen. Tehtävän ratkaisemisessa käytettävien taitojen selventäminen: kriittinen ajattelu, ideoiden arvostaminen.	Osallistujat tekevät harjoituksen kouluttajan ohjeiden mukaan - he täyttävät lomakkeet. He tekevät yhteenvedon työn vaikutuksista. He tekevät johtopäätöksiä.	Lomakkeet, joissa on ratkaistava ongelma	Kyky tuottaa luovia ideoita ja arvioida niiden arvoa
20 minuuttia	Arviointi ja henkilökohtainen toimintasuunnitelma	Suorittaa arviointiprosessin.	Osallistujat tekevät yhteenvedon siitä, mitä he ovat oppineet - täyttävät havainnointilomakkeen ja jakavat sitten kommenttinsa.	Tietojen ja taitojen arviointilomakkeet.	Itsereflektio ja ryhmäpohdinta



		Valmistele arviointilomakkeet osallistujille. Kerää palautetta.	He kirjoittavat muistiin mieleen painettuja käsitteitä, tekniikoita muutoksen aikaansaamiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi. He jakavat näkemyksiään.		tietojen ja taitojen hankkimisprosessista.
--	--	---	---	--	--

4.3 TUNTISUUNNITELMA

Koulutuksen nimi:

Tilaisuus/päivä: Tilaisuus "Ajattelun taidot" / Päivä 1

Tunnin numero: -

Tunnilla käsitellään seuraavat taidot:

- *Mahdollisuuksien havaitseminen*
- *Ongelmanratkaisu*
- *Luovuus*
- *Ideoiden arvostaminen*
- *Kriittinen ajattelu*

Tunnin otsikko: Ajattelun taidot

Johdanto moduulin taitoihin Tutustu käsikirjan tietoihin ja taustoihin taidoista

Tavoitteet

Tuntisuunnitelma on mukautettu tilaisuuden suunnitelmaan nimeltä "Ajattelun taidot".

Yksinkertaisten harjoitusten avulla ryhmissä tai erikseen osallistujat yrittävät

- Lisää heidän tietoisuuttaan ajattelutaitojen voiman tärkeydestä:
 - o Mahdollisuuksien havaitseminen
 - o Ongelmanratkaisu
 - o Luovuus
 - o Ideoiden arvostaminen



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

- o Kriittinen ajattelu
- Lisää tietoa ja tietotaitoa siitä, miten olemassa oleva osaaminen edistää työpaikan turvaamista
- kartoittaa omia ajattelutaitojaan
- Näkemys siitä, missä he ovat hyviä ja mitkä ovat oppimiskohteita

Kohderyhmä/ osallistujamäärä ryhmässä	(Tulevat) työnhakijat: asiakkaat/ opiskelijat - kaikki, jotka tarvitsevat tukea päästäkseen työmarkkinoille ja jotka eivät tiedä, mitkä ovat heidän keskeiset taitonsa / osaamisensa.
Oppitunnin tyyppi	ryhmä / yksilö* * On mahdollista tehdä joitain harjoituksia yksilöllisesti
Kesto ja aikataulu	180 minuuttia Muista, että voit pidentää harjoitusten kestoa, jos ryhmä sitä tarvitsee Älä unohda lisätä taukoja.
Tilat/ laitteet	• Kannettava tietokone • PPT-esitys • Internetyhteys • Projektori • Näyttö • Fläppitaulu • <i>Tussit</i> • <i>Muistilaput</i>
Työkalut/ materiaalit	• Esitys PPT Ajattelun taidot • Luettelo ratkaistavista esimerkkiongelmista • Monisteet
Sisältö	<i>Älä unohda kiinteitä oppitunnin elementtejä, kuten: johdanto oppituntiin, lämmittely, tehtävien selitys, energisointi, arviointimenetelmät jne.</i>



1. Lämmittely - Joukkueen palapeli (10 min)

- Peli kannustaa tiimityöhön.
- Ryhmä on jaettu useisiin joukkueisiin. Jokainen saa palapelin - moniste 1. Niillä tulisi olla sama vaikeusaste ja palapeli kappalemäärä. Asetamme ryhmälle ajan koota palapeli. Tavoitteena on suorittaa palapeli mahdollisimman nopeasti.
- Ryhmät eivät tiedä, että jotkut palapeli palaset vaihdetaan ryhmien välillä. Heidän on vakuutettava vastustajansa siirtämään puuttuvat palaset heille (esim. tarjoamalla vaihtokauppaa, liittymällä tai vaihtamalla joukkuetta, lahjoittamalla arvokkaita minuuttejaan jne.)

2. Tilaisuuden lyhyt esittely (10 min)

- Esitä tilaisuuden aihe - perehdytä siihen, mikä heitä odottaa; keskustella tärkeimmistä vaiheista; Valmistele osallistujia toimintaan.
- Voit käyttää valmista ppt-esitystä.

3. Luova lämmittely (20 min)

Vinkki: Jos haluat harjoitella digitaalisilla työkaluilla - voit käyttää Padletia tai Jamboardia

- Harjoitusten esittely:
 - "Entä jos?"

Harjoituksen ideana on löytää tietyn tilanteen seuraukset. Osallistujat vastaavat. Kannustamme heitä välttämään rutiininomaisia ja ilmeisiä vastauksia. Etsimme luovia vastauksia.

Esimerkkejä ongelmista:

- Maapallolla ei ole painovoimaa.
- Kissat kommunikoivat ihmisen äänellä.
- Ihmisten vaatteet ovat vain valkoisia.
- Ihmiset voivat matkustaa ajassa.

- "Mitä ei tarvita?"

Esitämme osallistujille yksinkertaisia kysymyksiä, jotka kannustavat luoviin vastauksiin:

- Mitä ei tarvitse sanoa?
 - Mitä ei saa hukata?
-



- Mihin ei tarvitse koskea?
- Mitä ei tarvitse laskea?
- **"Kaksitoista nimeä"**
- Avaat autokorjaamon. Keksi 12 nimeä.
- Avaat kauneushoitolan. Keksi 12 nimeä.
- Avaat kaasulämmityspalvelun. Keksi 12 nimeä. jne.

4. Invertointi - Kuinka parantaa tuotetta tai palvelua (30 min)

Vinkki: Jos haluat harjoitella digitaalisilla työkaluilla - voit käyttää Padletia tai Jamboardia

- Harjoituksen tavoitteena on tuottaa ideoita, jotka johtavat tuotteiden ja palvelujen parantamiseen. Harjoituksessa vastataan käänteisellä tavalla sen sijaan, että kysyttäisiin, mitä pitäisi parantaa, kysymykseen: mitä pitäisi tehdä, jotta asia muuttuisi huonommaksi ...?
- Osallistujien tavoitteena on tuottaa ideoita sattumanvaraisesti. Tavoitteeksi asetamme itsellemme halutun tilanteen vastakohtan. "Käänteisten" ratkaisujen tuottaminen antaa mahdollisuuden keskittyä mahdollisiin vaikeuksiin. Tämä avaa ajattelutavan etsiä parannuksia, selviytyä vaikeuksista lieventämällä, korjaavilla toimilla.
- Näin halutun päämäärän saavuttamisen mahdollisuus kasvaa ja epätoivottujen olosuhteiden esiintymisen mahdollisuus vähenee.
- Voimme esittää kysymyksen "Miten asiakastyytyväisyyttä voidaan huonontaa?".
- Yhteenvedo - tehtävän ratkaisemiseen käytettävien taitojen selvittäminen: luovuus, kriittinen ajattelu

5. SCAMPER (40 min)

Vinkki: Jos haluat harjoitella digitaalisilla työkaluilla – voit käyttää MindMeisteriä

- Se on lyhenne, joka koostuu Osbornin esittämän alkuperäisen amerikkalaisen menetelmän ensimmäisistä sanoista.
 - S - Substitute - korvaa, korvaa: osat, materiaali, ihmiset.
 - C - Combine - Yhdistä muihin tuotteisiin tai palveluihin, integroi.
 - A - Adopt - mukauttaa; muuttaa toimintoja, käyttää osan toisesta elementistä.
 - M - Modify - Muokata: suurentaa tai pienentää mittakaavaa, muuttaa muotoa, muuttaa ominaisuuksia, esim. väriä.
 - P - Put to another use - käytä muualla



- o E - Eliminate - eliminoida; poistaa elementti, tehdä siitä mahdollisimman yksinkertainen, vähentää perustoimintoihin.
- o R - Reverse - käännä, käytä esim. edellistä menetelmää.
- Kouluttaja esittelee SCAMPER-tekniikan oletukset (valinnainen - Youtube-video). Ojentaa täytettävät arkit (käsiohjelma 3) ja valitsee ratkaistavan ongelman. Osallistujat täyttävät työarkin kouluttajan ohjeiden mukaisesti.
- Yhteenveto - tehtävän ratkaisemiseen käytettävien taitojen selventäminen: mahdollisuuksien havaitseminen, ongelmanratkaisu

6. Tahrat (20 min)

Osallistujat tekevät tahrin maalilla tai musteella paperinpalan keskelle. Voit taittaa paperinpalan puoliksi ja tahrata tahrin. Sitten heidän on tarkoitus muuttaa tahra joksikin aivan muuksi, täysin erilaiseksi piirtämällä/maalaamalla.

