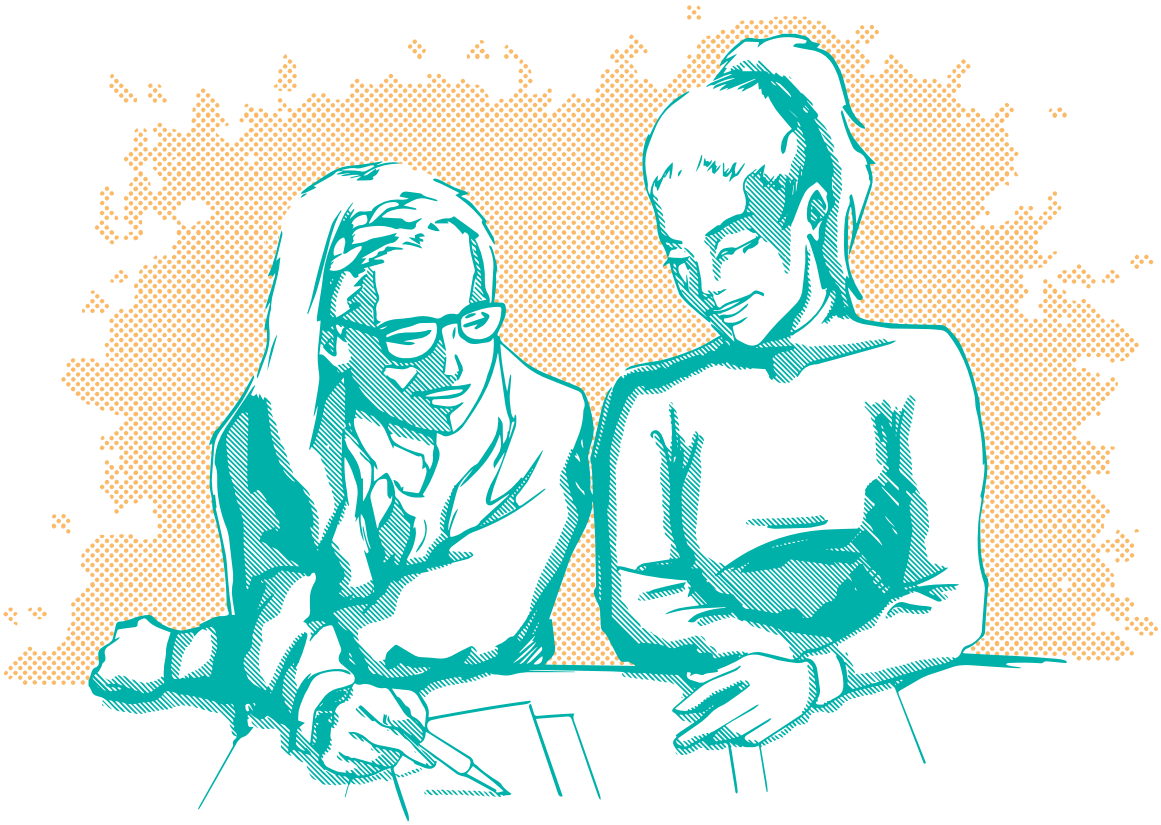


YHDESSÄ OPISKELUPOLULLA

VERTAISVALMENNUS TOISELLA ASTEELLA

LUKIJALLE

Vertaisvalmennus on toimintatapa, jossa tietoisesti raivataan opiskelujen keskeltä aikaa opiskelijoiden väliselle yhteistoiminnalle ja keskusteluille. Aiheet liikkuvat koulutyöstä ystävyyssuhteisiin ja muihin opiskelijoille ajankohtaisiin teemoihin.

Opas, jota parhaillaan luet, on tarkoitettu vertaisvalmennuksen tukimateriaaliksi lukioihin ja ammattiopistoihin. Vertaisvalmentajina toimivat oppilaitoksen opiskelijoista ja henkilökunnasta kootut opiskelija- ja aikuisvalmentajat, joiden käyttöön opas on ensisijaisesti suunnattu. Sisältöä voi mainiosti soveltaa myös oppilaitosten henkilöstön välisessä vertaistyöskentelyssä tai erilaisessa harrastus- ja vapaa-ajan toiminnassa.

Aineistosta löytyy käytännöllisiä harjoitteita ja suunnittelua tukevaa sisältöä, jolla pääsee alkuun omassa toiminnassa. Kansalaisfoorumilla on myös tarjolla vertaisvalmentajien koulutusta ja suunnitteluapua toiminnan alkumetreille.

Vertaisvalmennuksen työtapaa pilotoitiin *Poluttamo – Oma digipolku oppimiseen* -hankkeessa, jonka tavoitteena oli tarjota tukea toisen asteen opiskelijalle oman opintopolun selkiyttämiseen, opinnoissa etenemiseen sekä ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.

Oivaltavia hetkiä vertaisoppimisen matkalle!

TEKSTI Minna Lepistö
HARJOITTEET Minna Lepistö ja Maaria Tuhkunen
TAITTO JA KUVITUS Joni Sivonen

Kansalaisfoorumi, 2018
ISBN: 978-951-9461-57-1

SISÄLLYSLUETTELO

MITÄ ON VERTAISVALMENNUS? 4

VERTAISVALMENNUS MEIDÄN OPPILAITOKSEEMME? 5

VERTAISVALMENTAJIEN TEHTÄVÄT 6

MITEN EDETÄÄN? 7

EHDOTUS VERTAISVALMENNUKSEN SISÄLLÖKSI 7

1. RYHMÄYTYMINEN JA ME-HENKI 8
2. SISÄLTÖJEN IDEOINTI YHDESSÄ 10
3. GROW-MALLI – KYSYMYKSIÄ JA KUUNTELUA 11
4. OMINAISUUDET VAHVUUKSINA 13
5. VALMENNUSKERTOJEN PURKAMINEN 14
6. YHTEINEN ARVIOINTI 15

TOIMINNAN JA SUUNNITTELUN TUEKSI 16

YHDEN VALMENNUSKERRAN SUUNNITELMAN POHJA 17

VERTAISVALMENNUKSEN KOKONAISSUUNNITELMA 18

TOIMINTAKELLO 20

ESIMERKKEJÄ TOTEUTUKSESTA 21

LINKKEJÄ VERTAISVALMENNUKSEN TUEKSI SOVELTUVIIN HARJOITE- JA TYÖKALUPAKKEIHIN 22

LÄHTEET 22

MITÄ ON VERTAISVALMENNUS?

Vertaisvalmennuksessa opiskelijat tukevat toisiaan opiskeluissa jaksamisessa ja oman suunnan löytämisessä opintojen aikana. Hektisen arjen keskellä otetaan aikaa ryhmätoiminnalle, jossa pohditaan opiskeluun liittyviä asioita. Vertaisvalmennuksen toteuttavat oppilaitoksen opiskelijoista ja koulun henkilökunnasta löytyvät vertaisvalmentajat. Työskentely perustuu vuorovaikutukseen ja arvostavaan kohtaamiseen. Työtapoina käytetään pari -ja pienryhmävalmentamista sekä taidelähtöisiä ja toiminnallisia tehtäviä.

Vertaisvalmennus poikkeaa perinteisestä valmentamisesta ja mentoroinnista siten, että valmentajat heittäytyvät itsekin toisinaan valmennettavan rooliin. He kohtaavat ryhmäläiset yhdenvertaisesti, eivät auktoriteetin roolista käsin. He eivät neuvo valmennettavia, vaan kysyvät hyviä kysymyksiä, kertovat kokemuksiaan ja tukevat toisiaan löytämään kullekin parhaita ratkaisuja opiskeluun liittyvissä kysymyksissä. Opiskelumaailmaan syntyy uudenlaista dynamiikkaa, kun koulun henkilökunnasta koulutetut aikuisvalmentajat rohkenevat asettua opiskelijoiden valmennettavaksi. Vertaisvalmennus lähestyy niin kutsuttua neljännen sukupolven mentorointia, jossa kenenkään osaaminen ei ole toista parempaa, vaan mentorointi tapahtuu tasavertaisena vuoropuheluna, jossa molempien osapuolten ajattelu rikastuu. (Kupias & Salo 2014, 18–19.)

