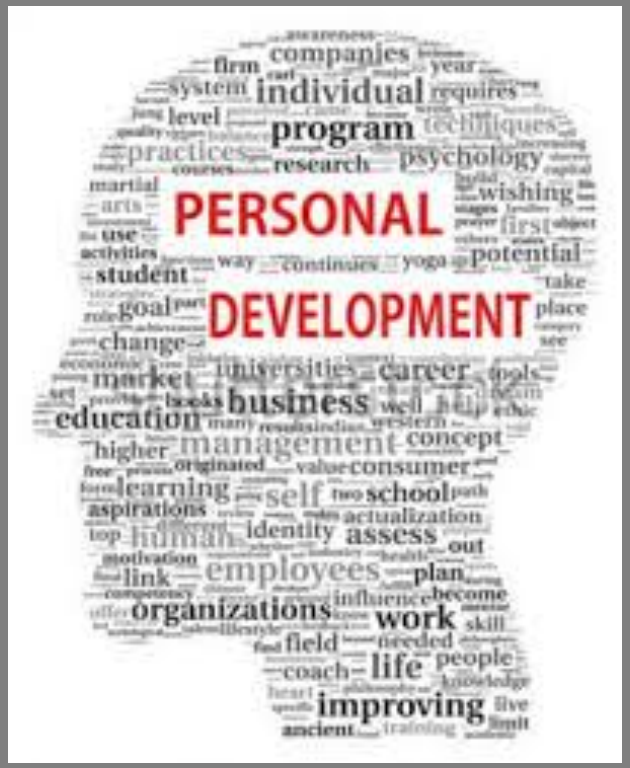
Aalto University
School of Science

Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen



TU-E3160 Kevät 2019

Oppiminen ja kehittyminen vaikuttajana

6.5.2018 klo 17-19.30, TU6

Jari Ylitalo & Tuukka Kostamo

Avauskeskustelu

Keskustelkaa hetki pareittain

Millä mietteillä nyt päätöstyöpajaa aloittamassa?

Yhteistä keskustelua

Mitä tänään?

- Avaus – millä mielin ja mitä tänään?
- Reflektiota vuoden alkupuoliskosta
- Tauko
- Johtajana ja vaikuttajana kehittyminen
- Valmennus ja sparraus kehittymisen tukena
- Loppuessee

Keskustelua alkuvuodesta

- **Muodostetaan kolmen hengen ryhmät**
- **Käykää reflektiokeskustelua alkuvuoden sujumisesta ja kokemuksista**
  - Mikä on mennyt odotetusti?
  - Mikä on ollut yllättävää?
  - Mitä olette oppineet itsestänne?
  - Mitä olette oppineet tiimitoiminnasta?
- **Yhteistä jakamista**

