



SOSPED



Työnohjaaja- ja työyhteisöjen kehittäjä (80op)

Ilona Rauhala: Valmentava ote avuksi (4op)

Tutkiva ote johtajuuteen (8op)

Moninaisen työyhteisön kehittäminen (3op)

Tunnetietoisuuden merkitys työyhteisössä (6op)

Harjoittamalla työyhteisötaidot hallintaan (3op)

Työnohjaajan jatkokoulutus

Vuorovaikutuskoulutus



MAKSULLISET KOULUTUKSET

Työnohjaajan jatkokoulutus	Avoin koulutus, kevät 2011
Harjoittamalla työyhteisötaidot hallintaan (3op)	Yrityskohtainen koulutus
Tutkiva ote johtajuuteen (8op)	Yrityskohtainen koulutus
Työnohjaaja- ja työyhteisöjen kehittäjä (80op)	Avoin koulutus, helmikuu 2011
Moninaisen työyhteisön kehittäminen ja työnohjaus (3op)	Yrityskohtainen koulutus
Ilona Rauhala: Valmentava ote avuksi (4op)	Yrityskohtainen koulutus
Tunnetietoisuuden merkitys työyhteisössä (6op)	Yrityskohtainen koulutus
Yhteisöllinen johtajuus – johtajuuspäivä	Yrityskohtainen koulutus

Tiedustele yrityskohtaisista koulutuksista osoitteesta koulutus@sosped.fi tai soittamalla Sospedin toimiston numeroon 040 353 3384.

MAKSUTTOMAT FILOSOFIAILLAT

Aihe ja alustaja vielä avoin	8.2.2011	klo 18-20
Aihe ja alustaja vielä avoin	30.3.2011	klo 18-20
Aihe ja alustaja vielä avoin	7.9.2011	klo 18-20
Aihe ja alustaja vielä avoin	15.11.2011	klo 18-20

Hyvää työvuotta 2011!

Sospedin koulutuskalenteri vuodelle 2011 on päivittynyt.

Työelämän rajut rakennemuutokset sekä lyhytikäisiksi jäävien työsuhteiden luoma kasvava epävarmuus tekevät tavastamme kehittävää työyhteisöjä yhä ajankohtaisemman.

Kouluttaja- ja työnohjaajaverkostomme laaja kokemuksellinen ote työelämään huomioi työyhteisöjen dynaamiset muutokset ja tekijät sekä kiinnittää huomiota merkittäviin inhimillisiin tekijöihin, joiden merkitys kasvaa nykyisissä työyhteisöissä, joissa yksilöllisyys nostetaan uuteen arvoon ja sitä vaalitaan luovuuden lähtökohtana.

Monikulttuurisen työyhteisön ja toisaalta yksilön tarpeet huomioivan työn edellytysten

kehittäminen asettaa hr-henkilöt ja kehittämisspalveluita tarjoavat ammattilaiset yhä väkevempien vaatimusten eteen. Yhteisödynaaminen näkökulmamme on paras apu vastaamaan yhteisöjen haasteisiin.

Koulutuskalenteri alkaa johtavan kouluttajamme Anita Kallasvuon artikkelilla prosessuaalisesta oppimisesta, joka on yksi kehittämismetodimme kulmakivistä.

Vuoden 2011 koulutusten lisäksi löydät tietoa työnohjauspalveluistamme, työelämän kehittämishankkeista ja Kouluttajayhteisömme toiminnasta. Ilmoittautumisohjeet löytyvät takakannesta.

Tervetuloa myös maksuttomiin keskustelutilaisuuksiimme!

Hyvää työhyvinvointia,

Lassi Rajamäki
koulutussuunnittelija
Sosped Keskus Oy

Artikkeli:

PROSESSUAALINEN OPPIMINEN

Anita Kallasvuo

Oppimismatka

Prosessuaalinen oppiminen on kuin seikkailumatka, jonka alkaessa ei tiedä mitä kaikkea tulee tapahtumaan. Matka on pitkä ja hidas ja tarjoaa sitä runsaammin kokemuksia, mitä avoimemmin matkaa tekee. Kaikkea ympärillä olevaa kannattaa kuulostella, hajustella ja tunnustella aistit avoimina. Tiukat suunnitelmat ja aikataulut voivat estää parhaimman määränpäin löytymisen. Jos antaa kokemusten ja tunteiden viedä ja johdattaa, löytää todennäköisesti jotain ihan uutta ja ihmeellistä. Maalaisjärki, tunteiden palo ja uteliaisuus ovat paras matkalippu!

Muutostarve

Oppiminen liittyy vahvasti tarpeeseen muuttaa jotain. Tarve voi syntyä itsessä tai yhteisössä, tai organisaatio voi edellyttää jonkin vanhan käytännön hylkäämistä ja korvaamista uudella. Muutos voi olla näkyvää ja toiminnallista tai näkymätöntä, asenteiden ja suhtautumistapojen muutosta. Viimeksi mainittu on ihmisten sisäistä ja välistä muutostarvetta. Muutokseen liittyy myös poisoppimisen haas-

te jostain sellaisesta, mikä ei enää ole toimivaa. Tämä koskee sekä materiaalisia asioita että yhteistyön ja kanssakäymisen käytäntöjä.