Vertaisvalmennus tuo opiskelujen lomaan ajan ja mahdollisuuden oman elämän kokonaisvaltaiseen pohdiskeluun vertaisryhmässä. Se on systemaattista, yhdessä raamitettua ja siten luonteeltaan erityyppistä kuin opiskelijoiden vapaamuotoinen keskinäinen ystävystyminen ja verkostoituminen opiskelujen aikana. Tietoinen panostaminen vertaistoimintaan nousee entistä tärkeämmäksi nyt, kun perinteistä ryhmäopetusta karsitaan ja opiskelijoiden keskinäiset kohtaamiset vähenevät opiskelupolkujen yksilöityessä.

VERTAISVALMENNUS MEIDÄN OPPILAITOKSEEMME?

Toimintatapa soveltuu lukioihin ja ammatilliseen koulutukseen. Oppaan sisältöjä voi soveltaa omaan toimintaympäristöön istuvalla tavalla. Seuraavia seikkoja kannattaa kuitenkin miettiä ennen vertaisvalmennuksen aloittamista.

KETKÄ MUKANA HENKILÖKUNNASTA?

Vertaisvalmennusprosessi vaatii yhden tai useamman oppilaitoksen henkilökuntaan kuuluvan työpanoksen sekä oppilaitoksen johdon tuen. Aikuisvalmentajiksi sopivat opettajat, opinto-ohjaajat, ryhmänohjaajat, erityisopettajat, kuraattorit tai ammatti- ja asuntolaohjaajat. Valinnassa tärkein kriteeri on, että henkilö on innostunut aiheesta ja kokee opiskelijoiden keskinäisen vertaisuuden merkityksellisenä osana opiskelijan hyvinvointia. Tehtävässä toimiminen vaatii työaikaa toiminnan suunnitteluun ja organisointiin.

KETKÄ OPISKELIJAVALMENTAJIKSI?

Opiskelijavalmentajana ei menestytä hyvillä arvosanoilla, vaan omalla persoonalla. Tehtävään kannattaa valita erilaisia ihmisiä – rauhallisia pohdiskelijoita ja mukaansa tempaavia innostajia. On tärkeää, että valmentajille kerrotaan heti alkuvaiheessa, että he sitoutuvat tehtävään, jossa heiltä odotetaan vastuunottoa ja aktiivista roolia ryhmätoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Suositus opiskelijavalmentajien määräksi on vähintään 3 henkilöä / 15 hengen valmennettava ryhmä. Näin vastuut jakautuvat riittävän monelle, eikä tehtävässä toimiminen muotoudu liian kuormittavaksi.

KENELLE VALMENNUS SOPISI?

Vertaisvalmennuksen kohderyhmää pitää miettiä opiskelijalähtöisesti. Oppilaitoksessa tulee pohtia, ketkä ovat opiskeluissaan sellaisessa tilanteessa, että vertaisvalmennus nivoutuu luontevasti koulutyöhön. Valmennus sopii hyvin varsinkin opintojen alkutaipaleelle, jolloin kaikki on uutta ja omaksuttavaa on paljon. Se soveltuu kohdennetusti myös sellaisille opiskelijoille, jotka itse kokevat, ettei opiskeluarki oikein rullaa ja toivovat kevyttä tukea opintoihinsa. Valmennus toteutetaan ryhmässä, jonka koko voidaan itse määrittää. Mikäli kyseessä on yli 20 valmennettavan ryhmä, kannattaa suosia pienryhmissä tehtäviä harjoitteita, jotta kaikki pääsevät osallistumaan tasaisemmin.

KUINKA LAAJA KOKONAISUUS?

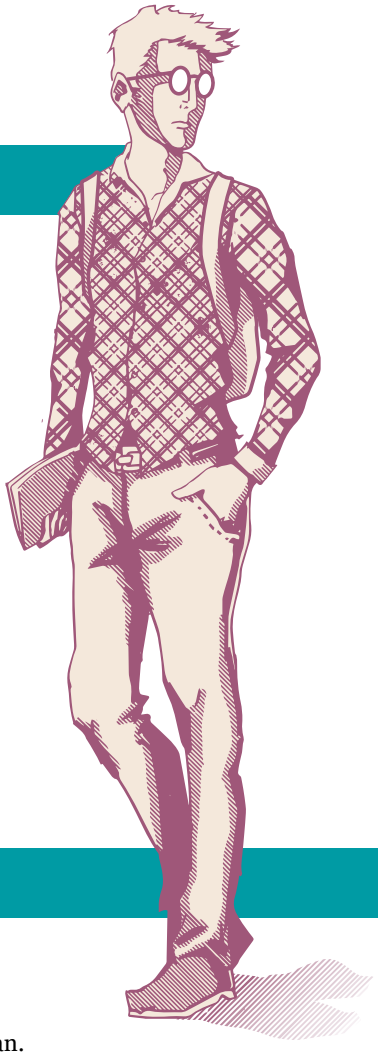
Valmennuksen kesto on oppilaitoksen päätettävissä. Kokemuksemme mukaan lyhyt, joitakin tunteja kestävä valmennus riittää laittamaan prosessiin osallistuneiden ajatuksia liikkeelle ja voi herättää pohtimaan omaa opiskelutaivalta syvällisemmin. Kokonaisvaltaisempaan kasvuprosessiin vertaisen tuella tarvitaan enemmän aikaa. Tämä voi tarkoittaa kokoontumista esimerkiksi kaksi kertaa kuukaudessa ja muutaman tunnin kerrallaan lukukauden ajan. Pelkästään luottamuksellisen ilmapiirin rakentuminen vertaisvalmennusryhmässä voi vaatia useamman kokoontumiskerran. Pidempikestoinen toiminta antaa myös vastuullisessa tehtävässä oleville vertaisvalmentajille enemmän aikaa rohkaistua ja oppia tehtävässään.

OSAKSI OPINTOJA?

Onko oppilaitoksessanne jokin opintokokonaisuus, johon vertaisvalmennus istuisi erityisen hyvin? Vai olisiko parempi, että se olisi erillinen kurssi? On tärkeää pohtia, miten vertaisvalmennus lomittuu opiskelijan muihin opintoihin. On suositeltavaa rakentaa kokonaisuus, josta voidaan myöntää kurssisuorituksia tai osaamispisteitä niin vertaisvalmentajina toimiville kuin valmennettavillekin. Mikäli toiminta on hyvin lyhytkestoista, kannattaa se lomittaa osaksi luontevia opintokokonaisuuksia yhdenlaisena tapana oppia.

VERTAISVALMENTAJIEN TEHTÄVÄT

Onnistuakseen vertaisvalmennus vaatii sitoutuneen opiskelija- ja aikuisvalmentajien tiimin. Alla on esitelty tiivistetysti valmentajien ydintehtävät.



OPISKELIJAVALMENTAJAT...

- ottavat päävastuun toiminnan ja vertaisvalmennustuokioiden suunnittelusta.
- ottavat vastuun harjoitteiden ohjaamisesta ja niistä viriävien keskustelujen fasilitoinnista.
- ovat itse aktiivisia osallistujia toiminnassa eli eivät katsele ulkopuolelta, kun ryhmä tekee harjoitteita.
- ottavat vastuun turvallisen oppimisympäristön ja hyvän ilmapiirin luomisesta.
- luovat vertaisvalmentajien keskinäisen tiedonkulun kanavan esimerkiksi Whatsappiin tai Facebookiin (suljettu ryhmä) ja pitävät huolen, että kaikki opiskelija- ja aikuisvalmentajat ovat mukana ryhmässä.