7. 6-3-5 (30 min)

6 henkilöä - 3 ideaa - 5 minuuttia

Osallistujat saavat ratkaistavan ongelman. Jokainen osallistuja työskentelee valmiilla lomakkeella - moniste 4. Osallistujat kirjaavat 3 ideaansa ongelman ratkaisemiseksi kouluttajan salasanaan. Heillä on tähän 5 minuuttia aikaa. Tämän ajan kuluttua lomake luovutetaan seuraavalle henkilölle. Uuden henkilön tehtävänä on lisätä 3 ideaansa. Ideoita ei voi toistaa. Niitä voidaan kuitenkin muuttaa. Työ jatkuu, kunnes kortit palautetaan ensimmäiselle osallistujalle.

Seuraavassa vaiheessa osallistujat valitsevat parhaat ideat. Keskustellaan kriteereistä, joita he käyttivät päätöksenteon ohjaamisessa. Ja sitten arvioidaan yhdessä ideoiden todellisuutta. Yhteenveto - tehtävän ratkaisemiseen käytettyjen taitojen selventäminen: kriittinen ajattelu, ideoiden arvostaminen

8. Arviointi ja henkilökohtainen toimintasuunnitelma (20 min)

Tietojen ja taitojen hankkimisprosessia koskeva itsereflektio ja ryhmäpohdinta.

Yhteenveto

Oppitunnin aikana keskustellaan ajattelun taitojen 5 elementistä:

- Mahdollisuuksien havaitseminen
- Ongelmanratkaisu
- Luovuus
- Ideoiden arvostaminen
- Kriittinen ajattelu

Tehtävät antavat osallistujille mahdollisuuden:



- o Luovuuden edistäminen: ajattelun sujuvuus, joustavuus ja omaperäisyys.
- o Nähdä mahdolliset virheet ja toimintahäiriöt suhteessa ongelmaan.
- o Nähdä mahdollisuuksia kääntämällä ongelma toisin päin.
- o Yritä rakentaa, muuttaa ja parantaa tuotteita ja toimintatapoja.
- o Kehitetään transformatiivista ajattelua/luovuutta.
- o Luovien ideoiden tuottaminen ja niiden arvon arviointi.
- o Tietojen ja taitojen hankkimisprosessin itsereflektio ja ryhmäreflektio.

Arviointi

- Osallistujat tekevät yhteenvedon siitä, mitä he ovat oppineet - täyttävät havaintolomakkeen ja jakavat sitten kommenttinsa.
- He kirjoittavat muistiin mieleen jääneet käsitteet, tekniikat muutoksen aikaansaamiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi.
- He jakavat näkemyksiään - palautekierros.

Seuraava vaihe

Monisteet / Viitteet

Monisteet: 1,2,3,4

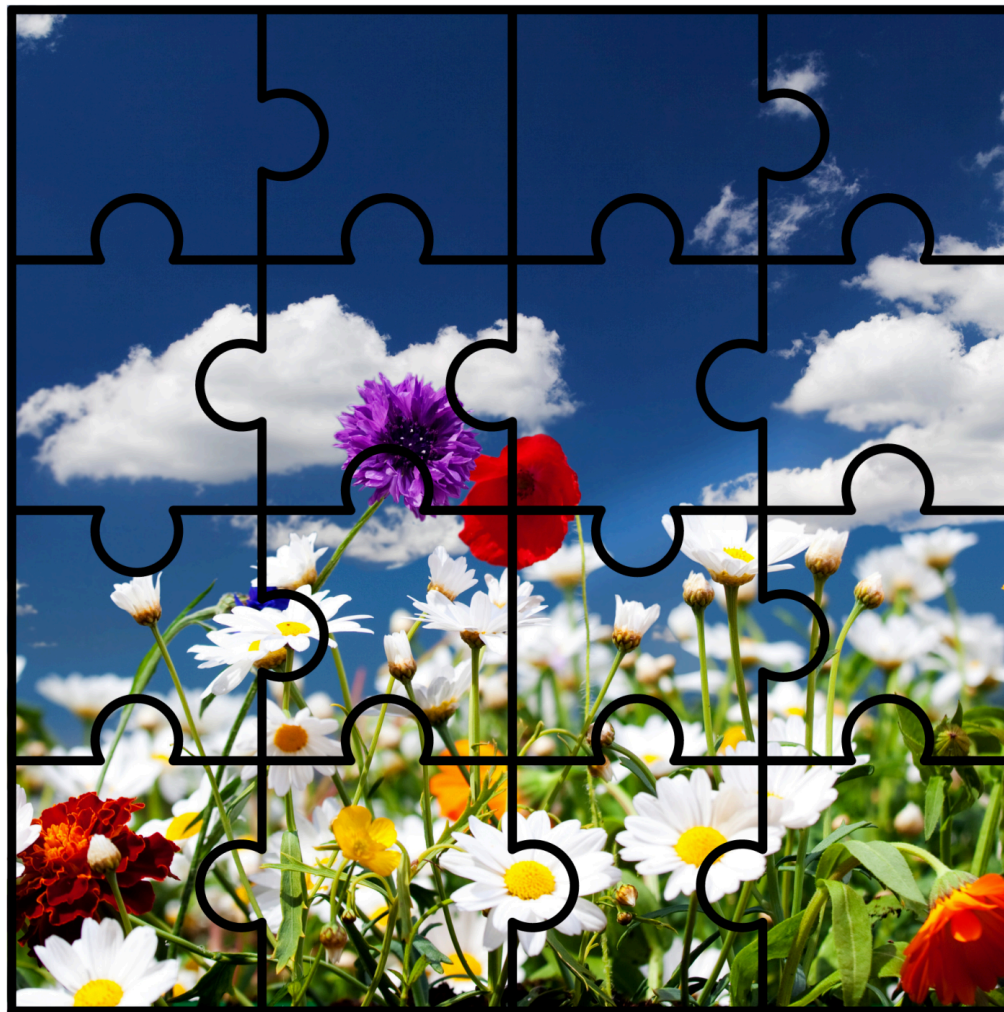
Viitteet

- https://www.goethe.de/resources/files/pdf172/poradnik_kliknij_sprawdz_zrozum.pdf
- <https://czlowiek.info/wp-content/uploads/My%C5%9Blenie-krytyczne-w-praktyce-5-%C4%87wicze%C5%84-kt%C3%B3re-poprawi%C4%85-jako%C5%9B%C4%87-Twojego-my%C5%9Blenia.pdf>
- <https://kuznialeaderow.pl/krytyczne-myslenie-jest-dla-kazdego-lidera/>
- <https://umiejetnosciprzyszlosci.pl/co-to-jest-myslenie-krytyczne/>
- <http://www.criticalthinking.pl/czym-jest-krytyczne-myslenie/>
- K.J.Szmidt "Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych"
- <https://litemind.com/scamper/>