Oppimisympäristön eri kerrokset

Oppimista tapahtuu samanaikaisesti laajalla rintamalla: organisaatiossa, työyhteisössä ja yksilössä. Organisaation johdon on annettava lupa uudistumiselle, kerrottava selkeästi minkä pitää päättyä ja minkä tultava tilalle. Muutokseen on kannustettava ja luotava myönteinen oppimiskulttuuri pitkäkestoisille prosesseille, annettava oppimiselle aikaa ja tilaa. Organisaatiossa on hyväksyttävä hitaus ja pysähtyminen niin, että työntekijöillä on mahdollisuus yhdessä tutkia ja pohtia asioiden eri puolia. Tämän tuloksena syntyy uusi työnäky, yhteinen näkemys paremmasta tulevaisuudesta.

Yhteisöjen on suostuttava sellaiseen oppimisen kulttuuriin, jossa tutkitaan sekä omaa että yhteisön toimintaa, rooleja, kokemuksia ja dynamiikkaa. Oppimisprosesseissa on myötä ja vastavoimia, jotka liikuttavat yhteisön elä-

mää aaltomaisesti ylös ja alas. Aallon huipulla koetaan innostusta, motivaatio on korkealla ja yhteistyö sujuu. Aallon pohjalla työnilo katoaa, turhaudutaan kiireeseen ja jatkuviin ongelmiin. Yhteisön jäsenenä ja liikkeessä olevana on vaikeaa ymmärtää yhteisön sisäistä elämää. ”Kiehutaan samassa sopassa, lähellä hukkimista kaikki”. Yhteinen työnäky on kadonnut, kaikki elävät eri todellisuudessa. Tästä noustakseen yhteisö tarvitsee aikaa ja tukea. Pohjalta nousu alkaa tiedostamisesta, yhteisistä keskusteluista ja sitoutumisesta kehittämiseen ja uusien asioiden oppimiseen. Vähitellen oppi muuttuu teoksi ja arki paranee.

Yksilö kamppailee muutokseen suostumisen ja vastarinnan välimaastossa. Omien toimintojen ja ajattelun tutkiminen ja dialogiset keskustelut työkaverien kanssa ovat oppimisen ja uudistumisen edellytys. Sitoutuminen organisaation tavoitteisiin ja arvomaailmaan ja työyhteisön pelisääntöihin auttavat yksilöä vastarinnan voittamisessa



Muutosprosessin emotionaalinen luonne

Muutosprosessi synnyttää uusien kokemusten kautta paljon tunteita. Yksilö ja yhteisö ovat uudenlaisen kulttuurin edessä, joka edellyttää myös sen emotionaalisen erityisluonteen tarkastelua. Kokemukset ja niiden aiheuttamat tunteet on käytävä läpi ja käsiteltävä, ennen kuin voi sitoutua ja liittyä uudenlaiseen kulttuuriin ja sen sääntöihin. Johtajuuden tehtävänä on luoda tilaa tunneyöskentelylle.

Oppimisprosessi ja rakenteet

Muutoksen monikeroksisuuden ja kompleksisuuden täminen edellyttää pitkäjänteistä ja nitelmallista telyä. sessa on arvioitava muutoksen kohde ja

luotava kehittämisprosessille rakenteet, joissa yhteinen työskentely tapahtuu. Rakenteilla tarkoitetaan aikatauluja, tiedonkulkua, tiloja, tekniikkaa, yhteistyön pelisääntöjä ja sopimusta sekä johtajuudesta sopimista. Tähän haasteelliseen vaiheeseen on maltettava käyttää riittävästi aikaa, ja se edellyttää useita keskusteluja eri osapuolien välillä.

Työnohjaajan jatkokoulutus SOSPED

Työnohjaajien jatkokoulutusohjelma SOSPED toimii sekä syventävänä koulutuksena kaikille työnohjaajan peruskoulutuksen saaneille että täydentävänä koulutuksena yksilötyönohjaukseen. Ohjelmassa painottuu yhteisödynaaminen näkökulma työnohjaukseen.

Jatkokoulutusohjelman tausta

Sosiaalipedagogiikan Säätiö on kouluttanut työnohjaajia yli 20 vuotta ja 17 kurssilta on valmistunut noin 250 työnohjaajaa. Koulutus on laajentunut kaksivuotisesta työnohjaajakoulutuksesta 2 ½ -vuotiseksi työyhteisöjen kehittäjä- ja työnohjaajakoulutukseksi, jossa opiskelija on saanut valmiuksia työyhteisöjen kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen ja kehittämiseen. Vuonna 2008 aloitti Sospedin ensimmäinen jatkokoulutusohjelma, joka saa jatkoa vuoden 2009 syksyllä kun Jatko 2 aloittaa.