AIKUISVALMENTAJAT...

- tukevat ja kannustavat opiskelijavalmentajia.
- huolehtivat, että vertaisvalmennettava ryhmä löytyy ja on tekemässä päätöksiä siitä, kenelle toiminta kohdistetaan.
- pitävät huolen, että vertaisvalmennuksen suunnittelulle ja toteutukselle löytyy yhteistä aikaa, ja varaavat tähän tarvittavat luokkatilat.
- pitävät huolen siitä, että vertaisvalmennuskerrat tulevat hyvin suunnitelluiksi ja ovat itse mukana ideoinnissa.
- ovat mukana opiskelijavalmentajien sisäisen viestinnän kanavissa (esim. Whatsappissa ja muissa suljetuissa sosiaalisen median kanavissa) ja pitävät huolen, että kaikki ovat selvillä aikatauluista ja vastuista.
- ovat mukana valmennustilanteissa. Auttavat, mikäli opiskelijavalmentajat tarvitsevat tukea, mutta antavat opiskelijavalmentajille tilaa toimia.
- ovat aktiivisia osallistujia toiminnassa eli eivät katsele ulkopuolelta, kun ryhmä tekee harjoitteita.

MITEN EDETÄÄN?

Oppilaitos voi päättää, miten itsenäisesti se haluaa vertaisvalmennuksen toteuttaa. Valintaa tehdessä kannattaa punnita, minkä verran on entuudestaan kokemusta vastaavankaltaisista projekteista ja kuinka paljon henkilökunnan aikaa on käytettävissä kokonaisuudessaan. Vaihtoehdot on esitelty alla lyhyesti.

Valitkaa oppilaitoksestanne henkilökunnan edustajat, jotka sitoutuvat vertaisvalmennukseen. Miettikää yhdessä, kenelle vertaisvalmennus voitaisiin suunnata ja ketkä muut henkilökunnan edustajat ja opiskelijat koulutetaan vertaisvalmentajiksi.

Ottakaa yhteys Kansalaisfoorumiin (timo.tervo@kansalaisfoorumi.fi tai minna.lepisto@kansalaisfoorumi.fi). Räätälöidään teille haluamanne laajuinen vertaisvalmentajien koulutus tai toiminnan aloituksen sparraus. Koulutukseen voivat osallistua valintanne mukaan vain aikuisvalmentajat, jotka myöhemmin kouluttavat opiskelijavalmentajat tehtävään tai aikuiset ja opiskelijat yhtäaikaisesti.

TAI

Lähtekää rohkeasti kokeilemaan vertaisvalmennuksen työtapoja tämän oppaan perusteella. Tutustukaa oppaaseen huolella ja kokeilkaa erilaisten harjoitusten toimivuutta ensin valmentajien tiimillä ja sen jälkeen yhdessä valmennettavan ryhmän kanssa.

EHDOTUS VERTAISVALMENNUKSEN SISÄLLÖKSI

Toiminta kuuluu rakentaa siihen osallistuvien opiskelijoiden toiveiden mukaiseksi. Alla luetteloitu sisältöehdotelma on esimerkki, jota on muokattava kunkin ryhmän tarpeiden mukaan. Kyseiset perusteemat on suositeltavaa sisällyttää jokaiseen vertaisvalmennukseen, mutta loput aiheet nousevat ryhmältä itseltään.

1. Ryhmäytyminen ja me-henki
2. Sisältöjen ideointi yhdessä
3. GROW-malli – kysymyksiä ja kuuntelua
4. Ominaisuudet vahvuuksina
5. Valmennuskertojen purkaminen
6. Yhteinen arviointi

Jokaisen teeman yhteydessä on harjoituksia, joita vertaisvalmennusryhmässä voidaan tehdä. Tarkoituksena on, että vertaisvalmentajat hyödyntävät ryhmässä esiin nousseiden teemojen käsittelyssä muitakin, kuin tässä kuvattuja harjoituksia. Ne voivat olla mitä tahansa entuudestaan tuttuja ja hyväksi havaittuja harjoitteita, joissa vertaisuus on mukana. Valmentajien tehtävä on yhdessä miettiä, miten vertaisuuden ajatus toteutuu valituissa harjoitteissa, vai tulisiko niitä vielä muokata jollain tavalla. Opas ei siis ole harjoitekirja, jota kuuluu säntillisesti ja sellaisenaan noudattaa.

On tärkeää muistaa, että vertaisvalmennus on ennen kaikkea läsnäoloa toista ihmistä varten. Se ei ole sarja harjoitteita, jotka suoritetaan läpi hätäisesti. Valikoidut tehtävät tulee käydä läpi yhdessä ryhmän kanssa huolella. Toiminnan rinnalla tulee jatkuvasti keskustella ryhmän kanssa siitä, mikä heidän mielestään oli tehtyjen harjoitusten tarkoitus, mitä ajatuksia ja oivalluksia ne herättivät, miltä ne tuntuivat ja mitä tästä voisi viedä mukanaan opiskelu/-työarkeen. Yhdellä kokoontumiskerralla kannattaa tehdä mieluummin pari harjoitetta kunnolla, kuin ahmia laajoja kokonaisuuksia. Näin myös ajattelulle ja vertaistyöskentelyyn tottumiselle jää tilaa.

1. RYHMÄYTYMINEN JA ME-HENKI

Vertaisvalmennus vaatii onnistuakseen luottamuksellisen ilmapiirin ryhmässä. Ensimmäiset kokoontumiskerrat kannattaa käyttää rauhassa tutustumiseen ja yhteisöllisyyden rakentamiseen. Me-hengen tukeminen ja turvallisen tunnelman luominen on tärkeää, jotta jokainen uskaltaa olla oma itsensä, kertoa mielipiteensä ja jakaa kokemuksiaan ryhmässä.

Hyvää yhteishenkeä voi ruokkia esimerkiksi harjoittein, joissa ihmiset jakavat elämästään jotain opiskelija- tai ammattirooliin liittymätöntä, nauravat ja hulluttelevat yhdessä tai rohkaistuvat kokeilemaan jotain itselle jännittävää ja uutta. Tilasta, jossa toimitaan, kannattaa siirtää mahdolliset pöydät ja pulpetit huoneen sivuun tai vähintään järjestellä ne puolikaaren tai ympyrän muotoon, jotta kaikki näkevät toisensa.

Esimerkkiharjoitteet

KUKA MUU?

Ryhmä seisoo piirissä, jossa valmentajat ovat mukana. Yksi valmentajista kysyy kysymyksen, jonka sisältö koskee häntä itseään, esimerkiksi: ”Kuka muu juo kahvia aamuisin?” ja ottaa ison askeleen eteenpäin kohti piirin keskustaa eli sisärinkiin. Kaikki, jotka juovat kahvia aamuisin astuvat myös ison askeleen eteenpäin. Muut pysyvät paikoillaan ulkoringissä. Valmentaja kysyy seuraavan kysymyksen, esimerkiksi ”Kenellä muulla on koira?”. Ne ulkoringissä, joilla on koira, astuvat askeleen eteenpäin, muut pysyvät paikoillaan. Ne sisäringissä, joilla on koira, pysyvät paikoillaan ja ne, joilla ei ole, astuvat takaisin ulkorinkiin. Eli ne, joita kukin kysymys koskee ovat aina sisäringissä lähempänä keskustaa, ja ne, joita kysymys ei koske, ovat ulkoringissä.

Kun valmentaja on kysynyt muutaman kysymyksen, ryhmäläiset saavat itse esittää muille *Kuka muu?* -kysymyksiä ja samalla kertoa itsestään arkisia asioita.

Ryhmässä voidaan sopia, että itsestään saa kertoa sen, mitä haluaa ja halutessaan voi jäädä ulkorinkiin, vaikka väite koskisikin itseä. Yleensä ihmiset kuitenkin jakavat mielellään itsestään, kun lähtökohtana on löytää asioita, jotka yhdistävät.