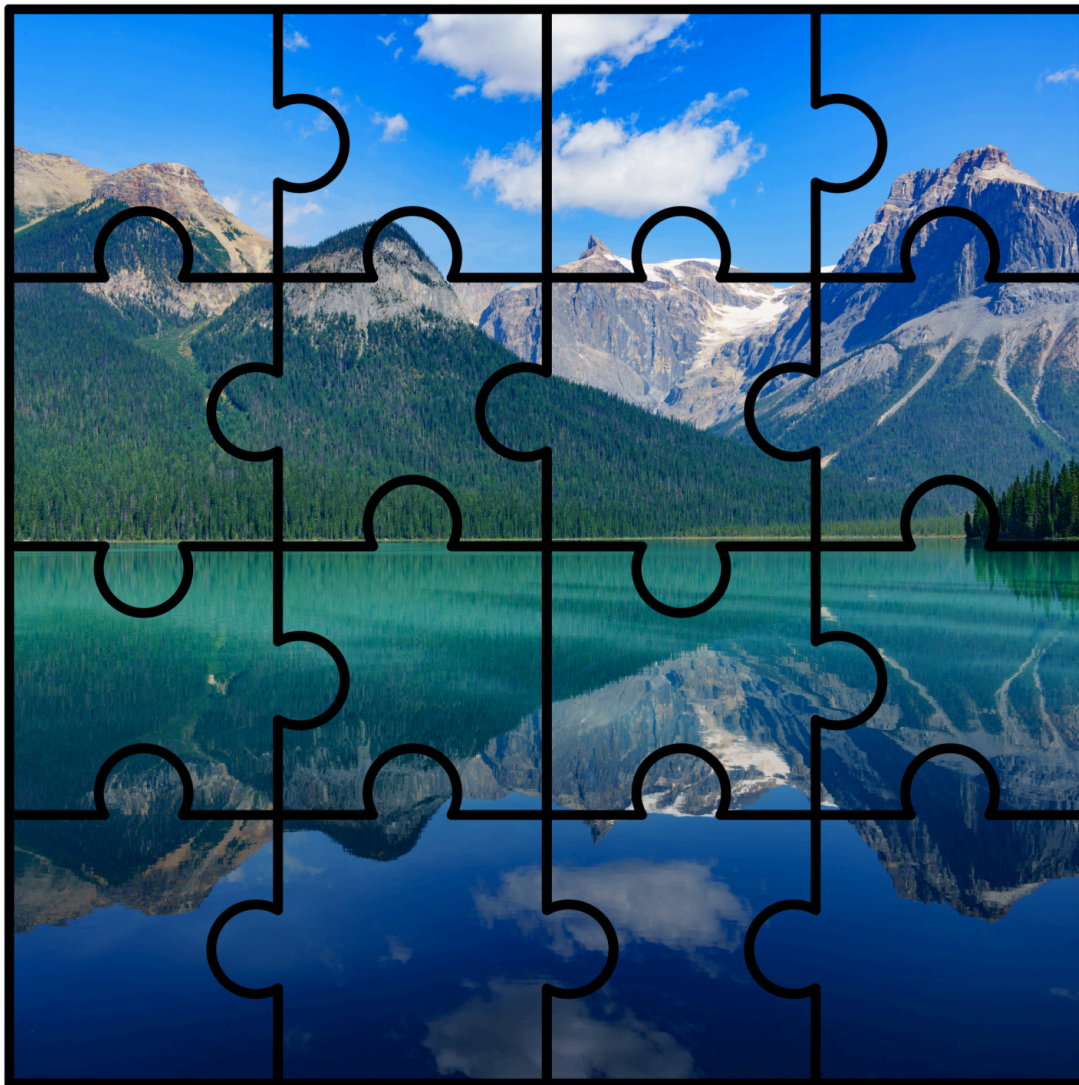


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

-
- <https://www.youtube.com/watch?v=G8w0rJhztJ4&t=1s>
 - Viisi askelta ideoidesi arvostamiseen David Wethey (<https://medium.com/creativeintelligence/five-steps-to-valuing-your-ideas-a89a0214c532>)
 - Mikä on ideoiden arvo? Kirjoittanut Jakob Storjohann (<https://apiumhub.com/tech-blogbarcelona/value-of-ideas/>)
 - 19 tuoretta tapaa löytää liikeidea, kirjoittanut Liz Huber (<https://entrepreneurshandbook.co/19-fresh-ways-to-find-a-business-idea52c115d6419>)
 - Ideoidesi todellinen arvo, kirjoittanut Evan Shellshear (<https://innovationmanagement.se/2015/12/03/the-true-value-of-yourideas/#:~:text=A%20good%20idea%20is%20exactly,an%20idea%20to%20value%20ideas> .)
 - <https://www.youtube.com/watch?v=0af00UcTO-c> Mistä hyvät ideat tulevat | Steven Johnson
 - Edward de Bono "Umysł kreatywny. 62ćwiczenia rozwijające intelekt"
 - K.J.Szmidt "Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych"









MONISTE 2 / LUETTELO RATKAISTAVISTA ONGELMISTA – ESIMERKKEJÄ

Maapallolla ei ole painovoimaa.
Kissat kommunikoivat ihmisen äänellä.
Ihmisten vaatteet ovat vain valkoisia.
Ihmiset voivat matkustaa ajassa.
Ei ole musiikkia - soittimia.
Internet ei toimi missään maailmassa.
Joka viikonloppu sataa (aina).
Ihmiset eivät kuole.
Ihmiset eivät nuku - he eivät voi.
Yrityksiä kielletään mainostamasta tuotteitaan.
Kulmakarvat kasvavat samaa tahtia kuin hiukset.
Ihmiset muodostavat mielipiteensä aina yksin - ei vuoropuhelua.
Pienestä, enintään 1 000 asukkaan kylästä tulee valtion pääkaupunki.
Auto pitää tehdä vain naisille.
Autoa voivat ajaa myös lapset.
Televisiossa ei ole kaukosäädintä.
Vanhemmat ihmiset haluavat ajaa vapaasti.
Uudenlaista polttoainetta valmistetaan ruohosta / vedestä / porkkanasta
Oletko avaamassa lelukauppaa markkinoiden vieressä?
On keksitty liima, joka tarttuu kaikkeen, mihin se koskettaa 3 päivän ajan. Sitten se katoaa.
Ihmiset voivat teleportata.
Ihmiset eivät käytä puhetta.
Kärpäset ovat kissojen kokoisia.
Ihmiset eivät osaa juosta.
Koirat eivät osaa kävellä.

Ihmiset voivat rakentaa taloja vain hiekalle.

Häntäänsä heiluttava kissa voi synnyttää pyörremyrskyn.

Työntekijät myöhästyvät aina töistä.

Ihmiset eivät voi keskittyä työpaikalla (suuri avoin tila)

Tiimi ei osaa integroitua uuden työntekijän kanssa.

Ihmiset eivät osaa pyytää anteeksi.

Ihmiset eivät saa poistua kotoa vuoteen.

Koulurakennukset lakkaavat olemasta - opiskella voi vain ulkona.

Ihmisen kyyneleet aiheuttavat sateita.

Toimistossa on valtava avoin tila - siellä on liian kova meteli. Miten parantaa työntekijöiden keskittymistä?

Miten kehittää luovaa ajattelua lukion kielitunneilla?

Luo uusi tuote suklaamakeisia valmistavassa yrityksessä



MONISTE 3 / SCAMPER

S – substitute/ korvaava	
C – combine/ yhdistä	
A – adapt/ mukauta	
M – modify/ muuta	
P – put to another use/ käytä toista tarkoitusta	
E – eliminate/ poista	
R – reverse/ käänteinen	



MONISTE 4 / 6 HENKILÖÄ - 3 IDEAA - 5 MINUUTTIA

ONGELMA			
	1. IDEA	2. IDEA	3. IDEA
HENKILÖ 1			
HENKILÖ 2			
HENKILÖ 3			
HENKILÖ 4			
HENKILÖ 5			
HENKILÖ 6			

5. ITSESÄÄTELYTAIDOT

Koulutuksen nimi:

Tilaisuus/päivä: Tilaisuus 1/Päivä 1

Tunnin numero: 1

Tässä tilaisuudessa
käsiteltävät taidot:

- Eettinen ja kestävä ajattelu
- Itsetuntemus ja minäpystyvyys



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

- *Motivaatio ja sinnikkyys*
- *Selviytyminen epävarmuudesta, epäselvyydestä ja riskeistä huolimatta*

5.1. JOHDANTO ITSESÄÄTELYTAITOIHIN

Itsesäätelytaidot voidaan määritellä hieman eri tavoin. Yhteistä niille on se, että itsesäätelytaidot tarkoittavat henkisiä prosesseja, joita käytämme toimintojemme, valtioidemme ja ajattelumme hallintaan. Tutkijat Newman & Newman ovat todenneet: "Itsesäätelyteoriat keskittyvät tapoihin, joilla yksilöt ohjaavat kehityksensä kulkua, kun he valitsevat ja pyrkivät tavoitteisiin ja muokkaavat tavoitteiden saavuttamista henkilökohtaisten ja ympäristöön liittyvien mahdollisuuksien ja rajoitusten perusteella." Tällä kurssilla keskitymme neljään taitoon: Eettinen ja kestävä ajattelu, Itsetuntemus ja minäpystyvyys, Motivaatio ja sinnikkyys sekä Selviytyminen epävarmuudesta, epäselvyydestä ja riskeistä huolimatta.¹

Barbara M.Newman, Philip R.Newman: Theories of Adolescent Development. 2020.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128154502000085>

5.1.1. EETTINEN JA KESTÄVÄ AJATTELU

Arvioi ideoiden, mahdollisuuksien ja toimien seuraukset ja vaikutukset.

- Arvioi arvoa tuottavien ideoiden seurauksia ja yrittäjyyden vaikutusta kohdeyhteisöön, markkinoihin, yhteiskuntaan ja ympäristöön.

¹



- Pohdi, kuinka kestäviä pitkän aikavälin sosiaaliset, kulttuuriset ja taloudelliset tavoitteet ja valittu toimintatapa ovat.
- Toimi vastuullisesti.

Jos haluat nähdä esimerkkejä eettisen ja kestävän ajattelun eri tasoista ja käyttäytymisestä, katso 2 Perustaso 2.1.3. Itsesäätelytaidot.

5.1.2. ITSETUNTEMUS JA MINÄPYSTYVYYS

Usko itseesi ja jatka kehittymistä.

- Pohdi tarpeitasi, toiveitasi ja toiveitasi lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä
- Tunnista ja arvioi omat yksilölliset ja ryhmäsi vahvuudet ja heikkoudet
- Usko kykyysi vaikuttaa tapahtumien kulkuun epävarmuudesta, takaiskuista ja väliaikaisista epäonnistumisista huolimatta.

Jos haluat nähdä esimerkkejä eettisen ja kestävän ajattelun eri tasoista ja käyttäytymisestä, katso 2 Perustaso 2.1.3. Itsesäätelytaidot.

5.1.3. MOTIVAATIO JA SINNIKKYYS

Pysy keskittyneenä äläkä anna periksi.

- Ole päättäväinen muuttaessasi ideat toiminnaksi ja tyydyttäessäsi tarpeesi saavuttaa tavoitteesi.



- Valmistaudu olemaan kärsivällinen ja yritä jatkuvasti saavuttaa pitkän aikavälin omat yksilölliset tai ryhmäsi tavoitteet.
- Ole sinnikäs paineen, vastoinikäymisten ja tilapäisen epäonnistumisen aikana.

Jos haluat nähdä esimerkkejä eettisen ja kestävän ajattelun eri tasoista ja käyttäytymisestä, katso 2 Perustaso 2.1.3. Itsesääätelytaidot.

5.1.4 SELVIITYMINEN EPÄVARMUUDESTA, EPÄSELVYYDESTÄ JA RISKEISTÄ HUOLIMATTA

Tee päätöksiä, vaikka niihin liittyy epävarmuutta, epäselvyyttä ja riskejä.

- Tee päätöksiä, vaikka päätöksen tulos on epävarma, tai kun saatavilla olevat tiedot ovat vajaita tai moniselitteisiä tai kun on olemassa ei-tarkoitettujen tulosten riski.
- Sisällytä arvoa luovaan prosessiin jäsenneltyjä tapoja testata ideoita ja prototyyppejä varhaisista vaiheista lähtien epäonnistumisen riskin vähentämiseksi.
- Käsittele nopeasti eteneviä tilanteita nopeasti ja joustavasti.