Osallistujat

Ohjelma on tarkoitettu työnohjaajille peruskoulutuksen syventämiseksi ja laajentamiseksi. Yhteisödynaamiseen jatkokoulutukseen osallistujilta edellytetään työnohjauskokemusta. Koulutus voi toimia myös työnohjaajan taitojen päivittymisenä ja työnohjauskokemusta hankitaan myös koulutuksen aikana.



Tavoitteet

Sekä perus- että jatkokoulutuksessa keskeistä on kokemuksellinen oppiminen, vuorovaikutustietoisuus ja emotionaalinen osaaminen. Näiden lisäksi jatkokoulutuksessa syvennetään käsitystä yhteisödynaamisista peruselementeistä, johtajuuden rakentumisesta työyhteisössä ja tunnetaidoista. Itsetuntemuksen lisääntyminen edellyttää sisäisen kokemusmaailman syvempää ymmärtämistä. Jatko-

koulutuksen käynyt voi saavuttaa syvällisen yhteisödynaamisen näkemyksen ja saa oikeuden käyttää nimikettä Työnohjaaja SOSPED.

Koulutuksen rakenne

1. Neljä koko päivän seminaaria, joista kaksi keväällä 2011 ja kaksi syksyllä 2011.
2. Koulutusryhmässä (pienryhmä) tapahtuu työnohjauksen työnohjaus, yhteensä 24 tuntia. Kahden tunnin istunnot sijoittuvat seminaaripäivien väleihin. Kussakin koulutusryhmässä on enintään viisi opiskelijaa. Työskentelyn materiaalina ovat osallistujien erityiskyvykset omasta työnohjaajan työstä.

Seminaarien teemat

I seminaari: Persoonan, roolin ja organisaation suhde työnohjauksessa. Anita Kallasvuo. Tiistai klo 9-16.

II seminaari: Dynaamiset ilmiöt yksilön, ryhmän ja työyhteisön työnohjauksessa. Ulla Kyrönseppä. Perjantai klo 9-16.

III seminaari: Johtajuuden rakentuminen yhteisöllisessä työnohjauksessa. Marja-Liisa Hurme. Torstai klo 9-16.

IV seminaari: Työnohjaajan tunnetaitojen syventäminen: Kokemusten ja tunteiden sanoittaminen. Marja-Leena Helminen. Tiistai klo 9-16.

Kouluttajat

Sosped Keskuksen seniorikouluttajat:

Marja-Leena Helminen

Marja-Liisa Hurme

Anita Kallasvuo

Ulla Kyrönseppä

Koulutuspaikka ja kustannukset

Koulutus järjestetään Sosped Keskuksen tiloissa Helsingissä. kerros. Sosped Keskus on sosiaalipedagogiikan säätiön koulutus- ja palvelukeskus.

Hakeminen

Hakulomake löytyy osoitteessa www.sosped.fi. Ilmoitusosaan liitetään vapaamuotoinen hakemus. Kerro vapaamuotoisessa hakemuksessa lyhyesti työhistoriasi, työnohjaus- ja työnohjaajakokemuksista ja nykyisestä elämäntilanteesta. Kerro myös, miksi haluat tähän jatkokoulutus-ohjelmaan.

Opiskelijavalinta suoritetaan hakemusten perusteella. Ryhmään otetaan 15–20 opiskelijaa.

Lisätietoja

Johtava kouluttaja Anita Kallasvuo

anita.kallasvuo@sosped.fi

puh. 040 556 6450

Harjoittamalla työyhteisötaidot hallintaan - vuoropuhelusta dialogiin (3op)

tiivis koulutus- ja fasilitointipaketti dialogin käytöstä yhteisöllisen oppimisen välineenä

Hyvien esimies ja työyhteisötaitojen (ns. alais- taitojen) osaaminen ei synny itsestään vaan vaatii sinnikästä harjoittelua. Koulutuksessa annetaan erilaisia näkökulmia tarkastella työyhteisön peruselementtejä ja niiden välisiä kytkentöjä. Teemoja avataan ja syvennetään yhteisessä keskustelussa, dialogissa.

Koulutuspaketti antaa koulutettaville eväitä:

- parantaa vuorovaikutustaitoja
- edistää yhteistyötä
- kehittää esimies- ja työyhteisötaitoja
- lisätä työhyvinvointia

Koulutuksen sisältö

- Mistä työyhteisö syntyy?
- Mitä ovat yhteisödynaamiset tekijät?
- Mitä taitoja työyhteisöelämä vaatii?
- Mitä on yhteisöllinen oppiminen ja mitkä ovat sen edellytykset
- Miten arvioida yhteisön vuorovaikutusta?
- Miksi keskustelu ei aina riitä – dialogin merkitys työyhteisölle?

Kouluttajat

Teija Heroja on ollut mukana työyhteisöjen, työhyvinvoinnin ja henkilöstöjohtamisen kehittämisprosesseissa, tehnyt näihin aihealueisiin liittyviä oppaita, valmentaa ja kouluttaa esimiehiä.

Taina Maunula on perehtynyt esimiestyöhön ja työyhteisöjen toimivuuden kysymyksiin sekä esimiehen että työnohjaajan ja työyhteisön kehittäjän roolissa.