Myöhemmin, kun ryhmä on tuttu toisilleen, voi samaa harjoitetta soveltaa käyden eräänlaista keskustelua rajatummasta aiheesta, josta halutaan jakaa ajatuksia ja tunteita. Tällainen voi olla esimerkiksi ensimmäinen työssäoppiminen tai lähestyvät kirjoitukset. ”Kuka muu vähän jännittää?” ”Kuka muu toivoo apua stressinhallintaan?” ”Kuka muu suhtautuu luottavaisesti tuleviin haasteisiin?”

Vertaisuuden elementit: Harjoitteessa jaetaan itsestä asioita omilla ehdoilla sanattomasti, mikä voi olla helpottavaa silloin, jos uusi ryhmä jännittää. Samalla löydetään ryhmäläisiä yhdistäviä asioita.

LEMPIPAIKKA

Kukin tuo itse ottamansa tai netistä löytämänsä kuvan, joka kuvastaa omaa lempipaikkaa. Se voi olla todellinen tai kuvitteellinen paikka, jossa itsellä on hyvä olla. Kaikki katsovat jokaisen kuvat. Katselun lomassa annetaan kuvien löytää itselleen parit – millä tahansa kriteereillä. Asetutaan parin kanssa rauhalliseen paikkaan. Kumpikin kertoo vuorotellen, millaista paikkaa tai maisemaa kuva esittää ja miksi valitsi sen. Jos kyseessä on ryhmän ensimmäinen valmennuskerta, parit kertovat toisilleen myös nimensä. Kun molemmat ovat saaneet kertoa kuvastaan, pari miettii, mikä heidän lempipaikkojaan yhdistää. Tämän jälkeen tullaan taas yhteen. Parit kertovat muulle ryhmälle, keitä ovat, millaiset ovat lempipaikat ja mikä heitä yhdistää.

Tarvikkeet: Kuva lempipaikasta

Vertaisuuden elementit: Harjoitteessa kerrotaan hiukan enemmän itsestä ensin parille, joka on astetta helpompaa kuin jakaa ajatuksiaan heti koko ryhmälle. Kuvien kautta tullaan turvallisella tavalla näkyväksi jonkin itselle tärkeän asian kanssa. Samalla ryhmästä löytyy ainakin joku, jonka kanssa on jotain yhteistä.

VERTAISSOPIMUS

Kukin miettii itsenäisesti, minkälaisia sopimuksia tai pelisääntöjä haluaisi yhteiselle vertaisvalmennukselle ja kirjaa ylös ajatuksensa. Pelisäännöt voivat liittyä mihin tahansa, mikä tuntuu itsestä tärkeältä onnistuneen toiminnan saavuttamiseksi. Tämän jälkeen jakaudutaan pareihin ja jutellaan omista valinnoista. Lopuksi käydään kierros, jossa jokainen pari tuo osaksi yhteistä vertaissopimusta vähintään yhden heille tärkeän asian. Kaikkien parien ajatukset kirjataan näkyville yhdeksi yhteiseksi sopimukseksi, joka voidaan ripustaa esimerkiksi toimintatilan seinälle tai tallentaa jollekin digitaaliselle alustalle. Ryhmän kanssa voidaan päättää, että sopimusta voidaan täydentää tarvittaessa valmennuksen edetessä.

Tarvikkeet: Fläppiä, paperia ja kyniä tai mobiililaitteet, joilla luodaan vastauspilvi osoitteessa answergarden.ch.

Vertaisuuden elementit: Yhteiset pelisäännöt luovat osaltaan turvaa ja väljää raamia yhteistoiminnalle. Kaikkien ääni tulee kuulluksi, kun jokainen osallistuu yhteisen sopimuksen luomiseen.

OMAT EHDOTUKSEMME RYHMÄYTYMISHARJOITTEIKSI:

Tarvikkeet:

Vertaisuuden elementit:

2. SISÄLTÖJEN IDEOINTI YHDESSÄ

Vertaisvalmennuksessa keskeistä on, että sisällöt ovat sellaisia, jotka osallistujat kokevat oikeasti tärkeiksi ja joita he haluavat työstää vertaisten kanssa. Ohessa on esitelty erilaisia tapoja nostaa opiskelijoille tärkeitä asioita esiin ja ideoida yhdessä.

Esimerkkiharjoitteet

YLI 50 IDEAA

Jakaudutaan pienryhmiin (esim. 4–6 henkilöä/ryhmä). Tehtävänä on ideoida vertaisvalmennukseen sopivia teemoja. Kukin ryhmä kehittää 50 erilaista aihetta. Ne voivat liittyä suoraan opiskeluun tai sellaisiin asioihin, jotka välillisesti vaikuttavat opiskeluissa jaksamiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Ryhmät kirjoittavat ideansa tarralapuille ja 50 ideaa keksittyään kukin ryhmä esittelee omat ideansa muille. Kaikki tarralaput liimataan seinälle jokaisen nähtäväksi. Tarralappuja ryhmitellään valmentajien toimesta niin, että samankaltaiset laput siirretään samaan kohtaan seinälle. Lopuksi joku valmentajista kerää ideat talteen tulevien toimintakertojen sisältöjen suunnittelemisen tueksi.

Suuri määrä ideoita perustuu siihen, että ensiksi mieleen tulevat ilmeisimmät ideat, ja ideoinnin hankaloituessa luovuus lähtee liikkeelle. Älkää siis sensuroiko ajatuksianne tässä vaiheessa, vaan kirjatkaa ylös hulvattomimmatkin ehdotukset, vaikka ne ensituntumalta voivat tuntua käyttökelvottomilta. Ideoiden määrää voi myös huoleti nostaa, sillä mitä haastavampaa ideoita on keksiä, sitä hauskempia ja omalaatuisempia ajatuksia ryhmässä syntyy.

Samaa harjoitetta voi sopivien teemojen löydyttyä hyödyntää myös sen ideoinnissa, millä harjoitteilla teemaa voitaisiin käsitellä. Vertaisvalmennuksen aikana kannattaa myös tehdä jotain sellaista, mitä opiskeluissa ei tulisi muuten tehdyksi. Esimerkiksi vierailla mielenkiintoisissa valmennuksen teemoihin liittyvissä paikoissa tai tavata yllättäviä henkilöitä. Sama tekniikka sopii tähänkin ideointiin.

Tarvikkeet: tarralappuja ja kyniä

Vertaisuuden elementit: Käsiteltävät aiheet nousevat osallistujilta itseltään. Näin valmennuksesta on oikeasti hyötyä ja osallistuja pääsee pohdiskelemaan vertaisryhmän kanssa itselle merkityksellisiä aiheita. Kenenkään ideoita ei tyrmätä, mikä lisää hyväksytyksi tulemisen tunnetta ja hyvää yhteishenkeä.

MYRSKYN OPISKELUPOLKU

Jakaudutaan muutaman hengen pienryhmiin. Ryhmässä esimerkiksi piirretään, maalataan, sarjakuvitetaan tai videoidaan opintonsa aloittavan kuvitteellisen *Myrskyn* opiskelupolku ensimmäisestä päivästä tähän hetkeen, jossa ollaan nyt opinnoissa. Ryhmässä mietitään, minkälaisia haasteita, onnistumisia ja kysymyksiä hänen opiskelutaipaleeseensa on kuulunut. Yhdessä pidetään huolta, että jokaisen ryhmäläisen ajatukset näkyvät osana Myrskyn opiskelumatkaa. Opintopolkua voidaan kuvata halutulla tavalla, esimerkiksi kuvitetun aikajanan muodossa. Pienryhmät esittelevät oman taideteoksensa koko ryhmälle. Lopuksi keskustellaan koko ryhmän kesken, nousiko opiskelupolulla esiin sellaisia asioita, joita olisi hyvä käsitellä ja pohtia osana vertaisvalmennusta. Tuumikaa myös, miksi kyseiset asiat ovat tärkeitä.