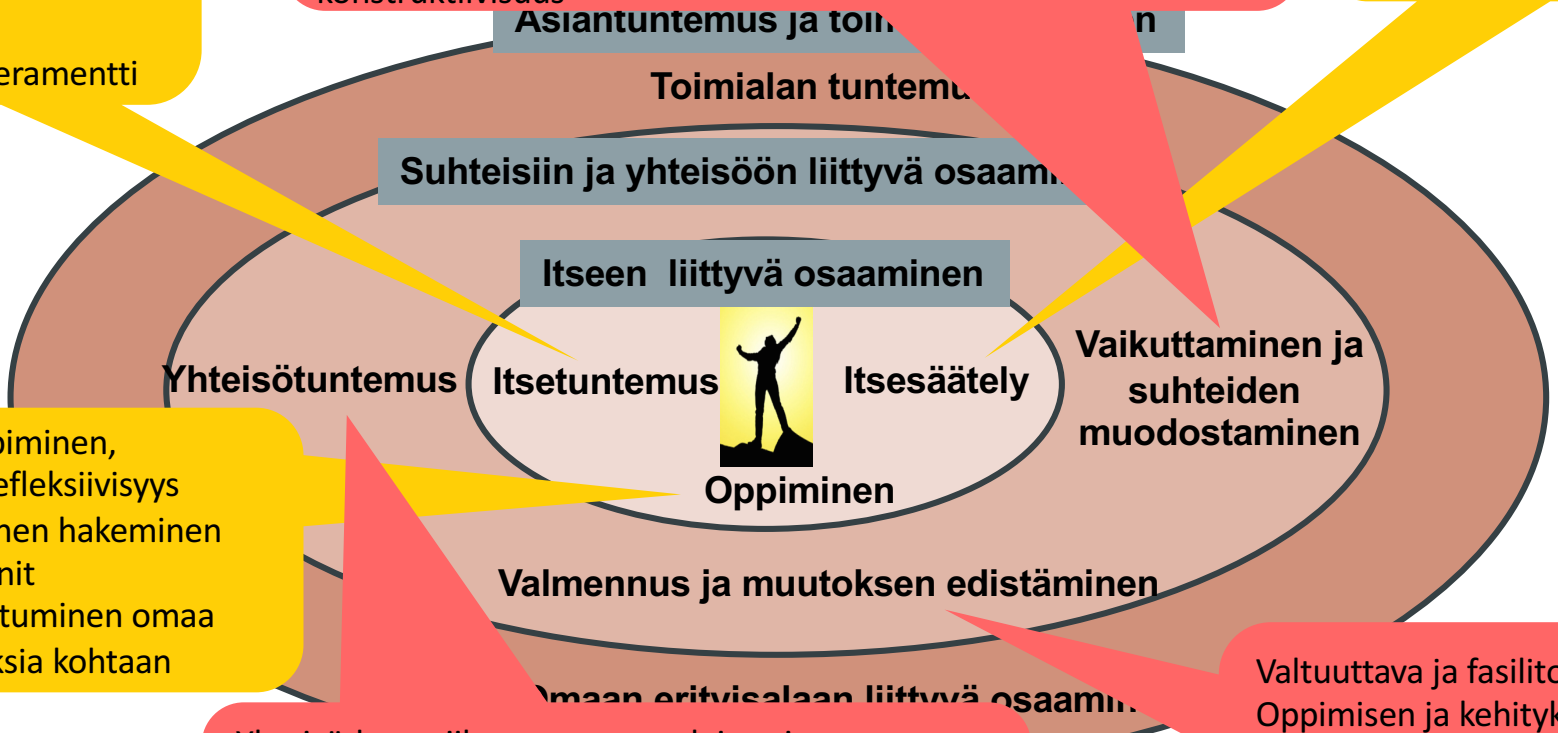
Johtajana ja vaikuttajana kehittyminen – oppiminen ja oppimisen tuki

Aalto University
School of Science

Kuka olen? Mitä haluan?
Maailmankuva
Henkilökohtaiset arvot
Motiivit ja draiverit
Vahvuudet ja kehitystarpeet
Tunteet ja temperamentti

Yhteisten tavoitteiden ja tarkoituksen luominen ja ylläpito
Roolien, rajojen ja käytänteiden luominen ja ylläpito
Suhteiden rakentaminen ja ylläpito, luottamuksen vahvistaminen
Edistävä vuorovaikutus ja kommunikaatio, myönteisyys ja konstruktiivisuus

Arvojen ja tavoitteiden muistaminen
Tunnereaktioiden, ajatusten ja toiminnan säätely
Ajanhallinta ja priorisointi



Kokemuksista oppiminen, reflektiivisyys ja refleksiivisyys
Palautteen aktiivinen hakeminen
Reflektiiviset rutiinit
Kriittinen asennoituminen omaa ajattelua ja oletuksia kohtaan

Yhteisödynamiikan tuntemus yleisesti
Valtaan, kulttuuriin ja muutokseen liittyvien ilmiöiden tunteminen ja tunnistaminen
Organisaatioon ja suhteisiin liittyvien tunnemekanismien tunteminen ja tunnistaminen

Valtuuttava ja fasilitoiva toiminta
Oppimisen ja kehityksen tukeminen
Auttava asennoituminen
Muutokseen liittyvien ilmiöiden tunteminen ja tunnistaminen
Kyky edistää muutosta