Koulutuksen rakenne

Valmennus rakentuu lyhyistä alustuksista, vuoropuhelusta, yhdessä oppimisesta pienryhmissä ja ryhmän vuorovaikutuksen /dialogin arvioinnista valmentajan ohjaamana. Valmennustilaisuudet järjestetään keski- viikkoisin klo 15.30-18.30

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumisohjeet löytyvät takakannesta.

Esimies, kokoa tiimisi ja tulkaa harjoittelemaan työyhteisötaitoja!

Tutkiva ote johtajuuteen (8op)

- Syventävä koulutus esimiehille, työnohjaajille ja henkilöstön kehittäjille

Johtajuuden tukeminen on aina ollut yhteisdynaamisen työyhteistyöskentelyn ytimessä. Sosped Keskuksen kouluttajien viitekehys takaa, että kurssille osallistuvat pääsevät porautumaan syvälle omaan johtajuuteensa. Johtajuus otetaan uudelleen arvioitavaksi ja lähdeään rakentamaan johtajuutta, joka huomioi tämän päivän työelämän tarpeet.

Koulutus on tarkoitettu esimiehille, työnohjaajille ja henkilöstön kehittäjille samasta tai eri organisaatioista. Kurssille otetaan 12–16 osallistujaa.

Koulutuksen sisältö

- Johtajuuteen liittyvät kitykset, mielikuvat ja keskusteluhistoria
- Johtajuus ja yhteisdynamiikka
- Johtajuuden säätelytehtävä: Rajat, konfliktit ja ongelman ratkaisu
- Johtajuus ja tunteet yksilössä ja yhteisössä
- Työnohjaus esimiehen tukena ja johtajan työvälineenä
- Miten muuntaa syventyvä tietoisuus tajuudesta esimiehen konkreettiseksi työkaluiksi?



Kouluttajat

Anita Kallasvuo toimii Sosped Keskuksen oman työnohjaajakoulutuksen ja työnohjaajan jatkokoulutuksen johtavana. **Marja-Liisa Hurme** on pitkäaikainen työelämän kehittäjä, joka vastaa Sosped Keskuksen kouluttajien johtajuuskoulutuksista.

Koulutuksen rakenne

Koulutus toteutetaan simaisesti. Ohjelmaan sisältyy kuusi seminaaria ja kuusi pienryhmätyöskentelyistuntoa, joissa sovelletaan seminaarien tietoa omaan kokemukseen. Pienryhmien ajankohdat sovitaan ensimmäisessä seminaarissa. Seminaarien ajankohdat ovat keskiviikkoisin kello 12.30–16.00.

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumisohjeet löytyvät takakannesta.

Työnohjaaja- ja työelämän kehittäjä (80op)

Sosiaalipedagogiikan säätiöllä on yli 20 vuoden kokemus työnohjaajien kouluttamisesta. Sosiaalipedagoginen viitekehys on tuottanut 2,5 vuoden koulutuskokonaisuuden, jossa opiskelijalla on mahdollista kehittyä työyhteisöjen kehittäjäksi ja uudenlaisen työyhteisö- ja johtajuuskulttuurin vaalijaksi kokeneiden seniorikouluttajiemme tukemana. Koulutuksessa arvostetaan kokemuksellista asiantuntijuutta ja ihmisen ammatillista kehittymiskykyä osana omia lähiyhteisöjään.

Koulutuksen jälkeen osanottaja voi toimia työyhteisöjen työnohjaajana ja on perehtynyt työyhteisöjen kehittämisen menetelmiin. Prosessuaalinen koulutus yhdistää kokemuksen ja tiedon, tukee ammattitaidon kehittymistä ja oman persoonallisen työtavan löytymistä.

Koulutus on tarkoitettu henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita sekä itsensä että työyhteisönsä kehittämisestä, ja joilla on ammatillinen koulutus ja kokemusta työelämästä. Se antaa valmiudet työyhteisöjen tilanteiden kartoittamiseen, yhteisöllisen johtajuuden tukemiseen, yhteisöjen, ryhmien ja esimiesten työnohjaajana toimimiseen ja kehitys- ja muutosprosessien ohjaamiseen

Sisältö

- yhteisöllisyys työelämässä ja yhteisödynaamiset ilmiöt
- yhteisöllinen ja vuorovaikutuksellinen johtajuus
- alkuarvioinnin tekeminen työyhteisön tilanteesta
- työyhteisökehittäjän tehtävä ja rooli
- kehittämis- ja työnohjausprosessin ohjaaminen
- työnohjauksellinen, konsultatiivinen ja koulutuksellinen työote muutosprosessissa
- kehittämistyön etiikka ja moraalit

Kokemuksellinen ja prosessuaalinen oppiminen



Koulutuksen rakenne

- Seminaarit: 24 koulutuspäivää 2 päivän jaksoissa
- Koulutusryhmä: 40 pienryhmäistuntoa, toimii myös harjoitustyön työnohjausryhmänä
- Harjoitustyö: Työyhteisön työnohjaus- ja kehittämisprosessi
- Vuorovaikutuskoulutus
- Itsenäinen työskentely: Raportit harjoitustyöstä, prosessipäiväkirja, kirjallisuus ja seminaarityö

Hakeminen

Hakulomake löytyy osoitteessa www.sosped.fi kohdassa ”Koulutukset”. Ilmoitusosaan liitetään vapaamuotoinen hakemus. Vapaamuotoisesta hakemuksesta tulee ilmetä koulutus- ja työhistoria ja elämäntilanne. Valinta suoritetaan ryhmäkeskustelun

ja kahden yksilöhaastattelun perusteella, joihin kutsutaan. Ryhmään otetaan 15–20 opiskelijaa.