Tarvikkeet: Isoja papereita, esim. fläppiä, erivärisiä papereita, värikyniä, liimaa, lehtiä, valokuvia, saksia ja oman valinnan mukaan muita askartelutarvikkeita.

Vertaisuuden elementit: Yhteistoiminnallinen opintopolun piirtäminen konkretisoi sitä matkaa, jonka opiskelijat kulkevat. Kuvitteellisen hahmon käyttäminen etäännyttää aihetta sopivasti omasta itsestä ja mahdollistaa myös sellaisten tapahtumien, tunteiden ja kysymysten huomioimisen, joita ei välttämättä ole omalla opintopolulla kohdannut, mutta joita tietää muiden pohtineen.

EHDOTUKSEMME IDEOINTIIN SOVELTUVIKSI HARJOITTEIKSI:

Tarvikkeet:

Vertaisuuden elementit:

3. GROW-MALLI – KYSYMYKSIÄ JA KUUNTELUA

Valmentamiseen eli coachaamiseen on kehitetty erilaisia malleja, jotka etenevät yleensä loogisesti vaiheittain ja siksi niihin on mahdollista palata uudestaan tarkastelemaan, onko jokin ajatus tai asia mennyt eteenpäin ja toivottuun suuntaan. Tässä osiossa on esiteltynä *GROW*-malli, jonka kehittivät 1980–90-luvun vaihteessa **Graham Alexander**, **Alan Fine** ja **John Whitmore** yritysmaailman käyttöön. Se on tänäkin päivänä yksi tunnetuimmista valmentamisen malleista ja toimii hyvin myös opiskeluympäristöissä.

GROW:ssa erilaisia tilanteita ja pulmia käsitellään valmentajan kysymysten avulla ratkaisukeskeisesti. GROW tulee sanoista *Goal* = tavoite, *Reality* = todellisuus/nykytila, *Options* = vaihtoehdot ja *Will* = yhteenveto ja toimenpiteet. GROW:ssa valmentaja ei ole oikeiden vastausten kertoja, vaan rinnallakulkija ja tukija, joka auttaa valmennettavaa löytämään itse ratkaisut haasteisiinsa. Tämän muistaessaan valmentaja ei sorru neuvomaan ja prosessi etenee valmennettavan omien oivallusten pohjalta.

Mallin käyttäminen vaatii valmentajalta malttia kuunnella, mitä valmennettavalla on sanottavanaan. Arkisissa tilanteissa reagoidaan herkästi olettamuksin ja mietitään omaa vastausta ennen kuin on keskitytty kuuntelemaan asia loppuun asti. Kuuntelemisen taito on niin merkittävä osa valmentajana toimimista, että on järkevää liittää GROW-mallin soveltamisen yhteyteen jokin kuunteluharjoitus ja vasta sitten edetä varsinaiseen valmennukseen.

Esimerkkiharjoitteet

ÄÄNIMAAILMA

Istutaan piirissä ja sovitaan yhdessä jokin paikka, jossa on omintakeinen äänimaailma (esimerkiksi metsä tai ravintola). Kun paikka on valittu kaikki alkavat hiljalleen tuottaa ääniä, joita kyseisessä paikassa voisi olla. On tärkeää samalla kuunnella, minkälaisia ääniä muut pitävät ja minkälainen kokonaisuus äänimaailmasta hahmottuu. Harjoituksen päätteeksi keskustellaan, mitä ääniä kuultiin ja miltä yhteisen äänimaailman luomisen ja aktiivisen kuuntelun yhdistäminen tuntui.

Vertaisuuden elementit: Yksilösuorituksena kokonaisen äänimaailman rakentaminen olisi haastavaa, miltei mahdotonta. Yhteisellä ääntelyllä voidaan saada aikaiseksi tunnistettavia elementtejä. Samalla huomataan, että kehnolla kuuntelulla ei jää mieleen, minkälaisista osista kokonaisuus muodostui.

(Sovellus *Ääniä piirissä* -harjoitteesta teoksessa Vehkalahti, Reetta 2006. Leikkivä teatteri.)

LÄSNÄOLEVA KUUNTELU

Jokainen miettii ensin oman elämänsä varrelta tilanteen, jossa onnistui, selvisi vaikeasta tilanteesta tai muuten ylitti itsensä. Valittavan tarinan tulee olla sellainen, jonka voi lyhyesti jakaa yhdelle ihmiselle.

Etsiydytään pareittain ja otetaan oma rauhallinen paikka tilasta. Toinen parista kertoo ensin lyhyesti oman tarinansa. Toinen kuuntelee kommentoimatta ja keskittyy ainoastaan kuuntelemaan, mitä toinen sanoo. Sitten kuuntelija toistaa tarinan kertojalle minä-muodossa omin sanoin, mutta mahdollisimman uskollisesti kertojan puhumaa noudattaen. Lopuksi kuuntelija tarkistaa kertojalta, että kuuli tarinan oikein eikä jättänyt mitään tärkeää pois. Vaihdetaan osia ja tehdään sama toisin päin.

Lopuksi tullaan yhteen koko ryhmän kanssa ja puretaan harjoitus. Ryhmältä voi kysyä, miten moni tuli kuulluksi oman tarinansa kanssa. Lisäksi voidaan yhdessä pohtia, mistä kuulluksi tulemisen kokemus syntyi. Voidaan myös koota hyvän kuuntelijan ominaisuuksia.

Vertaisuuden elementit: Toisen ihmisen aito läsnäolo omaa tarinaa kertoessa voi olla voimaannuttava kokemus, vaikka kyseessä onkin ohjeistettu harjoite. Joku saattaa tunnistaa keskeyttämättä kuuntelemisen omaksi haasteekseen ja harjoittelun kohteekseen. Vastaavasti joku, jonka on vaikea ottaa tilaa sosiaalisissa tilanteissa, voi löytää itsestään vahvuuden hyvänä kuuntelijana. Yksi havainto voi myös olla, miten läsnäolemista ja aktiivista kuuntelemista voi viestiä monin tavoin ilman puhetta.

GROW-KORTIT

Vertaisvalmentaminen onnistuu myös pelaamalla. GROW-korteilla valmennuskerrat saavat vaihtelua, eivätkä aiheet ala tuntua puisevilta, vaikka saman aiheen käsittelyyn palattaisiin useita kertoja.

GROW-kortit ja ohjeet niiden käyttämiseen löydät alla olevasta linkistä.

GROW-KORTIT

4. OMINAISUUDET VAHVUUKSINA

Vertaisvalmennuksessa kaikki toimivat toistensa vertaisina vastavuoroisesti. On ensiarvoisen tärkeää tunnistaa hyvää itsessä, jotta voi toimia vertaisena toiselle ja huomata hyvää myös ympärillään.

Esimerkkiharjoitteet

MINUN VAHVUUTENI

Listaa 20 omaa vahvuuttasi. Älä mieti tässä vaiheessa sen tarkemmin, vaan kirjaa ylös sellaiset asiat, jotka mieleesi nopealla pohdinnalla nousevat. Käytä tämän jälkeen hieman aikaa listauksesi lukemiseen ja valitse näistä kolme ydinvahvuuttasi. Jos omien vahvuuksien keksiminen tuntuu haastavalta, kannattaa kysyä apua joltakin ryhmän jäseneltä. Kukin valitsee ydinvahvuuksistaan yhden, jonka haluaa kertoa koko ryhmälle. Halutessanne tehkää vahvuuksistanne juliste tai muu yhteinen taideteos, jonka ripustatte toimintatilaanne nähtäville. Pohdinnan tukena voi hyödyntää valmiita vahvuuksien listauksia, joita löytyy esimerkiksi täältä:

Omien vahvuuksien ja taitojen lista
www.oikeitatoita.fi/sites/default/files/Liite%204_Omat%20vahvuudet%20ja%20taidot%20lista.pdf

Vahvuuskortit
www.mielenterveysseura.fi/fi/julisteet-ja-kortit/vahvuuskortit

Tarvikkeet: Kynää ja paperia tai puhelimen muistio sekä valinnaisesti askartelutarvikkeita.