Vaikuttajana ja vuorovaikuttajana kehittymisestä

- **Kehittyminen ja kasvaminen on kaikille omanlaistaan**
  - Oman ”vaikuttamiskäsialan” rakentaminen – konstruktivistinen näkökulma
- **Perustuu ennen kaikkea kokemuksellisuuteen todellisista vaikuttamisrooleista ja –tilanteista, ei voi oikein harjoitella varastoon**
- **Voidaan ottaa oppia myös malleista ja esimerkeistä**
- **Oppiminen edellyttää tietoista omien kokemusten reflektointia**
- **Uudenlaiset tilanteet luovat aina uusia mahdollisuuksia oppia**
- **Koulutus- ja valmennus antaa parhaimmillaan eväitä ja tukea kehittymiseen, mutta todellinen oppiminen tapahtuu arjen kokemusten myötä**
- **Syvimmiltään ihmisenä kasvamista**

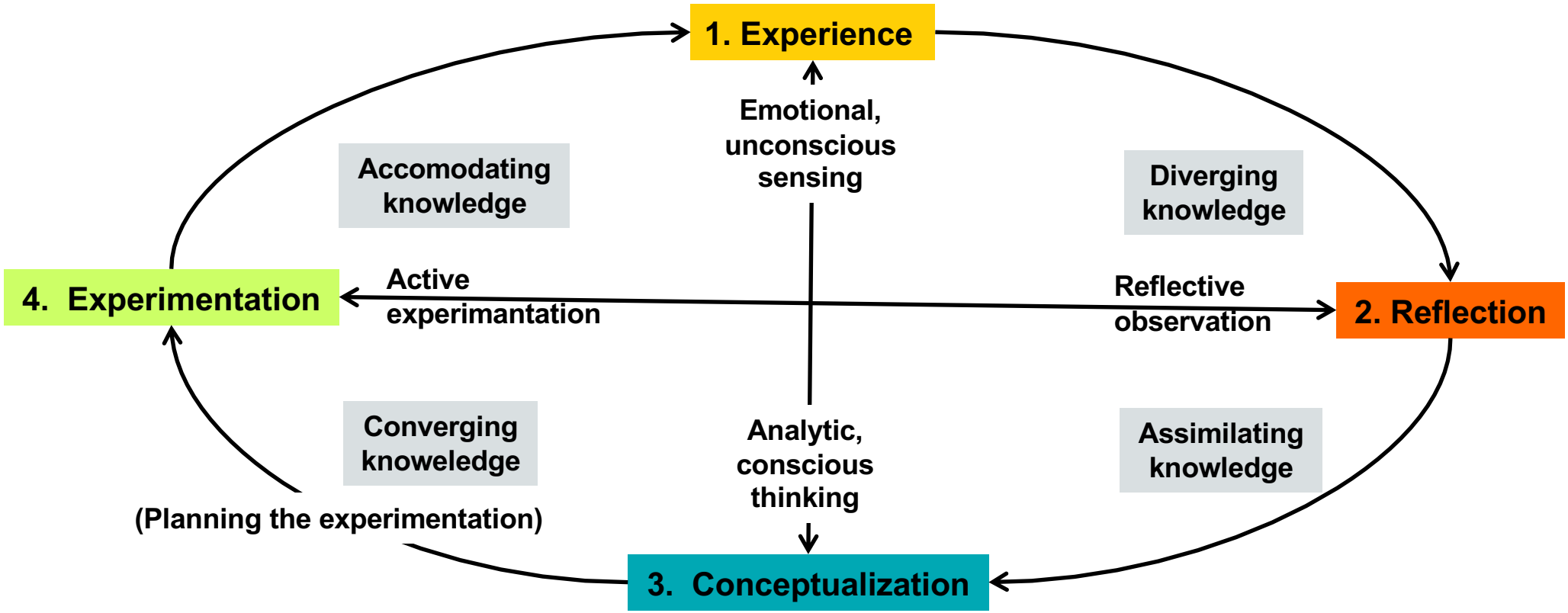
Konstruktivistinen oppiminen

Oppiminen ei ole passiivista tiedon vastaanottamista, vaan aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa **oppija tulkitsee** ulkoisista (tapahtumat, tarinat, havainnot) tai sisäisistä (tunteet, tuntemukset, kokemukset) lähteistä **saamaansa informaatiota oppiessaan ja muuttaa informaatiota tulkinnoiksi ja merkityksiksi – tiedoksi** (Tynjälä 1999; Ojanen 2009)

Emme varastoi tietoa ja informaatiota sellaisenaan, vaan **tiedon on oltava merkityksellistä ja mielekästä meille**. Tarkastelemme informaatiota suhteessa aiemmin omaksumaamme ja rakentamaamme tulkintaan. Ristiriitatilanteessa saatamme hylätä tiedon tai muuttaa aiempia käsityksiämme.