Hinnat

Koulutuksen kokonaishinta on 6 600 euroa + alv 23%. Valintahaastattelumaksu 75 euroa + alv 23%. Maksua ei palauteta, vaikka ei tulisi valituksi. Lukukausimaksut laskutetaan ennen lukukauden alkua 1320 + alv 23 %. Koulutuksen hinta sisältää myös pienryhmätyönohjauksen toisin kuin eräät muut koulutusohjelmat.

Lisätietoja

Johtava kouluttaja Anita Kallasvuo,
anita.kallasvuo@sosped.fi, puh. 040 556 6450



Moninaisen työyhteisön kehittäminen ja työnohjaus (3op)

- koulutuskokonaisuus työelämän kehittäjille ja esimiehille

Moninaisuuden huomioimisen merkitys työyhteisön toimivuuden kannalta tulee yhä tärkeämmäksi. Moniarvoistuvassa yhteiskunnassa kaikki työyhteisön jäsenet näyttäytyvät yhä enemmän yksilöinä, tarpeineen ja vahvuuksineen.

Moninaisuus koskee kaikkia työyhteisöjen jäseniä. Kuka on punatukkainen, kuka vasenkätinen. Kuka on erilainen oppija, liikuntavammainen tai monikielinen. Kuka iäkäs, aloittelija, mies tai nainen. Työyhteisön jäsenen elämään vaikuttavat myös esimerkiksi perhesuhteet. Kuka hoitaa sairasta äitiään, kenen lapsella on vain yksi vanhempi.

Koulutuksen sisältö

Koulutuksessa perehdytään ristiriitojen käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn moninaisessa ja monikulttuurisessa työyhteisössä. Tavoitteena on löytää uusia toimintamalleja työyhteisön moninaisuuden hyödyntämiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen työyhteisössä. Näkökulmina koulutuksessa ovat työelämän kehittäjän, työnohjaajan ja esimiehen näkökulmat. Seminaareissa käydään läpi keskeiset käsitteet, arvot ja asenteet, kulttuurien kohtaaminen työyhteisössä, moninaisen työyhteisön haasteet ja mahdollisuudet sekä yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä, moninaisuus työyhteisön voimavarana sekä

moninaistuvaa työelämää ohjaileva politiikka ja lainsäädäntö.

Kouluttajat

Helena Pesonen (VTM, VN) toimii lehtorina Diakonia-ammattikorkeakoulussa ja vastaa työyhteisöille suunnatuista monikulttuurisuuden liittyvistä koulutuksista sekä maahanmuuttajille tarkoitetuista, erityisesti yrittäjyyteen liittyvistä valmennuksista.

Liia Kapanen (VTM) toimii konsulttina Suomen Työkonsultointi Oy:ssä, jonka tehtävänä on auttaa yrityksiä löytämään ammattitaitoista työvoimaa.

Juha Jämsä (VTM) on koulutukseltaan sosiologi. Hän on perehtynyt moninaisuuden kohtaamiseen asiakastyöyhteisöissä.

Koulutuksen rakenne

Koulutus toteutetaan prosessimaisesti. Ohjelmaan sisältyy kolme seminaaria. Lisäksi kokonaisuuteen kuuluu kaksi pienryhmätyökentelyistuntoa. Pienryhmien ajankohdat sovitaan ensimmäisessä seminaarissa. Seminaarien ajankohdat ovat keskiviikkoisin klo 15-17.30.

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumisohjeet löytyvät takakannesta.

Valmentava ote avuksi (4op)

- koulutus esimiehille ja työelämän kehittäjille

Ilona Rauhala Ilona Rauhala on laillistettu psykologi, joka on erikoistunut high performance ja leadership coachaukseen. Hän on ollut Suomen Coaching-yhdistyksen hallituksen jäsen vuosina 2007-2008.

Koulutuksen sisältö

Koulutuksessa käydään perusteellisesti läpi valmentavan otteen (coaching) perusajatuksat. Ajatuksia sovelletaan käytäntöön osallistujien omien kokemusten kautta. Koulutuksen aikana on mahdollisuus laajentaa omaa esimiestyön ja työelämän kehittämisen keinovalikoimaansa aiemmin julkisen hallinnon alalla tuntemattomamman lähestymistavan suuntaan.