Vertaisuuden elementit: Yhteisesti jaetut omat vahvuudet voidaan nostaa yhteistoiminnassa merkityksellisiksi voimavaroiksi, kun ne on sanottu ääneen. On tärkeää huomata, kuinka paljon voimaa ryhmästä löytyy, kun kaikki pääsevät kertomaan omista vahvuuksistaan. Jos turvautuu kaverin apuun omien vahvuuksien löytämisessä, on mieltä lämmittävää huomata, että toinen näkee itsessä hyvää.

MITÄ MINULLE KERROTTIIN?

Valmentajat keräävät ennen kokoontumista erilaisia kuvakortteja, valokuvia, lehtikuvia tai postikortteja. Kuvat asetetaan kaikkien nähtäville. Kukin poimii itselleen kolme kuvaa, jotka ilmentävät omia hyviä puolia ja vahvuuksia jollakin tavalla. Tämän jälkeen jakaudutaan pareihin. Parista toinen ottaa paperia, kynän sekä kirjoitusalustan ja keskittyy kuuntelemaan. Toinen kertoo viiden minuutin verran, minkälaisia kortteja hän valitsi ja miksi, mitä vahvuuksia hän käyttää eniten ja missä tilanteissa. Lisäksi hän kertoo, mitä taitoja toivoisi lisää ja miksi ne olisivat tärkeitä. Lisäksi hän voi kertoa vapaasti muuta aiheeseen liittyvää, joka tuntuu tärkeältä. Kuuntelijana oleva henkilö poimii kertojan tarinasta sellaisia asioita, jotka syystä tai toisesta tarttuvat korvaan ja jotka tässä hetkessä tuntuvat tärkeiltä kirjata ylös. Tämän jälkeen roolit vaihdetaan toisin päin.

Harjoitteen purkaminen tapahtuu niin, että molemmat kertovat parilleen, mitä kirjoittivat ylös ja antavat näin kertojan omat sanat takaisin hänelle. Käydään vielä keskustelua, miltä tuntui saada omat sanat takaisin toiselta.

Tarvikkeet: kuvakortteja, valokuvia, lehtikuvia ja/tai postikortteja.

Vertaisuuden elementit: Tarinan kertoja luottaa kuulijaan, joka vastaanottaa hänen sanansa. Pari saattaa nostaa kuulemastaan tarinasta esille yllättäviä seikkoja, joiden merkitystä ei itse tullut ajatelleeksi, ja joita piti enemmänkin sivuseikkoina omassa kertomuksessa. Tämä voi olla hyvin avartava kokemus.

EHDOTUKSEMME OMIEN VAHVUUKSIEN KÄSITTELYYN SOVELTUVIKSI HARJOITTEIKSI:

Tarvikkeet:

Vertaisuuden elementit:

5. VALMENNUSKERTOJEN PURKAMINEN

Lyhytkin yhteen tuleminen joka kerran lopussa sulkee työskentelyn, toimii siirtymänä ja tuo ryhmän vielä kerran kontaktiin keskenään ennen kuin kukin lähtee omille teilleen. Samalla on mahdollisuus kartoittaa, millaisissa tunnelmissa ryhmäläiset ovat ja miten he kokivat työskentelyn kyseisellä kerralla.

Esimerkkiharjoitteet

FIILISVÄRI

Laitetaan esille erivärisiä papereita tai kortteja. Jokainen valitsee värin, joka kuvaa omaa olotilaa. Tullaan rinkiin. Näytetään vuorotellen oma väri ja kerrotaan yksi sana, joka kuvaa omia ajatuksia. Siirretään vuoro seuraavalle kevyellä kosketuksella olkapäähän.

Harjoitetta voidaan varioida esimerkiksi viemällä värilappuja eri puolille tilaa, jolloin kukin etsiytyy sen värin kohdalle, joka kuvaa omaa olotilaa. Valmentaja voi käydä koskettamassa valitsemaansa henkilöä olkapäälle, jolloin henkilö kertoo sanan, joka kuvastaa hänen tunnelmiaan. Tämän jälkeen hän koskettaa jotain toista olkapäälle, joka kertoo oman sanansa. Kierros käydään läpi niin, että kaikki ovat päässeet ääneen. Oman sanansa kertonut voi nostaa kätensä päänsä päälle merkiksi siitä, että on jo päässyt ääneen.

Tarvikkeet: Erivärisiä papereita tai kortteja

Vertaisuuden elementit: Oman tunnelman jakamiseen ei välttämättä tarvita paljon puhetta tai tekoja. Hyvin pienellä tekemisellä tai eleellä saa jaettua toisille keskeisimmän osan omasta kokemuksestaan.

KIERTÄVÄ KIVI

Seistään tai istutaan ringissä. Ohjaaja kysyy purkukysymyksen (esim. ”Mikä oli tämän kerran oivalluksesi?”). Hän antaa ryhmän miettiä hetken ja antaa sitten jollekulle käteen kiven tai muun sopivan esineen. Kiven haltija vastaa kysymykseen niin lyhyesti tai laveasti kuin haluaa ja antaa sitten kiven eteenpäin seuraavalle, joka jakaa ajatuksensa. Puheenvuoro on aina sillä, jolla on kivi, muut kuuntelevat. Näin edetään, kunnes kivi on käynyt jokaisen kädessä. Jos jostain syystä joku ei halua vastata tai keksi mitään, voi ottaa kiven vastaan, sanoa ”ohi” ja siirtää kiven eteenpäin.

Tarvikkeet: Kivi (tai muu vastaava esine)
Vertaisuuden elementit: Kaikki antavat piirissä ajan kunkin tarinalle sen kestosta riippumatta ja keskittyvät kuuntelemaan. Ketään ei sivuuteta, vaan jokaiselle tulee mahdollisuus puhua.

6. YHTEINEN ARVIOINTI

Keskeinen osa vertaisvalmennusta on yhteisen toiminnan arviointi ja tarkastelu, joka tehdään vertaisuuden hengessä. Yhdessä tarkastellaan, onko toiminta vastannut tarpeeseen ja kokevatko osalliset, että siitä on ollut hyötyä. Yksilöllisten onnistumisten sijaan tarkastellaan yhteisöllisen prosessin onnistumista ja keskinäisen luottamuksen rakentumista.

Esimerkkiharjoitteet

MITEN MEILLÄ MENI?

Valitaan aikajänne, jolla vertaisvalmennusta tarkastellaan. Esimerkiksi vertaisvalmennuksen aloitusajankohta–nykyhetki. Kaikki ryhmäläiset pohtivat aluksi itsenäisesti, mitä kaikkea itselle merkityksellistä muistaa aikavälillä tapahtuneen. Kaikki asiat kirjoitetaan erillisille tarralapuille.

Tarralaput kiinnitetään janalle, joka voi olla esimerkiksi toimintatilan päästä toiseen kulkeva kuvitteellinen aikajana, jossa toisessa päässä on alku ja toisessa loppu. Tarralaput viedään sille kohdalle viivaa, jossa merkityksellinen asia on tapahtunut. Samalla kun ryhmäläiset kiinnittävät lappuja aikajanalle, he kertovat vuorotellen tunnelmiaan ja taustoja lapuille kirjoittamistaan asioista. Samalla keskustellaan tapahtumien kehittymisestä aikajanalla. Ryhmässä käydään keskustelua esille tulleista asioista. Pureskellaan erityisen onnistuneita juttuja ja toisaalta haastavia tilanteita ja miten niitä ratkottiin.