Jos haluat nähdä esimerkkejä eettisen ja kestävän ajattelun eri tasoista ja käyttäytymisestä, katso 2 Perustaso 2.1.3. Itsesääätelytaidot.

5.2. TILAISUUDEN SUUNNITELMA – ITSESÄÄTELY

Kurssin nimi

[otsikko]



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

Tilaisuuden numero	Tilaisuuden otsikko: Itsesäätelytaidot	Tilaisuuden kesto:	Oppijan profiili:
[Tilaisuus 1]	Itsesäätelytaitojen löytäminen ja esiintuominen		(tulevat) työnhakijat: asiakkaat/ opiskelijat - kaikki, jotka tarvitsevat tukea päästäkseen työmarkkinoille ja jotka eivät tiedä, mitkä ovat heidän keskeiset taitonsa / osaamisensa.
Tilaisuuden tarkoitus: • Tietoisuuden lisääminen itsesäätelytaitojen tärkeydestä • Olemassa olevan tiedon ja tietotaidon laajentaminen turvaa työpaikan löytymistä/pitämistä. • Omien itsesäätelytaitojen kartoittaminen, ymmärrys siitä, missä he ovat hyviä ja mitä pitää vielä oppia			
Oppimistulokset (Tilaisuuden loppuun mennessä oppijat):	• ovat tietoisempia itsesäätelytaitojen tärkeydestä • heillä on henkilökohtainen suunnitelma seuraavista vaiheista itsesäätelytaitojen parantamiseksi perustuen työpajassa saatuihin tietoihin ja taitoihin • heillä on avoin itsesäätelytaitojen osaamismerkki		
Sisältö: JOHDANTO ITSESÄÄTELYTAITOIHIIN Selitämme jokaisen 4 taidon osalta, mitä ne tarkoittavat, mitkä ovat taitojen eri tasot ja kuinka taitoa voidaan havaita jonkun henkilön käyttäytymisestä. PALAUTETAAN MIELEEN JOKAISEN “MIKSI” OSALLISTUA TÄLLE KURSSILLE Viitataan osallistujien odotuksiin johdanto -työpajan lopussa TEHTÄVÄT RYHMISSÄ Pelien ja tehtävien mukaan osallistujat työskentelevät ryhmissä ja yksin. Kouluttajat tarkkailevat työskentelyn etenemistä tarkistuslistojen/havainnointityökalujen avulla kartoittaakseen käyttäytymistä myöhempää palautetta varten PALAUTEKIERROS sekä ryhmissä että yksilöllisesti vertaistuki			

salainen mentori (valinnainen)
valmentajan/kouluttajan palaute

SEURAAVAT ASKELEET

Resurssit:	Ohjeet "Dinosauruksen munan kuljetus" -pelille Arvioinnin ohjeet (itsearviointi, ryhmäarviointi)
-------------------	---

Oppimistulosten arviointi:

- Itsesäätelytaitojen osaamismerkki
- Tiedot yksilö- tai ryhmäpalautteesta

Kello	Aika	Toiminnan tavoite	Tutorin toiminta	Oppijan toiminta	Resurssit	Oppimistulokset
9:00	00:15	Lämmittely	Selitä aktiviteetti ja kannusta osallistujia	Osallistu	Lämmittelytehtävä "Persoonallisuuden muodot" ja/tai "Jos olisin" Katso tuntisuunnitelma	Edistää hyvää ilmapiiriä
9:15	00:10	Tilaisuuden Power Point esitys	Selitä tilaisuuden kulku	Kuuntele ja esitä osallistujien odotukset	Tilaisuuden PP esitys	Tilaisuuden aikajana
9:25	00:20	Lyhyt johdanto	Ohjaa vuoropuhelua, varmista, että pääkohdista keskustellaan	Kuuntele, selvennä omat ajatukset (mitä tämä tarkoittaa minulle). Jaetaan ryhmässä	Esittely/video itsesäätelytaidoista	Tietää, miksi on tärkeää tuntea omat itsesäätelytaidot



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

ajatuksia liittyen itsesäätelytaitoihin.						
9:45	01:30	Omien itsesäätelytaitojen tunnistaminen	Ohjaa peli "Dinosauruksen munan kuljetus"	Osallistu peliin	Katso tuntisuunnitelma	Itsesäätelytaitojen tunnistaminen
11:15	00:45	Yksilö- ja ryhmäpalautekierros Myös Salainen mentori on mahdollinen	Yksilö- ja ryhmäpalautekeskustelujen järjestäminen.	Osallistu keskusteluihin	Katso tuntisuunnitelma: Ohjeet itse- ja ryhmäarviointiin	Itsesäätelytaitojen tunnistaminen
11:45	0:30	Seuraavat vaiheiden suunnittelu: Tulla tietoiseksi siitä, miten voi kehittää tai selkeyttää omia itsesäätelytaitoja	ryhmä- / yksilökeskustelut seuraavista vaiheista oman itsesäätelyosaamisen kehittämiseksi	Osallistu ryhmä- tai yksilökeskusteluihin	Kysymyksiä ryhmille ja yksilöille	Tietoisuus mahdollisuuksista kehittää itsesäätelytaitoja Seuraavat askeleet oman itsesäätelyosaamisen kehittämiseksi
12:00	00:00	Osaamismerkkit				

5.3. TUNTISUUNNITELMA

5.3.1. LÄMMITTELYTEHTÄVÄ



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

5.3.1.1. TAVOITE

- Edistä hyvää ilmapiiriä
- Luo turvallinen ympäristö kaikille osallistujille, jotta he voivat avautua kurssin aiheeseen liittyvistä aiheista.
- Varmista, että kaikki osallistujat ovat mukana: spontaanit puhujat vs. ujommat henkilöt. Saatat joutua työpajan aikana esittämään kysymyksiä suoraan ujoimmille osallistujille varmistaaksesi, että myös heitä kuullaan.
- Avaa heidän ajattelutapansa luovuudelle ja tarinankerronnalle

5.3.1.2. TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Ryhmän koko huomioon ottaen tarvitset riittävän suuren huoneen, jossa on pöydät ja istuimet jokaiselle osallistujalle.

”Persoonallisuuden muodot” -peliin: Valkotaulu tai seinällä oleva iso paperi, tussikynä.

”Jos olisin” -peli: paperi ja kynä jokaiselle osallistujalle.

5.3.1.3. KESTO JA AIKATAULU

10-15 minuuttia

5.3.1.4. SISÄLTÖ

Katso työkalupakki

5.3.2. TILAISUUDEN ESITTELY + PÄIVÄN KULKU + KUINKA SUUNNITELLA SEURAAVAT VAIHEET

5.3.2.1. TAVOITE

Saada selkeän kuva siitä, mitä istunnon aikana tapahtuu, ja keskustella osallistujien odotuksista



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

5.3.2.2. TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Power Point esitys, katso Työkalupakki

5.3.2.3. KESTO JA AIKATAULU

10 minuuttia

5.3.2.4. SISÄLTÖ

Keskustelkaa ryhmän kanssa siitä, mitä he odottavat tältä kurssilta.

5.3.3. LYHYT JOHDANTO + MIKSI JOKAISELLE HENKILÖLLE L

5.3.3.1. TAVOITE

Ymmärtää, mitä itsesäätelytaidot ovat ja miksi on tärkeää tuntea omat itsesäätelytaitonsa.

5.3.3.2. TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Power Point esitys, katso Työkalupakki.



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

5.3.3.3. KESTO JA AIKATAULU

20 minuuttia

5.3.3.4. SISÄLTÖ

Esitä taidot ryhmälle. Keskustelkaa ryhmän kanssa siitä, mitä nämä taidot merkitsevät heille. Kannusta heitä jakamaan ajatuksiaan siitä, miksi itsesääntelytaidot ovat tärkeitä työelämässä. Voit myös käyttää interaktiivista verkkotyökalua, kuten Mentimeterin Word Cloudia, jotta vastaaminen olisi helppoa ja mielenkiintoista. Mentimeteriä varten sinun on rekisteröidyttävä www.mentimeter.com. Sieltä löydät myös lisää ohjeita Mentimeterin käyttöön.

5.3.4. OSAAMISEN HYÖDYNTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

Aloita "Dinosauruksen munan kuljetus" -peli

5.3.4.1. TAVOITE

Pelin tavoitteena on löytää ja tuoda esiin itsesääntelytaitoja tarkkailemalla osallistujien käyttäytymistä "Dinosauruksen munan kuljetus" -pelin aikana. Tämä peli on hauska tapa tehdä ryhmätyötä, jossa kaikki ymmärtävät, että tehtävä ei ole liian vakava, mutta silti heidän on tehtävä yhteistyötä ja käytettävä itsesääntelytaitojaan (sekä sosiaalisia taitojaan).

5.3.4.2. TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Jokainen ryhmä tarvitsee oman huoneen, jotta he eivät pysty kuulemaan tai näkemään, mitä muut ryhmät tekevät.

Yksi isompi huone tarvitaan myös koko ryhmälle.

Materiaalit tehtävään: 30 mehupilliä (15 muovista, 15 paperipilliä jos mahdollista), teippirulla ja 50 cm paperirulla, paperi, keitetty muna.