- Valmentavan otteen näkökulma ja miten se liittyy esimiestyöhön ja työelämän kehittämiseen
- Valmentavan näkökulman vahvuudet ja mahdollisuudet



- Perustyökalut: Kuunteleminen, kysyminen, palautteen antaminen, tavoitteiden asettaminen, haastaminen ja kannustaminen
- Kehityskeskustelut valmentaviksi, työntekijää kehittäviksi tilaisuuksiksi
- Miten opitaan siirtymään käskemisestä

kuuntelemiseen, kysymiseen ja tavoitteiden asettamiseen

- Motivoitumisen oivaltaminen ja ihmisen läsnäolaisuutta
- Perustyökalujen harjoittelua – Miten ottaa käyttöön reettisesti?

Koulutuksen rakenne

Opintokokonaisuus muodostuu neljästä seminaaripäivästä ja osallistujien omaan työhön liittyvistä harjoitustehtävistä. Seminaaripäivät ovat arkisin klo 9-16.

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumisohjeet löytyvät takakanasta.

Tunnetietoisuuden merkitys työyhteisössä (6op)

- koulutusjakso esimiehille ja työyhteisöille

Ihmisten ja työyhteisöjen yksilöllistyessä esimiestyössä ja työyhteisötaidoissa korostuvat entistä hienovaraisemmat taidot. Ihmiset haluavat tulla kuulluiksi ja vaikuttaa. Tietoisuus tunteiden vaikuttavuudesta arjessa ja esimiesten ja työyhteisön jäsenten tunnetaidot ovat tänä päivänä toimivan työyhteisön edellytys. Mikä on se ihmiskuva mille me ammatillisuuden rakennamme? Minkälaisia elementtejä se pitää sisällään?

Koulutuksen sisältö

- Nykykulttuurin raamit tunteille
- Tunteiden tunnistaminen, tiedostaminen ja hallinta
- Yhteisölliset tunteet
- Omaan tunnesäiliöön tutustuminen
- Mistä elementeistä työidentiteetti muodostuu
- Tunnetaidot esimiehen työkaluina
- Tunnejohtaminen
- Tunteet ja toimiva vuorovaikutus
- Sukupuolitietoisuus
- Tunteet ja vastuu

Kouluttajat

Eini Hämäläinen on toiminut kouluttajana ja työnohjaajana Sosiaalipedagogiikan säätiön 25-vuotisen toiminnan ajan. Hän on toiminut työyhteisö-, vuorovaikutus- ja naistietoisuus-koulutusten ja uniryhmien kouluttajana.

Eeva Puolimatka on Sospedin seniorikouluttajia, joka on toiminut työnohjaajana ja kouluttajana esimerkiksi vuorovaikutus-, mielen hyvinvointi- ja mielenterveyskoulutuksissa.

Koulutuksen rakenne

Koulutus toteutetaan prosessimaisesti. Ohjelmaan sisältyy seitsemän puolen päivän seminaaria. Lisäksi kokonaisuuteen kuuluu seitsemän pienryhmätyöskentelysessiota, joissa sovelletaan seminaarien tietoa omaan kokemukseen ja omiin tunteisiin. Kevään seminaarien ajankohdat ovat perjantaisin kello 8.3-12.00. Pienryhmien ja syksyn seminaarien ajankohdat sovitaan ensimmäisessä seminaarissa.

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumisohjeet löytyvät takakannesta.



Työyhteisön toimivuuden avaimet

-elinvoimaa vai lamaannuttavaa jännitettä

Kouluttajana **Ulla Kyrönseppä**, FL, työyhteisökouluttaja, psykologi.

Mitä on yhteisödynamiikka? Mitä on sosiaalipedagoginen työyhteisötyöskentely? Päivän aikana tarkastellaan yhteisöllisyyttä työyhteisössä, työyhteisön kehittämishaasteita, toiminnan pulma- ja ongelmakohtia; pohditaan miten tavoitteellinen toiminta voi tehostua tämän ajan työasetelmissä. Päivän tavoitteena on myös tarjota välineitä kehittämistyöhön. Se on tarkoitettu kaikille työyhteisöjen johtamisesta ja kehittämisestä kiinnostuneille.

9.00–11.30	Työyhteisön toimivuuden edellytyksiä Yksilön huomioiminen työyhteisössä Vuorovaikutus: liittymisen ja sitoutumisen mieli Yhteisödynamiikan ymmärtäminen Työyhteisökartta: johtajuus, perustehtäväkeskeisyys, yhteistyörakenteet, tunnemaailma
11.30–12.30	Lounastauko
12.30–15.00	Työyhteisön kehittämishaasteet Oman työyhteisön yhteisöllisen tilan ja muutostarpeiden tarkastelua pienryhmäpohdintoina Kokemusten jakamista ja osallistujien ajankohtaisia kysymyksiä yhteiskeskusteluna
15.00–15.30	Päätöskeskustelu

Ilmoittautumishjeet löytyvät takakannesta.

Yhteisöllinen johtajuus - organisaatiokulttuurinen näkökulma

Kouluttaja **Marja-Liisa Hurme** on pitkäaikainen työelämän kehittäjä, joka vastaa Sosped Keskuksen kouluttajien johtajuuskoulutuksista.