Tarvikkeet: Liitu- tai tussitaulu tai useita fläppipapereita liimattuna yhteen, kyniä ja erivärisiä tarralappuja

Vertaisuuden elementit: Auttaa hahmottamaan, mitä kaikkea on yhdessä saatu käsiteltyä ja mitä kaikkea matkan varrelle on mahtunut. Parhaimmillaan ryhmä pystyy käsittelemään hyvin avoimesti yhteistoimintansa vaiheita ja sen aikana heränneitä tunteita. Toiminnan kokonaisuus tarkastellulla aikavälillä hahmottuu ja asioiden linkittyminen toisiinsa todennäköisesti kirkastuu.

Harjoitteessa on sovellettu *Kollektiivinen muistelu ja tarinaviiva* -tehtävää lähteestä: www.jelli.fi/jarjestotoiminta/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/osallistavat-arviointimenetelmat.

ME OLLAAN HYVIÄ

Jakaudutaan pareihin. Mieti kolme asiaa, jotka ovat tehneet sinuun vaikutuksen parisi toiminnassa vertaisvalmennuksen aikana. Ne voivat liittyä esimerkiksi tapaan toimia tietyissä tilanteissa tai asenteeseen. Keksi jokaiselle asialle jokin liike, joka kuvastaa kyseistä asiaa. Esitä liikkeet vuorotellen parillesi ja anna hänen arvata, mitä tarkoitat. Ideana on, että pari ehdottaa ylpeästi vastauksia, kuten: ”Olen mielestäsi todella hyvä kuuntelija”. Arvuuttelu jatkuu, kunnes pari hoksaa, mistä on kyse. Vaihtakaa sitten rooleja. Mikäli halutaan, voidaan lopuksi tehdä yhteisten onnistumisten liikeketju laittamalla kaikki liikkeet ketjuun, niin, että kukin tekee ne liikkeet, jotka itsessä ovat tehneet pariin vaikutuksen. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi piirissä, jossa liikkeet etenevät jouhevasti ja kaikki näkevät toistensa tekemiset.

Vertaisuuden elementit: Toisessa hyvän näkeminen on tärkeä elämäntaito.

TOIMINNAN JA SUUNNITTELUN TUEKSI

Huolellinen valmistelutyö tuo turvaa valmennusstilanteisiin ja tekee vastuut selkeiksi kaikille. Näitä työpohjia kannattaa soveltaa yhdessä koko vertaisvalmennustiimin kesken.

YHDEN VALMENNUSKERRAN SUUNNITELMAN POHJA (S. 17)

Kukin valmennuskerta kannattaa suunnitella huolellisesti, koska monilla opiskelijavalmentajista on entuudestaan niukasti kokemusta ryhmän ohjaamisesta.

VERTAISVALMENNUKSEN KOKONAISSUUNNITELMA (S. 18)

Vertaisvalmennuksen kokonaissuunnitelman laatimisen voi aloittaa heti, kun vertaisvalmentajat on valittu tehtäväänsä, ja suunnitelmaa voi täydentää pitkin matkaa. Suunnitelman voi laatia erityisesti siinä vaiheessa, kun valmennettavalta ryhmältä on saatu tiedoksi ne teemat, joita halutaan käsitellä.

TOIMINTAKELLO (S. 20)

Toimintakellon ideana on tehdä tiiviisti näkyväksi vertaisvalmennuksen kesto ja toiminnan ydin. Se kiteyttää kokonaissuunnitelman yhteen kuvaan.

YHDEN VALMENNUSKERRAN SUUNNITELMAN POHJA

MILLOIN JA MISSÄ KOKOONNUTAAN?

KÄSITELTÄVÄT AIHEET

MINKÄLAISIA TEHTÄVIÄ TEHDÄÄN? KUKA ON VASTUUSSA MISTÄKIN OSIOSTA?

MITÄ ETUKÄTEISVALMISTELUJA JA MATERIAALEJA TARVITAAN? KUKA VASTAA MISTÄKIN?

MITEN VARMISTETAAN, ETTÄ VERTAISUUS MAHDOLLISTUU TOIMINNASSA?

MITEN VALMENNUSKERRASTA KERÄTÄÄN PALAUTETTA RYHMÄLÄISILTÄ?

MILLOIN SUUNNITELLAAN SEURAAVA VALMENNUSKERTA JA MISSÄ?

VERTAISVALMENNUKSEN KOKONAISSUUNNITELMA 1/2

ETUKÄTEISVALMISTELUT

Miten vertaisvalmennettava ryhmä löydetään? Miten heidät kutsutaan mukaan tai miten heille tiedotetaan valmennuksesta? Kuka vastaa tästä? Mitä muita käytännön järjestelyjä on tehtävä ennen vertaisvalmennuksen aloittamista?

TAPAAMISAJANKOHDAT

Valmentajien suunnittelutapaamiset (Päivämäärä, kesto ja tapaamispaikka)

1.	6.	11.
2.	7.	12.
3.	8.	13.
4.	9.	14.
5.	10.	15.

Vertaisvalmennukset ryhmän kanssa (Päivämäärä, kesto, tapaamispaikka ja aihe)

1.	6.	11.
2.	7.	12.
3.	8.	13.
4.	9.	14.
5.	10.	15.

VALMENNETTAVIEN OSALLISUUS SUUNNITTELUSSA

Miten rakennamme valmennettavien opiskelijoiden kanssa hyvän kokonaisuuden? Miten toimimme, jotta osallistujat pääsevät vaikuttamaan toiminnan sisältöön?

VERTAISVALMENNUKSEN KOKONAISSUUNNITELMA 2/2

TEEMAT

Minkälaisia aiheita valmennettavat ovat toivoneet? Onko jotain teemoja, joita olisi tärkeää käsitellä, vaikka valmennettavat eivät niitä olisi toivoneet? Miksi ne ovat tärkeitä?

MITEN TUEMME VALMENNETTAVIA JA LUOMME INNOSTUNUTTA ILMAPIIRIÄ?

TOIMINNAN RAPORTOINTI JA NÄKYVÄKSI TEKEMINEN

Millä tavoin valmennukseen osallistuvat tuovat toiminnan aikana oivaltamaansa ja oppimaansa esille? Miten vertaisvalmentajat raportoivat valmennuskerroista?