Meillä on taipumusta hakea valikoivasti vahvistusta aiemmalle tulkinnallemme ja sovitamme helposti havaintomme sopiviksi omaksumaamme ”teoriaan” aiheesta. Olemme yksilöllisiä tavassamme havainnoida ja tulkita erityisesti sosiaalisia tapahtumia ja tilanteita. (Ojanen 2009; Mezirow 2009*).*

Experiential learning (Kolb 1984)



Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Reflektiosta ja reflektiivisyydestä

Ojanen (2009) kritisoi sitä, että reflektiivisyys oletetaan toiminnaksi, johon voidaan ryhtyä noin vain ”kylmiltään”. **Reflektiivisyys ei ole** kuitenkaan **ihmisille automaattista, vaan siihen täytyy oppia….** Ihmiset voivat olla myös estyneitä ilmaisemaan itseään, tai kyvyttömiä käyttämään kielellisiä taitojaan ja kriittistä ajatteluaan oman ajattelunsa muuntamiseen.

Reflektiivisyydessä **korostetaan nykyään yksilön sisäisen ja itsenäisen prosessin sijaan sen sosiaalista ja jopa kollektiivista luonnetta** myös yksilön henkilökohtaisen kasvamisen ja oppimisen osalta (Reynolds & Vince 2004). Grayn (2007) mukaan **reflektoinnissa on usein hyötyä toisesta ihmisestä, joka osaa tukea pohdintaa**.

Kriittiseksi reflektioksi kutsutaan tarkastelua, jossa **yksilö kyseenalaistaa omia perususkomuksiaan ja maailmankuvaansa kokemustensa tai uuden tiedon avulla** (Mezirow 1995) tai kyseenalaistaa valtarakenteita ja vallitsevia diskursseja (Gray 2007).

- Mezirow, J. (1995) *Uudistava oppiminen – Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa*
- Gray, D.E. (2007) Facilitating Management Learning – Developing Critical Reflection Through Reflective Tools. *Management Learning*, 38(5)
- Reynolds M. & Vince, R.(2004) *Organizing Reflection*

Oman kehittymisen vahvistaminen

- Omien johtamisen/vuorovaikutuksen periaatteiden ja arvojen määrittely ja testaus/hiominen palautteen avulla
- Henkilökohtaisen ”johtajuusteorian ja –käsialan” rakentaminen
- Tietoisten oppimishaasteiden ja –tehtävien suunnittelu
- Yhteistyösuhteiden tekeminen yhteisiksi – johtamis/yhteistyödiilit
- Ajan varaaminen pohdinnoille ja reflektiolle, reflektiivisten rutiinien hiominen osaksi arkea
- Sparraajien ja kehityskumppanien löytäminen
- Pitkäjänteiseen ja jatkuvaan kehittymiseen sitoutuminen – pienten askelten ottaminen

Tauko (10 min)

Minä vaikuttajana ja johtajana – coaching keskustelu

Aalto University
School of Science

Yksilöpohdinta

Mieti hetki itseksesi ja kirjaa keskeisiä kohtia ylös

1. **Millainen vaikuttaja ja vuorovaikuttaja aiot olla vapaaehtoisjohtajan roolissasi tänä vuonna? Millaisilla sanoilla toivoisit, että sinua luonnehditaan?**
2. **Miten pidät huolta, että olet parhaimmillasi mahdollisimman usein? Millaisiin tilanteisiin sinun on hyvä kiinnittää erityistä huomiota?**

Ohjaus ja valmennus auttamisena

”Ohjaus ja valmennus on kehityksen/kasvun/ voimavaraisuuden/oppimisen tukemista ja edistämistä sellaisella tavalla, jossa toinen pysyy subjektina ja vastuullisena omasta kehittymisestään”