Kello 9.00–16.00

Koulutuksen teemoja mm.

- johtajuuden muuttuvat paradigmat – mihin nojata?
- vastavuoroisuus ja valta
- johtajuus ja yhteisön tunnedynamiikka
- johtajan sisäiset ja ulkoiset rajat – selviytymisen ehto?

Lisäksi osallistujat voivat tutkia kokemuksiinsa onnistuneesta johtajuudesta ja omaa auktoriteettihistoriaansa.

Ilmoittautumisohjeet löytyvät takakannesta.



Maksuttomat tilaisuudet vuonna 2011

Filosofia-illat (kaikille avoimia)

- elävää, tämän päivän sosiaalipedagogiikkaa

Tervetuloa kuuntelemaan ja pohtimaan elävää, tämän päivän sosiaalipedagogiikkaa! Tilaisuudet ovat avoimia kaikille, ilmaisia ja Sosiaalipedagogiikan säätiö tarjoaa illan aikana kahvin. Tilaisuuksissa Sosiaalipedagogiikan säätiön kouluttajayhteisön kouluttajat, Sosped Keskuksen työnohjaajaopiskelijat ja kaikki sosiaalipedagogiikasta ja Sosped Keskuksen koulutuksista ja palveluista kiinnostuneet kohtaavat. Jokaisella kerralla alustajaksi on kutsuttu korkean tason asiantuntija joltain elämän alalta. Ilmoittautumiset kouluttajayhteisön yhteisökoordinaattorille taina.maunula@elisaneet.fi

2011 filosofia-iltojen teemat ja ajankohdat

Aihe ja alustaja vielä avoin	8.2.2011 (ti)	klo 18-20
Aihe ja alustaja vielä avoin	30.3.2011 (ke)	klo 18-20
Aihe ja alustaja vielä avoin	7.9.2011 (ke)	klo 18-20
Aihe ja alustaja vielä avoin	15.11.2011 (ti)	klo 18-20

Työnohjaussalit (kouluttajayhteisölle ja TYKE-opiskelijoille)

Työnohjaussali on kouluttajayhteisön vakiintunut toimintamuoto. Työnohjaussaleissa käsitellään yhteisön jäsenten kokemuksia työnohjaajina vaihtuvien vetäjien johdolla. Työnohjaussalit pidetään kello 9:00-11:00.

Työnohjaussalien ajankohdat

<i>Syksy 2010</i>	<i>Kevät 2011</i>	<i>Syksy 2011</i>
16.11.2010	11.1.2011	13.9.2011
	8.2.2011	12.10.2011
	8.3.2011	15.11.2011
	5.4.2011	
	3.5.2011	

Työnohjauspalvelut

Työnohjausta.Yhteisöllisyyttä vaalien.

Tarjoamme yhteisöllisyyden ja johtajuuden huomioon ottavaa työnohjausta esimiehille ja työyhteisöille. Yhteisön hyvinvointi ja yksilön hyvinvointi kulkevat käsi kädessä, ja mahdollistavat organisaation menestymisen.

Oma työnohjaajakoulutus laadun takeena

Sosiaalipedagogiikan säätiöllä on 25 vuoden kokemus oman työnohjaajakoulutuksen ja jatkokoulutuksen järjestämisestä. Kaikki työnohjaajamme ovat sitoutuneet säätiön eettisiin arvoihin. Kouluttajayhteisömme jäseninä työnohjaajamme ovat mukana jatkuvassa ammatillisessa kehitymisprosessissa. Etsimme kullekin asiakkaalle juuri hänelle sopivan ohjaajan.

Menetelmämme

Sosiaalipedagogisessa työyhteistyötyöskentelyssä kiinnitetään erityistä huomiota yksilön ja yhteisön väliseen vuorovaikutukseen. Tähän pyritään korostamalla kokemuksellista oppimista, toisen kohtaamista ja reflektointia. Kokemuksellisessa oppimisessa otetaan huomioon myös tunteet ja annetaan yhteisölliselle oppimiselle riittävästi aikaa.

Asiakkaamme

Asiakkaamme ovat työyhteisöjä ja esimiehiä, jotka ovat huomanneet, että yhteisöllisyyden vaalimisella ja esimiestyön tukemisella organisaatiota voidaan kehittää sekä tehokka-

seen toimintaan että inhimilliseen ja palkitsevaan työn tekemiseen. Asiakkaitamme ovat juuri teidänlaisenne organisaatiot, joissa ihmiset työskentelevät yhdessä ihmisten kanssa.

Helsinki, Jyväskylä, Joensuu, Oulu

Kouluttajayhteisömme toimii neljällä paikkakunnalla. Lähiseutujen työyhteisöt ovat myös palveluidemme äärellä.

Edulliset harjoitustyönohjaukset

Kysy myös edullisempia harjoitustyönohjauksia, joissa työnohjaajananne toimii työnohjaajakurssimme opiskelija. Kaikki opiskelijamme ovat jo opintoja aloittaessaan kokeneita työelämän tuntijoita. Opinnäytetyö suoritetaan opintojen loppuvaiheessa ja se tehdään kouluttajiemme tarkassa työnohjauksen työnohjauksessa.