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

Päätä, miten osallistujat jaetaan ryhmiin. Ihanteellista olisi, että kaikissa ryhmissä olisi erilaisia henkilöitä. Ryhmän koosta riippuen rooleja voi olla erilaisia: a) tehtävää suorittavat osallistujat ja b) tarkkailija(t). Jos joku on tarkkailija, kerro hänelle ensin ohje ennen ryhmän tapaamista. Jos ryhmä on hyvin pieni, sinun on oltava tarkkailija. Tarkkailijoiden on vierailtava jokaisessa ryhmässä, jotta he näkevät riittävän selvästi, miten eri ihmiset toimivat ryhmissä.

Katso Työkalupakki: Ohjeet "Dinosauruksen munan kuljetus" -peliin

5.3.4.3. KESTO JA AIKATAULU

Ennen tätä harjoitusta sinun on päätettävä, haluatko joidenkin osallistujien olevan tarkkailijoita pelin aikana. Jokaisessa ryhmässä olisi oltava vähintään yksi tarkkailija. Jos tarkkailijoita on, kerro heille ohjeet ennen työpajaa. Voit myös olla tarkkailija itse ja/tai pyytää toista valmentajaa/kouluttajaa auttamaan sinua.

Tarvitset 10-15 minuuttia tehtävän kertomiseen ja ohjeiden antamiseen osallistujille, 40 minuuttia ryhmätyöhön, 5 minuuttia kutakin ryhmää kohti esityksiin ja 15-20 minuuttia arviointiin.

5.3.4.4. SISÄLTÖ

Vaiheet:

- jaa osallistujat ryhmiin
- lue tehtävä ryhmälle ja ohjaa jokainen ryhmä heille varattuun tilaan
- kun ryhmät suorittavat tehtävää, tarkkaile (muiden tarkkailijoiden kanssa), miten kukin henkilö työskentelee ryhmässä
- tehtävän päätyttyä kaikki ryhmät palaavat yhteiseen huoneeseen ja esittävät tuotoksensa
- kerro osallistujille itsearviointiohjeet
- itsearvioinnin jälkeen tarkkailijat kertovat omat huomionsa
- aloita ryhmäkeskustelu itsesääätelytaidoista, miten nämä taidot näkyvät ja millaisia vaikutuksia niillä voi olla
- lopuksi tee yhteenveto siitä, mitä on opittu

5.3.5. PALAUTEKIERROS JA OSAAMISMERKIT

5.3.5.1. TAVOITE

Pelin jälkeen on itsearviointi ja ryhmäarviointi. Tavoitteena on tunnistaa omat itsesäätelytaidot ja tiedostaa, miten omaa itsesäätelyosaamista voi kehittää.

5.3.5.2. TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Arviointilomake jokaiselle osallistujalle (katso Työkalupakki: Ohjeita itsesäätelytaitojen arviointiin)

Kunkin tarkkailijan arviointilomake (samassa tiedostossa)

Salainen mentori (ks. 2.3.3. Salaisen mentorikonseptin esittely)

5.3.5.3. KESTO JA AIKATAULU

Noin 45 minuuttia

5.3.5.4. SISÄLTÖ



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

Anna/näytä osallistujille itsearviointikriteerit. Pyydä osallistujia tekemään ensin itsearviointi. Itsearviointin jälkeen pyydä tarkkailijoita kertomaan havainnoistaan ryhmälle. Sen jälkeen voit aloittaa keskustelun ryhmän kanssa: Millaisia yllätyksiä tuli esiin? Miten nämä taidot voidaan nähdä? Millainen vaikutus niillä voi olla? Mitä me kaikki voisimme oppia?

5.3.6. SEURAAVAT VAIHEET

5.3.6.1. TAVOITE

Tavoitteena on kannustaa osallistujia suunnittelemaan seuraavia askeleitaan itsesäätelytaitojensa kehittämiseksi. Yksi tapa on pyytää osallistujia kirjoittamaan tai äänittämään pohdintapäiväkirjaa esimerkiksi 4-6 viikon aikana. Kiinnittämällä huomiota omaan käyttäytymiseen itsesäätelytaitoja vaativissa tilanteissa on mahdollista huomata, missä toimii hyvin ja missä on vielä opittavaa.

5.3.6.2. TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Pohdintapäiväkirja: päivämäärä/kuukausi/vuosi (vastaa seuraaviin kysymyksiin)

Missä tilanteissa olisin tarvinnut itsesäätelytaitoja (eettinen ja kestävä ajattelu, itsetuntemus ja itsetehokkuus, motivaatio ja sinnikkyys, epäselvyyksien ja riskien kanssa selviytyminen)?

Mitä tapahtui?

Kuinka suoriuduin? Missä/milloin onnistuin?

Jos tilanne ei mennyt kovin hyvin, mitä voin oppia (kuinka haluan käyttäytyä samanlaisessa tilanteessa seuraavalla kerralla?)



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

5.3.6.3. KESTO JA AIKATAULU

Noin puoli tuntia

5.3.6.4. SISÄLTÖ

Kerro osallistujille, että kehittääkseen omia itsesääätelytaitojaan heidän on tiedostettava, miten he ajattelevat ja käyttäytyvät jokapäiväisessä elämässä. Kysy heiltä, onko heillä kokemusta pohdinnasta oppimismenetelmänä, ja kerro hyviä esimerkkejä. Yksi tapa reflektoida on kirjoittaa tai tallentaa pohdintapäiväkirja joka ilta esimerkiksi kuukauden aikana. (Katso yllä olevat kysymykset) Keskustelkaa ryhmän kanssa siitä, miten reflektiopäiväkirja tulisi tehdä niin, että se auttaisi heitä kehittämään itsesääätelytaitojaan.

6. YRITTÄJYYSTAITOT

6.1. JOHDATUS YRITTÄJYYSTAITOIHIN

EntreComp-tutkimuksen yhteydessä yrittäjyys ymmärretään ² **monialaiseksi avaintaidoksi**, jota yksilöt ja ryhmät, myös olemassa olevat organisaatiot, voivat soveltaa kaikilla elämänaloilla: henkilökohtaisen kehityksen edistämisestä aktiiviseen osallistumiseen yhteiskuntaan, (uudelleen) työmarkkinoille pääsyyn työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana sekä yritysten perustamiseen (kulttuurinen, sosiaalinen tai kaupallinen).

Se määritellään seuraavasti:

Yrittäjyys on sitä, kun toimitaan mahdollisuuksien ja ideoiden mukaan ja muutetaan ne arvoksi muille. Luotu arvo voi olla taloudellinen, kulttuurinen tai sosiaalinen (FFE-YE, 2012).

² Entrecomp-tutkimus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>



EntreComp-tutkimuksessa2 yrittäjyys ymmärretään monialaisena avaintaitona, jota yksilöt ja ryhmät, myös olemassa olevat organisaatiot, voivat soveltaa kaikilla elämänalueilla: henkilökohtaisen kehityksen vaalimisesta aktiiviseen osallistumiseen yhteiskunnassa, työmarkkinoille (uudelleen) tuloon työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana sekä (kulttuuri-, yhteiskunnallisen tai kaupallisen) yrityksen perustamiseen.

Se määritellään seuraavasti:

Yrittäjyys on sitä, kun toimit mahdollisuuksien ja ideoiden pohjalta ja muutat ne arvoksi muille. Tuotettu arvo voi olla taloudellista, kulttuurista tai sosiaalista (FFE-YE, 2012).

Tässä määritelmässä keskitytään arvon luomiseen riippumatta siitä, minkälaisesta arvosta tai kontekstista on kyse. Se kattaa arvonluonnin kaikilla aloilla ja kaikissa mahdollisissa arvoketjuissa. Sillä viitataan arvon luomiseen yksityisellä, julkisella ja kolmannella sektorilla sekä missä tahansa näiden kolmen yhdistelmässä. Se kattaa siten erityyppiset yrittäjyyden muodot, kuten sisäisen yrittäjyyden, yhteiskunnallisen yrittäjyyden, vihreän yrittäjyyden ja digitaalisen yrittäjyyden. Yrittäjyys on toimialariippumatonta: ideoiden ja mahdollisuuksien pohjalta voidaan toimia arvon tuottamiseksi muille millä tahansa alalla ja missä tahansa arvoketjussa.

Yrittäjyys osaamisena koskee kaikkia elämäntiloja. Se antaa kansalaisille mahdollisuuden edistää henkilökohtaista kehitystään, osallistua aktiivisesti yhteiskunnalliseen ja sosiaaliseen toimintaan.

Katsotaanpa erilaisia taitoja, jotka liittyvät yrittäjyystaitoihin.

6.1.1 RESURSSIEN KÄYTTÖÖNOTTO

Kerää ja hallitse tarvitsemiasi resursseja

- Hanki ja hallitse aineellisia, aineettomia ja digitaalisia resursseja, joita tarvitaan ideoiden muuttamiseen toiminnaksi
- Ota kaikki irti rajallisista resursseista
- Hanki ja hallitse missä tahansa vaiheessa tarvittavia taitoja, mukaan lukien tekniset, oikeudelliset, verotukselliset ja digitaaliset taidot

6.1.2 MUIDEN AKTIVOIMINEN



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

Inspiroi, innosta ja ota muut mukaan

- Innosta ja innosta asiaankuuluvia sidosryhmiä
- Hanki tarvittava tuki arvokkaiden tulosten saavuttamiseksi
- Osoita tehokasta viestintää, suostuttelua, neuvotteluja ja johtajuutta

6.1.3 ALOITTEELLISUUS

Anna mennä

- Aloita arvoa luovia prosesseja
- Ota vastaan haasteita
- Toimi ja työskentele itsenäisesti tavoitteiden saavuttamiseksi, pysy tavoitteissa ja suorita suunnitellut tehtävät

6.1.4 SUUNNITTELU JA JOHTAMINEN

Priorisoi, järjestä ja seuraa

- Aseta pitkän, keskipitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteita
- Määritä prioriteetit ja seuraavat vaiheet
- Sopeudu odottamattomiin muutoksiin

6.1.5 ASIAKASLÄHTÖISYYS

Kenen ongelman voisit ratkaista? Määritä, kuka on potentiaalinen asiakkaasi ja miten voit auttaa heitä.