Hyvä sparrauskeskustelu

Rauhoitutaan ja varmistetaan, että keskustelutilanne on riittävän rauhallinen

Sovitaan, miksi ja millaisin tavoittein keskustelua käydään ja miten pitkään

Sparraajan roolina on saada avointen kysymysten ja tarkan kuuntelun avulla sparrattava pohtimaan omaa tilannettaan ja kysymyksiään

On oleellista kuunnelle, mitä sparrattava sanoo ja kysyä lisää tämän sanoista

- *On tärkeää, että kuulemme sen, mitä ohjattava sanoo, eikä sitä, mitä luulemme hänen tarkoittavan*

Sparraajan ei tarvitse neuvoa eikä ratkaista – sparrattava on vastuussa omista kysymyksistään

Sparraaja pitää huolta sovitusta ajasta

Lopuksi on hyvä kysyä miten sparrattava koki keskustelun ja miten hän aikoo jatkaa pohdintaa tai mihin toimiin ryhtyä aiheen osalta

Sparrausharjoitus – minä vaikuttajana

- **Muodostetaan parit**
- **Käydään kaksi 10 minuutin coaching/sparraus keskustelua, jossa kumpikin toimii vuorollaan sparraajana ja sparrattavana**
- **Keskustelussa sparrattava pohtii omaa rooliaan ja tavoitettaan tämän vuoden osalta, sekä sitä, miten olisi mahdollisimman usein parhaimmillaan.**
- **Aikaa keskusteluihin on yhteensä 20 minuuttia. Pitäkää itse huolta ajasta ja vaihtakaa rooleja puolessa välissä.**

Yhteenvetoessee

Yhteenvetoessee

- Yhteenvetoesseen tarkoituksena on auttaa sinua konstruoimaan ja kiteyttämään oma henkilökohtainen johtajuusfilosofiasi, tavoitteesi tälle vuodelle oman vaikuttavuutesi ja kehittymisesi suhteen sekä omat käytänteesi itsesi johtamisessa ja hyvinvoinnistasi huolehtimisessa. Lisäksi tarkoituksena on kiteyttää omat oivalluksesi kurssilta.
- Yhteenvetoesseessä on tarkoituksena hyödyntää kaikkea kurssin aikana tuotettua materiaalia (esseet), artikkeleita sekä muistiinpanoja − myös kurssin ulkopuolisia aiheeseen soveltuvia lähteitä on suositeltavaa hyödyntää. Oman johtajuusfilosofian tukena on käytettävä lähdeaineistoa.
- Ennen palautusta yhteenvetoesseistä käydään vertaisryhmäkeskustelu, jossa muilla on mahdollisuus antaa kannustavia kommentteja esseistä ja esitetyistä ajatuksista
- Päätelmäosassa on kuvattava lyhyesti vertaisryhmän jäsenten antamia huomioita ja kommentteja
- Palautuspäivä on 15.5.

TU-E3160 Vaikuttavaksi johtajaksi kasvamisen jatkokurssi (2 op)

Aalto University
School of Science

Vaikuttavaksi johtajaksi kasvamisen jatkokurssi (2 op)

- Tarkoituksena kiteyttää vuoden vapaaehtoisjohtamisen anti, oma johtajuus- ja vaikuttavuusajattelu ja käytäntö sekä vahvistaa edelleen omaa kehittymispolkua
- Kaksi työpajaa – aloitus joulukuun alussa ja päätös tammikuun puolivälissä
- Kolme artikkelia/lähdettä, joiden kautta on tarkoitus syventää omaa johtajuuskäsitystä ja –ajattelua edelleen
- Kahden tai kolmen henkilön haastattelu vuoden onnistumisesta ja avainkokemuksista
- Loppuessee ja vertaisryhmän sparrauskeskustelu
- Ennakkotehtävänä vuoden onnistumisten kuvaaminen

Kuinka moni on kiinnostunut?

Päätöskeskustelu

Jutelkaa parin kanssa siitä, mitä mietteitä kurssi on tähän mennessä herättänyt?

Kysymyksiä?

Kiitos aktiivisuudesta!