Opiskelijat valmistelevat jokaisen työnohjauskertansa huolellisesti ja käyttävät aikaa jokaisen istunnon raportointiin ja pohdintaan omassa koulutusryhmässään. Asiakkaalla on mahdollisuus päästä tätä kautta erittäin perinpohjaiseen työnohjausprosessiin alennetulla hinnalla. Harjoitustyönohjausprosessit toteutetaan noin 3 viikon välein, yhteensä 27 istuntoa. Monet asiakkaamme ovat valinneet tämän vaihtoehdon ja olleet hyvin tyytyväisiä kokemukseensa.

Työyhteisön kehittämishankkeet ja räätälöidyt koulutukset

Toteutamme asiakasyhteisöjen tarpeisiin räätälöityjä suurempia työelämän kehittämishankkeita ja työhyvinvointiin ja työelämään liittyviä räätälöityjä koulutuksia. Laajan kouluttajayhteisömme kautta meillä on myös substanssin tuntemusta erityisesti sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilta. Työ-

elämän kehittämiseen meillä löytyy asiantuntemusta ergonomiasta, työkyvyn edistämisestä, työfysioterapiasta aina kriisi-työnohjaukseen saakka. Olemme tehneet laajoja työyhteisöjen kehittämishankkeita suurten työyhteisöjen kanssa jo vuosikymmenten ajan.

Kun työyhteisössänne on kehittämistarve, kääntykää puoleemme!

Sosiaalipedagogiikan säätiön kouluttajayhteisö

Sosiaalipedagogiikan säätiö ylläpitää kouluttajayhteisöä, joka tuottaa konsultaatio-, koulutus-, kuntoutus- ja terapiapalveluja, huolehtii yhteisöön kuuluvien kouluttajien ja kuntouttajien työn laadusta heidän ammattitaitoaan jatkuvasti kehittämällä sekä uudistaa näiden alojen toimintamalleja kokeilu- ja kehittämistoiminnalla.

Kouluttajayhteisö antaa jäsenilleen ammattilista tukea ja verkoston kehittää omaa ammattialaansa. Verkosto antaa myös mahdollisuuden yhteisölliseen vuorovaikutukseen. Sosiaalipedagogiikan säätiö tarjoaa verkostolle kehittämis- ja koulutuspäiviä sekä mahdollisuuden keskinäiseen vuorovaikutukseen ja yhteisölliseen toimintaan.

Kouluttajayhteisön jäseniksi otetaan henkilöitä, jotka ovat kiinnostuneet sosiaalipedagogisesta kehittämistyöstä. Jäseneksi hyväksytään sosiaalipedagogiikan ammattilaisia, joilla on koulutus- tai työkokemusta alalta tai henkilöitä, joilla on työnohjaajan pätevyys. Jäsenyyshakemus löytyy internet-sivuilta.

Kouluttajayhteisöön kuuluu tällä hetkellä noin 30 henkilöä. Kouluttajayhteisö järjestää maksuttomia tilaisuuksia jäsenilleen. Näihin kuuluvat Filosofia-illat neljä kertaa vuodessa, vuosittaiset seminaaripäivät ja kuukausittaiset työnohjaussalit, jotka toimivat työnohjauksen työnohjauksena.

Tervetuloa mukaan joukkoon!

Ilmoittautumisohjeet

Ilmoittautumiset kaikkiin koulutusohjelmiin ja työnohjauspalveluiden tilaaminen:

1. koulutus@sosped.fi TAI
2. 050 375 4755 TAI
3. www.sosped.fi

Kerro ilmoittautumisen yhteydessä seuraavat tiedot:

1. Koulutuksen tai koulutuskokonaisuuden koko nimi
2. Täydelliset yhteystietosi
3. Muut pyydetyt tiedot / hakemus (esim. työnohjaajakoulutus)

Koulutusmaksu tavallisista koulutuksista laskutetaan ilmoittautumisajan umpeuduttua eivätkä peruutukset ole sen jälkeen mahdollisia. Esteen sattuessa koulutuspaikan voi luovuttaa toisella henkilölle. Varaamme oikeuden koulutus- ja kurssiohjelman muutoksiin. Kannattaa kysellä peruutuspaikkoja myös ilmoittautumisajan päätyttyä.

Työnohjaaja- ja työelämän kehittäjä -koulutuksen ja Työnohjaajan jatkokoulutuksen lukukausimaksut laskutetaan ennen kunkin lukukauden alkua. Katkennutta koulutusta pyritään ensisijaisesti jatkamaan seuraavan kurssin yhteydessä. Koulutuksen voi keskeyttää kokonaan koulutussopimuksen ehtojen mukaisesti.

Koulutukset järjestetään joko Sosped Keskuksen koulutustiloissa Helsingissä, tai tilauskohtaisesti myös muualla Suomessa.



Lisätiedot kaikista koulutuksista:

Koulutussuunnittelija 050 375 4755 koulutus@sosped.fi