Tunnista mahdollisuudet, jotka hyödyttävät asiakasta, rakenna ja toimita ratkaisuja, jotka täyttävät asiakkaan odotukset ja luovat ja ylläpitävät tehokkaita asiakassuhteita.

6.2 ISTUNTOSUUNNITELMA — YRITTÄJYYSTAIDOT

Kurssin nimi	Yrittäjyystaidot		
	Istunnon otsikko	Istunnon kesto:	Oppijoiden profiili:



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

	<i>Yrittäjyystaidot</i>	<i>3,5 tuntia</i>	Oppijoiden profiili: 1. (tulevat) työnhakijat: asiakkaat/opiskelijat - kaikki, joilla on lisätuen tarpeita kohti työmarkkinoita ja jotka haluavat selvittää, mitkä ovat heidän avaintaitonsa/taitonsa. 2. Työllistymistä tukevien ja ammatillisen koulutuksen palveluiden henkilöstö.
Istunnon tavoite (t):	Istunnon tavoite (t): → tietoisuus yrittäjyystaitojen tärkeydestä: 1) resurssien käyttöönotto 2) muiden aktivoiminen 3) aloitteen tekeminen 4) suunnittelu ja johtaminen 5) asiakaslähtöisyys → Laajennetaan tietämystä ja tietotaitoa siitä, miten olemassa oleva osaaminen edistää työpaikan turvaamista → kartoittamalla omia yrittäjyystaitojaan: → näkemys siitä, missä he ovat hyviä ja mitkä ovat oppimistavoitteet		
Oppimistulokset (Istunnon loppuun mennessä oppijat):	→ Sinulla on henkilökohtainen "Seuraava askel", joka perustuu saatuu tietoon ja taitotietoon yrittäjyystaidoista → Onko sinulla avoin merkki		
Sisältö:	JOHDATUS YRITTÄJYYSTAITOIHIN		



Jokaiselle 5 taidolle selitämme, mitä ne tarkoittavat, taitojen eri tasot, miten tunnistat sen jonkun käyttäytymisessä

- Resurssien käyttöönotto
- Muiden aktivointi
- Oma-aloitteisuus
- Suunnittelu ja johtaminen
- Asiakaslähtöisyys

PÄIVITÄ HEIDÄN "MIKSI" TÄMÄN KURSSIN ISTUNTOA VARTEN

viittaavat odotuksiinsa esittelytyöpajan lopussa

TEHTÄVÄT JA RYHMÄTOIMEKSIANNOT

Pelien ja tehtävien perusteella ihmiset työskentelevät ryhmissä tai yksin. Kouluttajat tarkkailevat asioiden etenemistä tarkistuslistojen/havainnointivälineiden pohjalta, jotta käyttäytyminen voidaan kartoittaa myöhempää palautetta varten.

PALAUTEKIERROS

sekä ryhmässä että yksilöllisesti

Arviointi: itsearviointi/vertaistuki/kouluttajien palaute

SEURAAVA VAIHE

OSAAMISMERKIT

Aineistot:

Entrecomp-tutkimus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

Lost@sea https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf



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

Osaamistavoitteiden arviointi:

Jokaisen osallistujan kasvuprosessi kurssin aikana on tärkeämpää kuin itse tulos. Arvioinnin tulos voi olla osaamismerkkin muodossa.

Ei ole vain yhtä tapaa arvioida, se riippuu menetelmistä ja tekniikoista / peleistä, joita kouluttaja käyttää kurssin aikana. Katso alta lisätietoja.

Kesto	Aika	Aktiviteetin tavoite	Tutorin toiminta	Oppijan toiminta	Varat	Oppimistulokset
5'	9.00-9.05	Tervetuloa	Saa osallistujat tuntemaan olonsa tervetulleiksi ja säästämään.	Etsi paikka huoneesta ja ryhmästä	.PPT	
5'	9.05-9.10	Sisällysluettelo	Kerro heille, mitä he voivat odottaa tänään	Yleiskuvan saaminen siitä, mistä työpajassa on kyse	.PPT	
10'	9.10-9.20	Pohdinta ja osallistujien odotukset	Anna heidän pohtia oppimispisteitään (aiemmat työpajat/perustaso) ja miettiä, mitä he haluavat oppia tänään.	Ole tietoinen mahdollisuudesta kasvaa ja osoita, mitä he haluavat oppia.	.PPT	Tietoisuus, sitoutuminen, aloitteellisuus, osallistuminen
10'	9.20-9.30	Yrittäjäyystaitojen "miksi"	Anna esittely taidoista (sen perusteella, mitä osallistujat jo tietävät) + varmista, että pääkohdat puhutaan	Anna oma tulkintansa jokaisesta taidosta	.PPT	Aloita tietoisuuden ja tunnistettavuuden luominen Jokainen osallistuja on vakuuttunut kurssin tuomasta lisäarvosta
20'	9.30-9.50	Jäänmurtotoiminta	Selitä, mistä pelissä on kyse, ja tarkkaile, miten osallistujat pelaavat sitä.	Kaksi totuutta, satu. Tämä on erittäin hauska ja hauska tutustumispeli. Tämä voidaan	Totuus- ja satupeli	Edistä hyvää ilmapiiriä Luovuus, tarinankertoja, avoimuus, spontaanit



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

tehdä täysistunnossa tai pareittain. Henkilö, jonka vuoro on (voit tehdä sen 1 tai useamman kerran), kertoo 3 asiaa itsestään. Yksi näistä asioista on valhe. Loput voivat arvata, mikä näistä kolmesta on satu. puhujat vs. ujommat henkilöt (saatat joutua puhumaan heille suoraan kurssin aikana varmistaaksesi, että myös kuullaan)						
80' (sis. tauon)	9.50-11.10	Sukella syvälle (harjoitukset 5 kompetenssille)	Katso oppituntisuunnitelma Anna tehtäviä	Osallistuminen peleihin: Viimeinen @ merihaaste tai vaikuttaja Katso lisätietoja oppituntisuunnitelmasta	Katso tuntisuunnitelma + PPT	Katso oppituntisuunnitelma
	11.10-11.30	Palautekierros	Selitä, mistä palautemenetelmässä on kyse ja mitä hyötyä palautteen antamisesta on.	<i>3 vaihetta arvioitavaksi: Itsearviointi – vertaisarviointi – palautteen saaminen kouluttajalta</i>	.PPT	<i>Lue lisää palautteen antamisesta. Näe kasvumahdollisuudet Kuule, mikä on hyvää (Lisää tietoa hänen käytöksestään)</i>
30'	11.30-12.00	Seuraava vaihe + avoimet merkit: selitä ja esittele	Selittää, että osallistujat voivat siirtyä seuraavaan vaiheeseen ja miten voimme käyttää avoimia merkkejä.	Seuraavan askeleen miettiminen ja suunnittelu	.PPT	Jokainen osallistuja määrittelee konkreettiset toimet / vaiheet, jotka on toteutettava tietyssä aikataulussa resurssien määrittely

6.3 OPPITUNNIN SUUNNITELMA

6.3.1 TERVETULOA + SISÄLLYSLUETTELO

6.3.1.1 PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET

Tervetuloa osallistujat! Saa osallistujat tuntemaan olonsa tervetulleiksi ja turvalliseksi.

6.3.1.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

- Huone, joka on riittävän suuri seisomiseen tai istumiseen ympyrässä
- Voit vapaasti käyttää PowerPoint-esitystä "Yrittäjyystaidot" tässä työpajassa. Tämä on ohjenuora koko työpajalle.

6.3.1.3 KESTO JA AIKATAULU

10 minuuttia

6.3.1.4 SISÄLTÖ

Selitä lyhyesti, mikä on istunnon sisältö, mutta ole aina tietoinen ryhmän tarpeista! (katso @ dia 3)

- Pohdinnat ja odotukset
- Johdatus yrittäjyystaitoihin + reflektointi
- Työpajan tarkoitus
- Mitä hyötyä siitä on minulle: löydä ja paljasta!
 - o Koe taitoja eri peleissä
- Itsereflektio ja palaute
- Seuraavat vaiheet ja askeleet

6.3.2 POHDINTAA JA ODOTUKSET



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

6.3.2.1 PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET

Ennen kuin sukellamme peleihin ja osaamiseen perusteellisesti, haluamme kuulla, mitä osallistujat odottavat. Haluamme herättää pohdintaa edellisten työpajojen oppimispisteistä ja miettiä, mitä he haluavat oppia tänään. Tietoisuus, sitoutuminen, aloitteellisuus, tahto olla mukana!

6.3.2.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

- Huone, joka on riittävän suuri seisomiseen tai istumiseen ympyrässä
- Voit vapaasti käyttää PowerPoint-esitystä "Yrittäjyystaidot" tässä työpajassa. Tämä on ohjenuora koko työpajalle.

6.3.2.3.KESTO JA AIKATAULU

10 minuuttia

6.3.2.4 SISÄLTÖ

Huomautus kouluttajalle:

Aloita tämä keskustelu pareittain (on heille helpompaa) tai ryhmässä. Sen jälkeen keräämme kaikki tiedot täysistunnossa ja laitamme ne seinälle, jotta muistutamme itseämme ryhmän tavoitteista/odotuksista, jotta voimme viitata niihin työpajan aikana.

Käytettävät kysymykset

- Mitä olet jo oppinut tai muistanut (mieti viimeistä/edellistä työpajaa ja osaamismerkkejäsi)
- Minkä parissa haluaisit työskennellä tänään? (asioita ensimmäisestä kysymyksestä)
- Mitä toivot oppivasi tämän työpajan aikana?
- Mikä sitten olisi sinulle erilaista?

Juomaraha!

Kysymys "mitä muuta" saa heidät ajattelemaan ensimmäisen ilmeisen vastauksen ulkopuolella.

6.3.3 YRITTÄJYYSTAITOJEN "MIKSI"



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

6.3.3.1 PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET

Selitys: Miten tämä työpaja sopii muihin koulutuspäiviin? On tärkeää, että osallistujat näkevät, miten tämä päivä sopii kokonaispakettiin. Se lisää heidän sitoutumistaan.

Tavoite: Tietoisuuden ja tunnettuuden lisääminen. Jokainen osallistuja on vakuuttunut kurssin tuomasta lisäarvosta

6.3.3.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

- Huone, joka on riittävän suuri seisomista tai istumista varten ympyrässä.
- Voit vapaasti käyttää PowerPoint-esitystä "Yrittäjyystaidot" tässä työpajassa. Tämä on ohjenuora koko työpajalle.

6.3.3.3 KESTO JA AIKATAULU

10 minuuttia

6.3.3.4 SISÄLTÖ

EntreComp-tutkimuksen yhteydessä yrittäjyys ymmärretään **monialaiseksi avaintaidoksi**, jota yksilöt ja ryhmät, myös olemassa olevat organisaatiot, voivat soveltaa kaikilla elämänaaloilla: henkilökohtaisen kehityksen edistämisestä aktiiviseen osallistumiseen yhteiskuntaan, (uudelleen) työmarkkinoille pääsyyn työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana sekä yritysten perustamiseen (kulttuurinen, sosiaalinen tai kaupallinen).

Se määritellään seuraavasti:

Yrittäjyys on sitä, kun toimitaan mahdollisuuksien ja ideoiden mukaan ja muutetaan ne arvoksi muille. Luotu arvo voi olla taloudellinen, kulttuurinen tai sosiaalinen (FFE-YE, 2012).

Tässä määritelmässä keskitytään arvon luomiseen riippumatta siitä, minkälaisesta arvosta tai asiayhteydestä on kyse. Se kattaa arvonluonnin kaikilla aloilla ja kaikissa mahdollisissa arvoketjuissa. Sillä viitataan arvon luomiseen yksityisellä, julkisella ja kolmannella sektorilla sekä missä tahansa näiden kolmen yhdistelmässä. Se kattaa siten erityyppiset yrittäjyyden muodot, kuten sisäisen yrittäjyyden, yhteiskunnallisen yrittäjyyden, vihreän yrittäjyyden ja digitaalisen yrittäjyyden. Yrittäjyys on toimialariippumaton: ideoiden ja mahdollisuuksien pohjalta voidaan toimia arvon tuottamiseksi muille millä tahansa alalla ja missä tahansa arvoketjussa.

Yrittäjyys osaamisena koskee kaikkia elämänaaloja. Se antaa kansalaisille mahdollisuuden edistää henkilökohtaista kehitystään, osallistua aktiivisesti



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

yhteiskunnalliseen kehitykseen, päästä työmarkkinoille työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana ja perustaa tai laajentaa yrityksiä, joilla voi olla kulttuurisia, sosiaalisia tai kaupallisia motiiveja.

Entrecomp-tutkimus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

Miten osallistujat otetaan mukaan?

Yritä aloittaa siitä, mitä ryhmä jo tietää. Esimerkiksi aivoriihen perusteella: mitä sanoja osaaminen herättää? (ja niin jokaisesta ryhmän kompetenssista). Kirjoita sitten kuvaus, jota käytämme ylimääräisenä.

Vinkki:

Jos löydät lyhyen videon tai lainauksen tästä taidosta, voi olla inspiroivaa käyttää sitä tässä tilanteessa.

Kuvaus: _____ :

Resurssien käyttöönotto: Hanki ja hallitse aineellisia, ei-aineellisia ja digitaalisia resursseja, joita tarvitaan ideoiden muuttamiseen toiminnaksi. Hanki ja hallitse missä tahansa vaiheessa tarvittavia taitoja, mukaan lukien tekniset, oikeudelliset, verotukselliset ja digitaaliset taidot

Aloitteen tekeminen: Käynnistä prosesseja, jotka luovat arvoa. Ota vastaan haasteita. Toimi ja työskentele itsenäisesti tavoitteiden saavuttamiseksi, pysy aikomuksissa ja suorita suunnitellut tehtävät.

Suunnittelu ja johtaminen: Priorisoi, organisoi ja seuraa. Aseta pitkän, keskipitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet. Määrittele prioriteetit ja toimintasuunnitelmat. Sopeudu odottamattomiin muutoksiin

Asiakaslähtöisyys: Tunnista mahdollisuudet, jotka hyödyttävät asiakasta, rakenna ja toimita ratkaisuja, jotka vastaavat asiakkaan odotuksia ja luo ja ylläpidä tehokkaita asiakassuhteita

6.3.4 LÄMMITTELY

6.3.4.1 PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET



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

"Kaksi totuutta, yksi satu" (ryhmäpeli)

6.3.4.2 PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET

- ☐ Edistä hyvää ilmapiiriä
- ☐ Luovuus, tarinankertoja, avoimuus, spontaanit puhujat vs. ujommat henkilöt (saatat joutua puhumaan heille suoraan kurssin aikana varmistaaksesi, että myös kuullaan)
- ☐ Tavoitteena ei ole voittaa – tai ainakaan olla häviämättä. Tässä pelissä ei ole voittajia, mutta on hyvä että osallistujat ottavat pelin vakavasti, sillä silloin hauskat anekdootit ja odottamattomat tunnustukset vievät keskustelun aivan uudelle tasolle. Voit pitää pisteet nähdäksesi, kuka arvaa eniten totuuksia.

6.3.4. 3 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Huone, joka on riittävän suuri seisomista tai istumista varten ympyrässä.

6.3.4.4 KESTO JA AIKATAULU

20 minuuttia

6.3.4. 5 SISÄLTÖ

Tämä peli on hauska tapa tutustua toisiinsa. Tämä voidaan tehdä täysistunnossa tai pareittain. Henkilö, jonka vuoro on, kertoo kolme asiaa itsestään. Yksi näistä asioista on valhe. Loput voivat arvata, mikä näistä kolmesta on satu.

Tutorin toiminta:

- ☐ Selitä, mistä pelissä on kyse, ja tarkkaile, miten osallistujat pelaavat sitä.

Miten pelaat peliä?

Jokainen osallistuja jakaa **kolme mielenkiintoista tosiasiaa itsestään, kaksi olemista ja totuus ja yksi on täydellinen valhe**. Se on pelin pääohje. Tämän jälkeen muut voivat arvata mikä on valhe?

Totuuksien ei tarvitse olla intiimejä, elämää paljastavia tai järkyttäviä asioita - tietyt harrastukset, kiinnostuksen kohteet tai aiemmat kokemukset, jotka tekevät jokaisesta ihmisestä ainutlaatuisen, ovat riittävän hyviä. Valhe sen sijaan voi olla hieman hullu tai kiusallinen. Ja se voi kuulostaa uskottavalta totuudelta vaikeuttaa sitä toiselle henkilölle. Tavoitteena ei ole voittaa – tai ainakaan olla häviämättä. Tässä pelissä ei ole voittajia, mutta on hyvä että

osallistujat ottavat pelin vakavasti, sillä silloin hauskat anekdootit ja odottamattomat tunnustukset vievät keskustelun aivan uudelle tasolle. Voit pitää pisteet nähdäksesi, kuka arvaa eniten totuuksia.

Vinkki:

Ovatko osallistujat ujoja? Harjoitelkaa ensin pareittain ja sen jälkeen ryhmässä.

6.3.5 SUKELLA SYVÄLLE - MERELLE EKSYYNT

6.3.5.1. TAVOITTEET/TAVOITTEET

Peli yrittäjäystaitojen hyödyntämiseksi

6.3.5.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

- ❑ Huone, joka on riittävän suuri seisomista tai istumista varten ympyrässä.
- ❑ Voit vapaasti käyttää PowerPoint-esitystä "Yrittäjäystaidot" tässä työpajassa. Tämä on ohjenuora koko työpajalle.
- ❑ tarina (kouluttajan kertoma - PPT)
- ❑ luettelo harjoituksen eri rooleista (kouluttajan on määritettävä roolien lukumäärä osallistujien lukumäärän mukaan - PPT)
- ❑ Paperi/kynä jokaiselle osallistujalle

6.3.5.3 KESTO JA AIKATAULU

80 minuuttia

6.3.5.4 SISÄLTÖ

Menetelmä:

Vaiheittainen ryhmäharjoitus + yksittäiset harjoitukset

Tarina (Kouluttajan kertoma):

Anna osallistujien sulkea silmänsä ja uppoutua tarinaan, jonka kerrot heille.

"Merelle eksynyt: Olet vuokrannut jahdin kolmen ystävän kanssa elämäsi lomamatkalle Atlantin valtameren yli. Koska kenelläkään teistä ei ole aiempaa purjehduskokemusta, olette palkanneet kokeneen kipparin ja kahden hengen miehistön. Valitettavasti Keski-Atlantilla laivan keittiössä syttyy raju tulipalo, ja kippari ja miehistö ovat kadonneet yrittäessään taistella liekkiä vastaan. Suuri osa jahdistä tuhoutuu ja uppoaa hitaasti. Sijaintisi on epäselvä, koska tärkeät navigointi- ja radiolaitteet ovat vaurioituneet tulipalossa. Paras arviosi on, että olet satojen kilometrien päässä lähimmästä rantautumisesta. "

Jaa osallistujat ryhmiin, joissa on 5–6 henkeä ryhmää kohden.

Vinkki:

Voit tehdä koko harjoituksen tai lyhyen version. Jos valitset koko harjoituksen, löydät sen osoitteesta https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf

Sijoitus!

Sinä ja ystäväsi olette onnistuneet pelastamaan 10 (lyhyt versio) tai 15 esinettä/varustetta (täysversio https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf), vahingoittumattomina ja ehjinä tulipalon jälkeen. Lisäksi olet pelastanut neljän hengen pelastusveneen ja rasian tulitikkuja. Sinun tehtäväsi on luokitella 10 tai 15 esinettä sen mukaan, mikä on niiden merkitys sinulle, kun odotat pelastamista. Sijoita nensimmäiseen kohtaan tärkeimmän kohteen mukaan, numero kahteen toiseksi tärkeimmän ja niin edelleen, kunnes olet sijoittanut kaikki 10 tai 15 kohdetta.

1 OSA:

Jäljellä olevan miehistön roolien määrittäminen

Jäljellä olevan miehistön rooli:

Jokainen ryhmä jakaa tehtävät. Tähän jaon perustana on heidän kokemuksensa ja osaamisensa, jotka heillä jo on.

1. Jokainen käyttää omaa aikaa määrittääkseen, mikä rooli sopii heille parhaiten.
2. Jälkeenpäin jokainen vakuuttaa ryhmän jäsenet siitä, miksi hänelle pitäisi antaa yksi tai toinen tehtävä.
3. Ryhmä sopii roolien jaosta.

Juomaraha:

Kannusta ryhmää käyttämään oikeassa yläkulmassa olevia kompetensseja!

Jäljellä olevan miehistön roolit

Jokaisen henkilön osaamisen perusteella:

- *johtaja*
- *tekninen johtaja*
- *kokki*
- *avustava lääkäri*
- *navigaattori*
- *ruorimies*

2 OSA:**Pelastussuunnitelman suunnittelu:**

Määritä vaiheittaisessa suunnitelmassa, miten pääset takaisin kuivalle maalle yhdessä vahvana tiiminä.

Miten tiimi selviää tästä?

Mitkä vaiheet, kuka tekee mitä, mitä tarvitset?

3 vaihetta:

1. Ryhmäkeskustelu
2. Selvitä yksilöllisesti, mitä teet itse, mikä on osasi (ajattelemalla rooliasi)
3. Lyöttäydy yhteen, usko ja luota toisiinsa (miten?)



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

Make with your team a rescue plan and tell the others!



How will you get back on dry land together as a strong team



Which steps



Who will do what



What do you need?

6.3.6 SUKELLA SYVÄÄN VAIKUTTAJA-PELI

6.3.6.1. TAVOITTEET/TAVOITTEET

Peli yrittäjyystaitojen hyödyntämiseksi

6.3.6.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

- ☐ Päättää, miten haluatte pelata peliä? (onko käytössänne kannettavia tietokoneita, aikakauslehtiä, valokuvia, saksia... vai vain paperia?)
- ☐ Huone, joka on riittävän suuri seisomista tai istumista varten ympyrässä.
- ☐ Voit vapaasti käyttää PowerPoint-esitystä "Yrittäjyystaidot" tässä työpajassa. Tämä on ohjenuora koko työpajalle.

6.3.6.3 KESTO JA AIKATAULU



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

70min

6.3.6.4 SISÄLTÖ

Tehtävän avulla voimme nähdä, miten luovia osallistujat ovat ajattelussaan, miten he pystyvät innostamaan ja luomaan resursseja jossain määrin. Nämä seikat mielessä, voitte myös hylätä resursseja syistä, jotka eivät edistä kasvuhakuista ajattelutapaa. Pelin aikana ohjaaja seuraa, miten osallistujat käsittelevät aihetta ja kuinka he ratkovat ongelmia tilanteessa.

Kysymys ryhmälle:

Mikä on vaikuttaja?

Mitä vaikuttajan pitäisi pystyä tekemään?

On yrityksiä, jotka toimivat välittäjänä sinun ja brändin välillä, jota voit tukea sosiaalisen median viesteilläsi, jos perustat kampanjan.

Tehtävä osallistujalle:

Teeskentele, että haluat olla potentiaalinen vaikuttaja.

On yrityksiä, jotka toimivat välittäjänä sinun ja brändin välillä, jota voit tukea sosiaalisen median viesteilläsi, jos perustat kampanjan.

Millaisilla tuotteilla haluaisit kampanjoida?

Esimerkkejä:

Kauneustuotteet (kynnet, hiukset, ihonhoito, meikki)

Urheilu/kuntoilu

Suuret tapahtumat

Ruoka – terveellinen, kasvis, vegaani, bio,...

Autoja

Matkustaa

...



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

Olen esimerkiksi vaikuttaja joka haluaa mainostaa meikkejä videoissaan. Harjoituksessa kerron miksi ja miten aion tehdä sen niin, että tavoitteleman meikkiyrittäjä valitsee minut.

Työskennelkää ideoiden kanssa pareittain. Jokainen ryhmä laatii lyhyen myyntipuheen ja esityksen yritykselle:

Miksi heidän pitäisi valita teidät?

Mitä he ovat jo tehneet? (teeskentele vain, tämä ei ole todellisuutta)

Miten he aikovat tavoittaa oikeat ihmiset? Kuka on kohderyhmäsi?

Tee tarvittaessa muutama valokuva, tee portfolio,...

Tee lyhyt mutta omaperäinen esitys ja vakuuta tuomaristo (muu ryhmä), että olet paras vaikuttaja ja että heidän pitäisi valita sinut. Käytä esiteltyjä yrittäjyystaitoja!

Myyntipuhe yritykselle!

Vastaa yritykseltä palautetta näistä aiheista. Ohjaaja antaa palautetta siihen mitä ryhmät voivat tehdä parantaakseen tulevaisuudessa (kasvuhakuinen ajattelutapa).

Vinkki:

Kannusta osallistujia olemaan luovia! Varmista, että he käyttävät tietoisesti tämän työpajan yhteydessä mainittuja yrittäjyystaitoja..

6.3.7 PALAUTEKIERROS JA OSAAMISMERKIT

6.3.7.1 PÄÄMÄÄRÄT/TAVOITTEET

Jokainen osallistuja määrittelee konkreettiset toimet /seuravaat askeleet, jotka on toteutettava tietyn aikataulun aikana, ja resurssit määritellään.

Jokainen osallistuja voi käyttää osaamismerkkejä.

6.3.7.2 TILAT/TYÖKALUT/MATERIAALIT

Huone, joka on riittävän suuri seisomiseen tai istumiseen ympyrässä



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

Käytössä Badgecraft-applikaatio matkapuhelimissa.

6.3.7.3 KESTO JA AIKATAULU

20 minuuttia

6.3.7.4 SISÄLTÖ

Haluamme innostaa osallistujia refleктоimaan, antamaan palautetta ja vastaanottamaan palautetta muilta osallistujilta ja kouluttajilta.

Annamme aina palautetta käytöksestä (tutustuthan kouluttajan ajattelutapaan koskevaan materiaaliin)!

Osaamismerkkit (tutustu osaamismerkkien käyttöä koskeviin tietoihin)



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

Giving feedback (as a peer or a trainer)



Positive feedback on behaviour (not on what they are)



Feedback towards growth: look at the process they make



1. Tell the other person what you appreciate in what you saw (effort, commitment, support, coping...)



2. Define a growing point: how have you noticed that (for himself, for the others, for work...)?



3. What will be different if it will work better? (point out what there is more of, not what is there anymore)



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

Guidelines for Evaluation of entrepreneurial skills

Planning and management

I prioritise, organize and follow up.

I can carry out a simple plan for value-creating activities.

I can recognise how much progress I have made on a task.

I am not afraid of making mistakes while trying new things.

Mobilising resources

I recognize and responsibly use the resources I need

I recognise that resources are not unlimited.

Get support! I can look for help when I am having difficulty achieving what I have decided to do.

Taking the initiative

I take action or initiate action of my own accord, without prompting from outside, rather than waiting.

show some independence in carrying out tasks I am given.

I can make a start at solving problems that affect my surroundings.

I can clarify what my goals are in a simple value-creating activity.

Client focus

I can find examples of client groups

I know some potential client groups and how to get contact with them.

Mobilising others

I inspire, engage and get others on board.

I can communicate my ideas clearly to others.

I can provide examples of inspiring communication campaigns.

I can carry out the tasks I am given responsibly