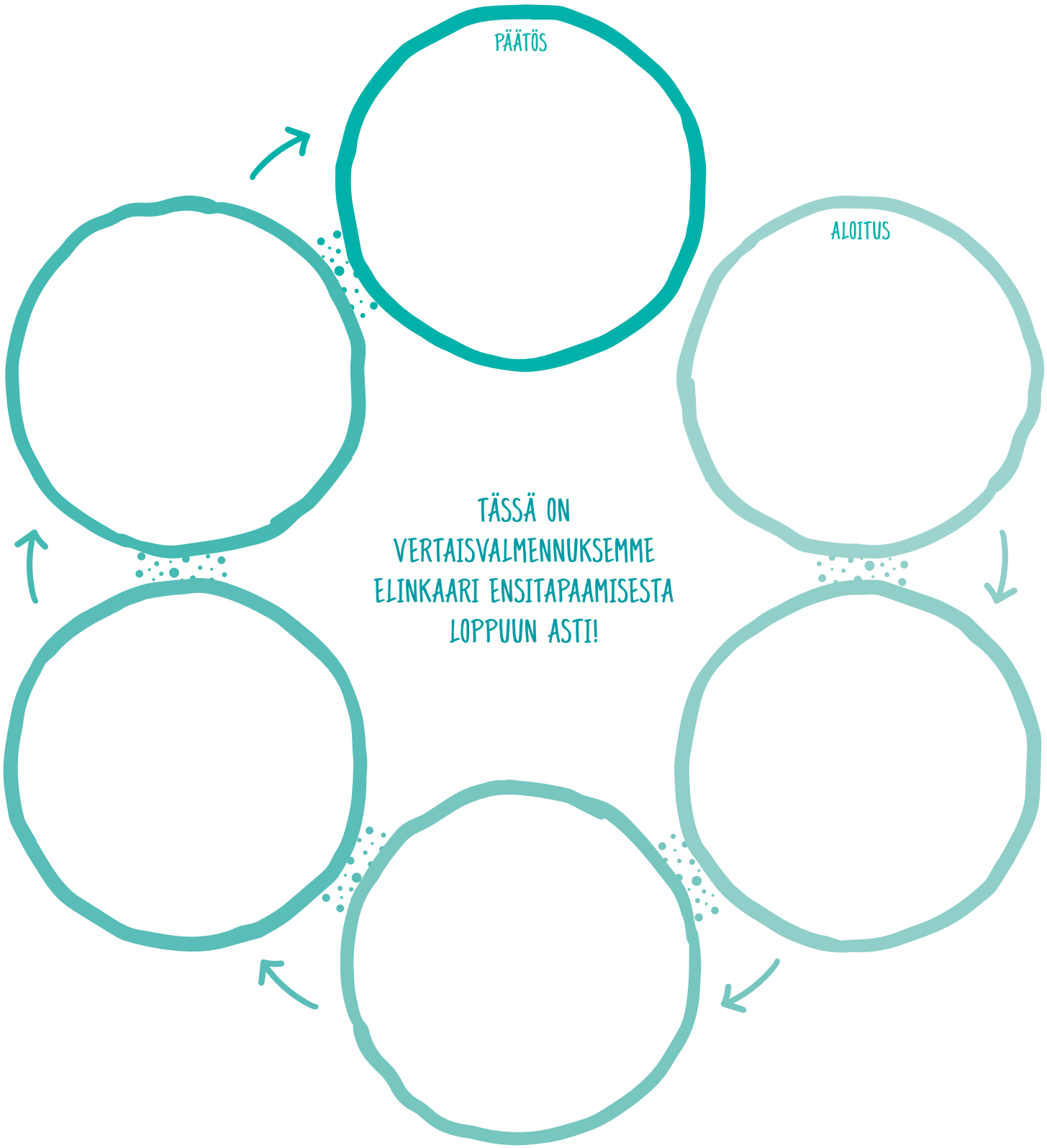
ARVIOINTI

Miten valmennukseen osallistuvat arvioivat toimintaa? Miten valmentajat arvioivat ryhmän toimintaa ja omaa toimintaansa valmentajina?

LOPPUJUHLA

Vertaisvalmennus on yhteisöllinen prosessi, johon kannattaa sisällyttää jonkinlainen päätösjuhla. Miten juhlitte?

TOIMINTAKELLO



ESIMERKKEJÄ TOTEUTUKSESTA

LUKIOPILOTTI

Rehtori ja opinto-ohjaaja innostuivat vertaisvalmennuksesta, kun kuulivat siitä Poluttamo-hankkeessa toimiessaan. Opinto-ohjaaja innosti mukaansa kollegoitaan. Vertaisvalmentajien etsiminen tuli luontevasti oppilaitoksen opinto-ohjaajien tehtäväksi. He kutsuivat opiskelijavalmentajiksi kolme erilaista, mutta opiskeluun positiivisella asenteella suhtautuvaa opiskelijaa. Kansalaisfoorumi koulutti heidät sekä opettajat vertaisvalmentajiksi. Puolentoista vuoden aikana järjestettiin seitsemän n. kolmen–viiden tunnin mittaista toiminnallista koulutusta.

Vertaisvalmennus toteutettiin kurssina. Ryhmä teki yhdessä rajauksen siitä, että mukaan kutsutaan sellaisia lukio-opintonsa aloittavia nuoria, jotka kokevat tarvitsevansa tukea opintojen alussa. Kurssille ilmoittauduttiin tavalliseen tapaan. Mukaan tuli 12 nuorta ja valmennusta toteutettiin joka toinen viikko kahden oppitunnin ajan kerrallaan. Ideat toiminnan sisällöiksi tulivat aluksi vertaisvalmentajilta, mutta ryhmän tultua tutuksi osallistuivat kaikki yhä enemmän toiminnan suunnitteluun.

Yleensä ryhmä toimi omalla porukalla koulun tiloissa, mutta joitain kertoja mukaan vertaisvalmennustuokioihin kutsuttiin ulkopuolisia ohjaajia, joiden johdolla tutustuttiin esimerkiksi draaman ja teatteri-ilmaisun työtapoihin sekä mindfulnessiin.

AMMATTIKOULUPILOTTI

Vertaisvalmennus suunnattiin merkonomiopiskelijoille. Aikuisvalmentajina oli kaksi toimialan opettajaa ja opiskelijavalmentajina viisi toisen vuoden opiskelijaa, jotka kutsuttiin henkilökohtaisella kutsulla mukaan toimintaan. Heidät koulutettiin neljän noin kolmen tunnin mittaisen koulutuksen aikana tehtäväänsä. Valmennus rajattiin koskemaan ensimmäiseen työssäoppimiseen liittyviä kysymyksiä ja se kohdennettiin yhdelle opintonsa aloittavalle opiskelijaryhmälle. Valmennus toteutettiin neljänä muutaman tunnin mittaisena valmennuksena alkusyksyn aikana ennen kuin opiskelijat aloittivat työssäoppimisen.

LINKKEJÄ VERTAISVALMENNUKSEN TUEKSI SOVELTUVIIN HARJOITE- JA TYÖKALUPAKKEIHIN

Hallas, Ursula & Sihvonen, Sanni 2015. Luonnoskirja. Omakuva. N.Y.T. www.finfamiuusimaa.fi/wp-content/uploads/2017/09/Omakuva_NYT_luonnoskirja.pdf

Koponen, Pia & Makkonen, Minttu-Maaria & Rignell, Jenna & Tanskanen-Paavola, Ia ja Tervo, Timo & Lepistö, Minna (toim.) 2015. Kansalaisfoorumi. kansalaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2017/01/tm_oppimisopas_200415.pdf

Linberg, Annina (toim.) & Siltanen, Marjo & Kohta, Päivi & Tuuttila, Leena & Kauliomäki, Katja & Savolainen, Minna 2016. Ole oman elämäsi tähti. Opiskelijan opas elämäntaidoista. www.nyyti.fi/wp/wp-content/uploads/2016/08/Ole-oman-elamasi-tahti.pdf

Summa, Terhi & Tuominen, Kaisu 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry. www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf

Tahvanainen, Suvi & Karttunen, Laura 2001. Muistot näkyviksi! Muistelumenetelmäkansio. Humanistinen ammattikorkeakoulu. www.jelli.fi/assets/files/sites/6/2017/07/Muistot-näkyviksi1.pdf

Törrönen, Soile & Hannukkala, Marjo & Ruuskanen, Ulla & Korhonen, Elina 2011. Hyvinvoiva oppilaitos. Mielenhyvinvoinnin opetus -ja koulutusaineisto toisen asteen oppilaitoksille. Suomen mielenterveysseura 2011. www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials_files/hyvinvoiva_oppilaitos.pdf

LÄHTEET

Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Pohjois-Karjalan kansalais- ja yhdistys-toiminnan Jelli.fi -sivusto. Osallistavat arviointimenetelmät. www.jelli.fi/jarjestotoiminta/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/osallistavat-arviointimenetelmat

Mind Tools. The GROW Model of Coaching and Mentoring. A Simple Process for Coaching and Mentoring. www.mindtools.com/pages/article/newLDR_89.htm

Oppiva tiimi. Avaimia kollektiiviseen osaamiseen. oppivatiimi.blogspot.fi/p/tiimocoaching.html

Vehkalahti, Reetta 2006. Leikkivä Teatteri. Lasten keskus/ LK-kirjat.

Tämä teos, jonka tekijä on Sivistysliitto Kansalaisfoorumi, on lisensoitu Creative Commons Nimeä-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä.