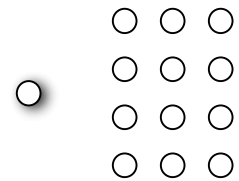


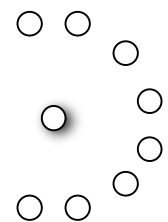
KOULUTUS / LUENTO

- tarjoaa tietoa, lisää ymmärtämistä ja kuvailee periaatteita
- voi tarkastella laajoja ja monimutkaisia teoreettisia kokonaisuuksia
- on usein yleistä teoriaa, joka kertoo tekemisen mahdollisuuksista
- vaikuttavuus tapahtuu jälkeinpäin lisääntyneen tiedon avulla
- on usein yksisuuntaista informaatiota ja sopii suurillekin ryhmille
- osallistujat ovat usein passiivisia viestin vastaanottajia



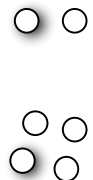
VALMENNUS

- pyrkii tiedon käyttämiseen sekä osaamisen ja valmiuksien lisäämiseen jo valmennustilaisuudessa
- on käytännönläheistä ja ratkaisukeskeistä
- selkeyttää teorioita, jotta ne voidaan soveltaa käytäntöön
- pyrkii sovittuun tavoitteeseen (esim. muutoksiin toimintatavoissa)
- vaikuttaa osallistujien ajatteluun, asennoitumiseen ja käyttäytymiseen jo valmennuksen aikana
- on kaksisuuntaista ja kyseenalaistavaa vuorovaikutusta
- kaikki osallistuvat työskentelyyn



TYÖNOHJAUS / COACHING

- on pitkäjänteistä yksilö- tai pienryhmäohjausta, jossa lähestymiskulma on psykologinen
- voi olla laaja-alainen henkilökohtainen ohjaus- ja kasvuprosessi
- auttaa henkisesti tasapainoisempaan työskentelyyn muuttuvassa työelämässä

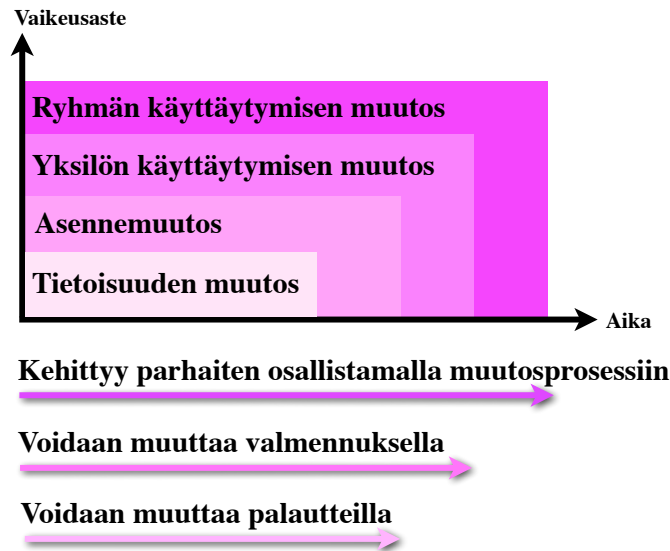


Työnohjauksessa

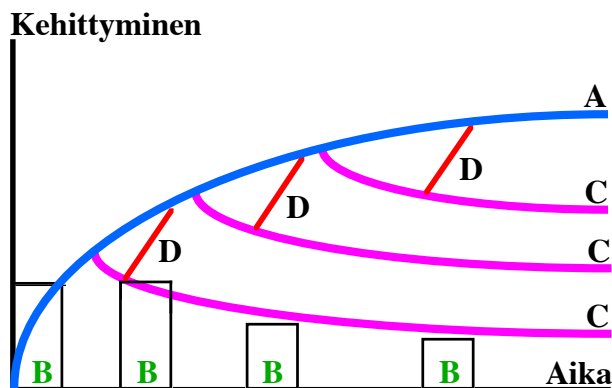
- ohjaaja auttaa yksilöä käyttämään tietoisemmin hyväkseen tietojaan, osaamistaan ja persoonallisuuttaan
- ohjaaja ei tarjoa valmiita ratkaisuja ja malleja (kuten koulutuksessa, valmennuksessa ja mentoroinnissa). Tietoja ja osaamista työstetään siten, että ne palvelevat paremmin yksilön motivaatiota, jaksamista ja työn tuloksellisuutta
- ohjaaja auttaa yksilöä tuomaan esiin työstettävät asiat, asettamaan niille kehitystavoitteet ja työstämään ratkaisuja

Työnohjaus on hyvä työkalu ammattilaisen käsissä, kun ratkotaan henkilön tai ryhmän esim. jaksamis- ja yhteistyöongelmia. Mutta jos on menossa pienempiä tai suurempia muutoksia, voidaan tarvita järeämpiä työkaluja. **Valmennuksen** avulla saadaan muutoksiin enemmän työntö- ja vetovoimaa. Käytännössä se tarkoittaa uusia johtamisen ja yhteistyön työkaluja, uusia ajattelutapoja ja pelisääntöjä, uutta osaamista ja oppimista toisilta, enemmän ratkaisukeskeisyyttä, avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta, uskoa huomiseen ja innostumista yhdessä.

Kun ajatustavat ja asenteet muuttuvat, muuttuvat myös käyttäytymiset ja toimintatavat. Organisaatiot eivät opi. Ihmiset oppivat. **Työnohjauksessa** ratkaisut pyritään tuottamaan ryhmästä, jotta sitoutuminen niihin on parempi. **Valmennus** käyttää samaa keinoa, mutta tekee sen usein nopeammin mm. uusilla työkaluilla – kuitenkin siten, että henkilöstö on mukana, voi hyvin ja innostuu. Sekä työnohjaus että valmennus ovat hyviä työkaluja ja tuottavat tulosta, kun niitä käytetään oikeissa tilanteissa oikealla tavalla.



TOISTON MERKITYS



- A = tavoitteena oleva oppimiskäyrä
- B = valmennusjaksot
- C = unohtamiskäyrä
- D = unohtamista korvaava oppimiskäyrä

- 🍏 **Kehittymättömät kulttuurit (ihmiset) luulevat,** että yksinkertaisuus on kehittymättömyyttä ja monimutkaisuus on kehitystä.
- 🍏 **Kehittyneet kulttuurit (ihmiset) tietävät,** että monimutkaisuus on kehittymättömyyttä ja yksinkertaisuus kehitystä.
- 🍏 **Yritysten / organisaatioiden tahtotilat saadaan toimimaan käytännössä, kun ne ovat niin yksinkertaisessa ja selkeässä muodossa,** että jokainen voi ymmärtää ja kokea ne omassa työssään.